

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

01.2010
7,00 Euro
ISSN 1434-2715
www.bag-ub.de/impulse

Konzept und Gesetz „Unterstützte Beschäftigung“
Eine aktuelle Standortbestimmung

Zehn anstößige Thesen
Zukünftige Erfordernisse für eine Inklusion
in Gesellschaft, Arbeit und Bildung

Schwerpunktthema
Jahrestagung der BAG UB 2009

52

Liebe Leserinnen und Leser,



Claus Sasse

zugegeben, die Themen, die die Schlagzeilen der großen Zeitungen in den letzten Monaten bestimmt und unsere Gemüter bewegt haben, sind spannend, dramatisch und in mancherlei Hinsicht bewegend. Zum Beispiel das Flugverbot wegen des isländischen Vulkanausbruchs, die internationale Rettung der griechischen Staatsfinanzen oder der Aufstiegskampf des FC St. Pauli in die erste Fußball-Bundesliga. Die Themen Unterstützte Beschäftigung und die Teilhabe am Arbeitsleben, nicht weniger spannend und bewegend, finden in den Medien dagegen leider keinen Platz. Der Versuch, mit diesen Stichwörtern die Suchmaschinen der Tagespresse zu behelligen, führt zu ernüchternden Ergebnissen: „Keine Treffer“ oder „Es wurden 0 Artikel gefunden“ sind die üblichen Antworten auf eine Anfrage. Mehr Erfolg hat man zwar bei google oder yahoo, wo die BAG UB sogar ganz oben gelistet ist, ein öffentliches Thema ist die Teilhabe am Arbeitsleben dadurch aber noch nicht. Dabei „beschäftigt“ sie im wahrsten Sinne des Wortes tausende Menschen täglich. Nur ist das in der Öffentlichkeit – und damit in der Gesellschaft – offensichtlich noch nicht angekommen. Barbara Vieweg gibt in dieser impulse-Nummer einige Denkanstöße für die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft.

Vielfältige praktische Ansätze, die jenseits medialer Aufmerksamkeit gesellschaftliche Teilhabe zu realisieren versuchen und vor Ort kleine Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft ausprobieren, wurden auf der letzten Jahrestagung der BAG UB vorgestellt. In dieser Ausgabe dokumentieren wir einige davon. Jörg Hass-Tjaden beschreibt am Beispiel eines Projekts in Emden den Ansatz, eine berufliche Qualifizierung zur Helfer/in im Altenheim für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten durchzuführen, Niels Reith berichtet über die Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken, die eine Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts beinhaltet. Brigitte Tuschl stellt das österreichische Projekt Clearing vor, das an der Schnittstelle Schule–Beruf Jugendlichen Orientierung und Hilfestellung bei der Suche nach individuell passenden Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten anbietet. In diesem Feld ist auch das Projekt Übergang Schule - Beruf in Rheinland-Pfalz angesiedelt, das von Monika Berger erläutert wird.

Dies sind nur wenige Beispiele für all das, was augenblicklich im Bereich der beruflichen Teilhabe entwickelt wird. Doch der Weg in eine inklusive Gesellschaft ist noch lang und steinig. Angesichts der aus unterschiedlichen Gründen immer knapper werdenden Mittel der öffentlichen Haushalte wachsen die Schulden und damit auch der Druck, Ausgaben zu kürzen und das zur Verfügung stehende Geld in Angebote mit möglichst „garantiertem“ Erfolg einzusetzen. In solchen Zeiten ist es wichtig, aufmerksam zu bleiben. Die Ausschreibungspraxis von Arbeitsministerium und Arbeitsagentur bei der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (§38a SGB IX) und nun auch bei der IFD-Vermittlungsleistung (§46 SGB III) sind keine geeignete Form, Kosten zu sparen, weil sie den Aufbau verlässlicher und qualitativ hochwertiger Angebote untergraben. Dazu erfahren Sie mehr in einer Standortbestimmung von Jörg Bungart, der nach einem Jahr Maßnahme Unterstützte Beschäftigung Bilanz zieht.

Für die Illustrierung dieser impulse-Ausgabe hat integra gGmbH aus Lübeck zahlreiche Bilder zur Verfügung gestellt, wofür wir uns herzlich bedanken. integra ist als Intergationsfachdienst einer von fünf Praxisstandorten im bundesweiten JobBudget-Projekt und berichtet im Rahmen unserer Serie über die bisher gemachten Erfahrungen in Lübeck und Ostholstein. Dort protestierten Betroffene im April gegen die Kündigung des Landesrahmenvertrags, weil umfangreiche Kosteneinsparungen in der Behindertenhilfe befürchtet werden. Auch das von der Bundesregierung gerade angekündigte große Streichkonzert in moll wird diesen Bereich sicher nicht ausparen und weitere lautstarke Einsprüche notwendig machen: damit es nach den ermutigenden Fortschritten wie der Ratifizierung der UN-Konvention oder der Einführung der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung nicht so läuft, wie nach dem letzten Aufstieg des FC St-Pauli in die erste Bundesliga: es folgte wegen schlechter Leistungen und leerer Kassen der ungebremsten Absturz in die Regionalliga.

Mit Zeugnis und Abschlussprüfung

Neuer Ausbildungsberuf für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten



SCHWERPUNKT

Jahrestagung der BAG UB

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 14 | Übergang Schule-Beruf
in Rheinland Pfalz
von Monika Berger | 26 | Zehn anstößige Thesen
Erfordernisse für eine
Inklusion in Gesellschaft,
Arbeit und Bildung
von Barbara Vieweg |
| 17 | Mit Zeugnis und
Abschlussprüfung
Neuer Ausbildungsberuf
für Jugendliche mit
Lernschwierigkeiten
von Jörg Hass-Tjaden | 29 | „Clearing“ in Österreich
Arbeit an der Schnittstelle
Schule-Beruf
von Brigitte Tuschl |
| 21 | Durch Kooperation
zum Erfolg
Verzahnte Ausbildung mit
Berufsbildungswerken
von Niels Reith | 32 | Hören, Sprechen und
Verstehen
Workshop „Kommunikation“ für
unterstützte ArbeitnehmerInnen
von Mario Dürrbeck, Kristin
Großkop und Maria Beyer |

Leichte Sprache

„Endlich mal zeigen, was ich kann“
Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Leben vor Ort“

33



Seite 24
Durch Kooperation
zum Erfolg

von Niels Reith

Seite 25

„Clearing“ in
Österreich

von Claus Sasse

AUS DER PRAXIS

6 **Konzept und Gesetz
„Unterstützte
Beschäftigung“**
Eine Standortbestimmung
von Jörg Bungart

33 **„Endlich mal zeigen,
was ich kann“**
Erfahrungen aus dem Modell-
projekt „Arbeiten vor Ort“
von Dr. Stephanie Goeke
und Prof. Jo Jerg

38 **Der Zukunft näher
kommen**
JobBudget bei integra
in Lübeck
von Nicolaus Fischer-
Brüggemann

41 **Ständiger Kampf um
Anerkennung**
Das Netzwerk zur beruflichen
Integration kleinwüchsiger
Menschen stellt sich vor
Von Toni Kroliczak
und Jérôme Ries

SERVICE

42 **Impressum**

43 **Veranstaltungshinweise**

Konzept und Gesetz

„Unterstützte Beschäftigung“

Eine Standortbestimmung

Von Jörg Bungart

Nach langjährigen positiven Erfahrungen einiger Anbieter mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung wurde Ende 2008 das Gesetz zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“ verabschiedet (§ 38a SGB IX). Seit dem ist zwischen Konzept und Gesetz zu unterscheiden. Inhalte und Prinzipien des Konzepts Unterstützte Beschäftigung können in Zukunft über das Gesetz hinaus zur Weiterentwicklung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung beitragen. Daneben gilt es, die Umsetzung des § 38a SGB IX kritisch zu begleiten, um die Qualität der Maßnahme zu optimieren.

Das Gesetz zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“ (§ 38a SGB IX) ist nach längerer Diskussion zwischen Bund, Ländern, Leistungsträgern, Politik und Verbänden Ende Dezember 2008 in Kraft getreten. Damit ist ein neuer Leistungstatbestand verankert

„Unterstützte Beschäftigung“ (UB) nach § 38a SGB IX steht seit Anfang 2009 für behinderte Personen,

- die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben und sonst regelmäßig als werkstattbedürftig eingestuft werden,
 - aber nicht das besondere Angebot der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) benötigen
 - und einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz anstreben
- bundesweit zur Verfügung¹.

