impulse

Informationsblatt der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Nr. 12, Juni 1999 **ISSN 1434-2715** **10 DM**

Schwerpunktthema: Neue Entwicklungen - wer steuert wohin?

Welche Entwicklungen zeichnen sich in der Arbeit von Integrationsfachdiensten und im sozialpolitischen Umfeld ab? Wer steuert dabei wohin? Integrationsfachdienste sind mittlerweile fester Bestandteil der sozialpolitischen Diskussion im Bereich der Behindertenpolitik. Eine gesetzliche Regelung der Integrationsfachdienste wird aller Voraussicht nach kommen, die Frage ist nur wann und wie. Die mittlerweile über 175 Integrationsfachdienste in Deutschland haben sich vielerorts als sinnvolles ambulantes Element des Systems der beruflichen Rehabilitation erwiesen. Dies zeigen auch wieder die vielfältigen Berichte in diesen *impulsen*. Neben der notwendigen gesetzlichen Verankerung der Integrationsfachdienste muß in der nächsten Zeit diskutiert werden, welche qualitativen Standards und Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Arbeit von Integrationsfachdiensten notwendig sind. Wir haben in den letzten Monaten unter dem *Motto „Integrationsfachdienste - worauf es ankommt“* innerhalb der BAG UB einen Diskussionsprozeß gestartet zu dem wir alle Beteiligten auf unserer sozialpolitischen Jahrestagung *„Integrationsfachdienste – quo vadis“* vom 29.9.-1.10.1999 in Berlin herzlich einladen.

Die neue Regierung arbeitet eifrig an der Neuregelung des Behindertenrechtes im SGB IX. Die Diskussionspunkte für ein neues SGB IX sind im Mai an die Verbände versandt worden, bis Ende des Jahres soll bereits ein erster Gesetzesentwurf vorliegen. Die vorliegenden Diskussionspunkte zum SGB IX, die wir in diesem Heft dokumentieren, enthalten eine ganze Reihe von sinnvollen Neuregelungen, Vereinheitlichungen und Vereinfachungen durch die Zusammenführung der bisher unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ohne jedoch eine grundlegende Reform des Rehabilitationsrechtes zu beabsichtigen. Ob es der neuen Regierung wirklich gelingt, angesichts der Interessensvielfalt und aktuellen Sparvorgaben ein zukunftsweisendes Rehabilitationsrecht zu entwickeln und dieses Vorhaben in dieser Legislaturperiode umzusetzen, bleibt abzuwarten. Die notwendige gesetzliche Verankerung von Integrationsfachdiensten sollte gegebenenfalls bereits vorher erfolgen. Sie ist aber auch in den vorliegenden Diskussionspunkten zum SGB IX aufgenommen. Dort ist unter Punkt III 22 die Schaffung und Weiterentwicklung zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung (Schwer-) Behinderter zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, z.B. für besonders betroffene (Schwer-) Behinderte - durch qualifizierte Integrationsfachdienste zur Unterstützung der Vermittlung und arbeitsbegleitenden Betreuung vorgesehen. Auch der Übergang aus Werkstätten für Behinderte (WfB) in Betriebe und Verwaltungen des allgemeinen Arbeitsmarktes soll erleichtert und gefördert werden, insbesondere durch den Einsatz entsprechender Fachdienste, übergangsförderliche rechtliche Regelungen und die Überprüfung des Förderinstrumentariums (III 25).

Insgesamt ist im SGB IX eine stärkere Verankerung von integrativen, ambulanten und individuell flexiblen Angeboten notwendig. Der neue Behindertenbeauftragte der Bundesregierung Hermann Haack forderte in seiner Antrittsrede im Bundestag zurecht, daß Menschen mit Behinderungen zukünftig mehr Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Art der Unterstützung ihrer gesellschaftlichen Integration haben müssen, z.B. ob sie die notwendige Arbeitsbegleitung in einer WfB oder durch einen Integrationsfachdienst erhalten wollen. Neue, eine stärkere Selbstbestimmung fördernde, Formen der Finanzierung und Steuerung wie z.B. das persönliche Budget (siehe Artikel in diesem Heft) sollten dabei modellhaft auch für den beruflichen Bereich erprobt werden können.

Wie schwierig zur Zeit noch die Absicherung einer dauerhaft notwendigen Arbeitsassistenz ist, hat die BAG UB als Arbeitgeber in den vergangenen Monaten selbst erlebt (siehe Artikel zum Thema Arbeitsplatzassistenz in diesem Heft). Die Absicherung der notwendigen Arbeitsplatzassistenz wird für Arbeitgeber und behinderte Arbeitnehmerin durch fehlende klare Rechtsvorschriften zum unzumutbaren Verschiebespiel zwischen den verschiedenen Kostenträgern. Zur Zeit kann man keinem Arbeitgeber empfehlen einen Arbeitnehmer einzustellen, der aufgrund seiner Behinderung auf Arbeitsplatzassistenz angewiesen ist. Erforderlich ist ein klarer, individueller Rechtsanspruch auf die behinderungsbedingt notwendige Arbeitsassistenz.

Stefan Doose
Geschäftsführer

Impressum:

impulse

Nr. 12, Juni 1999
ISSN 1434-2715

Herausgeber:

BAG-UB

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 (verantwortlich), Eva-Maria Fehre, Detlev Jähnert, Angelika Thielicke, Jörg Schulz (Layout)
Lektorat: Christoph Mühlbach

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

Namentlich gekennzeichnete Artikel 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

Integrationsfachdienste - Ergebnisse und Erfahrungen
Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf von Menschen mit Lern- oder geistiger Behinderung in Westfalen-Lippe 3
Der Berufsbegleitende Dienst für geistig- und körperbehinderte Menschen im Rheinland - ein Modellprojekt der Rheinischen Hauptfürsorgestelle 11

Wissenschaftliche Begleitung des BMA Modellprojektes Integrationsfachdienste 13

Reihe: BMA Projekte stellen sich vor
Integrationsarbeit in einem Flächenland 14

Schwerpunktthema: Neue Entwicklungen
Diskussionspunkte für ein SGB IX 18
Rede des Behindertenbeauftragten Karl-Hermann Haack 22
Treffen der Integrationsfachdienste des BMA Modellprojektes 25
Regierungserklärung und Koalitionsvereinbarung 26
Unterstützte Beschäftigung - als Bindeglied zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der Eingliederung in die WfB 30
Rehabilitation im Wandel - Ergebnisse des Kongresses der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation 33

Persönliches Budget
Die Selbstbestimmung finanzieren 34

Assistenz am Arbeitsplatz
Ora et Labora 37
Auf dem Wege zur Arbeitsplatzassistenz – Dokumentation des Antragverfahrens 38

Gesetzliche Betreuung als Einstiegshilfe
Gesetzliche Betreuung - Einstiegshilfe in das Arbeitsleben? 41

Arbeitgebernetzwerke
Employer´s Forum on Disability 43

Aus den Regionen
Niedersächsisches Bündnis Unterstützte Beschäftigung in der Offensive 45
Begrüßung zum Niedersächsischen Runden Tisch Unterstütze Beschäftigung 47

Projektvorstellungen
KLABAUTER - Ein Theaterprojekt, in dem behinderte junge Menschen als professionelle Schauspieler arbeiten 48
PaKoM - Integration durch Partnerschaft 50

Neues aus der BAG UB und Europa
EUSE Tagung in Rom 42
Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 42
Die BAG UB Jahrestagung 1999 51

Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf von Menschen mit Lern- oder geistiger Behinderung

Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe

von Barlsen, J.; Bungart, J.; Hohmeier, J.; Mair, H.,
Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung - Universität Münster

Von September 1994 bis April 1995 richtete die Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe sieben Integrationsfachdienste (IFD) zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Lern- und geistigen Behinderungen ein (‚Projekt Integration'). Die Forschungsstelle ‚Unterstützte Beschäftigung' der Universität Münster wurde beauftragt, die Arbeit der Fachdienste über einen Zeitraum von ca. drei Jahren wissenschaftlich zu begleiten. Im Vordergrund der Evaluation standen folgende Fragen:

1. Welche Funktionen übernehmen Integrationsfachdienste im bestehenden Reha-System? Welche Organisationsstrukturen sind für die Wahrnehmung dieser Funktionen zweckdienlich?
2. Welchen Personen wird durch die Unterstützung von Integrationsfachdiensten die Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht? Sind Zusammenhänge von personenbezogenen Merkmalen mit dem Vermittlungserfolg erkennbar?
3. Welche Arbeitsplätze in welchen Arbeitsmarktsektoren kommen für die Zielgruppe bevorzugt in Frage? Welche Strategien eignen sich, um diese Arbeitsplätze zu akquirieren?
4. Welche Methoden und Maßnahmen der Unterstützung sind erfolgversprechend, und welche begleitenden Hilfen sind zwingend erforderlich?

Im folgenden werden als Antworten auf diese Fragen die wichtigsten Forschungsergebnisse systematisch zusammengefaßt.

Die Funktion der Integrationsfachdienste im bestehenden Reha-System

Die Träger sind beauftragt, durch Einrichtung der Integrationsfachdienste Menschen mit einer Lernbehinderung oder einer geistigen Behinderung bei der Eingliederung ins Arbeitsleben und der anschließenden Stabilisierung ihres Arbeitsplatzes behilflich zu sein. Mit Übernahme dieses Auftrags ergänzen sie nicht nur ihr Dienstleistungsspektrum um eine weitere in sich geschlossene Maßnahme. Darüber hinaus übernehmen die Dienste innerhalb der Organisationsstruktur der Träger auch Innovations- und Korrekturfunktionen, die durch die Träger intendiert sind, um neuen Zielorientierungen in ihrer Arbeit - auch in ihren anderen Einrichtungen - zur Durchsetzung zu verhelfen.

So fungiert der IFD bei allen Trägern als Schnittstelle zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Dienste schließen auf diese Weise zum einen eine Versorgungslücke zwischen Qualifizierungsangeboten und Arbeitswelt. Zum anderen initiieren und unterstützen sie durch die Bereitstellung neuer Perspektiven und Wege der beruflichen Eingliederung eine zieloffenere Gestaltung von anderen Förderungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Träger. Darüber hinaus entlasten die IFD andere Abteilungen, indem sie quasi als zentrale Scharnierstelle alle auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gerichteten Aktivitäten bündeln. So hat die WfB eines Trägers ihren Vermittlungsauftrag vollständig an den IFD abgegeben. Bei anderen Trägern überweisen die Mitarbeiter der Förderlehrgänge Absolventen, die nach Abschluß des Lehrgangs auf Unterstützungen angewiesen sind, an die Dienste.

Die Effektivität der Fachdienstarbeit wird dabei maßgeblich durch die Kooperation mit trägereigenen und -fremden Einrichtungen der Behindertenhilfe bestimmt. Als wesentliche Kooperationspartner erwiesen sich Werkstätten für Behinderte, Institutionen, die berufsqualifizierende Maßnahmen durchführen, (mit Einschränkungen) Schulen und andere berufliche oder soziale Reha-Dienste als ‚abgebende Einrichtungen'. Darüber hinaus kooperieren die Dienste mit den Arbeitsämtern und den örtlichen Fürsorgestellen, die zum einen den Fachdiensten Bewerber zuweisen und zum anderen entscheidungsbefugte Verhandlungspartner bei finanziellen und rechtliche Fragen sind. Als Auftraggeber kommt außerdem der Hauptfürsorgestelle eine zentrale Bedeutung zu, insofern sie sowohl bei der Auswahl geeigneter Bewerber als auch im Hinblick auf die Professionalisierung der Fachdienstarbeit Steuerungsfunktionen übernimmt.

Die Träger der sieben IFD verfügten sämtlich bereits vor der Einrichtung der Dienste über Erfahrungen in der Rehabilitation und Integration von Menschen mit Behinderungen. Insgesamt sechs bieten neben den Fachdiensten weitere Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung an. Die Träger unterstützen mit diesen Maßnahmen nicht grundsätzlich alle behinderten Menschen, sondern jeweils eine bestimmte Klientel. Je nach Vernetzung der IFD innerhalb der Einrichtungen der Träger wirkte sich

dieser institutionelle Hintergrund auch auf die Bewerberstruktur der Fachdienste aus: Ihre Klientel entspricht in weiten Teilen derjenigen, die auch sonst durch den Träger unterstützt wird. Wird also angestrebt, durch das Angebot eines IFD für Klienten bestimmter ‚abgebender Einrichtungen' die Chance auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen, scheint es sinnvoll zu sein, den Fachdienst auch organisatorisch möglichst eng an diese Institution anzubinden, um eine gute Kooperation zu ermöglichen. Soll der Dienst jedoch institutionsunabhängig Bewerbern einer bestimmten Region offenstehen, ist eine größere Autonomie des Fachdienstes sinnvoller.

Unterstützte Personen und Vermittlungsergebnisse

Im Erhebungszeitraum wurden von den Fachdiensten 764 Anfragen hinsichtlich einer Unterstützung registriert. 329 Arbeitsuchende (62% Männer und 38% Frauen) wurden nach Prüfung der Zuständigkeit in die Begleitung aufgenommen. In einem Zeitraum von ca. drei Jahren konnten 141 Personen auf den Arbeitsmarkt vermittelt werden; bei 84 Bewerbern wurde der Integrationsversuch vorher abgebrochen. 104 Bewerber befanden sich am Ende des Erhebungszeitraums noch im laufenden Integrationsverfahren.

Hinsichtlich ihrer schulischen und beruflichen Voraussetzungen entspricht die Bewerberschaft im wesentlichen derjenigen anderer bereits evaluierter Integrationsfachdienste: Es wurden mit einem Anteil von 46% überwiegend Personen mit einem Schulabschluß der Schule für Lernbehinderte unterstützt. 30% hatten einen Abschluß der Schule für geistig Behinderte und 17% einen Hauptschulabschluß. 51% waren mehrfachbehindert. Bei 34% lag neben der geistigen Beeinträchtigung eine Körperbehinderung und bei 11% eine Sinnesbehinderung vor. Der Grad der Behinderung variierte zwischen 30% und 100% und betrug durchschnittlich 75%.

Ungewöhnlich hoch sind dagegen die lebenspraktischen Kompetenzen der Bewerber:

- 97 % aller Bewerber sind in der Lage, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen, 53% auch auf unbekannten Strecken.
- Bei 86% der Bewerber ist die örtliche Orientierung innerhalb des eigenen Stadtteils bzw. Ortes uneingeschränkt.
- 85% der Bewerber sind in ihrer zeitlichen Orientierung nicht eingeschränkt.
- 57% der Bewerber können beim alltäglichen Einkauf uneingeschränkt mit Geld umgehen.
- 46% der Bewerber sind in der selbständigen Haushaltsführung nicht eingeschränkt.
- 86% der Bewerber sind in ihrer Körperpflege selbständig.
- 57% der Bewerber sind hinsichtlich ihres Sozialverhaltens unauffällig.

Art und Ausmaß der Behinderung hätten vermuten lassen, daß die Arbeitsuchenden auch in ihren lebenspraktischen Kompetenzen stärker eingeschränkt sind. Es werden demnach aus der Gruppe der Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen von den professionellen Helfern besonders diejenigen als geeignet erachtet, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszuüben, die relativ hohe alltagspraktische Fähigkeiten mitbringen; und diese Personengruppe scheint sich eine solche Tätigkeit auch am ehesten zuzutrauen.

Auch in Bezug auf den beruflichen Status bei Beginn der Begleitung und auf die beruflichen Vorerfahrungen entspricht die unterstützte Klientel in etwa derjenigen anderer IFD: 1/3 der Bewerber war zu Beginn der Begleitung in einer WfB tätig und 1/3 arbeitslos, 20% absolvierten berufsvorbereitende Maßnahmen. Absolventen von Schulen wurden nur in Einzelfällen begleitet; ihr Anteil betrug lediglich 6%. Es gibt allerdings fachdienstspezifische Unterschiede.

29% aller unterstützten Personen hatten bereits Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, und 33% waren im Laufe ihrer beruflichen Biographie in einer WfB tätig gewesen. Die Arbeitserfahrungen korrespondieren mit den Schulabschlüssen der Bewerber: Absolventen der Schule für geistig Behinderte waren signifikant häufiger in einer WfB tätig und hatten seltener Berufserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Trotzdem überrascht zum einen die relativ große Zahl derjenigen aus Schulen für Geistigbehinderte, die bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet oder an einer beruflichen Vorbereitungsmaßnahme teilgenommen haben. Zum anderen ist unter den Bewerbern, die aus einer Werkstatt für Behinderte kommen, der Anteil der Lernbehinderten im Vergleich zur üblichen Klientel der WfB überproportional hoch. Die Ergebnisse deuten darauf hin, daß es sich bei einem großen Teil der Arbeitsuchenden - zumindest hinsichtlich der kognitiven Leistungsfähigkeit - um eine relativ homogene Gruppe im Grenzbereich zwischen Lernbehinderung und geistiger Behinderung handelt. Es sind relativ leistungsstarke Absolventen der Schule für Geistigbehinderte, für die häufig bereits an anderer Stelle schon eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht gezogen wurde, sowie ‚schwache' Lernbehinderte, bei denen die üblichen Qualifizierungsmaßnahmen bislang nicht reichten (und vermutlich nicht reichen werden), um ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen zu können. Weitere bzw. differenziertere leistungs-

Szene aus: „Seltsames Spiel“ - Theaterprojekt-KLABAUTER

bezogene Auswahlkriterien zur Rekrutierung geeigneter Bewerber festzulegen, scheint nicht sinnvoll zu sein. Zwar fanden Arbeitsuchende

- mit geringeren Einschränkungen in lebenspraktischen Kompetenzen,
- mit einem geringeren GdB,
- mit einem qualifizierteren Schulabschluß,
- mit einer Ausbildung,
- mit Berufserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und solche,
- die nicht in einer WfB gearbeitet haben,

etwas häufiger einen Arbeitsplatz als andere Bewerber. Die Zusammenhänge sind jedoch bei weitem nicht so eindeutig, daß sie die Formulierung von Mindestanforderungen rechtfertigen könnten. Solche Generalität beanspruchenden Schwellenwerte oder Standardanforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nach dem Prinzip des ‚kleinsten gemeinsamen Vielfachen’ würden die Identifizierung all derjenigen erschweren oder verhindern, deren Fähigkeiten nicht den festgelegten Kriterien entsprechen oder durch sie nicht erfaßbar sind, die aber durchaus über spezifische Leistungspotentiale verfügen, die sie bei sorgfältiger Auswahl des Arbeitsplatzes und entsprechender Unterstützung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt qualifizieren könnten. Entscheidender ist es, nicht nur die Bewerber, sondern auch die Betriebe und deren verfügbare Arbeitsplätze genau zu kennen. Nur indem bei den Fachdiensten Informationen über beide Seiten zusammenfließen, werden sie in die Lage versetzt, einzelfallbezogen über die Eignung eines bestimmten Arbeitsuchenden für einen bestimmten Arbeitsplatz zu entscheiden.

Beim Abbruch der Integrationsbegleitung stand - neben gesundheitlichen Problemen (31%) und instrumentellen Anforderungen der Tätigkeit (24%) - die persönliche Situation und Zielsetzung der Bewerber im Mittelpunkt (42%). Sie nutzten den Integrationsversuch zur Klärung ihrer grundsätzlichen beruflichen Perspektiven, und viele entschieden sich dann - zumindest vorläufig - für die WfB. Besonders hilfreich war dabei die Erfahrung einer praktischen Erprobung in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Vermittelten arbeiteten zu 86% auf Vollzeitstellen (35 und mehr Wochenstunden), und 60% von ihnen hatten einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Auf 92% der von den unterstützten Arbeitnehmern besetzten Arbeitsplätze wurden Lohnkostenzuschüsse gewährt, aber nur 35% der Arbeitsplätze wurden über die Dauer von 3 Jahren mit den höchstmöglichen Zuschüssen subventioniert. Es wurde nachgewiesen, daß Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Arbeitskollegen um durchschnittlich 140,-DM geringere Löhne beziehen. Der geringere Verdienst ist in allen Branchen festzustellen und kann eher als grundsätzliche Benachteiligung gewertet werden, da in der vorliegenden Untersuchung keine Anhaltspunkte dazu vorliegen, daß Frauen häufiger Tätigkeiten mit geringeren Qualifikationsanforderungen verrichteten. Außerdem waren unterstützte Arbeitnehmerinnen signifikant häufiger in Teilzeitjobs und auf befristeten Stellen beschäftigt als ihre männlichen Kollegen.

Bemerkenswert ist, daß Personen, die vor der Vermittlung durch den IFD bereits Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sammeln konnten, höhere Bruttolöhne erzielten, und zwar unabhängig von der Art der Behinderung. So hatten z.B. im Dienstleistungsbereich geistig Behinderte mit betrieblichen Erfahrungen einen um durchschnittlich ca. 310,- DM höheren Lohn als geistig Behinderte ohne einen entsprechenden Erfahrungshintergrund. Die Kenntnis von Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes scheint somit eine entscheidende Variable für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsprofilen zu sein, womit dann auch eine höhere tarifliche Eingruppierung verbunden ist.

Betriebe und Arbeitsplatzakquisition

Im Erhebungszeitraum haben die Fachdienstmitarbeiter 493 Betriebe besucht, um in einem Gespräch mit dem Personalleiter oder dem Unternehmensleiter selbst das Anliegen

des Fachdienstes zu erläutern und ggf. einen Bewerber vorzustellen. Die branchenspezifische Verteilung der Betriebe entspricht in etwa den Wirtschaftsstrukturen der Einzugsgebiete der Fachdienste. Am häufigsten wurden Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich (33%), dem produzierenden Gewerbe (27%) sowie Handel und Handwerk (21%) um Praktikums- und Arbeitsstellen angefragt. Lediglich Betriebe aus der Land- und Forstwirtschaft wurden im Vergleich zur Wirtschaftsstruktur der Regionen überproportional häufig kontaktiert. 13% der angesprochenen Unternehmen gehören diesem Wirtschaftssektor an, der in NRW nur 2% aller Arbeitsplätze stellt. Der Garten- und Landschaftsbau bietet nach vielfacher Meinung ein Arbeitsumfeld, das den Fähigkeiten und Neigungen geistig behinderter Menschen in besonderer Weise entspricht.

Etwas anders stellt sich die Situation dagegen hinsichtlich der Betriebsgrößen dar: Zwar wurden überwiegend Klein- und Mittelbetriebe (bis 50 Beschäftigte) angesprochen, im Verhältnis zu der Zahl der tatsächlich existierenden Unternehmen sind unter den kontaktierten Betriebe jedoch solche mit mehr als 50 Mitarbeitern deutlich überrepräsentiert.

Vermittlungen erfolgten vor allem in Klein- und Mittelbetriebe im Dienstleistungs- und produzierenden Gewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft. Insgesamt stellten 131 Unternehmen einen oder mehrere Arbeitsuchende ein. Sowohl hinsichtlich der Branchen als auch hinsichtlich der Betriebsgrößen entspricht das Verhältnis der Unternehmen, die Bewerber eingestellt haben, dem aller tatsächlich existierenden Unternehmen in den Einzugsgebieten der Dienste. Zwar wurden im Verhältnis zu allen angesprochenen Betrieben etwas häufiger Bewerber in den Garten- und Landschaftsbau und in kleinere Unternehmen vermittelt, die Zusammenhänge sind jedoch nicht signifikant. Die vorliegenden Ergebnisse liefern demnach keinerlei Hinweise, die es sinnvoll erscheinen lassen, bei der Akquisition von Arbeitsplätzen von der bestehenden Praxis abweichend bestimmten Wirtschaftssektoren oder Betriebsgrößen künftig besondere Präferenzen einzuräumen. Vielmehr erscheint es notwendig, die Aktivitäten möglichst auf das gesamte Spektrum vorhandener Arbeitsplatzanbieter auszurichten, und zwar insbesondere auf die Segmente, in denen sich eine Expansion abzeichnet.

Deutlicher wirkte sich dagegen die allgemeine Arbeitsmarktsituation in den Einzugsgebieten der Fachdienste auf die Akquisitionserfolge aus. In den Regionen mit relativ hoher Arbeitslosigkeit gelang es seltener als in den anderen, einen Betriebsbesuch zu vereinbaren. Hinsichtlich des Verhältnisses von angesprochenen zu einstellenden Betrieben sind dagegen keine regionspezifischen Zusammenhänge feststellbar. Eine ungünstige Arbeitsmarktsituation erschwert somit vor allem den Zugang zu Unternehmen. Gelingt es jedoch, einen Betriebsleiter soweit für das Anliegen des IFD zu interessieren, daß er einem ausführlichen Gespräch zustimmt, beeinflussen andere Faktoren als die Arbeitslosenquote die weiteren Vermittlungschancen. Das heißt: Alle Eingliederungsbemühungen erreichen ihr Ziel nur dann, wenn eine Einstellung für den Unternehmer unter den jeweils gegebenen Arbeitsmarktbedingungen einen Sinn macht. Wo das fraglich erscheint, wirken weder prosoziale Einstellungen noch die Möglichkeit finanzieller Subventionen und sonstiger Unterstützungen als Triebfeder für eine Anstellung. Diese sekundären Motive kommen erst dann zum Tragen, wenn eine betriebliche Verwendung überhaupt möglich erscheint. Darauf deuten auch die Arbeitsverträge hin: Entsprechend dem allgemeinen Trend sind 40% der Beschäftigungsverhältnisse befristet.

In 259 Unternehmen (53% aller angesprochenen Betriebe) konnten entweder Maßnahmen wie Praktika und Probebeschäftigungen durchgeführt werden oder kam es zu einer Einstellung. Dem ‚Erstgespräch' kommt somit im Akquisitionsprozeß eine erhebliche Bedeutung zu. Die Mitarbeiter der IFD entwickelten im Projektverlauf verschiedene Strategien, diese Gespräche zu führen. Als entscheidende Faktoren dafür, ob eine Vermittlung in ein Praktikums- bzw. Arbeitsverhältnis zustande kam, erwiesen sich:

1. welche Ziele mit dem Gespräch verfolgt wurden,

2. ob der Bewerber im Gespräch anwesend war,

3. wie die Fachdienstmitarbeiter argumentierten.

Mit relativ großer Wahrscheinlichkeit (in 32 von 61 Betriebsbesuchen) gelang es, dann einen Arbeitsplatz zu akquirieren, wenn dies von Anfang an im Betriebsgespräch intendiert war. Wurde von vornherein lediglich nach einem Praktikumsplatz gefragt oder war das Gespräch nicht auf einen konkreten Klienten bezogen, war die Wahrscheinlichkeit, daß die angesprochenen Arbeitgeber einen Bewerber einstellten, signifikant geringer. Ähnlich verhielt es sich hinsichtlich der Akquisition von Praktikumsplätzen. Die Erfolgsaussichten waren am höchsten, wenn die Suche nach einem Praktikumsplatz auch Anliegen des Gespräches war. In jedem Fall gilt also: Je konkreter die Nachfrage nach einer Praktikums- oder Arbeitsstelle für einen Bewerber ist, um so eher gelingt die Vermittlung.

Dazu paßt, daß die Teilnahme des Bewerbers am Betriebsgespräch einen - wenn auch leichten - Einfluß auf die Vermittlung eines Praktikumsplatzes hatte. Ein Zusammenhang mit der Vermittlung in Arbeit besteht dagegen nicht. Eine Erklärung hierfür ist, daß die Einstellung i.d.R. erst nach einem Praktikum er-

folgte, in dem der Personal- oder Betriebsleiter sich ein differenziertes Bild vom Klienten machen konnte. Der (erste) Eindruck aus dem Bewerbungsgespräch spielte dann keine Rolle mehr. Ein ähnlicher Zusammenhang besteht mit dem Vorliegen von Bewerbungsunterlagen. Lagen entsprechende Unterlagen vor, erklärten sich Arbeitgeber in der Tendenz häufiger zur Durchführung eines Praktikums oder einer Einstellung bereit. Je konkreter sich also ein Unternehmensleiter bereits im Erstgespräch über einen Bewerber informieren konnte, desto höher war die Wahrscheinlichkeit, daß er sich zu einem Integrationsversuch bereit erklärte.

In den Gesprächen mit den Personal- und Betriebsleitern entwickelten die Fachdienstmitarbeiter verschiedene Argumentationsstrategien. Insgesamt konnten drei ‚Gesprächstypen' identifiziert werden:

- *Gesprächstypus 1:* Es wird sehr umfangreich und vielfältig argumentiert. Der Klient ist in manchen Fällen anwesend, seine spezifischen Fähigkeiten und seine grundsätzliche Arbeitsfähigkeit werden genauso dargestellt wie die Leistungen des Integrationsfachdienstes und die Möglichkeit finanzieller Förderungen. 56% aller Gespräche verliefen nach diesem Muster.

- *Gesprächstypus 2:* Der Klient ist überdurchschnittlich häufig dabei, und seine Fähigkeiten sind das zentrale Thema im Gespräch. Leistungen des Fachdienstes und Fördermöglichkeiten werden eher selten zur Sprache gebracht. 18% aller Gespräche folgten diesem Muster.

- *Gesprächstypus 3:* Bei den Gesprächen dieses Typs handelt es sich um sog. ‚Kaltakquisitionen': Es ist kein Klient anwesend, und das Gespräch bezieht sich i.d.R. auch nicht auf einen konkreten Bewerber. Die Mitarbeiter argumentieren überwiegend mit der grundsätzlichen Arbeitsfähigkeit ihrer Klientel, der Leistungsfähigkeit des Fachdienstes und der Möglichkeit finanzieller Subventionen. 26% der Akquisitionsgespräche verliefen in dieser Art.

Die ermittelten Gesprächstypen korrespondieren mit dem Akquisitionserfolg: Am wenigsten erfolgversprechend ist die Strategie 3 - die ‚Kaltakquisition'. Nur 31% aller Arbeitgeber, mit denen Gespräche nach diesem Muster geführt wurden, stellten Praktikums- oder Arbeitsplätze zur Verfügung; mit Gesprächen nach dem Muster 2, das den Klienten und seine spezifische Leistungsfähigkeit in den Vordergrund stellt, wurden dagegen bei mehr als der Hälfte der Fälle Erfolge erzielt. Noch etwas effektiver scheint es jedoch zu sein, beides - die Qualifikation des Bewerbers und die Leistungen des Fachdienstes bzw. die Fördermöglichkeiten – zu thematisieren. 60% der Gespräche nach dem Muster 1 führten zu einem Praktikums- oder Arbeitsplatz.

Die ermittelten Zusammenhänge sind zwar nicht so eindeutig, daß sie monokausal im Sinne einfacher ‚Wenn-Dann-Beziehungen' interpretiert werden können. Insgesamt weisen sie jedoch darauf hin, daß die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Vermittlung um so größer ist, je besser es den Fachdienstmitarbeitern bereits im Akquisitionsgespräch gelingt, durch differenzierte Informationen über den Bewerber und durch das Angebot geeigneter Maßnahmen die vermuteten und realen Diskrepanzen zwischen den Fähigkeiten des Bewerbers und den Anforderungen des Betriebs auszuräumen oder dies überzeugend in Aussicht zu stellen. Dies scheint am ehesten erreichbar, wenn

- die Intention eines Gesprächs eindeutig ist, es also um die Vermittlung eines konkreten Klienten auf einen Praktikums- oder Arbeitsplatz geht,

- der Arbeitgeber sich durch die Anwesenheit des Klienten und anhand vorhandener Bewerbungsunterlagen ein Bild vom Bewerber machen kann, und

- bereits im ‚Erstgespräch' mit dem Arbeitgeber Hilfen in Aussicht gestellt werden, die auf den Einzelfall zugeschnittene realistische Lösungen für vorhersehbare Probleme erwarten lassen.

Maßnahmen und Methoden der Unterstützung im Eingliederungsprozeß

Der Eingliederungsprozeß erfolgt i.d.R. in 3 Stufen. In einer Vorbereitungsphase werden - häufig in Praktika - Fähigkeiten der Bewerber und Anforderungen vorgesehener Arbeitsplätze untersucht, um zu prüfen, ob sich ein Arbeitsplatz für einen Bewerber eignet und welche Modifikationen des Arbeitsplatzes und Unterstützungen des Bewerbers notwendig sind. In einer zweiten Phase wird der Bewerber durch ein Arbeitstraining am Arbeitsplatz eingearbeitet und erhält ggf. Unterstützungen zur sozialen Integration in den Betrieb. Sobald der unterstützte Arbeitnehmer seine Arbeit selbständig ausüben kann und auch sonst keine Probleme vorkommen und zu erwarten sind, werden in der dritten Phase - der Nachsorge - die Hilfen nach und nach auf evtl. notwendige Krisenintervention reduziert.

