

## **Überarbeiteter Beitrag zu den Dialog-Tagen der BAG UB vom 24.-25. November 2008**

### **Unterstützte Beschäftigung ist ein ganzheitliches Konzept - keine befristete Maßnahme**

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung ist mehr als die beabsichtigte Maßnahme des § 38 a SGB IX n. F., die sich ebenfalls „Unterstützte Beschäftigung“ nennt. Durch die Gesetzesgrundlage wird zwar ein Personenkreis anerkannt, dessen berufliche Perspektiven zwischen der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegen, die Maßnahme zielt jedoch ausschließlich auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Mit § 38 a SGB IX wird ein weiterer loser Baustein zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen hinzugefügt.

Es fehlt ein Gesamtkonzept zur Teilhabe am Arbeitsleben. Ansätze dazu sind jedoch erkennbar, wie das Vorschlagspapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der 85. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK), beschlossen am 13./14.11.08, verdeutlicht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) weist zudem darauf hin, dass Alternativen zur WfbM zu entwickeln sind: „Diskutiert wird, dass für diese behinderten Menschen (Hinweis: in WfbM), der Träger der Eingliederungshilfe anstelle einer Werkstatteleistung einen dauerhaften Minderleistungsausgleich erbringen können sollte und die pädagogische Betreuung am konkreten Arbeitsplatz organisiert wird“<sup>1</sup>. Nach Vorstellungen des BMAS soll dies eine Aufgabe der kommenden Legislaturperiode des Deutschen Bundestages sein. Auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) kann sich solche Lösungen vorstellen, macht jedoch darauf aufmerksam, dass zuvor noch verschiedene rechtliche und qualitative Fragestellungen zu klären sind.<sup>2</sup>

Es gilt nun, noch fehlende, erforderliche Leistungen zu entwickeln und vor allem bald möglichst alle Leistungen zu einem Gesamtkonzept zur Teilhabe am Arbeitsleben zusammenzufassen sowie aufeinander abzustimmen. Dann könnte es gelingen, dass die hier beispielhaft aufgezeig-

---

<sup>1</sup> Wolfgang Rombach, BMAS: Rede zu Inklusion im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen – Positionen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales anlässlich der Tagung „Arbeiten, wo andere auch arbeiten!“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe und des Lebenshilfe-Landesverbandes Bayern am 21.10.08 in Bamberg

<sup>2</sup> Bernd Finke, BAGüS: „Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion“ anlässlich der Tagung „Arbeiten, wo andere auch arbeiten!“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe und des Lebenshilfe-Landesverbandes Bayern am 21.10.08 in Bamberg.

ten Lücken im System beruflicher Teilhabe zukünftig geschlossen sind. Ziel ist es, für Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen konkrete und dauerhafte Teilhabeperspektiven zu schaffen, die sich an den Wünschen und Fähigkeiten der einzelnen Person orientieren.

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung ist ein ganzheitliches Konzept zur beruflichen Teilhabe behinderter Menschen und sieht die kontinuierliche Begleitung durch einen Fachdienst aus der Schule heraus in ein gesichertes Beschäftigungsverhältnis vor – mit der dafür notwendigen Unterstützung so lange wie nötig und mit dem dafür notwendigen Rahmen. Die Frage nach der Arbeitsmarktfähigkeit kann dabei nicht generell am Anfang sondern erst konkret nach der erfolgten Qualifizierung in der spezifischen Situation beantwortet werden, nämlich wie dieser individuell qualifizierte behinderte Mensch in diesem Betrieb weiter mitarbeiten kann. Je nach Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen, regionalen Faktoren und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit des Betriebes kann dies zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis führen, bleibt aber aufgrund der eingeschränkten Leistungsfähigkeit in vielen Fällen unterhalb dieser Möglichkeit und benötigt andere (nicht vorhandene) Regelungen. Auch bei einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis bleibt der Betrieb für seinen besonderen Mitarbeiter auf einen kompetenten Ansprechpartner angewiesen, der ihm hilft betriebliche Veränderungen und Fähigkeiten des behinderten Menschen aneinander anzupassen. Der behinderte Mensch benötigt weiterhin einen Ansprechpartner außerhalb des Betriebes und einen Kreis von gleichgesinnten Menschen, mit denen er die gleiche Sprache spricht und seine Interessen teilen kann, damit er aufgrund seiner betriebliche Beschäftigung nicht während seiner freien Zeit alleine ist. Wie weit die Realität von diesen Anforderungen entfernt ist, kann nur anhand von Praxisbeispielen deutlich werden.