Die Maßnahme UB nach § 38a SGB IX ist in zwei Phasen unterteilt: Die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) mit dem Ziel eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses und eine ggf. erforderliche Berufsbegleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrages. Für die 2-3 Jahre umfassende individuelle betriebliche Qualifizierung sind in der Regel die Agenturen für Arbeit² die zuständigen Leistungsträger. Für eine erforderliche Berufsbegleitung im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses sind in der Regel die Integrationsämter³ die zuständigen Leistungsträger⁴.

Nach Einführung des § 38a SGB IX ist zwischen der gesetzlich verankerten Maßnahme und dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung zu unterscheiden. Letzteres

ist auch nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) umfassender⁵. Zwar werden wichtige Inhalte des Konzepts Unterstützte Beschäftigung im § 38a SGB IX aufgegriffen und im positiven Sinne ein Personenkreis anerkannt, dessen Leistungsspektrum zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt liegt, das Konzept zielt aber darüber hinaus auf bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann. Trotzdem ist das neue Gesetz ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf und stellt nun flächendeckend ein Angebot zur Verfügung, welches vorher nur in wenigen Regionen umgesetzt werden konnte.

Teilhabemöglichkeiten weiter entwickeln

Weitere Bausteine des Konzepts Unterstützte Beschäftigung können zukünftig genutzt werden, um ein umfassendes und an den Leitlinien der VN-Behindertenrechtskonvention ausgerichtetes Gesamtkonzept



Projekt JobBudget bei integra: „Möchte ich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten?“

zur Teilhabe am Arbeitsleben zu entwickeln und die Verwirklichung der Ziele „Selbstbestimmung“ sowie „Wunsch- und Wahlrecht“ des SGB IX zu konkretisieren. Das beinhaltet auch eine systematische und zielorientierte vertiefte Kooperation zwischen Schulen und nachschulischen Diensten, die bislang nicht flächendeckend existiert. Insgesamt sind die Teilhabemöglichkeiten weiterzuentwickeln, um mehr Menschen die Beschäftigung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch „unterhalb“ eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses (z.B. WfbM-Beschäftigte), zu ermöglichen.

Bei dem genannten Personenkreis ist die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft – insbesondere am Arbeitsleben – einerseits durch die Auswirkungen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend „wesentlich eingeschränkt“.⁶ Sie sind deshalb zur Überwindung dieser Einschränkungen auf besondere Leistungen und Hilfen angewiesen. Sie kommen aber andererseits trotz ihrer „wesentlichen Einschränkungen“ aufgrund ihrer individuellen Leistungsentwicklung für eine Erprobung bzw. ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb des

allgemeinen Arbeitsmarktes in Frage, allerdings nur mit dauerhafter finanzieller Förderung und personaler Unterstützung. Die Chance auf berufliche Teilhabe kann also für diese Zielgruppe nur realisiert werden, wenn der Status der Erwerbsunfähigkeit für diese Personen unabhängig von der Wahl des Leistungsanbieters und auch beim Übergang in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes bestehen bleibt.

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) hat in diesem Zusammenhang im November 2008 verschiedene Vorschläge zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ vorgelegt, die weiter präzisiert und weitgehend auf der ASMK-Konferenz im November 2009 bestätigt wurden⁷.

Hierzu einige Beispiele:

Die Leistungsmöglichkeiten der Eingliederungshilfe für wesentlich behinderte, voll erwerbsgeminderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind so zu gestalten, dass diese auch außerhalb der Werkstattförderung möglich sind. Der ASMK Beschluss im November 2009 stellt hierzu u.a. fest: „Anstelle der heute im SGB IX beschriebenen Leistungen im Eingangs-, Berufsbildungs-

und Arbeitsbereich der WfbM werden Leistungsmodulare definiert, die der Mensch mit Behinderungen unabhängig vom Ort und Träger der Leistungserbringung - auch in Form eines Persönlichen Budgets - in Anspruch nehmen kann. Die Leistung kann durch anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen sowie ‚andere Leistungserbringer‘ erbracht werden. Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und der arbeitsrechtliche Status sind dann unabhängig vom Ort und Träger der Leistungserbringung.“

Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Schulen innerhalb ihrer Berufsorientierung und Berufsvorbereitung zielgerichteter auf die nachschulischen Anforderungen im Allgemeinen und die individuellen Perspektiven der SchulabgängerInnen im Besonderen eingehen können. Diskutiert wird in diesem Zusammenhang ein so genanntes individuelles berufliches Orientierungsverfahren. Ziel des Verfahrens ist zunächst eine breit gefächerte Orientierung für alle Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Hinblick auf die Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben. Die dafür

während der Schulzeit begonnene qualifizierte Integrationsbegleitung, an der die Integrationsfachdienste (IFD) „angemessen zu beteiligen sind“, soll nach der Schulentlassung, sofern erforderlich, zielgerichtet fortgeführt werden.

In den Bund-Länder-Gesprächen zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe wurde außerdem der Aspekt der Sozialraumorientierung erörtert: Zur Ermöglichung von Selbstbestimmung und der vollen Einbeziehung in die Gemeinschaft in allen Lebensbereichen sind Menschen mit Behinderungen im örtlichen Sozialraum in ein Netzwerk aus familiärer, ehrenamtlicher Unterstützung und professionellen Leistungen einzubinden. Dieses Netzwerk soll ihnen den Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände lassen und ihre Selbstbestimmung fördern. Verpflichtungen zu bestimmten Wohn-, Hilfe- und Lebensformen bestehen nicht.

Nun gilt es zu beobachten und zu bewerten, wie die Beschlüsse der ASMK-Sitzung vom November 2009 umgesetzt und dabei die Verbände sowie Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderung beteiligt werden. Im Ergebnis ist ein umfassendes Teilhabekonzept aufzustellen, das alle erforderlichen Leistungen beinhaltet, die aufeinander abgestimmt sind. Mit der erweiterten Perspektive der Sozialraumorientierung werden Forderungen aus dem Konzept Unterstützte Beschäftigung aufgegriffen, nach denen die Lebensbereiche Arbeit, Wohnen und Freizeit ganzheitlich zu betrachten sind.

Umsetzung der Maßnahme UB nach § 38a SGB IX: das Ausschreibungsverfahren Ausschreibungen mit Ausfallrisiko

Als eine erste Hürde für die Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ erwies sich das von der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführte Ausschreibungsverfahren für die zukünftigen Leistungsanbieter in den Regionen. Für 134 von insgesamt 180 „Losen“ (Regionen vergleichbar den Agenturbezirken) erteilte die BA bis zum Sommer 2009 den Zuschlag an die ausgewählten UB-Antragsteller. In den anderen 46 Regionen waren zum Start der Maßnahme UB die Verfahren wegen Nach-

prüfungsverfahren noch offen, so dass sich der Beginn von UB hier verzögerte. Davon wurden in 22 Fällen neue Ausschreibungsverfahren im Anschluss an ein Urteil des Bundeskartellamtes durchgeführt. Es ging vor allem darum, Bewerbungen von WfbM als UB-Träger nicht indirekt durch die Beschreibung der Zielgruppe auszuschließen. Die von einigen WfbM eingereichten Rügeverfahren waren somit erfolgreich. Die restlichen 24 Verfahren waren von den zuständigen Oberlandesgerichten zu klären. Strittig war hier die Frage der Vergütung: Die BA garantiert dem Auftragnehmer eine Vergütung in Höhe von 70% des Kontingents an Teilnehmermonaten. Diese Vergütung erfolgt unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme. Teilnehmermonate oberhalb von 70% des Kontingents werden von der BA nach tatsächlicher Inanspruchnahme vergütet. Dieses so genannte Ausfallrisiko der Bieter, d.h. es werden möglicherweise nicht alle Teilnehmermonate genutzt, in Höhe von 30% wurde von der

Zeiten, in denen generell über die gefährdete Liquidität von Unternehmen in der Gesamtwirtschaft und deren Sicherung mittels staatlicher Hilfen diskutiert wird, ausgerechnet Sozialunternehmen eine außerordentlich hohe Liquiditätsbelastung im Rahmen der Ausschreibung eines öffentlichen Auftraggebers zu tragen haben.

