

Schwerpunktthema:

Unterstützte Beschäftigung - mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes

Berichte von der Jahrestagung der BAG UB in Münster 5.- 6. Juni 1997

Das Unterstützte Beschäftigung mehr sein muß, als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes, ist in den vielfältigen Referaten unserer Jahrestagung vom 5.-6. Juni 1997 in Münster deutlich geworden. Dieses Mal ging es in Diskussionen mit Mitgliedern des Bundestages und den Redebeiträgen im Plenum, um die politische und fachliche Standortbestimmung von Unterstützter Beschäftigung. Die Tagung hat mit einer Art Bestandsaufnahme aus verschiedenen Perspektiven neue Ausgangspunkte für die weitere Entwicklung geschaffen. Dabei ist es wichtig, unterstützte ArbeitnehmerInnen in Workshops und Arbeitsgruppen selbst zu Wort kommen zu lassen. Neue Hilfesysteme müssen gemeinsam mit den Unterstützten entwickelt werden. Die sogenannten Fachleute müssen sich immer wieder fragen, ob ihre Unterstützung von den Unterstützten auch wirklich als hilfreich erlebt wird. Der gleichberechtigte Dialog von unterstützten Arbeitnehmern und Unterstützern aus Integrationsfachdiensten hat auf der Fachtagung im Plenum und in verschiedenen Foren begonnen und sollte fortgesetzt werden.

Diese (Doppel-)Ausgabe der *impulse* hat zwar lange auf sich warten lassen, ist aber dafür eine sechzig Seiten dicke Sonderausgabe geworden. Wir kommen damit dem Wunsch von zahlreichen Tagungsbesuchern nach, doch thematische

Berichte zu den vielfältigen Themen der Fachtagung zu veröffentlichen.

Die Berichte werden mit einer zweiten Doppelnummer im Dezember fortsetzen. Dabei soll es schwerpunktmäßig um die spannende Frage gehen, wie Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderung aussehen kann. Wir haben dieses Thema sowohl auf der dieses Jahr erstmalig stattgefundenen Vorkonferenz, als auch während der Tagung diskutiert. Ich hoffe, daß auch hier neue Ausgangspunkte geschaffen wurden. Die Tagung „Arbeit für schwerstkörper- und mehrfachbehinderte Menschen“ der Spastikerhilfe vom 7.-8. November 1997 in Berlin wird dieses Thema aufgreifen.

Es hat sich auch eine Arbeitsgruppe der BAG UB zum Thema Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen gegründet, und wir hoffen in den nächsten Jahren Modellprojekte in diesem Bereich anzuregen.

Einen guten Ausgangspunkt bieten auch die Aktion Grundgesetz, das geplante Modellprojekt Integrationsfachdienste des BMA und unser neues Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“, das gerade bewilligt wurde. Wir werden ab dem 1.1.98 eine Kontakt- und Informationsstelle Unterstützte Beschäftigung aufbauen und ab August 98 eine berufsbegleitende Qualifizie-

In diesen impulsen:

**Thematische Berichte
von der Jahrestagung 97
der BAG UB in Münster**

**Modellprojekt
Integrationsfachdienste
beschlossen, Umsetzung
verzögert sich**

Bericht S.3

**BAG UB Projekt
Unterstützte Beschäftigung
2000 startet**

Bericht S.5

**Aktion Grundgesetz
gestartet**

Bericht S.7

rung zum Arbeitsassistenten anbieten.

Viel liegt vor uns, dafür brauchen wir wackere Mitstreiter. Wir setzen auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit und anregende, konstruktive Diskussionen mit Ihnen.

Ich hoffe diese Ausgabe der *impulse* bringt Ihnen wieder viel anregendes Material und interessante Informationen.

*Stefan Doose,
Geschäftsführer BAG UB*

In eigener Sache:

Lange haben Sie auf diese erste Ausgabe der *impulse* in diesem Jahr warten müssen.

Doch nun wird alles besser!

Wir haben eine Redaktion gegründet, die meisten Seiten der *impulse* werden Korrektur gelesen und die nächste Doppelausgabe der *impulse* erscheint bereits Ende des Jahres. Viel Spaß beim Lesen!

Stefan Doose

Impressum:

Impulse

Nr.5/6 September 1997

ISSN 1434-2715

Herausgeber:

BAG-UB

Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.

Fuhlsbüttler Str. 402,

D-22309 Hamburg

Tel.: 040/ 65 99 08 37

Fax: 040/ 65 99 08 38

Email: BAG_UB@t-online.de

Vorsitzender: Rolf Behncke

Geschäftsführer: Stefan Doose

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

Redaktion: Stefan Doose (verantwortlich),
Eva-Maria Fehre, Detlef Jähnert,
Angelika Thielicke

Lektorat: Dieter Basener

Druck: Elbe- Werkstatt, Hamburg

Auflage: 1000

Das Mitteilungsblatt *Impulse* erscheint vierteljährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis 40 DM/ Jahr.

Mitteilungen der Träger und namentlich gekennzeichnete Beiträge entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

Inhaltsverzeichnis:

* Förderrichtlinie Integrationsfachdienste beschlossen	3
* Neues aus der BAG UB: Mitgliederversammlung 1997	4
* Fachtagung Arbeit für schwerstkörper- und mehrfach-behinderte Menschen vom 7.-8. Nov.97 in Berlin	4
* Arbeitsgruppe UB für Menschen mit schwerer Behinderung	4
* Arbeitsgruppe UB für Menschen mit Autismus	4
* Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000	5
* Neue berufsbegleitende Qualifizierung zum Arbeitsassistenten	5
* Aktion Grundgesetz gestartet	7

Unterstützte Beschäftigung - mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes

Berichte von der Jahrestagung in Münster vom 5. - 6. Juni 1997

* Neue Wege der Unterstützung von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben, <i>MdB Birgid Schnieder-Jastram</i> ,	8
* Endlich ernst machen mit der Integration, <i>MdB Andrea Fischer</i>	9
* Unterstützte Beschäftigung in NRW, <i>Heinrich Scheele</i>	11
* Unterstützte ArbeitnehmerInnen im Abschlußplenum - Zitate	12
* Unterstützte ArbeitnehmerInnen sprechen über ihre Erfahrungen <i>Susanne Göbel</i>	13
* Stand und Entwicklung von Integrationsfachdiensten, <i>Ullrich Adlhoch</i>	15
* Supported Employment - more than a job, <i>die Reden von Christy Lynch berichtet von Eva-Maria Fehre</i>	21
* Vom Normalisierungskonzept zur Lebensqualität <i>Getrud Meuth</i>	23
* Aufgaben der Forschung in Supported Employment <i>Rainer Trost</i>	24
* Schließungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt und Unterstützte Beschäftigung, <i>Helmut Mair</i>	25
* Auswirkungen von Unterstützter Beschäftigung auf das Rehasystem, <i>Jürgen Hohmeier</i>	32
* Unterstützte Beschäftigung lohnt sich - neue Kostenanalyse	33
* F.d.E. Mittel des Arbeitsamtes müssen bereitgestellt werden	34
* Über den Tag hinaus -Finanzierung und Zukunft von Unterstützter Beschäftigung, <i>Detlef Jähnert</i>	34
* Starthilfe Aktion Sorgenkind für Integrationsprojekte	37
* Fachleute und unterstützte Beschäftigte tauschen sich aus <i>Susanne Göbel</i>	38
* People First	38
* Stand und Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung, <i>Stefan Doose</i>	39
* Zukunftswerkstatt, <i>Gerd Grampp</i>	45
* Unterstützte Beschäftigung für psychisch Behinderte, <i>Peter Beule, Nicole Caemerlynk, Anja Nawrath</i>	48
* Übergang von der Schule für Geistigbehinderte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, <i>Rainer Trost</i>	49
* Integrationsfachdienste für SchulabgängerInnen, <i>Franziska Klett, Elke Thimsen</i>	52
* BAG UB Seminar Persönliche Zukunftsplanung	53
* Integration von Beschäftigten aus WfB in den allg. Arbeitsmarkt, <i>Hedi Kratzer-Müller</i>	54
* Arbeitsmaterialien Übergang WfB	58
* Arbeitsplatzakquisition: Firmen CD-ROM Verzeichnisse <i>Holger Dohse</i>	59
* Der Kinospot der Hamburger Arbeitsassistenten	59
* Das BAG UB Bestellformular	60

Förderrichtlinie für Integrationsfachdienste beschlossen, schnelle Umsetzung notwendig

Der Beirat für Rehabilitation hat in einer Sondersitzung am 30. Juni 1997 die Durchführung der bundesweiten Modellprojekte für Integrationsfachdienste und Integrationsfirmen grundsätzlich beschlossen.

Stand der Planung

Die neuen Förderrichtlinien werden sich im Wesentlichen an dem Entwurf des BMA vom 10.8.1996 orientieren. Sie werden noch in Bezug auf das ab 1.1.1998 geltende Förderrecht angepaßt. Die Umsetzung verzögert sich jedoch zur Zeit offensichtlich. Das genaue Auswahlverfahren wird zur Zeit noch entwickelt und ist bisher noch nicht mit den Ländervertretern und dem Projektbeirat abgestimmt worden. Es wird dann eine Ausschreibung veröffentlicht werden, die noch in diesem Jahr im Bundesanzeiger veröffentlicht werden soll. Sie ist dann auch über die Geschäftsstelle der BAG UB zu beziehen. Die Projektanträge können aber nach Einschätzung der BAG UB realistisch gesehen nicht mehr in der regulären Sitzung des Beirates für Rehabilitation am 18. November 1997 verabschiedet werden können, sondern in einer Sondersitzung Anfang des nächsten Jahres.

Verfahren

Es wird Bundesland jeweils ein (bei größeren Bundesländern eventuell auch zwei) aus diesen Mitteln gefördertes Modellprojekt für Integrationsfachdienste und für Integrationsfirmen geben. Die Anträge werden über die zuständigen Ministe-

rien in den Ländern laufen, die in Abstimmung mit den Landesarbeitsämtern alle Anträge mit einer Beschlußempfehlung an das BMA weiterleiten werden.

Rasche Umsetzung erforderlich

Die BAG UB fordert eine rasche Umsetzung des Modellprojektes Integrationsfachdienste und Integrationsfirmen. Für Menschen mit schweren Behinderungen muß die Möglichkeit der notwendigen Unterstützung am Arbeitsplatz auch außerhalb von Einrichtungen möglich sein. Es müssen Alternativen zu Dauerarbeitslosigkeit und Werkstätten für Behinderte geschaffen werden. Neuere Untersuchungen zeigen, daß die Hilfen der Integrationsfachdienste zwar im Einzelfall personalintensiv sind, insgesamt aber auch unter finanzpolitischen Gesichtspunkten günstiger als die Kosten einer dauerhaften Ausgrenzung vom allgemeinen Arbeitsmarkt sind.

Vorliegende Erfahrungen der Integrationsfachdienste aufgreifen

Das Modellprojekt Integrationsfachdienste ist notwendig, um auf Bundesebene die bereits in vielen Regionen begonnenen Entwicklungen von Integrationsfachdiensten zu stärken. Es muß jedoch mit den vorliegenden Erfahrungen und Projekten verknüpft werden, um so zu einer quantitativen und qualitativen Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten auch wirklich beitragen zu können. Eine Beschränkung der Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten auf das

Modellprojekt des BMA für die nächsten Jahre wäre ein verheerender Rückschritt. Neben dem Informationstransfer und der Vernetzung der bundesweit vorliegenden Erfahrungen und Projekte wird die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsangeboten für Arbeitsassistenten eine Schlüsselfunktion für den Erfolg der neuen Integrationsfachdienste einnehmen.

Modellprojekt Unterstützte Beschäftigung 2000 soll unterstützt werden

Das von der BAG UB im Rahmen von HORIZON genehmigte Modellprojekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ soll von 1998-2000 entsprechende berufsbegleitende deutschsprachige Qualifizierungsangebote für Arbeitsassistenten entwickeln und den notwendigen bundesweiten Informationstransfer in diesem Bereich gewährleisten. Es ist zu begrüßen, daß das BMA das Projekt durch eine Kofinanzierung aus dem Ausgleichsfond unterstützten will und einen entsprechenden Projektantrag in die November-Sitzung des Beirates für Rehabilitation geben wird. Das Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 kann so mit erfahrenen Fachleuten ein wichtiger Baustein zur erfolgreichen Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung auch im Rahmen des geplanten Modellprojektes Integrationsfachdienste in Deutschland sein.

Mitgliederversammlung der BAG UB 1997

Die diesjährige Mitgliederversammlung der BAG UB fand am 5. Juni 1997 am Rande der Jahrestagung in Münster statt. Das ausführliche Protokoll ist mittlerweile allen Mitgliedern zugegangen. Hier einige der wichtigen Punkte:

Satzungsänderungen

Die Mitgliederversammlung beschloß eine Reihe von Satzungsänderungen. So wurde die Unterscheidung zwischen ordentlichen und fördernden Mitgliedern der BAG UB aufgehoben, Mitglied der BAG UB kann jetzt jede natürliche oder juristische Person werden, die Ziele des Vereins unterstützt.

Der Vorstand wurde von maximal fünf auf maximal sieben Personen erweitert, um verschiedenen Mitgliedsgruppen die Mitarbeit zu ermöglichen.

Neuer Vorstand gewählt

Die Mitgliederversammlung wählte auch den neuen Vorstand, der die nächsten zwei Jahre im Amt bleiben wird. Vorsitzender bleibt Rolf Behncke von der Hamburger Arbeitsassistenten, stellvertretende Vorsitzende Renata Neukirchen von der c.b.a. in München.

Weiterhin wurden in den Vorstand wieder gewählt:

Klaus-Peter Böhringer, Miteinander Leben Pforzheim; Holger Mangold, Zentrum für Selbstbestimmtes Leben, Erlangen und Magnus Schneider, Lebenshilfe Gießen.

Neu in den Vorstand gewählt wurden: Angelika Thielicke, spectrum e.V. Marburg und Simone Schüller, Universität Dortmund.

Alle Vorstandsmitglieder werden sich in der nächsten Ausgabe der *impulse* einmal mit Foto richtig vorstellen.

Fachtagung

Arbeit für schwerstkörper- und mehrfachbehinderte Menschen

vom 7.-8. November 1997 in Berlin

Die Betriebsgenossenschaft der Spastikerhilfe Berlin veranstaltet vom 7.-8. November 1997 eine Fachtagung zum Thema Arbeit für schwerstkörper- und mehrfachbehinderte Menschen.

Eine der Kernfragen der Tagung ist, wie Arbeit in integrativen Zusammenhängen auch für Menschen mit schweren Behinderungen aus Tagesförderstätten möglich sein kann. Es werden Supported Employment Modellprojekte aus den USA und Irland vorgestellt werden.

Mit John O'Brian konnte einer der führenden Berater zur Umgestaltung von Institutionen und Kenner der amerikanischen Szene gewonnen werden. Das ebenfalls teilnehmende Challenge Projekt aus Irland gilt als europäischer Vorreiter in diesem Bereich.

In Arbeitsgruppen soll nachgedacht werden, wie in Deutschland erste Versuche in Richtung Unterstützter Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen geschaffen werden können.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung unterstützt diese Tagung.

Tagungsort und Anmeldung:

Tagesförderstätte der Spastikerhilfe Berlin e.G.

Kienhorststr. 46-50
13403 Berlin

Tel. 030 410 90 30
Fax 030 410 90 322

Tagungspreis: 120 DM
(ohne Übernachtung)

Einladungen und Anmeldekarten liegen den *impulsen* bei.

Arbeitsgruppen

AG Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen

Innerhalb der BAG UB hat sich eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich mit den Möglichkeiten von Unterstützter Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen auseinandersetzen will. Das erste Treffen der AG hat am 30.9.97 in Hamburg stattgefunden. Das Schwerpunktthema der nächsten *impulse* im Dezember wird Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen sein.

Kontakt zur AG über:

Angelika Thielicke, spectrum e.V.,
Hohe Leuchte 24, 35037 Marburg
Tel. 06421 362487

AG Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Autismus

Im Bundesverband Hilfe für das autistische Kind arbeitet zur Zeit eine Arbeitsgruppe in Kooperation mit der BAG UB an einer Konzeption für Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Autismus. Gerade für diesen Personenkreis, der häufig Schwierigkeiten in Werkstattgruppen hat, kann die individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz eine sinnvolle Alternative sein. Die Arbeitsgruppe hat auch einen Fragebogen zur beruflichen Situation von Menschen mit Autismus verfaßt, der mit dem aktuellen Autismus Heft versandt wurde. Als Anhang zum Konzept sollen Fallbeispiele von Unterstützter Beschäftigung für Menschen mit Autismus zusammengestellt werden. Im Herbst 1998 ist eine gemeinsame Fachtagung zu diesem Thema angedacht.

Kontakt über:

Bundesverband Hilfe für das autistische Kind, Frau Guske,
Bebelallee 141, 22297 Hamburg,

Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ startet

Kontakt- und Informationsstelle Unterstützte Beschäftigung ab 1.1.98 geplant

Neue berufsbegleitende Qualifizierung der BAG UB zum Arbeitsassistenten ab August 1998

Der erste Schritt ist geschafft! Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung wird ab dem 1.1.1998 im Rahmen des HORIZON Programmes der Europäischen Union das Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ starten. Jetzt ist es amtlich. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung als bundesweites Projekt im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung: HORIZON ausgewählt.

Ziel des Projektes ist die Entwicklung einer berufsbegleitenden Qualifizierung zum Arbeitsassistenten. Außerdem ist der Aufbau einer Kontakt- und Informationsstelle Unterstützte Beschäftigung geplant, die den Informationstransfer in diesem Bereich vorantreiben und neue Materialien entwickeln wird.

Wir werden dabei eng mit einem weiteren HORIZON-Projekt der Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung der Universität Münster zusammenarbeiten, das Qualitätskriterien in Unterstützter Beschäftigung entwickeln und in NRW mit ausgewählten Integrationsfachdiensten erproben wird.

Gemeinsam werden wir mit unseren europäischen Partnerprojekten, die ähnlichen Vorhaben in ihren Ländern nachgehen, versuchen zur Weiterentwicklung und Professionalisierung von Unterstützter Beschäftigung in Europa und Deutschland beizutragen.

Dabei werden wir auf die Erfahrungen, Ideen und die Kooperation der vielen Integrationsprojekte, Träger und Verantwortlichen in allen Teilen Deutschlands angewiesen sein, um dieses Ziel bestmöglich zu erreichen.

Wir freuen uns auf dieses Projekt und hoffen auf gute Zusammenarbeit.

Neue berufsbegleitende Qualifizierung der BAG UB zum Arbeitsassistenten

Im Rahmen des Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ wird eine berufsbegleitende Qualifizierung zum Arbeitsassistenten, ähnlich der arbeitspädagogischen Zusatzausbildung für Gruppenleiter in den WfB entwickelt werden.

Wir haben das Angebot der Irish Union of Supported Employment und des Open Training College in Dublin, einen dort im Rahmen des derzeitigen HORIZON Programmes entwickelten Kurs, auf Deutschland übertragen zu können. Unter Einbeziehung erfahrener deutscher Fachdienstmitarbeiter und Experten sowie entsprechenden Kursunterlagen aus den USA soll so ein qualitativ hochwertiger Kurs mit entsprechenden Materialien für Deutschland entwickelt werden. Die Kursentwicklung wird von Prof. Dr. Rainer Trost vom Institut für Rehabilitationsforschung an der Universität Tübingen begleitet werden.

Struktur des Qualifizierungsprojektes Unterstützte Beschäftigung 2000:

Die Qualifizierungsmaßnahme zum Arbeitsassistenten ist ein 16 monatiger berufsbegleitender Kurs. Der Kurs ist als praxisbegleitendes Fernstudienangebot mit 8 Modulen und je einem Kurzseminar konzipiert und kann bundesweit angeboten werden.

Die Zielgruppe:

Die Zielgruppe sind Mitarbeiter von Integrationsfachdiensten, Werkstätten für Behinderte und anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Es sollen auch Mitarbeiter von Projekten berück-

sichtigt werden, die gerade einen Integrationsfachdienst aufbauen.

Struktur des Qualifizierungsangebotes:

Das Qualifizierungsangebot wird im Rahmen des Projektes Unterstützte Beschäftigung in zwei bundesweiten Kursdurchgängen für jeweils 18 Teilnehmer angeboten. **Der erste Kurs läuft von August 1998 bis November 1999.** Der zweite Kurs von September 1999 bis Dezember 2000.

Die Kursteilnehmer absolvieren 8 Kursmodule, die in ein Abschlußprojekt münden. Jedes Kursmodul dauert 6 bis 8 Wochen. Es besteht jeweils zum einen aus umfangreichen Kursmaterialien mit praktischen Anregungen und Aufgaben und zum anderen aus einem ein bis dreitägigen Kurzseminar.

Die geplanten Kursinhalte:

1. **Unterstützte Beschäftigung:** Überblick und Philosophie
2. **Die Grundkenntnisse:** Förderungsrecht und Rehabilitation in Deutschland
3. **Individuelle Berufsplanung:** jeder Bewerber ist einmalig
4. **Arbeitsplatzakquisition und Marketing:** Der Weg zur Beschäftigung
5. **Betriebswirtschaftliche Grundlagen und Arbeitsplatzanalyse:** Den Betrieb verstehen
6. **Qualifizierung:** Lernen am Arbeitsplatz
7. **Erhalt des Arbeitsplatzes:** Weitergehende Unterstützung
8. **Qualitätssicherung, Projektarbeit und Organisationsentwicklung:** Lernende Organisationen

Jeder Teilnehmer muß im Rahmen des Kurses zwei Menschen mit Behinderung in seiner Praxis durch den Integrationsprozeß begleiten (von der Erstellung einer individuellen Berufsplanung über Arbeits-

platzakquisition, Arbeitsplatzanalyse, Qualifizierung am Arbeitsplatz bis zur Ausblendung der Unterstützung).

Es werden regionale Studiengruppen gebildet. Jeder Kursteilnehmer hat einen Tutor, der ihm zwischen den Seminaren telefonisch und auf Wunsch auch für einen Tag für eine direkte Praxisbegleitung zur Verfügung steht.

Die Vorlesungen und Seminare, die die Kursmodule begleiten, finden in den ersten 13 Monaten der Weiterbildung statt, es folgt das dreimonatige Abschlußprojekt mit abschließendem Kolloquium. Der Studienaufwand pro Modul beträgt 40 bis 60 Stunden, einschließlich Kurslektüre, praktischer Aufgaben und Anwendung in der Praxis. Für die begleitenden Seminare zu jedem Kursmodul sind im Laufe des 16 monatigen Kurses 16 Tage Freistellung erforderlich. Hinzu kommt eine Woche Praktikum in einem anderen Integrationsfachdienst oder einem Supported Employment Projekt in der Europäischen Union.

Die erfolgreiche Teilnahme des Kurses wird durch die schriftlichen Studien- und Praxisaufgaben, das Abschlußprojekt und ein abschließendes Kolloquium nachgewiesen

Kosten:

Die Kursgebühren betragen 4400 DM pro Teilnehmer inklusive Unterkunft und Verpflegung für die Seminare.

Sie sollen zu 80% von der Einrichtung getragen werden.

Weitere Informationen und Voranmeldungen ab sofort in der Geschäftsstelle der BAG UB. In Kürze wird auch ein erster Informationsprospekt erscheinen, eine detaillierte Broschüre und Projektpräsentation gibt es im Frühjahr nach dem vollen Start des Projektes.

Stellenausschreibung der BAG UB:

Auch wenn zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses aufgrund laufender Verhandlungen noch nicht klar war, wie viele der Stellen des Projektes ABM Stellen für Schwerbehinderte sind und welche wir frei ausschreiben können, suchen wir aber auf jeden Fall motivierte und qualifizierte Mitarbeiter mit und ohne Behinderung im Rahmen der zukünftigen Arbeit der BAG UB ab 1.1.1998:

1. Aufgabenbereich: stellvertretende Projektleitung, Planung und Durchführung von Fachveranstaltungen, redaktionelle Betreuung der Veröffentlichungen inklusive der Übersetzung und Überarbeitung der Kursmaterialien, transnationale Kontakte.

Qualifikation: Hochschulabschluß im Bereich Sozialwissenschaften, Kenntnisse im Bereich Arbeitsmarktpolitik, Beruflicher Rehabilitation Behinderter, Betriebssoziologie sinnvoll, Organisationstalent, Spaß und Talent im Arbeiten mit Texten, sehr gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit in Deutsch und Englisch
Vergütung: BAT III

2. Aufgabenbereich: Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Dokumentation, Kampagnenentwicklung, Kontakte zu Arbeitgebern, Herausgabe von Materialien, inklusive Übersetzen und Überarbeiten von englischsprachigen Materialien, Mitarbeit bei der Kursentwicklung und Durchführung, Sponsoring, Finanzen

Qualifikation: (Fachhochschul) Studium im Wirtschafts- oder Sozialbereich, Schwerpunkte Marketing, Projektmanagement, Personalwesen, Erfahrungen im sozialen bzw. wirtschaftlichen Bereich wünschenswert, sehr gute Englischkenntnisse.

Vergütung: BAT IVa/b

3. Aufgabenbereich: Didaktische Betreuung und Organisation der Qualifizierungsangebote, Mitarbeit bei der Materialienentwicklung, didaktische Aufarbeitung der Kursmaterialien und organisatorische Begleitung der Qualifikationsmaßnahme, Seminare für unterstützte ArbeitnehmerInnen mit Behinderung

Qualifikation: Sozialpädagoge oder Behindertenpädagoge, Erfahrungen in der Erwachsenenbildung, Behindertenbereich wünschenswert, sehr gute Englischkenntnisse. Vergütung: BAT IVa/b

4. Aufgabenbereich: Sekretariat, umfangreiche Schreibarbeiten bei der Erstellung von Kursmaterialien und Informationsbrochüren, Teilnehmerbetreuung, Beantwortung von Anfragen, Materialversand, Datenbankpflege, Buchhaltung

Qualifikation: Ausbildung im Bürobereich, gute Computerkenntnisse (MS Word, MS Excel, MS Access, MS Powerpoint, Email), Buchhaltungskennntnisse, gute Ausdrucksfähigkeit in Deutsch und Englisch., Vergütung: BAT VIb

Wir sind besonders an schwerbehinderten Bewerbern zur Mitarbeit an diesem Projekt interessiert.

Für weitere Informationen und Bewerbungen kontaktieren Sie bitte möglichst schnell die

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

(BAG UB)

Fuhlsbüttel Str. 402

D-22303 Hamburg

Tel.: 040/ 65 99 08 37

FAX.:040/ 65 99 08 38

Email: BAG_UB@t-online.de

Aktion Grundgesetz gestartet

„Niemand darf aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden“

Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz

Die „Aktion Grundgesetz“ ist gestartet. Ziel der Aufklärungs- und Aktionskampagne ist es, den **Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes** „Niemand darf aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden“ ins Bewußtsein der Öffentlichkeit zu bringen und auf die Diskrepanz zwischen Grundrechtsanspruch und den noch vielfach existierenden Barrieren und Benachteiligungen in der Praxis hinzuweisen. Die Kampagne ist initiiert von der Aktion Sorgenkind und getragen von mehr als 90 bundesweit arbeitenden Behindertenverbänden. Sie steht unter der Schirmherrschaft von Bundespräsident Roman Herzog.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung unterstützt und beteiligt sich an der „Aktion Grundgesetz“. So sind Aktionen und eine große Fachtagung der BAG UB Mitte nächsten Jahres im Rahmen der Aktion Grundgesetz geplant.

Die Aktion

Durch eine große bundesweite Plakataktion und eine Medienkampagne von Oktober bis Dezember und einem Aktionsprogramm bis zum Juni nächsten Jahres soll der Aktion die notwendige bundesweite Schubkraft verliehen werden.

Medien- und Plakatkampagne

Zwölf Wochen werden in großen Zeitungen die 12 Motive der in auffälligem Grün gehaltenen Kampagne zu sehen sein.

Unterstützt werden die Anzeigen durch Großplakate. Bundesweit werden jeweils zehn Tage lang provokative Slogans wie

- „**Behindert ist man nicht, behindert wird man gemacht**“,
- „**Wo ein Wille ist, ist noch kein Weg**“,

- „**Die Würde des Menschen ist antastbar**“
- „**Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden**“

von 18.500 Plakatflächen in allen Städten über 10.000 Einwohnern leuchten. Dies ist immerhin jede 12. Plakatwand in Deutschland.

Flankiert wird die Kampagne durch eine umfangreiche PR-Aktion.

Auftaktveranstaltung

Am 15. November 1997 wird zum 3. Jahrestag der Grundgesetzänderung eine große Auftaktveranstaltung mit zahlreichen Persönlichkeiten und Künstlern stattfinden.

Aktionskampagne

Damit die Kampagne Breitenwirkung erzielen kann, sind den beteiligten Verbänden Aktionsmittel wie Plakate, Aufkleber, Postkarten, Buttons und sogar Bierdeckel mit Aussagen zur Kampagne zur Verfügung gestellt worden. Mitglieder der BAG UB hatten und haben die Möglichkeit sieben der Aktionsmittel zu beziehen. Informationsmaterial und einige Aktionsmittel sind über die Geschäftsstelle der BAG UB zu beziehen. So stehen beispielsweise das Plakat „**Wieso haben Sie keinen behinderten Kollegen?**“ oder der Briefaufkleber „**Bitte freimachen - von Vorurteilen gegenüber behinderten Menschen**“ zur Verfügung.

Die Kampagne im Internet

Im Internet ist ein Logbuch der Kampagne mit Pressestimmen und der Möglichkeit Kommentare zu hinterlassen eingerichtet.

Außerdem kann man seine email Adresse hinterlassen, um einen regelmäßigen newsletter mit aktuellen Informationen über die Aktion Grundgesetz zu erhalten.

Die Adresse ist:

<http://www.aktion-sorgenkind.de/grundgesetz/>

Buch zur Aktion Grundgesetz

„**Die Gesellschaft der Behinderter**“ heißt das Buch zur Kampagne. Es zeigt Beispiele, Hintergründe und Lösungsmöglichkeiten von Benachteiligung behinderter Menschen in Deutschland. Es sind auch eine Reihe von Beispielen aus dem Arbeitsleben dokumentiert. Außerdem stellen sich alle an der Aktion beteiligten Organisationen vor und die Leser haben die Möglichkeit eine Auswahl der Plakate und Aktionsmittel der Kampagne kennenzulernen und auch zu bestellen.

Die Gesellschaft der Behinderter.

Über die alltägliche Benachteiligung behinderter Menschen.“

Rororo aktuell 22339, 14,90 DM

Ab dem 5.11.97 im Buchhandel

Neue Wege der Unterstützung von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben

von Birgid Schnieber-Jastram, Mitglied des Bundestages, CDU

Für Menschen mit Behinderungen ist eine dauerhafte berufliche Eingliederung die wesentliche Voraussetzung für ihre Integration in die Gesellschaft. Ein umfassendes Rehabilitations- und Sozialleistungssystem unterstützt dies auch bisher nachhaltig.

Dennoch: Trotz aller Anstrengungen gelangen vor allem bei niedrig qualifizierten Behinderten Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt immer seltener.

Dabei liegen erste Hindernisse auf Seiten der Werkstatthalter, die gerade leistungsfähige Behinderte nicht gern an den allgemeinen Arbeitsmarkt abgeben.

Das Problem besteht jedoch hauptsächlich darin, daß insbesondere die Betriebe der freien Wirtschaft zu selten bereit sind, Behinderte aus Werkstätten einzustellen.

Diese Widerstände gilt es zu überwinden. Die Zurückhaltung der Unternehmen muß durch Information gelockert werden, aber auch durch besseres Training und umfangreichere Betreuung. Ein größerer Teil der arbeitslosen Schwerbehinderten könnte sicher auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, wenn besondere arbeits- und berufs begleitende Fachdienste bei der Eingliederung in das Arbeitsleben helfen würden. Zwar hat die Bundesanstalt für Arbeit spezielle Berufsberater und die Hauptfürsorgestellen haben eigene Fachdienste. Aber um die Chancen Schwerbehinderter zur Integration auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, reichen diese nicht aus. Deshalb sollen in Zukunft externe Integrationsfachdienste und Beschäftigungs- und Integrationsprojekte eingesetzt werden.

Diese Fachdienste sollen die Arbeitsämter, Reha-Träger und die Hauptfürsorgestellen bei der Erfüllung ihrer diesbezüglichen Aufgaben, speziell Beratung, bei der Arbeitsplatzsuche, im Bewerbungsverfahren und nach der Arbeitsaufnahme bei der Festigung des Arbeitsverhältnisses unterstützen. Außerdem sollen sie den Betrieben und Verwaltungen beratend zur Seite stehen.

Zusätzlich zu den Fachdiensten sollen besondere Integrationsfirmen, -betriebe- und -abteilungen geschaffen werden. Sie sollen als "dritter Weg" oder als Brücke zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben dienen.

Die Ziele und Aufgaben der Fachdienste und der Beschäftigungs- bzw. Integrationsprojekte verhalten sich ergänzend zueinander:

Die Fachdienste sollen zunächst den Schwerbehinderten bewerten und einschätzen. Auf dieser Grundlage wird ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt erarbeitet. In der Folge bemühen sich die Fachdienste, geeignete Arbeits- und Ausbildungsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden und den Behinderten wie auch die nichtbehinderten Kollegen auf den beruflichen Alltag vorzubereiten. Eine weitere Aufgabe der Integrationsfachdienste ist die Betreuung Schwerbehinderter mit einem besonderen Bedarf an arbeits- und berufs begleitendem Training vor und zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses.

Die Hauptaufgaben der Beschäftigungs- und Integrationsprojekte hingegen sind Beschäftigung, Qualifizierung und Reha, Vermittlung

(gegebenenfalls Arbeitnehmerüberlassung) und arbeitsbegleitende Betreuung.

Wichtig ist: Die Beschäftigungsverhältnisse sollen nicht auf eine Dauerbeschäftigung in dem Integrationsprojekt abzielen, sondern das Ziel der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt außerhalb des Integrationsprojektes verfolgen.

Die Beschäftigungs- und Integrationsprojekte sind eigenständige Firmen, Betriebe oder Betriebsabteilungen. In ihnen sollen Schwerbehinderte, deren Eingliederung in das Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt, beschäftigt, qualifiziert, vermittelt und betreut werden.

Bis jetzt liegen ausreichende Erfahrungen über die geeignete Struktur solcher ergänzender Fachdienste auf Bundesebene nicht vor. Ihre Ausstattung, ihre Effizienz, der erforderliche Finanzierungsaufwand müssen noch erprobt werden. Auch die Zusammenarbeit mit den Betrieben und Verwaltungen sowie den Arbeitsämtern, den Reha-Trägern und den Hauptfürsorgestellen bedarf noch der Klärung.

Der Beirat für Rehabilitation hat deshalb in einer Sondersitzung am 30. Juni 1997 beschlossen, daß vor einer rechtlichen Verankerung solcher Fachdienste im Schwerbehindertenrecht eine Modellphase zwischengeschaltet werden soll.

In ihr werden finanzielle Mittel vom Bundesarbeitsministerium an die Träger geeigneter Integrationsfachdienste vergeben. Pro Bundesland sollen ein bis zwei Modellprojekte für Integrationsfachdienste und für Integrationsfirmen gefördert werden.

Der vorangegangene kurze Überblick zu den Neuerungen bei der Integration Behinderter in die Arbeitswelt zeigt vor allem eines: Es werden bei der Vorbereitung und der Vermittlung Schwerbehinderter auf den ersten Arbeitsmarkt neue Wege erprobt. Die Anlage dieser neuen Schneisen halte ich auch für dringend geboten: Nicht, weil die bisherigen Integrationsbemühungen fehlgeschlagen wären, denn dies sind sie nicht. Aber sie sind der neuen verschärften Arbeitsmarktsituation nicht angemessen. Dabei sind die Parallelen zwischen dem Arbeitsmarkt Nicht-Behinderter und Behinderter auffallend: Hier wie dort ist die Lage gespannt, hier wie dort sind vor allem Ältere, Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte betroffen. Und hier wie dort kann die Lösung nicht im Aufbau eines wachsenden subventionierten zweiten Arbeitsmarktes liegen, sondern in der Verbesserung der Vermittlungschancen auf den ersten Arbeitsmarkt. Dies verlangt von den zuständigen Institutionen, egal ob sie für Behinderte oder Nicht-Behinderte zuständig sind, vor allem: Die Bereitstellung von Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen und die intensive Betreuung gerade derer, deren Vermittlungschancen gering sind. Hier müssen neue Wege besritten werden: Ich bin zuversichtlich, daß die Einrichtung von Integrationsfachdiensten sowie speziellen Beschäftigungs- und Integrationsprojekten nach der Modellphase als neuer und vielversprechender Weg bestätigt werden wird.