## Vier Praxisbeispiele

Wenn man Broschüren zur beruflichen Teilhabe am Arbeitsleben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales oder einzelner Leistungsträger liest, könnte man glauben, dass für jeden behinderten Menschen der Weg zu seiner gewünschten Teilhabe am Arbeitsleben geebnet ist – unabhängig von der Art und Schwere seiner Behinderung. Dass dem nicht so ist, wissen alle behinderten Menschen und ihre Angehörigen, die sich auf den Weg machen und betrieblich arbeiten wollen, obwohl eine erhebliche Behinderung vorliegt und eigentlich die WfbM der vorgesehene Ort ist, der für die Teilhabe am Arbeitsleben zuständig ist oder zuständig sein könnte. Der langjährige Klärungsprozess, der dann beginnt, ist von Unkenntnis, Unklarheiten, Wartezeiten, Irrungen und Wirrungen begleitet und führt nicht selten zu vorübergehenden, befristeten Lösungen, weil ein Gesamtkonzept, das individuelle Gegebenheiten berücksichtigt, fehlt.

Funktioniert hat es in den folgenden vier Praxisbeispielen nur an den Stellen, an denen ein im Rehabilitationssystem bisher nicht verankerter, kompetenter Ansprechpartner (hier: EU-Projekt, Aktion-Mensch-Projekt, unentgeltlich tätiger Fachdienst, Privatinitiative etc.) eine Zeitlang als Lotse fungiert hat, ein gut funktionierendes Netzwerk aufgebaut war und alle Beteiligten (behinderter Mensch, Angehöriger, fachkundiger Lotse, beteiligte Rehabilitationsträger und Betrieb) gemeinsam an einer zum Teil unkonventionellen Lösung (z.B. gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung) für den behinderten Menschen gearbeitet haben. Die Kernfragen waren immer „Wer begleitet den Prozess?“ und „Welchen Status hat oder bekommt die behinderte Person?“ damit geklärt war, auf welche Unterstützungsinstrumentarien zurückgegriffen werden konnte. Die Zuordnung zum Arbeitsmarkt oder zur WfbM waren dabei bei keiner Person eindeutig und beständig und waren nicht nur personen- sondern auch betriebsabhängig, sahen zu Anfang der Qualifizierung manchmal anders aus als am Ende.

Für den behinderten Menschen und seine Angehörigen war dieser Prozess anstrengend, zum Teil deprimierend. Keiner konnte sich im Rehabilitationssystem aus. Keiner wusste, an wen er sich wenden konnte. Keiner wusste, welche Ansprüche er hatte.

Im Folgenden beispielhafte Aussagen von Eltern, die typische Erfahrungen widerspiegeln:

„Sie kriegt doch keine Arbeit. Aber was soll sie den ganzen Tag zuhause?“ „Wir haben gefördert und gefördert und jetzt geht es seit acht Jahren nicht weiter.“ „Es tummeln sich zu viele Institutionen. Jeder sagt mir etwas anderes.“ „Jetzt müssen wir mit viel Aufwand eine Maßnahme machen und jeder weiß vorher, was dabei raus kommt.“ „Wer hilft mir denn und schickt mich nicht wieder woanders hin?“ „Es sind schon viele Tränen geflossen bei mir und beim Kind.“

Alle Menschen mit Behinderung und ihre sie unterstützenden Angehörigen wussten, was sie wollten: ihren Fähigkeiten entsprechend in einem Betrieb mit netten Kollegen arbeiten. Und alle Menschen mit Behinderung konnten das, nicht mit jeder Arbeit, nicht in jedem Betrieb und selten mit einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Die Frage einer Mutter bleibt bestehen:

**„Warum kann das, was sie möchte, nicht einfach umgesetzt werden, wenn sie weiß, was sie will!? – Nur weil sie behindert ist?“**



Von links nach rechts: Ulrike Gießelmann, Silke Waldschmidt, Claudia Busse, Laura Suessmann

## **Claudia Busse**

Frau Busse ist 41 Jahre alt und arbeitet gerne in einer Küche mit. Sie braucht ständige Anleitung und Unterstützung.

