

Schwerpunktthema: Schnittstelle: Übergang Schule - Beruf

„Ich möchte arbeiten.“

Diesen Wunsch äußern Jugendliche mit schweren Behinderungen, d.h. Personen mit besonderen Begabungen und Bedürfnissen, am Ende ihrer Schulzeit genauso selbstverständlich wie ihre nicht behinderten MitschülerInnen. Um integrative Prozesse nach Kindergarten und Schule fortzuführen oder erstmalig anzubahnen, wird seit langer Zeit in verschiedenen Projekten im In- und Ausland erprobt, ob, wie und unter welchen Bedingungen eine Eingliederung von Menschen mit schweren Behinderungen in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts gelingen kann. In internationalen Fachkreisen der Pädagogik und Psychologie, der Betriebs- und Volkswirtschaften wird es längst nicht mehr in Frage gestellt, daß es auch für diesen Personenkreis möglich ist, eine Ausbildung, eine Arbeit oder eine sinnvolle Beschäftigung in regulären Betrieben zu finden und so ein gemeinsames Leben mit Menschen ohne Behinderung in ihrem regionalen Umfeld zu ermöglichen. Denn durch die Teilnahme am Arbeitsleben wird die selbstverständliche gesellschaftliche Teilhabe erleichtert.

Theoretisch sind die Konzepte von „supported employment“ überzeugend, auch gibt es immer mehr ermutigende Beispiele, vor allem aus den USA, Großbritannien, Irland, Österreich, Spanien, aber auch aus Südamerika, Australien und Neuseeland.

Dennoch: Die Umsetzung der Theorie in die Praxis bedarf sehr viel mehr als nur des guten Willens. Sie stellt eine große Herausforderung dar, besonders an der Schnittstelle: Übergang von Schule in Beruf.

Persönliche Zukunftsplanung, verstanden als ein kreatives Instrumentarium, wird gezielt zur individuellen Planung des Lebens, der Arbeit eines (behinderten) Menschen mit entsprechender Unterstützung durch andere Menschen genutzt. Die Fachbeiträge zum Schwerpunktthema beleuchten das breite Spektrum von erfolgreichen vorbereitenden Maßnahmen im Rahmen der Schule und das betriebsnahe und betriebliche System von Stabilisierungs- und Integrationshilfen.

Integration ist ein vielschichtiger Prozeß und kann nur mit Unterstützung und in Kooperation von Arbeitgebern, Eltern, VertreterInnen der Schule, betriebsinternen MentorInnen, ArbeitsassistentInnen etc. gelingen.

Diese prozeßorientierte und vernetzte Arbeiten bietet allen Beteiligten die große Chance eines gemeinsamen, neuen Lernprozesses i.S. des Integrationsgedankens.

Die Redaktion wünscht eine anregende Lektüre und eine schöne Winterzeit.

In diesen impulsen:

Schwerpunktthema: Übergang Schule - Beruf

Mit Beiträgen von
*Klaus-Peter Böhringer;
Antje Ginnold und Joachim Radatz;
Rainer Mohr-Herlitz;
Frank Rogal; Liza Sarioglou;
Helgo Eiting und Andreas Trümper;
Kathrin Ziese
ab Seite 3*

Reihe BMA-Modellprojekte ab Seite 27

Prozessoptimierung durch Case Management Wolf Rainer Wendt ab Seite 40

Wohnortnahe berufliche Rehabilitation für Frauen Sylvia Kurth-Laatsch und Mathilde Niehaus ab Seite 45

Neues zum Schwerbehindertengesetz ab Seite 47

Auftaktveranstaltung zur Assistenzkampagne Elke Bartz Rückseite

Impressum:

impulse

Nr. 17, Oktober 2000
ISSN 1434-2715

Herausgeber:



**Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.**
Schulterblatt 36,
D-20357 Hamburg
Tel.: 040/ 432 53 123
Fax: 040/ 432 53 125
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 (ver-
antwortlich), Eva-Maria Fehre,
Detlev Jähnert, Angelika Thielicke,
Jörg Schulz

Layout: Jörg Schulz

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg
Auflage: 1000
Das Mitteilungsblatt *impulse* er-
scheint vierteljährlich und ist im
Mitgliedsbeitrag der BAG UB ent-
halten. Für Nichtmitglieder beträgt
der Bezugspreis 40 DM / Jahr.

Namentlich gekennzeichnete Arti-
kel geben stets die Meinung der
AutorIn wieder.

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

Die *impulse* gibt es weiterhin im
Internet unter: **http://bidok.uibk.ac.at**

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunktthema: Übergang Schule - Beruf

Arbeitsrehabilitation im Wandel - *Klaus-Peter Böhringer* 3

»SprungBRETT« ins Arbeitsleben - *Antje Ginnold und Joachim Radatz*. 10

Berufsorientierung für Jugendliche mit sonderpädagogischem und
besonderem Förderbedarf im Rahmen der Schulzeitverlängerung
- *Rainer Mohr-Herlitz* 17

Unterricht an Berufsschulen - *Frank Rogal* 23

Modellprojekte zur beruflichen Integration von jungen Menschen
mit Behinderungen 27

- Bericht zum aktuellen Stand der berufsvorbereitenden
Maßnahme (F3) für junge Menschen mit Behinderungen
- *Liza Sarioglou* 27

- Erfahrungen aus dem Horizonprojekt „Neuer Wind“
- *Helgo Eiting und Andreas Trümper* 29

- Übergänge für Mädchen mit Behinderungen von der
Schule in den Beruf schaffen - *Kathrin Ziese* 31

Reihe BMA-Modellprojekte:
Erfahrungen beim Aufbau eines Integrationsfachdienstes in
Mecklenburg-Vorpommern - *Bernd Heiden* 33

Rehabilitation:
Prozessoptimierung durch Case Management - *Wolf Rainer Wendt* 40

Wohnortnahe berufliche Rehabilitation für Frauen
- *Sylvia Kurth-Laatsch und Mathilde Niehaus* 45

Neues aus der BAG UB - Recht:
Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Kraft 49
Dokumentation: Gesetzliche Regelung zu
§37 Integrationsfachdienste und §31 Abs. 3a SchwbG 50

Dokumentation: Rechtsanspruch auf Leistungen der Arbeitsassistenz
nach §31 Abs. 3a SchwbG n.F. 54

Stellungnahme der BAG UB zur neuen Fassung
der Mustervereinbarung vom 29.9.00 und zum weiteren
Vorgehen bei den Integrationsfachdiensten 56

Neues aus der BAG UB 62

Assistenzkampagne:
Bundesweite Assistenzkampagne in Kassel gestartet - *Elke Bartz* 64

Arbeitsrehabilitation im Wandel

Stand und Perspektiven der Integration psychisch kranker und geistig behinderter Menschen

Symposium in Tübingen vom 23. und 24. April 1999

von Klaus-Peter Böhringer

Schnittstellen zwischen Schule (Schule für Geistigbehinderte) und Arbeitsleben

Als technisch vorgebildeter Pädagoge weiß man, was eine Schnittstelle ist (oder etwa nicht?) - interessant sind jedoch verschiedene Definitionen wie z.B.:

1. „Zum Anschluß peripherer Geräte an eine Datenverarbeitungsanlage vorgesehene Einrichtung, z.B. Normstecker oder Adapter.“ (Lexikon)
2. Übergabepunkt von einem Medium zum Anderen. (Techniker)
3. Zusammentreffen zweier unterschiedlicher Welten. (Lehrer)

Isoliert man die sinntragenden Begriffe aller drei Definitionen, so steht Schnittstelle für:

Anschluß
Übergabe
Zusammentreffen

Diese Begriffe beschreiben geradezu ideal, was wir seit vielen Jahren an der Gustav-Heinemann-Schule Pforzheim umzusetzen versuchen:

1. Für unsere Schüler einen **Anschluß an das Leben nach der Schule** zu finden.
2. Die **Übergabe an die nachfolgenden Institutionen** möglichst erfolgreich zu gestalten und
3. Das **Zusammentreffen mit unterschiedlichen „Welten“ als Chance** zu nutzen, die Entwicklung des Schülers weiter zu fördern.

Meine Ausführungen beziehen sich vornehmlich auf die Schule für

Geistigbehinderte, sie sind nach meiner Erfahrung jedoch für jeden Schultyp relevant, insbesondere für die Förderschule und die Hauptschule.

Bitte verlangen Sie von mir keine Erklärung, was ein „geistigbehinderter“ Mensch sei, ich weiß es mit zunehmender Erfahrung immer weniger.

Sind Menschen mit hoher lebenspraktischer Kompetenz, die nicht lesen, schreiben und rechnen können, geistigbehindert?

Sind ehemalige Schüler der Schule für Geistigbehinderte, die heute ihren Lebensunterhalt völlig selbstständig bestreiten (davon haben wir ein ganze Menge) geistigbehindert?

Eines ist sicher, eine relativ große Zahl unserer Schüler hat einen Selbstständigkeitsgrad erreicht, der Eltern, Lehrer und Interessierte in Staunen versetzt. Dies jedoch vor allem deshalb, weil sie nicht überbehütet und beschützt wurden, sondern weil sie lebenspraktische Erfahrungen sammeln und dadurch Kompetenzen erwerben konnten.

Diese sogenannten behinderten Menschen haben einen großen Beitrag zur Normalisierung geleistet, sie haben einen großen Schritt auf die Gesellschaft zu getan. Jetzt ist es an der Zeit, daß sich die Gesellschaft auf diese Menschen zubewegt, daß in der Gesellschaft die Erkenntnis reift, daß nicht alle Menschen hochbegabte, pflegeleichte, verhaltenskonforme Wesen sein können und daß Behinderung zum Leben gehört wie „blond“, „großgewachsen“, „guter Sportler“, „Krankheit“ etc.

Die Menschen in ihrer Eigenart anzunehmen, sie zuerst als Person zu

sehen und nicht zuerst die Behinderung wahrzunehmen, ist das schlichte Geheimnis und die Grundlage für die erfolgreiche Förderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Begabungen.

Damit bei einer EDV-Anlage alle peripheren Geräte laufen, bedarf es einer gehörigen Menge an Unterstützung durch geeignete Software, durch sogenannte Treiber, die Geräte müssen gegenseitig angepaßt werden, sie müssen sich „kennen“ und erkennen oder identifizieren können, sie müssen voneinander wissen und sie müssen, je nach Größe, sinnvoll untereinander vernetzt werden.

Diese Beschreibung ist direkt übertragbar auf die gegenwärtige Situation der Vorbereitung, Begleitung und Nachbetreuung von jungen Menschen im Prozeß des Übergangs von der Schule in Beruf und Leben.

Auch hier müssen Partner voneinander wissen, sich kennen und ihre Bemühungen um das gemeinsame Ziel vernetzen. Davon sind wir in der (sonder)-pädagogischen Landschaft noch weit entfernt.

Diese Vernetzung wird heute in vielen Bereichen gefordert- immer dort, wo die Interessen verschiedener Partner zusammentreffen, sich berühren oder schneiden, können Synapsen gebildet werden, solche möglichen Synapsen verstehen wir im folgenden als Schnittstellen.

Die Schule bereitet auf das Leben vor - jede Schule, auch die Sonderschule!

Differenzierte schulische Angebote spiegeln die Ansprüche der sich

ständig wandelnden Gesellschaft wider - und sind darüber hinaus Beweis für das Bemühen der Gesellschaft, den Förderbedürfnissen und Bildungsansprüchen Einzelner durch ein möglichst weit gefächertes Bildungs- und Ausbildungsangebot gerecht zu werden. Die Ansprüche des Einzelnen, eine nach seinen Bedürfnissen optimale Förderung, Bildung und Ausbildung zu erhalten, sind als Grundrechte in den Gesetzen und Verfassungen verankert.

Eine der jüngsten Schultypen in der vielgestaltigen Schullandschaft ist die Schule für Geistigbehinderte (Schule für Bildungsschwache - Schule für Praktisch Bildbare). Seit ca. 30 Jahren wird dort engagierte Arbeit unter dem Leitziel „Selbstverwirklichung in sozialer Integration“ geleistet. Im Mittelpunkt der Bildungsbemühungen standen zu Beginn der schulischen Förderung geistigbehinderter Schüler, die Überlegungen zur Gestaltung eines geschützten Umfeldes, in dem das Lernen unter optimierten Bedingungen erfolgen könnte. Dieses (Über-) Behüten und Bewahren fand seinen Niederschlag u.a. in den „Empfehlungen für den Unterricht in der Schule für Geistigbehinderte“ der Kultusministerkonferenz von 1979 und in allen Bildungsplänen dieses Schultyps.

Dort heißt es in bezug auf die berufliche Eingliederung: „Geistigbehinderte erhalten in der Regel nach der Schulentlassung einen Arbeitsplatz in der Werkstatt für Behinderte, sofern sie nicht in einem Haushalt, in einem Betrieb - ggf. an einem geschützten Arbeitsplatz, eine Tätigkeit finden können, die ihren „Schutzbedürfnissen“ Rechnung trägt. Beim Übergang in diese Bereiche kommen der Schule in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung unterstützende bzw. beratende Funktion zu“.

Es ist notwendig, den geistigbehinderten Jugendlichen im Betriebspraktikum in Werkstätten für Behin-

derte oder in geeigneten ähnlichen Einrichtungen einen Einblick in die Arbeitswelt zu geben.

Die wenig traditionsgeladene Bildungsarbeit an geistigbehinderten Kindern führte in den letzten Jahren zu der Erkenntnis, daß der Kreis der geistigbehinderten Schüler sehr heterogen ist und daß einige von ihnen erstaunliche Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln können.

Das Ausmaß dieser Entwicklungsfähigkeit z.B. von Menschen mit Down-Syndrom ist bis heute nicht ausgelotet.

Aus den Bemühungen um die berufliche und soziale Integration (geistigbehinderter) Schüler unter Nutzbarmachung der Aussagen der Bildungspläne lassen sich folgende Thesen ableiten:

These 1: Die gezielte schulische Förderung geistigbehinderter Menschen hat innerhalb weniger Jahre den Beweis erbracht, daß Menschen mit einer geistigen Behinderung durchaus entwicklungsfähig sind und daß es nicht die geistigbehinderten Menschen schlechthin gibt, sondern daß es eine heterogene Gruppe von Menschen mit unterschiedlichen Begabungsprofilen und unterschiedlichen Bedürfnissen ist.

These 2: Die gezielte Förderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, die sich am „Normalisierungsprinzip“ orientiert, führt zu mehr Verselbständigung in verschiedenen Lebensbereichen. Voraussetzung dafür ist, daß die Schule als der primäre „Förderort“ Schonräume aufbricht und die Schüler mit wirklichkeitsentsprechenden Erfahrungs- und Problemfeldern konfrontiert.

These 3: Nach Prof. Otto Speck (Entwicklungs- und Handlungsbezogenheit des Unterrichts, 1984, 248) wird das entwicklungsbezogene Lernen vom handlungsbegleitenden Lernen überlagert bzw. abgelöst. Altersbezogene Lerninhalte sollten auch

bei behinderten Schülern altersbezogen bleiben (die Pubertät und die daraus abzuleitenden Lernanlässe treten bei behinderten Kindern nicht unbedingt verspätet ein). Geistigbehinderte sollten nicht Kinder bleiben (müssen), sondern die Chance zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit bekommen.

These 4: Die Schule für Geistigbehinderte bereitet auf das Leben vor, sie bereitet auch die Wahl eines Wohn- und Arbeitsplatzes vor. Sie zeigt den Schülern und den Eltern Alternativen auf und sieht ihr höchstes und einziges Ziel nicht allein in der Eingliederung in die Werkstatt für Behinderte für alle Schüler (Einbahnstraße).

These 5: Die in den Bildungsplänen aufgeführte Kooperation mit der Arbeitsverwaltung ist für die Schule für Geistigbehinderte eine wertvolle Hilfe und Unterstützung, als einzige Maßnahme zur Berufsvorbereitung jedoch unzureichend.

Die Aufgabe der Vorbereitung- Begleitung- Nachbetreuung (geistigbehinderter) Schüler bei der beruflichen Integration ist so vielgestaltig und umfangreich, daß sowohl die Schule als auch die Arbeitsverwaltung auf Unterstützung angewiesen sind.

These 6: Sowohl arbeiten als auch wohnen muß gelernt werden. Der richtige Lernort ist (auch) die Schule.

Nicht das Anlernen berufsspezifischer Tätigkeiten (Qualifizierung) sollte erste pädagogische Absicht der Schule sein, sondern die Vermittlung von Freude am Tätigsein – an der Arbeit. Arbeit macht Spaß! Die Entwicklung und Förderung von „Primärtugenden“ wie Zuverlässigkeit, Ausdauer, Pünktlichkeit etc. führt zu einer sozialen Kompetenz, die eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Eingliederung ist.

These 7: Erfahrungen in wirklichkeitsentsprechenden Erfahrungs-

und Erprobungsfeldern bedürfen der gründlichen Planung, Vorbereitung, Durchführung und Begleitung der behinderten Schüler – **und** der Arbeitgeber und Kollegen. Der Lehrer ist Moderator solcher Prozesse.

These 8: Die Schule muß sich mehr als bisher öffnen und Erfahrungsmöglichkeiten und praktische Erprobungsfelder suchen und in die schulische Arbeit einbeziehen.

These 9: Nicht im letzten Schuljahr der Werkstufe zeigen sich Fähigkeiten und Fertigkeiten, Vorlieben und Abneigungen bestimmten Arbeits- und Tätigkeitsfeldern gegenüber, sondern viel **früher**.

Schüler, die sich schon in der Mittelstufe gerne betätigen, müssen in ihrem Tätigseinwollen bestätigt und gestützt und in sinnvolle Tätigkeiten einbezogen werden. Die Eltern sind auf diese positiven Entwicklungen hinzuweisen und in die Bemühungen um die sinnvolle Beschäftigung ihres Kindes einzubeziehen.

These 10: Gemäß dem Normalisierungsprinzip sollten Schüler nicht um jeden Preis so lange als möglich (in Baden-Württemberg bis zu 18 Schuljahren) an der Schule „gehalten“ werden. Auch behinderte Schüler werden schulmüde.

Nach der Oberstufe sollte Eltern, Schülern und Lehrern bewußt sein, welcher Schritt auf dem Weg zur sozialen und beruflichen Integration der nächste und für den Betroffenen der richtige ist. Die Planung der individuellen Förderziele sollte erweitert werden im Sinne einer individuellen Lebensplanung.

These 11: Die Verantwortung für die berufliche und soziale Eingliederung behinderter Schüler liegt zuerst bei der Schule. Sie kann diese Verantwortung nicht auf die nachfolgenden Institutionen „abwälzen“. Sie verfügt über die längste und wichtigste Zeit innerhalb des Entscheidungsprozesses und hat sich aller möglichen vorhandenen oder noch

zu schaffenden Hilfen zu bedienen bzw. diese einzufordern und abzunehmen.

These 12: Pädagogische Zielsetzungen auf dem Weg von der Schule in das Arbeitsleben ermöglichen immer „preiswerte“ Lösungen.

Das pädagogische Leitziel „Selbstverwirklichung“ bedeutet möglichst weitreichende Selbständigkeit und Unabhängigkeit von unterstützenden Hilfen.

Wer den Zuwachs an Selbstwertgefühl, Unabhängigkeit und sozialer Kompetenz bei eingegliederten Behinderten tagtäglich bewußt erlebt, weiß, daß es sich lohnt, mehr als bisher den Übergang von der Schule in das berufliche und soziale Umfeld des Erwachsenen kritisch zu reflektieren und mögliche Änderungen einzufordern.

Umsetzung dieser Thesen in der Region Pforzheim / Enzkreis - insbesondere an der Gustav-Heinemann-Schule

Die in der Region Pforzheim / Enzkreis entwickelten Ansätze zur beruflichen und sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen sind aus der überwiegend pädagogisch orientierten Arbeit an den Schulen für Geistigbehinderte entstanden.

Den Bemühungen zugrunde liegt ein Verständnis von Schule, das von Begriffen wie „Öffnung“ – „Koope-ration“ – „Koordinantion“ – „Vernetzung“ – „Synergie“ u.ä. geprägt ist.

Schule ist **Teil** eines Systems zur Förderung, Erziehung, Bildung und Ausbildung von Menschen, das in vielfältigen Beziehungen zu anderen Systempartnern steht. Schule darf sich nicht als „geschlossenes“ oder gar unabhängiges System verstehen.

Das aus dem Leitziel „Selbstverwirklichung in sozialer Integration“ abzuleitende Unterrichtsprinzip der „Normalisierung“ erfährt in der schu-

lichen Praxis leider sehr oft Eingrenzungen durch strukturelle, organisatorische oder didaktisch-methodische Unzulänglichkeiten infolge von pädagogisch unreflektierter Anwendung bzw. Auslegung von Gesetzen, Vorschriften und Erlassen.

In den Bildungsplänen ist die schulische Förderung als Bestandteil der Eingliederungsmaßnahmen für Geistigbehinderte festgeschrieben, die von vorbereitenden, begleitenden und nachbetreuenden „Maßnahmen“ unterstützt wird. Welche Maßnahmen das sind, ist nirgends ausgesagt!

An keiner Stelle ist zwingend vorgeschrieben, wie lange ein Praktikum mindestens oder höchstens zu dauern hat!

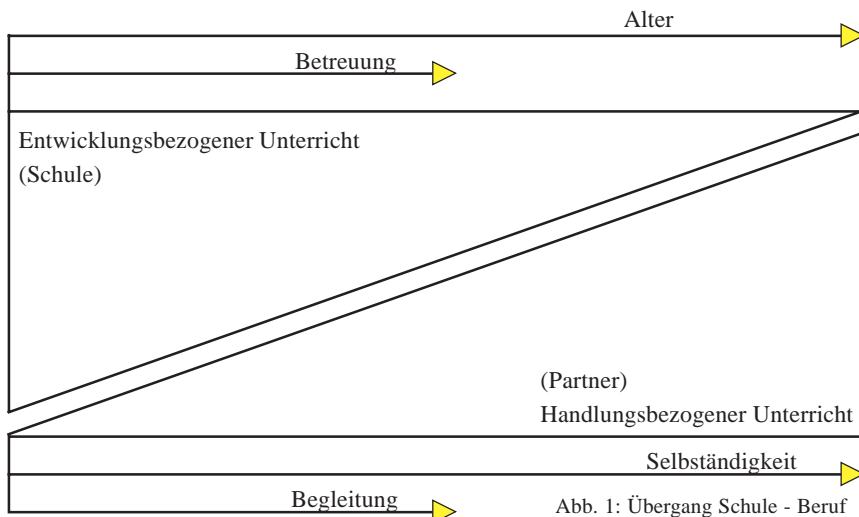
Allein die im Grundgesetz der Bundesrepublik verbrieften Grundrechte und die in der Landesverfassung z.B. des Landes Baden-Württemberg festgelegten Gesetze und Ordnungen, insbesondere die Artikel 1 (Gemeinschaft) – Artikel 11 (Erziehung) – Artikel 12 (Erziehungsziele) geben den Rahmen vor, in dessen weiten Grenzen wir uns bewegen können und im Sinne des Einzelnen und der Gemeinschaft bewegen **müssen**.

Diese erforderlichen weiten Grenzen haben die „Urväter“ der Bildungspläne für die Schulen für Geistigbehinderte genutzt und bis heute hochmoderne und aktuelle „offene Curriculae“ erdacht, die helfen unsere Arbeit an den Schulen so interessant und erfolgreich zu machen.

Die im weiten Bereich von Unterforderung bis Überforderung angesiedelten Erziehungs- und Bildungsbemühungen bei Behinderten bedürfen einer wohlüberlegten und an den Bedürfnissen des Einzelnen orientierten Aufbereitung von Inhalten und Maßnahmen.

Ein Beispiel soll exemplarisch die Gefahr der Unterforderung belegen:

Anlässlich der Feier zur Eröffnung des „Berufsbegleitenden Dienstes“ (BBD) im Jahr 1990 in Reutlingen, verglich Professor Montobbio aus



Genaue die Arbeit vieler Pädagogen im Behindertenbereich mit der Arbeit von übereifrigen Medizinern. Hat ein Kind ein Bein gebrochen, bekommt es einen Gipsverband. Nach ca. 6 Wochen ist der Bruch verheilt und der so hilfreiche Gips wird entfernt. Das Kind ist durch den Gips nicht weiter behindert. Beläßt man den Gips jedoch über die eigentliche Heilungszeit hinaus, nimmt der Patient erheblichen Schaden. Aus unserer Erfahrung heraus vertreten wir die Ansicht, daß gerade bei Behinderten der „pädagogische Gipsverband“ zu lange angelegt bleibt bzw., daß der Gips an Gliedmaßen angelegt wird und dort zu lange verbleibt, die nicht der Ruhstellung, sondern der Aktivierung bedürfen!!

Einige Gedanken zur Gestaltung des Übergangs vom Schüler zum Erwachsenen seien hier modellhaft dargestellt. Die Bitte der Verantwortlichen um einen Beitrag für die heutige Veranstaltung hat zum Anstoß der Entwicklung dieses Projektes geführt. Es ist unter dem Titel „missing-link-project“ (1) inzwischen bei der EU eingereicht:

Ein Projekt zur Gestaltung des Übergangs vom Schüler zum Erwachsenen (für Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Begabungen):

Zentrale Fragestellungen dieses Projektes sind:

- Wie bereitet man Schüler und Per-

sonen mit besonderen Bedürfnissen und Begabungen auf ihr Leben als Erwachsene und als Mitglieder unserer sozialen Gesellschaft vor?

- Wie gestaltet, organisiert und strukturiert man diesen Übergang?
- Gibt es einen Weg von der **Integration** (**Akzeptanz** durch die Gesellschaft) zur **Inclusion** (**Einbeziehung** in die Gesellschaft)?

Es gibt keinen Zweifel, die Vorbereitung auf das Leben (als Erwachsener), besonders für Schüler mit besonderen Bedürfnissen, ist bis heute nicht erfolgreich genug.

Obwohl wir ein sehr gutes System zur Erziehung, Förderung und Bildung von Schülern mit besonderen Bedürfnissen (Sonderschulwesen) entwickelt haben, mit einem großen Einsatz von Geld und Spezialwissen, erscheint dieses System bis heute nicht passend, um Menschen mit besonderen Bedürfnissen auf das Leben vorzubereiten.

Es scheint, je umfassender und je besser die Ausstattung, desto weniger erfolgreich gestaltet sich der Prozeß des Übergangs. Das heißt, daß manchmal die Phantasie, die Kreativität und der Einfallsreichtum von Menschen, die am Erziehungsprozeß Behinderter beteiligt sind, unter der wunderbaren Ausstattung „verschüttet“ erscheinen¹.

Einige charakteristische Kriterien

für Sonderschulen sind:

- niedrige Erwartungen
- ein enges Curriculum
- sehr begrenzte Erfahrungen
- sehr gute Ausstattung
- viel Personal

Deshalb erscheinen Sonderschulen als besonderer Teil einer besonderen Welt und Menschen mit besonderen Bedürfnissen als besondere Personen in der Gesellschaft. **Dies ist völlig falsch!**

Schulen, jede Schule, sind Teil unserer realen Welt, alle haben die gleiche Aufgabe:

- junge Menschen auf das Leben vorzubereiten
- den Übergang vom Schüler zum Erwachsenen zu **begleiten und zu organisieren**

Bis heute gibt es ein fehlendes Glied in der Kette der Erziehung und Vorbereitung auf das Leben! (missing link)

Die Schule als solche ist nicht in der Lage, ein solches fehlendes Glied allein herzustellen, die Schule braucht dazu Partner!

Diese Partner sollten umso mehr in den Erziehungsprozeß einbezogen werden umso älter die Schüler werden.

Lehrkräfte und weiteres zusätzliches pädagogisches Personal an der Schule sollten eine neue Rolle einnehmen und eine Aufgabe akzeptieren: sie sollten lernen, den Erziehungsprozeß zu moderieren, mit verschiedenen Partnern zu kooperieren, alle Bemühungen zu koordinieren und alle pädagogischen Einheiten zu planen und zu kontrollieren.

Dies bedeutet, alle die in den Erziehungs- und Bildungsprozeß eingebunden sind, sowohl im Bereich der vorberuflichen Bildung als auch im Bereich der beruflichen Bildung genauso wie im Bereich der sozialen Erziehung von Menschen mit

besonderen Bedürfnissen sollten vernetzt sein in einem partnerschaftlich organisierten System um ihre Bemühungen zu koordinieren und zu und konzentrieren um ein Netzwerk von Angeboten in Form von verschiedenen Fachdiensten anbieten zu können.

Die Schule darf diese Aufgaben nicht an andere Institutionen **delegieren**, die Schule hat diese Aufgaben wahrzunehmen und ein passendes Curriculum zu entwickeln.

Gestaltung des Übergangs in das Leben als Erwachsener - Vorbereitung auf das Leben - Bau einer Brücke - Einfügen des fehlenden Gliedes der Kette - muß zum pädagogischen Prinzip aller Unterrichtsbereiche werden.

Leben meint:

- arbeiten
- Geld verdienen
- Geld ausgeben
- Freizeit gestalten
- reisen
- beweglich und unabhängig sein
- in einer Wohnung leben
- Essen kochen
- den Haushalt führen
- Freunde haben
- Menschen treffen
- Kommunikation
- nach Hilfe fragen
- einen Partner haben

- lieben
- u.v.a.

Vorbereitung auf das Leben meint,

- Arbeitserfahrungen zu sammeln in Betrieben, mit Kollegen und Mitarbeitern, nicht in der Schule!
- Geld zu verdienen und vom Beschäftigungsgeber zu erhalten und das Geld in Läden auszugeben - nicht in der Schule!
- mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus und Zug) zur Schule zu fahren,
- Freunde außerhalb der Schule zu treffen, Verabredungen wahrzunehmen
- die Ortschaft, die Stadt und die Region zu kennen
- beweglich und unabhängig zu werden
- in eine Disco, zum Kegeln, Bowling, Tanzen, Schwimmen zu gehen - außerhalb der Schule
- in einer Trainingswohnung zu leben, mit Nachbarn und Freunden - nicht in der Schule
- morgens allein aufzustehen - mit einem Wecker
- beizeiten ins Bett zu gehen, allein sein zu können - auch in der Nacht
- Lebensmittel einzukaufen und das Frühstück, das Mittagessen und das Abendessen selbst zuzubereiten - nicht in der Lehrküche
- abzuwaschen, sauberzumachen, Wäsche zu waschen - nicht in der

Schule!

- Besuch zu haben und sich um ihn zu kümmern, mit Nachbarn zu reden - nicht nur mit Angestellten in der Schule!
- um Hilfe zu bitten, wenn es nötig ist - auch fremde Personen - nicht nur Lehrkräfte!
- fähig zu sein, anderen zu helfen, - zu sehen, ob jemand Hilfe braucht
- zu jemandem freundlich zu sein, jemanden zu mögen, einen Partner zu lieben
- mit jemandem zusammenzusein und die Zeit mit jemandem zu verbringen
- Dinge mit anderen zu teilen
- u.v.a.

Diese hier aufgezählten Kompetenzbereiche machen deutlich, daß die Schule nicht in der Lage ist, eine erfolgreiche Vorbereitung auf Beruf und Leben allein zu gestalten, sondern daß die Schule Partner und deren Kompetenzen braucht, um ein erfolgversprechendes Netzwerk zur Vorbereitung und zum Übergang ihrer Schüler auf bzw. in das Leben als Erwachsene aufzubauen.

Einer der wichtigsten Partner sind die Eltern!

Eltern und niemand sonst sind für ihre Kinder verantwortlich. Sie entscheiden, was mit ihrem

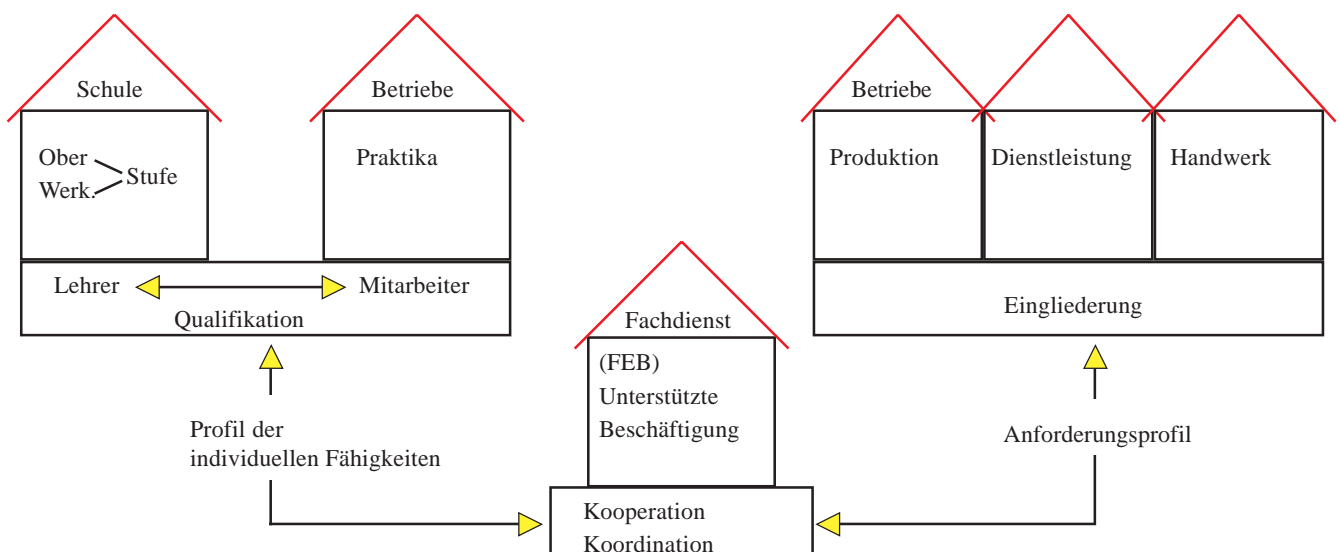


Abb. 2: Übergang Schule - Beruf -> Einbeziehung von Partnern / Funktion IFD

Übergang Schule - Beruf

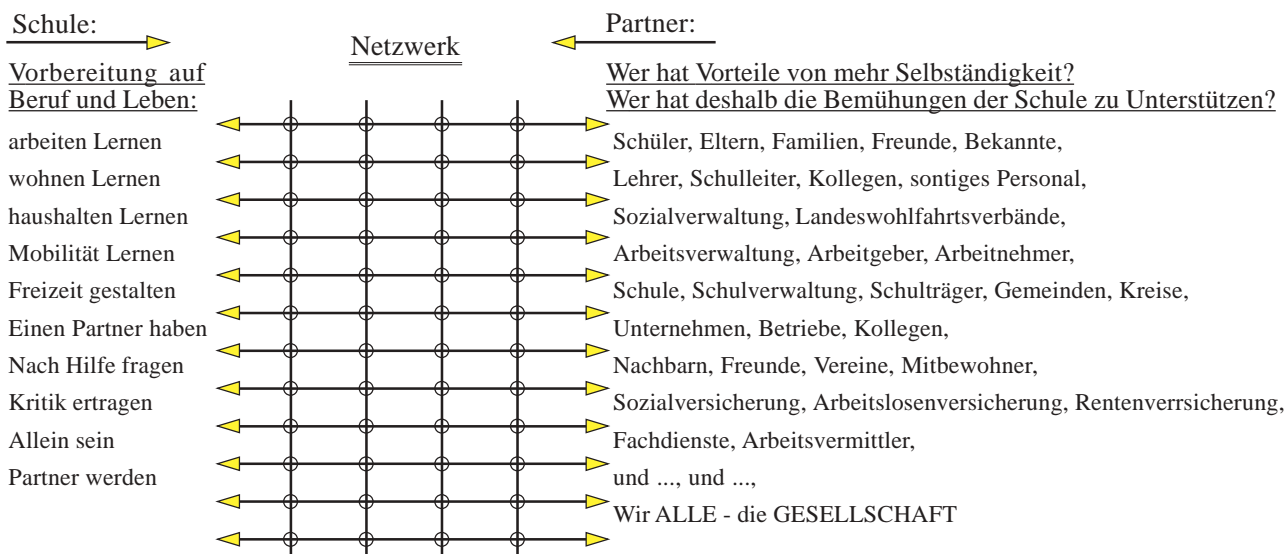


Abb. 3: Übergang Schule - Beruf -> Bildung eines Netzwerkes

Kind sein wird, in welche Schule es geht, ob sie Hilfe in Anspruch nehmen oder nicht und wer diese Hilfe leisten soll.

So sollten Eltern ab dem Zeitpunkt, da sie erfahren, daß sie ein Kind mit besonderen Bedürfnissen haben, Partner werden und Partner einbeziehen in einen Prozeß der Planung und Koordination aller Bemühungen um die Förderung und Erziehung ihres Kindes.

Dies beantwortet die Frage, wann man beginnen sollte: so früh wie möglich!

Die Frühberatungsstellen sollten Eltern nicht nur auf Einschränkungen ihrer Kinder hinweisen, sondern auch auf vorhandene Fähigkeiten und auf Entwicklungsperspektiven.

Lehrer sollten nicht nach den Ursachen einer Behinderung forschen wollen wie Ärzte, sie sollten die Kinder so annehmen wie sie sind und sie behutsam zu größtmöglicher Unabhängigkeit und Selbstzufriedenheit führen.

Diese Verselbständigungsbemühungen sollten zum durchgängigen Erziehungsprinzip in der Schule werden.

Die Zeit an der Schule, mindestens

10 oder 12 Jahre, ist die bedeutsamste Zeit im Leben jedes Menschen. **Dies weist der Schule eine große Verantwortung für die Vorbereitung auf das Leben eines jeden Schülers zu.**

Schüler ohne besondere Förderbedürfnisse gestalten ihr Lernen und ihre Zeit außerhalb der Schule selbstständig, sie benötigen in der Regel keine besondere Hilfe.

Schüler mit besonderen Bedürfnissen benötigen dagegen **Strukturierungshilfen** bei der Gestaltung ihres Lernens und bei der Gestaltung der Zeit außerhalb der Schule.

Es ist von großer Wichtigkeit, ihre Lernfortschritte und den Zuwachs an Selbständigkeit zu beobachten.

Deshalb ist es von großer Bedeutung, ein Instrument zu entwickeln, das den Entwicklungsstand genau beschreibt und das von allen, die am Erziehungsprozeß beteiligt sind, verstanden werden kann. Desgleichen brauchen wir ein Instrument, das den jeweiligen Entwicklungsfortschritt an Fähigkeiten und Fertigkeiten aufgrund von Beobachtungen genau beschreibt.

Des weiteren benötigen wir ein Instrument, das die Anforderungen eines Arbeitsplatzes in der Weise beschreibt, daß ein Vergleich mit den anderen Instrumenten möglich wird.

Wichtig wäre ebenfalls ein Instrumentarium zur Erfassung der sozialen Fähigkeiten der Schüler bzw. Praktikanten .

Der Entwurf eines solchen „Beurteilungsinstrumentariums“ wurde an der Gustav-Heinemann-Schule erarbeitet und kann dort angefordert werden.

Es wäre von großem Interesse, die Erfahrungen aus Dänemark, Spanien und Deutschland zusammenzuführen und sie mit den Erfahrungen in anderen Ländern, die vielleicht weiter fortgeschritten sind auf dem Weg zur „Inclusion“, also zur gleichberechtigten Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, zu vergleichen.

Am Ende könnte eine Art Curriculum „Übergang vom Schüler zum Erwachsenen“ entwickelt werden, das sich auf verschiedene erfolgreiche Projekte in Europa und außerhalb Europas stützen könnte.

Zusammenfassung

Um Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Begabungen auf Beruf und Leben vorzubereiten, bedarf es der Kooperation verschiedener Partner und der Koordination verschiedener Kompetenzen. Schule ist Teil eines zu vernetzenden Systems, sie ist auf die Mitarbeit weiterer Part-

ner angewiesen. Der Schule bzw. dem Lehrer kommt die wichtige Aufgabe der Moderation zu.

Die individuelle Förderplanung muß früher als bisher üblich in Form einer Lebensplanung fortgeschrieben werden.

Anläßlich einer Veranstaltung zur Reform der Oberstufe der Förderschule (Schule für Lernbehinderte) wurde folgender Fragenkatalog diskutiert:

Was tun wir für die Stärkung von selbständigem Lernen und sozialer Kompetenz?

Gibt es hohe Anteile von praktischem Lernen auch beim Lesen, Schreiben und Rechnen?

Bieten wir schülerbezogen flexible Praktika an?

Welche Stärken (Stärkeprofil) haben unsere Schüler und wo/wie können sie diese einbringen?

Haben wir außerschulische Partner und wie binden wir diese in unsere Schulkultur ein?

Suchen wir neue Partnerschaften oder pflegen wir nur bestehende?

Gehen wir flexibel und schülerorientiert mit der Stundentafel um?

Beziehen wir konkrete und realistische Arbeitsgegenstände mit Ernstfallcharakter in den Unterricht ein?