Endlich ernst machen mit der Integration!

Unterstützte Beschäftigung als wirksamste Form der beruflichen und gesellschaftlichen Eingliederung behinderter Menschen

von *Andrea Fischer, Mitglied des Bundestages,
Sozialpolitische Sprecherin von Bündnis 90/ Die Grünen*

Erst kürzlich hat die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände ihre alte Forderung erneuert, die Beschäftigungsquote für behinderte Menschen abzusenken sowie die Ausgleichsabgabe bei Nichterfüllung der Quote zu senken. Angesichts der eher lächerlich geringen Höhe der Abgabe eine Forderung, die wohl eher als symbolische Unterstützung des Deregulierungskurses zu verstehen ist denn als tatsächliche Kostenentlastung der Betriebe.

Vor allem aber würde mit einer solchen Politik das Pferd am Schwanz aufgezäumt. Die Politik der Produktivitätssteigerung, die in den Betrieben aller Wirtschaftszweige in den vergangenen Jahren stattgefunden hat, hat die Nischen, die früher auch eingeschränkt erwerbsfähigen Menschen einen Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt boten, wegrationalisiert. Die Folge ist ein erheblich gestiegenes Arbeitsmarktrisiko für Menschen mit Behinderungen: Die gegenwärtige Erwerbsquote Behinderter liegt bei rund 20% gegenüber 47% bei der nichtbehinderten Bevölkerung. Unter den registrierten Erwerbslosen befinden sich im Juli 1997 ca. 18% Schwerbehinderte. Bundesweit sind ca. 40% der Menschen mit Behinderung weder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch in einer Werkstatt für Behinderte (WfB) oder in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation noch arbeitslos gemeldet. Das Potential derer, die auf eine Arbeitsförderung wegen Behinderung angewiesen sind, wird auf das 10fache der Menschen geschätzt,

die in Werkstätten für Behinderte arbeiten.

In dieser Situation ist mit einer fantasielosen Deregulierungspolitik nichts zu gewinnen. Im Gegenteil müssen alle Formen der beruflichen Integration unterstützt und neue Wege gegangen werden.

Dies bedeutet, daß im Etat eben nicht, wie zunächst geplant und dann nach Protesten zunächst ausgesetzt, 500 Millionen DM Kürzung im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit bei den Leistungen für Rehabilitation zu kürzen. Auch das Gerangel um den Rechtsanspruch auf Eingliederung während der Debatte um das Arbeitsförderungsreformgesetz weist nicht nach vorne, sondern stellt nur den Versuch dar, an den Verteilungsregeln für die knapper gewordenen Gelder etwas zu verändern. Notwendig wäre vielmehr ein Aktionsprogramm zur beruflichen Eingliederung Behinderter, das insbesondere

- alle Rehabilitationsleistungen bündelt und unbürokratisch und effektiv einsetzbar macht,
- durch klare gesetzliche Regelungen die Bundesanstalt für Arbeit zum kurzfristigen vorleistenden Träger der Rehabilitation macht, der sich dann bei mehreren Trägern auf dem Verwaltungswege die ausstehenden Leistungen der anderen Träger zurückholt, damit die überflüssige Kosten verursachenden Wartezeiten wegfallen können,
- für behinderte Eltern wohnortnahe Rehabilitationsleistungen zu schaffen oder bei den überregi-

onalen Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken Möglichkeiten der Kinderunterbringung und -betreuung einzurichten.

Im Bereich der anerkannten Werkstätten für Behinderte sollte die Befähigung zu einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Vordergrund der Förderpolitik stehen. Die WfB soll in erster Linie ein Ort des Lernens und der Ausbildung sein. Die Förderung sollte insbesondere umfassen:

- Außenarbeitsplätze und Betriebspraktika für behinderte Beschäftigte unter der Anleitung der WfB,
- geschützte Einzelarbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze, gekoppelt mit einer psychosozialen Langzeitbetreuung der auf dem Arbeitsmarkt einzugliedernden behinderten Arbeitnehmer.

Die Werkstätten sollten also, anders als es heute der Fall ist, zum Bestandteil einer Strategie der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt werden, die eng mit den Bemühungen um unterstützte Beschäftigung verbunden wird. Hierfür sprechen sowohl grundsätzliche integrationspolitische Gründe - Integration bedeutet eben genau das Gegenteil von Sondereinrichtungen - als auch finanzielle Erwägungen: Wie die Kostenbilanz der Hamburger Arbeitsassistenten zeigt, sind auf mittlere und längere Frist die Kosten unterstützter Beschäftigung erheblich geringer als für die dauerhafte, lebenslange Unterbringung in einer WfB.

Aber je komplexer der Bereich der beruflichen Eingliederung wird - die noch jungen Erfahrungen mit Selbsthilfe- und sozialen Betrieben seien hier der Vollständigkeit halber auch noch erwähnt -, je mehr Rehabilitationsträger und andere

Möglichkeiten der Förderung sich auftun, desto wichtiger wird ein beratender, koordinierender Fachdienst.

Die bereits über 100 Beratungsdienste für unterstützte Beschäftigung haben somit eine Schlüsselstellung für eine wirkliche berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen. Bisher ist die Einrichtung und (nicht nur finanzielle) Unterstützung von Integrationsfachdiensten noch sehr stark von örtlichen und Länder-Gegebenheiten abhängig und daher ist deren Arbeit sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die endlich, nach langem Tauziehen beschlossene Einrichtung des bundesweiten Modellprojekts Integrationsfachdienste ist daher sehr zu begrüßen.

Dieser Modellversuch darf jedoch nicht zu einem Alibi-Projekt verkommen, während parallel munter weiter die finanziellen Mittel zur beruflichen Integration gekürzt werden. Ebenso wenig darf die modellhafte Einrichtung von Integrationsfachdiensten in den einzelnen Bundesländern zur Ausrede werden, bereits bestehende Einrichtungen weniger stark zu fördern. Vielmehr kommt es auf eine enge Kooperation mit den bestehenden Einrichtungen an sowie darauf, die Chancen des Modellprojekts für eine fachliche Weiterentwicklung zu nutzen. Insbesondere geht es hier um Qualitätsstandards der unterstützten Beschäftigung. Welcher Betreuungsaufwand ist notwendig, welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, welche Verbesserung der Kooperation der verschiedenen daran beteiligten Träger ist zu erreichen, wie sind Vereinfachungen der Zusammenarbeit und der finanziellen Kooperation zu erreichen? Mit der BAG Unterstützte Beschäftigung steht dem BMA ein qualifizierter Kooperationspartner zur Verfügung, weshalb die BAG dringend in den Beirat des Mo-

dellprojekts aufgenommen werden soll.

Das Bundesarbeitsministerium könnte die Ernsthaftigkeit seiner Bemühungen auch dadurch unter Beweis stellen, daß es die Kofinanzierung des von der BAG Unterstützte Beschäftigung beantragten EU-Projekts zur Qualifizierung von ArbeitsassistentInnen sicherstellt. Die besten Ideen für Integrationsfachdienste nützen nichts, wenn nicht entsprechend qualifizierte Personen die Durchführung praktisch gewährleisten können, deshalb sind berufsbegleitende Angebote zur Qualifizierung von Arbeitsassistenten dringend notwendig.

Die Integrationsfachdienste haben eine große alltagspraktische Bedeutung. Viele Unternehmen sperren sich nicht grundsätzlich gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Vielfach stehen aber allein dem Gedanken an eine solche Einstellung Vorurteile, Unkenntnis und mangelnde Kenntnis der Unterstützungsmöglichkeiten entgegen. Damit beginnt die notwendige Arbeit zuerst und vor allem bei den Betrieben, in denen Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt und Vorbehalte überwunden werden müssen.

Der Nutzen für die behinderten Menschen muß hier nicht eigens betont werden, er versteht sich von selbst. Aber über die individuelle Verbesserung der Lebenssituation hinaus hat die erfolgreiche Arbeit von Integrationsfachdiensten eine große Bedeutung für die Verbesserung der politischen Integration von behinderten Menschen. Das beginnt mit den Bewußtseinsprozessen, die für die nicht-behinderten Beschäftigten ausgelöst werden durch die alltägliche Begegnung mit behinderten Menschen.

Aber schließlich geht es auch um die Überwindung von kurzfristigen Vorhaben der Sozialkürzun-

gen, wie das oben genannte Beispiel der BDA zeigt. Betriebe, die gute Erfahrungen mit der Integration von Menschen mit Behinderungen machen, werden auch nicht

mehr wollen, daß ihre Interessenvertretung öffentlich ihre Bemühungen zunichte macht. Von ihnen ist eher zu erwarten, daß sie sich konstruktiv an einer Verbesserung

des Instrumentariums zur Finanzierung und Organsierung von Beschäftigung von Behinderten in ihren Betrieben beteiligen.

Unterstützte Beschäftigung - Entwicklungen in NRW

von Ministerialrat Heinrich Scheele, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Unterstützte Beschäftigung als ergänzendes Instrument zur Eingliederung beruflich besonders betroffener behinderter Menschen wird angesichts der Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes und seiner strukturellen Veränderungen eine wachsende Bedeutung erhalten. Die zahlreichen Modelle der Arbeitsassistentz, der berufsbegleitenden Fachdienste oder Integrationsfachdienst ein, der Bundesrepublik zeigen durch ihre Erfolge in der betrieblichen Eingliederung behinderter Menschen selbst bei schwieriger Arbeitsmarktsituation, das die begleitende Betreuung sowohl im Interesse der behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der beschäftigenden Betriebe und Verwaltungen liegt.

Zu den derzeitigen Diskussionen um ein Anforderungsprofil für berufsbegleitende Fachdienste sowie den Ausbau der Modellfinanzierung zu einer Regelfinanzierung möchte ich kurz einige Punkte aus der Sicht des Landes Nordrhein-Westfalen ansprechen:

- ♦ Die besondere Hilfestellung der Arbeitsassistentz im weiteren Sinne muß sich zunächst am Anliegen und den Fähigkeiten der behinderten Menschen orientieren die eine solche Unterstützung zur beruflichen Eingliederung brauchen. Hunderttausende behinderte/schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben

keine Probleme am Arbeitsplatz. Sie bewähren sich im Erwerbsleben mit oder ohne berufsfördernde Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation, mit oder ohne Hilfen nach dem Schwerbehindertengesetz.

Bestimmte Gruppen beruflich besonders betroffener Behinderter brauchen - so zeigen es die bisherigen Erfahrungen der Arbeitsassistentz - aber mehr an Hilfen als die gesetzlichen Aufgabenzuweisungen an die Sozialleistungsträger umfassen, damit die berufliche Eingliederung erreicht und gesichert werden kann. Andererseits darf Arbeitsassistentz aber auch die Durchführung des gesetzlichen Auftrags durch die Sozialleistungsträger nicht ersetzen oder besser gestalten wollen. Sie muß ergänzen.

- ♦ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsassistentz müssen über eine professionelle Vorbildung verfügen, die sie in die Lage versetzt, die beruflichen Fähigkeiten der behinderten Menschen mit den Anforderungen am Arbeitsplatz zu vergleichen sowie die notwendige Unterstützung zu erkennen, anzuregen und ggf. selbst bzw. in Zusammenarbeit mit anderen Stellen zu erbringen. Arbeitsassistentz wird auf Dauer nur dann als Instrument der Eingliederung Behinderter Erfolg haben, wenn die Entscheidungsträger in den Betrieben und Verwaltungen durch eine professionelle Vorgehensweise überzeugt werden können. Die vie-

len positiven Erfahrungen einer erfolgreichen Arbeitsassistentz rechtfertigen es, den begonnenen Weg konsequent fortzusetzen.

- ♦ Eine notwendige Form unterstützter Beschäftigung sehen wir in Nordrhein-Westfalen auch in der Bereitstellung von Arbeitsplätzen durch sog. Selbsthilfe-, Beschäftigungs- oder Integrationsfirmen, bei denen die Arbeitsassistentz integrierter Bestandteil des Unternehmenszwecks ist. Hier geht es um die marktorientierte Schaffung von Arbeitsplätzen für besondere Zielgruppen, insbesondere Behinderte, die ohne die in diesen Betrieben geleistete Arbeitsassistentz keine oder noch keine andere geeignete sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung finden können. Eine Studie über die Wirtschaftlichkeit von rd. 20 Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in unserem Land hat gezeigt, daß diese Betriebe durchaus eine Marktchance haben. Selbstverständlich nutzen diese Betriebe die üblichen Instrumentarien einer Regelförderung, die allen Arbeitgebern offenstehen.

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert die Weiterentwicklung unterstützter Beschäftigung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung der Europäischen Union, Aktionsbereich Horizon, auch aus Landesmitteln:

- ♦ So werden voraussichtlich im Herbst 1997 vier Modellprojekte eines Integrationsfachdienstes starten können, deren fachliche Be-

Betreuung auf beruflich besonders betroffene Personen aus allen Behindertengruppen ausgerichtet sein wird. Dabei werden in zwei Regionen die dort bisher von der Hauptfürsorgestelle geförderten Aktivitäten eingebunden. Das Anforderungsprofil entspricht im wesentlichen den in der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen entwickelten Grundsätzen. Die Finanzierung erfolgt für drei Jahre aus Mitteln der europäischen Union, des Landes Nordrhein-Westfalen und der Ausgleichsabgabe der Hauptfürsorgestellen bei den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe.

♦ Nachdem in den Jahren 1995/96 im Rahmen des Horizon-Programms der Aufbau und Ausbau weiterer Integrationsfirmen, insbesondere für psychisch Behinderte, gefördert wurde, liegt ab Herbst 1997 ein weiterer Schwerpunkt in der finanziellen Unterstützung von Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit in bestehenden Integrationsfirmen. Hierzu gehören u.a. Qualifikation der Führungskräfte, Marketing, Qualitätsmanagement, Controlling, Kooperation. Mit Hilfe dieses finanziellen Engagements sollen Entscheidungskriterien für neue Ansätze in der Förderung von Firmen mit einer integrierten Unternehmensstrategie unterstützter Beschäftigung entwickelt werden.

Unterstützte ArbeitnehmerInnen im Abschlußplenum - Zitate...

von Angelika Thielicke

Im Abschlußplenum äußerten drei unterstützte ArbeitnehmerInnen, Doris Haake (Hamburg), Sabine von Schwarzer (München) und Paulo Da Silvia (Hamburg), ihre Meinungen zum Thema Unterstützte Beschäftigung:

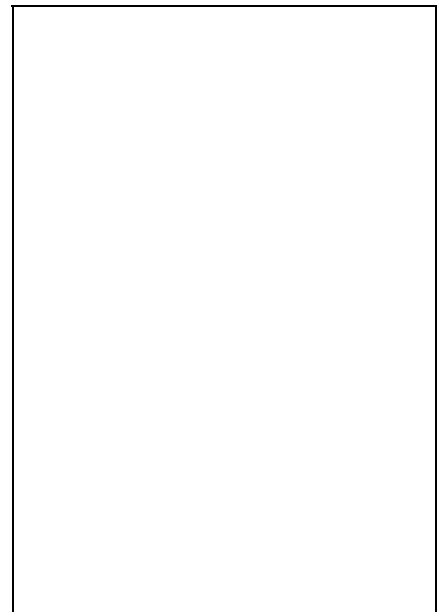
„Unsere Arbeitsgruppe hat einige Wünsche und Träume zusammengetragen. Die will ich nun vortragen: Statt Worte Taten! Zeit haben! und Nicht so kompliziert reden!“
Sabine von Schwarzer (München)



„Ich bin ein Arbeitnehmer in der Werkstatt in Hamburg und habe auch draußen einen, draußen im Lager gearbeitet sechs Monate. Und ich muß leider feststellen, und daß es für mich und für uns alle, also die Arbeit suchen, es ziemlich schwierig ist auf dem Arbeitsmarkt. Die Lage ist sowieso im Moment beschissen, wie wir alle feststellen müssen. Und was mir auf der Seele liegt, das ist, das ist einfach, daß die Gelegenheit, daß wir Arbeitnehmer nicht die Gelegenheit haben, draußen einen Praktikumsplatz zu kriegen. Wenn man von der Arbeitsassistenten unterstützt wird, ich finde, muß ich sagen, die machen ihre Arbeit sehr gut. Wenn wir die nicht hätten, wären wir wahrscheinlich auf der Strecke liegen geblieben.“

*Paulo Da Silvia (Hamburg)
auf dem Foto rechts beim Vortrag*

„Das ist ein Appell an alle Arbeitnehmer, den Behinderten die Tür aufzulassen und die Chance zu geben, ein Praktikum zu machen. Ohne das Praktikum kommen wir nicht weiter. Ohne die Arbeitsassistenten würde ich es nicht alleine auf die Reihe bringen.“



Unterstützte ArbeitnehmerInnen wollen bei Entscheidungen ein Wörtchen mitreden

von Susanne Göbel

Das Risiko ist mitgelaufen, aber der Zieleinlauf der teilnehmenden unterstützten ArbeitnehmerInnen an der Jahrestagung war für alle überraschend furios.

MÜNSTER ■ Ähnlich wie mit der Aufnahme des Rollstuhllrennens bei der Leichtathletik-WM in Athen als neuer Disziplin setzte sich auch bei der diesjährigen Jahrestagung der BAG UB eine "neue Disziplin" durch - zum ersten Mal mischten unterstützte ArbeitnehmerInnen aktiv mit. Und der Erfolg blieb nicht aus!

Die Vorbereitung

Wie so oft stand am Anfang die Idee, mal etwas Neues und vielleicht auch Herausforderndes auszuprobieren. Warum sollten unterstützte ArbeitnehmerInnen nicht an einer so wichtigen Tagung wie der in Münster teilnehmen und so Schritt für Schritt ihren Platz in der Organisation BAG UB finden? Ange-dacht, gesagt, getan: die Einladungen wurden verschickt. Wie bei so vielem Neuen ließ die Resonanz zunächst jedoch zu wünschen übrig. Doch halt, fast in letzter Sekunde meldeten sich schließlich doch noch unterstützte ArbeitnehmerInnen aus München und Hamburg an den Start.

Der Start

Um in der Leichtathletiksprache zu bleiben: Am Start herrschte bei allen Beteiligten - den unterstützten ArbeitnehmerInnen, den Organisatoren und mir, der Moderatorin - doch Nervosität und Unsicherheit vor. Wie werden sich die TeilnehmerInnen, wie werden wir uns in dieser "neuen Disziplin schlagen"? Wie wird das Publikum, die Fach-

leute, reagieren? Und wie ist das mit dem Durchhaltevermögen? Sind die zwei "Vorläufe" am Donnerstagnachmittag und Freitagvormittag und dann noch das "Finale" in Form der Vorstellung der Arbeitsgruppenergebnisse zu lang?

Der Zieleinlauf

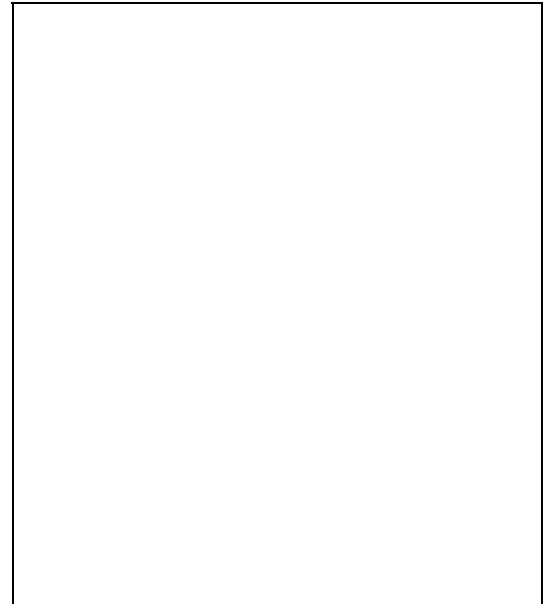
Es hat einen Überraschungssieg gegeben: nach allen Startschwierigkeiten hat sich gezeigt, daß sich diese neue Disziplin - genannt **"Betroffene melden sich zu Wort"** - mit Fug und Recht einen Platz unter all den sonst üblichen "Disziplinen" einer Tagung, nämlich Fachvorträgen, Diskussionen und Podiumsgesprächen, erkämpft und verdient hat. Den unterstützten ArbeitnehmerInnen ist ihr Zieleinlauf - die Vorstellung ihrer Arbeitsgruppenergebnisse im Plenum - geglückt und sie wurden vom Publikum begeistert empfangen.

Die Ergebnissen

Dokumentiert anhand von Zitaten der unterstützten ArbeitnehmerInnen

1. "Was ist gut an meinem Fachdienst, an meiner Arbeitsassistenz?"

- Sie haben mir sehr viel geholfen.
- Sie haben Türen für mich geöffnet und mit den wichtigen Leuten gesprochen.
- Man muß selbst den ersten Schritt machen.
- Mein Berufswunsch wurde erfüllt.



Doris Haake bei der Präsentation der Arbeitsgruppenergebnisse im Plenum

- Sie helfen einem, das Selbstvertrauen zu stärken und wieder Sicherheit zu bekommen, um auf Menschen zuzugehen.
 - Es gibt Praktikumsplätze. Da kann man verschiedene Arbeiten ausprobieren. Das sind Übungsfelder.
 - Man bekommt Unterstützung, wenn man sie braucht.
2. "Mein Frust."
- Ich muß immer hinterher telefonieren - wenn es mir schlecht geht, ist das schwierig.
 - Das ständige Auf und Ab bei der Stellensuche.
 - Erst wurde mir von einem Arbeitspädagogen geholfen, als es dann schief gegangen ist, nicht mehr.
 - Ohne Arbeit ist man weniger wert.
 - Die Betriebe zahlen lieber eine Strafe, als einen Behinderten einzustellen.
 - Als Leiharbeiter wird man schlechter bezahlt.
 - Keine Chance zu bekommen.

- Wenn Betriebe einen ausnutzen.
3. **"Was hilft mir."**
- Ich kann am besten mit denen sprechen, denen es genauso geht. Also mit anderen Leuten aus Unterstützter Beschäftigung.
 - Bewerbungstreffen
 - Abendgruppen von meinem Fachdienst
 - Gruppen ohne Arbeitspädagogen oder Arbeitsassistenten

4. **"Unsere Wünsche und Träume!"**

- Statt Worten TATEN.
- Die Arbeitspädagogen sollen mehr Zeit für mich haben und nicht so kompliziert sprechen.
- Treffen unter uns ... ohne Pädagogen und Arbeitsassistenten. Wir wollen uns über unsere Freizeit und Arbeit austauschen, einen Stammtisch machen.
- Mitsprache und Mitbestimmen
- Wir wollen bei der Arbeitssuche mit dabei sein.
- Es soll mehr Arbeitspraktika für Menschen mit verschiedenen Behinderungen geben.
- Wir machen unser eigenes Video über unsere eigene Tätigkeit und Erfahrungen (in Bild und Ton). Das Video ist für die, die nach uns kommen. Wir wollen denen die Scheu vor der Arbeitsassistenz nehmen. Es ist auch für Betreuer und Arbeitgeber.
- Wir wollen mehr bundesweite Treffen für Menschen, die in unterstützter Beschäftigung arbeiten oder arbeiten möchten.
- Uns sollen keine falschen Hoffnungen gemacht werden, sondern Klartext mit uns geredet werden.
- Mehr Integration für Behinderte.
- Viel mehr Arbeitsplätze im Büro.
- Man soll positiv über uns sprechen, z.B. mit dem Chef oder Personalchef.

- Man soll sich Zeit nehmen in der Lernphase und einem auch mal öfter was zeigen.
- Für Betriebe: Die sollen statt 200,- DM ruhig 500,- DM pro Monat als Bußgeld zahlen. Oder die sollen Zuschüsse vom Staat bekommen, um Behinderte einzustellen.

Noch ein Resümee und eine Prognose: Abschließend stellten die unterstützten ArbeitnehmerInnen einhellig fest, daß ihnen die zwei Tage nicht nur Spaß gemacht haben, sondern auch ein Mehr an Selbstbewußtsein und Selbstvertrauen gebracht haben. Und alle wollen das nächste Mal wieder mit dabei sein, noch mehr unterstützte ArbeitnehmerInnen treffen (das auch ein Appell an alle Fachdienste, ihre unterstützten ArbeitnehmerInnen auf solche Angebote aufmerksam zu machen) und mehr Zeit zum Austausch zur Verfügung zu haben.

Die neue Disziplin **"Betroffene melden sich zu Wort"** hat sich wohl in Zukunft einen Stammplatz innerhalb der BAG UB Tagungen

Unterstützte Beschäftigung und Werkstätten für Behinderte

„Da kommt man auch mit Nichtbehinderten zusammen. Wenn's auf der Welt nur Werkstätten gäbe, dann gäbe es mit der Zeit nur Behinderte und nur Nichtbehinderte, und dann käme da nichts zustande.“

*Sabine von Schwarze
unterstützte Arbeitnehmerin*

rechts auf dem Foto bei ihrem Vortrag im Plenum

Themenheft „Unterstützte Beschäftigung“ der Zeitung Gemeinsam Leben Nr.2-97

„Unterstützte Beschäftigung“ ist mit sieben aktuellen Beiträgen das Schwerpunktthema dieser neuen Ausgabe von Gemeinsam Leben:

J. Barlsen/J.Hohmeier: „Unterstützte Beschäftigung“ - ein neues Element der beruflichen Rehabilitation

J. Bungart: „Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen in der Bundesrepublik - ein Vergleich

M.Gehrmann/J.Radatz: Stigma- Management als Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten

D. Jähnert: Es hat nie nur WfB sein müssen- Schlaglichter auf eine falsche Entwicklung

R. Trost: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung

H. Kratzer-Müller: Integration von Beschäftigten aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

S. Doose: Stand und Zukunft von „Unterstützter Beschäftigung“ in Deutschland

Das Heft ist für 20 DM bei der BAG UB erhältlich.

Stand der Entwicklung und Perspektiven von Integrationsfachdiensten

von Ulrich Adlhoch, Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen

Supported Employment in den USA

Bereits Ende der 70er Jahre starteten in den USA erste Modellversuche zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit geistigen Behinderungen. Unter dem Einfluß der Normalisierungsbewegung wurde das Konzept "Supported Employment" entwickelt, das seit einigen Jahren zunehmende Beachtung in der Bundesrepublik findet. Auch die Integrationsfachdienste in Deutschland orientieren sich an dieser Konzeption.

In den 80er Jahren führten fast alle Untersuchungen zur beruflichen Situation von Menschen mit Behinderungen in den USA zu dem Ergebnis, daß

- der Beschäftigungsstatus von behinderten Menschen dramatisch schlechter ist als der nicht-behinderter,
- für eine berufliche Förderung von behinderten Menschen, wenn sie überhaupt stattfindet, ausschließlich die beschützenden Einrichtungen vorgesehen sind,
- zu viele behinderte Menschen in speziellen Einrichtungen und Werkstätten ausgesondert werden,
- die Abtrennung von schwerbehinderten Menschen aus normalen Lebenszusammenhängen sich eher negativ als positiv auswirkt.

Nicht zuletzt aufgrund der positiven Kosten-Nutzen-Bilanzen mehrerer durch Universitäten initiiertes Demonstrationsprojekte zur Unterstützten Beschäftigung wurden schließlich legislative Maßnahmen

zur Etablierung dieses Ansatzes eingeleitet.

Die Verbreitung des Supported-Employment-Konzepts stand dabei im Zusammenhang mit einer inhaltlichen Umorientierung oder einem Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe: Leitbilder der Qualifizierung in stationären Einrichtungen wurden in Anlehnung an das Normalisierungsprinzip durch ambulante Problemlösungsansätze abgelöst. Methodisch bedeutete dies eine "radikale Individualisierung" der zu leistenden Unterstützung.

Merkmale Unterstützter Beschäftigung

In den USA wird - ähnlich wie in der Bundesrepublik - das gesellschaftliche Ansehen des Einzelnen nicht unerheblich durch die Arbeit, die er ausübt, determiniert. Die Protagonisten der Integrationsbewegung leiteten daraus im Sinne eines Umkehrschlusses die Forderung ab, daß grundsätzlich jedem Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben als einem für den Selbstwert des Menschen wesentlichen Lebensbereich und entscheidenden Maßstab kultureller Achtung möglich sein müsse. Die Frage der Kritiker, ob eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt überhaupt möglich sei, ersetzten sie durch die Frage, wie die Potentiale der Menschen mit Behinderungen zur Verrichtung produktiver Arbeit mobilisiert werden können.

Für das Konzept der Unterstützten Beschäftigung ergaben sich in den USA daraus folgende Grundsätze und Leitziele:

Grundsätze und Leitziele von Unterstützter Beschäftigung:

• **Bezahlte, reguläre Arbeit**

Das Ziel Unterstützter Beschäftigung ist die Vermittlung bezahlter, regulärer Arbeit. Nur wenn die für einen Klienten vorgesehene Tätigkeit auch für Menschen ohne Behinderungen akzeptabel ist und von ihnen nicht billiger und effektiver verrichtet werden kann, handelt es sich um reguläre Arbeit. Die Tätigkeit hat den üblichen marktwirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten und Prinzipien zu entsprechen, und der Klient soll grundsätzlich die Möglichkeit haben, im gleichen zeitlichen Umfang wie seine nichtbehinderten Kollegen arbeiten zu können.

• **Integrierte Arbeitsumgebung**

Das bloße Tätigsein in einem Betrieb ist keine hinreichende Voraussetzung für eine "normalisierte" Teilhabe am Lebenszusammenhang nichtbehinderter Menschen. Unterstützte Beschäftigung soll in einem Arbeitsumfeld erfolgen, das den Klienten den Kontakt zu nichtbehinderten Kollegen ermöglicht und ihnen hilft, an deren sozialen Interaktionen über den Arbeitszusammenhang hinaus zu partizipieren. In den USA wurde die Erfahrung gemacht, daß nicht nur die beruflichen Fertigkeiten, sondern in gleichem Maße auch die sozialen Kompetenzen der Klienten das Gelingen beruflicher Eingliederung beeinflussen. Entscheidend ist daher, Menschen mit Behinderungen von Anfang an in "normale" Arbeitszusammenhänge einzubinden.

• **Zugang unabhängig von Art und Schwere der Behinderung**

Wenn jedem die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben offenstehen muß, heißt das umgekehrt, daß niemandem aufgrund der Art und Schwere seiner Behinderung der Zugang zu den Supported-Employment-Programmen verwehrt werden darf. Können Bewerber nicht ausreichend unterstützt werden, ist dies nicht auf individuelle Defizite des Einzelnen, sondern auf konzeptionelle Fehler und/oder fehlende Ressourcen im Unterstützungssystem zurückzuführen.

• **Möglichkeit der dauerhaften Unterstützung**

In vielen Fällen ist ein Integrationsprozeß mit der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und mit einem ambulanten Arbeitstraining nicht abgeschlossen. Ein erheblicher Teil der Klienten von Supported-Employment-Programmen ist zur Verrichtung ihrer Arbeit lebenslang auf weitergehende Unterstützung angewiesen. Diese ist zu gewähren.

Unter Berücksichtigung dieser Leitideen und der offiziellen Definition von Supported Employment haben sich in den USA mehrere Formen Unterstützter Beschäftigung etabliert. Am weitesten verbreitet ist das Modell der individuellen Platzierung: Für den Klienten wird ein Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt akquiriert, und es wird ihm ein Job Coach bereitgestellt, der die Einarbeitung übernimmt und Klienten, Kollegen und Betriebsleitung bei Problemen als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Diese Form, die als dem Integrationsgedanken am nächsten kommend gilt, wurde 1993 bei ca. 80 % aller unterstützten Beschäftigungsverhältnisse angewandt.

In den USA steht man somit heute nicht mehr vor der Frage, ob die Idee der unterstützten Beschäftigung grundsätzlich zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Be-

hinderungen geeignet ist, sondern vor der sozialpolitischen und administrativen Herausforderung, die Qualität und das Tempo der landesweiten Umsetzung zu erhöhen. Auch in der Bundesrepublik rücken innovative Konzepte zur Integration Behinderter in normale Arbeitszusammenhänge zunehmend in den Mittelpunkt von Diskussionen und Planungen.

Einmal geht es, orientiert am Normalisierungs- und Individualisierungskonzept, darum, auch in der beruflichen Integration von Behinderten ein neues "Paradigma" umzusetzen, das in anderen Bereichen, wie etwa der Wohnversorgung behinderter Menschen, bereits größere Breitenwirkung erreicht hat. Dabei kann einerseits von der seit Mitte der 70er Jahre in den USA bestehenden Supported-Employment-Bewegung, andererseits von den Erfahrungen der z.T. seit 10 Jahren auch bei uns in verschiedenen Bundesländern arbeitenden Fachdienste mit ähnlichen oder gleichen Zielsetzungen und Zielgruppen gelernt werden. Diese Modellprojekte zur Integrationsbegleitung wurden zunächst für psychisch Behinderte und erst dann für Lern- und geistig Behinderte eingerichtet.

Projekte zur beruflichen Integration in der Bundesrepublik im Vergleich

Vorhandene Grundlagen und Berichte

Es liegen mittlerweile verschiedene Forschungsberichte, Dokumentationen und sonstige Veröffentlichungen zu Konzeptionen, Vorgehensweisen und Ergebnissen von Integrationsfachdiensten in unterschiedlicher Trägerschaft sowie in verschiedenen Regionen in Deutschland vor. Gemeinsam ist ihnen das Ziel der Vermittlung und Begleitung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ich beschränke mich hier auf die Betrachtung der Integrationsbegleitung für Menschen mit geistigen Beein-

trächtigungen. Die bisherigen Erfahrungen dieser Fachdienste belegen eindrücklich, daß dieser Personenkreis durch individuelle Unterstützung weit über das übliche Maß hinaus beruflich zu integrieren ist.

Dabei haben sich die Fachdienste einer zunehmend schwieriger werdenden Situation auf dem Arbeitsmarkt zu stellen, wenn sie Menschen mit einer Behinderung einen Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt für Behinderte verschaffen wollen. Ihre Arbeit kann nur erfolgreich sein, wenn sie über ausreichende Kenntnisse verfügen, um sowohl die Fähigkeitsprofile von Lern- und geistig Behinderten und die Anforderungsstrukturen bestimmter Arbeitsplätze bedarfsgerecht zu erfassen als auch, um eine Integrationsbegleitung in systematischen und methodischen Schritten zu gestalten.

Es kann bei den genannten Projekten noch nicht von einem einheitlichen Konzept "Unterstützte Beschäftigung" gesprochen werden. Trotzdem gibt es über die Zielsetzung hinausgehend gemeinsame Elemente, da sich der Integrationsbegleitung i.d.R. folgende Aufgaben stellen:

- Zielgerichtete Information und Beratung behinderter Menschen und ihrer Angehörigen,
- Information potentieller Arbeitgeber über die Möglichkeiten der Integration Behinderter,
- Akquisition von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- Arbeitsplatzanalyse,
- Auswahl geeigneter Behinderter, verbunden mit der Erstellung eines Leistungs- und Fähigkeitsprofils,
- Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber im Hinblick auf eine behinderungsgerechte Ges-

taltung des Arbeitsplatzes sowie der Arbeitsorganisation,

- Kontinuierliche Begleitung der Behinderten am Arbeitsplatz,
- Hilfen bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz sowie
- Konfliktberatung und Krisenintervention.

Aus den bisherigen Ergebnissen zur Qualität der beruflichen Eingliederung ist zu folgern, daß sich die innerbetrieblichen Maßnahmen der Fachdienste nicht auf das bloße Training von Arbeitstätigkeiten beschränken sollten. Auch die Möglichkeit zu sozialen Kontakten im Betrieb muß durch den Fachdienst initiiert und gefördert werden. In den USA wurden in diesem Zusammenhang gute Erfahrungen mit der gezielten Einbindung der Kollegen in den Einarbeitungsprozeß gemacht.

