Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

# impulse

**01.2009**
7,00 Euro
ISSN 1434-2715
**www.bag-ub.de/impulse**

Kontinuität und Wandel
16 Jahre Hamburger Arbeitsassistenz

Der Weg in den Beruf
Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten
für Menschen mit Lernschwierigkeiten

## Schwerpunktthema
Unterstützte Beschäftigung
Konzept und Maßnahme

# 49

38

**Ich gestalte mein Leben selbst**
Ein Interview mit Hans-Jürgen Behrens

**Das Konzept Unterstützte Beschäftigung**

## SCHWERPUNKT
**Unterstützte Beschäftigung**

5 **Das Konzept Unterstützte Beschäftigung**
**Von Angelika Thielicke**

8 **Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX**
**Von Dr. Peter Mozet**

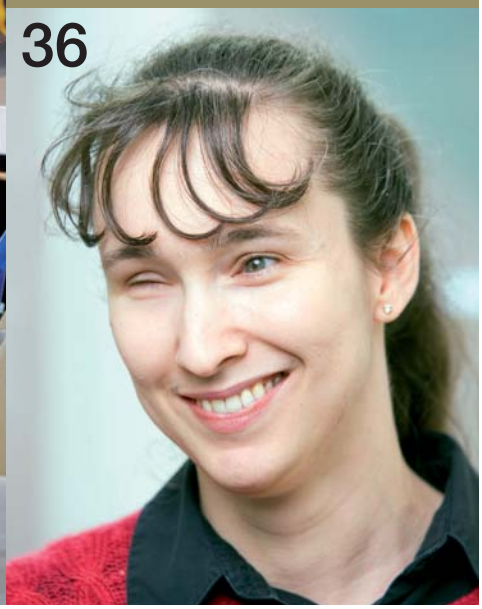
10 **Der Weg in den Beruf**
Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten
**Von Kirsten Hohn**

20 **Werte, Standards und der Prozess Unterstützter Beschäftigung**
European Union Supported Employment Toolkit – Erste Ergebnisse des europäischen Projekts zur konzeptionellen Weiterentwicklung Unterstützter Beschäftigung

**Der Weg in den Beruf**
Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten

**Kontinuität und Wandel**
16 Jahre Hamburger Arbeitsassistenz

**Dafür gibt es doch Bedarf!**
Porträts von ExistenzgründerInnen mit Behinderung




## AUS DER PRAXIS

22 **Unterstützte Beschäftigung**
Das Original auch in Ostbrandenburg
**Von Christine Giga**

26 **Dem Job auf die Sprünge helfen**
**Von Uta Albrecht**

28 **Kontinuität und Wandel**
16 Jahre Hamburger Arbeitsassistenz
**Von Rolf Behncke**

32 **Berufsvorbereitung und Netzwerkarbeit**
Ein Projektbericht
**Von Eleonore Frölich und Jörg Bungart**

## MENSCHEN

36 **Dafür gibt es doch Bedarf!**
Porträts von ExistenzgründerInnen mit Behinderung

37 **Impressum**

38 **Ich gestalte mein Leben selbst**
Ein Interview mit Hans-Jürgen Behrens

## SERVICE

42 **Leserbrief Berufsbildung**
43 **Nachruf**

## BAG UB INTERN

44 **Persönliches Budget für berufliche Teilhabe**
Projektabschluss und Ergebnisse
**Von Berit Blesinger**

47 **Aktuelles zur Umsetzung Unterstützter Beschäftigung nach § 38a SGB IX**
**Von Jörg Bungart**

# Liebe Leserinnen und Leser
## Endlich am Ziel!?

„Förderung und Anregung Unterstützter Beschäftigung“ ist der Vereinszweck der BAG UB. Angesichts des In-Kraft-Tretens des Gesetzes zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“ (§ 38a SGB IX) könnten wir ein Ausrufezeichen setzen: Geschafft, Ziel erreicht!

Das Gesetz und die damit verbundene Diskussion um Unterstützte Beschäftigung (UB) zeigt eine neue Orientierung der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderung. Das, was bisher nur in wenigen Regionen von einzelnen Anbietern umgesetzt wurde, soll bundesweit für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Sowohl die betriebliche Qualifizierung von in der Regel zwei Jahren als auch eine im Anschluss erforderliche Begleitung im Arbeitsleben sind gesetzlich vorgesehen.

Aber: noch besteht kein Grund die BAG UB aufzulösen. Ein weiteres Zwischenziel nach der gesetzlichen Verankerung von Integrationsfachdienste und Arbeitsassistenz ist zwar erreicht. Die Erfahrung lehrt uns jedoch: entscheidend ist die Umsetzung eines Gesetzes.

Die BAG UB hat die Gespräche im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens mit verschiedenen Stellungnahmen kritisch-konstruktiv begleitet. Diese Aufgabe werden wir nun im Rahmen der Umsetzung fortführen. Dabei bleibt die Kritik an der Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) uneingeschränkt bestehen. Wir haben dazu verschiedene fachliche Gründe angeführt. Die derzeitigen Rechtsstreitigkeiten, die Verdrängung bewährter Anbieter vom Markt und die uns vorliegenden Erfahrungen aus verschiedenen Vergabeentscheidungen zeigen, dass der Preis und nicht Kontinuität sowie vorhandene regionale Netzwerke ausschlaggebendes Kriterium waren.

Positiv bewerten wir die in der Ausschreibung der BA beschriebenen Inhalte und Standards der UB-Maßnahme. Hier sind die langjährigen Erfahrungen aus der Praxis berücksichtigt worden, aber Qualität hat auch ihren Preis, d.h. Know-how und Kooperationsstrukturen müssen auch finanzierbar sein.

Die Frage der Bestimmung von Qualitätsstandards wird seit dem 1. April 2009 im Rahmen der Erstellung einer „Gemeinsamen Empfehlung UB“ (§ 38a, Abs. 6) unter Federführung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) weiter geführt. Das Ergebnis soll eine verbindliche Grundlage für Leistungsträger und damit für die von ihnen beauftragten Anbieter von UB sein. Entscheidend für die Umsetzung ist qualifiziertes Personal, das eine zentrale Rolle insbesondere bei der intensiven Unterstützung im Betrieb (Job Coaching) spielt.

Damit auch neue Mitarbeiter an bisherige Erfolge anknüpfen und den qualitativen Anforderungen gerecht werden können, bietet die BAG UB seit über zehn Jahren die Weiterbildung zum/zur „Integrationsberater/in in Unterstützter Beschäftigung“ an. In diesen Fachkurs fließen beständig die Erfahrungen erfolgreicher Dienste ein, Theorie und Praxis sind verbunden und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Der nächste Kurs beginnt im September 2009. Nähere Informationen finden Sie unter www.bag-ub.de/weiterbildung.

Qualität bedeutet auch, „neue“ Erfahrungen zu integrieren und „neue“ Lösungen zu entwickeln. Wie UB in so genannten strukturschwachen Regionen erfolgreich umgesetzt werden kann (z.B. vergleichsweise geringe Anzahl von Betrieben, hohe Arbeitslosenquote und lange Anfahrtszeiten zu den Betrieben) wird z.B. durch den Träger NIAB in Fürstenwalde aufgezeigt.

Zur Weiterentwicklung der Qualität in UB bietet die BAG UB auch in Zukunft allen Beteiligten eine fachlich fundierte Zusammenarbeit an. Nach dem Grundsatz, das Konzept UB beinhaltet mehr als die Maßnahme nach § 38a SGB IX, setzen wir uns für die Nutzung des Konzepts UB auch außerhalb einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein. Hierzu sind wir aktuell in Gespräche der Bund-Länder-Arbeitsgruppe des Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) eingebunden. Der umfassende Ansatz UB kann ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben sein, einzelne Bausteine sind bereits eingeflossen, angefangen von der Berufsvorbereitung in der Schule, über die Qualifizierung und Vermittlung, bis hin zur Arbeitsplatzsicherung im Betrieb.

Wir werden Sie weiter auf dem Laufenden halten.

Liebe LeserInnen,
noch ein Wort in eigener Sache. Es wird Ihnen auffallen, die impulse sind neu „eingekleidet“. Nach manch kleinen Veränderungen in den letzten Jahren, fanden wir, dass ein „Tapetenwechsel“ notwendig ist. Auch hier hat die Qualität ihren Preis, allerdings nur einen Euro pro Ausgabe mehr. Leider hat die Neugestaltung zur Verzögerung bei der Herausgabe der aktuellen impulse geführt. Das wird sich wieder verbessern.
Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!
Das Redaktionsteam der BAG UB

# Das Konzept Unterstützte Beschäftigung

## Eine Wahlmöglichkeit für alle Menschen mit Behinderung als Teil eines inklusiven Lebens

Von Angelika Thielicke

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung ist mehr als die Maßnahme des Gesetzes § 38a SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“, die lediglich für den kleineren Personenkreis gedacht ist, der mit geeigneter Unterstützung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen kann.

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung ist ein umfassender Ansatz zur Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen mit Behinderung, insbesondere für die, die auch nach Einführung des § 38 a SGB IX weiterhin auf die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) verwiesen werden. Es ist ein integrativer betrieblicher Ansatz zur Teilhabe am Arbeitsleben unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung und der damit verbundenen Leistungseinschränkung. Das Konzept ist nicht beschränkt auf die kleine Gruppe von Menschen mit Behinderung, die als nicht ausbildungsfähig gilt, aber ein „Potenzial für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ mitbringt.

Seit Anfang der 80er Jahre gibt es in Deutschland Projekte zur Unterstützten Beschäftigung. Menschen mit Behinderung wurden bis dahin ausschließlich in eigens für sie vorgesehenen, besonderen, geschützten Werkstätten (WfbM) beschäftigt. Unterstützte Beschäftigung geht davon aus, dass auch Menschen mit Behinderung wählen sollten, wo, wie und was sie arbeiten möchten, und dass sie mit der geeigneten Unterstützung unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung in der Lage sind, auch dort mitzuarbeiten, wo üblicherweise gearbeitet wird: in einem normalen Betrieb zusammen mit nichtbehinderten Kollegen. Seit 1994 ist es Aufgabe der BAG UB dieses Konzept bundesweit zu verbreiten.

Weder die Art und Schwere der Behinderung darf am Anfang noch das Ziel der Erreichung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses darf am Ende der betrieblichen Qualifizierung ein Beurteilungs- oder Ausschlusskriterium für die Mitarbeit in einem ganz normalen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes sein. Ziel ist immer die individuelle Teilhabelösung für einen ganz bestimmten Menschen mit Behinderung in einem ganz bestimmten Betrieb. So verschieden wie die behinderten Menschen, so unterschiedliche wie die beteiligten Betriebe, so individuell müssen auch die Lösungen und die sie stützenden Rahmenbedingungen sein.

Unterstützte Beschäftigung ist nicht beschränkt auf die sogenannten leistungsstarken Menschen mit Behinderung, von denen mit großer Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, dass sie irgendwann nach ausreichender Förderung und geeigneter Qualifizierung reguläre Arbeitnehmer des allgemeinen Arbeitsmarktes werden können. Unterstütze Beschäftigung – ein ursprünglich aus den USA stammender methodischer Ansatz – stellt den einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten und Stärken in den Mittelpunkt, ohne dabei seine Behinderung aus den Augen zu verlieren. Der wesentliche Unterschied von Unterstützter Beschäftigung zu anderen Förder- und Qualifizierungsansätzen liegt darin, dass Unterstützte Beschäftigung von Anfang an im Betrieb stattfindet, d.h. der Mensch mit Behinderung lernt dort, wo er später beschäftigt werden kann, lernt das, was er in diesem Betrieb arbeiten kann, lernt die Personen kennen, mit denen er später zusammenarbeiten wird. Seine vorhandenen Fähigkeiten werden in reale Arbeitsprozesse eingebracht, an realen Arbeitsorten erprobt, in der Zusammenarbeit mit realen Arbeitskollegen systematisch weiterentwickelt.

## Betriebliche Qualifizierung

Auch wenn ein Mensch mit seiner Behinderung erheblich eingeschränkt ist, geht es in einem ersten Schritt darum, seine potentiellen Fähigkeiten und Stärken herauszufinden, seine Interessen und Neigungen zu erkennen und in einem zweiten Schritt den geeigneten Betrieb zu suchen, in dem ein Teil dieser besonderen Fähigkeiten gebraucht werden könnte. Dort wird zunächst mit wenigen, vielleicht nur einem einzigen kleinen Arbeitselement versucht, einen sinnvollen Arbeitsbeitrag zu leisten. Mit der notwendigen Unterstützung werden neue Arbeitselemente dazugelernt und zu sinnvollen Arbeitsschritten zusammengefügt, immer orientiert an den Interessen und Fähigkeiten des behinderten Menschen und möglichen betrieblichen Arbeitsaufgaben. Nach und nach entsteht so ein konkretes betriebliches Arbeits- und Aufgabenfeld, das ganz individuell zusammengestellt ist, das den besonderen Fähigkeiten und Interessen des behinderten Menschen entspricht und konkreten, in diesem Betrieb erforderlichen Arbeitsanforderungen gerecht wird. Der behinderte Mensch arbeitet an keinem gesonderten Ort mehr, aber sein Arbeitsplatz ist aus seinen Fähigkeiten heraus entwickelt worden, entspricht seinem Leistungsvermögen, ist ein eigens entwickelter, sogenannter Nischenarbeitsplatz und bedarf anderer als der üblichen Arbeitsmarktregelungen.

## Nischenarbeitsplätze

Übliche Arbeitsplätze entstehen aus den Anforderungen eines Betriebes heraus, umfassen einen bestimmten Leistungs- und Stundenumfang und werden dann in einem zweiten Schritt von einem dafür geeignet erscheinenden Arbeitnehmer besetzt.

Nischenarbeitsplätze sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch kleinere Teilbereiche eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können, aber niemals einen regulären Arbeitsplatz ganz oder größtenteils ersetzen. Immer werden sie an den besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines bestimmten behinderten Menschen ausgerichtet, der betrieblich arbeiten möchte, dessen Leistungsfähigkeit weit unterhalb der Anforderungen des Arbeitsmarktes liegt. Komplexe, schwierige, nicht bewältigbare Tätigkeiten und Aufgabenbereiche werden ausgeklammert, die Leistungsanforderungen werden dem Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst und der Stundenumfang wird an die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit angepasst. Meist benötigt der behinderte Mensch für anfallende Arbeiten erheblich mehr, zum Teil die vielfache Zeit als qualifizierte, nicht behinderte MitarbeiterInnen.

Der wesentliche Unterschied liegt also darin, dass Ausgangspunkt eines Nischenarbeitsplatzes der behinderte Mensch mit seinen individuellen Fähigkeiten und Nei-

gungen ist, für den geeignete betrieblich notwendige Arbeiten gesucht und manchmal neu erfunden werden. Nicht die Arbeit bestimmt den Menschen, sondern der Mensch bestimmt die Arbeit. Er steht im Mittelpunkt, er bestimmt, welche Arbeit er verrichten kann, und mit ihm zusammen wird der passende Arbeitsort ausgesucht, wird ein passgenauer Arbeitsplatz entwickelt.

## Dauerhafte Unterstützung und Begleitung

Menschen mit erheblichen Leistungseinschränkungen, die üblicherweise in der WfbM arbeiten würden, benötigen auch nach erfolgter betrieblicher Qualifizierung eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung und zwar sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes.

Der behinderte Mensch ist zwar in den Betriebsalltag erfolgreich eingebunden, aber jede personelle Veränderung und jede Veränderung im Arbeits- oder Betriebsablauf bedeutet eine Verunsicherung und mögliche Gefährdung des sorgfältig arrangierten und austarierten Arbeitsplatzes. Unter Einbeziehung des behinderten Menschen, der KollegInnen und der Geschäftsleitung muss nicht selten ein neues Arrangement getroffen werden. Auch die besondere soziale Situation des behinderten Menschen im Betrieb ist zu beachten. So arbeitet er zwar zusammen mit nichtbehinderten KollegInnen, aber die Kontakte bleiben auf die Arbeitszeit beschränkt. Nur im seltenen Ausnahmefall ergibt sich ein privater Kontakt zu KollegInnen. Um nicht durch die integrative Teilhabe am Arbeitsleben sozial isoliert zu werden, erweist es sich neben der direkten Arbeitsbegleitung als notwendig, einen Kreis der unterstützt beschäftigten Menschen zu bilden, um Kontakt- und Austauschmöglichkeiten zu schaffen und von dort aus gemeinsame Freizeit- und Fortbildungsveranstaltungen zu planen.

**Die Unterstützung und Begleitung hört nicht am Betriebstor auf**

Die Unterstützung und Begleitung hört nicht am Betriebstor auf, sondern erfordert eine Erweiterung in den Freizeitbereich und muss eng mit der Betreuung im Wohnbereich verbunden werden.

## Einstellung und Entlohnung

Die Arbeit, die ein Mensch mit Behinderung, der üblicherweise in einer WfbM beschäftigt wäre, verrichten kann, entspricht nur in wenigen Fällen den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Eine Einstellung zu den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes wird daher nur in Einzelfällen gelingen, denn die Behinderung und die damit verbundene Einschränkung bleiben auch außerhalb der Einrichtung vorhanden. Für seine im Betrieb geleistete Arbeit erhält der behinderte Mensch wie jeder andere auch eine seiner Arbeitsleistung entsprechende Entlohnung. Sie entspricht der Wertschöpfung und der Wertschätzung seiner Arbeit. Je nach Art des Arbeitsbeitrages und der Schwere seiner Behinderung kann es sich bei dieser angemessenen Entlohnung auch um einen relativ geringen Betrag handeln, der manchmal nur die Höhe des Mindestlohns der WfbM erreicht.

Hier gibt es weiterhin erheblichen Regelungsbedarf, weil das Sozialrecht bisher zwei Formen der Teilhabe am Arbeitsleben sehr strikt trennt: entweder arbeitet man als ArbeitnehmerIn in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes mit sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis oder als MitarbeiterIn einer WfbM zumeist in den besonderen Räumen der WfbM mit den arbeitnehmerInnenähnlichen Sonderregelungen. Diese Sonderregelungen sind bisher jedoch noch an die Einrichtungen gebunden und nicht an den behinderten Menschen selber, der diese Sonderregelungen jedoch zusätzlich zur notwendigen, größtenteils dauerhaften Unterstützung zu seiner Teilhabe am Arbeitsleben im Betrieb genauso wie in der WfbM benötigt.

## Perspektive – Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe

In einem ersten Schritt wurde das Gesetz § 38a SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ eingeführt, das bei geeigneter personeller, sachlicher und finanzieller Ausstattung für eine kleinere Personengruppe zum gewünschten Erfolg führen könnte. Da die Maßnahmeträger allerdings per Ausschreibung gesucht werden und damit Angebote deutlich unter dem zur Realisation der Maßnahme notwendigen Preisniveau zum Zuge kommen werden, ist zu befürchten, dass der Personenkreis, der über § 38a SGB IX erfolgreich und nachhaltig für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis qualifiziert werden kann, zusätzlich eingeschränkt wird.

Mit diesem Versuch ist jedoch nur der erste kleinere Schritt zu der von der UN-Konvention geforderten inklusiven Teilhabe beschritten. Das Vorschlagspapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“ der ASMK (Arbeits- und Sozialministerkonferenz) versucht mit der Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben einen weiteren Ansatz zu finden. Menschen mit Behinderung, Verbände der Freien Wohlfahrtspflege und der Behindertenhilfe werden zurzeit dazu gehört. Ob ihre Kompetenz und ihre Erfahrungen wirklich gefragt sind und in die Beschlüsse einfließen werden oder ob es dabei lediglich um Einsparungen in der Eingliederungshilfe gehen soll, wird sich zeigen. Es könnte der längst überfällige Anfang einer konstruktiven Zusammenarbeit aller Beteiligten zum Abbau von Barrieren und zur Eröffnung inklusiver Arbeits- und Lebensmöglichkeiten für Menschen jeglicher Behinderungsformen werden – sofern mehr gewollt ist als die kostensenkende „Ambulantisierung“ für einen Teil der Menschen mit Behinderung.

**Angelika Thielicke** ist Vorsitzende der BAG UB und in Marburg im Verein spectrum e.V. aktiv.

**Kontakt und nähere Informationen**
Angelika Thielicke
Hohe Leuchte 24, 35037 Marburg
Telefon: 06421 / 931777, Fax: 06421 / 931778
E-Mail: bag-ub@thielicke.de

# Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX

Von Dr. Peter Mozet

Modellprojekte haben gezeigt, dass Menschen, die behinderungsbedingt keine Ausbildung machen können, mit gezielter Unterstützung trotzdem auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können1. Eine direkte Finanzierung dieser Unterstützung war bisher nicht möglich. Diese Lücke ist durch das Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung vom 22. Dezember 2008 (Bundesgesetzblatt I, S. 2959) geschlossen worden. Mit der neuen Leistung kann die Unterstützung künftig finanziert werden (in der Regel durch die Bundesagentur für Arbeit, danach ggf. durch die Integrationsämter).

## Bedarfsorientierte personenzentrierte Unterstützung

Der neue § 38a SGB IX unterscheidet zwei Phasen der Unterstützten Beschäftigung: die individuelle betriebliche Qualifizierung und die Berufsbegleitung. Zunächst wird die individuelle betriebliche Qualifizierung für die Dauer von bis zu zwei Jahren direkt in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erbracht. Sie kann um bis zu zwölf Monate verlängert werden, wenn dies auf Grund der Art oder Schwere der Behinderung erforderlich ist, um im Einzelfall die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu erreichen. Die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie Maßnahmen zur Entwicklung der Persönlichkeit sind wesentlicher Bestandteil der Qualifizierung. Die an dieser Rehabilitationsmaßnahme Teilnehmenden sind vollumfänglich sozialversichert. Zuständig sind die Rehabilitationsträger, insbesondere die Bundesagentur für Arbeit. Ist nach Beginn der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eine weitergehende Unterstützung erforderlich, wird diese in der Regel durch die Integrationsämter in Form der Berufsbegleitung erbracht. Im Ergebnis ist das Angebot der Unterstützten Beschäftigung damit, wenn erforderlich, zeitlich unbegrenzt.

Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Zielgruppe sind insbesondere behinderte SchulabgängerInnen, aber auch Menschen, bei denen sich im Laufe ihres Berufslebens eine Behinderung einstellt. Die Zielgruppe ist im Gesetz bewusst nicht abschließend definiert, damit niemand ausgeschlossen wird, der genau diese Leistung braucht.

## Hohe Qualitätsanforderungen

§ 38a Abs. 5 SGB IX enthält darüber hinaus umfassende Regelungen zur Qualität der Maßnahme. Neben vier ausdrücklich genannten, wesentlichen Qualitätskriterien enthält das Gesetz die Verpflichtung der Leistungsträger, eine gemeinsame Empfehlung zur Qualität in der Unterstützten Beschäftigung abzuschließen. Nur Anbieter, die alle Anforderungen erfüllen, können mit der Durchführung Unterstützter Beschäftigung beauftragt werden. Insgesamt muss der Anbieter sich konsequent auf die individuellen Bedürfnisse des behinderten Menschen ausrichten. Er muss beispielsweise in der Lage sein, mehrere behinderte Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen und unterschiedlichen Berufswünschen gleichzeitig zu qualifizieren. Wichtige Bedingung für eine erfolgreiche Arbeit des Trägers ist die Qualifikation des Personals, die auf ambulante Unterstützung und Jobcoaching ausgerichtet sein muss. Wesentlich ist auch ein Netzwerk vielfältiger, systematisch aufgebauter Arbeitgeberkontakte, um auch tatsächlich individuell passende, betriebliche Qualifizierungsplätze akquirieren und anbieten zu können.

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Unterlagen zur Ausschreibung der Unterstützten Beschäftigung inzwischen veröffentlicht. Bei der Lektüre wird deutlich, dass sie ihre Ankündigung, eine qualitätvolle Maßnahme schaffen zu wollen, konsequent umsetzt.

## Netzwerke sind unerlässlich

Je früher an Unterstützte Beschäftigung gedacht wird, desto erfolgreicher wird sie sein. Noch während der Schulzeit müssen sich die behinderten Menschen, ihre Eltern, LehrerInnen sowie MitarbeiterInnen von Behörden immer wieder fragen, welcher Weg für jeden einzelnen behinderten Jugendlichen nach Ende der Schulzeit der richtige ist. Dazu muss die betriebliche In-

tegration behinderter Menschen bei den beteiligten Akteuren noch stärker als Leitbild verankert werden[2]. Am besten geschieht das dadurch, dass immer wieder gute Beispiele benannt werden, beispielsweise auf den Tagungen der BAG UB oder den Veranstaltungen im Rahmen der Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) -Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“.

## Was kommt jetzt?

Wir haben viel erreicht:

- Die Unterstützte Beschäftigung ist von einem Thema für Spezialisten zu einer viel diskutierten Angelegenheit geworden. Das gibt der Sache einen großen Schub.
- Was bisher nur an einigen Orten praktiziert wird, kann künftig bundesweit nachgefragt werden.
- Für behinderte Menschen, die mit zielgerichteter Unterstützung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erreichen können, gibt es jetzt die passgenaue Leistung.

Manchen ist das noch nicht genug. So ist etwa der Ansatz der Unterstützten Beschäftigung, wie ihn die BAG UB vertritt, weiter als der in § 38a SGB IX. Doch kommt man mit überschaubaren Schritten, die mehrheitsfähig sind, schneller weiter als wenn man versucht, alles was vorstellbar ist, in ein Gesetz zu kleiden. Diese Strategie war erfolgreich.

Das heißt aber auch: Wenn der eine Schritt erfolgreich getan ist, kommt der nächste. Was jetzt noch fehlt, ist ein Minderleistungsausgleich, der über das hinausgeht, was die Integrationsämter heute zu leisten in der Lage sind. Denn ein Arbeitgeber wird nur bereit sein, mit dem behinderten Menschen einen Arbeitsvertrag zu schließen und ihm den tariflichen oder ortsüblichen Lohn zu zahlen, wenn der behinderte Mensch die übliche Leistung erbringt oder wenn ihm die Differenz erstattet wird. Darüber wird im Rahmen der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe zu sprechen sein, damit auch diese Lücke geschlossen wird.