**Biographie:** Nach zehn Jahren Sonderschule ging Frau Busse nahtlos in den Berufsbildungsbereich der WfbM. Dort gefiel es ihr nicht, aber ohne ein besonderes Projekt zur beruflichen Integration für Menschen mit geistiger Behinderung hätte sie in der WfbM bleiben müssen. Nach praktischen Erprobungen und Qualifizierungen im Rahmen dieses EU-geförderten Projektes erhielt sie 1989 einen Arbeitsvertrag beim Studentenwerk Marburg, arbeitete in der Küche der Uni-Kita als reguläre Arbeitnehmerin mit und bekam die notwendige Unterstützung durch die damalige Köchin und die damalige Kita-Leiterin. 2002 wurde mit personellem Wechsel in der Leitung der Betreuungsbedarf durch die anderen Mitarbeiterinnen thematisiert und nach Lösungen gesucht. Fünf Jahre zog sich der für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer anstrengende Versuch hin, die Arbeitsanforderungen auf der einen Seite und die Arbeitsfähigkeit auf der anderen Seite hin miteinander in Einklang zu bringen. In den letzten beiden Jahren waren das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst beteiligt. Das Ergebnis war die Verrentung von Frau Busse zum 01.03.2007 mit 39 Jahren.

**Problem:** Frau Busse bezieht seitdem eine geringe EU-Rente und ergänzende Grundsicherung, alle Gutachten gehen davon aus, dass sie den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht gewachsen ist. Zuhause ist ihr langweilig, sie möchte gerne wieder arbeiten, aber nicht in der WfbM.

**Frage: Wo und wie kann Frau Busse wieder in einem Betrieb mitarbeiten? Wer hilft ihr dabei?**

## **Ulrike Gießelmann**

Frau Gießelmann ist 34 Jahre alt. Sie arbeitet gerne in der Küche. Sie kann bei manchen Arbeiten im Küchenteam gut mitarbeiten, manches kann sie nicht. Sie braucht Verständnis für ihre direkte Art und ist auf nette Kollegen angewiesen.

**Biographie:** Frau Gießelmann hat im Anschluss an die Sonderschule eine Ausbildung zur Helferin in der Hauswirtschaft gemacht. Aufgrund der Art und Schwere der Behinderung sollte ihre Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM erfolgen. Dort konnte und wollte sie aus persönlichen Gründen nicht arbeiten. So wurde sie 1997 arbeitslos ohne Perspektive, dieses verändern zu können. Praktika im Rahmen eines durch Aktion Mensch geförderten Projektes zur Unterstützten Beschäftigung zeigten, dass eine betriebliche Mitarbeit möglich war, aber weit unter den Anforderungen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses lag. Der Status im Betrieb wurde über eine gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung durch eine gemeinnützige Organisation geregelt – zunächst als sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis finanziert aus Mitteln des Betriebes, Eingliederungszuschüssen und Spenden, nach vier Jahren nur noch aus betrieblichen Mitteln als Minijob. Sie arbeitet in der Küche der Blindenstudienanstalt. Im September 2004 konnte ihr geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in einen unterstützten Außenarbeitsplatz der WfbM („Arbeiten im Verbund“ in Hessen) umgewandelt werden. Ihr Lohn ist der gleiche wie vorher, aber sie ist im Gegensatz zum Minijob sozialversichert und hat Anspruch auf ergänzende Grundsicherung nach dem SGB XII.