Nach Angaben der BA wurden bis Ende Oktober 2009 bundesweit im Wege der Ausschreibung ein Kontingent von 56.136 Teilnehmermonaten eingekauft. Insgesamt können mit diesem Volumen 2.339 Teilnehmer innerhalb der Vertragslaufzeit von 24 Monaten gefördert werden. Bis Ende Oktober 2009 sind 1.222 Eintritte in InbeQ zu verzeichnen. Es gibt laut BA eine hohe Akzeptanz und Nachfrage nach diesem neuen Maßnahmeangebot, so dass im November 2009 eine Aufstockung der Gesamtkapazität um ca. 180 Teilnehmende erfolgte.

Die Ende Oktober 2009 noch offenen zwei Verfahren wurden schließlich bis Dezember 2009 abgeschlossen. Durch diese

„In einigen Regionen wurde das Persönliche Budget für die Maßnahme UB verstärkt genutzt.“

Vergabekammer des Bundeskartellamtes als unzulässig hoch, bezeichnet, nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass der Bieter in jedem Fall zu 100% qualifiziertes Personal vorhalten muss. Ein Risiko von maximal 15% gilt danach als vergaberechtskonform. Gegen dieses Urteil hatte die BA Widerspruch eingelegt. Leider erfolgreich laut Urteil des Oberlandesgerichts in Düsseldorf am 18.11.09. Danach bleibt es bei der 70%-Risikoregelung für die Bieter.

Nach Auffassung der BAG UB benachteiligt diese Regelung insbesondere Bieter „kleiner“ Organisationen, die ein solches Risiko wirtschaftlich kaum tragen können und erschwert bzw. verhindert deren Beteiligung am Ausschreibungsverfahren. Insgesamt ist erstaunlich, dass gerade in

Auftragsvergaben stehen weitere Kapazitäten von 29 Plätzen (= 696 Teilnehmermonate) zur Verfügung. Insgesamt wurden innerhalb der 1. Ausschreibung der Maßnahme UB 56.832 Teilnehmermonate und somit 2.368 Teilnehmerplätze eingekauft.

Bereits im Januar 2010 erfolgte die zweite umfangreichere Ausschreibung nach § 38a SGB IX, allerdings nicht in allen Agenturbezirken. Dennoch wurden weitere 17.808 Teilnehmermonate, das sind 742 Plätze, erneut zur Verfügung gestellt. Offenbar übertraf der reale Bedarf die Kalkulation der BA im Rahmen der ersten Ausschreibung 2009. Dies ist wohl auch damit zu begründen, dass viele regionalen Vergabeverfahren 2009 lediglich 5 Plätze beinhalteten.

Persönliches Budget

Aufgrund der noch offenen Ausschreibungsverfahren wies die BA im Juli 2009 alle Agenturen schriftlich darauf hin, dass der Umsetzung des Rechtsanspruchs auch durch die „offensive Nutzung der Leistungsgewährung durch ein Persönliches Budget“ nachgeholfen werden kann.⁸ Auf Grundlage dieser Weisung der BA können (potentielle) Anbieter von UB nach § 38a SGB IX in den betroffenen Regionaldirektions-Bezirken bei potentiellen UB-Budgetnehmern für ihr UB-Angebot unter Nutzung des Persönlichen Budgets (PB) werben. In der Folge dieser BA-Weisung wurde bekannt, dass in

Pauschalen, die auf der spezifischen Kostenstruktur des Anbieters basieren, maßgeblich für die individuelle Bedarfsermittlung beim Persönlichen Budget (PB) sind? In Einzelfällen sind nach Informationen der BAG UB durchaus höhere Vergütungen beim PB im Vergleich zum Ausschreibungsverfahren in der entsprechenden Region verhandelt worden. Dies entspricht auch der gesetzlichen Anforderung an die Leistungsträger, Persönliche Budgets so zu „bemessen, dass der individuell festgestellte Bedarf gedeckt wird und die erforderliche Beratung und Unterstützung erfolgen kann.“⁹ Die Möglichkeit in begründeten

nalschlüssel von 1:6)? Die genannten Fragen verweisen auf die Notwendigkeit einer qualitativen Prüfung der Vergabepaxis und deren Auswirkungen auf die Zielsetzung von § 38a SGB IX. Dies gilt umso mehr, da auch das BMAS davon ausgeht, dass „der Qualifizierungsaufwand in Maßnahmen der UB mit dem im Berufsbildungsbereich von WfbM vergleichbar ist“.¹⁰

Die BAG UB hat auch aufgrund vielfach negativer Beispiele in der Vergangenheit eine kritische Haltung gegenüber Ausschreibungen¹¹.

- Die Erfahrungen zeigen, dass in der Ausschreibung von Maßnahmen bzw. Leistungen die Gefahr liegt, dass die Vergabe in erster Linie aufgrund des Preisangebotes erfolgt. Fachliche Qualität und nachhaltige Wirkung von Leistungen erfordern jedoch qualifiziertes Personal und eine ausreichende Unterstützungsdauer bzw. -intensität. Dies ist nicht für jeden Preis leistbar.
 - Durch eine Ausschreibung ist ein Wechsel des Anbieters nach den ersten zwei Jahren im Übergang von der individuellen betrieblichen Qualifizierung in die Phase der Begleitung (nach Abschluss eines Arbeitsvertrages) eher wahrscheinlich. Ausschreibungen verschärfen somit die im gegliederten Rehabilitationssystem ohnehin vorhandene Schnittstellenproblematik.
 - Ein solcher Wechsel bietet nicht die oftmals erforderliche Kontinuität der fachlichen Unterstützung durch vertraute Ansprechpartner – sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für Arbeitgeber.
 - Ausschreibungen sind kein Instrument der Qualitätssicherung. Erfolgen häufige Wechsel der Anbieter, zeugt dies vor allem von unzureichenden Auswahlkriterien des Auftraggebers und gefährdet den erforderlichen Kompetenzaufbau regionaler Angebote, der letztendlich erst durch langjährige Erfahrungen zu erreichen ist.
- Peter Clever, Vertreter der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, kritisiert die Ausschreibungspraxis der BA ebenfalls sehr deutlich: „[...] wenn man Kosten **und** Qualität in den Blick nimmt, dann kann das Ergebnis von Ausschreibungsmanie dazu führen, dass man nach dem Prinzip verfährt, ‚ich möchte sparen, koste es, was es wolle!‘“¹²

„Ausschreibungen sind kein Instrument der Qualitätssicherung.“

einigen Regionen das PB für die Maßnahme UB durchaus verstärkt genutzt wurde.

Es gibt aber noch Klärungsbedarf: Der BAG UB liegen Hinweise vor, dass die Vergabekriterien aus den Verdingungsunterlagen im Rahmen der Ausschreibung der Maßnahme UB bundesweit nicht einheitlich angewandt wurden. Eine Mitglieder-Umfrage der BAG UB ergab, dass eher Angebote zwischen 800 € und 1.000 € als zwischen 1.001 € und 1.200 € (pro Teilnehmermonat) den Zuschlag bekommen haben. Auch wenn die Zahlen keine allgemein gültigen Aussagen zulassen, so sollte die Vergabepaxis geprüft werden, um eine ungleiche Anwendung der Kriterien zu vermeiden. Dies ist auch unter dem Aspekt von Bedeutung, dass die in der Ausschreibung erzielten – z.T. deutlich unterschiedlichen – Monatspauschalen, direkte Auswirkungen auf die Höhe des Persönlichen Budgets haben, wenn ein/e Teilnehmer/in einen anderen Anbieter als den per Ausschreibung ausgewählten nutzen möchte. Die entscheidende Frage lautet: Ist es zulässig, dass die im Ausschreibungsverfahren erzielten

Fällen höhere Beträge als in den vergleichbaren Sachleistungen auszuhandeln ist also durchaus gesetzlich gegeben, wird aber in der Praxis dadurch eingeschränkt, dass die Leistungsträger die „Soll-Bestimmung“ des § 17 (Persönliche Budgets sollen die Höhe bisheriger Leistungen nicht überschreiten) bislang i.d.R. sehr restriktiv auslegen.

