Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

04.2009
7,00 Euro
ISSN 1434-2715
www.bag-ub.de/impulse

Budget und Teilhabe am Arbeitsleben
Verschiedene Modelle zur Diskussion

Übergang Förderschule - Beruf
Neue Wege der Gestaltung

Schwerpunktthema
Weiterentwicklung der WfbM
und Tagesförderstätten

51

Liebe Leserinnen und Leser,

Claus Sasse

als im letzten Dezember dem Schriftsteller Uwe Timm der Heinrich-Böll-Preis der Stadt Köln verliehen wurde, sprach ein Kommentator im Bayerischen Rundfunk von „Gelebtem Leben“, das sich in seinem Werk widerspiegele.

„Gelebtes Leben“ ist eine Floskel, mit der wir versuchen, dem eigentlich Selbstverständlichen eine Aura des Besonderen zu verleihen. Sie drückt aus, dass wir unser eigenes Leben nicht so intensiv ausfüllen, wie wir uns das manchmal wünschen. Deshalb klingt in diesem Begriff die heimliche Bewunderung für jene an, die lieber das Abenteuer suchen, anstatt es sich nur vom Fernsehsessel aus anzusehen. Und es gibt nicht wenige Menschen mit einer Behinderung, die mit Lust Vertrautes verlassen um Neues zu entdecken und auch aus einem Scheitern noch Sinn ziehen können.

Um am Ende auch auf ein „Gelebtes Arbeitsleben“ zurückzublicken, ist eine Voraussetzung zunächst die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben. Hubert Hüppe, der neue Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, hat diese zu seinem Amtsantritt am 1. Januar 2010 als Menschenrecht bezeichnet. Sie zu fördern ist sein erklärtes Ziel und auch Leitidee der anstehenden Reform der Eingliederungshilfe, für die die Konferenz der Arbeits- und Sozialminister (ASMK) im November wohlklingende Empfehlungen verabschiedet hat. Darin wird die Umstellung auf eine personenzentrierte, sozialraumorientierte Hilfestruktur gefordert, was allerdings bei der von der Verwaltung gewünschten Kostenneutralität kein einfaches Kunststück werden wird. Werkstätten und Tagesförderstätten in Deutschland stehen bei der Umsetzung der propagierten Ziele vor enormen Herausforderungen, denn vor dem Hintergrund der UN-Konvention bedeutet die Perspektive inklusiver Arbeit eine umfassende und vollständige Veränderung ihrer bisherigen Strukturen. Welche Ansätze es dazu bereits jetzt schon gibt, behandeln wir in dieser Ausgabe:

Über die Auswirkungen einer Reform der Eingliederungshilfe aus Sicht der Leistungsträger hat sich Bernd Finke von der BAGüS Gedanken gemacht. Die Schwierigkeiten einer Verpreislichung der Werkstattleistungen im Kontext des Persönlichen Budgets beschreibt Clemens Kasper von der BAG:WfbM und ein konkretes Beispiel für die Entwicklung einer Berufsbildung im Bereich der Tagesförderstätten liefert Feinwerk aus Hamburg. Von Feinwerk kommen auch fast alle Bilder in dieser Ausgabe. Vielen Dank für die Erlaubnis zum Abdruck!

In einer Studie über Beschäftigungspräferenzen von Wiener WerkstattnutzerInnen kommt Oliver Koenig unter anderem zu dem Ergebnis, dass ein Veränderungswunsch mit dem Wissen um die bestehenden Möglichkeiten zusammenhängt. Diesem Zusammenhang fühlt sich die Redaktion besonders verpflichtet und wünscht Ihnen eine anregende Lektüre und viel Genuss beim Realisieren eigener Veränderungswünsche.

Feinwerk - Berufsbildung von Menschen mit schwerer Behinderung

SCHWERPUNKT
Weiterentwicklung der WfbM und Tagesförderstätten

6 **Feinwerk - Berufsbildung von Menschen mit schwerer Behinderung**
von Nadine Voss und Mathias Westecker

12 **Gleiches Recht für alle?**
von Sylvia Brinkmann

18 **Auswirkungen einer Eingliederungshilfe-Reform auf die WfbM und Tagesförderstätten**
von Bernd Finke

22 **Das WerkstattBudget**
von Clemens M. Kasper

28 **Individuelle Wege für unterschiedliche Menschen**
Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz
von Michael Zobeley

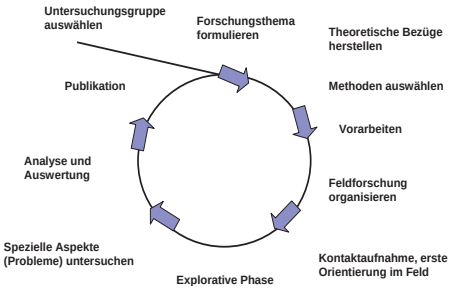
34 **Erst platzieren dann trainieren**
Das Modellprojekt InPUT
von Irmgard Plößl und Elke Stein

Autismus und Persönliches Budget

42

Übergang Förderschule - Beruf

54



Leichte Sprache

Seite 45
Beschäftigungsvorlieben von NutzerInnen Wiener Werkstätten

AUS DER PRAXIS

40 **Neue Wege in Jena**
mit dem Bundesmodellprojekt JobBudget
von Jens Ludwig und Sabine Weigelt

42 **Autismus und Persönliches Budget**
von Matthias Dalferth

WISSENSCHAFT

46 **Beschäftigungspräferenzen von NutzerInnen Wiener Werkstätten**
Ergebnisse einer quantitativen Studie
von Oliver Koenig

54 **Übergang Förderschule - Beruf**
Neue Wege der Gestaltung
von Manuela Heger und Désirée Laubenstein

BAG UB INTERN

60 **Der neue Vorstand der BAG UB stellt sich vor**

SERVICE

63 **Veranstaltungshinweise und Impressum**

Feinwerk – Berufsbildung von Menschen mit schwerer Behinderung

Von Nadine Voss und Mathias Westecker

Ausgangslage

Menschen mit schwerer Behinderung erhalten nach ihrer Schulzeit in der Regel keine Möglichkeit, im Berufsbildungsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen (im folgenden WfbM genannt) qualifiziert zu werden. Ihnen wird eine Bildungs- und Arbeitsfähigkeit abgesprochen. Dieser Personenkreis wird in fast allen Bundesländern dem Bereich der Tagesförderstätten, Fördergruppen oder Tagesstätten (im Folgenden Tages(förder)stätten genannt) zugeordnet.

Zielgruppe in Tages(förder)stätten sind Menschen mit geistiger Behinderung, besonderen Verhaltensweisen, starken Bewegungseinschränkungen oder mehrfacher Behinderung, oft verbunden mit Kommunikationsschwierigkeiten. Dieser Personenkreis hat nach Beendigung der Schulzeit aufgrund seines Hilfebedarfs keine bzw. noch keine Perspektive auf Beschäftigung in einer WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese behinderten Menschen leben in häuslichen Bezügen oder in stationären Wohngruppen.

Besonders für Menschen mit hohem Hilfebedarf, die auf umfassende Unterstützung angewiesen sind und in ihren Erlebnis- und Wahrnehmungsfähigkeiten eingeschränkt sind, ist ein zweites Milieu auch nach dem Schulbesuch von hoher Bedeutung, wirkt der Isolation entgegen und bietet die Chance weitere Kompetenzen zu entwickeln.[1]

Hierzu gehören die Teilhabe an Arbeit, Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und ergänzende Angebote wie z.B. Krankengymnastik, Ergotherapie oder Kommunikationsunterstützung. Genauso selbstverständlich gehören dazu Hilfen im Bereich der Pflege sowie bei der Einnahme von Getränken und Mahlzeiten.

Arbeit strukturiert den Tag und ist ein wichtiges Element, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und soziale Anerkennung zu erfahren. Die Entwicklung von sinnvollen Arbeitsangeboten, die Heranführung an Arbeit und die Vermittlung von beruflichen Bildungsinhalten sind bundesweit in den Einrichtungen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Es fehlt bisher noch ein abgestimmtes äußeres Gerüst, das durch eine Maßnahme der Berufsbildung gegeben werden könnte.

Leben mit Behinderung Hamburg hat seit mehr als 30 Jahren Beschäftigungs- und Förderangebote für Menschen mit schweren Behinderungen in Tages(förder)stätten entwickelt. Vor gut 10 Jahren hat Leben mit Behinderung Hamburg aufgrund eigener Erfahrungen und durch Besuche bei der Berliner Spastikerhilfe sowie die Konzeptentwicklung des Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V. erkannt, dass sinnvolle und zielgerichtete Tätigkeit für jeden Menschen einen sehr hohen Stellenwert hat. Der Träger hat schrittweise umgesetzt, dass heute über 200 Menschen mit schwerer Behinderung in den Tages(förder)stätten einen Arbeitsplatz erhalten.

Durch acht relativ kleine und dezentrale Tages(förder)stätten können, ebenso wie bei anderen Trägern, wohnortnahe und individuell zugeschnittene Angebote vorgehalten werden. Es gibt keine Mindestkriterien für die Aufnahme. Jeder wird aufgenommen, der nicht werkstattfähig ist. Die Einrichtungen haben eine Größe von 15-45 Plätzen, sie sind organisatorisch nicht an eine WfbM gebunden.

Berufsbildung bei Feinwerk: Papier schöpfen

Mit dieser klaren konzeptionellen Linie hat Leben mit Behinderung Hamburg große Erfolge in der Beteiligung behinderter Mitarbeiter im Arbeitsalltag und eine große Anerkennung bei den Angehörigen erreicht.

Das Projekt Berufsbildung Feinwerk

Aufgrund dieser Erfahrungen wurde im Rahmen eines Modellprojektes mit Unterstützung von „Aktion Mensch“ ein Verfahren entwickelt, Menschen mit hohem Hilfebedarf im Rahmen ihrer Tätigkeit in Tages(förder)stätten eine zweijährige qualifizierende Maßnahme zu ermöglichen. In diesem Verfahren können verschiedene Arbeitsbereiche und Tätigkeiten ausprobiert werden. In Lernprozessen wird die eigene Qualifikation verbessert und Grundlagen für eine selbstbestimmte Wahl des Arbeitsplatzes werden gelegt.

Der Mensch wird als eine ganzheitliche Persönlichkeit wahrgenommen: Sein Streben nach Autonomie, Selbstverwirklichung und nach sinnvollem Erleben ist unabhängig von einer Behinderung. In der Auseinandersetzung mit der Umwelt erreichen Menschen soziale Kontakte und Wertschätzung, die sie als Person bestätigen.

Bei der Berufsbildung Feinwerk lernen Menschen mit hohem Hilfebedarf, in kleinen Schritten ein Produkt herzustellen oder eine Dienstleistung zu verrichten. Sie lernen das Arbeitsleben kennen und erweitern ihre Kompetenzen. Ziel von Feinwerk ist eine Berufsbildung, die an strukturierte Tätigkeiten heranführt, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung. Gleichzeitig werden für Einzelne die Voraussetzungen für eine Aufnahme in den Berufsbildungsbereich oder für einen Arbeitsplatz in einer WfbM verbessert.

Durch die Berufsbildung entstehen Kontakte und Austausch in den jeweiligen Stadtteilen wie Kooperationen mit verschiedenen Institutionen, Schulen, Werkstätten und Ausbildungsbetrieben. In Projekten werden gemeinsame Fortbildungsangebote für behinderte Mitarbeiter einer Tages(förder)stätte und einer WfbM durchgeführt. Zur Zusammenarbeit gehören außerdem gegenseitige Hospitationen und der Austausch von Fachpersonal sowie Praktika von behinderten Mitarbeitern.

Konzept

Das Konzept der Berufsbildung Feinwerk ist am System der Berufsbildung der Werkstättenverordnung angelehnt und auf die Bedürfnisse von Menschen mit hohem Hilfebedarf zugeschnitten. Jeder Mensch mit Behinderung, der in einer Tages(förder)stätte von Leben mit Behinderung Hamburg aufgenommen wird und noch keine Maßnahme der Berufsbildung einer WfbM durchlaufen hat, erhält das Angebot einer Berufsbildung. Die Berufsbildung findet in den Arbeitsbereichen der jeweiligen Tages(förder)stätte statt. Darüber hinaus werden weitere Arbeitsbereiche projektbezogen angeboten.

In einem ausführlichen Gespräch mit Angehörigen und Lehrern werden zu Anfang der Berufsbildung die Wünsche und Fähigkeiten der behinderten Mitarbeiter aufgenommen. Die **Fähigkeitsanalyse** wird nach weiteren eigenen Beobachtungen in der Orientierungs- und Eingewöhnungsphase durchgeführt.

Schwerpunkt der Berufsbildung ist die praktische Ausbildung der behinderten Mitarbeiter anhand eines individuellen Lehrplanes. Der **Lehrplan** gestaltet die Grundlagen der Berufsbildung und zeigt die pädagogischen Leitideen, die Förderschwerpunkte und -bedarfe auf. Die Grundstruktur der Lehrpläne ist so angelegt, dass die Teilnehmer in folgenden Bereichen gefördert werden:

- lebenspraktischer Bereich
- Arbeitsbereich und Arbeitstätigkeiten
- Kommunikation
- soziale Fähigkeiten
- Entwicklung und Bildung

Berufsbildung bei Feinwerk: Holz schleifen

Die äußeren und behinderungsspezifischen Bedingungen haben Einfluss auf das Lernen, Verhalten und Handeln. Deswegen wird der Lehrplan auf folgende Aspekte ausgerichtet:

- Individualisierung
- Einbeziehung der persönlichen und äußeren Bedingungen
- Prinzip des Empowerment
- Strukturierung und Visualisierung
- Regelmäßige Erhebung, Verfahren der Dokumentation

In einem **Rahmenplan** werden die verschiedenen Aufgabengebiete von Feinwerk, wie z.B. soziale Kompetenzen, lebenspraktische Bereiche und Arbeitsbereiche beschrieben und strukturiert. Er enthält für jedes Aufgabengebiet Inhalte und Anforderungen.

Im **Berufsorientierungsplan** werden Lernziele vereinbart und der Lernprozess geplant. Der Berufsorientierungsplan erfolgt auf der Grundlage individueller Fähig- und Fertigkeiten. Die Umsetzung, die zeitliche Planung sowie die Art der Dokumentation werden ebenso wie die Überprüfung und Auswertung darin festgehalten. Der Berufsorientierungsplan ist eng an der Hilfeplanung orientiert und ersetzt diese für die Dauer der Berufsbildung.

Ein **Begleitbuch** wird während der Berufsbildung fortlaufend für die behinderten Menschen erstellt und enthält alle wichtigen Stationen und Erlebnisse der Berufsbildung. Es macht die Erfahrungen auch anhand von Fotos und Geschichten deutlich und spricht unterschiedliche Sinne an.

Der **Begleitkasten** enthält wichtige Dinge aus der Zeit der Berufsbildung und Teile der gefertigten Produkte wie z.B. ein Stück Wolle oder abgeschliffenes Holz, um die Erfahrungen auch sinnlich begreifen zu können. Das Begleitbuch und der Begleitkasten werden den behinderten Mitarbeitern nach Abschluss der Berufsbildung überreicht und können auch vom sozialen Umfeld für die Kommunikation über die Berufsbildung eingesetzt werden.

Über die konkrete Berufsbildung hinaus sollen die Lernerfolge der TeilnehmerInnen für alle Lebensbereiche nutzbar gemacht werden und zu selbstständigem Handeln beitragen. Inhalte und Grundlagen der Umsetzung sind so ausgerichtet, dass eine Prozessgestaltung und „aktives Lernen“ (Lilli Nielsen) ermöglicht wird. Kulturtechniken werden im Rahmen von **Einzelförderung** vermittelt.

Die Entwicklungen aus dem Berufsorientierungsplan werden nach der Auswertung und dem Ende der Berufsbildung Feinwerk mit der Hilfeplanung weiter geführt. Berufsbildung und Hilfeplanung sind als Qualitätsinstrumente aufeinander abgestimmt.

Die **Methoden**, die für die Berufsbildung angewandt werden orientieren sich an den Interessen und Fähigkeiten der behinderten Mitarbeiter. Diese Methoden spiegeln das individuelle Lernen innerhalb einer Arbeitsgruppe und innerhalb von Kleingruppen wieder. So geht es beispielsweise um die Schaffung geeigneter Lernvoraussetzungen, die Handlungsorientierung und Sensomotorik, Identifikation mit dem Lerngegenstand und den Kontakt zur Tätigkeit.

Nicht zuletzt geht es um ein freudvolles Lernen und die Lust am Lernen. Neugierde zu wecken steht im Mittelpunkt - „Spaß ist die beste Motivation“.

Die **Diagnostik** umfasst die wesentlichen lern- und entwicklungsfördernden bzw. -hemmenden Faktoren und wird mit einer Fähigkeitsanalyse ermittelt.

Der Lernprozess wird von Fachkräften intensiv gestaltet und beobachtet. Hierzu sind Methoden für Fachkräfte insbesondere die teilnehmende Beobachtung, die Einbeziehung von Vertretungs- und Bezugspersonen und die Befragung des behinderten Mitarbeiters.

In der Berufsbildung wird einerseits geplant „Was“ gelernt werden soll. Daneben ist das „Wie“ zu lernen und zu erfahren auch entscheidend. Spielerisch einen Zugang zu einem Material zu finden oder ein konkretes Interesse in den Arbeitsprozess einzubeziehen sind für den Lernerfolg entscheidend. Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen erfordert nach Prof. Lamers eine Bildung, bei der Bildungsprozesse durch „Bewegung, Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit der Umwelt“ geschehen. Diese Bewegungen und Betätigungsarten gelingen dann, wenn soziale Prozesse daran angeknüpft sind. Das gemeinsame Tätigsein wird als ein „interaktiver, sozio-struktureller und gesellschaftlicher Prozess“ verstanden.

Für die verschiedenen Bereiche der Berufsbildung wurden Formblätter für die **Dokumentation** entwickelt. Es wurde ein Aufnahmefragebogen entwickelt, um die Fertig- und Fähigkeiten abzufragen. Zusätzlich werden Aspekte aus der Biografie sowie besondere Stärken und Interessen festgehalten. Der Fragebogen ist in verschiedene Abfragebereiche unterteilt, so dass die pädagogischen Mitarbeiter gezielt Eltern, Angehörige, Lehrer und Therapeuten einzeln befragen können. Bei der Form der Abfrage in der ersten Phase von Feinwerk, der Orientierungsphase, geht es nicht um eine möglichst umfassende Dokumentation, sondern um das Anknüpfen und die Entwicklung von Arbeitsmöglichkeiten. Auf diese Fragestellung werden die Zielsetzungen, die Maßnahmen und die Dokumentation zugeschnitten.

Arbeitsbereiche kennenlernen und Neues ausprobieren

Die Arbeit strukturiert den Alltag einer Gruppe in einer Tages(förder)stätte neben den Mahlzeiten und den pflegerischen Aktivitäten. Der Vormittag ist in der Regel dem Arbeitsprozess gewidmet, das gemeinsame Tätigsein steht im Vordergrund. Produkte werden entwickelt, die in möglichst kleinteilige und einfache Arbeitsschritte aufgegliedert sind. Oberstes Ziel ist die umfassende Beteiligung einzelner behinderter Menschen an der Herstellung. Die Assistenzleistungen, die die Beteiligung der behinderten Mitarbeiter oft erst ermöglichen, sind sehr kreativ und vielseitig. Beteiligungen und Assistenzleistungen müssen immer wieder neu auf ihre Wirksamkeit geprüft werden.

Jeder behinderte Mitarbeiter hat die Möglichkeit, einen oder mehrere Arbeitsbereich/e kennenzulernen und zu erproben. Lehrpläne und Lerninhalte sind im Bereich der Arbeitsprozessqualifikation entwickelt worden, die sich direkt auf den Arbeitsprozess beziehen oder auf eine sinnvolle Tätigkeit hinführen.

Im Rahmen der Berufsbildung Feinwerk ist es das Ziel, einen Arbeitsablauf oder Teile hieraus zu erlernen. Der Arbeitsprozess ist in kleine und kleinste Arbeitsschritte und Teilschritte unterteilt. Für die Durchführung von Arbeitsschritten werden Arbeitspläne genutzt. Diese zeigen die einzelnen Schritte, die der Reihe nach erfolgen müssen, bis das Produkt fertig gestellt ist.

Grundlage für die Durchführung der Berufsbildung bilden die in der jeweils aufnehmenden Tages(förder)stätte bereits bestehenden Arbeitsbereiche. Bundesweit hat sich in vielen Tages(förder)stätten inzwischen eine breite Palette von Arbeitsangeboten für behinderte Menschen entwickelt. Unzählige gute Praxisbeispiele bieten Anregungen und lassen neue Arbeitsbereiche entstehen. Da mit den fest installierten Arbeitsangeboten unter Umständen nicht alle Interessen eines behinderten Menschen abgedeckt sind, werden diese durch zusätzliche Arbeitsprojekte ergänzt. So hat sich im Rahmen des Modellprojektes in der Tages(förder)stätte Gaußstraße gezeigt, dass die Durchführung eines Holzprojektes sowie eines Filzprojektes für die behinderten Mitarbeiter neue Impulse gesetzt hat. Das Trocken- und Nassfilzen wurde inzwischen als festes Arbeitsangebot im Bereich der Wollgruppe verankert.

Erlebniswelt erweitern

Die Berufsbildung Feinwerk ist ein nachschulisches Bildungsangebot. Neben dem Lernen im Produktionsbereich geht es um das Anknüpfen an schulisches Lernen. Im Bereich der Kulturtechniken, allgemeinen Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen wurden abgestimmte Lehrinhalte und Lernziele entwickelt.

Diese werden in Form von Einzelförderungen oder Gruppenarbeit umgesetzt.

Die Heterogenität im Bereich der Gruppenzusammensetzung und der Ausgestaltung der Arbeitsangebote ist für eine gelingende Weiterführung von Lernen und Entwicklung Voraussetzung. Die Erweiterung der eigenen Erfahrungswelt realisiert sich bei Menschen mit hohem Hilfebedarf häufig vor allem über das Erleben sowie über die verschiedenen Sinnesorgane.

„Alle können mitarbeiten“ heißt das leitende Ziel. Hierbei werden die individuellen Bedingungen berücksichtigt, die jeder behinderte Mitarbeiter mitbringt. Um mitarbeiten zu können, benötigen die behinderten Mitarbeiter entsprechende Hilfestellungen in Form von persönlicher Assistenz, Hilfsmitteln und manchmal auch sehr individuelle arbeitsunterstützende Geräte, die vor Ort entwickelt werden. Die Aspekte Arbeit und Bewegung werden hier verknüpft. Die arbeitsunterstützenden Geräte sind so konzipiert, dass eigene aktive Impulse und Bewegungsmöglichkeiten leicht umgesetzt werden können.

In der Vertiefungsphase von Feinwerk zwischen dem 18-24 Monat kann ein Praktikum/ eine Hospitation in einer anderen Tages(förder) stätte oder in einer Werkstatt erfolgen. Andere Arbeitsbereiche und Arbeitsgeräte werden dort ausprobiert, das Arbeiten in anderen Gruppen zeigt häufig neue Möglichkeiten auf. Menschen mit hohem Hilfebedarf erleben sich in neuen Zusammenhängen und können eigene Wahlmöglichkeiten ausweiten.

Abschluss der Berufsbildung

Zum Abschluss der Berufsbildung Feinwerk findet mit den behinderten Mitarbeitern und einem Unterstützerkreis ein Gespräch statt. Hier wird die weitere persönliche und berufliche Zukunft geplant. Vorbereitet wird dieses Abschlusstreffen von dem Bezugsbetreuer der Tages(förder)stätte. Unterstützer können Eltern, Angehörige, Mitarbeiter aus einer Wohngruppe oder Freunde/ehrenamtliche Mitarbeiter sein, die den behinderten Menschen gut kennen. Die Stärke von Unterstützerkreisen liegt darin, dass mehrere Menschen sich mit ihren unterschiedlichen Perspektiven in den Planungsprozess einbringen. Die Vielzahl von Erfahrungen, Kontakten und Ideen machen es möglich, mit dem behinderten Mitarbeiter eine selbstbestimmte und realistische Zukunftsperspektive zu entwickeln. Ziel ist es, einen selbst gewählten Arbeitsplatz oder eine feste Aufgabe in einer Arbeitsgruppe zu finden, die zufrieden stimmt und teilhaben lässt. Der Arbeitsplatz soll den eigenen Interessen entsprechen. Ein Verbleib in der Tages(förder)stätte wird auf Wunsch garantiert. Mit der Berufsbildung wird aber auch die Möglichkeit von einem Übergang in eine WfbM verbessert oder vorbereitet.

Der Abschluss der Berufsbildung wird in einem besonderen äußeren Rahmen wie einer kleinen Feier oder einer Ehrung gemeinsam gefeiert. Die behinderten Mitarbeiter erfahren Anerkennung über das selbst hergestellte Werkstück und die Teilnahmebescheinigung sowie das Begleitbuch, das sie mit nach Hause nehmen. Durch das Begleitbuch besteht eine gute Nachvollziehbarkeit der Erfahrungen und Lernhandlungen. Vor allem in der Interaktion mit dem sozialen Umfeld ist ein Anknüpfen an die gemachten Erfahrungen sinnvoll, da viele Menschen mit hohem Hilfebedarf häufig nur eingeschränkt kommunizieren.

Zusammenfassung und Ausblick

In der Praxis hat sich gezeigt, dass im Rahmen des Modellprojektes Feinwerk neue Chancen eröffnet wurden. Menschen mit hohem Hilfebedarf bauen Fähig- und Fertigkeiten aus und finden selbst gewählte Arbeitsbereiche.

Die behinderten Mitarbeiter gehen einen Weg zwischen Stabilität (feste Bezugsbetreuer oder feste Tages- und Wochenstrukturen) und Instabilität(beispielsweise neue Anforderungen oder andere Kontakte und neue Gruppenstrukturen). Entwicklung und Lernen kann nur entstehen, wenn es einen Wechsel zwischen Stabilität und Instabilität gibt. Feinwerk unterstützt die Menschen, kontinuierlich eine Balance zwischen Stabilität und Instabilität zu finden. So gilt es in der Praxis Neues auszuprobieren, Stärken und Erfahrungen sichtbar werden zu lassen sowie individuelle Unterstützungsbedarfe auszumachen.

Feinwerk ist kein abgeschlossener Prozess. Die Weiterentwicklung wird aktiv verfolgt. Der festgelegte äußere Rahmen in Form von Konzept, Lehrplan und Rahmenplan hat ein stabiles Gerüst erhalten. Dieses lässt aber Veränderungen und Erweiterungen zu. Das Angebot ist ein nachschulisches Bildungsangebot, welches in das regelhafte Arbeitsleben überleitet. Es schafft eine größtmögliche aktive Beteiligung am Arbeitsprozess sowie eine soziale und kulturelle Teilhabe. Für die behinderten Mitarbeiter sind oft kleine Schritte, Entwicklungen und Erfahrungen bedeutend, die die eigene Erlebniswelt erweitern.

Der Film Feinwerk

Der Film Feinwerk kann für 10 Euro und das Handbuch für 3 Euro erworben werden. Die Vorträge einer Fachtagung im Februar 2009 sind auf der Internetseite www.leben-mit-behinderung-hamburg.de frei zugänglich. Experten stehen auch für Vorträge und Fortbildungen zur Verfügung.

Kontakt:
Leben mit Behinderung Hamburg, Feinwerk
Südring 36, 22303 Hamburg
Tel. 040 / 86681159
Mail: feinwerk@lmbhh.de
Internet: www.leben-mit-behinderung-hamburg.de

Feinwerk schafft neue Qualität in den bestehenden Arbeitsgruppen von Tages(förder)stätten. Die Heranführung an neue Arbeitsschritte wird für alle behinderten Mitarbeiter verbessert. Ideen für neue Produkte bereichern die Arbeitsgruppen. Einzelne behinderte Mitarbeiter haben nach Abschluss des Modellprojektes ihren Arbeitsbereich erweitern können oder ihre Arbeitsgruppe gewechselt. Andere arbeiten auch nach Abschluss der Berufsbildung in ihrer vertrauten Gruppe, aber in erweiterten Arbeitsbereichen. Der Zuwachs an Flexibilität ist für alle Beteiligten ein Gewinn.

Durch die Berufsbildung haben sich innerhalb der Tages(förder)stätte neue Kontakte unter allen Mitarbeitern ergeben. Der Austausch ist intensiver und offener geworden. Die gemeinsamen Projekte tragen zum Gelingen und zur Motivation bei. Bei Leben mit Behinderung Hamburg wird das Konzept Feinwerk mit einer internen zweijährigen Schulung für pädagogische Mitarbeiter aller Tages(förder)stätten umgesetzt. Sie beinhaltet Qualifizierungen, in denen es um Grundlagen, methodisch-didaktische Elemente und um die praktische Umsetzung geht. Gleichzeitig wird die Schulung bundesweit weiteren Mitarbeitern und Leitungskräften aus Tages(förder)stätten anderer Träger angeboten. Das Schulungsprogramm kann auch praxisbegleitend übertragen werden und wird durch Fachkräfte vermittelt.

Ein Film über Feinwerk zeigt Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen, wie die Arbeit in Tages(förder)stätten und die Berufsbildung Feinwerk funktionieren. Der Film kann bei Leben mit Behinderung Hamburg für 10 € bestellt werden. Ein Booklet erklärt in wenigen Worten einer breiten Öffentlichkeit die Arbeit und Berufsbildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Die Erfahrungen aus dem Modellprojekt werden bundesweit auf Tagungen und Vorträgen der Öffentlichkeit vorgestellt.

Langfristige Ziele sind die Weiterentwicklung von qualitativen Angeboten der Berufsbildung für Menschen mit hohem Hilfebedarf und die Anerkennung der Angebote zur Berufsbildung durch die Leistungsträger. Durch die Schaffung von Netzwerken und gezielte Öffentlichkeitsarbeit wird das allgemeine Bild der Arbeits- und Bildungsmöglichkeiten von Menschen mit hohem Hilfebedarf erweitert.

Zu wünschen bleibt, dass Feinwerk alle, die mit diesem Personenkreis arbeiten, anregt und Mut macht, an einer Berufsbildung für Menschen mit schwerer Behinderung mitzuwirken. Alle Menschen lernen ein Leben lang, hiervon sollte keiner ausgeschlossen werden!

Nadine Voss
Sozialpädagogin, ist Leiterin von Feinwerk

Kontakt und nähere Informationen
Leben mit Behinderung Hamburg
Südring 36, 22303 Hamburg
Tel. 040 / 86681159
Mail: voss@lmbh.de
Internet: www.leben-mit-behinderung-hamburg.de

Mathias Westecker
MA, ist Bereichsleiter Unterstütztes Arbeiten bei Leben mit Behinderung Hamburg

Kontakt und nähere Informationen
Leben mit Behinderung Hamburg
Südring 36, 22303 Hamburg
Tel. 040 / 86681159
Mail: westecker@lmbh.de
Internet: www.leben-mit-behinderung-hamburg.de

FUSSNOTEN

1 Westecker, M.; (2005) Wir wollen im Arbeitsleben mehr als nur dabei sein. Vom Recht auf Arbeit in Tages(förder)stätten für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. S.1

LITERATURANGABEN

Boenisch, Jens; Daut, Volker (Hrsg.); Didaktik des Unterrichts mit Körperbehinderten Kindern, Stuttgart 2002

Doose, Stefan; „I want my dream! “ Persönliche Zukunftsplanung Netzwerk People First Deutschland e.V. Kassel 2004

Kistner, Hein; Arbeit und Bewegung, Düsseldorf 2005

Köckenberger, Helmut; Bewegtes Lernen, Lesen, schreiben, rechnen lernen mit dem ganzen Körper. Die „Chefstunde“, Basel 1997

Lamers, Wolfgang; Klauß, Theo (Hrsg.); ...alle Kinder alles lehren! –Aber wie?, Düsseldorf 2003

Leben mit Behinderung Hamburg; Tagesstätten Konzept, Hamburg 2003

Nielsen, Lilli; Greife und Du kannst begreifen, Ed. Bentheim, 1995

Westecker, Mathias; Wir wollen im Arbeitsleben mehr als nur dabei sein. Vom Recht auf Arbeit in Tages(förder)stätten für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. In; Bundesvereinigung Lebenshilfe: WfbM-Handbuch, 13. Ergänzungslieferung, Marburg 2005

Gleiches Recht für alle?