Erstellen wir Zielvorgaben und Zielvereinbarungen für einzelne Schüler unter Einbezug der Eltern?

Wo haben wir Kontakte zur Gemeinde?

Wie gehen wir mit der Unterrichtszeit um? Sind wir offen für Verlagerungen? Bedarfsorientierung?

Wo gibt es bei uns Teamarbeit und was tun wir um den Teamgedanken zu stärken?

Haben wir eine integrierte Prüfungskultur von Teilqualifikationen?

Die Schullandschaft ist in Bewegung. Die Schule stellt sich den gesellschaftlichen Herausforderungen

und entwickelt neue Ansätze zur Verselbständigung und Normalisierung, sie beginnt, Kompetenzen anderer Partner einzubeziehen und gezielt zu nutzen, sie sucht bewußter als bisher die Schnittstellen.

Schule sollte nicht versuchen, die Wirklichkeit um jeden Preis in die Schule zu holen, sondern die Schüler mit der Wirklichkeit vertraut zu machen. Auf einzelne Lernfelder heißt dies für die Schüler der Gustav-Heinemann-Schule:

- **Arbeiten lernt man dort, wo gearbeitet wird, mit Kollegen und Mitarbeitern nicht an der Schule!**
- **Wohnen lernt man dort wo gewohnt wird, mit Mitbewohnern und Nachbarn nicht in der Schule!**
- **Freizeit gestalten lern man dort, wo Freizeit gestaltet wird, mit Freunden nicht nur in der Schule!**

Der Schulträger hat diesen pädagogischen Überlegungen Rechnung getragen und der Schule eine Trainingswohnung zur Verfügung gestellt, wo seit Jahren sehr erfolgreich Trainingswohnaufenthalte durchgeführt werden. Inzwischen wird auch der Hauswirtschaftsunterricht teilweise in der Trainingswohnung durchgeführt. So müssen die Schüler in zunächst fremder Umgebung sich orientieren, einkaufen und in einer „normalen“ Küche kochen.

Die jahrelangen Bemühungen um die Verselbständigung unserer Schüler hat zur Vorlage eines Konzeptes einer „Werkstufe mit besonderem Auftrag“ geführt. Diese Werkstufe soll in enger Kooperation mit Partnern Schüler, die in ihrer Verselbständigung entsprechende Fortschritte machen, gezielt auf ein weitgehend selbstverantwortetes Leben vorbereiten. Der Schulträger hat dieses Konzept begrüßt und die Geneh-

migung dieser Werkstufe beantragt.

Mit Erlaß vom 15.03.1999 hat das Oberschulamt Karlsruhe nach Vorlage unseres Konzeptes und der Genehmigung durch das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport an unserer Schule die erste „Eingliederungswerkstufe“ (Werkstufe mit besonderem Auftrag) errichtet. Dies spiegelt auch die Anerkennung unserer jahrelangen Bemühungen um die Verselbständigung unserer Schüler wider.

(Bei Interesse kann dieses Konzept auch zur Verfügung gestellt werden.)

- 1 Das Projekt wurde über die dänische Nationale Agentur von der Stoerebaelt-Schule in Korsør, der Taller St.Miquel in Barcelona und der Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim beantragt.

Literatur:

1. Chancen und Schwierigkeiten Unterstützter Beschäftigung für Menschen mit geistiger Behinderung - mögliche Konsequenzen für den Unterricht an der Schule für Praktisch Bildbare -, Wissenschaftliche Hausarbeit, Nina Kwiatkista, Philipps-Universität Marburg. Febr. 1999
2. Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, LWV Baden/ -Trost/Schüller 1992
3. Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt, Lebenshilfe Marburg 1996
4. Unterstützte Beschäftigung, Horizon Arbeitsgruppe (über Elbe-Werkstätten Hamburg)
5. Frauen und Männer mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, LWV Württ.-Hohenzollern/Elke Schön 1993
6. Unterstützte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Wilhelms-Universität Münster/ Barlsen/ Bungert
7. Wohnen lernen-Aufgabe der Schule?!, Bänzner/Böhringer in Lernen Konkret Heft 3/97
8. Begleitung von behinderten Jugendlichen ins Erwachsenenleben, Böhringer in: Pädagogische Impulse (VDS) Heft 2/3 1998

Kontakt:

Klaus-Peter Böhringer
Sonderschulrektor
Gustav-Heinemann-Schule
Habsburgerstraße 14, 75177 Pforzheim

»SprungBRETT« ins Arbeitsleben*

Professionelle Beratung und Begleitung für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten¹ beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben

von Antje Ginnold und Joachim Radatz

Vera² ist eine junge Frau von 17 Jahren. Sie wohnt bei ihrer Mutter, die arbeitslos ist.

Vera besuchte bis zu ihrem neunten Schulbesuchsjahr eine Integrationsklasse an einer allgemeinen Oberschule in Berlin. Aufgrund ihres sonderpädagogischen Förderbedarfs im Förderschwerpunkt Lernen wurde sie »zieldifferent« unterrichtet, das heißt nach den Leistungsanforderungen der Schule für Lernbehinderte. Mit Ende des Schuljahres 1998/99 erreichte Vera nach zehn Schulbesuchsjahren den einfachen Hauptschulabschluss. Das war möglich, weil sie aus dem Förderstatus entlassen wurde. Ihre Noten lassen jedoch erkennen, dass die Anforderungen der Schule ihren Fähigkeiten nicht oder nur wenig entsprechen. Mit einem Zensuredurchschnitt von über 4, einer 5 in Chemie und einer 6 in Physik standen die Chancen schlecht, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Dass Vera trotzdem seit dem 1.9.1999 eine Ausbildung zur Friseurin begonnen hat, wäre aller Wahrscheinlichkeit nach ohne die Arbeit des Projekts »SprungBRETT« nicht möglich gewesen. Vorschnell wäre es aber auch, bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt von einem Erfolg zu sprechen. Vera besucht nun zwar nach anfänglichen Schwierigkeiten die Berufsschule regelmäßig. Das aus Projektsicht notwendige Angebot ausbildungsbegleitender Hilfen in Form von zusätzlichem Förderunterricht nimmt sie jedoch nur sporadisch wahr. Auch im praktischen Teil der Ausbildung gibt es Schwierigkeiten. So ist es Vera noch nicht gelungen, ihre anfängliche Schüchternheit im Kontakt mit Kunden zu

überwinden. Ob es Vera schaffen wird, ihre Ausbildung zur Friseurin erfolgreich abzuschließen, wagen wir nicht zu prognostizieren. Wir werden sie in ihrer Entwicklung jedoch weiter unterstützen.

So wie Vera gibt es viele Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, die eine kontinuierliche und institutionsunabhängige Beratung und Begleitung für ihren Weg in das Arbeitsleben benötigen. Bevor Jugendliche und junge Erwachsene ihren Platz im Arbeitsleben suchen können, müssen sie zunächst den Übergang dorthin bewältigen. Dies gilt in gleichem Maße für Jugendliche mit und ohne Behinderungen. In diesem Übergangsprozess sind mehrere Schnittstellen oder Schwellen zu erkennen, die in der Literatur unterschiedlich weit differenziert werden. Konsens besteht jedoch über die zwei großen Schwellen, die sowohl Jugendliche mit Behinderungen als auch Jugendliche ohne Behinderungen bewältigen müssen:

- den Übergang von der Schule in die Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sowie
- nach Abschluss berufsvorbereitender Maßnahmen oder der Berufsausbildung den Übergang in das Erwerbsleben.

Für Jugendliche mit Behinderungen scheinen diese Übergänge jedoch ungleich schwerer zu sein. Sie haben die schlechteren Ausgangschancen aufgrund eines geringwertigen Sonderschulabschlusses oder fehlenden Schulabschlusses. Insbesondere Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten fällt es unter den gegenwärtigen Bedingungen außerordentlich schwer, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu finden. Noch weitaus schwieriger ist es

für sie, diesen Ausbildungsplatz auch zu behalten, weil oft entsprechende Unterstützungssysteme fehlen.

Die Zuständigkeit der Schule für ihre Schülerinnen und Schüler endet im Allgemeinen nach der Schulentlassung. Eine Kooperation zwischen den beteiligten Institutionen – der abgebenden Schule und der aufnehmenden Institution – besteht selten. Für die Jugendlichen bedeutet dies nicht nur einen Wechsel der Institution, der Personen und sozialen Beziehungen, sondern auch, dass gewohnte Strukturen und individuelle Förderung zumeist wegfallen. Hinzu kommen wechselnde Zuständigkeiten auf behördlicher Seite. Für die unterschiedlichen Lebensbereiche, wie z. B. Wohnen, Arbeiten, Ausbildung, Gesundheit und Soziales, existieren verschiedene Ämter, die ebenfalls nicht miteinander kooperieren. Jugendliche mit sogenannter Lernbehinderung stehen außerdem vor dem Problem, dass ihr bisheriger besonderer Förderstatus als »Behinderte« oft wegfällt.

Entwicklungslinien

Angesichts dieser allgemeinen Situation entwickelte sich in Berlin aus zwei unterschiedlichen Richtungen die Idee für ein Projekt, das die Begleitung der Jugendlichen beim Übergang übernimmt: aus dem Bereich der Schule und dem Bereich der beruflichen Integration.

Bereich der Schule

Mit den Änderungen des Berliner Schulgesetzes 1990 und 1996 wurde die Integration von Kindern und

* erschienen in *Gemeinsam leben* 8 (2000) 1, S. 18-23

Jugendlichen mit Behinderungen in der Regelschule auf eine gesetzliche Grundlage gestellt (Schulrecht Berlin 1999, S. 9 f.). Auch wenn die Praxis immer wieder unter politischem oder ökonomischem Druck steht und bei weitem nicht alle pädagogischen Fragen gelöst sind, so bildet Integration doch einen festen Bestandteil des Berliner Schulsystems.

Integration ist inzwischen durch alle Klassenstufen »gewachsen«, d.h. die ersten Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen, die ab dem Schuljahr 1991/92 integrativ beschult wurden, stehen nun am Ende ihrer integrativen Schulzeit vor der Frage: Was kommt nach der Schule? Oder: Bedeutet das Ende der Schule auch das Ende der Integration? In Einzelfällen erkämpften wieder »die Eltern der ersten Generation« individuelle Möglichkeiten für ihre Kinder, die die Schule bereits verlassen haben. Doch für die immer größer werdende Zahl der Jugendlichen mit Behinderungen in den Integrationsklassen bedarf es grundsätzlicher Entscheidungen und Lösungen. Die Schulverwaltung hat darauf reagiert und drei Schulversuche zur Berufsorientierung von Jugendlichen mit Behinderungen in der zehnten Klasse eingerichtet: der eine in den Integrationsklassen der allgemeinen Oberschulen und die anderen beiden in den Schulen für Lernbehinderte (vgl. SCHMIDT-BURBACH/EßER 1997; GINNOLD 2000). Die Schulversuche richten sich an Jugendliche mit sogenannter Lernbehinderung. Sie suchen und erproben Wege der Berufsorientierung. Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in unterschiedlicher Form und Dauer sind erste Versuche, die Chancen der Jugendlichen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern. Allen fehlt jedoch eine kontinuierliche Beratung und Begleitung der Jugendlichen nach dem Ende der Schulzeit, um den Integrationsprozess individuell zu unterstützen und sogenannte »Maßnahmekarrieren«

zu vermeiden. Einige der Schulen verfügen über sogenannte Lehrer/innen als Begleiter/innen und Übergangshelfer/innen (LBÜ). Diese Lehrerinnen und Lehrer werden für einige Stunden vom Unterrichten befreit und begleiten und beraten Jugendliche beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben (vgl. MICHAELIS 1997). Die Stellen für solche LBÜs sind jedoch im Vergleich zu Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sehr teuer sowie personell und in der Dauer und Intensität der Begleitung sehr begrenzt. Auch den Beraterinnen und Beratern des Arbeitsamtes ist es nicht möglich, die häufig notwendige individuelle Begleitung und Beratung im Arbeitsleben zu gewährleisten. »SprungBRETT« ist somit ein zusätzliches, schul- und institutionsunabhängiges Angebot.

Bereich der beruflichen Integration

Die zweite Entwicklungslinie des Projekts »SprungBRETT« kommt aus dem Bereich der beruflichen Integration. Seit Ende der 80er Jahre gab und gibt es auch in Berlin vermehrt Bemühungen, Menschen mit Behinderungen in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes zu integrieren (vgl. WIELAND 1996). In unterschiedlichen Projekten konnte beispielsweise das ISB³ eindrucksvoll nachweisen, dass die Integration von Menschen mit Behinderungen auch unter den ungünstigen Bedingungen des Berliner Arbeitsmarktes möglich ist, wenn den Arbeitssuchenden und den Betrieben entsprechende Unterstützung zur Verfügung gestellt wird. Seit etwa Mitte der 90er Jahre kam neben der Integrationsberatung das Konzept der »Unterstützten Beschäftigung« zum Einsatz. Die Qualifizierung, Beratung und Unterstützung der Menschen mit Behinderungen sowie die Akquisition, Analyse und Anpassung geeigneter Arbeitsplätze wurde hier von dem Projektteam übernommen und nicht auf verschiedene

Institutionen aufgeteilt. So war eine stärkere Individualisierung der Unterstützung möglich. Dies führte in den letzten beiden Projekten zur »Unterstützten Beschäftigung« (von Ende 1995 bis Ende 1999) dazu, dass die Zielvorgaben für erfolgreiche Integrationen von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes deutlich überschritten und weitere bestehende Arbeitsverhältnisse durch nachgehende Begleitung und Arbeitsassistenz abgesichert wurden.

Es fiel jedoch auf, dass die Zielgruppe der Projekte immer erst dann Unterstützung erhielt, wenn sie bereits arbeitslos bzw. davon bedroht war oder bereits eine Karriere in unterschiedlichen Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit hinter sich hatte. Beratung und Unterstützung sollten demnach viel früher einsetzen, eigentlich bereits in der Schule. Den Projekten zur »Unterstützten Beschäftigung« gelang dies allerdings kaum. Die Probleme beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und Arbeit sowie bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes schienen zu verschieden, um sie mit »Unterstützter Beschäftigung« allein lösen zu können. Das Projekt »SprungBRETT« konnte diese konzeptionelle und praktische Lücke schließen.

Zielsetzung⁴

Im April 1999 nahm »SprungBRETT« seine Arbeit auf und ist bis September 2001 finanziell abgesichert. Das Projekt wird durch den Europäischen Sozialfonds, die Berliner Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport sowie die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen gefördert. Es richtet sich an Jugendliche mit sogenannter Lernbehinderung in den achten, neunten und zehnten Integrationsklassen der allgemeinen Oberschulen sowie an die zehnten Klassen der Schulen für Lern-

behinderte mit Schulversuch. In enger Zusammenarbeit von Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Projekts werden insbesondere:

- eine auf Verselbständigung abzielende einzelfall- und kontextorientierte, flexible und langfristige Unterstützung für die Jugendlichen organisiert, die zur Anbahnung und Absicherung ihrer Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse begleitende Hilfen benötigen,
- Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsstellen in Wirtschaftsbetrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes akquiriert,
- die Kompetenz der Lehrkräfte durch gezielte Informationen über rechtliche und konzeptionelle Grundlagen der betrieblichen Integration und beruflichen Bildung von Menschen mit Lernschwierigkeiten verbessert,
- Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und sozialen Einrichtungen, Diensten und Maßnahmen zur beruflichen Integration von benachteiligten und behinderten Jugendlichen angebahnt, entwickelt und dauerhaft nutzbar gemacht.

Konzeptioneller Hintergrund

Mit den Konzepten »Unterstützte Beschäftigung« und »Alltagsbegleitung« liegen zur Realisierung der Projektziele gut ausgearbeitete und erprobte Strategien vor. Beide werden im Folgenden kurz skizziert.

»**Unterstützte Beschäftigung**« ist die Übersetzung des in den USA in den 70er Jahren entwickelten Konzepts des »supported employment«. Durch flexible, am Bedarf des Einzelfalls ausgerichtete und zeitlich nicht befristete Unterstützung sollen insbesondere Menschen mit schweren Behinderungen eine arbeitsvertraglich gesicherte und tariflich oder ortsüblich bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeits-

marktes finden und auf Dauer behalten. Dabei ist die Abkehr vom Modell der sogenannten »Berufsreihe« ein zentraler Aspekt. Aus der traditionellen Reihenfolge »erst Trainieren, dann Platzieren« wird im Konzept der »Unterstützten Beschäftigung« die Formel »erst Platzieren, dann Trainieren« (vgl. DOOSE 1997a, S. 27 f.). Es wird nicht wie bisher vorbereitend auf Arbeitsplätze hin qualifiziert, die nicht existieren. Bei »Unterstützter Beschäftigung« erfolgt die berufliche Qualifizierung arbeitsbegleitend durch Arbeitsassistenten. Ihr Ziel ergibt sich aus den konkreten Anforderungen der aufgenommenen Arbeit. Der Zusammenhang zwischen Qualifizierung und beruflicher Tätigkeit ist somit unmittelbar.

Um ein unterstütztes Beschäftigungsverhältnis zu erreichen, muss zunächst ein Arbeitsplatz ge- bzw. »erfunden«⁵ werden, der den individuellen Voraussetzungen eines Arbeitssuchenden möglichst gut entspricht. Für den Personenkreis von Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen die Nischen entdeckt werden, in denen es trotz Rationalisierung und Technologiesierung noch einfach strukturierte Arbeiten gibt. Häufig sind diese Bereiche nicht über öffentliche Stellenausschreibungen zugänglich. Aus diesem Grund vollzieht sich die Akquisition von Arbeitsplätzen im Sinne der »Unterstützten Beschäftigung« nicht ausschließlich als Reaktion auf vorhandene Angebote. Im Unterschied zur traditionellen Arbeitsvermittlung wird aktive Arbeitsmarktpolitik betrieben, indem Integrationsberaterinnen und -berater sowie Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten gemeinsam mit kooperierenden Firmen nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Dabei werden nicht nur vorhandene Arbeitsplätze mit Menschen besetzt, die ohne Unterstützung kaum Chancen haben, eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Es werden gerade für diesen Personenkreis neue Arbeitsplätze geschaffen.

Ob eine ge- oder erfundene Arbeitsstelle für einen Arbeitssuchenden geeignet ist, entscheidet sich im Vergleich zwischen den Anforderungen dieser Arbeit und den individuellen Voraussetzungen des Arbeitssuchenden. Ergeben sich dabei Abweichungen, die voraussichtlich zu einer Überforderung führen, kann man durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung ein besseres Passungsverhältnis herstellen. Erst wenn Anforderungen und Fähigkeiten als hinreichend übereinstimmend gewertet werden, beginnt der Qualifizierungsprozess am Arbeitsplatz. Er ist in Art, Inhalt, Umfang und Dauer den Gegebenheiten des Einzelfalls angepasst. In dem Maße, wie die Verselbständigung des Beschäftigten durch diese Qualifizierung voranschreitet, wird die Unterstützung verringert. Wenn ein Beschäftigter in seinem Arbeitsverhältnis soweit stabilisiert ist, dass er die Anforderungen der Arbeit eigenständig bewältigen kann, sind Nachsorge und Krisenhilfe die nach dem Konzept der »Unterstützten Beschäftigung« weiterhin bereitgehaltene Form der Unterstützung.

Das Konzept der »**Alltagsbegleitung**« bzw. der »Nachgehenden Betreuung« sieht eine gleichrangige, am jeweils individuellen Bedarf orientierte Begleitung auf unterschiedlichen »Karrieresträngen« vor. Neben den Bereichen Bildung und Beschäftigung sollen Unterstützungsleistungen bei finanziellen Angelegenheiten, bei der Freizeitgestaltung, bei Konflikten mit dem Gesetz, bei Wohn- bzw. Unterbringungsproblemen, bei Kontakten mit öffentlichen Einrichtungen, Behörden und Ämtern sowie bei der Gestaltung von sozialen Beziehungen angeboten werden (vgl. HILLER 1994; SCHROEDER/STORZ 1994a; STORZ/STEIN-SIEGLE 1994). Das Konzept der Alltagsbegleitung wurde in den 80er Jahren von Prof. G. G. HILLER an der Pädagogischen Hochschule in Ludwigsburg entwickelt. Es geht davon aus, dass der moderne Alltag so komplex und »unübersichtlich« geworden ist, dass Menschen mit Lernschwie-

rigkeiten erst ab etwa dem 25. Lebensjahr genügend »Durchblick« für eine eigenständige Lebensplanung und deren Umsetzung erworben haben. Alltagsbegleitung soll die sich öffnende Schere zwischen steigenden gesellschaftlichen Anforderungen und den sinkenden Möglichkeiten benachteiligter und behinderter Jugendlicher schließen helfen. Die dazu notwendige Unterstützung wird von kompetenten Kontaktpersonen in »Halbdistanz« angeboten. Alltagsbegleiterinnen und Alltagsbegleiter werden immer wieder von sich aus initiativ, rechnen dabei aber auch mit Phasen unterschiedlicher Intensität der Inanspruchnahme, deren Extreme einerseits intensive Unterstützung oder Konflikte sind, andererseits Desinteresse und »Funkstille« bedeuten können.

Alltagsbegleitung ist somit als »... ein präventives, auf langfristige Zusammenarbeit angelegtes, komplexes Unterstützungsangebot ...« zu verstehen, bei dem es darum geht, »... mit den jungen Menschen (und deren

Umfeld) angemessene und aufeinander abgestimmte Entwürfe für die verschiedenen Bereiche ihres Lebens zu entwickeln und zu erproben, ohne daß sie dabei unnötig behindert, beeinträchtigt oder geschädigt werden« (SCHROEDER/STORZ 1994b, S. 12).

Erhebungen zur Lebenslage der Jugendlichen bilden dabei einen Ausgangspunkt. Durch die Befragung der Betreuten und der Personen des sozialen Umfeldes werden zwei einander ergänzende Perspektiven der Lebensgeschichte erschlossen und aufeinander bezogen: »Aus der Binnenperspektive wird versucht, die verarbeitete Wirklichkeit des Subjekts zu rekonstruieren; von der Außenperspektive her wird das Subjekt als Bestandteil der objektiven Wirklichkeit betrachtet.« (STORZ/STEIN-SIEGLE 1994, S. 4) Dieser anspruchsvolle Prozess der »Erfahrungsproduktion« wird in der »... Auseinandersetzung um die zutreffende Einschätzung der aktuellen Lage ...« zur konkreten Unterstützungspraxis: »Anstehende Probleme werden nicht nur zu lösen versucht; angestrebt wird auch, daß

sowohl der Prozeß ihrer Entstehung als auch die Lösungsbemühungen gemeinsam reflektiert werden.« (SCHROEDER/STORZ 1994b, S. 14)

Eine Betrachtung von »Unterstützter Beschäftigung« und »Alltagsbegleitung« zeigt, dass sich beide Konzepte vorteilhaft ergänzen (vgl. Abbildung 1). Die Parallelen beider Ansätze liegen u. a. im Prinzip der Individualisierung der Hilfestellung. In beiden Konzepten bestimmen die Lebenslage der einzelnen Person, ihre individuellen Vorstellungen, Neigungen, Fähigkeiten und Ziele die Art und das Maß der Unterstützung. Menschen werden nicht in ein vorhandenes Standardangebot gezwungen. Vielmehr geht es darum, subjektzentrierte Hilfen zur Behebung individueller Probleme zu entwickeln und umzusetzen. Der Mobilisierung von Selbsthilfepotentialen kommt dabei eine besondere Aufmerksamkeit zu. Durch »Alltagsbegleitung« und »Unterstützte Beschäftigung« werden Menschen auf einem Weg zunehmender Selbständigkeit und Selbstbestim-

Prinzipien		
Alltagsbegleitung		Unterstützte Beschäftigung
umfassend, d. h. auf die ganze Person und ihr Leben bezogen (Unterstützung in unterschiedlichen Lebensbereichen: Bildung, Arbeit, Finanzen, Legalität, Ziviles, Beziehung, Freizeit, Gesundheit)	Hilfe zur Selbsthilfe Nachhaltigkeit Individualisierung Vernetzung Kooperation Integration	ortsüblich oder tariflich bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes
den Dingen und der Person »nachgehend«		Unterstützungsangebote für alle Menschen mit Behinderungen
längerfristige Begleitungsprozesse aus der »Halbdistanz«		anfängliche, zeitweise und dauerhafte Unterstützung am Arbeitsplatz
reflektierbare Abhängigkeit auf Zeit		flexible und individuelle Unterstützung
personenzentriert		Erkundung der individuellen Fähigkeiten
kontextorientiert		Förderung der Selbstbestimmung
vorsätzlich, aufsuchend und ausdauernd		erst platzieren, dann qualifizieren
erfahrungsorientiert und handlungsorientiert		»training-on-the-job«: Qualifizierung am Arbeitsplatz
Auf- und Ausbau von sozialen Netzen		Anpassung des Arbeitsplatzes
Kompetenztransfer		sinnvolle Tätigkeit
Hilfe zur Selbsthilfe		Bereitstellung von Wahlmöglichkeiten
		Integration in allen Lebensbereichen durch berufliche Integration

Abbildung 1: Konzeptionelle Grundlagen

Quelle: SCHROEDER/STORZ 1994b; DOOSE 1997a, 27 f., 1997b, 272 ff.

mung begleitet. Weitere Übereinstimmungen bestehen in der Nachhaltigkeit der Unterstützung und in der Orientierung auf Vernetzung und Kooperation der am Integrationsprozess beteiligten Organisationen und Personen.

Beide Ansätze sind aufgrund ihrer unterschiedlichen Schwerpunkte komplementär. Das Konzept der »Unterstützten Beschäftigung« ist auf den Arbeitszusammenhang, d. h. auf die berufliche Integration, ausgerichtet und in dieser Hinsicht methodisch durchgearbeitet ist (vgl. HORIZON-Arbeitsgruppe 1995). Das Konzept der »Alltagsbegleitung« zielt auf die soziale Integration insgesamt. Es bietet praktische Hinweise und ausgearbeitete Handreichungen für die Unterstützung in allen Lebensbereichen, von denen Arbeit ein Teil ist (vgl. STORZ/STEIN-SIEGLE 1994; HILLER 1998a und b).

Vorgehensweise

Das Projekt »SprungBRETT« nimmt beide Konzepte auf und versucht, sie in der Praxis umzusetzen, um so eine bessere Verzahnung von Schule und Arbeitswelt zu erreichen. Um die oben dargestellten Projektziele zu realisieren, sind eine Vielzahl von begleitenden und unterstützenden Maßnahmen vorgesehen, die zu einer komplexen, flexiblen und am Einzelfall orientierten Praxis führen sollen. Dabei lassen sich eine schulintegrierte und eine nachschulische Phase unterscheiden.

Nach einer **Vorlaufphase** zur Präsentation und organisatorischen Planung auf institutioneller Ebene (Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Schulen, ISB gGmbH) begann die **Kontaktaufnahme** mit den Schülerinnen und Schülern. Zu diesem Zweck sind teilnehmende Beobachtung im Unterricht ebenso vorgesehen wie ausführliche Einzelgespräche oder Gruppengespräche mit den Jugendlichen, Lehrkräften und Eltern. Gleichzeitig starteten die

Ratschläge für den Umgang mit „unbehinderten“ Menschen

Entwickle Verständnis für Schulprobleme – Diskriminierung lernt jeder von klein auf ...



Damit, daß Ihr uns nicht „Krüppel“ nennt, ist's nicht getan. Laßt uns statt Worten Taten sehen.

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“



Eine „Wunschliste“ zur Darstellung behinderter Menschen und ihrer Anliegen in den Medien senden wir Ihnen gerne zu.
1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65,
Postfach 200 / HIB.

Aktivitäten zur **Akquisition** von Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsplätzen über die bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen, über Stelleninserate der regionalen Zeitungen und über gezielte Anfragen bei bereits mit der ISB-Gesellschaft und den Schulen kooperierenden Betrieben. Die Information und Beratung der Betriebe hinsichtlich der Einstellung von Menschen mit Behinderungen sind dabei wesentliche Bestandteile des Akquisitionsprozesses. Sobald erste Kooperationen mit Betrieben vereinbart sind, werden systematische Arbeitsplatzanalysen durchgeführt, um die **Arbeitsanforderungen** zu ermitteln.

Die **individuelle Zielplanung** beginnt in den Gesprächen mit den Jugendlichen und wird im Rahmen einer **arbeitsvorbereitenden Qualifizierung** fortgesetzt. Diese besteht unter anderem in der Erstellung von

Bewerbungsunterlagen und dem Training sozialer Kompetenzen. Der individuelle Planungsprozess zielt auf die Ermittlung der Fähigkeiten und Wünsche der am Projekt beteiligten Schüler und Schülerinnen. Diese Fähigkeiten und Wünsche sollen dem Integrationsprozess einerseits die Richtung geben und andererseits Anhaltspunkte zu den gegebenenfalls notwendigen Arbeitsgestaltungsmaßnahmen liefern.

Die **Qualifizierung im Praktikum** ist nicht nur deshalb dem Übergang zwischen schulintegrierter und nachschulischer Projektphase zugeordnet, weil damit ein Wechsel der Lernorte verbunden ist. Betriebspraktika haben sich bei der beruflichen Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten als ein Schlüsselement erwiesen. Sie geben den Betrieben und den Jugendlichen die Möglichkeit, ihre

Vorstellungen zu überprüfen. In zusätzlichen Praktika, die von unserem Projekt begleitet werden, können sich die Jugendlichen in unterschiedlichen Bereichen erproben und Erfahrungen sammeln, die ihre Berufswahlentscheidung unterstützen. Nach erfolgreichem Abschluss wird die **Qualifizierung in Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen** fortgesetzt.

Weil nicht damit zu rechnen ist, dass alle projektbeteiligten Schülerinnen und Schüler nach Abschluss ihres zehnten Schulbesuchsjahres bruchlos in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse integriert werden können, sind **Qualifizierungszirkel** vorgesehen. Die Jugendlichen, die ihre Berufsschulpflicht in anderen Maßnahmen absolvieren, sollen dadurch im Verbund einer Lerngruppe u.a. die Möglichkeiten erhalten, ihre persönliche Situation zu reflektieren, die Stellenangebote der regionalen Zeitungen zu analysieren und entsprechende Bewerbungsschreiben zu formulieren, sich über Bildungsangebote anderer Träger - wie beispielsweise der Volkshochschulen - zu informieren und gemeinsame Freizeitaktivitäten zu planen.

Mit **Unterstützungsmanagement** werden die indirekten Dienstleistungen des Projektes bezeichnet. Durch diese Dienstleistungen soll das soziale Netzwerk der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer entwickelt und am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet werden. Dies kann zum einen durch die Organisation sogenannter »natürlicher« oder »alltäglicher« Unterstützung beispielsweise durch nichtbehinderte Kollegen im Betrieb nach dem Muster des »Patentmodells« geschehen. Zum anderen soll durch Unterstützungsmanagement die **Überleitung** in Unterstützungssysteme angebahnt werden, die nach Auslaufen des zeitlich befristeten Projektes »SprungBRETT« die notwendigen Hilfen zur Stabilisierung erreichter Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse erbringen können.

Fazit

»SprungBRETT« begleitet modellhaft Jugendliche mit Lernschwierigkeiten auf ihrem Weg in das Erwachsenen- und Arbeitsleben. Die Arbeit beginnt im vertrauten Umfeld Schule. Nach telefonischer Kontaktaufnahme wurde das Projekt den Schulleitungen vorgestellt. Es folgten Elternabende sowie Gespräche mit den zuständigen Lehrerinnen und Lehrern. In den Integrationsklassen waren dies meist die Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen. Das Kennenlernen der Jugendlichen erfolgte entweder in Gruppen- oder Einzelgesprächen. In den Einzelgesprächen wurden die Fähigkeiten, Wünsche und Erfahrungen der Jugendlichen erhoben und die nächsten Schritte gemeinsam entwickelt. Diese waren und sind nun von Person zu Person und entsprechend den Wünschen und Gegebenheiten der einzelnen Schulen sehr unterschiedlich. Sie reichen u. a. von Beratungsgesprächen mit den Jugendlichen, ihren Eltern und Lehrkräften, über die Organisation und Begleitung von zusätzlichen Betriebspraktika, bis hin zu gemeinsamen Besuchen beim Arbeitsamt oder Ärzten sowie Unterstützung bei der Klärung von Asylfragen und bei Problemen mit dem Jugendamt. Zusätzlich werden den Jugendlichen Qualifizierungszirkel zu verschiedenen Themen angeboten.

Die bisherige Arbeit zeigt, dass das Projekt bei allen Beteiligten auf großes Interesse stößt. Bei den vielen Veränderungen, die nach dem Ende der Schule eintreten, erhalten die Jugendlichen durch »SprungBRETT« die notwendige Unterstützung und finden in dem Projekt auch einen Rettungsanker und verlässlichen Partner. So begleiten derzeit acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwa 150 Jugendliche. In der Praxis zeigt sich, dass die Zielgruppe des Projekts ständig wächst. Diese Form der Beratung und Begleitung beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben wäre sicherlich ein sinnvolles und notwen-

diges Angebot für alle Absolventinnen und Absolventen der unteren Bildungsgänge, d. h. für Haupt- und Sonderschülerinnen und -schüler.

Literatur

- DOOSE, Stefan: Neue Wege in der beruflichen Integration für Menschen mit Lernschwierigkeiten: Unterstützte Beschäftigung. Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten und unterstützten Arbeitsplätzen in Deutschland. 2. Aufl. Hamburg: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, 1997a.
- DOOSE, Stefan: Unterstützte Beschäftigung. Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. In: SCHULZE, Hartmut [u.a.] (Hrsg.): Schule, Betriebe und Integration. Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg in die Arbeitswelt (Beiträge und Ergebnisse der Tagung INTEGRATION 2000 am 30./31.05.1996 in Hamburg). Hamburg: Förderverein der Staatlichen Berufsschule Eidelstedt, 1997b, S. 262-291 (Zugl.: <http://bidok.uibk.ac.at/texte/integ2000-Unterst_.html>; Stand vom 11.07.1998).
- GEHRMANN, Manfred/RADATZ, Joachim: Stigma-Management als eine Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Gemeinsam Leben 5 (1997) 2, S. 66-72.
- GINNOLD, Antje: Schulende – Ende der Integration? Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben. Neuwied: Luchterhand, 2000/im Erscheinen (Gemeinsames Leben und Lernen: Integration von Menschen mit Behinderungen).
- HILLER, Gotthilf G.: Ausbruch aus dem Bildungskeller. Pädagogische Provokation. 3. Aufl. Langenau-Ulm: Armin Vaas, 1994.
- HILLER, Gotthilf G. (Hrsg.): Durchblick im Alltag: Tipps, Informationen und Arbeitsmaterial für junge Leute und ihre Begleiter. Erste Folge. 2. Aufl. Berlin: Volk und Wissen, 1998a.
- HILLER, Gotthilf G. (Hrsg.): Durchblick im Alltag: Tipps, Informationen und Arbeitsmaterial für junge Leute und ihre Begleiter. Zweite Folge. 2. Aufl. Berlin: Volk und Wissen, 1998b.
- HORIZON-Arbeitsgruppe (Hrsg.): Unterstützte Beschäftigung. Handbuch zur Arbeitsweise von Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung. Projektverbund im Rahmen des HORIZON-Programms der Europäischen Union (Reutlingen, Berlin, Hamburg, Gelsenkirchen). Hamburg: Eigenverlag, 1995.
- MICHAELIS, Evelyn: Lehrer/innen als

- Begleiter und Übergangshelfer im Prozeß der beruflichen Eingliederung lernbeeinträchtigter Jugendlicher. Darstellung der Berliner LBÜ-Maßnahme. In: ELLGER-RÜTTGART, Sieglind/BLUMENTHAL, Wolfgang (Hrsg.): Über die große Schwelle. Junge Menschen mit Behinderungen auf dem Weg von der Schule in Arbeit in Gesellschaft. Ulm: Universitätsverlag, 1997 (Interdisziplinäre Schriften zur Rehabilitation 6), S. 137-151.
- SCHMIDT-BURBACH, Barbara/E BER, Rainer: Zehntes Schuljahr an der Schule für Lernbehinderte in Berlin. In: ELLGER-RÜTTGART, Sieglind/BLUMENTHAL, Wolfgang (Hrsg.): Über die große Schwelle. Junge Menschen mit Behinderungen auf dem Weg von der Schule in Arbeit in Gesellschaft. Ulm: Universitätsverlag, 1997 (Interdisziplinäre Schriften zur Rehabilitation 6), S. 113-136.
- SCHROEDER, Joachim/STORZ, Michael (Hrsg.): Einmischungen. Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen. Langenau-Ulm: Armin Vaas, 1994a.
- SCHROEDER, Joachim/STORZ, Michael: Alltagsbegleitung und nachgehende Betreuung. Umriß eines Konzeptes zur präventiven Kooperation mit jungen Menschen in erschwerten Lebenslagen. In: SCHROEDER, Joachim/STORZ, Michael (Hrsg.): Einmischungen. Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen. Langenau-Ulm: Armin Vaas, 1994b, S. 10-19.
- STORZ, Michael/STEIN-SIEGLE, Christine: Alltagsbegleitung konkret. Ein Leitfadens für die Praxis. Langenau-Ulm: Armin Vaas, 1994.
- RADATZ, Joachim: Konzeptionelle Überlegungen und Projektentwicklung zur nachgehenden Begleitung von Schulabsolventen mit Lernschwierigkeiten. In: <<http://bidok.uibk.ac.at/texte/radatz-konzept.html>>; vom Stand 15.12.1999.
- Schulrecht Berlin. Ergänzbare Sammlung der Vorschriften für Schule und Schulverwaltung in Landesausgaben (Ergänzungslieferung 126 August 1999, 1.4), S. 9-10.
- WIELAND, Karin: Praktikumsbericht zur Arbeit des »Fachdienstes Integrationsberatung Berlin« (FIBB) im Rahmen der sonderpädagogischen Zusatzausbildung im Arbeitsfeld Rehabilitation (Unveröffentlichtes Manuskript am Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB)). Berlin, 1996 (1999 veröffentlicht im Internet unter WIELAND, Karin: »Geht nicht! – Gibt's nicht!« <<http://bidok.uibk.ac.at/texte/wieland-fibb.html>>; Stand vom 13.10.1999).
- ¹ Die Bezeichnung »Menschen mit Lernschwierigkeiten« geht auf die People-first-Bewegung zurück und meint sowohl Menschen mit sogenannter Lernbehinderung als auch Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung (vgl. GEHRMANN/RADATZ 1997).
- ² Der Name wurde geändert.
- ³ Bis 1997 hatte das »Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik e. V.« die Trägerschaft der Projekte. 1997 fand ein Zusammenschluss mit anderen Trägern statt, der nun den Namen »Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB)« trägt. Die ISB ist auch Träger des Projekts »SprungBRETT«. (gGmbH = gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung)
- ⁴ Eine ausführliche Darstellung des Konzepts ist von RADATZ 1999 im Internet veröffentlicht unter: <<http://bidok.uibk.ac.at/texte/radatz-konzept.html>>; Stand vom 15.12.1999.
- ⁵ Ein neuer Arbeitsplatz kann beispielsweise »erfunden« bzw. geschaffen werden, wenn man mehrere Tätigkeiten oder Hilfsarbeiten zusammenfasst, die zuvor von anderen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern eines Betriebes nebenbei miterledigt wurden.

Kontakt:

Antje Ginnold, Joachim Radatz
ISB Gesellschaft für Integration,
Sozialforschung und Betriebspädagogik
gGmbH
Potsdamer Str. 141, 10783 Berlin
Tel.: 030 / 2150870
<http://www.isb-berlin.de>

Gleichstellungsgesetz: „Die Arbeit fängt jetzt an“ Kongress ergab weitgehende Einigkeit

Breite Zustimmung zu einem Gleichstellungsgesetz für behinderte Menschen signalisierten Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Behindertenverbänden auf der Tagung „Gleichstellungsgesetze jetzt“, die mit knapp 700 Teilnehmern am Samstag in Düsseldorf zu Ende ging. „Diese positive Resonanz ermutigt uns, das Gesetzesvorhaben jetzt mit aller Kraft voranzutreiben“, sagte Karl Hermann Haack, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Behinderten und Initiator des Kongresses. Alle seien von der Notwendigkeit eines Gleichstellungsgesetzes überzeugt. „Die Arbeit fängt jetzt an. Ich freue mich darauf.“

Selbst die Deutsche Bahn, die von den Betroffenen wegen mangelnder Barrierefreiheit immer wieder kritisiert wurde, will künftig eine zentrale Forderung der Behindertenverbände erfüllen:

„Bei allen Neuanschaffungen planen wir fahrzeuggebundene Einstiegshilfen“, sagte Martin Brandenbusch, Leiter Produktentwicklung und Services bei der Deut-

schen Bahn. Das gelte sowohl für den Nah- als auch für den Fernverkehr. „Wenn wir uns bei unseren internationalen Partnern durchsetzen, ist mit den ersten so ausgestatteten Zügen im Jahr 2005 zu rechnen.“

Auch Ulrich Gruber von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) signalisierte Zustimmung: „Wir sehen Gleichstellungsgesetze sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene sehr positiv. Wichtig dabei ist aber, dass unter den Gesichtspunkten von Machbarkeit und Augenmaß vorgegangen wird.“ BDA-Geschäftsführer Christoph Kannengießer betonte dass es für die Unternehmen lohnend sei, Barrierefreiheit auch als einen Wettbewerbsvorteil im Marktsegment der größer werdenden Gruppe älterer und behinderter Kunden zu sehen.