Offene Fragen und Kritik

Aus den genannten Gründen ist auch zu hinterfragen, warum im Rahmen der Ausschreibung die Vorgabe eines Preiskorridors (interne Kalkulationen der BA liegen sowieso vor) und eine Tarifbindung zur Kalkulation der Personalkosten nicht genutzt wurden. Vergaberechtlich wäre dies möglich gewesen und hätte eher verhindern können, dass jetzt Angebote mit erheblichen Preisunterschieden den Zuschlag bekommen haben. Wie ist das zu begründen und warum ist UB trotz eines Personalschlüssels von 1:5 und der individuellen betrieblichen Qualifizierung deutlich kostengünstiger als der Berufsbildungsbereich einer WfbM (Gruppenangebot und Perso-



In überschaubaren Schritten wird der persönliche Weg geplant.“ JobBudget bei integra

Umsetzung der Maßnahme UB nach § 38a SGB IX: die Qualitätsstandards JobCoaching

Entscheidend ist aus Sicht der BAG UB neben einem in erster Linie an qualitativen Kriterien ausgerichteten Vergabeverfahren die fachlich hochwertige Umsetzung der Maßnahme UB in Orientierung an bewährten Standards. Dies betrifft beispielsweise das so genannte Job Coaching im Betrieb. Eine solche Unterstützung war in der Regel bisher aufgrund fehlender Ressourcen in anderen Maßnahmen nicht möglich, weshalb viele Anbietern nur über geringe Erfahrungen verfügen. Es ist daher sicher zu stellen, dass eine betriebliche Unterstützung im Sinne des Job Coaching tatsächlich durchgeführt wird. Andernfalls würde sich die Maßnahme UB kaum von bisherigen Angeboten unterscheiden, und somit auch nicht die zentralen Erfolgsmerkmale für einen möglichst dauerhaften Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis beinhalten.¹³

Vermittlung berufsübergreifender Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen

Der Gesetzesentwurf verweist in § 38a Absatz 2 SGB IX darauf, dass die Leistungen der individuellen betrieblichen Qualifizierung auch die Vermittlung von berufsüber-

greifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen umfasst. Dies macht deutlich, dass sowohl die spezifischen arbeitsplatzbezogenen Tätigkeitsinhalte als auch die allgemeinen berufsbezogenen Bildungsinhalte gleichberechtigt nebeneinander stehen. Es hat sich bereits in der Vergangenheit bewährt, dass die Teilnehmenden Erfahrungen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern machen, unterschiedliche Betriebsstrukturen kennen lernen und die gewonnenen Erkenntnisse reflektieren. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass konkrete Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten vorliegen, um den am besten geeigneten Arbeitsplatz finden zu können.

Die Erfahrungen zeigen, dass dazu in der Regel mehrere Praktika in verschiedenen Berufsbereichen erforderlich sind. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) keine zeitlich verkürzte Maßnahme sein darf, sondern im Einzelnen ausreichende Erprobungsräume zu ermöglichen sind. Die zeitliche Dauer der InbeQ ist mit bis zu zwei Jahren (plus ggf. Verlängerung um ein Jahr) angegeben. Zwar kann im (eher seltenen) Einzelfall durchaus ein Arbeitsvertrag relativ schnell abgeschlossen werden. Zu hinterfragen ist jedoch, ob dann die Entwicklung der so genannten Schlüsselqua-

lifikationen und Persönlichkeitsmerkmale ausreichend berücksichtigt wurden.

Gemeinsame Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“

Zur Sicherung der fachlichen Qualität der Maßnahme UB wird seit April 2009 die Gemeinsame Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“¹⁴ (GE UB) unter Federführung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) mit den zuständigen Leistungsträgern und verschiedenen Verbänden, u.a. der BAG UB, erarbeitet. Darin geht es neben inhaltlichen Standards auch um die Koordination der Leistungsträger. Die Arbeit dieser Gruppe soll auch nach Fertigstellung der GE UB (voraussichtlich im 2. Halbjahr 2010) fortgeführt werden, um die zukünftige Umsetzung des § 38a SGB IX unter qualitativen Kriterien zu beobachten. Die GE UB kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass in der Praxis der Maßnahme UB die fachlichen Standards in ausreichendem Maße angewendet werden, um an die bisherigen Erfolge der ersten Anbieter der UB anzuknüpfen. Gleichzeitig wird es von Bedeutung sein, neue Erfahrungen, z.B. mit weiteren Zielgruppen (wie Menschen mit psychischen Erkrankungen) und der Angebotsgestaltung in strukturschwachen bzw. ländlichen Regionen (z.B. geringere Betriebsdichte, lange Fahrtwege zu den

Betrieben sowie eingeschränkte Mobilität durch kaum vorhandenen Öffentlichen Nahverkehr), systematisch auszuwerten, um insgesamt eine erfolgreiche Praxis kontinuierlich aufzubauen und weiter zu entwickeln.

Die Standards können zudem hilfreich für potentielle Nutzer/innen des Persönlichen Budgets sein, um ihnen die Auswahl qualifizierter Anbieter zu erleichtern.

Weitere kritische Begleitung

Die BAG UB hat im Oktober 2009 unter den Anbietern der Maßnahme UB eine Umfrage zur Umsetzung durchgeführt, um deren Erfahrungen zu sammeln und Hinweise für die qualitativ-fachliche Weiterentwicklung zu bekommen. Die Ergebnisse sind auszugsweise im Infokasten auf den Seiten 12 u. 13 dokumentiert.

Um eine hohe Qualität des Unterstützungsangebots sicher zu stellen, wird die BAG UB den Prozess der Umsetzung der Maßnahme UB nach § 38a SGB IX inklusive der Ausschreibungspraxis weiterhin kritisch begleiten und steht als kompetenter Ansprechpartner allen Beteiligten gerne zur Verfügung.

Jörg Bungart

ist Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123, Fax: 040 - 432 53 125
Internet: www.bag-ub.de

FUSSNOTEN

- 1 In der Gesetzesbegründung wird die Zielgruppe etwas näher beschrieben: „UB ist eine neue Möglichkeit, insbesondere Schulabgängern und Schulabgängerinnen aus Förderschulen eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben. Dabei geht es insbesondere um Personen, für die eine berufsvorbereitende Maßnahme oder Berufsausbildung wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in Betracht kommt (...). UB kann aber auch für solche Personen die richtige Alternative sein, bei denen sich im Laufe ihres Erwerbslebens eine Behinderung einstellt und für die heute mangels Alternativen oftmals nur die WfbM in Frage kommt.“ (Drucksache 16/10487 vom 7.10.2008, S. 10)
- 2 neben Renten- und Unfallversicherung sowie Kriegsopferversorgung/ -fürsorge
- 3 neben Unfallversicherung und Kriegsopferversorgung/ -fürsorge
- 4 Eine Berufsbegleitung ist aufgrund der überwiegenden Zuständigkeit des Integrationsamtes vor allem für anerkannt schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen möglich (vgl. § 2 SGB IX). Nach Auffassung des BMAS sollte diese „rechtliche Hürde kein Problem darstellen, da der Personenkreis, auf den UB zielt, typischerweise zumindest die Voraussetzungen für einen Grad der Behinderung in Höhe von 30 vom Hundert aufweist“ (Rombach, 2009, S. 63). Dies zeigt an, dass ggf. eine entsprechende Anerkennung der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung zu beantragen ist.
- 5 vgl. Mozet, 2009, S. 9
- 6 vgl. § 53 SGB XII
- 7 86. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2009 vom 25.-26.11.2009, TOP 5.2, Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe, Anlage 1
- 8 E-Mail-Info der BA zur Ausführung von UB durch ein Persönliches Budget vom 14.07.09: „[...] Die BA hat ein hohes geschäftspolitisches Interesse, die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen. [...] Insbesondere bei (noch) fehlendem Maßnahmeangebot „Unterstützte Beschäftigung“ wird dem geschäftspol-

itischen Interesse der BA auch durch offensive Nutzung der Leistungsgewährung durch ein Persönliches Budget Rechnung getragen. Im Gesamtergebnis ist wesentlich, dass der Rechtsanspruch auf die Leistung [...] vollumfänglich bereits ab dem Jahr 2009 realisiert wird.“