Zum derzeitigen Stand der Integrationsbegleitung durch Integrationsfachdienste in Deutschland

Zunächst einige Zahlen. Sie stammen aus einer gerade abgeschlossenen Umfrage unserer Arbeitsgemeinschaft bei den deutschen Hauptfürsorgestellen und dokumentieren den Stand Ende 1996.

Von 1988 bis heute haben 99 Fachdienste bei freien Trägern, die laut Definition der Hauptfürsorgestellen als Integrationsfachdienste im engeren Sinne anzusehen sind, die Arbeit aufgenommen, davon 31 in Westfalen-Lippe. Sie verfügen insgesamt derzeit über rd. 166 Stellen (Sozialpädagogen, Sozialarbeiter und Ergotherapeuten).

Aufgrund unterschiedlicher Absprachen und Beauftragungen durch die Hauptfürsorgestellen betreuen die Mitarbeiter/innen derzeit folgende Gruppen Schwerbehinderter:

Betreute Personenkreise	ID-Anzahl
nur psychisch Behinderte	39
nur geistig/Lernbehinderte	25
nur Körper-, Sinnesbehinderte	2
behinderungübergreifend	33

Die Integrationsfachdienste haben im Jahre 1996 insgesamt 2.160 Klienten beraten. 3.050 Schwerbehinderte wurden im Sinne einer längerfristigen Begleitung bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt.

Im letzten Jahr konnten die Integrationsfachdienste 834 Erprobungsmaßnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (z.B. Betriebspraktika) vermitteln. 296 Schwerbehinderte in befristeten Beschäftigungsverhältnissen bzw. Probearbeitsverhältnissen wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fachdienste unterstützt. 586 Klienten der Integrationsfachdienste standen 1996 in einem Dauerarbeitsverhältnis.

Zahlen, die sich meines Erachtens nach sehen lassen können.

Kritisch erwähnt werden muß aber auch, daß sich die Zahl der Maßnahmen im Arbeitsmarkt pro Mitarbeiter/in bei den einzelnen Integrationsfachdiensten recht heterogen darstellt, auch wenn diese schon länger tätig sind.

Sicherlich gibt es für diese unterschiedliche Arbeitsmarktnähe mehrere Gründe: z.B. schwierige Strukturen des lokalen Arbeitsmarktes, das vereinbarte Auftragsprofil des

Dienstes, Besonderheiten beim zu betreuenden Klientel der Schwerbehinderten. Dennoch werden sich einige Integrationsfachdienste auch kritische Fragen hinsichtlich ihrer Arbeitsweise gefallen lassen müssen. Ich hoffe, daß z.B. die derzeit von der Westfälischen Wilhelms-Universität betriebene Begleitbeforschung der westfälisch-lippischen Modellprojekte für geistig und Lernbehinderte uns neue, differenzierte Erkenntnisse bezüglich der Qualität der Integrationsbegleitung bringen wird.

Arbeitsmarktnähe	Anzahl der ID'e	Maßnahmen im Arbeitsmarkt 1995 pro MA
arbeitsmarktfern	14	6,2
mittlere Nähe	5	12,2
arbeitsmarktnah	15	26,7

Die sozialpolitische Bewertung aus der Sicht der Hauptfürsorgestellen

Vor dem Hintergrund der US-amerikanischen Erfahrungen und aufgrund der von den Hauptfürsorgestellen in den letzten Jahren gesammelten Erkenntnisse im Bereich der Integrationsbegleitung Schwerbehinderter vertritt die Arbeitsgemeinschaft die im Folgenden dargelegten Standpunkte. Standpunkte, die vor allem fachliche, finanzielle und Zuständigkeitsfragen betreffen. Die Aussagen beinhalten dabei neben einer Bewertung des Ist-Zustands zugleich die Vorstellungen der deutschen Hauptfürsorgestellen über die weitere bundesweite Entwicklung der Integrationsbegleitung Schwerbehinderter durch Integrationsfachdienste:

Integrationsbegleitung ist als arbeitsmarktnahe ambulante Maßnahme der beruflichen Eingliederung mit den Maßgaben Orts-, Bürger- und vor allem Betriebsnähe einzurichten. Sie hat in enger Zusammenarbeit mit den Leistungsträgern berufsfördernde, arbeitspädagogische, ergotherapeutische und psychosoziale Angebote vorzuhalten.

Zielgruppen der Integrationsfachdienste

Zielgruppe der Integrationsbegleitung sind nicht alle arbeitslosen bzw. arbeitssuchenden Schwerbehinderten, sondern beruflich besonders betroffene (benachteiligte) und damit potentiell unterstützungsbedürftige Schwerbehinderte (mit anerkanntem Schwerbehindertenstatus). Die sind vor allem

- psychisch Behinderte nach beruflicher oder medizinischer Rehabilitation,
- geistig Behinderte und umfänglich Lernbehinderte nach Sonderschulentlassung oder WfB-Förderung,

- umfänglich Lernbehinderte nach BBW-Besuch,
- Körper- und Sinnesbehinderte mit zusätzlichen intellektuellen und/oder psychosozialen Einschränkungen bzw. Beeinträchtigungen nach Sonderschulentlassung oder BBW-Besuch.

Behinderungsübergreifend im Sinne der obigen Definition der Integrationsbegleitung heißt aus der Sicht der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, daß möglichst ein Fachdienst pro Region für das gesamte Klientel der obengenannten Schwerbehinderten zur Verfügung steht (einheitlicher Träger oder auch Trägerverbund). Die notwendige Fachlichkeit für die einzelnen Behindertengruppen und deren spezifische Betreuungsbedürfnisse ist durch eine Binnendifferenzierung im Fachdienst erreichbar. Mit anderen Worten: es soll nicht pro Behinderungsart je ein Integrationsfachdienst in jeder Region aufgebaut werden mit der Folge, daß mehrere Integrationsfachdienste mit demselben örtlichen Einzugsgebiet nebeneinander bestehen. Dies würde zu einer Zersplitterung der Integrationsbemühungen sowie zur Unübersichtlichkeit für die Arbeitgeber führen, ferner würden inhaltliche und kostenmäßige Synergieeffekte, wie sie bei einer behinderungsübergreifenden Integrationsbegleitung durch einen einheitlichen Fachdienst eintreten würden, verschenkt.

Dieselben Gründe sprechen aus unserer Sicht gegen eine Organisationsstruktur, die sich daran orientiert, aus welchen Einrichtungen die in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrierenden Schwerbehinderten stammen (z.B. WfB, Sonderschule, BBW), und pro "abgebender" Institution jeweils einen eigenen Integrationsfachdienst schafft. Die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen hält es deshalb nicht für sinnvoll, Integrationsfachdienste an überregionalen Einrichtungen der medizinischen

oder beruflichen Rehabilitation, der schulischen Bildung oder bei einzelnen Rehabilitationsträgern (z.B. LVA, Berufsgenossenschaft) anzubinden.

Die Integrationsfachdienste müssen arbeitsmarktnah operieren. Eine Trägeranbindung ist daher neben der heutigen Struktur (psychosoziale Trägervereine, freie Wohlfahrtspflege) gerade auch bei örtlich ausgerichteten Institutionen der beruflichen Bildung denkbar.

Integrationsbegleitung ist trägerübergreifend zu leisten und zu finanzieren, da es sich (primär) um eine Zuständigkeit der Bundesanstalt für Arbeit, daneben aber auch um eine Aufgabe der übrigen Rehabilitationsträger (Renten- und Unfallversicherung) sowie der Hauptfürsorgestellen handelt. Eine gemeinsame trägerübergreifende Beauftragung und Finanzierung von Integrationsfachdiensten ist deshalb aufgabenadäquat und verwaltungswirtschaftlich.

Zwischen den Leistungs- und Kostenträgern (Arbeitsverwaltung, Hauptfürsorgestellen, Renten- und Unfallversicherung) einerseits und den freien Trägern von Integrationsfachdiensten andererseits besteht ein Auftragsverhältnis. Die Leistungs- und Kostenträger bleiben alleinige Aufgabenträger und damit für deren ordnungsgemäße Erledigung verantwortlich; die freien Träger sind lediglich an der Aufgabendurchführung "beteiligt" (so ausdrücklich ' 31 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 2 SchwbG). Ein Subsidiaritätsverhältnis zugunsten der Aufgabenwahrnehmung durch freie Träger ist im Rehabilitations- und Schwerbehindertenrecht nicht gegeben (vgl. für das SchwbG § 31 Abs. 2 Satz 3 und § 28 SchwbAV, für das Reha-Recht § 5 Reha-AnglG, vor allem dessen Abs. 3).

Zwischen den Integrationsfachdiensten und den bestehenden "klassischen" Psychosozialen Diensten (PSD), die begleitende

Hilfen für bereits beschäftigte Schwerbehinderte mit psychischen Problemen im Arbeitsleben leisten, ist eine enge Zusammenarbeit und Vernetzung vorzusehen. Insbesondere ist sicherzustellen, daß nach Abschluß der Integrationsphase eine ggf. weiter notwendige begleitende psychosoziale Betreuung durch den PSD erfolgt (und eine entsprechende "Übergabe" vom Integrationsfachdienst an den PSD). Nur so behält der Integrationsfachdienst Arbeitskapazitäten, um immer wieder neue Schwerbehinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten. Vor diesem Hintergrund sind einheitliche Trägerschaften für Integrationsfachdienste und PSD's anzustreben, zumindest aber Trägerverbände.

Im Hinblick auf die künftige Leistungsträgerzuständigkeit und die Finanzierung von Integrationsbegleitung und Integrationsfachdiensten ergeben sich danach folgende Kernaussagen der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen:

Die Hauptfürsorgestellen haben durch die vielfältige modellhafte Erprobung von integrationsbegleitenden Maßnahmen und die sich zum Teil daran bereits anschließende Regelfinanzierung von Integrationsfachdiensten eine erhebliche Vorleistung für die Implementierung eines Systems von individueller ambulanter Integrationsbegleitung in Deutschland erbracht.

Es handelt sich bei der Integrationsbegleitung besonders betroffener Schwerbehinderter in den allgemeinen Arbeitsmarkt aber primär um eine Aufgabe der Arbeitsverwaltung (vgl. § 33 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 3 sowie Abs. 4 SchwbG) sowie der Rehabilitationsträger (als Abschlußmaßnahme der beruflichen Rehabilitation).

Es obliegt daher nicht den Hauptfürsorgestellen allein, ein bundesweit flächendeckendes Netz an Integrationsbegleitung aufzubauen und dauerhaft zu finanzieren. Diese

Aufgabe ist vielmehr gemeinsam von allen Leistungsträgern einschließlich der Hauptfürsorgestellen anzugehen.

Darüber hinaus sind viele Hauptfürsorgestellen aufgrund der zunehmenden Ausgaben für Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben an Arbeitgeber und Schwerbehinderte sowie für die psychosoziale Betreuung (Leistungen an freie Träger) an ihre finanziellen Grenzen bezüglich der Ausgleichsabgabe gestoßen. Ein nicht geringer Teil dieser Leistungen der Hauptfürsorgestellen - die Finanzierung von Landessonderprogrammen mit Lohnkostenzuschüssen für die Einstellung Schwerbehinderter, Investitionskostenzuschüsse zur Schaffung neuer Arbeitsplätze gemäß ' 15 SchwbAV, laufende Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen des Arbeitgebers gemäß ' 27 SchwbAV - resultiert dabei aus der bisherigen - und insoweit eben erfolgreichen - Integrationsbegleitung beruflich besonders betroffener Schwerbehinderter auf dem ersten Arbeitsmarkt. Diese finanziellen "Folgelasten" der Vermittlung Schwerbehinderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu tragen, ist Kernaufgabe der Hauptfürsorgestellen nach dem SchwbG (Sicherung der Arbeitsplätze) und genießt daher bei der Mittelvergabe durch die Hauptfürsorgestellen Vorrang.

Die Hauptfürsorgestellen werden aber auf jeden Fall versuchen, mit ihren vorhandenen Mitteln der Ausgleichsabgabe das derzeit bestehende Angebot an Integrationsbegleitung und psychosozialer Betreuung (begleitende Hilfe im Arbeitsleben durch die PSD) bei von ihnen beauftragten freien Trägern zu erhalten.

Hinsichtlich der künftigen gemeinsamen Finanzierung der Integrationsbegleitung durch Hauptfürsorgestellen und Arbeitsverwaltung sowie bezüglich der Finanzierung der begleitenden Hilfen nach dem SchwbG an Arbeitgeber und

Schwerbehinderte (einschließlich der psychosozialen Betreuung) ist auch an eine andere Verteilung der Ausgleichsabgabemittel zugunsten der Hauptfürsorgestellen und der Arbeitsverwaltung zu denken (bisherige Verteilung gemäß § 11 Abs. 4 SchwbG: 55 % für die Hauptfürsorgestellen, 45 % für den Bundesausgleichsfonds beim BMA, der davon die Hälfte an die Bundesanstalt für Arbeit weiterzuleiten hat). Dabei wäre aus der Sicht der AG-HFSt. allerdings rechtlich sicherzustellen, daß die zusätzlich den Hauptfürsorgestellen und der Arbeitsverwaltung zufließenden Mittel dann auch tatsächlich für die hier beschriebenen Aufgaben der Integrationsbegleitung und der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben verwendet werden.

Zum Stand des geplanten Modellvorhabens des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA) und zur Beteiligung der Hauptfürsorgestellen

Die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen hat sich vor dem zuvor dargelegten rechtlichen und finanziellen Hintergrund mit den vom BMA geplanten Modellprojekten zur Einrichtung von Integrationsfachdiensten in den Bundesländern einverstanden erklärt. Dies auch aufgrund der Tatsache, daß die Entwicklung der Integrationsbegleitung bisher in den einzelnen Regionen verschiedenartig angegangen wurde (z.B. unterschiedliche Aufgabenfestlegungen, Betreuung nur bestimmter Gruppen von Behinderten, unterschiedliche Finanzierungsstrukturen usw.). Bei diesem Modellvorhaben soll eine arbeitsmarktnahe, behinderungs- und trägerübergreifende Integrationsbegleitung bundesweit erprobt werden, um daraus Erkenntnisse für eine spätere fachliche-konzeptionelle, finanzielle und rechtliche Verankerung dieses notwendigen rehabilitativen Angebots zu gewinnen.

Da die Integrationsbegleitung durch freie Träger als vertragliche Auftragnehmer geleistet wird, kommt Regelungen über den Inhalt dieses Auftragsverhältnisses, insbesondere über

- die Auswahl der zu betreuenden Schwerbehinderten,
- die dabei zu leistende Integrationsarbeit (vor allem Betreuungsdauer und -art, Akquisition

von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt),

- die Kooperation mit Hauptfürsorgestellen und Arbeitsämtern,
- die Falldokumentation sowie
- die Qualitätssicherung und das Controlling

großes Gewicht zu. Solche Vorgaben prägen heute schon die Maßnahmeaufträge der Arbeitsverwaltung an freie Träger der beruflichen Bildung bei der Eingliederung Behinderter. Das Modellvorhaben sollte deshalb genutzt werden, um die Auftragsmodalitäten bundesweit möglichst weitgehend zu vereinheitlichen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen hat im Auftrage einer für die Vorbereitung des Modellvorhabens vom Beirat für die Rehabilitation der Behinderten beim BMA gebildeten Arbeitsgruppe soeben "Vorläufige Anhaltspunkte zur Einrichtung von Integrationsdiensten der Hauptfürsorgestellen zur Berufswegeentscheidung und Arbeitsmarktintegration" konzipiert. Diese sind in unseren Gremien am 12./13. März 1997 beraten worden und werden demnächst fertiggestellt. Darin sind vor allem auch die obengenannten wesentlichen Punkte für die Beauftragung von freien Trägern enthalten. Es handelt sich um vorläufige Leitlinien, die für Änderungen aufgrund von Erkenntnissen aus dem Modellvorhaben offen sind.

Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit standen diesem Modellvorhaben und einer direkten Beteiligung der Arbeitsverwaltung hieran zunächst positiv gegenüber. Zwischenzeitlich ergab sich eine eher ablehnende Haltung. Die Verwaltungsspitze der Bundesanstalt verwies neben fachlichen Bedenken u.a. auch auf fehlende allgemeine Haushaltsmittel. Angedacht war deshalb seitens des BMA, einen Trägerverein, bestehend u.a. aus dem BMA, der Bundesanstalt für Arbeit, den Hauptfürsorgestellen und weiteren Mitgliedern zu gründen, der Projektnehmer des o.a. Modellvorhabens werden sollte. Die Hauptfürsorgestellen hätten sich dem im Interesse des Zustandekommens des Modellvorhabens nicht verschlossen, die Entwicklung einer solchen zusätzlichen "Zwischeninstanz" aber kritisch verfolgt. Die Selbstverwaltung der Bundesanstalt hat diese Trägervereins-Lösung aber zwischenzeitlich abgelehnt.

Das Bundesministerium für Arbeit wie die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen - drängt weiter auf eine Beteiligung der Nürnberger Bundesanstalt an dem Modellvorhaben. Der zuständige Ausschuß der Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit hat sich nun vor einigen Tagen erfreulicherweise grundsätzlich positiv zu den Integrationsfachdiensten und der Zusammenarbeit mit ihnen geäußert. Es ist also zu hoffen, daß das Modellvorhaben doch noch 1997 beginnt.

"Supported Employment - more than a job"

- Christy Lynch: Ideen und Visionen zur konzeptionellen Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung

-Zusammenfassung der Tagungsbeiträge von Eva-Maria Fehre

Christy Lynch ist Präsident der CEUSE, der europäischen Union für Unterstützte Beschäftigung, die 1990 als ein Zusammenschluß der nationalen Verbände (von Integrationsfachdiensten, Projekten und Initiativen für unterstützte Beschäftigung) gegründet wurde. In Referaten und Diskussionsbeiträgen zog LYNCH die ZuhörerInnen in seinen Bann. Mittels eines Vortragsstils voller Witz und Phantasie stellte er Denk- und Handlungsansätze, Lösungsideen vor, die durch Einfallsreichtum und Selbstverständlichkeit - quer zu traditionellen Denkschablonen - bestachen. Die nüchterne Zusammenfassung seiner vielfältigen Tagungsbeiträge kann somit nur unzureichend die innovative Wirkung seiner Ideen und Visionen widerspiegeln.

Hauptvortrag "Unterstützte Beschäftigung - mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes"

Das Konzept der unterstützten Beschäftigung gründet sich auf fünf (Menschen-) Rechte behinderter Personen:

- Das Recht auf Achtung der menschlichen Würde. (Dignity)
- Das Recht auf Freiheit der Wahl in allen Lebenslagen. (Choices)
- Das Recht, zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und gleichberechtigt am sozialen Geschehen teilzunehmen. (Relationship)
- Das Recht, eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu spielen. (Contribution)
- Das Recht, integriert in der Ortsgemeinde zu leben. (Ordinary places)

Zu Menschen mit einer Behinderung und ihrem (Arbeits-) Leben werden gemäß den traditionellen Anschauungen der Behindertenarbeit oft nur folgende Aspekte assoziiert: Begrenztes Entwicklungspotential, Problemverhalten, umfassende Pflege und Betreuung, einfache und gleichförmige Tätigkeiten, etc. Entsprechend reduktionistisch gestalten sich die Formen des gesellschaftlichen Umgangs mit behinderten Menschen: Absonderung in Sondereinrichtungen, d.h. Werkstatt für Behinderte, Tagesförderstätte.

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung fußt in anderen, neuen Ideen und Denkweisen.

Grundsätze eines neuen Denkens und Handelns im Rahmen von Unterstützter Beschäftigung

- Alle Menschen wollen ihr Leben selbst bestimmen und Entscheidungen treffen, dazu benötigen sie gute Information und Unterstützung.
- Vielfältige Perspektiven sind wichtig, ExpertenInnen haben nur eine unter anderen.
- Motivation, Wünsche, Stärken und Ziele einer Person sind wichtige Ausgangspunkte der Hilfe und nicht die Behinderung. Menschen mit gleicher Behinderung haben unterschiedliche Fähigkeiten, Wünsche und Ziele.
- Menschen hören nie auf, sich zu entwickeln. Jeder kann lebenslang lernen.
- Menschen wollen gefordert werden, dazulernen und sich entwickeln.
- Menschen suchen Kontakt zu anderen und bauen Sympathien und Beziehungen auf und wollen anderen etwas bedeuten.

- Menschen versuchen in ihrem Leben die gleichen Wünsche zu befriedigen (Sicherheit, Beziehung, Entwicklung, Anerkennung).
- Menschen haben ihre individuellen Probleme und benötigen daher auch individuelle Problemlösungen.

Für den beschriebenen Paradigmenwechsel bedarf es nach LYNCH gleichzeitiger und zielgerichteter Interventionen auf mehreren Ebenen. Die Interventionsebenen betreffen die behinderte Person, die BetreuerInnen, verschiedene Dienstleistungsbereiche, Eltern und Angehörige, Arbeitgeber, ArbeitskollegInnen und, last but not least, die Kostenträger, Verwaltungen und Gesetzgeber.

Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schwersten Körper- und Mehrfachbehinderungen

Im Rahmen einer Vorkonferenz stellte LYNCH das irische Projekt "Challenge" vor, ein ermutigendes Beispiel für die erfolgreiche Integration schwerstmehrfachbehinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Anhand von Berichten, sowie Dias und Filmausschnitten, die einzelne Behinderte an ihrem Arbeitsplatz zeigten, wurden Menschen mit ihrer Lebens- und Arbeitsbiographie, mit ihren Fähigkeiten, Interessen, Zielen und Träumen deutlich. LYNCH, der auf eine nunmehr zehnjährige Erfahrung zurückblicken kann, geht prinzipiell davon aus, daß niemand als zu behindert angesehen werden kann, als daß er nicht mit individuell zugeschnittener Unterstützung dauerhaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert

werden könnte. Statt endlos über real existierende und vor allem phantasierte Schwierigkeiten zu reden und zu schreiben, fordert LYNCH zum praktischen Tun auf. Es gibt weder ein Patentrezept, noch die eine richtige Lösung, sondern eine große Vielfalt an Denkmodellen, Handlungsweisen und positiven Erfahrungswerten. Gerade durch die Anwendung der wesentlichen Aspekte des Modells von Unterstützter Beschäftigung auf schwerstbehinderte Menschen ist ein Synergieeffekt für das Dienstleistungsmodell Unterstützte Beschäftigung zu erwarten.

Gemäß dem "job creating" Modell werden geringste Ansätze von Handlung für die Entwicklung von Arbeit genutzt, beginnend mit Beschäftigungszeiten von einer Stunde pro Tag.

Ebenen des Integrationsprozesses von schwerstbehinderten Menschen:

- Zulassen,
- Mit-tun-Wollen,
- Selbsttun

Über diese Ebenen gestalten sich die Interaktionsprozesse mit schwerstbehinderten Menschen.

Fragen zur individuellen Suche und Gestaltung von Arbeitsplätzen

- Was kann jemand ?
- Wo ist sein Können von Nutzen?
- Wo paßt es hin ?

Dies sind entscheidende Fragen zur Identifizierung und Gestaltung individuell adaptierter Arbeitsplätze.

Die persönliche Zukunftsplanung, d.h. die Wahrnehmung der Stärken, Wünsche, Vorlieben und Ziele ei-

ner Person, ist der Ausgangspunkt jeglicher Planungsprozesse.

Arbeitsplatzanalysen werden mit dem Ziel durchgeführt, geeignete Arbeitstätigkeiten für Schwerstbehinderte zu identifizieren. Einfache Tätigkeiten, die zuvor auf mehrere Arbeitsplätze verteilt waren, werden zu einem neuen, bisher nicht existierenden Arbeitsplatz zusammengefaßt.

Das unverzichtbare Training, die notwendige, individuell zugeschnittene Unterstützung, möglicherweise auf Dauer und Intensität ausgerichtet, erfolgt seitens eines Arbeitsassistenten, nachdem die Arbeitsstelle gefunden und entwickelt wurde.

Zur Entwicklung von Hilfsmitteln und Maschinen, die die Beeinträchtigungen einer schwerstbehinderten Person angemessen kompensieren, bedarf es Fachwissen und Einfallsreichtum, im Rahmen von interdisziplinär besetzten Arbeitsgruppen.

Fazit von LYNCH: Um dem Ziel: "Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schwersten Körper- und Mehrfachbehinderungen" näherzukommen, bedarf es weiterer intensiver Entwicklungsprozesse (i. S. von Praxisprojekten, wissenschaftlicher (Begleit-) Forschung) voller Kreativität und Optimismus, vor allem gemeinsam mit behinderten Menschen.

Erfahrungen und Ideen zur Umstrukturierung der Werkstatt für Behinderte in ambulant unterstützte Arbeitsplätze

Der Umstrukturierungsprozeß einer WfB erfordert die volle Konzentration der Arbeit auf das Betreuungspersonal und ihre spezielle Qualifizierung. Veränderte Anforderungen hinsichtlich des Rollen- und Kompetenzverständ-

nisses müssen begriffen, akzeptiert und umgesetzt werden. Zur Bewältigung dieses radikalen Wandlungsprozesses benötigt die Mitarbeitersehaft einer WfB umfangreiche begleitende Unterstützung.

Das Überwinden gedanklicher Limitierungen erfordert Zeit und Kraft. Erst die veränderte Wahrnehmung des behinderten Menschen führt zu einer veränderten Praxis. LYNCH spricht von "red herrings", d.h. Scheinargumenten, Ausreden, Abwehrstrategien, um die Arbeit und den Erhalt einer WfB zu legitimieren. Als typische "red herrings" benennt er :

Hohe Massenarbeitslosigkeit, Epilepsie, Verhaltensauffälligkeiten, Pflegebedürftigkeit, fehlendes Personal und Geld, unzureichende Qualifikation der behinderte Person, u.a.

"Die Erfahrung, das Wissen ist erst dann vorhanden, wenn man es versucht hat. Anderenfalls verharrt man auf der Ebene der Ignoranz und der Glaubenssätze". (LYNCH) Gemäß einer "Politik der offenen Tür" muß in Zeitungsartikeln, Elternbriefen, öffentlichen Veranstaltungen laufend über die Planung und Durchführung des Umstrukturierungsprozeß informiert werden.

Eine Umschichtung der finanziellen und materiellen Mittel der beruflichen Rehabilitation ist erforderlich. Maßnahmengelder gehören letztlich in die Hände der Betroffenen und sind nicht an Einrichtungen zu binden. Als Übergangsphase sind auch Modelle der Mischfinanzierung denkbar. In den USA, in England und Irland gibt es erfolgreiche Beispiele für die Überführung von stationären Rehabilitationseinrichtungen in ambulante Formen der beruflichen Integration.

Resümee: Es muß nicht nur die WfB oder Tagesförderstätte sein !

Vom Normalisierungskonzept zur Lebensqualität

- Thesen -

von Gertrud Meuth

Vom Konzept der Aussonderung (Ausgrenzung, Beschützen) über die Normalisierung und Integration (Zugang zu "normalen", „typischen“, dem üblichen Standards entsprechenden Lebensbedingungen) zum Konzept der Lebensqualität;

Kritik am Normalisierungskonzept durch die Frauen- und Selbstbestimmungsbewegung, Kritik an einem verbreiteten Normalitätsbegriff, der Geschlechterhierarchie und die Behindertseinfrage außer acht läßt, also von einer männlich dominierten Vorstellung von nichtbehinderter Normalität ausgeht, zu der Männer und Frauen mit Behinderung Zugang erhalten sollen;

Plurale "Standards", im Sinne einer qualitativ neu zu definierenden Normalität, werden in einem "gleichwertigen Dialog" (Schönwiese) von allen Gruppierungen, auch von den bisher Ausgeschlossenen, entwickelt und mitbestimmt werden müssen.

Das Konzept der Lebensqualität hat zwei, nicht voneinander trennbare Dimensionen:

- eine objektive, die beobachtbaren Aspekte des Wohlergehens betreffend, die Versorgungsqualität, die (auch quantifizierbar) an sozialen Indikatoren und an immateriellen Komponenten festgemacht wird; und es hat

- eine subjektive, die subjektive Wahrnehmung und Bewertung der zur Verfügung stehenden objektiven Lebensbedingungen betrifft. Das subjektive Wohlergehen oder die subjektive Zufriedenheit kann aber nur über die jeweiligen Subjekte selbst in Erfahrung gebracht werden. Ihre Wahrnehmung und Bewertung ist der Maßstab für die subjektive Einschätzung, die nur über den Dialog im Sinne eines vielfältigen verbalen und nonverbalen Kommunikationsprozesses ermittelt werden kann.

Lebensqualität wird definiert als ein Zusammentreffen von objektivem und subjektivem Wohlergehen.

Das Konzept der Lebensqualität ist eine Provokation für das klassische (Defizit- und Pathologiemodell) und das modernisierte (Integration) Selbstverständnis in der Behindertenhilfe, weil Menschen mit Behinderung Aspekte der ersten Dimension, gesellschaftliche Standards, vorenthalten werden, und weil im gängigen Verständnis Frauen und Männern mit Behinderung, insbesondere mit geistiger Behinderung, eine Beurteilungsfähigkeit, also eine subjektive Bewertung (zweite Dimension) abgesprochen wird, also gar nicht zugetraut wird. Das Konzept stellt die „normalen“ Denkmuster und Haltungen vom Beschützen, Wissen-was-gut-ist für „unsere“ Behinderten, vom Versor-

gen und Bevormunden und die dazugehörigen Personen, die sich mit diesen Mustern identifizieren, radikal in Frage.

Konsequenzen für ein Beratungskonzept, als kommunikativem Handlungskonzept, in beruflichen Übergangsprozessen:

- **Regionalorientierung und Regionalanalyse**
- **Geschlechterdifferenz und Geschlechterhierarchie**
- **Personalberatung als gemeinsamer Lern- und Problemlösungsprozeß**

Personalberatung, verzahnt betriebliche Personalkonzepte und die Integrationsidee, ist ein Beitrag zum Gelingen beruflicher Neu- und Umorientierungen (Bewältigung des Wechsels von „Welten“).

Sie findet statt als Kooperationsprozeß zwischen FachdienstmitarbeiterInnen und den Beteiligtengruppen:

- Frauen und Männern, die sich beruflich verändern,
- VertreterInnen von Betrieben und Verwaltungen,
- VertreterInnen des sozialen und administrativen Umfeldes.

Literatur:

MEUTH, G.: Beratungskonzept zur beruflichen Integration. Abschließender Forschungsbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Reutlingen: Ev. FH für Sozialwesen 1996

3. EUSE - Konferenz 15.-16. Mai 1997 in Oslo.

von Stefan Doose

Die dritte Tagung der European Union of Supported Employment (EUSE) fand vom 15.-16. Mai 1997 mit über 550 TeilnehmerInnen aus vielen Ländern Europas in Oslo statt. Es gab eine Vielfalt von Informationen in Arbeitsgruppen und den Plenumsveranstaltungen. Supported Employment ist mittlerweile zu einer europäischen Bewegung geworden. Interessant waren auch Berichte über Supported Employment Projekte mit starker Beteiligung der Nutzer (sog. consumer driven services).

Besonders beeindruckt hat mich auch die englischsprachige Rede von Sten Erik Holstad, einem unterstützten Arbeitnehmer mit Down-Syndrom, über seinen Arbeitsplatz als Bürohelfer. Allen denen, die auch gewettet hätten, daß Herr Holstad aus Irland kommen muß, da ein Mensch mit Down-Syndrom keine Fremdsprache lernen kann, sei gesagt, daß Sten Erik Holstad nicht nur Englisch spricht, sondern auch Deutsch, Spanisch, Dänisch, etwas Finnisch, norwegische Gebärdensprache und...und ...

Da er gerne seine Wohngruppe verläßt und reist, könnte er zur nächsten Tagung der BAG UB nach Deutschland eingeladen werden und von Supported Employment in Norwegen erzählen.

Die vierte EUSE Tagung wird im Frühjahr 1999 in Rom stattfinden.

Der englischsprachige Tagungsbericht enthält viele aktuelle Berichte über die internationale Entwicklung von Supported Employment.

Bezug für 150 norwegische Kronen plus Porto über die Norwegian Union of Supported Employment, c/o Optima Hegdehaugsveien 36a, N-0352 Oslo, FAX 00 47 22 56 83 14, Email: optima@sn.no (ca.200 S.).

Aufgaben der Forschung für Supported Employment

von Prof. Dr. Rainer Trost

Supported Employment ist ein innovatives und in vielen Ländern immer noch ein neues Konzept der beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Behinderungen. Gerade deshalb braucht Supported Employment Forschung. Denn wissenschaftliche Forschung kann zu einem beträchtlichen Ausmaß bei der öffentlichen Anerkennung und Durchsetzung dieses Konzeptes helfen. Ich sehe in diesem Zusammenhang vor allem fünf Aufgaben für Forschung:

1. Dokumentation: Die erste und eine der wichtigsten Aufgaben ist es, Daten und Fakten, die sich aus den Aktivitäten des Supported Employment ergeben, festzuhalten und überprüfbar zu machen. Dazu gehören beispielsweise Daten zur Zahl der vermittelten Personen, zum Grad ihrer Behinderung, zur Form der Unterstützung, zu den Strategien der Vermittlung, zur Art der Arbeitsverhältnisse etc.

2. Evaluation: Die zweite, sehr wichtige Aufgabe der Forschung ist es, die Ergebnisse, d.h. Erfolge aber auch Mißerfolge des Supported Employment nachzuweisen. Dies bezieht sich - an erster Stelle - auf die Menschen mit Behinderung selbst, auf die Frage, ob und wie sich durch ihre berufliche und soziale Integration die Qualität ihres Lebens verbessert. Zum zweiten aber auch auf das Konzept selbst, d.h. auf die Frage, ob die beabsichtigten Ziele auch erreicht werden können. Es sind die überzeugendsten Forschungsergebnisse zu Supported Employment, daß es gelang nachzuweisen, daß Menschen mit Behinderungen sehr viel mehr als bisher gedacht auf regulären Arbeitsplätzen beschäftigt werden können und daß sie persönlich davon sehr profitieren.

3. Extention: Forschung kann und muß auch dazu beitragen, den Blickwinkel auszuweiten. In die Untersuchung regionaler oder auch nationaler Aktivitäten des Supported Employment müssen immer auch Erfahrungen und Konzepte überregionaler und internationaler Art einbezogen werden. Ausweitung des Blickwinkels heißt aber auch, Supported Employment nicht losgelöst von anderen gesellschaftlichen Prozessen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen zu untersuchen. Es muß immer auch danach gefragt werden, welche Auswirkungen Supported Employment auf andere Systeme wie beispielsweise die Situation in Werkstätten für Behinderte hat oder auch auf den gesellschaftlichen Umgang mit Behinderung.

4. Abstraktion: Wissenschaftliche Forschung ist auch gefragt, zu einer theoretischen Fundierung und Ausarbeitung des Konzeptes des Supported Employment beizutragen.

5. Multiplikation: Forschung spielt eine wesentliche Rolle bei der Verbreitung von Supported Employment. Durch die einfache Tatsache, daß Forschungsergebnisse in gedruckter Form vorliegen, werden die Ergebnisse - unabhängig von konkreten Personen - an jedem beliebigen Ort verfügbar und nachvollziehbar. Forschung kann also auch einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit des Supported Employment leisten.

Schließungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt und Unterstützte Beschäftigung

von Prof. Dr. Mair, Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung, Universität Münster

Einleitung

Anstelle einer Definition: "was sind soziale Schließungsprozesse?" lassen Sie mich auf ein markantes historisches Beispiel verweisen: Die Gilden und Zünfte im Hochmittelalter. Nur wer aufgrund zunehmend rigider Nachfolge- und Aufnahmebedingungen die Berechtigung zum Eintritt hatte oder erwarb, war Mitglied. Alle anderen blieben i.d.R. für immer draußen. Schließungsprozesse forcieren also die Entstehung sozialer Ungleichheiten und einer überschüssigen Bevölkerung, die von bestimmten Teilhabemöglichkeiten ausgeschlossen bleibt.

Ich werde mein Thema in drei Schritten behandeln:

- Im ersten werde ich die gegenwärtig dominierenden Formen von Schließungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt skizzieren;
- im zweiten werde ich Überlegungen anstellen, wo angesichts dieser Prozesse Chancen bestehen, im Rahmen Unterstützter Beschäftigung Arbeitsplätze zu erschließen;
- im dritten will ich begründen, weshalb Maßnahmen zur Unterstützten Beschäftigung angesichts der gegenwärtigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt um so mehr politisch geboten sind.