## FUSSNOTEN

1 ebenso Doose, Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht, Marburg 2006

2 ebenso Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2008, (www.bmas.de)

**Dr. Peter Mozet** ist Leiter des Referats V a 2 (Teilhabe schwerbehinderter Menschen, Werkstätten für behinderte Menschen) im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

**Kontakt und nähere Informationen**
Dr. Peter Mozet
BMAS, Referat V a 2, 53107 Bonn
Telefon: 0228 / 527-3660, Fax: 0228 / 527-2694
E-Mail: peter.mozet@bmas.bund.de

# Der Weg in den Beruf

## Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Von Kirsten Hohn

**Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen eine entscheidende Zeit, die von einer Aufbruchstimmung, von Hoffnungen und Möglichkeiten einerseits, aber auch von Ängsten, Zweifeln und gesellschaftlichen oder persönlichen Hindernissen andererseits geprägt ist oder sein kann. Gerade die Hindernisse sind für Menschen mit Lernschwierigkeiten häufig besonders hoch. Wie kann eine Wahl für einen Berufs- und Ausbildungsweg getroffen werden? Wie kann dabei ein höchst mögliches Maß an Selbstbestimmung und Teilhabe erreicht werden? Was sind die persönlichen Unterstützungsbedarfe und wie können diese mit den Förderangeboten erfüllt werden? Dies sind Fragen, die Jugendliche beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben ebenso beschäftigen wie Eltern und Fachkräfte.**

**In diesem Artikel werden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten dargestellt, die die Suche von jungen Menschen, ihren Eltern und sie begleitenden UnterstützerInnen nach dem persönlich besten Weg in den Beruf erleichtern sollen. Hierbei werden Wege der schulischen Berufsorientierung und -vorbereitung sowie nachschulische Möglichkeiten und Angebote aufgezeigt.**

Frau A. arbeitet an ihrer Traumarbeitsstelle, in einem Kindergarten. Nicht, wie sie es ursprünglich vorhatte, als pädagogische Mitarbeiterin in einer Kindergruppe, sondern im hauswirtschaftlichen Bereich. Sie sorgt mit dafür, dass die Kindergartenkinder mittags etwas zu essen bekommen.

Herr B. arbeitet in einem Gartenbaubetrieb. Er pflegt zusammen mit Kollegen die Gärten von Privatmenschen, nach und nach hat er auch das Pikieren von Pflanzen im Betrieb gelernt. Im Winter fallen andere Arbeiten – wie z.B. Schnee schippen – an.

Frau C. arbeitet in der Poststelle einer Werbeagentur. Sie sortiert dort die Post und bringt sie zu den 200 Angestellten an ihren Arbeitsplätzen.

Herr D. arbeitet in einem Supermarkt. Er steht dort an der Pappresse, sortiert das Leergut und räumt Flaschen ins Regal ein. Sein Aufgabenspektrum wird nach und nach erweitert.[1]

Frau A., Herr B., Frau C. und Herr D. sind Anfang 20. Alle vier haben nach mehreren Praktika und einer nachschulischen Qualifizierungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. Eltern, LehrerInnen, Fachkräfte der beruflichen Integration, Kostenträger wie z.B. die Arbeitsagentur oder andere Menschen und Institutionen haben sie auf diesem Weg unterstützt. Alle vier hatten ihre Schulbildung in einer Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung oder (mit der Diagnose „Geistige Behinderung“) in einer Integrationsklasse einer allgemeinen Schule erhalten.

Allerdings bilden Frau A., Herr B., Frau C. und Herr D. (noch) eher Ausnahmen als die Regel. Gerade die gelungenen Beispiele beruflicher Integration auch am allgemeinen Arbeitsmarkt sind wichtig, um Vorstellungen davon zu entwickeln, wie dieser Weg gelingen kann, wenn die Betreffenden ihn gehen wollen. Doch auch andere Arbeitsformen in Integrationsbetrieben oder in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder deren Außenarbeitsplätzen sind möglich. Für junge Menschen am Ende der Schulzeit ist es wichtig, unterschiedliche Berufs- und Arbeitsfelder sowie Arbeitsstrukturen und Rahmenbedingungen kennenzulernen, damit sie für sich eine passende Entscheidung treffen können.

Im Folgenden werden Möglichkeiten dargestellt, wie junge Menschen mit Lernschwierigkeiten dabei unterstützt werden können, den für sie besten Weg in den Beruf zu finden. Die skizzierten institutionellen und pädagogischen Konzepte und Angebote reichen von der Berufsorientierung und -vorbereitung noch während

der Schulzeit (1.) über die berufliche Qualifizierung (2.) bis hin zu konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten (3.). Abschießend wird kurz auf das Persönliche Budget als Finanzierungsmöglichkeit verwiesen (4.), mit dem das Ziel von mehr Selbstbestimmung bei der Wahl des je geeigneten Angebots verfolgt wird.

## Teil 1 Berufsorientierung und Berufsvorbereitung in der Schule

Ein wesentliches Kriterium für eine individuelle Wahl des Berufs- und Arbeitsfeldes ist das Kennen verschiedener Berufe sowie verschiedener Arbeitsformen. In den im Rahmen eines EU-Projektes entwickelten „Qualitätsstandards für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf" wird hierfür formuliert: „Um eine Entscheidung für einen Beruf treffen zu können, müssen Jugendliche und junge Erwachsene Berufe / Berufsfelder kennen und erfahren. Um eine Entscheidung über einen konkreten Arbeitsplatz treffen zu können, müssen unterschiedliche Arbeitssituationen und Betriebskonstellationen bekannt und erfahrbar sein (z.B. Großbetriebe und Kleinbetriebe, Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit KollegInnen)" (Transition from School to Work 2005: 29).

Langjährige Erfahrungen von und mit Menschen mit Behinderungen auf dem Weg in den Beruf und von Professionellen und Projekten, die sich hierbei engagieren, haben gezeigt, dass die Vorbereitung auf das Arbeitsleben schon in der Schule beginnen muss, und zwar nicht erst im letzten Schuljahr. Viele Schulen haben eigene Konzepte für die Berufsorientierung und –vorbereitung entwickelt, in einigen Bundesländern sind auch Integrationsfachdienste und andere Institutionen in die Arbeit der Schulen einbezogen. Im Folgenden werden einige Beispiele und wichtige Konzeptbausteine hierzu skizziert:

### Praktika

Praktika sind gerade für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine grundlegende Möglichkeit, individuelle berufliche Neigungen, Wünsche und Fähigkeiten zu entdecken und entwickeln. SchülerInnen lernen verschiedene Berufsfelder und Arbeitsorte zunächst durch Betriebs- und Arbeitsplatzerkundungen und intensiver dann durch Praktika kennen. Gerade in Schulen mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung" wurden Konzepte entwickelt, in denen die SchülerInnen bereits in der Oberstufe – d.h. mit 14-15 Jahren – erste Praktika in Betrieben des Allgemeinen Arbeitsmarktes oder auch zunächst in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) machen.[2] Diese „Schnupperpraktika" dauern meist nicht länger als zwei Wochen. In der Berufsschul- oder Werkstufe[3] geht es dann mit Erprobungs- und Belastungspraktika weiter: Die Praktikumsdauer wird intensiviert, sowohl im Hinblick auf die Tages- als auch die Wochenarbeitszeit. Weiterhin geht es darum, unterschiedliche Arbeitsbereiche auszuprobieren und eigene Interessen zu entwickeln und zu verfestigen. Die Praktikumserfahrungen sind nicht nur für die Entwicklung von individuellen Berufswünschen wichtig, sondern auch im Hinblick auf die Erschließung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen. So benennen ArbeitgeberInnen häufig die Arbeitserfahrung mit einer potenziellen Arbeitnehmerin oder einem potenziellen Arbeitnehmer im Rahmen eines Praktikums

**Die Vorbereitung auf das Arbeitsleben muß schon in der Schule beginnen.**

als wesentliches Überzeugungskriterium für eine Einstellung (vgl. a. Hohn 2005). Dies gilt vor allem für Praktika in nachschulischen Qualifizierungsmaßnahmen, die das Ziel der Vermittlung in eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle haben.[4]

### Schülerfirmen

Eine andere Möglichkeit noch während der Schulzeit Berufe kennen zu lernen und Arbeitserfahrungen zu machen wird über die Einrichtung von Schülerfirmen angestrebt. Dort lernen SchülerInnen die Organisation eines Betriebes sowie die Planung, Kostenkalkulation und Durchführung von Arbeitsaufträgen kennen. Wie in „realen" Betrieben werden Lebensläufe geschrieben und Bewerbungsgespräche geführt. Als MitarbeiterInnen oder Geschäftsleitung stellen SchülerInnen „Produkte selbst her oder bieten Dienstleistungen an, führen kaufmännische Tätigkeiten aus und treffen unternehmerische Entscheidungen" (Melzer / Laudwein / Eiden 2006: 65). Zahlreiche Beispiele für Schülerfirmen liegen in den Bereichen Gastronomie (Gasthöfe, Betriebskantinen, Cateringservice), Handwerk (Malerbetrieb, Tischlerei, Baufirma, Fahrradwerkstatt), Büro sowie Sozialen Dienstleistungen (Kindergarten, Seniorenheim) vor. In den Schülerfirmen haben die SchülerInnen die Möglichkeit sich auszuprobieren, eigene Interessen und Fähigkeiten zu entdecken und zu entwickeln und so einem eigenen Berufswunsch näher zu kommen. Bei einer späteren Bewerbung wirken sich dort gemachte Arbeitserfahrungen oft positiv aus (vgl. Meschenmoser 2005; Melzer / Laudwein / Eiden 2006).

### bEO - Berufliche Erfahrung und Orientierung für SchülerInnen mit Lernschwierigkeiten

Mit dem Ziel, SchülerInnen mit Lernschwierigkeiten bei ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen, hat die Hamburger Arbeitsassistenz gemeinsam mit SchülerInnen aus Sonderschulen und Integrationsklassen und in Kooperation mit mehreren Schulen das Angebot bEO entwickelt, das für Lerngruppen konzipiert ist. Die Auseinandersetzung mit beruflichen Perspektiven und die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung erster Einblicke in die Arbeitswelt (durch Betriebserkundungen und Praktika) sind Kernelemente von bEO (Hamburger Arbeitsassistenz 2007).

Immer wieder zeigt sich, dass eine rechtzeitige **Vernetzung der relevanten AkteurInnen** eines beruflichen Integrationsprozesses sinnvoll ist. Die **Persönliche Zukunftsplanung** und die **Berufswegekonferenz** sind zwei Konzepte, die den Anspruch der personenbezogenen Vernetzung umsetzen, die **Netzwerkkonferenz** zielt

auf eine regionale Vernetzung relevanter AkteurInnen.

Bei der **Persönlichen Zukunftsplanung** geht es darum, dass Jugendliche mit meist professioneller Unterstützung eigene Unterstützerkreise zusammenstellen, mit denen sie ihre Zukunft planen. Alle Beteiligten treffen sich zunächst ein Mal, häufig aber auch in regelmäßigen Abständen zu einer Persönlichen Zukunftskonferenz. Hierbei stehen die individuellen Wünsche und Interessen, Fähigkeiten und Stärken im Mittelpunkt. Von dort ausgehend werden berufliche und andere Lebensperspektiven unter der Mitsprache und Mitwirkung aller Beteiligten geplant. Mit Hilfe der verschiedenen Perspektiven von Eltern, FreundInnen, LehrerInnen und anderen wichtigen Personen wird die Entwicklung und Verwirklichung der Ziele der Hauptperson vorangebracht (vgl. Doose, Emrich u. Göbel 2004; www.persoenliche-zukunftsplanung.de). Mit dem Schuljahr 2007/2008 hat Bayern als erstes Bundesland die Persönliche Zukunftsplanung als verbindliches Element in den „Lehrplan für die Berufsschulstufe - Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“ aufgenommen (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2007).

Die **Berufswegekonferenz** wurde zunächst in Baden im Rahmen eines Modellprojektes des Integrationsamtes des Landeswohlfahrtsverbandes Baden für SchülerInnen von Sonderschulen für so genannte geistig Behinderte entwickelt (vgl. Deusch 2002). Ziel ist die berufliche Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in einem Integrationsprojekt oder in einer WfbM. Zum Erreichen dieses Zieles arbeiten Schulen, WfbMs, die Berufsberatung der Arbeitsagentur, der Integrationsfachdienst, Integrationsfirmen, ggf. Bildungsträger, die Jugendlichen und ihre Eltern zusammen. Der Beginn dieser Zusammenarbeit liegt am Anfang der Werkstufe (i.d.R. 10. Schulbesuchsjahr). Die einzelfallbezogenen Berufswegekonferenzen ergänzen sich mit regionalen Netzwerkkonferenzen, an denen sich die lokalen bzw. regionalen Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes beteiligen, um Verfahrens- und Kooperationsabsprachen zu treffen. Das Konzept der Berufswege- und der Netzwerkkonferenzen wird auch in andere Bundesländer übertragen.[5]

### Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste (IFD) sind Dienste, die bei der Umsetzung der Teilhabe schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben langfristig beteiligt werden. Sie unterstützen und beraten sowohl behinderte Arbeitssuchende und ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen. Die Zielgruppen und Aufgaben der IFD sind in §§ 109 ff. SGB IX geregelt.

Seit 2004 können IFD auch bereits in der Berufsorientierungsphase während der Schulzeit tätig werden. Sie können SchülerInnen z.B. bei Betriebspraktika, bei der individuellen Berufswegeplanung oder bei theoriereduzierten Ausbildungen unterstützen und dadurch eine schnittstellenübergreifende Funktion einnehmen. Für diese Aufgaben können die IFD von der Agentur für Arbeit beauftragt werden, was allerdings bislang nur in geringem Umfang geschieht. Es fehlt an einer gesetzlich und finanziell abgesicherten Leistung, mit der bereits in den letzten drei Schuljahren eine Beratung und Begleitung der Jugendlichen durch IFD erfolgen kann und eine Vernetzung insbesondere zwischen IFD und Schulen möglich ist.

In einigen Bundesländern ist eine Begleitung von SchülerInnen durch den IFD möglich, weil die Integrationsämter - z.T. in Kooperation mit dem Kultusministerium - Stellenanteile hierfür finanzieren. Hierzu gehört z.B. die zum Schuljahr 2008/09 beginnende Einführung der kombinierten Berufsvorbereitenden Einrichtung (BvE) und der Kooperativen beruflichen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) in Baden Württemberg, das Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“ in Bayern (seit 2007), das im Mai 2008 in Schleswig-Holstein gestartete Projekt „Übergang Schule-Beruf“, die flächendeckende Einrichtung von Übergangsstellen in den IFD in Nordrhein-Westfalen (für den Übergang aus Schule bzw. WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt) und die zum 1.1.2009 begonnene flächendeckende Finanzierung von IFD-Arbeit in Schulen in Rheinland-Pfalz.

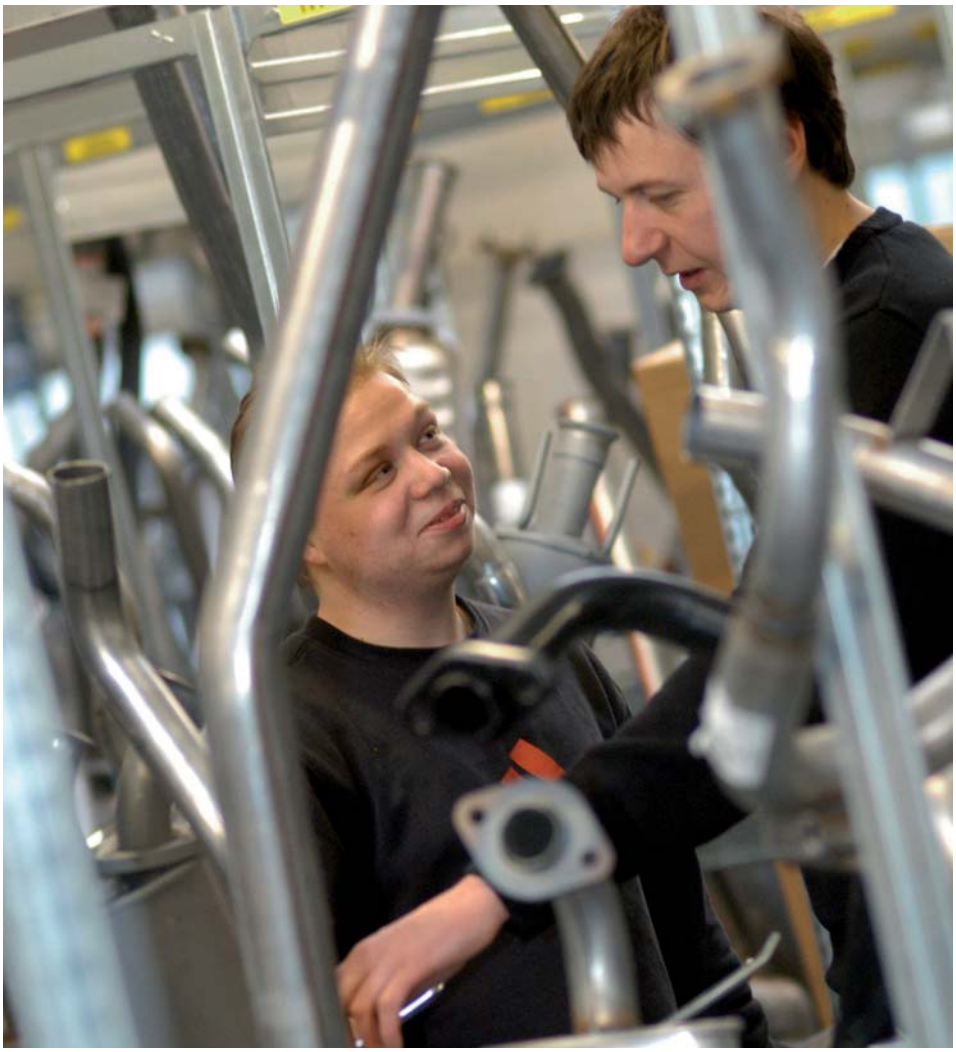
Auch mit dem Bundesarbeitsmarktprogramm Job4000 (2007-2013) wird versucht, den IFD zur Unterstützung von SchulabgängerInnen mit einzubeziehen. Dies führt in weiteren Bundesländern zur Entwicklung und Implementierung von Konzepten des Übergangs Schule-Beruf und einer frühzeitigen Zusammenarbeit zwischen Schulen und IFD. Ziel dieser Projekte ist auch eine langfristige finanzielle Absicherung der aufgebauten Strukturen im Übergang Schule-Beruf. Ein erstes Beispiel für die im Rahmen von Job4000 entwickelten Konzepten und deren Verbreitung ist Rheinland-Pfalz (s.o.)

## Teil 2 Zwischen Schule und beruflicher Qualifizierungsphase

Nach Beendigung der Schulzeit bestehen für Menschen mit Lernschwierigkeiten verschiedene Möglichkeiten, die berufliche Teilhabe umzusetzen. Um an dieser Schnittstelle einen Übergang und keinen tiefen Einschnitt zu erreichen, sollte die Suche nach geeigneten Wegen, wie oben beschrieben, bereits während der Schulzeit einsetzen. Zum einen geht es darum Informationen zu sammeln, zum anderen sollte der Kontakt zu den zuständigen Leistungsträgern der Maßnahmen und Hilfsmittel bereits frühzeitig aufgenommen werden.

Grundsätzlich gibt es im Rahmen der Berufsschulpflicht Möglichkeiten der **schulischen Berufsvorbereitung**, insbesondere durch das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ). Ziel für die Teilnehmenden des BVJ ist es, verschiedene Berufsfelder kennen zu lernen und so bei der Entwicklung eines Berufswunsches unterstützt zu werden. Die in der Regel an Berufsschulen angegliederten BVJ sind in den Bundesländern unterschiedlich konzipiert und tragen teilweise andere Namen. Sie werden für unterschiedliche Zielgruppen angeboten, je nach Region gibt es auch integrative und kooperative Angebote.

Die **Berufsberatung der Agentur für Arbeit** ist die maßgebliche Instanz in allen Fragen zur Berufswahl und beruflichen Ersteingliederung. Zum einen werden – häufig im letzten Schuljahr – Gruppenberatungen in der Schule durchgeführt. Darüber hinaus findet die persönliche Beratung von Jugendlichen und ihren Eltern statt. Zur Entscheidungsfindung können Eignungsfeststel-



lungsmaßnahmen oder Arbeitserprobungen durchgeführt werden sowie schulische und fachärztliche Gutachten und Gutachten des ärztlichen und psychologischen Dienstes der Agentur für Arbeit herangezogen werden. Die Bundesagentur ist i.d.R. der zuständige Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der beruflichen Ersteingliederung.

Im Juli 2008 wurde von der Bundesagentur für Arbeit mit **DIA-AM** eine neue Maßnahme eingeführt. DIA-AM steht für „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen". Die Maßnahme richtet sich an behinderte Menschen, deren Leistungsfähigkeit im Grenzbereich zwischen den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der WfbM gesehen wird. Ziel von DIA-AM ist es durch eine Eignungsanalyse und eine betriebliche Erprobung heraus zu finden, welche berufliche Rehabilitationsmaßnahme für einen behinderten Menschen geeignet ist. Das Ergebnis kann z.B. die Zuweisung in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB), in die 2009 eingeführte Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung" (§ 38a SGB IX) oder in eine WfbM sein.

Für SchulabgängerInnen, AbsolventInnen des BVJ und nun auch für AbsolventInnen von DIA-AM besteht einerseits die Möglichkeit an Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Agentur für Arbeit teilzunehmen oder aber eine Qualifizierung im Berufsbildungsbereich der WfbM zu erhalten. In einigen Regionen gibt es in der Zusammenarbeit von WfbM und externen Leistungsanbietern auch die Möglichkeit, den Berufsbildungsbereich in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu absolvieren. Für diejenigen, die mit einer BvB überfordert sind, die aber mit Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, wurde zu Beginn des Jahres 2009 die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung" eingeführt.

## Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)[6]

Zur Zielgruppe der BvB gehören u.a. junge Menschen mit Behinderung und fehlender Berufseignung, deren Leistungsfähigkeit zwischen den Anforderungen des Berufsbildungsbereichs der WfbM und einer theoriereduzierten Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz anzusiedeln ist (s.u.). Ziel ist die Vorbereitung auf die Aufnahme einer Ausbildung oder die betriebliche Eingliederung ohne eine Ausbildung. Mit Hilfe von Praktikumserfahrungen sollen die TeilnehmerInnen mehr Entscheidungsmöglichkeiten für ihre Berufswahl bekommen und die erforderlichen Fähigkeiten für die

## BEISPIEL **Übergang von der Schule in den Beruf**

Die Arbeitsweise des Ambulanten Arbeitstrainings der Hamburger Arbeitsassistenz (neuer Name seit 2008: Betrieblicher Berufsbildungsbereich) als Beispiel für den betrieblich durchgeführten Berufsbildungsbereich mit Kernelementen des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung sei an folgendem konkreten Beispiel veranschaulicht:

„Frau M. ist behindert. Sie hat Trisomie 21. Sie besuchte die Integrationsklasse einer Gesamtschule, anschließend war sie in einer Berufsvorbereitungsklasse (BVK). Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit gab ihr eine Empfehlung für den Berufsbildungsbereich der WfbM mit dem Hinweis, dass aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung auch keine entsprechende Leistungsfähigkeit festzustellen sei. In der Perspektive könnte sogar eine Maßnahme in einer Tagesförderstätte geeigneter sein.

Frau M. wurde 24 Monate im 'Ambulanten Arbeitstraining' unterstützt. Die Qualifizierung erfolgte an vier unterschiedlichen Arbeitsbereichen in drei unterschiedlichen Betrieben. Die Intensität war zunächst überdurchschnittlich hoch: Für ca. sechs Monate nahezu im Verhältnis 1:1, zusätzlich (zu Beginn) Fahrtraining, um den Arbeitsort mit dem öffentlichen Nahverkehr zu erreichen. Nachfolgend konnte die Intensität der Arbeitsbegleitung deutlich vermindert werden, wobei die Arbeitsbereiche mit fortschreitender Qualifizierung komplexer wurden. Am Ende der Maßnahme wurde Frau M. von ihrem Praktikumsbetrieb in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Dieses umfasste 20 Wochenstunden und war tariflich entlohnt. Nach der Einstellung wurde sie weiterhin 2 Jahre durch die Arbeitsassistenz unterstützt (§102 SGB IX) und arbeitete seit Anfang 2002 an ihrem Arbeitsplatz ohne externe Unterstützung. Nach einem weiteren Jahr entfiel auch die Lohnkostenförderung für den Arbeitgeber. Ihr Arbeitsbereich umfasst heute unterstützende Tätigkeiten im Bereich eines Bistros einer Großbank. Er wurde aus betrieblich vorhandenen Aufgaben, die von ihr erlernbar waren, in Absprache mit den Vorgesetzten und Arbeitskollegen entwickelt. Konkret umfasst er:

- Befüllung der Verkaufsregale mit Süßigkeiten, Getränken, Molkereiprodukten;
- Oberflächenreinigung der Tische im Gästebereich
- Abwaschen des Kaffeegeschirrs
- […]

Die Struktur ist individuell auf Frau M. und die betrieblichen Anforderungen zugeschnitten und macht deutlich, weshalb die Qualifizierung am Arbeitsplatz durch die Arbeitsassistenten erforderlich ist. Bei einer vorbereitenden Qualifizierung außerhalb des Lernortes mit anschließender Platzierung ohne Unterstützung wäre die Überforderung von Frau M. und der Angestellten des Betriebes wahrscheinlich gewesen."

(aus: Ciolek 2006: 167-168. )

Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung oder Beschäftigung vermittelt bekommen. Eine BvB dauert in der Regel 18 Monate.