- 9 SGB IX § 17 Absatz 3
- 10 Rombach, 2009, S. 64
- 11 Zur grundsätzlichen Kritik an den Ausschreibungsverfahren siehe auch die Stellungnahmen der BAG UB, die im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens erstellt wurden s. http://www.bag-ub.de/ub/ub_interessenver.htm. Diese Kritik hat nach wie vor ihre Gültigkeit, zumal das Vergaberecht durchaus andere Möglichkeiten der Vergabe offen hält
- 12 Clever, 2009, S. 45
- 13 Die Relevanz und qualitative Besonderheit der betrieblichen Unterstützung der Maßnahme UB betont auch das BMAS: „UB zielt auf behinderte Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, ohne Hilfe eine Beschäftigung aufzunehmen. Ihr ausschließliches Vermittlungshemmnis ist die Schwere der Behinderung. Daher erhalten sie im Gegensatz zu den neuen Instrumenten der Beschäftigungsförderung beim Erlernen aller einzelner Arbeitsschritte die Hilfe eines externen Betreuers (Job Coaching)“ (Rombach, 2009, S. 65).
- 14 GE UB; vgl. § 38a SGB IX, Absatz 6

LITERATUR

- Clever, Peter: Wirtschaft trifft Berufspädagogik. In: W. Seyd u.a. (Hg.): Durch Kooperation zum Erfolg (Fachtagung VAmB der BAG Berufsbildungswerke am 10.2.09 in Essen), Hamburg 2009, S. 37-49
- Mozet, Peter: Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX In: impulse 01 / 2009, Nr. 49, S. 8-9
- Rombach, Wolfgang: Unterstützte Beschäftigung - ein neuer Leistungstatbestand des Rechts der Teilhabe am Arbeitsleben (§ 38a SGB IX). In: Die Sozialgerichtsbarkeit, Ausgabe 02/2009 (SGB 02/09), S. 61-67.

BAG UB Umfrage zur Einführung der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX:

Im Oktober 2009 hat die BAG UB eine Umfrage zur Umsetzung von § 38a SGB IX bei ihren Mitgliedern durchgeführt. Erfasst wurden über 20% der insgesamt von der BA Ende Oktober 2009 vergebenen 2.339 Plätze.

47 beantwortete Fragebögen aus 12 Bundesländern lagen der BAG UB Anfang Dezember 2009 vor und wurden im Rahmen der Auswertung berücksichtigt.

Der früheste Beginn der Maßnahme UB war Mai 2009. Nur bei 2 der 47 UB-Anbieter wird UB über das Persönliche Budget eingekauft. Davon bietet ein Anbieter UB ausschließlich über das Persönliche Budget an, da die Sachleistung UB zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht vergeben war.

Bei allen 47 UB-Anbietern ist die BA Auftraggeber. Je einer der 47 Anbieter wird zudem über die Renten- bzw. Unfallversicherung beauftragt. Eine Person konnte bereits in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt werden, welches vom Integrationsamt gefördert wird.

Aufgrund des Hauptauftraggebers BA steht die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) nach § 38a Abs. 2 SGB IX im Vordergrund. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf diesen Bereich. 39% (200 von 507; 15x keine Angabe) aller potentiellen Teilnehmenden wurden bereits zum jeweiligen Start der Maßnahme von der BA zugewiesen. Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich 76% (385 von 507; 15x keine Angabe) der geplanten Teilnehmenden in der Maßnahme. Die weiteren Aussagen beziehen sich auf 400 Teilnehmende (385x Sachleistung plus 15x Persönliches Budget).

Bei den Antworten zu „Art der Behinderung“ kann der vergleichsweise hohe Anteil der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung (71%) aufgrund der allgemeinen Zielsetzung der Maßnahme UB grundsätzlich als erwartungsgemäß bezeichnet werden.

Immerhin 47% der Teilnehmenden haben keinen Schwerbehindertenausweis. Dies ist insofern bemerkenswert, da ohne Schwerbehindertenstatus bei einer erforderlichen Berufsbegleitung nach Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis, der Regelleistungsträger Integrationsamt nicht zuständig ist. Eine frühzeitige Beratung der Teilnehmenden über diesen Sachverhalt und die Klärung der Frage, ob im Einzelfall der Schwerbehindertenstatus zu beantragen ist, sollten somit unbedingt Bestandteile des Leistungsangebots des UB-Anbieters sein.

Der deutlich höhere Anteil an männlichen (54,5%) gegenüber weiblichen (39,0%) Teilnehmenden (keine Angabe: 6,5%) ist

grundsätzlich vergleichbar zu anderen Maßnahmen, z.B. dem Bundesarbeitsmarktprogramm Job4000. Hier sind es 62% männliche und 38% weibliche Teilnehmende, die durch den Integrationsfachdienst unterstützt werden. Diese Verteilung in Job4000 entspricht in etwa dem Verhältnis der Schulabgängerinnen und Schulabgänger von Sonderschulen in Deutschland. Unabhängig von Job4000 werden vom IFD laut Bericht der BIH vom Oktober 2009 insgesamt 43% Frauen und 57% Männer in den Bereichen Vermittlung und Begleitung unterstützt (vgl. 1. Zwischenbericht zum 31.3.09)

Ähnlich wie bei „Art der Behinderung“ (s.o.) können die Verteilungsschwerpunkte bei „Alter“ (bis 24 Jahre: 65,8% / 25-40 Jahre: 26,8% / über 40 Jahre: 2,3% / keine Angaben: 5,3%) und „Schulbesuch“ (Sonderschule: 65,0% / Hauptschule: 14,8% / Realschule: 4,3% / Gymnasium: 1,5% / Sonstige Schule: 1,8% / keine Angaben: 12,8%) aufgrund der allgemeinen Zielsetzung der Maßnahme UB grundsätzlich als erwartungsgemäß bezeichnet werden.

Bei der Kategorie „bisher höchste berufliche Qualifikation der Teilnehmenden“ ist der relativ hohe Anteil an Teilnehmenden mit einer Helfer- bzw. Werkerausbildung (18,8%) eher überraschend. Offenbar ist es nicht gelungen, mit dieser Qualifikation allein ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis aufzunehmen. Sollte es sich um (mehrheitlich) überbetriebliche Abschlüsse handeln, könnte dies auch ein Hinweis auf den Stellenwert betrieblicher Qualifizierungen/Ausbildungen sein.

Schulabgänger/innen, eine im Rahmen der Gesetzesinitiative UB auch vom Bund immer wieder ausdrücklich genannte Zielgruppe, sind bisher eher untergeordnet vertreten (8,3%). Der überwiegende Anteil der Teilnehmenden war zuvor arbeitslos (44,5%). Interessant wäre es zu wissen, wie lange die Arbeitslosigkeit im Durchschnitt dauerte und welche vorherige berufliche/schulische Station besucht wurde. Immerhin 22% haben zuvor eine andere berufsvorbereitende Maßnahme absolviert, die offensichtlich nicht zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt hat.

Die Antworten auf die Frage, ob es gelingt, die erforderlichen Qualifizierungsplätze in den Betrieben i.d.R. innerhalb der geforderten 8 Wochen zu akquirieren, verweisen auf unterschiedliche Erfahrungen. Einerseits gelingt vielfach die Akquisition von Qualifizierungsplätzen innerhalb von 8 Wochen, zumal, wenn ausreichende Firmenkontakte bestehen. Andererseits wird der Zeitraum z.B. abhängig von Art und Schwere der Behinderung und der Branche als zu kurzfristig beschrieben. Hier scheint eine ausreichende zeitliche Flexibilität in Abstimmung mit dem Leis-

tungsträger von Bedeutung zu sein. Allerdings ist ein zu „weit“ ausgedehnter Zeitraum vor der betrieblichen Platzierung in Frage zu stellen, da die Qualifizierung im Betrieb gerade das besondere Erfolgsmerkmal im Konzept UB ist.

Offenbar gelingt es in der Mehrheit in Orientierung an den Teilnehmerfähigkeiten „passende“ Qualifizierungsplätze zu akquirieren. Schwierigkeiten sind z.T. branchenspezifisch, werden der Art der Behinderung zugeordnet oder sind aufgrund unzureichender Mobilität der Teilnehmenden bzw. ÖPNV-Angebote in der Region begründet. Betont wird, dass Betriebe ggf. zu wechseln sind, wenn die Rahmenbedingungen nicht passen - genau dies ist Bestandteil des Konzepts UB. Deutlich wird auch, dass z.T. Betriebe von Methoden und Zielsetzungen der UB noch besser zu überzeugen sind.