Die Tagungsdokumentation wird ab Anfang 2001 über das Büro des Behindertenbeauftragten erhältlich sein.

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der Behinderten
Karl Hermann Haack
Postfach 080162, 10001 Berlin

Gleichstellungsgesetze *jetzt!*

Berufsorientierung

für Jugendliche mit sonderpädagogischem und besonderem Förderbedarf im Rahmen der Schulzeitverlängerung der Ernst-Reuter-Schule II - Frankfurt

von Rainer Mohr-Herlitz

Ausgangssituation (Aug. 1999)

An der Ernst-Reuter-Schule II gibt es seit 1989 Integrationsklassen, in denen behinderte und nichtbehinderte Schülerinnen und Schüler gemeinsam unterrichtet werden. Von insgesamt etwa 895 Schülerinnen und Schülern werden ca. 92 behinderte Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf in 16 Klassen im „Gemeinsamen Unterricht“ beschult. Grundsätzlich können darin Kinder mit allen Behinderungsformen aufgenommen werden.

Ein wesentlicher Bildungsschwerpunkt für behinderte Kinder ist neben anderen die Vorbereitung auf das spätere Berufsleben. In mehreren Unterrichtsbereichen wird in den verschiedenen Jahrgängen daraufhin gearbeitet.

Zu Schuljahresbeginn 1996/97 wurde an der Ernst-Reuter-Schule II ergänzend das „Projekt BERUFSORIENTIERUNG für Jugendliche mit sonderpädagogischem und besonderem Förderbedarf im Rahmen der Schulzeitverlängerung“ eingerichtet. Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, deren Schulpflichtzeit beendet ist, können nach dem hessischen Schulgesetz eine Schulzeitverlängerung beantragen.

Im Rahmen dieser Schulzeitverlängerung nehmen Jugendliche mit unterschiedlichster Behinderung an der Maßnahme teil. Sie hat das Ziel, den Übergang Schule / Beruf zu gestalten indem die einzelnen TeilnehmerInnen vorrangig über praktisches Arbeiten auf eine spätere Berufstätigkeit vorbereitet werden. Inzwischen ist dieses Projekt als Stufe fester und erfolgreicher Bestandteil der Schule geworden. Im Schuljahr 1999/2000 arbeiten 12 Jugendliche darin mit.

Rahmenbedingungen

Die Stufe „BERUFSORIENTIERUNG“ der Ernst-Reuter-Schule II

- ist eine schulische Maßnahme zur beruflichen Orientierung am Übergang Schule / Beruf.
- ist ein Angebot für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Klassen mit Gemeinsamen Unterricht nach dem Besuch des 10. Schuljahres, im Rahmen einer Schulzeitverlängerung von bis zu drei Jahren. Bisher konnten auch Jugendliche aus den kooperierenden Sonderschulen aufgenommen werden.
- arbeitet in Kooperation mit der Albert-Griesinger-Schule, Schule für Praktisch Bildbare, der Heinrich-Steul-Schule, Schule für Körperbehinderte (Schülerinnen dieser Schulen nehmen zur Zeit an der Maßnahme teil) und der Elly-Heuss-Knapp-Schule, Berufsschule.
- arbeitet eng mit der Reha-Berufsberatung des Arbeitsamtes, dem Integrationsfachdienst (IFD), mit Betrieben und Firmen der freien Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, mit anderen Bildungsträgern, Vereinen, Initiativen und Sozialen Einrichtungen zusammen.

Der Stufe stehen z.Zt. zwei SonderschullehrerInnen- und zwei IntegrationshelferInnensteilen zur Verfügung.

Struktur

An vier Wochentagen arbeiten die Jugendlichen je nach Förderbedarf angeleitet und betreut in verschiedenen schulinternen Tätigkeitsfeldern oder an drei Tagen der Woche in außerschulischen, betrieblichen Praktika.

Arbeitsschwerpunkte in der Schule: Gartenbau, Grünflächenpflege, Im-

keri, Pflege und Verwertung von Streuobst, Weihnachtsbaumverkauf, Hauswirtschaft und Kochen, Wäschepflege, Keramik, Holzbearbeitung, Raumgestaltung, Büro.

Bereiche betrieblicher Praktika: Garten- und Landschaftsbau, Landwirtschaft, Tierhaltung und -pflege, KFZ-Werkstatt, Hotel- und Gaststätten, Küche, Bäckerei, Büro/Poststellen und Verwaltung, Bücherei, Recycling und Verwertung, Wäscherei und Reinigung, Raumpflege, Lager und Verkauf.

Betriebliche Praktika finden bis zu viermal jährlich statt, dauern in der Regel fünf Wochen je drei Tage und können im Einzelfall verlängert werden.

An einem Wochentag findet Unterricht mit berufsbildenden Inhalten in der Berufsschule statt.

Täglich sind Unterrichtsphasen mit allgemeinbildenden Schwerpunkten - Lesen, Schreiben, Rechnen - verbunden mit Inhalten einzelner Arbeitsschwerpunkte vor und nach die Arbeitsphasen in der ERS II gestellt.

Aufgaben und Ziele

- Individualisierte sonderpädagogische Förderung im Sinne einer kognitiven wie psychosozialen Weiterentwicklung und Stabilisierung der/des einzelnen Jugendlichen zu möglichst weitgehender Selbständigkeit und Mobilität.
- Unterricht auf der Grundlage der „Richtlinien für den Unterricht in der Schule für Praktisch Bildbare“, dem „Rahmenplan für die Schule für Lernhilfe“ und den „Empfehlungen für den Unterricht an Schulen für Körperbehinderte“.

- Unterrichtsarbeit mit Wochenplanschwerpunkten orientiert an Projekten und Inhalten schulischer Praxisfelder und betrieblicher Praktika. Vor- und Nachbereitung tätigkeits- und berufsrelevanter Inhalte.
- Erarbeitung einer positiven Arbeitsgrundhaltung und Arbeitsdisziplin, Förderung von Ausdauer, Offenheit und Flexibilität in praktischen Arbeitsbereichen, Projekt- und Werkstattschwerpunkten der beteiligten Schulen und in Betrieben, bemessen nach den jeweils individuellen Voraussetzungen der einzelnen TeilnehmerInnen und den Anforderungen der zu erledigenden Arbeit.
- Schulische Werkstattarbeit mit der Produktion und dem Verkauf von Waren und Leistungen in geringem Umfang, auch um mit entsprechenden Eigenmitteln zur Ausstattung, zur Unterstüztung von Wanderfahrten, beizutragen oder an außerschulischen Projekten, wie Kunstworkshops teilzunehmen.
- Vermittlung in Block- und Langzeitpraktika in Betriebe mit dem Ziel einer möglichen Übernahme in ein Anlern-und/oder Arbeitsverhältnis.
- Begleitung, Unterstützung und Beratung bei Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung aller Tätigkeiten. Betreuung während der betrieblichen Praktika durch LehrerInnen, IntegrationshelferInnen aus der Schule und wenn nötig und möglich durch Mitarbeiterinnen des Integrationsfachdienstes (IFD). Schule und Praktikumsplätze sollen von den Jugendlichen, wenn nötig nach entsprechendem Fahrtraining, möglichst selbständig und ohne Begleitung erreicht werden können.
- Zusammenarbeit mit allen am Entwicklungsprozess Beteiligten.
- Erarbeitung von Förder- und Arbeitsplänen, Beurteilungen und Zeugnissen als Mittel zur Feststellung von Neigungen und Leistungsfähigkeit. Erstellung individueller Leistungsprofile.

Teilnahme

Die Teilnahme ist freiwillig. Die Aufnahme und jährliche Weiterführung erfolgt auf Antrag der Jugendlichen, der Erziehungsberechtigten und/oder der Schule.

Die Gesamtdauer der Teilnahme beträgt bis zu drei Jahren.

Die Maßnahme soll mit der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz oder in eine berufliche Fördermaßnahme enden.

Erweiterung (März 2000)

Einleitung

BERUFSORIENTIERUNG für Jugendliche mit sonderpädagogischem und besonderem Förderbedarf im Rahmen der „Schulzeitverlängerung“ begann im August 1996 als Schulprojekt an der Ernst-Reuter-Schule II.

Inzwischen sichert die Schulaufsicht die Einrichtung „BERUFSORIENTIERUNG“ (ab hier kurz **BO**) weiterhin zu. Als fester Bestandteil der ERS II hat die BO ihren Projektstatus aufgegeben.

Ausgangslage und Bedarf

Jährlich verlassen bis zu 6 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach der 10. Klasse den Gemeinsamen Unterricht der ERS II und damit die allgemeinbildende Schule. Die Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich. Nach dem Hessischen Schulgesetz hat diese Gruppe Jugendlicher das Recht, im Rahmen einer Schulzeitverlängerung, weiter die Schule zu besuchen, um mit weiterer sonderpädagogischer Förderung, die Berufsreife zu erlangen. Diese Möglichkeit bestand an der ERS II bis 1996 noch nicht.

Zielsetzung

Sinn und Zweck der **Berufsorientierung** als schulischer Maßnahme ist die maximal dreijährige Vorbereitung der Jugendlichen auf die Arbeitswelt, mit dem Ziel ihrer Eingliederung in den Allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Jugendlichen sollen

- kognitive Fähigkeiten stabilisieren,
- praktische Fähigkeiten entdecken, erlernen und festigen,
- Anforderungen nachkommen,
- Ziele wie Wohnung, Schulen und Betriebe, Arbeitsstellen möglichst mit öffentlichen Verkehrsmitteln und selbständig erreichen können
- Arbeitshaltung und Ausdauer entwickeln, Belastung erfahren und aushalten,
- Kompetenzen erwerben, die eine spätere Berufstätigkeit ermöglichen, die befriedigend, sinnvoll und lebensunterhaltend sein kann, um ein weitgehend selbständiges Leben führen zu können,
- ihr Leben möglichst eigenständig gestalten lernen.

Umsetzung

TeilnehmerInnen

Bisher haben 10 Jugendliche mit verschiedensten Behinderungen aus dem GU der ERS 11 und den Abgangsklassen der kooperierenden Sonderschulen die Berufsorientierung durchlaufen und sind mit ganz unterschiedlichem Erfolg nach einer durchschnittlichen Verweildauer von zwei Jahren in ergänzende Maßnahmen der beruflichen Eingliederung und in einem Fall in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis vermittelt worden, haben einen Platz in einer WfB erhalten oder sind frühzeitig ausgeschieden.

Derzeit sind 12 Jugendliche mit zum Teil schweren Behinderungen in einer leistungsdifferenten Gruppe in der Maßnahme zusammengefasst. In zwei Kleingruppen aufgeteilt erhal-

ten sie eine intensive Betreuung Sie werden von vier Erwachsenen unterrichtet, pädagogisch betreut, begleitet und gepflegt. Die anfänglich 1,5 SOL-Stellen plus einer Stelle eines ZDL für damals 5 Jugendliche wurden inzwischen auf 2 SOL-Stellen und 2 vom CeBeeF angestellte hauptamtliche Integrationshelfer erweitert. Aus den kooperierenden Sonderschulen und der Berufsschule kommen unterrichtswirksame Lehrerstunden hinzu (Heinrich-Steul-Schule: 6 WoStd., Albert-Griesinger-Schule: 2 WoStd., Elly-Heuss-Knapp-Schule: 8 WoStd.). In Zukunft ist mit einer gesteigerten Nachfrage von jugendlichen Schulabgängern mit Behinderung zu rechnen.

Struktur

An bisher drei, inzwischen vier Wochentagen wird in festen Gruppen von ca. sechs Jugendlichen praktisch und unter Anleitung in unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten gearbeitet: Hauswirtschaft: Kochen, Backen und Textilpflege; Garten- und Landschaftsbau: Schulgarten und Grünflächenpflege; Pflege von Streuobst mit Herstellung von Saft und Marmeladen; Schulimkerei: Bienen, Honig, Wachs; Kunstschwerpunkte und entsprechende Kurse; Büroarbeiten. Der Weihnachtsbaumverkauf ist alljährlicher und umfangreicher Bestandteil der praktischen Arbeiten.

Ein Wochentag ist Berufschulunterricht.

Bis zu viermal im Jahr können die Jugendlichen jeweils bis zu fünf Wochen an den „praktischen Tagen“, Mo, Di, Mi ein betriebliches Praktikum absolvieren. Hierbei werden sie betreut, und soweit notwendig und personell möglich, begleitet und unterstützt. Diese Blockpraktika können in Langzeitpraktika von unbestimmter Länge ausgedehnt werden, wenn es dem Ziel, einen Arbeitsplatz zu finden, dient.

Kognitives Lernen ist inhaltlich idealerweise mit den praktischen Arbeitsschwerpunkten verbunden. Entsprechend dem jeweils individu-

ellen Lernentwicklungsstand der Teilnehmer werden mündliche wie schriftliche Übungen als Gruppen-, Einzel- und Wochenplanarbeit in den Bereichen Lesen, Schreiben und Rechnen täglich durchgeführt. Bei Arbeits- und Gruppenbesprechungen werden Arbeitsabläufe vor- und nachbereitet und das Gruppengeschehen erkennbar gemacht. Auch der wöchentliche Berufsschulunterricht von vier Stunden orientiert sich an praktischen Arbeiten.

Außerunterrichtliche Arbeiten

In regelmäßigen Abständen und nach Bedarf werden mit den TeilnehmerInnen Einzelgespräche geführt.

Regelmäßig finden Elternabende, Elterneinzelgespräche in der Schule und zu Hause statt. Beratungen mit dem Reha-Berater des AA finden halbjährlich zunächst in der Schule, später im Amt statt.

Während der Praktikumsphasen werden über die direkte Betreuung der/des Einzelnen hinaus mit zuständigen Betriebsangehörigen, Vorgesetzten und Anleitern intensive Gespräche hinsichtlich der zu vermittelnden Ziele geführt.

Koordinierungssitzungen und Gespräche mit außerschulischen Trägern, IFD, Projekten, Anschlußmaßnahme, anderen Schulen, therapeutischen Einrichtungen sind ständige Arbeitsinhalte.

Aufnahme- und Übergabegespräche mit TeilnehmerInnen, Eltern, Schulen, LehrerInnen etc. werden nach Bedarf durchgeführt.

Die Akquisition von Praktikumsplätzen und Arbeitsstellen und die „Betreuung“ der Betriebe, ist wesentlicher Bestandteil der Arbeit in der Maßnahme.

Koordination und Entwicklung des Bereichs (Zeit- und Energieaufwand) Beschaffung und Organisation von Material, Geräten, Maschinen, Projekten, Geldmitteln (Projektkoordination - Weihnachtsbaumverkauf / GaLa/ Imkerei 1 Streuobst und Safterstellung etc.-)

Iststand

Trotz der erfolgreichen Arbeit in der Maßnahme selbst, der Entwicklung einer durchweg positiven Arbeitsgrundhaltung bei den Jugendlichen, ist deren dauerhafte Vermittlung in den Allgemeinen Arbeitsmarkt und darin in feste Arbeitsverhältnisse auch in Anbetracht der Wirtschaftslage nur in Ausnahmen möglich. Nur die Vermittlung einer Jugendlichen in ein dauerhaftes Angestelltenverhältnis bei der Stadt Frankfurt (Stadtbücherei) konnte innerhalb von drei Jahren erfolgen.

Die Hoffnung, die Jugendlichen über die Vielzahl betrieblicher Praktika auf Arbeitsplätze vermitteln zu können, hat sich nicht erfüllt. Praktikumsstellen zu finden war und ist vergleichsweise einfach; immerhin wurden im bisher vergangenen Zeitraum mehr als 50 Einzelpraktika in annähernd 40 Betrieben absolviert.

Perspektive

Erweiterung

Aus vorgenannten Gründen denken wir an eine Erweiterung:

- a) Unter Beibehaltung der bisherigen Strukturen wird ergänzend ein Ladengeschäft eingerichtet. Im „LADEN“ werden alle Produkte, die bisher schon in der BO erzeugt wurden, einer breiteren Öffentlichkeit zum Kauf angeboten. Die BO wird durch eine Kleinbäckerei erweitert, die ihre Backwaren für den Verkauf produziert. Über den Biogroßhandel werden Produkte ergänzend hinzugekauft.
- b) Imkerei-Bedarfs-Geschäft: In Frankfurt und näherer Umgebung gibt es keinen Imkereieinkauf. Die BO betreibt die Imkerei der ERS II. Dies könnte ein Anknüpfungspunkt für ein Produkt- und Material-/ Geräteverkaufs-Geschäft sein. Auch hier würde neben dem Verkauf der Einkauf eine Rolle spielen. In Zusammen-

- arbeit mit regionalen WfBs könnten dort hergestellte Bienenbehaltungen und Zubehör vertrieben werden.
- c) Eine Wäscherei könnte Aufträge aus dem Bereich anderer „Sozialeinrichtungen“ erhalten (VAE)
 - d) In Pacht kann ein „Schulrestaurant“ der neuen Europa-Schule in direkter Nachbarschaft betrieben werden.
 - e) Die ERS II pflegt im Auftrag der Stadt das eigene Schulgelände. Mit einem möglichen GaLa-Betrieb, der auch Aufträge von außerhalb der Schule erhalten kann, könnte eine Integrationsfirma entstehen, die neben behinderten Menschen auch nichtbehinderte beschäftigt.

Kooperation

Der „Laden“ oder eine andere Einrichtung soll gemeinsam mit Kooperationspartnern betrieben werden und eine eigenständige Einheit bilden, in die Jugendliche aus der BO eingeleiten und dauerhafte Arbeitsplätze übernehmen können.

Diese: neue Einheit bietet den Jugendlichen Perspektiven und Strukturen eines Arbeitsplatzes, die den Anforderungen des Allgemeinen Arbeitsmarktes nahezu entsprechen. Arbeitsunterstützende Hilfen müssen möglich sein.

Bericht zum Schwerpunkt „Vorstufe bis Klasse 10“

Berufsorientierende Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem und besonderem Förderbedarf an der Ernst-Reuter-Schule II im Schulversuch Gemeinsamer Unterricht

1. Stand der Entwicklung von Klassen mit Gemeinsamem Unterricht

Seit 1986 gibt es an der ERS 11, einer integrierten Gesamtschule der Stadt Frankfurt, Einzelintegrationsmaßnahmen. Mit dem Schuljahr 1989/90 begannen im damaligen

fünften Jahrgang zwei Klassen mit Gemeinsamem Unterricht behinderter und nichtbehinderter Schülerinnen und Schüler aller Behinderungsarten als Schulversuch, der vom Hessischen Kultusminister genehmigt war. Dies wurde den folgenden Jahren fortgesetzt, sodass in allen Jahrgängen von sechs Klassen zwei sogenannte I-Klassen gebildet wurden. Da die Nachfrage nach „Integrationsplätzen“ in den vergangenen Jahren zugenommen hat, wurden ab dem Schuljahr 1996/97 drei fünfte I-Klassen in Verbindung mit dem sogenannten Partnerklassenmodell eingerichtet. Von 850 Schülerinnen und Schülern in 36 Klassen der Jahrgangsstufen 5 bis 10 werden in 13 Klassen mit Gemeinsamem Unterricht (GU) und in einer Gruppe zur Berufsorientierung nach Jahrgangsstufe 10, auf die weiter unten näher eingegangen wird, 63 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf unterrichtet.

Die Klassen mit GU setzen sich in der Regel aus 10 nichtbehinderten und 4 behinderten Schüler/innen zusammen, wobei bisher kein behindertes Kind von der Aufnahme ausgeschlossen wurde. Die Zusammensetzung der Klassen erfordert neben ganz unterschiedlichen Fördermaßnahmen eine geeignete räumliche und materielle Ausstattung einschließlich sonderpädagogischer oder/und therapeutischer Hilfsmittel. Damit das Ziel des miteinander am gleichen Gegenstand Lernens im GU erreicht werden kann, ist eine weitgefächerte und binnendifferenzierte Arbeit notwendig. In allen Unterrichtsstunden sind grundsätzlich zwei Lehrpersonen anwesend. Die Doppelbesetzung wird durch einen Sekundarstufenlehrer/in und einen Sonderschullehrer/in übernommen. Ein/e Sozialpädagoge/in deckt die offenbleibenden Stunden ab. In jeder Klasse mit GU gibt es darüber hinaus einen Zivildienstleistenden oder einen Integrationshelfer/in für notwendige pflegerische Aufgaben mit schwerbehinderten Schüler/in-

nen. Für alle beteiligten Erwachsenen besteht ein vergleichsweise hoher Kooperations- und Koordinationsaufwand, damit die vorhandenen Kompetenzen aller Beteiligten möglichst effektiv umgesetzt und alle Schüler/innen optimal gefördert werden können. Das Hessische Kultusministerium und die Stadt Frankfurt haben die ERS II in diesem Zusammenhang bisher ausreichend ausgestattet.

2. Berufsorientierende Maßnahmen für Schüler/innen mit sonderpädagogischem und besonderem Förderbedarf in Klassen der Sekundarstufe I

2.1 Handlungsorientierte Projekte in Klasse 5 - 8

In den Klassen 5 - 8 werden den Schüler/innen mit sonderpädagogischem und besonderem Förderbedarf im Rahmen handlungsorientierten Unterrichts Projekte in unterschiedlichen Praxisfeldern angeboten. In diesen Projekten liegt der Schwerpunkt auf der Schulung praktischer Fertigkeiten und Fähigkeiten. Das Fach Arbeitslehre bietet den unterrichtsorganisatorischen Rahmen, in den die berufsorientierenden Maßnahmen eingebunden sind.

Bevor die ersten Klassen mit GU vor ihrer Auflösung am Ende der 10. Klassen standen, wurden Fragen zum Übergang Schule/Beruf diskutiert. Neben den Bemühungen um handlungsorientierte und „lebenspraktisch“ relevante Anteile im GU ab der 5. Klasse in den Fächern Gesellschaftslehre, Polytechnik/Arbeitslehre oder in Projekten und im Wochenplanunterricht schon von der fünften Klasse an, wurden auch unterschiedliche z.T. klassen- und jahrgangsübergreifende Angebote speziell für behinderte Schüler/innen gemacht, z.B. Einkauf - Kochen - Essen / Hauswirtschaft, Arbeit im Garten, Innenraumgestaltung, Computerarbeit / Büroorganisation oder Besuche am Arbeitsplatz der Eltern.

Bei der Realisierung dieser Vorhaben zeigte sich deutlich, dass neben

der inhaltlich vertiefenden Auseinandersetzung um das, was zu bewältigenden Alltag ausmacht, diese Projekt-Gruppen Vorteile gegenüber dem alleinigen Unterricht in „gemischten“ Gruppen hatten, weil sie zu einer Begegnungsmöglichkeit gleicher, nämlich vorrangig behinderter Schüler/innen wurde. Dies schien besonders vom Ende der sechsten Klasse an wichtig zu sein, da etwa von diesem Zeitpunkt an, aufgrund behinderungs- und entwicklungsbedingter Interessens- und Leistungsunterschiede aller sich in der Pubertät befindender Kinder die Schere zwischen Behinderten und Nichtbehinderten deutlich auseinandergeht. Kognitive, physische und psychische Differenzen der in ihrer Identitätsentwicklung mitunter heftig agierenden Kinder können gerade von gleichaltrigen Behinderten sehr schmerzhaft und kränkend erlebt werden. Eine gegenseitige und gedeihliche Akzeptanz und Toleranz wird teilweise erst dann wieder möglich, wenn für alle unterschiedlichste stabilisierende Erlebnismöglichkeiten vorhanden sind. Die Einrichtung von klassen- und später auch jahrgangsübergreifenden projektorientierten arbeitenden Lerngruppen im Sinne sogenannter „peer groups“ können und sollen den einzelnen die Auseinandersetzung mit Verschiedenheit nicht ersparen. Über die Erfahrung, dass andere ähnliche Leistungsgrenzen kennen oder in manchen Dingen sogar „schwächer“ sind als man selbst, kommt ein wichtiges Moment von Entlastung auf. Bin ich nämlich in der Lage meine Grenzen zu sehen, kann ich sie ertragen und, so ist zu wünschen, mit ihnen leben lernen. Ebenso mit den Grenzen anderer. Dieser Lernprozess setzt neben der Möglichkeit in Ruhe unterschiedliche Erfahrungen machen zu können auch einen Kommunikationsprozess darüber voraus, der auch Kommunikation in einer Gruppe werden muss. Die Erfahrung in diesen Gruppen kann und soll also die Einzelnen durch das eher ungestörte Erleben ihrer Fähigkeiten stär-

ken (und die in unserer Gesellschaft allgegenwärtige und vorherrschende Abwertung behinderten Lebens bearbeitbar machen). Durch die Einrichtung solcher Gruppen wird die Auseinandersetzung aller miteinander nicht aufgegeben, da sie bis einschließlich der 10. Klasse nur während etwa einem Fünftel der Schulwochenstunden stattfinden. Denn schulorganisatorisch und stundenplantechnisch wird darauf geachtet, dass alle Schüler/innen auch in den höheren Klassen in allen Fächern, in denen keine äußere Differenzierung gemacht wird, nach wie vor gemeinsam unterrichtet werden. Vorrangig finden solche Projekte mit Schülerinnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf also in der Regel parallel zu Fächern der ersten Fremdsprache und der Naturwissenschaften statt. (An nachfolgenden Beispielen wird dies deutlich) Über diese Unterrichtsveranstaltungen hinausgehende halboffene Angebote, von denen manche für alle Schüler/innen offen sind, andere aber auch speziell für behinderte Schüler/innen angeboten werden wie etwa gemeinsames Mittagessen, Schwimmen, verschiedene Kunst-Workshops, Tanzkurse, finden zusätzlich an Nachmittagen in Zusammenarbeit mit Vereinen und ausserschulischen Trägern statt.

2.2 Praktika ab Klasse 8

Die Phase der eigentlichen Berufsorientierung beginnt im 8. Jahrgang mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des ersten Betriebspraktikums.

Alle Schüler/innen nehmen während der 8. Klasse am ersten Betriebspraktikum teil. Ausgiebige Vor- und Nachbereitungen und die eigene Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz bestimmen diese Lernphase, in die auch bereits der RehaBerater des Arbeitsamtes in Gruppen- und Einzelgesprächen eingebunden ist. Hier beginnt die Orientierung in einer nichtschulischen und nicht vertrauten Welt. Besonders für

behinderte Jugendliche beinhaltet dies oft eine heftige Auseinandersetzung mit der Angst vor Unbekanntem, denn die neu erlebten Strukturen wirken oft sehr verunsichernd. Sie bieten aber auch neue Erlebnismöglichkeiten, die den einzelnen stabilisieren können. Mögliche Verunsicherungen, Enttäuschungen und aufkommende Ängste und die Befürchtung zu versagen, aber auch unangemessene Euphorie oder unrealistische Omnipotenzgefühle müssen begleitet, relativiert und bearbeitet werden, um die Fähigkeit, sich auch in neuen, unbekanntem Strukturen zurechtzufinden zu fördern und das Selbstwertgefühl zu steigern.

Oft ist zu beobachten, dass über diese „außerschulische“ Erfahrung, die Selbstsicherheit und die Fähigkeit des Einzelnen nicht mehr nur sich selbst erleben zu müssen wächst und ein einfacherer und angenehmerer Umgang als in den Phasen zuvor möglich geworden ist. Die sich in dieser Entwicklungsphase bei den meisten herausbildende Persönlichkeit wird durch die Erfahrung in einer Welt, die anderes verlangt als Schule, offensichtlich unterstützt. Diesem ersten Praktikum folgen im 9. und 10. Schuljahr weitere Blockpraktika. Dabei sollen die Schüler/innen verschiedene Arbeitbereiche kennenlernen.

Vielerlei ausserschulische Kontakte sind hierfür aufzubauen und zu pflegen. Neben dem Ziel, dass sich alle Schüler/innen selbst einen Praktikumsplatz besorgen sollen, bedarf es doch auch der Werbung um und die Aquiesce von Stellen bei benachbarten Betrieben, bei Betrieben, die in der Schule Arbeiten ausführen oder bei Einrichtungen der Stadt und Firmen, die über vielfältige Arbeits- und Einsatzmöglichkeiten verfügen. Besonders wichtige Kontaktpersonen sind neben den RehaBeratern des Arbeitsamtes vor allem auch die Behindertenbeauftragten einzelner Betriebe und der Stadt Frankfurt. Ein Vorhaben, die Eltern

nach Möglichkeiten für ein Praktikum besonders für behinderte Schüler/innen an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz zu befragen, wird gerade mit Hilfe eines Rundschreibens umgesetzt.

Mittlerweile verfügen wir aber auch aufgrund der bereits mehrfach durchgeführten Praktika über einige geeignete Praktikumsplätze in Betrieben, die mit unseren Anliegen vertraut sind.

2.3 Praktischer Tag im 9. und 10. Schuljahr

(Im 9. und 10. Schuljahr wird für Schüler/innen mit sonderpädagogischem und besonderem Förderbedarf und solche von denen aufgrund der aktuellen Abschlussinweise davon ausgegangen werden kann, dass sie keinen Hauptschulabschluss erreichen werden, ein Praktischer Tag pro Woche eingerichtet. Am Praktischen Tag finden berufsorientierende Maßnahmen in den Polytechnikwerkstätten der Schule und in Betrieben statt, die mit der Schule kooperieren. Die Betreuung der Schüler/innen erfolgt durch Lehrer/innen der jeweiligen Klassenteams, damit eine Vor- und Nachbereitung des Praktischen Tages im Stammgruppenunterricht gewährleistet ist.

Der Praktische Tag wird so organisiert, dass auf diesen Tag Unterrichtsfächer gelegt werden, an denen die Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf aufgrund ihrer Behinderung nicht teilnehmen (z.B. Fremdsprachenunterricht, Naturwissenschaften) oder die auch praktisch orientiert sind (Arbeitslehre/Polytechnik)).

Für die behinderten Schüler/innen der Jahrgänge 9 und 10 findet seit dem Schuljahr 1995/96 wöchentlich ein sogenannter „praktischer Tag“ statt. In ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern können behinderte und von Behinderung bedrohte Schüler/innen und Schüler/innen von denen aufgrund der aktuellen Abschlussinweise davon ausgegangen werden kann, dass sie keinen Hauptschulab-

schluss erreichen werden, tätig sein.

Das Projekt hatte mit drei Schüler/innen im Verlauf des Schuljahres 1994/95 mit dem Beginn der intensiver werdenden schulinternen Diskussion um Fragen die in Zusammenhang mit Arbeitsmöglichkeiten behinderter Menschen aufkamen einen Vorlauf.

Die Schüler/innen-Gruppe bestand im ersten Volljahr aus 11 und im zweiten Jahr aus 13 Schüler/innen und wird von zwei Sonderschullehrer/innen der Jahrgänge 9/10 betreut. Am Mittwoch, an dem dieser PT regelmäßig in einem eigens dafür zur Verfügung stehenden Raum stattfindet, haben die Klassen 9 und 10, aus denen die Schüler/innen dieser Gruppe kommen, wie zuvor bei den klassenübergreifenden Gruppen in den Jahrgängen 5-8, vorrangig Fremdsprachen- und Naturwissenschaftlichen-Unterricht. Für die praktische Arbeit innerhalb der Schule gibt es Möglichkeiten mit den Schwerpunkten Holzverarbeitung, Tonwerken, Drucken, Buchbinden, Textiles Gestalten, Kochen und Backen und Gartenbau. Ausserhalb der Schule haben wir vor allem die Möglichkeit im künstlerisch-kreativen Bereich mit anderen tätig zu sein. So wurde bereits mit unterschiedlicher Zeitdauer an Specksteinworkshops, offenen Kunstworkshops, an Aktionen zur Gestaltung von Spielplätzen (z.B. Integrativer Spielplatz im Heinrich-Kraft-Park oder Nordpark Bonames), oder an der Gestaltung von öffentlichen Räumen und Flächen (mit-)gearbeitet.

Viel Zeit und Energie fließt jedesmal in die Aktion zum Verkauf von Weihnachtsbäumen. Diese Idee entstand aus dem Bedürfnis und der Notwendigkeit heraus, durch die Arbeit im Projekt, Geld zur Eigenfinanzierung zu verdienen. Mit Erfolg, viel Zuspruch aus der Nachbarschaft und zunehmender Akzeptanz im Kollegium wurde deshalb bereits zweimal ein Weihnachtsbaumverkauf durchgeführt. Im Vorfeld der

Aktion galt es, neben der Beschäftigung mit der Vorfinanzierung, Kalkulation und Werbung auch zu beachten, dass unterschiedlichste Genehmigungen einzuholen waren, zum Beispiel eine Verkaufserlaubnis des Ordnungsamts. Der sonstige sogenannte „bürokratische Kram“ wurde durchsichtig und war bearbeitbar. Gleichzeitig arbeiteten Einzelne aus der Gruppe entweder an den Vorbereitungen für den Verkauf oder stellten, ebenfalls für den Verkauf, Baumschmuck aus Gießton her oder versorgten die Gesamtgruppe mit Frühstück, Kuchen oder auch schon mal mit einem Mittagessen. Überraschend und erfreulich zugleich war das zunehmende Interesse zur Mitarbeit von Jugendlichen aus dem „Regelunterricht“. die oft selbst als unbeeiligt oder unmotiviert und störend beschrieben werden. Allein beim Schlagen von jeweils mehr als 400 Bäumen bei zum Teil schlechten Wetter im Dezember in der Nähe der „Frankfurter Wegscheide“ und dem Transport der Bäume mit dem LKW zur Schule, beteiligten sich im ersten Jahr 12 und im zweiten Jahr 16 weitere Jugendliche freiwillig und tatkräftig, die nicht zur der Schüler/innengruppe gehörten, die am „Praktischen Tag“ teilnahmen. Beim eigentlichen Verkauf der Bäume war der „Umgang mit den Kunden“ und der direkte Kontakt zu den berichtenden Medien für alle Teilnehmer neu. Im Lauf der Zeit erhöhte sich die Zahl der Helfer beständig. Die unterstützende Zusammenarbeit mit Eltern und anderen Kolleg/innen gestaltete sich problemlos. Der gemeinsam erarbeitete und errechnete „Gewinn“ wurde angelegt. Im ersten Jahr nahmen alle beteiligten Jugendlichen an einem Abschlussessen teil und die Jugendlichen der Kerngruppe des PT waren vom Frankfurter Tigerpalast zu einer Varieteshow eingeladen.

Kontakt:

Rainer Mohr-Herlitz
Berufsorientierung an der
Ernst-Reuter-Schule II
Hammarskjöldring 17a, 60439 Frankfurt
Tel.: 069 / 212-35531, Fax: -32083

Unterricht an Berufsschulen

für SchülerInnen im Arbeitstraining sowie im dritten Jahr des Lehrgangs zur Verbesserung Beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE)

von Frank Rogal

Seit dem Schuljahr 96/97 wird in Hamburg Berufsschulunterricht für TeilnehmerInnen des Ambulanten Arbeitstrainings angeboten. Ein zweijähriges Ambulantes Arbeitstraining erhalten Jugendliche oder junge Erwachsene mit geistiger Behinderung, die nicht - wie bisher üblich - in einer WfB arbeiten wollen, sondern auf dem Ersten Arbeitsmarkt. Dieser Berufsschulunterricht wird an den Gewerbeschulen G12 und W2 erteilt, wobei als Besonderheit an der G12 die BBE-i-TeilnehmerInnen (mit Behinderung) hinzukommen, die sich im dritten Jahr des Lehrgangs befinden¹. Beide Berufsschulen verfolgen unterschiedliche Ansätze. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den Unterricht an der Gewerbeschule 12.

Neben den vier Tagen in den jeweiligen Betrieben setzen sich die sechs bis acht Jugendlichen am Berufsschultag mit am Arbeitsplatz gemachten Erfahrungen auseinander. Es gibt keinen Fachunterricht, statt dessen Reflexion des am Arbeitsplatz Erlebten. Zentral ist der Anspruch, die SchülerInnen so zu unterstützen, dass eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis möglich wird. Hierfür ist die enge Kooperation mit dem Fachdienst „Hamburger Arbeitsassistenten“ unerlässlich. Um eine optimale Verzahnung zu erreichen, wird an einigen Arbeitsplätzen die Arbeitsbegleitung durch Lehrer (G12) und Arbeitsassistent (Fachdienst) gemeinsam durchgeführt.

Im Gegensatz zum herkömmlichen Berufsschulunterricht findet der Unterricht nicht in einem festen Klassenverband statt, der über ein oder mehrere Jahre erhalten bleibt. Die SchülerInnen kommen einzeln in die

Klasse sobald das Ambulante Arbeitstraining für sie bewilligt und die Hamburger Arbeitsassistenten sie zum Berufsschulunterricht angemeldet hat. Der Unterricht endet für den einzelnen Schüler nach Ablauf von zwei Jahren (Höchstdauer des Ambulanten Arbeitstrainings) oder sobald ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Die Unterrichtsplanung muss dies permanente „Kommen und Gehen“ entsprechend berücksichtigen, insbesondere darauf achten, dass sich jeder Schüler mit den Kernthemen auseinandergesetzt hat und Wiederholungen (wo sie nicht sinnvoll und notwendig sind) vermeiden.

Erfahrungsgemäß spielen die Sozialkompetenzen, die am Arbeitsplatz vorausgesetzt werden, von Menschen mit geistiger Behinderung aber oft nicht mitgebracht werden, eine vorrangigere Rolle als die Fachkompetenzen². Die im Unterricht dazu erarbeiteten Ergebnisse werden am PC von den SchülerInnen verschriftlicht, daneben werden am Arbeitsplatz aufgetretene Situationen im Rollenspiel bearbeitet und Arbeitsplätze besucht.

Darüber hinaus gibt es Raum für Inhalte, die im Zusammenhang mit dem Thema „Erwachsen werden“ (Wohnen, Freundschaften schließen, Umgang mit Geld, Ernährung usw.) stehen.

Ein weiterer wesentlicher „Baustein“ des Konzepts ist die gemeinsame Arbeitserfahrung, die dadurch



ermöglicht wird, dass die Klasse das Bistro „Allegro“ in der Jugendmusikschule bzw. das Second-hand-Geschäft „Tausendwunder“ für eine Woche übernimmt.

Pro Schuljahr wird eine **Seminarfahrt** durchgeführt, die von den SchülerInnen möglichst selbständig geplant und durchgeführt wird (um so auch die Eigenverantwortlichkeit zu Hause oder in der Wohngruppe zu erhöhen).

Ablauf des Berufsschultages

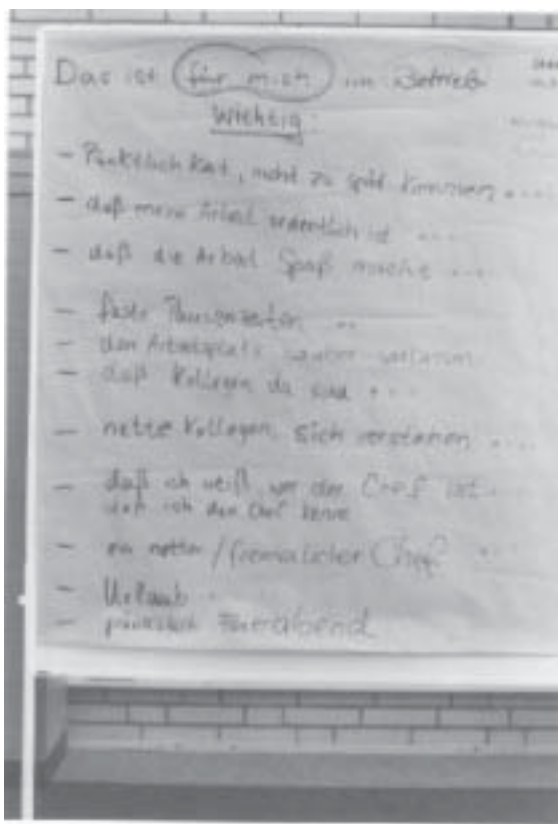
Der Berufsschultag beginnt mit der sog. **Morgenrunde**: Sie gibt jedem die Gelegenheit ausführlich darzustellen, was sich am Arbeitsplatz in der vergangenen Woche ereignet hat:

- Wie ist die **Befindlichkeit** am Arbeitsplatz: Fühle ich mich wohl, könnte ich mir vorstellen, hier nicht nur ein Praktikum abzuleisten, sondern langfristig zu arbeiten?
- **Veränderungen und aktuelle Entwicklungen**: z.B. Reduzierung der täglichen Arbeitszeit aufgrund von Überforderung, Vorstellungstermine, Suche nach einem Anschlusspraktikum.
- Wo gab es **Erfolgslebnisse**: z.B. Lob durch KollegInnen, eine Arbeit selbständig ausführen können, eine neue Aufgabe zugetraut bekommen.
- Wo gab es **Misserfolgslebnisse**: z.B. Kritik durch KollegInnen, Spannungen mit KollegInnen oder ArbeitsassistentIn, unterlaufene Fehler.
- Im Anschluss kann der Berufsschüler berichten, was er **außerhalb des Arbeitsbereiches** erlebt hat: Unternehmungen am Wochenende, neue Entwicklungen in der Wohngruppe, Freizeitbereich³.