### Berufsbildungsbereich der WfbM

Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit bietet „denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können" (§ 136 (1) SGB IX), die Teilnahme am Berufsbildungsbereich der WfbM an. Im Berufsbildungsbereich soll die Teilhabe am Arbeitsleben verbessert werden, in diesem Rahmen wird auch die Weiterentwicklung der Persönlichkeit gefördert. Die Aufgabe des Berufsbildungsbereiches ist es, die TeilnehmerInnen so zu fördern und zu qualifizieren, dass sie im Anschluss an diese zweijährige Maßnahme eine qualifizierte Tätigkeit im Arbeitsbereich der WfbM, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einem Integrationsbetrieb (s.u.) aufnehmen können. Die Qualifizierung im Berufsbildungsbereich findet je nach Konzept und Möglichkeiten der WfbM in einem oder mehreren Tätigkeitsbereichen der Werkstatt statt. Der Berufsbildungsbereich kann auch ganz oder teilweise auf ausgelagerten Plätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes absolviert werden. Dies ist seit 1.1.2009 gesetzlich geregelt (§136 (1) SGB IX).

Dem Berufsbildungsbereich der WfbM ist ein dreimonatiges **Eingangsverfahren** vorgeschaltet, in dem u.a. festgestellt werden soll, ob die WfbM die für die Person geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist (vgl. §3 (1) der Werkstättenverordnung). Ist dies nicht der Fall, kann während oder nach dem Eingangsverfahren der Wechsel in ein passenderes Angebot stattfinden.

### Betrieblicher Berufsbildungsbereich

Als Alternative für den in der WfbM durchgeführten Berufsbildungsbereich wird dieser mittlerweile an einigen Orten betrieblich durchgeführt. Auch dies ist seit 1.1.2009 gesetzlich geregelt (§136 (1) SGB IX).[7] In Kooperation mit den jeweiligen WfbM vor Ort bietet beispielsweise die Hamburger Arbeitsassistenz den Betrieblichen Berufsbildungsbereich (früher: Ambulantes Arbeitstraining) an und Access in Erlangen ein Betriebliches Arbeitstraining. Beide Angebote nutzen das **Konzept der Unterstützten Beschäftigung**. Die TeilnehmerInnen werden durch die Möglichkeiten verschiedener betrieblicher Praktika in ihrer Wahl des Arbeitsfeldes und der Arbeitsstrukturen unterstützt. Nach dem Prinzip „Erst platzieren, dann qualifizieren" findet die Qualifizierung durch Job Coaches im Betrieb statt. Lernprozesse geschehen in der konkreten Arbeitssituation am Arbeitsplatz. Gerade hier sind spezifische Arbeitsaufgaben erlernbar, deren Transfer aus einer allgemeinen Lernsituation in einer betriebsfernen Ausbildungsstätte oft nicht gelingt. Die Job Coaches sind zu Beginn bis zu 100 % der Arbeitszeit mit am Arbeitsplatz und reduzieren ihre Präsenz

nach und nach. Ihnen bietet sich die Möglichkeit, direkt vor Ort festzustellen, welche Unterstützung nötig ist und wie Lernprozesse z.B. durch den Einsatz von Hilfsmitteln oder das Zerlegen umfangreicher Aufgaben in kleine Arbeitsschritte gezielt gefördert werden können. Die TeilnehmerInnen von Maßnahmen des Betrieblichen Berufsbildungsbereiches bleiben rechtlich dem Berufsbildungsbereich der zuständigen WfbM angebunden. Mit diesen ambulanten Maßnahmen im BBB werden die direkte Platzierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die Erschließung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses verfolgt.[8] Die Möglichkeit, den Berufsbildungsbereich betrieblich durchzuführen, wird immer mehr auch in anderen Regionen geschaffen, so z.B. in Brandenburg durch das Netzwerk Integrationsassistenz in Brandenburg (NIAB) der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (vgl. auch Giga in dieser Ausgabe). Zudem gibt es zunehmend bewilligte Einzelmaßnahmen für den Betrieblichen Berufsbildungsbereich, die häufig auch über das Persönliche Budget finanziert werden (s.u.).

Ein Kernelement des Betrieblichen Berufsbildungsbereichs ist die Kombination von innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Qualifizierung und Unterstützung. Für bestimmte Qualifikationen eignen sich außerbetriebliche Settings und Angebote, die im Rahmen von Gruppenangeboten und Einzelberatungen durchgeführt werden. Hierin erhält die gegenseitige Unterstützung von TeilnehmerInnen des Betrieblichen Berufsbildungsbereiches Bedeutung (Peer Support). Beispielhaft seien zwei Angebote der Hamburger Arbeitsassistenz angeführt:

In ihren Qualifizierungsmaßnahmen hat die Hamburger Arbeitsassistenz den Bedarf einer gezielten Vermittlung von Schlüsselkompetenzen festgestellt. Deshalb hat sie mit **„kukuk - Kommunikation - Konfliktbewältigung - Kooperation“** ein Seminarprogramm entwickelt, mit dem der Erwerb von Schlüsselkompetenzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten Eingang in die berufliche Qualifizierung erhalten soll (Hamburger Arbeitsassistenz 2004).

Eine weitere Erfahrung in der beruflichen Qualifizierung ist, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten aus einem geringeren Berufs- und Tätigkeitsspektrum ihre berufliche Tätigkeit auswählen als junge Menschen ohne Behinderung und dass diese Wahl bei Frauen noch stärker eingeschränkt ist als bei Männern. Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente - Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ (2005-2007) wurde mit der Broschüre inkl. CD **„Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenz“** ein Angebot für junge Frauen geschaffen, in der unter der Leitidee des Empowerments über geschlechtertypische Berufsentscheidungen hinausgehende Orientierungsmöglichkeiten eröffnet und Entscheidungskompetenzen gefördert werden (vgl. Klüssendorf 2007). Die entwickelten Bildungsangebote (Bro-

schüre und CD mit umfangreichen Materialien) eignen sich auch für männliche Teilnehmer.

Das **Konzept der Unterstützten Beschäftigung** gilt auch außerhalb seiner Anwendung im Betrieblichen Berufsbildungsbereich für alle Menschen unabhängig von der Art und Schwere einer Behinderung. „Unterstützte Beschäftigung zielt auf bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann“ (BAG UB 2008). Es greift auch auf, dass für eine langfristige Integration neben der Arbeit auch die Lebensbereiche Wohnen und Freizeit zu berücksichtigen sind. Gesellschaftliche Teilhabe gelingt dann, wenn eine kontinuierliche Unterstützung in allen Lebensbereichen durch professionelle und / oder soziale Netzwerke umgesetzt wird.

## Unterstützte Beschäftigung als Maßnahme

Seit 22.12.2008 ist die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (§ 38a SGB IX) per Gesetz eingeführt. Die Umsetzung beginnt voraussichtlich ab Mai 2009. Ziel der Maßnahme ist „die langfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Unternehmen - also auf dem allgemeinen, regulären Arbeitsmarkt“ (BMAS 2008). Zielgruppe der Maßnahme sind SchulabgängerInnen mit Behinderungen, deren Leistungsfähigkeit zwischen den Anforderungen der WfbM und des allgemeinen Arbeitsmarktes eingestuft wird. Aber auch Menschen, die im Laufe ihres (Erwerbs-)Lebens eine Behinderung erfahren, sollen durch die Maßnahme erreicht werden. Die Maßnahme greift einige Kernaspekte des Konzepts Unterstützter Beschäftigung auf, lässt andere aber außen vor[9]. Deshalb muss zum jetzigen Zeitpunkt zwischen der Maßnahme und dem Konzept „Unterstützte Beschäftigung“ unterschieden werden.

Als konzeptionelle Kernelemente der Maßnahme werden vom BMAS das Prinzip „Erst platzieren, dann qualifizieren“, die individuelle betriebliche Qualifizierung sowie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und berufsübergreifenden Kenntnissen hervor gehoben (vgl. z.B. Rombach 2008). In der Ausschreibung der Maßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit (bzw. die Regionalen Einkaufszentren) werden als Zielgruppe „lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung, geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung sowie behinderte Menschen mit einer psychischen Behinderung und / oder Verhaltensauffälligkeiten“ genannt. Zur Eignungsabklärung kann DIA-AM (s.o.) eingesetzt werden. Dies ist aber keine Zugangsvoraussetzung. Der Personalschlüssel für die Unterstützung beträgt 1:5. Wie sich die Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ bundesweit entwickelt, wird in der nächsten Zeit zu beobachten sein.

Weitere Informationen zum Konzept und zur Maßnahme Unterstützte Beschäftigung sind unter www.bag-ub.de/ub/ub_interessenver.htm zu finden.

### Berufsausbildung
### Theoriereduzierte Berufsausbildung

Neben einer dualen beruflichen Vollausbildung (i.d.R. 3-jährigen Ausbildung im Betrieb, Unterricht in der Berufsschule) gibt es die Möglichkeit, eine theoriereduzierte Ausbildung in einem sog. Werkerberuf zu machen (§ 66 BBiG / § 42m HWO). Die Ausbildungen dauern zwei bis drei Jahre und werden außerbetrieblich (z.B. in Berufsbildungswerken) oder betrieblich (in Kooperation mit der Berufsschule und einem Fachdienst oder Bildungsträger) durchgeführt. Mit dem Projekt „Verzahnte Ausbildung mit Betrieben“ (VAmB) finden auch die Ausbildungen in den Berufsbildungswerken zunehmend in Kooperation mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt (www.vamb-projekt.de).

## Teil 3 Beschäftigungsmöglichkeiten im Anschluss an die Qualifizierungsphase

Im Anschluss an die Qualifizierungsphase gibt es verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten: Sozialversicherungspflichtige oder auch geringfügige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Arbeitsplätze in Integrationsprojekten oder WfbM sowie Beschäftigungen in Tagesförderstätten.

### Allgemeiner Arbeitsmarkt

Wenn ein behinderter Mensch einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz gefunden hat, gibt es verschiedene Unterstützungsangebote für den/die ArbeitnehmerIn und den/die ArbeitgeberIn. Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung sieht vor, eine Unterstützung (insbesondere durch IFD / JobCoaches) solange wie erforderlich zu leisten. Im zum 1. Januar in Kraft getretenen Gesetz zur Unterstützten Beschäftigung ist geregelt, dass schwerbehinderte Menschen, die durch die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erlangt haben, weitere berufsbegleitende Unterstützung durch den IFD erhalten. Der zuständige Leistungsträger ist i.d.R. das Integrationsamt. Dieses ist auch für Leistungen an ArbeitgeberInnen zuständig.

So können für ArbeitgeberInnen z.B. Lohnkostenzuschüsse und Minderleistungsausgleiche gezahlt werden, es können behinderungsbedingte Arbeitsplatzausstattungen und technische Arbeitshilfen gefördert werden. Regionale und bundesweite Programme sehen teilweise weitere Förderungen vor.

### Integrationsprojekte

In Integrationsprojekten arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen. Der Anteil der schwerbehinderten MitarbeiterInnen beträgt mindestens 25 % und möglichst nicht mehr als 50 %. Integrationsfirmen bieten eine Beschäftigung mit arbeitsbegleitender Betreuung, Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Gelegenheit zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen sowie Unterstützung bei der Integration in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes an (vgl. § 133 SGB IX; zur Praxis und rechtlichen Rahmenbedingungen von Integrationsprojekten vgl. Schwendy u. Senner 2005).

### Arbeitsbereich der WfbM

Menschen mit Behinderungen, bei denen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt „wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht“ kommt (§ 41 (1) SGB IX), haben die Möglichkeit, im Arbeitsbereich der WfbM tätig zu sein. Im Arbeitsbereich der WfbM sollen die Leistungsfähigkeit und die Persönlichkeit der MitarbeiterInnen sowie der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden. Da die Übergangsquoten bundesweit gering sind[10], wird der Übergang durch gezielte Projekte gefördert, so z.B. mit dem Bundesmodellprojekt JobBudget (2008-2011). Im Rahmen dieses Projekts werden an fünf Standorten in verschiedenen Teilen Deutschlands Menschen mit Behinderung und einem besonderen Unterstützungsbedarf beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Ziel ist es, das Persönliche Budget (s.u.) als Finanzierungsmöglichkeit zu nutzen.[11]

Im Rahmen des Arbeitsbereiches der WfbM ist auch die zeitweise Beschäftigung auf einem **ausgelagerten Arbeitsplatz** möglich. Ziel ist dabei i.d.R. die Vorbereitung auf den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5(4) WVO). Daneben gibt es die Möglichkeit der Beschäftigung auf einem dauerhaft ausgelagerten Arbeitsplatz. Dies ist seit 22.12.2008 in § 136 neu SGB IX gesetzlich geregelt (vgl. Anm. 7). Insbesondere das Bamberger Projekt „Integra Mensch“ verwirklicht für Werkstattbeschäftigte, die auf dem allgemeinen Arbeitmarkt arbeiten wollen, diesen Wunsch durch dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze (vgl. Basener u. Häußler 2008).

Ausgelagerte Einzelarbeitplätze und Außenarbeitsgruppen der WfbM befinden sich in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die MitarbeiterInnen behalten dabei den arbeitsrechtlichen Status als Beschäftigte der WfbM.

### Tagesförderstätten

Menschen mit Behinderung, die aufgrund eines selbst- und fremdgefährdenden Verhaltens oder aus anderen Gründen dauerhaft ein Mindestmaß an „wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ in der WfbM nicht erbringen können, sollen in Einrichtungen oder Gruppen (Tagesförderstätten) gefördert werden. Diese Angebote werden meist unter dem Dach der WfbM organisiert.

## Teil 4 Persönliches Budget

Seit 1. Januar 2008 besteht ein Rechtsanspruch auf das Persönliche Budget. Das Persönliche Budget ist keine weitere Maßnahme oder Fördermöglichkeit, sondern eine neue Form der Leistungserbringung, die die Möglichkeit zur Wahrnehmung eines individuell zugeschnittenen Angebots eröffnet. Anstelle von Sachleistungen können LeistungsempfängerInnen ein Budget erhalten. Der Budgetnehmerin / dem Budgetnehmer wird von einem zuständigen Rehabilitationsträger ein Betrag ausgezahlt, mit dem er / sie sich eine Leistung bei dem Anbieter seiner / ihrer Wahl einkaufen

kann. Nähere Informationen zur Nutzung des Persönlichen Budgets im Bereich Arbeit sind als Ergebnis des Projekts „Integrative Arbeitsmöglichkeiten und Persönliches Budget“ der BAG UB zusammengestellt (BAG UB 2009). Beispiele dafür, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten (hier am Beispiel von Menschen mit Down-Syndrom) das Persönliche Budget für die Verwirklichung ihrer individuellen Wünsche der beruflichen Teilhabe genutzt haben, haben Andrea Seeger und Stefan Bauer aus ihrer Arbeit bei Access Erlangen zusammengestellt (Seeger u. Bauer 2007): Drei junge Menschen haben sich mit dem Persönlichen Budget je einen Arbeitsplatz geschaffen - die eine auf Mini-Job-Basis, ein anderer als Außenarbeitsplatz einer WfbM und eine dritte als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

## Fazit

Die kurze Darstellung verschiedener Konzepte und Rahmenbedingungen im Übergang Schule-Beruf sollte aufzeigen, dass es viele verschiedene Möglichkeiten gibt, Berufswünsche von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten oder anderen Behinderungen zu fördern und umzusetzen. Zu bemerken bleibt aber auch, dass häufig standardisierte Wege gegangen werden, die nicht unbedingt an den Fähigkeiten, Wünschen und Interessen der jungen Menschen ansetzen. Bundesweit bestehen große regionale Unterschiede in der Angebotsstruktur und bei konzeptionellen Umsetzungen. Häufig ist die Umsetzung von Konzepten, die an den individuellen Wünschen der jungen Menschen ansetzen, stark vom Engagement von Eltern und Professionellen verschiedener Institutionen (Fachdienste, Schulen, Arbeitsagentur, WfbM etc.) abhängig.

Immer noch ungelöst ist auch die Frage der sozialen Absicherung. Für werkstattberechtigte Personen, die ihre Werkstattleistung außerhalb der Institution WfbM und unterstützt durch einen externen Fachdienst (keine WfbM) in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes in Anspruch nehmen wollen. Menschen, die in einer WfbM arbeiten, haben nach 20jähriger Werkstattbeschäftigung einen Rentenanspruch, der sich an 80% des durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommens orientiert. Dieser Anspruch ist jedoch an den Werkstattstatus gebunden. Dies führt zu einer deutlichen Verschlechterung von Menschen mit Behinderung, die trotz anerkannter Werkstattfähigkeit unterstützt durch einen externen Fachdienst auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, hier aber auch bei tariflich bezahlten Arbeitsverhältnissen nicht auf den Rentenanspruch kommen werden, den sie innerhalb der WfbM erzielen würden.

Abschließend sei hervorzuheben, dass eine (berufliche) Integration nur dann gelingt, wenn eine dauerhafte Unterstützung und kontinuierliche Begleitung sowohl am Arbeitsplatz als auch in anderen Lebensbereichen (Wohnen, Freizeit, Partnerschaft etc.) gewährleistet ist. Hierzu bedarf es persönlicher und/oder institutioneller Unterstützungsnetzwerke. Auch die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten – beispielsweise der Wechsel von einer WfbM in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes und umgekehrt – unter Beibehalt aller finanzieller und rechtlicher Absicherungen ist eine Grundbedingung für eine berufliche Integration, die sich an den Wünschen und Bedarfen von Menschen mit Lernschwierigkeiten orientiert, zu deren Umsetzung aber noch einiges getan werden muss.

## LITERATUR


BAG UB (2008): Kommentar zum Gesetzesentwurf „Unterstützte Beschäftigung“ des BMAS: www.bag-ub.de/ub/download/ub_stellung_2008-08_BAG_UB_Stellungnahme_zum_Gesetzentwurf_UB.pdf

BAG UB (Hrsg.) (2009): Persönliches Budget für berufliche Teilhabe. Dokumentation und Handlungsempfehlungen, Hamburg

Basener, Dieter; Häußler, Silke (2008): Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: Eine Region wird aktiv, Hamburg

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hrsg.) (2007): Lehrplan für die Berufsschulstufe - Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, München.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2008): Behinderte Menschen qualifizieren: im Job - für den Job. Pressemitteilung vom 30.07.08 zum Bundeskabinettsbeschluss zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“. www.bmas.de/coremedia/generator/27064/2008__07__30__unterstuetzte__beschaeftigung.html

Böhringer, Klaus-Peter (2005): Von der Werkstufe über die 'Eingliederungsstufe' zur 'Berufsvorbereitenden Einrichtung des Enzkreises (BVE)'. Chronologie einer Erfolgsgeschichte. In: impulse 36: 3-12

Bundesagentur für Arbeit (2009): Überarbeitetes Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III der Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de/nn_166482/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufl-Qualifizierung/Dokument/HEGA-03-2009-VA-Fachkonzept-BvB.html

Ciolek, Achim (2006): Das Ambulante Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistenz. In: Hirsch, Stephan; Lindmeier, Christian (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben, Weinheim u. Basel, S. 162-172

Detmar, Winfried; Gehrmann, Manfred; König, Ferdinand; Momper, Dirk (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, Berlin

Deusch, Berthold (2002): Die Berufswegekonferenz. Ein Instrument zur Optimierung des Übergangs Schule-Beruf. In: „Schritt für Schritt“. Fachtagung zur Rehabilitation und Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben, Bonn

Doose, Stefan; Emrich, Carolin; Göbel, Susanne (2004): Käpt'n Life und seine Crew. Ein Arbeitsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung, Kassel, 2. Aufl.

Hamburger Arbeitsassistenz (2004): kukuk. Kommunikation - Konfliktbewältigung - Kooperation. Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen, Hamburg

Hamburger Arbeitsassistenz (2007): bEO - berufliche Erfahrung und Orientierung. Theoretische Grundlagen - Projektbeschreibung - Methoden - Materialien, Hamburg

Hohn, Kirsten (2005): Evaluationsbericht zur EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“, Hamburg (auch im Internet: www.bag-ub.de/publikationen/evaluation_kbtb_bagub.pdf)

Hohn, Kirsten (2008): Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika. Ein Handlungsleitfaden für Fachkräfte in der beruflichen Integrationsarbeit. Hamburg, 2. Aufl.

Klüssendorf, Andrea (2007): Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenz. Ein Projekt zur Förderung von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung. In: Impulse 44: 5-10

Meschenmoser, Helmut (2005): Schülerfirmen: Ein Lernarrangement zur Förderung arbeitsrelevanter Basiskompetenzen benachteiligter Jugendlicher. In: Felkendorff, Kai; Lischer, Emil (Hrsg.): Barrierefreie Übergänge Jugendliche mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten zwischen Schule und Berufsleben, Zürich, S. 40-51

Melzer, Rüdiger; Laudwein, Erich; Eiden, Marlene (2006): Lernarrangement Schülerfirma. Ein neuer Ansatz der beruflichen Vorbereitung auf der Werkstufe der Schule mit dem Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung. In: Hirsch, Stephan; Lindmeier, Christian (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben, Weinheim u. Basel, S. 64-85.

Molitor, Andreas (2008): Sonderschulfreie Zone. In: brand eins Magazin, H. 5: 48-56

Rombach, Wolfgang (2008): Inklusion im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Position des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Rede anlässlich der Tagung „Arbeiten, wo andere auch arbeiten!“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe und des Lebenshilfe-Landesverbands Bayern am 21.10.08 in Bamberg

Schwendy, Arndt; Senner, Anton (2005): Integrationsprojekte - Formen der Beschäftigung zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt und Werkstatt für behinderte Menschen. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Stuttgart, S. 296-312

Seeger, Andrea; Bauer, Stefan (2007): Beispiele der beruflichen Integration von Menschen mit Down-Syndrom. In: Impulse 43: 24-25

Transition from School to Work (transnationale EQUAL-Partnerschaft) (2005):

Qualitätsstandards für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf: www.bag-ub.de/publikationen/tsw_qs_uesb_20051115.pdf

## IM TEXT VERWENDETE ABKÜRZUNGEN

**BAG UB** Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

**BBB** Betrieblicher Berufsbildungsbereich

**BBiG** Berufsbildungsgesetz

**BMAS** Bundesministerium für Arbeit und Soziales

**BvB** Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

**BVJ** Berufsvorbereitungsjahr

**DIA-AM** Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit esonders betroffener behinderter Menschen

**HWO** Handwerksordnung

**IFD** Integrationsfachdienst

**SGB** Sozialgesetzbuch

**WfbM** Werkstatt für behinderte Menschen

**WVO** Werkstättenverordnung

## FUSSNOTEN

1 Frau A. und Herr B. haben vor einigen Jahren an einer EQUAL-Maßnahme teilgenommen (vgl. Hohn 2005); zu Frau C. vgl. Seeger u. Bauer 2007; das Beispiel von Herrn D. aus Österreich ist dokumentiert von Molitor 2008.

2 Als konzeptioneller Vorläufer ist hier die Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim zu nennen (Böhringer 2005); vgl.a. Schulkonzepte wie z.B. der Dr. Bernhard Leniger Schule in Lauf-Schönberg: www.lebenshilfe-nbg-land.de/wDeutsch/content/Einrichtungen/Lernen/leistungen_werkstufe.php?navid=20

3 Der in den meisten Bundesländern noch übliche Begriff Werkstufe wird zunehmend durch die Bezeichnungen Berufsschulstufe oder berufsvorbereitende Stufe abgelöst, wodurch die Ernsthaftigkeit der Berufsvorbereitung in den letzten drei Schuljahren unterstrichen wird.

4 Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“ (2005-2007) wurden in Zusammenarbeit mit den beteiligten Projekten (Bildungsträger, Schulen, IFD) Qualitätskriterien entwickelt, die bei der Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika bedeutsam sind (vgl. Hohn 2008).

5 Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) und das Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Heidelberg haben gemeinsam die Verbreitung des Konzepts der Berufswege- und Netzwerkkonferenzen im Rahmen der EQUAL-Partnerschaft „Talente“ (2005-2007) an drei Projektstandorten unterstützt.

6 vgl. Bundesagentur für Arbeit (2009)

7 § 136 (1) neu: „… Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die aus-gelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.“

8 Ein Konzept des Betrieblichen Berufsbildungsbereiches ist hier zu finden: www.bag-ub.de/publikationen/konzept_betrieblicher_bbb_2006_03.pdf; nähere Informationen zum Ambulanten Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistenz: Ciolek 2006

9 Im Gesetzestext nicht berücksichtigte Elemente des Konzeptes Unterstützte Beschäftigung sind z.B. die Öffnung für alle Menschen unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung und ihrer Leistungsfähigkeit, die Wahlfreiheit, die durch Logik der Zuweisung in Maßnahmen begrenzt ist und die gesicherte Begleitung durch eine kontinuierliche Integrationsfachkraft bzw. einen Fachdienst.

10 So sind 2006 0,17 % der Werkstattbeschäftigten in Deutschland auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt (Detmar u.a. 2008).

11 Nähere Informationen zum Projekt JobBudget: www.jobbudget.org

**Kirsten Hohn** ist seit 2002 als Mitarbeiterin der BAG UB schwerpunktmäßig für die Evaluation und Qualitätssicherung in Projekten zuständig. Themenschwerpunkte sind der Übergang von der Schule in den Beruf und von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

**Kontakt und nähere Informationen**
Kirsten Hohn
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB)
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253123; Fax: 040 / 43253125
E-Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

# Werte, Standards und der Prozess Unterstützter Beschäftigung

## European Union Supported Employment Toolkit – Erste Ergebnisse des europäischen Projekts zur konzeptionellen Weiterentwicklung Unterstützter Beschäftigung

Übersetzt von Kirsten Hohn

Das in der letzte Impulse vorgestellte Projekt des europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung - der European Union of Supported Employment (EUSE) - hat sich zum Ziel gesetzt, Strategien, Konzepte und Methoden Unterstützter Beschäftigung gemeinsam weiterzuentwickeln. Eine wichtige Grundlage hierfür sind die Qualitätsstandards der EUSE, die 2005 veröffentlicht wurden und auf der Website der BAG UB heruntergeladen werden können (www.bag-ub.de/ub/download/ub_quality_EUSE_de.pdf). Die BAG UB ist mit neun weiteren Ländern an dem Projekt beteiligt.

Die Ergebnisse des Projekts werden in den nächsten 2 Jahren ausschnittsweise in den Impulsen veröffentlicht. In einem ersten Schritt werden allgemeine Positionspapiere zu zentralen Themen verfasst. Als erstes Positionspapier veröffentlichen wir hier ei-ne allgemeine Position zu den Werten und Standards und dem Prozess der Unterstützten Beschäftigung. Dieses greift zentrale Positionen auf, die bereits in den Qualitätsstandards ausgeführt wurden.