Bei der Frage, wo „hauptsächlich der Qualifizierungsbedarf der Teilnehmenden gesehen wird“, verweist die Vielfalt der angegebenen Qualifizierungsfelder (Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenzen) zum einen auf den besonderen und individuell unterschiedlichen Unterstützungsbedarf der Zielgruppe. Zum anderen macht sie die Herausforderung für die Fachkräfte zur optimalen Gestaltung von Art und Umfang der Unterstützung deutlich.

Bei den Angaben zur „Begleitung und Unterstützung im Betrieb (Job Coaching)“ liegen erwartungsgemäß unterschiedliche Bewertungen vor. Auf der einen Seite wird Job Coaching sowohl von den Teilnehmenden als auch den Betrieben als wichtig und hilfreich erfahren. Dies betrifft auch die so genannten „Paten“, d.h. unterstützende KollegInnen im Betrieb. Auf der anderen Seite zeigt sich z.B. ein Beratungsbedarf der Paten im Umgang mit Behinderung. Manche Betriebsstrukturen scheinen weniger geeignet für die Zielgruppe UB zu sein bzw. müssten erheblich angepasst werden. Dies lässt sich wohl nicht immer realisieren. Das „Ausloten“ von Passungsmöglichkeiten ist Aufgabe des Job Coaches. Job Coaches müssen z.T. noch eine entsprechende Methodik (weiter-) entwickeln. Betriebe müssen sich z.T. auf die Methode Job Coaching einstellen. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass in beiden Bereichen zunehmend eine positive Routine erarbeitet wird. Für Job Coaches stehen entsprechende Weiterbildungsangebote der BAG UB bereit.

Mehrheitlich wird über positive Erfahrungen mit der „Gestaltung des so genannten Projekttag“ berichtet und die Sinnhaftigkeit des Angebotes betont. Offenbar gelingt es auch vielfach die Herausforderungen, die in der Heterogenität der Teilnehmerkompetenzen begründet sind, zu bewältigen. Diese Heteroge-

nität wird jedoch auch als Hindernis beschrieben. Hier scheint ein Fachaustausch zur Gestaltung von Projekttagen hilfreich zu sein; die BAG UB wird zukünftig entsprechende Angebote bereit stellen.

Es werden überwiegend positive Erfahrungen aus der Kooperation mit den Arbeitsagenturen berichtet. Bestehende Kritikpunkte geben der BA Hinweise auf grundsätzliche Verbesserungsmöglichkeiten. Die positiven Erfahrungen können u.a. dahingehend interpretiert werden, dass die Agenturen die neue Maßnahme UB als besonders geeignet betrachten und entsprechend umsetzen.

Absolut unbefriedigend ist, wenn, wie geschildert, mehr Teilnehmende als ursprünglich vorgesehen zugewiesen werden, da nach Argumentation einzelner Agenturen Teilnehmermonate und nicht Platzzahlen eingekauft wurden. Das mag rein formal zutreffen, es erschwert aber erheblich die Personalplanung und Personalfinanzierung bei den UB-Anbietern, die auf einen Personalschlüssel 1:5 festgelegt sind. Werden z.B. 7 statt 5 Teilnehmende zugewiesen, müssten grundsätzlich mehr Personalstunden zeitnah und zugleich nur befristet zur Verfügung gestellt werden. Dies stellt die UB-Anbieter insbesondere bei niedrigen Teilnehmerzahlen und der vertraglich geforderten Festanstellung vor erhebliche finanzielle und organisatorische Probleme. Hier ist eine Klarstellung durch die BA dringend erforderlich, so dass die Planungssicherheit für die UB-Anbieter verbessert wird.

Insgesamt kann aber von einer grundsätzlich wirksamen Methodik der Maßnahme UB gesprochen werden. Die Diskussion der vorliegenden Untersuchungsergebnisse auf der Fachtagung der BAG UB in Suhl (25.-27.11.09) hat jedoch gezeigt, dass noch weiterer Klärungsbedarf besteht. Neben den bereits genannten Aspekten sei verwiesen auf den erhöhten Fahrwegeaufwand sowohl für Teilnehmende als auch Fachkräfte in strukturschwachen Regionen. Fachkraftstunden stehen dort in der Folge für die Unterstützungsleistungen im Betrieb deutlich weniger zur Verfügung. Ein vertiefender Erfahrungsaustausch ist bei der Zielgruppe Menschen mit psychischer Erkrankung angezeigt, z.B. zu den Fragen: Wie ist die Unterstützung im Betrieb zu gestalten (Job Coaching)? Wie ist der Projekttag zu konzipieren und ggf. ein erhöhter Einzelberatungsbedarf zu berücksichtigen?

Die komplette Auswertung steht auf der homepage der BAG UB als Download zur Verfügung: http://www.bag-ub.de/ub/ub_gesetz.htm

Übergang Schule-Beruf in Rheinland-Pfalz

Von Monika Berger

Das Land Rheinland-Pfalz hat die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel aus Job4000 eingesetzt, um systematisch ein flächendeckendes Angebot „Übergang Schule-Beruf (ÜSB)“ als dritte Säule der Integrationsfachdienste (IFD) aufzubauen. Seit 2009 profitieren nun rund 500 SchülerInnen an Förder- und Schwerpunktschulen des Landes von den Unterstützungsleistungen der IFD. Gemeinsam mit den Jugendlichen sollen frühzeitig berufliche Perspektive entwickelt und realisiert werden. Indem sie die Möglichkeit bekommen, schon während der Schulzeit verschiedene Berufsfelder und Arbeitsbereiche auch außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) kennen zu lernen, sollen die Jugendlichen befähigt werden, selbstbestimmt die bestmögliche Wahl für ihre zukünftige berufliche Teilhabe zu treffen.

Patrick H. steht konzentriert in der Küche des Restaurants Blesius Garten in Trier und richtet Salat an. Als wir eintreten strahlt er uns stolz und glücklich an. Dazu hat er auch allen Grund: Seit 16 Monaten absolviert er erfolgreich eine betriebliche Qualifizierung in der Hotelküche und soll in zwei Monaten einen festen Arbeitsvertrag bekommen.

Finanziert wird diese individuell für ihn entwickelte Maßnahme durch die Agentur für Arbeit Trier über das Persönliche

Budget – statt einer Qualifizierung im Berufsbildungsbereich der WfbM. Patrick hat Down-Syndrom, wurde aber von Anfang an integrativ beschult. Ihm und seinen Eltern war es darum ein Herzenswunsch, dass er eine berufliche Perspektive außerhalb der Werkstatt bekommt. Dank Job4000 und Persönlichem Budget scheint dies nun Realität zu werden.

Start mit zwei Modellprojekten

Patrick ist einer der ersten Teilnehmer des Projektes Übergang Schule-Beruf im IFD Trier, welches seit Juli 2007 in Rheinland-Pfalz über Job4000 finanziert und wissenschaftlich begleitet wird. Der Caritasverband hatte sich frühzeitig des Aufgabenfeldes „Übergang Schule-Beruf“ angenommen. Seit 2005 wurde ein Konzept entwickelt, in dem Erkenntnisse aus dem Vorläuferprojekt BOB – Berufsausbildung ohne Barrieren in RLP, aber auch aus anderen bundesweiten Projekten eingeflossen sind und bedarfsgerecht weiterentwickelt wurden. Das Sozialministerium nutzte 2007 die Möglichkeiten von Job4000, um das Projekt in Trier als eines von zwei Modellen im Land auf den Weg zu bringen.

In Trier wurden in der Modellphase drei Teilzeitstellen beim Caritasverband eingerichtet, um die SchülerInnen an elf Schulen in der Region ab dem vorletzten Schuljahr intensiv beraten und bei der Entwicklung und Umsetzung von realistischen beruflichen Perspektiven – nach Möglichkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt – unterstützen zu können. Trotz des recht hohen Betreuungs-

schlüssels von 1:30 (eine Fachkraft betreut 30 Schüler/innen), der vom Land vorgegeben wurde, wurde die Zielgruppe auf Schüler/innen eingegrenzt, deren Potential zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt einzustufen ist. Dies sind die eher stärkeren SchülerInnen im Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung und die schwächeren SchülerInnen im Förderschwerpunkt Lernen. Auch die Schwerpunktschulen, an denen behinderte SchülerInnen integrativ beschult werden, sollten wie im Vorläuferprojekt, weiterhin dazu gehören.