I Gegenwärtige Schließungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt

Die folgenden Analysen knüpfen an verschiedene Studien und Untersuchungen - z.B. der Hans-Böckler-Stiftung: „Arbeit 2000“ (rowohl 1994), von Friebel u.a. 1996 - so wie an ähnliche theoretische Überlegungen von Heinze u.a. (1979) an. Danach stellte bereits Max We-

ber fest, daß Märkte, zumal Arbeitsmärkte durch vielfältige Regelungen gesichert, gleichsam bewacht und umfriedet werden; Regelungen, die sowohl die Art, Qualität und Quantität des Angebots an Arbeitskräften, als auch die entsprechende Nachfrage danach kontrollieren und limitieren. Ein Interesse daran besteht i.d.R. - wenn auch aus verschiedenen gearteten Gründen - auf beiden Seiten. Solche Regelungen haben die Deckung bestimmter Bedarfe in einem gewissen Umfang und auf einem gewissen qualitativen Niveau trotz fortwährender Konkurrenz kalkulierbar zu machen und zu sichern. Und sie sollen den Zustrom konkurrierender (Arbeitskraft-)Anbieter aus allen möglichen anderen Teilmärkten und Regionen sowie zu fast jeglichen Konditionen verhindern.

Meine Ausgangsthese ist, daß auch gegenwärtig derartige Schließungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt stattfinden und Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung ihnen daher Rechnung zu tragen und strategisch entgegenzuwirken haben. Damit ist nicht bestritten, daß stellen- und zeitweise auch kalkulierte Öffnungsprozesse feststellbar sind - welche jedoch nicht identisch sind mit Deregulierungsprozessen; doch diese Öffnungsprozesse dürften - zumal in Zeiten eines Arbeitskräfteüberangebotes - i.d.R. nur einer funktionalen Lockerung und damit Aufrechterhaltung von Schließungsprozessen dienen. Es wird daher zwar zweckmäßig sein, solche partiellen Öffnungsprozesse zielgenau wahrzunehmen und zu nutzen, sie aber gerade nicht zu überschätzen oder allein darauf zu warten. - Weil wir nicht warten wollen, darum gibt es Unterstützte Beschäftigung.

Die Frage, die sich stellt, ist daher: Welche Gestalt haben diese Schließungsprozesse heute? Oder: welcher Mechanismen bedienen sich diese in der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage?

Zwei Formen von Schließungen bestimmen gegenwärtig die Szenerie:

1. Spaltungen des Arbeitsmarktes und
2. Auslagerung von Bereitstellungskosten

1. Spaltungen des Arbeitsmarktes

Das bedeutet: für folgende Kategorien von Arbeitskräften entstehen relativ separate, in sich geschlossene Teilarbeitsmärkte:

a) Insbesondere in technisch hoch entwickelten Produktions- und Dienstleistungsunternehmen wird zunehmend eine **Kernbelegschaft** zum produktiven bzw. maßgeblichen Kern des Unternehmens. Kennzeichnend für sie sind ihre gemeinsame, wenn auch nach Aufgaben differierende Verantwortlichkeit sowie eine enge wechselseitige Kooperation und dichte Kommunikation. Dementsprechend sind flache Hierarchien und eine geringe Arbeitsteilung ("leanproduktion") funktional. Die jeweiligen Arbeitsteams besitzen für ihren definierten Aufgabenbereich hohe Handlungsautonomie. Dies ist verbunden mit einem Abbau überkommener Machtpositionen, Privilegien und Nischen einerseits und einer Delegation und Auslagerung all der Tätigkeiten andererseits, die nicht zum Kernbereich der eigenen, d.h. "eigentlichen" Aufgabenerfüllung zählen. Solche Tätigkeiten werden mit detaillierten Maßgaben entweder an andere, vergleichsweise "randständige" Beschäftigte oder an Unternehmen außerhalb vergeben.

Ein wichtiges Moment der relativen Autonomie dieser Kernbelegschaften und ihrer Abgrenzung gegenüber anderen ist eine weitgehend selbständige Personalrekrutierung nach dem Muster der Kooptation. Das heißt: die Kernbelegschaft ergänzt, erweitert, erneuert sich - im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben weitgehend selbst.

Dem ist i.d.R. vorgeschaltet eine kurze Einarbeitungszeit auf Bewährung, die zum einen der Erprobung und Prüfung dient und zum anderen einer gezielten betriebsinternen Einführung und Anleitung, die auf die Eigenarten der Person und des Arbeitsplatzes abgestimmt ist. In diesem Arbeitsmarktsektor haben sich so gleichsam Formen der "Unterstützten Beschäftigung" seit langem als etwas Selbstverständliches etabliert und bewährt; diese werden allerdings vom Betrieb bzw. vom jeweiligen Arbeitsteam in eigener Regie organisiert und finanziert.

b) Je mehr die Ausdifferenzierung derartiger Kernbelegschaften oder Kernbetriebe im Produktions- und Dienstleistungsbereich fortschreitet, um so mehr entsteht ergänzend mit unterschiedlicher Nähe hierzu ein vielfältiger Kranz von peripheren („Rand-“) **Belegschaften**, auftragsabhängigen Beschäftigungsformen und Unternehmen.

Kennzeichnend hierfür ist, daß Art, Umfang und Dauer der Beschäftigung abhängen von den Aufträgen, die vergeben, überlassen, zugeteilt werden. Sie sind nicht nur weit mehr und unmittelbarer als Kernbelegschaften den konjunkturellen, saisonellen, periodischen Auftragsschwankungen sowie den Rationalisierungseffekten, technologischen Neuerungen ausgeliefert, sondern auch darauf angewiesen, überhaupt Aufträge zu erhalten; und sie müssen diese sodann zufriedenstellend, kostengünstig, termingerecht, qualitativ verlässlich etc. erfüllen können. Jedenfalls müssen sie das erwarten lassen. Um

solche Zuverlässigkeit zu sichern, kann es zwar zweckmäßig sein, längerfristige Aufträge zu vereinbaren und zu garantieren, also einen Stamm von zuarbeitenden Beschäftigten oder Unternehmen zu halten, aber dies geschieht immer unter Vorbehalt, nämlich unter der Bedingung eines vorteilhaften Kosten- und Qualitätsvergleichs und fortbestehenden Bedarfs.

So entsteht eine fortwährende Spannung. Solche disponiblen („Rand-“) Belegschaften sollen einerseits jeweiligen Aufträgen entsprechend verfügbar, verlässlich und motiviert sein und sich andererseits auf diskontinuierliche und wechselnd anspruchsvolle und dringliche Aufträge einstellen. Das gilt auch, wenn derartige Aufträge an entsprechende Subunternehmen deligiert werden. Diese stehen so vor dem Problem, einerseits ausreichend motivierte und qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung zu haben, wenn Aufträge erfolgreich eingeworben und erfüllt werden sollen. Andererseits müssen sie bei Auftragsflauten und -einbußen schnellstens "reduzieren", d.h. alle Verpflichtungen Mitarbeitern gegenüber aufkündigen.

So gelten für diesen Teil des Beschäftigungssektors am ehesten die Gesetze des freien Marktes, jedenfalls annähernd. Es finden je nach Auftragslage und -anforderungen fortwährende Freisetzungen und auch neu Rekrutierungen aktuell verwendbarer Arbeitskräfte statt; von Arbeitskräften, die im Vergleich kostengünstig und wenig Folgekosten und Folgeverpflichtungen erwarten lassen, die dennoch motiviert und entsprechend qualifiziert sowie ausreichend anpassungs- und lernfähig sind.

Eine arbeitsmarktpolitische Herausforderung wird daher sein, über Auftragsschwankungen hinweg die Organisation qualifizierter Arbeitszusammenhänge (Betriebsstellen oder Subunternehmen) die

entsprechend disponibel und gleichwohl konkurrenzfähig sind, oder zumindest die Qualifikation und Motivation der potentiellen Arbeitskräfte auch über Phasen vorübergehender Unterbeschäftigung hinweg an jeweiligen Standorten aufrechtzuerhalten, also zu verhindern, daß dieser Arbeitsmarktsektor nach und nach zusammenbricht.

c) Die Zeitarbeits- oder **Aushilfskräfte** bilden gewissermaßen die letzte Reserve des Arbeitsmarktes. Ihre Beschäftigungsperspektiven sind qua Definition von Anfang an begrenzt. Sie haben sich möglichst schnell und flexibel, d.h. reibungslos in bestehende Arbeitszusammenhänge auf Zeit oder Abruf einzufügen; die erforderlichen Qualifikationen sind - soweit solche vorausgesetzt werden - i.d.R. bereits mitzubringen.

Wer auf diesem Teilarbeitsmarkt welchen Job findet und für wie lange Zeit, das hängt eher von Zufällen ab; nämlich davon, wo aufgrund von Ausfällen anderer, aufgrund saisonaler oder episodischer Arbeiten und Aufträge, in Folge eines Auftragsbooms etc. Aushilfskräfte gebraucht werden. Glück hat, wer über eine solche befristete Aushilfstätigkeit den Einstieg in ein kontinuierliches Arbeitsverhältnis, eventuell sogar in Kernbelegschaften, findet. Nichts ist unmöglich, nur zu rechnen damit ist nicht.

Wahrscheinlicher ist ein laufender Arbeitsplatzwechsel und die ständige Drohung längerwährender Arbeitslosigkeit sowie fortschreitender Unterbezahlung auch bei Überqualifikation.

Im Prinzip funktioniert dieser Teil des Arbeitsmarktes nur bei einem generellen Arbeitskräfteüberangebot und wenn den betreffenden Arbeitskräften eine komplementäre Alternativrolle bzw. Subsistenzsicherung (als Nebenerwerbslandwirt oder -handwerker, als Student, Frührentner, Hausfrau, "Gast-

arbeiter" oder vielleicht auch als Behinderter etc. offensteht, jedenfalls ist die wiederholte Erwerbslosigkeit durch Transfereinkommen (Arbeitslosenhilfe, -geld, Ausbildungsbeihilfen, Sozialhilfe etc.) oder von den Betroffenen selbst zu überbrücken. Damit werden allerdings den Sozialversicherungssystemen oder anderen Transfersystemen sowie letztlich den subsidiären Solidarsystemen wie der Familie Arbeitsmarktkosten aufgebürdet.

d) Einen Teilarbeitsmarkt mehr oder weniger außer Konkurrenz stellen die vielerlei **Sonderarbeitsmärkte** dar. Ihr gemeinsames Kennzeichen ist, daß sie Arbeit für Personengruppen organisieren, die auf den anderen Arbeitsmärkten kaum konkurrenzfähig sind oder als solche gelten. Dadurch gerät dieser Teilarbeitsmarkt allerdings in Gefahr, zum Auffangbecken all derer zu werden, die aufgrund irgendwelcher individueller Beeinträchtigungen - ausgenommen mangelnde Arbeitswilligkeit und Anstrengungsbereitschaft - keine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben oder mit dieser Begründung von ihm ferngehalten werden. Unterstützte Beschäftigung stellt gewissermaßen eine gezielte Gegenstrategie gegen diese Tendenz dar.

2. Auslagerung von Bereitstellungskosten

Die eben skizzierten mehr oder weniger offensichtlichen Schließungsprozesse mittels Aufspaltung von Arbeitsmärkten, durch die bestimmten Personengruppen der Zugang zu einzelnen Teilmärkten verwehrt wird, werden noch überlagert und zum Teil verstärkt durch eine zweite Form von Schließungsprozessen. Diese bezwecken, bestimmte Kosten vom Arbeitsmarkt fernzuhalten; Kosten, die notwendigerweise entstehen und aufgebracht werden müssen, wenn Arbeitsmärkte zustandekommen und funktionieren sollen. Bevor die Arbeitskraft nämlich marktfähig, d.h. qualifiziert, diszipliniert, motiviert ist, sind Vorleistungen erforderlich; ebenso verursacht die Bereitstellung (Wartezeiten, Bewerbungs- und Auswahlverfahren) sowie das Aushandeln von Arbeitsbedingungen und -regelungen und die Einarbeitung Kosten. Hinzu kommen branchenspezifische, saisonell und konjunkturell bedingte Auftragsminderungen und damit mangelnde Arbeitskräfteauslastung. All das verursacht Kosten, die im Rahmen eines funktionsfähigen Marktes im Vorfeld und als Folge entstehen.

Die Streitfrage ist jedoch, wem diese Kosten zugerechnet werden, also welcher anteilmäßiger Betrag von wem aufzubringen ist. Unbestreitbar ist gegenwärtig die Tendenz zu erkennen, den Arbeitsmarkt, d.h. die Preisbildung gleichsam zu bereinigen von allen solchen "Neben"-Kosten. Diese werden entweder den Arbeitskraftanbietern als ihre eigene Vorleistung bzw. ihr eigenes Risiko aufgebürdet oder aber staatlichen Leistungssystemen überantwortet. Diese sind damit aber zunehmend überfordert. Also werden, soweit möglich, die vom Markt ausgeschlossen oder bereits ferngehalten, die dazu zwingen könnten, an der Übernahme „ungebührlicher“ Vorleistungen, Folgekosten und Risiken beteiligt zu werden.

So wird gegenwärtig versucht, eine Beteiligung an folgenden Aufgaben und Kosten abzuwehren oder zumindest auf ein Mindestmaß zurückzuschrauben:

a) Aufwendungen für eine **grundlegende berufliche Qualifizierung** sowie für die Sicherung des Lebensunterhaltes während dieser Zeit.

Wer nämlich am Arbeitsmarkt mit Erfolgsaussichten teilhaben will, der sollte vorher entsprechende Qualifikationen bereits nachweisen; zumindest muß er bestimmte vorgelegte "Qualitätskontrollen" überwunden haben.

Damit werden die Unternehmen nicht nur von Aufwendungen für derartige Qualifizierungsprozesse, sondern auch von Auswahlprozessen zu einem großen Teil entlastet. Sie können - sofern genügend qualifizierte Bewerber vorhanden sind - völlig frei aus einer vorselektierten Gruppe von Bewerbern auswählen: Sie können nach eigenen Bewertungskriterien und -verfahren diese Vorauswahl nochmals prüfen und vergleichen, Bedingungen stellen, Bewährungsaufgaben formulieren etc.. Wo und wie es möglich war und ist, entsprechende Qualifikationsvoraussetzungen zu erwerben und folglich "mitzubringen", ist denen, die die Auswahl haben, im Prinzip gleichgültig. Dies ist Sache derer, die ihre Arbeitskraft anbieten, ihrer individuellen Bemühungen bzw. familiärer, staatlicher oder sonstiger Investitionen.

In gewisser Hinsicht war und ist die Organisation der beruflichen Grundausbildung für Behinderte oder Lernbeeinträchtigte diesbezüglich wegweisend. Hier wurde schon sehr bald erkannt, daß sie allenfalls dann eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben, wenn eine ausreichende Qualifizierung, die ihren besonderen Lernbedingungen angemessen ist, bereits vorweg erfolgt ist und wenn das potentielle Leis-

tungsniveau durch mehrfache Vorprüfungen im Rahmen von Praktika, Probearbeitsverhältnisse etc. in etwa erkennbar ist. Dementsprechend wurden die Einrichtungen der Jugendberufshilfe bzw. der Berufsbildungswerke immer mehr auch zum Auffangbecken, ja Durchgangsstadium für immer mehr Jugendliche, die auf dem normalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterlagen.

Leider kappt die Bundesanstalt für Arbeit die Ausgaben in diesem Bereich gerade dann, wenn der Bedarf am dringendsten wird und ständig wächst. Auch das ist zwar verständlich - die Bundesanstalt will und kann nicht über wachsende Lohnnebenkosten für immer mehr Arbeitsmarktanwärter die berufliche Grundausbildung organisieren und finanzieren. Die Frage ist nur, wer dann dafür zuständig ist. Das sollte jedenfalls geklärt werden, bevor immer mehr Jugendliche ins berufliche und soziale Ausmanövriert, d.h. ausgegrenzt werden.

b) Ebenso wird versucht, alle **personenbezogenen Risiken** zu minimieren und sie gleichsam aus dem Arbeitsmarkt herauszuhalten. Die Nutzung menschlicher Arbeitskraft beinhaltet vielfältige Risiken, insbesondere das Risiko, infolge von Krankheit, Schwangerschaft, Unfällen, Behinderung nicht arbeitsfähig zu sein oder aufgrund fehlender Motivation und mangelnder Lern- und Anpassungsbereitschaft nicht brauchbar zu sein. Eine Absicherung vor diesen Risiken erfolgt auf zweierlei Weise: Zum einen durch Auswahl von Personen, deren Risiken als vergleichsweise gering einzuschätzen sind, zum anderen durch ein Abwehren von Kosten, die durch solche Ausfälle entstehen, entweder zu Lasten der Betroffenen oder umfassender Solidargemeinschaften.

Wer außergewöhnliche Risiken erwarten läßt, wird entweder von vorneherein ausgeschlossen oder

diese müssen gewissermaßen vorsorglich vertraglich kompensiert werden: durch niedrige Entlohnung, zeitliche Begrenzung und leichtere Aufkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses, durch Verwehren von Aufstiegschancen sowie durch Subventionierung des Arbeitsverhältnisses und der Lohnkosten - so wie dies auch im Rahmen von Unterstützter Beschäftigung probiert wird.

II **Arbeitsmarktchancen der Zielgruppen Unterstützter Beschäftigung**

Unverkennbar ist der Trend zur Verdichtung und Minimierung von Kernbelegschaften. Sie werden mehr oder weniger forciert auf den Kern reduziert, der für den Bestand des Unternehmens, für die Organisation seiner Produktion und Dienstleistungen sowie für die Vergabe von Aufträgen an den "Rest" der Belegschaft bestandsnotwendig ist. Dieser Prozeß ist in der BRD noch keineswegs abgeschlossen. Dadurch gehen zwangsläufig vielerlei Nischen, Privilegien sowie Arbeitsplatzgarantien verloren - auch, aber nicht nur, in den unteren Hierarchieebenen. Diese werden sogar tendenziell eingeebnet, jedenfalls in diesem Beschäftigungssektor.

Offen und der eigentliche Streitpunkt gegenwärtiger arbeitsmarktpolitischer Auseinandersetzungen sind die Zukunft der auftragsabhängigen "Rand"-Belegschaften: ihr künftiger arbeitsrechtlicher Status, das Niveau ihrer Entlohnung, die Sicherung ihrer Qualifikation und Motivation.

Ich vermute allerdings, daß das gegenwärtig entschiedene arbeitsmarktpolitische Problem nicht so sehr ist, daß Zeitarbeitskräfte fortschreitend solche „Stamm-Rand-Belegschaften“ umfassend ersetzen (können). Das dürfte nur in technologisch und organisatorisch unterentwickelten Randbereichen auf Dauer gelingen. Das Problem ist vielmehr, daß versucht wird, solche

verlässlichen Randbelegschaften zu so günstigen Bedingungen zu halten und anzuheuern, so wie sie in Vielem für Kurzarbeitskräfte gelten.

Ich behaupte nun erstens, daß sich auf diesen im Umbruch befindlichen Arbeitsmarktsektor, zumal auf den Randbereich, der sich relativ nahe an der Schnittstelle zu dem für Zeitarbeitskräfte befindet, auch Unterstützte Beschäftigung konzentriert. Ihr Ziel ist ja, eine Beschäftigung zu erschließen, und zu unterstützen, die einerseits eine gewisse Dauerhaftigkeit verspricht und die andererseits von ihrem Anforderungsniveau her eine Tätigkeit fordert, die von nahezu jedem kurzfristig übernommen werden könnte. Die Frage ist daher: Was macht es für ein Unternehmen trotzdem (noch!) rational, im Rahmen von Unterstützter Beschäftigung die von den Fachdiensten angebotenen Arbeitskräfte einzustellen und ggf. dauerhaft zu beschäftigen?

Ich behaupte nämlich zweitens, daß - selbst wenn andere Motive den Ausschlag geben oder als vorrangig benannt werden - Unterstützte Beschäftigung ihr Ziel nur erreichen kann, wenn das für den Unternehmer unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen Sinn macht. Kurz: Wo kein Arbeitsplatz vorhanden oder in Aussicht ist, werden noch so viel Geld und gute Worte wenig bewirken.

Zwar sind nach unseren Erhebungen auch andere Motive von Bedeutung, so insbesondere:

- pro-soziale Einstellungen, die z.T. aus eigenen Kontakten mit den betroffenen Personen resultieren;
- die Inanspruchnahme von Zuschüssen und sonstigen Subventionen, die gewährt werden;
- die Zusicherung, bei Formalien, bei der Einarbeitung, bei Krisen auf die Leistungen der Fachdienste zurückgreifen zu können.

Aber diese ("sekundären") Motive, die von uns ermittelt wurden, kommen erst dann zum Tragen,

wenn eine betriebliche Verwendung möglich erscheint und ist. Ich vermute nun - so meine dritte Behauptung - daß die von uns untersuchten Fachdienste z.T. intuitiv, ohne es im Detail benennen und begründen zu können, Kriterien und entsprechende Suchstrategien entwickelt haben, wo, in welchen Branchen, Betrieben, innerbetrieblichen Bereichen am ehesten die Option für eine Verwendbarkeit besteht.

1. Zuerst einmal geben für diese diffizile Suche die äußeren betrieblichen Merkmale kaum gesicherte Anhaltspunkte: Weder bieten kleinere Betriebe noch privatwirtschaftliche Unternehmen nachweisbar größere Chancen. Allerdings werden von den Fachdiensten schon im Vorfeld kleinere Betriebe und Privatunternehmen vorrangig angesprochen. Ebenso wenig sind Betriebe, die bereits Behinderte, insbesondere auch Geistig- und Lernbehinderte beschäftigen, "bereitwilliger". Aussagekräftiger und damit orientierungsrelevanter ist, welchen **Branchen** Betriebe zugehörig sind. So verteilen sich die 87 Arbeitsplätze, die im Rahmen der von uns untersuchten LWL-Projekte vermittelt werden konnten, auf folgende Branchen (s. Abb. 1):

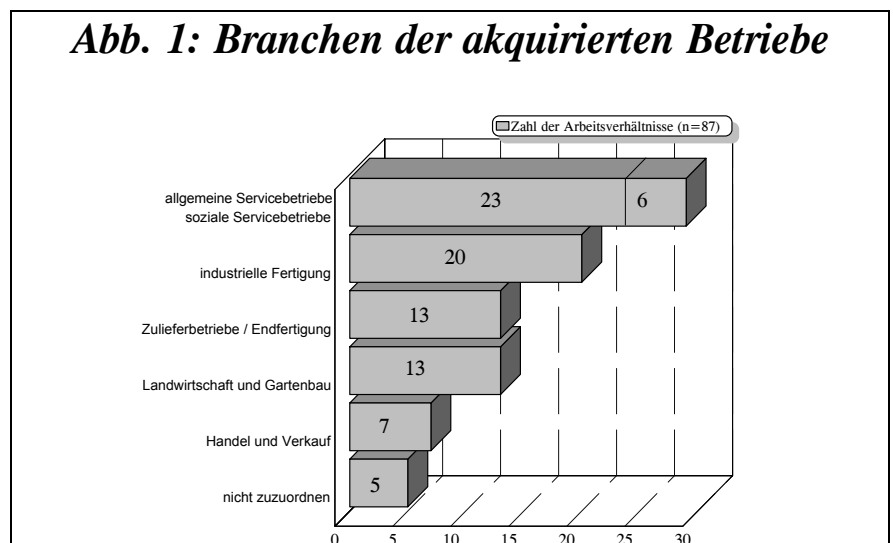
- *allgemeine Servicebetriebe* (Hotel/Gastronomie, Tankstelle, Spedition),
- *soziale Serviceeinrichtungen* (Altenheim, Pflegebereich),
- *industrielle Fertigung* (Möbel und Metallbau, Lebensmittelverarbeitung, Elektromontage),
- *Zulieferbetriebe/Endfertigung* (in kleineren Fertigungsbetrieben mit unmittelbarem Kundenkontakt: Tischlerei, Treppenbau, Reparatur von Fahrrädern, Textilien, Elektrogeräten)
- *Handel und Verkauf* (im Großhandel und Einzelhandel),
- *Landwirtschaft und Gartenbau*

Gewiß ist die Zuortbarkeit im einzelnen Falle nicht immer eindeutig. Dennoch lassen sich einige allgemeine Tendenzen erkennen:

- Es überwiegen Betriebe, die einfache manuelle Tätigkeiten im Rahmen ihrer Dienstleistungen anbieten bzw. fordern; wenn noch einige Betriebe aus dem Bereich Handel/Verkauf hinzugenommen werden, liegt knapp die Hälfte der für Unterstützte Beschäftigung zugänglichen und erschlossenen Arbeitsplätze in diesem Bereich. Gerade diese Arbeiten sind zumeist hochgradig abhängig von schwankenden Aufträgen einerseits, andererseits erfordern sie aber auch eine gewisse Verlässlichkeit und Kontinuität, insbesondere in der Organisation der Arbeitsabläufe und im Hinblick auf Kundenzufriedenheit. Diese Arbeitsplätze haben also alle Kennzeichen, wie sie für Randbelegschaften festgestellt wurden.
- Gleichwohl gibt es noch bzw. wieder einen Rest oder Sockel von Arbeitsplätzen im primären und im sekundären Sektor, in Landwirtschaft und Gartenbau einerseits und in der industriellen Fertigung andererseits. Wenn einige Arbeitsplätze aus etwas größeren Zulieferbetrie-

ben hinzugezählt werden, findet immerhin fast ein Drittel in technisch/handwerklichen Fertigungsbetrieben und ein weiteres Sechstel in Landwirtschaft und Gartenbau eine Beschäftigung. Hier wie dort dürften es insbesondere Arbeiten sein, die sich entweder einer maschinellen Bearbeitung entziehen oder für die sich dies - bei günstigen Lohnkosten - nicht rechnet. Dementsprechend groß ist hier - so ist anzunehmen - der Lohnkostendruck und die Tendenz, Arbeiten an Kurzarbeitskräfte oder an Subunternehmen zu vergeben, sofern sich das organisieren läßt.

- Klein- und Kleinstbetriebe (bis 15 Beschäftigte) allerdings, die Zuliefer- oder Endfertigungsfunktionen haben, also das Gros der Handwerksbetriebe, bieten wider Erwarten wenig Beschäftigungschancen. Solche Betriebe scheinen unter besonders hohem Kosten- und Konkurrenzdruck zu stehen sowie ein so hohes Maß an Flexibilität zu erfordern, daß für Personen mit irgendwelchen Beeinträchtigungen oder für längerfristige vertragliche Vereinbarungen wenig Spielraum bleibt. Die weit überwiegende Mehrzahl der Kleinbetriebe, in denen eine Platzierung unserer Zielgruppe gelungen ist, sind



Dienstleistungsbetriebe.

2. Diese Tendenzen werden nochmals unterstrichen und noch weiter präzisiert, wenn die Art der Arbeitstätigkeiten betrachtet wird, die die Zielgruppe zu verrichten hat:

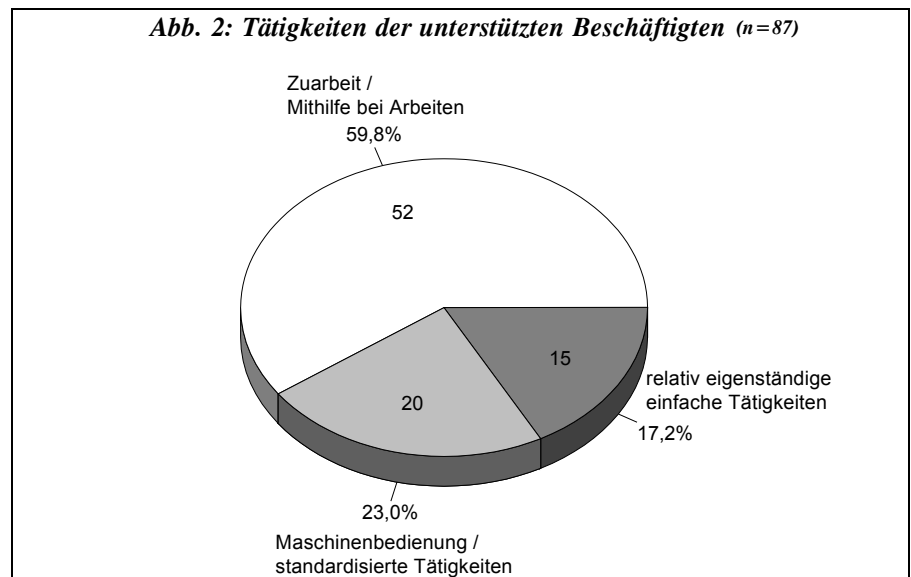
So sind von den Vermittelten insbesondere folgende Aufgaben auf ihrem jeweiligen Arbeitsplatz zu erfüllen (s. Abb. 2):

- *Zuarbeit/Mithilfe bei Arbeiten* (so insbes. Säubern, Aufräumen, Entsorgen,
- Nachfüllen, Hol- und Auslieferungsdienste, Be- und Entladen),
- *relativ eigenständige einfache Tätigkeiten* (Unkraut beseitigen, Pflanzen, Mähen, Graben, Anlage säubern, Wäsche besorgen),
- *Maschinenbedienung/standardisierte Tätigkeiten* (an Schleifmaschine, Schweißgerät, Verpackungs-Füllmaschine, Serienmontage)

Sicherlich ist auch hier die Zuordnung und Abgrenzung etwas willkürlich, zumal fast jede Tätigkeit auch eine Zuarbeit für andere im Rahmen des gesamten Arbeitsvorgangs beinhaltet. Dennoch wird deutlich, daß die überwiegende Mehrzahl nachgeordnete oder ergänzende Tätigkeiten verrichtet, die gleichsam am Rande anfallen; kurz, es sind typische Tätigkeiten von Randbelegschaften, und zwar zu meist der am äußersten Rande.

Dennoch scheint - solange die Auftragslage es zuläßt - die Beschäftigung von vergleichsweise beständigen Arbeitskräften, die den Betrieb, die Arbeitsabläufe und ihre Aufgabe kennen, die verläßlich und motiviert sind, vorteilhafter zu sein, als ein Rückgriff auf Zeitarbeitskräfte allein, zumindest solange sich das noch irgendwie rechnet.

Ein Abbau dieser äußeren Randbelegschaft und damit eine Gefährdung auch bestehender Ar-



beitsverhältnisse in diesem Arbeitsmarktsektor droht allerdings von drei Seiten:

1. **Konjunkturelle, saisonelle, branchenspezifische Auftrags-einbußen und -schwankungen**, können eine Freisetzung, ja u.U. ein Herausdrängen gerade dieser Gruppe oft als erste erzwingen; dies kann insbesondere auch dadurch geschehen, daß deren Arbeiten von "altgedienten" Betriebsangehörigen übernommen werden. So scheinen Betriebe, die diesbezüglich noch "Altlasten" zu versorgen haben, also noch Randbelegschaften meinen abbauen müssen, schon jetzt am wenigsten offen für die Zielgruppe „Unterstützte Beschäftigung“.

2. **Randbelegschaften werden ersetzt durch befristete Zeitarbeitskräfte**; dies ist um so wahrscheinlicher, je mehr diese unter Bedingungen zu beschäftigen sind, die ungleich kostengünstiger sind. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn infolge eines enormen Arbeitskräfteüberhangs eine ständige Abrufbereitschaft auch eingearbeiteter qualifizierter Arbeitskräfte und damit auch eine gewisse Verläßlichkeit garantiert ist.

3. **Aufträge, die einen hohen Anteil solch nachgeordneter oder ergänzender Zuarbeitstätigkeiten beinhalten**, werden an Betriebe in anderen Regionen, oder sogar anderen Weltteilen verlagert, wo die Produktionskosten niedriger sind. Dabei sind die unmittelbaren Lohnkosten oft nur ein, nicht selten geringerer Teil derselben.

Solche Auslagerung gelingt allerdings am wenigsten in den Bereichen, wo Dienstleistungen direkt erbracht, eine Endfertigung für den Konsumenten vor Ort vorgenommen oder Produkt und Dienstleistungen unmittelbar verkauft werden. Diese Tätigkeiten sind weitgehend standortgebunden. In diesen Bereichen liegt auch die überwiegende Mehrzahl der durch Unterstützte Beschäftigung erschlossenen Arbeitsplätze. Dieser Bereich ist allerdings in besonderer Weise abhängig von der Nachfrage und diesbezüglichen Schwankungen unmittelbar am Standort; und in diesen Bereich drängen bei hoher Massenarbeitslosigkeit zunehmend auch überqualifizierte hochmotivierte Aushilfs- oder Zeitarbeitskräfte.

Sollten allerdings immer größere Teile von Randbelegschaften durch Nebenerwerbs- oder Zeitarbeitsjobs ersetzt werden und aufgrund entsprechender ökonomischer und ar-

beitsrechtlicher Rahmenbedingungen auch ersetzt werden können, muß dann - so frage ich - auch Unterstützte Beschäftigung ihre Zielrichtung verändern? Muß dann Unterstützte Beschäftigung auch für solche Zeitarbeitsjobs oder vielleicht sogar Nebenerwerbsjobs angeboten werden? Um das zu ermöglichen, könnte z.B. eine spätere Wiederbeschäftigung in einer WfB garantiert oder auch eine Teilzeitbeschäftigung in einer WfB neben einem Teilzeitjob in einem normalen Beschäftigungsverhältnis erlaubt werden.

III Politische Zweckmäßigkeit von Unterstützter Beschäftigung

Gleichgültig wie die Entwicklung auf den Arbeitsmärkten weitergehen wird, es muß in jedem Fall Aufgabe der Politik sein, Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung fortzuführen und auszuweiten; jedenfalls dann, wenn Politik noch den Anspruch erhebt, die Entwicklung noch irgendwie zu steuern und wenn sie auch Personen mit irgendwelchen Beeinträchtigungen noch eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen will. Eine ernstgemeinte Beschäftigungspolitik muß gerade in Zeiten eines knapper werdenden Arbeitsangebots Konzepte und Strategien entwickeln, die verhindern, daß nicht immer mehr Personengruppen ausgeschlossen werden und bleiben. Dem ist aus folgenden Gründen entgegen zu wirken:

1. Aus gesellschaftspolitischen Gründen

Das für einen demokratischen Staat substantielle Gleichheitspostulats gebietet, jedem zumindestens Chancen auf gleiche Teilhabemöglichkeiten einzuräumen und dies muß notwendig - zumindest partiell - die Kompensation von diesbezüglich ungleichen Startvoraussetzungen beinhalten. Jedenfalls ist es mit dem Gleichheitspostulat unvereinbar, daß der Staat Ausschließungs-

und damit Ausgrenzungsprozessen tatenlos zusieht oder diese sogar noch verstärkt und bestätigt. Das ist schon deshalb nicht zu rechtfertigen, weil die Ausschlußkriterien und -verfahren allzuoft willkürlich sind und ihr prognostischer Wert gering ist. So zeigte sich in unserer Untersuchung, daß der offiziell festgestellte Grad der Behinderung nahezu keinerlei Einfluß auf die künftige berufliche Integration hat. Allenfalls der vorangegangene schulische und berufliche Bildungsweg hat eine gewisse prognostische Bedeutung für die beruflichen Integrationschancen.

Vorab definierte Aufschlußkriterien sind daher fachlich wie politisch fragwürdig und sie dienen allzuoft dazu, Ausschlußprozesse als sachlich begründet erscheinen zu lassen. Unterstützte Beschäftigung hat daher die gesellschaftspolitische Aufgabe, die Berechtigung gängiger Ausschlußkriterien und -prozesse des Arbeitsmarktes zu widerlegen.