Die Fähigkeits- und Anforderungsanalyse

Im Vergleich mit den Institutionen, die überbet riebliche berufsqualifizierende Maßnahmen durchführen, sind die Möglichkeiten der Integrationsfachdienste, valide Informationen über die Kompetenzen und behinderungsbedingten Einschränkungen ihrer Bewerber zu erhalten, deutlich begrenzt. Erstere erleben ihre Klienten meist - allerdings außerhalb normaler betrieblicher Realitäten -

über einen längeren Zeitraum in verschiedenen und veränderbaren Arbeitszusammenhängen und können so nach und nach einen umfassenden Eindruck über deren Leistungspotentiale und –schwankungen, ihre Entwicklungsmöglichkeiten und ihre Motivation gewinnen. IFD stehen dagegen vor dem Problem, sich in relativ kurzer Zeit und in der Mehrzahl der Fälle ohne solche außerbetrieblichen Arbeitserprobungen einen Eindruck über die Arbeitsfähigkeit ihrer Bewerber verschaffen zu müssen, der ausreicht, um zumindest ein Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt initiieren zu können, das nicht von vornherein zum Scheitern verurteilt ist. Insofern ist verständlich, weshalb auf Seiten der Integrationsfachdienste ein dringender Bedarf an verläßlichen ‚diagnostischen' Verfahren besteht, um sowohl bewerber- als auch arbeitsplatzspezifische Merkmalprofile zu erheben und zur Passung zu bringen. Die Hauptfürsorgestelle veranlaßte daher zu Beginn des Projekts die Schulung der Fachdienstmitarbeiter in der Anwendung des Profilvergleichsverfahrens MELBA (BMA 1997), das bereits andernorts zur Beurteilung arbeitsrelevanter Fähigkeiten geistig behinderter Menschen eingesetzt wurde.

In der wissenschaftlichen Begleitung sollte geprüft werden, inwieweit sich das Verfahren als diagnostisches Instrumentarium für die Arbeit von IFD eignet. Dazu wurden die Fachdienstmitarbeiter in 3 Untersuchungsgruppen aufgeteilt, die auf verschiedene Weise Fähigkeits- und Anforderungsprofile erhoben: Eine erste Gruppe wandte das Verfahren bei jedem Bewerber und jedem Arbeitsplatz vollständig an. Eine zweite Gruppe setzte das Verfahren flexibel ein, d.h. sie entschieden fallbezogen, welche Merkmale in welchem Umfang überprüft werden sollten. Eine dritte Gruppe setzte das Verfahren nicht ein, sondern entwikkelte eigene Beurteilungsraster.

Insgesamt waren nur geringe Unterschiede zwischen den Gruppen festzustellen. Alle Phasen der Begleitung dauerten jedoch in der Gruppe, die MELBA flexibel einsetzte, am kürzesten. Die Daten liefern demnach keine Hinweise dafür, daß durch den konsequenten Einsatz eines Profilvergleichsverfahrens die Entscheidungssicherheit bei Plazierungen zu erhöhen ist.

Die Ergebnisse erscheinen plausibel: Die Mitarbeiter, die die Möglichkeit nutzten, zwar auf ein differenziertes Beurteilungsraster zurückzugreifen, dieses jedoch flexibel und im Sinne eines Screeningverfahrens zur - eher groben - Orientierung einsetzten, arbeiteten hinsichtlich der Betreuungsdauer am ökonomischsten. Demnach ist es weder sinnvoll, völlig auf explizit formulierte Bewertungskriterien zu verzichten und jede Vermittlung als nicht vergleichbaren Einzelfall zu betrachten, noch erhöht es die Effektivität, wenn mit Hilfe eines standardisierten - und damit starren - Beurteilungsverfahrens die Spezifika und die zu erwartenden Probleme aller Vermittlungsfälle auf die gleiche Weise erfaßt werden. Ein solches Vorgehen birgt zum einen die Gefahr in sich, daß durch die allumfassende Abklärung einer möglichen Passung zwischen Fähigkeiten und Anforderungen der Blick von den im individuellen Fall relevanten Problemen abgelenkt wird, die sich etwa durch die Rahmenbedingungen eines Eingliederungsversuches (z.B. durch ein eher hemmendes als förderndes soziales Umfeld, durch Vorurteile und Berührungsängste auf Seiten der Kollegen) ergeben. Zum anderen ist zu befürchten, daß die Entwicklungspotentiale und Kompensationsmöglichkeiten der Bewerber ebenso wie die Anpassungsbereitschaft der Betriebe außer acht gelassen werden und so den Bewerbern bestimmte Tätigkeiten aufgrund einer - vermeintlichen - Diskrepanz zwischen Anforderungen und Fähigkeiten von vornherein nicht zugetraut werden. Letztendlich vermögen noch so umfangreiche Analyseinstrumente dem Bedürfnis der Fachdienste, Plazierungsentscheidungen objektivierbar zu machen, nicht zu genügen. Im Gegenteil: Je aufwendiger und standardisierter ein diagnostisches Verfahren ist, desto eher besteht die Gefahr, daß es den konzeptionellen Grundlagen der IFD zuwider läuft und kontraproduktiv wirkt. Je größer nämlich – wie die Ergebnisse vorliegender Untersuchung belegen - der zeitliche und instrumentelle Aufwand einer Diagnostik im Vorfeld einer Vermittlung ist, desto eher verhindert oder verzögert sie den eigentlich zentralen Schritt - den der Plazierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Qualifizierende und begleitende Maßnahmen

Die Fachdienstmitarbeiter in ‚Projekt Integration' verfolgen im gesamten Prozeß der Passung von Anforderungen und Fähigkeiten einen arbeitsmarkt- bzw. betriebsnahen methodischen Ansatz. In der Vorbereitung und Qualifizierung der Bewerber orientieren sich die IFD-Mitarbeiter eng an dem Prinzip ‚erst plazieren, dann qualifizieren'. Dabei konnte die zentrale Schlüsselstellung betrieblicher Praktika - zu 71% Vollzeitpraktika - nachgewiesen werden. Sie wurden i.d.R. in jenen Branchen durchgeführt, in denen später auch die vermittelten Bewerber beschäftigt waren, und 82% der Vermittelten absolvierten in jenem Betrieb ein Praktikum, mit dem sie dann auch einen Arbeitsvertrag abschlossen. Dabei scheint das erste Praktikum einen zentralen Platz im Prozeß der Passung von Anforderungen und Fähigkeiten einzunehmen: Zum Ende kann eine relativ genaue Entscheidung darüber getroffen werden, ob a) eine betriebliche Integration erfolgversprechend erscheint und b) weitere Praktika die Chancen einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen.

Dies setzt voraus, daß Praktika, die sowohl diagnostische als auch qua-

Szene aus: „Seltsames Spiel“ - Theaterprojekt-KLABAUTER

lifizierende Funktionen erfüllen, intensiv begleitet werden. Die Zielsetzungen in den Praktika mit überwiegend qualifizierendem Aspekt bezogen sich vor allem auf die ‚Arbeitsausführung’ (94%) und die ‚sozialen Kompetenzen’ (43%); die Zielsetzungen, die sich auf die Bereiche ‚Gesundheit’ (14%), ‚kognitive Kompetenz’ (9%) und ‚Motivation’ (6%) bezogen, waren eher auf die Beantwortung diagnostischer Fragestellungen ausgerichtet. Es ist entscheidend bei der Durchführung der Praktika, auftretende Probleme - sowohl auf Seiten des Praktikanten als auch des Betriebes – frühzeitig wahrzunehmen und auf sie angemessen und rechtzeitig zu reagieren. Insgesamt standen im ‘Projekt Integration’ Probleme bei der ‚Arbeitsausführung’ (66%) und der ‚sozialen Integration’ (44%) im Vordergrund, allerdings wurden in ca. jedem vierten Praktikum auch die Bereiche ‚kognitive Kompetenz’ (26%) und ‚Gesundheit’ (23%) genannt. Auch bei Anlerntätigkeiten muß somit - zumindest teilweise - mit Einarbeitungsschwierigkeiten aufgrund kognitiver Überforderungen gerechnet werden. Ebenso dürfen gesundheitliche Probleme, die z.T. bereits vorher bestanden oder aus der neuartigen Arbeitsbelastung resultieren, nicht unterschätzt werden.

An der Begleitung und Einarbeitung im Betrieb waren in 62% der Praktika Betriebsangehörige direkt beteiligt, was als Hinweis auf innerbetriebliche Unterstützungspotentiale gewertet werden kann. Die IFD-Mitarbeiter übernahmen dann schwerpunktmäßig die Einarbeitung, wenn eine umfangreichere Form der Anleitung, wie die ‚Mitarbeit am Arbeitsplatz’, notwendig erschien oder wenn aufgrund von Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen eine erneute Einarbeitung erforderlich wurde. In letzterem Fall wurden zunehmend externe Arbeitstrainer eingesetzt. Die zentrale Bedeutung der mittleren betrieblichen Leitungsebene und der Einbindung des unterstützten Arbeitnehmers in ein Team - sowohl für die Einarbeitung als auch für die längerfristige betriebliche Integration - konnte beispielhaft aufgezeigt werden.

Der Prozeß der Passung beinhaltet auch Veränderung auf Seiten der Betriebe und ihrer Anforderungen. Ob entsprechende Möglichkeiten bestehen, sollte deshalb bereits bei der Akquisition von Betrieben grundsätzlich geklärt werden. Wie diese gestaltet sind und inwieweit diese zu verändern sind, wird mit Beginn der betrieblichen Erprobung - i.d.R. im Praktikum - zunehmend konkreter und wurde im vorliegenden Bericht vor allem unter den Stichworten ‚Arbeitsplatzanpassungen’ und ‚innerbetriebliche Unterstützungen’ (natural supports) dargestellt. Arbeitsplatzanpassungen wurden bei 45% der unterstützten Arbeitnehmer vorgenommen und finden sich in allen Arbeitsbereichen und Branchen gleichermaßen wieder. Auch in Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten sind also durchaus Änderungspotentiale vorhanden. Die Anpassungen von Arbeitsplätzen stellten i.d.R. Reduzierungen der Arbeitsplatzanforderungen dar und betrafen überwiegend Änderungen der Arbeitsinhalte (44%). Zum einen erfolgte eine Zusammensetzung des neuen Tätigkeitsfeldes aus verschiedenen (einfachen) Tätigkeiten. Zum anderen bezogen sich die Änderungen auf die Auslagerung überfordernder Tätigkeiten; dies betraf aufgrund der Zielgruppe im ‚Projekt Integration’ erwartungsgemäß vor allem Tätigkeiten mit höheren kognitiven Anforderungen. Innerbetriebliche Unterstützungen wurden für 60% der unterstützten Arbeitnehmer vor allem zur Verrichtung der Arbeit vereinbart (68%), hauptsächlich mit einzelnen Kollegen (31%) oder dem direkten Vorgesetzten (43%). Sowohl bei der Initiierung von Arbeitsplatzanpassungen als auch von innerbetrieblichen Unterstützungen unterschieden sich die IFD signifikant voneinander. Die Ergebnisse lassen vermuten, daß dies weniger durch die jeweilige Bewerber- und Betriebsstruktur bedingt war, sondern vielmehr auf die unterschiedliche Nutzung beider ‚Instrumentarien’ durch die IFD-Mitarbeiter zurückzuführen ist.

Neben den innerbetrieblichen Unterstützungen wurden von den IFD-Mitarbeitern auch Unterstützungen aus dem sozialen Umfeld der Bewerber ermittelt und initiiert. Die emotionalen, instrumentellen und orientierenden Hilfen wurden zu relativ gleichen Anteilen von Personen aus dem privaten Umfeld, vor allem aus der Herkunftsfamilie (38%), und von professionellen Helfern, vor allem aus dem betreuten Wohnen (21%), geleistet. Am häufigsten wurden in-

strumentelle Hilfen im Bereich Arbeit (30%) und im privaten Alltag (25%) vereinbart. Dadurch konnten die IFD-Mitarbeiter in wichtigen Bereichen entlastet und die betrieblichen Maßnahmen durch flankierende Hilfen wesentlich unterstützt werden. Von besonderer Relevanz ist aber das Ergebnis, daß Bewerber, deren Bezugspersonen aus dem sozialen Umfeld positive Erwartungen über den Integrationserfolg äußerten, signifikant häufiger unter den Vermittelten waren. Offensichtlich wurde hiermit eine Unterstützungsleistung erfaßt, die sich nicht in den konkreten Vereinbarungen widerspiegelt, sondern eher latent vorhanden ist.

Ist der von den IFD-Mitarbeitern geleistete Unterstützungsaufwand im Praktikum besonders hoch, so nimmt er nach Abschluß eines Arbeitsvertrages sowohl insgesamt als auch im Betrieb sukzessive ab. Trotzdem ist auch dann eine relative Nähe zum Betrieb von entscheidender Bedeutung, um u.a. einen erneuten Einarbeitungsbedarf, z.B. aufgrund der in der vorliegenden Untersuchung von einigen Betrieben mittelfristig erwarteten Erweiterung des Tätigkeitsspektrums, oder auch um Krisensituationen rechtzeitig wahrnehmen und entgegensteuern zu können. Umfangreichere Krisen traten im Verlauf der betrieblichen Integration bei 37% der unterstützten Arbeitnehmer auf. Die Art der Krisen verdeutlicht, daß zum einen die soziale Eingliederung im Betrieb nicht in jedem Fall gleichzeitig mit der Einarbeitung in die Tätigkeit abgeschlossen war. Zum anderen zeigt sie, daß die Auswirkungen der Umstellungen im Bereich Arbeit, die mit der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbunden sein können, auf die Gesundheit und private Lebenssituation mancher Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssen. Außerdem stellten die IFD-Mitarbeiter fest, daß sich die unterstützten Arbeitnehmer durch gleichzeitige Veränderungen in den Bereichen Arbeit und Wohnen oftmals überforderten. Zwar boten die IFD-Mitarbeiter nur ausnahmsweise selbst Unterstützungen in privaten Lebensbereichen an. Sie kooperierten in diesem Aufgabenfeld aber eng mit relevanten Einrichtungen - vor allem des betreuten Wohnens -, und sie übernahmen innerhalb dieses Kooperationsnetzwerkes, bezogen auf das Thema Arbeit, zunehmend die Funktion einer ‚Schaltstelle'.

Die Vielfalt der von den IFD-Mitarbeitern insgesamt initiierten vorbereitenden Maßnahmen sowie deren variable Gestaltung im Einzelfall, belegen die grundsätzlich flexible und individuelle Ausrichtung im Arbeitsansatz der IFD-Mitarbeiter. So wurden z.B. auch überbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, die vor allem zur näheren Bestimmung des Fähigkeitsprofils herangezogen wurden und der Orientierung der Bewerber dienten. Außerdem absolvierten z.B. die WfB-Beschäftigten durchschnittlich mehr und längere Praktika als die arbeitslosen Bewerber. Trotzdem muß die im Vergleich zu den Arbeitslosen geringere Vermittlungsquote der WfB-Beschäftigten auch kritisch hinterfragt werden. Es ist zu prüfen, ob die Vorbereitungsphase von Bewerbern aus der WfB, z.B. durch mehr und längere Praktika, durch eine engere Kooperation zwischen IFD und WfB oder durch eine gezieltere Orientierungsphase vor der betrieblichen Erprobung, nicht teilweise anders strukturiert werden sollte. Daneben gestaltete sich die Begleitung von Schülern und Schulabsolventen als besonders schwierig. Der Unterstützungsaufwand war im Vergleich zu den anderen Bewerbern bedeutend höher. Die für eine betriebliche Integration relevanten Schlüsselqualifikationen der Absolventen waren oftmals unzureichend, und die betrieblichen Erprobungsphasen erwiesen sich als zu kurz. In der Konsequenz ist vor allem eine Umstellung schulischer Curricula zu fordern, die sich stärker an den nachschulischen Anforderungen zu orientieren haben. Ferner sollten Schulabsolventen - unabhängig von einem ‚training on the job' - Möglichkeiten einer (Höher-)Qualifizierung offengehalten werden.

Insgesamt ist festzustellen, daß die Arbeit der IFD in einem ‚Spannungsverhältnis' zwischen den Leitzielen ‚Rehabilitation' und ‚Normalisierung' steht. Die Fachdienstmitarbeiter sind in ihrer Praxis auf der einen Seite konfrontiert mit einem etablierten und hochspezialisierten Rehabilitationssystem, welches sich institutionell weitgehend in Sondereinrichtungen manifestiert. Auf der anderen Seite steht die übergeordnete Zielsetzung der Fachdienste zur Integration von Menschen mit Behinderung in Arbeit und damit letztendlich in die Gesellschaft. Für die Arbeit von IFD ist deshalb die Bewältigung dieses konzeptionell und institutionell unumgänglichen Spannungsverhältnisses von zentraler Bedeutung. Seine differenzierte Thematisierung und Bearbeitung, d.h. die kompetente Ausbalancierung des Spannungsverhältnisses im Einzelfall - ohne gegenläufige Tendenzen im eigenen Team und bei anderen zu leugnen oder zu überspielen - hat weitreichende Auswirkungen auf die Fachdienstarbeit, auf die Arbeitsbeziehungen mit den Bewerbern sowie auf die Kooperationsbeziehungen mit anderen Institutionen und mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ebenso werden bestimmte Probleme und Aufgaben, die sich dem IFD stellen, erst auf dem Hintergrund dieses Spannungsverhältnisses erkannt bzw. verständlich. Bei der weiteren Professionalisierung der Fachdienstarbeit sollten die Auswirkungen dieses Spannungsverhältnisses aufgegriffen und der Umgang mit ihnen diskutiert und erprobt werden.

Der Bericht ist erhältlich beim:

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
Hauptfürsorgestelle
Warendorfer Str. 26, 48145 Münster

Der Berufsbegleitende Dienst für geistig- und körperbehinderte Menschen im Rheinland - ein Modellprojekt der Rheinischen Hauptfürsorgestelle

von Dieter Schartmann, Landschaftsverband Rheinland - Hauptfürsorgestelle

Die Hauptfürsorgestelle Köln des Landschaftsverbandes Rheinland hat im Januar 1995 einen Berufsbegleitenden Dienst (BBD) als Modellprojekt zur beruflichen Integration geistig- und körperbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingerichtet. Das Modellprojekt hat eine Laufzeit von 5 Jahren und wird zu 100% aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Dieser Artikel hat die Zielsetzung, das Modellprojekt einer breiteren Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen und ausgewählte Erkenntnisse chronologisch - aus dem Modellverlauf - vorzustellen.

I

In einer Pilotphase wurden im Jahre 1995 an zwei Standorten im Rheinland - in Mönchengladbach und in Leverkusen - die Arbeit mit insgesamt 8 IntegrationsbegleiterInnen aufgenommen. Seit 1996 arbeiten an 8 Dienststandorten flächendeckend im gesamten Rheinland 20 IntegrationsbegleiterInnen.

Der Titel des Modellprojektes lautet „Übergänge von der Sonderschule/ WfB in das Erwerbsleben“. Mit der Wahl dieses Titel wird die ursprüngliche Intention des Projektes deutlich: nämlich sowohl Sonderschülern von Geistig- oder Körperbehindertenschulen als auch WfB-Mitarbeitern eine Alternative zur Arbeit in der Werkstatt für Behinderte anzubieten.

Sehr schnell ergab sich jedoch im 2. Jahr des Modellversuchs (1996) die Notwendigkeit, die Zielgruppen des BBD zu erweitern: zum einen wurde deutlich, daß rein quantitativ das Klientenaufkommen an Sonderschulen überschätzt wurde: die Behinderungen der an den Sonderschulen für Geistig- bzw. für Körperbehinderte unterrichteten Schülerinnen und Schüler waren häufig so stark ausgeprägt, daß eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem vorhandenen Instrumentarium (Arbeitsplatzeinrichtung durch die Hauptfürsorgestelle/ Lohnkostenzuschüsse durch das Arbeitsamt) nur für eine geringe Zahl der Schüler möglich erschien; zum anderen zeigte sich auch bei zwei weiteren Zielgruppen ein hohes Maß an Unterstützungsbedarf: nämlich bei arbeitslosen geistig- und körperbehinderten Menschen sowie in Arbeit stehenden geistig- und körperbehinderten Menschen.

Somit arbeitet der BBD im Rheinland seit 1996 mit insgesamt vier Klientenzielgruppen:

a) geistig- und/oder körperbehinderten Schülerinnen und Schüler, um den Übergang Schule - Berufsleben zu begleiten;

b) Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte, um mit ihnen gemeinsam den passenden Arbeitsort zu finden (WfB vs. Allgemeiner Arbeitsmarkt);

c) arbeitslosen behinderten Menschen, um einen fähigkeitsgerechten Arbeitsplatz zu finden, und

d) in Arbeit stehenden geistig- und/ oder körperbehinderten Menschen, um bereits bestehende Arbeitsverhältnisse durch psychosoziale oder arbeitspädagogische Maßnahmen zu sichern.

Bei allen Zielgruppen ist es jedoch Voraussetzung für die weitergehende Betreuung, daß neben dem Vorhandensein formaler Eingangskriterien, wie z.B. dem Schwerbehindertenausweis, regionaler und behinderungsspezifischer Zuständigkeit - eine prinzipielle Vermittlungs- und Erwerbsfähigkeit vorliegt. Angesprochen werden soll somit eine Zielgruppe, die sich in ihren arbeitsbezogenen Fähigkeiten oberhalb der Anforderungen befinden, die normalerweise in einer Werkstatt für Behinderte gestellt werden, die aber ohne pädagogische Begleitung und - anfänglich auch intensive - Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt überfordert wären (vgl. auch Ernst 1998, 156). Diesem Personenkreis soll durch den Berufsbegleitenden Dienst eine Alternative zur Werkstatt für Behinderte bzw. zur Arbeitslosigkeit offeriert werden. Es geht also keineswegs darum, mit jedem behinderten Menschen - unabhängig von seinen Fähigkeiten - Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen, sondern in Ergänzung zum Angebot der WfB mit dem oben angegebenen Personenkreis tätig zu werden. Nach einer Einschätzung der Universität - Gesamthochschule Siegen treffen diese Voraussetzungen allein für ca. 20% der geistig behinderten Werkstattmitarbeiter zu (LWL 1994, 145), für Österreich geben sogar Werkstattleiter 12% der in Werkstätten beschäftigten als in diesem Sinne vermittlungsfähig an (Schabmann & Klicpera 1997, 7).

Für den BBD bedeutet dies, daß sich an die Zuständigkeitsprüfung (s.o.) eine intensive Phase der Fähigkeitsabklärung anschließt mit dem Ziel, die vorhandenen Fähigkeiten des

behinderten Menschen mit ihm gemeinsam herauszuarbeiten, Förderpotentiale zu entdecken und einen individuellen Integrationsplan gemeinsam zu entwickeln und umzusetzen.

Entsprechend ist auch die Konzeption des Modellprojektes angelegt. Nach der Plazierung eines behinderten Menschen in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes findet zwar häufig ein Arbeitstraining am Arbeitsplatz statt; dieses wird jedoch in der Regel vom BBD selber durchgeführt - und nicht von einem beauftragten, externen Arbeitstrainer. Dies hat zwangsläufig zur Folge, daß die Betreuungszeiten am Arbeitsplatz relativ schnell wieder reduziert werden müssen, um auch den übrigen zu begleitenden Klienten Zeitressourcen zur Verfügung stellen zu können. In - seltenen und begründeten - Ausnahmefällen ist jedoch auch ein längerfristiges Arbeitstraining durch externe, firmenfremde Arbeitstrainer in enger Abstimmung mit dem zuständigen BBD möglich.

II

Im Jahre 1997 ließ die Hauptfürsorgestelle Köln eine flächendeckende Betriebsbefragung im Rheinland durchführen (vgl. im folgenden LVR 1988). Das infas-Institut (Bonn) hat die Befragung in Absprache mit der Hauptfürsorgestelle konzipiert, durchgeführt und ausgewertet. Insgesamt wurden 515 Betriebe in die Analyse einbezogen. Fragestellungen der Betriebsbefragung waren unter anderem:

1. Welche Dienstleistungen erwarten Betriebe von einem Berufsbegleitenden Dienst?

2. Welche Erfahrungen haben Betriebe mit geistig- und körperbehinderten Menschen gemacht? Welchen Klienten werden durch die Betriebe Integrationschancen eingeräumt?

Zu 1) Die Betriebe, mit denen der Berufsbegleitende Dienst im Rheinland zusammengearbeitet hat, zeigen deutliche Erwartungshaltungen gegenüber dem BBD. Die Bereitschaft, schwerbehinderte Menschen in ihren Betrieb einzustellen, machen die befragten Funktionsträger vor allem von zwei Bedingungen abhängig: zum einen ist ihnen die paßgenaue Besetzung des Arbeitsplatzes sehr wichtig, zum anderen aber auch die Einarbeitung (das Training) am Arbeitsplatz.

Diese beiden Eingangsbedingungen stellen gleichzeitig die beiden inhaltlichen Schwerpunkte des Aufgabenprofils des BBD dar: auf der Basis der oben beschriebenen Fähigkeitsdiagnostik wird ein Abgleich mit den vorhandenen Anforderungen des Arbeitsplatzes vorgenommen, so daß Betriebe davon ausgehen können, vom BBD eine differenzierte Analyse bezüglich der Paßgenauigkeit zu erhalten - gegebenenfalls mit Vorschlägen zur Modifikation der Anforderungsstruktur beziehungsweise mit Hinweisen zur behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Vor diesem Hintergrund wird dann ein individuelles Trainingsprogramm zwischen Arbeitgeber, behinderten Menschen und dem BBD abgesprochen.

Die beiden genannten Einstellungsvoraussetzungen aus Sicht der Betriebe (Paßgenauigkeit und Einarbeitung) sind zwei Dienstleistungsangebote des BBD, die den Bedürfnissen der Betriebe sehr genau entsprechen und somit auch die Relevanz des BBD im System der beruflichen Integration eindeutig belegen.

Zu 2) Die Ansprechpartner in den Betrieben wurden nach ihren Erfahrungen mit der Beschäftigung geistig- und körperbehinderter Menschen gefragt. Es zeigte sich, daß mit körperbehinderten Menschen überwiegend positive Erfahrungen gemacht wurden; dies betraf nicht nur die Beziehungen zu Kollegen und den Kommunikationsstil, sondern auch „harte betriebswirtschaftliche Faktoren“ wie die Leistungsfähigkeit oder die Einsetzbarkeit in Gruppen. Zudem sind die betrieblichen Einsatzmöglichkeiten in dieser Personengruppe recht variabel, was mit der relativen Heterogenität der Fähigkeitsstruktur körperbehinderter Menschen zu erklären ist. Dementsprechend weisen die Betriebe körperbehinderten Menschen - wenn der Arbeitsplatz entsprechend technisch ausgestattet wird und finanzielle Fördermöglichkeiten gegeben sind - die größten Integrationschancen zu.

Szene aus: „Seltsames Spiel“ - Theaterprojekt-KLABAUTER

Mit der Beschäftigung geistig behinderter Mitarbeiter wurden unterschiedliche Erfahrungen gemacht: positiv wurden von den Betrieben die kollegialen Beziehungen zu nicht behinderten Menschen, die Auswirkungen auf das Betriebsklima, den Krankenstand und - zu immerhin noch 65% - die Qualität der Leistung bewertet. Als überwiegend negativ wurden - erwartungsgemäß - die flexible Einsetzbarkeit und die Weiterbildungsfähigkeit eingeschätzt. Diese Aussagen werden durch das Einsatzprofil von geistig behinderten Menschen in den Betrieben gestützt: diese Personengruppe wird überwiegend in den Bereichen „Fertigung, Produktion, Montage“, „Materialwirtschaft, Lager, Versand“ und „Kantine, Wirtschaftsbetrieb“ eingesetzt. Diesem relativ eingeschränkten Einsatzprofil entsprechen die Integrationschancen, die geistig behinderten Menschen von Arbeitgebern eingeräumt werden: hier ist es vor allem der Ausprägungsgrad der Behinderung, von dem die Integrationsmöglichkeiten abhängig sind. Während 30% der Arbeitgeber Menschen mit einer leichten geistigen Behinderung bei technischer und finanzieller Unterstützung Arbeitsmarktchancen einräumen, sind dies bei Menschen mit schwerer geistiger Behinderung nur 4%.

Insgesamt bestätigt die Betriebsbefragung die konzeptionellen Vorgaben der Hauptfürsorgestelle: auch von Seiten der Arbeitgeber werden zum einen differenzierte Aussagen über die potentielle Paßgenauigkeit von Mensch und Arbeitsplatz erwartet (d.h. es besteht Bedarf an einer detaillierten Fähigkeitsdiagnostik), andererseits dürfen nach Ansicht der Betriebe die Auswirkungen der Behinderung nicht besonders gravierend sein, wenn die berufliche Integration eine realistische Chance sein soll.

III

Im Jahre 1998 wurde eine erste Auswertung der Klientendaten auf struktureller Basis vorgenommen. Auch diese Auswertung wurde vom Sozialforschungsinstitut infas im Auftrag der Hauptfürsorgestelle durchgeführt. An dieser Stelle soll nur auf einen Punkt eingegangen werden. Es hat sich gezeigt, daß der direkte Übergang von der Sonderschule in den allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich leichter gelingt als der Übergang von der Werkstatt für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt. So fanden 66% aller vom BBD betreuten Sonderschüler eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Übergangsquote von der WfB in den allgemeinen Arbeitsmarkt fiel hingegen wesentlich geringer aus. Auf die Begründungen dafür, die sicherlich sehr differenziert herausgearbeitet werden müßten, kann im Rahmen dieses Artikels nicht eingegangen werden.

Das Jahr 1999 ist das letzte Jahr des Modellprojektes. Es wird in diesem Jahr darum gehen, das Projekt in die Regelfinanzierung zu überführen, um die kontinuierliche Begleitung geistig- und körperbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Literatur:

Ernst, K. F. (1998). Integrationsfachdienste für besonders betroffene Schwerbehinderte - eine Zwischenbilanz aus Sicht der Hauptfürsorgestellen; IN: Behindertenrecht, 37, 155-160 Landschaftsverband Rheinland (LVR) (Hg.) (1998): Übergang von der Sonderschule/WfB in das Erwerbsleben, 3. Zwischenbericht (Betriebsbefragung), Köln [Dieser Bericht ist kostenlos erhältlich bei: Landschaftsverband Rheinland - Hauptfürsorgestelle - Berufsbegleitender Fachdienst, 50679 Köln]

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) (Hg.) (1994): Kriterien zur Verbesserung der Entscheidungssicherheit bei der Eingliederung Behinderter in Werkstätten für Behinderte oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Münster

Schabmann, A.; Klicpera, C. (1997): Welche Berufe üben Menschen mit geistiger Behinderung am offenen Arbeitsmarkt aus? Erfahrungen von Experten und Betroffenen in Österreich; IN: Geistige Behinderung, 36, 5-12

Wissenschaftliche Begleitung des Modellprojektes Integrationsfachdienste

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat den Auftrag zur wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte „Integrationsfachdienste zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben“ an die Fakultät für Sonderpädagogik der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg-Reutlingen in Baden-Württemberg vergeben. Das Forschungsprojekt hat den Titel „Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland - Wissenschaftliche Untersuchung zur Arbeit der Modellprojekte in 16 Bundesländern“ und wird unter der Leitung von Prof. Dr. Rainer Trost von zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern in der Zeit vom 1.Juli 1999 bis zum 31. März 2002 durchgeführt.