Das Konzept „Übergang Schule-Beruf im IFD“ in Rheinland-Pfalz

Um das Ziel einer stärker selbstbestimmten und inklusiven beruflichen Teilhabe zu erreichen, setzt das Angebot auf drei Ebenen an:

Individuelle Unterstützung der Schüler/innen im Übergangsprozess

Nach einer Kennenlernphase, in der die Interessen, Wünsche und beruflichen Vorstellungen der Jugendlichen herausgearbeitet werden, erstellen die IFD-Fachkräfte gemeinsam mit den SchülerInnen einen vorläufigen Förderplan für den Übergang von der Schule in den Beruf, der im Laufe der weiteren Betreuung bedarfsgerecht fortgeschrieben wird. Im Anschluss daran erfolgt in Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Personal an der Schule eine systematische Berufsorientierung und -vorbereitung, in der die TeilnehmerInnen möglichst viele verschiedene berufs- und



Auftaktveranstaltung „Übergang Schule-Beruf in Rheinland-Pfalz“: SchülerInnen der W-H-Cüppers Schule Trier

arbeitsweltbezogene Alternativen kennen lernen, eigene Talente, Kompetenzen, aber auch Grenzen bewusst erfahren und dadurch eine realistische berufliche Perspektive entwickeln sollen. Praktika in verschiedenen Arbeitsfeldern, die jeweils zielorientiert gesucht, vom IFD intensiv betreut und mit allen Beteiligten gemeinsam ausgewertet werden, ermöglichen die Überprüfung der Realisierbarkeit der erarbeiteten Berufswünsche.

In einer zweiten Phase soll dann für alle TeilnehmerInnen ein geeignetes Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebot, nach Möglichkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden und der Übergang begleitet werden. In dieser Phase wird mit den Beratungsfachkräften der Agentur für Arbeit eng zusammengearbeitet. Die Unterstützung im Einzelfall endet, wenn die Jugendlichen in eine passende Qualifizierung oder Beschäftigung überführt werden konnten.

Bei Bedarf wird eine weitergehende Unterstützung durch den Integrationsfachdienst (IFD-Begleitung oder -Vermittlung) oder durch den nun zuständigen Maßnahmen-träger (z.B. in der Berufsvorbereitung oder

Unterstützten Beschäftigung) organisiert. Über diese Einzelfallarbeit hinausgehend, die explizit auch die Eltern und das persönliche Umfeld der SchülerInnen mit einbezieht, verfolgt das Angebot auch folgende übergeordnete Ziele:

Weiterentwicklung der Berufsorientierung an den Schulen

Dieser Prozess vollzieht sich in erster Linie implizit, indem die bisherige Arbeit der Schulen, durch einen anderen Blickwinkel und neue Herangehensweisen, die der IFD mitbringt, bereichert wird. Durch die Zusammenarbeit der verschiedenen Systeme, werden die bisherigen Konzepte in Frage gestellt und um neue Aspekte und Handlungsansätze ergänzt, wodurch nach und nach etwas Neues entsteht. Der Weiterentwicklungsprozess kann aber auch explizit erfolgen, indem man gemeinsame Gruppenangebote zur Berufsorientierung an der Schule durchführt, gemeinsam Konzepte für die Umsetzung von Praktika, etc. entwickelt.

Förderung der Vernetzung in der Region
Insbesondere zwischen Schule und Arbeits-

welt. Dies umfasst sowohl den Aufbau von funktionierenden Kooperationsstrukturen zwischen Schule und allen Arbeitsmarktakteuren, als auch die Bündelung von Ressourcen in der Region zur Verbesserung der beruflichen Teilhabemöglichkeiten der Zielgruppe. Ziel ist die Schaffung eines Klimas in der Region und insbesondere in regionalen Betrieben, das die Integration dieser jungen Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert.

Vom Modellprojekt zum flächendeckenden Angebot

Parallel zur Etablierung der Modellprojekte in Trier und Landau wurde auf Landesebene eine Arbeitsgruppe „Übergang Schule-Beruf“ eingerichtet, die die Ausweitung und Verstärkung des Angebotes vorbereitete. Beteiligt waren neben dem Sozial- und Bildungsministerium auch die Regionaldirektion, die Schulbehörde, sowie Vertreter/innen der LAG WfbM, der LAG Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen und der IFD. Hier hat sich relativ schnell herauskristallisiert, dass die bereits flächendeckend in Rheinland-Pfalz tätigen Integrationsfachdienste die geeignete Struktur bieten, um

das Angebot in die Fläche zu bringen: Sie verfügen über langjährige Erfahrung in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, kennen auch den regionalen Arbeitsmarkt und sind in alle relevanten Netzwerke vor Ort eingebunden, die den Einstieg in das neue Arbeitsfeld erleichtern. Durch die Verknüpfung mit den bereits vorhandenen Angeboten der IFD-Vermittlung und IFD-Begleitung können sie zudem ein langfristig verlässlicher Ansprechpartner der Betroffenen bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Teilhabeziele sein.

Nachdem die Entscheidung getroffen wurde, das neue Angebot „ÜSB“ bei den IFD anzusiedeln, wurde in 2008 in mehreren Workshops ein Konzept für die zukünftige Arbeit der Integrationsfachdienste unter Berücksichtigung aller drei Aufgabenbereiche (Vermittlung, Begleitung und Übergang Schule-Beruf) erarbeitet. Ziel war, ein möglichst flächendeckendes Angebot im Bereich ÜSB, unter Einbeziehung aller Schularten und unter Beteiligung möglichst vieler IFD-Träger zu schaffen.

Die Finanzierung

Damit das neue Angebot auch von behinderten SchülerInnen ohne Ausweis (d. h. ohne einen festgestellten Grad der Behinderung) in Anspruch genommen werden kann, wurden von Seiten des Sozialministeriums neben Mitteln aus der Ausgleichsabgabe auch originäre Landesmittel zur Verfügung gestellt. Außerdem wurden Gelder aus dem Bereich IFD-Vermittlung umgeschichtet, wo die Plätze entsprechend reduziert wurden. Damit stehen ab 2009 insgesamt eine Mio. Euro für die Finanzierung des neuen Aufgabenbereichs in Rheinland-Pfalz zur Verfügung. Am neuen, ausgeweiteten IFD-ÜSB-Angebot, sind insgesamt 89 Schulen beteiligt. Gut die Hälfte davon sind G-Schulen¹, ca. ein Drittel L-Schulen² und der Rest Schwerpunktschulen. Dadurch können rund 500 SchülerInnen im Übergang von der Schule in den Beruf durch die IFD unterstützt werden.

Die Aufbauphase

Die Erfahrungen aus den Modellprojekten haben gezeigt, dass der Erfolg von Übergang Schule-Beruf entscheidend davon abhängt, wie gut es gelingt, funktionierende Kooperationsstrukturen zwischen dem IFD und den beteiligten Schulen aufzubauen. Da dabei zwei sehr verschiedene Systeme aufeinander treffen, erschien es wichtig, beide Seiten gut auf die neue Aufgabe und die zukünftige Zusammenarbeit vorzubereiten. Dem Sozialministerium war es zudem sehr wichtig, dass das neue Konzept in allen Landesteilen in gleicher Form und Qualität umgesetzt wird.

Um diesen Anforderungen Rechnung zu tragen, wurde - wiederum aus Job4000-Mitteln - ein zusätzliches Budget für die landesweite Einführung des neuen Aufgabenbereichs im IFD zur Verfügung gestellt. Der IFD Trier bekam den Auftrag, ein Konzept für die landesweite Implementierung zu entwickeln und den Aufbauprozess zu begleiten.

Eine intensive Schulung der neuen IFD-ÜSB-Fachkräfte sollte als weiterer Baustein des Implementierungsprozesses dazu beitragen, die Startbedingungen vor Ort zu erleichtern, vorhandene Erfahrungen aus den Modellprojekten weiterzugeben und den Fachkräften hilfreiches Handwerkszeug für die Arbeit an den Schulen mit auf den Weg zu geben

Gute Perspektiven für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe

Jetzt, nach einem Jahr, ist der Einstieg in die Arbeit an allen Standorten geschafft. Eine Steuerungsgruppe auf Landesebene begleitet und koordiniert die Entwicklungen im neuen Aufgabenfeld. Zusätzlich wurde von Seiten des Bildungsministeriums eine wissenschaftliche Begleitung durch das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. (ism) in Auftrag gegeben. Diese ist ebenfalls auf vier Jahre angelegt und soll nicht nur quantitative und qualitative Ergebnisse liefern, sondern auch förderliche und hinderliche Faktoren identifizieren

und eine prozessorientierte Weiterentwicklung der Arbeit im Übergang Schule-Beruf ermöglichen. Zu diesem Zweck sind regelmäßige regionale Workshops und jährlich stattfindende landesweite Fachtage geplant.