Zur Teilhabe an Bildung, Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit hohem und komplexem Unterstützungsbedarf

Von Sylvia Brinkmann

In der fach- und sozialpolitischen Diskussion zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung stehen zurzeit vor allem diejenigen Menschen im Zentrum der Aufmerksamkeit, für die eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommt. Darüber hinaus sind mittlerweile auch Bemühungen zu erkennen, Menschen mit Behinderung und dauerhaftem Unterstützungsbedarf Alternativen zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu erschließen.

Kaum im Blick hingegen sind Menschen mit hohem oder komplexem Unterstützungs-bedarf, denen eine Teilhabe am Arbeitsleben bislang nicht und noch nicht einmal im Rahmen der WfbM möglich ist, da sie als „nicht werkstattfähig“ eingestuft und dem Geltungsbereich des §136 Abs. 3 SGB IX zugeordnet werden.

Nach Auffassung des DW der EKD ist es dringend erforderlich, sich nunmehr auch verstärkt den Interessen und Bedarfen von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu widmen, da sie - im Widerspruch zu den Leitideen der modernen Behindertenpolitik und einer in den vergangenen Jahren eigentlich deutlich verbesserten Rechtslage - durch zunehmende Exklusionsrisiken bedroht sind. Wenden wir uns jedoch zunächst kurz der aktuellen Rechtslage und den bestehenden Rahmenbedingungen und Angebotsstrukturen zu.

Der Zugang zu Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderung und hohem oder komplexem Unterstützungsbedarf ist in § 136 SGB IX geregelt. Hier heißt es:

(1) Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne des Kapitels 5 des Teils 1 und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Sie hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und

2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst.

(2) Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

Berufsbildung bei Feinwerk

(3) Behinderte Menschen, die die Voraussetzung für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut werden, die der Werkstatt angegliedert sind.

Wesentliche Kernpunkte dieser gesetzlichen Regelungen bestehen darin,

- dass einerseits ein Rechtsanspruch auf Aufnahme in die WfbM unabhängig von Art und Schwere der Behinderung besteht, von dem jedoch ein bestimmter Personenkreis ausgeschlossen wird, da er Voraussetzungen („Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“) nicht erfüllt, für die jedoch keine verbindlichen Kriterien beschrieben und festgelegt sind,
- dass nur die Beschäftigten einer Werkstatt, die (aus Sicht des jeweiligen Fachausschusses) das Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen, einen „arbeitnehmerähnlichen Status“ und damit einen Werkstattlohn sowie eigene Sozialversicherungsleistungen erhalten,
- dass Personen, die der Regelung des Abs. 3 zugeordnet werden, keinen Werkstattlohn und keine Sozialversicherungsleistungen, sondern lediglich die sog. „Leistungen zur Teilhabe an der Gemeinschaft“ gemäß § 55 SGB IX erhalten.

Von zentraler Bedeutung ist dabei, dass Absatz 3 eine sogenannte „Kann-Vorschrift“ beschreibt und deshalb zu einer in den Bundesländern sehr heterogenen Angebotsstruktur führt. Es bestehen überwiegend folgende Organisationstypen:

- Förder- und Beschäftigungsbereiche sowie ggf. „Übergangsgruppen“ unter dem Dach der WfbM,
- Förderstätten oder Tagesförderstätten als eigenständige Einrichtungen mit oder ohne organisatorische Anbindung an eine WfbM,
- Fördergruppen in organisatorischer Anbindung an stationäre Wohneinrichtungen (räumlich und personell getrennt),
- Fördergruppen in stationären Einrichtungen (regelmäßige, tägliche Angebote) sowie
- Tagesstrukturierende Maßnahmen (unregelmäßig, stundenweise).

In der Regel werden diese Angebote durch Leistungen im Rahmen der „Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft“ finanziert (§ 55 SGB IX). Eine Ausnahme stellt das Land Nordrhein-Westfalen dar, wo prinzipiell allen Menschen mit Behinderung, die schulisch gefördert wurden, die Teilhabe am Arbeitsleben durch Beschäftigung in einer WfbM ermöglicht wird[1].

Die Festlegung weiterer Rahmenbedingungen erfolgt jeweils auf Landesebene, die Ausrichtung und Ausgestaltung der Förderstätten- und Gruppen obliegt häufig den jeweiligen Trägern bzw. Einrichtungen. Während manche den konzeptionellen Schwerpunkt auf „Arbeit“ legen, steht für andere die Förderung lebenspraktischer Fähigkeiten sowie die Entwicklung der Persönlichkeit im Vordergrund. Bundesweit allgemeingültige Qualitätsanforderungen und fachliche Standards existieren bislang nicht. Allerdings war man sich bisher vor dem Hintergrund des über viele Jahre in der Behindertenhilfe angestrebten und allgemein akzeptierten „Normalisierungsprinzips“

Berufsbildung bei Feinwerk

in den meisten Bundesländern weitgehend einig, dass Förderung und Beschäftigung möglichst im Rahmen eines „zweiten Milieus" erfolgen sollten. Leider wird dieser Standard jedoch nicht (mehr) in allen Ländern aufrecht erhalten.

Weiterhin ist auch vielfach (außer in NRW) nicht einmal eine Aufnahme in das Eingangsverfahren der WfbM obligatorisch, sondern es erfolgt häufig ein nahtloser Übergang von der Förderschule in die jeweils bestehenden Angebotsformen.

Ein Wunsch- und Wahlrecht, das (ggf. den gesetzlichen Vertreter/innen) die Möglichkeit bietet, zwischen verschiedenen Angebotsformen zu wählen, besteht in der Regel ebenfalls nicht.

Für die Erfassung des jeweiligen individuellen Unterstützungsbedarfs existieren bundesweit ebenfalls keine einheitlichen Instrumente oder Kriterien. Auch eine regelmäßige Überprüfung, ob bei einem Menschen der Übergang bspw. von einer Förderstätte oder einem Wohnheim in eine WfbM möglich wäre, ist nicht verbindlich vorgesehen.

Inklusion – eine Zielperspektive für alle?

Obwohl die Rechte von Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren umfänglich gestärkt wurden[2] ist festzustellen, dass zwischen dem politischen Anspruch einerseits und der Lebenswirklichkeit von Menschen mit Behinderung häufig eine große Lücke klafft, von der insbesondere Menschen mit hohem oder komplexem Unterstützungsbedarf betroffen sind.

So ist bspw. im Bereich des Wohnens zu beobachten, dass der aus ökonomischen Gründen forcierte und aus fachlicher Sicht prinzipiell begrüßenswerte Ausbau des ambulant betreuten Wohnens Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bisher fast vollständig ausgeschlossen und so zur Bildung von homogenen „Restgruppen" geführt hat, die in den stationären Einrichtungen zurückbleiben.

Im Bereich der beruflichen Teilhabeförderung ist – quasi analog zur oben beschriebenen Entwicklung – festzustellen, dass Menschen mit Behinderung und geringerem Unterstützungsbedarf intensiv darin unterstützt werden, mit Hilfe ambulanter Angebote eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen, während in mehreren Bundesländern Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf der Besuch einer externen Förder- oder Beschäftigungsstätte immer häufiger verwehrt wird.

Insbesondere sind hiervon Menschen betroffen, die in stationären Einrichtungen leben und die aus Sicht der Leistungsträger auf Dauer voraussichtlich keine Aufnahme in die WfbM erlangen. Mit der Begründung, dass es sich bei einer Betreuung in Förderstätten und stationären Wohneinrichtungen um Leistungen der „Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft" gem. § 55 SGB IX und um damit (scheinbar) identische Leistungen handele, werden die Träger stationärer Wohneinrichtungen immer häufiger aufgefordert, eigene Bereiche zur Durchführung sogenannter „tagesstrukturierender Angebote" zu entwickeln oder diese gar in den Wohngruppen durchzuführen.

Insbesondere ist zu problematisieren, dass in mehreren Bundesländern wieder verstärkt versucht wird, Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarf auf Einrichtungen mit einem Versorgungsvertrag nach SGB XI (Pflegeheime) zu verweisen bzw. Träger vermehrt aufgefordert werden, stationäre Einrichtun-

Berufsbildung bei Feinwerk

gen der Eingliederungshilfe in Pflegeheime umzuwandeln. In der Regel ist für Bewohnerinnen und Bewohner solcher Einrichtungen eine externe Beschäftigung, Betreuung und Förderung in einem zweiten Milieu nicht vorgesehen bzw. möglich. Stattdessen werden häufig nur stundenweise (v. a. therapeutische) Beschäftigungsangebote vorgehalten.

Da man sich anderenorts der Problematik einer solchen Situation bewusst zu sein scheint, werden nun (auch für jüngere) Menschen mit Behinderungen in zunehmendem Maß stationäre Pflegeeinrichtungen mit sogenannten „aufgesattelten Eingliederungshilfeleistungen" etabliert, die dann für interne Förder- und Beschäftigungsangebote (und um dem Anspruch auf ein „zweites Milieu" gerecht zu werden, ggf. sogar in getrennten Räumlichkeiten) Verwendung finden.

„Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf wird der Besuch einer externen Förder- oder Beschäftigungsstätte immer häufiger verwehrt."

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf brauchen mehr Unterstützung

Aufgrund der bestehenden Problemlagen ist es insbesondere vor dem Hintergrund der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die eine vollumfängliche gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen mit Behinderungen vorsieht dringend erforderlich, die seit vielen Jahren ohnehin punktuell immer wieder geführte Diskussion über gesetzliche Regelungen und Angebotsstrukturen neu aufzugreifen und das sozialanwaltschaftliche Engagement für diesen Personenkreis zu intensivieren.

Das Diakonische Werk der ev. Kirche in Deutschland (DW der EKD) wird sich deshalb dieses Themas im Jahr 2010 voraussichtlich im Rahmen seiner Projektarbeit, d.h. in Kooperation mit Menschen mit Behinderungen bzw. ihren Angehörigen, den diakonischen Landesverbänden, dem Bundesverband ev. Behindertenhilfe (BeB) und ggf. weiteren Experten annehmen. Auch der BeB hat beschlossen, die Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im Jahr 2010 zu seinem Schwerpunktthema zu machen. Unter Mitwirkung des Spitzenverbandes wurde im Jahr 2009 bereits eine „Resolution zum Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf" erarbeitet, die in Kürze in den politischen Raum eingespeist werden wird.

Aus diakonischer Sicht sind nach derzeitigem Erkenntnisstand für die Weiterentwicklung und Sicherung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit hohem oder komplexem Unterstützungsbedarf v.a. folgende Aspekte von Bedeutung bzw. einer vertieften Bearbeitung zuzuführen:

- Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen beschreibt in Artikel 27 das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und nimmt keine Differenzierung nach dem Umfang des Unterstützungsbedarfs vor. Demgegenüber steht in Deutschland mit dem § 136 Abs. 3 SGB IX eine Regelung, die Menschen aufgrund einer scheinbar nicht ausreichenden Leistungsfähigkeit („Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung") von der Teilhabe am Arbeitsleben sogar im Sonderarbeitssystem der Werkstätten für behinderte Menschen ausschließt.

Berufsbildung bei Feinwerk

Paragraph 136 SGB IX ist deshalb zu prüfen bzw. dahingehend zu ändern, dass die dort beschriebenen Zugangsbeschränkungen aufgehoben werden und (zumindest!) die WfbM zukünftig prinzipiell allen Menschen mit Behinderungen offen stehen. Die rechtlichen, personellen und sächlichen Rahmenbedingungen sowie die Konzeptionen der WfbM sind dabei entsprechend an die Bedarfskonstellationen von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf anzupassen.

- Das Wunsch- und Wahlrecht für Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben oder Gemeinschaftsleben muss für alle Menschen mit Behinderung unabhängig vom Unterstützungsbedarf gelten bzw. Umsetzung finden. Um den unterschiedlichen individuellen Bedarfskonstellationen gerecht zu werden, ist die Palette der Unterstützungsangebote entsprechend weiterzuentwickeln und zu flexibilisieren. Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass mit einer Durchlässigkeit der jeweiligen Angebote einem sich ggf. ändernden individuellem Bedarf Rechnung getragen werden kann.
- Vor dem Hintergrund des Artikel 27 der UN-Konvention besteht für alle beteiligten Akteure die Verpflichtung, auch für Menschen mit hohem und komplexem Unterstützungsbedarf verstärkt Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen. Dies erscheint möglicherweise vor allem aufgrund der zurzeit bestehenden Wirtschaftskrise als wenig erfolgversprechend oder gar unrealistisch. Andererseits beinhaltet gerade diese Krise die Chance zu einer Wertediskussion, bei der die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen wichtige Denkanstöße und Impulse bieten kann. Erste Erfahrungen entsprechender Modellprojekte belegen, dass eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes für alle Beteiligten eine Bereicherung darstellen kann.
- Bereits seit langer Zeit wird von verschiedenen Seiten die Entwicklung eines ICF[3]-basierten Bedarfsfeststellungsverfahren gefordert, das bundesweit einheitlichen Kriterien unterliegt. Diese Forderung wird seitens der Diakonie unterstützt. Hierbei sind jedoch unbedingt auch Instrumente zu entwickeln, die es ermöglichen, auch die Bedarfe, Vorstellungen und Wünsche von Menschen zu erfassen, die nicht über Verbalsprache verfügen.
- Es ist nach wie vor zu problematisieren, dass der Rechtsanspruch auf das Persönliche Budget für Menschen mit Lernschwierigkeiten ohne Budgetassistenz in der Regel nicht umzusetzen ist. Um das Persönliche Budget praxistauglich auszugestalten und auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

Berufsbildung bei Feinwerk

nutzbar zu machen, muss weiterhin mit Nachdruck die Finanzierung einer ggf. notwendigen Budgetassistenz eingefordert werden.

- Die Unterstützungsangebote im Bereich der beruflichen Teilhabe für Menschen mit hohem und komplexem Unterstützungsbedarf sind zukünftig auf eine einheitlichere und damit verbindliche und verlässliche Basis zu stellen. Hierfür sind bundesweit einheitliche Qualitätsanforderungen –und Standards zu entwickeln.

Den Rahmen für die weitere behindertenpolitische Diskussion werden in den nächsten Jahren voraussichtlich die Aktivitäten der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe“ sowie der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen darstellen. Um die weitere Entwicklung einer „Zweiklassen-Gesellschaft“ im Sinne von „ambulant für Fitte - stationär für den Rest“ zu verhindern und eine voll umfängliche gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf herzustellen und zu sichern, sind die Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung aufgefordert, sich in diesen Zusammenhängen intensiv und mit Nachdruck für die Belange dieser Menschen einzusetzen.

Sylvia Brinkmann
ist Referentin für das Arbeitsfeld Teilhabe am Arbeitsleben / berufliche Rehabilitation

Kontakt und nähere Informationen
Diakonisches Werk der EKD
Zentrum für Gesundheit, Rehabilitation und Pflege
Reichensteiner Weg 24, 14195 Berlin
Tel.: 030 / 830010
Mail: brinkmann@diakonie.de

FUSSNOTEN

1 Ausnahmen bestehen bei starker Selbst- und Fremdgefährdung.

2 Aufnahme des Benachteiligungsverbots ins Grundgesetz, das SGB IX, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzt und vor allem die im Jahr 2009 ratifizierte UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

3 Siehe www.dimdi.de: Die „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) dient als länder- und fachübergreifende einheitliche Sprache zur Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes, der Behinderung, der sozialen Beeinträchtigung und der relevanten Umgebungsfaktoren einer Person

LITERATUR

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Hrsg.), Beschlussprotokoll der 86. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder am 25./26. November 2009 in Berchtesgaden, 2.12.2009, www.stmas.bayern.de/wir/asmk2009/ergebnis-asmk2009.pdf

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. (Hrsg.) (2006): Schwere Behinderung – eine Aufgabe für die Gesellschaft! Teilhabe von Menschen mit schweren Behinderungen als Herausforderung für Praxis, Wissenschaft und Politik. Ein Reader mit Beiträgen vom Kongress der Lebenshilfe „Wir gehören dazu!“ am 22. bis 24. September 2005 in Magdeburg. Marburg: Lebenshilfe-Verlag

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. (Hrsg.)(2007): Tagesstruktur für Menschen mit sehr schwerer Behinderung, Marburg, Lebenshilfe-Verlag

Dederich, Markus u. Gruber, Katrin (Hrsg.)(2007), IMEW: Herausforderungen – Mit schwerer Behinderung leben, Kassel, Mabuse-Verlag

Kistner, Klaus (2008): Arbeit und Begegnung – Möglichkeiten zur Teilhabe von Menschen mit schwerer geistiger Behinderung am Arbeitsleben, in: IMPULSE, Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (Hrsg.), Hamburg, Nr. 46/47, 2 + 3 2008

Lebenshilfe Berlin (Hrsg.) (2005): Impulse 2005, Selbstbestimmung und Teilhabe für Menschen mit hohem Hilfebedarf – Schlagwort oder Lebensperspektive? Tagungsbericht des Fachtags der Lebenshilfe Berlin am 13. April 2005

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, http://www.bmas.de/portal/2888/property=pdf/uebereinkommen__ueber__die__rechte__behinderter__menschen.pdf

Auswirkungen einer Eingliederungshilfe-Reform auf die WfbM und Tagesförderstätten

Von Bernd Finke

Bereits seit vielen Jahren steht die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe auf der Agenda der Politik. So haben sich Bund und Länder im Vermittlungsverfahren zum Gesetz zur Einordnung des Sozialhilferechtes in das zwölfte Buch Sozialgesetzbuch im Dezember 2003 vereinbart, die Probleme der Kostenentwicklung in der Eingliederungshilfe in einer Länderarbeitsgruppe mit Bundesbeteiligung aufzuarbeiten und Lösungen zu entwickeln. Als gemeinsames Ziel wurde seinerzeit festgelegt, einerseits Menschen mit Behinderungen möglichst gleiche Lebensbedingungen und Chancen wie Menschen ohne Behinderungen zu sichern und andererseits durch eine Fortentwicklung der Versorgungsstrukturen und der Leistungsformen die prognostizierte Kostenentwicklung einzudämmen.

Die Notwendigkeit der Reformen wird verstärkt durch die seit Beginn dieses Jahres im Deutschen Recht unmittelbar geltende Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Sie hat bereits in der Kürze der Zeit wichtige Impulse gegeben, die Reformdebatte anzutreiben. Denn die Teilhabeorientierung des SGB IX ist im Eingliederungshilferecht des SGB XII und auch in den anderen maßgeblichen Gesetzbüchern des SGB noch nicht konsequent umgesetzt. Noch immer nehmen die Leistungsformen weitgehend Bezug auf das Leistungsangebot der Einrichtungsträger; eine personenzentrierte Gestaltung der notwendigen Leistungen steckt nach wie vor in den Kinderschuhen.

Die Umsetzung des Vorrangs ambulanter Versorgung vor stationären Leistungen zeigt im Bereich der Leistungen zum betreuten Wohnen erste Erfolge; bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben spielte dieser Grundsatz bisher eine eher untergeordnete Rolle.

Die Erwartungen an die neue Bundesregierung die Reformen endlich in Angriff zu nehmen, sind groß, wenn auch die verschiedenen Akteure sehr unterschiedliche Erwartungen daran haben.

Der mit Spannung erwartete Koalitionsvertrag enthält zu dieser Thematik leider keine konkreten Hinweise.

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) der Länder hat im November 2008 ein Diskussionspapier zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe beschlossen und im ersten Halbjahr 2009 mit allen Leistungsträgern, Verbänden und Organisationen einen intensiven Dialog hierüber durchgeführt. Die Ergebnisse sind eingeflossen in die Beschlussvorlagen zur Folgekonferenz (86. ASMK) im November 2009. Dort wurden Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe beschlossen. Die Bundesregierung wurde darin gebeten, zur Umsetzung der Eckpunkte den Entwurf eines Reformgesetzes zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe so rechtzeitig vorzulegen, dass dieses in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden kann.

Worum geht es bei der Reform der Eingliederungshilfe?

Es geht um:

- Stärkung von Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und Selbsthilfe,
- Personenzentrierung statt Orientierung der Leistungen an den Angeboten der jeweiligen Institutionen,
- individuelle Bedarfsorientierung und Leistungsgestaltung in einem durchlässigen und flexiblen Leistungssystem,
- qualifiziertes Teilhabemanagement,
- Wirkungskontrolle,
- Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Integration von behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Berufsbildung bei Feinwerk

Besonderer Reformbedarf im Werkstättenrecht

Das Werkstättenrecht ist im Vergleich zu anderen Leistungen der Eingliederungshilfe und den Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben und gemessen an dem Grundanliegen von Selbstbestimmung und Teilhabe stark reguliert und damit klassisch Institutionen bezogen, denn:

- Der Übergang Schule – Beruf stellt sich in der Regel als Einbahnstraße in die Werkstatt dar, in der dann mit hoher Wahrscheinlichkeit das gesamte Erwerbsleben verbracht wird. Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen viel zu selten.
- Alle für die Menschen mit Behinderungen gedachten Leistungen und Ver-günstigungen hängen strikt von der Zugehörigkeit zur Institution Werkstatt ab, können also z. B. im Rahmen eines persönlichen Budgets nicht von den Leistungsberechtigten selbst erschlossen und durch andere geeignete Leistungs-erbringer in gleicher Weise erbracht werden.
- Ein Wettbewerb über Leistungsqualität, Zielerreichung und über Preise findet nicht statt, da die Werkstätten mit ihrem Einzugsbereich und der Aufnahme-verpflichtung faktisch ein Angebotsmonopol haben.

Reformansätze

1. Zwischen Bund, Ländern, Leistungsträgern und Verbänden bestand in den Gesprächen breiter Konsens, dass eine bessere Berufswegeplanung erforderlich ist, die bereits frühzeitig in der Schule einsetzt. Hieran sind alle mit der späteren beruflichen Eingliederung möglicherweise befassten Akteure zu beteiligen. Auch sollten die Integrationsfachdienste verbindlich eingebunden sein.

2. Das Leistungsangebot für „werkstattbedürftige“[1] Menschen sollte durch eine Änderung der leistungsrechtlichen Vorschriften im SGB IX (§§ 39 ff) erweitert werden. Ansonsten können sie ihr Wunsch- und Wahlrecht nicht ausüben. Um dies zu erreichen müsste z. B. im SGB IX geregelt werden, dass auch andere Leistungsanbieter als anerkannte Werkstätten die in §§ 40, 41 SGB IX definierten Leistungen im Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich erbringen können. Natürlich wäre dann zu bestimmen, welche Leistungsbestandteile der Werkstattleistung andere Leistungsanbieter mindestens erbringen müssen und in welcher Qualität.

Dabei sollten die neuen Bestimmungen personenzentriert gestaltet sein, d. h., der Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für „werkstattbedürftige“ Menschen müsste an die berechtigte Person gebunden sein. Den Werkstätten käme weiterhin die zentrale Rolle zu, nämlich den bestehenden Rechtsanspruch behinderter Menschen, die eine Förderung und Beschäftigung in einer Werkstatt ausdrücklich wünschen, zu sichern. Dazu benötigen sie auch künftig besondere Rahmenbedingungen, wie steuerrechtliche Vergünstigungen oder die in § 140 SGB IX geregelte Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe.

Folgerichtig wäre es, dass „werkstattbedürftige“ Menschen, wenn sie Werkstattleistungen durch einen anderen Anbieter in Anspruch nehmen wollen, die gleichen sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche haben, wie Beschäftigte der Werkstätten.

3. Dieses erweiterte Leistungsangebot findet jedoch nach Auffassung der Sozialhilfeträger seine Grenzen, wenn ein behinderter Menschen ein tarifliches Arbeitsverhältnis abschließt und somit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergeht. In diesem Zusammenhang laut gewordene Forderungen, zur Verbesserung der Durchlässigkeit des Systems und zum Erhalt des besonderen

Berufsbildung bei Feinwerk

Versicherungsstatus muss die einmal festgestellte „Werkstattbedürftigkeit“ dauerhaft gelten – etwa durch ein weiteres Merkmal im Schwerbehindertenausweis – sind nicht sachgerecht.

4. Kommt zwischen einem Arbeitgeber und einem behinderten Menschen ein tarifliches Arbeitsverhältnis zustande und sind dafür öffentliche Leistungen zu seiner Stützung (z. B. persönliche Assistenz, Lohnkostenzuschüsse) erforderlich, müssen diese von den nach dem SGB IX zuständigen Leistungsträgern (Bundesagentur für Arbeit, Integrationsämter) bereitgestellt werden. Bund und Länder sind hier gefordert. Das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses darf nämlich nicht von der Kassenlage des zuständigen Leistungsträgers abhängen. Die vielfach geforderte Erweiterung der möglichen Leistungsträger um die Sozialhilfeträger ist nicht sinnvoll, weil dadurch weitere Schnittstellen geschaffen werden; noch größere Streitigkeiten wären dann vorprogrammiert.

5. Bei einer Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in dem aufgezeigten Sinne müsste geklärt werden, wie die frühzeitige Begleitung in der Schule und die Berufswegekonferenz mit der Tätigkeit des Fachausschusses verzahnt werden können und welche Aufgaben im Falle einer personenzentrierten Ausrichtung der Leistungen der Fachausschuss überhaupt noch wahrzunehmen hat.

6. Ebenso wäre die Aufgabenstellung des Eingangsverfahrens und zu überprüfen, denn die Frage, ob ein behinderter Mensch einen persönlichen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach einem neuen Leistungskatalog im SGB IX hat und ob die Werkstatt für ihn die richtige Einrichtung ist, wäre künftig vor einer Entscheidung über den Ort, an dem die Leistung erbracht wird, zu prüfen.

Schnittstelle Werkstätten und Tagesförderstätten

Von verschiedenen Verbänden wurde bei den Beratungen über das Diskussions-papier der 85. ASMK gefordert, dass für alle behinderten Menschen, die voraus-sichtlich werkstattbedürftig sind, Eingangsverfahren durchgeführt werden müssen. Ziel dieser Forderung ist es, dass erst nach einer Prüfung im Eingangsverfahren der Werkstatt im Einzelfall entschieden werden soll, ob ein schwerstbehinderter Mensch die Werkstattvoraussetzungen erfüllt, bevor er auf das Angebot einer Tagesförderstätte – in der Regel unter dem verlängerten Dach der Werkstatt - verwiesen wird. Denn es wird immer wieder vorgetragen, dass in Einzelfällen die Arbeitsagenturen vor Ort den Anspruch schwerstbehinderter Menschen auf eine Förderung in der Werkstatt nach Aktenlage ablehnen. Um ein solches vorzeitiges „Abschieben“ in die Tagesförderstätten zu verhindern, sollte im Eingangsverfahren anhand geeigneter und in der Praxis bewährter Methoden überprüft werden, ob ausreichende Förderpotenziale vorliegen, damit behinderte Menschen nach Durchlaufen des Berufsbildungsbereiches die Werkstattvoraussetzungen erfüllen.

Zur Beseitigung dieser Schnittstelle und zur Beendigung der Benachteiligung schwerstbehinderter Menschen haben Fach- und Wohlfahrtsverbände in den Beratungen mit Bund und Ländern gefordert, dass jeder behinderte Mensch einen Anspruch auf berufliche Förderung und Beschäftigung in einer Werkstatt haben muss. Dem ist zumindest dann zuzustimmen, wenn diese Menschen zuvor eine Schulbildung erhalten haben. Ein solcher Ansatz wird seit Jahren in Nordrhein-

Berufsbildung bei Feinwerk

Westfalen erfolgreich verfolgt.

Die Konvention der Vereinten Nationen bietet ein gutes rechtliches Fundament, das Thema erneut aufzugreifen und weiter zu bringen.

Persönliches Budget

Nach wie vor wird die Möglichkeit, Leistungen auch als persönliches Budget in Anspruch zu nehmen, nicht in dem erwarteten Umfang angenommen. Besonders die Zahlen bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen, die Werkstätten oder Tagesförderstätten besuchen, ist äußerst gering. Dies hat sicherlich vielfältige Gründe. Ein wesentlicher Grund liegt darin, dass es bis heute weder ein schlüssiges Konzept für die Differenzierung des ganzheitlichen Leistungsangebotes einer Werkstatt in Leistungsbestandteile und Module gibt, noch rechtlich abgesicherte, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zur Werkstatt.

Das mit Mitteln des Bundes geförderte Projekt WerkstattBudget[2] versucht Wege der Modularisierung der Leistungen und deren Verpreislichung aufzuzeigen. Daran wird die Erwartung geknüpft, dass im Falle positiven Verlaufs auch die Akzeptanz und das Interesse behinderter Menschen an persönlichen Budgets für Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben zunimmt.

Schlussbemerkungen

Mit den Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben würden das Wunsch- und Wahlrecht behinderter Menschen verbessert, aber auch Chancen für andere qualifizierte Leistungsanbieter eröffnet. Dies gilt sicherlich in besonderem Maße für die bereits in der Vergangenheit erfolgreich agierenden Organisationen für Arbeitsassistenz und Unterstützende Beschäftigung.

Auch versprechen sich die Sozialhilfeträger davon eine bessere Durchlässigkeit der Systeme und damit größere Erfolge beim Übergang behinderter Menschen aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Aus Sicht der Sozialhilfeträger geht es in der vor uns stehenden Diskussion und bei der Umsetzung der Vorschläge nicht um die Abschaffung oder Auflösung der Werkstätten. Es geht um die Weiterentwicklung der Leistungen für „werkstattbedürftige“ Menschen, um ihnen mehr Wahlmöglichkeiten und Alternativen zur Beschäftigung anzubieten und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Bernd Finke
ist Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe

Kontakt und nähere Informationen
BAGüS
48133 Münster
Tel.: 0251 / 591 6530, Fax: 0251 / 591 6539
Mail: bag@lwl.org
Internet: www.bagues.de

FUSSNOTEN

1 Der Begriff werkstattbedürftig ist in Anführungszeichen gesetzt, weil er auf die Institution Werkstatt bezogen ist. Bei einem neuen Verständnis müsste man ihn jedoch anders definieren, etwa als Personenkreis, der Anspruch auf die in § 39 SGB IX (neu) aufgezählten Leistungen hat.

2 Ausführliche Information hierzu s. Internetseite der BAG:WfbM, www.bagwfbm.de

Das WerkstattBudget

Manifestiertes Wunsch- und Wahlrecht für Werkstattbeschäftigte durch „Einkauf von Werkstattleistungen“

Von Clemens M. Kasper

Die Werkstattleistung zu zergliedern in ihre Bestandteile und über ein Persönliches Budget einkaufsfähig zu gestalten galt lange als eine Quadratur des Kreises. Die BAG:WfbM hat sich im Projekt WerkstattBudget mit vier Partnern dieser Herausforderung gestellt. Es wurden Möglichkeiten ausgeschöpft und Grenzen ausgelotet. Herausgekommen ist dabei aus der runden Sache Werkstattleistung kein Quadrat, sondern eher ein unregelmäßiges Viereck mit runden Ecken. Der Erkenntnisgewinn aus den Ergebnissen wird nicht nur Werkstattbeschäftigten den Weg zum Persönlichen Budget ermöglichen und Leistungserbringern ein handelbares Instrumentarium zur Verfügung stellen, er hat auch das Potenzial initiativ die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe voranzubringen.