Kontaktadresse:
Prof. Dr. Rainer Trost
Fakultät für Sonderpädagogik
Postfach 2344
72713 Reutlingen
Tel.: 07121 / 271-275

Integrationsarbeit in einem Flächenland

Die ISB gGmbH ist Träger des BMA-Modellprojektes im Land Brandenburg

Dienste zur beruflichen Integration haben hier noch keine Tradition

von Dr. Margot Ney, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der ISB gGmbH[1] und Projektleiterin des IFD Brandenburg

„Wieder ein neuer Dienst für Behinderte?“, „Da gab es mal einen IVD oder so ähnlich, der...“ - Gutes schien er nicht getan zu haben, eher hatte er offenbar Dienste für Menschen mit Behinderung in Mißkredit gebracht. *„Warum wird der Integrationsfachdienst gerade in Fürstenwalde angesiedelt?“*

Mit solchen Fragen und Bemerkungen wurde der neue IFD Brandenburg, der sein Angebot an Schwerbehinderte aus Frankfurt (Oder) und den Kreisen Märkisch-Oderland sowie Oder-Spree richtet, im Herbst 1998 begrüßt. Es waren also einerseits nicht eben das blanke Vertrauen und eitel Freude, die unsere ersten Schritte begleiteten.

Doch glücklicherweise gab es auch ein Andererseits im Sinne von: *„Schön, daß ein so erfahrener Träger einen solchen Dienst aufbaut!“, „Gut, daß nun auch im Land Brandenburg den Menschen mit Behinderungen Wahlmöglichkeiten geboten werden.“* Denn außer einer Einzelkämpferin, die - angesiedelt beim Gehörlosenverband - im Auftrag der Hauptfürsorgestelle in Potsdam tätig ist, gibt es im Land Brandenburg noch keine Dienste, die die berufliche Integration begleiten. Zum Teil hatten sich die Psychosozialen Dienste dieser Aufgabe angenommen, soweit es sich um deren Klientel handelte.

Unter diesen Vorzeichen, z.T. mißtrauisch beäugt, z.T. freudig unterstützt, einerseits als Bereicherung, andererseits als Konkurrenz empfunden, begannen wir mit dem Aufbau des Modells und mit unserer Arbeit.

Zusammenwirken und Abgrenzung

In manchen Bundesländern existieren bereits Integrationsdienste in größerer Zahl. In Brandenburg liefen lediglich ein größeres Modellprojekt über drei Jahre in Potsdam, dessen Klientel nicht nur Schwerbehinderte waren, und zwei Minimodellversuche, in denen jeweils ein Integrationsberater bzw. eine Integrationsberaterin bei einem Verein finanziert wurden. Insofern sind Integrationsfachdienste im Land Brandenburg noch ein sehr neues Element im System der beruflichen Rehabilitation.

Dementsprechend muß der IFD erst seinen Platz finden, auch wenn die ISB gGmbH schon reichliche Erfahrungen in der Integrationsarbeit hat und ausgeprägte Vorstellungen vorhanden sind.

Wichtig ist uns, daß die Auftraggeber und Partner in der Region diese Vorstellungen kennenlernen und mittragen und daß geklärt ist: Wo liegen unsere Kompetenzen, wo werden sie überschritten? Wo ist Zusammenarbeit nötig?

Beispielsweise verständigten wir uns mit dem Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle über deren Sorgen, daß wir vielleicht Versprechungen hinsichtlich Förderleistungen machen könnten. Ich hoffe, wir konnten sie ihnen nehmen. Momentan diskutieren wir über die Vermittlung in den zweiten Arbeitsmarkt, die eigentlich nicht unsere Aufgabe ist. Im Einzelfall, als Zwischenschritt im Berufswegeplan, muß sie aber unseres Erachtens möglich sein.

Anfangs schien das Interesse unserer Auftraggeber nur darauf gerichtet zu sein, daß wir nicht viel anderes tun als einzelfallbezogen loszuziehen und Arbeitsplätze zu akquirieren.

Natürlich war uns klar, daß auch „Klinken putzen“ zu dem Geschäft gehört. Aber unser Konzept, hinter dem wir stehen und das wir auch umsetzen wollen, umfaßt mehr als die Akquisition. Wir verstehen uns als fachlich kompetenter Dienstleister, der individuelle Beratung und unmittelbare Unterstützung gibt - und zwar sowohl den Klienten als auch den Arbeitgebern.

Just aus diesem Grunde waren unsere ersten Schritte auf den Aufbau eines Fundamentes für eine qualitätvolle Integrationsarbeit gerichtet. Wir diskutierten unser Selbstverständnis, wir überlegten, wie wir die Arbeitgeber ansprechen wollen, wir führten Schulungen durch, um ein einheitliches Mindestausgangsniveau an Kenntnissen zu sichern. Vor allem aber bemühten wir uns, den Fachdienst in die Region einzubetten und Grundlagen für ein Netzwerk zu legen.

Inzwischen sind die ersten Fäden für das Netz gezogen. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation der Region kennen den Fachdienst. Zum Amt für Wirtschaft, zur IHK, zur Handwerkskammer, zum Bund der mittelständischen Wirtschaft, zum Wirtschaftsförderungsverein Fürstenwalde und zum Unternehmerverband Brandenburg bestehen Verbindungen. Sie beraten uns bezüglich Arbeitsmarktchancen und -nischen und informieren uns, wo

[1] Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH, Informationen siehe Kasten

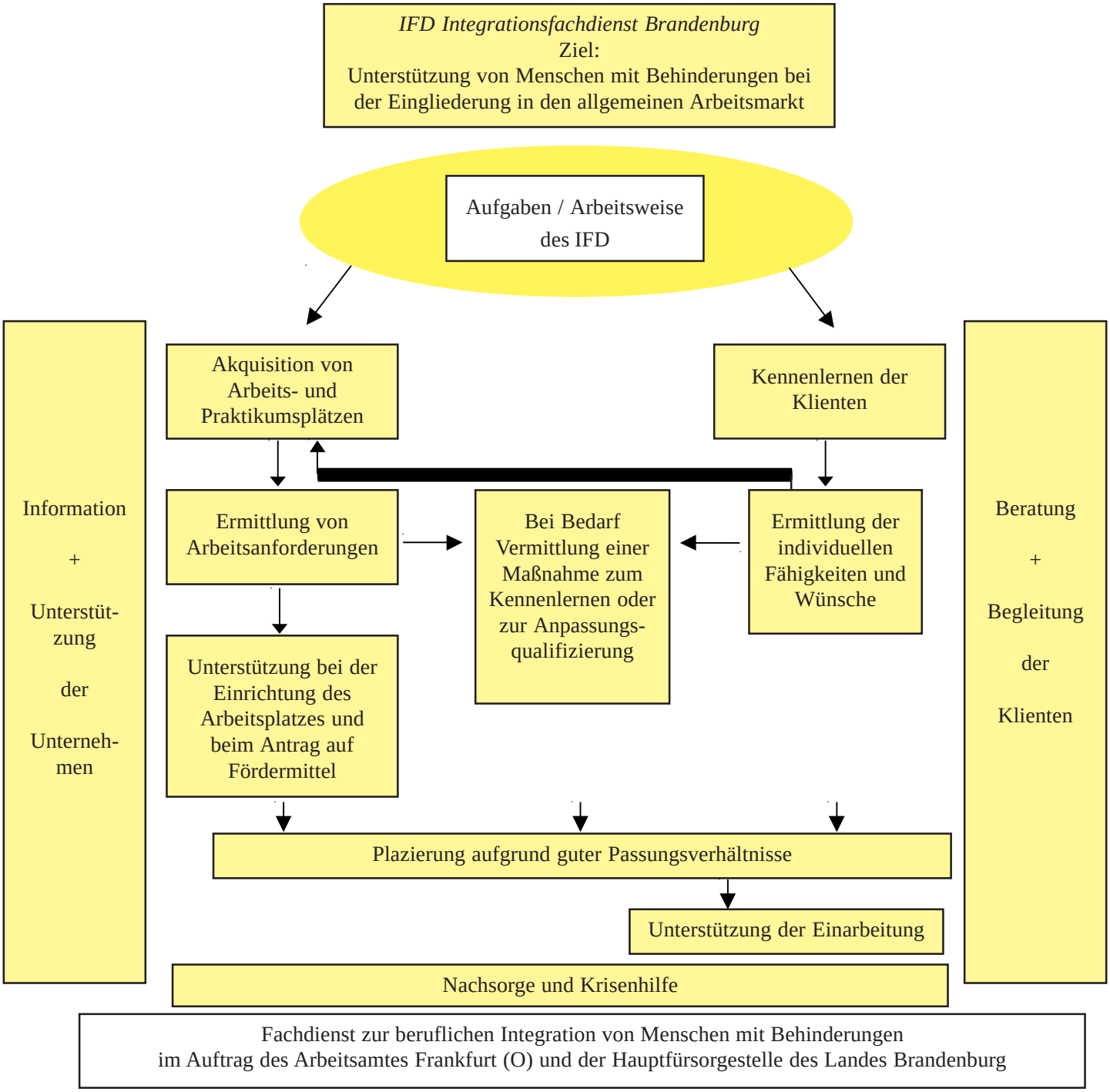
wichtige Entwicklungen stattfinden, wo Arbeitsplätze entstehen könnten. Wir erhalten Möglichkeiten, uns bei den Arbeitsmarktgesprächen des Arbeitsamtes, bei den Unternehmerstammtischen der Wirtschaftsverbände den örtlich ansässigen Betrieben vorzustellen. Die regional zuständigen Behindertenbeauftragten haben ihre Hilfe zugesagt und informieren in ihrem Umfeld über den IFD. Ratsuchende in Sachen beruflicher Integration weisen sie auf uns hin. Mit den psychosozialen Diensten läuft die Zusammenarbeit an. Sie schikken Klienten zu uns, wir tauschen Erfahrungen aus, bei Klienten mit psychischen Behinderungen arbeiten wir Hand in Hand.

Der Erwartungsdruck bezüglich unseres Wirkens ist von allen Seiten sehr hoch. Betrachten wir aber das aufgezählte Potential an Unterstützung, sind wir optimistisch, daß die qualitätsorientierte Aufbauarbeit auch in der Quantität von Vermittlungen ihren Niederschlag finden wird.

Theorie und Praxis

Der Integrationsfachdienst Brandenburg berät und betreut Menschen mit physischen, psychischen und geistigen Behinderungen.

In der Übersicht läßt sich unsere Arbeit folgendermaßen darstellen:



Zu den handlungsleitenden Prinzipien unseres Integrationsfachdienstes zählt die Orientierung am Einzelfall. Das bedeutet, daß es keine schematische Durchführung unserer Integrationsarbeit gibt, sondern daß die Unterstützung auf den individuellen Bedarf abgestimmt wird. Um auf individuelle Bedürftigkeit im Arbeitszusammenhang reagieren zu können, gehören zum Team zwei Arbeitsassistent(-inn)en. Bisher leisten sie aber dieselbe Arbeit wie die Integrationsberater(-inn)en, denn Arbeitsassistenz nach dem Konzept Unterstützter Beschäftigung wurde noch nicht benötigt. Drei Viertel unserer Klienten sind Menschen mit physischen Behinderungen, für die vor allem Beratung über mögliche Berufswege, Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und bei der Arbeitsplatzgestaltung erforderlich sind. Bedarf an Begleitung und Krisenintervention wird es sicherlich auch geben, aber so weit sind wir noch nicht.

Besonderheiten und Probleme

Die Suche nach einem Arbeitsplatz ist im Land Brandenburg nicht einfach. Die Arbeitslosigkeit ist hoch. Ende 1998 waren in der Region, in der wir tätig sind, 33.624 Arbeitslose gemeldet. Das entspricht einer Quote von 15,3%. Rechnete man die in Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahmen und in Weiterbildung stehenden 18.912 Menschen hinzu, käme man auf eine Quote von 23,9 Prozent. Das heißt, fast ein Viertel aller zivilen Erwerbspersonen der Region hat keinen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt.
Unter den 33.624 Arbeitslosen sind 1.087 Schwerbehinderte.
Ich habe die Zahlen genannt, um zu zeigen, daß das Terrain, in dem wir uns bewegen, nicht einfach ist. Trotzdem konnten wir schon Stellen akquirieren, denn der Arbeitsmarkt ist nicht ohne Dynamik.
Zum Teil haben wir Schwierigkeiten, den Arbeitgebern geeignete Bewerber vorzustellen, obwohl wir bereits 149 Bewerber(-innen) in unserem Pool haben. Das klingt ziemlich viel, ist es aber im speziellen Fall oft nicht. Ein Beispiel: Wenn eine schwere körperliche Arbeit angeboten wird, sind schon etwa Dreiviertel der Bewerber(-innen) wegen ihrer physischen Behinderungen von vornherein ungeeignet. Sind dann noch spezielle Anforderungen gestellt wie Nachtarbeit oder ähnliches verkleinert sich die Zahl derer weiter, die überhaupt in Frage kommen. Um ein Vertrauensverhältnis mit den Unternehmen zu begründen, wollen wir unser Versprechen unbedingt erfüllen, eine Personalvorauswahl zu treffen und nur Bewerber zu vermitteln, deren Fähigkeiten den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen.

Szene aus: „Seltsames Spiel“ - Theaterprojekt-KLABAUTER

Auch deshalb möchten wir bei den Stellen, die wir an das Arbeitsamt melden, bei der Besetzung eingeschaltet werden.
Als großes Problem erweist sich die regionale Ausdehnung unseres Wirkungsfeldes.
Unsere Räume liegen in Fürstenwalde etwa in der Mitte des Einzugsgebietes. Wir hatten die Vorstellung, daß wir zwar zu den Betrieben hinausfahren, die Klienten aber überwiegend zu uns kommen. Neben der Beratung sollten sie Angebote nutzen können wie: gemeinsames Durchsehen und Besprechen von Stellenanzeigen, Bewerbungstraining, Motivationsveranstaltungen u.ä.
Doch wir hatten die Entfernung unterschätzt und die Verkehrswege überschätzt. Eine große Anzahl unserer Klienten kommt zu uns, aber wir haben nun an sechs weiteren Orten Sprechstunden eingerichtet, führen Beratungsgespräche und leisten Betreuung. Zum Teil nutzen wir von den Arbeitsämtern bereitgestellte Räume, zum Teil stellen uns Partner Räume kostenlos zur Verfügung. Letzteres streben wir für alle Außenstellen an, denn: Wir arbeiten zwar im Auftrage des Arbeitsamtes und gut mit dessen Mitarbeiter(inne)n zusammen, aber wir sind kein Amt. Und das soll für die Klienten schon an der Umgebung sichtbar werden.
Am Rande erwähnen möchte ich noch das Problem der vielen für den Modellversuch vorgegebenen Formulare. Eine selbst erstellte Datenbank soll den Papierwust etwas eindämmen. Effektiver wäre vielleicht gewesen, wenn nicht jeder IFD seine eigene Datenbank entwickelt hätte, sondern die wissenschaftliche Begleitung vor Beginn der Modellversuche festgestanden und eine Datenbank mit Eingabemaske und Auswertungsroutinen vorgegeben hätte? Das läßt sich nun nicht mehr ändern. Wir hoffen, daß wir unsere Erfahrungen bei der Evaluation des Modellvorhabens so einbringen können, daß eine sinnvolle regelhafte Förderung der Integrationsfachdienste nach der Modellphase stattfinden wird.

Träger-Info ISB gGmbH

Seit Anfang 1997 setzt die ISB Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH die Arbeit des 1979 gegründeten Institutes für Sozialforschung und Betriebspädagogik e.V. in den zentralen Aufgabenfelder fort.

Wichtige Aktivitäten der ISB-Gesellschaft streben insbesondere die humane Gestaltung des Arbeitslebens an und richten sich an Menschen mit beruflichen und sozialen Integrationsproblemen und an Menschen, die bei der Lösung solcher Probleme professionell helfen.

Die Arbeitsschwerpunkte der ISB-Gesellschaft liegen in der Entwicklung, Erprobung, Umsetzung und wissenschaftlichen Begleitung von Modellvorhaben und Praxisprojekten sowie Fortbildungs- und Beratungskonzepten, die diese Integrationsprozesse unterstützen.

Sie sind die drei Säulen eines aufeinander bezogenen Gesamtangebotes, dessen Dynamik und Synergie im Austausch zwischen Forschung, Lehre und Praxis eine auf Innovation gerichtete betriebliche Entwicklung vorantreibt und den ca. 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ISB-Gesellschaft eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung ebenso abverlangt wie ermöglicht.

Eingebettet in die Struktur dieses Gesamtangebotes, nahm schon 1989 der Fachdienst Integrationsberatung Berlin (FIBB) seine Arbeit auf und konnte diesen Dienst von 1992 bis Ende 1994 im Land Brandenburg in der Region Potsdam als Fachdienst Integrationsberatung Brandenburg bereitstellen. Dieser Erfahrungshintergrund und ein in der Region um Fürstenwalde durchgeführtes Integrationsprojekt namens TRANSFER, das vor allem Überleitungswege aus Werkstätten für Behinderte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aufbaut, bewogen die ISB-Gesellschaft, sich für das BMA-Modellprojekt zu bewerben.

Das Team

5,5 Stellen wurden bewilligt, 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zum Team.

Christine Giga, Siegfried Grempel, Karin Gutzmann, Hannelore Hielscher, Dieter Jess, Frau Meißner, Dr. Margot Ney

Vertreten sind verschiedenartige Berufe von Pädagogik bis Betriebswirtschaft. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen sozialpädagogischen oder berufspädagogischen Erfahrungshintergrund.

Anschrift:

ISB Projekt Transfer

Projektgruppe Fundament

Frau Dr. Margot Ney

Johannisstr.2, 10117 Berlin

Der Dienst des IFD Brandenburg ...

...für Arbeitsuchende

- Der Integrationsfachdienst Brandenburg berät, begleitet und unterstützt Menschen mit Behinderungen, wieder im Berufsleben Fuß zu fassen.
- Gemeinsam mit dem Klienten ermitteln wir, welcher Arbeitsplatz und welches Tätigkeitsfeld für ihn besonders geeignet sind.
- Am Ende der Klientengespräche steht dann ein Leistungspofil, in dem wir die Qualifikationen des Einzelnen vermerken.
- So kann der Integrationsfachdienst gezielt Arbeitsplätze suchen, die den Fähigkeiten des Einzelnen entsprechen.
- In Praktika oder in der Arbeit stehen wir dem neuen Mitarbeiter oder der neuen Mitarbeiterin, wenn nötig, im wahrsten Sinn des Wortes zur Seite.

& ...für Arbeitgeber

- Der Integrationsfachdienst Brandenburg bietet Arbeitgebern eine Beratung in sozialen Fragen als unentgeltliche Dienstleistung an.
- Wir informieren Unternehmen ausführlich über die verschiedenen Fördermöglichkeiten, sowohl für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen als auch zur Ausstattung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte. Auf Wunsch helfen wir bei der Antragstellung.
- Vorbereitend dazu erstellen wir Anforderungsprofile für die zu besetzende(n) Stelle(n) und treffen dementsprechend eine Bewerber-Vorauswahl. So treffen die Personalverantwortlichen des Unternehmens mit entsprechend qualifizierten Arbeitsuchenden zusammen.
- Wenn Interesse besteht, stellen wir Kontakte zwischen Unternehmensvertretern, die bereits gute Erfahrungen mit unseren Klienten gemacht haben, und interessierten Arbeitgebern her.

Diskussionspunkte für ein SGB IX

aus dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

I. Vorbemerkung

Kapitel VI.6 der Koalitionsvereinbarung vom 20. Oktober 1998 enthält unter der Überschrift „Rechte von Menschen mit Behinderung stärken“ folgende Aussagen:

„Menschen mit Behinderungen brauchen den Schutz und die Solidarität der gesamten Gesellschaft. Die neue Bundesregierung wird alle Anstrengungen unternehmen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe zu fördern und dem im Grundgesetz verankerten Benachteiligungsverbot für Behinderte Geltung zu verschaffen. Schwerpunkte dabei sind:

- Der grundgesetzliche Gleichstellungsauftrag wird in einem Gesetz umgesetzt.
- Das Recht der Rehabilitation wird in einem Sozialgesetzbuch IX zusammengefaßt und weiterentwikkelt.
- Die Vermittlung von Behinderten in den ersten Arbeitsmarkt hat Vorrang; ihnen müssen auch die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik offen stehen. Spezifische Instrumente zur Eingliederung Behinderter, z.B. die Schwerbehindertenabgabe und die Integrationsfachdienste, werden verbessert und weiterentwickelt.
- Es wird geprüft, wie die Deutsche Gebärdensprache anerkannt und gleichbehandelt werden kann.“

II. Diskussionspunkte für die Zusammenfassung des Rechts

Das Recht der Prävention, Rehabilitation und Eingliederung behinderter Menschen soll in einem Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs entsprechend den Vorgaben in §10 SGB I nach folgenden Grundsätzen zusammengefaßt werden:

1. Die bundesrechtlichen Vorschriften für alle Zweige und Träger der Rehabilitation sowie das Schwerbehindertenrecht werden daraufhin überprüft, wieweit sie in einem Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs zusammengefaßt werden können.

2. Dabei sollen die erfaßten Regelungsbereiche unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten in der Weise zusammengefaßt werden, daß

– Regelungen, die für mehrere Sozialleistungsbereiche einheitlich sein können, nur an einer Stelle getroffen,

– Vorschriften, die unterschiedlich sein müssen, nach denselben Gesichtspurikten angeordnet und

– Begriffe und Abgrenzungskriterien aller einschlägigen Regelungen unabhängig von ihrem Standort vereinheitlicht werden.

3. Insbesondere die Regelungen des Rehabilitations- und Schwerbehindertenrechts werden mit dem Ziel einer Aktualisierung und Verbesserung analysiert und zeitgemäßen Anforderungen angepaßt. Leistungsausweitungen und Neuregelungen stehen unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit und sind in erster Linie durch Effizienzsteigerungen, Vereinfachungen und Kosteneinsparungen im bestehenden System zu realisieren.

4. Die Träger der Sozialhilfe und der Jugendhilfe sollen, soweit sie Eingliederungshilfe für Behinderte erbringen, in das SGB IX einbezogen werden. Allgemeine Regelungen für die Rehabilitationsträger sollen grundsätzlich auch für die Eingliederungshilfe dieser Bereiche gelten, soweit nicht abweichende Regelungen erforderlich sind. Die allgemeinen Vorschriften des Sozialhilfe- und des Jugendhilferechts, insbesondere auch der Nachranggrundsatz und die Berücksichtigung von Einkommen und Vermögen sowie die übrigen Bestimmungen über die Leistungsvoraussetzungen, behalten Geltung für die Eingliederungshilfe.

5. Bei der Gesetzgebung zum SGB IX sollen

– bisherige Leistungs- und sonstigen Zuständigkeiten grundsätzlich beibehalten, jedoch

– sinnvolle Rechtsbereinigungen und Vereinfachungen im Verwaltungsverfahren vorgenommen,

– Aufgabenzuweisungen, Zuständigkeiten und „Schnittstellen“ effektiver ausgestaltet, besser koordiniert und klarer abgegrenzt,

– Entscheidungsprozesse vereinfacht und beschleunigt sowie

– Zusammenarbeit und Abstimmung der zuständigen Träger verbessert

werden.

6. Regelungen, die nur für einzelne der erfaßten Sozialleistungsbereiche gelten, insbesondere über die Voraussetzungen der Leistungen, sollen in den Einzelregelungen für die Sozialleistungsbereiche (SGB III, V, VI, VII, VIII, BVG, BSHG) verbleiben. Soweit erforderlich, werden die einschlägigen Regelungen des jeweiligen Sozialleistungsbereichs ebenfalls in eine möglichst verständliche und transparente Fassung gebracht.

7. Durch das SGB IX soll erreicht werden, daß behinderten Menschen eine möglichst unabhängige, weitgehend selbständige Lebensführung gesichert wird und die zur Eingliederung Behinderter erforderlichen Rehabilitationsleistungen möglichst gut aufeinander abgestimmt werden und möglichst nahtlos ineinandergreifen; auch dadurch soll es behinderten Menschen erleichtert werden, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen.

8. Begriffliche Festlegungen werden auch im Hinblick auf internationale Klassifikationen und Entwicklungen auf das Erfordernis einer zeitgemäßen Anpassung überprüft.

9. Soweit das Benachteiligungsverbot in Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz der gesetzlichen Umsetzung bedarf und diese Umsetzung nicht durch Vorhaben anderer Ressorts, insbesondere BMJ, erfolgt, werden die notwendigen Regelungen nach Möglichkeit im Zuge der Gesetzgebung zum SGB IX getroffen.

III. Diskussionspunkte für die Weiterentwicklung des Rechts zur Prävention, Rehabilitation und Eingliederung behinderter Menschen

1. Prävention, Rehabilitation sowie Eingliederung ins Arbeitsleben und in die Gesellschaft insgesamt sind Lebensziele behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen. Die einschlägigen Rechtsvorschriften sind auf diese Zielsetzungen auszurichten und haben der jeweiligen Lebenssituation der Betroffenen Rechnung zu tragen.

2. Prävention, Rehabilitation und Eingliederung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen sind möglichst unmittelbar, im Rahmen allgemeiner Rechtsvorschriften oder, wenn nötig, durch allgemeine Sozialleistungen anzustreben. Besondere Sozialleistungen, Dienste und Einrichtungen sind insoweit vorzusehen, als diese zu möglichst wirkungsvoller Prävention, Rehabilitation und Eingliederung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen erforderlich sind.

3. *Ambulante Leistungen, Dienste und Einrichtungen haben Vorrang vor stationären, teilstationäre vor vollstationären; sie haben den Betroffenen möglichst weitgehenden Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände zu belassen.*

4. Behindertenorganisationen und Selbsthilfegruppen sind in Planung und Durchführung von Leistungen zur Prävention, Rehabilitation und Eingliederung einzubeziehen.

5. Die Arbeiten zum SGB IX sind mit der „Gesundheitsreform 2000“, der Neuregelung der Erwerbsminderungsrenten in der Rentenversicherung sowie der Fortentwicklung des Arbeitsförderungsrechts zu verzahnen und müssen der Situation und den Anforderungen der Arbeitswelt Rechnung tragen, insbesondere auch bei berufsnotwendiger Qualifikation.

6. Koordination der Leistungen und Kooperation der Leistungsträger sollen verbessert werden

– bezogen auf die einzelnen Behinderten und von Behinderung Bedrohten durch trägerübergreifendes Rehabilitationsmanagement sowie in der Weise, daß Rehabilitationsträger so lange für die vollständige Erbringung der Leistungen zur Rehabilitation und Eingliederung verantwortlich bleiben, bis sie in einem Eingliederungsplan weitere erforderliche Leistungen durch andere Leistungsträger abklären und festschreiben;

– regional durch verbesserte Regelungen über die Bildung und die Arbeit von Arbeitsgemeinschaften, insbesondere die Beseitigung der unpraktikablen Aufsichtsregelung in §94 Abs. 2 SGB X;

– generell durch eine stärkere gesetzliche Festlegung von Koordinierungsaufgaben sowie eine Ermächtigung an die Bundesregierung, die Koordinierung im einzelnen zu regeln, wenn die Träger dies nicht in ausreichender Weise selbst tun, sowie

– durch die Möglichkeit, Gesamtvereinbarungen auf der Ebene der Spitzenverbände abzuschließen.

7. Um zu gewährleisten, daß die im Einzelfall erforderlichen Leistungen zur Rehabilitation und zur

Eingliederung rechtzeitig bereitstehen, sollen die Voraussetzungen für die Erbringung vorläufiger Leistungen erleichtert und bei Bedarf auch bereichsübergreifende Vorleistungen ermöglicht werden. Die Notwendigkeit der erbrachten Vorleistungen stellt der vorleistende mit Wirkung auch gegenüber dem eigentlich zuständigen Träger fest. Wer bei medizinischen Leistungen zur Rehabilitation vorleisten soll, wird geprüft.

8. Die frühzeitige, bei Bedarf wiederholte Rehabilitationsberatung unter Berücksichtigung von Fähigkeiten und Potentialen der Betroffenen soll ausgebaut und verbessert werden, auch durch verstärkte Zusammenarbeit der Leistungsträger untereinander sowie mit Behindertenorganisationen und Selbsthilfegruppen. Die Grundsätze „Rehabilitation vor Rente“ und „Rehabilitation vor Pflege“ sollen in die Ziele der Beratung nach §14 SGB I und der ergänzenden Vorschriften für die Beratung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen aufgenommen werden.

9. In den Betrieben sind Strukturen und Instrumentarien der Prävention auszubauen und zu verbessern. Prävention, insbesondere im Arbeitsschutz, medizinische Versorgung, Rehabilitation und Regelungen zum Arbeitsplatzerhalt (schwer-)behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen sind inhaltlich und organisatorisch aufeinander abzustimmen und zu verknüpfen; dabei sind kleinere und mittlere Unternehmen in besonderer Weise zu unterstützen.

10. Für die Rentenversicherung soll klargestellt werden, daß der Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“ durch administrative Maßnahmen mit größerem Nachdruck umzusetzen ist.

11. Es soll klargestellt werden, unter welchen Voraussetzungen und mit welchem Inhalt die medizinischen und die berufsfördernden Leistungen zur Rehabilitation und zur Eingliederung behinderter Menschen auch psychosoziale Leistungen umfassen können, soweit diese Leistungen im Einzelfall zum Erreichen oder zur Sicherung des Rehabilitationserfolges erforderlich sind.

12. Die Möglichkeiten der stufenweisen Wiedereingliederung soll für alle Trägerbereiche eröffnet, ihre Nutzung - auch durch entsprechende Regelungen - gefördert werden.

13. Daß die Ziele der Rehabilitation schon während der Akutbehandlung zu beachten sind, soll gesetzlich klargestellt werden. Die fachübergreifende Frührehabilitation in Akutkrankenhäusern ist zu verbessern und auszubauen; dabei sind die Ergebnisse des abgeschlossenen Modellversuchs praxisnah und konsequent umzusetzen.

14. Der Grundsatz „Rehabilitation vor Pflege“ soll weiter verstärkt werden, insbesondere durch leistungsrechtliche Absicherung des Vorrangs von Rehabilitations- vor Pflegeleistungen in allen einschlägigen Sozialleistungsbereichen. Die Grundlagen der geriatrischen Rehabilitation sind auszubauen und zu verbessern.

15. Die Rehabilitationsmöglichkeiten für psychisch Kranke und Behinderte sollen durch notwendige psychosoziale Hilfen, Verbesserung der Vorleistungsregelungen, verbesserte Koordinierung der zuständigen Rehabilitationsträger und volle Nutzung der schon bestehenden Leistungsmöglichkeiten verbessert werden.

16. Die Regelungen des Berufsbildungsrechts haben den besonderen Belangen behinderter Menschen stärker Rechnung zu tragen, insbesondere auch bei Qualifikation in Teilbereichen von Ausbildungsberufen, modularen Ausbildungsformen und anderen Formen der Vorbereitung auf berufliche Eingliederung.

17. Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts soll klargestellt werden, daß Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken keine Arbeitnehmer sind, sondern einen Sonderstatus haben.

18. Die Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation von Frauen sollen auch durch spezifische Angebote und durch Abfangen geschlechtstypischer Belastungssituationen verbessert werden.

19. Sinnvolle Weiterentwicklung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

– aktive Bemühung der Bundesanstalt für Arbeit um verstärkte Beschäftigung (Schwer-)Behinderter,

– Überprüfung der Höhe der Ausgleichsabgabe und des Umfangs der Beschäftigungspflicht,

– *Neuregelung der Verwendung der Ausgleichsabgabe, auch zur Finanzierung neuer, zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung (Schwer-) Behinderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (wie Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen), sowie für finanzielle Anreize für Arbeitgeber, ihren Betrieb (z.B. durch Arbeitsschutzmanagement) so zu organisieren, daß der Eintritt von Behinderungen möglichst weitgehend vermieden wird,*

– Neuverteilung der Ausgleichsabgabe zwischen Bund (Ausgleichsfonds), BA und Ländern (Hauptfürsorgestellen),

– Rechtsanspruch Schwerbehinderter, von Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht nicht (voll) erfüllen, bei vergleichbarer Eignung bevorzugt eingestellt zu werden.

20. Bei der beruflichen Eingliederung (schwer-)behinderter Menschen sollen die Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit und der anderen Träger der beruflichen Rehabilitation einerseits und der Hauptfürsorgestellen andererseits klarer voneinander abgegrenzt und gegebenenfalls neu festgelegt werden, z.B. bei notwendiger Arbeitsassistenz. Sie sollen sich inhaltlich am individuellen Fähigkeits- und Entwicklungspotential, dem Ziel vorrangiger Eingliederung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts, betrieblicher Nähe und Praxis, Integrationsbegleitung entsprechend individuellem Bedarf, regional verfügbarer Arbeit und der Koordination der verfügbaren Hilfesysteme orientieren.