### Einleitung

Unterstützte Beschäftigung ist ein Konzept der angemessenen und kontinuierlichen Unterstützung von Menschen mit Behinderung und anderen benachteiligten Gruppen beim Zugang zu und Erhalt von Arbeitsverhältnissen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

### Hintergrund

Das Konzept, die Prinzipien und die Werte von Unterstützter Beschäftigung basieren auf frühen Arbeiten von Mark Gold, Tom Bellamy, Lou Brown und Paul Wheman. Diese zeigten, dass Menschen mit erheblichen Lernschwierigkeiten eine Vielfalt komplexer Arbeitstätigkeiten ausführen können. Sie hoben dabei insbesondere die Möglichkeiten und Fähigkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten hervor, bezahlte Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen zu können. Der Erfolg von Unterstützter Beschäftigung bei der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf ihrem Weg in bezahlte Arbeit führte dazu, dass das Modell auch für Menschen mit anderen Behinderungen und sozialen Benachteiligungen nutzbar gemacht und weiterentwickelt wurde.

In den späten 80er Jahren wurde das Modell über den Atlantik nach Europa gebracht. Behindertenorganisationen in verschiedenen europäischen Ländern begannen Modellprojekte zu Unterstützter Beschäftigung zu entwickeln – überwiegend im Rahmen von EU-Programmen.

Der europäische Dachverband – die European Union for Supported Employment (EUSE) – wurde 1989 gegründet und hat sich seitdem strukturell und konzeptionell fortlaufend weiterentwickelt. Die gemeinsame Definition von Unterstützter Beschäftigung lautet:

„die Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“.

Auch wenn weltweit kleine Definitionsunterschiede bestehen, gibt es drei wesentliche Elemente, die in allen Definitionen enthalten sind:

**BezahlteArbeit**–ArbeitnehmerInnensollen eine angemessene Bezahlung für ihre Arbeit erhalten. In den Ländern, in denen es einen Mindestlohn gibt, ist dieser auch der Mindestlohn für erwerbstätige Menschen mit Behinderung. Wenn es Tariflöhne gibt, gelten diese. Die allgemeinen Arbeitsbedingungen gelten (z.B. Jahresurlaub, Rentenversicherung, Spesen und Aufwandsentschädigungen etc.)

**Allgemeiner Arbeitsmarkt** – Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit erhalten, gemeindenah auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in regulären Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten (d.h. gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen wie für die KollegInnen).

**Dauerhafte Unterstützung** – Die Unterstützung ist personenbezogen und orientiert sich an den individuellen Bedarfen sowohl des /der ArbeitnehmerIn als auch des / der ArbeitgeberIn.

Innerhalb Europas gibt es eine Einigkeit über die Werte und Prinzipien Unterstützter Beschäftigung, die leitend für die Um-

setzung Unterstützter Beschäftigung sind. Dies sind:

- Individualität
- Respekt
- Selbstbestimmung
- Informierte Entscheidungen
- Empowerment
- Vertraulichkeit
- Flexibilität
- Barrierefreiheit

Diese Werte und Prinzipien werden in den 5 Phasen Unterstützter Beschäftigung umgesetzt:

- Berufsorientierung – Menschen werden unterstützt, Entscheidungen zu treffen, die auf ausreichender und zugänglicher Information basieren.
- Erstellen eines Fähigkeitsprofils – Menschen werden im Sinne eines Empowerments unterstützt, ihre Wünsche und Fähigkeiten zu entdecken.
- Arbeitsplatzsuche – Selbstbestimmung ist hierbei wesentlich. Der Wunsch des / der Arbeitssuchenden wird akzeptiert.
- Arbeitgeberkontakt – Barrierefreiheit, Flexibilität und Vertraulichkeit sind zentrale Werte, die den Kontakt mit ArbeitgerInnen prägen.
- Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung - Flexibilität, Vertraulichkeit und Respekt sind Schlüsselelemente für ein erfolgreiches Vorgehen.

## Position der European Union for Supported Employment (EUSE)

Die EUSE setzt sich dafür ein, dass Fachkräfte der beruflichen Integration befähigt werden, mit professioneller Kompetenz, Wissen und Achtung der o.g. Werte Unterstützte Beschäftigung für arbeitsuchende Menschen mit Behinderung ermöglichen und umsetzen können.

## Fazit

Unterstützte Beschäftigung ist ein Interventionskonzept, dass Menschen mit Behinderung und Benachteiligung in ihrem Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Die EUSE hat hierfür klare Werte und Prinzipien sowie ethische Leitlinien für Fachkräfte der beruflichen Integration festgelegt, mit denen die Orientierung an den Bedarfen und Wünschen der Personen gewährleistet werden soll. Alle Entscheidungen im Prozess der Unterstützten Beschäftigung basieren auf diesen Werten und Prinzipien.

**Kirsten Hohn** ist Mitarbeiterin in der BAG UB Geschäftsstelle und eine der deutschen Beteiligten am EUSE-Projekt „European Supported Employment Toolkit“.

**Kontakt und nähere Informationen**
Kirsten Hohn
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB)
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253123; Fax: 040 / 43253125
E-Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

# Unterstützte Beschäftigung: Das Original auch in Ostbrandenburg

Von Christine Giga

Unter dem Dach des bis 2006 von Aktion Mensch geförderten Projektes NIAB – „Netzwerk für Integrationsassistenz in Brandenburg“ konnten sich in Ostbrandenburg verstärkt ambulante betriebsintegrierte Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf etablieren.

Dazu gehören u.a. Projekte die vom BMAS gefördert werden, wie „Persönliches Budget - Nutze Deine Chance“, ein Praxisprojekt des bundesweiten Modellprojektes JobBudget, ein Vermittlungsprojekt für arbeitslose Hartz IV Empfänger mit Behinderung (ABeRLOS) und Angebote für Menschen mit Behinderung, die über ein Persönliches Budget finanziert werden können, wie z.B. Angebote für einen Betriebsintegrierten Berufsbildungsbereich und Betriebliches Training.

Alle diese Projekte bzw. Angebote haben den gemeinsamen Ansatz „Unterstützte Beschäftigung“ als Methode, Arbeitsgrundlage und Philosophie. In diesem Beitrag sollen allerdings nicht die Grundlagen „Unterstützer Beschäftigung“ dargestellt werden, der Fokus liegt vielmehr in der Darstellung der praktischen Umsetzung des Ansatzes für die Betroffenen, denen mit dieser Unterstützung eine erweiterte Teilhabe am Arbeitsleben und gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird.

## Beispiele aus der Praxis

Herr T. ist ein junger Mann mit geistiger Behinderung, der langfristig in Kooperation mit der Stephanus Werkstatt in Bad Freienwalde auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet wurde.

Inzwischen arbeitet er in der Firma B. S. in Bad Freienwalde als Produktionshelfer und verdient durch ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis seinen Lebensunterhalt.

## Wie kam es dazu? Wie war der Weg?

Gemeinsam mit einer Mitarbeiterin des begleitenden Dienstes der WfbM und einer Integrationsassistentin von NIAB fand ein Kennenlerngespräch mit Herrn T. statt. Er berichtete, dass er alleine in einer Wohnung lebt, mit Freunden zum Sport und zur Disko geht, und arbeiten möchte. Im Berufsbildungsbereich hatte er besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Holzwerkstatt und im Hausmeisterbereich gesammelt. Ein Integrationsversuch war über einen ausgelagerten Arbeitsplatz durch den begleitenden Dienst der WfbM ermöglicht worden. Dabei hatte sich herausgestellt, dass Herr T. Schwierigkeiten hatte, mit den wechselnden Anforderungen und dem damit verbundenen Stress umzugehen. Die Firma sah sich nicht in der Lage ihn nach einer kurzzeitigen Erprobung weiter zu beschäftigten.

Eine Integrationsassistentin besuchte ihn am Arbeitsplatz in der WfbM, hospitierte dort und sprach mit dem Gruppenleiter über seine Stärken und Schwächen. Mit den Materialien der „Persönlichen Zukunftsplanung“ wurden Wünsche und Ziele erarbeitet. Ebenso wurde der bisherige Lebensweg mit seinen positiven und negativen Erlebnissen herausgearbeitet.

Ein betrieblicher Pate unterstützt Herrn T. bei Problemen am Arbeitsplatz

Herr T. beim Coaching am Arbeitsplatz

Unter Berücksichtigung der bisherigen UnterstützerInnen wurde ein gemeinsamer Weg bestimmt. Die Interessen von Herrn T. waren ganz klar. Da er im privaten Bereich gute Kontakte zu Menschen ohne Behinderung hatte und seine Selbständigkeit über diesen Weg sehr gefördert wurde, wollte er auch in einer Firma arbeiten und anerkannt werden.

In mehreren Firmen hatte Herr T. Gelegenheit sich auszuprobieren. So arbeitete er als Helfer des Hausmeisters in einer Pension, die gerade umgebaut wurde. Besonderen Spaß hatte er bei groben Arbeiten, wie z. B. dem Einreißen von Wänden. Er absolvierte auch ein Praktikum in einer Tischlerei.

Während der Praktika wurde er durch eine Integrationsassistentin begleitet, die ihn am Arbeitsplatz coachte und mit ihm Erfahrungen aus der Praxis aufarbeitete. Das Qualifizierungspraktikum absolvierte er in einer Produktionsfirma für Klinkerherstellung.

Dort wurde er systematisch mit den anfallenden Arbeiten vertraut gemacht. Nach erster Skepsis der Firma, Herr T. hatte keine Vorerfahrung in diesem Bereich, überzeugte er durch seine Motivation und Lernbereitschaft. Während des gesamten Praktikums wurde er durch eine Integrationsassistentin unterstützt, die eng mit der Firma kooperierte, Qualifizierungsinhalte analysierte und gemeinsam mit einem betrieblichen Anleiter umsetzte. Ein weiterer Schwerpunkt in der Arbeit mit Herrn T. war die Unterstützung des sozialen Lernens. Er lernte in einem Team zu arbeiten, sich mit KollegInnen zu unterhalten, Fragen zu stellen und bei Problemen um Hilfe zu bitten.

Seine anfänglichen Probleme, Situationen nicht richtig einzuschätzen, sich angegriffen zu fühlen und aggressiv zu reagieren bzw. sich der Situation durch Krankheit zu entziehen, konnten mit ihm konstruktiv bearbeitet werden. Durch die gezielte Unterstützung war auch eine grundlegend positive Entwicklung im Sozialverhalten zu verzeichnen.

Gemeinsam mit der Firma wurde ein Nischenarbeitsplatz identifiziert, der in seinem Anforderungsprofil den Stärken und Schwächen von Herrn T. entspricht. Um die Einstellung zu unterstützen, wurden das Integrationsamt (Förderung aus Mitteln von Job 4000) und das Jobcenter (ARGE) hinzugezogen. Die Beantragung der notwendigen Fördermittel stellte dabei einen schwierigen Prozess dar. Zwischen Arbeitsagentur und JobCenter bestanden Unklarheiten in der Frage, wer für die Lohnförderung zuständig sei. Ein weiteres Problem stellte die soziale Absicherung von Herrn T. dar, falls er die Anforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt auf Dauer nicht bewältigen könnte. Durch die Unterstützung des sehr engagierten Teamleiters des Reha Bereiches der Arbeitsagentur konnten hier Lösungen gefunden werden.

Herr T. arbeitet seit Juni 2008 in der Firma als Produktionshelfer. Durch den ärztlichen Dienst der WfbM (Anerkennung durch AA) wurde er für die Tätigkeiten in dieser Firma (nach Arbeitsplatzbeschreibung) als tauglich für den allgemeinen Arbeitsmarkt befunden. Über diesen Weg wird bei einem Scheitern des Integrationsversuchs in den

allgemeinen Arbeitsmarkt die Rückkehr in die WfbM gesichert. Der Arbeitgeber hat für zwei Jahre eine Lohnförderung bewilligt bekommen. Eine Maschine, an der Herr T. künftig arbeiten soll, wird angeschafft und aus Mitteln von Job 4000 bezuschusst.

Ein betrieblicher Pate unterstützt bei Problemen am Arbeitsplatz. Eine weitergehende Unterstützung durch eine Integrationsassistentin, die zur Stabilisierung weiterhin notwendig ist, wird augenblicklich nicht finanziert. NIAB kann diese Unterstützung über laufende Projekte weiterhin sicherstellen und so einen wesentlichen Beitrag zur Stabilisierung leisten.

Es kann festgehalten werden, dass Herr T. mit der aktuellen Arbeitssituation zufrieden ist. Er verdient eigenständig das Geld für seinen Lebensunterhalt und sein Integrationswunsch konnte erfüllt werden. Von seinen Kollegen wird er mit seinen Bemühungen und Leistungen anerkannt. Insgesamt hat er sich positiv entwickelt. Ergänzend ist zu erwähnen, dass auch die Firma zufrieden ist, weil sie trotz anfänglicher Skepsis, einen engagierten Mitarbeiter gewonnen hat, der mit seiner Willenskraft und Motivation beeindruckt.

Aus der Sicht eines Dienstleisters in diesem Bereich plädieren wir für die Finanzierung der weitergehenden Unterstützung auch nach Abschluss des Arbeitsvertrages und dafür, dass eine IntegrationsassistentIn für Firma und Klient weiterhin als AnsprechpartnerIn zur Verfügung steht. Für diese weitergehende Unterstützung konnte bisher allerdings keine Finanzierung ermöglicht werden. Die schon in anderen Bundesländern bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten würden es auch in Ostbrandenburg ermöglichen, entsprechende Unterstützungsleistungen abzusichern.

## Ein weiteres Praxisbeispiel

Eine Klientin absolvierte ein betriebliches Training finanziert über ein Persönliches Budget und ist jetzt in einer Firma als Bürokraft tätig.

## Wie war der Weg dahin?

Frau J. ist ausgebildete Bürokraft. Sie hatte aufgrund ihrer Behinderung bisher keine Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sammeln können – ausgenommenen einiger kurzzeitiger Praktika, die weniger erfolgreich verliefen. Die besondere Problematik von Frau J. ist, dass sie eine sehr starke Sehbehinderung und eine Gehbehinderung aufweist. Ergänzend sind ihre Lernleistungen eingeschränkt. Vor diesem Hintergrund wurde seitens der Integrationsberaterin des Landkreises die Aufnahme in eine WfbM angestrebt. Nachdem wir eingeschaltet wurden und mit Frau J. die WfbM in der Gegend besuchten, fanden wir gemeinsam kein passendes Angebot. Zum anderen schätzte Frau J. ein, dass sie mit entsprechender Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden könnte. Nach Beantragung von Leistungen auf ein Persönliches Budget für Teilhabe am Arbeitsleben, fand ein gemeinsamer Beratungstermin mit dem Reha-Berater der Arbeitsagentur statt. Er unterstützte unseren Vorschlag einer modularen Qualifizierung in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Integrationsassistenz und ein betriebliches Training für die Dauer von 12 Monaten wurde bewilligt.

Frau J. absolvierte mehrere Praktika. Aufgrund ihrer sehr starken Sehbehinderung war es schwierig einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden bzw. die Arbeitsplatzanforderungen für sie zuzuschneiden. Sie ließ sich leicht durch Misserfolge entmutigen. Selbst ein Praktikum an einem speziell für Sehbehinderte ausgestatteten Arbeitsplatz in der Bibliothek eines Unternehmens wertete sie nicht als Erfolg. Einen weiteren Versuch starteten wir gemeinsam in einem Callcenter. Durch ein spezielles Kommunikations- und Telefontraining wurde sie individuell auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes vorbereitet. Die Arbeit machte ihr allerdings keine Freude und sie entzog sich durch Krankheit.

Während der gesamten Begleitungszeit arbeiteten wir mit den Materialien der „Persönlichen Zukunftsplanung“, KuKuK und mit positiven Verstärkern. Sie wurde gecoacht, motiviert und aktiv in die Gestaltung der Maßnahme einbezogen.

Als die beantragten technischen Hilfsmittel, die für sie unbedingt notwendig waren, zur Verfügung standen, konnte mit ergänzendem Training eine grundsätzliche positive Entwicklung verzeichnet werden.

Wir fanden einen Praktikumsplatz bei einer Krankenkasse, die bereit war, für die Zeit eines Praktikums die notwendige Technik zu installieren und für Frau J. einen speziell zugeschnittenen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Frau J. entschied selbst, wie sie die Unterstützung, die sie benötigt organisiert. Wir schafften gemeinsam eine Unterstützungsstruktur. Diese beinhaltete einen betrieblichen Anleiter (der nach einem Qualifizierungsplan am Arbeitsplatz unterstützte), spezielle Qualifizierungseinheiten durch NIAB (Training am PC und Aufarbeiten von Problemen am Arbeitsplatz), Coaching und Sozialtraining. Die Klientin wurde nach dieser Qualifizierungsphase am Arbeitsplatz von der Firma eingestellt.

Durch die enge Abstimmung zwischen betrieblichem Anleiter und Integrationsassistentin gelang es, sie für die speziellen Tätigkeiten, die sie an diesem Arbeitsplatz benötigte, zu qualifizieren und auch fachübergreifende Inhalte zu vermitteln.

Unterstützung für den Arbeitgeber wurde durch die Arbeitsagentur und die optierende Kommune sicher gestellt (Lohnförderung, Arbeitsplatzausstattung).

**Auch die Firma ist zufrieden, weil sie trotz anfänglicher Skepsis, einen engagierten Mitarbeiter gewonnen hat, der mit seiner Willenskraft und Motivation beeindruckt.**

**Trotz der wirtschaftlichen Situation in Brandenburg und der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit gelingt es, für Klientel mit besonderem Unterstützungsbedarf Integrationsmöglichkeiten zu schaffen.**

Die Klientin hat durch die Nutzung des Persönlichen Budgets gelernt, selbst Verantwortung zu übernehmen, mit zu bestimmen, aber auch zu erkennen, dass der Schlüssel zum Erfolg in ihren Händen liegt und sie durch Motivation und Engagement eigene Ziele erreichen kann.

„Unterstützte Beschäftigung" – das Original – heißt für uns in der Praxis, orientiert an dem Unterstützungsbedarf der KlientInnen und an den Fähigkeiten und Stärken anzuknüpfen, betriebliche Erfahrungen durch Praktika zu ermöglichen, am Arbeitsplatz eng durch Integrationsassistenz (Coaching) zu begleiten, mit Materialien der „Persönlichen Zukunftsplanung" und KukuK zu arbeiten, UnterstützerInnen der KlientInnen einzubeziehen und mit Firmen Nischenarbeitsplätze zu identifizieren, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach einer Qualifizierung am Arbeitsplatz möglich macht.

Trotz der wirtschaftlichen Situation in Brandenburg (strukturschwach) und der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit gelingt es, für Klientel mit besonderem Unterstützungsbedarf Integrationsmöglichkeiten zu schaffen. Wie in den dargestellten Beispielen benannt, besteht eine wesentliche Herausforderung darin, qualifizierte Unterstützungsleistungen im Anschluss an die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu finanzieren. Hierzu laufen derzeit Gespräche mit den Kostenträgern, da eine projektfinanzierte Absicherung der Unterstützungsleistungen, mit der übergangsweise Leistungen abgesichert werden können, langfristig keine Lösung darstellen.

Zurzeit absolvieren in Ostbrandenburg unter Begleitung durch NIAB 8 Klienten Maßnahmen, die über das Persönliche Budget finanziert werden, 14 Klienten aus WfbM werden durch Praktika für den allgemeinen Arbeitsmarkt qualifiziert, weitere 40 Klienten absolvierten bis Jahresende betriebliche Maßnahmen, bei denen sie durch Integrationsassistenz von NIAB begleitet wurden.

Nach Insolvenz des Trägers ISB gGmbH wurden die Projekte, die sich unter dem Dach von NIAB entwickelt haben, ab 01.04.09 von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) übernommen. Zwischen NIAB und KOWA bestehen langjährige Kooperationsbeziehungen. So wurde u.a. auch das durch Aktion Mensch geförderte Modellprojekt NIAB durch die KOWA wissenschaftlich begleitet, in den Projekten JobBudget und Persönliches Budget - Nutze Deine Chance unterstützte KOWA durch Projektberatung und prozessbegleitende Evaluation. So wird das Angebot von NIAB (betriebsintegrierte individuelle Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung durch Integrationsassistenz) am gleichen Standort fortgeführt.

**Christine Giga** ist Leiterin des Netzwerkes für Integrationsassistenz Brandenburg

**Kontakt und nähere Informationen**
Christine Giga - NIAB
Netzwerk für Integrationsassistenz Brandenburg
Eisenbahnstraße 9, 15517 Fürstenwalde
Tel.: 03361 / 711097
E-Mmail: christine.giga@kowa-ffo.de

**Träger:** KOWA - Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina
Frank Hühner
Postfach 1786, 15207 Frankfurt (Oder)
Tel.: 0335 / 55345902, E-Mail: kowa@uni-ffo.de

# Dem Job auf die Sprünge helfen

Jasmin Meyer, Frauke Siebert und Werner König haben es geschafft: Sie arbeiten trotz unterschiedlicher körperlicher Beeinträchtigungen an einem Arbeitsplatz, der sie ausfüllt. Mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes Bremen war der Weg dahin einfacher als anfangs gedacht.

Von Uta Albrecht

## Ein Fall für die Vermittlung ...

Jeden Morgen wird Jasmin Meyer (Name geändert) von einem Fahrdienst zu ihrem neuen Arbeitsplatz gefahren. Sie arbeitet seit einiger Zeit im Stationsbüro eines Seniorenheims. Dass Jasmin Meyer normal einer Berufstätigkeit nachgehen kann, war nicht selbstverständlich. Die körperbehinderte junge Frau ist auf den Rollstuhl angewiesen und benötigt auch während der Arbeitszeit pflegerische Unterstützung. Ihren Arbeitsplatz verdankt sie der Initiative des lntegrationsfachdienstes Bremen (IFD).

Nach dem ersten Beratungsgespräch mit der Betroffenen erfolgte die Zustimmung der Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAgIS), dass der IFD die junge Frau weiter betreuen kann. Danach erarbeitete die zuständige lntegrationsfachkraft gemeinsam mit der Jobsuchenden ein ausführliches Neigungs- und Fähigkeitsprofil. Da die junge Frau zwar eine kaufmännische Ausbildung, aber keine Berufserfahrung hatte, suchte sie zunächst mithilfe der Fachkraft einen Praktikumsplatz. Ein Seniorenheim mit rollstuhlgerechter Ausstattung zeigte Interesse an Jasmin Meyer und konnte auch einen ambulanten Pflegedienst vermitteln. Während ihrer Arbeit kümmerte sich die Kauffrau nicht nur um anfallende Tätigkeiten im Stationsbüro, sondern sie hatte auch ein offenes Ohr für die Heimbewohner. So organisierte sie zum Beispiel die Reparatur von Rollstühlen und zeigte insgesamt ein großes Organisations- und Kommunikationstalent.

## PORTRAIT **Der IFD Bremen**

Der Integrationsfachdienst Bremen macht sich dafür stark, dass Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt teilhaben können. Er feierte Ende 2008 sein zehnjähriges Bestehen. Das Angebot entwickelte sich aus drei ursprünglich eigenständigen Fachdiensten: dem Psychosozialen Fachdienst, dem Fachdienst Berufsbegleitung für Hörgeschädigte und dem Integrationsfachdienst, der als Modellprojekt im Jahr 1998 entstand. Passend dazu entstanden die Fachbereiche „Vermittlung“, „Berufsbegleitung“ sowie der Fachbereich für Hörgeschädigte. Im Jahr 2004 gründeten die Vereine Bremer Werkgemeinschaft, Landesverband der Gehörlosen Bremen und der Martinsclub Bremen die gemeinnützige Integrationsfachdienst Bremen GmbH als Träger des IFD. Auftraggeber des Fachdienstes sind das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit, die BAgIS, die Deutsche Rentenversicherung und weitere Rehabilitations- und Unfallversicherungsträger. Die Arbeit wird zum überwiegenden Teil aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Der Integrationsfachdienst sucht aktiv nach weiteren sinnvollen Unterstützungsmöglichkeiten. Er vernetzt sich bundesweit und erweitert ständig die Dienstleistungen. Ein Beispiel dafür ist „Job-Coach“ – die Assistenz am Arbeitsplatz.

Kontakt
Integrationsfachdienst Bremen
Waller Heerstraße 105, 28219 Bremen
Telefon: 0421 / 27752-00
Internet: www.ifd-bremen.de

Das beeindruckte den Arbeitgeber. Zum näheren Kennenlernen – auch mit den neu benötigten Hilfsmitteln – stellte er Jasmin Meyer zunächst befristet ein. Mittlerweile hat sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Zusätzlich zu den Lohnkostenzuschüssen ermöglichte die BAgIS eine behindertengerechte Ausstattung des PC-Arbeitsplatzes sowie eine individuelle EDV-Schulung.

## Wenn der Berufsweg Begleitung braucht ...

Für Frauke Siebert (Name geändert) hatte sich nach der Diagnose „Multiple Sklerose“ viel verändert: Sie schwankt beim Gehen und es strengt sie an, den ganzen Tag konzentriert zu arbeiten. Als Sachbearbeiterin im Servicebereich muss sie auch in Stresssituationen die Ruhe bewahren. In der Folgezeit machte sie während ihrer Arbeit vermehrt Fehler, die im KollegInnenkreis für Unruhe sorgten. Ihre Ärztin hatte ihr deshalb empfohlen, mit dem Integrationsfachdienst, Fachbereich „Berufsbegleitung“, Kontakt aufzunehmen.