Im Anschluss an die Morgenrunde wird ein Themenbereich gemeinsam im Gespräch erarbeitet (siehe unten aufgeführte Unterrichtseinheiten), Ergebnisse von jedem Schüler am PC festgehalten. Der Umgang mit der Textverarbeitung ist, bis auf wenige Ausnahmen, für die SchülerInnen sehr attraktiv. Zudem erfährt das Selbstwertgefühl durch den selbständigen Umgang mit diesem Medium eine weitere Stärkung. Alternativ oder ergänzend zur Arbeit am Computer werden einige Themenbereiche auch kreativ bearbeitet (Zeichnung, Collage) oder im **Rollenspiel** umgesetzt. Gerade mit dem Durchspielen problematischer Situationen am Arbeitsplatz wurden gute Erfahrungen gemacht: Wiederholt berichteten SchülerInnen davon, dass ihnen eine Verhaltensänderung, die zuvor im Unterricht gespielt wor-

den war, auch im Betrieb gelang.

Der Unterricht findet nicht ausschließlich im Schulgebäude statt: Wo möglich besucht die Klasse einen Mitschüler an seinem Arbeitsplatz. Statt am Unterricht teilzunehmen, arbeitet er ausnahmsweise am Berufsschultag in seinem Betrieb, um seiner Klasse einen Einblick zu ermöglichen. Gerade SchülerInnen mit geistiger Behinderung profitieren hiervon enorm, da die ausschließlich sprachliche Darstellung in der Morgenrunde viel Abstraktionsvermögen erfordert.



Darüber hinaus sind weitere **Ausensaktivitäten** wie etwa der Besuch einer Wohngruppe beliebt und sinnvoll.

Hausaufgaben sind eher die Ausnahme. Bewährt haben sich jedoch Aufgabenstellungen wie: Bis zum nächsten Berufsschultag die Namen der KollegInnen herausbekommen, aufschreiben oder aufschreiben lassen.

Um dem Schüler die Orientierung zu erleichtern, werden möglichst oft **Vergleiche** gezogen, zum einen mit

der Situation der MitschülerInnen (z.B. der Arbeitszeiten) und zum anderen mit der eigenen Situation in vorher absolvierten Praktika (z.B. wo das Betriebsklima als angenehmer empfunden wurde). Die Auseinandersetzung mit diesen Gegenüberstellungen soll eine Differenzierung ermöglichen: Was ist typisch für Arbeit an sich und was ist typisch für mein aktuelles Praktikum?

Zielsetzungen

Die SchülerInnen sollen einerseits erkennen, was von dem, was sie am eigenen Arbeitsplatz konkret erleben, **für Arbeit allgemein typisch** ist und andererseits **Unterschiede** zwischen dem eigenen Arbeitsplatz und denen der MitschülerInnen herausarbeiten (z.B. was ist „gerecht“ – was ist „ungerecht“),

einerseits die Bedeutung und **Selbstverständlichkeit** von Arbeit im Leben erkennen (Arbeiten wollen, nicht nur müssen), andererseits den „Besitz“ eines festen Arbeitsplatzes gerade in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit als **nicht selbstverständlich** wertschätzen,

unterschiedliche **Regeln und Umgangsformen** zwischen Schule und Betrieb wahrnehmen und akzeptieren,

nachvollziehen, welche Haltungen bzw. welches **Auftreten am Arbeitsplatz** akzeptiert wird und welches nicht (Schlüpfen in die Chefrolle),

die hohe Bedeutung der **Regeleinhaltung** erkennen und ihre Motivation diesbezüglich erhöhen (pünktliches Erscheinen, Einhalten der Pausenzeiten usw.),

den eigenen Beitrag zum **Betriebsklima** realisieren,

sich in **Konfliktsituationen** angemessen verhalten (wer kann mich unterstützen?),

sich einerseits als **teamfähig** erleben und andererseits das **Selbstbewusstsein** durch eigenverantwortliches Handeln stärken,

die eigenen **Möglichkeiten realistisch einschätzen**: Wo liegen meine Stärken, wo liegen meine Schwächen? (Ich brauche einen dazu passenden Arbeitsplatz, kann also nicht selbst Chef sein),

die Situation am eigenen Arbeitsplatz sprachlich **darstellen und beschreiben**,

im Selbstkonzept gestärkt werden: **Ich kann arbeiten!**

Darüber hinaus verfolgt der Unterricht Ziele, die über das Thema Arbeit im engeren Sinne hinausgehen, allen voran

- die **Entwicklung der Persönlichkeit**,
- die Erhöhung der **Selbständigkeit**,
- die Unterstützung der Akzeptanz **erwachsen** zu sein,
- die **Loslösung vom Elternhaus**.

Einige Beispiele für durchgeführte Unterrichtseinheiten

- Wo trage ich an meinem Arbeitsplatz **Verantwortung**?
- Welche **Regeln** gibt es an den verschiedenen Arbeitsplätzen der SchülerInnen?
- Wie bereite ich mich auf ein **Vorstellungsgespräch** vor?
- Gegenüberstellung: Was spricht für die Arbeit in einer **WfB** und was für die Arbeit in einem „normalen“ Betrieb?
- Umgang mit **Kritik**
- Umgang mit **Stress**
- Welche Möglichkeiten habe ich, wenn ich mit einem Kollegen

nicht zurechtkomme? (Mobbing ist der falsche Weg)

- **Betriebsklima** (Was kann ich beitragen? Geburtstag und Abschied feiern, Teilnahme am Betriebsausflug u.ä.)
- Wie verhalte ich mich, wenn mir ein Fehler unterlaufen ist?
- Wen spreche ich an, wenn ich Hilfe benötige?
- Wozu brauche ich die Arbeitsassistenten, wozu die Berufsschule?
- Wie und unter welchen Bedingungen haben Menschen früher gelebt und gearbeitet (auch Menschen mit Behinderung)?

Unterrichtsthemen, die über das Thema Arbeit hinausgehen

- Wie kann ich meine Freizeit gestalten?
- Welche Möglichkeiten gibt es den Urlaub zu verbringen?
- Umgang mit Geld
- Gesundheit, Hygiene
- Umgang mit Alkohol
- Sinnvolle Ernährung
- Kontakte knüpfen und halten
- Bundestagswahl
- Welche Wohnformen gibt es (Wohngruppe, unterstütztes Wohnen)?
- Behindert sein

Projektbetriebe

Die Gewerbeschule 12 betreibt mit dem Verein zur Förderung der beruflichen Bildung zwei Projektbetriebe: ein Bistro und ein Second-Hand-Geschäft für Kinderbekleidung.

Diese Betriebe wurden gegründet, um den SchülerInnen der BBE-i-Lehrgänge ein Lernen zu ermöglichen, das weniger durch Verschulung als durch **Ernstcharakter** geprägt wird.

Die SchülerInnen im Ambulanten Arbeitstraining und im dritten Jahr des BBE-i-Lehrgangs übernehmen **einmal im Jahr für eine Woche** einen der Betriebe. Ihre Praktikumsbetriebe werden hierüber frühzeitig informiert und stellen sie für diese Woche frei. ArbeitsassistentInnen und Eltern werden zum Besuch im Bistro bzw. Laden eingeladen. Von der Auswahl der Einzuladenden über die Formulierung des Textes bis hin zum Versand wird dies durch die SchülerInnen geleistet.

Entscheidend für den Erfolg des Projekts sind gründliche **Vorbereitung** und ausführliche **Auswertung**, die stets den Transfers zu den individuell verschiedenen Arbeitssituationen an den Praktikumsplätzen im



Auge behalten muss. Die Projektwoche wird im Berufsschulunterricht vorbereitet, die Auswertung der gesammelten Erfahrungen erfolgt direkt im Anschluss an den Arbeitstag oder zeitlich versetzt im Unterricht.

Die Gruppe erhält so die Gelegenheit, **gemeinsam** zu arbeiten, eine Chance ein weiteres Arbeitsfeld handelnd zu erleben, miteinander zu kooperieren. Dies geschieht auf einer Ebene, die sich deutlich von der unterscheidet, auf der sie sich im Berufsschulunterricht sonst erleben, die ja vorrangig durch Reflexion des am Arbeitsplatz Erlebten geprägt wird.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass durch die Zusammenarbeit im Projekt **für die Arbeitswelt bedeutsame Themen** bearbeitet werden können, die so im Berufsschulunterricht nie angeschnitten worden wären (Beispiel: Mobbing gegenüber einem Mitschüler). Darüber hinaus erhält die Reflexion eine andere Qualität: Gegenstand ist die unmittelbar zuvor erlebte Kooperation (im üblichen Berufsschulunterricht sind oft Tage nach einer Situation am Praktikumsplatz vergangen, die es wert wäre thematisiert zu werden). Nur durch Information durch einen zufällig anwesenden Arbeitsassistenten könnte der Unterricht hier ansetzen, v.a. dann, wenn es sich um SchülerInnen handelt, die aufgrund ihrer Behinderung wenig von ihrer Situation am Arbeitsplatz berichten können.

Vernetzung

Voraussetzung für einen erfolgreichen Unterricht ist ein enges Kooperieren und Kontakt halten mit

dem Praktikumsbetrieb

(Besuche am Arbeitsplatz, teilweise kontinuierliche Arbeitsbegleitung, Information des Betriebes über aktuell bearbeitete Themen im Unterricht, Aufgreifen von Anregungen des Betriebs bzgl. sinnvoller Inhalte

im Unterricht)

der Hamburger Arbeitsassistenten

(Besuch des Praktikumsplatzes gemeinsam mit einem der beiden, Aufgreifen von Anregungen der ArbeitsassistentInnen bzgl. der Unterrichtsinhalte, besonders enge Verzahnung bei den SchülerInnen, die Berufsschule und Hamburger Arbeitsassistenten gemeinsam begleiten, regelmäßige Treffen (viermal/Jahr) mit dem Schüler und der jeweiligen ArbeitsassistentIn in der Berufsschule (alle Sch. an einem Vormittag, je 30 Minuten)

den Eltern

(Elternabend, Elternsprechtage, Feier zum Schuljahresende, telefonische Absprachen und Beratung, Informationen an die Eltern zu verschiedenen Wohnformen, Ferienfreizeiten für Menschen mit Behinderung usw.)

den SchülerInnen

über den eigentlichen Unterricht hinaus:

um einerseits Anregungen zur Freizeitgestaltung zu geben und andererseits die entstandenen Kontakte unter den SchülerInnen zu unterstützen, besuchen sie Theatervorstellungen, Kneipen (auch mit ehemaligen MitschülerInnen). Nach Beendigung der Berufsschulzeit gibt es das Angebot in Verbindung zu bleiben, ggf. der Beratung, um einen Bruch zu vermeiden. Dies Angebot wird gern angenommen.

Stand August 2000



- ¹ Lehrgang zur Verbesserung Beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen, der gemeinsames Lernen ermöglicht für noch nicht ausbildungsfähige Jugendliche, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt, aber die Voraussetzungen für die Förderung im Rahmen von Fortbildung und Umschulung nicht bieten und Jugendliche mit geistiger Behinderung aus Integrationsklassen Hamburger Gesamtschulen
- ² vgl. SCHULZE, H., STURM, H. u.a. '97: Schule, Betriebe und Integration. Verlag Förderverein der Staatlichen Berufsschule Eidelstedt, Reichsbahnstr. 53, 22525 Hamburg S. 297f.
- ³ Bewusst wird darauf geachtet, die Bereiche Arbeit und Freizeit nicht miteinander zu vermischen, um zu verdeutlichen, dass Arbeit sich grundlegend von anderen Lebensbereichen unterscheidet, dort andere Spielregeln herrschen.

Kontakt:
Frank Rogal, Sonderschullehrer
an der Gewerbeschule G12
Integrative Berufsvorbereitung
Niekampsweg 25a
22523 Hamburg

Modellprojekte zur beruflichen Integration von jungen Menschen mit Behinderungen

Kinder und Jugendliche mit Behinderungen werden in der Regel in Sonderschulen unterrichtet, vereinzelt besuchen sie Integrationsklassen. Nach der Schulzeit gelingt nur in seltenen Ausnahmen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Elternvereine aus Nordrhein-Westfalen (Dortmund, Bielefeld, Dülmen/Borken), die aus der ungeklärten Situation der SchulabgängerInnen von Integrationsklassen entstanden, initi-

ierten drei Projekte, um den begonnen Weg der Nichtaussonderung auch nach der Schulzeit in das Arbeitsleben fortzusetzen.

„Ziel der Projekte ist es jungen Menschen mit Behinderungen nach der Schule durch individuelle Fördermaßnahmen und durch ein koordiniertes System von Beratungs-, Begleitungs- und Integrationshilfen die Möglichkeit zur Beschäftigung in Betrieben zu eröffnen“. Die Schaffung eines betriebsnahen Systems

von Stabilisierungs- und Integrationshilfen wird als besonders wichtig angesehen.

Erste Projektergebnisse wurden 1998 in *IMPULSE* 9, S. 27-30 veröffentlicht. Welches Fazit ziehen die Projekte am Ende der dreijährigen Laufzeit? Dortmund und Dülmen/Borken haben die Ergebnisse und Erfolge ihrer Projekte zusammengefaßt.

Die Redaktion

Bericht zum aktuellen Stand der berufsvorbereitenden Maßnahme (F3) für junge Menschen mit Behinderungen

von Liza Sarioglou

Projektziele

Als eines der Hauptziele des Projektes gilt es, heranwachsenden Schulabgängern der Sonderschulen oder der Integrationsklasse eine Möglichkeit zu bieten, sich für eine selbständige Lebensführung durch Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme (F2/3) soll es jungen Menschen mit einer Lernbehinderung, geistigen Behinderung und/oder Körperbehinderung ermöglicht werden, eine ihren Fähigkeiten entsprechende berufliche Perspektive durch

- Vermittlung von grundlegenden Arbeitstugenden (z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit)
- Erweiterung der lebenspraktischen Fähigkeiten (z.B. Mobilität, Selbständigkeit)
- Orientierung und Training in verschiedenen Arbeitsfeldern
- Stütz- und Förderunterricht zum Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten

- intensive sozia-pädagogische Beratung und Betreuung
- intensive ergotherapeutische Begleitung im Praktikumsbetrieb zu entwickeln.

Diese berufsvorbereitende Maßnahme wurde zunächst auf Grund der Bemühungen der Dortmunder Elterninitiative "Gemeinsam leben gemeinsam lernen" e. V. und der Förderung des ESF Programms HORIZON ermöglicht. Das örtliche Arbeitsamt richtete die Maßnahme in der Trägerschaft des CJD Jugenddorf Dortmund im Jahre 1998 ein.

Zielgruppe

Die Maßnahme ist speziell für jene jungen Menschen konzipiert, deren Behinderung so umfassend ist, daß sie auch mit den Ausbildungsmöglichkeiten, welche auf Basis des § 48 BBiG oder §42 b HwO gegeben sind, als *nicht ausbildungsfähig* gelten.

Parallel hierzu entsprechen die

Beschäftigungsmöglichkeiten einer Werkstatt für Behinderte größtenteils nicht den Fähigkeiten und der Motivation der Teilnehmer.

Hiervon ausgehend wurden in der zurückliegenden Projektzeit jeweils im August 1998 13 Teilnehmer, 1999 12 und im Jahr 2000 18 Teilnehmer aufgenommen.

Diese jungen Schulabgänger kamen aus den verschiedenen Sonderschulen und hatten neben unterschiedliche Fähigkeiten und Behinderungsformen auch solche aus dem Bereich der psychosozialen Störungsformen.

Es waren:

- Vier junge Männer mit einer Körper- und geistigen Behinderung (Rollstuhlfahrer)
- Ein männlicher und drei weibliche Teilnehmer mit Down-Syndrom
- Ein Teilnehmer mit einer Tumorerkrankung/Anfallserkrankung
- Ein Teilnehmer mit einer Chromosomenanomalie
- Vier Teilnehmer mit einer Anfallserkrankung (Epilepsie)

- 20 Teilnehmer mit einer (schweren) Lernbehinderung und/oder körperlichen Einschränkungen sowie Verhaltensauffälligkeiten.

Projektverlauf

Da es sich bei dem Projekt um jugendliche Teilnehmer im Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt handelt, welche über kaum berufliche Erfahrung und Reife verfügen - oftmals auch dann, wenn keine Behinderung vorliegt - ist die Maßnahme zunächst als ein langsames Heranführen (*Motivations- und Orientierungsphase*) an die Arbeitswelt angelegt.

Dazu zählt u.a., die Teilnehmer und ihre Fähigkeiten in Trainingsarbeitsfeldern mit realen Anforderungen innerhalb des Jugenddorfes kennenzulernen.

Dies geschieht im Jugenddorf Dortmund im Bereich:

- der PC-Grundschulung/Lagerverwaltung/Kfz-Vergabe
- der Ergotherapie
- der Hauswirtschaft
- des Kioskbetriebes
- des Zierpflanzenbaus

Darüber hinaus können im Einzelfall auch Erprobungen in den verschiedenen Ausbildungswerkstätten des Berufsbildungswerkes (BBW) durchgeführt werden.

In dieser Phase kann ein erster Eindruck über die Fähigkeiten, der Motivation und der persönlichen Reife gewonnen werden. Weiterhin kann die Anbahnung, bzw. Förderung, sowohl persönlich, als auch beruflich notwendiger Entwicklungsschritte erfolgen.

Im weiteren Maßnahmeverlauf findet die *Vertiefungsphase* statt, welche in der Regel in einem längerfristigen Betriebspraktikum in einem regulären Betrieb der Industrie, der Wirtschaft, des Handwerks oder der öffentlichen Einrichtungen außerhalb des CJD's stattfindet. Im abgelaufenen Zeitraum haben die meisten Teilnehmer ein Praktikum mit unter-

schiedlichster Zeitdauer durchlaufen. Als Praktikumsbetriebe konnten folgende Branchen gewonnen werden:

- Stadt- und Landesbibliothek (Bereich Medienpflege)
- Stadtverwaltung (Bauordnungsamt)
- Call-Center
- Baumarkt (Warenannahme und -verteilung)
- Metallverarbeitungs- und Kunststoffbeschichtungsbetrieb
- Universität Dortmund - Fachbereich Maschinenbau (Werkzeug- und Materiallager)
- Großkantine
- Hotel- und Gasthofküche (drei verschiedene Restaurants)
- Seniorenresidenz (Hauswirtschaftsbereich und Wäschepflege)
- Vegetarisches Restaurant
- Diakonisches Werk (Bürotätigkeiten)
- Zweiradbetrieb
- Klinikzentrum (Bürotätigkeiten)
- Malerbetrieb
- Gärtnereibetriebe
- Briefzustellungsfirma

In dieser *Vertiefungsphase* steht sowohl den Teilnehmern als und auch den Betrieben stets ein Projektmitarbeiter (Ergotherapeut) als kontinuierlicher Ansprechpartner zur Verfügung.

Dies erweist sich als besonders sinnvoll, um einerseits die Einarbeitung der Teilnehmer in den Betrieb nicht nur zu begleiten und zu unterstützen, sondern andererseits auch in Konfliktsituationen vermittelnd einzugreifen.

Darüber hinaus können so auf beiden Seiten oftmals Berührungspunkte abgebaut werden und wichtige Informationen über Eingliederungshilfen bei der Einstellung Behinderter vermittelt werden.

Die betreffenden Teilnehmer erhalten dadurch die Chance ihre beruflichen Vorstellungen mit den realen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu vergleichen.

Dies trägt häufig zu einer realistischen persönlichen Einschätzung der

Fähigkeiten sowie der Möglichkeiten bei und es kann bei Bedarf eine entsprechende Kurskorrektur stattfinden.

Zum aktuellen Zeitpunkt zeichnet sich die Ausbildungsfähigkeit und der Übergang von vier Teilnehmern in eine reguläre Ausbildung ab, wenn sich diese auch auf dem "Werker-niveau" befindet.

Hiervon wird:

- Ein junger Mann mit Down Syndrom zum Beikoch ausgebildet
- Ein Teilnehmer mit Körperbehinderung zur Bürokraft
- Ein Teilnehmer mit Lernbehinderung zum Recyclingfachwerker
- Ein Teilnehmer zum Zierpflanzen-gärtner
- Für vier weitere Teilnehmer konnte eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (z.T. mit Lohnkostenzuschüssen des Arbeit-samtes) erfolgen
- Bereits für fünf Teilnehmer wurde der Übergang in die Werkstatt für Behinderte beantragt

Weiterhin ist die Einrichtung ausgelagerter WfB-Arbeitsplätze für 12 Teilnehmer geplant.

Davon werden bereits in diesem Jahr zwei Arbeitsplätze von Teilnehmern des Förderlehrganges besetzt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht vermittelt werden konnten.

Während dieser gesamten Projektlaufzeit fand eine umfangreiche und umfassende Öffentlichkeitsarbeit statt, deren Ziel die unerläßliche Information der Betriebe, Schulen und Eltern darstellte.

Die am Integrationsprozeß beteiligten Facharbeitskreise, Einrichtungen und Institutionen konnten sowohl informiert als auch mit unterschiedlichster Intensität vernetzt werden.

Dadurch entstand in der Projektlaufzeit der Trägerverbund DW/CJD für den Integrationsfachdienst sowie die Kooperation mit der WfB Gottes-segen (ausgelagerte Arbeitsplätze).

Schlußfolgerung

Die anfängliche Euphorie „Wir schaffen es, alle auf den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren.“ ist einer realistischen Einschätzung gewichen. Es braucht sehr viel mehr als nur guten Willen, einerseits den Ansprüchen der Teilnehmereltern gerecht zu werden, den Betroffenen

selbst entsprechend angemessen zu begegnen, die Anforderungen des Arbeitsplatzes bzw. Marktes zu erfüllen und gleichzeitig dies alles im Rahmen der strukturellen und personellen Bedingungen einer Einrichtung zu gewährleisten. Bei den vorläufigen Zahlen an Ausbildungs- oder Arbeitsverträgen wird die Maßnahme momentan als sehr erfolgreich

erachtet. Notwendig ist sie selbstverständlich und konzeptionell muß sie ständig weiter entwickelt werden. Stand: August 2000

Kontakt:
Christliches Jugenddorf-Dortmund
Liza Sariogluo
Am Oespeler Dorney 41-65
44149 Dortmund
Tel.: 0231 / 96911-52; Fax: -88

Erfahrungen aus dem Horizonprojekt „*Neuer Wind*“

von *Helgo Eiting und Andreas Trümper*

Das Projekt „Neuer Wind“ entstand im Spätherbst 1997 und hat seinen Ursprung im Bestreben engagierter Eltern, den eingeschlagenen Weg der Integration - nach Kindergarten und Schule - auch bei der beruflichen Eingliederung weiter zu gehen. Neben dem DRK-Jugendhof Borken, als Anbieter verschiedener Bildungsmaßnahmen, übernahmen die Werkstätten Karthaus in Dülmen, als Anbieter von Arbeitsplätzen im Rahmen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen, die Trägerschaft des Projektes, in Zusammenarbeit mit der Elterninitiative Regenbogen e.V. (Dülmen) und der integrativen Montessori-Gesamtschule e.V. (Borken).

Zielsetzung des Projektes war es, jungen Menschen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung, das Kennenlernen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen. An den beiden Standorten Borken und Dülmen sollten die Teilnehmer durch intensive Qualifizierung, Beratung und Begleitung, vor allem aber durch die Durchführung von Praktika, zu einer individuellen Berufswegplanung befähigt werden, deren Ergebnis folgende drei Möglichkeiten darstellte: 1. Die Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. 2. Die Vermittlung eines ausgelagerten Arbeitsplatzes im Rahmen einer Beschäftigung durch eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. 3. Ein Arbeits-

platz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen.

Im Vordergrund stand dabei von Anfang an, das individuelle Erleben des Teilnehmers und die jeweiligen Wünsche und Fähigkeiten. Insofern stellten die drei genannten Wege gleichwertige Möglichkeiten dar, die zumindest Alternativen zum bisher häufig alleinigen Weg in die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen boten und eine besondere Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt implizierten.

Das auf drei Jahre befristete und aus Landesmitteln sowie aus Mitteln der Europäischen Union (Horizon) Projekt „Neuer Wind“ nahm seine Arbeit am 01.11.1997 auf. Mit einem wöchentlichen Stundenumfang von jeweils 19,25 Stunden akquirierten zwei Sozialarbeiter/-pädagogen an den beiden Standorten Borken und Dülmen, Praktikumsmöglichkeiten für die Teilnehmer und begleiteten diese vor während und nach der Praktika. Daneben stand zunächst vor allem die Vernetzung der beteiligten Stellen (Bildungsträger, Schulen, Arbeitsämter etc.) im Vordergrund.

Zum nahenden Ende der dreijährigen Projektlaufzeit erscheint es angebracht, den Verlauf und die Ergebnisse unserer Arbeit im folgenden kurz darzustellen.

Nach einer kurzen Anlaufzeit war

die Kapazität des Projektes mit 18 Teilnehmern stets ausgeschöpft, während der Bedarf für dieses Angebot immer höher war. Die Teilnehmer kamen aus unterschiedlichen bestehenden Maßnahmen.

Am Standort Dülmen waren dies überwiegend Teilnehmer des Arbeitstrainingsbereichs der Werkstätten Karthaus, am Standort Borken wurde der größte Teil der jungen Menschen in verschiedenen Förderlehrgängen unterschiedlicher Bildungsträger gefördert.

Im Rahmen der durchgeführten Praktika haben die Teilnehmer die Möglichkeit bekommen, den allgemeinen Arbeitsmarkt kennen zu lernen. Daneben stellte insbesondere die Vor- und Nachbereitung der Praktika eine wesentliche Qualifizierung hinsichtlich der zu erfolgenden Berufswegplanung dar.

Als Ergebnis der Projektteilnahme konnte bisher fünf Teilnehmern der Weg in ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eröffnet werden. Hierdurch zeigt sich, dass es im Einzelfall auch Menschen mit einer geistigen Behinderung möglich sein kann, mit intensiven, individuell unterschiedlichen, Hilfestellungen und Angeboten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden.

Auf der anderen Seite hat sich jedoch auch gezeigt, dass eine weitergehende Förderung im Rahmen ei-

ner WfB für einige Teilnehmer - zur Zeit oder auf Dauer - die individuell angemessene Perspektive für den Projektteilnehmer darstellt. Hier konnte durch die genannten Möglichkeiten des Projektes (i.e. Praktika, Qualifizierung) eine fundiertere Entscheidung für den vorläufigen Berufsweg gefunden werden, die sich u.a. auf die Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stützt.

Diese praktische und erfahrungsorientierte Vorgehensweise stellt eine wesentliche Bedingung dar, Menschen mit erheblichen intellektuellen Einschränkungen zu befähigen, realistische Perspektiven für sich zu entwickeln.

Neben der intensiven Begleitung von Praktika hat sich die Koordination der verschiedenen am Integrationsprozeß beteiligten Personen und Institutionen (Arbeitsamt, Hauptfürsorgestelle, Schulen, Bildungsträger, Firmen etc.) als weitere zentrale Aufgabenstellung der Projektarbeit dargestellt.

Darüber hinaus stand auch die Sensibilisierung der Öffentlichkeit im Vordergrund. Durch intensive Öffentlichkeitsarbeit und vor allem durch die zahlreichen Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, durch die behinderte und nichtbehinderte Menschen gemeinsames Leben durch gemeinsames Arbeiten erfahren haben, konnte somit der Integrationsgedanke im Sinne eines gesellschaftlichen Auftrags für alle Beteiligten erfahren werden.

Fazit:

Es erscheint uns als nicht ausreichend, am Ende der Projektlaufzeit die Zahl der auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Teilnehmer im Sinne plakativer Vermittlungsquoten hervorzuheben. Vielmehr ist es erforderlich, die zahlreichen individuellen Erfolge zu benennen, die für die Teilnehmer zu ver-

zeichnen waren. Durch das Projekt war es einigen jungen Menschen mit Behinderungen möglich - häufig erstmalig - wichtige Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sammeln und eine an dieser Normalität orientierte Qualifizierung zu erfahren.

Diese individuell nicht weniger bedeutsamen Ergebnisse und Erfolge des Projektes haben uns sehr deutlich werden lassen, dass die investierte Energie in jedem Fall eine Bereicherung bestehender Maßnahmen und Angebote darstellt. Wir müssen feststellen, dass durch unsere Arbeit

eine Tür aufgestoßen und das ein Bedarf aufgezeigt wurde, der auch nach Auslaufen der HORIZON-Förderung eine weitere und vor allem dauerhafte Fortführung der Arbeitsinhalte notwendig macht.

Kontakt:

DRK-Soziale Arbeit und Bildung
gGmbH - Abt.: DRK-Jugendhof
Helgo Eiting
Heidener Str. 26, 46325 Borken
Tel. 02861 / 8029-601
und
Werkstätten Karthaus
Andreas Trümper
Weddern 14, 48249 Dülmen
Tel. 02594 / 968-220

Das Projekt „Neuer Wind“ - eine Kurzdarstellung

Träger

DRK-Soziale Arbeit und Bildung gGmbH, Abt.: DRK-Jugendhof (Borken) und Werkstätten Karthaus (Dülmen) in Zusammenarbeit mit der Elterninitiative Regenbogen e. V. (Dülmen) und der Integrativen Montessori Gesamtschule e. V. (Borken)

Standorte - Projektlaufzeit - Finanzierung

Borken und Dülmen	01.11.1997 bis 31.10.2000	HORIZON-Förderung der Europäischen Union und des Landes NRW
----------------------	------------------------------	---

Ziele

- Entwicklung einer individuellen Berufswegplanung für jeden Teilnehmer
- Kennenlernen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Qualifizierung hinsichtlich der vorgenannten Zielsetzungen
- Mögliche Ergebnisse der Berufswegplanung
- sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- ausgelagerter WfB-Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Arbeitsplatz in einer WfB

Phasen des Projektes

- I. Vernetzung der beteiligten Stellen
- II. Qualifizierung der Teilnehmer
- III. Durchführung von betrieblichen Praktika
- IV. Nachbetreuung

Phasenübergreifende Aufgaben

- Sensibilisierung der Öffentlichkeit
- Unterstützung von Betrieben
- Soziale Beratung
- Koordination und Vernetzung

Übergänge für Mädchen mit Behinderungen von der Schule in den Beruf schaffen

von Kathrin Ziese

Der Übergang von der Schule in den Beruf gestaltet sich zunehmend für alle Jugendlichen als eine immer größer werdende Schwierigkeit. Umso mehr die Jugendarbeitslosigkeit steigt, desto mehr Programme werden von Bundes-, wie auch Landesregierungen initiiert, um der vielbeschriebenen Perspektivlosigkeit der Jugendlichen zu begegnen. Berufsqualifizierungsprogramme werden immer ausdifferenzierter und versuchen gerade SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss einen Weg aus der Arbeitslosigkeit aufzuzeigen. Vielfach handelt es sich bei diesen Programmen nur um eine Verschiebung bzw. Verzögerung innerhalb der Arbeitslosenstatistik, denn der Weg in den ersten Arbeitsmarkt ist damit noch nicht gesichert. Allerdings erhöhen sich die Chancen für die TeilnehmerInnen, nach diesen Qualifizierungsprogrammen einen Arbeitsplatz zu finden.

Das Bemühen von vielen Seiten ist offensichtlich, anerkannte Träger der Jugendhilfe machen Berufsorientierung bzw. Qualifizierung immer mehr zu ihrem Schwerpunkt, Arbeitsämter, Jugendaufbauwerke, Berufliche Maßnahmeträger, Jugendämter usw. stricken neue Maßnahmen, die auch Jugendliche erreichen, die bisher als hoffnungslos galten.

Jedoch trifft dies für Mädchen nicht im gleichen Maße wie für Jungen zu.

Arbeitsmarktanalysen zeigen auf, dass Mädchen bis heute schlechtere Chancen als Jungen haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Auch wenn die These der „Reservearmee“ so nicht mehr zu halten ist, zeigt es sich, dass Mädchen auf dem Ausbildungsmarkt marginalisiert werden. Schon lange wird gefordert, „Ansätze der Mädchenförderung auch in den Bereichen Ausbildung,

Qualifizierung und Beschäftigung besser zu verankern und hier eine adäquate Teilhabe von Mädchen zu sichern“ (Thode, 1998, S. 13¹). Hierzu gehören z.B. Seminare, die es Mädchen ermöglichen, sich mit sich und ihren Lebenslagen auseinander zu setzen. Geschlechtshomogene Gruppenangebote können es Mädchen erleichtern, herkömmliche weibliche Rollenbilder zu hinterfragen und neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und auszuprobieren. Rhetorik- und Selbstverteidigungsseminare sind weitere Maßnahmen, um Mädchen gezielt in der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Interessen zu unterstützen.

Ziel dieser Maßnahmen muss es auch sein, zu verhindern, dass sich Mädchen in Zeiten immer knapper werdender Ausbildungsplätze mehr und mehr in das Arbeitsfeld Familie drängen lassen.

Bisher verlieren die auf einzelne Zielgruppen zugeschnittenen Maßnahmen der Jugendberufshilfe Mädchen aus dem Blick. Denn vergessen werden darf nicht, dass es sich bei den meisten dieser Programme um soziale Maßnahmen handelt, die verhindern sollen, dass Jugendliche auf der Straße rumhängen bzw. Akteure des Gewaltkreislaufes werden. Und Mädchen werden, nach wie vor, weit aus weniger gewalttätig als männliche Jugendliche - die Dringlichkeit zum Handeln besteht also vermeintlich nicht.

Wie verhält es sich nun mit Mädchen und Jungen, die aufgrund der Kategorie der geistigen Behinderung ein weiteres Merkmal aufweisen, welches zur Marginalisierung auf dem ersten Arbeitsmarkt führt?

Sowohl Mädchen als auch Jungen mit geistigen Behinderungen haben bisher nur äußerst geringe Chancen

einen Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bekommen. Selbst sogenannte niedrighschwellige Angebote zur Berufsqualifizierung, die sich explizit an sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte Jugendliche wenden, berücksichtigen nicht die Gruppe der behinderten Jugendlichen. Zweifelhafte Einstufungstests, die allein die Beherrschung sogenannter Kulturtechniken ermitteln und andere Schlüsselqualifikationen, wie Sozial-, Methoden-, Fach- und Handlungskompetenzen, außen vor lassen, legitimieren die gesellschaftliche Verwertungslogik, die Menschen mit Behinderungen als arbeitsuntauglich bzw. vermindert erwerbsfähig klassifiziert. Das es sich hierbei um nicht haltbare gesellschaftliche Vorurteile handelt, 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“ (Trost, 1997, S. 1)². Nicht nur für die Verbesserung der individuellen Lebensqualität, sondern auch für einen gesellschaftlichen Integrationsprozess, ist es wichtig, allen Jugendlichen die Chance auf einen individuellen Arbeitsplatz zu eröffnen. Dies gilt umso mehr, als der Individualisierungsprozess (Beck) massiv voranschreitet und Jugendlichen mit Einschränkungen mehr und mehr die gesellschaftliche Teilhabe verwehrt wird.

Bei der Frage nach Erwerbsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen wird von Schulen jedoch bisher zu einseitig auf die Werkstätten für Behinderte verwiesen, „unter Vernachlässigung von Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1995,

S. 32³). Schulen sollten vielmehr ihre Chancen wahrnehmen, und sich verstärkt mit der beruflichen Integration auf den ersten Arbeitsmarkt auseinandersetzen und ihre Überlegungen im Werkstufenkonzept aufgreifen.

In der Berufsorientierung bzw. Qualifizierung von behinderten Jugendlichen wäre schon viel gewonnen, wenn sich hier ein ebensolches Bemühen zeigen würde, wie bei Jugendlichen ohne Behinderungen. Und dies nicht nur aufgrund des Artikels III, Abs. 3: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“.

Ebenso bedarf es der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede, denn auch in der Gruppe der Menschen mit Behinderungen, sind Mädchen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit gegenüber Jungen benachteiligt. Untersuchungen der Eingliederungsfachdienste belegen eindrücklich, dass die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes auch vor Jugendlichen mit Behinderungen nicht halt macht. Mädchen haben von daher nicht nur aufgrund ihrer Behinderung verminderte Chancen, sondern auch aufgrund ihres Geschlechts. Dies führt dazu, dass Mädchen weitaus eingeschränktere Lebensperspektiven haben als Jungen.

Aufgrund der Kumulation von Problemlagen - Behinderung plus Kategorie Geschlecht - bedarf es eines besonderen Nachteilsausgleichs.

Hierzu gehört die Schaffung von Ausbildungsgängen, die es Mädchen (und Jungen) mit Behinderungen ermöglicht, die Sackgasse Werkstatt für Behinderte gar nicht erst betreten zu müssen. Doch damit diese Förderlehrgänge von den Jugendlichen genutzt werden (können), ist es unabdingbar, im Vorwege mit Eltern, Schulen, Trägern der Jugendhilfe und Integrationsfachdiensten zu kooperieren und damit ein tragfähiges Netzwerk zur Begleitung der Statuspassage Schule - Beruf zu schaffen.

Besonders Projekte, die außerhalb

der großen Institutionen, wie Schule, Arbeitsamt und Berufshilfe angesiedelt sind, bieten vielfältige Chancen, Mädchen mit Behinderungen in ihrer Identitätsfindung und in ihrer Suche nach einem geeigneten Berufsfeld unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte, wie es das Kinder- und Jugendhilfegesetz §9III fordert, zu unterstützen.

Den gesetzlichen Rahmen solcher Berufsbegleitungen und Orientierungen bildet das Kinder- und Jugendgesetz (KJHG). So sagt z.B. der §13 des KJHGs, dass Jugendsozialarbeit „sozial benachteiligten“ und „individuell beeinträchtigten“ jungen Menschen sozialpädagogische Hilfen anbieten soll, die ihre schulische und berufliche Ausbildung, ihre Eingliederung in die Arbeitswelt und ihre soziale Integration fördern. Träger der Jugendhilfe erhalten damit die gesetzliche Grundlage, Maßnahmen auch für Jugendliche mit Behinderungen durchzuführen.

Die bisherigen Erfahrungen von mixed pickles, Verein für Mädchen und Frauen mit und ohne Behinderungen in Schleswig-Holstein, zeigen hier positive, mutmachende Tendenzen bei der Integration von jungen Frauen mit geistigen Behinderungen auf.

Der Bereich Mädchenarbeit von mixed pickles wird über das Jugendamt Lübeck mit 1,5 Planstellen finanziert und wendet sich an Mädchen mit Behinderungen. Verschiedene Angebote, wie Freizeitgruppen, Seminare zur Lebens- und Zukunftsplanung, Selbstbehauptungsworkshops und Kreativseminare bieten Mädchen unterschiedliche Unterstützungsformen in ihrer Identitätsfindung an. Schwerpunkte des Mädchenbereichs sind neben der sozialen Gruppenarbeit und individuellen Beratung von Mädchen und Angehörigen, Fortbildungs- und Unterstützungsangebote für MultiplikatorInnen.

Durch Vernetzung und Zusammenarbeit mit Sonderschulen, Integrations- und Berufsschulen, Berufsförderungs-

werken, Eingliederungsfachdiensten, Einrichtungen der Jugendarbeit und Behindertenarbeit sowie Eltern ist mixed pickles zur Schnittstelle von bisher unzusammenhängenden Lebenswelten geworden. Die bisherige „Verinselung“ der einzelnen Lebensbezüge der Mädchen konnte damit aufgebrochen und ineinandergreifende und verzahnte Maßnahmen und Konzepte entwickelt werden.

Zur Gewährleistung der Begleitung der Statuspassage Schule-Beruf, zeigt sich, dass es neben diesem Kooperationsbündnis der kontinuierlichen Gruppenangebote und bedürfnisgerechten Seminarangebote zur Lebens- und Zukunftsplanung bedarf. So bleibt den Mädchen ihre peer group als eine wichtige Konstante, die Sicherheit gibt, erhalten und sie verlieren somit nicht - trotz Statuspassage - ihre bisherigen sozialen Kontakte. Ohne eine solche Möglichkeit würden Mädchen in der oft von Schwierigkeiten begleiteten Zeit des Übergangs von Schule zum Beruf noch zusätzlich verunsichert werden.