21. Stärkung der Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte in §23 SchwbG und der Schwerbehindertenvertretungen z.B. durch

– Innerbetriebliche Integrationsplanung,

– Mitbestimmungs- und Initiativrechte bei Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsbedingungen,

– Verstärkung der Beteiligungsrechte bei personellen Maßnahmen,

– Verbesserte Freistellung der Vertrauensleute der Schwerbehinderten,

– Recht auf Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses,

– Eigenständigen Schulungs- und Bildungsanspruch für Vertreter der Vertrauensleute der Schwerbehinderten

22. Schaffung und Weiterentwicklung zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung (Schwer-) Behinderter zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts (wie in Koalitionsvereinbarung vorgesehen), z.B. für besonders betroffene (Schwer-) Behinderte

– qualifizierte Integrationsfachdienste zur Unterstützung der Vermittlung und arbeitsbegleitenden Betreuung und

– Beschäffigungs-/Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen.

23. Verbesserung der Beschäftigungssituation Schwerbehinderter durch besondere Maßnahmen im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Gemeinden (z.B. Pool, der aus Stellen von Behörden gespeist wird, die die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen und auf den Behörden zurückgreifen können, die die Beschäftigungspflicht erfüllen).

24. Verbesserung des Entgelts von Behinderten in Werkstätten

25. Der Übergang aus Werkstätten für Behinderte in Betriebe und Verwaltungen des allgemeinen Arbeitsmarktes soll erleichtert und gefördert werden, insbesondere auch durch

– Einsatz entsprechender Fachdienste,

– übergangsfördernde rechtliche Regelungen,

– Überprüfung des Förderinstrumentariums.

26. Bei Neu- und Umbau von Gebäuden, Anlagen und Verkehrsmitteln und insbesondere auch in Betrieben und Verwaltungen ist dem Grundsatz der Barrierefreiheit Geltung zu verschaffen.

27. Es wird geprüft, ob und in welcher Weise die Rahmenbestimmungen der Vereinten Nationen zur Herstellung der Chancengleichheit und andere internationale Übereinkünfte und Empfehlungen in nationales Recht umzusetzen sind.

28. Für die Verbände der Behinderten wird ein Verbandsklagerecht zur Durchsetzung berechtigter Anliegen geschaffen.

29. Es wird geprüft, inwieweit die Heranziehung unterhaltspflichtiger Eltern behinderter Kinder zwischen ambulanter und stationärer Hilfe gerechter gestaltet werden kann sowie die höheren Einkommensgrenzen konkreter gefaßt werden können.

Info Anfrage

Ich schreibe meine Diplomarbeit als Sozialarbeiterin zum Thema „Perspektiven der Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen“.

Um Visionen entwickeln zu können, suche ich Info´s, Ideen und Pläne zu integrativen Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit schweren Behinderungen.

Über Unterstützung freue ich mich.

Eva-Maria Rehermann,
Bonhoefferstr. 33,
33175 Bad Lippspringe

Tel.: 05252 / 974290 oder 974310
(AB, Görtz)

Rede des Behindertenbeauftragten Karl-Hermann Haack

Auszug aus dem Protokoll der Bundestagssitzung vom 28.1.99

Damit kommen wir zum Tagesordnungspunkt 3: Beratung der Unterrichtung durch die Bundesregierung

[...] Ich eröffne die Aussprache. Das Wort hat Kollege Karl-Hermann Haack, SPD-Fraktion, Behindertenbeauftragter der Bundesregierung.

Karl-Hermann Haack (Extertal) (SPD): Herr Präsident! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Es ist das erste Mal, daß wir in der 14. Legislaturperiode ein solches Thema in diesem Hause behandeln: die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter in unserer Gesellschaft. Es liegt der Bericht der alten Bundesregierung zur Beschäftigung Schwerbehinderter im öffentlichen Dienst vor. Dies ist gewissermaßen ein Teilausschnitt aus der Gesamtsituation der Beschäftigten in unserer Gesellschaft. Dieser Bericht gibt uns eine Menge statistischer Informationen zum Stand der Beschäftigung, aber auch zu den Bemühungen zur Integration Behinderter in unserer Gesellschaft. Dieser Bericht ist auch ein Abbild der Integrationsfähigkeit des Sozialstaates Bundesrepublik Deutschland. Auch zeigt er die Defizite auf, die in diesem Bereich durch politisches Handeln noch aufzulösen sind. Ich möchte in diesem Zusammenhang, wenn wir solche Berichte als Abbild der Integrationsfähigkeit von Behinderten in unserer Gesellschaft sehen, darauf hinweisen, daß wir in diesem Jahr am 24. Mai im Rahmen eines Staatsaktes unserer Staatsgründung vor 50 Jahren und der Tatsache gedenken, daß in der verfassunggebenden Versammlung von 1949 die Aufnahme des Sozialstaatsgebotes in das Grundgesetz beschlossen wurde. Dieses Sozialstaatsgebot ist 1993 durch eine Erweiterung des Art. 3 unseres Grundgesetzes ergänzt worden, daß niemand wegen seiner Behinderung in unserer Gesellschaft benachteiligt werden darf. Damit hat dieses Parlament für die 14. Legislaturperiode den Auftrag, die Integration behinderter Menschen, behinderter Frauen und Männer, Jugendlicher und Kinder, weiter voranzutreiben.

Zunächst einmal ist festzuhalten - hier wende ich mich an den früheren Bundesarbeitsminister Norbert Blüm -, daß dieser Bericht ausweist, daß die Bundesbehörden, besonders das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, in hervorragender Weise die Pflichtquote erfüllt haben. (Beifall bei Abgeordneten der CDU/CSU und der F.D.P.) [...]

Ich widme mich nun den Einzelheiten des Berichtes. Nachdem ich den früheren Bundesarbeitsminister gelobt habe, will ich generell feststellen, daß der Bericht ausweist, daß wir in einer unbefriedigenden Situation leben.Präsident **Wolfgang Thierse**: Herr Kollege Haack, gestatten Sie eine Zwischenfrage des Kollegen Ilja Seifert, PDS-Fraktion?

Karl-Hermann Haack (Extertal) (SPD): Ja. Nur zu!

Dr. **Ilja Seifert** (PDS): Herr Kollege Haack, mit Freude höre ich, daß Sie beabsichtigen, die Situation von Menschen mit Behinderungen in dieser Legislaturperiode entscheidend zu verbessern. Heißt das, daß Sie wirklich Nachteilsausgleiche einführen wollen, die substantiellen Charakter in Richtung selbstbestimmtes Leben haben? Dann würde ich mich freuen, wenn Sie hier einige Eckpunkte nennen könnten.

Karl-Hermann Haack (Extertal) (SPD): Wir haben in unserer Koalitionsvereinbarung vier Punkte definiert, die wir abarbeiten wollen. Der erste Punkt bezieht sich auf das Sozialgesetzbuch IX. Hierbei werden wir die Frage zu diskutieren haben, inwieweit es ein Entweder-Oder oder ein Sowohl-Als-Auch geben soll. Sie wissen, daß es in der Debatte um die zukünftige Situation von Behinderten zwei unterschiedliche Auffassungen gibt, die zur Zeit sehr energisch und intensiv diskutiert werden. Die eine Seite hat sich mit der Tatsache auseinanderzusetzen, daß sie, gebunden an ihre traditionellen Werke wie Caritas und Diakonie, zu hören bekommt: Behinderte sind in diesen Einrichtungen mehr Objekt als Subjekt. Zum anderen sagt die Arbeitsgemeinschaft „Selbstbestimmtes Leben“, der Sie ja zuneigen: Der Behinderte muß von seiner gesellschaftlichen Situation, Objekt von Betreuung zu sein, „erlöst“ werden, und man muß eine emanzipatorische Behindertenpolitik betreiben, das heißt Formen selbstbestimmten Lebens entwickeln. *In Vorbereitung der Änderung des Sozialgesetzbuches IX haben wir vor einigen Tagen mit dem Vorstand der „Lebenshilfe“ die Frage diskutiert, ob dort Wahlfreiheiten mit hineingenommen werden könnten. Damit könnte beispielsweise ein benachteiligter Mensch selbst oder in partnerschaftlicher Beratung entscheiden, ob er in eine Werkstätte für Behinderte geht oder ob er die Assistenz von Integrationsfachdiensten und von Integrationsfirmen in Anspruch nimmt und in der Arbeitswelt ein selbstbestimmtes Leben führt. Wir werden also gewissermaßen eine Brücke bauen zwischen früheren traditionellen Einrichtungen beschützten Arbeitens und dem ersten Arbeitsmarkt, so daß der benachteiligte Mensch seine Situation selbst bestimmen kann. Wir sind auf dem Weg hierzu und werden uns bei der Konzipierung des Sozialgesetzbuches IX intensiv darauf einzurichten haben. Des weiteren - um den zweiten Punkt zu sagen, der mich sehr beeindruckt hat - hat die „Lebenshilfe“ vorgeschlagen, eine Wahlfreiheit dahingehend zu schaffen, daß ein Mensch mit*

Benachteiligungen im Leistungsgeschehen entweder die traditionelle Sozialbürokratie in Anspruch nimmt oder, nach Prüfung dem holländischen Modell folgend, gewissermaßen über ein Budget verfügt und selbst die Leistungen „einkaufen“ kann, die er für nötig hält. Sie sehen also, daß wir auf dem Wege sind, einen Kompromiß zwischen den unterschiedlichen Auffassungen zu finden. In meiner Position als Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der Behinderten sage ich: Ich will einen Beitrag zur Integration leisten. Ich will keine Situation des Entweder-Oder, sondern eine Situation des Sowohl-Als-Auch befördern. - Dies ist meine Antwort auf Ihre Frage.

Präsident **Wolfgang Thierse**: Der Kollege Seifert möchte eine Nachfrage stellen.

Karl-Hermann Haack (Extertal) (SPD): Bitte sehr.

Dr. **Ilja Seifert** (PDS): Herr Kollege Haack, es war sehr interessant zu hören, daß Sie mit den Behindertenverbänden und insbesondere mit der „Lebenshilfe“ reden. Vielleicht reden Sie mit den anderen Verbänden auch noch etwas öfter. Konkrete Nachfrage: Haben Sie eine zeitliche Vorstellung, wann Sie das, was Sie jetzt gesagt haben, als Antrag oder Gesetzentwurf vorlegen, über den wir dann wirklich reden können und über den auch in der Öffentlichkeit geredet werden kann?

Karl-Hermann Haack (Extertal) (SPD): Am 3. Dezember letzten Jahres habe ich anläßlich des Weltbehindertentages folgendes gesagt: Im Koalitionsvertrag stehen vier Punkte. Das erste ist die medizinische, soziale und berufliche Rehabilitation unter dem Stichwort Eingliederung von Menschen mit Benachteiligungen in unserer Gesellschaft. Zweitens müssen wir uns in dieser Legislaturperiode über die Arbeitsplatzsituation dieser gesellschaftlich benachteiligten Gruppe unterhalten. Insoweit haben wir zum Beispiel darauf hingewirkt, daß in dem 100.000-Plätze-Programm für Jugendliche insbesondere Jugendliche mit Benachteiligungen berücksichtigt werden. Dies ist eine ganz konkrete Aufgabenstellung, die die örtlichen Arbeitsämter abzuarbeiten haben. Ich kann die Kolleginnen und Kollegen des Hauses nur bitten, zu kontrollieren, ob die Arbeitsämter das auch tun. Der dritte Punkt, über den wir uns zu unterhalten haben, betrifft ein Gleichstellungsgesetz. Hier nehme ich zunächst einmal zur Kenntnis, daß die Kollegin Stolterfoht in Hessen mit ihrem Gesetzesentwurf gescheitert ist, und zwar im eigenen Kabinett. Man muß prüfen, woran das gelegen hat. Der vierte Punkt ist die Gebärdensprachprüfung. Diesem Hause hat im letzten Jahr ein Antrag vorgelegen, der dann abschlägig beschieden worden ist. Auch da werden wir auf der Basis dessen, was dieses Parlament wollte, weiterarbeiten müssen. Ich habe versucht, für diese Debatte eine Gebärdendolmetscherin zu engagieren. Das ist aber unter Hinweis auf die Beschlußlage des vergangenen Jahres abgelehnt worden. Wir müssen uns überlegen, wie wir dieses Problem im Berliner Parlament lösen. Ich halte das für wichtig. Sie sehen: Wir sind auf einem guten Wege. Sie sind herzlich eingeladen, uns mit Ihrer Fachkompetenz kritisch zu begleiten. Ich glaube, daß wir dann noch etwas von Ihnen lernen können.

Ich fahre fort in dem Bericht. Die Quote der Beschäftigung von Behinderten ist im öffentlichen Dienst insgesamt sehr schlecht. Im öffentlichen Dienst der Bundesländer sind wir bei 5,2 Prozent angelangt; bei den privaten Arbeitgebern sind es 3,4 Prozent. Es gibt aber gewaltige Ausreißer. Ich möchte hier feststellen, daß man über den früheren Ministerpräsidenten des Saarlandes und heutigen Bundesfinanzminister eine positive Aussage machen kann: Das Saarland hat eine vorbildliche Beschäftigungsquote von 7,3 Prozent.

(Beifall bei der SPD)

Das Schlußlicht bilden Bayern mit 4,8 Prozent

(Zuruf von der SPD: Hört! Hört!)

und Sachsen mit 3,8 Prozent. Ich habe die Bitte an die Kolleginnen und Kollegen aus Sachsen und Bayern, daß sie mit ihren Landesregierungen da entsprechend nacharbeiten.

(Susanne Kastner [SPD]: Sehr richtig!)

Das bedeutet: Wir dürfen die Arbeitsmarktsituation dieser Bevölkerungsgruppe nicht aus dem Auge verlieren. Ich betone ausdrücklich, daß - quer durch die Fraktionen - die Feststellung gilt: Die Pflichtquote ist eine Mindestquote; sie ist der unterste Level und nicht das Optimum. Um das zu erreichen, was wir uns vorstellen, muß noch mehr getan werden. Bedauerlicherweise ist, wenn man die Einstellungsquoten und die Abgangsquoten betrachtet, festzustellen, daß beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter in den Firmen oder in den öffentlichen Einrichtungen nicht die Chance genutzt wird, Behinderte einzustellen. Da steht das Kostenargument im Vordergrund. Es wird gesagt, die Behinderten seien zu teuer und man könne das nicht machen. Das Ganze müßte flexibler gehandhabt werden. Die Antwort auf diese Argumentation findet sich in dem vierten Bericht der Bundesregierung. Dort wird dargestellt, was durch die *Integrationsfachdienste, die angeboten werden, durch die finanziellen Leistungen, die von den Hauptfürsorgestellen erbracht werden, und die Beratungsdienste der Hauptfürsorgestellen erreicht wird.* Das zeigt, daß die Argumentation unzutreffend ist. Da, wo Hauptfürsorgestellen angesprochen werden, sind meistens sehr gute Einstellungsquoten nachzuweisen. Die Beschäftigungsquote wird in den nächsten Jahren erhöht werden müssen. Wir werden dem vierten Bericht der Bundesregierung folgen. *Wir wollen die Integrationsfachdienste ausbauen,*

um zu erreichen, daß gewissermaßen eine spezielle Arbeitsvermittlung für diesen Teil der benachteiligten Bevölkerungsgruppen eingerichtet wird. Insofern meine ich, daß es nur eine zynische und faule Ausrede ist, wenn man sich darauf zurückzieht, daß die Vermittlung und die Beschäftigung von behinderten Menschen in unserer Gesellschaft zu bürokratisch organisiert und zu teuer sei. *Man muß sich da nur um die entsprechenden Fachdienste kümmern. Dann wird man feststellen, daß dies nicht der Fall ist. Wir leben darüber hinaus in einer Umbruchsituation, die eben durch die Nachfrage des Kollegen Seifert noch einmal deutlich gemacht worden ist. Viele behinderte Menschen in unserer Gesellschaft möchten nicht mehr in Werkstätten für Behinderte, die klassische Form der Beschäftigung, gehen, sondern einen Weg finden, in den ersten Arbeitsmarkt zu gelangen. Hier werden wir auch die Integrationsfachdienste auffordern müssen, diesem Rechnung zu tragen. Dazu gibt es eine Menge Modellversuche.*

(Birgit Schnieber-Jastram [CDU/CSU]: Die in unserer Regierung begonnen wurden!)

Ich führe gerade Gespräche darüber, diese Modellversuche - weil jetzt erkennbar wird, daß sie positiv sind - vorzeitig zu beenden mit der Zielsetzung, im Jahre 2000 auf der Basis dieser Modellversuche einen Akzent zu setzen und die Erfahrungen umzusetzen. Ich möchte noch einmal auf die vier wichtigen Punkte hinweisen, die für die Arbeit dieser Koalition und der neuen Bundesregierung bedeutsam sind. Erstens. Wir werden auf der Basis von Art. 3 des Grundgesetzes - Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen in unserer Gesellschaft - ein Gleichstellungsgesetz vorlegen.

(Beifall bei der SPD und dem BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Dieses Gleichstellungsgesetz wird mit 16 Bundesländern abzustimmen sein. Da wird ein gewaltiges Stück Arbeit auf uns zukommen. Als Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der Behinderten verschaffe ich mir zur Zeit eine Übersicht über die Rechtslage auf diesem Gebiet. Die neuen Bundesländer erarbeiten bereits entsprechende Gesetzentwürfe. Ich will versuchen, die Zusammenarbeit in diesem Bereich so zu organisieren, daß wir noch in dieser Legislaturperiode ein Gleichstellungsgesetz verabschieden können.

(Beifall bei der SPD und dem BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Zweitens. Im Rahmen des SGB IX, also der Neuordnung des Schwerbehindertenrechts und des Rehabilitationsrechts, wollen wir erreichen, daß auch emanzipatorische Ansätze, wie sie zur Zeit von Behindertenorganisationen vorgetragen werden, ihren Niederschlag finden. Ich habe das eben an zwei Beispielen erläutert. Zum einen möchte ich eine Wahlfreiheit für behinderte Menschen sicherstellen. Das heißt, daß sie sich entscheiden können, entweder in eine geschützte Werkstatt zu gehen oder über eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt zu gehen und unter Inanspruchnahme von Assistenz selbstbestimmt zu leben und zu arbeiten. Das ist ein großer Wunsch, der mir auch gestern wieder von einer Besuchergruppe aus Bethel vorgetragen worden ist. Sie hat gesagt: Wir möchten nicht mehr in den geschützten Werkstätten sein, sondern mit entsprechenden Hilfen der Hauptfürsorgestelle in Bielefeld arbeiten. An dem Punkt müssen wir ein Wahlrecht schaffen. Zum anderen muß im Rahmen dieses Gesetzes folgende Frage erörtert und entschieden werden: Können wir Menschen mit Behinderungen die Wahlfreiheit geben, entweder direkt Fachdienste und andere Hilfen in Anspruch zu nehmen oder - nach dem holländischen Modell - ein Budget zu erhalten, mit dem sie selbst entscheiden können, welche Art von Hilfe sie in Anspruch nehmen wollen? In Holland läuft das sehr gut. Ich werde mir das dort ansehen und dann die Kolleginnen und Kollegen hier bitten, sich mit dieser Frage auseinanderzusetzen. Drittens. Die Frage der Arbeitslosigkeit in diesem Bereich habe ich bereits hinreichend erörtert. Viertens. Bei der Einführung der Gebärdensprache gibt es unterschiedliche Konzeptionen. Ich war vor Antritt meines Amtes der Auffassung - in einer etwas oberflächlichen Befassung mit diesem Problem; das will ich hier gerne sagen -, Gebärdensprache sei international. Ich mußte feststellen: Gebärdensprache ist national. In dem Zusammenhang gibt es einen zweiten Konflikt. Einem Kind sollte man, wenn es dazu in der Lage ist, sehr früh die Lautsprache beibringen und nicht die Gebärdensprache. Eventuell muß es beide erlernen. In Frankreich gibt es Formen der bilingualen Erziehung, das heißt, die Kinder erlernen sowohl die Laut- als auch die Gebärdensprache. Wir haben zu diesem Punkt in der letzten Legislaturperiode unterschiedliche Anträge vorgelegt. Ich möchte Sie bitten, zu akzeptieren, daß zunächst eine fachwissenschaftliche Erörterung stattfinden muß, bevor wir besondere Gesetze machen. Ich bin nämlich fest davon überzeugt, daß wir die fachwissenschaftliche Auseinandersetzung nicht führen können. Die Ministerpräsidentenkonferenz der Länder hat angekündigt, im Sommer 1999 einen umfassenden Bericht zu diesem Thema vorzulegen. Auf der Basis dieses Berichtes werden wir dann versuchen, ein Gesetz auf den Weg zu bringen. Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich wünsche mir, daß wir in dieser Legislaturperiode vor dem Hintergrund des Sozialstaatsgebots Art. 3 konkretisieren und die Benachteiligung von behinderten Menschen in unserer Gesellschaft nicht länger zulassen. Die Tatsache, daß die Bundesrepublik Deutschland dieses Jahr 50 Jahre alt wird, sollten wir zum Anlaß nehmen, etwas für die Benachteiligten in unserer Gesellschaft zu tun. Herzlichen Dank.

(Beifall bei der SPD und dem BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Treffen der Integrationsfachdienste des BMA-Modellprojektes

von Stefan Doose, Geschäftsführer BAG UB, Hamburg

Auf Anregung unserer Mitglieder haben wir am 9. März 1999 in Kassel ein Treffen der Integrationsfachdienste des BMA-Modellprojektes organisiert, um ein Forum für einen offenen Erfahrungsaustausch zu geben. Das Treffen wurde moderiert von Nobert Müller-Fehling, Geschäftsführer des Bundesverbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte. Das Treffen stieß auf eine unerwartet große Resonanz, es waren fast alle Integrationsfachdienste vertreten. Erfreulich war auch, daß die zuständigen Mitarbeiter vom BMA Herr Larbig und Frau Müller-Steger sowie Prof. Dr. Rainer Trost von der zukünftigen Begleitforschung der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg unserer Einladung gefolgt waren und man gemeinsam die ersten Erfahrungen diskutieren konnte.

Die Berichte der Integrationsfachdienste zeigten, wie unterschiedlich die Projekte und Erfahrungen in den einzelnen Bundesländern sind. Insgesamt haben die meisten Integrationsfachdienste mittlerweile erfolgreich ihre Arbeit aufnehmen können. Die ersten Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung sind vermittelt und werden in den Betrieben unterstützt. Der Erfahrungsaustausch zeigte einerseits das große Engagement, mit der die IntegrationsberaterInnen diese Arbeit vor Ort in den letzten Monaten aufgebaut haben, und andererseits das große Interesse am Austausch über die Erfahrungen der Integrationsfachdienste an den anderen Standorten. Dabei zeigte sich, das teilweise dieselben Probleme an verschiedenen Standorten auftraten, andererseits an anderen Standorten bereits tragfähige Lösungen gefunden wurden.

So gab es in einigen Regionen Anfangsschwierigkeiten mit einzelnen Arbeitsämtern oder Hauptfürsorgestellen, die sich z.B. beim Abschluß der Rahmenvereinbarungen oder in der Arbeit der Steuerungsteams zeigten.

Das Steuerungsteam, das die Arbeit der Integrationsfachdienste lenken soll und Beratungs- und Betreuungsfälle zuweist bzw. genehmigt, besteht aus einem Vertreter der Hauptfürsorgestelle und des Arbeitsamtes. Die Steuerungsfunktion wird in den einzelnen Regionen sehr unterschiedlich ausgeübt: während in einigen Regionen sich eine unterstützende, unbürokratische Zusammenarbeit entwickelt hat und der Integrationsfachdienst einen großen Handlungsfreiraum hat, wird in anderen Regionen sehr eng gesteuert. Jeder Fall und jede Öffentlichkeitsmaßnahme wird detailliert behandelt. Die Chance der Steuerungsteams liegt unseres Erachtens in dem Forum der Kooperation, die Gefahr der Steuerungsteams liegt in einer Bürokratisierung der Integrationsarbeit. Fachdienstarbeit muß unbürokratisch und schnell sein. Die Dokumentationssysteme sollten die tägliche Arbeit erleichtern (z.B. durch ein gutes Datenbankprogramm), unnötiger und doppelter Dokumentationsaufwand sollte vermieden werden.

Die Praxis der erforderlichen Zugangsvoraussetzungen und der Zuweisung der Steuerungsteams ist regional sehr unterschiedlich, was direkte Auswirkung auf die tatsächlich betreute Zielgruppe hat. So ist an einigen Orten eine Verschiebung der Zielgruppe im Vergleich zu den bisherigen Kunden der bestehenden Integrationsfachdienste hin zu leistungsstärkeren Menschen mit Schwerbehinderung festzustellen, die im wesentlichen eine Arbeit benötigen, aber keine weitergehende Betreuung, während andere Personengruppen, die eine intensive Unterstützung nach der Arbeitsvermittlung benötigen (z.B. Menschen mit einer psychischen oder geistigen Behinderung, Menschen aus Werkstätten für Behinderte, Schulabgänger) weniger zugewiesen werden. An anderen Orten werden Personen mit Schwerbehinderung zugewiesen, bei denen aufgrund anderer Probleme (Alkoholsucht, persönliche Krisen, keine Motivation) kaum eine Vermittelbarkeit besteht. Die Rahmenbedingungen der Arbeit, z.B. was ein besonderes Vermittlungshemmnis ist, könnten z.B. anhand bestimmter Kriterien einheitlich festgelegt werden; dann sollten Integrationsfachdienste aber relativ unabhängig arbeiten können. Die Zusammenarbeit am Einzelfall kann in vielen Fällen schneller mit den zuständigen Sachbearbeitern auf dem kleinen Dienstweg geklärt werden. Das Steuerungsteam sollte für den gegenseitigen Informationsaustausch, die gemeinsame Problemlösung bei schwierigen Einzelfällen, die notwendige Koordination der Arbeit der beteiligten Stellen insgesamt und generelle Fragen genutzt werden. Die Integrationsfachdienste sollten als eigenständige Kooperationspartner im Integrationsprozeß auch offiziell gleichberechtigtes Mitglied des Steuerungsteams sein (in vielen Regionen hat sich dies selbstverständlich bereits so entwickelt). Integrationsfachdienste sollten im Rahmen ihrer Arbeit nach generellen Absprachen auch selbstverständlich eigenständig Öffentlichkeitsarbeit machen können.

Professor Dr. Rainer Trost von der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik, Reutlingen, stellte die Grundlinien seiner Begleitforschung des BMA-Modellprojektes Integrationsfachdienste vor, die allerdings offiziell erst Mitte des Jahres beginnen wird, und beantwortete erste Fragen z.B. im Hinblick auf die erforderliche Dokumentation.

Die Veranstaltung wurde von allen Teilnehmern als ein gelungener und notwendiger, offener und konstruktiver Austausch erlebt, der fortgesetzt werden sollte. Das nächste Treffen wurde für den 29.09.1999 im Vorfeld der Fachtagung „Integrationsfachdienste - quo vadis“ in Berlin beschlossen. Gemeinsames Ziel aller Beteiligten ist es, durch einen unabhängigen Austausch der besten Praxis und die frühzeitige Identifizierung von Problem- und Spannungsfeldern zu einem Gelingen des Modellprojektes und einer sinnvollen Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten in Deutschland beizutragen.

Regierungserklärung und Koalitionsvereinbarung

Neue Chancen für Unterstützte Beschäftigung durch die neue Bundesregierung?

von Detlev Jähnert -Hannover

In Ausgabe 5/6 1997 dieser Zeitschrift war zu lesen: „Was mir aber, neben der derzeitigen Absicherung der Dienste, wichtig erscheint, ist die Frage: Wie will diese Gesellschaft, ... in zwanzig Jahren Solidarität organisieren? Wenn wir uns diesen Fragen nicht stellen, werden sie von denen beantwortet und entschieden, die mit Vehemenz den Umbau der Gesellschaft betreiben, um Lohnnebenkosten, also Sozialbeiträge, zu sparen“ (JÄHNERT 1997, 37).

Soweit ich es überblicke, ist diese Diskussion über ein Jahr später noch nicht begonnen worden, jedenfalls nicht von denen, die in Integrationsfachdiensten o.ä. Projekten zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen Verantwortung tragen. Aber wie vorhergesagt: Die Antworten kommen auch ohne unsere Beteiligung, nur werden wir wenig Freude an ihnen haben. Die Diskussion hat jedenfalls längst begonnen und als eine der Antworten bekommen wir die “Überprüfung der Bedürftigkeit“ präsentiert. Dabei kommt diese Antwort, die ich für gefährlich halte - dazu später - ausgerechnet aus der politischen Ecke, von der dies so nicht zu erwarten war: der neuen Bundesregierung.

Bundeskanzler Schröder hat am 10. November 1998 seine Regierungserklärung abgeben. Wer nun erwartet hätte, daß für den Bereich der Rehabilitation, ähnlich wie bei der ersten Regierungserklärung des ersten SPD-Bundeskanzler Willy Brandt, eine neue, heute zeitgemäße, also die Menschen mit Behinderung als handelnde Objekte in den Mittelpunkt stellende Rehabilitationspolitik angekündigt wird, muß enttäuscht sein. Das Wort “Behinderte“ kommt in der gesamten Regierungserklärung nicht einmal vor!

Aufhorchen lassen aber zwei andere Stellen der Regierungserklärung: „Subventionen und soziale Leistungen werden wir stärker als bisher auf die wirklich Bedürftigen konzentrieren“ (SCHRÖDER 1998, 5). „Was bedeutet es, die Sozialleistungen stärker auf die Bedürftigen zu konzentrieren? Welche Spielräume schaffen wir damit für Investitionen, und welche Möglichkeiten bieten Instrumente wie Investivlohn und ähnliches“ (ebenda, 20)?

Der Bundeskanzler hat die Richtlinienkompetenz für die Politik der nächsten vier Jahre. Aber er regiert nicht alleine. Die SPD hat einen Koalitionspartner, der immerhin mal dafür stand, dass alle Sondereinrichtungen aufgelöst werden sollten. Bleibt die Hoffnung, daß der grüne Koalitionspartner die richtigen Akzente setzt. Dies geschieht üblicherweise zunächst in der Koalitionsvereinbarung. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe erkennt denn auch in der Koalitionsvereinbarung “wichtige Ansätze zur Reform der Behindertenhilfe“ (LACHWITZ 1998, 151). Dem kann zustimmen, wer dort u.a. liest: “Die Vermittlung von Behinderten in den ersten Arbeitsmarkt hat Vorrang; ihnen müssen auch die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik offen stehen. Spezifische Instrumente zur Eingliederung Behinderter, z.B. die Schwerbehindertenabgabe und die Integrationsfachdienste, werden verbessert und weiterentwickelt“ (SPD/BÜNDNIS 90/Die Grünen 1998, 26). Heißt dies, das die Ausgleichsabgabe erhöht wird (was sonst?) und das „dann zusätzlich zur Verfügung stehende Geld ... ausschließlich zur Finanzierung der notwendigen Alternativen (zur WfB – d.V.) eingesetzt wird, und zwar solange, bis diese den gleichen Standard erreicht haben wie die WfB“ (JÄHNERT 1996, 151)?

Ich fürchte nein!

Bedürftigkeitsprüfung – Was kommt da auf behinderte Menschen zu?

Was verbirgt sich hinter der Ankündigung. Zunächst wird wohl niemand an dieser Absicht Kritik äußern können. Und doch, die Verquickung des Mißbrauches staatlicher Leistungen mit sozialen Leistungen ist es, die stutzig macht. Das erinnert schon fatal an den unsäglichen „Freizeitpark Deutschland“ nach „Kohlscher“ Prägung. Natürlich ist der Mißbrauch staatlicher Leistungen nicht zu akzeptieren, aber wo liegt der Mißbrauch? Bei den Empfängern von Sozialleistungen oder bei den Unternehmern, die sich immer mehr der Steuerpflicht entziehen konnten, nicht zuletzt mit Unterstützung der alten Bundesregierung, die aber gleichwohl Subventionen dankend annehmen. „Körperschaftssteuer, veranlagte Einkommenssteuer und Gewerbesteuer hatten 1980 einen Anteil von 23,6 Prozent am Gesamtsteueraufkommen. 1994 waren sie auf 11,3 Prozent abgesunken. Wenn diese drei Steuern heute denselben Anteil am Steueraufkommen hätten wie 1980, dann würden rund 100 Milliarden DM jährlich mehr in die Staatskassen fließen“ (ROTH 1996, 41). Und die Deutsche Steuergewerkschaft schätzt, daß jährlich rund 150 Milliarden DM an Steuern hinterzogen werden.