Frauke Siebert ließ sich durch den IFD umfangreich beraten. Vor Ort ging sie gemeinsam mit der Integrationsfachkraft ih-

ren Arbeitsalltag durch. Einiges hat sich seitdem verändert: So steht der Schreibtisch nun nicht mehr „an vorderster Front“ und Frauke Siebert kann sich zeitweise in einen hinteren Raum zurückziehen, um dort ungestört zu arbeiten. Im Gespräch mit dem Arbeitgeber erläuterte sie die gesundheitlichen Einschränkungen. Nun wissen die Kollegen Bescheid und können ihre Gangstörungen richtig einordnen. Im Laufe des eineinhalbjährigen Beratungsprozesses gewann sie den Spaß an ihrer Tätigkeit zurück. Als sich ihr Gesundheitszustand weiter verschlechterte, stand ihr eine Fachkraft des IFD zur Seite, um eine Teilrente zu beantragen. Eine heikle Sache, denn bei einer Ablehnung wäre die Sachbearbeiterin sofort verrentet worden. Heute arbeitet Frauke Siebert täglich nur noch vier Stunden und ist trotzdem finanziell abgesichert.

## Ganz Ohr für Hörgeschädigte …

Werner König (Name geändert) hat eine starke Hör- und Sehschädigung. Der Arbeitsplatz des 50-jährigen Mannes war akut gefährdet, denn die Kommunikation im Betrieb klappte nicht reibungslos. Als Servicemitarbeiter musste Werner König unter hohem Zeitdruck sorgfältig und oft auf Zuruf arbeiten. Da er seine Kollegen aber in vielen Fällen nicht verstand, passierten Fehler. Der Vorgesetzte beschwerte sich über mangelnde Konzentration. Das Verhältnis zu den Kollegen war ebenfalls getrübt, weil sie die Korrekturen übernehmen mussten. Letztlich drohte die Kündigung.

Durch eine umfassende Beratung beim IFD entspannte sich die Lage. Deutlich wurde, dass Werner König noch immer an der Kündigung seines alten Jobs als Maschinist knabberte. 30 Jahre lang arbeitete er in einer stabilen sozialen Umgebung mit wiederholenden und gleichbleibenden Arbeitsabläufen. Nach der betriebsbedingten Kündigung fiel er in ein Loch und zweifelte an sich und seinen Fähigkeiten. Als er ein Jahr später in den neuen Job einstieg, machten ihm das fehlende Selbstbewusstsein und Versagensängste zu schaffen. In der eineinhalbjährigen Beratung wurde dies mit ihm und auch dem Arbeitgeber besprochen. Daneben erhielt Werner König leistungsstärkere Hörgeräte sowie ein Hörtraining. Die betrieblichen Abläufe wurden etwas anders strukturiert und Teilaufgaben entfielen. Psychosoziale Gespräche halfen ihm, die Beeinträchtigung nicht mehr als „peinlich“ zu erleben. Heute hat sich das Arbeitsklima gewandelt und er versteht sich mit den Kollegen gut. Mit der geringeren Fehlerzahl ist auch das Selbstwertgefühl des 50-Jährigen gestiegen. Jetzt ist sein Arbeitsplatz wieder sicher und er ist im Betrieb voll integriert.

Ein volles Haus bei der Feier zum zehnjährigen Bestehen des IFD Bremen am 28.10.2008

Persönlich, vertraulich und breit gefächert - die Beratung beim Intergrationsfachdienst Bremen

**Eva Klobus** ist Geschäftsführerin des FD Bremen

**Kontakt und nähere Informationen**
Eva Klobus - Integrationsfachdienst Bremen
Waller Heerstraße 105, 28219 Bremen
Telefon: 0421-27752-00
Internet: www.ifd-bremen.de

# Kontinuität und Wandel

## 16 Jahre Hamburger Arbeitsassistenz – Was hat sich verändert – Unterstützte Beschäftigung im Wandel[1]

Von Rolf Behncke

**Seit 1992 unterstützt die Hamburger Arbeitsassistenz die berufliche Eingliederung von Menschen mit (vorwiegend) Lernschwierigkeiten in Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Grundlage der Tätigkeit ist nach wie vor das Konzept der „Unterstützten Beschäftigung" mit dem Primat der betrieblichen Qualifizierung. Die Kernelemente – die Suche/Schaffung von individuellen Arbeits- und Qualifizierungsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, die Unterstützung der betrieblichen Qualifizierung durch ArbeitsassistentInnen, die langfristige Präsenz im Betrieb zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern – bestimmen die Arbeitsweise des Fachdienstes auch noch nach 16 Jahren. Allerdings haben gewandelte Rahmenbedingungen und Weiterentwicklungen dazu beigetragen, dass sich Konzept und Arbeitsweise der Unterstützten Beschäftigung geändert haben. Die Veränderungen werden im Folgenden skizziert.**

### Erfolgreich arbeiten unter dem Eindruck verschärfter ökonomischer Rahmenbedingungen

Mit Berechtigung kann gefragt werden, ob Personen mit erheblichen behinderungsbedingten Einschränkungen, die Anfang der 90er Jahre mit Unterstützung der Hamburger Arbeitsassistenz vermittelt werden konnten, auch heute noch eine Integrationschance hätten. Die Skepsis ist schnell begründet: Unter dem Eindruck von Globalisierung vermittelte Verschärfung der Arbeitsbedingungen führt dazu, dass weniger Personal schneller und flexibler arbeiten muss. Unter diesen Veränderungen wird es für Integrationsfachdienste immer schwieriger, die für Menschen mit Lernschwierigkeiten erforderlichen Nischenarbeitsplätze zu finden/zu schaffen.

Eine Auswirkung davon ist, dass sich betriebliche Qualifizierungsphasen im Vorfeld einer Vermittlung deutlich verlängert haben. Arbeitsassistentinnen sind über lange Zeiträume in den Betrieben präsent und in hohem Maße mit den betrieblichen Abläufen vertraut. Dadurch sind die ArbeitsassistentInnen mit den betrieblichen Bedingungen sehr vertraut, haben vertrauensvolle Kooperationsbeziehungen aufbauen können und somit auch den Rückhalt und das Standing, mit den Betrieben Veränderungen im Sinne geeigneter Beschäftigungsmöglichkeiten zu besprechen. Über lange Jahre erworbene Branchenkenntnisse ermöglichen es ArbeitsassistentInnen in Kenntnis auch der zu vermittelnden Personen, in den Betrieben Gestaltungsspielräume auszunutzen, geeignete Arbeitsplätze zu identifizieren, zu schaffen, bzw. zu verändern, um beispielsweise eine Verlangsamung kompensieren können (hohe Paßgenauigkeit).

Auf Grund der langfristigen Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Hamburger Arbeitsassistenz stellen Betriebe mittlerweile auch mehr als nur eine Person mit Behinderung ein. Daraus erwächst kein Widerspruch zum Prinzip der individuellen Integration, es entstehen dadurch keine Gruppenarbeitsplätze. In der Folge entwickelt sich mit der erhöhten Präsenz eine noch höhere Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit mit dem Betrieb. In der Konsequenz entstehen dadurch weitere Einstellungsoptionen und gleichzeitig eine gute Reputation des Fachdienstes in der spezifischen Unternehmensöffentlichkeit.

Verändert hat sich auch die Struktur der einstellenden Unternehmen und der Beschäftigungsverhältnisse. Partner der Hamburger Arbeitsassistenz sind zunehmend Dienstleistungsunternehmen, die die „klassischen" Beschäftigungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis dominieren (Reinigung, Küche, Altenpflege, etc.); Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und befristete Arbeitsverträge werden häufiger. Ohnehin geprägt (und auch qualifiziert) durch eine sehr diversifizierte (multikulti) Arbeitnehmerschaft sind die Barrieren, auch Personen mit sehr speziellen Fertigkeiten zu beschäftigen, niedriger. Das Unternehmen bietet Beschäftigungsmöglichkeiten für einen befristeten Zeitraum und ist auch bereit, den frei werdenden Arbeitsplatz erneut mit einer behinderten Person zu besetzen.

### Verlagerung und Ausweitung der Unterstützungsangebote der Hamburger Arbeitsassistenz

Während in den ersten Jahren vorwiegend Personen aus der WfbM im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt wurden, hat sich der Schwerpunkt jetzt auf Angebote für SchulabgängerInnen aus Sonderschulen und Integrationsklassen im

Übergang von der Schule in den Beruf verlagert. Nach wie vor werden aber auch MitarbeiterInnen der WfbM unterstützt. Die berufliche Integration von beiden Personengruppen ist durch erheblich längere Qualifizierungs- und Orientierungsphasen vor einer Vermittlung gekennzeichnet.

Im sinnvollen Zusammenhang mit diesem Schwerpunkt liegen auch Aktivitäten der Hamburger Arbeitsassistenz, die berufliche Orientierungsprozesse bereits in der Schule zu unterstützen. Hier verstehen sich die Angebote der Hamburger Arbeitsassistenz als Beitrag zur Stärkung der Berufswahlkompetenzen, zur Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen, Kompetenzen und Einschränkungen sowie als Entscheidungshilfe hinsichtlich einer Tätigkeit in der WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zusätzlich zur Kernaufgabe der betrieblichen Qualifizierung werden auch außerbetriebliche Bildungsangebote gemacht, die die betrieblichen Qualifizierungs- und Orientierungsprozesse unterstützen: die Auseinandersetzung mit beruflichen Schlüsselqualifikationen, Bildungsangebote im Bereich der Kulturtechniken (Lesen/Schreiben/Rechnen), kleine Forschungsprojekte der TeilnehmerInnen zu unterschiedlichen Berufsfeldern, besondere Angebote der beruflichen Orientierung für Frauen mit Behinderung, Angebote der Persönlichen Zukunftsplanung.

## Veränderungen in der Arbeitsweise

Wie bereits angeführt befinden sich die meisten der von der Hamburger Arbeitsassistenz unterstützten Personen in längeren (mitunter mehrjährigen) Qualifizierungsphasen (im Übergang von der Schule oder aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt). Dadurch wird der unmittelbare Vermittlungsdruck genommen und eine allmähliche Heranführung an betriebliche Standards sowie Schaffung von Nischenarbeitsplätzen ermöglicht. Gerade bei Personen mit einem höheren Unterstützungsbedarf gelingt kaum noch die „schnelle Vermittlung“.

Job Coaching / Arbeitsassistenz bezieht sich auf den ganzen Betrieb. Dazu gehört auch möglicherweise eine Veränderung der betrieblichen Strukturen und nicht nur Qualifizierung der behinderten Personen. Branchenkenntnis und vertrauensvolle, auf Langfristigkeit angelegte Kooperationen mit den Betrieben ermöglicht es den ArbeitsassistententInnen, betriebliche Abläufe zu analysieren, zu bewerten und Entscheidungen der Betriebsleitung zu beeinflussen. ArbeitsassistentInnen sind SpezialistInnen für die betriebliche Integration. Diese Erfahrung vor Augen verwundert es immer wieder, wenn mitunter auch in der Fachöffentlichkeit diskutiert wird, gerade diesen Bereich in die Hände von weniger qualifizierten Aushilfskräften („Rentner, Studenten, Hausfrauen“) zu legen, wie es in der Diskussion immer einmal wieder in Unkenntnis der Herausforderungen dieses spezifischen Arbeitsfeldes der betrieblichen Arbeit vorgebracht wird.

Nicht allzu weit von dieser Diskussion sind auch Ansätze zu bewerten, die dem Instrument des sog. “natural support“ – also die tragende Einbindung des betrieblichen Umfeldes (KollegInnen und Vorgesetzte) in den Integrationsprozess - den Nimbus der eigentlichen Integrationsstrategie verleihen wollen. Selbstverständlich sind auch in der Integrationsstrategie der Hamburger Arbeitsassistenz diese KollegInnen und Vorgesetzten wichtige Elemente der beruflichen Eingliederung besonders auch in Hinblick auf eine langfristige Stabilität. Aber auch diese KollegInnen benötigen ein intensives Coaching. Auch muss man sich nichts vormachen, dass mit den heutzutage in den Betrieben zur Verfügung gestellten Zeitbudgets gerade in den Tätigkeitssektoren der „einfachen“ Arbeiten kaum Spielraum für eine intensive Einarbeitung be-

reit gestellt wird. Hinter dem Konzept der „natürlichen Unterstützung“ steht in erster Linie ein Kosteneinsparungsmodell.

## Veränderungen beim unterstützten Personenkreis

In der Praxis werden zunehmend eher kognitiv leistungsstärkere Personen unterstützt und vermittelt, dieses ist auch den verschärften Anforderungen in der Arbeitswelt geschuldet. Allerdings ist dann häufig ein Unterstützungsbedarf in anderen Bereichen festzustellen, der sich auf unangemessene Verhaltensweisen im Betrieb, auf Motivationseinbrüche, bzw. auf das Erlernen von Motivation, sowie das Einüben einer Arbeitnehmerrolle bezieht.

Dies zieht auch Veränderungen in der Arbeitsweise und damit auch geänderter Qualifikationen der ArbeitsassistentInnen nach sich: der Anteil „sozialer“ Arbeit im Unterstützungsprozess nimmt gegenüber den „berufspädagogischen“ Anteilen zu.

In der Konsequenz steigen Anforderungen an die ArbeitsassistentInnen: neben berufspädagogischen Kompetenzen, einer schnellen Auffassung von Arbeitsabläufen, der Fähigkeit der flexiblen Einfühlung in betriebliche Strukturen und Betriebskulturen, sind mehr und mehr auch sozialarbeiterische Kompetenzen gefordert.

Mit der Verlagerung des Arbeitsschwerpunktes auf den Personenkreis der SchulabgängerInnen werden zunehmend jüngere Personen unterstützt. Für das pädagogische Handeln ist dieses mit der Konsequenz verbunden, dass auch Aspekte der Persönlichkeitsbildung eine erheblich größere Rolle spielen. ArbeitsassistentInnen sind mit der Anforderung konfrontiert, neben der beruflichen Integration auch Probleme, die mit Übergang von Jugend zum Erwachsensein verbunden sind, in die Unterstützungsarbeit mit einzubeziehen.

Das Konzept der Unterstützung am betrieblichen Arbeitsplatz wird zunehmend auch von anderen Bereichen der Integration übernommen, in denen es vorwiegend nicht um Menschen mit Behinderung, sondern um Personen mit anderen Formen der Benachteiligung geht

**Mit den in den letzten Jahren festzustellenden Veränderungen in der Arbeitswelt haben sich auch die Qualifizierungsanforderungen an die ArbeitnehmerInnen deutlich erweitert.**

## Konzeptionelle Weiterentwicklungen von Unterstützter Beschäftigung

Mit den in den letzten Jahren festzustellenden Veränderungen in der Arbeitswelt haben sich auch die Qualifizierungsanforderungen an die ArbeitnehmerInnen deutlich erweitert: die Zurücknahme der Arbeitsteilung, die Bewältigung der Aufgaben durch weniger Personal erhöhen die Bedeutung übergeordneter Qualifikationsmerkmale, die unter dem Begriff Schlüsselqualifikationen zusammengefasst werden. Diese stehen mittlerweile im Vordergrund der Qualifizierungsunterstützung durch die Hamburger Arbeitsassistenz.

Damit verbunden ist auch eine Erweiterung des Qualifizierungsangebotes. Es wird nicht mehr ausschließlich durch ein „Training on the job“, also im betrieblichen Umfeld durchgeführt. Diese werden ergänzt durch Qualifizierungsangebote außerhalb des Betriebes, beispielsweise in Form von Seminaren. Die Seminarinhalte stehen allerdings in einem engen Zusammenhang mit dem jeweiligen betrieblichen Qualifizierungsprozess.

Dahinter steht auch eine differenzierte Vorstellung von Lernen: Auch wenn die Verwendung von Schlagworten wie „Erst platzieren dann trainieren“ ein wesentliches Element ist, zum Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung beizutragen (mit Erfolg) und dem betrieblichen Anteil in der beruflichen Bildung zu einem angemessenen Stellenwert zu verhelfen - so war doch dem Lernkonzept der Hamburger Arbeitsassistenz nie eine Lernvorstellung entsprechend der Konditionierung einer „black box“unterlegt. Immer war für die Qualifizierungsarbeit ein Lernkonzept bestimmend, dass auch bei Menschen mit Lernschwierigkeiten („mit geistiger Behinderung“) Fähigkeiten zur Übertragung von Erlerntem auf andere Situationen und Anforderungen bestehen. Demzufolge besteht ein großer Anteil des Job Coachings in der Unterstützung von Reflexionsprozessen. Diese zeigen sich durchaus in Lernzuwächsen am Arbeitsplatz und Verhaltensänderungen.

Auch wenn die Vermittlung in Arbeit im Vordergrund steht – und von den Kostenträgern auch zum Berechtigungsmaßstab unseres Ansatzes angesehen wird - so werden die Qualifizierungsangebote immer auch durch einen umfassenderen Bildungsbegriff und unterstützenden Elementen zur Entwicklung der Persönlichkeit differenziert.

## Weiterentwicklung fachdienstinterner Strukturen

Angesichts des Umstandes, dass im Rahmen der längerfristigen Qualifizierungsangebote das Erfordernis besteht, auf Grund der individuellen Anforderungen der TeilnehmerInnen immer wieder neue betriebliche Praktikumsplätze zu finden, ist die Akquisition von Betrieben professionalisiert worden durch eigens dafür geschaffene Stellen. Damit verbunden auch die Hoffnung auf Entwicklung kreativer Strategien, neben dem veröffentlichten Stellenmarkt zusätzliche Einstellungspotentiale zu erschließen.

Zu Beginn der Tätigkeit der Hamburger gab es eine Arbeitsteilung zwischen ArbeitsassistentInnen (zuständig für Fähigkeitsprofil, Krisengespräche, AnsprechpartnerInnen für Job Coaches) und Job Coaches (zuständig für die Qualifizierung im

Betrieb). Diese Arbeitsteilung findet sich andernorts zum Teil wieder in den Strukturen der IFD mit der Position der vermittelnden IntegrationsberaterInnen und der Position der berufsbegleitenden KollegInnen. Diese Arbeitsteilung ist aufgehoben worden, weil sie fachlich nicht sinnvoll ist und weil im Lauf der Zeit sehr deutlich wurde, dass die Arbeit im Betrieb die Ausschlag gebende Qualität des Fachdienstangebots ausmacht.

Die Qualität der betrieblichen Arbeitsbegleitung ist durch Einführung eines Patensystems erhöht worden. Immer zwei ArbeitsassistentInnen/Job Coaches sind für ein Begleitverhältnis zuständig. Dieses ermöglicht die Vertretung in Krankheits- und Urlaubssituationen, sowie eine Qualitätssteigerung durch erhöhte Reflexionsmöglichkeiten unter den Paten. Darüber hinaus lässt diese Personalstruktur zu, dass ArbeitsassistentInnen für mehrere TeilnehmerInnen zuständig sein können.

Die Weiterentwicklung des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung sowie die Entwicklung zusätzlicher Angebote lässt sich nur begrenzt im Rahmen des Alltagsgeschäfts durchführen. Deshalb ist eine auch personell abgesicherte spezielle Abteilung für das regelhaft vorgehaltene Angebot von außerbetrieblichen Bildungsangeboten, Projektentwicklung und Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung aufgebaut worden.

## Der allgemeine Arbeitsmarkt - Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderung

Grundsätzlich ist eine generelle Tendenz einer größeren Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt bei allen Anbietern von Leistungen der beruflichen Rehabilitation festzustellen. Das gilt für Werkstätten, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke, Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung der Agentur für Arbeit bis hin zu den Schulen, in denen Praxistage einen hohen Stellenwert einnehmen.

Im Wirkungskreis der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung, insbesondere geistiger Behinderung, wird die Diskussion, vor allem wenn es um die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geht, zunehmend unübersichtlicher.

Da ist die eine Position zu vernehmen, die vertritt, dass Menschen mit Behinderung durchaus eine Chance haben, dauerhaft in sozialversicherungspflichtiger Arbeit integriert zu werden (Fachdienste, Kostenträger). Eine zweite Position, die häufig in Werkstattkreisen zu vernehmen ist, behauptet, dass der allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund der verschärften Anforderungen keine Perspektive mehr im Sinne einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Menschen mit Behinderung bietet.

In Ansätzen ist ein allgemeiner Deinstitutionalisierungsprozess erkennbar: Einrichtungen verlassen ihr eigenes Haus und gehen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Stichwort „Virtuelle Werkstatt“. Dies geschieht allerdings in der Logik der eigenen Institution. Beispielsweise endet in der Regel der Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei ausgelagerten Werkstattplätzen. Der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird nur selten systematisch weiter verfolgt.

Das Moment der Sozialversicherungspflichtigkeit – mit seiner Arbeit sich selbst zu ernähren oder einen Beitrag zur materiellen Selbständigkeit zu leisten – verliert zunehmend seinen Status als heraus gehobenes Qualitätsmerkmal.

In der Praxis existieren mittlerweile unterschiedliche Formen der Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Reguläre Beschäftigung, ausgelagerte WfbM-Plätze, oder das, was modern als „virtuelle Werkstatt“ bezeichnet wird. Es macht wenig Sinn, diese Positionen polarisierend gegenüber zu stellen, zumal die „Fronten“ nicht zwischen eindeutigen „Lagern“ verlaufen. Werkstätten schließen selbstverständlich eine mögliche Option des Übergangs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht grundsätzlich aus. Wie auch andererseits sinnvolle Tätigkeiten unterhalb des regulären Beschäftigungsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gerade von sehr integrationsbewußten Eltern-Zusammenschlüssen favorisiert werden. Bedenklich wird es allerdings, wenn die Durchlässigkeit zwischen den Angebotsformen sowie der Anspruch, durch optimale Förderung eine weitestgehende Selbständigkeit zu erzielen, vorschnell durch eine resignative Bewertung des Arbeitsmarktes, durch Institutionsinteressen oder eine sozialpolitische Selbstbeschränkung (Widerstände gegen eine innovative Verwendung der Eingliederungshilfe im Sinne der Förderung regulärer Beschäftigung) verhindert wird.

In diesem Sinne war es seit jeher Interesse der Hamburger Arbeitsassistenz zu sinnvollen Kooperationen und Vernetzungen mit anderen Anbietern der beruflichen Rehabilitation zu kommen.

## Veränderungen in der Reha-Landschaft durch Unterstützte Beschäftigung

Die auch von der Hamburger Arbeitsassistenz mitgetragene Eröffnung von erhöhten Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven schlägt sich auch in der rehabilitationspolitischen Gesetzgebung nieder. Beispielsweise soll das Persönliche Budget Wahlmöglichkeit zwischen institutioneller Versorgung und individueller Eingliederung eröffnen.

Ebenso beruft sich die neue Leistung „Unterstützte Beschäftigung“ ausdrücklich auf die Erfolge des Ansatzes der Hamburger Arbeitsassistenz (auch wenn dieses Leistungsangebot in vielerlei Hinsicht hinter den erheblich weiter gefassten Ansprüchen von Unterstützter Beschäftigung zurück bleibt).

### FUSSNOTE

1 Der Artikel ist als Beitrag anlässlich der Tagung des Österreichischen Dachverbandes Berufliche Integration „Europäische Wege der beruflichen Integration“ am 11./12.11.2008 in Wien gehalten worden.

**Rolf Behncke** ist seit 1992 einer der Geschäftsführer der Hamburger Arbeitsassistenz. Er gehört zu denjenigen, die die Hamburger Arbeitsassistenz aufgebaut haben. Er ist Mitbegründer der BAG UB und war 1994 bis 2003 deren Vorsitzender.

**Kontakt und nähere Informationen**
Rolf Behncke - Hamburger Arbeitsassistenz
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 431339-0; Fax.: 040 / 431339-22
E-Mail: info@hamburger-arbeitsassistenz.de

# Berufsvorbereitung und Netzwerkarbeit

## Ein Projektbericht

Von Eleonore Frölich und Jörg Bungart

In der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ (gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds) arbeiteten zwischen Juli 2005 bis Dezember 2007 insgesamt neun Partnerorganisationen, die im Bereich Übergang Schule – Beruf und in verschiedenen Bundesländern aktiv sind, zusammen[1].

Als ein Ergebnis der zweieinhalbjährigen bundesweiten Kooperation wurde das Modul „Berufsvorbereitung und Netzwerkarbeit“ anhand regelmäßiger Netzwerktreffen bei folgenden EQUAL-Partnern entwickelt:

- Deutsche Angestellten Akademie – DAA in Merseburg
- Institut für Erwachsenenbildung – IEB in Aurich
- Graf von Galen-Schule in Heidelberg (in Kooperation mit der Gustav Heinemann-Schule in Pforzheim)

Das Seminar für Didaktik und Lehrerbildung in Heidelberg sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) übernahmen die fachliche Begleitung und Beratung sowie die Moderation der Netzwerktreffen.

Zentrales Thema der Arbeit der Projektpartner war die erfolgreiche Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Hierbei stehen die Kompetenzen und Bedarfe jener Jugendlichen im Mittelpunkt, deren **berufliche Perspektiven zwischen der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** – meist unterhalb einer abgeschlossenen Ausbildung – liegen. Dies unterscheidet die vorliegenden Konzepte grundsätzlich von einer Reihe weiterer aktuell diskutierter Ansätze zum „Übergangsmanagement Schule – Beruf“ für andere Zielgruppen. Zugleich gibt es verschiedene Übereinstimmungen unabhängig von dem jeweils anvisierten Personenkreis.

So kann als übergeordnetes Leitziel die „Anschluss- statt Abschlussorientierung“ formuliert werden. Der Begriff Anschlussorientierung soll deutlich machen, dass unabhängig vom erreichten schulischen und beruflichen Abschluss, der Nutzen für die weitere individuelle Karriereplanung entscheidend ist. Dies beinhaltet auch eine optimale Vernetzung der zuständigen Akteure.