In einem ersten Pilotversuch wird es seit einem Jahr zwei jungen Frauen mit sog. geistigen Behinderungen ermöglicht, an einem Arbeitstraining im Berufsvorbereitungs- und Ausbildungszentrum Lübeck-Innenstadt (BALI), Jugendaufbauwerk, teilzunehmen. BALI bietet in Kooperation mit der Vorwerker Diakonie, einer Lübecker Werkstatt für Behinderte, ein ambulantes Arbeitstraining im Jugendaufbauwerk an. Diese Maßnahme wird durch eine von mixed pickles gestellte Arbeitsassistentin flankiert, die eine individuelle Begleitung der Praktika ermöglichen will. Des Weiteren nehmen beide jungen Frauen schon seit 2 Jahren an den Gruppenangeboten von mixed pickles e.V. teil. Neben dem bereits oben beschriebenen Aspekt der Stärkung und des Rückhalts der anderen Mädchen/jungen Frauen, fungieren sie als Vorbild für die anderen Teilnehmerinnen. So werden

neue Wege denk- und sichtbar.

Wir stellen fest, dass sich die Schülerinnen mehr und mehr den Fragen der Berufsorientierung stellen und diese innerhalb der Gruppen thematisieren. Wir verzeichnen es als einen Erfolg, dass die Mädchen sich auf die Suche nach Alternativen zur Werkstatt machen, um damit ihrem Traumberuf einen Schritt näher zu kommen.

Abschließend lässt sich sagen, dass sich in letzter Zeit innovative Bestrebungen von unterschiedlichen Seiten, wie z.B. Integrationsfachdiensten, Schulen, Hochschulen, erkennen lassen, um auch Jugendliche mit geistigen Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe ist allerdings - bis auf wenige Ausnahmen - noch weit davon entfernt, Maßnahmen für Jugendliche mit geistigen Behinderungen durchzuführen. Aber vielleicht liegt dies auch daran, dass bisher wenig Versuche unternommen wurden, die Jugendsozialarbeit an der Frage nach Möglichkeiten der Integration von behinderten Jugendlichen zu beteiligen.

- ¹ Thode, Andrea: Betriebliche Ausbildung in der Jugendsozialarbeit: Neue Chancen für Mädchen und junge Frauen. In: Betrifft Mädchen, Heft 1 / 1997, S. 13-16
- ² Trost, Rainer: Übergang von der Schule für Geistigbehinderte zum allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Impulse 5/6 1997
- ³ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Vorbereitung des Übergangs körperbehinderter Jugendlicher von der Schule ins Arbeitsleben. Band 248 Sozialforschung, Siegen / Münster 1995



Kontakt:
Kathrin Ziese
mixed pickles e.V.
Kanalstr. 70, 23552 Lübeck
Tel.: 0451/7021640, Fax: 0451/7021642

Erfahrungen beim Aufbau eines Integrationsfachdienstes in Mecklenburg-Vorpommern

Eine Idee, mehr für Behinderte zu tun

von *Bernd Heiden*

Seit der Einführung der Marktwirtschaft verzeichnete Mecklenburg-Vorpommern einen dramatischen Arbeitsplatzabbau. Ehemals fast 1.100.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze reduzierten sich auf knapp 600.000. Trotz heftiger Gegensteuerungsversuche konnte der Abwärtstrend bisher nicht umgekehrt werden.

Die immer noch bestehende Situation, dass circa 20% der arbeitswilligen Menschen in Mecklenburg-Vorpommern nicht am Wertschöpfungsprozess teilnehmen und der unaufhaltsame Strukturwandel der Erwerbsgesellschaft Arbeitgebern und Arbeitnehmern höchsten Einsatz abverlangt, führt nahezu zwangsweise dazu, dass weniger leistungsstarke Menschen immer mehr ausgegrenzt und damit um wesentliches Lebensglück gebracht werden.

Gefragt sind Ansätze, wie dem begegnet werden kann.

Ausgehend von vielfältigen, seit 1991 anerkannt erfolgreichen Erfahrungen bei der Unterstützung der beruflichen Integration Arbeitsloser entwickelte die AGENTUR DER WIRTSCHAFT 1998 ein Konzept, um in Mecklenburg-Vorpommern für Menschen mit schweren Behinderungen spezielle Hilfen bei der Aufnahme und beim Erhalt einer beruflichen Tätigkeit anzubieten. Gleichzeitig ging es auch darum, Arbeitgeber durch eine intensive und breit angelegte Zusammenarbeit für die Probleme Schwerbehinderter zu sensibilisieren und Unsicherheiten gegenüber Behinderten abzubauen. In einer Zeit hoher Arbeitslosigkeit sollte so der Verdrängung Schwerbehinderter gezielt entgegengewirkt und zusätzlich darauf Einfluss genommen werden, bei den fast aus-

nahmslos jungen Unternehmen des Landes nachhaltiges Verantwortungsbewusstsein für die Region auszubringen.

Die entwickelte Aufgabenstellung entsprach mit den Schwerpunkten:

- Förderung und Erziehung hilfsbedürftiger Menschen,
 - Aufklärung der Öffentlichkeit über Probleme von arbeitslosen Personen,
 - Förderung von Methoden und Maßnahmen, die Langzeitarbeitslosen die Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen erleichtert
- unmittelbar dem Gesellschaftsvertrag der in die Verbandsstruktur der Arbeitgeberverbände eingeordneten gemeinnützigen Gesellschaft.

Durch das vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geförderte Modellprojekt „Integrationsfachdienst zur Eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben“ konnte im Sommer 1998 mit der Umsetzung der konzipierten Projektidee zur besonderen Förderung hilfsbedürftiger Menschen am Standort Schwerin begonnen werden.

Ein wesentlicher Aspekt der Projektdurchführung besteht von Anfang an auch darin, neben einer Unterstützung der beruflichen Integration Schwerbehinderter auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gezielt zu unterstützen. Gerade diese scheinbar widersprüchliche Wechselwirkung zwischen der Förderung Schwerbehinderter und der Stabilisierung des Wirtschaftsstandortes soll als Herausforderung und als Chance für alle am Prozess beteiligten vermittelt werden.

Wesentliche Ausgangsvoraussetzung für die erfolgreiche Durchführung des Modellprojektes sind die

vielfältigen Erfahrungen der AGENTUR DER WIRTSCHAFT bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer, arbeitsmarktpolitischer Instrumente.

Angebote zur Vermittlung in Betriebspraktika, zur Unterstützung bei der betrieblichen Organisations- und Personalentwicklung sowie gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung sind wichtige vorhandene Leistungspotentiale.

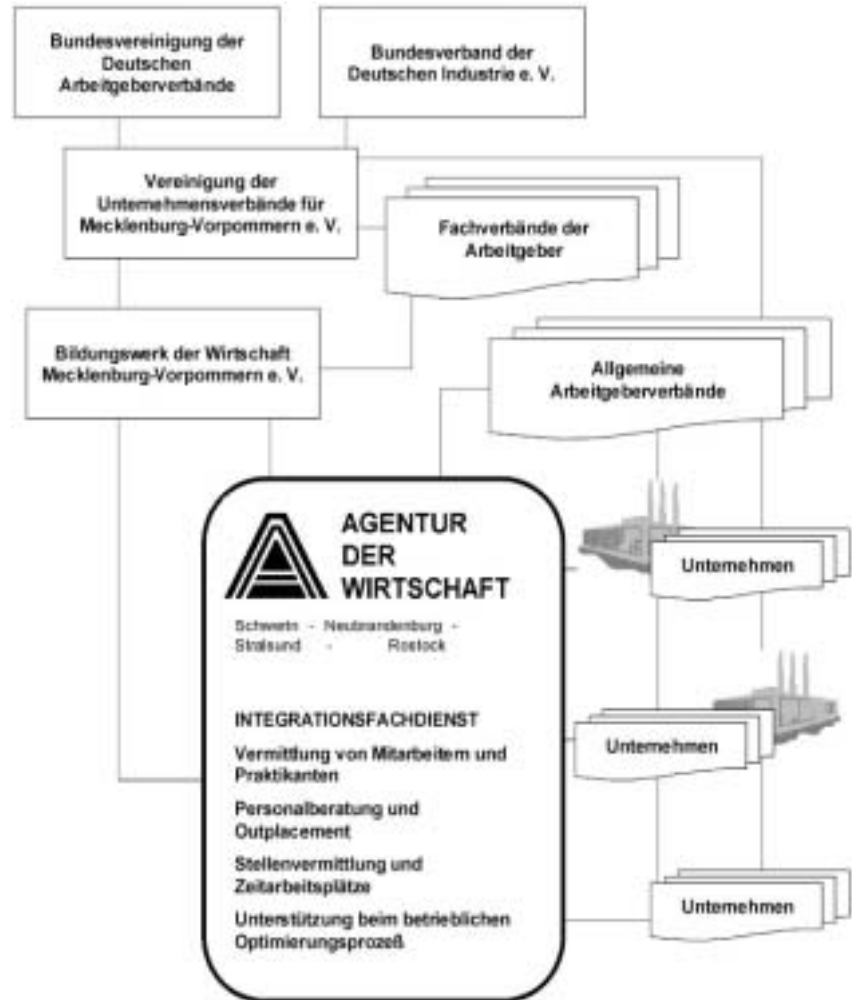
Die Einordnung in die landes- und bundesweiten Netzwerke der Arbeitgeberverbände sowie die vorhandene Akzeptanz bei Landesbehörden und insbesondere bei der Arbeitsverwaltung unterstützen das Vorhaben.

Der Beginn des Modellprojektes

Der Integrationsfachdienst der AGENTUR DER WIRTSCHAFT basiert von Anfang an darauf, alle, berufliche Integration Schwerbehinderter unterstützenden gesellschaftlichen Kräfte und Einrichtungen einzubeziehen und zusätzlich zu aktivieren. Die möglichen Leistungen der Arbeitsverwaltung und der Hauptfürsorgestelle sollen durch zusätzliche Aktivitäten in vielfältiger Weise ergänzt werden.

Unter dem Motto - **Informieren - Beraten - Aktivieren - Vermitteln** - wurde ein Integrationsmanagement zur beruflichen Eingliederung Schwerbehinderter mit folgenden Hauptaufgaben entwickelt:

- Akquisition geeigneter Arbeits-, Praktikums- und Ausbildungsplätze
- Aufbau einer Berufsberatung für besonders betroffene Schwerbehinderte zur Sicherung einer umfassenden individuellen beruflichen Beratung, Betreuung und Vermittlung in Arbeit
- Entwicklung eines Systems zur Auswahl und Abstimmung von Bewerberprofilen mit den Anforderungsprofilen der Arbeitgeber sowie zur erfolgreichen Präsentation des Leistungsangebotes schwerbehinderter Menschen
- Durchführung eines Bewerbungs-



coachings mit zielgerichteter Vorbereitung auf konkrete, mögliche Berufstätigkeiten Schwerbehinderter

- Entwicklung eines regionalen Informations- und Beratungsnetzes für Arbeitgeber
- Durchführung von Veranstaltungen und Fachtagungen zur Problematik der Integration Schwerbehinderter mit Arbeitgebern und Personalverantwortlichen

Mit dem Projektstart wurde ein begleitender Beirat gegründet. Dieser setzt sich aus Vertretern des Bürgerbeauftragten des Landes Mecklenburg-Vorpommern, der Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e. V., der IHK zu Schwerin, der Handwerkskammer, des Sozialministeriums Mecklenburg-Vorpommern, des Arbeitsamtes Schwerin und der Hauptfürsorgestelle Mecklenburg-Vorpommern zusammen.

Für den Integrationsfachdienst sind ein Projektleiter, vier Fachberater und eine Sachbearbeiterin eingesetzt. 5 Mitarbeiter kamen unmittelbar aus der Arbeitslosigkeit. Das Berufsprofil des Projektteams reicht vom Diplom-Ingenieur mit aktuellen Erfahrungen im Bereich der betrieblichen Organisations- und Personalentwicklung über Diplom-Pädagogen, Sozialarbeiter bis zu Sozialpädagogen.

Durch mehrtägige, spezielle Seminare des Arbeitsamtes Schwerin und der Hauptfürsorgestelle wurden alle MitarbeiterInnen mit Projektbeginn zielgerichtet auf die komplexen Aufgaben vorbereitet. Darüber hinaus durchliefen alle Fachberater jeweils einwöchige Hospitationszeiten beim Arbeitsamt und bei der Hauptfürsorgestelle. Weiterbildungsveranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen wurden genutzt.



Die Fachberaterin Frau Paulus und der Projektleiter Herr Heiden im Beratungsgespräch mit Herrn Kanter.

Im September 1998 übergab der Direktor des Arbeitsamtes anlässlich der Arbeitsaufnahme des Integrationsfachdienstes die ersten Betreuungsaufträge.

Entsprechend der mit dem Förderbescheid vorgegebenen Grundsätze ist seit dem Projektstart ein stabil arbeitendes Steuerungsteam tätig, bestehend aus einer Arbeitsvermittlerin des Bereiches Reha/SB des Arbeitsamtes Schwerin und der Leiterin des Psychosozialen Dienstes der Hauptfürsorgestelle. Das Steuerungsteam fungiert seit Sommer 1998 in unveränderter Besetzung. Monatliche Teamberatungen mit dem Projektleiter, oft auch mit allen Fachberatern, haben zu einer vertrauensvollen, offenen, auf die berufliche Integration der Klienten fixierten Zusammenarbeit geführt. Mit dem Abschnittsleiter Reha/SB des Arbeitsamtes Schwerin und dem Leiter der Hauptfürsorgestelle Schwerin gibt es regelmäßige Abstimmungen.

Eine längere und umfängliche Diskussion gab es in den ersten Monaten der Projektdurchführung zum Verständnis der Zielgruppe für die Tätigkeit des Integrationsfachdien-

stes. Im Ergebnis wurde der mit der Antragstellung zum Modellprojekt weiter gefasste Ansatz durch das Steuerungsteam ausschließlich auf Leistungen für schwerstbetroffene Schwerbehinderte mit zusätzlichen Eingliederungshemmnissen ausgerichtet. Damit wurde der Integrationsfachdienst in Mecklenburg-Vorpommern von Anfang an ausschließlich auf die Durchführung zusätzlicher Leistungen für aufwendige und personalintensive Integrationsprozesse für Schwerbehinderte konzentriert. Durch das Steuerungsteam wird auftragsgemäß darauf geachtet, dass die definierten schweren

Körper-, Sinnes- oder auch Mehrfachbehinderungen der Klienten des Integrationsfachdienstes im Zusammenwirken mit weiteren, vermittlungshemmenden Umständen in jedem Einzelfall begründete umfängliche und intensive Unterstützungsleistungen für eine berufliche Integration erfordern.

Mit der eindeutigen Fixierung des Integrationsfachdienstes auf ausdrückliche „Problemkunden“ wurden einige zu Projektbeginn erteilte Betreuungsaufträge für „leichtere“ Fälle zurückgezogen. Alle ab Januar 1999 übergebenen Aufträge bezogen sich ausschließlich auf Klienten mit sehr schweren Berufseinschränkungen.

Unter den Bedingungen Mecklenburg-Vorpommerns, einer permanent hohen Arbeitslosigkeit und den vielfältigen Möglichkeiten zur Förderung der beruflichen Eingliederung auch für nicht Behinderte ergaben sich für die Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes insbesondere in der Anfangsphase außerordentlich schwierige Aufgaben. Schnelle, motivierende Anfangserfolge wurden praktisch unmöglich. Der für Unternehmen angestrebte, unmittelbare Nutzen durch die Vermittlung eines

besonders passenden Schwerbehinderten rückte in weite Ferne.

Auf Grund der umfänglichen Vorprüfungen durch das Steuerungsteam werden dem Integrationsfachdienst grundsätzlich nur Betreuungsaufträge erteilt. Damit wird auch deutlich, dass mit dem jeweiligen Auftrag ein länger wählender Prozess der Zusammenarbeit Klient - Integrationsfachdienst beginnt.

Erfahrungen bei der Arbeit des Integrationsfachdienstes

Der Integrationsfachdienst der AGENTUR DER WIRTSCHAFT konnte mit Projektbeginn funktional gut geeignete Büroräume unweit des Schweriner Stadtzentrums nutzen. Unmittelbar vor dem Gebäude befindet sich eine Haltestelle der Straßenbahn. Reservierte Parkplätze stehen zur Verfügung. Für Einzel- und Gruppengespräche gibt es einen Beratungs- und einen Seminarraum. Ein barrierefreier Zugang ist gegeben. Eine behindertengerechte Toilette wurde eingerichtet.

Die stets individuell durchgeführte Beratung und Betreuung der Klienten erfolgt jeweils durch benannte, persönliche Fachberater. Ständige Abstimmungen im Projektteam sichern, dass alle Probleme in der Gruppe beraten werden können. Die vom beauftragten Fachberater geführte Dokumentation entspricht einer durch das Team entwickelten, einheitlichen Struktur. Damit ist es jedem Fachberater möglich, vorhandene Grundvoraussetzungen aller Klienten sowie den jeweiligen Stand der Zusammenarbeit in kürzester Zeit zu erfassen. Die so erreichte, unkomplizierte gegenseitige Ersetzbarkeit, insbesondere auch in der Zusammenarbeit mit den Auftraggebern, potentiellen Arbeitgebern, den oft unterschiedlichen Kostenträgern sowie anderen am Integrationsprozess Beteiligten ist eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Tätigkeit des Integrationsfachdienstes.

Nach erfolgter Kontaktaufnahme und einem deutlich erkennbaren Prozess eines gewollten Zusammenwirkens des Klienten mit dem Integrationsfachdienst wird zwischen dem Klienten und dem betreuenden Fachberater eine zusätzliche schriftliche Vereinbarung über die Zusammenarbeit getroffen. Auf einem kurz gefassten, einseitigen Formular erklärt der Klient ausdrücklich, eine Berufstätigkeit ausüben zu wollen. Gleichzeitig werden konkrete Arbeitsgrundsätze und Arbeitsschritte vereinbart.

Von wesentlicher Bedeutung sind dabei:

- die eindeutige Erklärung des Willens zur Ausübung einer Berufstätigkeit durch den Klienten,
- Vereinbarungen über das gemeinsame, in Arbeitsschritten angedeutete Vorgehen zur Erreichung einer Berufstätigkeit für den Klienten,
- die Bereitschaft des Klienten, notwendige berufsvorbereitende Maßnahmen zu absolvieren.

Die Mehrzahl der Klienten unterzeichnet diese Vereinbarung in der Hoffnung auf zusätzliche, am Ende erfolgreiche Hilfen bereitwillig und gerne, gleichwohl ist es in nicht wenigen Fällen auch erforderlich, auf die entscheidende Bedeutung und Verpflichtung der Mitwirkung der Klienten am eigenen beruflichen Integrationsprozess hinzuweisen.

Im Verlauf der Projektstätigkeit wurde den Mitarbeitern des Integrationsfachdienstes immer bewusster, wie entscheidend die eigentlich bekannte und vertraute Regel von der Einheit der medizinischen, sozialen und beruflichen Integration für den Erfolg aller Bemühungen zur beruflichen Integration ist und wie kompliziert sich gerade dieser Grundsatz im Einzelfall stellen kann.

Der Zusammenbruch des für die Menschen einfachen sozialen Sicherungssystems der DDR und die damit plötzlich völlig neuartigen, persönlichen Anforderungen an Arbeitnehmer, Arbeitslose, Rentempfänger

ger bis hin zu Beziehern von Sozialhilfe überfordern viele Schwerbehinderte. Neben der Arbeitslosigkeit war oft auch ein sozialer Abstieg mit gesundheitlichen und familiären Problemen nicht vermeidbar.

Gleichzeitig wurden in 10 Jahren Marktwirtschaft jedoch auch Erfahrungen erworben, die gerade für Menschen mit Einschränkungen in ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit zu einem „sich einrichten“ geführt haben. Arbeitslosigkeit wurde - „wenn es doch so bleiben könnte“ - als ein erträglicher Zustand akzeptiert.

In einer solchen Situation ist es von außerordentlicher Bedeutung, mit den Klienten ein klares Wollen für eine berufliche Tätigkeit und überschaubare Wegstrecken vereinbart zu haben.

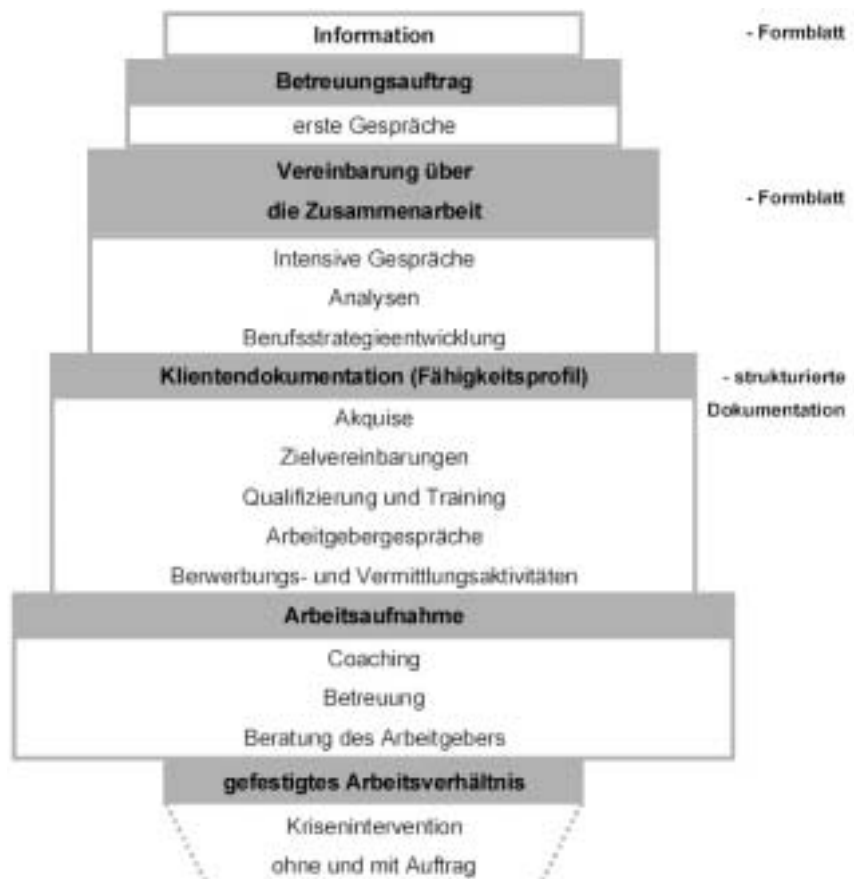
Mitte des Jahres 2000 betreut der Integrationsfachdienst der AGENTUR DER WIRTSCHAFT aktuell 82 Klienten, davon haben 19 bereits eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt

aufgenommen und werden im Einarbeitungsprozess begleitet.

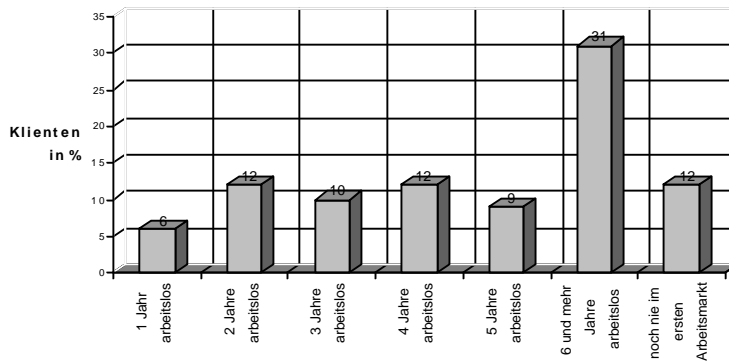
Für weitere 29 Klienten gibt es vielfältige gezielte Bemühungen um konkrete Arbeitsplätze.

Trotz teilweiser intensiver Betreuung konnte für 34 Klienten des Integrationsfachdienstes bisher keine für den ersten Arbeitsmarkt relevante Berufsfähigkeit definiert werden. Die Ursachen dafür reichen von längerer Krankheit, sich ständig verändernden Krankheitsbildern, Suchterkrankungen, fehlender Motivation zur Arbeit bis hin zu kaum noch vorhandener beruflicher Verfügbarkeit. Über 30% dieser Klienten haben bereits einen Antrag auf Erwerbsunfähigkeit gestellt oder tragen sich mit dem Gedanken, einen solchen Antrag zu stellen. Häufig laufen Widerspruchsverfahren. Der Integrationsfachdienst ist bei diesen Vorgängen im Auftrag des Klienten umfassend einbezogen.

Circa 25% der Klienten, für die die Betreuung abgeschlossen wurde,



Vorgehensweise des IFD in Mecklenburg-Vorpommern



Zusammensetzung der Klientenstruktur nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

sind erfolgreich im ersten Arbeitsmarkt, circa 50% erhalten eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Andere sind durch Verzug oder Arbeitsunfähigkeit aus.

Unabhängig von den Betreuungsaufträgen des Arbeitsamtes und der Hauptfürsorgestelle wurden und werden alle interessierten Schwerbehinderten durch den Integrationsfachdienst beraten. In einigen Fällen ergaben sich daraus Betreuungsaufträge.

Zur Gestaltung und Optimierung der sich langwierig gestaltenden Betreuungsprozesse wurde eine spezielle, einheitliche Vorgehensweise für die Betreuung der Klienten entwickelt und praktiziert. Diese baut darauf, die Persönlichkeit, das Leistungsvermögen und die Leistungsmotivation des Klienten umfassend zu erfassen, zu analysieren und gemeinsam mit dem Klienten ein entsprechendes Berufsbild zu definieren. Davon ausgehend werden dann in überschaubaren Abschnitten und mit zunehmender Intensität konkrete, gemeinsame Vorgehensweisen und Arbeitsschritte für die berufliche Integration vereinbart.

Trotz der insbesondere während des Betreuungsbegins besonders häufigen Gespräche sowie der außerordentlichen Anstrengungen bei den Bewerbungs- und Vermittlungsaktivitäten erfordert die Phase der Arbeitsaufnahme eindeutig die größte Intensität in der Zusammenarbeit zwischen Klient und Fachberater. Hier kommt es darauf an, den erreichten Arbeitsstand - den möglichen

Integrationserfolg - unbedingt zu sichern. Eine intensive, weit über das normale Arbeitsmaß hinausgehende Belastung der Fachberater ist dann Normalität. Dabei ist es nicht unüblich, dass Klienten in den ersten Wochen nahezu täglich am Arbeitsplatz aufgesucht werden und so eine unmittelbare Einarbeitungsunterstützung erhalten. Über Ängste und erste Arbeitserfolge wird oft am Abend vertraulich zwischen Klienten und Fachberater telefoniert.

Gerade in dieser Phase ist es von außerordentlicher Bedeutung, dass die Fachberater des Integrationsfachdienstes sowohl die erforderliche Sozial- und Fachkompetenz, als auch ausreichende Lebenserfahrungen besitzen und gleichzeitig bereit sind, mit großer persönlicher Leistungsbereitschaft, teilweise auch in der Freizeit, zur Verfügung zu stehen. Diesen hohen Ansprüchen haben sich alle Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes der AGENTUR DER WIRTSCHAFT in beispielhafter Form erfolgreich gestellt.

Unabhängig von den statistischen Erfassungen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojektes gibt es eine seit Arbeitsbeginn des Integrationsfachdienstes geführte Projektdoku-

mentation. Diese dient dazu, die Ausgangspositionen und Grundlagen für die Tätigkeit eines Integrationsfachdienstes in Mecklenburg-Vorpommern umfassend zu erfassen sowie gleichzeitig strategische Entscheidungen für künftige Vorgehensweisen und erfolgreiches Wirken vorzubereiten. Die erstellten Statistiken belegen, dass die Leistungen des Integrationsfachdienstes der AGENTUR DER WIRTSCHAFT mit den übertragenen Betreuungsaufträgen eindeutig auf solche Schwerbehinderten konzentriert werden, die zusätzlich zu ihrer Behinderung weitere, besonders schwerwiegende Hürden zur Erlangung eines Berufes zu überwinden haben.

Über 90% der Klienten sind langzeitarbeitslos. Viele waren seit Jahren nicht oder noch nie im ersten Arbeitsmarkt tätig.

Gerade für Schwerbehinderte erweist sich die Trennung vom ersten Arbeitsmarkt als außerordentlich problematisch. Leistungsanforderungen und Leistungsbereitschaft im Beruf entwickeln sich in einem immer rasaneren Tempo. Aufholprozesse außerhalb der Arbeits-sphäre werden immer schwieriger. Deshalb ist der Zeitraum der andauernden Arbeitslosigkeit der zu betreuenden Schwerbehinderten wohl das entscheidende zusätzliche Kriterium für den notwendigen Umfang und die Zeitdauer von Betreuungsleistungen.



Der Fachberater Herr Knipp betreut den sechswachen Klienten Herrn Neumann auch nach der Aufnahme seiner Tätigkeit in einem Callcenter weiter.



Die blinde Klientin Frau Lübcke wird an ihrem Arbeitsplatz von der Fachberaterin Frau Hilla betreut.

Von großer Bedeutung ist der Stand der beruflichen Qualifizierung. Obwohl circa 65% der Klienten des Integrationsfachdienstes einen Facharbeiterabschluss besitzen und weitere 7% noch höhere Berufsabschlüsse haben, verfügen 48% der Klienten aktuell nur über eine Berufsfähigkeit für Helferbereiche. Höherwertige Leistungsfähigkeiten, wie für Meister- oder Fach- und Führungsaufgaben waren nicht feststellbar.

In einem Einzugsbereich, der auch durch dünnbesiedelte ländliche Räume mit kaum vorhandenen öffentlichen Verkehrsverbindungen geprägt wird, entstehen für alle Arbeitnehmer sehr deutliche Mobilitätsanforderungen, die gerade Schwerbehinderte oft nicht erfüllen können. Nur circa 40% der Klienten des Integrationsfachdienstes besitzen einen Führerschein, nur die Hälfte davon verfügt über einen PKW.

Die Fachberater des Integrationsfachdienstes nutzen für die Arbeit mit den Klienten vorwiegend die Büroräume des Integrationsfachdienstes in Schwerin. Darüber hinaus finden in Abstimmung mit der Arbeitsverwaltung auch Klientengespräche in den Nebenstellen des

Arbeitsamtes Schwerin statt. Einige Klienten mit schweren Behinderungen in Dörfern ohne Verkehrsverbindungen werden grundsätzlich in ihrer Wohnung aufgesucht.

Bewährt hat sich eine gewisse Bündelung der Arbeitgeberakquise nach Betrie-

ben, Regionen oder Branchen.

So können die 6 Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes ihre Berufs- und Lebenserfahrungen, ja ihr gesamtes Beziehungsnetzwerk weitgehend in die Vermittlungsaktivitäten einbringen und gleichzeitig neue, möglichst stabile Arbeitgeberkontakte aufbauen. Da es in jedem Fall darum geht, für freie, immer unterschiedliche Arbeitsplätze möglichst schnell den trotz einer Behinderung passenden und auf Dauer geeigneten Mitarbeiter zu vermitteln, erscheint eine Zuordnung der Klienten zu den Fachberatern nach der Art der Behinderung oder nach der vorhandenen Berufsfähigkeit nicht sinnvoll.

Die den Integrationsprozess führenden IFD-Mitarbeiter sollten somit weder klientenseitig, noch branchenmäßig spezialisiert wirken. Ziel muss es sein, ein Team von Mitarbeitern mit einer möglichst breit angelegten Einzelakzeptanz und Einzelkompetenz so einzusetzen, dass jede sich nur bietende Chance für eine Berufstätigkeit eines Klienten genutzt werden kann.

Die Methode des Schweriner Modellprojektes, ein einheitliches, auf optimale Information und auf zielgerichtete Vermittlung orientiertes Zusammenwirken im Team, kann

diese Anforderungen auf der Grundlage eines gefestigten Wissens und Könnens immer besser erfüllen.

Gleich wichtig erscheint die vorhandene Einbindung in eine betriebliche Organisation, die die Aktivitäten des Integrationsfachdienstes mit anderen Dienstleistungen für Unternehmen kombiniert. Die entwickelte Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern des Arbeitsamtes und der Hauptfürsorgestelle sowie die vielfältigen Arbeitsbeziehungen zu Rententrägern, Berufsgenossenschaften, Sozialämtern, Behindertenverbänden, Behörden, Bildungseinrichtungen, Verbänden und Kammern sind darüber hinaus eine gute Grundlage für eine weitere erfolgreiche Tätigkeit.

Aktuelle Situation des Integrationsfachdienstes in Mecklenburg-Vorpommern und Schlussfolgerungen

Nach einer circa zweijährigen Laufzeit des Modellprojektes Integrationsfachdienst gibt es in Mecklenburg-Vorpommern mit den Arbeitsergebnissen der AGENTUR DER WIRTSCHAFT umfassende, standortbezogene Erfahrungen bei zielgerichteten zusätzlichen Leistungen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen.

Es ist gelungen, bestehende regionale Netzwerke zur medizinischen, sozialen und beruflichen Integration Schwerbehinderter durch neue, erfolgversprechende Ansätze zu beleben. Wie auch in anderen Bundesländern, ist die anfängliche Skepsis bei den etablierten Einrichtungen der beruflichen Integration, auch bei der Arbeitsverwaltung, gegenüber einer neuen Dienstleistung für Schwerbehinderte gewichen. Die Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes sind zunehmend in allen bestehenden Netzwerken gern gesehene Partner.

Die Fachberater des Integrationsfachdienstes beherrschen die oft

nicht einfachen und immer wieder neu variierbaren Instrumente der Arbeitsmarktpolitik und nutzen vorhandene Erfahrungen zur kompetenten Beratung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitslosen. Die dadurch in der Region bereits erreichte, aber auch noch deutlich auszubauende Akzeptanz ist eine wesentliche Grundlage für die weitere erfolgreiche Tätigkeit des Integrationsfachdienstes der AGENTUR DER WIRTSCHAFT.

Der mit der Arbeitsverwaltung und der Hauptfürsorgestelle erreichte Stand der Zusammenarbeit könnte kaum besser sein. Das Kennen der jeweiligen Strukturen und Zuständigkeiten ermöglicht es, alle für die berufliche Integration Schwerbehinderter erforderlichen Informationen schnell auszutauschen. Bei besonderen Problemen wird gemeinsam und abgestimmt reagiert. Den Mitarbeitern des Integrationsfachdienstes gelingt es immer besser, die vom Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle geführten Integrationsprozesse durch zusätzliche Leistungen zu erweitern. Die Tätigkeit des Steuerungsteams als Einrichtung zur Auftragsvergabe und Leistungskoordination hat sich bewährt.

Aus der Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesmodellprojektes Integrationsfachdienst in Schwerin ergeben sich insbesondere für Mecklenburg-Vorpommern folgende Schlussfolgerungen:

- Die angespannte Arbeitssituation erfordert für arbeitslose schwerbehinderte Menschen ein zusätzliches Netz an unterstützenden Dienstleistungen. Auch Schwerbehinderte mit weiteren erheblichen persönlichen Einschränkungen können in einem dann allerdings meist aufwendigen und langwierigen Prozess wichtige Mitarbeiter für Unternehmen werden.
- Schwerbehinderte sollten in jedem Fall alle, auf ihre berufliche Inte-

gration gerichteten Entscheidungen selbst treffen. Nur das persönliche Wollen und die damit bewusst übernommenen Belastungen bei Berufsvorbereitung, Bewerbung und Einarbeitung im Unternehmen ermöglichen das erfolgreiche Bestehen im ersten Arbeitsmarkt.

Eine intensive, häufige Unterstützung ist unerlässlich.

- Nach wie vor sind Unternehmen im harten Wettbewerb stark verunsichert wenn es darum geht, Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Ein zusätzlicher Fachdienst, insbesondere aus einer arbeitgebernahen Struktur, kann durch gezielte Informationen Vorurteile abbauen und bei Einstellungs- und Einarbeitungsprozessen wirksam unterstützen.
- Die Anzahl der durch eine Fachberaterin zu betreuenden Klienten ist in außerordentlichem Maße davon abhängig, welche medizinischen und sozialen Probleme und beruflichen Leistungseinschränkungen bei den Klienten vorliegen. Eine generelle gleiche Zeitbemessung ist nicht möglich.
- Nicht alle arbeitslosen Schwerbehinderten verfügen über eine ausreichende Berufsmotivation und Berufsfähigkeit. Der Einsatz eines Integrationsfachdienstes wird also auch dazu führen, dass Schwerbehinderte durch Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente, aber auch durch Aberkennung der beruflichen Verfügbarkeit, aus der Arbeitslosigkeit ausscheiden.
- Ein erfolgreicher Integrationsfachdienst muss sich in der Region in vielfältige Netzwerke einbringen.



Die Fachberaterin Frau Paulus im Gespräch am Arbeitsplatz mit dem gehörlosen Klient Herrn Schäfer und dem Geschäftsführer.

Eine Kombination mit weiteren Dienstleistungen für Unternehmen kann den Bekanntheitsgrad, die Akzeptanz und die Wirksamkeit deutlich erhöhen.

- Die stark differenzierten beruflichen Leistungsangebote Schwerbehinderter in Kombination mit zusätzlichen Einstellungshemmnissen und den in Mecklenburg-Vorpommern kaum vorhandenen freien Arbeitsplätze erfordern ein gezieltes, professionelles Vorgehen der Fachberater. Ein geordnetes, abgestimmtes Vorgehen in einem gut funktionierenden Team ausreichender Größe ist unerlässlich.
- Die Erfahrungen beim Aufbau und bei der Arbeit des Bundesmodellprojektes Integrationsfachdienst in Schwerin sind in vielfältiger Weise für den Aufbau eines flächendeckenden Netzes von Integrationsfachdiensten in Mecklenburg-Vorpommern nutzbar.

Kontakt:
 Agentur der Wirtschaft
 Integrationsfachdienst
 z.Hd. Herrn Bernd Heiden
 Lübecker Str. 285
 19059 Schwerin
 Tel.: 0385 / 47733-20; Fax: -22
 eMail: Info@ADWI.de

Prozessoptimierung durch Case Management

von Wolf Rainer Wendt

Die Integration und selbstbestimmte Teilhabe behinderter Menschen am sozialen, kulturellen und beruflichen Leben ist nur in einem Prozess erreichbar, der (1) längere Zeit dauert, (2) eine Mehrzahl von beteiligten Personen und verschiedene Dienste, formelle und informelle Hilfen einbezieht und (3) nebeneinander wie nacheinander gesundheitliche, soziale und beschäftigungs- oder berufsbezogene Aspekte aufweist. Soll dieser Prozess, der insgesamt *Rehabilitation* ausmacht, zielwirksam erfolgen, wird ein Steuerungsverfahren für den Einzelfall gebraucht, das die Gestaltung der Abläufe, der Koordination und der Zusammenarbeit zum Inhalt hat. Dafür steht methodisch die Arbeitsweise Case Management zur Verfügung.

Den Rehabilitationsverlauf koordinieren

Rehabilitation umfaßt nach der Begriffsbildung der WHO alle Maßnahmen, welche die Auswirkungen von „disabling and handicapping conditions“* mindern und den behinderten Menschen befähigen, soziale Integration zu erreichen. Ein Rehabilitationsprozess schließt viele Vorgänge, viele beteiligte Dienste und Stellen und verschiedene Momente der Eingliederung und der persönlichen Lebensführung ein. Die Steuerung und Ausgestaltung des Prozesses mit dem Ziel, im Einzelfall bei möglichst ganzheitlicher Förderung und Unterstützung die soziale und berufliche Integration zu erreichen, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. In der Diskussion zum geplanten *Sozialgesetzbuch IX* wird allgemein die Absicht begrüßt und befürwortet, über mehrere Sozialleistungsbereiche hinweg für eine gemeinsame

* „ent-fähigende und einschränkende Bedingungen“

Auskunft und Beratung von Menschen mit Behinderungen und nach Klärung des Bedarfs und der Bestimmung von Rehabilitationszielen für ein durchgehendes Rehabilitationsmanagement zu sorgen. Die Leistungserbringer werden auf ein gemeinsames Handeln verpflichtet.

Die nötige Zielstrebigkeit und Kooperation setzt eine Versorgungsgestaltung und Verlaufsorganisation voraus, in der vom ersten Zugang eines behinderten Menschen zum System der Rehabilitation über die Abstimmung von Bedarf und planmäßiger Bedarfsdeckung bis zur Beobachtung und Feststellung des Erfolgs eine Fallführung vorhanden ist. Sie ist auf die *Dynamik* des Prozesses abgestellt, darauf, *dass sich etwas ändert* - in der persönlichen Situation und der Selbstbestimmung, in den Umständen, in der Beteiligung anderer Personen, im Verlauf der Leistungserbringung.