**Problem:** Der Schwerpunkt der Qualifizierung liegt in den meisten Werkstätten für behinderte Menschen aufgrund ihrer Tradition und ihrer Struktur darin, besondere Arbeiten in einem besonderen Gebäude anzubieten. Das kollidiert mit den Wünschen behinderter Menschen nach einem betrieblichen Beschäftigungsverhältnis in ihrem Wunschberuf. Es gibt Ausnahmen, z.B. das Bamberger Modell (impulse 46/47).

**Frage: Welche Alternativen gibt es für behinderte Menschen wie Frau Gießelmann, wenn die zuständige WfbM sich außerstande sieht, sie als WfbM-Mitarbeiterin für einen betrieblichen Arbeitsplatz zu qualifizieren?**

### **Silke Waldschmidt**

Frau Waldschmidt ist 31 Jahre alt und arbeitet gerne in der Küche. Sie benötigt eine stressfreie Arbeit, eine adäquate Ansprache, ein positives Betriebsklima und Verständnis für ihre Behinderung.

**Biographie:** Frau Waldschmidt hat im Anschluss an die Sonderschule eine Ausbildung zur Helferin in der Hauswirtschaft gemacht. Danach konnte die Arbeitsvermittlung keinen Arbeitsplatz für sie finden. Durch private Initiative und Kontakte zu dem ökologisch und sozial besonders engagiertem Unternehmen Wagner & Co Solartechnik erhielt sie nach einem halbjährigen unterstützten Praktikum im Jahr 2000 einen regulären Arbeitsvertrag. Das Küchenteam wird von zwei Frauen, davon eine Diplom-Pädagogin geleitet. Der Betrieb ist selbstverwaltet und legt Wert auf sein soziales Engagement.

**Problem:** Frau Waldschmidt kann zwar in diesem Betrieb unter den dort bestehenden Rahmenbedingungen mit einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsvertrag arbeiten. Den üblichen Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes wäre sie allerdings nicht gewachsen.

**Frage: Wie geht der Weg weiter, falls Frau Waldschmidt ihren Job verlieren sollte? Wer ist zuständig, welche Hilfe steht zur Verfügung?**

### **Laura Suessmann**

Frau Suessmann ist 24 Jahre alt und möchte gerne in einer Küche oder in einem Kindergarten arbeiten.

**Biographie:** Nach der integrativen Beschulung und der Ausbildung zur Helferin in der Hauswirtschaft versucht Frau Suessmann seit August 2003 beruflich Fuß zu fassen. Während dieser Zeit bis heute hat sie an einem siebenmonatigen Vermittlungskurs teilgenommen, ein freiwilliges soziales Jahr im Kindergarten gemacht, an einer ABM teilgenommen, mehrere Praktika gemacht, ein befristetes Arbeitsverhältnis gehabt, unterbrochen von insgesamt 16 Monaten Arbeitslosigkeit. Ohne das besondere Engagement ihrer Eltern wäre sie wesentlich längere Zeiten ohne Beschäftigung geblieben. Seit Mai 2008 wartet sie darauf, wie es weitergehen soll. Obwohl jeder Betrieb ausführlich begründen kann, warum man ihre Mitarbeit schätzt, aber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann, soll die Feststellung der Arbeitsmarktfähigkeit zunächst im DIA-AM-Verfahren abgeklärt werden. Bis Januar 2009 soll sie auf einen Platz warten, alleine kann sie dort nicht hinkommen.

**Problem:** Die Schnittstellen sind nicht miteinander verbunden. Es gibt eine Aneinanderreihung von Maßnahmen, aber kein Gesamtkonzept.

**Frage:** Wessen Aufgabe ist es, den Weg der beruflichen Integration ohne Reibungsverluste und ohne Unterbrechungen zielführend zu begleiten, so dass ein behinderter Mensch in seinem Wunschbetrieb mit der für ihn notwendigen Unterstützung arbeiten kann? Wie sieht der Idealweg für Frau Suessmann aus?



Von links nach rechts: Ulrike Gießelmann, Silke Waldschmidt, Claudia Busse, Laura Suessmann