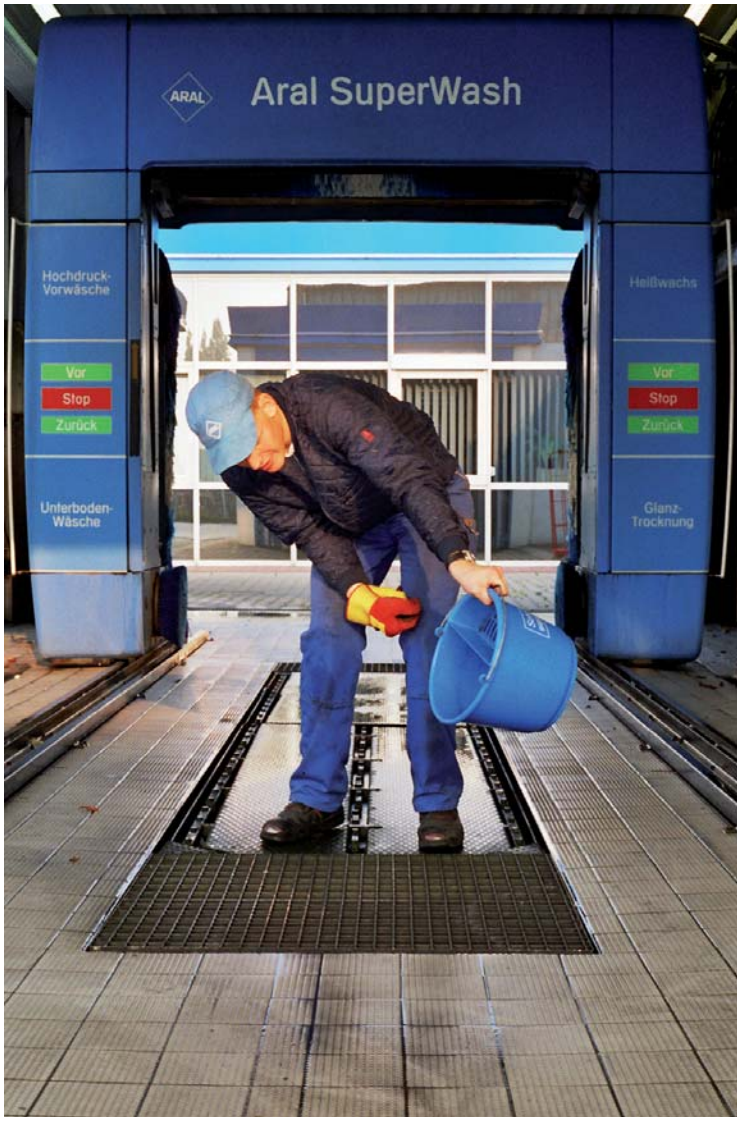
Weiterhin können **allgemeingültige Qualitätskriterien** – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – im Übergang von der Schule in den Beruf beschrieben werden:

- **Flexibilität** ist vor allem eine Anforderung an die Leistungsträger (Bereitstellung passender Leistungen), die Leistungsanbieter und ihre Fachkräfte (Bereitstellung passender Leistungsangebote und Konzepte) sowie an die Jugendlichen und ihre Eltern (Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Wünschen, Stärken und Schwächen sowie praktischen Erfahrungen).
- **Durchlässigkeit** betont, dass im Einzelfall immer die höchstmögliche Qualifikation anzustreben ist, auch wenn z. B. die erste berufliche Perspektive (vorerst) in der WfbM liegt. Umgekehrt gilt, dass, wenn sich die individuellen Voraussetzungen verändern, im Anschluss an eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, eine Beschäftigung in einer WfbM möglich ist.
- **Koordiniert** beschreibt im Wesentlichen, dass die regionalen Angebote aufeinander und hinsichtlich der Bedarfe der Zielgruppe/n in Absprache zwischen Leistungsträgern und Leistungsanbietern abgestimmt sein sollten. Die Fachlichkeit und praktische Erfahrung der Leistungsanbieter sollten von den Leistungsträgern bei der Planung neuer Angebote einbezogen werden.
- **Personenzentriert** unterstreicht, dass sich alle Aktivitäten der zuständigen Akteure auch tatsächlich an den konkreten Bedarfen der Zielgruppe/n zu orientieren haben. Dies setzt u. a. eine Erhebung der persönlichen Bedarfe voraus.
- **Kompetenzorientiert** meint, dass die Interessen (Was strebe ich an?), Fähigkeiten (Was kann ich bereits?) und Potentiale (Welche Stärken gibt es noch zu entdecken?) der Jugendlichen im Vordergrund stehen, ohne bestehende Schwächen und zu bewältigende Herausforderungen auszublenden.
- **Handlungsorientiert** ist eine Anforderung, die vor allem auf Erkenntnissen

der Lernpsychologie beruht. Danach trägt das Lernen mittels „verwertbarer“ Inhalte und konkreter Erfahrungen sowie die Reflexion derselben wesentlich zur allgemein- bzw. berufsbildenden Weiterentwicklung bei.

- **Betriebsnah** greift die empirisch mehrfach belegten Erkenntnisse auf, dass die Auseinandersetzung mit realen betrieblichen Anforderungen die Chancen auf ein betriebliches Arbeitsverhältnis signifikant erhöht.
- **Zielgebunden** verweist auf die Erfahrung, dass eine konkrete Ausrichtung an individuellen Zielsetzungen die Effektivität von Qualifizierungsprozessen (z. B. Betriebspraktika) fördert.

Das Modul „Berufsvorbereitung und Netzwerkarbeit“ enthält im Wesentlichen Präsentationsfolien mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten als „Bausteine guter Praxis“ (Download unter: www.bag-ub.de/publikationen). Die Materialien wurden zum einen anhand der jeweiligen Vor- und Nachbereitung der Netzwerktreffen entwickelt und zum anderen für Darstellungen auf regionalen sowie überregionalen Veranstaltungen aufbereitet. Die Präsentationsfolien sind leicht anhand neuer und spezifischer Inhalte zu ergänzen und die mündlich gegebenen Erläuterungen können z. B. an regionale Besonderheiten angepasst werden.




An den drei Standorten in Aurich, Heidelberg und Merseburg fanden in der Projektlaufzeit jeweils zwischen sechs und sieben Netzwerktreffen statt. Der TeilnehmerInnenkreis (je Treffen zwischen 20 und 40 Personen) bestand – neben den EQUAL-Partnern – aus VertreterInnen der zentralen Akteure vor Ort: allgemein- und berufsbildende Schulen, Integrationsfachdienst (IFD), WfbM, Bildungsträger, Agentur für Arbeit, Integrationsamt, Kammern und Elternvereinigungen. In Merseburg war zudem regelmäßig eine Landtagsabgeordnete beteiligt.

Die Einladung zu den Netzwerktreffen erfolgte durch die jeweiligen EQUAL-Partner vor Ort. Der Austausch war so gestaltet, dass an den Treffen jeweils VertreterInnen eines zentralen Akteurs ihre Arbeit anhand ausgewählter Leitfragen darstellten. Zudem wurden Grundlagen wie das Konzept der Unterstützen Beschäftigung[2], der persönlichen Zukunftsplanung[3] vorgestellt, sowie das Konzept eines betrieblichen Berufsbildungsbereiches[4] entwickelt.

Es zeigte sich von Anfang an, dass auf allen Seiten ein erheblicher Informationsbedarf bestand. Dies war sicher ein wichtiger Grund dafür, dass bis zum Schluss der Projektphase die jeweiligen VertreterInnen weitgehend kontinuierlich teilnahmen. Es war jedoch nicht zu erwarten, dass dies auch für regional ansässige Betriebe möglich ist. Daher wurden in Aurich und Merseburg die jeweils letzte Netzwerkveranstaltung zum Thema „Einbezug von Betrieben und Unternehmen aus der Region“ organisiert. Beispielhaft konnten so die Erfahrungen und Bedarfe von ArbeitgeberInnen aufgenommen und diskutiert werden.

Ein wesentliches Ergebnis war, dass Betriebe, die sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen engagieren, vielfach über positive Erfahrungen im Rahmen von Praktika oder Beschäftigungsverhältnissen berichten konnten. Die Unternehmen wiesen darauf hin, wie wichtig es ist, dass ihnen die erforderlichen Informationen und Unterstützungen zeitnah zur Verfügung stehen. Dies kann unabhängig von Projektförderung, wie bei EQUAL, für die hier im Mittelpunkt stehende Zielgruppe noch nicht flächendeckend sicher gestellt werden. Bund, Länder und Leistungsträger sind gefordert, die bestehenden und dokumentierten Lücken sowie Hindernisse bald möglichst zu beseitigen.

Die Netzwerktreffen in Heidelberg hatten – in Abstimmung mit dem zuständigen

Integrationsamt – ihren Schwerpunkt im Austausch der Schulen. Das Konzept der Berufswegekonferenz wurde nach Durchführung eines Modellprojektes mit sechs Schulen für Geistigbehinderte unter Federführung des Integrationsamtes seit 2006 flächendeckend eingeführt[5]. Für die nicht am Modellprojekt beteiligten Schulen bestand somit ein hoher Bedarf, die im Modell gemachten Erfahrungen aufzugreifen und für die eigene Situation handhabbar zu machen. Insgesamt waren in der Region Nordbaden neun Schulen für Geistigbehinderte und eine Schule für Körperbehinderte beteiligt. An einzelnen Treffen nahmen VertreterInnen von IFD und Integrationsamt teil.

In diesem Zusammenhang wurden verschiedene Thesen zur schulischen Berufsvorbereitung und Berufsorientierung präsentiert und diskutiert:

- Die **Schulen tragen Verantwortung für die berufliche und soziale Integration ihrer Schülerinnen und Schüler**. In den letzten Jahren bemühen sich Schulen für Geistigbehinderte verstärkt, ihren SchulabsolventInnen neue Wahlmöglichkeiten beim Eintritt in das Arbeitsleben zu eröffnen. Voraussetzung dafür ist, die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der jungen Menschen zu stärken. Der Fokus ist auf individuelle Stärken und Ressourcen gerichtet.
- In den Schulen kann ein Konzept für den Übergang in das Arbeitsleben somit nicht unabhängig von der Diskussion allgemeiner pädagogischer Fragestellungen entstehen. Es ist wichtig, dass eine Verständigung über die pädagogischen Leitideen und Ziele stattfindet und **die gesamte Schule in den Prozess der Konzeptentwicklung einbezogen wird**. Um kontinuierlich aufbauendes Lernen zu gewährleisten, sind die Rahmenplanungen der Stufen aufeinander abzustimmen. Stufenprofile sowie ein umfassendes Schulprofil gilt es zu entwickeln.
- In Hinblick auf die soziale und berufliche Integration von jungen Erwachsenen mit Behinderung spielt der **Kontakt zwischen Schule und Elternhaus** eine wesentliche Rolle. Im Dialog zwischen Lehrkräften, Jugendlichen und Eltern/Erziehungsberechtigten können notwendige Entscheidungen gemeinsam vorbereitet werden.
- Neben der **Vorbereitung auf das Arbeitsleben** muss die **Vorbereitung auf andere Lebensbereiche** erfolgen. Das Wissen um die eigene Behinderung, Mobilität, Wohnen, Freizeit, Partnerschaft und Sexualität, und die Einbindung in das soziale Leben der Gemeinde müssen in der Schule systematisch thematisiert werden (**integraler Ansatz**).
- Ausgangspunkt der Förderung müssen die **Fähigkeiten und Potentiale der SchülerInnen** sein. Im Zentrum steht die Begleitung bei der persönlichen Lebensgestaltung der jungen Menschen, um jedem Jugendlichen einen individuellen Weg in das nachschulische Leben zu ermöglichen. Die SchülerInnen müssen selbstbestimmt entscheiden und handeln können. Hierzu benötigen sie Zutrauen zu sich und ihren Entscheidungen.
- Dieser Prozess wird unterstützt durch **altersgemäße und lebensweltorientierte Lernangebote in ganzheitlichen und wirklichkeitsnahen Situationen**. Die Schule muss auf eine realitätsorientierte Wahl des zukünftigen Arbeitsplatzes vorbereiten.
- **Arbeitsprojekte, Schülerfirmen, Betriebserkundungen, Praxistage und Betriebspraktika** bieten den SchülerInnen Möglichkeiten, vielfältige praktische Aufgaben zu bewältigen und Kenntnisse aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu erwerben. Theoretische und praktische Unterrichtsinhalte sind aufeinander bezogen.
- Die Schule kann die Berufsorientierung und – vorbereitung ihrer AbgängerInnen nicht alleine bewältigen. Es gilt, die **Vernetzung und Öffnung des Schulbetriebs** zu forcieren, um tragfähige Arbeitsbeziehungen zu Kooperationspartnern aus dem sozial-rehabilitativen Bereich, wie Integrationsfachdienst, Agentur für Arbeit, WfbM, Sozialamt etc., zu den Gemeinden, örtlich ansässigen Vereinen und Arbeitgebern bzw. ihre Vertretungen (z. B. Kammern) zu entwickeln.

Die Schule muss auf eine realitätsorientierte Wahl des zukünftigen Arbeitsplatzes vorbereiten.

Der Austausch in den verschiedenen Netzwerken verdeutlichte auch **allgemeingültige strukturelle Hemmnisse bzw. Erfordernisse beim Übergang von der Schule in den Beruf**, die im Folgenden zusammengefasst sind:

## 1. Wettbewerb durch Qualität – nicht durch Preis

Die Erfahrungen zeigen, dass in der Ausschreibung von Maßnahmen bzw. Leistungen die Gefahr liegt, dass in erster Linie aufgrund des Preisangebotes die Vergabe erfolgt. Fachliche Qualität und nachhaltige Wirkung von Leistungen erfordern jedoch qualifiziertes Personal und eine ausreichende Unterstützungsdauer bzw. –intensität. Dies ist nicht für jeden Preis leistbar. Anbieter lassen sich jedoch auf zu niedrige Preisgestaltung ein, um überhaupt Maßnahmen zugeschlagen zu bekommen. So entsteht eine Preisspirale nach unten, die letztlich nicht die erforderliche Fachlichkeit gewährleisten kann. Die Anbieter wechseln oftmals jährlich, da die Leistungsträger mit den Ergebnissen z. T. unzufrieden sind. Die eigentliche Ursache dafür wird jedoch nicht gesehen: Die Wettbewerbskriterien der allgemeinen Wirtschaft lassen sich nicht ohne Weiteres auf den sozialen Bereich über-

tragen. In der Konsequenz ist weder eine Kompetenzentwicklung noch eine zuverlässige Zusammenarbeit der Partner vor Ort möglich.

So beklagen Schulen zunehmend, dass jedes Jahr ein neuer Anbieter auf dem „Markt" ist, der sich erst einmal „einarbeiten" muss. Damit ist eine verlässliche Netzwerkarbeit, die innerhalb des gegliederten Rehabilitationssystems eine hohe Bedeutung hat, kaum mehr umsetzbar. Dies verringert in erheblichem Maße die Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen.

## 2. Ambulant vor stationär – endlich umsetzen

Es ist offenbar nach wie vor eine besondere Herausforderung, diesen Grundsatz tatsächlich zu verwirklichen. Für die Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet dies, dass ambulante, betriebliche Unterstützungsformen (z. B. Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen sowie betriebliche Ausbildung/Qualifizierung) nicht in der erforderlichen Breite und Qualität durch die Leistungsträger finanziert werden. Dies gilt vor allem für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf. Das Wunsch- und Wahlrecht kommt deshalb in dem im SGB IX angestrebten Umfang nicht zum Tragen. Die gesetzlichen Regelungen sind daher konsequent in Richtung einer Stärkung betrieblicher Unterstützungsangebote zu verbessern.

## 3. Kooperation der Leistungsträger – strukturelle Defizite in erfolgreiche Lösungen umwandeln

Die Nachteile eines gegliederten Rehabilitationssystems sind weiterhin mehr als deutlich. Personen mit Leistungsansprüchen fallen teilweise durch das bestehende Leistungsraster. Insbesondere bei der Zuständigkeit von mehreren Leistungsträgern, vor allem in Übergangsphasen bzw. an Schnittstellen (z. B. Schule-Beruf oder Rehabilitation-Beruf), ist eine auf die einzelne Person ausgerichtete Abstimmung der Leistungsansprüche, z. B. in (über-) regionalen Netzwerkkonferenzen (Berufswegekonferenz, Hilfeplankonferenz, Koordinierungsausschüsse etc.), bisher nur an wenigen Orten umgesetzt. Die erprobten und erfolgreichen Konzepte sind daher flächendeckend einzuführen. Die Erfahrungen zeigen, dass eine zielgerichtete Zusammenarbeit der Leistungsträger die Teilhabemöglichkeiten für die/den Einzelne/n konkret verbessern.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass von den Akteuren in Aurich, Heidelberg und Merseburg übereinstimmend ein großes Interesse an einer über die Projektlaufzeit hinausgehenden Kooperation geäußert wurde. An allen Standorten ist daher geplant, die Netzwerktreffen weiterzuführen. Dazu wurden z. T. bereits Ende 2007 konkrete Vereinbarungen getroffen. Eine Fortführung des Austauschforums wäre sicher im Interesse der Jugendlichen, da ein individuell erfolgreicher Übergang von der Schule in den Beruf nicht zuletzt von einer optimalen regionalen Vernetzung der Beteiligten abhängig ist. Die bereits praktizierte Berufswegekonferenz in Baden-Württemberg zeigt da, wo sie effektiv arbeitet, dass dies nicht nur anhand der nachweisbaren und im Vergleich höheren Vermittlungsquoten erkennbar ist. Entscheidend ist ebenso, dass sich dies in einer spürbar höheren Zufriedenheit der Jugendlichen äußert, die ihren persönlichen Weg gehen konnten. Diese Beispiele sind es, die nachahmenswert sind.

Es ist jedoch zu beachten, dass der „Erfolg" nicht einfach von der Region A nach B zu „kopieren" ist. Vielmehr zeigen die Diskussionen, dass jede Region zwar von „guten" Beispielen lernen kann, jedoch hinsichtlich regionaler Besonderheiten jeweils eigene Wege gehen muss. Leitlinien sollten hierbei die übergreifenden Zielsetzungen des SGB IX wie Teilhabe, Selbstbestimmung, Wunsch- und Wahlrecht sowie die individuellen Bedarfe der Jugendlichen sein.

## FUSSNOTEN

1 Institut für Erwachsenenbildung (IEB) in Aurich und Nordhorn (Niedersachsen); Integrationsbegleitung Access in Erlangen (Bayern); Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung - BAG UB in Hamburg; Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen – EAF in Dresden (Sachsen); Deutsche Angestellten Akademie, Merseburg (Sachsen-Anhalt); Staatliches Seminar für Didaktik und Lehrerbildung - Abteilung Sonderschulen in Heidelberg; Graf von Galen-Schule in Heidelberg; Gustav Heinemann-Schule in Pforzheim (alle Baden-Württemberg); Hamburger Arbeitsassistenz in Hamburg; Innovatives Qualifizierungszentrum – IQZ in Sangerhausen (Sachsen-Anhalt); Neurologisches Rehabilitationszentrum für Kinder, Jugendliche und Erwachsene (Friedehorst) in Bremen

2 Informationen unter: www.bag-ub.de/ub

3 Informationen unter: www.persoenliche-zukunftsplanung.de

4 Download unter: www.bag-ub.de/publikationen

5 Vgl. Küchler, M.: Was kommt nach der Schule? – Handbuch zur Vorbereitung auf das nachschulische Leben durch die Schule für Menschen mit geistiger Behinderung. Herausgegeben von der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V.; Lebenshilfe-Verlag, Marburg 2006

**Jörg Bungart** ist seit Anfang der 1990er Jahre in verschiedenen Modell- und Forschungsprojekten zur beruflichen und sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen tätig und seit 2001 Geschäftsführer der BAG UB

**Kontakt und nähere Informationen**
**Jörg Bungart**
BAG UB, Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253123, Fax: 040 / 43253125
E-Mail: joerg.bungart@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

**Eleonore Frölich** ist Schulleiterin der Comeniusschule in Schwetzingen, Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung; Koordinatorin des Forums Übergang Schule-Beruf der BAG UB; Mitarbeit in zwei EQUAL-Projekten zwischen 2002 und 2007

**Kontakt und nähere Informationen**
**Eleonore Frölich** - Comeniusschule
Sudetenring 6, 68723 Schwetzingen
Tel.: 06202 / 12771-0; Fax: 06202/12771-17
E-Mail: comeniusschule@cos-rnk.de
Internet: www.comenius.hd.schule-bw.de

# Dafür gibt es doch Bedarf!

In der Ausgabe Nr. 45 der impulse (Heft 1/2008, S.5 f) wurde das Projekt enterability vorgestellt, das Menschen mit Schwerbehinderung bei dem Schritt in die berufliche Selbstständigkeit unterstützt. In der Reihe „Dafür gibt es doch Bedarf!“ stellen wir Menschen mit Behinderung vor, die den Weg in die berufliche Selbstständigkeit gewagt haben. Die Portraits der behinderten ExistenzgründerInnen sind mutmachende Beispiele, die Einblick in ein ungewöhnliches und innovatives Projekt geben.

## Stahl- und Metallbau Pielsch

Siegfried Pielsch hat am 15. Juni 2008 das Unternehmen „Stahl- und Metallbau Pielsch“ gegründet.

Nach einem dreiviertel Jahr kann der 50-Jährige bereits auf eine erfolgreiche Zeit zurück blicken. Allen Krisen im Baugewerbe zum Trotz hat Herr Pielsch mit der Fertigstellung von extravaganten Metall- und Aluminiumkonstruktionen eine Nische gefunden. Außerdem wartet und repariert er Türen und Fenster sowie Brandschutzanlagen. Er wird beauftragt, wenn Hauswarte mit ihrem Latein am Ende sind. Unter seinen regelmäßigen Auftraggebern sind auch einige namhafte Berliner Hotels.

**Allen Krisen im Baugewerbe zum Trotz hat Siegfried Pielsch mit der Fertigstellung von extravaganten Metall- und Aluminiumkonstruktionen eine Nische gefunden.**

Herr Pielsch hat einen Grad der Behinderung von 100. Aufgrund einer seit 1996 fortschreitenden Nierenerkrankung ist er seit 5 Jahren dialysepflichtig. Für den gelernten Metallbaumeister heißt das, dass er drei Mal pro Woche für sechs Stunden eine Auszeit nehmen muss. Die Dialyse findet immer zu festen Zeiten statt, zu denen er keine Aufträge entgegen nehmen kann. Dies erfordert eine genaue Terminierung und Koordination der Arbeit:

„Ich gehe ganz offen mit dieser Situation um. Meine Auftraggeber wissen von der Dialyse und reagieren überwiegend positiv. Da gibt es keine Probleme.“

Neben der Nierenerkrankung hat Herr Pielsch seit einem Bandscheibenvorfall vor 10 Jahren einen Wirbelsäulenschaden.

Aus diesem Grund bewilligte ihm das Integrationsamt einen Zuschuss für einen rückengerechten Bürostuhl und einen höhenverstellbaren Schreibtisch. So ist Herr Pielsch, der die Büroarbeit von zu Hause aus erledigt, in dieser Zeit entlastet. Da er keine eigene Werkstatt hat, sondern Aufträge bei den Kunden vor Ort erledigt, ist er viel mit dem Auto unterwegs. Das Integrationsamt finanzierte ihm dafür einen Autositz, den er an seine Bedürfnisse anpassen kann.

Bei der Planung seines Unternehmens wurde Herr Pielsch bei enterability in allen Fragen rund um Konzeption, Finanzplanung sowie Beantragung von Zuschüssen beraten:

„Meine Beraterin bei „enterability“ hat mich bei der Vorbereitung meiner Selbstständigkeit tatkräftig unterstützt. Neben der Klärung aller betriebswirtschaftlichen und formalen Fragen, konnte ich hier auch offen über meine Behinderung sprechen.“

Herr Pielschs größtes Problem ist derzeit ein typisches für erfolgreiche Unternehmer: er ist überlastet. Er sucht daher händeringend nach MitarbeiterInnen, die ihn bei der Auftragsausführung unterstützen. Gern will er Menschen mit Behinderung einstellen. Bisher hat er leider noch nicht die Geeigneten gefunden.

**Kontakt und nähere Informationen**
Siegfried Pielsch
E-Mail: metallbau.pielsch@web.de

# Rechtsanwaltskanzlei Pamela Pabst

**Pamela Pabst ist die erste von Geburt an blinde Strafverteidigerin der Bundesrepublik.**

Seit dem 1. März 2007 ist sie in Berlin-Neukölln als selbständige Rechtsanwältin tätig. Sie vertritt überwiegend Privatpersonen in allen Bereichen des täglichen Lebens, so z. B. in Mietstreitigkeiten, nach Verkehrsunfällen, im Arbeits- und Sozialrecht.

Ihr besonderer Interessenschwerpunkt ist jedoch das Strafrecht. Ihr Referendariat absolvierte sie u.a. im geschlossenen Männerstrafvollzug und bei der Staatsanwaltschaft in der Abteilung für Tötungsdelikte.

Heute verteidigt die 30-Jährige auf allen Gebieten des Strafrechts – vom einfachen Verkehrsunfall mit Fahrerflucht über Betäubungsmittelkriminalität und Jugendstrafrecht bis hin zu Tötungsdelikten. Darüber hinaus vertritt sie die Opfer von Straftaten vor Gericht (Nebenklage) und ist als Beistand insbesondere für Kinder als Zeugen tätig.

Von Geburt an blind, verfügt Frau Pabst noch über einen kleinen Sehrest, der es ihr ermöglicht, Farben und Umrisse zu erkennen. Für die tägliche Arbeit ist sie auf eine Arbeitsassistentin angewiesen, die ihr Akten vorliest, sie zu Gerichtsterminen und in die Haftanstalten begleitet.

Die Selbständigkeit war die einzige Möglichkeit, sich auch weiterhin mit dem Strafrecht befassen zu können, da blinde Menschen aufgrund einer Entscheidung des Bundesgerichtshofes nicht Strafrichter werden können. Der Traum von einer Tätigkeit als Staatsanwältin zerplatzte trotz nachgewiesener besonderer Eignung aufgrund der Einstellungslage im öffentlichen Dienst.

Der Kontakt zu enterability entstand durch das Integrationsamt. Insbesondere bei der Erstellung des Finanzplanes und des notwendigen Businessplans war die Unterstützung sehr hilfreich. Von Vorteil war, dass die Gründerin aufgrund ihrer Tätigkeit in einer Kanzlei die organisatorischen Abläufe sehr genau kannte und wusste, welche Genehmigungen und Zulassungen zu beschaffen waren. Frau Pabst bekam zum Start in die Selbständigkeit vom Integrationsamt einen Zuschuss für einen blindengerechten PC-Arbeitsplatz.

Nach knapp zwei Jahren kann Pamela Pabst stolz sein auf eine florierende Kanzlei, mit der sie in der Zwischenzeit ihren eigenen Lebensunterhalt bestreiten kann.