2. Aus sozialpolitischen Gründen

Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung haben ferner die wichtige Funktion, bewußt zu machen, daß korrigierende staatliche Interventionen nicht nur erforderlich sind, sondern auch zum Erfolg führen. Sie zeigen, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um Personen, die ansonsten aufgrund irgendwelcher Beeinträchtigungen von dauerhafter Ausgrenzung bedroht sind, ins Erwerbsleben zu integrieren und daß sich das u.U. langfristig sogar lohnt. Nach unserer Untersuchung konnten immerhin über 40 % der Bewerber in ein Arbeitsverhältnis, zwei Drittel davon in ein unbefristetes, vermittelt werden. Nur bei 20% wurde der Vermittlungsversuch aus unterschiedlichen Gründen abgebrochen. Unterstützte Beschäftigung kann somit als Beweis gelten, daß nicht in jedem Fall die personellen Voraussetzungen der entscheidene Hinderungsgrund sind, sondern eher restriktive Arbeitsmarktbedingungen und irgendwelche Vorbehalte sowie mangelhafte Strategien

der Erschließung von Arbeitsplätzen, die potentiell verfügbar wären. Unterstützte Beschäftigung liefert so auch eine sozialpolitische Rechtfertigung für die Ausgleichsabgabe; denn diese macht ja nur Sinn, wenn die betreffenden behinderten Personengruppen prinzipiell auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen wären. So wird deutlich, daß diesen Gruppen aber aus Kostengründen oder aufgrund sozialer Diskriminierung überproportional ausgegrenzt werden. Solchen ausgrenzenden Tendenzen durch erfolgreiche Maßnahmen und Konzepte entgegenzusteuern und ihre Berechtigung zu widerlegen, muß Aufgabe offensiver Sozialpolitik sein.

3. Aus bildungspolitischen Gründen

Unterstützte Beschäftigung hält für viele behinderte Jugendliche und junge Erwachsene zumindest die Perspektive für eine spätere Integration ins Erwerbsleben offen. Nur unter dieser prinzipiellen Option und Perspektive machen vorangehende Integrationsbemühungen im vorschulischen und schulischen sowie im beruflichen Ausbildungsbereich für sie einen ~~Sinn~~. Integrationsversuche im Behindertenbereich wären nahezu absurd, wenn sie bei dem für die weitere Lebensführung entscheidenden Eintritt ins Erwerbsleben prinzipiell endeten. Auch wenn für manche, vielleicht sogar für die Mehrzahl der Personen mit gravierenden Beeinträchtigungen eine normale kontinuierliche Erwerbsbiographie in einem erlernten Beruf nicht erreichbar sein wird - was im übrigen für einen immer größer werdenden Anteil auch der „Normalbevölkerung“ zutrifft - so sollte ihnen zumindest die Chance offen stehen, für einige Zeit auch an normalen betrieblichen Arbeitszusammenhängen und -prozessen teilzunehmen. Auch eine zeitweilige Teilnahme kann eine wichtige biographische Erfahrung darstellen und andere Perspektiven und Selbsteinschätzungen eröffnen.

Zumindest das sollte jedem ermöglicht werden und dies ist zu ermöglichen, wie unsere und andere Untersuchungen anhand vieler Fälle belegen.

Literatur

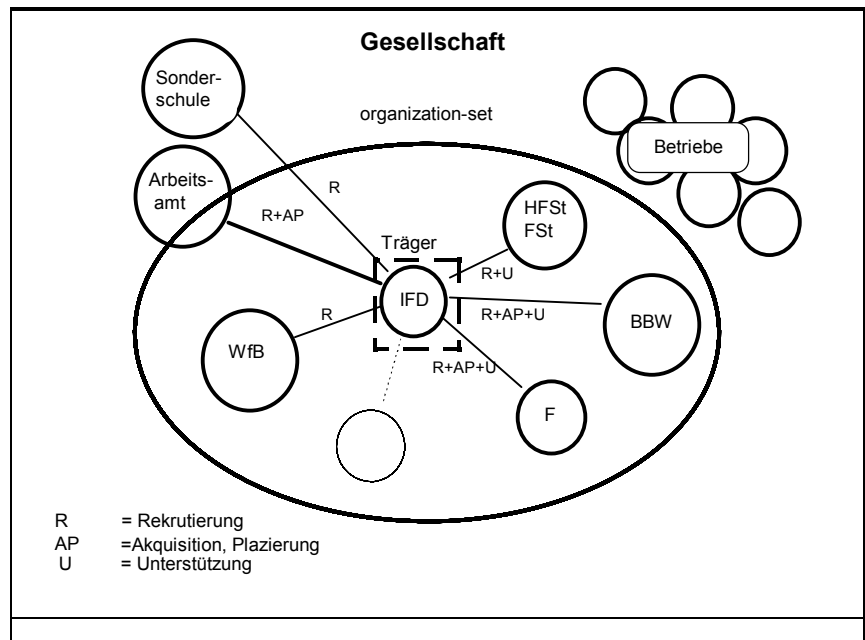
Friebel, H.; Epskamp, H.; Friebel, R.; Toth, S.: Bildungsindidentität. Zwischen Qualifikationschancen und Arbeitsplatzmangel. Eine Längsschnittuntersuchung. Opladen 1996
 Heinze, R.G.; Hohn, H.W.; Hinrichs, K.; Olk, T.: Armut und Arbeitsmarkt: Zum Zusammenhang von Klassenlagen und Verarmungsrisiken im Sozialstaat. In: Zeitschrift für Soziologie 3, 1981, 219 - 243
 Matthies, H.; Mückenberger, U.; Offe, C.; Peter, E.; Raasch, S.: Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Reinbeck bei Hamburg 1994
 Montada, L.: Arbeitslosigkeit ein Gerechtigkeitsproblem? In: Montada L. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit. Frankfurt am Main 1994
 Schul, S.; Sieber, W.; Rohmert, W.: Beruflich-soziale Rehabilitation und Integration von lern- und mehrfachbehinderten Jugendlichen. Voraussetzungen und Erfolge. Frankfurt am Main 1994

Auswirkungen der Unterstützten Beschäftigung auf die Institutionen des Rehasystems

von Prof. Dr. J. Hohmeier, Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung, Universität Münster

Anliegen der Arbeitsgruppe war es, anhand des abgebildeten Schemas Platz und Funktionen der Integrationsfachdienste im System der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu diskutieren.

2. Wo könnte/sollte die zukünftige Position der Integrationsfachdienste im organization-set sein? Welche Irritationen auf der Grundlage von Konkurrenz um Klienten oder Arbeitsstellen bzw. welche Kooperationsbeziehungen im Sinne gegenseitiger Ergänzung sind möglich?



Es ging damit nicht um die Vorlage neuerer Forschungsergebnisse, sondern um die gemeinsame Reflexion gegenwärtiger und zukünftiger Kooperationsbeziehungen im "organization-set" der beruflichen Eingliederung auf einer organisationssoziologischen Ebene. Dabei standen zwei Fragen im Mittelpunkt:

1. Wie sind die Beziehungen der Integrationsfachdienste zu den anderen Institutionen im organization-set nach Erfahrung der AG-TeilnehmerInnen? Welche "Beobachter-Position" (Luhmann) nehmen die anderen Systemelemente gegenüber den Integrationsfachdiensten ein und wie beeinflusst diese die Arbeit der Integrationsfachdienste?

Im folgenden sollen aus der Diskussion vier inhaltliche Aspekte kurz wiedergegeben werden:

1. Der Platz der Integrationsfachdienste ist im und nicht - was bei einer derartig innovativen Einrichtung denkbar wäre - außerhalb des organization-set. Im organization-set ist die Chance am größten, die für die Arbeit der Integrationsfachdienste notwendigen Kontakte in Richtung auf Kooperation und gegenseitige Ergänzung zu gestalten und gleichzeitig Einfluß auf andere Systemelemente zu nehmen.

2. Die Integrationsfachdienste können bei der Gestaltung ihrer Umwelt im organization-set ihre natürlichen Vorteile nutzen, welche ins-

besondere in der größeren Nähe sowohl zu den Klienten als auch zu Betrieben sowie in ihrer Überlegenheit hinsichtlich zeitlicher Ressourcen und methodischer Instrumente (Ergotherapie + Sozialpädagogik/Sozialarbeit) bestehen.

3. Was die zukünftige Entwicklung systemischer Beziehungen im organization-set betrifft, so ist zu prognostizieren, daß die Integrationsfachdienste voraussichtlich das "Systemelement" WfB am stärksten beeinflussen werden, ihre Arbeit organisatorisch an die Institutionen BBW und F (Förderlehrgänge) anschließen könnten und die Entwicklung kooperativer Beziehungen zu den örtlichen Arbeitsverwaltungen die größte strategische Bedeutung haben dürfte.

4. Über die Betrachtung der Beziehungen im organization-set darf nicht das Verhältnis der Integrationsfachdienste zu ihren Trägern (Trägervereine oder Wohlfahrtsverbände) vernachlässigt werden, da diesem für die Unterstützung und den Fortbestand zentrale Bedeutung zukommt.

Unterstützte Beschäftigung lohnt sich

Empirische Untersuchung der Hamburger Arbeitsassistenz zum finanziellen Mitteleinsatz und Einsparung für die Unterstützte Beschäftigung

Die Forderung nach einem Auf- bzw. Ausbau von Fachdiensten, die sich an der Idee der Unterstützten Beschäftigung orientieren, scheint in Zeiten knapper öffentlicher Kassen besonders prekär zu vermitteln. Erfolgreich wird diese politische Diskussion nur dann zu führen sein, wenn deutlich herausgearbeitet wird, daß *erstens* die Menschen mit Behinderung einer finanziellen Förderung bedürfen (egal ob Rehabilitationseinrichtungen, in der Erwerbslosigkeit oder in Unterstützter Beschäftigung) und *zweitens* Unterstützte Beschäftigung andere Formen der finanziellen Förderung ersetzt. Dem finanziellen Mitteleinsatz für die Unterstützte Beschäftigung stehen insofern immer auch Einsparungen gegenüber.

Die Hamburger Arbeitsassistenz hat im Juni 1997 eine detaillierte empirische Untersuchung vorgelegt mit dem Titel: „Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes und der Einsparungen für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“. In dieser Studie wird der finanzielle Mitteleinsatz für jedes einzelne unterstützte Beschäftigungsverhältnis mit den jeweiligen Einsparungen kostenmäßig bilanziert. (Untersuchungszeitraum: März 1992 bis März 1997)

Bei dem finanziellen Mitteleinsatz sind sowohl die Kosten des Fachdienstes (überörtlicher Sozialhilfeträger und Hauptfürsorgestelle) als auch die Lohnkostenzuschüsse durch die Bundesanstalt für Arbeit berücksichtigt worden. Bei den Einsparungen sind, entsprechend dem individuellen Status jeder einzelnen Person vor der Vermittlung, berücksichtigt: Einsparung des Sozialhilfeträgers durch Wegfall von Leistungen für die Werkstatt für Behinderte, Verrechnung von Ein-

kommen in betreuten Wohngruppen, Wegfall bzw.- Reduzierung von Sozialhilfeansprüchen; ferner Bundesmittel: Rentenversicherung, Kindergeld und zusätzlich Einnahmen von Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträgen.

Aus der sorgsam gegliederten Studie lassen sich aus dem Blickwinkel der unterschiedlichen Kostenträger zahlreiche Ergebnisse und Schlüsse hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen von Unterstützter Beschäftigung ziehen und auch erforderliche Personalaufwendungen vor und nach der Vermittlung erkennen. Diese Darstellung ermöglicht ein gutes Verständnis dafür, daß Unterstützte Beschäftigung einer relativ hohen Anfangsinvestition bedarf, die sich durch nachfolgende Einsparungseffekte jedoch frühzeitig amortisiert.

Bei der Hamburger Arbeitsassistenz sind bereits nach dreijähriger Tätigkeit ausschließlich positive Monatsbilanzen des Fachdienstes zu verzeichnen, wenn - unabhängig der Kostenträger - alle Kosten mit Einsparungen verrechnet werden. Insgesamt ist der finanzielle Mehraufwand für die ersten drei Jahre bereits in den nachfolgenden zwei Jahren ausgeglichen, dementsprechend können prospektiv erhebliche Einsparungseffekte festgestellt werden. Besonderes positiv verläuft die Kostenbilanz für den Sozialhilfeträger durch die Unterstützte Beschäftigung.

In der Studie wird differenziert zwischen dem finanziellen Mitteleinsatz und den Einsparungen auf Seiten der unterschiedlichen Kostenträger. Die zahlreichen Graphiken und Tabellen geben einen Einblick in die Dynamik der Kosten-/Einsparungsentwicklung durch die Unterstützte Beschäftigung. Sowohl die Berechnungsgrundlagen für die empirischen Untersuchungen als auch die gesetzlichen Be-

stimmungen (insbesondere BSHG und SchwG) werden aufgeführt. Dadurch gewinnt die Untersuchung - trotz der Spezifika des Finanzierungsmodells der Hamburger Arbeitsassistenten gegenüber anderen Eingliederungsfachdiensten - an Wert für eine politische Argumentation über die Finanzierung von Unterstützter Beschäftigung.

Die Untersuchung (47 Seiten) ist zu beziehen über die Hamburger Arbeitsassistenten, Fuhlsbüttler Str. 402, 22309 Hamburg (Fax: 040/ 6325496) für 25 DM (inkl. Versand).

Über den Tag hinaus - Finanzierung und Zukunft von Unterstützter Beschäftigung von Detlef Jähnert

„Die Krise des deutschen Beschäftigungssystems ist augenfällig. Mit der höchsten Arbeitslosigkeit nach Kriegsende, mit politischen Rufen nach einem 'Umbau' des Sozialstaates und nach 'schlanker' Produktion, in deren Folge weitere Arbeitsplätze 'freigesetzt' werden sollen, wird die 'internationale Wettbewerbsfähigkeit' eingefordert“ (WAGNER 1997, 199).

„Überall in der westlichen Welt wurde Arbeit während der letzten Jahrzehnte zu einem unsicheren

Faktor, da die alten Arbeitsstrukturen zerfielen: Vollzeit-Arbeitsplätze werden abgebaut, es gibt ein drastisches Anwachsen von (schein-)selbständiger Arbeit und Teilzeitarbeit; viele Unternehmen bieten zeitlich begrenzte Verträge an, während andere Modelle erproben, die aus einem reduzierten Stammpersonal und einer sich vergrößernden Anzahl unregelmäßig Arbeitender mit vielen unterschiedlichen Arbeitsplatzformen, vom Berater bis zum Reinigungspersonal, basieren“ (WILKINSON 1997, 104).

Betrachtet man diese Entwicklungen, so kann man mit WAGNER zurecht fragen: „Was nützt ... die vorübergehende Integration im Bildungssektor, wenn ihr bleibende Segregation im Arbeitsmarkt folgt?“ (1997, 200).

Aber halt, kommt jetzt hier der Einwand: Die über 100 Integrationsfachdienste in Deutschland beweisen doch tagtäglich, daß es sehr wohl und in nennenswertem Umfang möglich ist, schwerer Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch dauerhaft zu integrieren.

Ich bin der Ansicht, damit dies auch zukünftig so bleibt, ist es dringend notwendig, neben der Diskussion über den weiteren Ausbau der Integrationsdienste auch die Diskussion über die Zukunft der Industriegesellschaft, über die Auswirkungen einer globalisierten Wirtschaft und über die Frage, wie in einer solchen Gesellschaft Solidarität sichergestellt bzw. organisiert wird, zu beginnen. Welche Entwicklungen sind denkbar, wie reagieren wir darauf und wie stellen wir sicher, daß dabei u.a. behinderte Menschen nicht noch stärker ins Abseits gedrängt werden?

Leistungen zur Förderung der Eingliederung (F.d.E.) müssen bereitgestellt werden

Äußerungen einzelner Arbeitsämter, zukünftig auch in der Förderung der Einstellung Schwerbehinderter nach § 33 Abs.2 SchwbG restriktiver zu verfahren, und dies mit den beschränkten Mitteln des jeweiligen Arbeitsamtes zu erklären, entbehren, folgt man der sicher zutreffenden Kommentierung von Dr. Horst H. Cramer, der gesetzlichen Grundlauge.

Gehört der Schwerbehinderte zum förderungsfähigen Personenkreis (§§ 6 Abs.1 und 33 Abs.2 SchwbG), so ergibt die „Entscheidung, die das Arbeitsamt im Einzelfall nach pflichtgemäßen Ermessen zu treffen hat“ (S. 637) die Höhe (§ 5 SchwbAV) und die Dauer (§ 6 SchwbAV) der Förderleistung, die „individuell nach dem Erfordernissen des Einzelfalls festzusetzen“ (S.637 und S.639) ist.

„Die Leistungen werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. **Die-se Mittel sind der Bundesanstalt für Arbeit im erforderlichen Umfang ohne Obergrenze aus dem Ausgleichsfonds beim BMA zur Verfügung zu stellen.**“ (S.352)

Dies ist in der Vergangenheit sowohl nach Aussagen von den zuständigen Fachreferenten Dr. Cramer im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) und Herbert Schneider in der Bundesanstalt für Arbeit auch der Fall gewesen. Die F.d.E. Mittel stehen im erforderlichen Umfang zur Verfügung und können von den Arbeitsämtern nachgefordert werden.

Diese Regelung geht sogar so weit, daß „der Ausgleichsfond Mittel für andere Zwecke nur noch insoweit einsetzen kann, als sie nicht zur Erfüllung der der Bundesanstalt für Arbeit obliegenden Verpflichtungen benötigt werden.“ (S.352)

Ergo: Solange der Ausgleichsfond des BMA noch nicht völlig leer ist, können die örtlichen Arbeitsämter über die Bundesanstalt für Arbeit die benötigten Gelder nachfordern.

Angelika Thielicke

Quelle: Horst H. Cramer, Schwerbehindertengesetz, 4.Aufl., München 1992

Zunächst ist festzuhalten, daß unsere Gesellschaft, und nach meiner Einschätzung auch die meisten Aktivisten der betrieblichen Integration behinderter Menschen, immer noch von einem Wirtschaftsmodell ausgeht, welches es nicht mehr gibt, bzw. das sich in Auflösung befindet. „In den sogenannten Industrieländern wie Japan, den Vereinigten Staaten oder Deutschland arbeitet heute im Durchschnitt nicht einmal mehr jeder Dritte in der Industrie. Nur noch eine Minderheit der Erwerbstätigen stellt tatsächlich etwas her“ (HEUSER 1996 a, 8) Darauf weist auch DOOSE hin, wenn er schreibt: „Wir befinden uns inmitten einer revolutionären Umstrukturierung des Arbeitsmarktes. Waren 1970 noch 52,7% aller Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe (Industrie und Handwerk) tätig, waren es 1993 37%, während sich der Anteil im Dienstleistungsbereich von 25,6 auf 60% steigerte“ (1997, 11). Es hilft jedoch wenig, zu postulieren, wir seien eben auf dem Weg in eine Dienstleistungsgesellschaft und dort seien zukünftig die Arbeitsplätze zu schaffen. Viel ausschlaggebender scheint mir zu sein, daß wir auf den Weg in eine fragmentierte Gesellschaft gedrängt werden, in der sich nicht nur gesellschaftliche Institutionen auflösen, sondern auch Solidaritäten verloren gehen können und in der es dem einzelnen leichter fallen wird, sich von den Pflichten und Lasten gegenüber der Allgemeinheit zu lösen. Sicherlich durch die Globalisierung vorangetrieben, werden sich vor allem Arbeitsverhältnisse in den nächsten 20 Jahren (vielleicht haben wir auch noch etwas länger Zeit) völlig verändern, dies trifft auch auf den „Hoffnungsträger“ Dienstleistungsbereich zu.

Vehikel dieser Entwicklung ist die weltweite Vernetzung und die sich daraus für die Wirtschaft ergebenden Möglichkeiten. So entstehen nicht nur weltweit neue Konkurrenzen, zugegebenermaßen auch neue Absatzchancen, sondern auch der Zwang zu immer individuelleren

Angeboten. Die Serienfertigung wird an Bedeutung verlieren. Wo sie noch aufrecht erhalten werden muß, z.B. bei der Autoproduktion, werden in noch stärkerem Maße Industrieroboter zum Einsatz kommen. „VW brauchte für die Fertigung von 1,2 Millionen Autos 1991 noch 200 Millionen Stunden, im Jahre 2001 werden es nur noch halb so viele sein“ (SCHMIDT-KLINGENBERG 1997, 87). Individuelle maßgeschneiderte Angebote werden über die Netze ihre Kunden suchen und finden oder vom Markt verschwinden. Aber auch der andere Weg ist denkbar, Kunden suchen sich über das Netz „passende“ Anbieter. Der, der zukünftig am schnellsten und individuellsten das Produkt anbietet, das der Kunde sucht, wird den Auftrag erhalten. Erste Schritte in dieser Richtung sind heute u.a. schon bei den Medien zu erkennen. So bietet Pay-TV nicht mehr ein Programm, das alle gleichzeitig sehen, sondern zahlreiche individuelle Programme (bis zu 500 Programme schätzen Experten), aus denen ich 1. aussuchen und 2. im Prinzip auch individuell entscheiden kann, wann ich „meinen“ Film sehen will. Dieses Modell ist auch für Zeitungen denkbar. Es ist nur noch eine Frage der Zeit, wann ich mir individuell das Leseangebot aussuchen kann, daß ich haben will, bzw. nur noch die Artikel individuell für mich am Bildschirm zusammengestellt werden, an denen ich interessiert bin. Erste Versuche in dieser Hinsicht laufen bereits in den Vereinigten Staaten.

Nun mag man denken, daß dies doch ein Fortschritt ist, ich zahle ja nur noch für das, was ich wirklich haben will und nicht wie bisher, auch für alles, was mich eigentlich nicht interessiert, ich also auch nicht nutze. Doch Vorsicht! Werfen wir einen Blick auf die, die die Angebote herstellen/bereitstellen, die (noch) Arbeitnehmer.

Was hindert den Verleger daran, den Journalisten nur noch in dem Umfang zu bezahlen, wie die von ihm erstellten Artikel angefordert

werden und warum sollen zukünftig noch Artikel erscheinen, die nicht profitabel sind. Ich fürchte, so mancher Bericht, z.B. über die Hamburger Arbeitsassistenten, dürfte unter diesen Bedingungen nur noch wenig Aussicht haben, ein breites Publikum zu erreichen (ob er bisher wahrgenommen wurde, ist eine andere Frage). Da Dienstleistung und Produktion immer mehr individualisiert werden können, gibt es auch keine Notwendigkeit mehr, den Dienstleistungs- und/oder Produktionsprozeß in einer Fabrik, einem Büro oder einer Redaktion zu erbringen. Telearbeit ist angesagt, und die Bundesregierung wird nicht müde, dies immer wieder als den zukunftsweisenden Weg zu preisen: „Die vor uns liegende Informationsgesellschaft eröffnet unabsehbare Chancen für jeden von uns, für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Verbraucher. Anbieter und Nutzer der neuen Informations- und Kommunikationsdienste. Die Entwicklung schafft Spielräume für mehr Produktivität und mehr Beschäftigung. Sie verringert die räumliche Distanz zwischen Wohnen und Arbeit, verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und trägt zur Entlastung von Verkehr und Umwelt bei“ (REXRODT o.J., 3). Und es spricht auf den ersten Blick in der Tat einiges dafür. Doch wem wird sie außer den Unternehmern nutzen?

Durch die Telearbeit werden „die Reichen noch reicher, die Klugen noch klüger; aber die meisten Menschen werden von der neuen Technik nicht profitieren. Sie werden bald arbeitslos oder verdingen sich als scheinbar selbständige Nomaden auf der Infoautobahn - eine breite, verarmte Unterklasse im digitalen Zeitalter“ (HEUSER 1996 b, 17). Selbstverständlich wird es auch in dieser Gesellschaft noch einen Bedarf an handwerklicher/produzierender Arbeit geben. Um die verbliebenen Arbeitsplätze wird aber ein solcher Konkurrenzkampf entstehen, daß mir die Phantasie fehlt, mir vorzustellen, daß

z.B. sog. geistig Behinderte in diesem Kampf ohne Unterstützung eine Chance haben. Für die „neue Arbeit“, man spricht auch von den Wissensarbeitern, dürften sog. geistig behinderte Menschen in der Regel wenig Voraussetzungen mitbringen. Aber auch für körperbehinderte Menschen dürfte die neue Arbeitsform nur im Einzelfall neue Arbeitsmöglichkeiten erschließen. Trotz aller ursprünglichen Euphorie über die Möglichkeiten und Chancen der neuen Technologie für Behinderte, es ist offensichtlich erst einer „Behindertenfirma“, der Pfennigparade in München mit ihrer „Programmier-Service GmbH“ gelungen, in diesem Bereich tatsächlich Arbeitsplätze in einem nennenswerten Umfang für behinderte Menschen zu erschließen. Inwieweit Körperbehinderte als Einzelkämpfer auf dem Markt der „Wissensarbeiter“ bestehen können, kann zur Zeit nur schwer eingeschätzt werden.

Klar ist aber, die „Telearbeit“ kommt auch auf weniger gut ausgebildete Arbeitnehmer wie Buchhalter oder Schreibkräfte zu. Nicht jeder von ihnen geht freiwillig nach Hause, mitunter haben sie ihre Arbeitgeber heimgeschickt und ihre physische Arbeitsstelle aufgelöst, um so Kosten zu sparen. Wenn es sich lohnen soll, können sie dabei nicht immer Rücksicht auf individuelle Wünsche nehmen. Denn auf Telearbeit umzustellen, lohnt sich vielfach nur, wenn ein Büro oder eine Abteilung auch ganz aufgelöst werden, und nicht nur diejenigen gehen, die lieber daheim am Bildschirm sitzen“ (HEUSER 1996 a, 61).

Damit besteht die Gefahr, daß sich die Gesellschaft wieder einmal in zwei Klassen spaltet. Die wohlhabende EDV-Elite, die sich als selbständige Datenunternehmer ihre Auftraggeber suchen, und der Rest, der das von HEUSER beschriebene Nomadendasein führt. Nochmal HEUSER: „Das Normalarbeitsverhältnis wird es mit Multimedia kaum mehr geben. Aber genau dar-

auf, auf die stetige, abhängige Erwerbsarbeit, ist ein großer Teil des Gemeinwesens ausgerichtet - vor allem das in den vergangenen hundert Jahren langsam gewachsene Sozialsystem in Deutschland“ (HEUSER 1996 a, 88).

Damit einher geht, daß die Telearbeit dazu genutzt wird, daß die jetzigen Arbeitnehmer immer mehr in die Rolle der (Schein-) Selbständigen gedrängt werden. Es wird dann nur noch meßbare Leistung, die sich oft in Schnelligkeit und in Ideen (z.B. Computerprogramme) ausdrückt, bezahlt. Wer gut im Markt ist, hat die Chance auf hohes Einkommen, muß aber immer auch damit rechnen, daß er Zeiten überbrücken muß, in denen er wenig oder nichts verdient.

Blicken wir nun auf die Arbeit der so notwendigen Integrationsfachdienste, so fällt auf, daß sie überwiegend aus der Ausgleichsabgabe bezahlt wird.

Während der Jahrestagung 1997 der BAG UB beschäftigte sich eine Gruppe mit „Finanzierungsmodellen von Unterstützter Beschäftigung“. Nach einer kurzen Einleitung, die dem Inhalt dieses Artikels entsprach, wurde überprüft, wie die vertretenden Integrationsfachdienste ihre Arbeit finanzieren.

Soweit ich die Ergebnisse richtig protokolliert habe, waren in dieser Gruppe 9 Vertreter/innen von Integrationsfachdiensten vertreten. Alle erklärten, daß die Arbeit ihres Fachdienstes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werde. Bei zwei Diensten flossen ergänzend Mittel aus dem Europäischen Sozialfond in die Projektfinanzierung ein und in einem Fall gab es eine Regelfinanzierung durch das Arbeitsamt. Es kann also festgestellt werden, ohne den Einsatz der Mittel aus der Ausgleichsabgabe gäbe es vermutlich keinen einzigen Integrationsfachdienst in Deutschland. Und genau hier liegt die Gefahr.

Wer soll zukünftig die Ausgleichsabgabe zahlen, wenn wir alle als mehr oder weniger (Schein-) Selbständige tätig sind und nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen, also auch keine Ausgleichsabgabe zahlen müssen. Wenn wir als mehr oder weniger erfolgreiche Unternehmer tätig sein werden, wird der größte Teil von uns auch Möglichkeiten finden, die Zahlungen für Sozialsysteme, aber auch die Steuerlast ständig zu minimieren. Hier geben die Wirtschaftsseiten der Tageszeitungen ja durchaus „gute“ Anregungen.

Aber zugegeben, dies ist systemimmanent gedacht und in den nächsten 20 Jahren mögen auch noch Mittel zur Verfügung stehen, ausreichend stehen sie bereits jetzt nicht mehr zur Verfügung. Deshalb ist es jetzt wichtig, nach anderen Finanzierungen „Ausschau“ zu halten. Aber hier ist uns als Arbeitsgruppe nicht viel Neues eingefallen.

So wurde diskutiert, die Sozialhilfe in die Finanzierung der Assistenzdienste einzubeziehen, verstärkt ESF-Mittel einzusetzen und was als ganz wichtig erachtet wurde, endlich die Arbeitsverwaltung als Träger, zumindest für Formen der beruflichen Ausbildung, z.B. ambulantes Arbeitstraining, mit einzubeziehen. Die Anregung, auch die Kultusministerien in die Pflicht zu nehmen, indem die Integrationsfachdienste für die Anwerbung von Praktikaplätzen vergütet werden, wurde kontrovers diskutiert. Hier wurde die Gefahr gesehen, daß sich die Lehrer dann weitgehend aus ihrer Verpflichtung, Praktikumsplätze zu organisieren, und dies auch außerhalb der WfB, zurückziehen. Und natürlich soll zukünftig versucht werden, stärker Stiftungen zur (Anschub-)finanzierung zu gewinnen.

Was mir aber, neben der derzeitigen Absicherung der Dienste, wichtig erscheint, ist die Frage: Wie will die zukünftige Gesellschaft, die

dann übrigens eine andere sein wird, in zwanzig Jahren Solidarität organisieren? Wenn wir uns diesen Fragen nicht stellen, werden sie von denen beantwortet und entschieden, die mit Vehemenz den Umbau der Gesellschaft betreiben um Lohnnebenkosten, also Sozialbeiträge, zu sparen. Der bereits jetzt in der Krankenversicherung begonnene Weg, daß die Kranken für die Kranken zahlen, daß die Leistungen immer mehr eingeschränkt, aber dafür teurer werden, auf die Sozialhilfe übertragen, macht aus ihr eine „Versicherung der Armen“ durch die Armen und wird nicht einmal mehr das Existenzminimum sichern. So darf die Lösung nicht aussehen. Welche Lösung wir aber wollen, darüber muß der Diskussionsprozeß beginnen, gerade auch in der Bewegung für die berufliche Integration behinderter Menschen.

In der Zwischenzeit ist es wichtig, möglichst vielen behinderten Menschen, die dies wollen, die Möglichkeit zu bieten, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten. Dafür ist der weitere und beschleunigte Ausbau der Integrationsfachdienste unabdingbare Voraussetzung. Damit dies gelingen kann, bedarf es weiterer finanzieller Mittel. Hier bieten sich aus meiner Sicht zwei Möglichkeiten an:

„1. Die Ausgleichsabgabe wird endlich erhöht. Die dadurch zur Verfügung stehenden zusätzlichen Gelder werden ausschließlich zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwandt und zwar so lange, bis jeder behinderte Mensch tatsächlich berufliche Wahlmöglichkeiten hat, oder

2. ein nicht unerheblicher Teil der Gelder, der bisher für die Sondereinrichtung WfB bereitgestellt wurde, wird zukünftig zur Finanzierung der Alternativen zur WfB umgeleitet und zwar so lange, bis sichergestellt ist, daß die Projekte zur „Unterstützten Beschäftigung“ überlebensfähig sind, d.h. daß Eingliederungsprojekte die notwendigen finanziellen Mittel für ihre Arbeit erhalten, maximal bis zur Höhe der Kosten eines WfB-Platzes“ (JÄHNERT 1997, 75)

Hinter dieser Überlegung steckt die Hoffnung, daß behinderte Menschen, wenn sie im Arbeitsleben zur Normalität werden, im bereits begonnenen Prozeß der Umgestaltung der Gesellschaft nicht einfach vergessen und/oder abgeschoben werden können. Ich bin sicher, daß es auch in einer wie oben beschriebenen, umgestalteten Gesellschaft gelingen wird, Arbeitsplätze für behinderte Menschen zu schaffen. Je eher wir jedoch die Diskussion darüber, wie dies gelingen kann, beginnen, um so besser sind ihre Chancen.

Detlev Jähnert,
Lutherstr. 21, 30171 Hannover

Literatur:

- Doose, Stefan 1997: Neue Wege in der beruflichen Rehabilitation. Unterstützte Beschäftigung. Eigenverlag: Hamburg
- Heuser, Uwe Jean 1996a: Tausend Welten. Die Auflösung der Gesellschaft im digitalen Zeitalter. Berlin: Berlin
- Heuser, Uwe Jean 1996b: Die fragmentierte Gesellschaft. S: 17-21. In: ZEIT Punkte: 5
- Jähnert, Detlev 1997: Es hat nie nur die WfB sein müssen - Schlaglichter auf eine falsche Entwicklung. S. 72- 75. In: Gemeinsam leben: 2
- Rexrodt, Günter o.J.: Vorwort. S. 3. In: Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): Telearbeit. Chancen für neue Arbeitsformen, mehr Beschäftigung, flexible Arbeitszeiten. Eigenverlag: Bonn

Schmidt-Klingenberg, Michael 1997: Das Kapital ist ein Chamäleon. S. 76-90. In: Der Spiegel: 31

Wagner, Herbert 1997: Vom Bildungssektor in den Arbeitsmarkt; Integrationsprobleme - Das Ziel der langfristig besseren beruflichen Integration bleibt. S. 199-203. In: Behindertenpädagogik: 2

Wilkinson, Helen 1997: Kinder der Freiheit. Entsteht eine neue Ethik individueller und sozialer Verantwortung. S. 85-123. In: Beck, Ulrich

Starthilfemittel von Aktion Sorgenkind für Integrationsfachdienste

Träger, die ein Integrationsprojekt aufbauen wollen, können Starthilfemittel bei der Aktion Sorgenkind beantragen. Bisher sind leider erst wenige Anträge für diesen Bereich eingegangen.

Die Zuschüsse sollen die Eigenmittel der Träger bei einer Projektgründung stärken. Bezuschußt werden Personalkosten für maximal drei Jahre mit folgenden Prozentsätzen (alte Bundesländer/ neue Bundesländer):

1. Jahr 80%/ 90%
2. Jahr 60%/ 80%
3. Jahr 40%/ 70%

Die Sachkosten werden mit einer Pauschale von 20% des jeweiligen Zuschusses zu den Personalkosten gewährt.

Nähere Informationen und Anträge über den jeweiligen Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege oder die Bundesvereinigung Lebenshilfe bzw. den Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte oder direkt bei der Aktion Sorgenkind.

Arbeitsgruppe Fachleute und unterstützte ArbeitnehmerInnen tauschen sich aus

von Susanne Göbel

Auch das ein Novum: unterstützte ArbeitnehmerInnen, VertreterInnen unterschiedlichster Integrationsfachdienste und Eltern (präziser gesagt 1 Mutter) setzten sich auf der diesjährigen BAG UB Tagung im Rahmen einer Arbeitsgruppe zusammen und tauschen sich aus. Das Motto: "Was ich schon immer mal fragen wollte!"

Gefragt wurde viel, es wurde mitunter heiß und kontrovers diskutiert. Eben deshalb ist es fast unmöglich, eine Kurzzusammenfassung der Diskussion zu liefern, ohne die eine oder andere Antwort und Position zu unterschlagen, groß zu vereinfachen oder eben ausschweifend langweilig zu werden. Ich habe mich deshalb dazu entschlossen, eine Liste der wichtigsten Fragen zusammenzustellen, die eine gute Anregung für Diskussionen und Treffen vor Ort sein können.

1. "Was ich schon immer mal fragen und wissen wollte ..."

- Ist die Vermittlung eines Arbeitsplatzes ausreichend oder braucht es zusätzliche Unterstützung? Wie gehe ich mit Isolation, Freizeitgestaltung und dem Aufbau eines Freundeskreises um?
- Von wem muß die Initiative nach einem "mehr" als der reinen Arbeitsplatzsuche ausgehen? Von den unterstützten ArbeitnehmerInnen, vom Fachdienst, von Eltern, ...??
- Wann ist ein Anstoß von Seiten des Fachdienstes eine Hilfestellung? Wann ist es Bevormundung?
- Wie gehe ich als Fachdienst damit um, wenn Arbeit zur Zeit nicht die Priorität im Leben

des/r Kunden/in einnimmt? Wessen Recht geht hier vor? Das Recht auf Selbstbestimmung der behinderten Person oder die Pflicht des Fachdienstes, eine Arbeitsstelle zu finden?