Dagegen ist zu setzen, daß die Ausgaben für die Sozialhilfe in Deutschland 1997 50,8 Milliarden Mark betrugen (vgl. BMA 1988a). Rein rechnerisch heißt dies, dass, vorausgesetzt, die Steuereinnahmen wären nicht zurückgeführt worden, die Sozialhilfeausgaben auf einen Schlag verdreifacht werden könnten, ohne daß dies die Haushalte zusätzlich belasten würde.

Auf 75 Milliarden Mark belaufen sich nach dem Haushaltsentwurf der alten Bundesregierung für 1999 die Mittel zur Förderung der Integration Behinderter in Arbeit und Beruf (vgl. BMA 1988b). Unschwer vorzustellen, welche Mittel in die betriebliche Eingliederung behinderter Menschen investiert werden könnten, ständen die o. e. 150 Milliarden hinterzogener Steuer tatsächlich zur Verfügung.

Für die Arbeit von 97 der insgesamt 127 Integrationsfachdienste (1997) wendeten die Hauptfürsorgestellen 16,9 Millionen Mark auf (die Kosten für 30 Dienste sind nicht bekannt) (vgl. AG DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN 1998). Mit anderen Worten: knapp 60 mal mehr Integrationsfachdienste könnten die berufliche Eingliederung behinderter Menschen unterstützen, hätten die Unternehmen und „Einkommensstarken“ in diesem Land es nicht verstanden, sich ihrer Verpflichtung zur Steuerzahlung zu entziehen.

Ich denke, diese Zahlen geben schon zu denken und verdeutlichen, wo die tatsächlichen Probleme eigentlich liegen.

Nicht die Schädigung, die Gesellschaft behindert

Neben den quantitativ fiskalischen sehe ich aber vor allem ein qualitatives Problem für die Zukunft der Integrationsfachdienste. Natürlich ist es, ungeachtet der oben aufgezeigten Disparitäten, legitim zu fragen, warum nicht auch Sozialleistungen, also z.B. die Leistungen zur Unterstützung behinderter Menschen, an die Notwendigkeit der Bedürftigkeit geknüpft werden sollten.

Zur Beantwortung dieser Frage ist zunächst zu klären, von welchem Behindertenbild ausgegangen wird. Behinderte Menschen haben in den letzten zwanzig Jahren einen

Szene aus: „Seltsames Spiel“ - Theaterprojekt-KLABAUTER

Paradigmenwechsel eingeleitet, der mir nunmehr gefährdet zu sein scheint. Ausgehend von den Großeinrichtungen, die nahtlos an der Arbeit vor 1945 ansetzten, wurden in der Folge zunehmend teilstationäre Einrichtungen geschaffen. Auf der einen Seite konnten so die Kosten für die Segregation behinderter in Großeinrichtungen gespart werden, andererseits wurde endlich anerkannt, dass behinderte Menschen nicht nur zu pflegen, sondern auch zu fördern sind. Dies führte in der Folge zur Perfektionierung des bundesdeutschen Sondersystems der Ausgliederung, aber auch zur Gründung der von Eltern betroffener Kinder getragenen Integrationsbewegung, die diese Aussonderung für ihre Kinder nicht mehr akzeptieren wollten. Fast zeitgleich entwickelte sich eine Bewegung, die von behinderten Menschen (sie selbst nannten sich eine Zeitlang Krüppel) getragen wird. Ihr Ziel: die Gleichstellung behinderter Menschen. Diese Bewegung orientiert sich dabei an der US-amerikanischen Antidiskriminierungspolitik. Diese „erfolgte“ vor allem in Form von Gesetzen und Verordnungen und geht vorrangig auf das Bürgerrechtsgesetz (Civil Rights Act) von 1964 zurück. Dieser begründete ein umfassendes bundesstaatliches Verbot gegen Diskriminierung in Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen. Die bis Anfang der neunziger Jahre geschaffenen Normsysteme sahen nicht mehr wie in der Anfangszeit nur Rechtspositionen für rassische und ethnische Minderheiten vor, sondern auch für Frauen, religiöse Minderheiten und geistig und körperlich Behinderte und für Alte“ (FINDEISEN 1997, 11).

Dieser Wechsel, weg von dem Behinderten, dem Hilfe (Fürsorge) gewährt wird, hin zum Menschen, der mit Menschen- und Bürgerrechten ausgestattet ist, kann durch den Ansatz der Überprüfung der Bedürftigkeit in Gefahr zu geraten.

Was ist eine Behinderung? Das was umgangssprachlich als Behinderung bezeichnet wird, ist in Übereinstimmung mit den Definitionen der WHO eine Schädigung. Zur Behinderung infolge der Schädigung kommt es erst dann, wenn die Gesellschaft nicht so organisiert ist/wird, daß alle Menschen in ihr ohne benachteiligende Barrieren leben können. Es dürfte weitgehend unbestritten sein, daß zur Gleichstellung behinderter Menschen, zur Wahrnehmung der Bürgerrechte auch gleiche Chancen zur Teilhabe und zumindest gleiche Startchancen gegeben sein müssen. Dieser Zustand ist in der Bundesrepublik Deutschland noch lange nicht erreicht. Vielmehr ist es

so, dass Menschen mit einem Handicap durch die Behinderung, also die gesellschaftlichen bedingten Verhältnisse, noch immer benachteiligt werden.

Diese Benachteiligungen, die sich durch die Behinderung ergeben, sind auszugleichen, damit behinderte Bürgerinnen und Bürger ihre Bürgerrechte ohne Einschränkungen wahrnehmen können. Dies sollte durch ein einkommensunabhängiges Leistungsgesetz für Menschen mit Schädigung geschehen. Ein vollkommen anderer Ansatz, als ihn die neue Bundesregierung zu verfolgen scheint.

Menschen mit Behinderung brauchen Nachteilsausgleiche, keine Sozialhilfe

Diese begreift die Unterstützung behinderter Menschen als Sozialleistung und will sie deshalb von der Bedürftigkeit abhängig machen. Dabei übersieht sie, daß die Abhängigkeit vieler behinderter Menschen von der Sozialhilfe an sich schon eine Diskriminierung darstellt. Die Aufgabe des BSHG ist eine vollkommen andere als der notwendige Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen. Aus der Verpflichtung der Bundesrepublik, ein sozialer Rechtsstatt zu sein (GG Art. 20 Abs. 1), „folgt die Aufgabe des Staates, in soziale Not geratenen Menschen Hilfen anzubieten, die sie in den Stand versetzen, ihre Notlage mit Würde zu überleben; dieser Verpflichtung entspricht ein Recht des einzelnen Hilfebedürftigen auf soziale Leistungen zur Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft. ... Deshalb (muß - d.V.) mit der Sozialhilfe ein Hilfenetz bereitstehen, das jedem eine angemessene Lebensmöglichkeit eröffnet“ (BRÜHL 1994, VII). Aber es geht den Menschen mit Behinderung i.d.R. gerade nicht um soziale Not, Notlagen, Hilfebedürftigkeiten und Hilfenetze, sondern es geht um das Bürgerrecht, nicht benachteiligt zu werden, es geht um die Möglichkeit, Bürgerrechte in Anspruch zu nehmen und die dazu notwendigen Nachteilsausgleiche zu erhalten. Das heißt dann, daß dieser Ausgleich jedem zur Verfügung gestellt werden muß, der sie (hier behinderungsbedingt) benötigt. Schon deshalb ist die Ansiedlung dieser Rechte im BSHG (Hilfen in besonderen Lebenslagen) eine Fehlentscheidung, die behinderte Menschen diskriminiert, weil sie die Anspruchnahme von der Bedürftigkeitsprüfung abhängig macht. “Sozialhilfe ist eine Notfallhilfe“ (GROßMANN 1996). „Besondere Lebenslagen wie z. B. Krankheit, Behinderung oder Pflegebdürftigkeit führen zu besonderen Bedarfen, zu deren Deckung die Solidargemeinschaft aller einzustehen hat, soweit der Betroffene nicht selbst über ausreichende Mittel verfügt“ (ebenda, 23). Aber es ist nicht einzusehen, warum gesellschaftlich bedingte Behinderungen durch das private Einkommen der Behinderten ausgeglichen werden sollen.

Zur Zeit liegt kein Entwurf zu einem Leistungsgesetz mit der beschriebenen Zielrichtung vor. Auch die erneut geplante Verabschiedung des SGB IX scheint keine Alternative zu sein. Deshalb sollen hier, auch um die Abgrenzung zur Sozialhilfe deutlich zu machen, Grundrisse eines solchen Gesetzes thesenhaft zu Diskussion gestellt werden. Für Anmerkungen, Kritik oder Ergänzungen über die Adresse der BAG UB ist der Verfasser deshalb sehr dankbar.

Thesen zu einem Leistungsgestz für Menschen mit Behinderung

Die Grundidee eines solchen Gesetzes ist simpel. Alle Hilfen, die Mensch im Normalfall zum (Über-)Leben braucht, werden in unserem Land durch den sozialen Rechtsstaat zur Verfügung gestellt. Sie sollten auch für Behinderte zur Verfügung stehen. Und dies auf Grund der gleichen Rechtsgrundlagen und mit der gleichen Verpflichtung zu Eigenbeteiligung, wie sie in dieser Gesellschaft üblich sind. Nur die darüber hinaus gehende Unterstützung, die durch die Behinderung verursacht wird, ist in einem Leistungsgesetz zu regeln.

Frühförderung

- Die Frühförderung behinderter Menschen korrespondiert mit dem Recht jedes jungen Menschen, “auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (§ 1 KJHG). Daher ist der Anspruch auf Frühförderung in das KJHG überzuleiten.

Kindergarten

- Der Besuch behinderter Kinder im Kindergarten darf nicht länger in der Zuständigkeit der Sozialhilfe liegen (Eingliederungshilfe). Behinderte Kinder sind in erster Linie Kinder. Deshalb muß die Ausgestaltung und der Anspruch auf einen Kindergartenplatz nach den Bestimmungen des KJHG erfolgen.

Schule

- Der Anspruch auf den Schulbesuch behinderter Kinder in Regelschulen ist in den Schulgesetzen verbindlich zu regeln. Ein Finanzierungsvorbehalt für die integrative Beschulung muß im Leistungsgesetz ausgeschlossen werden.

Wohnen

- Die Wohnversorgung behinderter Menschen sollte zukünftig weiter normalisiert werden. Nur dort, wo behinderte Menschen auch mit entsprechender Assistenz nicht alleine leben wollen und/oder können, sind noch Wohnheimplätze zu finanzieren. Der Anspruch auf

Assistenz ist im Leistungsgesetz festzuschreiben.

Beruf

- Die berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen sollte zukünftig Aufgabe der Arbeitsverwaltung sein. Das gilt auch für die Werkstätten für Behinderte. Ein erwünschter Nebenaspekt ist, daß sich die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt vereinfachen läßt, da die Arbeitsverwaltung nun in Abstimmung mit dem behinderten Menschen entweder einen Integrationsfachdienst mit der beruflichen Eingliederung beauftragt oder, wenn es dem Wunsch des Menschen mit Behinderung entspricht, einen Werkstattplatz finanziert.

Neuregelung der institutionellen Förderung

- In einem Leistungsgesetz wäre darüber hinaus zu regeln, daß die institutionelle Förderung Behinderter geändert wird. Hier sollte festgelegt werden, daß zukünftig den erwachsenen behinderten Menschen ein angemessener Barbetrag zur Verfügung gestellt wird, mit dem er die notwendige Dienstleistung dort einkaufen kann, wo er dies wünscht. Er also die Entscheidung hat, ob er mit dem zur Verfügung gestellten Geld z.B. einen Platz in einer WfB, die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Unterstützung eines Integrationsfachdienstes oder zur Subventionierung eines ihm auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellten Arbeitsplatzes nutzt.

Pflegeversicherung

- Behinderte Menschen sollten aus der Pflegeversicherung teilweise „entlassen“ werden. I.d.R. benötigen sie neben der Pflege (i.S. des Pflegeversicherungsgesetzes) Assistenz zur Bewältigung ihres Lebens. Diese ist mit den Bedingungen der Pflegeversicherung nicht zu gewährleisten. Daher muß der Anspruch auf Assistenz durch anteilige Finanzierung der darin enthaltenen Pflegeanteile durch das Leistungsgesetz festgelegt werden.

Behindertengeld

- Davon ausgehend, daß Behinderung ein gesellschaftlich bedingter Zustand ist, also nicht die Tatsache einer Querschnittslähmung, sondern die nicht barrierefreie Gestaltung der Umwelt behindert, soll allen behinderten Menschen ein Ausgleich für diese Behinderungen gezahlt werden, der es ihnen ermöglicht, diese Benachteiligungen auszugleichen. Natürlich führt dies zu finanzieller Belastung des Staates. Jedoch kann der Staat sich von der Verpflichtung zur Zahlung dadurch entledigen, das er gesetzlich regelt, daß das Behindertengeld nicht mehr zu zahlen ist, wenn die Behinderungen, z.B. durch den Abbau von Barrieren, beseitigt sind. So wie es sinnvoller ist, Arbeitslosenprojekte statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren, so ist es für den Staat dann sinnvoller, mittels wirksamer Anitdiskriminierungsgesetze Barrieren abzubauen statt das Behindertengeld zu bezahlen.

Schlußbemerkung

Ich sehe sehr wohl, daß weder die Bundesregierung noch die großen Verbände die hier zunächst nur angedeuteten Vorschläge mit großer Freude aufgreifen werden. Aber bei der Einführung des Finalitätsprinzips im Schwerbehindertenrecht, bei der Schaffung von Werkstätten, beim Pflegeversicherungsgesetz oder bei der Absicherung von Integrationsfachdiensten, immer waren schwierige Verhandlungen und Auseinandersetzungen notwendig. Jedoch, wer wollte verkennen, daß hier dringender Diskussionsbedarf mit der neuen Bundesregierung besteht. Ohne den Versuch, den Gedanken eines Leistungsgsgesetzes der neuen Bundesregierung nahe zu bringen, laufen wir Gefahr, dass wir uns in einer Situation wiederfinden, in der Menschen mit Behinderung vor der Inanspruchnahme von z. B. Integrationsdiensten zunächst nachweisen müssen, ob sie überhaupt bedürftig sind oder ob sie als Selbstzahler einzustufen sind.

Seitens der Bundesregierung besteht, wenn ich die Koalitionsvereinbarung richtig lese, auch Diskussionsbereitschaft, denn “die von den Koalitionsparteien für die kommenden vier Jahre vereinbarte Regierungspolitik steht für (die - d.V.) Stärkung der Bürgerrechte“, und nichts anderes als die Stärkung der Bürgerrechte behinderter Menschen steht hinter der Forderung nach einem einkommensunabhängigen Leistungsgesetz.

Literatur:

BMA, 1988a (Bundesministerium für Arbeit - Hrsg.): Sozialpolitische Umschau 28/98

BMA, 1998b (Bundesministerium für Arbeit – Hrsg,): Sozialpolitische Umschau 27/98

Brühl, A.: Bundessozialhilfegesetz. 1994

Findeisen, M.: Das Diskriminierungsverbot als Bürgerrecht. In: Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen (Hrsg.): Das Bürgerrecht auf Gleichstellung - Parardigmenwechsel in der Behindertenpolitik. Hannover, 1997.

Großmann, E.: Bundessozialhilfegesetz. 1996

Jähnert, D.: Über den Tag hinaus - Finanzierung und Zukunft von Unterstützter Beschäftigung. In: impulse 5/6 1997, 34- 37.

Jähnert, D.: Integrationsfachdienste als eine Voraussetzung für Normalisierung und Wahlfreiheit. In: Behindertenrecht 6/1996, 149 – 152.

Lachwitz, K.: Koalitionsvereinbarung mit wichtigen Ansätzen zur Reform der Behindertenhilfe. In: Rechtsdienst der Lebenshilfe 4/98, 151 – 157.

Roth, R.: Wie der Staat die Reichen reicher macht. In: Schui. H. u. Spoo, E. (Hrsg.): Geld ist genug da. Reichtum in Deutschland, 40 – 49. Heilbronn 1996.

Schröder, G.: Regierungserklärung. Demokratie muß täglich erobert werden. In: Positionen, Alternativen, Kritik 14/98, 4 – 70.

Unterstützte Beschäftigung - als Bindeglied zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der Eingliederung in die WfB

von Angelika Thielicke, spectrum e.V. - Marburg

Der folgende Text ist die schriftliche Fassung des auf dem 3. Bundeskongreß der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation in der Arbeitsgruppe 9 „Besondere Modelle der Eingliederung“ gehaltenen Referates:

Die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen wird auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angesichts steigender Anforderungen und sinkender Neueinstellungen schwieriger, die entsprechenden Zahlen und Quoten über die Beschäftigung Schwerbehinderter belegen diesen Trend eindeutig. Im folgenden soll daher nicht nur über Bestehendes berichtet, sondern vor allen Dingen auf problematische Hemmnisse und auf die Notwendigkeit zeitgemäßer Weiterentwicklungen hingewiesen werden.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) hat ihren Sitz in Hamburg und besteht seit 1994. Sie hat mittlerweile fast 200 Mitglieder und ist der bundesweite Zusammenschluß von Trägern und Initiativen, von Institutionen und Einzelpersonen, die mit Unterstützter Beschäftigung neue Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung gehen. Die meisten der in der Bundesrepublik tätigen Integrationsfachdienste, auch die, die zur Zeit über das BMA gefördert werden, sind Mitglied der BAG UB. Die BAG UB ist Veranstalter von Fortbildungen und Fachtagungen, zur Zeit wird eine berufsbegleitende Qualifizierung für Fachkräfte aus Integrationsfachdiensten, Werkstätten für Behinderte und anderen Rehabilitationseinrichtungen durchgeführt, im September 1999 endet der erste Kurs und beginnt der zweite. Viermal im Jahr erscheint die Zeitschrift „impulse“, die über Ansätze und Entwicklungen von Unterstützter Beschäftigung im In- und Ausland berichtet. Über ihre seit 1998 eingerichtete Informations- und Beratungsstelle fördert die BAG UB die Kooperation und Vernetzung und den fachlichen Austausch der in der Bundesrepublik tätigen Träger und Initiativen von Unterstützter Beschäftigung. Auf europäischer Ebene ist sie als Mitglied der EUSE (European Union of Supported Employment) tätig.

Unterstützte Beschäftigung ist ein individueller Ansatz, der ursprünglich aus den USA stammt, und den einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten und Stärken in den Mittelpunkt stellt, ohne seine Behinderung aus den Augen zu verlieren. Grundsätzlich ist dieser Ansatz für alle Menschen mit Behinderungen offen, unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung, und nicht beschränkt auf die sogenannten Leistungsträger, von denen mit großer Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, daß sie irgendwann nach ausreichender Förderung und geeigneter Qualifizierung reguläre Arbeitnehmer des allgemeinen Arbeitsmarktes werden. Der wesentliche Unterschied zu anderen Förder- und Qualifizierungsansätzen liegt darin, daß Unterstützte Beschäftigung von vorne herein in regulären Betrieben stattfindet, d.h., es gibt keine Trockenübungen, bis der potentielle Schwimmer für schwimmfähig erklärt wird und zum Sprung ins kalte Wasser ansetzen muß, sondern die vorhandenen Fähigkeiten werden von Anfang an in reale Arbeitsprozesse an realen Arbeitsorten eingebracht und dort systematisch weiterentwickelt.

Auch wenn ein Mensch mit seiner Behinderung erheblich eingeschränkt ist, geht es primär darum, seine erkennbaren Fähigkeiten und Stärken zu nutzen, einen geeigneten Betrieb zu finden und dort zunächst mit einigen wenigen, vielleicht nur einem einzigen kleinen Arbeitssegment sinnvolle Arbeit zu leisten. Mit der notwendigen Unterstützung werden diese Arbeitssegmente sukzessive, so weit es die Fähigkeiten des Betreffenden zulassen, ausgeweitet, um so konkreten an diesem Arbeitsort benötigten Anforderungen gerecht zu werden. Für die dort geleistete Arbeit erhält der Betreffende eine angemessene Entlohnung, die die Wertschätzung seiner Arbeit deutlich macht und seine Motivation steigert.

Unterstützte Beschäftigung läßt sich in der Landschaft der Behindertenhilfe nur dann etablieren, wenn ein Paradigmawechsel vorausgeht, denn an die Stelle von Aussonderung tritt Integration, statt besonderer Konzepte wird Normalisierung angestrebt, statt Fremdbestimmung steht Selbstbestimmung im Vordergrund, anstelle von Defiziten werden Kompetenzen in den Blickpunkt gerückt und statt Ungleichheit ist Gleichberechtigung Voraussetzung. Besonders das letztgenannte führt zu entscheidenden Veränderungen, denn nur im gleichberechtigten konstruktiven Dialog, der bei Menschen mit psychischer oder sogenannter geistiger Behinderung kompetenter und einfühlsamer Kommunikationsformen bedarf, kann der Unterstützer einen geeigneten Arbeitsplatz finden, den der Betreffende auf Dauer auch ausfüllen kann.

Wenn gemeinhin von Arbeitsplätzen im allgemeinen Arbeitsmarkt die Rede ist, so assoziiert man in der Regel einen möglichst im Stellenplan erfaßten, sozialversicherungspflichtigen, tariflich entlohnten Arbeitsplatz, der neu zu besetzen ist. Für eine größere Gruppe von Men-

schen mit Behinderungen bleibt diese Hürde jedoch angesichts eines Arbeitsmarktes mit mehr als vier Millionen Arbeitslosen, der zunehmend Leistungseffizienz, Mehrfachqualifikationen und Flexibilität fordert, viel zu hoch. Wenn im folgenden von Arbeitsplätzen die Rede ist, so ist damit zunächst nichts anderes gemeint als ein **Platz** in einem regulären Betrieb, an dem sinnvolle **Arbeit** geleistet werden kann, ohne daß derjenige, der diesen Platz ausfüllt, auch gleichzeitig sozialversicherungspflichtiger, tariflich entlohnter Arbeitnehmer dieses Betriebes sein muß. Ein sinnvoller Büroarbeitsplatz können z.B. nur einfache Kopierarbeiten sein. Ein sinnvoller Arbeitsplatz an einer Tankstelle kann lediglich aus Autowaschen und Gartenpflege bestehen. Ein sinnvoller Arbeitsplatz in einem Altenheim kann mit einfachen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und zuhörenden Gesprächen ausgefüllt werden.

Der übliche Weg der beruflichen Rehabilitation sieht vor, jemanden an einem besonderen Ort in einer allgemeinen und möglichst umfassenden Ausbildung zum Bürogehilfen, zum Tankwart oder zum Altenpfleger zu qualifizieren und ihm danach, sofern er den Anforderungen genügt, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb zu suchen. Unterstützte Beschäftigung geht einen anderen Weg, indem die Meßlatte nicht von vorne herein in einer bestimmten Höhe angelegt wird und dabei in Kauf genommen wird, daß ein Teil scheitert, sondern Unterstützte Beschäftigung fängt von unten an, indem man bei jedem einzelnen Menschen schaut, wie hoch er springt, einen Betrieb sucht, in dem auch diese geringe Sprunghöhe zunächst akzeptabel ist, und an diesem Ort und unter den dortigen Bedingungen mit einem individuellen Training die Leistung soweit wie möglich steigert.

Unterstützte Beschäftigung ist im Prinzip nichts anderes, als die Fähigkeiten und Stärken eines Menschen und die Anforderungen eines ganz bestimmten Arbeitsplatzes in einem Betrieb von beiden Seiten aneinander anzupassen und steht damit zwischen den Qualifizierungsprozessen des allgemeinen Arbeitsmarkt und den Leistungsanpasssungen in einer Werkstatt für Behinderte.

Man kann davon ausgehen, daß in Betrieben, in denen humane Arbeitsbedingungen herrschen, auch grundsätzlich die Bereitschaft vorhanden ist, einen Menschen mit Behinderung zu akzeptieren und ihm die Möglichkeit der Mitarbeit eingeräumt wird, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Denn bei der Arbeitsaufnahme steht für einen Betrieb nicht die Art und Schwere der Behinderung im Vordergrund, sondern sind ganz pragmatische Fragen zu lösen. Ist der behinderte Arbeitnehmer für diesen Arbeitsplatz geeignet? Welche Hilfen sind nötig? Wie werden sie organisiert? Wie werden sie finanziert?

Es hat sich gezeigt, daß die berufliche Integration unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung unter bestimmten Bedingungen sehr erfolgreich verlaufen kann. Voraussetzung ist zunächst immer die Motivation des behinderten Menschen, der in einem regulären Betrieb mitarbeiten möchte und der in aller Regel auch weiß, welche Dinge er besonders gut kann oder welche Dinge er besonders gerne machen möchte. Erfährt dieser Mensch nun in einem geeigneten Betrieb eine ausreichende individuelle Unterstützung und Begleitung, so daß er vorhandene Fähigkeiten ausbauen und weiterentwickeln kann, wird seine Leistung, selbst wenn sie nur den Bruchteil eines regulären, tariflich entlohnten Arbeitsplatzes ausmacht, von Arbeitskollegen und Vorgesetzten geschätzt. Herrscht in diesem Betrieb ein positives soziales Klima, sind Arbeitskollegen nach anfänglichen Unsicherheiten auch bereit, einem behinderten Mitarbeiter notwendige Hilfestellungen zu geben. Wenn nun der Betrieb von zusätzlichen Kosten und von zusätzlichem bürokratischem Aufwand entlastet wird, so läßt sich dort ein Mensch mit einer Behinderung erfolgreich und dauerhaft integrieren.

In der Praxis zeigen sich mittlerweile unterschiedlichste Formen von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen, die aber z.T. problematisch sind. Das beginnt mit regulären tariflich entlohnten Arbeitsplätzen und endet bei Arbeitstätigkeiten in einer Tagesförderstätte.

Die folgende Aufzählung macht das Spektrum deutlich:

1. tariflich entlohnter, regulärer Arbeitsplatz
2. regulärer Arbeitsplatz mit Minderleistungsausgleich
3. untertariflich entlohnter Arbeitsplatz (Öffnungsklausel)
4. reduzierter Arbeitsvertrag bei vollem Stundenumfang
5. 630 DM Job
6. Langzeitpraktikum
7. zeitlich begrenzter ausgelagerter WfB-Platz
8. quasi unbegrenzt ausgelagerter WfB-Platz
9. ausgelagerte WfB-Gruppe
10. geschützte Betriebsabteilung
11. Arbeit in einer WfB
12. Arbeit in einer Tagesförderstätte

Wenn dies auch zunächst nach Vielfalt und individuellen Regelungen aussieht, so sind Arbeitsplätze mit Werkstattstatus in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes doch Einzelfälle und Ausnahmen, denn berufliche Reha-Maßnahmen kommen um die Entscheidung, ob jemand ordentlicher Arbeitnehmer des allgemeinen Arbeitsmarktes oder ob er Mitarbeiter in einer WfB wird, nicht herum. Nach dem Motto „die guten ins Töpfchen“ - sprich Leistungsfähige als Arbeitnehmer in den allgemeinen Arbeitsmarkt - und „die schlechten ins Kröpfchen“ - sprich Leistungseingeschränkte als Mitarbeiter in die WfB - ist spätestens nach Fördermaßnahmen durch das Arbeitsamt die eindeutige Zuordnung zu einem Kostenträgers notwendig, will man nicht gänzlich durch die Maschen des sozialen Netzes fallen. Für Arbeitnehmer des allgemeinen Arbeitsmarktes ist die Hauptfürsorgestelle zuständig, wobei in der Regel das tariflich entlohnte Dauerarbeitsverhältnis die Voraussetzung für begleitende Hilfen und Minderleistungsausgleich sind, für Mitarbeiter in der WfB ist der überörtliche Sozialhilfeträger zuständig. Diese starre Zweiteilung verhindert bisher die Eingliederung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und kann den unterschiedlichen Fähigkeiten und der Vielfalt von Menschen mit Behinderungen nicht gerecht werden.

Für die „Eingliederung in das Arbeitsleben“ benötigt ein Mensch mit Behinderungen eigentlich nur drei Dinge, erstens einen Betrieb, der einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, zweitens eine Person, die die notwendige Unterstützung leistet, und drittens ein Einkommen, das existenzsichernd ist. Sofern man in einer WfB arbeitet, wird alles dies im notwendigen Umfang durch die Sozialbehörden finanziert, arbeitet man allerdings in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, so wird dies bis auf geringe, zeitlich begrenzte begleitende Hilfen einzig und allein dem Arbeitgeber aufgebürdet, weil man anscheinend davon ausgeht, daß ein Betrieb generell von der Arbeitsleistung eines Menschen im ausreichenden Maße profitiert und sich die verbliebenen Beeinträchtigungen im Laufe der Zeit verlieren. Eine dauerhafte Unterstützung für Menschen mit Behinderungen ist in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes bisher nicht vorgesehen.

Dabei machen Integrationsfachdienste, Berufsbegleitende Dienste, Arbeitsassistenten, Fachkräfte für berufliche Integration, wie immer man sie nennt, also die Fachleute, die mit der beruflichen Integration betraut sind, die Erfahrung, daß genau diese starre Zweiteilung ihre Arbeit sehr erschwert, weil ein Betrieb die Frage nach der dauerhaften Einstellung bisher nur dann bejahen kann, wenn der behinderte Arbeitnehmer auch weitestgehend in der Lage ist, einen regulären, nicht besetzten Arbeitsplatz auszufüllen; denn Betriebe verstehen sich in erster Linie als wirtschaftlich arbeitende Unternehmen und nicht als karitative Organisationen.

Dauerhafte Regelungen und flexible Unterstützung sind in den Betrieben notwendig und für die Arbeit der Integrationsfachdienste wäre ein klar abgesicherter Status des Arbeitsuchenden, ein ausreichender Zeitrahmen für die Integration und eine gesicherte Finanzierung des Fachdienstes zusätzliche erfolgssteigernde Faktoren.

Es wäre also an der Zeit umzudenken und die Lücke zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der Eingliederung in die Werkstatt mit flexiblen und individualisierten Angeboten zu schließen. Unterstütze Beschäftigung könnte eine weitreichendere Form der beruflichen Rehabilitation sein, wenn es einen Anspruch auf Eingliederung in das Arbeitsleben mit der notwendigen dauerhaften Unterstützung auch außerhalb von Gebäuden einer Einrichtung gibt. Der Hilfeanspruch müßte individuell an die Person und nicht an die Einrichtung gekoppelt sein. An der Finanzierung müßten sich im Rahmen einer Poolfinanzierung nur diejenigen beteiligen, die dadurch entlastet werden, also der überörtliche Sozialhilfeträger bei der Eingliederungshilfe, der örtliche Sozialhilfeträger bei der Hilfe zum Lebensunterhalt, das Arbeitsamt bei der Ausbildung, denn als „ambulante Maßnahme“ auf der Ebene des örtlichen Sozialhilfeträgers lassen sich zur Zeit keine neuen Wege erschließen.

Hier an dieser Stelle müßte die eigentliche Arbeit beginnen, denn wenn man sich vorstellen kann, daß ein Mensch unabhängig von seiner Behinderung nicht nur an einem besonderen Ort, sondern auch in einem geeigneten Betrieb am Arbeitsleben teilnehmen kann, dann muß es neue Kooperationsformen zwischen dem Träger, der die Unterstützung leistet, dem Betrieb, der den Arbeitsort stellt, und den Kostenträgern, die die berufliche Rehabilitation finanzieren, geben. Wie diese Kooperation auch generell aussieht, ob diese Konstruktion unter dem virtuellen Dach einer WfB geschieht oder ob Unterstützte Beschäftigung als ein eigenständiges Bindeglied zum allgemeinem Arbeitsmarkt im Rehabilitationsrecht verankert werden kann, sie muß zumindest so konstruiert sein, daß für den Einzelfall genügend Gestaltungsspielraum bleibt, weil sowohl die unterschiedlichen Fähigkeiten und Beeinträchtigungen eines Menschen als auch die spezifischen Bedingungen und Anforderungen eines Betriebes individuelle und flexible Lösungen erfordern.