**Pamela Pabst** ist als selbständige Rechtsanwältin tätig. Sie vertritt überwiegend Privatpersonen in allen Bereichen des täglichen Lebens, so z.B. in Mietstreitigkeiten, nach Verkehrsunfällen, im Arbeits- und Sozialrecht.

**Kontakt und nähere Informationen**
Rechtsanwältin Pamela Pabst, Tel.: 030 / 70172713
E-Mail: mail@pamelapabst.de


## impulse Impressum

Nr. 49, 1 / 2009
ISSN 1434-2715

Herausgeber:
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125
E-Mail: info@bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke
Geschäftsführer: Jörg Bungart

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

Redaktion: Hans-Jürgen Behrens, Dr. Stefan Doose, Andreas Ehrich, Doris Haake, Jörg Schulz (V.i.S.d.P.), Angelika Thielicke
Layout: Jörg Schulz
Druck: Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH
Karl-Liebknecht-Straße 24-25
14476 Potsdam
Auflage: 1000

Die Fachzeitschrift impulse erscheint vierteljährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis 28,- € / Jahr (Ausland 40,- € / Jahr).

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen mit der Auffassung der Redaktion nicht identisch sein.

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

Die impulse stehen Ihnen als PDF-Datei unter www.bag-ub.de/impulse zum Download bereit.

# Ich gestalte mein Leben selbst

Hans-Jürgen Behrens ist 47 Jahre alt und wohnt in einer eigenen Wohnung in Hamburg und bei People First aktiv. „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.“ ist ein Verein von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Herr Behrens arbeitet sowohl im Bundesvorstand des Vereins in Kassel mit als auch bei der Hamburger People First-Gruppe „Die Starken Engel e.V.“ In diesem Interview erzählt er, wie er selbstbestimmt sein Leben gestaltet und gibt Einblicke in seine Freizeitgestaltung und seine politische Arbeit. Mit dem Persönlichen Budget beschafft er sich die notwendige Hilfe. Hans-Jürgen Behrens setzt sich aktiv für die Verwendung von Leichter Sprache ein. So auch bei seiner Mitarbeit in der Redaktionsgruppe dieser Zeitschrift impulse.

**Herr Behrens, können Sie bitte kurz von Ihrem Berufsweg erzählen?**
Als ich 1981 nach 10 Jahren mit der Schule fertig war, habe ich in Bad Oeynhausen ein Berufsfindungsjahr gemacht. Ein Jahr lang beim Wittekindshof [1].

**War Bad Oeynhausen für Ihren beruflichen Weg nötig?**
Das wäre auch ohne Bad Oeynhausen gegangen. Aber es war gut. Mein erstes Berufsziel dort war Maurer gewesen. Das wollte ich vorher schon. In Bad Oeynhausen merkte ich, dass das nicht mein Ding war. Tischlerei, also die Arbeit mit Holz, war mir doch lieber.

**Haben Sie dann sofort in einer Tischlerei gearbeitet oder erst noch mehr gelernt?**
Als ich nach Hamburg zurückkam, habe ich sofort richtig in einer Tischlerei als Helfer gearbeitet. Ich ging zu Fuß von meiner Wohngruppe in Eppendorf dorthin. Eine Erzieherin hatte mir die Arbeit vermittelt, ich weiß heute nicht mehr genau wie. Ich musste etwa Dreck wegmachen. Ich musste in die Eimer reinstampfen. Das fand ich sehr eklig. Heute kann ich darüber zwar lachen. Damals aber nicht. Die Firma war klein: vier Leute. Ich arbeitete dort 2 Jahre. Dann war ich 4 Monate arbeitslos. Danach arbeitete ich 14 Jahre lang in der WfbM[2] in Pinneberg.

1997 habe ich mich mit Hilfe meiner Unterstützerin beruflich verändert. Als erstes konnte ich ein Praktikum im Elsa-Brändström-Haus[3] machen. Das ist ein Tagungshaus in Hamburg. Durch die gute Unterstützung der Hamburger Arbeitsassistenz[4] konnte ich mich dort bewerben. Es hat geklappt und ich habe einen Vertrag bekommen. Ich habe im Hauswirtschaftsbereich gearbeitet und das Essen für die Gäste vorbereitet. Ich war etwa 7 Jahre lang da.

## „Ich bin froh, dass ich wieder arbeite“

Danach war ich wieder 2 Jahre arbeitslos. Seit 2007 putze ich nun bei der FAW[5] in Hamburg die Toiletten, Büroräume und Schulungsräume in verschiedenen Gebäuden.

**Was bekommen Sie dafür?**
Etwa 500 €. Die FAW selber ist mein Arbeitgeber. Weil das nicht reicht, bekomme ich auch noch etwas Geld über Hartz IV. Ich wohne alleine.

**Sind Sie zufrieden mit der Arbeit?**
Ja. – Naja, es geht. Eigentlich putze ich nicht gerne. Aber ich bin froh, dass ich wieder arbeite.

**Welche Unterstützung bekommen Sie bei der Arbeit?**
Ich bekomme Unterstützung von der Hamburger Arbeitsassistenz. Die Arbeitsassistenten besuchen mich auf der Arbeit. Wir reden über Probleme. Wir fanden zum Beispiel gemeinsam heraus, dass ich auf der Arbeit zu viel rede. Ich sabbel.

**Mussten Sie noch etwas für die Arbeit lernen?**
Nein, ich lerne durch das Arbeiten.

**Wie haben Sie die Arbeitsstelle gefunden?**
Da hat mir die Hamburger Arbeitsassistenz geholfen. Sie haben mit mir Anzeigen durchgelesen. Das hätte ich alleine nicht herausgefunden. Dafür bin ich zu doof. Mit zu doof meine ich: Ich weiß nicht, wie man das genau macht, diese Akquise, also die Suche nach Jobs in der Zeitung oder im Internet.

**Gibt es etwas, das Sie bei der Arbeit noch brauchen?**
Ich habe alle Hilfe die ich brauche. Wenn ich etwas brauche, kann ich mir die Hilfe holen. Bei Problemen kann ich jemanden von der Hamburger Arbeitsassistenz fragen.

## „Mein Persönliches Geld“

**Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Persönlichen Budget?**

Hans-Jürgen Behrens: „Das ist für mich ganz wichtig, dass ich jemanden gut kenne. Nur so kann ich ihm vertrauen."

Persönliches Geld ist das Gleiche wie Persönliches Budget. Aber der Begriff Persönliches Geld ist leichter für mich.

**Was bedeutet das Persönliche Geld für Sie?**

Für mich bedeutet es mehr Freiheit. Ein bisschen mehr Selbstständigkeit. Ich bezahle nun meinen Betreuer selber. Die Behörde überweist das Geld auf mein Konto. Ich suche mir dann einen Betreuer aus.

**Geben Sie das Geld Ihrem Betreuer direkt?**

Nein, bei mir läuft das über People First[6] in Kassel.

**Woher kennen Sie Ihren Betreuer?**

Ich habe meinen Betreuer bei People First in Kassel kennen gelernt. Ich konnte ihn als Fördermitglied des Vereins schon länger beobachten. Dadurch hatte ich Vertrauen zu ihm bekommen. Das ist für mich ganz wichtig, dass ich jemanden gut kenne. Nur so kann ich ihm vertrauen. Sonst könnte ich zum Beispiel auch mit Ihnen kein Interview machen.

**Konnten Sie den Betreuer früher nicht selbst aussuchen?**

Doch, das habe ICH schon immer gemacht. Wenn ich mit jemandem zusammenarbeite, muss ich vorher wissen, wie er arbeitet.

**Wo ist der Unterschied zu früher?**

Der Betreuer blieb der Gleiche. Vorher bekam er das Geld direkt von der Behörde. Heute bezahle ich ihn selber über mein Persönliches Geld. Ich kann ihn mir jetzt direkt aussuchen. Und entlassen, wenn mir etwa seine Nase nicht mehr passt. Natürlich kann auch er kündigen. Ich kann mir einen neuen Betreuer aussuchen. Ich überweise das Geld auf das Vereinskonto. Von dort bekommt er dann sein Geld. Vorher ging es zwar auch, aber so ist es besser. Jetzt weiß ich genau, wie viel Geld er bekommt. Vorher war das für mich unklar.

**Haben Sie einen Vertrag mit ihm gemacht?**

Ja, über den Verein.

**Wie sieht die Betreuung genau aus?**

Wir waren etwa schwimmen. Wir gehen zusammen einkaufen. Zum Beispiel brauche ich neue Schuhe. Und ich überlege wieder ein Handy zu kaufen. Dabei brauche ich Hilfe. Oder als unsere Internetseite nicht mehr ging, rief mein Betreuer mit mir da an, bis alles wieder funktionierte.

**Ist der Betrag jeden Monat gleich?**

Ja, der Betrag ist immer gleich. Einmal im Jahr gibt es eine Besprechung dazu. Dann bekomme ich das Geld jeden Monat auf mein Konto. Das Geld muss ich für jeden Monat ausgeben. Durch eine Rechnung wird alles nachgewiesen. Sonst muss ich es zurückzahlen.

## „Halb ist es Arbeit und halb ist es Freizeit"

**Was machen Sie in Ihrer Freizeit?**

Zum Beispiel sitze ich heute hier in Bremen mit Ihnen bei schönem Wetter draußen und führe dieses Interview. Manchmal sitze ich auch zu Hause und will lieber alleine sein. Dann erhole ich mich von der ganzen Woche und der Arbeit. Ich spiele und arbeite auch gerne mit dem Computer. Zum Beispiel surfe ich dann im Internet. Wenn ich am Computer arbeite, höre ich dazu Musik. Ich gehe auch gerne spazieren. Am Liebsten an der Elbe oder an der Alster. Manchmal bleibe ich stehen und schaue einfach

Hans-Jürgen Behrens: „Ein richtiger Urlaub ist aber ein großes Geldproblem."

nur auf das Wasser. Das ist schön. So kann ich gut abschalten.

**Machen Sie viel alleine?**

Mal alleine, mal mit Freunden, mal in der Gruppe. Manchmal sind die Anderen anstrengend. Einige wollen immer schlauer sein. Dann muss ich mich davon erholen. Ich suche noch Leute für eine neue Männergruppe von unserem Verein People First in Hamburg[7]. Bisher sind wir zu dritt, aber es sollen noch mehr werden. Da quatschen wir einfach. Wir gehen aber auch ins Kino oder Theater. Wir wollen noch mehr Männer dabei haben.

**Fahren Sie mal in Urlaub?**

Ja, aber das ist schon lange her. Ich war mal auf Rhodos. Dort hat es mir sehr gut gefallen. Ein richtiger Urlaub ist aber ein großes Geldproblem. Ich muss ja auch noch den Betreuer mit bezahlen. Ich möchte aber schon gerne mal wieder nach Rhodos. Mit People First bin ich auch schon viel verreist. Das ist oft eine Art Urlaubsreise. Mal nach Ungarn, mal nach Suhl zur Jahrestagung der BAG UB[8]. Und oft nach Kassel zum People First Büro.

**Wenn Sie für People First aktiv sind, ist das für Sie Arbeit oder Freizeit?**

Halb ist es Arbeit und halb ist es Freizeit. Von Beidem etwas.

**Seit wann sind Sie im Bundesvorstand von People First in Kassel aktiv?**

Seit ungefähr vier Jahren bin ich im Vorstand von People First Deutschland. Den Verein gibt es aber schon länger.

**Wann haben Sie das erste Mal von People First gehört.**

Etwa 2002, als ich im Elsa-Brändström-Haus gearbeitet habe. Da gab es eine Veranstaltung von der BAG UB. Ich sollte einfach mal mitkommen. Ich musste extra Urlaub nehmen. Das war irgendwo bei Berlin. Da habe ich das erste Mal von den Starken Engeln - also People First Hamburg - gehört. Ich habe eine kleine Broschüre mitgenommen. Und ich wurde bald Mitglied.

Durch Hamburg habe ich die Leute in Kassel kennen gelernt. Unsere Gruppe in Hamburg macht viel mit dem Büro in Kassel zusammen. Ein wenig anders ist das aber schon. Hier in Hamburg treffen wir uns im Vorstand etwa alle 2 Monate. In Kassel treffen wir uns als Vorstand nur ein oder zwei Mal pro Jahr. In Kassel gibt es richtige Angestellte. Die Arbeit dort wird meist über Projekte finanziert.

**Was machen Sie im Bundesvorstand genau?**

Wir sind 5 Leute im Bundesvorstand. Wenn wir uns treffen, sitzen wir den ganzen Tag zusammen und reden. Dabei planen wir zum Beispiel Seminare. Der Geschäftsführer muss seinen Bericht abgeben. Oder wir müssen ein neues Projekt planen. Also Werbung machen und Gelder besorgen. Es gibt Abstimmungen, wer im Vorstand und bei People First im Büro arbeitet. Wir müssen über den Vorstand reden. Wir telefonieren auch öfter. Wir fragen, wie es geht und helfen bei Problemen. Wir suchen dann immer eine gemeinsame Lösung.

**Was machen Sie bei People First Hamburg genau?**

Wir nennen uns „Die starken Engel". Wir machen ähnliches wie in Kassel. In Hamburg bin ich erster Vorsitzender. Es gibt noch vier andere Personen im Vorstand. Es gibt viel zu besprechen. Manchmal gibt es auch zu Hause Probleme. Dann reden wir darüber. Ich wollte auch schon mal austreten, aber das habe ich dann doch gelassen.

Mir macht die Arbeit wirklich Spaß. Wir haben eine Internetseite[7]. Wir haben ein Büro bei der Fachhochschule für Heilerziehung[9]. Dort bieten wir auch eine Sprechstunde an. Es kommen zwar nicht immer Leute, aber das ist nicht so schlimm. Es gibt ständig genug zu tun. Wir bezahlen Mitgliedsbeiträge und bekommen Fördergelder. Wir machen Freizeitangebote oder Tagungen. Es gibt eine Frauengruppe und eine Spiele-Gruppe. Es kommen ganz verschiedene Leute. Wir wollen noch mehr neue Mitglieder gewinnen. Wir müssen mehr Werbung machen. Aber man kann ja niemanden dazu zwingen. Es soll allen Spaß machen.

## Leichte Sprache – „zumindest ein bisschen“

**Was ist für Sie Leichte Sprache?**
Für mich heißt Leichte Sprache: Ich kann es besser verstehen. Ich kämpfe darum, dass Briefe von der Behörde in Leichter Sprache geschrieben sind.
**Woran kann man Leichte Sprache erkennen?**
Es gibt hier keine langen Sätze. Manchmal sind die Texte auch mit Bildern. Aber nicht immer. Manchmal sind sie auch einfach so ohne Bilder. Es gibt auch Regeln für Leichte Sprache[10]. Und es gibt verschiedene Zeichen für Leichte Sprache.
**Sind Abkürzungen für Leichte Sprache hilfreich?**
Nein. Ich verstehe zwar ein paar wie AOK. Aber besser ist es ohne Abkürzungen.
**Wer bestimmt, was Leichte Sprache ist?**
Das bestimmen behinderte Leute selbst. Ich kann nur für mich selbst reden. Manchmal lese ich auch schwere Sachen. Wenn ich es mehrmals lese, verstehe ich oft ein bisschen.
**Wie lernt man Leichte Sprache?**
Es gibt wohl Kurse bei Mensch Zuerst oder dem Büro für Leichte Sprache[11] in Bremen. Ich selber habe aber noch keinen Kurs gemacht.
**Gibt es Literatur in Leichter Sprache?**
Ja[12]! Mensch Zuerst in Kassel hat einige Bücher und Texte. Zum Beispiel ist das Wörterbuch für Leichte Sprache[13] sehr gut.
**Gibt es gute Internetseiten in Leichter Sprache?**
Ja, etwa die Seite von wibs[14]. Die kommt aus Österreich und dort geht es um Selbstbestimmung. Die Seite von People First Deutschland[6] ist auch sehr gut.
**People First ist nicht gerade einfache Sprache.**
Darum haben wir es ja auch geändert. Jetzt heißt es Mensch zuerst. Aber der Name People First bleibt trotzdem auch noch. Das ist international.
**Gibt es ein Recht auf Leichte Sprache, etwa bei einem Vortrag?**
Leider nicht, aber es gibt die Schilder „Halt! (Bitte) Leichte Sprache“.

Bei Vorträgen werden sie dann oft hochgehalten, wenn etwas nicht in Leichter Sprache ist. Das finden viele gut.
**Was wünschen Sie sich für die Zukunft?**
Ein Recht auf Leichte Sprache. Mehr Leichte Sprache überall. Auch auf Speisekarten und so.
**War unser Interview eigentlich in Leichter Sprache?**
Ja… zumindest ein bisschen.
**Vielen Dank!**

Bilder und Zeichen für Leichte Sprache

## FUSSNOTEN

Alle Internetadressen wurden am 10.04. 2009 abgerufen. Wenn bei Ihnen eine nicht mehr funktioniert, würden wir uns über eine Info freuen: leicht@azuw.de. Auf www.azuw.de/behrens.htm finden Sie so immer eine aktuelle Liste zum Anklicken.

1 Der Wittekindshof ist eine diakonisch Stiftung mit verschiedenen Standorten: www.wittekindshof.de

2 WfbM ist die Abkürzung für Werkstatt für behinderte Menschen. Die WfbM in Pinneberg: www.lebenshilfe-online.de/CMS_LW/index.php

3 Das Elsa-Brändström-Haus in Hamburg-Blankenese: www.elsa-braendstroem-haus.de

4 Die Hamburger Arbeitsassistenz ist ein Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung: www.hamburger-arbeitsassistenz.de

5 FAW ist die Abkürzung der Fortbildungsakademie der Wirtschaft: www.faw.de. Unter Standorte kommt man auf Hamburg - Barmbek.

6 Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V. ist ein Verein von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten: www.menschzuerst.de

7 People First Hamburg – Die starken Engel e.V.: www.peoplefirst-hamburg.com. Die angesprochene Männergruppe nennt sich „Die starken Bengel“.

8 Diese Fachtagung der BAG UB findet jährlich statt. www.bag-ub.de/veranstaltungen

9 Die Fachschule für Heilerziehung in Hamburg Alsterdorf: www.fsherz.de

10 Es gibt Regeln für Leichte Sprache wie die Europäischen Richtlinien für leichte Lesbarkeit: www.inclusion-europe.org/documents/101.pdf und die Regeln des Netzwerkes für Leichte Sprache www.leichtesprache.org/downloads/Regeln_Netzwerk_Leichte_Sprache.pdf

11 Das Büro für Leichte Sprache der Lebenshilfe Bremen übersetzt in Leichte Sprache: www.lebenshilfe-bremen.de/html/content.php?mainID=3&subID=23

12 Bei dem Netzwerk für Leichte Sprache gibt es eine Bücherliste: www.leichtesprache.org/downloads/Buecherliste_Netzwerk_Leichte_Sprache.pdf

13 Das Wörterbuch für Leichte Sprache kann man bei People First in Kassel bestellen: www.menschzuerst.de

14 Wibs ist eine Beratungsstelle für Menschen mit Lernschwierigkeiten aus Österreich: www.selbstbestimmt-leben.net/wibs

**Andreas Ehrich** ist Mitglied in der Redaktion der impulse.

**Kontakt und nähere Informationen**
Andreas Ehrich, Hamburger Str. 58
28205 Bremen; Tel.: 0176 / 78538273
E-Mail: leicht@azuw.de

LESERBRIEF

# Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben

**Erwiderung zu Scholdei-Klie, Impulse 4/2008, S. 45**

Von Dr. Peter Mozet, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Monika Scholdei-Klie kritisiert die Zurückhaltung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beim Persönlichen Budget für Werkstattleistungen. Man habe sich eine echte Wahlmöglichkeit zwischen ambulantem und stationärem System versprochen. Das solle so aussehen: Die Aufwendungen für die Beschäftigung eines behinderten Menschen in einer Werkstatt sollten diesem als Persönliches Budget ausgezahlt werden. „Diese könnten an ArbeitgeberInnen weitergereicht werden, die davon Lohn und die entsprechenden Sozialabgaben zahlen könnten; außerdem würde es vermutlich noch ausreichen, um eine personelle (inner- oder außerbetriebliche) Begleitung und Unterstützung zu finanzieren“, so Scholdei-Klie.

Aus dem Budget soll also in erster Linie der Arbeitslohn finanziert werden. Wo bleibt die Unterstützung? Kann sie von dem Rest überhaupt finanziert werden? Oder soll der behinderte Mensch nur in einem Betrieb sein dürfen, ohne dass er dort kompetent begleitet und unterstützt wird? Das widerspricht dem Grundgedanken der Unterstützten Beschäftigung. So erklärt sich die Zurückhaltung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Das Anliegen, mehr Beschäftigung für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist sinnvoll. Scholdei-Klie ist zuzustimmen, wenn sie die Beschreitung neuer Wege fordert. Das heißt aber auch: Wer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt will, muss in Arbeitsmarktkategorien denken. Es ist keine Lösung, behinderte Menschen für werkstattbedürftig zu erklären, um Geld verfügbar zu machen, mit dem sie dann außerhalb der Werkstatt beschäftigt werden.

Der neue Weg kann deshalb nur sein: Wenn Leistungen fehlen, sind sie zu schaffen. Das haben wir mit der Unterstützten Beschäftigung getan (§ 38a SGB IX). Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, auch wenn der Unterstützungsbedarf groß und die Leistungsfähigkeit gering ist. Über einen Minderleistungsausgleich, der über das heutige Niveau hinausgeht, wird derzeit im Rahmen der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe gesprochen. Eine solche Leistung wird auch solchen behinderten Menschen ein sozialversicherungpflichtiges Arbeitsverhältnis ermöglichen, bei denen wir uns das heute (ohne diese Leistung) nicht vorstellen können. Das ist der neue Weg, den wir gemeinsam beschreiten sollten.

BERUFSBILDUNG

# Feinwerk

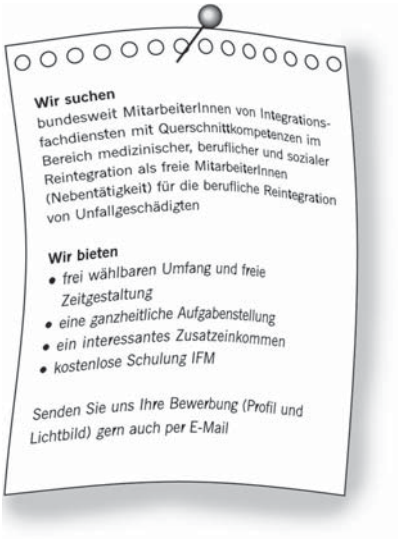
**Berufsbildung für Menschen mit schweren Behinderungen stößt auf großes Interesse**

„Ich war überwältigt von den Anfragen zu unserer Tagung im Februar. Aus der ganzen Republik kamen Anmeldungen. Wir mussten leider über 60 Personen eine Absage schicken,“ schildert Nadine Voss, Projektleiterin von Feinwerk ihre Eindrücke von der Fachtagung. Obwohl die Tagungs-Halle bis auf den letzten Stuhl besetzt war, herrschte bei den Vorträgen und der Vorführung des Films „Feinwerk“ eine konzentrierte Stille. Die Kommentare im Anschluss reichten von „Klasse“ über „Menschen mit schweren Behinderungen machen nicht nur im Projekt der Berufsbildung eine gute Arbeit“ bis zu „... da können wir eine ganze Menge von lernen.“

„Durch die Berufsbildung haben sich ganz neue Welten für Menschen mit schweren Behinderungen eröffnet“ berichtet Nadine Voss mit großer Begeisterung. „Menschen haben in Tagesstätten zum ersten Mal die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsbereiche gezielt kennenzulernen und berufliche Bildung individuell zugeschnitten zu intensivieren. Herr Schulz beispielsweise hatte großen Spaß an der Mitarbeit im Holzprojekt und hat seine Angst vor kleinen Maschinen verloren. Er ist ein stolzer Handwerker geworden, auch wenn die Lern-


## Wiedereingliederung initiieren, forcieren und optimieren

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




**Die klügsten Kürzungen in der Rehabilitation sind die Abkürzungen**

InReha
Kompetenznetzwerk für Reintegration

Havighorster Weg 8 a
21031 Hamburg
Tel. 0 40 · 7 20 04 08-0
Fax 0 40 · 7 20 04 08-8
E-mail info@inreha.net
Internet www.inreha.net

schritte über einen langen Zeitraum immer wiederholt werden."

Herr Schulz ist einer von 24 behinderten Mitarbeitern in der Tagesstätte Gaußstrasse von Leben mit Behinderung Hamburg. Dort wurde im Rahmen eines Modellprojektes mit Unterstützung von Aktion Mensch ein Verfahren entwickelt, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im Rahmen ihrer Tätigkeit in Tagesstätten eine zweijährige qualifizierende Maßnahme zu ermöglichen.

Arbeit stärkt das Selbstvertrauen und schafft Zufriedenheit. Deshalb setzt Leben mit Behinderung Hamburg sich in seinen Tagesstätten dafür ein, dass jeder Mensch unabhängig von Art und Schwere seiner Behinderung am Arbeitsleben teilhaben kann.

Tagesstätten, auch Tagesförderstätten oder Fördergruppen genannt, bieten Mitarbeitern mit schweren und mehrfachen Behinderungen die Möglichkeit zu lernen und Arbeiten zu gehen.

Nachschulische Bildung auch für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen sollte selbstverständlich sein!

Menschen, denen in der Regel eine Teilhabe im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen abgesprochen wird, können verschiedene Arbeitsbereiche ausprobieren, in Lernprozessen die eigene Qualifikation verbessern und Grundlagen für eine selbstbestimmte Wahl ihres Arbeitsplatzes legen.

Es wurden praxisnahe Materialien sowie standardisierte Arbeitsabläufe und ein Film über Feinwerk entwickelt. Durch die Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Heidelberg konnten die fertigen Materialien und Lehrpläne optimiert werden.

Für jeden Einzelnen wird ein individueller Lehrplan erstellt. Vordergründig sind hier Praktische Tätigkeiten, die geübt werden, feste Strukturen werden erlebt und individuell abgestimmte Qualifizierungen vermittelt. Angehörige werden über den Alltag und die Fortschritte regelmäßig informiert.