Voraussetzungen: Persönliches Budget und die einheitliche Werkstattleistung

Dass die Werkstatt**leistung** „budgetfähig“ ist, gilt - seit es das Persönliche Budget gibt - als unbestritten. Das heißt, die leistungsberechtigten behinderten Menschen (LB) können sich die Leistung nach § 39 ff. SGB IX ebenso über ein Persönliches Budget einkaufen wie z.B. die Hilfe zur Pflege, Gebärdendolmetscher, Rehabilitationssport oder andere Leistungen. Beim trägerübergreifenden Persönlichen Budget kaufen sich die LB z.B. „Betreutes Wohnen“, Pflegeleistungen/ häusliche Krankenpflege und Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt ein. Dabei wird deutlich, dass sich im Bereich Wohnen oder Pflege je nach Bedarf (und Rechtsanspruch) Leistungen isoliert bzw. „aufsummiert“ darstellen lassen. Bei der Werkstattleistung ist eine solche Zergliederung aufgrund des von Rechtswegen angelegten Konzepts jedoch schwierig. Jüngste Urteile haben die Werkstattleistung noch einmal als „einheitliche Leistung“ definiert[1], sie ist keine durch Assistenz begleitete und ermöglichte Arbeitsleistung, sondern als ganze eine Maßnahme der Rehabilitation[2]. Gleichwohl sind **Intensitätsgrade der Leistungserbringung** möglich und dem Leistungserbringer Werkstatt sogar vorgeschrieben, um der Personorientierung und der individuellen Förderung der LB gerecht zu werden: in einem mindestens jährlich zu erstellenden und fortzuschreibenden Eingliederungsplan ist die Werkstatt gehalten, den individuellen Bedarf zu erheben und mit individuell angepassten Maßnahmen entsprechend der „individuellen Eignungen und Neigungen“ darauf zu reagieren[3]. Während es daher den Leistungsträgern in der Regel nur möglich ist, im Rahmen des **Wunsch- und Wahlrechts** nach den §§ 9 aus SGB IX und SGB XII, den **berechtigen Wünschen** zu entsprechen, wenn sie als angemessen bewertet wurden, also der Bedarf gedeckt wird und keine unverhältnismäßigen Mehrkosten entstehen (spezielle **Bedürfnisse** werden nur in besonderen Fällen berücksichtigt), ist der Leistungserbringer Werkstatt seit je her gehalten, die „**persönlichen Interessen, Bedürfnisse** und Fähigkeiten“ zu ermitteln und in angepassten, personorientierten Maßnahmen darauf und auf seine Eignung und Neigung zu reagieren. Das schließt auch Maßnahmen ein, die Berufsbildungsabschlüsse i.S. § 48 a und b BBiG und § 42 c und d der Handwerksordnung ermöglichen, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gestalten.

Behinderte Menschen in Werkstätten haben mithin gegenüber dem Leistungserbringer den Anspruch auf Erbringung einer umfassenden und höchst individuellen bedarfsdeckenden Leistung. Sie wird im Eingliederungsplan dokumentiert, der die Grundlage für weitere Maßnahmen ist. Bei der Gestaltung des Eingliederungsplanes sind die Werkstattbeschäftigten stets zu hören und einzubeziehen.

Warum eigentlich Persönliches Budget bei der Werkstattleistung?

Bei der Inanspruchnahme einer Leistung durch ein Persönliches Budget kann sich aufgrund der Rechtslage an deren Qualität und Quantität grundsätzlich nichts ändern. Selbst die Rede von „modularisierter Werkstattleis-

tung“ verbietet sich insofern, als sie suggeriert, dass einzelne Leistungen isoliert und „abgewählt“ werden könnten oder nicht erbracht zu werden bräuchten. Die Konsequenz wäre, dass die Werkstattleistung eben keine Werkstattleistung mehr wäre, sondern eine Leistung nach dem SGB II oder SGB III, bei der Werkstattbeschäftigte ihren sozialversicherungsrechtlichen Status und den des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses verlieren, aber auch, dass LB „fehlende“ Leistungen einklagen könnten. Um diese Konsequenz zu vermeiden und dennoch den Werkstattbeschäftigten die Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt mit einer im Rahmen des Gesetzes möglichen Gestaltungsmöglichkeit – also dem Persönlichen Budget – zu eröffnen, hat die BAG:WfbM das Projekt WerkstattBudget aufgelegt. Das Projekt ist Teil des Programms zur Strukturverstärkung und Verbreitung Persönlicher Budgets, das vom BMAS aus Mitteln der Ausgleichsfonds finanziert wird.

Das Mix der Projektteilnehmer

Um zielführend zu arbeiten, ist die Wahl der in das Projekt eingebundenen Partner entscheidend gewesen. WerkstattBudget wird bei zwei Werkstattträgern (Stift Tilbeck und Josefsheim Bigge) im Zuständigkeitsbereich eines Kostenträgers (LWL) entwickelt, die beide nicht nur auf eine lange, erfolgreiche Tradition, verbunden mit innovativem Entwicklungspotenzial blicken können; in gleicher Trägerschaft befinden sich neben den Werkstätten auch andere Einrichtungen des Gesundheitswesens, der Rehabilitation und Eingliederungshilfe – darunter u.a. ein Berufsbildungswerk mit modularer Ausbildungsstruktur. Die eingebrachten juristischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnisse der Geschäftsführungen (unterstützt durch Leitungen aus Werkstatt, Controlling/Finanzen und eines Rehareferenten des Trägers) sind nahezu notwendige Voraussetzungen, um eine Leistung, die als institutionelle konzipiert wurde, in eine überwiegend individualrechtliche „umzuwandeln“. Als unverzichtbar betrachtete es die Projektnehmerin, einen Leistungsträger einzubinden. Dieser steht nicht nur für die Finanzierung, sondern ebenso für die Garantie und die Gewährung der bedarfsgerechten Leistungen, die der Werkstattleistung in Qualität und Preis gleichkommen sollen bzw. müssen. Unterstützt wird die Entwicklung durch einen Wirtschaftsprüfer, der aus intimer Kenntnis der Thematik den schwierigen Prozess der Preisfindung kenntnisreich flankiert. An jedem Standort wurde eine projektverantwortliche Mitarbeiterin eingesetzt.

Notwendige Setzungen und Prämissen wurden und werden mit dem BMAS abgestimmt und in einem Beirat zugleich der Kompetenz des Paritätischen Kompetenzzentrums Persönliches Budget, wie auch dem Bundesvorstand der Lebenshilfe, die von ihrer Tradition her sowohl Einrichtungsinteressen wie auch Belange Einzelner vertritt, vorgelegt. Die Teilnahme der BAGüS soll perspektivisch die bundesweite Verwendung prüfen.

Welche Leistungen können im WerkstattBudget gekauft werden?

Nach dem bisher Ausgeführten war zunächst eine Begriffsklärung notwendig. Vom Werkstattkonzept her legt es sich nicht nahe, von „Modularisierung“ zu sprechen (s.o). Es ist auch klar, dass die Werkstattleistung nicht analog der Leistungen der Pflege atomisiert werden können: jede Leistung ist im Gesamtkonzept der Rehabilitation zu sehen. Erster Schritt war daher die Festlegung, was im Projekt unter „Leistungen“ der Werkstatt verstanden wird. Hierfür bilden ausschließlich die einschlägigen Gesetze und Verordnungstexte Grundlagen (z. B. § 136 Abs. 1 und WVO), die die Leistungen der Werkstatt definieren.

Danach werden sieben Leistungen beschrieben, die im Grunde genommen überall einheitlich gebildet werden können sollten.

Leistung 1: Berufliche Qualifizierung
Diese Leistung umfasst als Module a) das Eingangsverfahren und b) den Berufsbildungsbereich.

Auf diese Leistung kann im Rahmen der Budgetzielvereinbarung die Arbeitsverwaltung „Vormaßnahmen“ anrechnen, die Werkstattbeschäftigte ggf. bereits durchlaufen haben. Diese können das Zugriffsvolumen des Budgetnehmers auf die Module Eingangsverfahren (z. B. bei DIA-AM) oder Berufsbildungsbereich (z. B. bei der Unterstützten Beschäftigung) entsprechend mindern.

Leistung 2: Angemessene Beschäftigung nach der Berufsbildungsmaßnahme
Leistung 2 umfasst die Maßnahmen, die die Werkstatt erbringt, damit Werkstattbeschäftigte auf einem Arbeitsplatz im Arbeitsbereich der Werkstatt tätig sein können.

Leistung 1 und 2 begründen jeweils den Status als Werkstattbeschäftigte, Leistung 2 insbesondere das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis. Daher sind diese Leistungen „Pflichtleistungen“, die BudgetnehmerInnen buchen müssen und nicht abwählen können. Nur durch sie kann der gesetzliche Anspruch auf Leistungen nach § 41 SGB IX erfüllt werden. Leistung 2 muss bereits im Ansatz grundsätzlich alle vorgeschriebenen Maßnahmen der Werkstatt erhalten.

Alle weiteren Leistungen sind additiv zu Leistung 1 bzw. Leistung 2 zu buchen und vertiefen das Angebot nach Bedarf, Eignung, Neigung und den Wünschen der Beschäftigten.

Leistung 3: Berufliche Bildung im Arbeitsbereich (arbeitsplatzbezogene Bildungsmaßnahmen)
Leistung 3 enthält spezielle Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen, die von Werkstattbeschäftigten für den Einsatz an ihrem oder einem anderen Arbeitsplatz in der Werkstatt benötigt werden. Somit beschreibt die Leistung 3 die besondere berufliche Förderung und den Erwerb spezifischer, arbeits-

Berufsbildung bei Feinwerk

situationsbezogener oder berufsqualifizierender Kompetenzen nach dem Wunsch der BudgetnehmerIn. Sie stellen einen höheren und inhaltlich tieferen Kompetenzerwerb gegenüber Leistung 2 dar.

Leistung 4: Weiterentwicklung der Persönlichkeit (Bildungsmaßnahmen losgelöst vom Arbeitsplatz)

Leistung 4 enthält Leistungen, in der Beschäftigte weitere persönliche Fähigkeiten erwerben können. Es sind Maßnahmen, die unabhängig von der Arbeitssituation die Lebens- und Handlungsmöglichkeiten eines Werkstattbeschäftigten verbessern. Die Werkstatt bietet hierzu gezielte Maßnahmen an, die dann einzeln gebucht werden können. Vorstellbar ist ein System vergleichbar mit dem Kurssystem einer Volkshochschule. Hier ist jeweils zu prüfen, ob dieser Bedarf nicht als Leistung zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu erbringen ist, also nicht im Rahmen der Werkstattleistung.

Leistung 5: Besondere Betreuung

Leistung 5 umfasst besondere Betreuungsmaßnahmen, die über die in Leistung 1 oder 2 enthaltene Betreuung hinausgehen, aber ggf. die Voraussetzung für eine Erbringung der Leistung 1 oder 2 sind. Daher kann sich eine Notwendigkeit des „Kaufs“ dieser Leistung ergeben, was zu einem eingeschränkten Wunsch- und Wahlrecht führt. Der Einkauf wird zumeist behinderungsbedingt und abhängig vom individuellen Hilfebedarf der BudgetnehmerIn sein. Wichtig ist auch, dass sich hier der zusätzliche Hilfebedarf und der dafür notwendige erhöhte Personalaufwand an Assistenz, Betreuung, Aufsicht und Pflege gegenüber dem Werkstattbeschäftigten niederschlägt. Diese Konstruktion ist notwendig, um aus Gründen der Handhabbarkeit die angebotenen „Module“ aus Leistung 2 (s.u.) jeweils zum gleichen Preis anbieten zu können – also unabhängig vom Hilfebedarf und von den produktionsbedingten Kosten, die etwa ein Arbeitsplatz Holz gegenüber einem Arbeitsplatz Verpackung kosten würden.

Leistung 6: Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Diese Leistung wird als Gesamtpaket verstanden. Im WerkstattBudget werden die Art der und die Wege zur Zielerreichung individuell mit Werkstattbeschäftigten abgestimmt.

Leistung 7: Sonstiges

In Leistung 7 können BudgetnehmerInnen die Module „Verpflegung“ oder „Beförderung“ wählen.

Leistungen 3 bis 7 können, wenn es entsprechende Vereinbarungen der Werkstatt mit anderen Anbietern gibt, auch dort eingekauft werden. So z.B. Leistungen 3 und 4 im Kurssystem anderer Bildungsträger (VHS, ….), Leistung 5 bei Pflegediensten, Leistung 6 je nach Verbreitung auch bei JobBudget.

Diese Leistungen gliedern sich in einer zweiten Ebene in Module. Hier spiegelt sich das je unterschiedliche Angebot einer Werkstatt wieder (z. B. Tätigkeitsbereiche im Arbeitsbereich). Hier werden Werkstätten ohne Zweifel jeweils eine große Anzahl an Angeboten vorhalten, die – wenn auch immer vorhanden – oftmals erst identifiziert und beschrieben werden müssen, um in die Angebotsstruktur aufgenommen werden zu können. Eine Orientierung bietet die Datenbank www.aktionbildung.de.

Die Module gliedern sich wiederum in Bausteine, die sich ihrerseits in Elemente unterteilen lassen. (Beispiele für Module, Bausteine und Elemente: s. www.bagwfbm.de /WerkstattBudget)

Aus diesem Katalog der Module mit Bausteinen und Elementen, die eine immer feinere Abstimmung innerhalb der Qualifizierung ermöglichen, wählen die LB aus. Ihre Auswahl richtet sich nach ihren Wünschen, Neigungen und Fähigkeiten/ Kenntnissen sowie ihrer Zielsetzung und der mit ihnen entwickelten individuellen Förderplanung.

Der Leistungsträger wird im WerkstattBudget den Bedarf feststellen und danach die Leistungen bewilligen. Innerhalb von Leistung 3, 4 und 5 wird der Umfang der Module durch ihn bewilligt und finanziert.

Berufsbildung bei Feinwerk

Was kostet die Leistung?

Vorbemerkung: Die Preisfindung geht im WerkstattBudget von konkreten Daten und Erhebungen in den beteiligten Werkstätten aus und findet in Abstimmung mit dem beteiligten Leistungsträger (LWL) statt. Bei – durchaus möglichen – Übertragungen auf andere Werkstätten muss daher vorerst der gleiche Weg gewählt werden, bis das Projekt ggf. eine bundesweite Akzeptanz erfährt.

Eine Leistungserbringung, die von ihrer Konzeption her auf einer Mischkalkulation beruht und sich immer an Personen**gruppen** richtet, **dergestalt** kostenmäßig darzustellen, dass für den einzelnen eine **eigene**, leistbare Maßnahme gleichen Umfangs und gleicher Qualität darstellbar ist und sich dabei noch die Kosten in vergleichbarem Rahmen bewegen, ist die große Herausforderung für die Umsetzung des Persönlichen Budgets in Werkstätten.

Daher wurde in WerkstattBudget Folgendes noch einmal klargestellt:

§ 41 Abs. 3 SGB IX gilt analog auch für die Finanzierungsstrukturen des Persönlichen Budgets.

Grundlage der Preisfindung bleibt die Gesamtsumme der vom jeweiligen Leistungsträger an die Werkstatt entrichteten Vergütungen (Budgetneutralität): Die Preisbildung orientiert sich allerdings am Gesamtbudget der Werkstatt für ein Kalenderjahr, wie es in der Vereinbarung nach §§ 75 ff SGB XII zwischen der beteiligten Werkstatt und dem Kostenträger zugrunde gelegt ist. Das ermöglicht, dass innerhalb dieses Rahmens die individuellen Budgethöhen nach oben (d. h. über dem jetzigen individuellen Leistungsentgelt) als auch nach unten möglich werden.

Die Gliederungstiefe zur Preisbestimmung erfolgt in Leistung 2 nur auf Leistungsebene, auf Leistung 3, 4, 5 (und 7) bis auf Modulniveau. In Leistung 2 gelten einheitliche Preise für alle Module, es erfolgt keine Unterscheidung nach Einsatzort und keine Berücksichtigung unterschiedlicher Personal- und Sachkosten in den einzelnen Produktionsbereichen. Eine weitergehende Verpreislichung, Bausteine und Elemente erfolgt nicht. Gründe dafür sind:

Der Anspruch des Werkstattbeschäftigten auf angemessene Betreuung (Leistung 2) besteht gleichrangig und immer, ungeachtet seines gewählten Zugriffs auf ein Modul.

Die Möglichkeit, zwischen Produktionsbereichen zu wechseln, sollte ohne Neufestlegung eines Budgets möglich und gesichert bleiben.

Eine Differenzierung im Preis könnte je nach sächlicher Ausstattung des Produktionsbereiches zu Preisdifferenzierungen führen, die nicht allein durch den Auftrag der individuellen Rehabilitation gerechtfertigt sind.

Letztlich ist auch die Verwaltungsvereinfachung ein entscheidender Grund für diese Setzung.

Besonderheit der Leistung 2

Die Grundleistung (Leistung 2) kann nach geltendem Recht derzeit nur durch eine anerkannte Werkstatt erbracht werden. Andere Leistungen, insbesondere die Leistungen 3 bis 6 (z. B. Kochkurse oder Rechenkurse), können auch bei anderen Anbietern (bspw. Familienbildungsstätten oder Volkshochschulen) eingekauft werden, wenn der Budgetnehmer dies wünscht. Dabei gilt immer, dass Grundelemente der Leistungen 3 bis 6 (insbesondere die Persönlichkeitsbildung) jeweils bereits in Leistung 2 enthalten sind.

Der Budgetnehmer kauft sich den Einstieg in die Werkstatt (Arbeitsbereich) und den Zugang zur werkstattspezifischen Rehabilitation mit der Leistung 2 ein und erlangt damit grundlegende Teilhabe- und Bildungsmaßnahmen. Er erhält darüber seinen „Werkstattstatus“ (= arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis, werkstattspezifische Sozialversicherung, letztlich auch das Arbeitsförderungsgeld nach § 43 SGB IX). Die Leistungen 3 bis 7 docken daran an, sie sind noch stärker als Leistung 2 unmittelbar durch den Leistungsaustausch geprägt.

Overheadkosten sind (vorläufig) im Wesentlichen der Grundleistung Leistung 2 zugeordnet (Eckpreis). Dies minimiert die

wirtschaftlichen Risiken sowohl auf der Leistungsanbieter - als auch auf der Leistungsträgerseite. Das schließt nicht aus, dass in weiteren Entwicklungsschritten des Persönlichen Budgets eine andere Verteilung und Gewichtung der Kosten auf die jeweiligen Leistungen vorgenommen werden kann.

Besonderheiten der Leistungen 3, 4, 5 und 6

Als Struktur für die Umsetzung von Lernprozessen in Leistung 3 und 4 gestaltet WerkstattBudget die Maßnahmen der beruflichen Bildung in Unterrichtseinheiten (nicht: Fachleistungsstunde!) als Gruppenangebot. Der Lernerfolg der Maßnahmen wird über zu erreichende Ziele definiert. Danach richtet sich dann der Umfang der Unterrichtseinheiten. Dabei ist der Gruppeneffekt Teil des Lernens (gewünschtes soziales Lernen und Miteinanderlernen)!

Unterschiedliche Hilfebedarfe werden dabei voll berücksichtigt, der personelle und sächliche Mehraufwand wird in Leistung 5 erbracht.

Im Fall der Erbringung von Leistung 6 durch einen externen Anbieter muss noch geregelt werden, wie hoch der Anteil der Vergütung ist, der dann in das Budget einfließt.

Berechnung einzelner Leistungen / Module aus dem Leistungsentgelt

- Leistung 1 und 2 werden mit Tages–Pauschalsätzen berechnet.
- Leistung 3 und 4 auf der Basis von **Unterrichtseinheiten** (nicht Fachleistungsstunden!).
- Leistung 5 wird nach Aufwand berechnet und als Tages-Pauschalsatz verpreislicht.
- Leistung 6 ist ein Tages-Pauschalsatz.
- Leistung 7 wird mit konkreter Berechnung auf Basis der Leistungserbringung abgerechnet. Sofern diese Leistungen (benannte Module: Verpflegung und Fahrtkosten) Bestandteil der Vergütung sind, sich jedoch als absoluter Betrag von vorneherein (i.d.R.) feststellen lassen, werden diese Beträge von der nachfolgenden Berechnung ausgenommen.

Personalkosten

WerkstattBudget geht von dem tatsächlich eingesetzten Personal (Vollkräfte) aus. Im ersten Schritt werden Vollkräfte den einzelnen Leistungen (2 – 6) zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt nach den Vereinbarungen mit dem Kostenträger.

Wird weiteres Personal speziell für bestimmte Leistungen eingesetzt, ist es seinem Anteil entsprechend den jeweiligen Leistungen zuzuordnen (z.B. zusätzliche Betreuungsleistungen für schwerstbehinderte Menschen [zu Leistung 5]; für gezielte Maßnahmen zur Vorbereitung und zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt [zu Leistung 6]).

Übergeordnete Personalstellen(-anteile) werden der Leistung 2 zugeordnet (eine andere Zuordnung ist ggf. möglich): Werkstattleiter, stellvertretender Leiter, Zweigstellenleiter, Arbeitsvorbereiter, Haustechnik, Verwaltung. Die Personalstellenanteile je Leistung werden addiert und in Prozentzahlen (vom Gesamtpersonal) dargestellt.

Sachkosten

Entsprechend der gefundenen Prozentwerte des Personaleinsatzes werden die Sachkosten zugeordnet. Dabei wird der Einfachheit halber der prozentuale Wert der Personalkostenanteile gewählt.

Anzeige

Wir suchen

für die nebenberufliche Begleitung von unfallverletzten Menschen bundesweit MitarbeiterInnen von IFD mit Kompetenzen im Bereich medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation.

Wir bieten

- interessantes Zusatzeinkommen
- frei wählbarer Umfang
- freie Zeitgestaltung
- ganzheitliche Aufgabenstellung
- kostenlose Schulung IFM

InReha
Partner für neue Ziele

Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Foto) gerne auch per E-Mail.
Alternativ sind auch Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der IFD möglich.

Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg, Telefon 040 - 72 00 40 80, Fax 040 - 72 00 40 88, E-Mail: info@inreha.net, Internet: www.inreha.net

Gemeinkosten

werden in der zugrunde gelegten Berechnung zunächst Leistung 2 zugerechnet (z.B. Substanzerhaltung, Zinsen, Steuern, Versicherung, Energiekosten, Wirtschaftsprüfung). Eine andere Zurechnung ist denkbar.

Ergebnis: Kosten der Leistungen

Nach dieser Aufstellung lässt sich schließlich der Prozentanteil von der Vergütung (Jahresbudget oder Tagessatz), aber auch der absolute Preis der Leistung 2 bis 6 darstellen.

Leistung 3 und 4

Als Struktur für die Umsetzung von Lernprozessen organisiert WerkstattBudget Berufliche Bildung in Unterrichtseinheiten als Gruppenangebot. Der Lernerfolg wird über zu erreichende Ziele definiert, danach richtet sich der Umfang der Unterrichtseinheiten. Es wird unterstellt, dass in den Vergütungen pro Jahr 20 Unterrichtseinheiten enthalten sind und die gewünschte Leistung in 20 Kursstunden zur Zielerreichung führt (Abweichungen gehen zu Gunsten / zu Lasten entweder des LE oder des LT)

Für die Leistungen 3 und 4 werden Bedarfsgruppen gebildet:

- für 10 bis 30 Stunden (durchschnittlich also 20 Stunden)
- für 31 bis 50 Stunden (durchschnittlich also 40 Stunden)
- für 51 bis 70 Stunden (durchschnittlich also 60 Stunden)
- für 71 bis 90 Stunden (durchschnittlich also 80 Stunden),

was sich im Jahrespreis der Leistung entsprechend abbilden würde.

Der Umfang der notwendigen Maßnahmen wird in den Budgetberatungen mit dem Budgetnehmer festgelegt, was dazu führen kann, dass die Budgethöhe schwankt (ein höheres Budget als die Summe der Vergütungen im Vergleichszeitraum ist ebenso möglich wie ein geringeres Budget, Tabellenmaterial zur Berechnung der Kosten einer Leistung wird in Kürze auf der Seite von WerkstattBudget im Internet eingestellt.)

Noch bleiben Fragen, die das Projekt bis zum Ende der Laufzeit zu lösen beabsichtigt:

Wer hat eigentlich ein realistisches Interesse am Persönlichen Budget? Nach eigenen Umfrageergebnissen der BAG:WfbM ist das Interesse der Werkstattbeschäftigten bisher sehr überschaubar. Das Interesse der Werkstätten am Angebot des Persönlichen Budget ist aufgrund der gleichen Umfrage (vgl. WDG 4.2008) als sehr hoch zu bewerten. Zögerlich ist die Reaktion der meisten Leistungsträger bzgl. der Umsetzung des Persönlichen Budgets. Die Ergebnisse aus der Beantwortung der Frage wird sicherlich Auswirkungen auf die Umsetzung des Persönlichen Budgets in Werkstätten haben.

Reicht die bisherige Struktur und Verpreislichung, um einen Anreiz für das Persönliche Budget und so eine steuernde Wirkung zu erzielen?

Soll die Leistung 6 eine Alternative zur Leistung 2 sein (derzeit ist sie ein Additivum) und wie sieht dann ihre Verpreislichung aus?

Ist der Anteil in Leistung 2 zu hoch angesetzt? (im Inhalt, im Umfang, im Preis)?

Gibt es eine nach Stunden bemessene Grenze in Leistung 2, um den Status „arbeitnehmerähnlich“ zu erhalten und zu bewahren? Diese Frage stellt sich bereits jetzt im Kontext der „Teilzeit“ (verkürzte Beschäftigungszeit).

Welche Auswirkung hat diese Entscheidung auf Arbeitsentgelt, die Sozialversicherung und das Arbeitsförderungsgeld?

Muss die Werkstatt eine mitverantwortende Stellung haben, wenn der Budgetnehmer die Leistungen 3 bis 7 außerhalb der Werkstatt einkauft?

Es ist den Projektteilnehmern bewusst, dass mit diesem Konzept noch nicht alle Fragen erfasst und gelöst worden sind. Auch ist klar, dass grundsätzliche Fragen an das Persönliche Budget (im Zusammenhang der Teilhabe am Arbeitsleben) nicht im Rahmen des Projekts gelöst werden können (hier vor allem: Budgetberatung; und Verwendung des Persönlichen Budgets statt in der Werkstatt grundsätzlich außerhalb; Fragen der Bedarfsfeststellung; etc).

Die Darstellungen umfassen das Projekt nach dem bisherigen Stand. Es wird erwartet, dass in der Erprobungsphase aus der Praxis gewonnene Erkenntnisse Veränderungen herbeiführen werden. Ein erster Bericht darüber wird bei der Werkstätten:Messe 2010 vorgestellt.

Dr. Clemens M. Kasper
Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
Arbeitswelt und Rechtsgrundlagen, Strategie Werkstätten:Messe

Kontakt und nähere Informationen
Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
Sonnemannstraße 5, 60314 Frankfurt a. M.
Tel.: 069 / 9433 9415, Fax: 069 / 9433 9425
Mail: c.kasper@bagwfbm.de
Internet: www.bagwfbm.de

FUSSNOTEN

1 „Integraler Bestandteil der Sachleistung ist auch ein dort anzubietendes Mittagessen, weil es unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der behinderten Menschen zur Sicherung des Maßnahmeerfolgs erforderlich ist. Die Maßnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen verfolgt nämlich konzeptionell auch das Ziel, die Persönlichkeit des behinderten Menschen weiterzuentwickeln. Damit ist ein ganzheitlicher Förderungsansatz verbunden, dem die Maßnahme Rechnung zu tragen hat.“ BSG (B 8/9b SO 10/07 R) Was hier über das Mittagessen ausgesagt ist, lässt sich ebenso auf jede „Teilleistung“ übertragen.

2 vgl. Urteil des LAG Baden-Württemberg, Kammer Freiburg Az 9 SA 60/08

3 Vgl. Gemeinsame Arbeitshilfen für die Arbeit des Fachausschusses der BAG:WfbM, der BA und der BAGüS, sowie: Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten 1.2; 3.2 u.ö; dieses Rahmenprogramm hat selbstverständlich auch Strahlwirkung für den Arbeitsbereich.

Individuelle Wege für unterschiedliche Menschen

Integration und Teilhabe an Arbeit vor dem Hintergrund des Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz

Von Michael Zobeley

Allerorten in der Bundesrepublik existieren und funktionieren innovative Konzepte zur Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen an Arbeit und damit am gesellschaftlichen Leben. Dabei erfährt das so genannte „Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz viel Beachtung. Die WfbM im Land fungieren hierfür als Kompetenzzentren, deren originäre und gesetzliche Aufgabe es ist, den Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe zu verwirklichen.

Ungeachtet dieser Tatsachen steht „die Werkstatt“ allerdings auch immer wieder in der Kritik: Mal ist es die so genannte „Leistungsträger“-Problematik, mal die Schwerfälligkeit der Institution selbst, dann wieder das Motiv der Besitzstandswahrung oder die als ungerecht empfundene Schelte trotz jahrzehntelanger (meist guter) pädagogischer Arbeit, die Werkstattbefürworter in die Verteidigung treibt und so die Durchlässigkeit einschränkt. Dem gegenüber stehen Selbsthilfeverbände und andere Betroffenenvertretungen, die Ghettoluft in der Werkstatt wittern und der als Isolation begriffenen stationären Form der Unterbringung entgegenwirken wollen, wenn nicht gar die Abschaffung der Werkstatt als solche fordern.

Gute Ideen und Ansätze wie die „Inklusion“ oder das „supported employment“ (welches inzwischen hierzulande zur „Maßnahme Unterstützte Beschäftigung“ zusammengeschustert wirkt) heizen Fantasie und Diskussionsbedarf noch zusätzlich an. Für weiteren Zündstoff sorgen politische Kräfte, die einerseits notwendige gesellschaftliche Veränderungen vor-visionieren, andererseits aber auch die explosionsartige Entwicklung der Eingliederungshilfe im Auge haben dürften (und müssen!).

Lobbyismus also, wohin das Auge blickt? Nein, denn erst die offensive Diskussion über die herrschenden Zustände hat dieses Auge geschärft und den Blick fokussiert auf die Belange und Bedarfe des Einzelnen. Das Wunsch- und Wahlrecht ist so in den Vordergrund getreten und hat im Idealfall die Unterstützer sensibilisiert, genauer hin zu schauen, was dieses Recht auf Teilhabe denn konkret für die individuelle Person bedeutet.

Die Situation in Rheinland-Pfalz

In rheinland-pfälzischen Werkstätten sind nach einer intensiven und zweiteiligen mehrjährigen Projektphase (Vorläufer „aim“ – arbeitsweltbezogene Integrationsmodelle und in der Folge das „Umsetzungsprojekt Integrationsmanagement“) annähernd flächendeckende Managementsysteme zur Integration entstanden, die eine Vielzahl von Einrichtungen von Grund auf zu umfassenden konzeptionellen Veränderungen veranlassten.

Mit den Schlagworten „Integration als Unternehmensziel“ beispielsweise war die zweite Phase untertitelt, der im Oktober 2007 seinen erfolgreichen Abschluss fand. „Werkstätten ohne Mauern“, „individuelle Wege für unterschiedliche Menschen“ waren weitere Slogans, die seither auch die Leitideen und Handlungsrichtlinien prägen. Das Besondere daran: am Prozess waren alle Interessengruppen gleichermaßen beteiligt, Werkstatträte wie Geschäftsführer, Fachkräfte und Begleitende Dienste. In den mitwirkenden Werkstätten wurden entsprechende Funktionsstellen mit Integrationsassistenten und Jobcoaches besetzt.

Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz: Birte Willer* topf ein. Nach fast 10 Jahren Werkstattzugehörigkeit arbeitet sie jetzt in einer Gärtnerei.

Reger kollegialer Austausch, Workshops, hochkarätige Fortbildungen und intensive Netzwerkarbeit prägten das Geschehen, initiiert durch eine Zielvereinbarung zwischen der LAG WfbM, den Werkstatträten, den Kommunalen Spitzenverbänden und der Bundesagentur für Arbeit. Pädagogisch und organisatorisch begleitet wurde das Projekt vom Landesverband der Lebenshilfe als fachlich kompetentem Bildungsträger. Insgesamt summierten sich so durch aktive Mitarbeit der verschiedenen Akteure 611 Teilnehmertage, von denen die Integrationsassistenten den Löwenanteil erbrachten.