Case Management bezeichnet eine differenzierte aufgabenbezogene Verfahrensweise in Humandiensten. Mit ihr soll eine integrierte Leistungserbringung erreicht werden. Case Management ist dazu da, eine vielseitige Problematik möglichst rationell mit verfügbaren Ressourcen (z.B. mit einer Reihe von Integrationshilfen) zu bewältigen. Für eine statische Betreuungs- oder Versorgungsaufgabe kommt ein Case Management dagegen nicht in Betracht. Lebt jemand im Heim und soll er dort bleiben, gibt es keinen Ansatz für dieses Verfahren. Arbeitet jemand in einer Werkstatt für Behinderte und soll er dort bleiben, kommt kein Unterstützungsprozess zustande, der als Case Management zu bezeichnen wäre. Das systematische Vorgehen ist entstanden, als man in den 70er Jahren die *ambulante* Versorgung von hilfebedürftigen Menschen gestalten und sichern wollte. Ohne ein

Case Management erschien sie fragmentiert, der Handlungsprozess unstrukturiert, die Hilfestellung von Zufällen abhängig, ohne Plan und Zusammenhang (vgl. zur Entwicklung von Case Management Wendt 1997, 14 ff.).

Überblick über das Verfahren

Angestrebt wird mit dem Case Management eine kontinuierliche, integrierte Bearbeitung einer person- und situationsbezogenen Problemstellung auf ausgemachte Ziele hin. Das Verfahren wird als ein *Management* bezeichnet, weil ein Prozeß der Unterstützung, Behandlung und Bewältigung zu organisieren und in Koordination des Ressourceneinsatzes sowie in Kooperation mehrerer Beteiligter durchzuführen ist. Es wird *fallbezogen* gehandelt, das heißt sachwaltend in Beziehung auf die Lage (und Probleme) eines Menschen und auf Problemlösungen, die in seiner Situation angezeigt sind. Nicht der Mensch wird „gemanagt“, sondern ein Handeln miteinander, das auf die Bewältigung und Besserung einer Lebenslage bzw. auf Daseinserweiterung gerichtet ist. Gegenstand des Managements insgesamt ist die individuelle Rehabilitation als ein in Kooperation erfolgender Prozess.

Um seinen Zweck erfüllen zu können, gehören zum Case Management stets die Komponenten

- Feststellung einer Aufgabe,
- Einschätzung der Lage,
- eine Zielvereinbarung,
- die Planung des Vorgehens,
- eine kontrollierte Ausführung vereinbarten Handelns,
- die Prüfung und Bewertung seines Erfolgs
- sowie eine Rechenschaftslegung.

Es bleibt zunächst offen, wer für welche Momente im Case Management zuständig ist bzw. die Fallführung übernimmt. Aber die Natur des Verfahrens impliziert, das von der Ausgangssituation im Hilfeprozess bis zu seinem (vorläufigen) Abschluss ein Zusammenhang besteht und überblickt werden kann. Case Management vermeidet eine bruchstückhafte Leistungserbringung.

In den eingeführten Begriffen des Verfahrens sind damit, egal wo es zum Einsatz kommt, die folgenden Dimensionen oder Phasen im Case Management angesprochen:

- Vorfeldklärung und Engagement in einem Fall (Zugang zum Dienst, Fallaufnahme),
- Assessment (Situationseinschätzung und Bedarfsfeststellung),
- Planung (Zielvereinbarung und darauf bezogene Absprachen zum Vorgehen),
- Monitoring (kontrollierte Umsetzung bei koordinierter Leistungserbringung),
- Evaluation (Prozess- und Ergebnisbewertung),
- Accountability (verantwortliche Berichterstattung).

Wenn diese Dimensionen nicht vorhanden sind, kann fachlich nicht von einem Case Management gesprochen werden. Ich höre oft das Argument: Was im Case Management vorgesehen sei, das mache man doch schon längst. Man prüfe eine Leistungsberechtigung, stelle den Hilfebedarf fest, plane, koordiniere die Arbeit und bewerte die Ergebnisse. Nur geschieht das eben meistens nicht *systematisch* in einem durchgängigen, auf seine Zielstrebigkeit und Wirksamkeit hin reflektierten Prozess, der als ganzer die Bezeichnung Case Management verdient. Es *organisiert* den Zusammenhang von Handlungen. Deshalb kann mit deren vereinzelt Vorkommen nicht gut argumentiert werden.

Auf eine ausführliche Darstellung des Case Managements im einzelnen

sei hier verzichtet (s. dazu Wendt 1997). Gleichgültig in welchen Bereichen ein Case Management durchgeführt wird: es organisiert und strukturiert den Ablauf des Handelns in den genannten Dimensionen. Es bestimmt nicht inhaltlich über die Art der Hilfe, Unterstützung oder Behandlung, stellt somit auch keine Behandlungs- oder Unterstützungsweise dar und ist nicht auf eine bestimmte Pädagogik, Psychologie oder Heilkunst festgelegt. Oft kann ein Fachdienst für sich allein kein Case Management durchführen.

Diese Aussage ist sehr bedeutsam für das Verständnis von Case Management. Es leistet *nicht direkt*, hier und jetzt und bei akutem Bedarf einen Dienst am Menschen, sondern organisiert und steuert fallbezogen für eine Person den Prozeß einer länger dauernden Problembewältigung. An ihr können nacheinander und nebeneinander mehrere Personen, Dienststellen und Einrichtungen beteiligt sein. Case Management organisiert einen Versorgungszusammenhang (*continuum of care*), koordiniert den Einsatz der Beteiligten in ihm, so dass eine zielgerichtete und zielwirksame Zusammenarbeit erfolgt. Dabei bietet sich je nach Blickrichtung ein anderes Bild.

Drei Perspektiven

Für den professionellen Helfer bedeutet das Prinzip der koordinierten Kooperation, auf die Einheit von helfender Beziehung und Fallzuständigkeit zu verzichten und die eigene Leistung in die im Versorgungszusammenhang zu erbringende Gesamtleistung einzuordnen. Zum Beispiel ist persönliche Assistenz nicht mit dem Case Management gleichzusetzen; vielmehr wird in dessen Rahmen Art und Umfang der Assistenz bestimmt. Die direkte „Arbeit am Menschen“ und die Fallführung sind zweierlei. Der Professionelle kann zwar beides übernehmen, sollte aber für sich und für sein Gegen-

über jeweils klarstellen, welche Rolle er gerade spielt: Managt er die Kooperation der Beteiligten, vermittelt er und trifft er sachwaltend Absprachen - oder „operiert“ er als Therapeut, Pfleger oder persönlicher Assistent? Mit einer einzelnen Aufgabenstellung darf das Case Management auch deshalb nicht gleichgesetzt werden, weil es die einzelnen Aufgaben gerade in die (oben genannte) Ordnung von Bedarfsklärung, Planung, Vereinbarung, Durchführung und Prüfung bringt. Erbringt ein Helfer eine Dienstleistung, wäre zu fragen, ob sie planmäßig vorgesehen und vereinbart ist und wie sie mit anderen Aufgaben verbunden ist.

Case Management funktioniert in *Vernetzung*. Es ist in dem Maße angebracht, in dem in und mit einem Netzwerk von Diensten und Einsatzstellen gearbeitet wird. Fallweise kommuniziert ein Case Manager intern mit beteiligten Fachkräften und koordiniert die Leistungserbringung. Extern kooperiert er mit anderen Einrichtungen, ambulanten Diensten, Sozialamt, Arbeitsamt usw. Case Management ist ein Management im Netz der Versorgung, Unterstützung oder Behandlung. Was in dem (örtlich und zeitlich) verteilten Geschehen erfolgt, bedarf der *Dokumentation* - als Anforderung auch an informationstechnologische Unterstützung.

Für den Nutzer (Klienten, Patienten) fordert ein Case Management zur aktiven Beteiligung am Prozeß der Problembewältigung auf. In allen Phasen wird das Engagement des Betroffenen „in eigener Sache“ verlangt. Angehörige oder Betreuer eingeschlossen. Prinzipiell ist von der Zuständigkeit einer Person für ihre selbstverantwortliche Lebensführung und Problembewältigung auszugehen. Der Einzelne kann mithin sein eigener Case Manager sein. Die Verwendung des Begriffs macht allerdings, wenn kein Bedarf an Unterstützung besteht, außerhalb eines Versorgungssystems keinen Sinn.

Case Management beginnt für einen Nutzer mit der Abstimmung von Zuständigkeiten und seinem Eintritt in das formelle Versorgungssystem.

Damit ein Betroffener „in eigener Sache“ selbstbestimmt und selbstverantwortlich entscheiden kann, bietet das Case Management dem Nutzer *Transparenz*: Klärung von Zuständigkeit (Vorklärung bei Zugang), Durchsichtigmachen des Vorgehens, Absprachen und Abmachungen, begleitende Prozess- und Ergebnisevaluation (Wo stehen wir und was ist erreicht?). *Transparenz* bezieht sich hier in erster Linie auf die Prozeduren - nicht auf berufliche Einstellungen (der Sozialarbeiterin oder eines Therapeuten).

Aus der übergeordneten Sicht von Dienstleistern oder Leistungsträgern konkretisiert das Case Management die Gestaltung eines *Versorgungsmanagements* (care management). Dieses hat auf der Ebene einer Organisation oder eines Verbundsystems eine effektive und effiziente Leistungserbringung zu verantworten - und kann sich dazu personenbezogen des Case Managements bedienen. Dessen Einsatz wird erleichtert, wenn im System Versorgungspfade und Behandlungswege gebahnt sind, die als Leitlinien überindividuell angeben, wie Schritt für Schritt und von Stelle zu Stelle vorgegangen werden kann. Durchlässigkeit im System vorausgesetzt. Aus den Erfahrungen mit Einzelfällen erfolgen andererseits Rückmeldungen aus dem Case Management an das übergeordnete Management der Versorgung (als „Reha-Management“) zu dessen Verbesserung, zur Versorgungsplanung und zur Sicherung von Qualität.

Koordinierte Versorgungsplanung ist eine der Absichten im geplanten SGB IX. Sie hat Auswirkungen auf die Struktur des Angebots, weil die Planung bei Defiziten eine Bedarfsdeckung in die Wege leiten kann und eine Überversorgung in anderen Be-

reichen verhindern hilft. Koordinierung bedingt Verbundlösungen, und sie wiederum verlangen nach Koordination. Nicht selten wird (nach britischem Vorbild) das Case Management mit einem Care Management identifiziert (vgl. Wendt 1997, 17 ff.).

Ohne strukturelle Bahnung in einer Organisation und zwischen Organisationen kommt ein Case Management kaum zustande. Eine einzelne Fachkraft oder eine teilzuständige Dienststelle kann es nicht einführen, weil der Hilfeprozess anderswo angefangen, durch- und fortgeführt oder zu einem Abschluss gebracht wird. Unterstützte Beschäftigung beispielsweise hat einen Vorlauf; es macht wenig Sinn, am Arbeitsplatz bzw. in der Arbeitsassistenz ein Case Management einführen zu wollen, wenn bis dahin keine dokumentierte Situationseinschätzung und Hilfeplanung erfolgte und wenn in vorhandenen Einrichtungen und Diensten überhaupt ohne Rücksicht auf (die Handlungsmöglichkeiten von) Integrationsfachdienst und Arbeitsassistenz verfahren wird.

Dimensionen im Rehabilitationsprozess

Das geplante SGB IX soll eine umfassende Auskunft und Beratung von Menschen mit Behinderung durch eine Stelle vorsehen, die trägerübergreifend und anbieterneutral arbeitet.

Ein Hilfeprozess sollte frühzeitig und nach Möglichkeit präventiv einsetzen. Man wird deshalb nicht abwarten, ob sich jemand zur Beratung meldet und wer es ist. Gerade besonders Bedürftige finden von alleine oft nicht den Weg in eine Clearingstelle. Das von ihr einzuleitende Case Management kommt dann dem Versorgungsauftrag nur unzureichend nach, denn man weiß nicht, in welchem Umfang es mit der Auswahl der versorgten Personen den Bedarf deckt.

Zugang

Um Menschen, die einer Rehabilitation und Eingliederung bedürfen, rechtzeitig zu erreichen, wird eine Vorfeldklärung betrieben. Die zuständigen Stellen (z.B. Integrationsfachdienste) machen sich bei den Bürgern bekannt, aber auch bei den anderen Diensten und Einrichtungen, die bereits mit Betroffenen zu tun haben. Die Zielgruppe muss definiert sein (kümmert sich ein Integrationsfachdienst auch um Personen mit einer Erwerbsunfähigkeitsrente?, wie weit reicht im Vorfeld einer unterstützten Beschäftigung die Zuständigkeit der Arbeitsassistenz?). Ist geklärt, wie die Zielgruppe erreicht wird, und sichergestellt, dass sie erreicht wird, kann in der Zugangsphase eine Auslese (*screening*) stattfinden. Ein Dienst verfügt nur über ein beschränktes Arbeitspensum und das sollte möglichst effektiv genutzt werden. Für eine berufliche Rehabilitation sind bestimmte Arbeitsplätze vorhanden: es macht keinen Sinn, dafür von vornherein ungeeignete Personen auszusuchen. Andererseits sollten schwerer Behinderte vorrangig versorgt werden. Hier sind Auswahlentscheidungen zu treffen, statt den Zielkonflikt zu vertuschen. Viele Sozialdienste überlassen überweisenden Stellen die Auswahl (und verschieben damit nur das Problem), oder sie betreiben eine heimliche Auslese nach ihnen vielleicht nicht einmal bewußten Kriterien.

Case Management setzt auf Transparenz. Beim Zugang zur Rehabilitation ist eine umfassende Information und Beratung angebracht. Auch vor jeder Reha-Maßnahme klärt ein Aufnahmegespräch, was ein Rehabilitand von ihr erwartet - und was ihm geboten und von ihm erwartet wird in Hinblick auf Gegebenheiten der Arbeitswelt, des Wohnens und des Sozialverhaltens. Rechtsbeziehungen sind zu verdeutlichen. Es gibt viele Fälle, in denen eine regelrechtes Case Management nicht angebracht ist. Sei es, dass ein Klient

(noch) nicht motiviert ist, sei es, dass es an geeigneten Ressourcen (für die berufliche Rehabilitation z.B. auf dem Arbeitsmarkt) fehlt. Im überindividuellen Management der Versorgung (*care management*) durch einen Dienst wird aber die Erfassung aller Leistungsberechtigten oder Hilfesuchenden gebraucht. Der Auswahlprozess trägt zum Case Management Daten bei, die für die Leistungserfassung und den Leistungsnachweis nötig sind.

Assessment

Das Assessment (Einschätzung, Abklärung) ist als ein wiederholter, mehrdimensionaler Vorgang zu verstehen. Fachliche Feststellungen zur Lebenssituation und zum Veränderungsbedarf sind, soweit möglich mit der eigenen Sicht und Lebensweise des Menschen abzustimmen, um dessen Rehabilitation es geht. Zu erkunden sind seine Fähigkeiten und die deren Ausübung behindernden Faktoren (in der Person und in ihrer Umgebung) sowie seine Motivation. Eine umfangreiche Diagnosestellung kann auch hinderlich sein, weil sie Entscheidungen hemmt. Bei Eintritt in eine Werkstatt für Behinderte, im Übergang in Unterstützte Beschäftigung werden z.B. weniger psychologische Begutachtungen als Fähigkeits- und Anforderungsanalysen gebraucht, die vor und nach Probephasen (Praktika und Arbeitstraining) stattfinden können.

Planung

Bei Behinderung sollte der Prozess der Planung von Hilfen schon mit der Frühförderung beginnen und den Lebensweg der Person zu einer Integration begleiten. Dementsprechend wäre die Gesamtplanung nach §46 BSHG anzulegen. In der Praxis bleibt sie oft fragmentarisch, so dass man bei Beginn einer Maßnahme ad hoc einen Plan macht, der sich dann auf die Ausführung der Maßnahme

(etwa eines Arbeitstrainings) beschränkt. Dabei bietet sich die Gesamtplanung als Grundlage für Entscheidungen über die Gewährung von Leistungen an. Die Hilfeplanung ist im Sozialwesen der häufigste Einstieg in ein „Fallmanagement“, weil sie erstmalig zu einer systematischen Bestandsaufnahme und Analyse der Situation nötig ist und weil die Zielvereinbarung und Planung zu Entscheidungen über Leistungen führt, deren Erbringung dann zu koordinieren, zu kontrollieren und evaluieren ist.

Planung als Prozess erlaubt ein schrittweises Vorgehen, um den Menschen nicht zu überfordern. Es ist z.B. nicht angebracht, gleichzeitig die Wohnsituation und die Beschäftigungssituation eines behinderten Menschen zu ändern. Die Planung ist insbesondere dazu da, Übergänge zu gestalten. So sind spezielle Förderpläne und Betreuungsvereinbarungen geeignet, einzelne Schritte in zielgerichteten Prozess der Rehabilitation darzustellen.

Kontrollierte Durchführung (Monitoring)

An der Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen sind verschiedene Stellen und Personen beteiligt. Es ist darauf zu sehen, dass die vereinbarten Leistungen von allen erbracht werden, und zwar so verzahnt, dass die gewünschte Synergie entsteht. Häufig kommt es darauf an, Umsetzungshindernisse auszuräumen. In gewissen Zeitabständen hat man die Planung zu überprüfen und bei Neueinschätzung der Situation das vereinbarte Vorgehen zu modifizieren. Auch im „Monitoring“ stellen sich Zuständigkeitsfragen. Es kann nach Absprache verteilt oder von einer Stelle aus wahrgenommen werden. Auf jeden Fall sollte ein Leistungsnehmer wissen, wohin er sich mit Beschwerden wenden kann. Also ist z.B. zu klären, inwieweit im Vorgang einer Unter-

stützten Beschäftigung der Integrationsfachdienst zuständig für die Kontrolle und bei Beschwerden ist und die Planung revidiert.

Evaluation und Berichterstattung

Die Rehabilitation und Eingliederung von Behinderten ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Sie investiert in die Erfüllung dieser Aufgabe und kann daher beanspruchen, dass über den Erfolg der Integration Rechenschaft abgelegt wird. Diesen Anspruch haben auch die Leistungsträger, die mit den Leistungserbringern eine Prüfvereinbarung treffen. Zur Evaluation sind im Einzelfall verschiedene Bewertungen zu treffen und in der Berichterstattung zusammenzuführen: die subjektive Zufriedenheit eines behinderten Menschen und seiner Angehörigen mit der Förderung und der erreichten sozialen und beruflichen Eingliederung, deren Einschätzung aus betrieblicher, pädagogischer, ergotherapeutischer, psychologischer und medizinischer Sicht, die Bewertung der Arbeitsleistung. Natürlich setzt eine objektive Evaluation voraus, dass Erfolge und Misserfolge in Relation zur Ausgangslage erfasst werden, was wiederum auf die Wichtigkeit einer guten Eingangs- und Verlaufsdocumentation hinweist.

Integration und Fallführung

Integrierte Versorgung im Einzelfall, so könnte man die Aufgabenstellung von Case Management mit einem Schlagwort der Gesundheitsreform bezeichnen. Das Fallmanagement überbrückt den fragmentarischen Charakter einzelner Behandlungen, Hilfen, formeller und informeller Dienstleistungen, stellt den Zusammenhang mit der persönlichen und familiären Lebensführung eines Betroffenen her und bewerkstelligt

mit ihm zusammen einen effektiven Behandlungs-, Unterstützungs- und Eingliederungsverlauf.

Dem stehen nun allerdings strukturelle Hindernisse im Weg. Die Zuständigkeiten für Rehabilitation sind unter verschiedenen Leistungsträgern und verschiedenen Leistungserbringern breit gestreut, und keiner gibt gerne eine Zuständigkeit ab. *Schnittstellenregulation* erscheint hier als besondere Aufgabe. Kommt hinzu, dass das Verfahren die Kooperation von Fachkräften fordert, die nicht der gleichen Berufsgruppe angehören und ihr Handeln nur begrenzt aufeinander abzustimmen verstehen. International ist deshalb die Einführung von Case Management in vielen Bereichen (z.B. der Altenhilfe, der Bewährungshilfe, der Jugendhilfe) nicht fachlich betrieben, sondern nach politischen, juristischen und ökonomischen Vorgaben durchgesetzt worden. Für Koordination und Zusammenarbeit bietet Case Management kein Erfolgsrezept; es setzt vielmehr eine geregelte Zusammenarbeit voraus.

Bleibt das Problem der *Fallführung* im koordinierten und kooperativen

Vorgehen, also die Frage „Wer ist der Case Manager?“ (vgl. Wendt 1997, 140 ff.). Grundsätzlich lässt sich die Fallführung bei einer der folgenden Akteure verankern:

- beim Leistungsträger nach dem Motto „wer zahlt, bestimmt“,
- beim Leistungserbringer, sofern er per Leistungsvereinbarung die Koordination verschiedener erforderlicher Maßnahmen übernimmt,
- bei einer selbständigen (neutralen) Stelle, die Case Management als ihre Dienstleistung anbietet,
- bei einer Vertrauensperson, die als Begleiter und Anwalt des Nutzers fungiert.

In der Praxis der Rehabilitation behinderter Menschen kommen einzelne Leistungserbringer und Leistungsträger für die Fallführung in Betracht: ein Integrationsfachdienst, die Hauptfürsorgestelle in ihrer Zuständigkeit für die psychosoziale Betreuung von Schwerbehinderten, die Werkstatt für Behinderte, die Arbeitsassistenz. Unter dem Gesichtspunkt der Zusammenarbeit und Vernetzung schließt das eine das andere nicht aus. In der dreiseitigen Beziehung von Leistungsträger, behindertem Menschen und Leistungs-

erbringer(n) kann auch eine teilweise und sich ergänzende Fallführung abgesprochen werden. Etwa so, dass in der Eingangsphase (Zugangseröffnung und Bedarfsfeststellung) eine Stelle, für die Hilfeplanung, Koordination und Überwachung der Leistungserbringung ein anderer Dienst (insbesondere der Integrationsfachdienst) zuständig ist. Es sind dann *Fallkonferenzen* angebracht, in denen sich die Beteiligten über den Fortgang der Rehabilitation abstimmen. Und es kommt auch hier auf eine fortlaufende *Falldokumentation* an, die auch die Verteilung der Verantwortung festhält und Übergänge in der Fallführung protokolliert.

Literatur

Wendt, Wolf Rainer: Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen. Lambertus, Freiburg i.Br. 1997

Kontakt:

Berufsakademie Stuttgart
Ausbildungsbereich Sozialwesen
Prof. Dr. Wolf Rainer Wendt
Herdweg 29, 29, 70174 Stuttgart
Tel.: 0711 / 1849-721; Fax: -735
eMail: wendt@ba-stuttgart.de

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Ich möchte Mitglied in der BAG UB werden
- 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: _____

Ort, Datum

Unterschrift

Wohnortnahe berufliche Rehabilitation für Frauen

Frauen fordern mehr Wohnortnähe und bessere Beratung in der beruflichen Rehabilitation: Ergebnisse zum Modellvorhaben

von *Sylvia Kurth-Laatsch und Mathilde Niehaus*

Die berufliche Rehabilitation zielt auf die Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft. Zur Zielerreichung stehen Hilfen wie z. B. die Beratung und Arbeitsvermittlung sowie umfassende Bildungsangebote zur Verfügung, die einerseits einer beruflichen Ersteinliederung und andererseits dem Erhalt der beruflichen Eingliederung oder der Wiedereingliederung dienen. In der Praxis zeigt das System der beruflichen Rehabilitation jedoch immer wieder Schwachstellen, deren Abänderungen von Betroffenen, Leistungsträgern sowie von der Politik diskutiert werden. Einfluß auf die berufliche Rehabilitation nehmen auch die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, die große Bedeutung im Sozialleistungsbereich haben, und die Erfordernisse des Arbeitsmarktes. Diese Gegebenheiten haben neue Perspektiven in der beruflichen Rehabilitation ermöglicht. Im folgenden soll ein solcher Mechanismus für die berufliche Rehabilitation von Frauen mit dem Ziel der Wiedereingliederung ins Arbeitsleben und in die Gesellschaft nachgezeichnet werden. Anschließend wird ein Modellvorhaben für Frauen mit Behinderung vorgestellt, das hinsichtlich seines Lösungsbeitrages geprüft wird.

Geschlechtsspezifische Aspekte in der beruflichen Rehabilitation

Mit der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) (1988) geförderten Studie über die Partizipation von Frauen an beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen liegt eine Analyse der Zugangsprobleme zur beruflichen Rehabili-

tation einerseits und eine Analyse der Probleme im Beratungs- und Entscheidungsprozeß andererseits vor. Die Ergebnisse der Untersuchung im Auftrag des BMAS zeigen, daß viele Frauen nicht über unterschiedliche Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation informiert sind. Die Analyse der rund 300 Reha-Beratungsfälle in den Arbeitsämtern und die Expertengespräche mit den Reha-Beratern verdeutlichen, daß auch während des Beratungsprozesses „Frauen es immer dann schwerer hatten, in eine Maßnahme einzumünden, wenn sie beim Aufsuchen noch nicht über eine konkrete berufliche Zielperspektive verfügen, die Absicherung der Kinderbetreuung als Rehabilitationsrisiko und/oder auch als späteres Erwerbshindernis eingeschätzt wurde“ (Schiersmann 1993, 24).

Daß Frauen mit Behinderungen seltener an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation wie Umschulungen teilnehmen, hängt u.a. auch mit der Art der angebotenen Maßnahmen zusammen. Umschulungen erfolgten vorwiegend überbetrieblich mit einem hohen Anteil an Internatsunterbringung. Bei den Umschulungsmaßnahmen sind Frauen deutlich seltener vertreten als Männer. Nach den Zahlen der Berufsförderungswerke sind es durchschnittlich 20,4% Frauen. Die von den Berufsförderungswerken angebotenen Berufe sind zum größten Teil dem Dienstleistungsbereich zuzuordnen. Auch hier spiegelt sich das deutlich engere Berufsspektrum von Frauen wider, das auch auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt zu finden ist. Als weitere Ursache für die geringe Beteiligung von Frauen an Maßnahmen in Berufsförderungswerken wird die internatsmäßige Unterbringung angesehen. Mit der außerhäusigen Unterbringung eng

verbunden ist die Frage der Kinderbetreuung.

Diese geschlechtsspezifischen Teilnahmehemmnisse an berufsfördernden Maßnahmen werden von Frauen mit Behinderung immer wieder angemahnt und Vorschläge unterbreitet. Eine Verbesserung der Beratungssituation und Beratungsangebote außerhalb der Arbeitsämter sind aus der Sicht betroffener Frauen wünschenswert (vgl. BAR 2000). Auf der Ebene der Maßnahmen-durchführung werden wohnortnahe und dezentrale Ausbildungsangebote vorgeschlagen, die auch seit einiger Zeit von den Leistungsträgern in der beruflichen Rehabilitation im Rahmen der Debatte zur Effizienzsteigerung und Flexibilisierung diskutiert werden.

Flexibilisierung in der beruflichen Rehabilitation

Eine 1994 durchgeführte interne Schwerpunktprüfung zur „Dauer und Abwicklung der Reha-Verfahren“ durch den Prüfdienst der Bundesanstalt für Arbeit legte vielfältige Schwachstellen der beruflichen Rehabilitation wie die zu lange Dauer der Rehabilitationsverfahren von der Antragstellung bis zur Einmündung in die berufsfördernden Maßnahmen, die unpassende Teilnehmerstruktur in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sowie den Mangel an betrieblichen Maßnahmen offen. Die Ergebnisse forcierten unter dem Aspekt zu erwartender Haushaltsrestriktionen die Auseinandersetzungen zur Reform in der beruflichen Rehabilitation. Mit Blick auf eine Flexibilisierung und Weiterentwicklung in der beruflichen Rehabilitation sprechen sich die Leistungsträger für die Initiierung indi-

vidueller, wohnort- und betriebsnaher Angebote und für eine Diversifizierung der Zielgruppen aus.

Diese Vorschläge und Diskussionen gehen in das Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in der 14. Legislaturperiode ein. In diesem Positionspapier zur Weiterentwicklung der Rehabilitation vom 15.12.1998 wird von einem Perspektivenwechsel von einer einrichtungsbezogenen zu einer betroffenenbezogenen Rehabilitation gesprochen. Aus diesem Perspektivenwechsel ergeben sich als Anforderungen an die berufliche Rehabilitation ein Vorrang betrieblicher vor überbetrieblichen Maßnahmen, eine verbesserte Rehabilitationsberatung, Orientierungsmaßnahmen als Beratungsmodule und paßgenaue Angebote (Teilfeldqualifikationen, Teilzeitmaßnahmen, Integrationsfachdienste u.a.) für besondere Personengruppen.

Die in dem Positionspapier 1998 aufgestellten Forderungen sind schon in der Konzeption eines wohnortnahen Modellvorhabens zur beruflichen Rehabilitation von Frauen fünf Jahre früher vorgedacht. Eine unter der Federführung der Bundes-

arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) konstituierte Projektgruppe, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Leistungsträger, Einrichtungsträger und betroffenen Frauen zusammensetzte, konzipierte eine wohnortnahe betriebliche Umschulung außerhalb eines Berufsförderungswerkes einschließlich sozialpädagogischer und familienentlastender Begleitmaßnahmen für Frauen mit Behinderung.

Das Modellprojekt „Wohnortnahe berufliche Rehabilitation von Frauen (WRF)“

Das Konzept für ein wohnortnahes Modellvorhaben zur beruflichen Eingliederung von Frauen mit Behinderung (vgl. Abbildung), die eigentlich der besonderen Hilfen eines überregionalen Berufsförderungswerkes (BFW) bedürfen, orientiert sich am dualen System der beruflichen Bildung. Nach einer mehrmonatigen, modular ausgerichteten Vorbereitungsphase findet innerhalb von zwei Jahren eine berufspraktische Um-

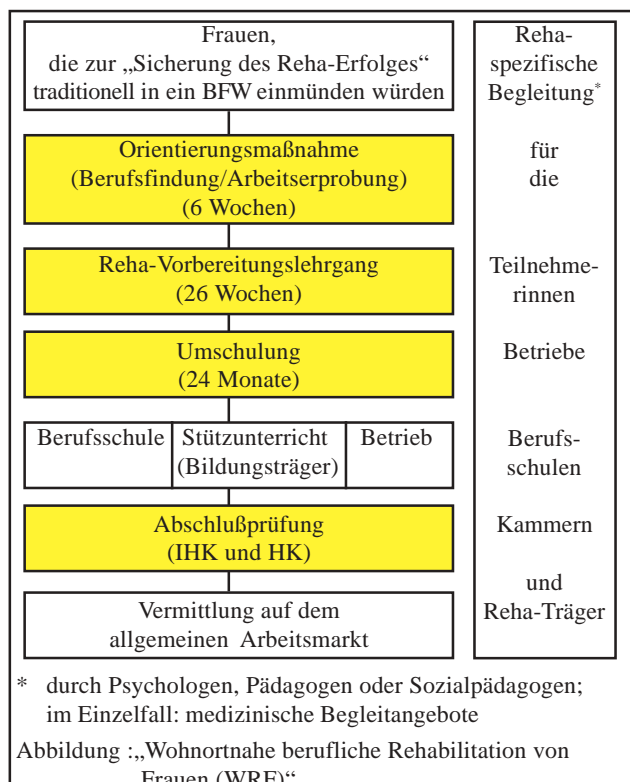
schulung in wohnortnahen Betrieben und eine berufstheoretische Ausbildung in den regionalen Berufsschulen statt. Damit ist die Umschulung örtlich nicht mehr an die Berufsförderungswerke gebunden und keine internatsmäßige Unterbringung nötig. Einerseits soll dadurch eine größtmögliche Wohnortnähe sichergestellt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, andererseits aber auch dem Anspruch auf Normalität und

Integration schon während der beruflichen Maßnahme Rechnung getragen werden. Das Modellprojekt beinhaltet folgende Elemente:

- Orientierungsmaßnahme (Berufsfindung, Arbeitserprobung, Berufsorientierung),
- Reha-Vorbereitungsmaßnahme,
- berufstheoretische Grundausbildung (Vermittlung berufsspezifischer Lerninhalte),
- berufspraktische Ausbildung im wohnortnahen Betrieb sowie berufstheoretische Ausbildung in regionaler Berufsschule,
- Abschlußprüfung (IHK und HK) sowie nachgehende Betreuung.

Die Rehabilitation durch Umschulung soll mit der Vermittlung in ein Dauerarbeitsverhältnis enden. Aufgabe des verantwortlichen Bildungsträgers des Projektes ist es, die vorbereitenden Module (Orientierungsmaßnahme, Reha-Vorbereitungslehrgang und berufstheoretische Grundausbildung) und Stützunterrichte während der betrieblichen Umschulung durchzuführen sowie wohnortnahe begleitende Dienste, die die sozialpädagogische, psychologische, behinderungsspezifische und medizinische Betreuung abdecken, zu organisieren. Der erfolgreichen Umschulung der Rehabilitandinnen soll auch ein umfassendes Beratungsangebot für die Ausbildungsbetriebe dienen. Das Projekt umfaßt zudem eine nach dem Abschluß der Umschulung weiterführende Betreuung im Sinne von Bewerbungstrainings und Berufswegeplanungen.

In das Modellprojekt sind Vorschläge von wohnortnahen, dezentralen Ausbildungsangeboten eingegangen, die von Betroffenen bei der beruflichen Rehabilitation von Frauen unterbreitet wurden und inzwischen dem Diskussionsstand der Leistungsträger in der beruflichen Rehabilitation entsprechen. Die Erprobung des Konzeptes wird zeigen, welche Erfahrungen mit wohnortnahen Angeboten gemacht werden können.



Erprobung der wohnortnahen Maßnahme

Die Maßnahme wurde in Sachsen-Anhalt im Oktober 1996, in Hessen und Rheinland-Pfalz/Saarland im Januar 1997 gestartet und endet im Jahr 2000. Nachdem in Sachsen-Anhalt (Standorte Dessau, Merseburg/Halle) und Rheinland-Pfalz/Saarland (Standort Mainz) unterschiedliche private Bildungsträger für die Durchführung des Modellvorhabens vorgesehen sind, ist in Hessen das Berufsförderungswerk (BFW) Frankfurt für den Ablauf des Projektes in einer „Außenstelle“ (Standort Kassel) verantwortlich. Die Universität Oldenburg ist vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung mit der wissenschaftlichen Begleitung dieser Maßnahme beauftragt.

Die Untersuchungsphase hat mit der Implementierung begonnen und endet nach der Durchführung. Die einzelnen Umsetzungsschritte der Modellmaßnahme werden im Sinne einer Prozeßevaluation aus der Sicht der Rehabilitandinnen, der Reha-Berater der Arbeitsämter und der Bildungsträger nachzuzeichnen versucht. Alle beteiligten Reha-Berater (n=10) und die Bildungsträger, das heißt, die Leiter und Betreuerinnen der Orientierungsmaßnahme (n=10), in den Modellstandorten Dessau, Merseburg/Halle, Kassel und Mainz wurden in ein- bis zwei-stündigen, strukturierten Interviews zur Implementation des Modells befragt. Besondere Berücksichtigung fand bei der Begleitforschung die Perspektive der Frauen. Von den Teilnehmerinnen/Rehabilitandinnen (insgesamt 79, die an den Modulen teilgenommen haben) hat die Hälfte in der Orientierungsphase ein Eingangsgespräch gegeben (n=36). Von den Rehabilitandinnen, die ein Eingangsgespräch gegeben haben, konnten 24 Teilnehmerinnen zum Ende der Modellmaßnahme angesprochen und mit 14 von ihnen ein Interview durchgeführt werden. Einige Frauen haben die Reha-Maßnahme abgebro-

chen, von ihnen haben 15 Frauen dazu Auskunft gegeben. Die spezifischen Zielsetzungen, Interessen und Vorstellungen der einzelnen Befragungsgruppen zum zentralen Modellgedanken der Wohnortnähe werden bei einer Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse deutlich. Ein weiterer zentraler Augenmerk des Modellprojektes gilt der Beratung, da sich in den Analysen der 300 Beratungsfälle aus der Untersuchung des BMAS (1988) gezeigt hat, daß Frauen, insbesondere, wenn sie mit Familienaufgaben betraut sind, durch die Reha-Berater nicht ermutigt und unterstützt werden.

Berufliche Beratung der Teilnehmerinnen

Die befragten Reha-BeraterInnen sehen ihre Aufgabe in der Beratung darin, die geeignete Maßnahme für bzw. mit den Ratsuchenden auszuwählen, um ein „gutes“ Rehabilitationsziel zu erreichen. Theoretisch bedeutet das aus ihrer Perspektive, daß mehrere Gespräche mit den Ratsuchenden zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses geführt und verschiedene Berufsziele abgeklärt werden, die ausgewählte Maßnahme ausführlich dargestellt sowie sich Zeit für die Einzelnen genommen wird. Weiter wollen sie individuelle Voraussetzungen, Wünsche und die Motivation von Rehabilitandinnen berücksichtigen, fordern gleichzeitig aber auch bei den Rehabilitandinnen die Bereitschaft zur Selbstinformation z.B. über Berufsbilder im Berufsinformationszentrum ein.

Obwohl in der Praxis die Teilnehmerinnen an der Modellmaßnahme von den Reha-BeraterInnen einzeln beraten wurden, scheint die Beratung nicht für alle gelungen. Sowohl Bildungsträger als auch die betroffenen Teilnehmerinnen sind sich darin einig, daß die Reha-Beratung durch das Arbeitsamt nicht in jedem Fall ausreichend war. Während sich die Aussagen der Bildungsträger

darauf beziehen, mit welchen Informationen die Frauen zu ihren Informationsveranstaltungen kamen, üben einige Teilnehmerinnen selbst häufiger Kritik an der Art und Weise, wie sie behandelt wurden. Obwohl sie auf der einen Seite weniger Informationen erhielten als erhofft, räumen sie auf der anderen Seite ein, daß man auch mit Informationen überhäuft werden kann oder zuviel Informationen überfordern können. Nach Aussagen der Bildungsträger erwiesen sich dabei die Informationen über die Art der Umschulung, über die Dauer der einzelnen Module als auch über die Finanzierung bei einigen Teilnehmerinnen als defizitär. Positiv wird allerdings von einigen Frauen hervorgehoben, daß sie besonders intensiv beraten wurden.

Hinsichtlich der Wichtigkeit der Beratung durch das Arbeitsamt für den Verlauf der Maßnahme betonen die Bildungsträger, daß sie für die Einstellung der Teilnehmerinnen und die Aufrechterhaltung ihrer Motivation eine entscheidende Rolle spielt. Dies scheint nach Angaben der Teilnehmerinnen zumindest bei einigen Reha-BeraterInnen auch in die Praxis umgesetzt worden zu sein. Auch die Reha-Fachkräfte in den Arbeitsämtern messen der Beratung vor der Modellmaßnahme einen hohen Stellenwert bei.

Der besondere Aspekt der Wohnortnähe

Es ist bei der Interviewauswertung deutlich geworden, daß sowohl die Reha-BeraterInnen nicht einheitlich den Begriff 'Wohnortnähe' definieren als auch der Bildungsträger Probleme mit der Eingrenzung des Begriffs hat. In Sachsen-Anhalt lehnen dort befragte BeraterInnen einerseits die hier vorgegebene Definition des Umkreises von 30 km, andererseits die Anwendung der Zumutbarkeitsanordnung bei der Modellmaßnahme ab. Den Interviews aus Hessen und Rheinland-Pfalz ist keine Bezeichnung von wohnortnah im Sinne ei-

ner Entfernung zu entnehmen. Der Bildungsträger hat die Neigung, statt der Entfernung die Anfahrtszeit als Maßstab zu nehmen, wobei jedoch darauf verwiesen wird, die individuelle Einschätzung der beteiligten Frauen höher zu gewichten.

Die meisten der befragten Frauen haben sich aus dem Grund der Wohnortnähe für die Teilnahme an dieser Maßnahme entschieden. Bei einer auswärtigen Unterbringung befürchten die Frauen den Verlust sozialer Kontakte, Probleme bei der Organisation von Haushalt und Betreuung von Kindern oder älteren Angehörigen sowie starke Belastungen in der Partnerschaft. Hinsichtlich der Fahrzeiten äußern sie, daß sie zum Teil lange Anfahrtszeiten haben (es werden bis zu über drei Stunden genannt) und bereit sind, diese in Kauf zu nehmen. Zu Bedenken bleibt jedoch, daß die positive Einstellung zu Beginn einer Ausbildung von fast drei Jahren gemacht wurde. Eine Veränderung der Haltung über die gesamte Ausbildungszeit ist wahrscheinlich, zumal zusätzliche Belastungen auf die Frauen zukommen. In diesem Zusammenhang ist von Wichtigkeit, wo sich der Umschulungsstandort befindet und welche Verkehrsmittel den Frauen zur Verfügung stehen. Nach Angaben der Abbrecherinnen kristallisieren sich besonders u. a. die Dauer der Anfahrt als Probleme heraus.