Da, wo in Einzelabsprachen und als Ausnahmeregelung solche Arbeitsformen entstanden sind, zeigt sich, daß sie langfristig nicht teurer werden als traditionelle Lösungen, denn die soziale Integration bleibt dann kein separat anzupeilendes Integrationsziel. Mit der Integration in das „richtige“ Arbeitsleben beginnt der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg der sozialen Integration.

Rehabilitation im Wandel - Ergebnisse des Kongresses der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

von Angelika Thielicke, spectrum e.V. - Marburg

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) veranstaltete in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung und der Landesregierung des Freistaates Thüringen vom 21. - 23. April 1999 im Congress Centrum Suhl ihren dritten Bundeskongreß unter dem Thema „Rehabilitation im Wandel“.

Die Tagung mit insgesamt fast 1700 Teilnehmern wurde auch von politischer Seite gewürdigt, das erste Grußwort sprach der Ministerpräsident des Freistaates Thüringen Dr. Bernhard Vogel, das erste Grundsatzreferat hielt der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Walter Riester.

Vorträge, Podiumsdiskussionen und Arbeitsgruppen sollten dazu beitragen, Defizite zu benennen, Vorschläge zur Weiterentwicklung zu diskutieren, Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Forderungen zu artikulieren.

Die wesentlichen Arbeitsgruppenergebnisse wurden zum Abschluß in sechs Thesen festgehalten, in denen nach Meinung der BAR die Schwerpunkte des Wandels der Rehabilitation in den kommenden Jahren liegen sollten:

1. Stellenwert der Rehabilitation und Prävention neben der Akutmedizin ausbauen
2. Transparenz und Nahtlosigkeit im Rehasystem sicherstellen
3. Qualifizierte Zugangssteuerung in der Rehabilitation sicherstellen
4. Verzahnung der Behandlungskette optimieren
5. Flexibilisierung in der Rehabilitation
6. Behinderten volle gesellschaftliche Teilhabe sichern

Diese Thesen wurden durch Praxisbeispiele und durch konkrete Forderungen untermauert. Zwar lag der Schwerpunkt im Bereich der medizinischen Rehabilitation, aber für den Bereich der beruflichen Rehabilitation wurden folgende Weiterentwicklungen gefordert:

„Dem Aspekt der Vernetzung ist schließlich bei der beruflichen Integration ein höherer Stellenwert einzuräumen. Eingefordert wurden von den Teilnehmern eine leistungsübergreifende Verantwortung und Finanzierung der Integrationsfachdienste und deren Einbindung in das übliche Instrumentarium zur beruflichen Eingliederung. (4.5.)

Die Splittung der Verantwortlichkeit für stationäre und ambulante Hilfen in der Sozialhilfe ist zu überwinden, um regional organisierte und bedarfsgerechte ambulante Dienstleistungen konsequent zu entfalten und abzusichern. (5.4)

In der beruflichen Reha wurde teilweise ein weitergehender System- und Paradigmenwechsel gefordert und damit die bisherige Zweiteilung der Rehabilitation mit dem Ziel einer normalen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einerseits und der Eingliederung in Werkstätten andererseits in Frage gestellt. Nötig sind vielmehr flexible Angebote zwischen diesen Polen. (5.5.)

Zur Schaffung differenzierter Angebote in einem abgestuften und durchlässigen System ambulanter, teilstationärer und stationärer Leistungen ist eine wirkungsvolle Zusammenarbeit der Betriebe, der Leistungsanbieter und der Sozialleistungsträger herbeizuführen. (5.6.)

Je größer das Maßnahmeangebot ist, desto besser kann man eine dem Fähigkeitsprofil des Rehabilitanden entsprechende Maßnahme auswählen. Die richtige Auswahl zu treffen ist eine Aufgabe der Reha-Fachberatung. Diskutiert wurde in diesem Zusammenhang das vom Landesarbeitsamt Nord praktizierte sogenannte „Einkaufsmodell“, nach dem einzelne Leistungen zur beruflichen Rehabilitation psychisch Behinderter bei freien Anbietern ohne eine langfristige vertragliche Bindung als Einzelmaßnahme finanziert werden. Ein weiteres Beispiel ist das BAR-Modellprojekt „Wohnortnahe berufliche Rehabilitation von Frauen“, das sich mit seiner dualen, wohnortnahen betrieblichen Umschulung vor allem durch die flexible Ausgestaltung seiner einzelnen Maßnahmemodule auszeichnet. (5.7.)

Offene Fragen wurden von den Teilnehmern nach wie vor bei der Zielgruppe der Integrationsfachdienste, bei der leistungsübergreifenden Verantwortung und Finanzierung dieser Dienste und bei der Einbindung in das übrige Instrumentarium zur beruflichen Eingliederung gesehen. (5.8.)

Es ist an der Zeit, die bedarfsdekkende Bereitstellung von individuell vorgehaltenen, ganzheitlichen und flexiblen ambulanten Hilfen endlich ohne Wenn und Aber in einem Leistungsgesetz für Menschen mit Behinderungen zu fassen. (6.3.)“

Ein Kongreßbericht mit allen Beiträgen wird erstellt und kann angefordert werden bei:

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)
Walter-Kolb-Straße 9-11
60594 Frankfurt
Tel.: (069) 605018-0
Fax: (069) 60501829

Die Selbstbestimmung finanzieren

Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget in Großbritannien und den Niederlanden

von Mathias Westecker - Hamburg

Aufgrund von ersten Erfahrungen mit der Einführung eines Persönlichen Budgets in Rheinland Pfalz und Berichten auf der Tagung *Behindert Wohnen* im Juni 1998 in Hamburg führte eine Studienreise der Behindertenbeauftragten der Freien und Hansestadt Hamburg nach Großbritannien und den Niederlanden. Die englische Wohlfahrtsorganisation *Leonard Cheshire* in London und die niederländische Budgethalter - Organisation *PerSaldo* in Utrecht führten in Tagesseminaren in das jeweilige System des *Persönlichen Budgets* ein. Vertreter der Selbsthilfegruppe Autonom Leben, der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Hamburg und von 5 großen Hamburger Behindertenverbänden nahmen an diesen intensiven Seminaren und weiteren Vorträgen in London und Utrecht teil, trafen Vertreter von regionalen als auch zentralen Selbsthilfegruppen, Behörden und Behindertenverbänden sowie Betroffene und informierten sich über die Erfahrungen mit dem *Persönlichen Budget* in diesen Ländern.

Die zentralen Termini „direct payments“ (*Direktzahlungen*) in Großbritannien und „Persoons Gebonden Budget“ (*Personengebundenes Budget*) in den Niederlanden werden in diesem Text wörtlich übersetzt, um inhaltliche und länderspezifische Klarheit zu behalten. „*Persönliches Budget*“ wird hier nur in allgemeiner Form benutzt oder, wenn zusammenfassend über beide Länder gesprochen wird.

Sowohl in Großbritannien als auch in den Niederlanden haben Menschen mit Behinderung, die für bestimmte Bereiche des täglichen Lebens eine dauernde Unterstützung benötigen, die Möglichkeit, ein *Persönliches Budget* zu erhalten, um diese Unterstützung selber zu organisieren und die Helfer zu bezahlen.

Nicht nur in Großbritannien und den Niederlanden sind *Persönliche Budgets* zur Selbstorganisation der Ambulanten Hilfe von Behinderten seit mehr als zehn Jahren in der öffentlichen Diskussion. Maßgeblich initiiert wurde diese Diskussion durch die Selbsthilfebewegung der Behinderten, deren Grundlage die Forderung nach mehr Selbstbestimmung und größerer Freiheit ist.

Der Grundgedanke des Persönlichen Budgets ist in Großbritannien und den Niederlanden gleich: Die behinderten Menschen als Nutzer von Dienstleistungen entscheiden selber, wer ihnen zu welcher Zeit, an welchem Ort und auf welche Art und Weise hilft und handeln die Tarife aus. Sie sind Arbeitgeber der Helfer, die auch Assistenten genannt werden, und können ihr Leben so selbstbestimmt wie möglich gestalten. Dieser Grundgedanke entspringt der internationalen *Selbstbestimmt-Leben-Bewegung* und wird von dieser umgesetzt. Die behinderten Menschen schließen sich zusammen (*Independent-Living-Centre*), entscheiden selber über ihr Leben, stellen politische Forderungen, beraten und schulen sich gegenseitig, fordern für sich selbst und Menschen mit geistiger Behinderung Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten sowie größere Selbstbestimmung. Sie haben den Anspruch, die besten Fachleute für ihr eigenes Leben und den eigenen Unterstützungsbedarf zu sein. In Großbritannien und den Niederlanden gibt es Wartezeiten, um ein *Persönliches Budget* bewilligt zu bekommen, es bedarf der Verhandlung mit den Behörden über die Höhe des Budgets, aber die Entscheidung über die Hilfebereiche und Hilfeleistenden liegt bei den Behinderten.

Großbritannien

In Großbritannien hat die Regierung 1996 das regional organisierte Direktzahlungs-Gesetz *(Community Care (Direct Payments) Act)* erlassen. Dieses Gesetz bietet den lokalen Behörden das erste Mal die Möglichkeit, Barauszahlungen an Betroffene anstelle von lokalen Hilfsdiensten (als Sachleistung) zu genehmigen. Lokale Behörden auf Kreisebene haben nach unterschiedlichen Vorerfahrungen gemeinsam mit den Zentren und Gruppen der *Selbstbestimmt-Leben-Bewegung* das System umgesetzt und neue Formen der Zusammenarbeit entwickelt, so Ray Jones, Direktor der Sozialbehörde in Wiltshire: „Wir müssen nicht nur das System ändern, sondern auch unsere Kultur. Nicht der Direktor, sondern die Kunden sind wichtig. Das Wissen liegt bei den Kunden und nicht bei den Professionellen. Sie wissen viel genauer, wie sich das Leben mit Behinderung gestaltet. Wir sollten unseren Kunden helfen, das zu bekommen, was sie brauchen, und partnerschaftlich zusammenarbeiten.“ Auch John Clifton, Vizedirektor der Sozialbehörde in Hampshire spricht von einer neuen Kultur der Zusammenarbeit: „Wir müssen hören, was die behinderten Menschen zu sagen haben und eine Partnerschaft aufbauen. Die Betroffenen können uns bei der weiteren Entwicklung beraten. Die Unabhängigkeitsbewegung ist eine zentrale Achse für die freie Entscheidungsmöglichkeit der Behinderten. Wir müssen die Bewegung fördern und finanziell unterstützen.“

Einen Direktzahlungs-Etat kann in Großbritannien jeder Mensch mit Behinderung bekommen, der zwischen 18 und 65 Jahre alt ist und dem ein Hilfebedarf nachgewiesen wur-

de. Der Bedarf an Hilfe wird von einer Fachkommission festgestellt, die Höhe des Etats muß mit lokalen Behördenvertretern ausgehandelt werden. Eine festgelegte Obergrenze gibt es nicht, aber die lokalen Behörden haben nur ein bestimmtes Budget zur Verfügung und begrenzen die Etats vor diesem Hintergrund. Voraussetzung für die Bewilligung eines Etats ist, daß der / die AntragstellerIn eine Direktzahlung möchte und in der Lage ist, diese allein oder mit Hilfe zu verwalten.

Die Feststellung des Willens ist besonders bei Menschen mit nonverbalen und eingeschränkten Kommunikationsmitteln umstritten. Momentan wird diskutiert, ob die von Eltern oder nahen Verwandten interpretierte Willensbezeugung ausreicht. Immer häufiger wird ein unabhängiger Berater eingeschaltet, der allerdings erst eine Beziehung zu dem behinderten Menschen aufbauen muß, um dessen Willensäußerung richtig zu verstehen und vertreten zu können.

Neben der täglichen Assistenz, auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder eingeschränkten Kommunikationsformen, gibt es die Möglichkeit, eine ehrenamtliche Beratergruppe zur Unterstützung der Organisation der Direktzahlungen einzusetzen. „Eine Beratergruppe soll die Organisation der Direktzahlungen für die behinderte Person übernehmen. Trotzdem muß die behinderte Person verantwortlich bleiben, um die Zahlungen zu erhalten und zu entscheiden, wie sie genutzt werden. Wenn eine Person eingeschränkte Kommunikationsformen hat, kann es nötig sein, ihren Willen auszulegen. Das wichtigste Prinzip bei der Vergabe von Direktzahlungen muß sein, dem Nutzer die größte Möglichkeit zur Unabhängigkeit zu bieten. Wenn eine Beratergruppe notwendig ist, muß sichergestellt sein, daß diese im Interesse des Nutzer handelt und entscheidet," erklärt eine Broschüre der Sozialbehörde in Essex.

Niederlande

In den Niederlanden wurde das *Personen Gebundene Budget* (PGB) nach langen Auseinandersetzungen 1996 eingeführt. Beim PGB wird dem Fürsorgeantragsteller ein Budget zugeteilt, mit dem er oder sie selbst bestimmen kann, für welche Fürsorge oder Fürsorgeorganisation das Geld aufgewendet wird. Das PGB wird schrittweise eingeführt, damit aus den gewonnen Erfahrungen gelernt werden kann. In den ersten beiden Jahren waren die Selbsthilfegruppen für die Abrechnung und die korrekte Durchführung verantwortlich, die Nutzer haben die Unterstützung der *Selbstbestimmt-Leben-Bewegung* in Anspruch genommen. Zur besseren Kontrolle, vor allem um die Arbeitsverhältnisse in rechtlicher und sozialversicherungspflichtiger Grundlage zu sichern, wurde eine Institution, die *Soziale Versicherungsbank (Sociale Verzekeringsbank*) mit der Abrechnung der einzelnen Budgets per Gesetz beauftragt. Dies führt momentan zu großem bürokratischem Aufwand und vielen Hemmnissen. Wenn jemand absehbar länger als drei Monate Hilfe benötigt, kommt er/sie im Prinzip für ein PGB in Betracht. Der Krankenversicherungsträger beauftragt die regionale Indikationsbehörde, um den Bedarf zu untersuchen. Die Höhe des Budgets wird dann anhand der geltenden Tarife berechnet. Zur Zeit gibt es drei *Personengebundene Budgets*: Ein Budget für Verpflegung und Versorgung, ein Budget für geistig Behinderte und eines für die psychische Begleitung. Letzteres ist noch in der Experimentierphase und wird wahrscheinlich im Laufe des Jahres 1999 in die gesetzliche Regelung aufgenommen.

Das Sozialministerium untersucht in einigen Pilotprojekten, ob es möglich ist, ein Reintegrations-Budget für das Arbeitsleben einzuführen. Das Reintegrations-Budget wird nicht bei der Bewilligung eines PGB gegengerechnet, es sind zwei unabhängige Bewilligungen und Vorgänge. Ziel dieser Maßnahme ist auch hier die Selbstbestimmung des behinderten Menschen. Nicht ein Berufsberater vom Arbeitsamt soll vorschreiben, was gut für einen behinderten Arbeitslosen ist und welche Fortbildung das Arbeitsamt bezahlt, sonder die Initiative soll bei den Betroffenen selbst liegen. Das zeitlich befristete Budget dient lediglich dazu, eine Arbeit zu finden oder sich weiter zu qualifizieren. Bis zu 10 000 holländische Gulden können für Aus- und Fortbildung oder als Startkapital für eine Selbständigkeit finanziert werden.

Schlußfolgerungen

In Großbritannien wurde vor allem die mangelnde finanzielle Ausstattung der *Direktzahlungen* kritisiert, die noch viel Eigeninitiative der familiären Umgebung erfordert. Damit kommt diese Alternative nur wenigen Betroffenen zugute.

In den Niederlanden wurden das komplizierte Antragsverfahren und die übergroße Bürokratie bemängelt. Diese Bürokratie läßt einen großen Verwaltungsapparat entstehen, der vom gleichen Etat finanziert werden muß wie das Personen Gebundene Budget und die Selbstkontrolle sowie Zugriffsfreiheit der Budgetnehmer stark einschränkt.

Unabhängig von diesen Kritikpunkten haben alle Beteiligten empfohlen, ein System des *Persönlichen Budgets* auch in Deutschland einzuführen, da es zu größerer Selbstbestimmung und mehr Zufriedenheit führt. „Vielleicht ist das Umdenken wichtiger als das konkrete System. Es hat in den Niederlanden einige Jahre gebraucht, in denen viel geschrieben und Reklame gemacht wurde, um politisch Verantwortliche zu diesen Veränderungen zu bewegen," erklärt Paul Cremers, Projektleiter für das Persönliche Budget in den Niederlanden.

Erste Erfahrungen und wissenschaftliche Auswertungen zeigen, daß durch den Einsatz des *Persönlichen Budgets* die Selbstbestimmung der behinderten Menschen deutlich erhöht, die Zufriedenheit der Betroffenen und der Assistenten gesteigert und die finanziellen Spielräume vergrößert werden konnten. In vielen Fällen kann das selbständige Leben finanziell günstiger gestaltet werden als das Leben in Institutionen, da einerseits der Verwaltungsaufwand geringer ist und die Hilfe gezielter eingesetzt werden kann, aber andererseits auch, weil die Assistenten oft schlechter bezahlt werden bzw. als geringfügig Beschäftigte weniger Sozialabgaben zahlen müssen.

„Die Bewilligung von Geldern für das Persönliche Budget darf nicht aufgrund von Einsparungen für den Einzelnen begrenzt werden, sondern muß sich nach dem Hilfebedarf der behinderten Person richten. Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist ein Menschenrecht," so die Hamburger Behindertenbeauftragte Elke Fank nach Gesprächen mit den Betroffenen. Rachel Hurst, eine der Mitbegründerinnen der internationalen Independent-Living-Bewegung, kommt zu dem Schluß: „Ich möchte das Persönliche Budget empfehlen als einen Schritt Vorwärts für behinderte Menschen, um eine wirkliche Kontrolle des eigenen Lebens übernehmen zu können."

Besonders beeindruckend ist die Einbeziehung von Menschen mit schweren und geistigen Behinderungen in die Programme. Sie werden in Seminaren von Selbsthilfegruppen geschult, um Chancen für sich zu erkennen und Wahlmöglichkeiten auszunutzen. Sie erhalten sowohl von diesen Gruppen als auch von staatlichen Stellen Informationsmaterial, welches auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. Eine Gruppe von Angehörigen, Freunden oder juristischen Beratern unterstützt die Beantragung sowie Verwaltung der Gelder und kontrolliert die erbrachten Hilfeleistungen für die Nutzer. Selbsthilfegruppen informieren über den juristischen und organisatorischen Weg zum *Persönlichen Budget*, initiieren eine verbesserte Gesetzgebung und beraten lokale Behörden und Politiker in allen Bereichen, die Behinderte betreffen. Der Einfluß von Behinderten ist beeindruckend und schlägt sich nicht nur in der öffentlichen Auseinandersetzung nieder, sondern der Umgang von Behörden- und Institutionenvertretern ist den Betroffenen gegenüber von Respekt und Anerkennung getragen. Die Behinderten als Nutzer der Hilfeleistungen werden zuvorkommend behandelt.

> *„Ich möchte das Persönliche Budget empfehlen, um eine wirkliche Kontrolle des eigenen Lebens übernehmen zu können."* Rachel Hurst

Die Beziehung zwischen den Behinderten als Arbeitgebern bzw. Nutzern der Hilfsdienste und den Assistenten in der Behindertenhilfe wird durch dieses System neu definiert. Das verläuft nicht immer reibungslos und ruft Widerstand hervor. In Großbritannien und den Niederlanden wurde das *Persönliche Budget* als Ergänzung zum bestehenden System eingeführt und bedeutet eine zusätzliche Wahlmöglichkeit für die Betroffenen. Bestehende Strukturen bleiben erhalten. Dies ermöglicht den Erhalt der bestehenden Hilfeleistungen bei gleichzeitiger Erprobung neuer Wege.

Grundlage einer politischen Veränderung ist eine breite gesellschaftliche Diskussion über die Rolle der Behinderten in unserer Gesellschaft und im System der Behindertenhilfe. *Persönliche Budget*s sind ein radikaler Schritt, um den Betroffenen, die auf Hilfeleistungen angewiesen sind, die Entscheidung über die Art und Weise der Hilfeleistungen in die eigenen Hände zu legen. *Persönliche Budget*s sind von der Idee her klar und umsetzbar. In Deutschland fordern körper- und sinnesbehinderte Menschen schon seit Jahren, daß sie die Hilfeleistungen selbstbestimmt organisieren können. Das Arbeitgeber-Modell ist jedoch durch die Einführung der Pflegeversicherung wieder zurückgeworfen worden. Gleichzeitig ist in der deutschen Selbsthilfebewegung das Fehlen von Menschen mit geistiger- und Lernbehinderung ein großer Schwachpunkt. In der öffentlichen Diskussion werden diese vorwiegend als „nicht fähig und nicht zustimmungswillig" dargestellt, funktionierende Projekte und Schulungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis sind nur ansatzweise vorhanden.

Bei der Einführung von *Persönlichen Budgets* in Deutschland muß darauf geachtet werden, daß der Verwaltungsaufwand nicht so hoch wird, Menschen mit schweren und geistigen Behinderungen einbezogen werden und entsprechende Unterstützungssysteme entwickelt werden, *Persönliche Budgets* auch für das Arbeitsleben entwickelt werden und die Arbeitsbedingungen für die Assistenten sich nicht verschlechtern. Die Selbstbestimmung und Lebensbedingungen der Nutzer dürfen durch Sparzwänge nicht eingeschränkt werden.

Die Dokumentation *Die Selbstbestimmung finanzieren - Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget in Großbritannien und den Niederlanden* mit einer Zusammenfassung der Vorträge und mit übersetzten Materialien zum Umgang mit dem *Persönlichen Budget* aus Großbritannien und den Niederlanden als auch Stellungnahmen der Reiseteilnehmer wird von der Hamburger Behindertenbeauftragten Elke Fank herausgegeben.

Bezugsadresse:
Poststr. 11, 20354 Hamburg
Fax: 040 / 42831-2298

Ora et Labora

oder wie kommt man an eine Finanzierung für (s)eine Arbeitsassistenz

von Stefanie Neu-Schrader, Mitarbeiterin BAG UB - Hamburg

Welche ArbeitnehmerIn kennt das nicht: man freut sich nach getaner Arbeit auf den wohlverdienten Feierabend, d.h. der/die eine entspannt vor dem Fernseher, der/die andere geht vielleicht ins Kino oder mit Freunden in die Kneipe, zum Essen, oder, oder, oder.....

Bei mir jedoch kam diese Feierabendstimmung in den letzten Monaten, explizit seit Januar d.J., nicht mehr auf. Nun mag sich der/die geneigte LeserIn fragen, „was macht sie denn dann?“ Ich will es Dir sagen lieber Freund/liebe Freundin: „Ora et labora“ – Bete und arbeite, das war mein all abendliches Motto.

Nicht, daß ich etwa zur Nonne geworden wäre und allem Weltlichen entsagt hätte oder ähnliches, nein, ich wurde schlichtweg an diesen Aktivitäten ge- und behindert.

Zunächst möchte ich mich allen LeserInnenn kurz vorstellen. Einige kennen mich vielleicht schon oder noch aus der *impulse* Nr. 10 (Okt.98). Ich heiße Stefanie Neu-Schrader, Jahrgang 52, habe ein abgeschlossenes Hochschulstudium der Sozialpädagogik und bin seit dem 1.4.98 bei der BAG UB als Projektmitarbeiterin tätig. Da ich seit meinem 2. Lebensjahr Kinderlähmung habe (ich bin vom 7. Brustwirbel an abwärts gelähmt), bin ich bei meiner täglichen Arbeit auf begleitende Arbeitsassistenz angewiesen, um meine Frau im Berufsleben stehen zu können. Und dies konnte ich auch mit Hilfe meiner finanziell abgesicherten Assistenten bis Ende 1998 problemlos, **aber dann**...

Die Hauptfürsorgestelle Hamburg teilte uns bereits im Bewilligungsbescheid im April 1998 mit, daß sie ab 1999 nicht mehr für meine Assistenz zahlen wolle, da ihrer Meinung nach nun ein anderer Kostenträger zuständig sei - in meinem Falle als **A**rbeits-**B**eschaffungs**M**aßnahme-Kraft mit 30 Stunden pro Wochen das Arbeitsamt Hamburg. Wir sollten doch eine SAM oder ABM beantragen.

Bisher (sprich in den letzten Jahren bis Ende 1998) war die Finanzierung meiner Arbeitsassistenz **am** Arbeitsplatz durch die Hauptfürsorgestelle Hamburg nach §31 SchwG in Verbindung mit §27 SchwAV abgesichert. Das Sozialamt Lüneburg finanziert, da ich länderübergreifend wohne und arbeite (Niedersachsen/Hamburg), die begleitende Assistenz **zum** Arbeitsplatz.

Es gab also bis dato keinerlei Probleme, denn schließlich gibt es ja eine einheitliche bundesweite Gesetzesgrundlage ...sollte man meinen... und das haben wir, mein Arbeitgeber Stefan Doose, die BAG UB-Mannschaft und ich, als Fakt angenommen. Das war - wie wir dann feststellen mußten - ein Fehler und wir wurden eines besseren belehrt.

Von einem Tag auf den anderen wechselten die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten der jeweiligen Behörden, doch keiner, der angeschrieben und/oder angesprochenen wurde, sah sich in der Lage, die Kostenübernahme für meine Assistenz zu gewähren, geschweige denn in Vorleistung zu treten, bis die endgültige Kostenträgerschaft für meine jetzige (1999) und zukünftige Arbeitsassistenz geklärt sei.

Dennoch ... mein Arbeitsleben war auf einmal sowohl akut als auch in Zukunft gefährdet!

Es wurde zu einem Rennen meines Arbeitgebers Stefan Doose, der mich

WARUM HABEN SIE KEINE BEHINDERTEN KOLLEGEN?

Aktion

weiter beschäftigen wollte, und zu einem „Rollen“ meinerseits, von Pontius zu Pilatus und zurück und gegen die Zeit.

Es fehlte nicht viel, und ich hätte jeden Morgen vor Arbeitsbeginn Stefan Doose anrufen können, um zu fragen, ob ich denn überhaupt noch kommen könne/dürfe, ob die Kosten für meine Assistenz gesichert oder endgültig abgelehnt worden seien. Entsprechend ging es auch meinen derzeit drei studentischen Assistenten, die zum einen ihren Job bei mir behalten wollten, zum anderen sich aber auch nach einer neuen Arbeit umsehen mußten.

Vor diesem Hintergrund blieb mir nichts anderes übrig, als im wohlverdienten Feierabend an Behörden, Ämter und als meine rechtliche Stütze an den Reichsbund diverse Schreiben zu richten, nur damit sich endlich irgendeine Stelle zuständig erklären würde, die Assistenzkosten zu tragen und ich meine Arbeit behalten könnte.

Um Dir, liebe/r LeserIn, eine wage Vorstellung von diesen Hürdenläufen seitens der BAG UB folgt eine verkürzte Darstellung der „*Un-Zuständigkeiten*“ des Behördendschungels:

Auf dem Wege zur Arbeitsplatzassistenz – Dokumentation des Antragverfahrens

von Stefan Doose, Geschäftsführer BAG UB - Hamburg

Im Rahmen des Projektes Unterstützte Beschäftigung 2000 arbeiten in der BAG UB zwei Mitarbeiter, die aufgrund Ihrer Behinderung auf Arbeitsplatzassistenz angewiesen sind. Die Bemühungen, die notwendige Arbeitsassistenz abzusichern, geriet zu einem für Arbeitgeber unzumutbaren Verfahren, das wir im folgenden stark verkürzt dokumentieren wollen:

Herr Schulz arbeitet seit dem 1.1.99, Frau Neu-Schrader seit dem 1.4.98 in unserem Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ mit je 30 Stunden pro Woche. Beide Stellen werden im Rahmen einer ABM bezuschußt, die Förderung wurde bis zum 31.12.99 von der ZAV im Dezember 1998 verlängert. Eine weitere Beschäftigung bei der BAG UB im Rahmen dieses und neuer Projekte ist beabsichtigt. Beide sind aufgrund ihrer Behinderung auf persönliche Assistenz am Arbeitsplatz angewiesen. Die Arbeitsassistenz ist bei beiden auf Teilzeitkräfte aufgeteilt, um die notwendige Flexibilität und die Vertretung im Krankheitsfall zu gewährleisten. Die Arbeitszeiten von beiden sind aufgrund der Erfordernisse unseres bundesweiten Projektes je nach Bedarf verschieden. So nehmen sie für die BAG UB an bundesweiten Tagungen, Seminaren und Arbeitsgruppen teil, die teilweise auch am Wochenende stattfinden.

Beide pendeln von außerhalb zur Arbeit und arbeiten je nach Arbeitsaufgabe und Gesundheitssituation nicht nur bei uns im Büro, sondern auch in ihren Wohnungen in Jesteburg bzw. Lüneburg.

Die Arbeitsassistenz beträgt jeweils 30 Stunden, die zusätzlichen Stunden Assistenz für den Arbeitsweg werden vom Sozialamt übernommen. Die Arbeitsassistenz muß in hohem Maße flexibel und zuverlässig sein und ist in ein Gesamtkonzept von Assistenz der Mitarbeiter eingebunden. Dies hat im vergangenen Jahr ausgezeichnet funktioniert.

Keiner mußte einen Tag zuhause bleiben oder konnte einen Termin nicht wahrnehmen, weil das Assistenzsystem in der Vergangenheit jeder Zeit eine Vertretung gewährleistete.

Beide haben nach teilweise schwieriger Suche für sich passende Arbeitsassistenten gefunden. Dies ist besonders wichtig, da persönliche Assistenz am Arbeitsplatz immer auch eine funktionierende dichte und persönliche Zusammenarbeit erfordert, die teilweise sehr intime Bereiche umfaßt. Die Kosten der Arbeitsassistenz lagen mit ca. 2700 DM Arbeitgeberkosten pro Monat vergleichsweise niedrig.

Die Hauptfürsorgestelle Hamburg hatte 1998 die Kosten der notwendigen Arbeitsplatzassistenz übernommen, uns aber im April 1998 mitgeteilt, daß sie die Kosten 1999 nicht mehr tragen würde und wir uns an die vorrangigen Kostenträger wenden sollten bzw. eine Strukturanpassungsmaßnahme (SAM) oder ABM beim Arbeitsamt für die Assistenten beantragen sollten.

Es ist aus unserer Sicht als Arbeitgeber unsinnig, dieses funktionierende System aufgrund von Zuständigkeitsstreitigkeiten unter Kostenträgern zu gefährden und die eingearbeiteten Arbeitsassistenten zu entlassen.

Wir haben seit September 1998 versucht, eine sinnvolle Lösung dieser Problematik in Gesprächen mit allen beteiligten Kostenträgern zu erreichen. So hat Frau Neu-Schrader am 2. Oktober 1998 ein Gespräch mit dem Arbeitsamt in Lüneburg geführt, um die von Ihnen angeregten Möglichkeiten der Absicherung der Arbeitsassistenz über Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) zu klären. Das Arbeitsamt in Lüneburg sah in diesem Gespräch in SAM mit den damit verbundenen Restriktionen (z.B. bezüglich der Zielgruppe und der abgesenkten Entlohnung) keine geeignete Möglichkeit, die im speziellen Fall von Frau Neu-Schrader passende Arbeitsassistenten zu finden. Dies hat sich im Januar 1999 nach unserem Versuch mit einem SAM-Antrag dann auch so bewahrheitet.

Die Kosten für die berufsbegleitende Assistenz können über die Maßgaben der Strukturanpassungsmaßnahme (SAM) SGB III §272 nicht entsprechend des Bedarfs abgedeckt werden, so daß auch damit die Kosten für uns als Arbeitgeber nicht gedeckt wären. Wir sind als kleiner Arbeitgeber darauf angewiesen, die zusätzlichen Kosten für die Arbeitsassistenz vollständig erstattet zu bekommen, zumal wir bei der Beantragung des Projektes nicht davon ausgehen konnten, zwei Arbeitnehmer zu beschäftigen, die auf persönliche Assistenz angewiesen sind. Aus unserer Sicht als Arbeitgeber halten wir SAM aufgrund der von uns beschriebenen besonderen Arbeits- und Lebenssituation der beiden Mitarbeiter und der Förderbedingungen als schwer praktikabel.