Das Instrument Budget für Arbeit

Parallel dazu entwickelte Rheinland-Pfalz das folgerichtige Förderinstrument „Budget für Arbeit“.

Dieses Budget ist zunächst als **dauerhafter** Minderleistungsausgleich in Höhe von 70% der Arbeitgeber-Bruttoaufwendungen in Bezug auf einen Tarif- oder ortsüblichen Lohn für eine bestimmte Tätigkeit zu verstehen. Sozialrechtlich bedeutet dies die „Gewährung der **Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben** in Form einer Geldleistung (pers. Budget). Dabei handelt sich hier nicht um ein „kostenträgerübergreifendes persönliches Budget“ i.S. des § 17 SGB IX, sondern um eine Leistung des örtlichen und überörtlichen Sozialhilfeträgers sowie des Integrationsamtes. Budgetberechtigte Personen sind Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM oder solche, die nach dem Eingangs- und Berufsbildungsbereich zumindest eine Empfehlung des Fachausschusses für den Arbeitsbereich der WfbM haben. Diese Personen besitzen also den Status der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit aufgrund Art und Schwere ihrer Behinderung.

Finanziert wird das Budget aus Mitteln der Eingliederungshilfe (örtliche und überörtliche Sozialhilfeträger zu gleichen Teilen) und einer Pauschale von 300 € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

In der Praxis kann sich das Verfahren beispielhaft wie folgt darstellen:

Die Werkstatt begleitet über ihr Integrationsmanagement eine Person in einer angemessenen Zahl von Praktika – gemäß ihren Wünschen und Vorkenntnissen. Dabei werden Schulungsbedarf und spezifische Ressourcen systematisch ermittelt und fließen in die individuelle Arbeitsassistenz mit ein.

Schon frühzeitig, meist schon in den ersten Beratungsgesprächen mit den Arbeitgebern wird eine gewisse Sensibilisierung angeregt für das tatsächliche Leistungsvermögen des Praktikanten, das im weiteren Verlauf auch immer wieder abgefragt wird. Die Kernfrage lautet in so fern: „Was ist Ihnen die tatsächlich erbrachte Leistung der Person wert?“ Die Integrationsassistenten „peilen“ dabei in der Regel die für sie interessante Schwelle von 400 Euro an. Weshalb, wird weiter unten deutlich. Meist wird dann (zur Verfestigung der Eindrücke und zur Stabilisierung des Verhältnisses) nach dem 4-6 wöchigen Praktikum die Übernahme auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz angestrebt.

Während dieser Phase haben alle Beteiligten (Werkstattbeschäftige, Integrationsassistent und Arbeitgeber) ausreichend Zeit, ein vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen und immer wieder aufs Neue den Verlauf zu reflektieren sowie zu korrigieren. Ebenso fließt auf diesem ausgelagerten Platz schon ein Entgelt in der ausgehandelten Höhe, das dem/der Werkstattbeschäftigten in Form des Werkstattentgeltes weitergegeben wird. So fällt auch dem Arbeitgeber die spätere tatsächliche Übernahme vom monetären Standpunkt her leichter.

Zum gegebenen Zeitpunkt und nach gemeinsamer Klärung aller Modalitäten – die neue Verdienstsituation hat auch wesentlichen Einfluss auf die allgemeine Lebensgestaltung der Person – erfolgt dann die Beantragung des Budgets bei zeitgleicher Ausgestaltung des Arbeitsvertrages.

Federführende Behörde wird ab diesem Zeitpunkt der örtliche Sozialhilfeträger, bei dem der Antrag auch gestellt wird. Der Arbeitnehmer tritt sein bewilligtes Budget formal an den Arbeitgeber ab, der wiederum seinen Anspruch bei der jeweiligen Verwaltung monatlich geltend macht, also dort quasi in Rechnung stellt.

Bei den angebotenen Tätigkeiten handelt es sich naturgemäß eher um “niederschwellige“ Beschäftigungen, also Helfer-

Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz:
Lukas Gerner* rührt Lauge an. Mehr über ihn auf Seite 32

tätigkeiten und Nischenarbeitsplätze. Die ortsübliche oder tarifliche Entlohnung liegt dabei i.d.R. im Bereich zwischen 1100 und 1300 Euro brutto. Hier liegt der oben erwähnte Grund für den Schwellenwert von 400 Euro Entgelt auf dem zuvor ausgelagerten Arbeitsplatz: für den Arbeitgeber erhöht sich die tatsächliche Belastung wenn überhaupt, dann nur unwesentlich. Ein weiterer Hintergrund ist der Anspruch, die gesamte Budgetleistung nicht über die Kosten der Werkstatt anwachsen zu lassen. Auch dies ist nur innerhalb dieser Spanne möglich.

Rechtsunsicherheiten / Probleme

Der Einstieg in die Werkstatt ist nach dem Rentenrecht gleichbedeutend mit dem Einstieg in die Erwerbsunfähigkeit. Steht im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich diese zumindest noch nicht **dauerhaft** fest, so ist dies spätestens mit dem Eintritt in den Arbeitsbereich zum Faktum geworden. Diese Personen stehen dem Allgemeinen Arbeitsmarkt also dauerhaft nicht zur Verfügung.

Die Erwerbsunfähigkeit macht sich weiter im Arbeitsförderungsrecht fest an der Tatsache, dass dieser Mensch **nicht mehr als 15 Stunden wöchentlich zu Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes** (was mit den 70% der potenziellen Leistungseinschränkung korreliert) **eine Erwerbstätigkeit auszuüben in der Lage ist** (vgl. § 119 Abs.2 in Verbindung mit Abs. 3 und 4 SGB III). Dies wiederum ist auch **ein** Argument zur Befreiung von der Arbeitslosenversicherungspflicht. Ein weiteres ist die Rückkehrmöglichkeit in die Werkstatt – Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sind daher nicht zu erwarten: die Person kann nicht arbeitslos werden.

Budgetnehmer besitzen nun allerdings einen tariflichen Arbeitsvertrag mit oft 32 – 38 Wochenarbeitsstunden – die „Erwerbsunfähigkeit“ macht sich also ausschließlich fest an den wenig konkreten „üblichen Bedingungen“: ein in der Praxis höchst umstrittener Begriff.

Nun gehört es ja zu den originären Aufgaben der WfbM:

„…denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, (…) zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.“ (§ 136 SGB IX, (1) 2.)

Berechnungsbeispiel

Ein Arbeitgeber zahlt einen Bruttolohn von	1100,00 Euro
zuzüglich seiner Arbeitgeberanteile von ca. 20 %	**1320,00 Euro**
Tatsächlicher Aufwand für den Arbeitgeber i.H.v. 30 %	396,00 Euro
örtlicher Sozialhilfeträger	462,00 Euro
überörtlicher Sozialhilfeträger	462,00 Euro
Summe	**1320,00 Euro**
hinzu kommt eine Betreuungspauschale von mtl.	120,00 Euro

die zunächst auf ein Jahr befristet an die Werkstatt als begleitende und nachbetreuende Institution ausbezahlt wird. Im weiteren Verlauf soll diese Betreuung dann der Berufsbegleitende Dienst des IFD übernehmen.

Einkommen, Vermögen oder Unterhaltsleistungen von Eltern kommen nicht zum Einsatz. Budgetnehmer und Arbeitgeber sind von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung befreit. Ein zusätzlicher Anreiz für Arbeitgeber besteht in der Möglichkeit der Mehrfachanrechnung auf zu besetzende Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Personen (§76 SGB XII). Auf Antrag soll die Arbeitsagentur einer solchen Mehrfachanrechnung auf **zwei Pflichtplätze** zustimmen (vgl. „Handbuch zur praktischen Anwendung des Budget für Arbeit“, S.23)

Budget für Arbeit

RECHTSGRUNDLAGEN:

- Eingliederungshilfe (Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben) gem. §§ 54, 56 SGB XII,
- §§ 33, 34, 39 ff SGB IX, § 136 Abs. 1 Satz 3 SGB IX, (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, L. an Arbeitgeber, L. in und Aufgaben von Werkstätten)
- § 5 Abs. 4 WVO

WICHTIGE RAHMENBEDINGUNGEN:

- Zugehörigkeit zum Personenkreis nach §136 SGB IX
- Die Nutzung des Budgets für Arbeit ist freiwillig.
- Der Budgetnehmer beantragt die Leistung und tritt sie anschließend formal an den Arbeitgeber ab.
- Die Rückkehr in die WfbM ist bei Scheitern des Arbeitsverhältnisses jederzeit möglich.
- Die Geldleistung soll die Vergleichskosten in der WfbM nicht übersteigen.
- Die Kompetenzen der WfbM bei arbeitsweltbezogenen Integrationsmaßnahmen sollen genutzt werden.

In der Tat finden zurzeit durch den zuständigen Rentenversicherungsträger oder die Agentur für Arbeit vereinzelte Neu-Begutachtungen von ehemals werkstattbeschäftigten Budgetnehmern in Rheinland-Pfalz statt. Aufgrund der äußerst umstrittenen und manchmal zweifelhaften Begutachtungspraxis sind hier Probleme vorprogrammiert.

Der ‚worst-case' bestünde darin, dass einem Budgetnehmer per Begutachtung der Status „erwerbsunfähig" aberkannt würde und somit auch der Anspruch auf dieses Budget, und damit die ursprünglich zugesicherte Rückkehrmöglichkeit in die Werkstatt. Eine Ursache für solche Begutachtungen ist die erwähnte Befreiung zur Arbeitslosenversicherungspflicht: diese Befreiung ist bei den Krankenversicherungen zu beantragen. Diese wiederum sind über Verfahrensanweisungen gehalten, in solchen Fällen aktuelle Stellungnahmen der Rentenversicherer und der Agenturen einzuholen.

An diesem Problem wird aktuell intensiv gearbeitet, es laufen Gespräche mit allen beteiligten Instanzen.

Geld / Wert

Arbeit ist nicht nur ein Weg zur Teilhabe an der Gesellschaft. Arbeit ist auch Leistung. Und dieser Leistung wird ein Wert gegenüber gestellt; also, was ist diese meine Leistung wert, wem gilt sie wie viel? Wie wird sie entgolten? In jedem Fall muss dieses Entgelt höher liegen als „ein Taschengeld"! Die häufig geäußerten Forderungen von Interessenvertretungen behinderter Menschen im Sinne von „Arbeiten, wo andere arbeiten" muss konsequenterweise auch bedeuten „Verdienen, was andere verdienen". Das Benachteiligungsverbot legt hier eine Subventionierung mehr als nahe! Es kann und darf nicht sein, dass Arbeitgeber mangels adäquater Minderleistungsausgleiche Menschen mit Behinderung „für ein Butterbrot" beschäftigen und sich gleichzeitig noch selbst die soziale Schulter klopfen, während sie sich der (wenn auch eingeschränkten) Arbeitskraft behinderter Menschen bedienen.

Andererseits **muss** kein Arbeitgeber Menschen mit Behinderung beschäftigen – er muss sie beschäftigen **wollen!** Ein „Budget für Arbeit" kann eine attraktive Form des Anreizes darstellen.

Fazit

Heute, knapp zwei Jahre nach Abschluss des Umsetzungsprojektes Integrationsmanagement ist die Werkstättenlandschaft in Rheinland-Pfalz gut ausdifferenziert. Fast die Hälfte aller Werkstattträger gründeten ein oder mehrere Integrationsunternehmen, fast alle betreiben ambulante berufliche Bildung, alle ermöglichen Tätigkeiten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Berufliche Bildung, auch im Arbeitsbereich, hat an Bedeutung enorm gewonnen, die Werkstätten sind auf dem Weg, sich zu entsprechenden Kompetenzzentren zu entwickeln. Es gibt hervorragende Beispiele modularer Bildungssysteme, Qualifizierungsbausteine werden entwickelt, hier und da wird mit Berufsbildenden Schulen kooperiert. Ideen werden entwickelt, wie die Übergänge Förderschule / Beruf unproblematischer und differenzierter gestaltet werden können. Durchlässigkeit, Transparenz und „kundenorientierte" Beratung sind wichtige Prämissen.

In Verbindung mit dem Förderinstrument Budget für Arbeit hat sich – trotz bürokratischer Hürden – eine neue Ausgangssituation entwickelt, auf die sich bauen lässt.

Mit Hilfe dieser Förderung haben in zwei Jahren über 100 Personen den Sprung aus der Werkstatt in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bewerkstelligt - Tendenz steigend.

Die aus meiner Sicht wichtigsten **Voraussetzungen einer dauerhaften Inklusion** von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt sind daher:

- eine dauerhafte, vertrauensvolle und professionelle Begleitung und Assistenz für den betroffenen Menschen.
- ein dauerhafter und angemessener Ausgleich der Minderleistung im Verhältnis zu einer Person **ohne** Handicap (Budget für Arbeit).
- eine vermittelnde Instanz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die im Bedarfsfall schnell und professionell reagieren kann, wenn Krisen, Leistungsabfälle oder sonstige Probleme entstehen.
- einen sicheren Rückhalt – eine Rückkehrmöglichkeit in die Werkstatt - im Falle eines letztendlichen Scheiterns.
- ein stabiles und verlässliches soziales Sicherungssystem (Altersrente, EU-Rente), das den motivierten Werkstattbeschäftigten ermutigt, statt ihn zu verunsichern.

Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz: Cathrina Lohmann* verwirklicht ihren großen Lebenstraum.
Sie betreut Kinder beim Spielen in der KiTa ihres Heimatortes. Vorher arbeitete sie in einer Textilgruppe der Werkstatt.

Aufgrund dieser Prämissen sind die Werksstätten hierzulande dabei, sich von „Einbahnstraßen und Sackgassen“ zu „gut ausgebauten, übersichtlichen Straßennetzen auf ebener Fläche zu entwickeln, mit klar gekennzeichneten Zu- und Abfahrten, sowie einem funktionellen, gut unterstützten Verkehrsleitsystem“.

* alle Namen im Text geändert

Michael Zobeley
leitet das Integrationsmanagement der Heinrich Kimmle Stiftung und fungiert als einer der Sprecher des landesweiten Arbeitskreises Integrationsmanagement unter dem Dach der LAG:WfbM

Kontakt und nähere Informationen
Heinrich Kimmle Stiftung
Pirminiuswerkstätten und WaW
Waisenhausstr. 21c, 66955 Pirmasens
Tel: 06331 / 546825, Fax: 06331 / 546828
Mail: zobeley@hk-stiftung.de

PORTRAIT: Lukas Gerner* – vom Farb- und Raumgestalter zum Schreiner zum Metzgereigehilfen

Zehn Jahre besuchte Lukas Gerner die Sonderschule im 40 km vom Heimatort entfernten Landstuhl, um dann beim CJD im 50 km entgegengesetzt entfernten Berufsbildungswerk Neustadt /Weinstr. einen Förderlehrgang im Bereich Farb- und Raumgestaltung zu belegen – mit zertifiziertem Abschluss. Seine Lernbehinderung, sein (gut eingestelltes) Anfallsleiden und eine recht auffällige Verhaltensproblematik ließen die anschließenden Vermittlungsversuche allesamt scheitern. Ein knappes Jahr nach seinem Abschluss wurde der Aufnahme in den Berufsbildungsbereich der Pirminiuswerkstätten seitens der Leistungsträger zugestimmt. Er absolvierte seine Ausbildung dort schwerpunktmäßig in der Schreinerei, war aber hin und wieder auf eigenen Wunsch in der Küche eingesetzt.

Im Sommer 2007 kam es zur Kontaktaufnahme mit dem Integrationsmanagement: Lukas meldete sich, zwar auf eigenen Wunsch, aber mit Unterstützung seines „Gruppenleiters“ (der für ihn zuständigen Fachkraft) zur Teilnahme am Integrationskurs. In den Vorbereitungsgesprächen äußerte er den dringenden Wunsch, aus der

Werkstatt heraus zu wollen. Es folgten Erprobungspraktika in ausgelagerten Gruppen, die zufriedenstellend verliefen. In diesen Gruppen war jedoch eine recht engmaschige Begleitung gesichert, deshalb wurde als nächste Steigerung ein anschließendes Einzel-Praktikum angeboten. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine Firma, die sich mit der Konstruktion von Aufbauten für Wohnmobile beschäftigte. Zu erledigen waren dort für Lukas einfache Schreinertätigkeiten, oft in Helferfunktion.

Ein Schritt zurück...

Nach gutem Start dort nahmen Motivation und Leistungsbereitschaft rapide ab. Lukas schien bereits in der Werkstatt erlernte Tätigkeiten vergessen zu haben, tat sich zunehmend schwerer mit der Bewältigung der einfachsten Aufgaben. Auffallend für uns war, dass Betriebsleitung und Kollegen sich über die jeweils aktuellen und individuellen Entwicklungen nur schlecht informiert, oft überrascht zeigten. Überhaupt waren Ansprechpartner im Betrieb oft nur schwer zu finden, unser Jobcoach eher wohlgelitten als willkommen. Die Einarbeitung wollten bevorzugt die Mitarbeiter vor Ort bewerkstelligen. Lukas wiederum schien trotzdem allzu oft sich selbst überlassen. Klappte es mit der Einarbeitung in eine bestimmte Tätigkeit nicht auf Anhieb, so sollten profane Dinge wie Reinigungs- und Aufräumarbeiten erledigt werden. Nach der relativ kurzen Zeit von vier Wochen entschlossen wir uns gemeinsam, das Praktikum zu beenden. Auch hier war es wieder wichtig, Lukas den Abbruch nicht als Versagen zu vermitteln.

Der Weg führte also zunächst wieder zurück in die Werkstatt. Wir blieben in engem Austausch mit der zuständigen Fachkraft, um eventuelle Äußerungen oder sonstige Beobachtungen zeitnah bearbeiten zu können. Auch mit seiner Mutter blieben wir in Kontakt; von dort kam nach kurzer Zeit die Rückmeldung, Lukas würde immer verschlossener und schiene zunehmend frustriert. Er weise auch bisher nicht gekannte aggressive Tendenzen auf – es müsse also dringend „etwas passieren“.

In unseren regelmäßigen Teamgesprächen erinnerten wir uns dann an Lukass zeitweilige Tätigkeiten in der Küche der Werkstatt. Daraufhin befragt, erklärte er uns, er habe schon immer gerne kochen lernen wollen. Es mache ihm Spaß mit Speisen umzugehen, er liebe die angenehmen Düfte in der Küche. Parallel erreichte uns die Anfrage einer Metzgerei mit angeschlossenem Catering-Service nach einem Gehilfen im Bereich der Vorbereitung von Wild-Produkten für den Verkauf. Wir sahen uns also den Betrieb an. Der Metzgermeister und Chef des Betriebes, ein sehr sympathischer, handfester Mensch mit klaren Vorstellungen und pragmatischem Wesen bot uns einen flexiblen, ausbaufähigen Arbeitsplatz in einer familiären Atmosphäre an. Stücke von Wild sollten zunächst portioniert, in Folie verschweißt, abgewogen und entsprechend gekennzeichnet werden. Hinzu könnten – je nach Neigung und Fähigkeit – noch Helfertätigkeiten aller Art kommen.

Nach Rücksprache mit Lukas zeigte sich dieser zwar aufgrund seiner bisher gemachten Erfahrungen skeptisch - er sei sich nicht mehr sicher, ob er überhaupt außerhalb der Werkstatt arbeiten könne. Wir konnten ihn (nicht zuletzt auch mit deutlicher Unterstützung „seines“ Gruppenleiters) dazu bewegen, ein Schnupperpraktikum dort zu absolvieren.

... und zwei nach vorn!

Nach ganz kurzer Zeit, schon während der ersten Tage, zeigte sich, dass die Chemie hier stimmte. Unser Jobcoach war wegen der gemachten Erfahrungen zu Beginn deutlich zeitintensiver zugange als beim vorangegangenen Praktikum. Lukas wurde einerseits behutsam und wohldosiert eingearbeitet, zeigte jedoch auf Anhieb auch deutlich größeres Interesse und höhere Motivation. Das vorhandene Team vor Ort scherte sich in keiner Weise um eventuelle Defizite und Schwierigkeiten, nahm den jungen Mann schlicht so wie er eben mal war und ist. Schrittweise wurden die einzelnen Tätigkeiten ausgebaut, eine mögliche Überforderung vermieden. Absprachen zwischen Betrieb, Praktikant und Jobcoach erfolgten engmaschig und zeitnah. Nach seiner Einschätzung gefragt, warum nun die Dinge hier offenkundig besser liefen als im vorherigen Betrieb antwortete Lukas schlicht: „Hier gefällt’s mir einfach besser!“

Nach sechs Wochen Praktikantenstatus kam es zum Vertragsabschluss über einen ausgelagerten Arbeitsplatz. Heute hat Lukas den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Verhältnis auf Grundlage des „Budget für Arbeit“ vollzogen. Er erledigt seine Aufgaben – trotz seiner Einschränkungen – so selbständig wie möglich und hat sich einen eigenen kleinen Zuständigkeitsbereich erarbeitet.

Es zeigt sich, wie wichtig der „Wohlfühlfaktor“ – auch im Betrieb –, ein behutsam aufgebautes Vertrauensverhältnis auf beiden Seiten, offene Worte und klare Absprachen sind. Lukas erhielt den Raum, seine individuellen Ressourcen kennen zu lernen und weiter zu entwickeln.

Erst platzieren, dann trainieren

Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation psychisch Kranker: Das Modellprojekt InPUT

Von Irmgard Plößl und Elke Stein

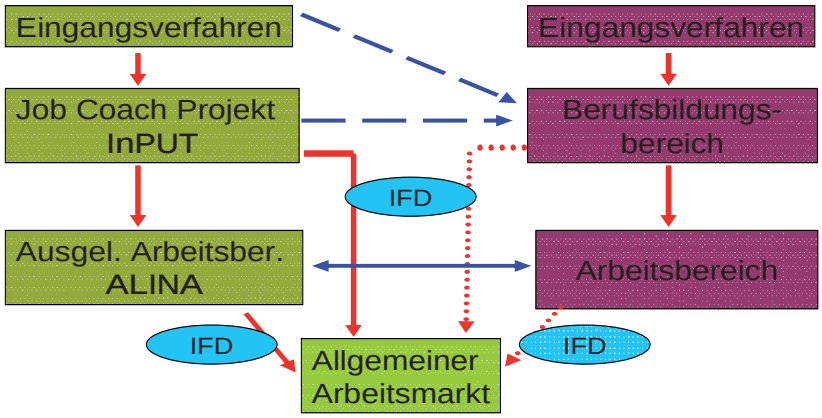
Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist für viele psychisch kranke Menschen unter den heutigen Arbeitsbedingungen und gesetzlichen Rahmenbedingungen ein zu hoch gestecktes Ziel. Derzeit ist für Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts nicht gewachsen sind und die einen längerfristigen Hilfebedarf haben, häufig nur eine Förderung im Rahmen der spezialisierten Einrichtung einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) möglich. Diese wird jedoch teilweise als sozial stigmatisierend empfunden, so dass für einen Teil der Betroffenen eine Wahlmöglichkeit in Form einer Förderung auf Plätzen des allgemeinen Arbeitsmarkts möglich sein muss. Auch dürfen die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht vollständig aus ihrer sozialen Verantwortung gegenüber psychisch Erkrankten entlassen werden. Es entspricht dem Bedürfnis vieler Betroffener, unter möglichst normalen Bedingungen zu leben und zu arbeiten. Die InPUT-Maßnahme stellt eine Variante des Berufsbildungsbereichs dar, der während der Modellphase von 3 Jahren ausgelagert angeboten wurde. .

Die Grundidee

InPUT richtet sich ausdrücklich an den Personenkreis der RehabilitandInnen in Werkstätten für psychisch erkrankte Menschen. Die Zielgruppe steht also dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer von mindestens 6 Monaten aufgrund krankheitsbedingter Leistungseinschränkungen nicht zur Verfügung. Die Teilnehmer entscheiden sich vor der Aufnahme, ob sie eine Förderung auf einem ausgelagerten Trainingsplatz anstreben (InPUT) oder lieber den klassischen Weg beschreiten und zunächst längere Zeit innerhalb der WfbM trainieren möchten. Ausschlaggebend für eine Aufnahme in InPUT ist also im Wesentlichen der erklärte Wunsch der TeilnehmerInnen.

Das Ziel von InPUT ist es, auch dieser Personengruppe die Teilhabe an einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und somit größtmögliche Normalität im Alltag zu ermöglichen. Dabei besteht das Teilhabeziel nicht nur in der Vermittlung einer versicherungspflichtigen Tätigkeit, sondern auch in der Eröffnung anderer Möglichkeiten der integrierten Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Während der maximal zwei Jahre dauernden Förderung auf einem ausgelagerten Trainingsplatz im externen Berufsbildungsbereich werden die TeilnehmerInnen individuell von IntegrationsassistentInnen begleitet, die wir auch als Job Coaches bezeichnen. Diese organisieren die jeweils notwendigen Berufsbildenden Angebote, erarbeiten individuelle Trainingsmaßnahmen, sprechen mit TeilnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und organisieren gege-



Ablauf von InPUT und des klassischen Berufsbildungsbereichs

InPUT: Druckerei

benenfalls einen Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz. Die TeilnehmerInnen werden in jedem Fall regelmäßig von den IntegrationsassistentInnen am Arbeitsplatz besucht, darüber hinaus kommen sie regelmäßig in der Werkstatt zu Gruppentagen zusammen. Bei positivem Verlauf kümmern sich die IntegrationsassistentInnen auch um die Suche nach einem Arbeitsplatz, an dem ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis entstehen kann. Im Begleitenden Bereich nehmen die TeilnehmerInnen von InPUT an den regelmäßigen Gruppentagen an themenzentrierten Gruppentrainingsprogrammen teil, beispielsweise ZERA[1], Stressbewältigungstraining, Bewerbungstraining sowie Problemlösetraining zu aktuellen Fragestellungen der TeilnehmerInnen. Auch die Teilnahme an weiteren Arbeitsbegleitenden Angeboten der WfbM ist möglich, wenn die TeilnehmerInnen dies wünschen.

Die TeilnehmerInnen können längere Zeit auf einem ausgelagerten Trainingsplatz gefördert werden, wenn notwendig und sinnvoll durchaus während der gesamten Berufsbildungszeit von 24 Monaten. Häufiger kommt es jedoch während dieser Zeit zu einem oder mehreren Wechseln des Trainingsplatzes. Dazwischen können auch immer wieder Phasen der Beschäftigung innerhalb der WfbM entstehen. Während der Berufsbildungsmaßnahme in InPUT erhalten die TeilneherInnen keinen Lohn auf ihrem Praktikumsplatz.

Im Anschluss an den Berufsbildungsbereich kann im Arbeitsbereich ein ausgelagerter Platz übernommen werden. Diese Möglichkeit nennen wir ALINA, dies bedeutet **AL**ternative **IN**tegrierte **A**rbeit. In ALINA können TeilnehmerInnen während der gesamten Zeit ihrer Beschäftigung in der Werkstatt auf einem ausgelagerten Platz arbeiten. Sie erhalten einen Lohn, der abhängig vom erwirtschafteten Ertrag auf dem Außenarbeitsplatz ist. Die Begleitung findet auch hier durch Job Coaches statt.

Bisherige Ergebnisse

Die Modellphase des Projekts begann im Februar 2006 und endete im Juni 2009. In diesem Zeitraum wurden insgesamt 74 Personen über die InPUT-Maßnahme aufgenommen, in der Regel in Gruppen mit 4-9 TeilnehmerInnen. Bei 45 Personen (61%) gelang es, Trainingsplätze außerhalb der geschützten WfbM zu finden und sie zumindest zeitweise während der Berufsbildungsmaßnahme außerhalb der Werkstätten zu fördern und zu trainieren. Weitere 22 TeilnehmerInnen (30%) entschieden sich entgegen ihrer ursprünglichen Planung doch für eine Förderung im geschützten Rahmen der WfbM und setzten die Berufsbildungsmaßnahme auf diese Weise fort. Bei 7 TeilnehmerInnen (9%) konnte keine adäquate Form der beruflichen Teilhabe gefunden werden, sie brachen die Maßnahme ab.

Besonders erfreulich ist, dass für über 60% der TeilnehmerInnen berufliche Teilhabe in gesellschaftlich integrierter Form auf einen ausgelagerten Trainingsplatz realisiert werden konnte. Die Trainingsarbeitsplätze liegen zu einem großen Teil im Bereich Büro, kaufmännische Tätigkeiten und EDV-Arbeiten. Dies entspricht dem Wunsch und den beruflichen Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen. Etwa die Hälfte der Plätze entfällt auf diesen Bereich, in der anderen Hälfte finden sich Plätze in verschiedenen Produktionsbereichen, im Bereich Hauswirtschaft, im Geundheits- und Sozialbereich, im Bereich Versand und Konfektionierung sowie im Gärtnerbereich. Für die Suche nach einem ausgelagerten Trainingsplatz benötigen die Job Coaches gemeinsam mit den TeilnehmerInnen durchschnittlich etwa 12 Wochen. Dieser Zeitraum entspricht dem Eingangsverfahren. Unserer Erfahrung nach ist eine sorgfältige - und daher manchmal zeitaufwändige - Suche nach dem individuell geeigneten Platz sehr wichtig, um Scheitern und Misserfolgserlebnisse zu vermeiden.

Während der InPUT-Maßnahme sind die TeilnehmerInnen in der Regel nicht dauerhaft auf einem ausgelagerten Platz beschäftigt. Sie verbringen auch immer wieder Zeit in der WfbM, sei es zur Teilnahme an Kursen und begleitenden Angeboten, sei es zur Überbrückung von Wartezeiten auf einen neuen Trainingsplatz und vor al-

InPUT: Druckerei

InPUT: Küche

lem zur Stabilisierung während leichterer Krisen, in denen zwar eine Beschäftigung im geschützten Umfeld möglich ist, nicht jedoch auf einem Platz im allgemeinen Arbeitsmarkt. Unsere Erfahrung zeigt, dass die TeilnehmerInnen durchschnittlich etwa 60% der Zeit in der Maßnahme auf einem ausgelagerten Platz verbringen, die restlichen 40% der Zeit im geschützten Rahmen der WfbM. Würde dieser Rahmen im Hintergrund nicht zur Verfügung stehen, wäre die Zahl der Maßnahmeabbrüche deutlich höher.

Aus der Gesamtgruppe von ursprünglich 74 aufgenommenen TeilnehmerInnen konnten bisher 6 Personen in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder in eine Ausbildung vermittelt werden, ein weiterer Teilnehmer wurde in eine freiberufliche Tätigkeit vermittelt. Insgesamt konnten also 9% der TeilnehmerInnen außerhalb der Werkstatt vermittelt werden. Weitere Vermittlungen wären möglich gewesen, scheiterten jedoch letztlich an Rückfällen und Krisen bei den RehabilitandInnen, in einigen Fällen auch an Rückziehern der ArbeitgeberInnen aus wirtschaftlichen Gründen.