- Wer übernimmt bei der Arbeitsplatzsuche was? Was übernimmt die behinderte Person, was übernimmt der Fachdienst?

2. Selbstbestimmung

- Was ist Bevormundung? Was ist Erziehung?
- Will die behinderte Person etwas Bestimmtes (z.B. Ordnungssinn) überhaupt lernen? Gehört das zur Unterstützung im Rahmen der Arbeitsassistenz und deren Auftrag dazu oder nicht dazu?
- Frage der Fachleute an ihr eigenes Rollenverständnis: Bin ich ErzieherIn, bin ich UnterstützterIn?

3. Absprachen zwischen unterstütztem/r ArbeitnehmerIn und dem Fachdienst

- Wer macht was? Wer ist für was verantwortlich?
- Was möchten unsere KlientInnen von uns?
- Welche Ziel haben die unterstützten ArbeitnehmerInnen? Welche Ziele hat der Fachdienst?

4. Kritik und wie man damit umgeht

- Muß Kritik immer höflich sein?
- Ist immer nur negative Kritik angesagt? Ist positive Rückmeldung ein "MUß", daß die behinderte Person "liefern" muß?

- Wie bringt man Kritik an? Direkt oder über Umwege?

5. Gemeinsame Wünsche an die Organisation kommender Tagungen

- Einladungen sollten 4 - 6 Wochen vor der Veranstaltung verschickt werden
- die Sprache sollte einfacher sein
- die Einladungen sollten sich gestalterisch vom Rest der Einladung deutlich absetzen (Schriftgröße, Schrifttyp, Bilder, extra Blatt, farbiges Papier)

People First

Zweites Bundestreffen der Selbstbestimmungsgruppen für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Melsungen

People First Gruppen sind unterstützte Selbsthilfegruppen für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Es gibt viele solcher Gruppen mittlerweile auf der Welt, vor allem in Nordamerika aber auch schon einige Gruppen in Deutschland.

Das nächste internationale Treffen aller People First Gruppen wird vom 23.-25. April 1998 in Anchorage in Alaska stattfinden.

In Deutschland wird vom 17.-19. Oktober 1997 das zweite bundesweite Treffen der Gruppen in Melsungen in Hessen stattfinden. Es ist mittlerweile auch eine neue Ausgabe des Rundbriefes „der Maulwurf“ entstanden.

Wer Interesse an der Gründung/Unterstützung einer People First Gruppe und weiteren Infos hat:

People First Deutschland - ISL
Jordanstr.5, 34117 Kassel
Tel. Mi. 17-19 Uhr 0561 7288546

Stand der Entwicklung und Zukunft von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland

von Stefan Doose

Aufbau und Ausbau von Integrationsfachdiensten

Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Regionale Modellprojekte und Aufbau kleiner Integrationsfachdienste als ergänzendes Angebot der beruflichen Rehabilitation

Es gibt zur Zeit in Deutschland ca. 120 Integrationsfachdienste, von denen sich die meisten noch in der Modellphase befinden. Dieser Ausbau wurde bisher hauptsächlich von den Hauptfürsorgestellen getragen, teilweise mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds oder des Horizon-Programmes.

Der Ausbau und der Konzeption dieser Fachdienste sind jedoch regional noch sehr unterschiedlich. Die Integrationsfachdienste werden überwiegend als notwendige Ergänzung des bisherigen Systems der beruflichen Rehabilitation für eine eingegrenzte Gruppe von Menschen mit Behinderungen verstanden, die ohne diese Hilfen arbeitslos bleiben oder in eine WfB kommen würden, dort aber eigentlich fehlplaziert wären.

Die Integrationsfachdienste sind mit ein bis zwei Personen teilweise so ausgestattet, daß nur eine ganz begrenzte Unterstützung am Arbeitsplatz faktisch möglich ist.

Die notwendigen spezifischen fachlichen Qualifikationen dieser Arbeit wie z.B. die individuellen Berufsplanung und Erstellung eines Fähigkeitsprofils, Akquisition von Arbeitsplätzen oder die Unterstützung am Arbeitsplatz sind bisher nicht Bestandteil irgendwelcher vorhandener Aus- oder Weiterbildungen. Die Mitarbeiter müssen sich so also oft ohne den Rückgriff auf die vorhanden Erkenntnisse in

Unterstützter Beschäftigung selbst einarbeiten. Damit wird die Effektivität der Integrationsfachdienste, besonders in der Anfangszeit, geschwächt.

Ein Teil der Integrationfachdienste sieht seinen Schwerpunkt in der Arbeitsvermittlung und Beratung und nicht in einer intensiveren Begleitung und Betreuung. Dies hat direkte Auswirkungen auf die unterstützte Zielgruppe.

Eine Gleichsetzung der Arbeit von Integrationsfachdiensten mit Unterstützter Beschäftigung ist also nicht zulässig. Vielmehr kann das Konzept der Unterstützten Beschäftigung Kriterien und Anregungen für die Arbeit der Integrationsfachdienste geben. Integrationsfachdienste sind ein Schritt in die richtige Richtung, indem ambulante Unterstützungsangebote im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden, die ohne diese Hilfen nicht vermittelt werden könnten.

Notwendige Weiterentwicklung: Unterstützte Beschäftigung als gesetzlich verankerte reguläre Wahlmöglichkeit für Menschen mit Behinderungen

In Zukunft wird es darum gehen, dieses Angebot flächendeckend auszubauen und gesetzlich den Anspruch auf Arbeitsassistenz zu verankern.

Integrationsfachdienste müssen durch eine Mischfinanzierung auf eine breitere Basis gestellt werden. Die gesetzlichen Förderbestimmungen müssen so gestalten werden, daß sie eine Integration von Menschen mit Behinderung fördern und nicht hemmen. Zur Zeit scheitert eine Finanzierung oft daran, daß die Kostenträger wechseln, wenn man sich auf den Weg der beruflichen Eingliederung begibt. Es

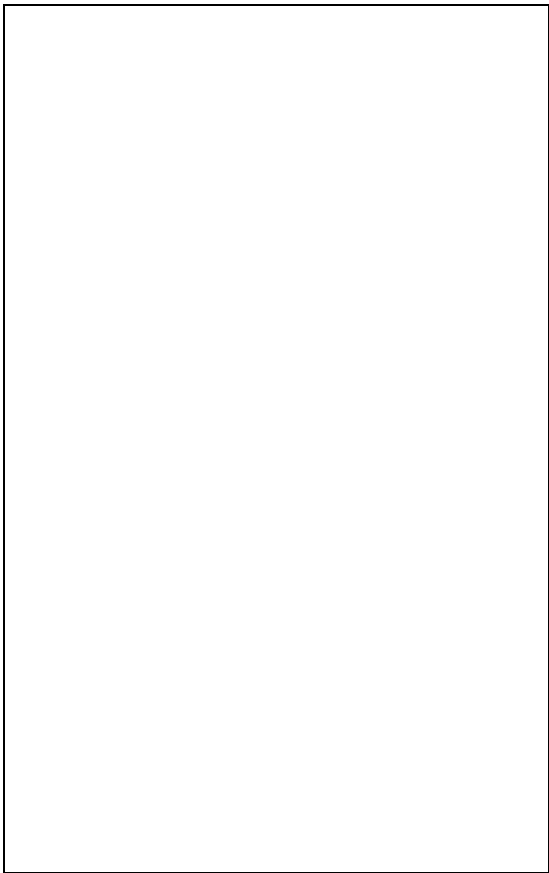
geht meiner Einschätzung nach nicht darum, insgesamt mehr Geld auszugeben, sondern nur anders einzusetzen. Kostensätze, die an die Menschen statt an Einrichtungen gebunden sind oder eine Poolfinanzierung könnten hier hilfreich sein.

Auch Arbeitnehmer mit einer schweren Behinderung sollten in Zukunft die Wahlmöglichkeit haben, außerhalb einer Werkstatt für Behinderte im Arbeitsleben unterstützt zu werden. Es geht nicht an, daß eine dauerhafte Unterstützung im Arbeitsleben für Menschen mit einer schweren Behinderung nur in dem Haus der Werkstatt für Behinderte möglich ist. Diese strukturelle Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen durch die Art und Weise wie Unterstützungsleistungen bei uns in der Gesellschaft organisiert sind muß aufgehoben werden. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Vergabe von Fördermitteln müssen so weiterentwickelt werden, daß Menschen unabhängig von Grad und Schwere der Behinderung in regulären Betrieben unterstützt werden können.

Der Grundsatz des Vorranges ambulanter/betrieblicher vor teilstationären/ überbetrieblichen Maßnahmen sollte konsequent auch auf berufliche Eingliederungsmaßnahmen angewandt werden.

Es gilt einen Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz im neuen Rehabilitationsgesetz SGB IX zu verankern und Fachdienste zur beruflichen Integration flächendeckend auszubauen.

In einigen Ländern gibt es bereits Berechnungen für einen weiteren Bedarf an Werkstattplätzen. Ein neuer Werkstattplatz kostet mindestens 80.000 DM. Anstatt in teure Gebäude und aussondernde Einrichtungen zu investieren, sollten diese Mittel für den Aufbau von



Sabine Kaland an ihrem unterstützten Arbeitsplatz im Jugendgästehaus Horner Rennbahn des Deutschen Jugendherbergswerkes

ben sich für alle Menschen öffnen, die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Aufgrund der steigenden Arbeitslosigkeit wird für Qualifizierungsprojekte und Beschäftigungsbetriebe der Bedarf steigen. Dadurch, daß dort Menschen mit und ohne Behinderung lernen und arbeiten würden, könnte sich die Produktivität positiv entwickeln, da Teams von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten in der Regel produktiver sind, als wenn man Menschen aufgrund ihrer Beeinträchtigung gruppiert. Es wäre auch wahrscheinlich, daß eine neue Qualität von Qualifizierungsmaßnahmen in den Werkstätten entwickelt würden, da Menschen ohne Behinderungen

andere Erwartungen an eine Qualifizierung mitbringen würden.

Im Rahmen des neuen Benachteiligungsverbotes von Menschen mit Behinderung im Grundgesetz wird es dem Gesetzgeber meiner Ansicht nach nicht möglich sein, nur aussondernde Unterstützungsangebote für Menschen mit schweren Behinderungen in Werkstätten vorzuhalten, wenn für vergleichbare Kostensätze eine ambulante Unterstützung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes von der Person gewünscht wird (Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Behinderten 1995).

Die Kostensätze müssen im Rahmen des Rechtsanspruches aufgrund der Behinderung in Zukunft an Personen und nicht an Einrichtungen gebunden werden. In den Niederlanden ist dies seit kurzem möglich, und auch in den USA läuft im Rahmen des „Choice“ Pro-

jektes ein entsprechender Modellversuch (Callahan 1996).

Modellprojekte mit entsprechender Begleitforschung könnten hier auch in Deutschland wirklich neue Wege der beruflichen Rehabilitation und der Leistungserbringung erproben, die allen Menschen mit Behinderungen Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Unterstützung im Arbeitsleben ermöglichen würden.

Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung

Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Integrationsfachdienste zeigen, daß Menschen mit einer schwereren Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, wenn sie entsprechende Unterstützung erhalten

Integrationsfachdienste haben in Modellprojekten und an einigen Orten mittlerweile durch ihre reguläre Arbeit bewiesen, daß z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten¹ oder psychischen Behinderungen, die bisher als „nicht vermittelbar“ galten, mit der entsprechenden Unterstützung erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können (Barlsen, Bungart 1996, Meuth 1996, Schön 1993, Trost/Schüller 1992, Trost 1997). Es hat durch diese Projekte somit eine Grenzverschiebung der Vorstellung gegeben, welche Personen „nicht vermittelbar“ auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind.

Unterstützte Beschäftigung ist dabei erfolgreich in einer schwierigen Zeit mit extrem hoher Massenarbeitslosigkeit. Unterstützte Beschäftigung kann nicht die Massenarbeitslosigkeit lösen. Unterstützte Beschäftigung ist aber notwendig, damit Menschen mit einer schwe-

ambulanten, integrativen Unterstützungsangeboten bereitgestellt werden. Erste Untersuchungen beweisen, daß Unterstützte Beschäftigung zwar ganz am Anfang oft teurer ist, aber auf lange Sicht nicht teurer, sondern meist sogar billiger als die Unterbringung in Werkstätten für Behinderte ist (Ciolek 1997, Schön 1993, Trost/Schüller 1992).

Wenn die Werkstatt für Behinderte nicht mehr die einzige Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeit für Menschen mit schweren Behinderungen ist, werden sich auch Werkstätten ändern müssen. Plötzlich geraten Menschen mit geistiger Behinderung in die Rolle von Kunden, die Wahlmöglichkeiten haben. Es ist durchaus denkbar, daß sich die Werkstätten zu einem Netzwerk von ambulant unterstützten Arbeitsplätzen z.B. in Form des sogenannten „Betreuten Arbeitens“ weiterentwickeln (PBI 1995, 21) oder als Träger von Qualifizierungsmaßnahmen und Integrationsbetrie-

¹ Ich verwende zumeist den Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“, da er von der Selbstbestimmungsbewegung von Menschen mit einer geistigen und Lern- Behinderung als Selbstbezeichnung genutzt wird.

ren Behinderung überhaupt die Möglichkeit haben, am Arbeitsleben teilzunehmen und nicht vollständig ausgegrenzt zu werden.

Eine Untersuchung von 75 von Integrationsfachdiensten unterstützten Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten (Doose 1997) beweist beispielhaft, daß mehr möglich ist, als bisher oft angenommen wurde. Immerhin haben 41% der unterstützten Arbeitnehmer die Sonderschule für Geistigbehinderte besucht, haben 43% einen Grad der Behinderung von 100% bescheinigt bekommen und ein gleich großer Anteil vorher zum Teil jahrelang in einer Werkstatt für Behinderte gearbeitet. Für über 70% der unterstützten Arbeitnehmer ist dies das erste Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies sind Indikatoren dafür, daß der untersuchten Zielgruppe nach herkömmlichen Prognosen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingeräumt würde.

Notwendige Weiterentwicklung: Erweiterung der Zielgruppe auf alle Menschen mit Behinderungen, die diese Unterstützung benötigen.

In Zukunft wird es darum gehen, die Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland zu erweitern. Unterstützte Beschäftigung kann nicht nur für Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychischen Behinderungen, sondern auch für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen, erworbenen Hirnschädigungen, Autismus und schwerer geistiger Behinderung eine sinnvolle Unterstützung im Arbeitsleben sein. Integrationsfachdienste sollten behinderungsübergreifend tätig sein können.

Dabei muß aber sichergestellt werden, daß auch Menschen mit einer schweren Behinderung Unterstützung erhalten können. Modellprojekte in den USA und Irland haben mittlerweile gezeigt, daß auch

Menschen mit den schwersten Behinderungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten können, wenn sie entsprechende Unterstützung erhalten und die notwendigen Rahmenbedingungen gegeben sind (Junker 1996).

Damit die Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderung für einen Arbeitgeber auch betriebswirtschaftlich möglich ist, müssen die Rahmenbedingungen der Unternehmer berücksichtigt werden. Mit einem auf drei Jahre beschränkten Lohnkostenzuschuß von 80-70-60% sind Menschen mit einer dauerhaften, erheblichen Leistungseinschränkung nicht einzugliedern. Das Angebot von einem dauerhaften Minderleistungsausgleichs von bis zu 80%, wie in Österreich im Vorarlberg praktiziert, hat bewiesen, daß diese Möglichkeiten nicht nur eine dauerhafte Integration von Menschen mit schweren Behinderungen ermöglicht, sondern sogar kostengünstiger als eine Betreuung in beschützenden Werkstätten mit den notwendigen ergänzenden Sozialleistungen ist (Badelt, Österle 1981).

Die andere Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen mit schwersten Behinderungen ist es, mit einer Ausnahmegenehmigung auch eine Bezahlung entsprechend der Produktivität unterhalb des Tariflohnes zuzulassen, wenn nur so eine Integration in einen Betrieb möglich ist. Die ergänzende Existenzabsicherung müßte wie in der Werkstatt über die Sozialhilfe oder durch die Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgen. In beiden Varianten ist eine regelmäßige Überprüfung (z.B. alle halbe Jahr) der tatsächlichen Minderleistung bezogen auf die Tätigkeit im Betrieb von einer unabhängigen Stelle wie z.B. der Hauptfürsorgestelle erforderlich.

Modellprojekte sollten auch in Deutschland Unterstützte Beschäftigung für diesen Personenkreis erproben.

Die Vorbereitung der beruflichen Integration in der Schule

Bisherige Entwicklung: Erste Modellprojekte des integrativen Übergangs von der Schule in den Beruf

Es gibt in diesem Bereich mittlerweile auch eine Anzahl beachtenswerter Ansätze und Projekte in Deutschland. Sie sollen im folgenden kurz aufgezählt werden:

- In Baden wurden durch einen an der Schule für Geistigbehinderte angesiedelten Integrationsfachdienst 31 % der Absolventen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt (Trost/Schüller 1992).
- Dieselbe Schule für Geistigbehinderte nutzte Aufträge der Schule an Handwerksbetriebe zum Projektunterricht mit den Schülern mit Lernschwierigkeiten (Böhringer 1996).
- Integrationsklassen führen Praktika für alle Schüler durch und haben offensichtlich keine Probleme, entsprechende Praktikumsplätze zu finden.
- Berufsschulen kooperieren im letzten Schuljahr mit integrativen Regelschulen und Sonderschulen, um eine Berufsorientierung zu vermitteln (z.B. Gewerbeschule G 12 in Hamburg) oder öffnen Berufsvorbereitungsklassen auch für Schüler mit geistigen und körperlichen Behinderungen (z.B. Gewerbeschule G 13 in Hamburg)(Krohn 1996).
- In Zusammenarbeit mit einem Berufsbildungsträger, einer Berufsschule und dem Arbeitsamt läuft in Hamburg mittlerweile der zweite integrative Förderlehrgang (Fli), in dem benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit geistigen Behinderungen gemeinsam in praxisnahen Projekten lernen. Die beteiligten Jugendlichen betreiben ein Bistro mit Frühstücksbüfett und Mittagstisch sowie einen Laden, in dem sie handlungsorientiert und realitätsbezogen die Grundfertigkeiten für diese Arbeitsfel-

der erlernen können (Sturm, Glenz 1996)

- Nach zähen Verhandlungen mit dem Arbeitsamt ist in Hamburg mittlerweile das erste ambulante Arbeitstraining bewilligt worden. In diesem Projekt wird die Hamburger Arbeitsassistenten in Kooperation mit den WfB, Schulabgängern aus Integrationsklassen und Sonderschulen für Geistigbehinderte zwei Jahre lang in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstatt im Arbeitstrainingbereich einer Werkstatt qualifizieren können (Behneke 1996a, Bundesanstalt für Arbeit 1997,193).

Notwendige Weiterentwicklung: Berufliche Integration muß in der Schule beginnen

Die berufliche Integration muß schon weit vor Abschluß der Schule beginnen. Wenn die Schule Menschen mit Lernschwierigkeiten auf das Leben vorbereiten soll, muß dieses Leben bereits in der Schule Thema sein.

Verschiedene unterstützte Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Bestandteil des Schulcurriculums sind nach den vorliegenden Erfahrungen eine existentielle Voraussetzung für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in integrative Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Durch entsprechende Maßnahmen in Schulen, wie z.B. projektbezogene Berufsorientierung, kürzere Berufserkundungen und längere unterstützte Praktika vorrangig in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, werden junge Erwachsene mit Behinderungen erfolgreicher in integrative Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse überwechseln können.

Integrative Förderlehrgänge und Berufsvorbereitungsklassen mit Firmen- und Praxisprojekten sind

weitere Bausteine eines erfolgreichen Überganges in integrative Arbeitsverhältnisse.

Unter dem Motto „Ich will auch in die Lehre gehen“ forderte die Bundesvereinigung Lebenshilfe auf einer Fachtagung im Oktober 1996 in Marburg die Entwicklung neuer Formen der beruflichen Qualifizierung für Menschen mit geistiger Behinderung. Menschen mit Lernschwierigkeiten brauchen betriebliche Qualifizierungsalternativen, wenn ihr Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt in größerem Umfang gelingen soll.

Die sich abzeichnende Möglichkeit, das Arbeitstraining statt in der Werkstatt auch ambulant in Betrieben durchführen zu können oder die neuen dreijährigen Förderlehrgänge, könnten dabei neue Chancen eröffnen, für junge Erwachsene mit Lernschwierigkeiten integrative Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen. So könnten sie z.B. im Rahmen eines dreijährigen „Ausbildungsverhältnisses“ in einem Beruf ihrer Wahl mit ambulanter Unterstützung durch einen Arbeitsbegleiter soviel lernen, wie ihnen aufgrund der Behinderung möglich ist. Dies könnte dann in Form eines modifizierten Ausbildungsabschlusses auch zertifiziert werden. Eine persönliche Dokumentation der im Rahmen von Praktika, Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Ausbildung erworbenen Fertigkeiten und Berufserfahrungen betont die Kompetenz und die Fähigkeiten des jungen Erwachsenen und nicht seine Defizite. Eine genaue Kenntnis der Fähigkeiten erleichtert es Arbeitgebern und Fachdiensten zur beruflichen Integration, geeignete Arbeitsplätze zu identifizieren.

Die Schaffung einer Vielfalt von Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird dazu beitragen, daß Schüler mit Behinderungen nicht

gegen ihren Willen mangels Alternativen in die WfB gehen müssen.

Eine umfassende persönliche Zukunftsplanung (Doose 1996) zum Übergang von der Schule in das Erwachsenenleben sollte spätestens 2 Jahre vor Schulabschluß mit allen Beteiligten durchgeführt werden. Dabei sollten neben dem Schüler und seiner Familie auch außerschulische Dienste wie Integrationsfachdienste einbezogen werden. Unterstützte Beschäftigung verändert auch die Erwartung von Schulabgängern mit Lernschwierigkeiten und ihren Familien bezüglich einer beruflichen Zukunft außerhalb einer Werkstatt für Behinderte.

Arbeit mit Betrieben

Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Betriebe beschäftigen erfolgreich Menschen mit Lernschwierigkeiten, wenn sie entsprechende Unterstützung erhalten

Die Suche nach Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist ein sehr mühsames Geschäft, aber es finden sich Arbeitgeber, die bereit sind, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Arbeitgeber brauchen Aufklärung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ihre Vorurteile entsprechen ziemlich genau denen der übrigen Bevölkerung. Sie brauchen die Versicherung, nicht bei Problemen alleine gelassen zu werden. Das Angebot der individuellen Unterstützung am Arbeitsplatz spielte so nach Erfahrung der Integrationsfachdienste eine große Rolle bei der Arbeitsplatzgewinnung. Sie brauchen aber auch Lohnkostenzuschüsse, um das Arbeitsverhältnis auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten eingehen zu können.

Die unterstützten Arbeitsplätze finden sich überwiegend in kleineren Betrieben. Viele dieser Betriebe sind nach dem Schwerbehindertengesetz gar nicht zur Einstellung Schwerbehinderter verpflichtet. Diese Betriebe sind vor allem im Dienstleistungsbereich, aber auch im Handwerk und im produzierenden Gewerbe tätig (Doose 1997).

Die Tätigkeitsbereiche der unterstützten Arbeitnehmer befanden sich zum einen im Küchen- und Hauswirtschaftsbereich, zum anderen im Lager und in der Produktion / Montage. Die Branchen und Tätigkeitsbereiche unterscheiden sich dabei sehr stark geschlechtsspezifisch. Über die Hälfte der Frauen mit Lernschwierigkeiten ist in Küchen und im hauswirtschaftlichen Bereich tätig, während die Männer im Lager, in der Montage oder in Gärtnereien häufig Arbeit fanden (Doose 1997).

Notwendige Weiterentwicklung: Vielfältige Beziehungen zu Arbeitgebern in der Region und neue Tätigkeitsbereiche entwickeln

Mir scheint, daß Integrationsfachdienste in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes erfolgreich werden, indem sie das Arbeitsfeld kennen und dort vielfältige Kontakte mit Arbeitgebern geknüpft haben. Integrationsfachdienste sollten systematisch neue Tätigkeitsfelder für die Beschäftigung erschließen. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigung von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Ein guter Austausch zwischen Integrationsfachdiensten kann dabei Ideen liefern (Fahrradkuriere in München, Kindergartenhelfer in Tübingen, Tankstellenhelfer in Hamburg und ein Helfer im Plattenstudio in Flensburg).

Die meisten Menschen finden Arbeitsplätze über informelle Kontakte, diese Ressourcen gilt es mit neuen, kreativen Methoden der Arbeitsplatzakquisition auch für

Menschen mit Behinderung zu nutzen (Bolles 1993, DiLeo, Langton 1995, Bissonette 1994, Behncke 1996).

Die Erfahrungen der Integrationsfachdienste weisen auch auf die Bedeutung der Entwicklung von vielfältigen Beziehungen zu Arbeitgebern in der Region hin. Eine gute Zusammenarbeit mit Arbeitgebern in einem Fall erschließt oft weitere Arbeitsplätze, wenn die Kontakte der Arbeitgeber gezielt genutzt werden.

Situation der unterstützten Arbeitnehmer

Bisherige Entwicklung: Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen durch Unterstützte Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung hat für die unterstützten Arbeitnehmer in der Regel zu einer erheblichen Verbesserung der Lebenssituation geführt:

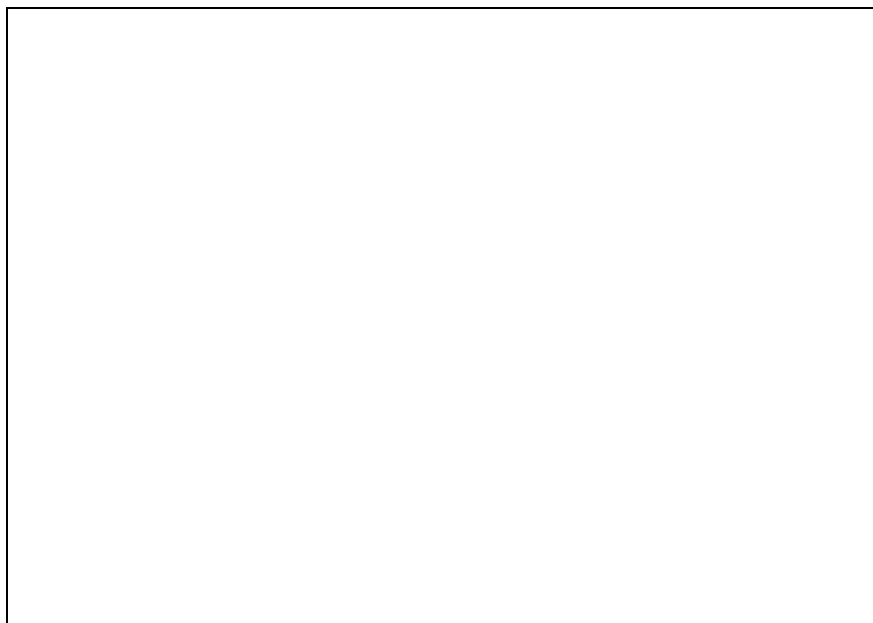
Das Selbstbewußtsein ist meist enorm gewachsen, eine Verselbständigung ist oft auch in anderen Bereichen zu beobachten. Die unterstützten Arbeitnehmer spüren, daß ihnen etwas zugetraut wird, aber auch, daß etwas von ihnen verlangt wird.

Der Lohn entspricht ungefähr den jeweiligen Einstiegslohngruppen und ist mit durchschnittlich 13,60 DM (Doose 1997) erheblich höher als in der Werkstatt für Behinderte mit durchschnittlich 1,50 DM (BAG WfB 1997). Dies ermöglicht aber dennoch oft nur weiterhin ein Leben an der Armutsgrenze, zumal ein Großteil des Lohnes z.B. bei der Betreuung in einer Wohngruppe von der Sozialhilfe wieder eingezogen wird. Der höhere Lohn ist jedoch nicht nur in Bezug auf die tatsächliche Verbesserung der materiellen Grundlage, sondern auch in Bezug auf den damit verbundene Statusgewinn bedeutsam.

Über 70% der Arbeitsplätze können nach einer neueren Untersuchung als gut integriert gelten und zeichnen sich durch regelmäßige Kommunikation am Arbeitsplatz, positive Beziehungen zu Kollegen und große Zufriedenheit der unterstützten Arbeitnehmer aus (Doose 1997).

Notwendige Weiterentwicklung: Umfassende Qualitätskriterien - Integration und Lebensqualität statt reine Vermittlungszahlen

Integration und die subjektive Verbesserung der Lebensqualität sind wichtige Maßstäbe von Unterstütz-



Thorsten Stave an seinem Arbeitsplatz in der Tankstelle im Lager für den Shop-Verkauf

ter Beschäftigung (Meuth 1996). Dies scheint nach den vorliegenden Ergebnissen in der großen Mehrheit der unterstützten Arbeitsplätze erreicht zu sein. Dennoch gibt es eine kleinere Gruppe von Arbeitsplätzen, bei denen die Arbeitssituation nicht befriedigend ist und bei denen für die Zukunft Verbesserungsbedarf besteht.

Die Integration dieser Menschen mit Lernschwierigkeiten im Betrieb ist für sie oft nicht befriedigend verlaufen. Dies kann aufgrund einer schnellen, für sie nicht passenden Platzierung auf einem Arbeitsplatz geschehen sein. Als Konsequenz verlieren sie entweder nach einiger Zeit ihren Arbeitsplatz, weil sie unzureichende Unterstützung im Betrieb erfahren, unzufrieden und unproduktiv werden und so zu einem Problem, sowohl für den Arbeitgeber als auch den Integrationsfachdienst werden oder sie finden sich mit einer Außenseiterrolle im Betrieb ab, die sozial isoliert, unter ihrem Potential produktiv und für sie unbefriedigend ist (Hagner, DiLeo 1993).

Wenn sich die Arbeitssituation nicht aus Perspektive der unterstützten Beschäftigten im Vergleich zur Werkstatt für Behinderte verbessert hat, hat Unterstützte Beschäftigung ihr Ziel nicht erreicht. Dies gilt auch für die soziale Integration außerhalb der Arbeit. In vielen Gebieten wird auch ein großer Teil des Freizeitangebotes für Menschen mit geistiger Behinderung von den Werkstätten für Behinderte angeboten. Es gilt so auch im Freizeitbereich gemeinsam mit den unterstützten Personen neue Angebote zu erschließen bzw. bestehende Angebote weiter nutzen zu können.

Für zukünftige Forschungen wird es interessant sein, die langfristige Entwicklung von unterstützten Arbeitnehmern und ihrer Lebenssituation zu verfolgen und dabei ihre Perspektive stärker direkt mit einzubeziehen.

FAZIT: Unterstützte Beschäftigung erschließt neue Perspektiven

der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen

Unterstützte Beschäftigung ist mehr als eine neue Rehabilitationsmaßnahme. Es ist eine veränderte Sichtweise, die zu einer veränderten Praxis führt. Gemeinsames Leben und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen als Ziel, die Fähigkeiten und Wünsche eines Menschen als Ausgangspunkt, echte Wahlmöglichkeiten, Selbstbestimmung und Kontrolle des Menschen mit Behinderung als Wegweiser und ambulante, individuelle, flexible Unterstützung als Methode sind die Eckpfeiler von Unterstützter Beschäftigung. Ohne eine derart veränderte Perspektive werden auch Integrationsfachdienste nur eine Fortsetzung des alten Maßnahmeparadigmas mittels einer neuen Maßnahme sein.

Unterstützte Beschäftigung ist, richtig verstanden, eine neue Organisationsform der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben. Sie ist die notwendige Voraussetzung des gleichberechtigten Zuganges zum Arbeitsmarkt für Menschen mit einer schweren Behinderung. Sie sollte im Rahmen der Bürgerrechtsdiskussion um das Benachteiligungsverbot von Menschen aufgrund ihrer Behinderung in Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes diskutiert werden.

Unterstützte Beschäftigung hat das Potential, die berufliche Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen strukturell zu verändern. Modellprojekte in Unterstützter Beschäftigung zeigen, daß viel mehr möglich ist, als wir bisher geglaubt haben.

Wir stehen am Anfang einer Entwicklung neuer ambulanter Formen der beruflichen Integration. Dies wird angesichts der starken Verankerung von Sondereinrichtung wie Werkstätten für Behinderte und der hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland kein einfacher Weg sein.

Die unterstützten ArbeitnehmerInnen zeigen uns, daß sich die An-

strengung lohnt und es liegen genug Erfahrungen vor, daß wir nicht von vorne beginnen müssen. Ziel sollte es sein, daß auch Menschen mit einer schweren Behinderung in Zukunft mit der notwendigen Unterstützung integriert in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zusammen mit nichtbehinderten Kollegen arbeiten können.

Literatur:

- BADEL, C., ÖSTERLE, A.: Soziale und berufliche Rehabilitation Behinderter durch geschützte Arbeitsplätze. Eine Evaluation des Institut für Sozialdienste in Vorarlberg. Wirtschaftsuniversität Wien März 1991
- BAG WFB: Werkstattgrunddaten der Mitgliedswerkstätten der BAG WfB. In: Werkstatt: Dialog, H. 1, 1997, 16ff
- BARLSEN J. & BUNGART, J.: Unterstützte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Zwischenbericht über den Stand der Forschungsarbeiten. Münster: Westfälische Wilhelms Universität 1996
- BEHNCKE, R.: Das ambulante Arbeitstraining. In: Impulse- Zeitung der BAG UB, 1996a, H.2, 19-21
- BEHNCKE, R.: Die Akquisition von Arbeitsplätzen. Interesse wecken - Bedenken aufnehmen - Erfolgreich überzeugen. In: Impulse - Zeitung der BAG UB, 1996 b, H. 3 / 4, 15-19
- BISSONETTE, D.: Beyond traditional job development. The art of creating opportunity. Chatsworth, USA, 1994
- BÖHRINGER, P.: Projektbezogene Berufsvorbereitung an der Gustav- Heinemann Schule in Pforzheim. In: Impulse - Zeitung der BAG UB, 1996, H. 2, 21
- BOLLES, R.N.: 1000 geniale Bewerbungstips. Stellensuche richtig vorbereiten. Goldmann, München 1993
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (HRSG.): Berufliche Rehabilitation junger Menschen. Handbuch für Schule, Berufsberatung und Ausbildung, Nürnberg 1997.
- CALLAHAN, M.: Choice vouchers in employment: Redirecting the funding stream, in: TASH Newsletter, Juni 1996, 10-11
- CIOLEK, A.: Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes und der Einsparungen für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hamburger Arbeitsassistenten 1992-97. Hamburg: Eigenverlag 1997
- DER BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE BELANGE DER BEHINDERTEN (HRSG.): Der neue Diskriminierungsschutz für Behinderte im Grundgesetz, Bonn 1995
- DILEO, D. & LANGTON, D.: Getting the market edge! A job developer's toolkit for people with disabilities. St. Augustine, Florida, USA: Training Resource Network, 1995

- DOOSE, S.: I want my dream. Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderungen. Hamburg: Eigenverlag 1996
- DOOSE, S.: Neue Wege in der beruflichen Integration für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Unterstützte Beschäftigung. Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten und unterstützten Arbeitsplätzen in Deutschland. Hamburg: BAG UB Eigenverlag 1997
- HAGNER, D. & DILEO, D.: Working together. Workplace culture, supported employment and people with disabilities, Cambridge, MA., USA: Brookline, 1993
- JUNKER, A.: Supported Employment für Personen mit schweren Behinderungen. Beispiele von Community Work Service, Vortrag am 21.6.96 in Gießen. Hamburg: BAG UB 1996
- KROHN, J.: Integrative Berufsvorbereitung in der Gewerbeschule G 13 in Gartenbaubereich. In: Impulse - Zeitung der BAG UB, Hamburg 1996, H.2, 16-18
- PROJEKT BERUFLICHE INTEGRATION FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (PBI): Betrifft: Berufliche Integration. Zwei Jahre PBI. Zwischenbericht. Frankfurt: J. W. Goethe Universität 1995
- PROJEKT BERUFLICHE INTEGRATION FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (PBI): Werkstatt im Wandel. Entwicklungsprozesse und Perspektiven. Abschlußbericht Frankfurt: J. W. Goethe Universität 1997
- MEUTH, G.: Beratungskonzept zur beruflichen Integration. Abschließender Forschungsbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Reutlingen: Ev. FH für Sozialwesen 1996
- SCHÖN, E.: Frauen und Männer mit (geistiger) Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Region Tübingen. Reutlingen 1993
- STURM H.; GLENZ V.: Auf dem Weg ins Berufsleben. Berufliche Integration jugendlicher SchulabgängerInnen aus Hamburger Integrationsklassen im Rahmen von Integrativen Förderungslehrgängen (FlI). In: Impulse, 1996, H.2, 13-16
- TROST, R. & SCHÜLLER, S.: Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Walldorf: Integra Verlag 1992
- TROST, R.: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung. Gemeinsam Leben H.2, 1997, 76-79.