„Nach Abschluss der Berufsbildung wird gemeinsam überlegt, welcher Arbeitsplatz in Zukunft der Richtige ist", berichtet Nadine Voss. „Kommt ein Übergang in die Werkstatt für behinderte Menschen in Frage? Soll es eine Tagesstätte bleiben und mit welchem Arbeitsbereich? Gibt es andere Möglichkeiten? Welche Vorlieben und Fähigkeiten wurden entwickelt?"

Die Berufsbildung wird mit einer Urkunde und einem Werkstück abgeschlossen. Ein persönliches Begleitbuch und ein Materialkasten gehen auf die gemachten Erfahrungen ein. Sie dokumentieren das Gelernte und die besonderen Erlebnisse während der Berufsbildung.

Ein Arbeitsplatz in der Tagesstätte ist auf jeden Fall sicher, die vertraute Umgebung kann auf Wunsch aufrecht erhalten werden.

„Wir werden den Film Feinwerk auf Tagungen und Angehörigenabenden zeigen. Bei Interesse kann der Film für 10 Euro und das Handbuch für 3 Euro gekauft werden. Die Vorträge der Fachtagung sind auf der Internetseite www.leben-mit-behinderung-hamburg.de frei zugänglich. Die weitere Qualifizierung unserer Assistenzkräfte steht in der nächsten Zeit im Mittelpunkt. Unsere Experten stehen auch für Vorträge und Fortbildungen in anderen Einrichtungen zur Verfügung, " fasst Nadine Voss die Perspektive zusammen.

Fragen und Kontakt werden gerne unter Leben mit Behinderung Hamburg, Feinwerk, Südring 36, 22303 in Hamburg oder unter feinwerk@lmbhh.de aufgenommen.

Nachruf

# Norbert Rump

Nach längerer Krankheit starb Norbert Rump am 5. Mai 2009 im Alter von nur 34 Jahren.

Norbert hatte sich bereits in seinem Studium der Sozialpädagogik an der Universität Hildesheim intensiv mit dem Konzept der „Unterstützten Beschäftigung" auseinandergesetzt. Das passte zu seiner Grundeinstellung, sich mit hoher Integrität für die Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben einzusetzen.

Nach dem Studium war er seit 2001 bei der Hamburger Arbeitsassistenz tätig. Neben seiner engagierten Tätigkeit als Arbeitsassistent in der beruflichen Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten war er hier auch eingebunden in die Projektarbeit und Entwicklung von Methoden und Materialien. Die Projekte „bEO" und „Talente" tragen auch seine Handschrift. Norbert war ein Multitalent: Er war ein fachlich kompetenter Sozial- und Berufspädagoge, der in seiner Arbeit auch stets die sozialpolitischen Herausforderungen des Konzeptes der „Unterstützten Beschäftigung" erkannte. Darüber hinaus zeichnete Norbert eine uneitle – manchmal fast erstaunlich lässige – Kompetenz und Intelligenz für EDV-technische und grafische Problemlösungen. Zudem war er ein ausgesprochen guter Kommunikator und Teamarbeiter.

Der BAG UB war Norbert nicht nur als langjähriges Mitglied verbunden. Er hat auf den Jahrestagungen Workshops angeboten, in „impluse" (2004/ H 30; „Über den Einfluss der Freizeitgestaltung auf die berufliche Integration") nicht nur veröffentlicht: Seit 2007 war Norbert auch Mitglied der Redaktion der „impulse".

Norberts Tod trifft uns schmerzlich. Die „Unterstützte Beschäftigung" hat einen sehr integren und konstruktiven Vertreter verloren – viele KollegInnen von ihm verlieren auch einen Freund.

Norbert Rump während seiner Tätigkeit als Arbeitsassistent bei der Hamburger Arbeitsassistenz

# Persönliches Budget für berufliche Teilhabe

## Projektabschluss und Ergebnisse

Von Berit Blesinger

Im Juli 2008 beendete die BAG UB das **Aktion Mensch**-Projekt „Weiterentwicklung, Erprobung und Evaluation integrativer Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Chancen und Grenzen des Persönlichen Budgets“. (Im Folgenden abgekürzt: Integrative Arbeitsmöglichkeiten und Persönliches Budget) Das Projekt war im Oktober 2005 gestartet mit dem Ziel,

- innovative integrative Angebote zur beruflichen Teilhabe zu evaluieren sowie ihre Weiterentwicklung und bundesweite Verbreitung zu fördern,
- regionale integrative Angebotsstrukturen zur beruflichen Teilhabe durch Netzwerkbildung und –förderung zu unterstützen
  und
- dabei insbesondere die Frage zu beantworten, welche Möglichkeiten das Persönliche Budget aktuell in der Praxis bietet (und in der Zukunft bieten kann), damit leistungsberechtigte Personen dem Wunsch- und Wahlrecht entsprechend individuell geeignete integrative Unterstützungsangebote erhalten.

Die Ergebnisse des Projekts sind jetzt bei der BAG UB erhältlich. Sie umfassen insbesondere den Projektbericht „Persönliches Budget für berufliche Teilhabe“ sowie die „Handlungsansätze zur kooperativen Gestaltung integrativer beruflicher Teilhabeangebote“. Verfasserin beider Texte ist die Projektkoordinatorin Berit Blesinger. Für Fragen oder Rückmeldungen zu den Projektergebnissen können Sie sich gern in der Geschäftsstelle der BAG UB an sie wenden.

Die BAG UB bedankt sich bei der **Aktion Mensch**, die die Durchführung des Projekts ermöglicht hat.

### Projektdokumentation I

**Praxisbericht „Persönliches Budget für berufliche Teilhabe“**

Welche neuen Perspektiven bietet das Persönliche Budget für Personen, die einen Anspruch auf berufliche Teilhabeleistungen haben? Welche Vorteile bedeutet das Persönliche Budget für die Leistungsberechtigten in der Praxis, welche Praxisbeispiele liegen vor, und welche Umsetzungshemmnisse und Handlungserfordernisse lassen sich benennen?

Diese Fragestellungen lagen der Arbeit des Projekts „Integrative Arbeitsmöglichkeiten und Persönliches Budget“ der BAG UB zwischen Oktober 2005 und Juli 2008 zugrunde. Mit der umfangreichen Broschüre „Persönliches Budget für berufliche Teilhabe“ liegt nun ein Praxisbericht zur bisherigen Nutzung des Persönlichen Budgets für berufliche Teilhabeleistungen vor, der zugleich die zentralen Ergebnisse des abgeschlossenen Projekts dokumentiert. Der Praxisbericht zeigt anhand einer Übersicht insgesamt erhobener Budgets für Teilhabeleistungen auf, dass Persönliche Budgets zunehmend sowohl für Werkstattleistungen, insbesondere für den Berufsbildungsbereich, als auch für eine Vielzahl weiterer beruflicher Rehabilitations- und sonstiger Teilhabeleistungen ausgezahlt werden. Darüber hinaus werden insgesamt zehn Praxisbeispiele dokumentiert, die zeigen, wie das Persönliche Budget für berufliche Teilhabeleistungen in der Praxis angewandt (oder in einzelnen Fällen auch nicht angewandt) wird.

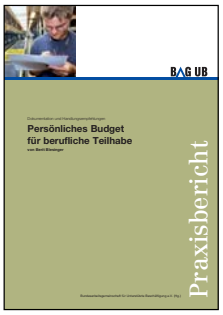
Die zentrale Aussage des Praxisberichts lautet: Das Persönliche Budget kann für viele Leistungsberechtigte im Bereich der beruflichen Teilhabe neue Handlungsspielräume eröffnen, die individuelle Auswahl beruflicher integrativer Unterstützungsangebote ermöglichen und somit das Recht auf Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung entscheidend stärken. Das Wunsch- und Wahlrecht wird mit dem Persönlichen Budget insbesondere dann deutlich gefördert, wenn leistungsberechtigte Personen integrative, wohnortnahe und ambulante Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen möchten, um für sich eine betriebliche Berufsvorbereitung, Qualifizierung oder dauerhafte betriebliche Beschäftigung zu realisieren.

Zugleich wird jedoch auch hervorgehoben, dass bei der Nutzung des Persönlichen Budgets nach wie vor eine Vielzahl ungelöster rechtlicher und fachlicher Fragestellungen und Probleme besteht. Diese schränken insbesondere für werkstattberechtigte Personen die Nutzung des Persönlichen Budgets stark ein. Der Praxisbericht thematisiert dabei insbesondere die Sozialversicherung werkstattberechtigter BudgetnehmerInnen und die Frage der formalen und fachlichen Anbindung externer Leistungsangebote an Werkstätten. Über die Frage der praktischen Budgetfähigkeit von Werkstattleistungen hinaus werden zentrale Fragestellungen wie die kostendeckende Finanzierung und Qualitätssicherung individueller Leistungsangebote, die Beratung und Unterstützung für BudgetnehmerInnen sowie die Möglichkeit der konsequenten individuellen Ausgestaltung von Leistungsansprüchen diskutiert.

Anschließend an die benannten Umsetzungshemmnisse werden zentrale Handlungserfordernisse aufgezeigt, die auf dem Weg zur umfassenden Nutzung des Persönlichen Budgets für berufliche Teilhabeleistungen zu beachten sind. Dabei wird erneut die Notwendigkeit verdeutlicht, den Grund-

gedanken bei den verschiedenen Beteiligten, insbesondere bei Leistungsträgern und Leistungserbringern weiter zu verbreiten. Das Persönliche Budget kann umfassende Impulse für das System der beruflichen Rehabilitation und Integration liefern – aber dazu ist es erforderlich, dass Leistungsansprüche tatsächlich individuell ausgestaltet und an die Person gebunden werden, so dass die Leistungsberechtigten durch das Persönliche Budget keine Nachteile, sondern wirkliche Vorteile zu erwarten haben. Darüber hinaus ist eine im vorhandenen regionalen Beratungsnetz verankerte, fachlich kompetente Budgetberatung und -unterstützung gezielt auszubauen und langfristig sicherzustellen. Wenn dergestalt die verschiedenen Beteiligten ihre Handlungsspielräume nutzen, kann das Persönliche Budget die Weiterentwicklung integrativer, vor allem betrieblich verankerter und vernetzter Angebotsstrukturen konsequenter als bisher fördern und eine selbstbestimmte Lebensgestaltung von Menschen mit Behinderung auch im Bereich der beruflichen Teilhabe deutlich voranbringen.

Der Praxisbericht umfasst 153 Seiten. Er kann bei der BAG UB für 10 € bestellt werden. Ein Auszug des Berichts steht kostenfrei auf der Webseite (www.bag-ub.de) zum Download und Ausdrucken bereit.




## Projektdokumentation II

### Handlungsansätze zur kooperativen Gestaltung integrativer beruflicher Teilhabeangebote

Ein zentraler Bestandteil des **Aktion Mensch**-Projekts „Integrative Arbeitsmöglichkeiten und Persönliches Budget“ der BAG UB war die Förderung regionaler integrativer Angebotsstrukturen. Ziel des Projekts war es an dieser Stelle, die Verbreitung und Weiterentwicklung innovativer Teilhabeangebote zu unterstützen und dabei regionale Netzwerke zu fördern, die flexible, bedarfsgerechte Angebotsstrukturen begünstigen. An den Projektstandorten Hamburg und Nürnberg/Erlangen wurden in diesem Zusammenhang u.a. gezielt Netzwerke mit dem Themenschwerpunkt Persönliches Budget initiiert, die den verschiedenen Beteiligten (Leistungsträgern, Leistungserbringern und Einrichtungen der Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung) die Gelegenheit zum Austausch über die praktische Umsetzung des Persönlichen Budgets in der Region gaben.

Mit den im Rahmen des Projekts erarbeiteten „Handlungsansätzen zur kooperativen Gestaltung integrativer beruflicher Teilhabeangebote“ liegt nun ein Diskussionsbeitrag vor, der die Erfordernisse einer konsequenten regionalen Vernetzung von Leistungsanbietern und Koordinierung von Teilhabeangeboten deutlich hervorhebt und damit die Projekterfahrungen in diesem Bereich auswertet. Der Beitrag fasst zunächst die Leitlinien integrativer Unterstützungsarbeit zusammen (personenzentriertes Vorgehen, Integration/Inklusion statt Aussonderung) und benennt damit zusammenhängende Qualitätskriterien integrativer Unterstützung (u.a. individuelle, ressourcenorientierte Hilfeplanung; Anpassung des Lernumfeldes, der Lerninhalte sowie der Lernmethoden an die lernende Person; fachlicher Austausch mit anderen Leistungsanbietern und Weiterentwicklung/ kundInnengerechte Flexibilisierung des Angebots; Gewährleistung barrierefreier Rahmenbedingungen inkl. leichter Sprache). Anschließend wird gezeigt, dass Leistungsanbieter die benannten Leitlinien und Qualitätskriterien integrativer Arbeit in der Praxis nur dann konsequent umsetzen können, wenn die Leistungsangebote gezielt miteinander vernetzt und tragfähige Kooperationsbeziehungen aufgebaut werden. Auf Leistungsanbieter integrativer Unterstützungsangebote kommt die Aufgabe zu, den kontinuierlichen Wandel der regionalen Angebotsstrukturen und Anbieterlandschaften aktiv und in Kooperation so zu gestalten, dass die Unterstützung behinderter Menschen zur umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe den individuellen Erfordernissen entsprechend flexibel, ggf. auch einrichtungsübergreifend gewährleistet werden kann. Dies erfordert die Einbindung der verschiedenen Anbieter integrativer Unterstützungsleistungen in ein lebendiges regionales Netzwerk – nur so kann der Wandel regionaler Angebotsstrukturen im Sinne der Leistungsberechtigten bedarfsgerecht gestaltet werden.

Abschließend wird anhand von drei bereits existierenden regionalen Kooperationsmodellen (Hamburg, Nürnberg/ Erlangen und Gießen) gezeigt, wie ein systematischer Zusammenschluss von Leistungsanbietern im Sinne einer verlässlichen und transparenten regionalen Kooperationsstruktur in der Praxis aussehen kann. Die Beispiele zeigen, dass die Weiterentwicklung und Verzahnung von Teilhabeangeboten im Rahmen tragfähiger Kooperationsstrukturen praktisch möglich und vielfältig umsetzbar ist – und zu einer lebendigen, kundInnenorientierten regionalen Angebotsstruktur führen kann, in dem die einzelnen Menschen mit Behinderung und ihre individuellen umfassenden Teilhabewünsche im Mittelpunkt stehen.

Die „Handlungsansätze zur kooperativen Gestaltung integrativer beruflicher Teilhabeangebote“ können auf der Webseite der BAG UB unter dem Menüpunkt „Publikationen“ heruntergeladen und ausgedruckt werden.

## Information und Qualifizierung von Budgetberatungsstellen zum Themenschwerpunkt Berufliche Teilhabe

### Start eines neuen Projekts der BAG UB

- Projektlaufzeit: Januar 2009 bis Dezember 2010
- Projektgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Projektleitung und –durchführung: Berit Blesinger

Die BAG UB hat im Januar 2009 mit einem zweijährigen Projekt begonnen, das Budgetberatungsstellen dabei unterstützen wird, detaillierte Beratung zum Persönlichen Budget für berufliche Teilhabe langfristig selbständig durchzuführen und auszubauen. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und in enger Kooperation mit dem **Kompetenzzentrum Persönliches Budget** des Paritätischen durchgeführt werden.

**Ausgangspunkt** des Projekts ist der hohe Beratungsbedarf von Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf berufliche Teilhabeleistungen haben, aber noch zu wenig über die Möglichkeiten wissen, die ihnen das Persönliche Budget bieten kann. Derzeit werden Beratungsangebote zum Thema Persönliches Budget stark ausgebaut; die Möglichkeiten der Beratungsstellen, gezielt zum Thema berufliche Teilhabeleistungen zu beraten, sind jedoch bislang nur sehr eingeschränkt vorhanden, da die praktische Umsetzung des Persönlichen Budgets im Bereich der beruflichen Teilhabe noch am Anfang steht und mit einer Vielzahl spezifischer fachlicher Fragestellungen verbunden ist.

## Ziel des Projekts ist es, eine fachlich kompetente, möglichst ergebnisoffene und personenzentrierte Beratung und Unterstützung zum Persönlichen Budget sicherzustellen.

An diesem Punkt setzt das Projekt der BAG UB an und bietet den Beratungsstellen fachliche Unterstützung beim Ausbau ihrer Beratungskompetenzen und der regionalen Vernetzung mit anderen relevanten AnsprechpartnerInnen an. Dies geschieht durch Informationsveranstaltungen und Fortbildungen für MultiplikatorInnen, die in Beratungsstellen zu den Themen Rehabilitation und berufliche Teilhabe informieren.

**Ziel des Projekts** ist es, gemeinsam mit den Beteiligten darauf hinzuarbeiten, dass bundesweit eine fachlich kompetente, möglichst ergebnisoffene und personenzentrierte Beratung und Unterstützung zum Persönlichen Budget für berufliche Teilhabeleistungen sichergestellt wird.

**Die Inhalte, Zeitumfang und Orte** der Informationen und Fortbildungen werden flexibel an die konkreten Bedarfe der Budgetberatungsstellen angepasst. Möglich sind z. B. regionale halbtägige Info-Veranstaltungen oder Seminare (4-5 Std.) oder auch Gespräche und Info-Veranstaltungen für einzelne Beratungsstellen (Umfang nach Bedarf). Die Veranstaltungen und Beratungsgespräche können beispielsweise stattfinden

… in Hamburg (Räume der BAG UB)
… im Rahmen von Regionalkonferenzen des Kompetenzzentrums
… als Fortbildung in Ihren Räumen (inhouse-Veranstaltung)
… oder (im Rahmen von Seminarreihen) in den Räumen anderer Fortbildungsanbieter.

Folgende **Themen und Fragestellungen** können **Bestandteile der Fortbildungen** und Informationsveranstaltungen für Beratungsstellen sein:

1. Welche individuellen beruflichen Teilhabechancen können mit dem Persönlichen Budget erreicht und verbessert werden?
   a. Kommt für die betreffende Person das Persönliche Budget in Frage (Lebenssituation, Leistungsanspruch)? Was wäre damit gewonnen?
   b. Müssen vorab noch Leistungsansprüche geklärt werden?
2. Sind Besonderheiten bei Budgets für WfbM-MitarbeiterInnen zu berücksichtigen?
3. Welche Unterstützung brauchen BudgetnehmerInnen bei der Suche nach geeigneten Leistungsanbietern?
4. Welche Erfahrungen und entsprechenden Modelle aus anderen Regionen könnten evtl. übernommen bzw. an regionale Erfordernisse angepasst werden?
   a. Welche Unterstützungsangebote zur beruflichen Teilhabe gibt es vor Ort, welche Anbieter könnte man anfragen zur Neuentwicklung von Angeboten?
   b. Welche Fachkonzepte bzw. fachlichen Kriterien für Unterstützungsangebote zur beruflichen Teilhabe existieren bereits? Welche dieser Konzepte sollten bei der Auswahl geeigneter Leistungsanbieter herangezogen werden, welche Konzepte können Leistungsanbietern bei der Erarbeitung neuer Unterstützungsangebote zur beruflichen Teilhabe als Grundlage dienen?
   c. Bestehen ggf. fachliche Standards, die beachtet werden müssen, um problemlose Übergänge zwischen verschiedenen Angeboten ggf. bei verschiedenen zuständigen Leistungsträgern zu sichern?
   d. Wie können BudgetnehmerInnen beraten und unterstützt werden, falls das Persönliche Budget bewilligt wird und/oder noch kein anderes Leistungsangebot vorhanden ist?
5. Wer sind die AnsprechpartneInnen bei den relevanten regionalen Leistungsträgern (Arbeitsagentur, Sozialhilfeträger, Unfallversicherung, Integrationsamt etc.)? Was ist beim Antragsverfahren zu beachten, auch abhängig von den einzelnen Leistungsträgern (insb. trägerübergreifendes PersB: Zuständigkeit der Leistungsträger etc.)?
6. Wo bestehen in der Region (ggf. auch überregional) Beratungskompetenzen für weiterführenden Beratungsbedarf, auch z.B. bei gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger, bei Integrations- und anderen Fachdiensten?

Über das Informations- und Fortbildungsangebot hinaus wird das Projekt einen **Beratungsleitfaden** für Budgetberatungsstellen zum Persönlichen Budget für berufliche Teilhabeleistungen erstellen, der Ende 2010 veröffentlicht werden wird.

**Beraten Sie Menschen mit Behinderung zum Persönlichen Budget und haben noch Fragen zur Umsetzung des Persönlichen Budgets im Bereich berufliche Teilhabe? Dann wenden Sie sich an unser Projekt – wir helfen Ihnen gern weiter und erstellen bei Bedarf ein passendes Informations- oder Fortbildungsangebot.**

**Berit Blesinger**
ist bei der BAG UB seit 2001 in verschiedenen Projekten tätig. Ihr derzeitiger Arbeitsschwerpunkt ist thematisch dem Bereich „Persönliches Budget für berufliche Teilhabe“ zuzuordnen.

**Kontakt und nähere Informationen**
Berit Blesinger
BAG UB, Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253123, Fax: 040 / 43253125
E-Mail: berit.blesinger@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

# Aktuelles zur Umsetzung Unterstützter Beschäftigung nach § 38a SGB IX

Von Jörg Bungart

Die Entwicklung der **gemeinsamen Empfehlungen** (vgl. § 38a SGB IX Abs. 6) unter dem „Dach" der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) geht voran. Die BAG UB hat insbesondere die langjährigen Praxiserfahrungen sowie die Qualitätskriterien des europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung (EUSE – European Union of Supported Employment) eingebracht.

Zur Frage der **Sozialversicherung** (SV): Nach aktueller Information wird die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Juli 2009 eine HEGA (Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung) zur Sozialversicherung bei UB herausgeben. Danach soll die Anmeldung SV sowohl bei Teilnehmenden mit Ausbildungs- als auch Übergangsgeld zukünftig durch die BA erfolgen. Die BA übernimmt in beiden Fällen direkt die Beitragszahlung. UB-Anbieter leisten zukünftig somit keine SV-Beiträge, wie bisher bei Teilnehmenden mit Ausbildungsgeld üblich, vor, so dass eine Erstattung der Beitragszahlung dann nicht mehr erforderlich sein wird.

Gesetzlicher Hintergrund nach Angaben der BA: Nach § 251 Abs. 1 SGB V, § 59 Abs. 1 S. 1 SGB XI und § 168 Abs. 1 Nr. 3b SGB VI hat der Rehabilitationsträger die Beiträge zur jeweiligen Sozialversicherung zu tragen. Derjenige, der die Beiträge zu tragen hat, hat diese auch zu zahlen gem. § 252 Abs. 1 S. 1 SGB V, § 60 Abs. 1 S. 1 SGB XI und § 173 SGB VI. Der Rehabilitationsträger ist gem. § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX die Bundesagentur für Arbeit.

**Ausschreibung**: Für 134 von insgesamt 180 Losen erteilte die BA mittlerweile den Zuschlag an die ausgewählten UB-Antragsteller. Bei 46 Losen ist das Verfahren noch offen (Nachprüfung), so dass sich der Start von UB dort ggf. verzögert. Davon werden in 22 Fällen neue Ausschreibungsverfahren aufgrund eines Urteils des Bundeskartellamtes durchgeführt. Bei dem Urteil geht es vor allem darum, Bewerbungen von WfbM als UB-Träger nicht indirekt durch die Beschreibung der Zielgruppe auszuschließen. Die Rügen der WfbM waren somit erfolgreich! Die restlichen 24 Verfahren liegen bei den zuständigen Oberlandesgerichten zur Klärung vor. Hier geht es v.a. um die Frage der Vergütung: Das so genannte Ausfallrisikos für die Bieter, d.h. es werden womöglich nicht alle Teilnehmermonate genutzt, soll maximal 15% betragen. Eine höhere Quote wird als nicht vergaberechtskonform bezeichnet! Eine neue Regelung steht noch aus; unabhängig davon, wäre sie nur für die „nachgeprüften" Lose gültig. Bei der nächsten Ausschreibung wäre dies jedoch bundesweit zu beachten.

Der BAG UB liegen Hinweise vor, dass die Vergabekriterien aus den Verdingungsunterlagen bundesweit nicht einheitlich angewendet wurden. Weiterhin ist zu hinterfragen, warum im Rahmen der Ausschreibung die Vorgabe eines Preiskorridors (interne Kalkulationen der BA liegen sowieso vor) und eine Tarifbindung zur Kalkulation der Personalkosten nicht genutzt wurden. Vergaberechtlich wäre dies möglich gewesen und hätte eher verhindern können, dass jetzt Angebote mit erheblichen Preisunterschieden den Zuschlag bekommen haben. Wie ist das zu begründen und warum ist UB trotz eines Personalschlüssels von 1:5 und der individuellen betrieblichen Qualifizierung deutlich kostengünstiger als der Berufsbildungsbereich einer WfbM (Gruppenangebot und Personalschlüssel von 1:6)? Die genannten Fragen verweisen auf die Notwendigkeit einer qualitativen Prüfung der Vergabepraxis und deren Auswirkungen auf die Zielsetzung von § 38a SGB IX. Die BAG UB steht zum Dialog bereit!

Im Zusammenhang mit § 38a SGB IX sei darauf verwiesen, dass die aktuellen Bedarfsmeldungen der Agenturen für Arbeit für die Maßnahme **DIA-AM** (Diagnose Arbeitsmarktfähigkeit nach § 33 Abs. 4 SGB IX) eher rückläufig sind. Dies ist insbesondere aufgrund des Starts der Maßnahmen UB nach § 38a SGB IX erstaunlich, da DIA-AM nicht zuletzt Hinweise für die Zuweisung in UB oder den Berufsbildungsbereich einer WfbM geben soll. Die BA will deshalb die Agenturen erneut bitten zu prüfen, in welchen Fällen DIA-AM erforderlich ist.

**Jörg Bungart** ist seit Anfang der 1990er Jahre in verschiedenen Modell- und Forschungsprojekten zur beruflichen und sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen tätig und seit 2001 Geschäftsführer der BAG UB

**Kontakt und nähere Informationen**
**Jörg Bungart**
BAG UB, Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253123, Fax: 040 / 43253125
E-Mail: joerg.bungart@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de