Grundsatz der Individualität

InPUT richtet sich an chronisch psychisch kranke Menschen, die im Rahmen der WfbM im Berufsbildungsbereich auf Außenarbeitsplätzen trainieren und gefördert werden möchten. Dieser Grundsatz ist bei unserer Arbeit zentral. Der Arbeitsplatz sollte zu den RehabilitandInnen passen und nicht umgekehrt. Wir arbeiten mit Menschen, die sich nach langer Erkrankung oder langer Arbeitslosigkeit wieder in ihrem individuellen Tempo der Arbeit nähern möchten. Teils sind diese Menschen sehr verunsichert. Sie fragen sich, ob sie überhaupt noch arbeiten können. Welche Aufgaben in welchem Tempo sind noch leistbar? Ist eine Rückkehr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich? Werden sie mit ihren Einschränkungen akzeptiert – wie reagieren KollegInnen und Vorgesetzte auf die Erkrankung? Diese Fragen machen Angst und hemmen psychisch Kranke bei der Arbeitsuche. Unser Ansatz ist es daher, diese Angst so weit es geht zu nehmen, Mut zu machen und auch eine gewisse Leichtigkeit zu vermitteln, ohne leichtsinnig zu werden. Dazu werden aber Arbeitsplätze benötigt, die auch wieder Lust auf Arbeit machen. Diese ersten Erprobungsplätze müssen nicht automatisch der Arbeitsrealität auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen. Es geht eher darum, zielgerichtet einen Probearbeitsplatz zu finden, der den Neigungen, Fähigkeiten, aber auch den Einschränkungen gerecht wird. Entfernung zur Wohnung, Fahrtweg, tägliche Arbeitszeit, Arbeitsbeginn, Aufgaben, Anleitung und Einbindung in den KollegInnenkreis und möglichst viele andere Arbeitsbedingungen versuchen wir anzupassen, damit die Schwellenangst der arbeitsuchenden RehabilitandInnen möglichst gering ist. Wir sind in diesem Punkt mutig geworden und konfrontieren ArbeitgeberInnen mit diesen speziellen Wünschen. Wenn nötig gehen wir auch so weit, aus den für uns richtigen Gründen nein zu sagen und Praktikumsplätze von uns aus abzulehnen. Wir zielen auf ein Erfolgserlebnis der RehabilitandInnen beim ersten Arbeitsversuch ab.

Für den Coachingprozess bedeutet dieser individuelle Ansatz, dass eine enge Begleitung und ein detailliertes Kennenlernen gerade am Anfang von InPUT wichtigsind. Die RehabilitandInnen arbeiten in der WfbM in einem Arbeitsbereich bzw. in einer Arbeitsgruppe, die sie interessiert. Hier können die RehabilitandInnen mit den GruppenleiterInnen und den Job Coaches durch konkretes Mitarbeiten feststellen, welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen in Bezug auf Arbeit noch bestehen. Aufgrund dieser Ergebnisse legen wir zusammen mit den RehabilitandInnen die ersten mittelfristigen Ziele fest. Wir planen nicht zu weit in die Zukunft, unser Weg ist eher der Weg der kleinen erreichbaren Schritte. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die ersten Berufswünsche und –ziele noch vage sind und in Außenarbeitsplätzen überprüft werden sollten. Oft ändern sich Wege und am Ende eines Coachingprozesses wundert man sich, welche Wendungen dieser genommen hat. Auch im Tempo zeigt sich unser individueller Ansatz. Rehabilitation braucht Zeit – die geben wir den RehabilitandInnen. Einige von ihnen kommen schon mit einem Praktikumsplatz in die WfbM und möchten schnell das Training auf einem ausgelagerten Platz starten. Andere wiederum benötigen über ein Jahr, bis sie sich den Schritt raus aus der Werkstatt zutrauen. Wir sind

in der glücklichen Lage, unseren RehabilitandInnen auch einen Weg zurück in die WfbM bei Krisen oder Überforderung anbieten zu können. Dadurch ergeben sich Maßnahmeverläufe, die nicht linear sind, auf Phasen des Trainings auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz folgen Phasen der Beschäftigung in der WfbM, nach erfolgter Stabilisierung dann wieder eine Förderung auf einem ausgelagerten Platz. Durch die Möglichkeit, in Krisenzeiten auf den geschützten Rahmen der WfbM auszuweichen, können Maßnahmeabbrüche und Misserfolgserlebnisse der TeilnehmerInnen vermieden werden.

Was bedeutet Job Coaching bei psychisch Kranken?

Nach unserer Erfahrung handelt es sich bei InPUT-TeilnehmerInnen oft um Menschen, die intellektuell gebildet und intelligent sind. Sie können Situationen und Strukturen gut erkennen und sind sehr sensibel gegenüber Emotionen. Ein prägnantes Merkmal dieser Menschen ist, dass sie stetig sich und ihre Umgebung „scannen“ und analysieren. Sie nehmen sehr viel an Schwingungen auf, können diese aber nicht filtern, es fällt ihnen schwer, zu unterscheiden, was wichtig ist und was sie ignorieren könnten. Daher ist die Grundbelastung dieser Menschen stets hoch, sie reflektieren und analysieren aufgrund ihrer psychischen Erkrankung viele Vorfälle und Kontakte. Ihnen fällt es schwer, zu relativieren oder abzuwägen.

Ein weiteres Merkmal ist die fachliche Kompetenz. Den TeilnehmerInnen fällt es meist leicht, Inhalte fachlich aufzunehmen und zu verstehen. Fähigkeiten wie Schreiben, Lesen, Rechnen sind gut vorhanden. Viele der RehabilitandInnen in der Maßnahme InPUT verfügen über eine qualifizierte Ausbildung oder ein begonnenes bzw. abgeschlossenen Studium. Sie zeigen sich oft als gebildete und interessierte Personen. Die Problematiken zeigen sich eher in der Sozialkompetenz oder der Belastbarkeit. Kennzeichnend für fast alle ist die innere Anspannung und Aufgeregtheit oder eine Schwere bzw. Melancholie. Psychisch Kranke sind oft keine fröhlichen oder unbeschwerten Menschen. Sie beschreiben sich häufig als extrem belastet und können demzufolge nur noch wenig zusätzliche Belastung verkraften. Die Belastung durch fachliche Anforderungen bewältigen sie oft spielend, dagegen stehen Ängste vor dem eigenen Scheitern, Probleme beim Austausch mit KollegInnen, Bewältigung von Problemen oder Anpassung an Regeln im Zentrum der Zusammenarbeit mit psychisch Kranken. Hinzu kommt, dass die RehabilitandInnen in InPUT zumeist einen sehr langen und leidensreichen Lebens- und Arbeitsweg hinter sich haben. Sie erlebten oft einen kontinuierlichen Abstieg durch die Erkrankung, einhergehend mit dem Verlust der Arbeit, dem Abbruch der Ausbildung und sozialer Isolation etc. Daher ist Inhalt des Job Coachings und der Begleitung während der Berufsbildungsmaßnahme im Rahmen von InPUT die Entwicklung von Bewältigungsstrategien, das Einüben von Selbsthilfemöglichkeiten, die Unterstützung bei Krisen und Selbstzweifeln, die schrittweise Herstellung von Realitätsbezug und die Aufrechterhaltung von Hoffnung und Zuversicht.

Empowerment – Hilfe zur Selbsthilfe

Wir nehmen grundsätzlich eine Haltung des Zutrauens gegenüber unseren TeilnehmerInnen ein. Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch Stärken und Fähigkeiten besitzt, auch wenn er schwer erkrankt ist. Es gilt diese Kompetenzen auszubauen und zu fördern. Dabei lassen wir die Verantwortung für Entscheidungen bei den RehabilitandInnen, gehen mit ihnen auch durchaus mal Risiken ein, spiegeln aber auch wider, wenn wir Bedenken haben. Letztendlich entscheiden aber die RehabilitandInnen über ihren Berufswunsch und die Schritte im Praktikum. Hier haben wir gelernt, dass man manchmal Schritte mitgehen muss, die einem als realitätsbezogener Job Coach zunächst eher unsinnig erscheinen.

„Nicht selten stellt man überrascht fest, dass die RehabilitandInnen durchaus selbst am besten wussten, welcher Schritt als nächstes richtig ist.“

Chronisch psychisch kranke Menschen, die schon länger aus der Arbeitswelt ausgeschieden sind, haben oft noch ein Bild von sich, ihrer Arbeitsleistung und den Anforderungen eines Berufes, das eher in der Vergangenheit verhaftet ist. Es ist daher wichtig, mit ihnen in der Realität zu überprüfen, ob diese Bilder noch gültig sind. Dabei gilt es, die RehabilitandInnen mit ins Boot zu holen, ihnen Verantwortung zu übertragen und sie konkret nach ihren individuellen Möglichkeiten in die Schritte des Bewerbungsverfahrens mit einzubinden. Auch RehabilitandInnen mit geringerer Leistungsfähigkeit können dabei mitwirken. Wer, was, wann und wie im

Team (RehabilitandInnen und Job Coaches) macht, wird je nach Aufgabe und Belastbarkeit der RehabilitandInnen ausgehandelt. Wir haben festgestellt, dass Praktikumsplätze einen höheren Wert bei den RehabilitandInnen einnehmen und sich aus ihrer Sicht besser anfühlen, wenn diese selbst viel Eigeninitiative in den Prozess der Suche eingebracht haben. Bewährt hat sich auch die Stellensuche per Internet. Nach der Erstellung der allgemeinen Bewerbungsunterlagen erarbeiten die Job Caoches mit den RehabilitandInnen ein Profil des gewünschten Arbeitsplatzes und der individuellen Arbeitsbedingungen. Mit dem Bewerbungsanschreiben, dem Lebenslauf und den individuellen Arbeitsbedingungen wenden sich die RehabilitandInnen per Mail an möglichst viele ArbeitgeberInnen. Die RehabilitandInnen verwalten die Mails mit Anleitung und besprechen die Rückantworten mit den Job Coaches. Mit diesem Verfahren haben wir gute Erfahrungen gemacht: Es ist möglich, selbständig in kurzer Zeit viele ArbeitgeberInnen anzusprechen. Zeigen ArbeitgeberInnen Interesse, nehmen die Job Coaches Kontakt auf, stellen sich und die Maßnahme kurz vor und begleiten die RehabilitandInnen zum ersten Vorstellungsgespräch.

Bei Schwierigkeiten während des Praktikums ist es unsere Haltung, mit den RehabilitandInnen auftretende Probleme zunächst im Einzelgespräch ohne ArbeitgeberInnen zu besprechen, da doch viele der empfunden Schwierigkeiten auf die psychische Erkrankung zurückzuführen sind. Wir versuchen dabei, die RehabilitandInnen zu befähigen, die Problematiken selbst zu lösen. Dazu führen wir regelmäßig Einzelgespräche durch, in denen mit verhaltenstherapeutischen Ansätzen alternative Lösungsstrategien entwickelt werden. Erst wenn die RehabilitandInnen sich dem nicht mehr gewachsen fühlen, richten wir uns an die ArbeitgeberInnen und führen Klärungsgespräche. Hintergrund bei dieser Vorgehensweise ist wieder unser Ansatz der Hilfe zur Selbsthilfe. Wir möchten, dass Menschen ihre Selbständigkeit erweitern und so nach und nach auch Verantwortung für Lebensbereiche wieder zurückgewinnen.

Fazit

Integrierte Arbeitsangebote haben für psychisch erkrankte Menschen einen hohen Stellenwert. Die Förderung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz kann ein Gefühl von Hoffnung und Zuversicht vermitteln und einen Eindruck davon, dass Gesundung jederzeit und auch bei schweren psychischen Erkrankungen möglich ist. Soviel

Anzeige

Die neue Fachzeitschrift der Lebenshilfe

informativ – engagiert – sachlich

Die Teilhabe bietet Ihnen:

- Beiträge aus Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Medizin und Recht
- Impulse für die und Beispiele aus der Praxis
- Strategien der Verbands- und Organisationsentwicklung
- Vorstellung neuer Fachliteratur, Veranstaltungshinweise und aktuelle Mitteilungen

ÜBERZEUGEN SIE SICH VON DEN QUALITÄTEN DER TEILHABE!

Weitere Infos erhalten Sie hier:
www.lebenshilfe.de/teilhabe.php
Vertrieb: 06421/491-123

Normalität wie möglich zu erhalten ist für viele RehabilitandInnen ein wichtiges Anliegen. Andere wünschen sich aber eher ein geschütztes Umfeld, in dem speziell auf sie eingegangen wird und sowohl Arbeitsangebote, als auch Umgangsformen ihren Bedürfnissen angepasst wurden. Beide Formen der Förderung sollten nicht gegeneinander ausgespielt, sondern wertfrei und völlig selbstverständlich nebeneinander angeboten werden. Ausgelagerte Trainingsplätze können nicht vollständig die geschützten Werkstätten ersetzen. Umgekehrt müssen aber gesellschaftlich integrierte Formen der Förderung und des Trainings auf Plätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts zwingend zum Angebot von Werkstätten gehören. Diese Plätze dürfen auch nicht erst im Arbeitsbereich, sondern müssen im Berufsbildungsbereich und je nach individuellem Wunsch und individueller Fähigkeit bereits sehr früh zugänglich sein. Den TeilnehmerInnen müssen sich hinreichende und echte Entscheidungsspielräume eröffnen, sie müssen frei wählen können zwischen unterschiedlichen Angebotsformen. Jeder Weg ist anders, es ist nicht sinnvoll, für Erprobungen außerhalb der Werkstatt unnötige Hürden aufzubauen. Mehrfach haben wir festgestellt, dass TeilnehmerInnen in einem für sie motivierenden Umfeld auf dem Arbeitsmarkt zu Leistungen in der Lage sind, die sie zuvor innerhalb des geschützten Werkstattrahmens nicht gezeigt hatten. Ausschlaggebend muss der Wunsch der TeilnehmerInnen sein. Unsere Aufgabe ist die Unterstützung bei der Realisierung dieser Wünsche und gegebenenfalls die Begleitung bei der Veränderung der Wünsche.

So können die Erfahrungen aus einem Praktikum auch durchaus Grundlage für die bewusste Entscheidung von RehabilitandInnen sein, den Rahmen der geschützten Werkstatt für sich zu wählen, weil dies derzeit die richtige Form der Förderung ist. Da Gesundung bei psychischen Erkrankungen kein linearer Prozess ist müssen Rückschritte und Sprünge möglich sein. Die Vermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ist ein wichtiges und anzustrebendes Erfolgskriterium. Es darf jedoch nicht das einzige Maß für Erfolg sein. Im Vordergrund sollten vielmehr subjektive Erfolgskriterien wie Lebensqualität und ein Gefühl von Gesundung, Selbständigkeit und Stärke stehen.

„Wir nehmen grundsätzlich eine Haltung des Zutrauens gegenüber unseren TeilnehmerInnen ein.“

Elke Stein
ist Job Coach bei InPUT

Kontakt und nähere Informationen
InPUT
Schockenriedstraße 40A, 70565 Stuttgart
Tel: 0711 / 28075816
Mail: stein@rrss.de

Dr. Irmgard Plößl
leitet die Abteilung Berufliche Teilhabe und Rehabilitation im Rehabilitationszentrum Rudolf-Sophien-Stift gGmbH

Kontakt und nähere Informationen
Rehabilitationszentrum Rudolf-Sophien-Stift gGmbH
Abteilung Berufliche Teilhabe und Rehabilitation
Schockenriedstraße 40A, 70565 Stuttgart
Tel: 0711 / 1693150, Fax: 0711 / 71693195
Mail: ploessl@rrss.de

FUSSNOTEN

1 ZERA ist ein Gruppentrainingsprogramm speziell für psychisch erkrankte Menschen, das zur Unterstützung der beruflichen Rehabilitation dient. Hier geht es um die Entwicklung von Krankheitsverständnis und realistischer Selbsteinschätzung, die Vermittlung von Informationen über das Hilfesystem und den Aufbau einer tragfähigen beruflichen Perspektive. Das Programm ist im Psychiatrie-Verlag erschienen.

PORTRAIT JobBudget

Das Bundesmodellprojekt JobBudget unterstützt Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten, auf deren Wunsch, auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln. Dabei sollen auch Möglichkeiten geschaffen werden, das Persönliche Budget zu nutzen, um alle Leistungen, die im Übergang benötigt werden, bei den Anbietern „einzukaufen", von denen die Person sich die Leistung wünscht.

Ein Beispiel: Eine Person hat den Wunsch, in einem Gartenbaubetrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten. Dafür braucht sie verschiedene Unterstützungsleistungen, die sie sich bei unterschiedlichen Anbietern einkauft, z.B. die fachliche Qualifizierung im Bereich Gartenbau bei der WfbM, einen Kettensägeschein bei einem Bildungsträger und die Akquise eines Praktikumsplatzes sowie die betriebliche Begleitung und JobCoaching beim Integrationsfachdienst (IFD). Ziel des Projekts JobBudget ist es, hierfür gemeinsam mit den zentralen AkteurInnen Modelle zu entwickeln. So wird die Gesamtleistung, die für den Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt individuell notwendig ist oder sein kann in einzelnen Leistungsmodulen beschrieben, die so verpreislicht werden, dass sie einzeln eingekauft werden können.

An fünf Standorten – in Bitburg (Eifel), Bremen, Fürstenwalde / Ostbrandenburg, Jena und Lübeck / Ostholstein - wird das Projekt umgesetzt. Vor Ort arbeitet jeweils ein Integrationsdienstleister mit einer oder mehreren WfbM aus der Region zusammen und bezieht weitere zentrale AkteurInnen mit ein. Gemeinsam mit lokalen Netzwerkpartnern werden Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für interessierte Menschen ermöglicht, Probleme analysiert und gemeinsam Lösungen entwickelt. Handlungsleitend ist dabei immer der Wunsch und die Entscheidung der Menschen mit Behinderung. Die Hamburger Arbeitsassistenz und die ACCESS Integrationsbegleitung aus Erlangen unterstützen die inhaltliche Entwicklung des Projekts. Die BAG UB ist in den Bereichen Evaluation, Fortbildung und Projektentwicklung am Projekt beteiligt. Die BAG:WfbM beteiligt sich als strategischer Diskussionspartner an dem Prozess.

Zusammengefasst sind die Ziele von JobBudget:

- die Gestaltung von Unterstützungsleistungen für Betriebe und Personen mit Behinderung bei der Integration in Arbeit
- die Nutzung des Persönlichen Budgets für den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt
- die Schaffung von beruflichen Wahlmöglichkeiten und die Förderung der regionalen Zusammenarbeit der relevanten Dienstleistungsanbieter und Leistungsträger

Begonnen mit dem Bericht des IFD Bremen (impulse 50) stellen sich die Integrationsdienstleister in dieser und den folgenden Ausgaben mit ihren Arbeitsschwerpunkten an den Standorten vor. Im Folgenden beschreiben Sabine Weigelt und Jens Ludwig vom Zentrum für Selbstbestimmtes Leben in Jena (Träger des Integrationsdienstleisters) die Erfahrungen mit der Zielgruppe von Menschen mit psychischen Erkrankungen im Rahmen von JobBudget.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert.

Neue Wege in Jena

mit dem Bundesmodellprojekt „JobBudget"

Von Jens Ludwig und Sabine Weigelt

Das Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V. (JZsL e.V.), eine Beratungsstelle von und für Menschen mit Behinderung, ist einer der 5 Praxisstandorte des Bundesmodellprojektes „JobBudget". Seit 2002 bildet die Unterstützung von Menschen mit Behinderung bei der Suche nach Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) einen wichtigen Arbeitsschwerpunkt. So wurden vom JZsL in den Jahren 2002 bis 2007 junge Menschen aus Förderschulen bei der Berufsorientierung und bei Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet. Seit Beginn des Bundesmodellprojektes „JobBudget" im Januar 2008 werden vom JZsL Menschen aus WfbM unterstützt, die sich beruflich verändern möchten und eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt suchen. Das JZsL hat dafür Kooperationsvereinbarungen mit drei Werkstätten aus dem Umkreis von Jena geschlossen. In einer Werkstatt arbeiten ausschließlich Menschen mit psychischen

Beeinträchtigungen. Die Arbeit mit dieser Personengruppe stellt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des JZsL eine neue Herausforderung dar, da bisher vorrangig Menschen mit Lernbehinderung auf dem Weg ins Arbeitsleben begleitet wurden.

Wir wollen hier unsere bisherigen Erfahrungen sowie unsere Arbeits- und Vorgehensweise vorstellen:

Alles beginnt mit dem Wunsch, die WfbM verlassen zu wollen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Gemeinsam ist Vielen, dass sie den Glauben an die eigenen Fähigkeiten noch nicht verloren haben sowie der Wunsch, ein selbstbestimmtes Leben führen zu wollen.

„Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen haben dieselben Gefühle, Ängste und Erwartungen an sich, wie jeder andere Mensch auch. Nur erleben sie die damit einhergehenden Verunsicherungen wesentlich einschneidender."

Unsere bisherigen Erfahrungen in der Begleitung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zeigen, dass in der Vorbereitung auf ein Praktikum mehr Gespräche notwendig sind als dies bei Menschen mit Lernschwierigkeiten der Fall ist.

Dabei werden in Gesprächen Ängste, Unsicherheiten, Krisenauslöser, Stressfaktoren und Hemmnisse sowie Ressourcen und Strategien des Umgangs mit Ängsten, Unsicherheit und Stress erfragt. Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen stellen Umbrüche aller Art (auch positive) ein Risiko für das Auslösen einer Krise dar. Deshalb ist im gesamten Veränderungsprozess eine intensive und ganz individuelle Unterstützung wichtig. Aus unserer Sicht ist dies bei dieser Personengruppe noch wichtiger als bei anderen Menschen mit Behinderung. Es gibt kein Maß, wie viel Mehr an Zeit aufgebracht werden muss. Alles ist sehr individuell und auf die Lebensgeschichte der teilnehmenden Person bezogen. Wenn Auslöser für Krisen bekannt sind, kann im Vorfeld der Blick darauf gerichtet und es können entsprechende Lösungsmöglichkeiten (Kriseninterventionen) entwickelt werden. Dabei wird der Blick auf persönliche und individuelle Stärken gelegt, so dass die Erkrankung zunächst in den Hintergrund treten kann und neue Denkansätze ihren Raum erhalten. Die intensive Vorbereitung ist wichtig, um die Motivation für ein eigenständiges Leben zu stärken, den Veränderungswunsch zu unterstützen und zu begleiten. Der Weg auf den Arbeitsmarkt wird in Teilschritte aufgeteilt, damit wird der Veränderungsprozess überschaubar und für den betroffenen Menschen handhabbar.

Die MitarbeiterInnen des JZsL e.V. sind als Jobcoach von Anfang an verlässlicher Ansprechpartner. Der Jobcoach hilft neue Visionen für das eigene Leben zu entwickeln, vermittelt Mut, Kraft und Vertrauen in die eigenen Handlungsfähigkeiten. Diejenigen, die bereits im Praktikum sind, benötigen umso mehr die Unterstützung vom Jobcoach, denn mit einem erfolgreich absolvierten Tag im Praktikum steigen die Motivation und das Selbstvertrauen.

Die Erfahrungen nach einem Jahr Zusammenarbeit mit den WfbM zeigen auch, dass bei Einbeziehung aller am Prozess beteiligten Personen - PraktikantIn, Betrieb, MitarbeiterIn, WfbM, BetreuerIn, Eltern, Freunde - die Chancen und der Erfolg auf einen Arbeitsplatz steigen. Die TeilnehmerInnen brauchen mehr Zeit und vor allem die Chance sich einzubringen. Hierzu gehört im Vorfeld auch das Gespräch des Jobcoachs mit den Betrieben und die Aufklärung über den Sinn und das Ziel des Projektes. Es wird abgesprochen, was für den Prozess der Integration nötig ist und Informationen zur Person selbst gegeben. Unsere Unterstützung und Begleitung während der Praktika sowie die Verlässlichkeit, auch für den Betrieb als Gesprächspartner erreichbar zu sein, wird von den Betrieben als hilfreich und erleichternd gesehen. Durch die Begleitung des Jobcoachs im Betrieb wird ein regelmäßiges Reflektieren von Arbeit, Geschehenem, Erreichtem aus einem anderen Blickwinkel möglich. Der Jobcoach hilft den Blick darauf zu richten, was gut läuft, aber auch was man anders machen kann und wo Unterstützung erforderlich ist. Er hilft neue Verhaltensweisen zu erarbeiten und weiter Vertrauen und Kraft in die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln. Er wertet Aktuelles noch am Ort des Geschehens aus und führt Reflektionsgespräche. Den TeilnehmerInnen hilft es zu verstehen, was schon geleistet wurde und in welchem Verhältnis dies zu den eigenen Zielen steht. Das sind wichtige Meilensteine auf ihrem Weg zu einer beruflichen Veränderung, zu einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

AnsprechpartnerInnen:
Sabine Weigelt
Tel: 03641 / 776676
Mail: sabine.weigelt@jzsl.de
Jens Ludwig
Tel: 03641 / 776676
Mail: jens.ludwig@jzsl.de

Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V.
Hermann-Pistor-Str. 1, 07745 Jena

Autismus und Persönliches Budget

Von Matthias Dalferth

Am Berufsbildungswerk St. Franziskus in Abensberg/ Bayern wurden im Verlauf der letzten 7 Jahre zwei Modellprojekte zur beruflichen Förderung und Teilhabe von Menschen mit Autismus durchgeführt. Darüber haben wir bereits an anderer Stelle in dieser Zeitschrift berichtet (impulse 45, 1/2008). Eine aktuelle Umfrage ergab, dass die Anzahl der bundesweit überbetrieblich geförderten jungen Menschen aus dem autistischen Spektrum (ASD) – vorwiegend mit Asperger-Syndrom und high functioning Autismus - sich gegenwärtig auf über 300 beläuft. Die enorme Zunahme signalisiert einen erheblichen Bedarf an einer beruflichen Förderung dieses Personenkreises. Bereits 12 Berufsbildungswerke konzentrieren sich heute auf junge Menschen mit Autismus. Wie kommt es jedoch zu diesem gesteigerten Unterstützungsbedarf?

In Deutschland leben weitaus mehr Menschen aus dem autistischen Spektrum als bisher angenommen. In Orientierung an internationalen Untersuchungen sind bis zu 66 Personen von 10 000 dem autistischen Spektrum zuzurechnen (Bölte 2009, 69). Der Bekanntheitsgrad der Behinderung und die Verbesserung der diagnostischen Situation haben dazu geführt, dass heute mehr Menschen als autistisch diagnostiziert werden. Die Erkenntnis, dass diverse Spielarten autistischer Syndrome existieren, mündete in eine Ausweitung der Symptomkataloge. Nicht zuletzt hat eine effizientere Förderung in früher Kindheit dazu geführt, dass Jugendliche mit Autismus heute höhere Schulabschlüsse erreichen. Nach neueren Erkenntnissen wird bei dem erweiterten Spektrum davon ausgegangen, dass nicht bis zu 90%, sondern lediglich 25-50 % des Personenkreises als geistig behindert zu gelten haben. So stellt sich für viele heute die Frage nach einer Arbeits- und Lebensperspektive außerhalb der WfbM.

Eine im vergangenen Jahr durchgeführte Evaluationsstudie, die sich mit der Vermittlungs-quote der in die Forschungsprojekte eingebundenen 4 überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (BBW Abensberg, Südhessen, Dortmund, Greifswald) befasste, ergab, dass erfreulicherweise über die Hälfte der jungen Menschen, die bereits eine Ausbildung abschließen konnten, in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden (Baumgartner, Dalferth, Vogel 2009).

Es gilt heute als unumstritten, dass eine berufliche Qualifizierung dieses Personenkreises nicht nur möglich ist, sondern auch Erfolg versprechend sein kann, wenn angemessene Rahmenbedingungen geschaffen werden und geeignete Förderkonzepte Berücksichtigung finden. Einige Absolventen sind aufgrund ihrer behinderungsspezifischen Besonderheiten auf die teilgeschützten Möglichkeiten einer Integrationsfirma angewiesen.

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass der größte Teil der Erwachsenen mit Kanner-Syndrom nach wie vor in WfbM arbeitet und etliche in die Förderbereiche der Werkstätten integriert werden konnten. Betrachtet man das gesamte Autismusspektrum, lässt sich resümieren, dass nur ein verhältnismäßig geringer Prozentsatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig ist. Ein Blick in angloamerikanische Länder zeigt jedoch, dass dies nicht so sein muss (Bovee 1999; Howlin et al.2005, 2003, 2000;).

So bietet sich für viele junge Menschen, die nicht in die Lage versetzt werden können, eine Berufsausbildung zu absolvieren, sondern lediglich berufliche Fördermaßnahmen durchlaufen, heute die Chance einer Unterstützten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach § 38a SGB IX. Auf diese Möglichkeit, in den angloamerikanischen Ländern bereits Tradition, wurde im Verlauf der letzten 20 Jahre mehrfach hingewiesen (Dalferth 1991, 1994, 1999).

Doch nicht nur junge Menschen ohne Ausbildungsabschlüsse, sondern auch Absolventen mit abgeschlossener Berufsausbildung benötigen u. U. eine arbeitsbegleitende Unterstützung bei der Einarbeitung in eine neue Tätigkeit.

„Es gilt heute als unumstritten, dass eine berufliche Qualifizierung Erfolg versprechend sein kann, wenn angemessene Rahmenbedingungen geschaffen werden und geeignete Förderkonzepte Berücksichtigung finden.“

Berufsbildung bei Feinwerk

Im Projektverlauf hat sich nun gezeigt, dass viele Absolventen unabhängig von ihrem beruflichen Leistungsvermögen auch auf spezifische Hilfestellung im Alltag angewiesen bleiben.

So gehört zu den zentralen Beeinträchtigungen autistischer Menschen, dass sie Gefühle in Mimik und Gestik nur schwer erkennen können, Schwierigkeiten haben, die sublimen Regeln im zwischenmenschlichen Umgang zu durchschauen, sich nur schwer in das Denken und Fühlen anderer Menschen hineinversetzen und deren Absichten erkennen können (mangelnde Metarepräsentation). Die Entwicklung eines Selbstkonzepts, das Wissen um die eigene biographische Entwicklung, leidet darunter, dass sie sich kaum an persönlich erlebte Episoden, eher an Fakten erinnern. Eine Beeinträchtigung der exekutiven Funktionen (Zielsetzung, Planungs-, Entscheidungsverhalten und motorische Umsetzung von Vorhaben, Bedeutungshierarchien bilden) und der zentralen Kohärenz (Gesamtzusammenhänge erfassen, Dinge als zusammengehörig betrachten) behindert sie bei der Organisation des Alltagslebens. So fällt es ihnen – unabhängig von ihren kognitiven Möglichkeiten –schwer, ohne klare Strukturen oder Regeln ihren Arbeitsalltag zu organisieren oder ihr Privatleben zu gestalten.

Damit Rehabilitationserfolge gesichert und ein individuell höchstmögliches Maß an beruflicher Teilhabe, Unabhängigkeit und Selbstbestimmung erreicht werden kann, benötigen sie fakultativ und individuell in unterschiedlichem Ausmaß Hilfe beim Wohnen, der Haushaltsorganisation, in lebenspraktischen Dingen, in der Selbstbesorgung, der Freizeit, bei der Aufnahme und Unterhaltung von Sozialkontakten oder bei der Strukturierung von Arbeitsprozessen.

Das Persönliche Budget nach § 17 SGB IX bietet hier die große Chance, im Rahmen der persönlichen Zukunftsplanung Unterstützungsbedarfe zu identifizieren und diese in ein passgenaues Hilfearrangement einzubinden. Damit ließe sich die stationäre Rundumversorgung oder auch die Abhängigkeit von den Versorgungsleistungen der Herkunftsfamilie bei etlichen Menschen mit Autismus auf ein notwendiges Maß begrenzen. Weitaus mehr von Autismus Betroffene wären unter diesen Umständen in der Lage, relativ selbstständig in den eigenen vier Wänden zu leben und ihren Alltag zu gestalten.

Diese Überlegungen bilden den Hintergrund für einen neuerliches vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziertes Modellprojekt zur Nutzung des PB für diesen Personenkreis.

Das Projekt trägt den Titel:
„Einsatzmöglichkeiten des Persönlichen Budgets bei der sozialen und beruflichen Inklusion von Menschen mit autistischen Syndromen anhand konkreter Beispiele aus der beruflichen Rehabilitation“

und wird am Berufsbildungswerk Abensberg durchgeführt.

Im Rahmen der Laufzeit des Projekts (März 2009 – Dezember 2010) soll erkundet werden, inwieweit durch die Nutzbarmachung des Persönlichen Budgets behinderungsbedingte Barrieren bei der Inklusion von Menschen mit autistischen Behinderungen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft überwunden werden können.