Zukunftswerkstatt

„Integrative Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen“

von Gerd Grampp

Die Zukunftswerkstatt wurde mit 15 TeilnehmerInnen durchgeführt. Der Ablauf orientierte sich an der Struktur des kooperativen Problemlösens. Dies ist eine Weiterentwicklung der *Zukunftswerkstatt* (Jungk/Müllert 1989) und der *pädagogischen Werkstattarbeit* (Pallasch/Reimers 1990). Die beiden Verfahren wurden zunächst in der allgemeinen Bildungsarbeit mit Erwachsenen eingesetzt, dann jedoch auch in Veranstaltungen für Menschen mit geistiger Behinderung und Fachkräften aus Rehabilitationseinrichtungen erprobt (Grampp/Rieg-Pelz 1995, Grampp/ Rieg-Pelz 1996, Rieg-Pelz/Färber /Haug 1996, Grampp/Herffurth/ Jackstell 1997). Im Verlaufe der Praxis zeigte es sich, daß die relativ grobe Phaseneinteilung bei der Zukunftswerkstatt und der pädagogischen Werkstattarbeit durch eine Verfeinerung, Differenzierung und Erweiterung besser dem Ablauf angepaßt werden sollte. So entstand das Modell des kooperativen Problemlösens als strukturierte Form eines Ablaufes.

Das kooperative Problemlösen ist ein Verfahren, das es ermöglicht, Themen, Probleme oder Konflikte in einer Gruppe zu bearbeiten. Es stellt eine Struktur bereit, innerhalb derer die Gruppenmitglieder große Freiheit haben. ModeratorInnen, die den Prozeß begleiten, tragen dafür Sorge, daß das kooperative Problemlösen in dieser strukturierten Form ablaufen kann. Sie sind vorrangig für den Fortgang des Prozesses zuständig und halten sich deshalb mit inhaltlichen Beiträgen zurück.

Kooperatives Problemlösen sollte die Bearbeitung eines konkreten Problems oder Konflikts zum Ausgangspunkt haben. Für dessen Lö-

sung sollen in der Gruppe selbständig praxisable Pläne erarbeitet werden. Es eignet sich jedoch auch dazu, Schlüsselkompetenzen zu erwerben oder zu üben und Handlungsstrategien zu lernen. Da kooperatives Problemlösen eine Abfolge von Schritten ist, kann sie als Strategie für das Bearbeiten von Problemen oder Konflikten gesehen werden. Neben der Erarbeitung konkreter Lösungen kann also auch diese Strategie gelernt werden. Die TeilnehmerInnen erwerben bei mehrmaliger Teilnahme die Befähigung, schwierige Situationen in einer ganz bestimmten Weise zu bearbeiten. Dieser Gesichtspunkt weist über die einzelne Veranstaltung hinaus, wenn er z.B. bei der Auswertung systematisch zum Thema gemacht wird. Kooperatives Problemlösen ist damit eine Methode, um die formalen Fähigkeiten zu erwerben, die für die Bearbeitung von Problemen und Konflikten nötig sind. Diese Fähigkeiten können als Schlüsselkompetenzen oder Schlüsselqualifikationen bezeichnet werden. Sie sind übergeordnete Fähigkeiten, die in vielen Lebenssituationen eingesetzt werden können.

Die Struktur des kooperativen Problemlösens wird gleichzeitig mit dem Verlauf der Zukunftswerkstatt anläßlich der Tagung in Münster (in anderer Schrift) dokumentiert.

1. *Benennung*: Thema, das bearbeitet werden soll, formulieren
Das Thema war bereits für die Tagung vorformuliert:

Integrative Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen

2. *Problematisierung*: Problem- und Kritikpunkte in Stichwortform nennen/notieren und diskutieren

Die Ergebnisse werden unter 3. gleich strukturiert aufgeführt

3. *Strukturierung*: Problem- und Kritikpunkte unter Beteiligung aller TeilnehmerInnen ordnen und zu thematischen Gruppen zusammenfassen

Die aufgeschriebenen unter 2. aufgeschriebenen Stichworte wurden unter folgenden Überschriften geordnet:

Einbahnstraße WfB: ATB-WfB ist Einbahnstraße, Skepsis der WfB gegenüber neuen Konzepten, Monokultur, keine Wahl, Motivation, mangelndes Wissen um Möglichkeiten/Alternativen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Fremdbestimmung, lebensfremd, Isolation, kaum Alternativen, WfB keine berufliche Integration, momentan keine Alternative zum Arbeitstrainingsbereich

Soziales Umfeld: Gefahr der Vereinzelung bei der beruflichen Integration, mangelnde soziale Integration (3x)

Gesetzliche Rahmenbedingungen: Überbrückung von Wartezeiten, starres Reha-System, mangelnde Vernetzung Schule-berufl. Rehabilitation, AFG-Veränderungen, Berufsberberatung/Arbeitsverwaltung, starre Rahmenbedingungen, betriebliche Berufsvorbereitung zu kurz, Wahlmöglichkeiten nicht akzeptiert, Kooperation Schule-Berufsberatung- Integrationsfachdienst, Berufsschulen unflexibel, innovative ambulante Projekte haben schwache Stellung, zersplitterte Zuständigkeiten, scharfe Abgrenzungen, personenbezogene Finanzierung, Finanzen an etablierte Reha-Träger, je höher der schulische Bildungsstand, um so größer der zeitliche Umfang der beruflichen Bildung

Experimente/Methoden: Kommunikation in vereinfachter Form, bildhafte Kommunikation

Allgemeiner Arbeitsmarkt: Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Arbeitswelt versteht Men-

schen mit Behinderung nicht und lehnt sie ab, geringe Akzeptanz für berufliche Integration bei der Schule (Sek.II), Ausbau unterstützte Beschäftigung, trotz guter Integrationsergebnisse keine Sicherheit für die Zukunft, wenig bis kein Verständnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Bewertung der verschiedenen Möglichkeiten beruflicher Rehabilitation

4. *Entscheidung*: Sich einem Thema zuordnen und Kleingruppe bilden

Die Gruppen entschieden sich für die Themen „Einbahnstraße WfB“, „Soziales Umfeld“, „gesetzliche Rahmenbedingungen“

5. *Umformulierung*: Die Problem- und Kritikpunkte der Themengruppe positiv in Ziele umformulieren

[Wegen der Kürze der Zeit wurden die Stichworte zwar diskutiert aber nur eines in ein Ziel umformuliert]

Einbahnstraße WfB: Soziale Integration im Rahmen der WfB

Soziales Umfeld: Soziale Integration von Menschen mit Behinderung

Gesetzliche Rahmenbedingungen: Erhöhung von Flexibilität, Personenzentrierung und Vernetzung

6. *Einigung*: Als Kleingruppe ein formuliertes Ziel für die weitere Bearbeitung auswählen

Da nur ein Ziel formuliert wurde, war die Einigung schon bei der Diskussion unter 5. erfolgt

7. *Einstimmung*: Vorübung zur Anregung der Kreativität im Plenum

Es wurde dazu angeregt, ungewöhnliche Verwendungszwecke für leere Joghurtbecher zu finden. Da die zur Verfügung stehende Zeit sehr kurz war, konnten andere Formen, wie z.B. Märchen erfinden, nicht realisiert werden

8. *Ideenfindung*: Ungewöhnliche und phantastische Lösungen für das ausgewählte Ziel suchen und notieren

Einbahnstraße WfB: Werkstatt als offenes System, ausgelagerte Beschäftigungsplätze, berufliche Qualifizierung und regelmäßige Weiterbildung, Werkstatt als Bio-Laden, Werkstatt als Arbeitsplatz für jeden, Werkstatt als Multi-Media-Center, Ausbildung-Ausbildung, Werkstatt als eine - aber nicht die einzige berufliche Wahlmöglichkeit, Werkstatt macht sich überflüssig.

Soziales Umfeld: Arbeit für alle, Austausch zwischen Arbeitsstätten, Integrationspflicht ...

Gesetzliche Rahmenbedingungen: Tariflohn für jede Arbeit, Beteiligung der Basis (Menschen mit Behinderung u. Fachdienste an Entscheidungen, keine zeitliche Grenze für Unterstützung, Arbeit für jeden, der arbeiten will, Erhöhung der Ausgleichsabgabe um das Zehnfache, Maßnahmegelder in die Hände der Betroffenen, langjähriger persönlicher Integrationsbegleiter, regionale Integrationskonferenzen, Entmachtung von Ämtern und Behörden, Entbürokratisierung (einfachere Entscheidungswege), keine Koordinationsstelle beim Arbeitsamt, unabhängiges „Haus de Beratung“,

9. *Festlegung*: Entscheidung für die Lösung, die am ehesten verwirklichtbar erscheint

Einbahnstraße WfB: WfB als Produktionsbetrieb mit regionaler Vermarktung

Soziales Umfeld: Schnupper-Hospitations-Austausch

Gesetzliche Rahmenbedingungen: Unabhängiges Haus der Beratung (nach längeren Überlegungen zur Planung Umentscheidung > Regionale Vernetzung durch Integrationskonferenzen

10. *Planung*: Konkrete Überlegungen zur Umsetzung in die Praxis unter Berücksichtigung der realen Gegebenheiten unter den Gesichtspunkten Zeit, Personen,

Kosten usw. zu einem Plan verarbeiten

Einbahnstraße WfB: WfB als Produktionsbetrieb mit regionaler Vermarktung: Produktion von landwirtschaftlichen Erzeugnissen und Service wie Brötchendienst, Partyservice, Mensa in kleinen, dezentralisierten Produktionsstätten mit heterogener Belegschaft. Ausbildung mit qualifiziertem Abschluß sowie Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln. Personenbezogene finanzielle Förderung für die Menschen mit Behinderung. Realisierung durch Suche von Kooperationspartnern: Investitionen, Zuschüsse, Marketing, politische Unterstützung. Freiwerdende Arbeitsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

Soziales Umfeld: Schnupper-Hospitations-Austausch: WfB-Mitarbeiter möchte „Normalo“ in die WfB einladen und seine Arbeit erklären - alternativ: WfB-Mitarbeiter will Tischlerei kennenlernen. Fachdienst spricht Firma an. Projekt als öffentlichkeitswirksame Aktion planen (Betrieb und WfB)

Gesetzliche Rahmenbedingungen: Durch die Umentscheidung stand für die Umsetzungsplanung sehr wenig Zeit zur Verfügung. Grundsätzlich wurde diese Möglichkeit aber als realisierbar eingeschätzt.

11. *Darstellung:* Präsentation der ausgearbeiteten Planung
Die entwickelten Vorschläge wurden im Plenum vorgestellt.

12. *Erprobung:* Rollenspiele zur probeweisen Umsetzung der Planung und evtl. Änderungen (Video-Dokumentation)
Wurde nicht realisiert.

13. *Einübung:* Lernen des optimalen Verhaltens zur Planumsetzung unter Einschluß von Wissen und Verstehen
Wurde nicht realisiert.

14. *Durchführung:* Praktizierung der Planung in der Lebenspraxis
Wurde nicht realisiert.

15. *Dokumentierung:* Festhalten des Umsetzungsprozesses und der Ergebnisse
Wurde nicht realisiert.

16. *Rückmeldung:* Schriftliche Zusammenfassung der Ergebnisse für die TeilnehmerInnen, falls keine Auswertungsphase mehr stattfindet.
Wurde nicht realisiert.

17. *Auswertung:* Austausch über Umsetzung und Ergebnisse, evtl. Überlegungen zu weiterem Vorgehen.
Wurde nicht realisiert.

18. *Beendigung:* Abschluß der Prozesses

Es wurde dazu aufgefordert, zu überlegen, was das „Lernergebnis“ der Zukunftswerkstatt sei, und welches Symbol dafür stehen könnte. Eine Auswahl der Beiträge:

Heißluftballon mit ganz vielen Ideen im Korb, Ballspiel, Explosion, Schlüssel, gemeinsam können wir Lösungen finden, so kann ich auch mit den Klienten arbeiten, Methode werde ich für die Arbeitsgruppe zur Vernetzung von Diensten vorschlagen, viele Ideen in kurzer Zeit, besser akti-

ves Lernen als Belehrung, war ganz aktiv (die Aufzählung ist unvollständig, weil bei der Schlußrunde nicht mitgeschrieben wurde!)

Literatur

- Grampp, G. (1997) Ergebnisse der zwei Zukunftswerkstätten mit Teilnehmerinnen der Fachtagung „Ich will auch in die Lehre gehen“ am 01./02.10.1996 im Bürgerhaus Marburg-Cappel. Erscheint im Tagungsreporter.
- Grampp, G./Herffurth, B./Jackstell, S. (1997) Kooperatives Problemlösen in der WfB. (In Vorbereitung)
- Grampp, G./Rieg-Pelz, A. (1995) Pädagogische Werkstattarbeit. Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung. In: Hammerschmidt, M. (Hrsg.) Bildung statt Therapie. Mainz: Gesellschaft „Erwachsenenbildung und Behinderung“
- Grampp, G./Rieg-Pelz, A. (1996) Was soll ich wissen? Was muß ich können? Über die Zukunftswerkstatt als Verfahren zur Gewinnung von Vorstellungen zur Qualität der Erwachsenenbildung. In: Heß, G. (Hrsg.) Umbruch, Aufbruch, Horizonte. Neue Wege in der Erwachsenenbildung. Berlin: Gesellschaft „Erwachsenenbildung und Behinderung“
- Jungk, R./Müllert, N. R. (1989) Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation. München
- Pallasch, W./Reimers, H. (1990) Pädagogische Werkstattarbeit: eine pädagogisch-didaktische Konzeption zur Belebung der traditionellen Lernkultur. Weinheim u. München
- Rieg-Pelz, A./Färber, U./Haug, M. (1996) „Zämme“. Eine Zukunftswerkstatt für behinderte und nichtbehinderte Erwachsene. In: Z. Geistige Behinderung 35. Jg., H.4. 344-363

Verfasser:

Prof. Dr. Gerd Grampp,
Fachhochschule Jena,
Fachbereich Sozialwesen,
Postfach 100314,
07703 Jena

Workshop "Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung"

Dr. Peter Beule, Landschaftsverband Westfalen-Lippe,
Nicole Caemerlynck, Projekt Integration, Siegen,
Anja Nawrath, Projekt Integration, Paderborn

Dr. Beule stellte nach einem lebhaften Informationsaustausch in der ersten Phase des Workshops die Integrationsfachdienste für psychisch Behinderte in Westfalen-Lippe vor. Er stellte die Entwicklung der Dienste sowie deren heutigen Stand und Arbeitsweise dar. Im folgenden einige Zahlen zu den Integrationsdiensten in Westfalen-Lippe (zahlenmäßige Entwicklung, betreute Personengruppen und Arbeitsmarktnähe) sowie einige Ergebnisse einer Begleitforschung:

Einige Ergebnisse der Begleitforschung von Integrationsdiensten für psychisch Behinderte in Westfalen-Lippe:

Die Begleitforschung untersuchte Arbeitsweisen und Outcome von 4 Psychosozialen Fachdiensten und 3 Integrationsdiensten in Westfalen-Lippe im Rahmen einer prospektiven Längsschnittuntersuchung von bis zu 3 Jahren.

Angaben zu den betreuten Klienten

- hoher Anteil Lediger
- wenige Partnerschaften
- geringe Mobilität (< 50% Führerschein)
- 90% in ambulanter psychiatrischer Behandlung
- überwiegend im sozial-psychiatrischen Versorgungssystem

Eingliederung in den Arbeitsmarkt:

1/3 aller Betreuten erreichen innerhalb eines Jahres einen Arbeitsplatz, davon:

- erreichen 2/3 eine langfristig stabile berufliche Integration,

- 25% Ersteinsteiger + 75% Wiedereinsteiger
- wichtig ist Betreuungskonstanz nach der Eingliederung wegen Verunsicherung durch Übergang aus sozial-psychiatrischen Versorgung in "gesunde" Welt der Arbeit

Prädikatoren für erfolgreiche berufliche Integration:

- abgeschlossene Berufsausbildung
- früher Beginn arbeitsrehabilitativer Hilfen
- gute Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt
- ausreichende Belastbarkeit zu Beginn
- keine oder wenige bzw. kurze Rehospitalisierungen
- finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers zu Beginn
- Schizophrenie eher ungünstig

Tätigkeit der 27 Integrationsfachdienste für psychisch Behinderte in Westfalen-Lippe 1996

Beratung und Betreuung 1996 durch die 27 Integrationsfachdienste

alle Angaben zu 1299 Klienten, die in 1996 beraten oder betreut wurden:

- **Geschlecht:** Männer 56%, Frauen 44%
- **Alter:** 50% von 31-40 Jahre
- **Familienstand:** 73% ledig, je 12% geschieden bzw. verheiratet
- **Wohnsituation:** 36% allein, 24% bei den Eltern
- **Diagnose:**
 - 46% schizophrene Psychosen
 - 13% affektive Psychosen,
 - 28% Neurosen/ Persönlichkeitsstörung.
- **Behandlungsdauer:** 57% seit 5 Jahren oder weniger in psychiatrischer Behandlung
- **Gesamt- Einkommen:** 94% leben von 2000 DM oder weniger
- Schizophrene sind nicht im Arbeitsmarkt unterrepräsentiert.

Weitere, detaillierte Ergebnisse der Begleitforschung: Reker, Thomas & Bernd Eikermann (et. al.): Begleitende Hilfen im Arbeitsleben für psychisch Kranke und Behinderte-- BMA- Forschungsbericht Nr. 257 (Hrsg.), Bonn 1996

Anzahl	alle Klienten	Beratung	Betreuung
Gesamtanzahl	1299	644	649
alt - vor 1996	596	221	375
neu - in 1996	589	415	274
ohne Beschäftigung	576	48	88
Reha/Vortraining	78	18	60
Arbeitstraining im Arbeitsmarkt	192	23	169
Arbeitsverhältnis befristet	110	10	100
Arbeitsverhältnis unbefristet	205	96	109

Übergang von der Schule für Geistigbehinderte zum allgemeinen Arbeitsmarkt

von Prof. Dr. Rainer Trost

Mit dem Auftrag, ihren Schülern "Selbstverwirklichung in sozialer Integration" zu ermöglichen, übernimmt die Schule für Geistigbehinderte eine besondere Verantwortung, -auch im Hinblick darauf, welche berufliche Zukunft jungen Männern und Frauen mit geistiger Behinderung eröffnet werden kann. Häufig erfolgt bereits in der Schule eine vorentscheidende Weichenstellung, die bislang aber fast überall zur Konsequenz hat, daß die Abgängerinnen und Abgänger nach Ende der Schulzeit in den beschützenden Rahmen einer Werkstatt für Behinderte wechseln.

Erst kürzlich erbrachte eine Befragung von 30 Schulen für Geistigbehinderte in Baden-Württemberg, daß von 216 Entlaßschülerinnen und -schülern des Schuljahres 1995/96

- 156 (72,2%) eine WfB besuchen,
- 22 (10,2 %) in eine Förder- und Betreuungsgruppe aufgenommen wurden,
- 14 (6,5 %) nach Schulende in ein Heim wechselten,
- 15 (6,9 %) an einer beruflichen Maßnahme teilnahmen (Werkerausbildung, Förderlehrgang, Berufsbildungswerk, Beschäftigungsinitiative) und lediglich
- 9 (4,2 %) in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis vermittelt wurden.

Zwar bezeichneten sich die meisten befragten Lehrer als aufgeschlossen für die Idee einer Integration von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, beurteilten zu rund 90 % eine eventuelle Einstellung aber als aussichtslos wegen einem Mangel an Arbeitsplätzen und der fehlenden Bereitschaft der Unternehmer, Absolventen der Schule für Geistigbehinderte zu beschäftigen. Daß solche Befürchtungen in der Realität

jedoch nicht ohne weiteres zutreffen, belegen die positiven Erfahrungen einer Reihe von Schulen, die bereits seit mehreren Jahren in Zusammenarbeit mit Integrationsdiensten einen größeren Teil ihrer Schülerinnen und Schüler in reguläre Beschäftigungsverhältnisse vermitteln können.

Zweifellos bedeutet eine stärkere Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hin für die Schule für Geistigbehinderte zunächst eine große Herausforderung. Die Lehrerinnen und Lehrer müssen sich von gewohnten Denkmustern und einfachen, gebahnten Wegen verabschieden. Vor allem aber muß sich ihr Denken über Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung verändern, das vielfach noch geprägt ist von der Idee des Beschützens und Schonens, von dem Gedanken, daß Menschen mit geistiger Behinderung dauernder Betreuung bedürfen. Voraussetzung für eine berufliche Integration ist ein Verständnis von Menschen mit geistiger Behinderung, das sie in ihren spezifischen Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten sieht, ihnen alle Möglichkeiten der Unabhängigkeit und Selbständigkeit zugesteht, und begreift, daß sie sehr wohl in der Lage sind, für sich selbst Entscheidungen zu treffen. Allerdings bedarf es nicht nur veränderter Einstellungen und Sichtweisen, - ein Zustandekommen unterstützter Beschäftigungsverhältnisse erfordert auch strukturelle Voraussetzungen. Hier ist insbesondere die Zusammenarbeit mit Fachdiensten für die berufliche Integration zu nennen. Dennoch kann gerade die Schule für Geistigbehinderte sich eine Reihe von Aufgaben zu eigen machen, die ihren Schülerinnen und Schüler die Chance zu einer beruflichen Integration eröffnen.

Aufgaben der Schule für Geistigbehinderte

Initiative ergreifen:

Zunächst ist die Schule für Geistigbehinderte der Ort, an dem die besonderen Bedürfnisse und Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen mit geistiger Behinderung über eine lange Zeit sichtbar werden. Deshalb kann und muß die Initiative für die Entwicklung der beruflichen Perspektive einer Schülerin bzw. eines Schülers von der Schule ausgehen. Die Schule für Geistigbehinderte muß intensiv daran mitzuwirken, die jungen Menschen mit geistiger Behinderung auf ihr Leben nach der Schule vorzubereiten. Dafür verfügen die Schulen über alle erforderlichen Möglichkeiten und vor allem über ein sehr gut ausgebildetes Personal.

Wirklichkeitsbezogene Arbeitsprojekte:

Die Werkstufe der Schule für Geistigbehinderte stellt die Schnittstelle zum nachschulischen Bereich und dessen Institutionen dar: zur Werkstatt für Behinderte, zum allgemeinen Arbeitsmarkt, zum Wohn- und zum Freizeitbereich. Der Übergang in diese Bereiche gestaltet sich dort bislang relativ problemlos, wo er geregelt ist, wie beim Wechsel in eine WfB oder in eine Wohneinrichtung. Soll jedoch ein Übergang zum allgemeinen Arbeits- oder Wohnungsmarkt erfolgen, so sind diese Wege nur wenig strukturiert und darüber hinaus außerordentlich komplex. Hier kann die Schule für Geistigbehinderte unmittelbar arbeitsvorbereitend wirken. Dabei muß eine Hinführung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bedeuten, sich unmittelbar an den Bedingungen realer Arbeit zu orientieren. Berufliche Realität muß sich eben-

so innerhalb der Schule wiederfinden, wie die Möglichkeit bestehen muß, aus der Schule hinauszugehen. Die berufliche Vorbereitung soll deshalb in ausgewählten Arbeitsprojekten geschehen, wobei sich die Rahmenbedingungen des Unterrichts an den Arbeitsbedingungen eines Betriebes auszurichten haben. Zugleich bietet eine systematische Durchführung von Betriebspraktika Gelegenheit, die Arbeitsrealität in all ihren Dimensionen kennenzulernen.

Kooperation mit den Eltern:

Im Hinblick auf die soziale und berufliche Eingliederung von jungen Erwachsenen mit geistiger Behinderung spielt der Kontakt zwischen Schule und Elternhaus eine wichtige Rolle. Eltern sind für ihre Kinder nicht nur maßgebliche Orientierungsinstanzen, sie kennen sie auch so gut, wie sonst niemand. Allein deshalb ist ihr Mitwirken unverzichtbar. Zudem beeinflussen ihre Einstellungen zu den beruflichen Perspektiven ganz wesentlich die Motivation der Heranwachsenden in Bezug auf ihre spätere Arbeit. Kooperation mit den Eltern bedeutet auch, sie mit den Zielen einer beruflichen Integration vertraut zu machen und offene Fragen zu klären, wie z.B.

- Hat mein Kind tatsächlich die Fähigkeiten, um in einem regulären Beschäftigungsverhältnis bestehen zu können?
- Wie werden die Kollegen am Arbeitsplatz auf mein Kind reagieren?
- Was werden die Konsequenzen der beruflichen Integration sein?
- Ist ein Platz in einer WfB besser für mein Kind?

Dazu müssen die Eltern die verschiedenen Angebote und Akteure im Integrationsprozess kennenlernen, insbesondere den Integrationsdienst. Gemeinsam mit ihnen ist zu erörtern, wer welche Verantwortlichkeiten für eine berufliche Eingliederung übernimmt.

Sicherlich - und bisherige Erfahrungen bestätigen dies - stellt eine intensive Zusammenarbeit mit Eltern nicht nur eine Notwendigkeit, sondern auch eine gewisse Schwierigkeit für die Schule für Geistigbehinderte dar. Nicht immer verläuft diese Zusammenarbeit unproblematisch und geht von gemeinsamen Prämissen aus, nicht immer ist sich die Schule für Geistigbehinderte bewußt, welche zentrale Rolle ihr im Prozeß der Einbeziehung der Eltern zukommt.

Kooperation mit anderen Institutionen:

Die Schule für Geistigbehinderte kann eine berufliche Integration ihrer Abgänger und Abgängerinnen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht alleine bewältigen. Sie braucht dazu Kooperationspartner, mit deren Hilfe erst die anfallenden vielfältigen Aufgaben zu bewältigen sind. Sowohl was die eigenen Ressourcen als auch die spezifischen Kompetenzen angeht, sind Lehrer hinsichtlich der Gesamtheit dieser Hilfen überfordert. Sie sind deshalb auf die Kooperation vor allem mit einem Eingliederungsberater angewiesen, dessen Arbeit eine vorhandene Lücke schließt.

Darüber hinaus ist ebenso eine enge Zusammenarbeit mit anderen an einer beruflichen Integration beteiligten Einrichtungen und Personen erforderlich, wie z.B. Elternvereinigungen, Arbeitsverwaltung, Hauptfürsorgestelle, WfB etc.

Obwohl die Kooperation zwischen allen Beteiligten unverzichtbar ist, ist sie manchmal nur schwer herzustellen. Dafür gibt es eine Vielzahl von Gründen, z. B. weil der eigene Zuständigkeitsbereich verteidigt werden soll oder weil die Dinge einfach weiterhin ihren gewohnten Gang gehen.

Der Beitrag der Schule im Rahmen dieser Zusammenarbeit besteht hauptsächlich in der Vorbereitung der Schüler auf eine berufliche Eingliederung. Der Schwerpunkt der Arbeit verschiedener Kooperationspartner liegt dagegen eher auf

der Unterstützung bei der Vermittlung und Einarbeitung sowie bei der Nachbetreuung.

Individuelle Entwicklungsplanung

Ein wichtiges Element in der Planung des Übergangsprozesses kann der individuelle Entwicklungsplan (IEP) sein. In anglo-amerikanischen Ländern wie in den USA, Kanada und Großbritannien werden bereits seit Jahren sehr gute Erfahrungen damit gemacht, im Sinne einer Individualisierung und Bedürfnis- bzw. Kompetenzorientierung der beruflichen Perspektiventwicklung für jeden einzelnen Schüler eine längerfristige individuelle berufliche Planung durchzuführen. Dafür ist jeweils ein kleines Team zuständig, an dem beispielsweise Lehrer, Eltern und Mitarbeiter des Integrationsdienstes und der Arbeitsverwaltung teilnehmen können. Alle gemeinsam besprechen und planen mit dem jeweiligen Schüler, auf welchem Weg und mit welchem Ziel eine berufliche Eingliederung erfolgen kann. Dabei ist es wichtig, daß die Planung neben der Arbeit auch Bereiche wie Freizeit und Wohnen einschließt. Außerdem ist der Zeitpunkt von Bedeutung, an dem ein solcher Plan entwickelt wird: Er sollte etwa ab dem 16. Lebensjahr des Schülers, wenigstens aber 2 oder 3 Jahre vor Ende der Schule ausgearbeitet werden.

Diese Planung wird Bestandteil der schulischen Erziehung und sollte z.B. folgende wesentliche Eckpunkte enthalten:

- Angaben zu Art und Umfang der beruflichen und alltagsbezogenen Vorbereitung
- Angaben zu den Institutionen, die beteiligt werden sollen
- mittelfristige Ziele
- längerfristige Ziele
- Planung der Treffen des Teams.

Wo bereits mit einer solchen individuellen Entwicklungsplanung gearbeitet wird, sieht es meist so aus, daß am Anfang die Formulierung angestrebter

angestrebter langfristiger Ziele steht. Diese werden aber nicht rigide gehandhabt: Es ist sehr wohl möglich, Ziele im Laufe der Zeit zu überprüfen und neu zu definieren. Deshalb ist es wichtig, auch kurzfristige Ziele zu formulieren, die kleine Schritte auf dem Weg zu einer längerfristigen Perspektive darstellen. Aus diesem Grund ist eine regelmäßige Abstimmung des Entwicklungsplans im Rahmen kontinuierlich stattfindender Team-sitzungen erforderlich.

Formen und Qualitäten der Berufsvorbereitung

Voraussetzung für einen gelingenden Übergang in das nachschulische Leben ist nicht nur die Übernahme der kurz umrissenen Aufgabenstellungen, vielmehr kommt es wesentlich darauf an, daß diese auch bestimmten Formen und Qualitäten genügen:

Möglichst früher Beginn der Vorbereitung:

Die Vorbereitung auf das Arbeitsleben kann nicht erst im letzten Schuljahr erfolgen, sondern muß sich im Verlauf eines längeren Zeitraumes vollziehen. Je weiter die Aktivitäten für eine berufliche Eingliederung zeitlich nach vorne verlegt werden und je intensiver in dieser Hinsicht auch die Kooperation mit den Eltern angelegt ist, desto aussichtsreicher werden die Chancen das Zustandekommen einer Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Übergang in das Arbeitsleben als geplanter und kontinuierlicher Prozeß:

Aus dem bereits Gesagten geht hervor, daß der Übergang in das Arbeitsleben ein kontinuierliches Geschehen ist, d.h. es geht nicht um einen einzelnen Schritt, der von der Schule zur Arbeit führt, sondern um einen länger anhaltenden Prozeß, in dem die beteiligten Personen und Institutionen abgestimmt miteinander kooperieren.

Ganzheitlicher Ansatz:

Die Vorbereitung auf das nachschulische berufliche Leben kann nicht losgelöst von anderen Lebensbereichen erfolgen. Was die Heranwachsenden mit geistiger Behinderung benötigen, ist eine gute Vorbereitung auf das Leben, auf die reale Welt, wie sie ihnen begegnet. Die Bereiche Alltagsleben, Freizeit, Partnerschaft und Wohnen sind eng mit einer beruflichen Integration verknüpft, zugleich aber eigenständige Sphären, in denen sich die Schülerinnen und Schüler entsprechend ihren Möglichkeiten bewegen können müssen. Die Mitarbeiter anderer Institutionen, wie z. B. der Integrationsdienste, können in dieser Hinsicht oft nur wenige Unterstützung leisten. Gerade deshalb ist die Schule für Geistigbehinderte in besonderer Weise angesprochen, ihr Curriculum auf alle Inhalte des Übergangs in das Leben nach der Schule auszurichten.

Offene und integrative Schulkultur:

Um die Schülerinnen und Schüler so gut wie möglich auf das wirkliche Leben vorbereiten zu können, muß die Umgebung, in der sie lernen, so weit wie möglich dem wirklichen Leben entsprechen. Die schulische Umgebung muß deshalb

so offen und integrativ wie möglich sein. Und ohne die Überzeugung der Lehrer, daß es für ihre Schülerinnen und Schüler ein richtiger und vor allem möglicher Weg ist, ein betriebliches Arbeitsverhältnis anzustreben, kann keine berufliche Integration stattfinden.

Lebensweltbezogenes und gemeindeorientiertes Lernen:

Ein integrativer Übergang in das nachschulische Leben erfordert ein schulisches Lernen, das in der Wirklichkeit des gesellschaftlichen Lebens stattfindet. Unterricht kann und darf also nicht nur innerhalb der vier Wände des Schulgebäudes stattfinden, er muß - wo immer es geht - die Grenzen der Schule überschreiten. Nur auf diese Art und Weise können die Schülerinnen und Schüler darauf vorbereitet werden, was ihre Zukunft sein soll: ein auf die Gemeinde bezogenes, sozial integriertes Leben.

Verselbständigung der Schülerinnen und Schüler:

Berufliche Integration hängt eng zusammen mit der Verselbständigung der Schülerinnen und Schüler in allen Bereichen. Diese läßt sich nur erreichen, wenn sich alle wesentlichen Aspekte des Schul- und Unterrichtsgeschehens an diesem Gedanken orientieren und den Heranwachsenden mit geistiger Behinderung alle Möglichkeiten des Erlebens und Entwickelns ihrer Kompetenzen eröffnet werden.

Der Autor:

Prof. Dr. Rainer Trost
Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik
Postfach 2344, 72713 Reutlingen

Integrationsfachdienste für Schulabgänger und Schulabgängerinnen

von Franziska Klett, Arbeit und Bildung e.V., Marburg und Elke Thimsen, Sozialtherapie Kassel e.V., Kassel

Integrationsfachdienste in Hessen sollen für Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Behinderung berufliche Wahlmöglichkeiten aus der Schule heraus schaffen. Die Idee für die Dienste entstand aus der Selbsthilfebewegung z.B. LAG Gemeinsam leben, gemeinsam lernen. Die Eltern, vor allem integrativ beschulter Kinder, wünschten sich eine weiterführende Möglichkeit der Begleitung in das Arbeits- und Berufsleben für ihre Kinder. Ihnen schwebte ein Angebot wie z.B. das der Hamburger Arbeitsassistenten vor. Das Anliegen ging an das Hessische Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung. Von dort wurde das „Projekt berufliche Integration von Menschen mit Behinderung“ der Universität Frankfurt/Main mit der Erstellung einer Konzeption beauftragt. Es entstand das auf drei Jahre befristete Modellprojekt Integrationsfachdienste. Die Dienste arbeiten im Auftrag der Hauptfürsorgestelle des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen, werden begleitet durch das PBI und befinden sich in Frankfurt/Main, Gießen, Marburg und Kassel. Vorgabe der Hauptfürsorgestelle für die Träger eines IFD ist die Betreibung eines psychosozialen Dienstes (Synergieeffekt).

Das Ziel der Integrationsfachdienste ist die Eingliederung von Schulabgängern mit (vorrangig geistiger) Behinderung in das Arbeits- und Berufsleben. Die Zielgruppe beinhaltet Schülerinnen und Schüler aus Schulen für Praktisch Bildbare/Körper- und Sinnesbehinderte, aus Schulen für Lern- und Erziehungshilfe, Integrationsschüler aus allgemeinbildenden Schulen und junge Arbeitsuchende. Voraussetzung für eine längerfristige Betreuung ist der Besitz des Schwerbehindertenausweises.

Grundsätzlich gilt für die Arbeit das Prinzip der Freiwilligkeit und Selbstbestimmung der Bewerber und Bewerberinnen.

Um die Eingliederungsarbeit zu strukturieren, wird mit allen an der Integration Beteiligten ein auf den Einzelfall bezogener Förderplan erarbeitet. Hierbei arbeiten der Mensch mit Behinderung, dessen Eltern, die Schule, die Arbeitsverwaltung und weitere Institutionen, wie z.B. Bildungsträger, Hauptfürsorgestelle, etc., mit dem IFD zusammen. Ziel ist es, die jeweiligen Kompetenzen zu verbinden und die Schritte beruflicher Integration festzuhalten. Ein Förderplan sollte bereits in den letzten Schuljahren erstellt werden, damit genug Zeit für die individuelle Gestaltung bleibt.