Wir haben bereits im Oktober mit dem Arbeitsamt Hamburg, der ZAV und einer Vertreterin der Hauptfür-

sorgestelle Hamburg Kontakt aufgenommen und versucht eine sinnvolle Lösung zu erreichen. Leider war die Vertreterin der Hauptfürsorgestelle nicht bereit, an einem gemeinsamen Gespräch teilzunehmen, um mit allen Beteiligten nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Auf unsere Schilderungen der Probleme der von der Hauptfürsorgestelle vorgeschlagenen Lösungen zeigte sie zwar persönlich Verständnis, verwies aber auf interne Weisungen.

Die von der ZAV vorgeschlagene Lösung, daß die Hauptfürsorgestelle in bisherigem Umfang vorleiste und sich dann im Rahmen der Kostenerstattung die angefallenen Kosten von der Bundesanstalt für Arbeit zurückholt, erschien eine ganze Zeit lang als eine mögliche Konsenzlösung, bis auch dies von der Hauptfürsorgestelle für uns überraschend abgelehnt wurde.

In einem langen Telefongespräch mit dem Leiter der Hauptfürsorgestelle trugen wir den ganzen Sachverhalt und die damit verbundene Problematik noch einmal vor. Er zeigte Verständnis für die insgesamt für Arbeitgeber und behinderte Arbeitnehmer unbefriedigende Situation der Regelung der Kostenträgerschaft bei der Übernahme von Arbeitsassistenzkosten, verwies uns aber an den seiner Ansicht nach vorrangigen Rehaträger und den Behindertenbeauftragten, um dieses Problem politisch zu lösen. Der von uns als Arbeitgeber gestellte Antrag auf Übernahme der Assistenzkosten wurde dann auch Anfang Dezember abgelehnt. Wir legten Widerspruch ein.

Wir haben auch zum Behindertenbeauftragten der Bundesregierung Herrn MdB Haack und zur Behindertenbeauftragten der Freien und Hansestadt Hamburg Frau Fank Kontakt aufgenommen, um auf die unzureichend geklärte Kostenträgerschaft bei der Übernahme von Assistenzkosten aufmerksam zu machen und eine unbürokratische Hilfe zu erhalten. Sowohl vom Behindertenbeauftragten Herrn MdB Haack und seinem Büro als auch von der Behindertenbeauftragten in Hamburg Frau Fank erhielten wir sehr große Unterstützung. Doch auch Ihre Interventionen bei der Hauptfürsorgestelle und der BfA führten für Frau Neu-Schrader zu keinem Ergebnis.

Kurz vor Weihnachten gab es jedoch wenigstens für Herrn Schulz eine Lösung. Rehaträger bei Herrn Schulz ist die Bundesanstalt für Arbeit. Nach intensiven Gesprächen von uns und dem Behindertenbeauftragten mit der Bundesanstalt für Arbeit wurden Herrn Schulz im Rahmen einer Einzelfallentscheidung der Hauptstelle die Übernahme der Arbeitsplatzassistenzkosten bewilligt.

Für Frau Neu-Schrader ist, da sie bereits insgesamt über 15 Jahre gearbeitet hat, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und nicht die Bundesanstalt für Arbeit zuständiger Rehaträger. Frau Neu-Schrader hat bei der BfA einen Antrag auf Übernahme der Assistenzkosten gestellt, der Ende Dezember 1998 mit der Begründung abgelehnt wurde, daß es sich bei ABM nicht um eine dauerhafte, berufliche Eingliederung gemäß §9 SGB VI handele. Frau Neu-Schrader legte Widerspruch ein.

Wir beantragten bei der Hauptfürsorgestelle die notwendigen Assistenzkosten ab dem 1.1.1999 zumindest als vorläufige Leistungen zu gewähren, bis ein anderer Kostenträger tatsächlich leistet oder das Verfahren entschieden ist, da Frau Neu-Schrader ohne Assistenz nicht bei uns arbeiten kann und wir nicht vorleisten können. Die Hauptfürsorgestelle kann bei gegebenen Ansprüchen ihren Kostenerstattungsanspruch gegenüber dem zur Zahlung verpflichtetem Leistungsträger geltend machen (§31 Abs. 5 SchwG). Doch auch dies wurde von der Hauptfürsorgestelle abgelehnt.

Die Widerspruchsverfahren zogen sich hin. Wir wußten nicht, wie wir die Arbeitsassistenz im Januar weiter finanzieren sollten, aber ohne Arbeitsassistenz kann Frau Neu-Schrader nicht arbeiten. Das Arbeitsverhältnis war so insgesamt gefährdet.

Frau Neu-Schrader wandte sich in Ihrer Not an das Sozialamt Lüneburg, das die Kosten der Assistenz bis zum 31.3.99 aufgrund der Aktenlage im Rahmen einer Einzelentscheidung vorleistete, obwohl sie in diesen Fällen eigentlich nicht vorleistungspflichtig sein sollten. Das Sozialamt Lüneburg hat aber auch deutlich gemacht, daß es auf keinen Fall über den 31.3.99 hinaus vorleisten werde.

Herr Ernst von der AG der deutschen Hauptfürsorgestellen wurde in dieser Zeit auch von uns angeschrieben. Er hat dieses Thema leider auch nicht im Rahmen der Gespräche um Abgrenzung der Aufgabenteilung zwischen Hauptfürsorgestellen und der BfA klären können.

Der Behindertenbeauftrage der Bundesregierung Herr MdB Haack hat an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geschrieben und eine klare gesetzliche Regelung bei der Absicherung von Arbeitsplatzassistenz gefordert. Eine Dokumentation des Falles von Frau Neu-Schrader wurde beigelegt. Eine politische Lösung ist jedoch nur mittelfristig zu erwarten, so daß es für Frau Neu- Schrader in diesem Falle zu spät kommt.

Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte hat Anfang Februar den Widerspruch von Frau Neu-Schrader mit der Begründung, daß es sich nur um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, abgelehnt.

Frau Neu-Schrader hat dagegen mit Hilfe des Reichsbundes Lüneburg Klage und den Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Anordnung eingereicht.

Das ZDF hat sich der Problematik angenommen und einen kurzen Beitrag über die grundsätzlichen Probleme der Absicherung von Arbeitsplatzassistenz an diesem Beispiel gedreht, der Samstag, den 6. März 1999, am frühen Abend im Rahmen der Sendung „Mach mit“ zum Thema Arbeit gezeigt wurde.

Am 27.März 1999 lehnt der Widerspruchsausschuß der Hauptfürsorgestelle den Widerspruch ab.

Am 31. März 1999 erreicht uns dann die Entscheidung des Sozialgerichtes Lüneburg, daß die BfA per einstweiliger Anordnung verpflichtet wird, die Assistenzkosten zu übernehmen. Am 28.4.1999 legt die BfA gegen diese Anordnung Beschwerde ein. Die Geschichte geht weiter...

Zwischenbilanz aus Sicht der ArbeitnehmerIn

Stefanie Neu-Schrader, Mitarbeiterin BAG UB - Hamburg

Die glückliche Wende kam am Nachmittag des 31.3.1999, also knapp einen Tag vor meinem ansonsten beruflichen „Aus“, kam dann doch völlig überraschend und unerwartet. Per einstweiliger Verfügung verpflichtete das Lüneburger Sozialgericht die BfA, meine Assistenzkosten zu übernehmen!

Wäre jedoch nicht Mitte Januar glücklicherweise und unverhofft das Lüneburger Sozialamt gleich für drei Monate in Vorleistung getreten, hätte ich meine derzeitige Arbeit schon am 01.01.1999 endgültig verloren und damit natürlich auch (m)eine weitere berufliche Zukunft.

Nebenbei bemerkt: wir alle - mein Boß, meine KollegInnen, Assistenten und ich - mußten zusätzlich zu o.a. natürlich auch noch unserer eigentlichen Arbeit bei der BAG UB nachkommen. Und die ist nun nicht gerade knapp!

Laut Reha-Angleichungsgesetz sollten aber genau solche Mißstände, wie oben beschrieben, verhindert werden. Laut Gesetz soll nämlich sichergestellt werden daß sich Streitigkeiten über die Zuständigkeiten nicht zu Lasten des Antragstellers auswirken, dieser vielmehr so schnell wie möglich die notwendigen Leistungen zur Rehabilitation - auch über Zuständigkeiten hinweg - bekommen soll. Über die Kostentragung müssen sich dann die Reha-Träger einig werden (vgl. §§4-6 RehaAngl.), d.h., den Betroffenen soll schnelle und unbürokratische Hilfe gewährt werden, um ihre Stellung im beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu sichern.

Nichts desto trotz.....WIR HATTEN ES GESCHAFFT!

Aber dann....wie sollte es auch anders sein.....die BfA legte in letzter Minute (28.04.1999) Beschwerde gegen das Lüneburger Sozialgerichtsurteil ein. Somit wird es doch noch zu einer Klageerhebung kommen. Wenn alles gut läuft, könnte damit ein Präzedenzfall geschaffen werden, der vielen anderen behinderten Menschen einen leichteren Weg zur Arbeitsassistenz verschaffen kann. Läuft es aber schlecht, dann muß ich mich noch in diesem Jahr von der Arbeitswelt auf unabsehbare Zeit, ich will nicht sagen für immer, verabschieden. Wie dem auch sei.....FORTSETZUNG FOLGT!

Zwischenbilanz aus Sicht des Arbeitgebers

Stefan Doose, Geschäftsführer BAG UB - Hamburg

Unsere Erfahrungen sind kein Einzelfall. Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung auf Assistenz am Arbeitsplatz angewiesen sind, haben häufig Schwierigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes, wo es teilweise Sonderregelungen gibt, die notwendige Arbeitsplatzassistenz abzusichern. Dies gilt insbesondere für befristete Arbeitsverhältnisse. Befristete Arbeitsverhältnisse werden in bestimmten Bereichen immer mehr zum Regelfall der Beschäftigung und sind in vielen Fällen auch der einzige Einstieg in eine längerfristige Beschäftigung. Die jetzige Situation ist sowohl für den behinderten Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber unzumutbar. Schwerbehinderte, die aufgrund ihrer Behinderung auf persönliche Assistenz angewiesen sind, sind eine besonders vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personengruppe. Man kann derzeit keinem Arbeitgeber ruhigen Gewissens raten, einen schwerbehinderten Arbeitnehmer mit Assistenzbedarf einzustellen. Die Streitigkeiten zwischen Kostenträgern dürfen nicht auf dem Rücken von einstellungsbereiten Arbeitgebern und behinderten Arbeitnehmerinnen ausgetragen werden. Die Absicherung der notwendigen Arbeitsplatzassistenz wird für Arbeitgeber und behinderte Arbeitnehmerin durch fehlende klare Rechtsvorschriften zum unzumutbaren Verschiebespiel zwischen den verschiedenen Kostenträgern. ***Erforderlich ist ein klarer, individueller Rechtsanspruch auf die behinderungsbedingt notwendige Arbeitsassistenz.***

Darüber hinaus sollte in einem Modellprojekt einmal bundesweit die Situation von Menschen mit Behinderung, die auf Assistenz am Arbeitsplatz angewiesen sind, dokumentiert werden sowie Modelle zur Verbesserung der Assistenzsituation und Beschäftigung, vor allem in Unternehmen der Privatwirtschaft, entwickelt werden. Aufgrund unserer leidvollen Erfahrungen würden wir sofort die Trägerschaft für ein derartiges Modellprojekt übernehmen. Hier gibt es noch viel zu tun.

Gesetzliche Betreuung - Einstiegshilfe in das Arbeitsleben?

von Rüdiger Pohlmann, Leben mit Behinderung - Hamburg

Das seit 1992 bestehende Betreuungsgesetz bietet die unterschiedlichsten Möglichkeiten alte, psychisch veränderte und behinderte Menschen zu unterstützen und rechtlich zu vertreten. Vorausgesetzt, andere Hilfssysteme stehen nicht zur Verfügung oder sind im Einzelfall nicht nutzbar.

(§1896, 2 BGB ... die Betreuung ist nicht erforderlich, soweit die Angelegenheiten des Volljährigen durch einen Bevollmächtigten oder durch andere Hilfen, bei denen kein gesetzlicher Vertreter bestellt wird, ebenso gut wie durch einen Betreuer besorgt werden können)

Intention des Betreuungsgesetzes (welches das Vormundschaftsrecht abgelöst hat) ist, die Wünsche und das Wohl der Betroffenen umzusetzen und sie entsprechend ihrer Fähigkeiten zu fördern.

(§1901, 1 BGB ... der Betreuer hat die Angelegenheiten des Betreuten so zu besorgen, wie es dessen Wohl entspricht. Zum Wohl des Betreuten gehört auch die Möglichkeit, im Rahmen seiner Fähigkeiten sein Leben nach seinen eigenen Wünschen und Vorstellungen zu gestalten)

Gesetzliche Betreuer werden vom Gericht für die unterschiedlichsten Aufgaben eingesetzt wie z. B. für die **Vermögenssorge** (d.h. Verwaltung des Einkommens, Schuldenregulierung, Durchsetzung von Ansprüchen auf Sozialleistungen usw.), die **Gesundheitssorge** (d.h. Veranlassung und Zustimmung zu medizinischen Maßnahmen, Zustimmung zu Operationen, Arztwahl usw.), die **Interessenvertretung in Einrichtungen der Behindertenhilfe** (d.h. Überprüfung der Leistungsgewährung gemäß Heimvertrag, Klärung von Problemen in Werkstätten für Behinderte usw.).

Die Aufgaben der Betreuer können und sollen sich an den jeweiligen Bedürfnissen der Betroffenen ausrichten. So gibt es betreute Menschen, bei denen die gesetzlichen Betreuer diverse Aufgaben regeln müssen, bei anderen wiederum nur ein oder zwei Aufgaben.

Wie eingangs beschrieben, soll der gesetzliche Betreuer die Aufgaben (im Gesetz Aufgabenkreise genannt) immer im Sinne des Betroffenen regeln und ihn entsprechend seiner Fähigkeiten beteiligen. Die Festlegung der Aufgabenkreise setzt natürlich voraus, daß alle Beteiligten, angefangen beim Gericht, sich ihrer hohen Verantwortung bewußt sind. Außerdem müssen die Beteiligten ausreichende Kenntnisse haben, um den tatsächlichen Betreuungsbedarf eines behinderten Menschen zu erfassen und nicht nach dem Motto handeln, 100% behindert = 100% Betreuungsbedarf.

Eine Betreuung, in der für den Betroffenen zuviel geregelt wird, wirkt entwicklungshemmend und im ungünstigsten Fall entmündigend. Im umgekehrten Fall kann eine geringfügige Betreuung eine Vernachlässigung darstellen. Deutlich wird, daß Aufgabenkreise, ausgerichtet am individuellen Bedarf, auch lauten können: *Organisation unterstützender Hilfen, Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes, Vertretung gegenüber Arbeitgebern, Vertretung in/gegenüber der Werkstatt für Behinderte, Suche geeigneter Arbeitsmöglichkeiten.* Aufgabenkreise, die in der Praxis vereinzelt schon bestehen. Die Möglichkeit, Aufgabenkreise nach dem individuellen Unterstützungsbedarf festzulegen, kann also durchaus eine Hilfestellung im Arbeitsleben darstellen. Behinderte Menschen, in deren Umfeld keine Hilfesysteme wie Angebote der unterstützten Beschäftigung zur Verfügung stehen oder die keine Kenntnisse über ein derartiges Angebot haben, könnten durch ihren gesetzlichen Betreuer an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden. Mit dem Aufgabenkreis *Interessenvertretung gegenüber Ämtern, sozialen Diensten und/oder Dritten* können Antragstellungen auf Arbeitsassistenz gestellt werden. In den Werkstätten für Behinderte können Arbeitsplatzwahl, Kündigung, Teilzeitarbeit, Vorruhestandsregelungen geklärt werden. Für den Werkstattbereich eignet sich besonders der Aufgabenkreis *Interessenvertretung in Einrichtungen der Behindertenhilfe.* Bei einer bestehenden gesetzlichen Betreuung müßte der gesetzliche Betreuer gemeinsam oder in Abstimmung mit dem Betroffenen eine Aufgabenkreiserweiterung beim Gericht anregen. Sollte noch keine Betreuung bestehen, müßte erstmalig eine Betreuung angeregt werden. Ist ausschließlich eine Anregung für den Aufgabenkreis *Arbeitsfragen....* vorgesehen, sollte dies sehr genau abgewogen werden, denn es besteht die Gefahr, daß in den Mühlen des Verfahrens der Betroffene überfordert und verunsichert ist. Das Ergebnis könnte dann eine nie gewollte umfassende Betreuung sein. Leider gibt es immer noch ausreichend Gutachter und Richter, die den behinderten Menschen als ausschließliches **Defizitmodell** sehen. Die Frage, ob behinderte Menschen eine gesetzliche Betreuung eher als diskriminierend und weniger als Hilfe verstehen, ist selbstverständlich vor allen Anregungsüberlegungen ausreichend zu besprechen und abzuklären. Bis jetzt gibt es viel zu wenig Beratung und Kurse für Betroffene, um Kenntnisse über die gesetzliche Betreuung zu erlangen.

An dieser Stelle möchte ich auf das Beratungsangebot der Betreuungsvereine hinweisen. Ein Beratungsge-

spräch im Betreuungsverein zum Ja oder Nein einer Betreuung, zur genauen Formulierung eines Aufgabenkreises oder zur Betreuerauswahl sollten behinderte Menschen, ihre Angehörigen und gesetzlichen Betreuer vor Einrichtung oder Aufgabenkreiserweiterung einer Betreuung nutzen. Zu berücksichtigen sind dabei die ab 01.01.99 in Kraft getretenen Veränderungen, deren Vorschriften zur Vergütung für Berufsbetreuer auch Nachteile für den Betroffenen mit sich bringen können.

Informationen über Betreuungsvereine erhält man vom Amtsgericht, den örtlichen Betreuungsbehörden und sozialen Diensten.

Rüdiger Pohlmann
Leben mit Behinderung Hamburg
Postfach 60 53 10
22248 Hamburg

EUSE Tagung in Rom - Monica Wilson neue Vorsitzende

Die vierte Tagung der European Union of Supported Employment (EUSE), des europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung, fand mit 400 Teilnehmern vom 24.-26.3.1999 in Rom statt. Die Tagung zeigte die Breite und Vielfalt der Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Europa. Das Schwerpunktthema der nächsten Ausgabe der *impulse* wird deshalb “Supported Employment in Europa” mit Projektberichten aus vielen europäischen Ländern sein.

Auf der EUSE Tagung trat auch die neue Satzung der EUSE in Kraft und wurde ein neuer Vorstand gewählt. Die EUSE ist ein Zusammenschluß der nationalen Organisationen für Unterstützte Beschäftigung in Europa. Dabei sind jetzt Norwegen, Schweden, Finnland, Deutschland, Belgien, Niederlande, Irland, Nordirland, England, Schottland, Österreich, Spanien, Portugal, Spanien, Italien und Griechenland Mitglied. Jede Organisation entsendet zwei Mitglieder zur Mitgliederversammlung (Council), die immer anläßlich der EUSE Tagung tagt, sie wählt einen zehnköpfigen Vorstand. Nachdem Christy Lynch aus Irland viele Jahr Vorsitzender der EUSE war, ist nun Monica Wilson, eine erfahrene Behindertenrechtsaktivistin von der Northern Irish Union of Supported Employment, als Präsidentin gewählt worden, Christy Lynch ist weiterhin Vizepräsident. Für die BAG UB ist Stefan Doose in den Vorstand gewählt worden. Ziel der Arbeit im nächsten Jahr ist unter anderem eine Verbesserung der Informationsaustausches mit der Herausgabe einer EUSE Broschüre und dem Aufbau eines Internet Informationsangebotes sowie die Lobbyarbeit auf europäischer Ebene in Zusammenarbeit mit dem European Disability Forum (EDF).

Die nächste EUSE Tagung wird im Frühjahr 2001 in Edinghbourg stattfinden.

Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000

Berufsbegleitende Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen

Ein Schwerpunkt der Arbeit des Projektes Unterstützte Beschäftigung in den letzten Monaten war die Arbeit an der Entwicklung der berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen. Die berufsbegleitende Qualifizierung besteht aus acht verschiedenen Modulen mit jeweils umfangreichen Studienmaterialien und einem dreitägigen Kompaktseminar. Der erste Durchgang der Qualifizierung ist im August 1998 mit 24 TeilnehmerInnen gestartet. Es sind mittlerweile für sechs Module Studienmaterialien erarbeitet worden, so ein Grundlagen- und Einführungsmodul und Studienmaterialien zu den Themen individuelle Berufsplanung - Erstellung eines Fähigkeitsprofils, Arbeitsplatzakquisition, Betriebe verstehen - betriebswirtschaftliches Denken, Job Coaching und Krisenintervention. Ebenso haben die sechs dazugehörigen Kompaktseminare in Nürnberg stattgefunden. Es folgen noch die Module Förderungsrecht und Qualitätssicherung ehe dann im Dezember der erste Kurs mit der Präsentation der Projektarbeiten und einem Kolloquiumsseminar endet. Der zweite Durchgang der Berufsbegleitenden Qualifizierung wird im September 1999 beginnen. Die Seminare werden diesmal in Eisenach stattfinden. Der Kurs ist wieder auf so rege Nachfrage gestoßen, daß wir bereits eine Warteliste einrichten mußten. Wir hoffen im nächsten Jahr einen weiteren Kurs anbieten zu können.

Wir sehen diese Arbeit als permanentes Entwicklungsprojekt, um das beste Wissen in diesem Bereich zusammenzutragen. Die letzten Monate waren mit sehr viel Arbeit verbunden, aber die Zusammenarbeit mit den ReferentInnen und natürlich besonders den TeilnehmerInnen hat uns sehr viel Spaß gemacht.

Employer´s Forum on Disability - „Mobilisierung der Arbeitgeber zum beidseitigen Nutzen für Arbeitgeber und Behinderte“

von Eva-Maria Fehre - Bielefeld

Employer´s Forum on Disability: Arbeitsansatz und Ziele

Im britischen *Employer´s Forum on Disability* haben sich rund 300 nationale und multinationale Arbeitgeber mit dem langfristigen Ziel der Verbesserung der Beschäftigungssituation Behinderter in Großbritannien zusammengeschlossen.

Das Employer´s Forum ist quasi eine Selbsthilfeorganisation, die von „aufgeklärten Arbeitgebern“ gegründet wurde. Die Arbeit der Organisation wird von den Mitgliedern inhaltlich getragen und finanziert.

Arbeitsansatz: „Indem man sich auf die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen der Arbeitgeber konzentriert, beschäftigt man sich gleichzeitig mit den vielfältigen Barrieren (bzw. deren Abbau), auf die Behinderte treffen, wenn sie einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt suchen“ (Scott-Parker, 1995).

Die Netzwerkarbeit des Employer´s Forum verfolgt drei Ziele:

- Förderung des Bewußtseins für das unternehmerische Anliegen „Einstellung Behinderter“ in Kontakten von Unternehmen zu Unternehmen
- Förderung der persönlichen Kontakte zwischen Arbeitgebern und Behinderten. Herstellen einer Atmosphäre, in der die Arbeitgeber das Problem als ihr eigenes Anliegen betrachten und die Rehabilitationsträger sich bewußt sind, daß der Arbeitgeber gleichzeitig Beteiligter, Kunde und potentieller Partner ist
- Einbindung des Themas Behinderung in die weiter gefaßte Diskussion über wirtschaftliche und soziale Erneuerung, Langzeitarbeitslosigkeit, Armut sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Politiken

(in Anlehnung an Scott-Parker, 1998)

Unzulänglichkeiten des Rehabilitationssystems

Aus Sicht des Employer´s Forum ist der traditionelle Ansatz zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben gescheitert.

- Die Arbeitslosenquote behinderter Menschen ist den meisten europäischen Staaten, USA und Kanada, mindestens doppelt so hoch, wie die für Nichtbehinderte.
- Behinderte leben häufiger als Nichtbehinderte in Armut oder wirtschaftlich schwierigen Bedingungen. Für zwei Drittel der Behinderten in Großbritannien stellen staatliche Leistungen die einzige Einkommensquelle dar.
- Die Leistungen die Rehabilitationsträger werden den Qualitätserwartungen der Arbeitgeber nicht gerecht. Fachkompetente, längerfristige Begleitung im Sinne unterstützter Beschäftigung fehlt im Angebotskatalog.
- Behinderung wird in Großbritannien nicht wie die Kategorien Hautfarbe und Geschlecht als eine elementare Frage der Chancengleichheit oder Gleichberechtigung angesehen. Das Fehlen eines gesetzlichen Rahmens („Recht auf Beschäftigung“) verstärkt die Einstellung der Gesellschaft, daß Behinderung primär ein medizinisches Problem, eine Frage der „Wohltätigkeit“ sei.
- Es besteht ein Unvermögen seitens der Rehabilitationsträger, den Informations- und Dienstleistungsbedürfnissen von Arbeitgebern fachlich angemessen nachzukommen. Z.B. gibt es große Unklarheiten bezüglich folgender Fragen: Wie verändere ich das Umfeld und die Arbeitsweise meiner Organisation, meines Betriebes? Wieviel Zeit, welche Kosten und Anstrengungen sind für den Veränderungsprozeß notwendig? Welche Modifikationen müssen in der Unternehmenskultur herbeigeführt werden? Welche Hilfen bietet „das gesammelte Wissen über beste Praktiken“ im Bereich Behinderung für mein Unternehmen und die Wirtschaft im allgemeinen?

Behinderte auf dem Arbeitsmarkt: Festgefahrene Einstellung mit determinierender Tendenz

Der Arbeitgeber wird per se als „Problem“, auf sogar als „Gegner“ gesehen. Finden Behinderte keinen Arbeitsplatz, wird dafür die Einstellung* des Arbeitgebers verantwortlich gemacht.

Die negative Wirkung des undurchschaubaren Dschungels an gut gemeinten, aber unkoordinierten und zersplitterten Rehabilitationsleistungen wird unterschätzt.

* die Einstellung von Arbeitgebern spiegelt letztlich nur die Einstellung der breiten Bevölkerung wieder. Die psychologische Einstellungsforschung, deren zentrales Thema die Einstellungsveränderung ist, bietet einen reichhaltigen Erkenntnisfundus zu dieser Themenstellung.

Die Rehabilitationsträger sollten Arbeitgeber als Kunden und Partner betrachten und den Erfolg ihrer Arbeit daran messen, wieviel einfacher sie es dem Unternehmen machen, Behinderte einzustellen und weiter zu beschäftigen.

„Mythos der niedrigen Erwartungen“

Behinderte in Großbritannien haben Schwierigkeiten, qualitativ hochwertige Berufsberatung zu erhalten. Sie leiden oft ihr Leben lang unter den niedrigen Erwartungen von Seiten der LehrerInnen, ÄrztInnen und (Berufs-)BeraterInnen hinsichtlich ihrer Lern- und Leistungsfähigkeit, ihres Arbeitspotentials.

(Berufs-) BeraterInnen, die nicht voll davon überzeugt sind, daß ihre Behinderte KundInnen dem Arbeitgeber wirklich etwas Wertvolles zum „gegenseitigen Vorteil“ anzubieten haben, werden gegenüber Arbeitgebern wenig Überzeugungskraft haben und sie nicht zum Umdenken bewegen können. Wird stattdessen auf die moralische und gesetzliche Verpflichtung hingewiesen, wird der Behinderte zusätzlich stigmatisiert.

Ein grundlegendes Hindernis für bessere Beschäftigungschancen besteht aus Sicht des Employer´s Forum in der Darstellung Behinderter in den verschiedenen Medien.
Behinderung wird z.B. mittels Spendenaufrufe („Appell an das gute Herz der Menschheit“) als Frage der Wohltätigkeit dargestellt. Behinderte gelten unhinterfragt als natürliche und passive EmpfängerInnen von Wohltätigkeiten. Gleichzeitig wird das Thema Behinderung als spezielle Fragestellung an ExpertenInnen der Medizin, der Rehabilitationsträger und der karitativen Einrichtungen delegiert.
Notwendig ist, daß die Themen Behinderung und Arbeit für Behinderte den Stellenwert allgemein wirtschaftlicher Fragen erhalten.

Fazit

Gemäß dem internationalen Erkenntnisstand erfordert eine erfolgreiche berufliche Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowohl eine angemessene Qualität der Rehabilitationsleistungen als auch Unterstützung von Arbeitgebern und Behinderten im Sinne von „Supported Employment“.

Arbeitgeber und Behinderte sollten den Stand, die Entwicklung der Integrationspolitik sowie die Rehabilitationsleistungen aus ihrer Sicht beurteilen und Verbesserungsvorschläge machen.

„Bessere Leistungen für Arbeitgeber gleich bessere Leistungen für Behinderte“ (Scott-Parker, 1998).

Umgang mit Arbeitgebern

Der Arbeitgeber wird vom Rehabilitationssystem und dessen Funktionsträgern in verschiedene Rollen versetzt, die bestimmend sind für die Herangehensweise, den Umgang mit Arbeitgebern.

Verschiedene Rollen des Arbeitgebers

- Arbeitgeber als Problem: „Sie müssen aufgeklärt werden“
- Arbeitgeber als Zielscheibe: „Sie brauchen Bildung, Information und Bewußtseinsbildung“
- Arbeitgeber als Kunden: „Der Arbeitgeber sollte auf uns zukommen, um behinderte Arbeitnehmer einzustellen und weiterzubeschäftigen“
- Arbeitgeber als Partner: „Der Arbeitgeber wird ermuntert, in ein langfristiges, gegenseitig zum Vorteil ausgerichtetes Verhältnis einzutreten“

(Arbeitgeber als Sponsor, Arbeitgeber als Menschenfreund sind weitere gern zugeschriebenen Rollen.)
(in Anlehnung an Scott-Parker, 1998)

Es ist notwendig, Arbeitgeber als „Kunden“ zu behandeln und mit ihnen in Partnerschaft zusammenzuarbeiten. Diese Sichtweise setzt aber voraus, daß sich gleichzeitig die Arbeitsweise der Leistungserbringer, Form und Art der Rehabilitationsleistungen verändern.

Leistungserbringer sollten Fachkräfte einstellen, die mit der Welt der Industrie und des Handels direkte Erfahrung haben und die die Kommunikationslücke zwischen dem gemeinnützigen und dem gewerblichen Sektor erfolgreich schließen können.

Arbeitgeber sollten häufiger von behinderten Fachkräften in verschiedenen Funktionen kontaktiert werden.

Schlußbetrachtung

„Für die Arbeitgeber in ihrer neuen Rolle bleibt viel zu tun, wenn Behinderung ihren rechtmäßigen Stellenwert als wirtschaftlicher und moralischer Imperativ einnehmen soll. Die Rehabilitationsträger müssen ihrerseits einen neuen Ansatz finden, der die Arbeitsbeziehungen zwischen allen Beteiligten neu definiert, so daß es Arbeitgebern erleichtert wird, Chancengleichheit von der Theorie in die Praxis umzusetzen“ (Scott-Parker, 1998).

Literatur:
Employer´s Forum on Disability (1998): Infomationsmappe (Update-The newsletter of the Employer´s Forum on Disability, Disability Etiquette guide, etc.)
Scott-Parker, S. (1998): Unternehmer als Partner in der Rehabilitation. Vortrag auf der Arbeitstagung „Zukunft der beruflichen Rehabilitation und Integration in das Arbeitsleben“ der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation Behinderter (DVfR) in Amberg.
Scott-Parker, S. (1995): Rechte und Pflichten: Aus der Sicht eines Arbeitgebers. (Vortragstext)

Niedersächsisches Bündnis Unterstützte Beschäftigung in der Offensive

von Detlev Jähnert, Niedersächsisches Bündnis für Unterstützte Beschäftigung - Hannover

1. Das Bündnis

Seit 1997 besteht das Niedersächsische Bündnis Beschäftigung. Zunächst ein kleiner Kreis von ca 10 Personen, der sich in erster Linie aus Eltern behinderter Kinder zusammensetzte, arbeiten heute rund 70 Bündnispartner mit (siehe auch den nebenstehenden Kasten). Eltern behinderter Kinder, Betroffene, Einzelpersonen, Verbände, Gewerkschaften und Selbsthilfegruppen bilden das Rückgrat des Bündnisses, welches keinen Vereinsstatus anstrebt. Das Bündnis will der Anregung und Förderung Unterstützter Beschäftigung in verschiedenen Formen (z. B. durch Fachdienste oder Integrationsfirmen) flächendeckend in Niedersachsen zum Durchbruch verhelfen. Dabei orientieren wir uns bei unserer Arbeit an dem Grundsatz, daß Integration der Selbstbestimmung Betroffener bedarf. Selbstbestimmung kann es nur dort geben, wo Wahlmöglichkeiten gegeben sind.