Das Untersuchungsdesign sieht zunächst vor, im Rahmen einer bundesweiten Befragung von Budgetnutzern und Interessenten mit Autismus Hemmschwellen bei der Beantragung und Inanspruchnahme zu identifizieren.

Im Einzelnen soll untersucht werden, in welcher Hinsicht ein Unterstützungs- und Beratungsbedarf besteht und in welchen Lebensbereichen (Arbeit, Wohnen, Lebenspraxis, Freizeit, Schule, soziale und berufliche Integration) Menschen mit Autismus Hilfen benötigen, die sich in einem Persönlichen Budget bündeln lassen.

Berufsbildung bei Feinwerk

Dabei sollen gezielt Interessenten bei der Beantragung des Persönlichen Budgets unterstützen oder motivieren, einen Antrag zu stellen. Informationen dazu gilt es in Veranstaltungen an Interessenten weiter zu geben. Gleichfalls bietet sich an, Interessenten, Nutzern, professionellen Helfern oder Angehörigen mit Hilfe einer Internetplattform die Möglichkeit einzuräumen, auf eingestellte Handlungshilfen, Checklisten, Strukturierungshilfen etc. zugreifen zu können.

Die Entwicklung eines geeigneten und für diesen Personenkreis verständlichen Handlungsleitfadens zur Beantragung eines Persönlichen Budgets soll dazu beitragen, Schwellen bei der Inanspruchnahme zu verringern. Es ist beabsichtigt, Erfahrungen, die mit dem Persönlichen Budget gewonnen werden, systematisch auszuwerten und Empfehlungen zu formulieren, die zu gegebener Zeit publiziert werden.

Damit möglichst vielfältige Erkenntnisse gewonnen werden können, möchten wir sämtliche Integrationsfachdienste, die Menschen aus dem autistischen Spektrum unterstützen, Betroffene und auch deren Angehörige, ansprechen, die an einem Persönlichen Budget interessiert sind. Gleichfalls werden Personen, die bereits ein Persönliches Budget beantragt haben oder erhalten, gebeten, sich mit den Projektverantwortlichen in Verbindung zu setzen, damit ihre Erfahrungen ausgewertet und bei künftigen Budgetvereinbarungen Berücksichtigung finden können.

Prof. Dr. Matthias Dalferth
ist Leiter des Studienschwerpunkts Rehabilitation/Behindertenhilfe an der Fachhochschule Regensburg und hat das Projekt „Einsatzmöglichkeiten des Persönlichen Budgets“ wissenschaftlich begleitet

Kontakt und nähere Informationen
Hochschule für angewandte Wissenschaften Regensburg University of Applied Sciences
,Fakultät für angew. Sozialwissenschaften
Mail: matthias.dalferth@soz.fh-regensburg.de

Projektleitung:
Dipl.-Sozialpäd.(FH) Heike Vogel,
Mail: heike.vogel@bbw-abensberg.de
Projektkoordination:
Dipl.-Sozialpäd. (FH) Kathrin Hainzlmeier
Mail: kathrin.hainzlmeier@bbw-abensberg.de

Internet: www.bbw-abensberg.de

LITERATUR

Baumgartner, F. (2008) Qualifizierung von Menschen mit Autismus im Berufsbildungswerk Abensberg. In: Impulse 1, 15 - 18

Baumgartner, F.; Dalferth, M.; Vogel, H. (2009) Berufliche Teilhabe von Menschen aus dem autistischen Spektrum (ASD), Heidelberg, Winter Verlag

Bovee, J. P. (1999) Getting and keeping jobs – employment and people with autism

Bölte, S. (Hrsg.) (2009) Autismus. Spektrum, Ursachen Diagnostik, Interventionen, Perspektiven Bern, Huber

Dalferth, M. (1994) Warum sind Einrichtungen und Dienste notwendig, die auf die speziellen Bedürfnisse von autistischen Menschen eingehen? 8. Bundestagung des BV Hilfe für das autistische Kind, Hamburg, 45 – 57

Dalferth , M. (1999) Wege zur erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Unterstützte Beschäftigung. Problemstellungen und sungsmöglichkeiten. In: Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus. Hrsg. Hilfe für das aut. Kind, Hamburg, 42 - 66

Howlin, P.; Alcock, J.; Burkin, C. (2005) An 8 year follow up of a specialist supported employment service for high ability adults with autism or Asperger syndrome. Autism 9, 533 – 549

Howlin, P. (2003) Long-term educational and employment outcomes. Learning and behaviour problems in Asperger syndrome. Guilford Press, New York, 269 - 293

Howlin, P. (2000) Outcomes in adult life for more able individuals with autism or Asperger syndrome. Autism 4, 63 – 83

Leichte Sprache

Beschäftigungsvorlieben von NutzerInnen Wiener Werkstätten

Von Oliver Koenig

In diesem Beitrag werden Ergebnisse einer Befragung präsentiert. Dabei wurden 222 NutzerInnen von Werkstätten in Wien gefragt, ob sie lieber in der Werkstätte oder in einem Betrieb am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten wollen. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Personen möchte lieber am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Die meisten Personen trauen sich das auch zu. Aber nur, wenn sie dabei auch Unterstützung bekommen. In dem Artikel wird auch geschaut, ob sich die beiden Gruppen unterscheiden. Die erste Gruppe sind jene, die lieber in der Werkstatt arbeiten wollen. Die zweite Gruppe sind jene, die aus der Werkstätte hinaus in den Arbeitsmarkt wollen. Es gibt einige Unterschiede zwischen den Gruppen. Personen die lieber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten wollen sind jünger. Außerdem arbeiten sie noch nicht so lange in der Werkstatt. Zwischen Männern und Frauen gibt es wenig Unterschiede. Es macht auch keinen Unterschied, ob die Personen vorher schon einmal gearbeitet haben. Wichtig ist, dass Personen von der Werkstatt Informationen bekommen. Vor allem über Möglichkeiten ein Praktikum zu machen. Es ist wichtig, dass Menschen die aus der Werkstatt wechseln wollen, Mut zugesprochen wird. Es ist auch wichtig, dass sie von der Werkstatt Hilfe bekommen. Leider hat sich gezeigt, dass nur wenigen Mut gemacht wird außerhalb der Werkstatt zu arbeiten. Es bekommen auch nur sehr wenige Menschen dabei Hilfe von der Werkstatt. Werkstätten müssen es ernst nehmen, wenn Leute nicht mehr in der Werkstatt arbeiten wollen. Sie müssen ihnen auch mehr Unterstützung geben. «

Beschäftigungspräferenzen von NutzerInnen Wiener Werkstätten

Ergebnisse einer explorativen quantitativen Untersuchung

Von Oliver Koenig

Ungefähr seit Anfang der 90er Jahre, also zeitgleich mit dem Auftauchen erster Projekte der Unterstützten Beschäftigung, kann in Europa ein Prozess des Infragestellens geschützter Beschäftigungsformen für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung beobachtet werden. Dieser Diskurs wurde in den letzten Jahren mit der Unterzeichnung und Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung in den meisten Ländern Europas forciert; beinhaltet doch Artikel 27 das deklarierte Recht „auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde." (UN- Konvention Artikel 27). Damit stellt sich die Frage nach der Adäquatheit von Platzierungen in Sonder-Institutionen umso vehementer, trotz oder gerade auch angesichts der derzeitigen Weltwirtschaftskrise.

Unter dieser Prämisse geht dieser Beitrag den Fragen nach, welche Beschäftigungspräferenzen NutzerInnen von Werkstätten selbst artikulieren, sowie welche Faktoren den Wunsch nach einem Übertritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beeinflussen.

Dazu werden zunächst europäische und internationale Forschungsperspektiven auf die Systeme des Ersatzarbeitsmarktes und Beschäftigungspräferenzen von NutzerInnen dargestellt. Zum besseren Verständnis der unterschiedlichen rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen wird in Folge das System der Werkstätten in Österreich und dessen Rolle im System der beruflichen Rehabilitation skizziert. Schließlich werden zur Beantwortung der oben aufgeworfenen Fragestellung Ergebnisse einer explorativen quantitativen Befragung von NutzerInnen Wiener Beschäftigungstherapiewerkstätten präsentiert. Diese Studie wurde im Rahmen des vom österreichischen Forschungsförderungsfonds (FWF) finanzierten dreijährigen Grundlagenforschungsprojektes „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung" (Laufzeit: Februar 2008 –Januar 2011)[1] als Pilotstudie durchgeführt (vgl. Biewer, Fasching, Koenig 2009).

1. Internationale Perspektiven der Forschung auf Übergänge und Beschäftigungspräferenzen von WerkstättennutzerInenn

Internationale Vergleichsstudien zu geschützter Beschäftigung in Europa zeigen ein sehr heterogenes Bild (vgl. Arnold, Larisch 1997; Visier 1998; OECD 2003, European Institute 2007). Dies lässt sich primär auf unterschiedliche historische und (sozial) politische Entwicklungsprozesse zurückführen. Die europäischen Systeme der geschützten Beschäftigung in ihrer heutigen Erscheinungsform können demnach als Ausdruck nationaler Vorstellungen über Möglichkeiten der Inklusion von Menschen mit einer Behinderung in die Gesellschaft bzw. das Erwerbsleben betrachtet werden (vgl. Koenig 2008a). In so gut wie allen Mitgliedsländern der EU werden spezielle Formen der Beschäftigung in einem geschützten Arbeitsumfeld angeboten, die sich insbesondere im Hinblick auf die (ArbeitnehmerInnen-)Rechtssituation der dort beschäftigten behinderten MitarbeiterInnen unterscheiden (vgl. Visier 1998). Trotz gegenteiliger politischer Bekundungen können derzeit keine Anzeichen für eine nennenswerte Reduzierung dieser Maßnahmen festgestellt werden. Es zeigt sich vielmehr einen gegenteilige Entwicklung: Gerade in jenen Ländern, in denen die-

Berufsbildung bei Feinwerk

ser Sektor quantitativ bereits große Dimensionen hatte, ist es eher zu einem Ausbau als zu einem Abbau gekommen. So ermittelt beispielsweise die jüngste Untersuchung über die Zugangszahlen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Deutschland eine Zunahme der Anzahl an WerkstättennutzerInnen im Zeitraum 2001 bis 2006 um 23 % (vgl. Detmar, Gehrmann, König et. al 2008, 5). Gleichzeitig liegen die Übergangsquoten derjenigen Menschen, die den geschützten Bereich in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarkts verlassen, europaweit bei unter 1 % (vgl. Visier 1998, 353). Für Deutschland lag der durchschnittliche Anteil an Übergängen aus der Werkstatt in den Jahren 2001-2006 konstant bei 0,11% (vgl. Detmar, Gehrmann, König et. al. 2008, 11). Es stellt sich also die Frage, ob diese geringen Übergangsquoten auf ein geringes Interesse der in diesen Einrichtungen beschäftigten behinderten MitarbeiterInnen zurückgeführt werden kann, oder ob von anderen Ursachen ausgegangen werden muss.

Hierzu fällt zunächst auf, dass sich nur wenige Studien explizit mit den Beschäftigungspräferenzen von WerkstättennutzerInnen beschäftigt haben. Für den deutschsprachigen Raum ist die im Weiteren vorgestellte Untersuchung bislang die erste. Eine Betrachtung der international existierenden Studien legt jedoch die Vermutung nahe, dass ein beträchtlicher Anteil an Personen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der Tätigkeit in einer Werkstätte vorziehen würde. So ermittelte Mc Conkey (2001) in einer quantitativen Befragung über Beschäftigungspräferenzen von 275 NutzerInnen so genannter „Day Centres“ in Nord Irland einen Anteil von 38%. Eine noch höhere Prävalenz für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zeigte sich in der Studie von Migliore (2007), in der 210 NutzerInnen aus 19 verschiedenen „Sheltered workshops“ im US Bundesstaat Indiana befragt wurden. Insgesamt 63 % der Befragten würden demnach eine reguläre Arbeit bevorzugen. In beiden Untersuchungen zeigten sich zudem signifikante Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß bisher gemachter Arbeitserfahrungen, sei es über eine vorherige Berufstätigkeit oder über das Absolvieren von Schnuppertagen bzw. Praktika, denen somit eine entscheidende Bedeutung beigemessen werden kann. Wie jüngst durch eine Studie in Israel aufgezeigt wurde, sind derartige Vorlieben stark von werkstättenspezifischen Rahmenbedingungen abhängig (vgl. Duvdevany 2008). Als bedeutsame Faktoren für die jeweilige Arbeitsausrichtung der untersuchten Werkstätten wurden insbesondere soziale Faktoren wie Betriebsklima, Führungsstil und Einstellungen gegenüber den Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung identifiziert. So zeigte auch eine qualitative Studie zu den Einstellungen von MitarbeiterInnen eines Wiener Werkstättenanbieters, dass ein (Wieder-) Einstieg der NutzerInnen in den ersten Arbeitsmarkt keine relevante Zielsetzung im Arbeitsverständnis des Betreuungspersonals darstellte (vgl. Paterno 2008).

2. Das System der Werkstätten für behinderte Menschen in Österreich und dessen Rolle im System der beruflichen Rehabilitation

Das österreichische System der Werkstätten für behinderte Menschen unterliegt im Unterschied zur Bundesrepublik Deutschland keiner einheitlichen gesetzlichen Regelung. Grundsätzlich ist der Bereich Arbeit für behinderte Menschen in Österreich in einen

- auf aktive arbeitsmarktpolitische Unterstützung ausgerichteten Bundes-
- sowie einen auf primär passive Versorgung ausgerichteten Landeskompetenzbereich gegliedert.

Ausschlaggebend für die Zuteilung in einen dieser beiden Kompetenzbereiche ist die Unterscheidung in Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit, wie sie im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (§273) vorgenommen wird (vgl. Koenig, Pinetz 2009). Die Werkstätten unterliegen daher neun unterschiedlichen landesgesetzlichen Bestimmungen, was unter anderem dazu geführt hat, dass derzeit Begriffe wie Beschäftigungstherapie, Fachwerkstätte, Förderwerkstätte, Tagesstätte, Fähigkeitsorientierte Aktivität,

etc. parallel verwendet werden. Auch in Bezug auf Angebot, (Qualitäts-)Standards, Ausstattung und Finanzierung hat das föderale System in den einzelnen Bundesländern zu erheblichen Unterschieden geführt. Gemeinsamkeiten der unterschiedlichen Systeme in Österreich bestehen darin, dass der sozialrechtliche Status der NutzerInnen von Werkstätten in einem internationalen Vergleich (vgl. Koenig 2008a) eine Vielzahl an Diskriminierungen aufweist. So unterliegen sie weder dem Arbeitsrecht noch den gesetzlichen ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen (z.B. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, etc.), sind nicht eigenständig sozial versichert und erwerben dadurch auch keinen Pensions- oder Arbeitslosengeldanspruch. Für ihre Arbeit erhalten sie lediglich ein geringes so genanntes „Taschengeld" und sind für ihre Existenzsicherung von den jeweiligen Sozialhilfebestimmungen der einzelnen Bundesländer abhängig. Zudem gibt es in keinem österreichischen Bundesland einen Rechtsanspruch auf einen Werkstättenplatz. Durch die fehlende bundesweite Verantwortung und Regulierungskompetenz wurde bis zum jetzigen Zeitpunkt keine einzige bundesweit vergleichende Untersuchung durchgeführt und seit 2002 keine Daten zur Anzahl der in Werkstätten arbeitenden Personen erhoben. Deshalb wurden im Rahmen des Forschungsprojektes „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung" die zuständigen Sozialabteilungen der Landesregierungen kontaktiert, u.a. um herauszufinden, wie sich die Anzahl der WerkstättennutzerInnen entwickelt hat. Dabei wurden von fünf Bundesländern (Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Vorarlberg und Wien) Daten für das Referenzjahr 2008 bekannt gegeben und auf dieser Basis Hochrechnungen der anderen Bundesländer durchgeführt (siehe Tabelle). Es kann somit davon ausgegangen werden, dass im Jahr 2008 in etwa 19.240 Personen in Werkstätten gearbeitet haben. Dies bedeutet eine Versorgungsquote von 23,1 Plätzen pro 10.000 EinwohnerInnen, was einem Zuwachs an WerkstättennutzerInnen im Zeitraum 2002-2008 um ca. 30 % entspricht. Zum Vergleich lag diese Quote für Deutschland im Jahr 2007 bei 33,4 WfbM Plätzen pro 10.000 EinwohnerInnen[2]),

	Stand 2002[3]	Pro 10.000 Einwohner	Einwohnerzahl 01.01.2008	Stand 2008[4]	Pro 10.000 Einwohner
Burgenland	494	17,8	281.327	630	22,4
Kärnten	k.A.	k.A.	561.327	1300[5]	23,3
Niederösterreich	2665	17,2	1.597.606	3.831	23,9
Oberösterreich	2427	17,6	1.408.670	2.944	20,9
Salzburg	713	13,8	530.731	930	17,5
Steiermark	2235	18,9	1.206.303	2.943	24,4
Tirol	1220	18,1	703.585	1580	22,5
Vorarlberg	727	20,7	366.514	990[6]	27,0
Wien	3070	19,8	1.678.435	4.091	24,4

Tabelle 1: Entwicklung der Zahl der WerkstättennutzerInnen von 2002/2008

3. Beschreibung und Durchführung der Studie

Die vorliegende explorative quantitative Untersuchung ist eingebettet in das FWF Projekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung" am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien. Im Rahmen dieses Projektes wird neben einer umfangreichen qualitativen Längsschnittuntersuchung erstmals für Österreich versucht, die Beschäftigungs- und Unterstützungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung repräsentativ zu erfassen. Innovationskraft ist von den Ergebnissen dieses Projektes überdies durch die Einbeziehung von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in der Gestaltung und Auswertung der Ergebnisse zu erwarten (vgl. Biewer, Fasching, Koenig 2009). Als Pilotstudie wurde im Jahr 2008 eine Befragung von NutzerInnen Wiener Werkstätten durchgeführt. Dazu wurde ein standardisiertes Erhebungsinstrument entwickelt, das die in den Studien von Migliore (2007) und Doose (2007) verwendeten Fragebögen neu zusammengestellt und adaptiert hat. Dabei waren VertreterInnen Wiener Selbstvertretungsgruppen in der Auswahl und Formulierung der Fragen beteiligt. Dadurch fanden weitere aus der Sicht Betroffener relevante Fragestellungen Aufnahme in das Erhebungsinstrument. Zur Steigerung der Verständlichkeit wurden sämtliche Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten zusätzlich durch mit Piktogrammen versehenen Setkarten unterstützt. Die eigentliche Befragung wurde in einem „Face to Face"-Interviewsetting zumeist in ruhigen und ungestörten Räumlichkeiten der jeweiligen Werkstätte durchgeführt, wobei jeweils zwei InterviewerInnen anwesend waren. Zur Erhöhung der Validität wurden alle gegebenen Antworten von den beiden InterviewerInnen unabhängig auf ihr jeweiliges Verständnis bewertet. Dazu wurde für jede Frage eine vierstufige Skala herangezogen (vom Skalenwert 1 = Frage vollständig verstanden bis zum Wert 4 = Frage überhaupt nicht verstanden). Wurde eine Antwort von zumindest einer der beiden InterviewerInnen mit 3 oder 4 bewertet und war somit davon auszugehen war, dass kein hinreichendes Verständnis der Frage erzielt wurde, wurde die entsprechende Antwort nicht in die Auswertung aufgenommen (vgl. Migliore 2007).

4. Beschreibung der Stichprobe

An der Befragung nahmen in Summe 230 NutzerInnen aus 8 Trägerorganisationen und 19 Standorten teil[7], von denen insgesamt 222 in die Auswertung aufgenommen wurden. Einschränkend kann in Hinblick auf die Repräsentativität des untersuchten Samples relativiert werden, dass sich das befragte Sample nicht als repräsentative Zufallsstichprobe zusammengesetzt hat. Potenzielle TeilnehmerInnen wurden, nach dem die geplante Erhebung in allen Werkstätten vorgestellt wurde, nach dem Prinzip der freiwilligen Teilnahme ausgewählt. Insofern werden einige Charakteristika der Stichprobe den leitenden Fragestellungen vorangestellt:

Von den Befragten waren 42 % weiblich und 58 % männlich, dies entspricht in etwa der Geschlechtsverteilung in Wiener Werkstätten welche im Jahr 2007 bei 43 % Frauen und 57 % Männern lag (vgl. Bacher, Motsch, Löger 2009). In Relation zu der Gesamtpopulation aller WerkstättennutzerInnen in Wien macht das untersuchte Sample ca. 6%[8] aus. Das Durchschnittsalter der untersuchten Stichprobe lag zum Zeitpunkt der Befragung mit 32,9 Jahren etwas unter dem Wiener Durchschnitt mit 37 Jahren, wobei sich die Altersspanne der befragten Personen von 16 – 67 Jahre belief. Knapp 90 % der befragten Personen wurden in Österreich geboren. Die durchschnittliche Verweildauer der befragten Personen in Werkstätten belief sich auf 5,8 Jahre mit einer Streuung von 0,5 – 33 Jahren. Zwischen Beendigung der Schulzeit und Eintritt in die Werkstatt lagen im Durchschnitt 10,3 Jahre, wobei etwas über 50 % der befragten Personen innerhalb der ersten 5 Jahre nach Beendigung der Schulzeit in die Werkstatt kamen. 60 % der befragten Personen wurden nach einem Sonderschullehrplan unterrichtet, 30 % nach dem Lehrplan der Hauptschule. 41 % der Befragten gaben an, einen/eine SachwalterIn (gesetzlicheR BetreuerIn) zu haben. Verzichtet wurde im Rahmen der Befragung auf eine kategoriale Behinderungszuschreibung, stattdessen wurden die Personen gefragt, in welchen Bereichen sie im Alltag Unterstützung benötigen. Dabei konnte ein geschlechtsspezifisches Antwortverhalten beobachtet werden, wonach Frauen in allen Bereichen häufiger angaben, Unterstützung zu benötigen, als Männer.

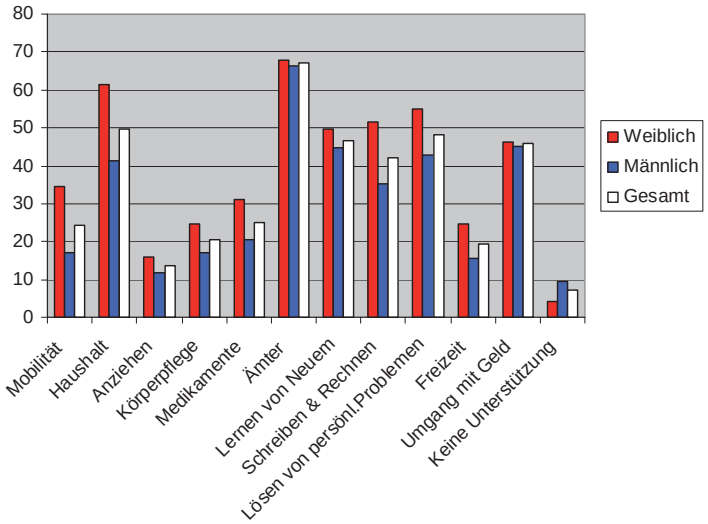


Abbildung 1: Selbst artikulierter Unterstützungsbedarf mit Geschlechterverteilung

Mit Blick auf die Wohnsituation der befragten NutzerInnen wohnten 31,1 % in vollbetreuten Wohnformen, 32,4 % bei Eltern oder Verwandten, 18,9 % in teilbetreuten Wohnformen und 14,9 % in ihrer eigenen Wohnung. 36,5 % der befragten Personen waren bereits erwerbstätig, womit diese Gruppe in dem Sample wahrscheinlich überrepräsentiert ist. Die Eckdaten zur Beschreibung der Stichprobe lassen bereits auf die heterogene Zusammensetzung der WerkstättennutzerInnen schließen.

5. Beschäftigungspräferenzen der WerkstättennutzerInnen und deren subjektive Einschätzung der Realisierbarkeit:

Mit 51,8 % aller befragten Personen würde etwas mehr als die Hälfte der befragten NutzerInnen eine Arbeit außerhalb der geschützten Werkstätte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bevorzugen. Immerhin 8,1 % zogen es zudem eventuell in Erwägung, und nur 30,6 % wollten definitiv nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Von den Personen, die lieber einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen würden, war überdies ein Großteil (ca. 80 %) in der Lage einen Beruf oder zumindest ein Arbeitsfeld zu nennen, in dem sie/er gerne tätig wäre. In Summe wurden 148 Berufe oder Tätigkeitsbereiche genannt, welche den folgenden Branchen zugeordnet werden können:

- Gastronomie bzw. Tourismus - 20 Nennungen
- Technisch, handwerkliche Berufe – 18 Nennungen
- Einzel- oder Großhandel – 17 Nennungen
- Reinigungs- bzw. nicht näher definierte Hilfstätigkeiten – 16 Nennungen
- Bürotätigkeiten – 15 Nennungen
- Soziale Tätigkeiten – 13 Nennungen
- Arbeit mit Tieren – 10 Nennungen
- Dienstleistungen – 6 Nennungen
- Industrielle Tätigkeiten – 6 Nennungen
- Künstlerische Tätigkeiten – 6 Nennungen
- EDV Tätigkeiten – 6 Nennungen
- Landwirtschaftliche Tätigkeiten – 5 Nennungen
- Tätigkeiten in öffentlichen Betrieben – 5 Nennungen
- Tätigkeiten im familiären Betrieb – 4 Nennungen
- Pilot – 1 Nennung.

Gefragt nach der persönlichen Einschätzung der Realisierbarkeit ihres Wunsches, außerhalb der Werkstätte arbeiten zu wollen, gaben 13,6 % der befragten Personen an, dies auch ohne Hilfe zu erreichen, 49,2 % schätzten ein, dass Sie mit ein wenig Hilfe dazu in der Lage wären, und 21,2 % meinten, viel Hilfe dafür zu benötigten. Nur 7,6 % glaubten, niemals ihr Ziel erreichen zu können.

6. Faktoren, welche die Beschäftigungspräferenzen beeinflussen

In weiterer Folge sollte untersucht werden, welche Faktoren ausschlaggebend dafür sind, dass WerkstättennutzerInnen eine Arbeit

auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bevorzugen. Dafür wurden statistische Korrelations- sowie chi² Berechnungen mit Hilfe von PASW Statistics (vormals SPSS) Version 18.0 durchgeführt.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Es zeigte sich, dass Männer (58,2%) tendenziell häufiger einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen wollen als Frauen (51,2%), die Unterschiede waren jedoch nicht signifikant.

Alter, Dauer bis Eintritt in die Werkstatt und Werkstattzugehörigkeit

In der Studie von Migliore (2007) wurde in Bezug auf das Alter und die Dauer der Werkstattzugehörigkeit ein signifikanter Zusammenhang zu der Beschäftigungspräferenz festgestellt. In Bezug auf das Alter, zeigte sich in der vorliegenden Untersuchung das gleiche Bild. Demnach sind Personen die eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bevorzugen, mit durchschnittlich 30,6 Jahren signifikant jünger als jene die lieber in der Werkstätte arbeiten wollen mit einem Durchschnittsalter von 36,2 Jahren. Ein differenziertes Bild auf die Altersverteilung zeigt jedoch, dass die höchste Prävalenz für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Gruppe der 30-34 jährigen mit 70,8 % auszumachen ist. Dies ist insofern von Bedeutung, als ein Großteil der Unterstützungsprogramme primär auf Jugendliche und junge Erwachsene bis zum 24 Lebensjahr abzielt. Der Einfluss der Dauer der Werkstattzugehörigkeit erwies sich in dieser Untersuchung trotz eines tendenziellen Unterschiedes von 5,3 zu 7,0 Jahren als knapp nicht signifikant. Dafür wurde mit dem Faktor der Dauer zwischen Schulabschluss und Eintritt in die Werkstatt ein weiterer signifikanter Zusammenhang identifiziert. Während bei Personen, die eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bevorzugen, im Schnitt 7,9 Jahre vergangen sind bis Sie eine Werkstatt besuchten, waren es bei der Gruppe die lieber in der Werkstätte verbleiben möchte 14,2 Jahre.

Vorherige Arbeitserfahrung

Sowohl Mc Conkey (2001, 312) als auch Migliore (2007, 12) identifizierten bisherige Arbeitserfahrung als wichtigen, die Beschäftigungspräferenz beeinflussenden, Faktor. Innerhalb des untersuchten Samples konnte diesbezüglich kein Unterschied festgestellt werden. So betrug die Prävalenz in beiden Gruppen ca. 56 %. Dies erscheint für die Interpretation der Ergebnisse dieser Studie insofern bedeutsam, als die Überrepräsentanz der Gruppe, die bereits einer Erwerbstätigkeit nachgegangen ist, sich nicht verzerrend auf die Beschäftigungspräferenz der Stichprobe ausgewirkt hat.

Unterstützungsbedarf

Art, Ausmaß und Schweregrad der Beeinträchtigung stellten sich weder bei Mc Conkey (2001, 313) noch bei Migliore (2007, 12) als signifikante Faktoren für die Beschäftigungspräferenz heraus. Da im Rahmen dieser Erhebung nur Bereiche abgefragt wurden, in denen die NutzerInnen im Alltag Unterstützung benötigen, wurde berechnet, welche Unterstützungsbereiche sich auf die Beschäftigungspräferenz auswirken. Dazu sind zunächst pro Unterstützungsbereich, der jeweilige Beschäftigungspräferenz Anteil für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt den Ja Antworten in Grün (Ich brauche in diesem Bereich Unterstützung) den Nein Antworten in Rot (Ich brauche in diesem Bereich keine Unterstützung) gegenübergestellt:

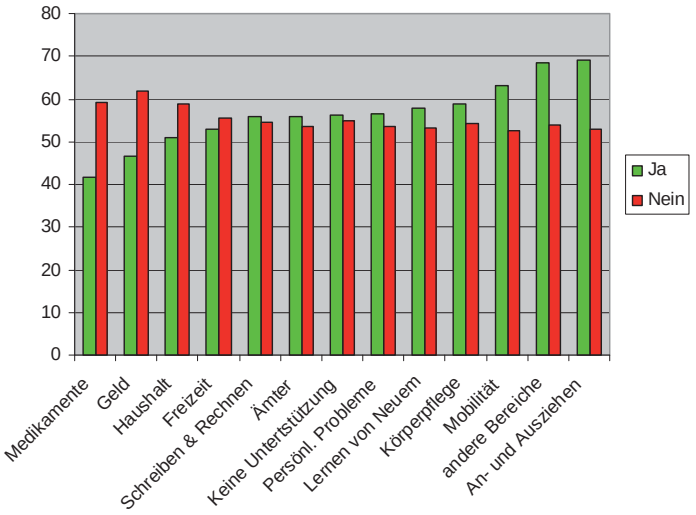


Abbildung 2: Unterstützungsbereiche & Präferenz für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Mit Hilfe des Chi² Tests zeigten sich bei drei der oben veranschaulichten Unterstützungsfaktoren signifikante Unterschiede: Während Personen die angaben, in den Bereichen „Einnahme von Medikamenten“ sowie „Umgang mit Geld“ Unterstützung zu benötigen, signifikant seltener den Wunsch äußerten am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten, zeigten Personen, die zusätzliche Bereiche in denen Sie Unterstützung benötigen genau artikulieren konnten (z.B. Orientierungsprobleme, Erlernen von Schlüsselqualifikationen, etc.), signifikant häufiger den Wunsch nach einer Veränderung Ihrer Arbeitssituation.