Folgerungen zur beruflichen Beratung und zur Wohnortnähe

Als Maßstab für die Wohnortnähe wird zum einen die Entfernung und zum anderen die Anfahrtszeit genommen. Die Wohnortnähe ist allerdings unter dem Gesichtspunkt der Gefahr des Abbruchs zu sehen: Wenn die ärztlichen Gutachten den Rehabilitandinnen bescheinigen, daß sie lediglich im Wechsel sitzende und stehende Tätigkeiten ausführen dürfen, stellt sich die Frage, ob bei

Erkrankungen des Bewegungsapparates wie z. B. einem Bandscheibenvorfall eine Fahrzeit von mehr als einer Stunde, eine Ausbildungszeit hauptsächlich im Sitzen von mindestens acht Stunden und die Lernzeit zu Hause von wenigstens einer Stunde am Tag nicht zwangsläufig zum Abbruch führt. Es gilt daher, eine geeignete Definition von Wohnortnähe zu finden, die sich nicht nach dem Einzugsbereich des zuständigen Arbeitsamtes richtet, sondern nach der Dauer der Anreise. Diese Forderung bezieht sich auch auf die Entfernung zum Bildungsträger, bei dem die ersten Module stattfinden.

Es sollte eine gemeinsame Grundlage darüber geschaffen werden, wer welche Informationen in welchem Umfang und auf welche Art und Weise an die Rehabilitandinnen weiterleitet. Hierbei ist sicher zu berücksichtigen, welche Kapazitäten und zeitlichen Ressourcen auf Seiten des Arbeitsamtes und des Bildungsträgers zur Verfügung stehen. Eine Lösung des Informationsproblems bietet zum Beispiel die Verlagerung der notwendigen Informationen über die Maßnahme selbst in das Modul 'Orientierungsmaßnahme (OM)'. Das bedeutet, daß das Arbeitsamt in diesem Punkt entlastet, daß die Informationstätigkeit auf die Bildungsträger in größerem Umfang als bisher übertragen und der Orientierungsmaßnahme ein höherer Stellenwert beigemessen wird. Sie sollte verpflichtend für all diejenigen Maßnahmeteilnehmerinnen sein, die Zweifel und Unsicherheiten nicht nur in bezug auf die Berufswahl vor Beginn der Maßnahme vermitteln, um auf der Basis von Informationen und Praktika sowohl über die Maßnahme als auch über den Beruf eine fundiertere Entscheidung für oder gegen die weitere Teilnahme an einer wohnortnahen, betrieblichen Umschulung fällen zu können.

Literatur

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) (Hg.): Positionspapier

der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) zur Weiterentwicklung der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation in der 14. Legislaturperiode. In: Reha-Info 1 (1999), 1-11.

BAR (Hg.): Frauen in der beruflichen Rehabilitation. Erfahrungen und Perspektiven. Anregungen und Empfehlungen aus den Beiträgen der Arbeitstagung am 14. Juni 2000 in Magdeburg. Frankfurt am Main (2000).

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) (Hg.): Frauen in der beruflichen Rehabilitation. Bonn (1988).

Göbel, J.: Intensivierung der beruflichen Rehabilitation in Betrieben. Innerbetriebliche Rehabilitation durch Umschulung (IRU). In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) 36 (1995), 2809-2820.

Kurth-Laatsch, S., Niehaus, M.: Berufliche Rehabilitation im Umbruch: Innovative Konzepte und erste Praxiserfahrungen aus der betrieblichen Qualifizierung. In: M. Kipp, M. Stach (Hg.): Workshop „Berufliche Rehabilitation im Umbruch“ Dokumentation der Beiträge zu den 10. Hochschultagen Berufliche Bildung. Neusäß (2000), 30-45.

Kurth-Laatsch, S., Niehaus, M.: Wohnortnahe Angebote zur beruflichen Integration – Modelle der Zukunft ?! In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 69 (2000), 396-401.

Niehaus, M.: Probleme der Evaluationsforschung von Modellprojekten in der beruflichen Rehabilitation am Beispiel der Implementation wohnortnaher betrieblicher Umschulungen von Frauen. In: Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 2 (1997), 291-304.

Schiersmann, C.: Teilnahmemerkmale von Frauen bei Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation. In: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hg.): Frauen in der beruflichen Rehabilitation. Frankfurt am Main (1993), 20-31.

Kontakt:

Dipl.-Sozialwiss. Sylvia Kurth-Laatsch
Prof. Dr. Mathilde Niehaus
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg,
Internationale Forschungsstelle für
Arbeit und soziale Integration (IFASI),
Modellprojekt „Wohnortnahe berufliche
Rehabilitation von Frauen“; FB1, EW2
Ammerländer Heerstr. 114-118
26129 Oldenburg
Tel./Fax: 0441 / 798-3773

Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Kraft

Arbeit am neuen SGB IX läuft auch Hochtouren - Referentenentwurf bereits für Ende Oktober geplant

von *Stefan Doose*

Das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ist nach abschliessenden Beratungen im Bundesrat am 29.9.00 zum 1.10.2000 planmäßig in Kraft getreten. Mit diesem Artikelgesetz wird unter anderen das Schwerbehindertengesetz geändert. Die wichtigsten Änderungen noch einmal im Überblick:

- Beschäftigungspflicht von 6 auf 5% gesenkt (§ 5 SchwbG)
- Ausgleichsabgabe gestaffelt 200-

500 DM (§11 SchwbG)

- Integrationsvereinbarungen im Betrieb (§14c SchwbG)
- Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz (§31 (3a) SchwbG bzw. für ABM / SAM in § 264(5) SGB III)
- Integrationsfachdienste (§37 SchwbG)
- Integrationsbetriebe (§53 SchwbG)
- Verpflichtung der WfB den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern (§54 SchwbG, §5 Werkstättenverordnung)

Das aktuelle Schwerbehindertengesetz und einen Überblick über die wichtigsten Änderungen, der in der September Ausgabe der Zeitung z.B. erschienen ist, können Sie sich auch von der Seite der AG der deutschen Hauptfürsorgestellen* herunterladen.

Gleichzeitig wird weiterhin mit Hochdruck an einem neuen SGB IX

gearbeitet. Mittlerweile liegt der Vorreferentenentwurf mit Begründung des SGB IX (Stand 27.9.00) vor. Das Schwerbehindertengesetz soll in seiner veränderten Form komplett in das SGB IX übernommen werden.

Für die gesetzliche Regelung der Integrationsfachdienste und Arbeitsassistenz ist über die neue Regelungen im SchwbG im SGB IX geplant:

- Integrationsfachdienste sollen auch von anderen Rehabilitationsträgern beauftragt werden können (§27 SGB IX)
- Es soll im Gesetz klargestellt werden, dass Integrationsfachdienste kostenträgerübergreifende Dienste sind, die auch von den Hauptfürsorgestellen beauftragt werden können (was im SchwBAG nicht möglich war, da man das Gesetz nicht zustimmungspflichtig machen wollte, das SGB IX ist auf jeden Fall im Bundesrat zustimmungspflichtig).
- die Kosten der notwendigen Arbeitsassistenz soll als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes in den ersten drei Jahren von den Rehabilitationsträgern gezahlt werden, danach von der Hauptfürsorgestelle aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

Wir bereiten gerade eine Stellungnahme zum SGB IX vor und werden an der Anhörung zum Referentenentwurf, die in der ersten Novemberwoche stattfinden wird, teilnehmen. Wir werden darauf dringen, dass bei der Teilhabe zur Arbeit konsequent die Unterstützungsleistung und nicht nur die Rehabilitationseinrichtungen beschrieben werden und alle Leistungen auch explizit ambulant, betrieblich und wohnortnah durchgeführt werden können (z.B. Maßnahmen wie das Arbeitstraining der WfB - das jetzt Berufsbildungsbereich heißt-, Arbeitsbereich der WfB, Rehabilitation und Umschulung durch BBW, BFW, Verankerung der Integrationsfachdienste als Rehabilitationsdienst etc..)

* www.hauptfuersorgestellen.de

Anzeige
„Flaschengeist“

Dokumentation der gesetzlichen Regelung zu §37 Integrationsfachdienste und §31 Abs. 3a SchwbG

Siebter Abschnitt Integrationsfachdienste

§ 37a

Begriff und Personenkreis

(1) Die Bundesanstalt für Arbeit kann bei der Durchführung ihrer Aufgaben gegenüber Schwerbehinderten Integrationsfachdienste nach Maßgabe der folgenden Vorschriften unter Verwendung von Mitteln der Ausgleichsabgabe aus dem Ausgleichsfonds beteiligen.

(2) Schwerbehinderte im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere

1. Schwerbehinderte mit einem besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung,
2. Schwerbehinderte, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei auf aufwendige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie
3. schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung nach Nr. 1 ist insbesondere gegeben bei Schwerbehinderten mit geistiger oder psychischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

(3) Der Integrationsfachdienst kann im Rahmen der Aufgabenstellung nach Absatz 1 auch zur beruflichen Eingliederung von Behinderten, die nicht Schwerbehinderte sind, tätig werden.

§ 37b Aufgaben

(1) Die Integrationsfachdienste können bei der Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) beteiligt werden, indem sie

1. die Schwerbehinderten beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln,
2. die Arbeitgeber informieren, beraten und Hilfe leisten.

(2) Zu den Aufgaben des Integrationsfachdienstes gehört es,

1. die Fähigkeiten der zugewiesenen Schwerbehinderten zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den Schwerbehinderten, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung, Rehabilitation oder Eingliederung zu erarbeiten,
2. geeignete Arbeitsplätze (§ 7 Abs. 1) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
3. die Schwerbehinderten auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
4. die Schwerbehinderten solange erforderlich am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
5. die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Aus-

wirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,

6. eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie
7. als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen.

§ 37c

Beauftragung und Verantwortlichkeit

(1) Die Integrationsfachdienste werden im Verwaltungsauftrag tätig. Der Auftraggeber bleibt für die Durchführung der ihm obliegenden Aufgaben verantwortlich.

(2) Im Auftrag legt der Auftraggeber in Abstimmung mit dem Integrationsfachdienst Art, Umfang und Dauer des im Einzelfall notwendigen Einsatzes des Integrationsfachdienstes sowie das Entgelt fest.

(3) Der Integrationsfachdienst arbeitet insbesondere mit

1. den zuständigen Stellen im Arbeitsamt,
2. der Hauptfürsorgestelle,
3. dem zuständigen Rehabilitationsträger, insbesondere den Berufshelfern der gesetzlichen Unfallversicherung,
4. dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und den anderen betrieblichen Interessenvertretungen,
5. der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung, Rehabilitation oder Eingliederung mit ihren begleitenden Diensten und internen Integrationsfachkräften oder -diensten zur Unterstützung von Absolventen von beruflichen Rehabilitations- oder Eingliederungsmaßnahmen bei der Eingliederung auf dem all-

gemeinen Arbeitsmarkt, wenn notwendig auch mit anderen Stellen und Personen, eng zusammen.

(4) Näheres zur Beauftragung, Zusammenarbeit, fachlichen Leitung, Aufsicht sowie zur Qualitätssicherung und Ergebnisbeobachtung ist zwischen Auftraggeber und dem Träger des Integrationsfachdienstes unter Berücksichtigung der Grundsätze des § 93 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch auf der Grundlage einer bundesweiten Mustervereinbarung, die die Bundesanstalt für Arbeit zu entwickeln und im Rahmen der nach § 30 gebotenen Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen unter Beteiligung der maßgeblichen Verbände, darunter der Bundesarbeitsgemeinschaft, in der sich die Integrationsfachdienste zusammengeschlossen haben, abzustimmen hat, vertraglich zu regeln.

(5) Die Bundesanstalt für Arbeit hat darauf hinzuwirken, dass Integrationsfachdienste in ausreichender Zahl eingerichtet werden. Sie soll grundsätzlich in jedem Arbeitsamtsbezirk nur einen Integrationsfachdienst eines Trägers oder eines Verbundes verschiedener Träger beauftragen, der berufs begleitende und psychosoziale Dienste umfasst, trägerübergreifend tätig wird und auch von der regional zuständigen Hauptfürsorgestelle beauftragt ist.

§ 37d

Fachliche Anforderungen

- (1) Die Integrationsfachdienste müssen
- 1.nach der personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung in der Lage sein, ihre gesetzlichen Aufgaben wahrzunehmen,
 - 2.über Erfahrungen mit dem zu unterstützenden Personenkreis (§ 37a Abs. 2) verfügen,
 - 3.mit Fachkräften ausgestattet sein, die über eine geeignete Berufsqualifikation, eine psychosoziale

oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation und ausreichende Berufserfahrung verfügen sowie

4.rechtlich oder organisatorisch und wirtschaftlich eigenständig sein.

(2) Der Personalbedarf eines Integrationsfachdienstes richtet sich nach den konkreten Bedürfnissen unter Berücksichtigung der Zahl der Betreuungs- und Beratungsfälle, des durchschnittlichen Betreuungs- und Beratungsaufwands, der Größe des regionalen Einzugsbereichs und der Zahl der zu beratenden Arbeitgeber. Den besonderen Bedürfnissen besonderer Gruppen unter den Schwerbehinderten, insbesondere der Gruppen der Frauen, und der Notwendigkeit einer psychosozialen Betreuung soll durch eine Differenzierung innerhalb des Integrationsfachdienstes Rechnung getragen werden.

(3) Bei der Stellenbesetzung des Integrationsfachdienstes sind Schwerbehinderte bevorzugt zu berücksichtigen. Dabei ist ein angemessener Anteil der Stellen mit schwerbehinderten Frauen zu besetzen.

§ 37e

Finanzielle Leistungen

Die Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten ist vom Auftraggeber zu vergüten. Die Vergütung für die Eingliederung Schwerbehinderter kann aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe erbracht werden.

§ 37f

Ergebnisbeobachtung

Der Integrationsfachdienst hat Verlauf und Ergebnis der jeweiligen Eingliederungsbemühungen ausreichend zu dokumentieren. Eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse ist jährlich zu erstellen und dem Auftraggeber nach dessen näherer Maßgabe vorzulegen. Diese Zusammenstellung soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Anga-

ben enthalten zu

- 1.den Zu- und Abgängen an Betreuungsfällen im Kalenderjahr,
- 2.dem Bestand an Betreuungsfällen,
- 3.der Zahl der abgeschlossenen Fälle, differenziert nach Aufnahme einer Ausbildung, einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung, einer Beschäftigung in einem Integrationsprojekt nach dem Elften Abschnitt oder in einer Werkstatt für Behinderte.

§ 37g

Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über den Begriff und die Aufgaben des Integrationsfachdienstes, die für sie geltenden fachlichen Anforderungen und die finanziellen Leistungen zu regeln.

Sechster Abschnitt Durchführung des Gesetzes (...)

§ 31

Aufgaben der Hauptfürsorgestelle

...

(3a) Schwerbehinderte haben im Rahmen der Zuständigkeit der Hauptfürsorgestelle für die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben aus den ihr aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Voraussetzungen des Anspruchs sowie Höhe und Dauer der Leistungen zu regeln.

Vorläufige Mustervereinbarung

über die
Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten
bei der

beruflichen Integration von Schwerbehinderten

Zwischen
Bundesanstalt für Arbeit, vertreten durch das Arbeitsamt
und der Hauptfürsorgestelle
wird folgender Grundvertrag geschlossen:

- nachfolgend Träger genannt - und der
- nachfolgend Arbeitsamt genannt -
- nachfolgend Hauptfürsorgestelle genannt -

Präambel

Mit dem durch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom... (BGBl. I 5....) neu in das Schwerbehindertengesetz eingefügten Siebten Abschnitt (§§ 37a ff.) ist die Möglichkeit geschaffen worden, dass auch die Arbeitsämter zur beruflichen Integration Schwerbehinderter, insbesondere zu deren Vermittlung, Integrationsfachdienste beauftragen können. Ziel der Neuregelung ist der Aufbau eines bundesweiten Netzes von Integrationsfachdiensten (§ 37c Abs. 5 SchwbG), in dem die schon nach bisherigem Recht für die Hauptfürsorgestellen tätigen berufsbegleitenden/psychosozialen Dienste (§ 31 Abs. 2 Satz 3 SchwbG) zusammengefasst werden und so leistungsträgerübergreifende Dienste für Arbeitsämter und Hauptfürsorgestellen für arbeitssuchende und beschäftigte Schwerbehinderte und für Arbeitgeber geschaffen werden.

§1 - Beauftragung

(1) Der Träger erhält den Auftrag einen Integrationsfachdienst i.S.d. § 37a SchwbG einzurichten.

Der Integrationsfachdienst übernimmt für das Arbeitsamt und die Hauptfürsorgestelle Aufgaben zur beruflichen Eingliederung Schwerbehinderter nach Maßgabe der §§ 37b und 31 Abs 2 Satz 3 SchwbG (Betreuung für das Arbeitsamt bzw. die Hauptfürsorgestelle). Dabei umfasst das Erschließen geeigneter Arbeitsplätze (§ 37b Abs. 2 Nr.2 SchwbG) auch die Vermittlung in Betriebspraktika, Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse, wenn dies zu Verbesserung der Eingliederungsaussichten erforderlich ist.

(2) Der Integrationsfachdienst wird im Auftrag eines Trägers der beruflichen Rehabilitation auch zur beruflichen Integration von Behinderten tätig, die nicht Schwerbehinderte sind.

(3) Nimmt ein Schwerbehinderter, ein Arbeitgeber oder eine sonstige Stelle (z.B. Klinik, Arzt, Sonderschule, Werkstatt für Behinderte, Reha-Einrichtung) unmittelbar Kontakt mit dem Integrationsfachdienst auf, erfolgt zunächst eine fachdienstliche Beratung zur Anliegen-, Ziel- und Kooperationsklärung sowie zur Klärung der Zuständigkeit. Eine weitergehende Betreuung des Schwerbehinderten im Sinne des Absatzes ist mit dem Arbeitsamt (für arbeitssuchende Schwerbehinderte), der Hauptfürsorgestelle (für beschäftigte Schwerbehinderte) oder dem Träger der beruflichen Rehabilitation (für Rehabilitanden) abzustimmen.

(4) Besteht die Notwendigkeit einer Fortsetzung der Betreuung eines Schwerbehinderten auch nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses, informiert der Integrationsfachdienst spätestens vier Wochen vor Ablauf der Probezeit (im Regelfall sechs Monate) die zuständige Hauptfürsorgestelle und sorgt für eine Absprache über die Weiterbetreuung innerhalb des Integrationsfachdienstes.

§2 - Vergütung

(1) Die Inanspruchnahme des Integrationsfachdienstes wird von dem Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle aufgrund eigener Vereinbarungen mit dem 1 Integrationsfachdienst vergütet.

(2) Die Träger der beruflichen Rehabilitation vergüten die Tätigkeit nach § 1 Abs. 2; dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitsamt und Hauptfürsorgestelle keine Tätigkeit des Integrationsfachdienstes nicht mitfinanzieren.

§3 - Fachliche Verantwortung und Anforderungen, Qualität

(1) Die fachliche Verantwortung für den Integrationsfachdienst hat der Träger. Er stellt sicher, dass die notwendigen personellen, räumlichen und sächlichen Voraussetzungen für die Durchführung des Auftrages nach § 37d Abs. 1 SchwbG und § 28 Abs. 2 SchwbAV jederzeit gegeben sind.

Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind nach Maßgabe der Auftraggeber einzuführen und sicherzustellen.

(2) Der Träger des Integrationsfachdienstes hat bei der Auswahl seines Personals Schwerbehinderte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, besonders zu berücksichtigen.

§4 - Dokumentation

Der Integrationsfachdienst hat Verlauf und Ergebnis seiner Tätigkeit nach § 1 f~rfür das Arbeitsamt und die Hauptfürsorgestelle zu dokumentieren. Neben der laufenden und möglichst durch EDV standardisierten Falldokumentation ist eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse jährlich zu erstellen und bis spätestens 31. März des Folgejahres jeweils dem Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle vorzulegen. Diese Darstellung soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten zu:

1. Zu- und Abgängen an Betreuungsfällen im Kalenderjahr,
2. dem Bestand an Betreuungsfällen,
3. der Zahl der realisierten Maßnahmen zur beruflichen Integration für:
Praktika, Trainingsmaßnahmen, Einzelauslagerung aus der WfB, Probebeschäftigung und Probearbeitsverhältnis sowie betriebliche Reha-Maßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Eingliederungsvertrag, Aufnahme einer Beschäftigung in einer WfB,
4. der Zahl der Fälle, die in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, differenziert nach Aufnahme einer Ausbildung, einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung,
5. der Zahl der Fälle, in denen ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis dauerhaft stabilisiert werden konnte.

§5 - Bildung eines Koordinierungsausschusses

Zur fachlichen Abstimmung und Kooperation mit den Auftraggebern wird ein Koordinierungsausschuss gebildet. Die Verantwortung des Integrationsfachdienstes bleibt davon unberührt.

§6 - Datenschutz

Der Integrationsfachdienst verpflichtet sich, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten; auf § 76 SGB X i.V.m. § 67a SGB X wird besonders hingewiesen. Er informiert die zu betreuenden Behinderten darüber, welche persönlichen Daten erhoben und gespeichert werden. Dabei sind nur Daten zu erheben, die für die Eingliederung des Betroffenen in das Arbeitsleben erforderlich sind. Persönliche Daten von Behinderten dürfen ohne deren Einverständnis nicht Personen oder Institutionen, die nicht unmittelbar an dem Eingliederungsprozess beteiligt sind, bekannt gegeben werden.

Betriebs- und Geschäftsdaten von Rehabilitationsträgern und Unternehmen, die im Rahmen der Aufgabenerledigung bekannt werden, sind geheim zu halten.

Insoweit haftet der Träger auch für seine Mitarbeiter und Beauftragten (vgl. § 78 SGB X). Die Belehrung der Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes über ihre Pflichten nach §§ 76 und 67 SGB X ist zu dokumentieren..

§7 - Leistungsanträge und Kostenzusagen

- (1) Können zugewiesenen Behinderten infolge der Aktivitäten des Integrationsfachdienstes Kosten (z.B. Fahrtkosten, Bewerbungskosten) entstehen, die von diesem nicht zu zahlen sind, hat er rechtzeitig den Behinderten auf eine Antragstellung beim zuständigen Leistungsträger hinzuweisen.
- (2) Kommen für den zugewiesenen Personenkreis berufliche Bildungsmaßnahmen (z.B. Feststellungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen) in Betracht, hat der Integrationsfachdienst den Eintritt die und Kostenerstattung mit dem zuständigen Leistungsträger abzuklären. Förderungszusagen an Behinderte und an andere Beteiligte (z.B. Bildungsträger, Arbeitgeber) dürfen vom Integrationsfachdienst nur nach Absprache und mit ausdrücklicher Genehmigung des zuständigen Leistungsträger gegeben werden.

§ 8 - Geltungsdauer und Beendigung

Dieser Grundvertrag tritt am _____ in Kraft.
(Datum)

Er kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist jeder Vertragspartner berechtigt, den Grundvertrag mit einer Frist von drei Monaten zu kündigen.

Ort, Datum: Ort, Datum: Ort, Datum:

(Träger)

(Arbeitsamt)

(Hauptfürsorgestelle)

Rechtsanspruch auf Leistungen der Arbeitsassistenz nach §31 Abs. 3a SchwbG n.F.*

1. Rechtsgrundlagen und -charakter

- 1.1 Die §§31 Abs. 3 a Satz 1 SchwbG und 17 Abs. 1 a SchwbAV geben Schwerbehinderten einen Rechtsanspruch gegen die Hauptfürsorgestelle auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Dieser Rechtsanspruch besteht unabhängig vom Erlass der in §31 Abs. 3 a Satz 2 SchwbG vorgesehenen Rechtsverordnung ab Inkrafttreten des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 1. Oktober 2000.
- 1.2 Der Rechtsanspruch ist Bestandteil der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben gemäß §31 SchwbG. Für ihn gelten daher die leistungsrechtlichen Vorschriften und Maßgaben der §§7 Abs. 1 und 31 Abs. 2, 4 und 5 SchwbG sowie der §§17 Abs. 2 und 18 SchwbAV.
- 1.3 Der Anspruch gemäß §31 Abs. 3a SchwbG ist auf eine Geldleistung gerichtet.
- 1.4 Der Anspruch ist dem Grunde und/oder der Höhe nach beschränkt auf Mittel der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe in dem Umfang, in dem sie der örtlich zuständigen Hauptfürsorgestelle im Jahr des Eingangs des Förderantrags der/des Schwerbehinderten zur Verfügung stehen.

2. Begriffsbestimmungen und leistungsrechtliche Grundvoraussetzungen

- 2.1 Arbeitsassistenz ist die über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wieder-

kehrende Unterstützung von Schwerbehinderten bei der Arbeitsausführung in Form einer von ihnen selbst beauftragten persönlichen Arbeitsplatzassistenz im Rahmen der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie beinhaltet insbesondere Hilfstätigkeiten bei der Erbringung der seitens der Schwerbehinderten arbeitsvertraglich / dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgabe einschließlich des Einsatzes von Gebärdensprachdolmetschern und Vorlesekräften.

- 2.2 Die Leistung setzt voraus, dass die Schwerbehinderten in der Lage sind, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitsvertraglich / dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben selbständig zu erledigen. Das Austauschverhältnis Arbeit gegen Entgelt muss im Wesentlichen gewahrt bleiben.
- 2.3 Notwendig im Sinne der §§31 Abs. 3 a SchwbG, 17 Abs. 1 a SchwbAV ist die Arbeitsassistenz, wenn den Schwerbehinderten erst dadurch eine den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechende Erbringung der jeweils arbeitsvertraglich / dienstrechtlich geschuldeten Tätigkeit(en) wettbewerbsfähig ermöglicht wird.
- 2.4 Finanzielle Leistungen der Hauptfürsorgestelle für eine selbst beschaffte Arbeitsassistenz setzen voraus, dass alle anderen Möglichkeiten nach dem SchwbG sowie die vorrangigen Leistungen (s. dazu Ziffer 3.) ausgeschöpft sind. Dazu gehören insbesondere

- die dem Fähigkeitsprofil der schwerbehinderten Person entsprechende Auswahl des Arbeitsplatzes (ggf. Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz),
- die behinderungsgerechte Organisation, Einrichtung und Ausgestaltung

des Arbeitsplatzes,

- die auf ihre / seine Fähigkeiten abgestimmte berufliche Ausbildung und Einarbeitung sowie
- innerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung.

Die Hauptfürsorgestelle wirkt gemäß §31 Abs. 2 Satz 2 SchwbG bei Arbeitgebern und den vorrangigen Leistungsträgern (Bundesanstalt für Arbeit, übrige Träger der beruflichen Rehabilitation) sowie im Rahmen ihrer eigenen Leistungsmöglichkeiten nach §31 Abs. 3 Satz 1 Nrn. 1 - 3 SchwbG darauf hin, dass die zuvor genannten Maßnahmen durchgeführt werden.

- 2.5 Förderungsfähig ist nur der Arbeitsassistenzenbedarf Schwerbehinderter in tariflich oder ortsüblich entlohnten Beschäftigungsverhältnissen auf Arbeitsplätzen im Sinne der §§7 Abs. 1, 31 Abs. 2 Satz 3 SchwbG.
- 2.6 Die Leistungen der Hauptfürsorgestelle sollen zusammen mit den Leistungen anderer Träger in Höhe und Dauer in einem vertretbaren Verhältnis zu dem von den Schwerbehinderten erzielten Arbeitseinkommen stehen.
- 2.7 Die Organisations- und Anleitungskompetenz für die Assistenzkraft liegt bei den schwerbehinderten Arbeitnehmern und ist in Abstimmung mit dem Arbeitgeber auszuüben. Eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers/Dienstherrn, dass er mit dem Einsatz einer nicht von ihm angestellten betriebsfremden Assistenzkraft einverstanden ist, ist Leistungsvoraussetzung.
- 2.8 Diese Empfehlungen sind bei selbständig tätigen Schwerbehinderten entsprechend anzuwenden (§21 Abs. 4 SchwbAV).

3. Vorrangige Leistungsverpflichtungen / Leistungen Dritter

- 3.1 Als Bestandteil der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben

* Vorläufige Empfehlungen der AG der dt. Hauptfürsorgestellen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Assistenz Schwerbehinderter gemäß §31 Abs. 3a SchwbG (Stand: 25.09.2000)

sind Leistungen der Hauptfürsorgestelle gemäß den §§31 Abs. 4 SchwbG 18 Abs. 1 Satz 1 SchwbAV nachrangig gegenüber entsprechenden Leistungen Dritter, insbesondere der Arbeitgeber sowie der Leistungs- und Rehabilitationsträger nach dem Sozialgesetzbuch (§§ 19, 21, 21 a, 22 - 26, 29 SGB 1).

3.2 Die Übernahme der Kosten einer Arbeitsassistenz durch die Hauptfürsorgestelle setzt daher voraus, dass alle Maßnahmen der Arbeitgeber sowie alle vorrangigen Verpflichtungen der Rehabilitations- und anderer Leistungsträger im Sinne des Sozialgesetzbuches ausgeschöpft sind. Eine Übernahme der Kosten einer Arbeitsassistenz durch die Hauptfürsorgestelle erfolgt nicht, wenn die für die Schwerbehinderten erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen im Arbeitsverhältnis durch Dritte bereitgestellt und / oder durch Leistungen anderer (Reha)Träger abgedeckt werden können. Dies ist insbesondere der Fall bei

- a) Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes nach der Kraftfahrzeughilfeverordnung durch die vorrangig verpflichteten Träger der beruflichen Rehabilitation,
- b) der Gewährleistung der erforderlichen Unterstützung am Arbeitsplatz durch Integrationsfachdienste im Rahmen ihrer Aufgabenstellung gemäß §37 b Abs. 2 Nrn. 3 bis 6 SchwbG,
- c) einer Beschäftigung in einem Integrationsprojekt im Sinne des §53 a SchwbG mit arbeitsbegleitender Betreuung gemäß §53 b SchwbG,
- d) der Bereitstellung von Arbeitsplatzassistenz durch den Arbeitgeber (z.B. Hilfestellung, Anleitung und persönliche Betreuung durch Arbeitskollegen/innen) nach den §§31 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b) SchwbG, 27 SchwbAV im Rahmen des Rechtsanspruchs Schwerbehinderter gegen den Arbeitgeber auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation gemäß §14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 SchwbG;

geht der Umfang der notwendigen Arbeitsassistenz allerdings über die vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterstützung hinaus, können beide Leistungen kombiniert erbracht werden.

3.3 Soweit Träger der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der Sozialhilfe nach dem für sie geltenden Leistungsrecht für allgemeine pflegerische und betreuende Maßnahmen, ggf. ganztags, zuständig sind, sind Leistungen zur Arbeitsassistenz gemäß §31 Abs. 3 a SchwbG nur in dem Umfang möglich, der sich ausschließlich auf die Unterstützung bei der Arbeitsausführung bezieht und nicht bereits durch die pflegerischen und betreuenden Maßnahmen in der Zuständigkeit des anderen (vorrangigen) Leistungsträgers abgedeckt ist.

Zum Zwecke der Leistungserbringung an die Schwerbehinderten aus einer Hand sowie zur Verwaltungsvereinfachung kann die Leistung seitens der Hauptfürsorgestelle in Fällen dieser Art auch in der Form erbracht werden, dass sie dem anderen (vorrangigen) Leistungsträger die Kosten der notwendigen Arbeitsassistenz in dem durch ihren Bewilligungsbescheid festgelegten Umfang erstattet, nachdem die Schwerbehinderten ihren Anspruch nach §31 Abs. 3 a SchwbG an diesen abgetreten haben.

4. Persönliches Finanzbudget, Förderhöchstgrenzen

4.1 Für die notwendige Arbeitsassistenz werden den Schwerbehinderten - abhängig von ihrem individuellen Unterstützungsbedarf - monatliche Budgets zur Verfügung gestellt. Diese betragen bei Vollzeitbeschäftigung bei einem durchschnittlichen arbeitstäglichen Unterstützungsbedarf von

- weniger 1 Stunde bis zu 500,00 DM
- 1 Stunde bis unter 2 Stunden bis zu 1.000,00 DM
- 2 Stunden bis unter 3 Stunden bis zu 1.500,00 DM

- mindestens drei Stunden bis zu 2.000,00 DM.

Insbesondere dann, wenn neben dem eigentlichen Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz Bereitschaftszeiten der Assistentkraft im Betrieb / in der Dienststelle auch bei Ausschöpfen der vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterstützungsmaßnahmen unvermeidlich sind, können die zuvor genannten Beträge im Einzelfall angemessen erhöht werden.

4.2 Die für die Leistungsbemessung notwendigen Feststellungen trifft die Hauptfürsorgestelle.

5. Örtliche Zuständigkeit und Verfahren

5.1 Örtlich zuständig ist die Hauptfürsorgestelle, in deren Bereich der Arbeitsplatz der / des Schwerbehinderten liegt. Bei Telearbeit bzw. alternierender Telearbeit ist der Betriebsitz des Arbeitgebers maßgeblich.

5.2 Die Geldleistungen werden frühestens vom Monat der Antragstellung an erbracht.

5.3 Der Bewilligungszeitraum beträgt in der Regel zwei Jahre. Leistungen können auf Antrag wiederholt erbracht werden.

5.4 Die Auszahlung erfolgt in der Regel monatlich im Voraus. Leistungsfälle und finanzieller Aufwand sind durch die Hauptfürsorgestelle in geeigneter Weise statistisch zu erfassen.

5.5 Für die Einhaltung aller gesetzlichen Arbeitgeberpflichten im Verhältnis zur Assistentkraft sind die Leistungsempfänger verantwortlich.

5.6 Die zweckentsprechende Verwendung der Geldleistungen ist der Hauptfürsorgestelle nachträglich durch Vorlage von Entgeltabrechnungen und Nachweisen des zeitlichen Einsatzes zu belegen. Liegen die notwendigen tatsächlichen Ausgaben für die Assistentkraft unter dem bewilligten Budget, sind zuviel gezahlte Beträge zurückzuerstatten bzw. mit der nächsten Vorauszahlung zu verrechnen.

Stellungnahme der BAG UB zur neuen Fassung der Mustervereinbarung vom 29.9.00 und zum weiteren Vorgehen bei den Integrationsfachdiensten (Stand 4.10.00)

von *Stefan Doose*
Verfahren

1. Das gesetzlich verankerte und politisch gewollte Beteiligung der BAG UB und der Verbände an der Entwicklung einer Mustervereinbarung für Integrationsfachdienste muß mit einem erneuten Treffen aller Beteiligten unter Moderation des BMA unverzüglich fortgesetzt werden. Es dürfen keine Grundverträge vor Abschluss des Abstimmungsverfahrens bereits auf Grundlage der "vorläufigen Mustervereinbarung" getroffen werden.

Es muß umgehend ein neues Treffen aller Beteiligten zur Beratung des neuen Entwurfes der Mustervereinbarung und des weiteren Vorgehens im BMA stattfinden. Es dürfen bis zum Ende des Abstimmungsprozesses keine Grundverträge auf Grundlage der jetzt versandten "vorläufigen Mustervereinbarungen" abgeschlossen werden, da sonst das gesetzlich und politisch gewollte Beteiligungsverfahren faktisch wirkungslos bleibt.

Begründung:

Die Bundesanstalt für Arbeit hat den neuen Entwurf einer "vorläufigen Mustervereinbarung" mit Datum vom 29.9.00 an die BAG UB und die beteiligten Verbände gesandt und erklärt, sie habe ihre Dienststellen angewiesen bei der Beauftragung von Träger zunächst die beigefügte "vorläufige Mustervereinbarung" zugrunde zu legen, damit die Einrichtung von Integrationsfachdiensten nicht aufgeschoben werden muss. Damit besteht die Gefahr, dass ohne die hinreichende Beteiligung der BAG UB und der Verbände Fakten geschaffen werden, die im Nachhinein nur schwer zu korrigieren sind. Die Verbände sind mit dem Schrei-

ben vom 29.9.00 aufgefordert worden, die neue Version ihren Entscheidungsgremien zur Stellungnahme vorzulegen. Die Bundesanstalt wolle nach Auswertung der eingehenden Voten dann entscheiden, wie das weitere Abstimmungsverfahren laufen kann.

Das Treffen am 02.08.2000 im BMA in Bonn mit der Bundesanstalt für Arbeit (BA), der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen unter Beteiligung der Verbände (BDA, BAGH, VdK, Sozialverband Deutschland, BAG Freie Wohlfahrtspflege, Lebenshilfe, BAG UB) unter Moderation des BMA ergab noch keine abgestimmte Vorlage für eine Mustervereinbarung für Integrationsfachdienste. In Folge des Treffens am 2.8.00 hat es eine neue Entwicklung gegeben, indem die Bundesanstalt für Arbeit einen neuen Entwurf der Mustervereinbarung erarbeitet hat, der seit Ende August intern vorlag und den sie mittlerweile schon den entsprechenden Vorstandsausschüssen am 29.8.00 und 8.9.00 sowie der AG der Hauptfürsorgestellen zur Beratung vorgelegt hat. Inzwischen hat die AG der Hauptfürsorgestellen bei ihrer Sitzung am 22. September 2000 diesem Entwurf der Mustervereinbarung trotz der aus ihrer Sicht in vielen Punkten unzureichenden Regelung zugestimmt.

Leider hatten die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung und die übrigen beteiligten Verbände trotz mehrfacher eindringlicher Bitte weder das zugesagte Protokoll der Sitzung vom 2.8.00 noch auf offiziellem Wege den neuen Entwurf der Mustervereinbarung mit der geplanten Vergütungsvereinbarung erhalten, noch wurde ein erneutes Treffen aller Beteiligten einberaumt. Es wäre also möglich gewesen, die Verbände, wie gesetzlich vorgesehen, frühzeitig mit

einzu beziehen. Wenn jetzt die Bundesanstalt für Arbeit erst nach Inkrafttreten des Gesetzes die Mustervereinbarung übrigens ohne die Vergütungsvereinbarung zur Stellungnahme zusendet und gleichzeitig ihre Dienststellen anweist bei der Beauftragung von Trägern zunächst die beigefügte "vorläufige Mustervereinbarung" zugrunde zu legen, damit die Einrichtung von Integrationsfachdiensten nicht aufgeschoben werden muss, ist dies so nicht im Sinne des gesetzlich verankerten Beteiligungsverfahrens. Es besteht die Gefahr, dass ohne die hinreichende Beteiligung der BAG UB und der Verbände Fakten geschaffen werden, die im Nachhinein nur schwer zu korrigieren sind. Dies kann nicht die politisch gewollte Beteiligung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung und der Verbände sein.

Die Zeit drängt, die bekanntgewordenen Details der geplanten Regelungen machen aus unserer Sicht in einigen wesentlichen Punkten einen dringenden Bedarf an einer weiteren gemeinsamen Beratung aller Beteiligten zur geplanten Umsetzung der gesetzlichen Regelungen notwendig. Dies ist auch wichtig im Hinblick auf die kommende Rechtsverordnung, in der ja dann auch vom Gesetzgeber wiederum unter Beteiligung der BAG UB und der Verbände Näheres über den Begriff und die Aufgaben des Integrationsfachdienstes, die für sie geltenden fachlichen Anforderungen und vor allem die finanziellen Leistungen verankert werden soll.

- Es muss umgehend ein neues Treffen aller Beteiligten zur Beratung des neuen Entwurfes der Mustervereinbarung und des weiteren Vorgehens im BMA stattfinden.
- Die konkreten Änderungsvorschläge der Verbände zur Mustervereinbarung einschliesslich des

geplanten Vergütungssystem sind dabei gemeinsam einzeln zu inhaltlich erörtern, um gemeinsam zu einer neuen endgültigen Version der Mustervereinbarung und des Vergütungssystems zu kommen. Es müssen dabei noch Änderungen möglich sein, wenn das Beteiligungsverfahren nicht zu einer Farce werden soll.

- Es dürfen bis zum Ende des Abstimmungsprozesses keine Grundverträge auf Grundlage der jetzt versandten „vorläufigen Mustervereinbarungen“ abgeschlossen werden, da sonst das gesetzlich und politisch gewollte Beteiligungsverfahren faktisch wirkungslos bleibt.