In Niedersachsen ist die Wahlmöglichkeit bei der beruflichen Eingliederung Behinderter nicht gegeben. Zur Zeit der Bündnisgründung waren gerade drei Integrationsfachdienste mit der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen befaßt. Alle drei waren an die bestehenden Psychosozialen Dienste der Hauptfürsorgestellen angegliedert. Dies war und ist uns zu wenig.

2. Erste Aktivitäten

Von unseren Gesamttreffen her war uns bekannt, daß an vielen Orten in Niedersachsen Projektgruppen interessante Alternativmodelle zur Unterbringung in der WfB entwickelt hatten. Da war es naheliegend, dass wir diesen Projekten die Möglichkeit boten, ihre Modelle einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Dies geschah im Rahmen eines Workshops am 25.04.1998 in Hannover. Dort präsentierten 15 Projekte die vielfältigen Möglichkeiten, Menschen mit Behinderung neben der Werkstatt für Behinderte auch in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Spektrum reichte von der Arbeit des Berufsbegleitenden Dienstes für geistig Behinderte in Oldenburg über die Möglichkeit des Lebens und Arbeitens auf einem Bauernhof in Walsrode bis zu dem vom Bundesministerium für Arbeit im April letzten Jahres als Modellprojekt anerkannten Integrationsfachdienst in Wolfsburg.

„Wer diesen Workshop besuchte und dort mit den Menschen mit Behinderung sprach, dem wurde schnell klar, daß die Kreativität in der Erschließung von Dauerarbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in Niedersachsen sehr groß ist und dass großer Bedarf nach solchen Arbeitsplätzen bei den Betroffenen besteht“, faßte der Behindertenbeauftragte des Landes Niedersachsen seine Eindrücke zusammen. Karl Finke forderte, den politischen Willen der Betroffenen umzusetzen und jährlich 3-5 Integrationsfachdienste o. ä. Projekte zu schaffen.

Frau Miranda Chrestin erklärte für das Bündnis: “Wir fordern nun mehr die Landesregierung auf, sich mit uns und anderen Fachkompetenten an einen runden Tisch zu setzen. Wir möchten Projekt für Projekt diskutieren und ein Konzept erarbeiten, das den Bedürfnissen unserer Zielgruppe gerecht wird“.

Bei der Verabschiedung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops versicherte Detlev Jähnert für das Bündnis: „Die Menschen mit Behinderung in diesem Land, die ihre Chance auf einen Arbeitsplatz auch außerhalb der Werkstatt für Behinderte erhalten möchten, können mit uns rechnen. Wir werden alles im Rahmen unserer Macht stehende tun, um die Menschen und alle Organisationen, Vereine und Initiativen, die mit uns an unserer Vision der Wahlfreiheit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mitarbeiten wollen, zu unterstützen“.

3. Landesweite Runde Tische zur Unterstützten Beschäftigung

Nicht zuletzt der große Erfolg des Workshops sowie die rund 200 Besucherinnen und Besucher motivierte uns, nicht nur bei den Ankündigungen stehen zu bleiben. Es folgte eine Diskussion, wie in Niedersachsen Normalität im Sinne von Wahlfreiheit für behinderte Menschen zu bewerkstelligen sei. Wir verständigten uns darauf, die angekündigten Runden Tische im ganzen Land ins Leben zu rufen. Zunächst sollten die Initiativen vor Ort solche Treffen initiieren, um zu beraten, wie Ideen zur Wirklichkeit werden können. Diese Gespräche haben in der Zwischenzeit stattgefunden. Es nahmen immer die Kommunalpolitiker, die Landtagsabgeordneten aus der Region und die Vertreter der örtlichen Werkstatt teil.

Im zweiten Schritt, der Anfang des Jahres umgesetzt wurde, wurde dann ein landesweiter Runder Tisch eingeladen. An der ersten Sitzung nahmen die sozialpolitischen Sprecherinnen und Sprecher der im Niedersächsischen Landtag vertretenen Parteien, Vertreterinnen und Vertreter für das Landesarbeitsamt, das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, der LAG

Werkstätten für Behinderte und des Niedersächsischen Bündnisses teil. Nach der Begrüßung wurden drei konkrete Projekte zur Diskussion gestellt. Es wurden Überlegungen vorgetragen, die Betreuer behinderter Menschen in die Integrationsarbeit einzubeziehen. Daran anschließend berichtete die AG Berufsalternativen Hannover, dass es ihr gelungen ist, Praktikumsplätze bei ortsansässigen Firmen anzuwerben. Auch wenn es in Hannover noch immer keinen Integrationsfachdienst gibt, war die Arbeit erfolgreich, da diese Firmen nun Plätze für Schulpraktika behinderter Menschen zur Verfügung stellen, ein wichtiger Schritt in Richtung Normalität. Als drittes Projekt berichtete der Kreisverband Celle des Sozialverbandes Reichsbund über den soeben in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Celle gegründeten Integrationsfachdienst in Celle.

Es ist hier nicht der Platz, die Diskussion zu den einzelnen Punkten zu referieren. Aber es ist festzuhalten, daß die Diskussion von großer Offenheit und gegenseitiger Neugier auf die jeweiligen Positionen getragen wurde. Insbesondere die Politikerinnen und Politiker gestanden nach der Veranstaltung ein, daß ihnen die berufliche Situation Behinderter aus dieser Sicht noch nicht dargestellt worden sei und sie viel dazu gelernt hätten. Ähnliches wurde uns auch aus den Gesprächskreisen vor Ort berichtet. Es scheint, unsere Offensive hat sich gelohnt, und der nächste Termin ist bereits für September fest vereinbart.

4. Und wie weiter

Wir sind nicht sicher, ob die Gespräche an den Runden Tischen allein zu dem von uns gewünschten Ergebnis führen werden. Aber wir sind sicher, dass wir unsererseits noch genug Themen haben, um unsere Überzeugungsarbeit vor Ort und auf Landesebene fortzusetzen. Zur Zeit entwikkeln wir weitere Aktionsformen. Und wir werden uns solange regen, bis auch in Niedersachsen flächendeckend Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen zur Normalität gehören.

Anmerkung: Die Dokumentation zum Workshop „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden - auch nicht in der Arbeitswelt“ kann kostenlos angefordert werden beim Behindertenbeauftragten des Landes Niedersachsen, Pf. 141, 30001 Hannover

Termine

Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte

Begleitung auf dem Weg in die Arbeitswelt

Seminar II: Wie sage ich’s Arbeitgebern?

Termin:
06. - 08. Oktober 1999
Ort: Bonn

Die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderung ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem selbstbestimmten Leben. Doch gerade auf diesem Weg haben sowohl behinderte Menschen als auch diejenigen, die sie auf diesem Weg begleiten, zahlreiche Hürden zu überwinden. Arbeitgeber begegnen ihnen sehr häufig mit offenen oder verdeckten Vorurteilen. Hinzukommt, daß pädagogisch oder psychologisch geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Arbeitgebern im Bereich von Wirtschaft und Industrie oft unsicher sind. Unternehmer haben in der Regel andere Sichtweisen, sprechen eine andere Sprache, denken vor allem in Kategorien wie Leistung und Profit.

Integrationsbemühungen scheitern sehr oft, weil die vorwiegend pädagogisch geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Einrichtungen und Diensten auf die Auseinandersetzung mit Arbeitgebern nicht ausreichend vorbereitet sind und die Erwartungen von Arbeitgebern nicht genau kennen.

Im Rahmen des Seminars sollen Wege aufgezeigt werden, wie Kontakte zu Arbeitgebern wirkungsvoller vorbereitet werden können und damit die Chancen der Eingliederung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht werden können.

Die Qualifikation von Einrichtungen und Diensten, die sich mit der Integration behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befassen, und von Personen, die behinderte Menschen auf dem Weg ins Arbeitsleben begleiten, soll mit diesem Seminar gefördert werden.

Zielgruppe:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Einrichtungen und Diensten, die sich mit der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befassen; Personen, die Menschen mit Behinderung auf dem Weg ins Arbeitsleben begleiten. Bevorzugt werden Anmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Seminar I („Wie finde ich die Stecknadel im Heuhaufen?“, 28. - 30. April 1999 in Bonn).

Leitung: Kirsten Gebhardt

Diakonisches Werk/Innere Mission Bochum, Fachdienst „Berufliche Rehabilitation und Integration für Menschen mit Behinderung“

Anmeldung an

Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V.

Brehmstr.5-7
40239 Düsseldorf

Begrüßung zum Niedersächsischen Runden Tisch Unterstütze Beschäftigung

von Detlev Jähnert, Niedersächsisches Bündnis für Unterstützte Beschäftigung - Hannover

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

das „Niedersächsische Bündnis Unterstützte Beschäftigung“ hat sich im Dezember 1997 gegründet. Wir treffen uns zwei- bis dreimal im Jahr zu einer Vollversammlung. Dort informieren wir uns gegenseitig über neue Entwicklungen in Niedersachsen und vor Ort und überlegen gemeinsam, wie wir unser Ziel, auch schwererer behinderten Menschen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen, realisieren können. Dort ist auch die Idee zu dem heutigen Gespräch, dem hoffentlich noch einige folgen, „geboren“ worden.

Die Wurzeln unseres Bündnisses liegen bei den Eltern, die i.d.R. seit Jahren für die Integration ihrer Kinder in den Regelkindergarten und die Regelschule kämpfen mußten und deren Kinder jetzt vor der Schulentlassung stehen oder bereits entlassen sind. Doch damit kann und darf die Integration nicht enden, sie muß auch in den allgemeinen Arbeitsmarkt führen.

Da unser Bündnis keinen Vereinsstatus hat und diesen auch nicht anstrebt, haben wir keine Mitglieder, wir sprechen von Bündnispartnerinnen und –partnern, es sind rund 70 in Niedersachsen. Darunter Einzelpersonen, mehr als 30, z.T. selbst Betroffene und vor allem Eltern behinderter Kinder und Heranwachsender. Der Rest ist in irgendeiner Form einem Verband oder einer Selbsthilfegruppe zuzuordnen. Das reicht vom Landesverband des DGB, der Landesfachgruppe Sonderpädagogik der GEW Niedersachsen, dem Landesverband des Sozialverbandes Reichsbund bis hin zu örtlichen Initiativen. Ich nenne hier nur zwei, die AG Berufsalternative Hannover und den Verein Oldenburger Arbeitsassistenz, aus dem der einzige niedersächsische Integrationsfachdienst für sogenannte geistigbehinderte Menschen hervorgegangen ist. Unser besonderer Dank gilt dem Behindertenbeauftragten des Landes Niedersachsen, der unsere Arbeit von Anbeginn an unterstützt hat.

Wir fordern die flächendeckende Versorgung aller niedersächsischen Regionen mit Angeboten zur beruflichen Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Werfen wir einen Blick auf Niedersachsen: Hier arbeiten gerade drei Integrationsfachdienste (Braunschweig, Göttingen und Oldenburg). Im Wahlprogramm der SPD zur Landtagswahl 1998 lesen wir: „Neben den Werkstätten für Behinderte, die in der Vergangenheit ausgebaut und therapeutisch differenziert wurden, werden wir verstärkt Modelle der regionalen Arbeitsassitenz unterstützen“. Wir fragen – wann?

Nach dem letzten Bericht der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen arbeiten in Deutschland 127 Integrationsfachdienste, nach einer Übersicht der BAG UB sind es rund 150. Legen wir die kleinere Zahl zugrunde, heißt dies, gerade 4% aller Dienste sind in Niedersachsen angesiedelt.

Wir fordern die flächendeckende Versorgung aller niedersächsischen Regionen mit Angeboten zur beruflichen Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies muß keine Utopie bleiben, im Bereich des Landeswohlfahrtsverbandes Württemberg-Hohenzollern und des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe ist dies bereits Realität.

Da wir wissen, daß fordern alleine nie reicht, haben wir heute zu diesem Gespräch eingeladen. Dabei, das wollen wir nicht verheimlichen, wird unter uns durchaus kontrovers diskutiert, welcher Weg zur beruflichen Eingliederung der richtige ist. Einige können sich auch andere Wege als den über einen Integrationsfachdienst vorstellen. Was uns aber eint, ist die Erkenntnis, schwerer behinderten Menschen nicht länger als einzige Möglichkeit nur die WfB anzubieten, sondern dass ihnen Wahlmöglichkeiten eingeräumt werden müssen. Lassen sie uns auch ganz deutlich sagen, dass damit die Werkstatt nicht überflüssig wird, sie wird dann zu einem von möglichst vielen Wegen zur beruflichen Integration Behinderter.

Diese Wege möchten wir mit Ihnen gemeinsam diskutieren. Wir wollen Ihnen unsere Ideen vorstellen und mit Ihnen gemeinsam diskutieren; wir hoffen dabei sowohl auf Ihre Neugier, Ihren Fachverstand, auf Anregungen und Ihre Kritik.

Wir wollen zum Schluß eine Bitte äußern:

Lassen Sie uns nicht darüber streiten, was alles aus welchen Gründen auch immer nicht geht. Das haben die Betroffenen und deren Eltern oft genug gehört und hören es immer wieder. Lassen sie uns um Ideen streiten und gemeinsam überlegen, wie es geht bzw. wie es gehen könnte.

Dafür danken wir Ihnen schon jetzt.

KLABAUTER - Ein Theaterprojekt, in dem behinderte junge Menschen als professionelle Schauspieler arbeiten

von Astrid Eggers, Theaterprojekt-Klabauter der individuellen Arbeitsbegleitung, Das Rauhe Haus - Hamburg

Seit Februar 1998 sind sechs junge behinderte Menschen dabei, sich einen neuen Bereich zu erobern, der bisher nur Menschen ohne Behinderung vorbehalten war. Die Rede ist vom Beruf des Schauspielers.

Hierbei geht es nicht darum, gelegentlich in der Freizeit Theater zu spielen, sondern diese jungen Menschen verdienen ihren Lebensunterhalt mit ihren Auftritten (ihrer Kunst).

Entstanden ist das Projekt aus meiner langjährigen Theatererfahrung im Freundeskreis Eisenhans, in dem in einer Kooperation zwischen dem Hamburger Thalia Theater und dem Verein Leben mit Behinderung in Hamburg e.V. behinderte und nicht behinderte junge Amateure zusammen Theater spielen. Hier lernte ich die sechs Personen, die heute die Schauspieler bei KLABAUTER sind, kennen und bemerkte ihr besonderes Talent als Schauspieler.

Auf meiner Suche nach einem Träger für das neue Theaterprojekt mit behinderten professionellen Schauspielern traf ich mit Ingrid Maulwurf zusammen, die die Individuelle Arbeitsbegleitung des Rauhen Hauses leitet. Die Rahmenbedingungen und der Anspruch der Individuellen Arbeitsbegleitung trafen sich inhaltlich sehr gut mit der Idee dieses Theaterprojektes und so wurde beschlossen, das Projekt gemeinsam durchzuführen. Das Rauhe Haus ist der Träger des Projekts, die Finanzierung erfolgt über §§39,40 BSHG als teilstationäre Maßnahme analog zur Werkstatt für Behinderte.

Die Schauspieler sind sozialversichert und bekommen einen monatlichen Mindestlohn in Höhe von 120,00 DM. Dieser Arbeitslohn muß durch die Arbeit, d.h. durch Auftritte, erwirtschaftet werden.

Das Rauhe Haus stellt als Träger den Proberaum zur Verfügung. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ca. 20 Stunden. Als Leiterin bzw. Betreuerin von KLABAUTER bin ich zunächst für die Ausbildung der 6 Schauspieler zuständig. Die jungen Leute bekommen täglich Unterricht in Sprechtechnik, Gesang und Bewegungstraining. Parallel zur Ausbildung werden verschiedene Produktionen unter meiner Regie erarbeitet. So hat KLABAUTER innerhalb von vier Monaten als erstes eine 45minütige Soap-Opera erarbeitet, die innerhalb des ersten Jahres sechsmal aufgeführt wurde. Außerdem hat die Gruppe auch sogenannte Auftragsproduktionen ausgeführt, d.h., es wurden kleine 15minütige Aufführungen produziert, die innerhalb von Veranstaltungen zu bestimmten Themen vorgeführt wurden.

Szene aus: „Seltsames Spiel“ - Theaterprojekt-KLABAUTER

Zur Zeit wird ein neues Stück erarbeitet, das Anfang September ‘99

fertig sein soll. Das erste Stück - die Soap-Opera- (Titel „Seltsames Spiel“) - wird weiterhin gespielt. Mittlerweile wird ein Kundenstamm aus Hamburger und auswärtigen Veranstaltern aufgebaut, die dieses Stück in ihren Räumen aufführen werden. Weitere Verhandlungen werden z.Zt. geführt.

Szene aus: „Seltsames Spiel“ - Theaterprojekt-KLABAUTER

Die sechs Schauspieler sind sehr unterschiedlich begabt. So gibt es drei Personen, die sehr gut mit Text arbeiten können, d.h. die Texte verstehen und auswendig lernen. Zwei Andere haben eher Talent auf mimischem Gebiet und die sechste, eine schwerstmehrfach behinderte junge Frau, wirkt durch ihre Präsenz mit. Sie liegt zwar im Rollstuhl und spricht nicht, aber es ist deutlich zu merken, daß sie auf ihre Weise wahrnimmt, was gespielt wird bzw. was ihr Part im Spiel ist.

Das KLABAUTER-Projekt ist vom Konzept her als integrative Arbeit gedacht, d.h., es sollen auch nichtbehinderte Schauspieler mitspielen. Aus finanziellen Gründen befindet sich dieser Teil (des Projekts) noch im Aufbau. Auch eine Zusammenarbeit mit anderen Hamburger Theatern braucht Zeit. Noch müssen Hamburger Intendanten und Dramaturgen von den künstlerischen Möglichkeiten behinderter Schauspieler überzeugt werden.

Szene aus: „Seltsames Spiel“ - Theaterprojekt-KLABAUTER

Einer der nächsten Schritte von KLABAUTER wird es sein, zumindest einigen Schauspielern die Möglichkeit zu eröffnen, auch in Fernsehen und Film zu arbeiten. Einer der Schauspieler hat auch schon aus Eigeninitiative ein Filmangebot bekommen.

Das Gute an so einer Arbeit vor Publikum und der Vorteil eines solchen Theaters ist auch, daß sich hier behinderte Menschen einer breiten Öffentlichkeit präsentieren und dadurch der Blick auf diese Menschen insgesamt geschärft wird.

Kontaktanschrift

Das Rauhe Haus
- KLABAUTER -
Abt. Behindertenhilfe
Hornerweg 95b,
22111 Hamburg
Tel.: 040 / 65599012

Integration durch Partnerschaft

Patenkollegenmodell **PaKoM** als Unterstützungsangebot am Arbeitsplatz

von Birgit Dressler und Petra Andreatta, PaKoM - Linz/Österreich

Das Patenkollegenmodell **(PaKoM)** des Vereins pro mente Oberösterreich wird erstmalig in Österreich durchgeführt und ist in den Rahmen des ESF-Programmes *HORIZON* eingebunden. Aufgabe des Modells ist, die berufliche und soziale Integration psychisch behinderter Menschen durch innerbetriebliche Unterstützung einer/s ArbeitskollegIn zu gewährleisten. Eine Hilfestellung durch wohlwollende Kolleginnen und Kollegen ist gerade zu Beginn einer neuen Tätigkeit für behinderte Menschen überaus wichtig. Zudem können Patenkollegenschaften auch der Erhaltung bestehender Arbeitsplätze dienen.

PatenkollegInnen sind Ansprechpartner, begleiten die fachliche Einarbeitung, sie unterstützen und vermitteln Kontakte zu anderen ArbeitskollegInnen und helfen, Problemsituationen zu entspannen und die allseitige Gesprächsbereitschaft zu erneuern. Diese Patenrolle wird für einen Zeitraum von sechs Monaten übernommen, kann jedoch bei Bedarf verlängert werden. PatenkollegInnen werden durch das **PaKoM**-Team bestmöglich auf ihre Aufgabe vorbereitet. Sie werden gecoacht, das heißt über wissenswerte Hintergründe informiert (wie zum Beispiel über mögliche Auswirkungen einer Behinderung am Arbeitsplatz oder an welchen Signalen sie/er bei der/dem neuen KollegIn eine herannahende Krise erkennen kann) und beraten. Je nach Aufgeschlossenheit des Betriebes erfolgt dieses Coaching in der Arbeitszeit, teilweise jedoch auch in der Freizeit. Das **PaKoM**-Team ist als Begleiter der PatenkollegInnen gedacht.

Die Pilotphase des Patenkollegenmodells geht mit Ende Mai 1999 zu Ende. Die in den vergangenen zweieinhalb Jahren gesammelten Erfahrungen zeigen, daß innerbetriebliche Unterstützung für eine langfristige berufliche Integration psychisch behinderter Menschen am freien Arbeitsmarkt von großer Bedeutung ist. Wie eine langfristige Evaluierung dokumentierte, sind 87% der durch PatenkollegInnen betreuten ArbeitnehmerInnen dauerhaft (d.h. länger als 12 Monate) an ihrem Arbeitsplatz beschäftigt. Ihren Rückmeldungen zufolge sehen sie den Einsatz einer/s PatenkollegIn als sehr hilfreich an. Darüber hinaus haben sich folgende Vorteile einer innerbetrieblichen Unterstützung gezeigt:

- Unterstützung bei der Einarbeitung

Die/der PatenkollegIn ist für die Hilfe in der Einarbeitungsphase zuständig und verantwortlich.

- Verselbständigung/Verringerung der professionellen Unterstützung

BetreuerInnen ziehen sich mehr und mehr zurück. Die/der neue MitarbeiterIn kann sich so nach und nach von professioneller Unterstützung emanzipieren, hat aber nicht das Gefühl, alleine und ohne Unterstützung gelassen zu werden.

- Sicherung eines Dauerarbeitsplatzes

Berufliche und soziale Integration ist die Voraussetzung für einen dauerhaften Arbeitsplatzerhalt. In vielen Fällen führt weniger die eingeschränkte Leistungsfähigkeit als die psychosoziale Fehlanpassung zu Problemen und drohendem Arbeitsplatzverlust. Für ein weitgehend konfliktfreies Arbeiten sind zudem Verständnis für behinderungsbedingte Einschränkungen sowie Toleranz von KollegInnen und Vorgesetzten notwendig.

Erfolgreich ist der Einsatz einer/s PatenkollegIn nur, wenn alle Beteiligten (behinderte/r ArbeitnehmerIn, PatenkollegIn, ArbeitgeberIn) von der Sinnhaftigkeit der betriebsinternen Unterstützung überzeugt sind. Die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Firmen gestaltete sich sehr konstruktiv und wurde von einer guten Gesprächsbasis gekennzeichnet.

Nachdem das Patenkollegenmodell bisher sehr erfolgreich für Personen mit psychischer Behinderung eingesetzt wurde, erfolgte mit Dezember 1998 die Ausweitung der Zielgruppe auf Menschen mit Körper-, Sinnes- und Mehrfachbehinderung. Erste Reaktionen der ArbeitsassistentInnen waren durchwegs positiv. Sie sehen Bedarf für dieses zusätzliche Unterstützungsangebot an ihre Zielgruppen.

Wir hoffen, daß das Pilotprojekt 1999 weiterhin erfolgreich verläuft und Patenkollegenmodelle fixer Bestandteil der beruflichen Integration behinderter Menschen in Österreich werden.

Kontaktadresse:
pro mente Oberösterreich
PaKoM
Schillerstraße 53
A - 4020 Linz
Tel. ++43.732.651708

Jahrestagung und Mitgliederversammlung 1999

„Integrationsfachdienste - Quo vadis?“

- Von der Vielfalt der Konzepte „Unterstützter Beschäftigung“ und dem Umgang damit -

Jahrestagung der BAG UB vom 29.09. - 01.10.1999 in Berlin

Die diesjährige Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) „Integrationsfachdienste - quo vadis?“ zur weiteren Entwicklung von Integrationsfachdiensten findet vom 30.09.99 bis zum 01.10.99 im Hotel Cortyard by Mariott in Berlin-Teltow statt.

Am Mittwoch, den 29.09.99 wird bereits ab 13.30 Uhr eine *Vorkonferenz* mit Treffen von verschiedenen Gruppen und Workshops zur Arbeit von Integrationsfachdiensten veranstaltet werden. Mittwoch Abend ist für die Teilnehmer und Anreisenden ein gemütlicher Abend der Begegnung vorgesehen.

Die öffentliche *Mitgliederversammlung der BAG UB* findet am Donnerstag, den 30.09.1999 von 9.30 – 12.00 Uhr statt. Dieses Jahr finden auch wieder Vorstandswahlen statt. Wer Interesse an einer Mitarbeit hat, kann sich bereits im Vorfeld in der Geschäftsstelle melden. Neben den Berichten über die Arbeit der BAG UB in den vergangenen Monaten wollen wir die Arbeitsschwerpunkte und sozialpolitische Vorgehensweise der nächsten Zeit festlegen.

Die eigentliche *Fachtagung „Integrationsfachdienste – quo vadis?“* beginnt am Donnerstag, den 30.9.1999 um 13.30 Uhr. Ziel der Tagung ist es zu dokumentieren und zu diskutieren, welche Vielfalt von praktischen Erfahrungen mittlerweile von Integrationsfachdiensten vorliegt und welche Kernelemente erfolgreicher Arbeit unbedingt bei der Weiterentwicklung und einer bundesweiten gesetzlichen Verankerung bedacht werden müssen.

Deshalb ist während der Tagung am Donnerstag ein „Markt der Regionen“ geplant, indem sich die Integrationsfachdienste und Projekte der verschiedenen Regionen darstellen können.

Es ist davon auszugehen, daß in den kommenden Monaten es zu einer gesetzlichen, bundesweiten Regelung der Integrationsfachdienste kommen wird. Außerdem wird derzeit intensiv das neue SGB IX diskutiert.

Wir wollen am Donnerstag im Plenum und in Arbeitsgruppen ins Gespräch kommen, welche Punkte für die Weiterentwicklung in diesem Bereich aus Sicht der Beteiligten notwendig sind.

Wir haben dazu Bundesarbeitsminister Riester und Mitglieder des Bundestages eingeladen.

Am Donnerstag abend werden wir mit einem Fest das fünfjährige Bestehen der BAG UB feiern.

Am Freitagvormittag von 9.00-12.30 Uhr werden in acht verschiedenen Workshops wesentliche Aspekte von Unterstützter Beschäftigung wie z.B. Arbeitsplatzakquisition, Job Coaching, Qualitätsstandards, Übergang Schule-Beruf, Netzwerkarbeit Thema sein.

Die Erfahrungen der Integrationsfachdienste sollen als Forderungen für die weitere Entwicklung der Integrationsfachdienste in einer „Berliner Erklärung“ zusammengefaßt werden und mit allen Beteiligten zum Abschluß der Tagung am Freitag nachmittag von 14.00-16.00 Uhr diskutiert werden.

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen in Mannheim.

Programm- und Anmeldung bei

BAG UB,
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg,

Telefon: 040-432 53 123
Fax: 040-432 53 125

e-mail: BAG_UB@t-online.de Internet: www.bag-ub.de

Unsere Veranstaltungskosten gestalten sich wie folgt:

Tagungsbeitrag inkl. Verpflegung	**Vorkonferenz** (29.09.1999)	**Hauptkonferenz** (30.09. bis 01.10.1999)	**Vor- und Hauptkonferenz** (29.09. bis 01.10.1999)
Mitglieder	150,- DM	180,- DM	300,- DM
Nichtmitglieder	200,- DM	230,- DM	400,- DM
Unterstützte Arbeitnehmer	50,- DM	70,- DM	100,- DM

Übernachtung und Frühstück im Einzelzimmer im Hotel Cortyard by Mariott 150,- DM pro Nacht.

An die

Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung
Schulterblatt 36

20357 Hamburg

oder per Fax: 040 / 432 53 125
per Email: BAG_UB@t-online.de

Materialienliste der BAG UB

Bitte senden Sie mir gegen Rechnung:

__ x Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung: Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf von Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung - eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe, Versandkostenpauschale 5 DM ***neu!***

__ x Trost: Integrationsfachdienste f. Menschen mit psychischer Behinderung in Baden-Württemberg 24,80 DM

__ x Handbuch „Unterstützte Beschäftigung“ HORIZON – Arbeitsgruppe, Januar 1999, 25 DM ***Neuauflage!***

__ x Kirsten Gebhardt: Vermittlungshürden überwinden! 4 DM ***neu!***

__ x Tagungsbbericht Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus, Versandkostenpauschale 5 DM ***neu!***

__ x Konzeption Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus, Versandkostenpauschale 3 DM ***neu!***

__ x Stefan Doose: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten 15 DM

__ x Themenheft „Unterstützte Beschäftigung“ der Zeitung *Gemeinsam Leben*, Juni 1997, 20 DM

__ x Materialienheft I „Supported Employment in Europa“ 10 DM

__ x Schulze, Sturm u.a. (Hrsg.): Schule, Betriebe und Integration 15 DM

__ x *impulse* Nr. 1, 96 Überblick Unterstützte Beschäftigung 10 DM

__ x *impulse* Nr. 2, 96 Integrative Übergänge Schule - Beruf 10 DM

__ x *impulse* Nr. 3 / 4, 96 Qualifizierung/Arbeitsplatzakquisition 10 DM

__ x *impulse* Nr. 5 / 6, 97 Unterstützte Beschäftigung - mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes 20 DM

__ x *impulse* Nr. 7 / 8, 98 Unterstützte Beschäftigung f. Menschen mit schwerer Behinderung 20 DM

__ x *impulse* Nr. 9, 98 Unterstützte Beschäftigung in Deutschland – ein Überblick 10 DM

__ x *impulse* Nr. 10, 98 Integration – als neue Unternehmenskultur? – Berichte von der Jahrestagung 1998, 10 DM

__ x *impulse* Nr. 11, 99 Perspektiven für Unterstützte ArbeitnehmerInnen – 10 DM

__ x *impulse* Nr. 12, 99 Neue Entwicklungen – wer steuert wohin? – 10 DM ***neu!***

__ x Abonnement *impulse* 40 DM Inland / 60 DM Ausland pro Jahr

__ x Adressenliste Integrationsfachdienste 3 DM

__ x Projekt Integration „Ich hab´ noch eine Menge Zukunft vor mir!“, persönliche Berichte, Versandkostenpauschale 3 DM

__ x Projekt Integration Video „Ich hab’s geschafft“ (VHS), 20 DM

__ x Hamburger Arbeitsassistenz: Konzept und Arbeitsweise 3 DM

__ x Hamburger Arbeitsassistenz: Konzept, Entwicklung und Perspektiven der Maßnahme Ambulantes Arbeitstraining 5 DM

__ x Hamburger Arbeitsassistenz: Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes & d. Einsparungen 1992-97, 25 DM

__ x Video Hamburger Arbeitsassistenz **mit Kinowerbespot** (VHS), 20 DM

__ x Plakat: Zwei Profis wollen Integration: 12 DM (plus mind. 8 DM Versand - Inland -)

__ x von Lüpke: Nichts Besonderes. 12 DM

__ x Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen: Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden – auch nicht in der Arbeitswelt - Versandkostenpauschale 5 DM

__ x Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen: Das Bürgerrecht auf Gleichstellung - Paradigmenwechsel – Versandkostenpauschale 3 DM

__ x Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen: Integration in der Praxis – *Heft 3:* Behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt - Versandkostenpauschale 3 DM

__ x Peter van Kahn/ Stefan Doose: Zukunftsweisend – Peer Counceling und Persönliche Zukunftsplanung 12 DM ***neu!***

__ x Broschüre „I want my dream“ Persönliche Zukunftsplanung **mit herausnehmbaren Materialienteil** (DinA4) 15 DM

__ x Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Lebensstilkarten 10 DM

__ x Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Hutkarten 10 DM

__ x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Traumkarten 15 DM

__ x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Arbeitsassistenzset 15 DM

__ x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung als Gesamtpaket 60 DM