Ausmaß der Fremdbestimmung

Die befragten Personen wurden gebeten anzugeben, in welchen Lebensbereichen sie sich selbst- oder fremdbestimmt fühlen. Der daraus errechnete „Fremdbestimmungsindex“ (= Summe der fremdbestimmten Lebensbereiche) zeigte sich als signifikanter Faktor: Je höher der errechnete Fremdbestimmungsindex der Person lag, desto geringer fiel deren Wunsch nach einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aus. Die Wohnsituation der befragten Personen erwies sich

nicht als signifikanter Faktor, wobei tendenziell Personen, die bei den Eltern oder Verwandten lebten, mit 58 % die höchste und Personen in vollbetreuten Wohnformen mit 52 % die geringste Prävalenz zeigten. Ebenso tendenziell negativ, jedoch statistisch knapp nicht signifikant, wirkte es sich aus, wenn WerkstättenmitarbeiterInnen angaben, einen Sachwalter zu haben. So wünschten sich nur 45,5 % der besachwalteten (gesetzlich betreuten) Personen im Vergleich zu 63,5 % der Personen ohne Sachwalter eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Gründe für die Arbeit in der Werkstatt

In der Befragung wurden die NutzerInnen gebeten, aus 22 möglichen Gründen auszuwählen, warum sie eine Werkstätte besuchen und nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind. In Folge wurde untersucht ob zwischen den 15 am häufigsten genannten Gründen und der jeweiligen Beschäftigungspräferenz ein Zusammenhang besteht (siehe Abbildung). Dabei konnten bei den ersten vier Gründen signifikant positive Zusammenhänge beobachtet werden. Personen die als Beweggründe für ihre Tätigkeit in der Werkstätte angaben,

- wegen Freundschaften in der Werkstatt zu sein ,
- nur Teilzeit arbeiten zu können,
- die Arbeitszeiten in der Werkstatt als angenehmer zu empfinden bzw.
- Befürchtungen zu haben das MitarbeiterInnen in einem Betrieb mit ihrer Behinderung Probleme haben könnten,

wünschten sich signifikant seltener eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

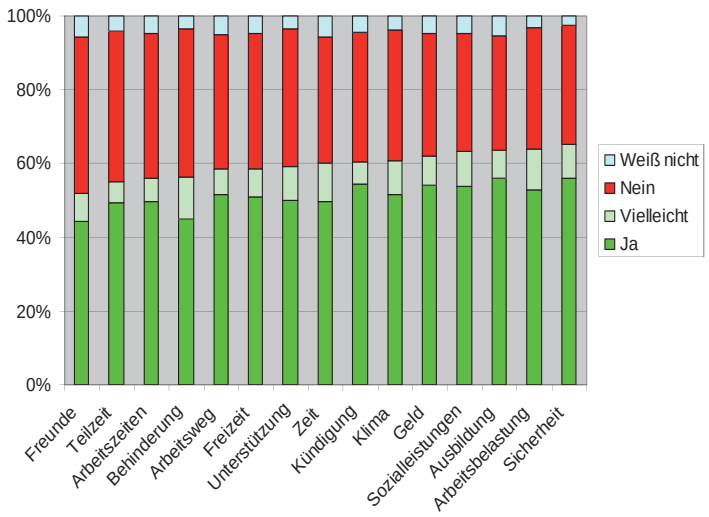


Abbildung 3: Gründe für die Tätigkeit in der Werkstätte und Anteil der Beschäftigungspräferenz für eine Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt

Informationen und Angebot an Praktika innerhalb der Werkstatt

In zahlreichen Studien zur beruflichen Integration (vgl. Koenig 2007) werden Praktika als zentrales Element der Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme angeführt. So stellen Praktika in vielen Fällen den ausschlaggebenden Grund für die Einstellung eines behinderten Menschen dar (vgl. Trost, Kastl 2002, 180). Insofern wurde den Fragen nachgegangen, ob Werkstätten ihren NutzerInnen Informationen über Praktika zukommen lassen, wie viele Personen tatsächlich Praktika machen konnten, wie viele NutzerInnen sich eine Arbeitserprobung im Rahmen eines Praktikums wünschen, und ob diese Faktoren die Beschäftigungspräferenz beeinflussen.

46,2 % aller befragten NutzerInnen berichteten, Informationen über Praktika bekommen zu haben. Dabei zeigten sich jedoch signifikante Unterschiede zwischen den untersuchten Trägern, wobei die Spanne von 14 % bis 75 % Informationsabdeckung reichte. Von den Personen, die Informationen über ein Praktikum erhalten haben, gaben 45,6 % an, bereits ein Praktikum absolviert zu haben. Insgesamt 55,9 % aller befragten NutzerInnen äußerten den Wunsch ein (weiteres) Praktikum machen zu wollen. Alle drei Faktoren wirkten sich signifikant auf die Beschäftigungspräferenz der WerkstättennutzerInnen aus:

- 68,7 % der NutzerInnen, die über Praktika informiert wurden, wünschten sich eine alternative Beschäftigung, im Vergleich zu 45,1 % der NutzerInnen die keine Informationen erhalten haben.
- 71,9 % der Personen die bereits ein Praktikum absolviert hatten wollten im Vergleich zu 46,8 % ohne bisherige Praktikumserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten.
- Die Vorliebe einer Tätigkeit außerhalb der Werkstätte ging in den meisten Fällen (76,3 % zu 25,4 %) mit dem Wunsch einher, zunächst Arbeitserfahrungen über ein Praktikum zu sammeln.

Interessanterweise zeigte sich, dass offensichtlich Selektionsmechanismen bei der Versorgung mit Informationen über Praktika wirksam waren. So haben beispielsweise Personen die mit Informationen über Praktika versorgt wurden einen signifikant niedrigeren Fremdbestimmungsindex und sind signifikant zufriedener mit ihrer Situation in der Werkstatt. Dies ist insofern paradox, als für die Vorliebe einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der genau umgekehrte Zusammenhang beobachtet werden konnte: Je unzufriedener eine Person in der Werkstatt ist, desto höher ihr Wunsch nach einer Arbeit außerhalb der Werkstätte.

Ermutigung, Eigeninitiative und Unterstützung

Von der Gesamtstichprobe berichteten 29,7 % bereits dazu ermutigt worden zu sein, außerhalb der Werkstätte zu arbeiten. Diese Ermutigung kommt jedoch nur in 16,7 % Fällen von MitarbeiterInnen der Werkstatt. Am häufigsten werden Mütter (40 %), Väter (30 %) und FreundInnen (25 %) als Mut zusprechende Personen genannt. Keine einzige Person berichtete von ihrer/ihrem SachwalterIn. Positive Ermutigung wirkte sich ebenfalls signifikant auf die Beschäftigungsvorliebe aus. So haben 69,7 % der Personen die bereits ermutigt wurden, im Gegensatz zu 48,7 % der Personen ohne derartigen Zuspruch, den Wunsch nach einer Veränderung ihrer Arbeitssituation.

Von jenen Personen, die sich eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünschten, oder dies zumindest in Erwägung zogen, berichteten 28,6 % bereits aktiv etwas zu unternehmen, um dieses Ziel zu erreichen (z.B. Jobangebote ansehen, Bewerbungen schreiben, etc.). Diese Eigeninitiative erwies sich als in hohem Maße von vorheriger positiver Ermutigung abhängig. So zeigten 60,5 % jener Personen, die positiven Zuspruch erfahren haben, im Vergleich zu nur 29,7 % der Personen ohne Ermutigung, bereits Eigeninitiative . 21,1 % der NutzerInnen mit Veränderungswunsch berichteten, dass sie bei ihrem Wunsch des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt Unterstützung bekommen haben. Jedoch kam diese Hilfe nur in neun Fällen von Seiten der Werkstätte. Dies sind nur knapp 7 % aller Personen, die außerhalb der Werkstatt arbeiten wollen. Eine Überprüfung aller Variablen des Fragebogens hinsichtlich möglicher Gemeinsamkeiten dieser neun Personen (5 Männer & 4 Frauen) ergab als einziges allen gemeinsames Kriterium, dass die Personen bereits Eigeninitiative gezeigt hatten.

„Es bedarf für Werkstätten eines Kultur- und Wertewandels und eines Selbstverständnisses als ‚Lernende Organisation'."

7. Implikationen dieser Ergebnisse

Obwohl diese Erhebung regional auf Werkstätten in Wien beschränkt war, lassen sich doch aus Sicht des Autors einige relevante Implikationen für Werkstätten im Allgemeinen ableiten. Die Untersuchung ist international die dritte Untersuchung in Folge, die eindeutig festgestellt hat, dass ein beträchtlicher Anteil der in Werkstätten arbeitenden behinderten Menschen, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bevorzugen würde, und sich dies unter Bedachtnahme auf die notwendige Unterstützung auch zutraut. Im Jahr 2007 gelang es in Wien 20 Personen aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln (vgl. Bacher, Löger, Motsch 2009). Dies entspricht ca. 0,5 % aller in Wiener Werkstätten arbeitenden Personen. Übergänge in sozialversicherungspflichtige Dienstverhältnisse sind natürlich auch entscheidend von Faktoren wie regionaler Arbeitsmarktlage und Arbeitslosigkeit abhängig. Die vorliegende Untersuchung bietet jedoch viele zusätzliche Anknüpfungspunkte: NutzerInnen von Werkstätten unterscheiden sich signifikant im Hinblick auf ihren Informationsstand über Möglichkeiten außerhalb der Werkstätte zu arbeiten. Werkstätten könnten dieses Informationsdefizit eigenständig aufheben, in dem sie in regelmäßigen Abständen zugängliche und verständliche Informationen an alle NutzerInnen weitergeben und die Beschäftigungsvorlieben ihrer NutzerInnen regelmäßig überprüfen. Es hat sich herausgestellt, dass je geringer die Eigeninitiative seitens der NutzerInnen in Hinblick auf mögliche Veränderungen ist, desto weniger sie von den Werkstätten gefördert werden. Diese Eigeninitiative ist jedoch signifikant von vorheriger Ermutigung abhängig, die - wenn überhaupt - aus dem privaten Lebensumfeld der NutzerInnen stammt. Werkstätten wären daher gefordert, sich verstärkt der Zusammen- und Netzwerkarbeit mit dem sozialen Umfeld der NutzerInnen zu widmen. Wenn der Übergang aus Werkstätten nicht wie Paterno (2008) schreibt nur „als „Werkstätten-Mythos" beurteilt werden soll, dann erscheint es notwendig, dass Werkstätten dort, wo NutzerInnen auf kein soziales Netzwerk zurückgreifen können, selbst aktiv werden. Als Möglichkeit derartige institutionelle Veränderungsprozesse zu gestalten und zu begleiten, hat sich international das Konzept der „Persönlichen Zukunftsplanung" (vgl. Koenig 2009) als erfolgreich erwiesen[9]. Jedoch bedarf es dabei für Werkstätten eines erst zu initiierenden Kultur- und Wertewandels, sowie eines Selbstverständnisses als „Lernende Organisation" (vgl. Iles 2003). Dazu bräuchte es in Übereinstimmung mit der UN-Konvention auch entsprechende Unterstützung und Reformbereitschaft von Seiten der politisch verantwortlichen Akteure.

Mag. Oliver Koenig
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien.

Kontakt und nähere Informationen
Institut für Bildungswissenschaft Universität Wien
Universitätsstraße 7, 1010 Wien
Tel.: +43 / 1 / 4277 46809
Mail: oliver.koenig@univie.ac.at

Berufsbildung bei Feinwerk

FUSSNOTEN

1 Projektabstract im Internet: http://bildungswissenschaft.univie.ac.at/fe3/forschung/projekte

2 Eigene Berechnung: Basis EinwohnerInnenanzahl Deutschlands 2007 sowie die Angaben der WerkstättennutzerInnen für das Jahr 2007 auf der BAG-WfbM Homepage

3 BMSG 2004: Ausbau der Dienste und Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen in Österreich.

4 Daten für Burgenland, Salzburg und Tirol sind Hochrechnungen auf der Basis des durchschnittlichen Zuwachses von 30 % in den 5 Bundesländern.

5 Hochrechnung für Kärnten auf Basis der österreichweit durchschnittlichen Angebotsdichte von 23,3 Plätzen pro 10.000 Einwohner

6 Daten sind nur bedingt vergleichbar: Vorarlberg ist entsprechend der Rückmeldungen der Landesabteilungen das einzige Bundesland dass keinen Mehrbedarf an Plätzen in Werkstätten benötigt. Auf Basis der genannten Mehrbedarfsplätze, erreichen zumindest Oberösterreich, Steiermark und Wien ein zukünftig benötigtes Platzkontingent von in etwa 26-27 Plätzen pro 10.000 EinwohnerInnen. In Vorarlberg werden derzeit auf der Basis einer so gut wie vollständigen Versorgung mit Werkstättenplätzen, zahlreiche Initiativen in Richtung integrativer Arbeitsmöglichkeiten gesetzt (vgl. Koenig 2008b). Laut Angaben des Fachbereichsleiters Hermann Böckle gibt es in Vorarlberg bereits 164 vom Land subventionierte integrative Arbeitsplätze von Personen die rechtlich als nicht arbeitsfähig gelten.

7 Im Jahr 2008 gaben von 21 Werkstättenträgerorganisationen in Wien (mit 97 Standorten) 17 an, berufliche Integration als konzeptionelles Ziel zu verfolgen. Alle acht Trägerorganisationen die sich an der Erhebung beteiligten gehören zu dieser Gruppe.

8 Im Jahr 2007 besuchten 3.724 NutzerInnen Wiener Beschäftigungstherapiewerkstätten (vgl. Bacher, Motsch, Löger 2009).

9 Seit 2008 wird dazu dass vom Sozialministerium Schleswig Holstein finanzierte Projekt “Neue Wege zur Inklusion – Zukunftsplanung im Kreis Ostholstein” (URL: http://alle-inklusive.de/?page_id=781), sowie seit Oktober 2009 das vom LEONARDO Programm der EU geförderte Projekt „New Paths to Inclusion“ mit Modelregionen in Deutschland, Österreich und der Tschechischen Republik durchgeführt. Literatur

Arnold, Ulrich; Larisch, Michael: Konzeptionen geschützter Beschäftigung in Europa. FORMS. 1997

Bacher, Robert; Löger, Bernd; Motsch, Harald: Stand der Beschäftigungstherapie in Wien. Kapazitäten und Qualitäten der Angebote des Jahres 2007. Wien: 2009

Biewer, Gottfried; Fasching, Helga; Koenig, Oliver: Teilhabe von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung an Bildung, Arbeit und Forschung. In: SWS Rundschau, Heft 3. 2009

BMSG: Ausbau der Dienste und Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen in Österreich. Wien: 2004

Detmar, Winfried; Gehrmann, Manfred; König, Ferdinand et. al.: Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin: 2008

Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 2 Auflage. Marburg: 2007

Duvdevany, Ilana: Social climate, leadership style and attitudes towards work in sheltered employment centres in Israel. IASSID Conference abstract In: Journal of Intellectual Disability Research, Vol. 52, 690, 2008

European Centre: Study of compilation of disability statistical data from the administrative registers of the member states. Final Report. Brüssel: 2007

Iles, Kathrin: Becoming a learning organization: a precondition for person centred services to people with learning difficulties. In: Journal of Learning Disabilities, Vol. 7, 65-77, 2003

Koenig, Oliver: Qualitätsmanagement in Institutionen der beruflichen Integration für Menschen mit einer Behinderung. Saarbrücken: 2007

Koenig, Oliver: Europäische Modelle eines institutionalisierten Ersatzarbeitsmarktes zwischen Entwicklung und Bewahrung. In Biewer, G./ Luciak, M./ Schwinge, M. (Hrsg.): Begegnung und Differenz. Menschen – Länder – Kulturen. Bad Heilbrunn: 440-452, 2008a

Koenig, Oliver: Persönliche Zukunftsplanung und Unterstützte Beschäftigung als Instrumente in institutionellen Veränderungsprozessen – auch ein Thema für Menschen in Beschäftigungstherapiewerkstätten. In: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, Heft 5, 72-89. 2008b

Koenig, Oliver; Pinetz, Petra (2009): Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Österreich. In: Behinderte Menschen Heft 1, 34-49, 2009

Mc Conkey, Roy: Employment Aspirations of people with learning disabilities attending day centres. In: Journal of Learning Disabilities, Vol. 5, 309-318, 2001

Migliore, Alberto: Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. In: Journal of Vocational Rehabilitation, Vol. 26, 5–19, 2007

OECD: Behindertenpolitik zwischen Beschäftigung und Versorgung. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt/ New York: 2003

Open Society Institute (2006): Rights of People with Intellectual Disabilities. Access to Education and Employment. Country Reports. Budapest: 2006

Paterno, Christoph: „Endstation Beschäftigungstherapie“: Eine Untersuchung zur Zielsetzung der beruflichen Rehabilitation in Beschäftigungstherapiewerkstätten. Unveröffentlichte Diplomarbeit Universität Wien: 2008

Trost, Rainer; Kastl, Jörg Michael: Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Berlin: 2002

UN-Konvention: Deutsche Arbeitsübersetzung der Konvention mit Zusatzprotokollen. 2008

Visier, Laurent: Sheltered Employment for persons with disabilities. In: International Labour Review, Vol. 137, 347-365, 1998

Übergang Förderschule - Beruf

Neue Wege der Gestaltung

Von Manuela Heger und Désirée Laubenstein

Das bayernweite Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“ (vgl. Impulse Nr. 2/3, 2008) hat es sich zur Aufgabe gemacht, den bestehenden Automatismus des Übergangs von der Förderschule in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu durchbrechen und SchulabgängerInnen des Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung mit Hilfe des Integrationsfachdienstes (IFD) eine Perspektive zur Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Zum Projekt und seinen Standards

Das Projekt wird, wie bereits dargestellt, in Kooperation des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (StMUK) sowie des Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS) durchgeführt, in der Steuerung, Gestaltung und Durchführung durch das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München (ISB) und das Integrationsamt des Zentrums Bayern Familie und Soziales (ZBFS) unterstützt und im Zeitraum von Mai 2008 bis April 2011 von der Universität Würzburg, Institut für Sonderpädagogik, Lehrstuhl für Sonderpädagogik IV: Pädagogik bei Geistiger Behinderung unter Leitung von Prof. Dr. Erhard Fischer und unter der Mitarbeit der beiden Autorinnen wissenschaftlich begleitet. Es folgt damit nationalen und internationalen Gesetzgebungen, Standards und Übereinkommen, wie z.B. der Realisierung des Grundgesetzes, Artikel 12, in dem es heißt: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen“ (Kultusminister 1988) oder auch der Umsetzung des jüngsten internationalen Abkommens, „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention)“. In seinem Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) heißt es ausdrücklich: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit ...“ (vgl. Bundesgesetzblatt). Um die u.a. berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen zu sichern, verpflichten sich die Vertragsstaaten im Artikel 26 (Habilitation und Rehabilitation), wirksame und geeignete Maßnahmen zu treffen und wollen „zu diesem Zweck“ umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme, „insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste“ organisieren, stärken und erweitern.

Ziele des Projekts

Ziel des Projekts ist es, SchülerInnen des Förderzentrums Förderschwerpunkt geistige Entwicklung Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen und die SchulabgängerInnen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu vermitteln. Im Mittelpunkt der Unterstützung steht damit die Gestaltung, Initiierung und unter Umständen Realisierung des beruflichen Lebensweges der SchülerInnen in Richtung einer möglichen Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Denn trotz der Bemühungen, auch SchülerInnen bereits am Ende oder nach Ablauf der Schulzeit bei dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen, konzentrieren sich bisherige Anstrengungen um Qualifizierung zur Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, oft unter Beteiligung der IFD, nach wie vor vor allem auf Menschen, die bereits im Berufsleben stehen (meist in einer WfbM) oder arbeitslos sind bzw. an Rehabilitationsmaßnahmen teilnehmen. Weniger im Mittelpunkt stehen bis heute Maßnahmen, die einen Übergang von der Förderschule **direkt** in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben. Doch die Unterstützung genau dieses Personenkreises wird explizit im SGB IX (§ 109, Abs. 2) als Aufgabe des IFD ausgewiesen.

Als wesentliches und auch entscheidendes Kennzeichen des Projekts zeigt sich hier die intensive Begleitung durch den IFD, die bereits in der schulischen

FACHTAGUNG ZUM ÜBERGANG SCHULE BERUF

„Perspektiven“ - Projekte zur beruflichen Integration

am 19. März 2010 an der Julius Maximilians-Universität in Würzburg

Was kommt nach der Schule? Welche Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben eröffnen sich? Diese Fragen stellen sich jungen Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Angehörigen nicht erst, wenn sie die Schule verlassen.

Die Unterstützung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erweist sich heute als eine zentrale Herausforderungen im sonderpädagogischen Handlungsfeld. Die Tagung wird den Fokus auf die Hinführung und Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt richten.

Dazu gibt es bereits zahlreiche regionale Konzepte und Projekte mit unterschiedlichen theoretischen Grundlegungen und methodischen Ausrichtungen. Auch in den Werkstätten für behinderte Menschen ist ein Umbruch zu verzeichnen. Ausgehend von diesen Erfahrungen wollen wir mit der Tagung „Perspektiven“ ein Informations- und Austauschforum für die vielfältigen Möglichkeiten der Gestaltung und Realisierung einer Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung schaffen.

Nähere Informationen hierzu finden Sie unter:
www.projekt-uebergang-schule-beruf.de

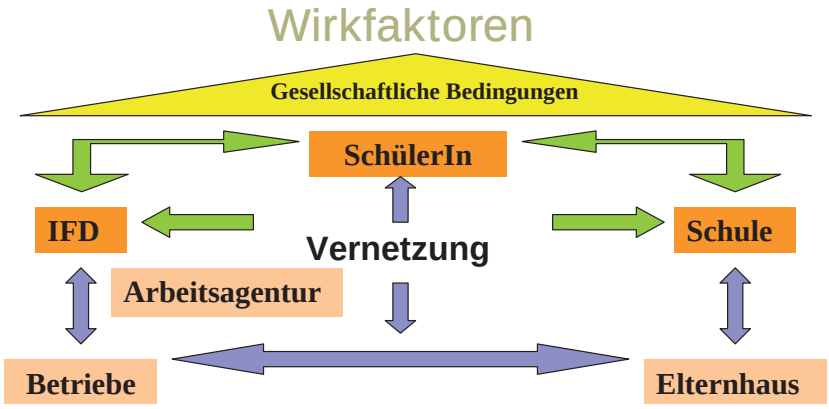
Phase (ab dem 11. Schulbesuchsjahr) beginnt und über die Schulzeit hinaus fortbesteht, denn vor allem durch die differenzierte und kontinuierliche Begleitung des IFD bekommen SchülerInnen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung die Möglichkeit, Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchzuführen, sich in Langzeitpraktika auszuprobieren und damit die Chance, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufnehmen zu können.

Zur Methodik der wissenschaftlichen Begleitforschung

Durch die wissenschaftliche Begleitung des Projekts „Übergang Förderschule-Beruf“ wird in Zusammenarbeit mit dem ZBFS und dem ISB die Reflexion der praktischen Arbeit gewährleistet. Zu ihren konkreten Aufgaben gehören u.a.:

- die Auseinandersetzung mit gegenwärtigen Leitideen zur beruflichen Bildung und Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit einer geistigen Behinderung, hier speziell für SchulabgängerInnen des Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung,
- die Analyse der dem Projekt zugrunde liegenden Konzeption und Vergleiche mit anderen Modellen und Organisation zur beruflichen Qualifikation und Integration in Bayern,
- die Analyse und Einschätzung der Vernetzung zwischen IFD, Schule, Betriebe, Elternhaus (im weitesten Sinne) und der Bundesagentur für Arbeit.

Nachfolgendes Schaubild soll die systemische Sichtweise auf mögliche Vernetzungsstrukturen noch einmal verdeutlichen:



Weiterhin richtet die wissenschaftliche Begleitung ihre Untersuchung auf eine vom Verlauf eher unabhängige Erkundung des Ablaufs der Maßnahme im Rahmen einer qualitativen Sozialforschung (vgl. Friebertshäuser, Prengel 1997).

Der qualitative Forschungsansatz kann hier als „lebensnahe Sozialpsychologie“ (Engler 1997, 118) unserer sozialen Gegenwartsproblematiken charakterisiert werden, der die Zeit- und Kulturabhängigkeit sozialer Geschehnisse und menschlichen Verhaltens anerkennt.

Die qualitative Forschungsmethode bietet sich für die wissenschaftliche Begleitung des Projekts „Übergang Förderschule-Beruf“ deshalb an, weil die Methoden (teilnehmende Beobachtung als ‚Kernmethode’, aber auch Interviews, Expertengespräche, Gruppengespräche, Dokumentenanalyse oder Videoaufzeichnungen) flexibel und in einem fortlaufenden rekursiven Prozess immer wieder an das spezifische pädagogische Feld angepasst werden. Zentrale Fragestellungen werden damit nach ihrer Relevanz immer wieder kritisch hinterfragt und neue Fragestellungen formen sich im Laufe des gesamten Forschungsprozesses. Darüber hinaus berücksichtigt die qualitative Forschung die TeilnehmerInnensichtweise(n). Durch die Analyse von Einzelfällen soll so eine Vielzahl von Zusammenhängen in dem untersuchten Phänomenbereich beschrieben werden.

Zugleich bezieht die wissenschaftliche Begleitung quantitative Forschungsmethoden in ihr Forschungsdesign mit ein. Die Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden

bietet sich aus dem Grund an, weil hier beispielsweise standardisierte Erhebungen durch Fragebögen dazu dienen können, weitere Forschungsfragen und Teilaspekte zu generieren, die Beobachterperspektive auf bestimmte Problematiken zu lenken, die mittels qualitativer Methoden nachgegangen und differenzierter expliziert werden. Erst durch die sogenannte „Methodentriangulation“ (vgl. Friebertshäuser 1997) ist es möglich, die Komplexität gesellschaftlicher und personaler Wirklichkeiten zumindest ansatzweise abzubilden. Der Vielschichtigkeit sozialer Phänomene (und u.U. Probleme, Erschwernisse, Beeinträchtigungen) soll durch diese Methodenkombination Rechnung getragen werden.

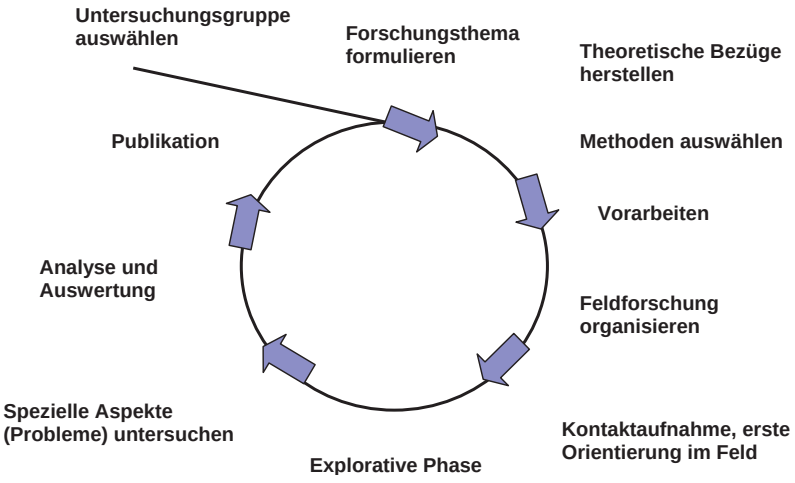
Als weitere Forschungsgrundlage hat sich die wissenschaftliche Begleitung der Feldtheorie nach Kurt Lewin verpflichtet. Folgende Gegenüberstellung soll den Zusammenhang zwischen der Feldtheorie und einer möglichen Übertragung auf das Projekt präzisieren:

Feldtheorie nach K. Lewin:	Übertragen auf das Projekt:
Kein Ereignis ist singulär verstehbar, sondern nur im Zusammenhang und Zusammenwirken aller beteiligten Elemente.	Die Schülerin im Projekt kann nicht allein im Hinblick auf ihre berufliche Integration/Teilhabe auf den ersten Arbeitsmarkt betrachtet werden.
Alle Elemente stehen in einem komplexen, sich wechselseitig bedingenden Verhältnis zueinander.	Der Prozess wird maßgeblich durch andere Systeme/Wirkfaktoren beeinflusst (Eltern, Lehrkräfte, IFD etc.)
Jede Analyse muss die subjektive Sichtweise der Betroffenen berücksichtigen.	Die wissenschaftliche Begleitung bemüht sich darum, alle Perspektiven der am Projekt Beteiligten zu evaluieren und zu berücksichtigen.
Person und Umwelt wirken gegenseitig aufeinander ein, wobei sich ihr Verhältnis stets verändern kann.	Zu untersuchen gilt, in welcher Weise sich durch die berufliche Teilhabe von SchülerInnen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung möglicherweise weitere betroffene Systeme verändern (z.B. Schule oder Betriebe).

Folgende Grundaussagen lassen sich hieraus für die wissenschaftliche Begleitung des Projekts „Übergang Förderschule-Beruf“ präzisieren:

- „Wenn Verhalten eine Funktion von psychologischer Umwelt und psychologischer Person ist, dann kann der Forscher dieser persönlichen Lebenswelt des Betroffenen nur in Interaktion mit dem Betroffenen im Dialog näherkommen“ (Portele 2001, 276). Dies entspricht einer dialogisch orientierten Sonderpädagogik (vgl. Kleinbach 1990).
- Der Forscher/die Forscherin „tritt mit dem Betroffenen in ein interdependentes Verhältnis ein, der Betroffene wird Element seiner, des Forschers Lebenswelt wie der Forscher Element der Lebenswelt des Betroffenen wird. Das ist notwendig so. Es kann also keine objektive, distanzierte, rein beobachtende Forschung geben. Der Forscher verändert den Forschungsgegenstand durch seine Tätigkeit als Forscher, d.h. den Lebensraum des Betroffenen“ (Portele 2001, 276) und so aller am Prozess Beteiligten.
- Aus den ersten beiden Punkten ergibt sich die ethische Forderung für die wissenschaftliche Begleitung die Lebenswelt der TeilnehmerInnen als ihre anzuerkennen und diese nicht als verdrängte, verleugnete, reduzierte, rudimentäre oder defizitäre abzuwerten.
- Auf der Grundlage der Feldforschung nach Lewin zeigt sich, dass der Forscher/die Forscherin und alle am Projekt Beteiligten eine gemeinsame Wirklichkeit durch gemeinsames Handeln konstruieren.
- In der Feldforschung sind nach Lewin jene Menschen und Menschengruppen, die von den WissenschaftlerInnen untersucht werden, nicht mehr bloße Informationsquellen der ForscherInnen, sondern Individuen, mit denen sich die ForscherInnen gemeinsam auf den Weg der Erkenntnis zu machen versuchen.

Angelehnt an diese Forschungsgrundlage, ergeben sich für die wissenschaftliche Begleitung im Rahmen ihrer Untersuchungen folgende Forschungsschritte:



Erste exemplarische Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung

Die Auswahl der ProjektteilnehmerInnen erfolgt in der ersten Phase zunächst auf der Basis der SchülerInnenkenntnisse der Lehrkraft, da sie sowohl die Stärken und Schwächen sowie deren Lerngeschichte kennt. „Besonders berücksichtigt werden bei der Auswahl arbeitspraktische Erfahrungen und sozial-kommunikative Kompetenzen“ (ZB Bayern 2009, 2).

In einer Online-Befragung der wissenschaftlichen Begleitung im Frühjahr 2008 von 24 Lehrkräften und 10 IFD-BeraterInnen konnten hierbei folgende Auswahlkriterien ermittelt werden. Der Wert 1 stand hierbei für die Einschätzung des jeweiligen Kriteriums als ‚sehr wichtig’, der Wert 4 für die Bewertung ‚unwichtig’. Die Graphiken auf Seite 58 zeigen den Mittelwert der Kriterien.