Anbei finden Sie unsere konkreten Änderungsvorschläge:

Konkrete Änderungsvorschläge zur neuen Fassung der Mustervereinbarung für Integrationsfachdienste (Stand 29.9.00)

2. Die Aufgaben des Integrationsfachdienstes müssen explizit Bestandteil der Mustervereinbarung sein

Einfügung § 1 nach (1) Satz 1 Aufgaben und Zielsetzung des Integrationsfachdienstes

„Integrationsfachdienste sind Dienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Die Aufgabe des Integrationsfachdienstes ist es

1. die Schwerbehinderten zu beraten, zu unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze zu vermitteln,
2. die Arbeitgeber zu informieren, zu beraten und Hilfe zu leisten

Zu den vom Integrationsfachdienst zu erfüllenden Aufgabenbereichen gehören dabei insbesondere:

1. die Fähigkeiten der zugewiesenen Schwerbehinderten zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den Schwerbehinderten, dem Auftraggeber

und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung, Rehabilitation oder Eingliederung zu erarbeiten,

2. geeignete Ausbildungs- und Arbeitsplätze (§ 7 Abs. 1) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen. Dies umfasst auch die Vermittlung von Betriebspraktika, Probearbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen, wenn dies zur Verbesserung der Erfolgsaussichten erforderlich ist.
3. die Schwerbehinderten auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
4. die Schwerbehinderten solange erforderlich am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
5. die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
6. eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie
7. als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen.“

Begründung:

Die gesetzlichen Aufgaben des Integrationsfachdienstes müssen nach unserer Ansicht noch einmal explizit in der Mustervereinbarung und damit im mit dem Träger abzuschließenden Grundvertrag verankert werden, ein bloßer Verweis reicht nicht aus. Dies ist zum einen sinnvoll, um einen einheitlichen, Kostenträger übergreifenden Integrationsfachdienst mit einer für alle vertraglich verbindlichen Beschreibung der Aufgaben zu schaffen, die auch die nicht direkt vom §37 SchwbG erfassten Kostenträger wie die Hauptfürsorgestellen und später die Rehabilitationsträger mit einbezieht und zum anderen die Träger und Leistungsträgern verpflichtet, dass das gesamte Dienstleistungsangebot für alle gesetzlichen Zielgruppen auch tatsächlich

angeboten und finanziert wird. Die Beratung von Arbeitgebern und die Unterstützung des Trainings der berufspraktischen Fähigkeiten im Betrieb müssen beispielsweise ebenso wie die Vermittlung eines Arbeitsplatzes angeboten und finanziert werden können.

3. Die Zielgruppen des Integrationsfachdienstes müssen explizit in der Mustervereinbarung erwähnt werden. Es muss in der Mustervereinbarung strukturell sichergestellt sein, dass alle gesetzlichen Zielgruppen auch tatsächlich vom Integrationsfachdienst unterstützt werden.

3.1 explizite Aufnahme der gesetzlichen Zielgruppe in die Mustervereinbarung

Einfügung § 1 nach (1) Zielgruppe „Zielgruppen des Integrationsfachdienstes sind:

1. Schwerbehinderte mit einem besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung,
2. Schwerbehinderte, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei auf aufwendige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie
3. schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung ist insbesondere gegeben bei

- Schwerbehinderten mit geistiger Behinderung
- Schwerbehinderten mit psychischer Behinderung
- Schwerbehinderten mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter,

Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert. Zur Zielgruppe gehören auch noch nicht amtlich anerkannte Schwerbehinderte, bei denen die Schwerbehinderteneigenschaft offensichtlich ist.

Der Integrationsfachdienst kann im Rahmen der Aufgabenstellung auch zur beruflichen Eingliederung von Behinderten, die nicht Schwerbehinderte sind, tätig werden."

3.2 konkrete Regelungen über die geplante Binnendifferenzierung des Integrationsfachdienstes

Einfügung § 1 am Anfang nach Zielgruppe geplante Binnendifferenzierung

„Der Integrationsfachdienst stellt gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeit und der Hauptfürsorgestelle im Koordinierungsausschuß durch die Entwicklung von differenzierten Angeboten der Zielgruppen 1.-3. und eine entsprechende Binnendifferenzierung z.B. nach Art der Behinderung sicher, das alle genannten Zielgruppen insbesondere auch Menschen mit einer schweren Behinderung vom Integrationsfachdienst unterstützt werden.

Es wird zunächst folgende zielgruppenspezifische Binnendifferenzierung vereinbart:

- Schwerbehinderten mit geistiger Behinderung mit _____ Stellen(anteilen)
- Schwerbehinderten mit psychischer Behinderung mit _____ Stellen(anteilen)
- Schwerbehinderten mit einer schweren Körper- oder Mehrfachbehinderung mit _____ Stellen(anteilen)
- blinde Schwerbehinderte mit _____ Stellen(anteilen)
- gehörlose und hochgradig schwerhörige Schwerbehinderte mit _____ Stellen(anteilen)
- mit _____ Stellen(anteilen)

Begründung

Die Binnendifferenzierung des Integrationsfachdienstes ist vom

Gesetzgeber zurecht als eine wichtige strukturelle Möglichkeit gesehen worden, den Bedürfnissen bestimmter Zielgruppen von Menschen mit Behinderung innerhalb des Integrationsfachdienstes gerecht zu werden. Mit Abschluss des Grundvertrages sollten auch konkrete Regelungen vorgenommen werden, welche Form der Binnendifferenzierung im Integrationsfachdienst vorgenommen werden soll.

3.3 gestaffelte Leistungsentgelte (Mehrfachanrechnung) und damit unterschiedliche Betreuungs-schlüssel für Personen(gruppen) mit anerkanntem erhöhten Unterstützungsbedarf

Regelung in § 2 Vergütung

„Für Personen mit erhöhtem Betreuungsaufwand ist eine Mehrfachanrechnung bis zur 3-fachen Betreuungspauschale möglich.“

Begründung:

Über die regelhafte Möglichkeit der *Mehrfachanrechnung* wird sichergestellt, dass auch die schwierige Vermittlung von Problemgruppen mit einem nachgewiesenermaßen erhöhten Betreuungsaufwand (z.B. durch intensivere Praktikumsbegleitung) wie z.B. geistig oder psychisch behinderte Menschen, Schädel- Hirn Verletzte, WfB-Absolventen oder Sonderschulabgänger sichergestellt ist *und sich einer entsprechend reduzierten Zahl der Betreuungsfälle widerspiegelt.*

Ohne eine gestuftes Vergütungssystem nach dem Betreuungsaufwand werden Menschen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf, obwohl offiziell im Gesetz als wesentliche Zielgruppe genannt faktisch in der Arbeit des Integrationsfachdienstes nicht mehr auftauchen, weil die notwendige Unterstützung mit der gezahlten Vergütung nicht leistbar ist.

3.4 zielgruppenspezifische Erfolgsbeobachtung

Ergänzung § 4 Dokumentation nach geschlechtsdifferenziert.

„Dieses Zusammenstellung soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte *und zielgruppenspezifische*

Angaben nach Art der Behinderung und Herkunft des schwerbehinderten Bewerbers (Arbeitslosigkeit, WfB, Schule, Rehabilitationsmaßnahme) enthalten zu.“

Begründung:

Ohne eine zielgruppenspezifische Dokumentation Angaben nach Art der Behinderung und Herkunft des schwerbehinderten Bewerbers (Arbeitslosigkeit, WfB, Schule, Rehabilitationsmaßnahme) kann nicht nachvollzogen werden, welche der gesetzlichen Zielgruppen in welchem Ausmaß und mit welchem Aufwand von Integrationsfachdiensten erreicht werden. Diese Angaben sind existentiell wichtig für einen realistischen Vergleich bei der Erfolgsbeobachtung einzelner Integrationsfachdienste und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Instrumentariums der Integrationsfachdienste für einzelne Zielgruppen sowohl auf regionaler Ebene als auch auf Bundesebene z.B. im Rahmen der geplanten Rechtsverordnung.

4. Die Inanspruchnahme des Integrationsfachdienstes muss freiwillig sein

Einfügung § 1 (3) nach Satz 1

„Das Dienstleistungsangebot des Integrationsfachdienstes ist für den schwerbehinderten Menschen ein freiwilliges Angebot.“

Begründung:

Die Motivation eines schwerbehinderten Arbeitssuchenden zur Arbeitsaufnahme und zur weiteren Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz ist eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg der Arbeit des Integrationsfachdienstes. Menschen mit Behinderung sollten freiwillig und ohne Zwang selbst bestimmen können, ob sie das Dienstleistungsangebot eines Integrationsfachdienstes in Anspruch nehmen wollen.

5. Die Betreuung eines behinderten Arbeitssuchenden durch den Integrationsfachdienst sollte im Computer des Arbeitsamtes entsprechend vermerkt werden.

Einfügung § 1 (3) am Ende

„Die Betreuung durch den Integrationsfachdienst von schwerbehinderten Arbeitssuchenden wird im Computer des Arbeitsamtes erfasst, so dass alle den schwerbehinderten Arbeitssuchenden betreffenden Maßnahmen des Arbeitsamtes mit dem Integrationsfachdienst koordiniert werden können.“

Begründung:

Durch diese einfache Maßnahme kann routinemäßig eine bessere Koordination der den schwerbehinderten betreffenden Maßnahmen des Arbeitsamtes mit dem Integrationsfachdienst erreicht werden und in der Vergangenheit häufiger aufgetretene Fehlplanungen vermieden werden (z.B. Zuweisung zu einer Maßnahme oder ABM kurz vor Vermittlung des Integrationsfachdienstes).

6. Neben der zweigeteilten Vermittlungsprämie (Vermittlungs- und Erfolgshonorar), sollte bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrages die notwendige Begleitung am Arbeitsplatz von der Hauptfürsorgestelle getragen werden.

Einfügung § 1 (4) vor spätestens „möglichst frühzeitig vor Abschluss des Arbeitsvertrages“

Begründung:

Der Wechsel der Zuständigkeit des Leistungsträgers von der Bundesanstalt für Arbeit zur Hauptfürsorgestelle sollte bereits mit Abschluß des Arbeitsvertrages erfolgen. Zu diesem Zeitpunkt sind oft auch andere Hilfen durch die Hauptfürsorgestelle wie z.B. Arbeitsplatzausstattung erforderlich und setzt die Begleitung in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis ein. Die Hauptfürsorgestelle besitzen außerdem von den Kostenträgern die fachliche Kompetenz zur Begleitung von Arbeitsverhältnissen während der Schwerpunkt bei der Bundesanstalt für Arbeit bei der Vermittlung liegt. Der Übergang von einem Kostenträger zum anderen sollte für den unterstützten Arbeitnehmer mit Behinderung und dem Arbeitgeber unsichtbar sein und gerade in der ersten Zeit während der Unterstützung

der Einarbeitung möglichst nicht mit einem Wechsel des Integrationsberaters verbunden sein. Die Vergütungen für Vermittlung und Begleitung sollten nur zwei unterschiedliche Ressourcen für den Integrationsfachdienst sein, so dass der Träger nach fachlichen Erfordernissen den konkreten Personaleinsatz vor Ort steuern kann.

7. Das Finanzierungssystem und die Grundfinanzierung muss auf Grundlage der Mustervereinbarung im Grundvertrag geregelt werden (Einfügung § 2) und tragfähige Rahmenbedingungen für den Integrationsfachdienst bieten, um alle gesetzlichen Aufgaben für alle gesetzlichen Zielgruppen auch tatsächlich erbringen zu können.

Das Arbeitsamt und die Hauptfürsorgestellen tragen eine gemeinsame Struktur- und Finanzverantwortung für die Integrationsfachdienste. Es sind daher in die Mustervereinbarung aufzunehmen

7.1 Vereinbarungen über investive Förderung für den Aufbau von Integrationsfachdiensten

Zum Aufbau von Integrationsfachdiensten müssen auch investive Mittel zur Verfügung stehen, um eine professionelle Ausstattung des Integrationsfachdienstes zu gewährleisten.

Begründung:

Der Aufbau von professionellen Integrationsfachdiensten bedarf zusätzlicher investiver Mittel für die Büroausstattung (Büro, Computerarbeitsplätze, Internetanschluß, Telefon, Handy, Fax, Anrufbeantworter, Kopierer, Beratungszimmer, Visitenkarten, professionelle Präsentationsmaterialien) die nicht aus dem laufenden Betreuungsentgelt bestritten werden können.

7.2 Vereinbarungen über eine gemeinsame Sockelfinanzierung

Eine gemeinsame Sockelfinanzierung der Basisaufgaben des Dienstes zunächst durch die Bundesanstalt für Arbeit und die Hauptfürsorgestellen ist erforderlich. Diese umfasst z.B. die kurzfristige Be-

ratung von behinderten Menschen, ihrem Umfeld und Unternehmen, die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit und Beratung von Unternehmen und Netzwerkarbeit mit den Kooperationspartnern in einer Region, die Ausstattung des Dienstes, Besprechungen und Fortbildung. Der gemeinsame Sockelbetrag sollte *mindestens 30% der Kosten des Integrationsfachdienstes* abdecken.

7.3 Vergütungssystem der Bundesanstalt für Arbeit

Das Vergütungssystem der Bundesanstalt für Arbeit *für die Vorbereitung der Arbeitsaufnahme und Vermittlung* (mit der gemeinsamen Erstellung einer individuellen Berufsplanung, mit dem Erstellen und Abklären eines Fähigkeitsprofils, der Vorbereitung der Bewerbung und der individuellen Arbeitsplatzsuche, Beratung des Unternehmens, Arbeitsplatzanalyse, Praktikumsbegleitung). Die *monatliche Betreuungspauschale muß mindestens 500 DM* betragen, um die gesetzlichen Aufgaben für die gesetzliche Zielgruppe zu erfüllen. Eine von der Bundesanstalt für Arbeit geplante garantierte Mindestzuweisung an monatlichen Betreuungsfällen ist als verlässliche Grundkalkulation bei einem solchen System wichtig. Eine in Vermittlungshonorar und Erfolgshonorar (nach 6 Monaten) gestaffelte *Vermittlungsprämie* von je 1000 DM ist als erfolgsbezogene Komponente sinnvoll, kann aber nicht die Vergütung der Begleitung nach Abschluss des Arbeitsvertrages ersetzen. *Für Personen mit erhöhten Betreuungsaufwand* (z.B. WfB- oder Sonderschulabgänger) ist eine *Mehrfachrechnung erforderlich*, so dass die entsprechende Person wie 2 oder 3 reguläre Betreuungen auf die Betreuungszahl angerechnet wird (d.h. eine höhere Betreuungspauschale bezahlt wird).

Begründung:

Die Höhe der Vergütung und das Vergütungssystem bestimmt die tatsächlich unterstützte Zielgruppe, die Aufgaben und die Qualität der Arbeit, die ein Integrationsfachdienst

leisten kann. Die bisher geplante Vergütung würde eine massive Zielgruppenverschiebung weg von der gesetzlich angestrebten Zielgruppe von Integrationsfachdiensten, hin zu einer allgemeinen Schwerbehindertenvermittlung bewirken und viele Träger dazu nötigen, unter diesen Bedingungen ihre Integrationsfachdienste aufzugeben. Die vom Gesetzgeber vorgesehene Zielgruppe von Menschen mit Behinderung, für die „besonders aufwendige, personalintensive, arbeitsbegleitende Hilfen erforderlich sind“ und der vorgesehene Aufgabenbereich lässt sich damit nicht bewerkstelligen. Statt der politisch gewollten Verbesserung der finanziellen Förderung von Integrationsfachdiensten würden auf dem Verwaltungswege durch eine massive Verschlechterung der finanziellen Förderung die tatsächliche Zielgruppe, der Aufgabenbereich und die Trägerkonstruktion neu definiert. Die gesetzliche Verankerung von Integrationsfachdiensten wäre dann von einem Aufbruchsignal zu einem Abbruchsignal mutiert.

7.4 Vergütungssystem der Hauptfürsorgestelle

Die finanziellen Leistungen der Hauptfürsorgestellen müssen für den Integrationsfachdienst insbesondere **für die notwendige Begleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrages** als auch die psychosoziale Betreuung im Grundvertrag in die Grundausstattung des Integrationsfachdienstes mit einbringen. Für die notwendige intensivere Beratung und Begleitung des behinderten Arbeitnehmers und des Unternehmens durch den Integrationsfachdienst nach Abschluss des Arbeitsvertrages (mit der Unterstützung der Einarbeitung durch Gespräche mit allen Beteiligten, ggf. der Erstellung eines Einarbeitungsplanes, das Training am Arbeitsplatz, das Job-Coaching, die psycho-soziale Betreuung und Krisenintervention) sollte anschließend regelhaft eine entsprechende Pauschale der Hauptfürsorgestellen von mindestens 500 DM pro Monat für zunächst mindestens ein halbes Jahr

gezahlt und dies sollte je nach individuellem Bedarf weiter verlängert werden können. Für Menschen mit einer schweren Behinderung, für die eine intensive Unterstützung am Arbeitsplatz (z.B. Job-Coaching, Training am Arbeitsplatz) notwendig ist, erfolgt eine entsprechende Erhöhung der Pauschale (z.B. durch Mehrfachanrechnung, Bewilligung eines Stundenkontingentes für Job Coaching). Statt einer Betreuungspauschale kann auch die Übernahme entsprechender Personal- und Sachkosten für diesen Aufgabenbereich vereinbart werden.

Für die Unterstützung der Einarbeitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrages durch den Integrationsfachdienst sind auf jeden Fall über die bestehenden BBD/PSD hinausgehende zusätzliche Mittel erforderlich, die in vielen Regionen die Hauptfürsorgestelle auch bisher mit der Finanzierung von Integrationsfachdiensten (1999 alleine 21 Millionen für 108 IFD) eingebracht haben. Der Anteil für die Unterstützung der Einarbeitung nach Abschluss des Arbeitsvertrages könnte die zugesagte finanzielle Beteiligung der Hauptfürsorgestellen zum flächendeckenden Aufbau von Integrationsfachdiensten sein.

Die Übernahme in die Betreuung ist auch für bereits beschäftigte behinderte Arbeitnehmer (wieder) möglich, die Unterstützung im Arbeitsleben benötigen (z.B. Krisen, drohendem Verlust des Arbeitsplatzes oder bei dem Erlernen neuer Tätigkeitsfelder). Die BBD/ PSD für die psychosoziale Betreuung bestehender Arbeitsverhältnisse sollte dafür zumindest im bestehenden Umfang in die Integrationsfachdienste eingebracht werden. Die Hauptfürsorgestelle kann ihren Auftrag durch eine entsprechende bedarfsgerechte Übernahme der gesamten Personal- und Sachkosten für diesen Aufgabenbereich abdecken.

Begründung:

Die Hauptfürsorgestellen müssen als wesentlicher Partner, wie von der AG der Deutschen Hauptfürsorge-

stellen zugesagt und eingefordert, sich weiterhin an der Finanzierung der Integrationsfachdienste beteiligen. Sie sollten prinzipiell für die *Betreuung nach Abschluß des Arbeitsvertrages* zuständig sein. Die Hauptfürsorgestelle muss sich, wie bereits in vielen Regionen durch die freiwillige Unterstützung der Integrationsfachdienste geschehen, über das Maß der für die bisherigen PSD/BBD aufgewandten Mittel an der Beratung und Betreuung der Integrationsfachdienste beteiligen. Es darf keinen Rückzug der Hauptfürsorgestellen aus der Finanzierung der Integrationsfachdienste geben.

7.5 ggf. Vergütungssystem mit anderen beteiligten Rehabilitationsträgern bzw. dem überörtlichen Sozialhilfeträger – die Beteiligung anderer Rehabilitationsträger und der Eingliederungshilfe sollte zu einer Angebotsausweitung für bestimmte Zielgruppen genutzt werden können. So könnten beispielsweise die in einigen Regionen bestehenden vom überörtlichen Träger der Sozialhilfe finanzierten Fachkräfte für berufliche Integration der Werkstätten für Behinderte in den Integrationsfachdienst im Rahmen eines Trägerverbundes mit für die betriebliche Vorbereitung von Werkstattmitarbeitern mit eingebracht werden.

7.6 die daraus folgende Personal Mindestausstattung des Integrationsfachdienstes für die einzelnen Bereiche

Die Leistungsträger müssen über eine vereinbarte räumliche, sächliche und vor allem personelle Mindestausstattung im Grundvertrag sicherstellen, dass der Integrationsfachdienst seine gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen kann, dabei sind nach § 37d SchwbG für die Personalausstattung ausdrücklich die Zahl der Betreuungs- und Beratungsfälle, der durchschnittliche Betreuungs- und Beratungsaufwand, die Größe des regionalen Einzugsbereichs, die Zahl der zu beratenden Arbeitgeber und die Bedürfnisse besonderer Gruppen unter den Schwerbehinderten konkret zu berücksichtigen.

8. Die Sicherung der Qualität und der räumlichen, sächlichen und personellen Voraussetzung des Integrationsfachdienstes müssen eine gemeinsame Aufgabe aller Vertragspartner sein, es sollte ein einheitliches Qualitätssicherungssystem gemeinsam vereinbart und im Koordinierungsausschuß überprüft und weiterentwickelt werden.

veränderte Formulierung § 3 nach Satz 1

statt "er" "Der Träger des Integrationsfachdienstes stellt gemeinsam mit den Leistungsträgern im Koordinierungsausschuß auf Grundlage der Vergütung sicher, dass die notwendigen personellen, räumlichen und sächlichen Voraussetzungen für die Durchführung des Auftrages nach § 37 d Abs. 1 SchwbG und § 278 Abs. 2 SchwAV jederzeit gegeben sind.

Die Leistungsträger und der Träger des Integrationsfachdienstes vereinbaren für den Integrationsfachdienst ein gemeinsames System von Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Die Ergebnisse werden auf regionaler Ebene regelmäßig vom Koordinierungsausschuß ausgewertet und als Grundlage für die Weiterentwicklung des Integrationsfachdienstes genutzt."

Begründung:

Die Leistungsträger haben eine gemeinsame Struktur- und Qualitätsverantwortung für den Integrationsfachdienst. Die personellen, räumlichen und sächlichen Voraussetzung werden maßgeblich durch die finanziellen Leistungen an den Träger des Integrationsfachdienstes bestimmt. Die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität des Integrationsfachdienstes kann daher nur gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten im Koordinierungsausschuß sein, indem konkrete Qualitätsmaßstäbe und gemeinsame Maßnahmen zu deren Sicherung und Überprüfung festgelegt werden sollten.

9. Die Qualifizierung und Fortbildung der IntegrationsberaterInnen muss explizit in der Mustervereinbarung sichergestellt werden.

Ergänzung § 5 am Ende

Der Träger ist verpflichtet die Fort- und Weiterbildung durch die Teilnahme der Mitarbeiter an entsprechenden berufs begleitenden Qualifizierungsangeboten sicherzustellen. Die Kosten der Qualifizierung können aus der Ausgleichsabgabe übernommen werden.

bundesweite Qualifizierungsoffensive zur Implementation von Integrationsfachdiensten aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

Der Qualifizierung der IFD-Mitarbeiter kommt besondere Bedeutung zu. Den Integrationsfachdienstmitarbeitern sollte ein von der BAG UB als Fachverband und den Leistungsträgern abgestimmtes Seminar- und Fortbildungsangebot zur Verfügung gestellt werden, dass mit einem *Extrabudget* als *Qualifizierungsoffensive* zur Implementierung der Integrationsfachdienste finanziert wird. In diesem Rahmen sollte auch *die systematische Weiterentwicklung und Durchführung einer berufs begleitenden Zusatzqualifizierung für Integrationsberater* durch die BAG UB und die Fernuniversität Hagen gefördert werden.

10. Die Rolle des Koordinierungsausschusses sollte in der Mustervereinbarung näher bestimmt werden.

Ergänzung § 5 nach Satz 1

"Der Koordinierungsausschuß hat eine gemeinsame Struktur- und Qualitätsverantwortung für die Arbeit des Integrationsfachdienstes und die Erleichterung der Zusammenarbeit der Kooperationspartner in der Region. Die Verantwortung des Integrationsfachdienstes bleibt davon unberührt.

Aufgaben des Koordinierungsausschusses sind insbesondere

- die Unterstützung des Aufbaus und der Arbeit des Integrationsfachdienstes z.B. durch gemeinsame Veranstaltungen, gegenseitige Hospitationen, gemeinsame Dienstbesprechungen, einfachen Zugang zu Informationen etc.
- die fachliche Weiterentwicklung und Qualitätssicherung, Einfüh-

rung von gemeinsamen Maßnahmen der Qualitätssicherung, regelmäßige Auswertung der Ergebnisse, Unterstützung der Weiterentwicklung

- Entwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten, Binnendifferenzierung des Integrationsfachdienstes
- Sicherstellung der fachlichen, sächlichen und personellen Ausstattung der Integrationsfachdienste
- regionale Struktur des Integrationsfachdienstes, Aufgaben im Trägerverbund, Standorte, Zweigstellen ...
- Vereinfachung von Verwaltungsverfahren
- gemeinsame Lösung von Problemfällen"

Gemeinsam tragfähige Rahmenbedingungen für Integrationsfachdienste schaffen

Es muss jetzt im Rahmen der Ausarbeitung der Mustervereinbarung dafür gesorgt werden, dass langfristig tragfähige und sinnvolle Strukturen von Integrationsfachdiensten geschaffen werden. Es dürfen bis zum Ende des Abstimmungsprozesses keine Grundverträge auf Grundlage der jetzt versandten „vorläufigen Mustervereinbarungen“ abgeschlossen werden, da sonst das gesetzlich und politisch gewollte Beteiligungsverfahren faktisch wirkungslos bleibt. Es darf nicht zu einer Verschlechterung der Rahmenbedingungen für Integrationsfachdienste kommen und damit auf dem Verwaltungswege das Ziel der gesetzlichen Regelung ins Gegenteil verkehrt werden. Es scheint uns immer noch auf der in vielen Punkten guten gesetzlichen Grundlage eine gemeinsam getragene Lösung bezüglich der Mustervereinbarung möglich. Die konkreten Änderungsvorschläge der Verbände zur Mustervereinbarung einschließlich des geplanten Vergütungssystems sind dabei gemeinsam einzeln zu inhaltlich erörtern, um gemeinsam zu einer neuen endgültigen Version der Mustervereinbarung und des Vergütungssystems zu kommen. Es müs-

sen dabei noch Änderungen möglich sein, wenn das Beteiligungsverfahren nicht zu einer Farce werden soll.

Es muß jetzt umgehend ein neues Treffen aller Beteiligten zur Beratung des neuen Entwurfes der Mustervereinbarung und des weiteren Vorgehens im BMA stattfinden. Neben der möglichst abschließenden Beratung der neuen Mustervereinbarung einschließlich des geplanten Vergütungs-

systems, sollten auch Fragen des weiteren Vorgehens wie die mögliche Gestaltung von Verbundverträgen und der geforderten Binnendifferenzierung von Integrationsfachdiensten sowie die mögliche gemeinsame Unterstützung einer guten bundesweiten Einführung und Weiterentwicklung der Integrationsfachdienste (strukturierte gemeinsame Einführungsseminare, begleitende Qualifizierung der Integrations-

berater, bundesweite Informations- und Beratungsarbeit bezüglich Integrationsfachdienste, Qualitätsentwicklung) besprochen werden.

Wir möchten Sie bitten, unsere Anliegen und Änderungsvorschläge zu unterstützen. Für Rückfragen, inhaltliche Hinweise und weitere Anregungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Neues aus der BAG UB

Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 läuft aus- Zukunft der Arbeit der BAG UB ab 1.1.2001 ungewiss – neue Projekte geplant

Das Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ läuft Ende des Jahres aus. Wir haben in den vergangenen drei Jahren erfolgreich bundesweite Informations- und Vernetzungsarbeit leisten können, sowie eine Berufsbegleitende Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen entwickelt. Ob wir diese Arbeit fortsetzen können ist zur Zeit fraglich. Ohne neue Projekte und eine geänderte Finanzierungsgrundlage werden wir nach dem Auslaufen des europäischen Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ ab dem 1.1.2001 jedoch kein hauptamtliches Personal mehr beschäftigen können.

Zwar planen wir weitere Projekte und Angebote wie die Berufsbegleitende Qualifizierung für Integrationsberater und ein bundesweites Projekt zur Arbeits(platz)assistenz sowie ein Starthilfeprojekt für ein Unternehmensforum, aber noch ist unsicher, ob wir eine Förderung für die Projekte erhalten werden. Zudem ist der Kernbereich der BAG UB - die bundesweite Informations- und Beratungs- und Lobbyarbeit - völlig unfinanziert. Wir haben zur Zeit 247 Mitglieder und etwas über 50.000 DM Mitgliedsbeiträge, die gerade ausreichen die Sachkosten und die Kosten für unsere Zeitschrift „Impulse“ zu decken. Für eine Schmalspurversion der Geschäftsstelle (0,5 Geschäftsführung, 0,5 Verwaltungskraft, Sachkosten, Impulse) wären aber mindestens

140.000 DM notwendig, damit wir die notwendigsten Arbeiten weiterführen und neue Projekte entwickeln können.

1. Informations-, Vernetzungs- und Lobbyarbeit für Unterstützte Beschäftigung

Um den Kernbereich der BAG UB, die bundesweite Informations- und Vernetzungs- und Lobbyarbeit, auch unabhängig von eventuellen Fördermitteln und Projekten dauerhaft jedenfalls mit einer Mindestbesetzung der Geschäftsstelle (0,5 Geschäftsführung, 0,5 Verwaltungskraft, Sachkosten, Impulse) anbieten zu können benötigen wir mindestens 140.000 DM, die aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden und Umlagen von Organisationen getragen werden sollten. Dies würde uns ermöglichen diese Arbeit langfristig sowohl unabhängig von Projekten weiterzuführen, als auch neue Projekte zu entwickeln und ggf. die notwendigen Eigenmittel aufbringen zu können.

2. Bundesweite Unterstützungsstruktur zum Aufbau und zur Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten und anderen Angeboten der ambulanten beruflichen Eingliederung

Ziel ist es, Integrationsfachdiensten, Werkstätten für Behinderte, Rehabilitationseinrichtungen und Projekten Starthilfe und Unterstützung beim Aufbau und der Weiter-

entwicklung von Angeboten der ambulanten beruflichen Integration bieten zu können. Mit einer qualitativ guten bundesweiten Unterstützungsstruktur kann ein wichtiger Beitrag zur Implementierung von neuen Fachdiensten und Projekten und zur fachlichen Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland geleistet werden. In der nächsten Zeit werden durch die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes viele neue Integrationsfachdienste entstehen und neue Maßnahmen und Dienste zum Übergang aus der Werkstatt für Behinderte geschaffen werden. Für dieses Projekt werden wir in Verbindung mit Qualifizierungs- und Fortbildungsangeboten von IntegrationsberaterInnen einen Antrag beim BMA stellen, der im Beirat für Rehabilitation im November 2000 entschieden werden soll. Wir hoffen, dass dieser Antrag die notwendige Unterstützung im BMA und bei den beteiligten Institutionen finden wird.

3. Berufsbegleitende Qualifizierung und Fortbildung von IntegrationsberaterInnen

Ziel ist es, die notwendige berufsbegleitende Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen bundesweit anbieten zu können und mit Kooperationspartnern weiterzuentwickeln sowie ein weiterführendes Fortbildungsangebot für diesen Bereich aufzubauen. Gerade im Hinblick auf

die Vielzahl von neuen IntegrationsberaterInnen ist dies für die weitere Entwicklung die beste Starthilfe. Der von uns im Rahmen des HORIZON Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ entwickelte Kurs soll unbedingt weiter angeboten, weiterentwickelt und für eine bundesweite Qualifizierungsoffensive für neue Integrationsberater genutzt werden. Wir haben eine Vielzahl von InteressentInnen für einen neuen Durchgang, so dass im Jahr 2001 auf jeden Fall ein neuer Durchgang der Berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen stattfinden soll. Die Konditionen hängen jedoch von entsprechenden Fördermitteln ab. Wir sind in Gesprächen für bestimmte Regionen oder in Kooperation mit bestimmten Organisationen spezielle Durchgänge der Berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen anzubieten. So gibt es Interesse aus Bayern und aus Österreich an einem regionalen Angebot der Berufsbegleitenden Qualifizierung, außerdem ist die Bundesvereinigung Lebenshilfe daran interessiert in Kooperation mit der BAG UB im Rahmen ihres Fortbildungsprogramms einen speziellen Durchgang der Berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen für die Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung anzubieten.

Für die Konzeption, Weiterentwicklung und Durchführung entsprechender berufsbegleitender Qualifizierungen und Fortbildungen haben wir bei der Aktion Mensch einen Impulsförderungsantrag gestellt, der es uns u.a. ermöglichen würde durch eine entsprechende MitarbeiterIn (30 Stundenstelle) diese Arbeit in den nächsten zwei Jahren weiterzuentwickeln. Über den Antrag wird in der nächsten Sitzung des Ausschusses im November 2000 entschieden werden.

Die Fortbildung und Qualifizierung von IntegrationsberaterInnen der neuen Integrationsfachdienste soll außerdem Bestandteil eines Antrages an das BMA für den Beirat für Rehabilitation im November sein.

4. Arbeitsplatzassistentenz

Ziel des Projektes ist, neue Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu entwickeln, die auf langfristige Arbeitsassistentenz angewiesen sind. Durch den ab dem 1.10.2000 im Schwerbehindertengesetz verankerten Rechtsanspruch auf Arbeitsassistentenz ergeben sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis.

Das Projekt Arbeitsassistentenz wird die berufliche Eingliederung und Erschließung neuer Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Arbeitsassistentenzbedarf fördern durch

- Bundesweite Beratung und Information
- Aufbau eines Informationsnetzwerkes von ArbeitsassistentenznutzerInnen
- bundesweite Dokumentation
- Entwicklung und Durchführung von Schulungen
- für behinderte Arbeitssuchende und Arbeitnehmer mit Arbeitsassistentenzbedarf
- und Arbeitsassistenten

Auch für dieses Projekt ist ein Impulsförderungsantrag bei der Aktion Mensch gestellt worden, der im November 2000 entschieden wird und es uns u.a. erlauben würde in den nächsten zwei Jahren zwei MitarbeiterInnen mit Arbeitsassistentenzbedarf mit je einer halben Stelle diesen Bereich aufarbeiten zu lassen. Dieses Projekt soll Bestandteil der bundesweiten „Initiative Arbeitsassistentenz“, eines Projektverbundes von mehreren Projekten zu diesem Thema sein, der in Kooperation mit der Interessensvertretung Selbstbestimmt Leben geplant ist.

5. Beratung und Sensibilisierung von Unternehmen

Ziel dieses Projektes ist es, Unternehmen zu sensibilisieren für behinderte Menschen als Kunden und Arbeitnehmer besser zugänglich zu sein. Im Rahmen des Projektes sollen mit Kooperationspartnern und behinderten Experten Materialien, Schulungsangebote und Aktionen entwickelt werden und ein bundesweites

Forum von Unternehmen für Behinderte (ähnlich dem Employers Forum in Großbritannien) angestoßen werden. Wir waren in einer Arbeitsgruppe maßgeblich an der Vorbereitung eines Forums für Führungskräfte im Rahmen der Airport Academy zum Thema „Neue Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Arbeitnehmer“ der Flughafen Frankfurt AG am 17. August 2000 beteiligt. Die Veranstaltung war ein großer Erfolg und bestätigt unsere Einschätzung, dass die Zeit reif ist für neue Ansätze der Arbeit mit Unternehmen und sich eine kleine Startgruppe von namhaften Unternehmen finden lässt, um ein entsprechendes Unternehmensforum in Deutschland zu starten. Es besteht mit diesem Projekt, unserer Einschätzung nach, die große Chance einen wichtigen Anstoß zur Entwicklung einer neuen Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Arbeitnehmern in wichtigen Unternehmen in Deutschland zu leisten. Es gibt konkrete Gespräche mit Unternehmen und der Aktion Mensch, um ein entsprechendes Projekt als Starthilfe für derartige Aktivitäten in Deutschland zu starten.

Es gibt eine Reihe von Ideen für zukünftige Projekte und Aktivitäten der BAG UB. Wir hoffen sehr auch in den nächsten Jahren gut bundesweite Informations-, Beratungs-, Vernetzungs- und Lobbyarbeit für integrative Wege der beruflichen Eingliederung anbieten zu können und gute Projekte in diesem Bereich durchzuführen. Wir können die Arbeit mit einer professionellen Struktur ab dem 1.1.2001 nur fortsetzen, wenn es uns gelingt mehr Eigenmittel und neue Fördermittel für diese Arbeit zu bekommen. Dazu brauchen wir das Engagement aller. Wir brauchen jetzt die Unterstützung von Initiativen, Integrationsfachdiensten, Behörden, Ministerien und der Politik, um unsere bundesweite Arbeit fortsetzen zu können. Es wäre ein großer Rückschritt, wenn es nächstes Jahr keine hauptamtlichen Mitarbeiter der BAG UB mehr geben würde.

Bundesweite Assistenzkampagne in Kassel gestartet

von Elke Bartz

Am 5. Oktober fand die Auftaktveranstaltung einer bundesweiten Assistenzkampagne in Kassel statt. Ende dieser Serie von Veranstaltungen wird ein internationales Treffen in München Mitte Mai 2001 sein.

Koordiniert wird die Kampagne, an der auch das Forum selbstbestimmter Assistenz behinderter Menschen (ForseA) teilnimmt, von der Interessenvertretung selbstbestimmtes Leben (ISL). In den Räumen der ISL fand als Auftaktveranstaltung eine Pressekonferenz statt, in der den MedienvertreterInnen die Notwendigkeit der Kampagne dargestellt wurde.

Die Geschäftsführerin der ISL, Martina Puschke, erläuterte: „Mit unserer Kampagne wollen wir bundesweit auf die Probleme assistenznehmender Menschen aufmerksam machen. Wir wollen damit zum Einen Öffentlichkeitsinteresse wecken, zum Anderen auch die Solidarität für die Betroffenen einfordern, damit unter anderem die Notwendigkeit von Gesetzesänderungen deutlich wird.“

Uwe Frevert, Vorstandsmitglied der ISL, erklärte den Begriff der Assistenz und die Bedeutung für Menschen, die auf Assistenz, nämlich auf Pflege, aber auch auf alle anderen Unterstützungen bei der Bewältigung des täglichen Lebens, angewiesen sind. Er erläuterte wie Kostenträger (in der Regel Sozialhilfeträger) die Gesetze missbräuchlich anwenden, um behinderten und chronisch kranken Menschen die häufig lebensnotwendigen Leistungen zu verweigern.

Sehr deutlich wurde in den Schilderungen von Betroffenen wie Ulrich Lorey aus Würzburg, Martina Sterken aus Köln, Vincent Onais aus Kassel und Gerlef Gleis aus Ham-

burg, welche Auswirkungen Leistungsverweigerungen auf Gesundheit und Menschenwürde für sie haben. Ebenfalls deutlich war zu erkennen, dass der Umgang der Behörden mit assistenznehmenden Menschen kein regionales, sondern – im Gegenteil – ein bundesweites Phänomen ist.

Elke Bartz, Vorsitzende des ForseA berichtet von anderen Menschen, die teils unproblematisch, teils jedoch erst vor Gericht die Kostenübernahmen für ihre notwendige Assistenz durchsetzen konnten. „Die aktuelle Gesetzgebung lässt durchaus die Kostenübernahme für das Arbeitgebermodell oder andere Formen ambulanter Versorgung zu, wie bundesweit unzählige Beispiele beweisen. Da jedoch der berüchtigte Paragraph 3a des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) in bestimmten Ausnahmesituationen einen Kostenvergleich zulässt, die Behörden ihn jedoch sehr häufig missbräuchlich anwenden, fordern wir eine Änderung dieses Paragraphen. Es kann und darf nicht sein, dass Menschen wegen ihres Assistenzbedarfes zu Kostenfaktoren reduziert, aus der Gesellschaft entfernt und in Anstalten abgeschoben werden. Assistenzbedarf darf nicht mit dem Verlust von Menschenwürde, Menschenrechten und Selbstbestimmung verbunden sein.“

Allein im Auftaktmonat Oktober werden bzw. wurden von verschiedenen Organisationen mehr als 10 Veranstaltungen im gesamten Bundesgebiet durchgeführt. Dazu zählt auch die Podiumsdiskussion des ForseA am 19. Oktober auf der REHACare in Düsseldorf mit dem Thema Qualität und Qualitätssicherung in der Pflege.

Das ForseA plant zurzeit für das Frühjahr eine „Assistenztournee quer durch die Republik“. Organisationen, die eine Veranstaltung im

Rahmen dieser Tournee mit ausrichten wollen, können sich gerne bei der Geschäftsstelle des ForseA melden.

Kontakt:
ForseA e.V.
Nelkenweg 5
74673 Muldingen-Hollenbach,
Tel. 07938 / 515; eMail: info@forsea.de

Weitere Auskünfte über die Assistenzkampagne erteilt:
ISL Kassel
Michael Spörke
Kölnische Straße 99, 34119 Kassel
Tel. 0561 / 7288551
eMail: islkassel@aol.de

Kommentar

Nach Ablauf der Halbzeit der derzeitigen Legislaturperiode habe ich nicht den Eindruck, dass die Koalition in Berlin den zum Teil existenziellen Sorgen assistenznehmender Menschen in unserem Land Rechnung trägt. In dieses Vakuum stoßen die Behörden und drängen freilebende Menschen in Heime, andere Menschen aus Anstalten der Eingliederungshilfe in Pflegeanstalten. In den Ämtern hofft man, dass, wenn die Politik endlich in die Pötte kommt, die Behinderten-Landschaft „bereinigt“ ist. Die Politik wurde bislang vergeblich um Unterstützung im Einzelfall gebeten. Die ISL-Kampagne, an der sich auch das ForseA beteiligt, soll die Öffentlichkeit auf diese Missstände aufmerksam machen. Denn sobald die Ausgrenzung behinderter Menschen gesellschaftsfähig (d.h. allgemein anerkannte Notwendigkeit, „damit der Staat nicht pleite geht“) wird, kennen die Behörden kein Halten mehr.

Gerhard Bartz