Arbeitsschwerpunkte der Integrationsfachdienste:

Bewerber und Bewerberinnen

- Intensives Kennenlernen der Fähigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse unter Berücksichtigung der Lebenszusammenhänge (Wohnen, Freizeit)
- Punktueller Qualifizierung in Zusammenarbeit mit der Schule
- Berufspraktika
- zur Erkundung von Fähigkeiten
- zum Kennenlernen von Arbeits- und Berufsleben
- zur Qualifizierung am Arbeitsplatz (training-on-the-job)
 - ⇒ Art und Intensität der Betreuung am Arbeitsplatz wird jeweils individuell mit einem Paten aus dem Betrieb oder einem externen „job coach“/ Arbeitsassistent gestaltet.
- Regelmäßiger Austausch der Erfahrungen, Krisenintervention

Zusammenarbeit mit Unternehmen:

- Kontakt zu Unternehmen knüpfen und pflegen
- Aufklärung und Unterstützung zur Arbeit mit Menschen mit Behinderung
- passende Arbeitsabläufe finden und abstimmen
- Praktika auch als Entscheidungsgrundlage für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis
- Unterstützung bei der Beantragung von Fördermöglichkeiten zur Einstellung behinderter Menschen

Zusammenarbeit mit Institutionen

- Schulen
 - Arbeitsverwaltung (Berufs-, Arbeits- und Rehaberatung für Behinderte)
 - Hauptfürsorgestelle
 - Werkstätten für Behinderte (insbesondere die Fachkräfte für Außenarbeitsplätze)
 - Bildungsträger
 - Selbsthilfebewegung
 - u.a.
- ⇒ Regelmäßiger Kontakt und Austausch über die Bewerber bezogenen Kontakte hinaus (Runder Tisch).

Einige Gedanken zu einem Jahr Modellprojekt Integrationsfachdienste:

- Nach einer Anlaufphase haben alle Integrationsfachdienste regen Zulauf.
- Qualifizierung am Arbeitsplatz und darüber hinaus ist sehr zeitintensiv. Zusätzliche spezielle vorbereitende Bildungsmaßnahmen in ambulanter Form für junge Menschen mit (geistiger) Behinderung ergänzend zu den IFD wären sinnvoll.
- Eine umfassende Hinführung zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Schüler und Schülerinnen mit (geistiger) Behinderung ist langwierig. Sie beginnt in der Schule, führt z.B. über F-Einzelmaßnahmen des Arbeitsamtes und geht günstigenfalls in ein Arbeitsverhältnis über. Dieser Prozeß kann ohne weiteres vier bis fünf Jahre dauern. 3 Jahre Modellprojekt ermöglichen leider keine vollständige Begleitung über die beschriebenen Stationen, so daß auch die Arbeitsergebnisse bruchstückhaft bleiben müssen.

Kontakt über:

Integrationsfachdienst
Sozialtherapie Kassel e.V.
Elke Thimsen
Motzstr. 4
34117 Kassel
Tel. 0561 780119

Arbeit und Bildung e.V.
Franziska Klett
Krummbogen 3
35039 Marburg
Tel.: 06421 963613

Neues Seminar der BAG UB:

Persönliche Zukunftsplanung mit Menschen mit Behinderungen

vom 28.- 30. November 1997 in der Europaakademie Werra-Meißner

In diesem neuen Seminar der BAG UB sollen das Konzept und die Methoden der „persönlichen Zukunftsplanung“ („personal future planning“) vorgestellt und ausprobiert werden. Der inhaltliche Schwerpunkt dieses Seminars soll dabei die Erprobung von Methoden und Materialien zur beruflichen Zukunftsplanung mit Bewerbern sein, das Konzept läßt sich jedoch auch auf andere Lebensbereiche übertragen.

Persönliche Zukunftsplanung ist ein gemeinsamer Nachdenkens- und Planungsprozeß, der besonders vor und für Veränderungen von Lebenssituationen hilfreich ist. So bietet sich persönliche Zukunftsplanung zum Beispiel als Methode für eine individuelle Berufsplanung mit Bewerbern und die Erstellung eines Fähigkeitsprofils an. Dieser Prozeß umfaßt konkrete Planungshilfen für Bewerber und schließt meist auch ein persönliches Zukunftsplanungstreffen mit ein.

Persönliche Zukunftsplanung bewirkt eine produktive Vernetzung aller an der Planung einer Person Beteiligten. Ziel ist nicht nur die gemeinsame Entwicklung von Ideen und einer Vision von der weiteren beruflichen und persönlichen Entwicklung mit der planenden Person, sondern auch die konkrete Umsetzung der notwendigen Schritte und die kontinuierliche Problemlösung bei auftretenden Hindernissen.

Eine spannende Methode für Menschen mit Behinderungen, Eltern, Pädagogen, Integrationsberater und alle anderen, die Menschen unterstützen wollen, ihre Zukunft zu gestalten.

Zielgruppe:

MitarbeiterInnen aus Integrationsfachdiensten und anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Menschen mit Behinderungen, die über ihre persönliche Zukunft nachdenken wollen

Termin:

Freitag, 28.11.97 17.00 Uhr - Sonntag, 30.11.1997 15.30 Uhr

Teilnahmegebühr:

220 DM für Mitglieder der BAG UB/ 270 DM für Nichtmitglieder, kein Teilnehmerbeitrag für unterstützte Menschen mit Behinderung

Kosten für Unterkunft und Verpflegung: pro Tag und Person 115 DM im Einzelzimmer, 90 DM im Doppelzimmer mit Dusche/WC.

Tagungshaus:

Europa-Akademie Werra-Meißner, Kochsberg 1, 37276 Meinhard-Grebendorf

ReferentInnen:

Stefan Doose, BAG UB, Susanne Göbel, ISL - People First Deutschland - beide haben in den USA studiert und bringen von dort unterschiedliche Erfahrungen mit der Methode der persönlichen Zukunftsplanung mit

Nähere Informationen und Anmeldung über die:

BAG UB, Fuhlsbüttler Str. 402, 22309 Hamburg, Tel. 040 65 99 08 37 FAX 040 65 99 08 38 Email BAG_UB@t-online.de

Integration von Beschäftigten aus Werkstätten für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt

- Umsetzung des Hessischen Konzeptionspapiers zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte -

von Hedi Kratzer-Müller

Der 18jährige Dirk L. lebt im Rhein-Main-Gebiet, nicht weit entfernt vom Frankfurter Flughafen. Seine Schulzeit ist zu Ende, er steht auf der Schwelle ins Berufsleben. Er interessiert sich besonders für Gartenarbeiten und würde auch in diesem Bereich arbeiten.

Ist es in der heutigen Zeit schon schwer genug, einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz zu finden, so hat es Dirk L. besonders schwer, denn er ist behindert. Als Abgänger einer Schule für Praktisch Bildbare/Geistigbehinderte wurde ihm von der zuständigen Arbeitsverwaltung ein Platz in der für seinen Wohnort zuständigen Werkstatt für Behinderte angeboten. Aber dort hat er keine Möglichkeit, sich in dem von ihm favorisierten Gartenbereich zu qualifizieren.

Dirk L. wollte sich damit nicht abfinden und fand heraus, daß in einer etwas weiter entfernten WfB eine Gärtnerei, eine Gartenaußengruppe und sogar ein landwirtschaftlicher Betrieb als Qualifizierungs- und Arbeitsstätte angeboten wird.

Hier wollte er anfangen zu arbeiten. Diese Maßnahme wurde dann auch zum Herbst 1995 von der zuständigen Arbeitsverwaltung bewilligt, da Dirk L. selbständig den weiteren Anfahrtsweg zur entfernten liegenden WfB bewältigen kann und somit für die Arbeitsverwaltung keine zusätzlichen Fahrtkosten entstanden.

Er wurde in den Arbeitstrainingsbereich dieser WfB aufgenommen und absolvierte zunächst einen Grundkurs.

Zu diesem Zeitpunkt war ihm noch nicht klar, daß er schon bald die Gelegenheit erhalten würde, sich auch außerhalb der WfB

qualifizieren zu können mit der Option, einen Arbeitsplatz "draußen" zu bekommen.

Diese Werkstatt arbeitet auf der Grundlage des **Hessischen Konzeptionspapiers zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte** (nachfolgend kurz **HKP** genannt).

Ziel dieser seit 1989 im Bundesland Hessen bestehenden und praktizierten, in keinem anderen Bundesland sonst vorhandenen Konzeption ist es, den Durchgangscharakter der WfB, der durch die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes (vgl. §§ 54 f. SchwbG) und der Werkstättenverordnung zum Ausdruck kommt, aufzugreifen und zu konkretisieren, d.h. in die Praxis umzusetzen:

„Erreicht werden soll eine weitgehende Normalität, d.h. der behinderte Mensch soll unter möglichst normalen Bedingungen an der allgemeinen Arbeitswelt teilnehmen. Deshalb soll auch die WfB nicht die einzige berufliche Perspektive für die dort tätigen körperlich, geistig und seelisch Behinderten sein. Dabei müssen die aus der Art und Schwere der Behinderung resultierenden Defizite durch begleitende, persönliche und finanzielle Hilfe ausgeglichen werden.

Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn sowohl die Arbeitsämter, die Schulen, die Werkstätten für Behinderte als auch die zuständigen Kostenträger gemeinsame Anstrengungen unternehmen, wenn auch nur für einen relativ kleinen Personenkreis, alle Möglichkeiten

auszuschöpfen, um eine dauerhafte Beschäftigung von behinderten Menschen in der WfB zu vermeiden und den Weg zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ebnen bzw. zu ermöglichen." (Arbeitsgruppe Außenarbeitsplätze, 1991, S. 7f.).

Beteiligt an diesem im Jahre 1989 erstmalig vorgelegten Konzept waren die Kostenträger (Landesarbeitsamt, Landessozialamt und Hauptfürsorgestelle), das Hessische Sozialministerium, der Hessische Städtetag, der Hessische Landkreistag, die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Behinderte und die Liga der freien Wohlfahrtspflege in Hessen.

Diese Aufzählung mag umfangreich erscheinen. Aber gemessen an der Tatsache, daß diese Fülle an Institutionen und Gremien sich hat einigen können, ist diese Vereinbarung exemplarisch und richtungweisend auf dem empfohlenen Weg der Integration und Kooperation.

(Arbeitsgruppe Außenarbeitsplätze, Stufenkonzept des Hessischen Konzeptionspapiers, Korbach 1991)

Das **HKP** bietet „zwei exponierte Instrumentarien“ zur Förderung der beruflichen Integration auf dem Weg aus der Werkstatt für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt:

- das **"Stufenkonzept"**, das einen sanften Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis ermöglicht und
- die **Fachkraft für Außenarbeitsplätze**, deren Inanspruchnahme und Tätigkeit sich im Hinblick auf die Impulsgebung und Umsetzung beruflicher Integrationsprozesse als **Scharnier der Ausgangstür der Werkstatt für Behinderte** erweist.

Der "sanfte" Übergang/das Stufenkonzept des HKP

Behinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in hessischen Werkstätten für Behinderte, die über eine entsprechende Qualifikation

verfügen und v.a. ausreichend motiviert sind, sich "draußen" auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu behaupten und zu bewähren, können diesen Weg im Rahmen des Stufenkonzepts in mehreren „Stufen“, d.h. im Rahmen eines sanften Entwicklungsprozesses beschreiten.

Das **Praktikum** in einer Firma oder in einer Behörde bietet hierzu eine erste Gelegenheit. In einem Zeitraum von bis zu 6 Wochen können Arbeitgeber und der behinderte Mitarbeiter erproben und erfahren, ob dieser Arbeitsplatz dem Eignungs- und Neigungsprofil des behinderten Beschäftigten entspricht. Für den potentiellen Arbeitgeber ist es wichtig, ob der behinderte Mitarbeiter die gestellten Anforderungen erfüllen und sich in den Betriebsablauf einfügen kann. In diesem Stadium ist und bleibt der behinderte Beschäftigte weiterhin

Mitarbeiter seiner angestammten WfB, so daß zu diesem Zeitpunkt weder die Verpflichtung zur Zusage auf einen Arbeitsplatz noch die Übernahme irgendetwelcher Kosten für den Arbeitgeber zur Diskussion stehen. Auch der behinderte Beschäftigte kann in diesem Stadium jederzeit wieder zurück auf seinen angestammten Arbeitsplatz in der WfB, wenn er seine Vorstellungen doch nicht erfüllt sieht oder sich bei den Erfahrungen auf einem Außenarbeitsplatz in gewissen Punkten überfordert fühlt. Es ist also für beide Seiten ein **risikoloses Aufeinander-zugehen und Miteinander-erproben**, in dem auch geprüft werden kann, ob nicht sogar Nischenarbeitsplätze im Betrieb gefunden werden bzw. geschaffen werden können oder der Betriebsablauf an den Bedürfnissen und Fähigkeiten des behinderten Mitarbeiters orientiert werden kann,

was natürlich seltener der Fall sein dürfte.

Gerade im Hinblick auf das sich häufig unzureichend entwickelnde Selbstvertrauen des behinderten Beschäftigten kann die nach diesem - Möglichkeit gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Der behinderte Beschäftigte kann jederzeit sinnvoll nutzend seine eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, seine Belastbarkeit, sein Durchhaltevermögen und seine Motivation erfahrungsbezogen einschätzen lernen und kann damit prüfen, ob er sich diesen Anforderungen gewachsen fühlt.

Wenn die Erwartungen und Erfahrungen sich, von beiden Seiten ausgehend, als weitgehend kongruent erweisen, besteht nach dem Stufenkonzept die Möglichkeit, die **Stufe der Arbeiterprobung** anzusteuern oder im direkten Überspringen dieser Stufe unmittelbar daran ein Beschäftigungsverhältnis durch den Abschluß eines **Beschäftigungsvertrages anzuschließen**.

In diesem Vertrag, der zwischen der WfB und der Firma für i.d.R. zunächst ein Jahr abgeschlossen wird, können sich beide Parteien über die weiteren Modalitäten der Anstellung einigen. Das bedeutet konkret, die Benennung eines dem Leistungsvermögen entsprechenden Entgeltes, Regelungen betreffs Urlaub, Krankheit und die durch die WfB zu leistende Betreuung vor Ort. Lohnnebenkosten wie Kranken- und Rentenversicherung übernimmt weiterhin die WfB im Rahmen des Pflegesatzes.

Somit bleibt der behinderte Mitarbeiter noch immer Mitglied der WfB und wird auch durch diese auf dem „Außenarbeitsplatz“ betreut. Nach Vertragsablauf sollte entschieden werden, ob ein regulärer Arbeitsvertrag zustande kommen kann.

Ist dies nicht der Fall, kann der behinderte Mitarbeiter in die WfB zurückkehren oder einen anderen Vermittlungsversuch starten.

Bisherige Erfahrungen zeigen, daß es für die behinderten Mitarbeiter nicht

immer leicht ist zurückzukehren. Erwarten sie doch einen Prestigeverlust, begleitet von der Angst, in der WfB nicht mehr so anerkannt zu sein, weil sie es „draußen“ nicht geschafft haben.

Aber diese Angst bestimmt oft mehr die Phase vor Antritt eines Praktikums oder eines Beschäftigungsvertrages, denn meistens sind die Aktivitäten von Erfolg gekrönt und der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt.

Die Fachkraft für Außenarbeitsplätze: Schlüssel zur Ausgangstür der Werkstatt

Garant für die Anbahnung und Umsetzung erfolgreicher Integrationsmaßnahmen ist i.d.R. die Fachkraft für Außenarbeitsplätze, die, den Zielsetzungen des HKP entsprechend, als Mitarbeiter in der Werkstatt eingestellt werden kann. Bedingung ist der Nachweis erster erfolgreicher Vermittlungsbemühungen.

Außerdem muß eine Konzeption erarbeitet und vorgelegt werden, die Aufschluß gibt über die Art und Weise, wie die Einrichtung dauerhaft entsprechend qualifizierte behinderte Mitarbeiter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten und vermitteln kann.

Dieses kann nachgewiesen werden durch

- die Darlegung einer auf **Fördern durch Arbeit** basierenden Förderkonzeption im Arbeitstrainings- und Arbeitsbereich,
- die Akzeptanz lebenslanger Lernfähigkeit von Menschen mit Behinderungen,
- Bereitschaft zu Kooperation und Vernetzung in der Region,
- die Etablierung von Ausgangsgruppen oder ausgelagerten Arbeitsgruppen.

Die Attraktivität dieser Konzeption aus der Sicht der Kostenträger ergibt sich aus einer kostenneutralen Abrechnungsweise im Rahmen des

Pflegesatzes. Es müssen mindestens drei Beschäftigungsverträge, gerechnet über das gesamte Jahr der jeweiligen Pflegesatzvereinbarung (3 x 12 Pflegesatzmonate), abgeschlossen werden. Dies ergibt eine Pflegekostensparnis, für die ein Mitarbeiter in der Funktion einer Fachkraft für Außenarbeitsplätze eingestellt werden kann, der die zu Vermittelnden betreuen bzw. weitere Vermittlungen initiieren kann. Für die Dauer des Beschäftigungsvertrages erhält die WfB vom Kostenträger eine Verwaltungskostenpauschale, die wesentlich niedriger ist als der Pflegesatz selbst.

Die wesentliche Aufgabe der Fachkraft für Außenarbeitsplätze besteht in der Begleitung der behinderten Mitarbeiter auf ihrem Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu gehört natürlich auch die Ermittlung eines geeigneten Tätigkeitsfeldes für vermittlungswillige Rehabilitanden. Seit Bestehen des HKP hat sich gezeigt, daß die Fachkraft für Außenarbeitsplätze eine unverzichtbare Bereicherung des Personalgefüges in der WfB darstellt, indem sie

- wie kein anderer Mitarbeiter der WfB die individuelle Förderung der beh. Mitarbeiter leisten kann,
- personifizierter Garant des Öffnungsprozesses der WfB ist und v.a.
- maßgeblich am Erfolg der beruflichen Integration der von ihr betreuten behinderten Mitarbeiter beteiligt ist.

So haben 18 (abrechnungstechnisch muß von 12 Vollzeitstellen ausgegangen werden) Fachkräfte für Außenarbeitsplätze in Hessen im Jahre 1996 7 **Ausbildungsverhältnisse und 25 Arbeitsverträge** initiieren können. Hinzu kamen 227 Aktivitäten im Rahmen der Übergangsstufen Praktikum und Beschäftigungsvertrag.

Zurück zu dem Beispiel. Auch Dirk L. hat diese Möglichkeit, denn die

WfB, in der Dirk L. den AT-Bereich absolviert, verfügt über eine solche Fachkraft für Außenarbeitsplätze.

Diese hatte im Zuge ihrer Kooperations- und Vernetzungsarbeit erfahren, daß am Flughafen in Frankfurt die Möglichkeit besteht, behinderte Mitarbeiter aus der Werkstatt über ein Praktikum in eine reguläre Anstellung zu vermitteln. Angeboten waren der Gartenbereich sowie die dortige Metallwerkstatt.

Mit Dirk L. bot sich auf Grund seiner Qualifikation, selbständig zum Arbeitsplatz kommen zu können und seines arbeitsplatznahen Wohnortes die Gelegenheit, ein Praktikum im dortigen Gartenbereich zu absolvieren.

Bei einem gemeinsamen Besuch mit seinen Eltern hat Dirk sich bei dem zuständigen Personalsachbearbeiter der Flughafen-AG vorgestellt. Die Fachkraft für Außenarbeitsplätze hat diesen Besuch begleitet und erste Absprachen getroffen.

Ein Termin für ein Praktikum konnte vereinbart werden.

Im Verlaufe dieses ersten Versuches konnte Dirk L. feststellen, daß er noch einiges lernen muß, um die Anforderungen einer Gartenaußen-gruppe, die auf dem Flughafengelände tätig ist, zu erfüllen.

Beispielsweise konnte er nicht andauernd an seiner Arbeit bleiben, oder er arbeitete nicht sorgfältig genug oder lenkte die anderen Mitarbeiter ab.

In einem Fähigkeitsprofil, das auf Grund erster Erfahrungen mit Dirk L. im Grundkurs des AT-Bereiches angefertigt wurde, kamen die WfB-Mitarbeiter zu einem ähnlichen Ergebnis.

Die Fachkraft für Außenarbeitsplätze organisierte einen „runden Tisch“, an dem alle teilnahmen, die zu dieser Zeit in die Förderung von Dirk L. eingebunden waren:

- die Mitarbeiter des Arbeitsrainingsbereichs der WfB
- Gruppenleiter aus der Gartenabteilung der WfB
- Mitarbeiter des Begleitenden Dienstes der WfB

- Vertreter der zuständigen Arbeitsverwaltung
- und die Fachkraft für Außenarbeitsplätze

Alle **gemeinsam** konnten sich darauf einigen, daß Dirk L. entgegen der sonst üblichen Praxis nach einer Phase der gezielten Nachqualifizierung in der WfB ein zweites dreimonatiges Praktikum bei der FAG absolvieren könnte.

Natürlich wurde diese Vorgehensweise mit Dirk L. abgesprochen und seine Eltern informiert. Sie wurden auch gebeten, an der Vermittlung gewisser Lerninhalte mitzuarbeiten, damit die Intensivierung der Fördermaßnahme für Dirk L. nicht widersprüchlich ist, sondern von einer ganzheitlichen Dynamik erfüllt ist.

Beispielsweise sollte er zu Hause auch einmal den Rasen mähen, Unkraut entfernen, die Pflanzen gießen etc. Dabei sollte er lernen, darauf zu achten, sorgfältig mit dem nötigen Werkzeug umzugehen, den Arbeitsplatz ordentlich und übersichtlich herzurichten und die begonnene Arbeit auch zu Ende auszuführen. Die Bedeutung dieser - hier für den Gartenaußenbereich - wichtigen Schlüsselqualifikationen kann nicht oft genug betont werden.

Nach dem ersten Praktikum im Frühjahr 1996 konnte Dirk L. im August d.J. den zweiten Versuch starten. Aber schon bald hat sich gezeigt, daß die gestellten Anforderungen von ihm nicht erfüllt werden können. Zunehmend wurde allen klar, daß er sich in einer spätpubertären Phase befindet und erst behutsam lernen muß, mit sich selbst und daran anschließend mit Anforderungen aus seinem Umfeld klar zu kommen.

Im Einverständnis aller und v.a. im Sinne des Rehabilitanden selbst, wurde diese Maßnahme beendet und eine gründlich Stabilisierung seiner Situation im Rahmen einer Ausbildung im Gartenbereich der WfB begonnen.

Dort erhält er seitdem die Möglichkeit, sich im WfB-Bereich

zu stabilisieren, seine Persönlichkeit heranreifen zu lassen und seine Berufswahlentscheidung zu überdenken und zu konkretisieren.

Nach Ablauf der AT-Maßnahme im Herbst 1997 wird die dortige Fachkraft für Außenarbeitsplätze wieder auf ihn zugehen und mit ihm gemeinsam den weiteren Weg ins Berufsleben planen, wo immer das auch sein mag

Dieses Beispiel zeigt, daß Werkstätten durchaus in der Lage sein können, Menschen mit Behinderungen eine individuelle Förderung anzubieten, die nicht zwanghaft auf eine lebenslange Beschäftigung in der WfB ausgerichtet ist. Aber es wurde auch deutlich, daß hierzu Personal notwendig ist, welches die Vermittlungsarbeit konsequent zum zentralen Ausgangspunkt der eigenen Tätigkeit macht.

Die Fachkraft für Außenarbeitsplätze kann als Garant dieses Öffnungsprozesses der WfB bezeichnet werden, denn sie agiert als Bindeglied zwischen der Rehabilitationsinstanz WfB und allen anderen in der Region tätigen Diensten und am individuellen Eingliederungsprozeß Beteiligten.

Sie initiiert Kooperation und Vernetzung, damit die Hilfe ganzheitlich und nicht aufgespalten und verworren bei dem Rehabilitanden ankommt.

Das Gelingen der Fachkrafttätigkeit ist von vielen Faktoren abhängig. Die Umsetzung des HKP erfordert starkes Engagement auf seiten der beteiligten Werkstätten nach innen und außen. Viele Werkstätten haben dies aus eigener Kraft nicht aufbringen können. Deshalb wurde im April 1993 das **Projekt Berufliche Integration (PBI)** eingerichtet, um das HKP mit mehr Leben zu füllen.

Zum damaligen Zeitpunkt arbeiteten von den 42 hessischen WfB-Trägern lediglich sechs Einrichtungen nach dieser Konzeption. (vgl. Frank 1994, Jacobs/Luntz 1995).

Mittlerweile konnte die Zahl der Fachkraftstellen verdreifacht werden

und weitere WfB befinden sich im Vorlauf zur Beantragung einer solchen Stelle.

Wenn es gelingt, diese Personalstellen dauerhaft im Stellenplan der Werkstatt zu verankern, kann sich die Werkstatt zukünftig als attraktiver Lernort der beruflichen Bildung präsentieren für Menschen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können.

Autorin:

Hedi Kratzer-Müller

Projekt Berufliche Integration, Institut für Sonder- und Heilpädagogik, Johann-Wolfgang-Goethe Universität Senckenberganlage 15, 60054 Frankfurt am Main

Literaturhinweise:

ARBEITSGRUPPE "AUBENARBEITSPLÄTZE IN HESSEN" (Hrsg.); Hessisches Konzeptionspapier zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs-, und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte (WfB), Korbach 1991, (1989/1)

PROJEKT BERUFLICHE INTEGRATION FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (PBI): Werkstatt im Wandel. Entwicklungsprozesse und Perspektiven. Abschlußbericht Frankfurt: J. W. Goethe Universität 1997

JACOBS/LUNTZ (Hrsg.); Zwei Jahre PBI. Zwischenbericht des Projektes Berufliche Integration, Frankfurt/M., 1995

FRANK, H.; Sachstandsbericht zum 1. Projektjahr des Projektes Berufliche Integration, Frankfurt/M., 1994

Arbeitsmaterialien des Projekts „Berufliche Qualifizierungsinitiative für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Behinderte“ in Bayern (1993 - 1997)

Das Projekt „Berufliche Qualifizierungsinitiative für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Behinderte“ verfolgt das Ziel, behinderte Mitarbeiter/-innen der Werkstätten durch eine vorbereitende Qualifizierung an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen. Die Projektteilnehmer/-innen werden in den Werkstätten durch sozialpädagogische Fachkräfte im beruflichen Bereich und in den sozialen und lebenspraktischen Kompetenzen individuell gefördert. Betriebliche Arbeitserprobungen und externe Fortbildungen ergänzen diesen Bildungsprozeß. Für ihre vielfältigen Aufgaben im Projekt werden die sozialpädagogischen Fachkräfte begleitend qualifiziert.

Die Grundlage der individuellen Förderung der Teilnehmer/-innen bilden - neben der Konzeption - die im Projekt erarbeiteten Materialien. Diese Unterlagen wurden zu einem praxisnahen Handbuch zusammengestellt und sind je nach Zielsetzung den folgenden fünf Arbeitsfeldern zugeordnet:

- Teilnehmerauswahl und -beurteilung
- Qualifizierung für Unterrichtsmethoden
- Qualifizierung für Unterrichtsinhalte
- Qualifizierung für den Einsatz im Betrieb
- Rahmenbedingungen

Im Rahmen dieser Arbeitsfelder werden die wesentlichen Themen, die sich bei der praktischen Qualifizierungs- und Integrationsarbeit ergeben, aufgegriffen und in Form von Leitfäden, Handreichungen, Unterrichtsmaterialien und Infos behandelt. Durch methodische Vorbemerkungen und Hinweise im

Text wird auf die Handhabung der Materialien eingegangen.

Mit diesem Handbuch stellen die Projektträger (die bayerischen Landesverbände des Deutschen Caritasverbands, des Diakonischen Werks, der Lebenshilfe für geistig Behinderte und des Paritätischen Wohlfahrtsverbands) und die fachliche Begleitung (bfz e.V., Bildungsforschung) ein Instrumentarium zur Verfügung, das den Werkstätten und anderen Projekten Anregung und Unterstützung bietet in ihrem Bemühen um Qualifizierung und Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Handbuch (2 Ordner), 560 S., Mai 1997, WfB gGMBH, Nürnberg, Preis: DM 90,- per Nachnahme

Bestelladresse:

Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Bayern e.V.
z.Hd. Herrn Köfferlein
Düsseldorfer Straße 22
80804 München
Fax.: 089/306 11-125

Tagung des Projektes Integration in Westfalen-Lippe

am 4. Dez. 1997 in Münster

Das Modellprojekt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe zieht Bilanz. Was hat die Arbeit der Integrationsfachdienste bisher gebracht, wie soll es weiter gehen?

Den sehr lesenswerten Projektbericht 1996 und nähere Informationen zur Fachtagung gibt es beim:

Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Hauptfürsorgestelle
Michael Schneider
Warendorfer Str. 26
48145 Münster
Fax 0251 4775

Praxistip zur Arbeitsplatzakquisition

Firmen - Datenbanken auf CD - ROM

von Holger Dohse, EFD Kreis Steinburg

Bei der Akquisition von Arbeitsplätzen sind Integrationsfachdienste auf umfangreiche Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt angewiesen. Firmenlisten auf CD-ROM Datenbanken können die Arbeit erleichtern:

Die Fa. Koch Media GmbH bietet eine umfangreiche und benutzerfreundliche Datenbank mit 3,3 Mio. Firmeneintragungen in 16.000 Branchen. Jede Eintragung beinhaltet die aktuellen Adressen, Telefon- und Faxnummern, Branche und teilweise auch den Namen des Geschäftsführers und die Betriebsgröße.

Nach Starten des Programms erscheint auf dem Bildschirm ein Menü, mit dessen Hilfe nach verschiedenen Kriterien wie zum Beispiel Branchen, Produkte, Firmennamen, Ort und PLZ gesucht werden kann.

Die Deutsche Telekom Medien vertreibt die „Gelben Seiten für Deutschland“, eine CD-ROM auf der die Daten aller Branchenbücher der Bundesrepublik Deutschland gespeichert sind.

Bei Programmstart kann mit Hilfe einer Dialogmaske nach Branchen, Orten, Namen und anderen Kriterien gesucht werden. Über eine digitale Deutschlandkarte können zudem einzelne PLZ-Bereiche ausgewählt werden.

Beide CD-ROMs ergänzen sich gut, da sie auf unterschiedlichen Datenquellen basieren.

Sie sind in den Softwareabteilungen des Computerfachhandels erhältlich:

Kochs Firmen Datenbank auf CD-ROM, DM 49.90, Bestell Nr. ECD 000 195 ISBN Nr. 3-85323-195-X
Systemvoraussetzungen: PC, 4MB Hauptspeicher, 20 MB frei auf Festplatte, Windows 3.1 oder höher, CD-ROM Laufwerk

Gelbe Seiten für Deutschland auf CD-ROM, DM 69.00

Systemvoraussetzungen: PC, 4MB Hauptspeicher, 10 MB frei auf Festplatte, MS-Windows ab 3.1, CD-ROM Laufwerk

Schwerpunktthema der nächsten *Impulse*:

Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen

Die Berichte von der Jahrestagung in Münster werden in der nächsten Doppelausgabe der *Impulse* im Dezember 1997 mit dem Schwerpunktthema *Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen* fortgesetzt werden. Wir wollen die Möglichkeiten von *Unterstützter Beschäftigung* für diesen Personenkreis diskutieren und entsprechende Ansätze aus dem In- und Ausland vorstellen. Weitere Beiträge sind uns herzlich willkommen (Berichte von Fachdiensten, Schilderung guter Arbeitsplätze, Material- und Veranstaltungshinweise).

Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe ist der 14. November 1997 Es erleichtert uns die Arbeit ungemein, wenn wir die Beiträge auch auf Diskette (MS Word 6.0/7.0) erhalten.

Der Oscar 1997 der BAG UB:

Unterstützte Beschäftigung demnächst in Ihrem Kino

In Zeiten, da das Thema der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung gesellschaftlich zunehmend ins Abseits gerät, werden unkonventionelle Formen erforderlich, auf das Thema auch außerhalb von der „Szene“ hinzuweisen: Die Hamburger Arbeitsassistenz legt einen Filmspot vor, damit Kinobesucher/innen sich mit oder ohne Marlboro, Bellentines und TUI-Reisen auch für *Unterstützte Beschäftigung* entscheiden können. Mit finanzieller Unterstützung der Glücksspirale (ca. 60% der Kosten) hat die Arbeitsassistenz diesen Filmspot in Kooperation mit der Hamburger Filmwerkstatt e.V. produziert. Das Ergebnis ist ein humorvoller und professioneller Filmspot, der im Vorprogramm von Kinovorstellungen präsentiert werden kann. Er hat eine Länge von 60 Sekunden und liegt in Kopien auf 35mm-Spur vor.

Der Filmspot wurde bewußt so produziert, daß er auch von anderen Fachdiensten zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung übernommen werden kann. Es besteht die Möglichkeit, eine Einblendung des regionalen Fachdienstes/Logos vorzunehmen. Fachdienste, die interessiert daran sind, die regionalen Kinos anzusprechen, können sich an:

Hamburger Arbeitsassistenz, Fuhlsbüttler Str. 402, 22309 Hamburg, Tel. 6325494/95 Fax -96.

Der Kinospot ist ferner über die Hamburger Arbeitsassistenz zu beziehen auf VHS-Video mit einigen anderen Beiträgen zur *Unterstützten Beschäftigung* zum Preis von 25 DM (inkl. Versand).

Bestellbogen

An die
 Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)
 Fuhsbüttler Str. 402
 D- 22309 Hamburg

oder per Fax. 040/65 99 08 38

oder Nachricht per Email: BAG_UB@t-online.de

Anforderung Materialien der BAG UB

Bitte senden Sie mir gegen Rechnung

- X Themenheft „Unterstützte Beschäftigung“ der Zeitung Gemeinsam Leben, Juni 1997, 20 DM *neu*
- !
- X Handbuch Unterstützte Beschäftigung 20 DM
- X Studie Barlsen/Bungart: Unterstützte Beschäftigung 15 DM
- X Meuth Beratungskonzept zur beruflichen Integration, Spende 10 DM
- X Arbeit Doose: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten 15 DM
- X Reader „Alternative Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für geistig und psychisch behinderte Menschen“ 30 DM
- X Adressenliste Integrationsfachdienste 2 DM
- X Kurzkonzept Unterstützte Beschäftigung 2 DM

- X Impulse Nr. 1/ 96 Überblick Unterstützte Beschäftigung 10 DM
- X Impulse Nr. 2/ 96 Integrative Übergänge Schule-Beruf 10 DM
- X Impulse Nr. 3 / 4 96 Qualifizierung/Arbeitsplatzakquisition 10 DM
- X Abonnement *Impulse* 1997 (mit Ausgaben Nr. 5/6, 7/8), 40 DM pro Jahr

- X Hamburger Arbeitsassistentz: Konzept und Arbeitsweise 3 DM
- X Hamburger Arbeitsassistentz: Ambulantes Arbeitstraining 2 DM
- X Hamburger Arbeitsassistentz: Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes und der Einsparungen 1992-97, 25 DM
- X Video Hamburger Arbeitsassistentz mit **Kinowerbespot** (VHS), 20 DM
- X Plakat: Zwei Profis wollen Integration: 12 DM (plus mind. 8 DM Versand - Inland)

- X Brochüre Persönliche Zukunftsplanung mit **neuem Materialenteil** 15 DM
- X Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Lebensstilkarten 10 DM (**neue Zeichnungen**)
- X Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Hutkarten 15 DM
- X Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Traumkarten 20 DM
- X Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Arbeitsassistentzset 20 DM *neu !*
- X Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung als Gesamtpaket 60 DM

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB**
 - als Organisation
 (Mitgliedsbeitrag mind. 400 DM/ ermäßigt 200 DM pro Jahr) - unser Beitrag DM
 - als persönliches Mitglied
 (Mitgliedsbeitrag mind. 100 DM/ ermäßigt 50 DM pro Jahr) - mein Beitrag DM

Absender

Name, Vorname: _____
 Organisation: _____
 Straße: _____
 PLZ, Ort : _____
 Tel.: _____ Fax: _____
 Email: _____

Ort, Datum

Unterschrift