Ein erstelltes Ranking der Auswahlkriterien zeigt folgende Positionierung:

. 1. Intrinsische Eigenschaften, wie z.B. Motivation, Eigenwunsch des Schülers/der Schülerin am Projekt teilzunehmen bzw. auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten, Arbeitseinstellung,
. 2. Arbeitstugenden, wie z.B. Pünktlichkeit, soziale Kompetenz, Konzentration, Verständnis,
. 3. Externe Beurteilungen, z.B. durch vorherige Praktika,
. 4. Mobilität, d.h. Sicherheit im Straßenverkehr, Orientierung,
. 5. Elternhaus, hier besonders die Unterstützung,
. 6. Kulturtechniken, d.h. Lesen, Rechnen oder auch das Erfassen und Lösen von komplexen Rechenoperationen.

Anhand dieses Rankings zeigt sich, dass SchülerInnen des Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung besonders dann für die Teilnahme am Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“ ausgewählt werden, wenn sie ihre Motivation und ihren Wunsch für eine Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verdeutlichen und ihre bisherige Entwicklung darauf hindeutet, dass sie Arbeitstugenden bereits besitzen oder aber – durchaus mit Unterstützung der Einübung von Schlüsselkompetenzen – erlernen wollen. Wenig entscheidend für die Auswahl der Teilnahme ist das Beherrschen der Kulturtechniken.

„Gemeinsam mit dem Berater des Integrationsfachdienstes (IFD) erkundet der zuständige Lehrer im Gespräch mit dem Schüler Motivation und Interessenlage“ (ZB Bayern 2009, 2). Diese, sich durch das Projekt etablierte intensive Zusammenarbeit zwischen Lehrkraft und IFD, kann bereits jetzt als Erfolg des Projekts verbucht werden. So konnten in bisher unveröffentlichten Teiluntersuchungen der wissenschaftlichen Begleitung bei einer Stichprobenbefragung des IFD im Juni 2008 und einer Befragung von 27 der bis dahin teilnehmenden 35 Projektschulen von Oktober bis Dezember 2008 mit einer Rücklaufquote von 77%, herausgestellt werden:

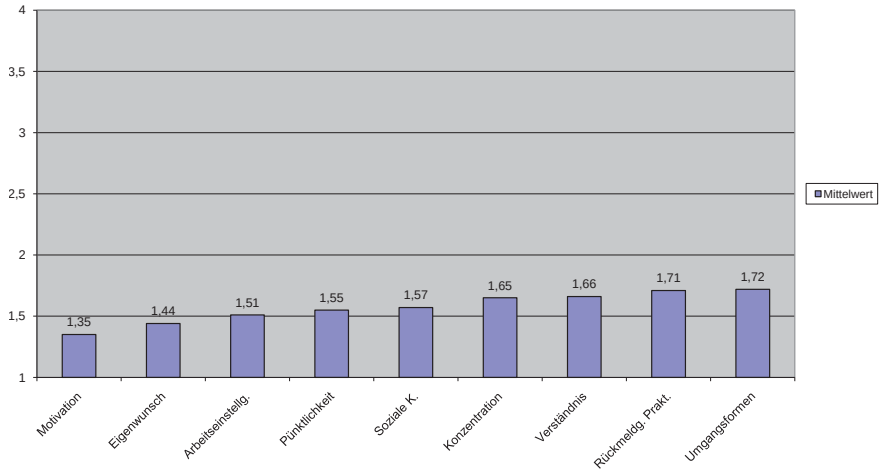
- dass sowohl über 65% der IFD die Zusammenarbeit mit den Lehrkräften als sehr gut, 20% als gut und nur knapp über 5% als weniger gut aufgrund von Abspracheproblemen einschätzt,
- als auch die Lehrkräfte die Unterstützung und den Kontakt zum IFD insgesamt als sehr hilfreich (37%) oder als hilfreich (63%) bewerten.

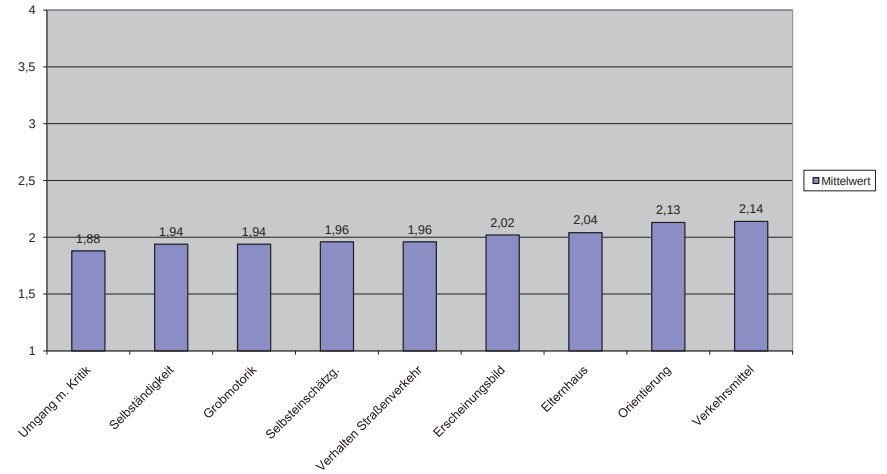
Durch das Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“ wurde dieser Kontakt angebahnt, da er nur bei 11% der Beteiligten bereits vor dem Projekt bestand.

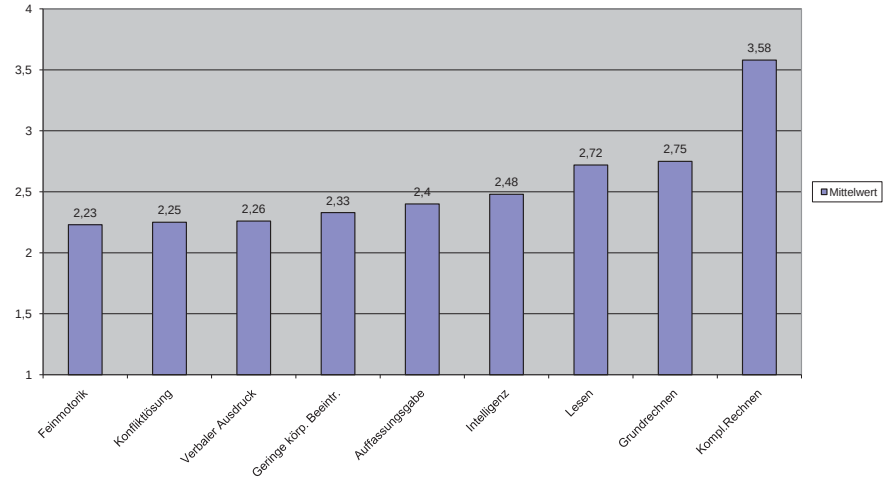
Durch die intensive und kooperative Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften und IFD können so Interessen der SchülerInnen erkannt, Betriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach diesen Interessen sondiert und SchülerInnen in Praktika vermittelt werden, um ihnen zunächst die Möglichkeit zu geben, sich mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vertraut zu machen. Das kann auch bedeuten, dass SchülerInnen durchaus nach absolvierten Praktika erleben, diesen Anforderungen nicht gewachsen zu sein und sich damit für ihren weiteren Berufsverlauf für den Eintritt in die WfbM entscheiden.

Genau dies jedoch ist der Unterschied, der auf eine Durchbrechung des Automatismus Förderschule - WfbM hindeutet: Diese Entscheidung basiert auf der Grundlage einer Wahlmöglichkeit und wird von den SchülerInnen in Absprache mit dem gesamten Unterstützungssystem (beispielsweise in einer Berufswegekonferenz) gemeinsam diskutiert und entschieden.

Durch die Unterstützungsleistung des IFD im Sinne eines differenzierten Job-Coachings während und nach der Schulzeit konnte so bisher einer Vielzahl von SchulabgängerInnen des 1. (von Januar 2007 – Juli 2009) und 2. Durchlaufs (von Januar 2008 – Juli 2010) der Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden, wie die Tabelle auf Seite 59 veranschaulicht.







Zu verzeichnen ist hierbei jedoch – wie die Tabelle zeigt – eine signifikante Überrepräsentation von männlichen Schulabgängern. Zu vermuten ist, nach einer noch unveröffentlichten Befragung der IFD im September 2009, dass es leichter scheint, männliche Schüler mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung in Praktika oder auch Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsplatz zu entlassen, da diese, aufgrund ihrer körperlichen Konstitution eher helfende oder ‚zupackende' Arbeiten ausführen können und damit in unterschiedlichsten Produktionsbereiche einsetzbar sind, d.h. in Arbeitsbereichen, in denen (bisher noch) Nischenplätze zu finden sind.[1] Die körperliche Belastbarkeit und das handwerkliche Geschick der männlichen Schüler ermöglicht es diesen, aus einer größeren Anzahl an möglichen Betrieben auswählen zu können, womit die Chance steigt, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Schülerinnen streben dagegen eher Arbeiten im sozialen oder pflegerischen Bereich an wie die drei Teilnehmerinnen des 1. und die eine Teilnehmerinnen des 2. Durchgangs belegen, die in diesen Bereichen ein Beschäftigungsverhältnis gefunden haben. In diesen Bereichen sind jedoch oftmals Qualifikationen gefordert, die die Schülerinnen des Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung aufgrund ihrer Schulbildung nicht erbringen können.[2] Gleichwohl zeigt sich bereits jetzt, belegt durch vielfältige Aussagen des IFD, dass sich sowohl Schülerinnen, als auch Schüler durch die Teilnahme am Projekt viel mehr zutrauen, Selbstbewusstsein, Selbständigkeit und Eigeninitiative entwickeln und den Wunsch äußern, Alternativen im Arbeitsleben zu erfahren.

Befragt nach einer möglichen positiven Entwicklung auch für SchülerInnen des Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, die nicht am Projekt teilnehmen, gaben bei der Befragung der Lehrkräfte von Oktober bis Dezember 2008

Durchlauf	Anzahl TeilnehmerInnen	Vermittlungen
1: Jan. 07 - Juli 09	35	25 (71,4%)
	8 weiblich (22,9%)	3 weiblich (12,0%)
	27 männlich (77,1%)	22 männlich (88,0%)
		20 Arbeitsverhältnisse bestehen noch
		2 aufgelöst wg pers. Schwierigkeiten
		3 wirtschaftsbedingt gekündigt
2: Jan. 08 - Juli 10	49	10 (20.4%)
	18 weiblich (36,7%)	1 weiblich (10,0%)
	31 männlich (63,3%)	9 männlich (90,0%)

annähernd 50% an, dass sie glauben, dass durch das Projekt auch nicht teilnehmende SchülerInnen bei der Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf profitieren können. Gründe sehen sie hier in der Erfahrung der Lehrkraft, der Weiterentwicklung der Berufsschulstufe oder auch der Vorbildfunktion, die teilnehmende SchülerInnen für ihre KlassenkameradInnen haben. Gründe für eine skeptische Prognose sehen die Lehrkräfte dadurch gegeben, dass der IFD sich nicht für die gesamte Schülerschaft verantwortlich zeigt. Einige Lehrkräfte negieren eine positive Ausweitung des Projekts auch auf nicht teilnehmende SchülerInnen eindeutig. Hier wird nach den Gründen zu forschen sein.

Bereits jetzt zeigen sich jedoch vielfältige Impulse, die Lehrkräfte durch die Teilnahme im Projekt „Übergang Förderschule-Beruf" erhalten haben. Einige seien hier exemplarisch am Schluss kurz genannt:

- „Das nicht nur die WfbM der einzige Weg ist."
- „Ich möchte den Automatismus Schule-WfbM durchbrechen."
- „Nicht aufzugeben!"
- „Vieles ist möglich."
- „Neue Wege gehen, Kollegen überzeugen, Grenzen erreichen."
- „Schule öffentlich machen."
- „Sonderpädagogik droht den Menschen oft behinderter zu machen, als er eigentlich ist."

Manuela Heger
arbeitet an der Uni Würzburg am Lehrstuhl für Sonderpädagogik IV: Pädagogik bei Geistiger Behinderung

Kontakt und nähere Informationen
Universität Würzburg
Institut für Sonderpädagogik
Wittelsbacher Platz 1, 97074 Würzburg
Tel: 0931 / 3189124
Mail: manuela.heger@uni-wuerzburg.de

Désirée Laubenstein
arbeitet an der Uni Würzburg am Lehrstuhl für Sonderpädagogik IV: Pädagogik bei Geistiger Behinderung

Kontakt und nähere Informationen
Universität Würzburg
Institut für Sonderpädagogik
Wittelsbacher Platz 1, 97074 Würzburg
Tel: 0931 / 3185235
Mail: desiree.laubenstein@uni-wuerzburg.de

FUSSNOTEN

1 Da für SchülerInnen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung jedoch vorwiegend Helfertätigkeiten in Frage kommen, ist der Erfolg einer Vermittlung stark von der aktuellen Konjunkturlage abhängig, wie sich bereits jetzt, in Zeiten der Wirtschaftskrise zeigt und wie die Tabelle mit bereits 3 Entlassungen des 1. Durchgangs verdeutlicht.

2 Dies sind erste Vermutungen, weitere Analysen der wissenschaftlichen Begleitung zur Genderthematik stehen jedoch noch aus.

LITERATUR

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämer und Hauptfürsorgestellen: SGB IX-Schwerbehindertenrecht. Texte und Verordnungen. Februar 2009.

Bundesgesetzblatt: Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Teil II, Nr. 35. Bonn: Bundesanzeiger 2008 (www.bundesgesetzblatt.de)

Engler, Steffani: Zur Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden. In: Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitativer Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. München, Weinheim, 1997, 118-130.

Fischer, Erhard; Heger, Manuela; Laubenstein, Désirée: Projekt Übergang Förderschule-Beruf. In: Impulse Nr. 2/3, Ausgabe 46/47, 2008, 13-16.

Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitativer Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. München, Weinheim, 1997.

Friebertshäuser, Barbara: Feldforschung und teilnehmende Beobachtung. In: Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitativer Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. München, Weinheim, 1997, 501-534.

Kleinbach, Karlheinz: Gegen die ‚Wut des Verstehens': der Andere. In: Sonderpädagogik, 20. Jahrgang, 1990, 97-107.

Kultusminister des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Menschenrechte, Bürgerfreiheit, Staatsverfassung. 7. Aufl.. Bochum, 1988.

Portele, Heik: Gestaltpsychologische Wurzeln der Gestalttherapie. In: Fuhr, Reinhard; Sreckovic, Milan; Gremmler-Fuhr, Martina (Hrsg.): Handbuch der Gestalttherapie. 2. unveränd. Aufl.. Göttingen, 2001, 263-278.

Zentrum Bayern Familie und Soziales – Integrationsamt (Hrsg.): ZB Bayern. Behinderte Menschen im Beruf: Projekt Übergang Förderschule-Beruf. Nr. 1, 2009.

Der neue Vorstand der BAG UB

Auf der Jahrestagung der BAG UB vom 25. bis 27. November 2009 in Suhl wurde von den Mitgliedern ein neuer Vorstand gewählt. Angelika Thielicke wurde als Vorsitzende der BAG UB bestätigt, ihr Stellvertreter für die nächsten 3 Jahre ist wieder Hanspeter Heinrichs. Klaus-Peter Böhringer kandidierte nicht mehr für den Vorstand. Ihm sei an dieser Stelle für sein bisheriges Engagement herzlich gedankt.

Hanspeter Heinrichs 55 Jahre alt, verheiratet und 3 (jetzt „selbstständige“) Kinder.

Nach einem Studium der Pädagogik an der RWTH Aachen mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung, habe ich ab 1980 meine beruflichen Erfahrungen gesammelt.

Ganz im Gegensatz zu meinem Studienschwerpunkt begann ich als Gruppenerzieher in einer therapeutischen Einrichtung für verhaltensauffällige Kinder.

Nach siebenjähriger Tätigkeit dort wurde es Zeit für eine Neuorientierung und nach der bitteren Erfahrung einer 18-monatigen Zeit der Arbeitslosigkeit gelang mir der Wiedereinstieg als Weiterbildungspädagoge in einem Beschäftigungsprojekt. Daran schloß sich die Tätigkeit als Fachberater für die Begleitung von gehörlosen Menschen im Arbeitsleben an.

Aus dieser Anstellung entwickelte sich meine jetzige Tätigkeit als Geschäftsführer der IFD Integrationsfachdienst gGmbH in Köln. Wir sind heute eine Einrichtung mit 39 MitarbeiterInnen, die das Leistungsspektrum eines IFD für den Raum Köln und im hörbehinderten Bereich für fünf weitere AfA - Bezirke anbietet. Wir sind „nur“ IFD, aber das richtig.

Ich habe die Entwicklung vom PSD über den BBD bis hin zum IFD aus unterschiedlichen Perspektiven verfolgt, erlebt und mitgestaltet. Seit Sommer 2002 bin ich Mitglied des Sprecherrates der IFD im Rheinland und seit 2003 stellvertretender Vorsitzender der BAG - UB.

Auf der Mitgliederversammlung der BAG UB am 25.11.09 wurde ich erneut für drei weitere Jahre gewählt und ich freue mich auf diese sicherlich wieder aufregenden, arbeitsreichen und erkenntnisreiche Zeit. Meine Hoffnung ist es, dass nach Ablauf dieser Jahre die Situation der IFD bundesweit einheitlicher und gesicherter ist und dadurch auch ein Baustein für das Konzept UB erhalten bleibt.

.In den letzten sechs Jahren Vorstandstätigkeit für die BAG UB war und bin ich immer wieder darüber begeistert, wie effektive Teamarbeit im Vorstand und in der Geschäftsstelle dazu führt, dass wir trotz sehr geringen finanziellen und personellen Ressourcen eine erfolgreiche und fachlich fundierte Arbeit in unserer „Nische“ Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben auf die Beine bringen.

Gerade die kollegiale Atmosphäre unter allen Beteiligten hat dazu beigetragen, dass ich mich gerne weiterhin in der Vorstandsarbeit engagiere.
Es ist wichtig, dass hier Menschen aus unterschiedlichen Regionen und Einrichtungen an einem gemeinsamen Ziel arbeiten. Das macht für mich den Reiz der BAG UB im Vergleich zu anderen Bundesarbeitsgemeinschaften aus.

Natürlich liegt mir darin die Fortentwicklung der Integrationsfachdienste besonders am Herzen.

Andreas Backhaus Jahrgang 1963 seit 2001 Geschäftsführer der IFD gGmbH Mittelfranken/Nürnberg, seit 2003 im Vorstand der BAG UB

So lange uns Leistungsträger (beispielsweise der Arbeitsvermittlung) darauf hinweisen, dass die Interessensvertretung der IFD die BIH sei, so lange sehe ich für mich persönlich und für die BAG UB genügend Arbeit vor uns.

In diesem Sinn freue ich mich auf die nächsten drei Jahre.

Oliver Rodenhäuser Jahrgang 1966, verheiratet, drei Kinder

Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre und den anschließenden Tätigkeiten als Ausbilder in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte sowie als Existenzgründungsberater bei der Industrie- und Handelskammer habe ich bei der BAG Werkstätten für behinderte Menschen die Themenfelder Arbeit, Wirtschaft und Integration bearbeitet. Nach meiner Tätigkeit als Grundsatzreferent im Behinderten-Werk Main-Kinzig e.V. bin ich seit dem 1. Juni 2008 als Referent für Finanzmanagement beim Paritätischen in Hessen beschäftigt und dort für die Verhandlungen der Entgelte auf Bundeslandebene verantwortlich.

Die Fortentwicklung der Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben, ohne jedoch die bewährten Strukturen und vor allem die Rechtsansprüche von behinderten Menschen zu gefährden, motiviert mich zur Mitarbeit im Vorstand der BAG UB. Ich halte die Vernetzung von Werkstätten mit anderen Angeboten der beruflichen Teilhabe für einen notwendigen Aspekt, individuelle Möglichkeiten für verschiedene Personenkreise anzubieten. Dabei ist das Modell der Werkstatt für mich nicht auf Gebäude bezogen. Als Systemansatz mit der rechtlichen Absicherung des „Werkstattstatus“ stellt er gerade für diejenigen Menschen eine Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben dar, die auf Grund ihrer Behinderung wahrscheinlich niemals einen regulären Arbeitsvertrag erhalten werden. Dies auch rechtlich abgesichert in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in Zusammenarbeit mit nicht behinderten Menschen zu gewährleisten, ist aus meiner Sicht eine wichtige Aufgabe der BAG UB.

Nach einer längeren Familienpause, die durch ehrenamtliche soziale Arbeit in der Behindertenhilfe und der Schule begleitet war, zwang mich die Schulentlassung meiner ältesten behinderten Tochter im Bereich Arbeit für Menschen mit Behinderung aktiv zu werden. Da sie nicht den üblichen vorgegebenen Weg in eine WfbM gehen wollte, sondern gerne in einem Altentagespflegehaus arbeiten wollte, wurde der Verein spectrum e.V. in Marburg gegründet.

Spectrum e.V. ist ein Verein, der versucht, unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung Alternativen zur Arbeit in einer Werkstatt aufzuzeigen und dabei aufgrund der knapper werdenden öffentlichen Mittel neue Kooperationsformen zwischen unterstütztem Arbeitnehmer, seinem sozialen Netzwerk (Angehörige, Schule, Institutionen etc.), Sozialleistungsträgern und Wirtschaftsunternehmen entwickelt, die jeweils dem Einzelfall Rechnung tragen. Mittlerweile arbeiten zwölf Menschen mit Behinderung an den von ihnen gewünschten Arbeitsplätzen in regulären Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, wobei nur eine Person den Status eines regulären Arbeitnehmers erreichen konnte.

Angelika Thielicke Jahrgang 1954, verheiratet, vier erwachsene Kinder, Studium in Germanistik, Geschichte und Pädagogik, Referendariat für das Lehramt an Gymnasien

In der BAG UB arbeite ich mit, weil ich glaube, dass mit den Integrationsfachdiensten zwar der erste Schritt in die richtige Richtung getan wurde, dass aber erst dann, wenn grundsätzlich jeder behinderte Mensch die Wahlmöglichkeit zwischen der Arbeit in einer Werkstatt oder einer Tagesförderstätte und „einer normalen Arbeit in einem normalen Betrieb“ hat, von Integration geredet werden kann.

Holger Mangold Jahrgang 1954
Diplom-Psychologe /cert. Gründungsberater, 2 erwachsene Kinder, seit 1991 in der Integrationsberatung, war 4 Jahre beim ZSL e.V. Erlangen, 6 Jahre als stellvertretender Geschäftsführer bei ACCESS gGmbH in Erlangen tätig und arbeitet seit 2005 bei MOBILE e.V. Dortmund im Bereich Existenzgründung für Menschen mit Behinderung.

Ich bin 1994 in den Vorstand der BAG UB eingetreten, weil ich die Philosophie der „Unterstützten Beschäftigung“ für alle Behinderungsformen mit damals neuen Denkansätzen wie: „an Fähigkeiten statt an Defiziten orientieren“ für einen innovativen Ansatz hielt, der allen Ansprüchen der Selbstbestimmt Leben Bewegung standhielt und gleichzeitig an Kriterien der Effizienz beruflicher Eingliederung ausgerichtet war.

Meine Ziele: Weiter als Vorstand der BAG UB daran zu arbeiten, dass Wahlfreiheit im Angebot der Begleitung in das Berufsleben für Menschen mit Behinderung geschaffen wird. Die Vielfalt und Professionalität der aus der Praxis kommenden Mitglieder und Mitgliedsorganisationen und Vorstände steht dabei für mich immer für diesen Ansatz, der sich an dem tatsächlichen „Outcome“ für die Betroffenen orientiert, ohne einer einseitigen Organisationslobby verpflichtet zu sein. Ich bin selbst Rollstuhlfahrer und möchte die Selbstvertretung von behinderten Menschen fördern. Betroffenenberatung sehe ich als wichtigen Bestandteil meiner Arbeit an.

Seit 1977 bin ich in unterschiedlichen Feldern und Funktionen in der Arbeit mit beeinträchtigten Menschen tätig, immer auch im Zusammenhang mit dem Thema Arbeit und Beeinträchtigung.

Seit 1991 bin ich Mitarbeiterin in Lübeck im Fachdienst Arbeit, zunächst im Tätigkeitsfeld der Vermittlung vor allen Dingen psychisch beeinträchtigter Menschen, dann im Bereich der Berufsbegleitung. Seit 2002 leite ich u. a. den Integrationsfachdienst Lübeck und Ostholstein.

Ich interessiere mich seit 2 Jahren für die Arbeit des Vorstands der BAB UB und bin seitdem regelmäßig Gast bei den Vorstandssitzungen. So konnte ich mir sowohl über die Zusammenarbeit als auch über die anfallenden Arbeiten ein Bild machen.

In der Arbeit der BAG UB sehe ich die Interessen der Integrationsfachdienste vertreten. Meinen Schwerpunkt in der Vorstandsarbeit begreife ich einerseits in der Weiterentwicklung und Sicherung der beruflichen Begleitung in den Integrationsfachdiensten. Seit 12 Jahren nehme ich am Entwicklungsprozess der Berufsbegleitenden Dienste auch bundesweit teil und möchte die Erfahrungen und Einblicke in die derzeitigen Diskussionen einbringen.

Andererseits möchte ich mich für die Weiterentwicklung und Stärkung des Übergangs aus der Schule in den Beruf von und für beeinträchtigte Jugendliche einsetzen. Diesen Bereich habe ich seit 1996 durch meine Mitarbeit in verschiedenen Projekten kennen gelernt und bin der festen Überzeugung, dass die Gruppe der behinderten Jugendlichen Unterstützung bedarf, ihr Recht auf Teilhabe an jeder (Arbeits-)Stelle umzusetzen.

Angela Ulrich Dipl. Sozialpädagogin und Erzieherin mit einer 2-jährige Zusatzausbildung zur Prozessberaterin für Integration

Winfried Monz Jahrgang 1954, verheiratet, 2 erwachsene Kinder, Zivildienst in einer WfbM, Studium Sonderpädagogik in Heidelberg, Referendariat in Karlsruhe, Lehrer an staatlichen und privaten Schulen für Geistigbehinderte seit 1981, Schulleiter seit 1996 an der Grafvon Galen Schule Heidelberg. Mitglied im Vorstand der Lebenshilfe Heidelberg, Mitglied im Landesvorstand des Verbandes Sonderpädagogik (vds) Baden-Württemberg, Lehraufträge an Seminar und Hochschule, 2006 bis 2009 leitendes Mitglied der Bildungsplankommission

Meine beruflichen Schwerpunkte und Erfahrungen bezogen sich in den ersten gut 10 Jahren überwiegend auf die Bereiche Frühförderung und Grundstufe der Schule für Geistigbehinderte. Dazu gehörten auch Erfahrungen im gemeinsamen Unterricht und die damit verbundene konzeptionelle Arbeit mit einer gewissen Pilotwirkung für unser Bundesland. Erst als Schulleiter habe ich mich intensiv dem Arbeitsfeld Übergang Schule - Beruf gewidmet und mit einem hoch engagierten Team der Schule bzw. Berufsschulstufe erfolgreiche Konzepte hierzu entwickelt.

Die nachhaltige und häufige Gestaltung von Übergängen aus der Schule für Geistigbehinderte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wurde nach einigen Jahren mit dem Innovationspreis Integration als Leistung der gesamten Schule anerkannt. Dabei hat sich das Konzept immer als Ergänzung zu vorhandenen Angeboten der beruflichen Qualifizierung und Integration verstanden: Kooperation, nicht Gegnerschaft mit der örtlichen WfbM. Die Aktivitäten im Bereich Übergang Schule - Beruf erwiesen sich schnell auch als Netzwerkaufgabe in einem Feld mit bundesweit höchst unterschiedlichen, ständig sich verändernden und insgesamt wenig etablierten Rahmenbedingungen.

Genau dies - eine verlässliche, konzeptionell und materiell stabile Ausstattung der Strukturen und Partner - ist für eine nachhaltig gelingende berufliche Qualifizierung und Integration von Menschen mit Behinderungen aber unverzichtbar. In der Nachfolge von Klaus-Peter Böhringer möchte ich mich in der BAG UB besonders an dieser Schnittstelle engagieren.

VERANSTALTUNGEN

Veranstaltungsprogramm 53° Nord

Das Veranstaltungsprogramm von 53° NORD für 2010 ist da. Ein Schwerpunkt liegt in diesem Jahr auf dem Thema Inklusion in der beruflichen Teilhabe. Dazu findet vom 26. bis 28.Mai in Berlin-Kreuzberg ein Open-Space-Kongress statt. Sein Titel: „UN-Konventionell denken! – Was folgt aus der UN-Konvention für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung?“

Das Handwerkszeug für eine inklusive Beschäftigung stellt 53° NORD in einer Veranstaltungsreihe zur Verfügung. Ihre Überschrift lautet „Inklusiv Arbeiten – Wie finden Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt?“ Fortbildungen und Fachtagungen, Lokaltermine und Open-Space: Die Formen sind so vielfältig wie die Themen. Und auch der Adressatenkreis ist weit gespannt: Werkstätten sind ebenso angesprochen wie Integrationsfachdienste, Träger von DIA-AM und Unterstützer Beschäftigung, Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, Reha-Berater in Arbeitsagenturen und Mitarbeiter von Integrationsämtern. Kurz, alle, die konzeptionell oder in der täglichen Praxis mit dem Thema beschäftigt sind.

Das Programm von 53° NORD hält aber noch mehr bereit: Informationen über Sponsoring und Fördermittel, ein Intensivseminar über die Akquisition von Aufträgen, eine Fachtagung zu innovativen Angeboten für psychisch Erkrankte und sehr attraktive Lokaltermine. Das komplette Angebot finden Sie auf unserer Veranstaltungsseite: **www.53grad-nord.com/veranstaltungen**

TAGUNG

IFD-Tagung der Evangelischen Akademie

Thema „IFD: Arbeit und Struktur im Wandel“ vom 22. - 24. März 2010 in Bad Boll

Spürbare Veränderungen in der Arbeitswelt führen zu einem Wandel der Arbeit der Integrationsfachdienste (IFD): Es kommen andere Klientengruppen (kennzeichnend hierfür sind veränderte Diagnosen) und neue Berufsgruppen; psychische Beeinträchtigungen nehmen zu. Somit ergeben sich auch andere Erwartungen an den IFD. Wie Strukturverantwortung und politische Zielsetzung aussehen werden, ist ebenso Gegenstand der Tagung wie die Frage, welche Rahmenbedingungen für die Arbeit in Vermittlung und Begleitung gelten (sollen).

In Arbeitsgruppen werden Detailbereiche dazu vertieft und in Präsentationen „best-practice“-Beispiele aus dem Alltag vorgestellt. Darüber hinaus stellen wir die Frage, wie die berufliche Teilhabe behinderter Menschen weiterentwickelt werden kann und welche Herausforderungen durch die UN-Konvention entstehen.

RECHT

Werkstattempfehlungen der Sozialhilfeträger

Aktualisierte Broschüre ab sofort bei der BAGüS erhältlich

Die sozialrechtliche und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Werkstätten veranlasste die BAGüS bereits in den vergangenen Jahren, Publikationen zum Werkstättenrecht aus Sicht der Träger der Sozialhilfe (zuletzt in den Jahren 2002 und 2005) mit den Werkstattempfehlungen herauszugeben.

Diese sind inzwoschen umfassend überarbeitet und dem aktuellen Stand der Gesetze angepasst.

Sie erscheinen wie gewohnt in einer DIN-A-5 Broschüre, die 208 Seiten umfasst. Die Broschüre ist zu einem Preis von 10,00 € je Exemplar ab sofort über die Geschäftsstelle der BAGüS beziehbar. Die Bestellung kann per E-Mail (bag@lwl.org) oder über die Internetseite (www.bagues.de) bestellt werden.

Impressum impulse

Nr. 51, 04.2009
ISSN 1434-2715

Herausgeber:
BAG UB - Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125
Mail: info@bag-ub.de; Internet: www.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, Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz, Angelika Thielicke
Layout: Claus Sasse
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.
Bezugspreis für Nichtmitglieder: 28,- € / Jahr (Ausland 40,- € /Jahr).
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

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

Die impulse finden Sie auch im Internet unter: www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Herzlichen Dank an die Glücksspirale, die den Druck aus ihren Fördermitteln finanziell unterstützt.