Mit Hilfe von Job4000 ist es in Rheinland-Pfalz gelungen, die Unterstützungsstrukturen im Bereich Übergang Schule-Beruf für behinderte SchülerInnen erheblich auszubauen. Es besteht also berechtigte Hoffnung, dass bald viele dieser jungen Menschen die gleichen Chancen bekommen wie Patrick H. aus Trier: Mehr Wahlmöglichkeiten bezüglich ihrer beruflichen Zukunft zu haben und sich selbstbestimmt für den Weg entscheiden zu können, der am meisten den eigenen Neigungen, Möglichkeiten und Wünschen entspricht. Und dieser Weg kann - wie die Ergebnisse der ersten beiden Absolventenjahrgänge der Modellphase in Trier und Landau zeigen - durchaus in der Mehrzahl der Fälle, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt führen.

Monika Berger

ist Dipl.-Psychologin und Abteilungsleiterin Arbeit und Qualifizierung beim Caritasverband. Sie leitet u. a. den IFD und hat an der Konzeption und Entwicklung von Übergang Schule-Beruf in Rheinland-Pfalz mitgewirkt.



Kontakt und nähere Informationen

Monika Berger
Caritasverband Trier e. V.
Jesuitenstr. 13, 54290 Trier
Tel.: 0651 - 20 96 580; Fax: 0651 - 20 96 582
Mail: berger.monika@caritas-region-trier.de
Internet: www.ifd-trier.de

FUSSNOTEN

- 1 Schulen mit dem Förderschwerpunkt Ganzheitliche Entwicklung,
- 2 Schulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen

Mit Zeugnis und Abschlussprüfung

Neuer Ausbildungsberuf für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten: Assistent/in in sozialen Einrichtungen

Von Jörg Hass-Tjaden

Ziel des Projektes „Berufliche Qualifizierung behinderter Jugendlicher zum/zur HelferIn im Altenheim“, das vom 1.12.2008 bis zum 31.12.2010 durchgeführt wird, ist eine Verbesserung der betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten schwerbehinderter Jugendlicher und die Entwicklung eines neuen Ausbildungsberufs, der den Fähigkeiten der Jugendlichen gerecht wird und aus die Chancen einer betrieblichen Integration verbessert.

Die Gruppe der Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten stellt quantitativ den größten Anteil in der Gruppe derer mit sonderpädagogischen Förderbedarf dar. Diese Zielgruppe ist insbesondere in der Phase der beruflichen Ersteingliederung erschweren Bedingungen ausgesetzt, da ihre behinderungsbedingten kognitiven Einschränkungen den Zugang zu den üblichen beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten zumindest erschweren. Auch die sogenannten „Einfacharbeitsplätze“ (die ohne berufsschulische und vertiefte betriebliche Qualifizierung besetzbar sind) werden sich in den nächsten Jahren weiter reduzieren.

Die Initiative „job – Jobs ohne Barriere“

Diese Initiative für Ausbildung und Beschäftigung behinderter wird vom Bun-

desministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt. Ziele sind u.a.

- die Förderung der Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher,
 - die Verbesserung der Beschäftigungschancen behinderter und schwerbehinderter Menschen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben
 - und die Stärkung der betrieblichen Prävention durch Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Innerhalb dieser Initiative führt die Gesellschaft zur Förderung nachhaltiger Lebensqualität e.V. das zweijährige Projekt „Berufliche Qualifizierung behinderter Jugendlicher zum/zur HelferIn im Altenheim“ durch.

Mit dem Pilotprojekt werden zwei Ziele verfolgt: Jugendliche mit (erheblichen) Lernschwierigkeiten sollen direkt nach Beendigung der Klasse 9 der Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen in einem Betrieb im dualen System ausgebildet werden und ihre Berufsschulpflicht durch den Besuch der Berufsfachschule Altenpflege erfüllen. Durch diesen veränderten Weg soll der Gefahr der Maßnahmekarrieren, also zunächst das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) der Berufsbildenden Schule und anschließende Berufsbildungsmaßnahmen unterschiedlicher Träger zu besuchen, vorgebeugt werden. Außerdem soll speziell für die Zielgruppe und orientiert an ihren individuellen Fähigkeiten, ein neuer Ausbildungsberuf entwickelt werden.

Vorbereitungsphase

Der Projektdurchführung „vorgeschaltet“ ist eine von dem Träger der Jugendhilfe durchgeführte Maßnahme, durch die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Alltagskompetenz stabilisiert und weiterentwickelt werden sollen, um eine Basis von allgemein erforderlicher Kompetenz zu schaffen, an die (auch) eine Realisierung beruflicher Teilhabechancen anknüpfen kann.

Inhalte der Vorbereitungsphase sind.

- Erwachsene Haltung im Arbeitsleben
- Kooperation am Arbeitsplatz
- Konfliktbewältigung
- Kommunikation am Arbeitsplatz
- Berufsfeld „Der alte Mensch“

Ausbildungsphase

Die Einrichtungen

Die Jugendlichen absolvieren an vier Wochentagen die betriebliche Ausbildung in sechs Einrichtungen der Altenpflege.

In allen Häusern stehen den Jugendlichen AusbilderInnen als MentorInnen zur Verfügung und die Einrichtungen beteiligen sich aktiv an der Mitarbeit im projektbegleitenden Beirat.

Die Jugendlichen werden in den Häusern nach § 66 BBiG theorie reduziert in folgenden Bereichen ausgebildet:

- Küche
- Hauswirtschaft/Wäscherei
- Hausmeisterdienst
- Unterstützung des Fachpersonals bei der Begleitung der BewohnerInnen



Berufliche Qualifizierung: In der Spülküche...

Sie nehmen dabei helfende Tätigkeiten wahr, durchlaufen jeden Bereich in einem dreimonatigen Wechsel und arbeiten nicht in pflegerischen Arbeitsfeldern. Sie ordnen die Wäsche, sortieren sie vor und bestücken die Waschmaschinen und Trockner. In der Küche übernehmen sie Reinigungstätigkeiten, helfen bei der Speisenzubereitung, decken die Tische ein und räumen sie wieder ab. Sie bereiten kleine Feiern auf den Stationen mit dem Fachpersonal vor, gehen mit den BewohnerInnen und den MitarbeiterInnen der Einrichtungen spazieren, musizieren und spielen mit den BewohnerInnen. Kurz: Ihr Einsatz ist sehr vielseitig und bietet jedem entsprechend seinen Fähigkeiten einen interessanten Ausbildungsplatz.

Die Berufsschule

Einmal wöchentlich werden die Auszubildenden durch die Berufsfachschule Altenpflege in Emden beschult. Dazu stellt die Berufsschule eine Dozentin, die in den

Räumlichkeiten des Trägers zwei Klassen mit vier bzw. fünf Auszubildenden beschult. Der Berufsschulunterricht bedeutet für die Jugendlichen:

- ausgewogener Unterricht mit hohem Praxisbezug
- Handlungsorientiertes Lernen (Projekte, Ausflüge, Rollenspiele)
- halbjährliches Berichtszeugnis und Notenübersicht
- regelmäßige Elternsprechtage
- Unterricht in den Fächern:
 - a. Fachtheorie Hauswirtschaft
 - b. Fachpraxis Hauswirtschaft
 - c. Berufskunde
 - d. Wirtschaft und Soziales
 - e. Beschäftigung und Betreuung

Die finanzielle Unterstützung

Die Jugendlichen erhalten während ihrer zweijährigen Ausbildung einen Lohn, der jedoch noch nicht mit den Tarifpartnern abgestimmt wurde. Dies ist für das letzte Projektjahr vorgesehen. Derzeit

zahlt die Agentur für Arbeit einen Teil als Eingliederungszuschuss, das zuständige Integrationsamt übernimmt nach dem Arbeitsmarktinstrument „Job 4000“ einen weiteren Teil der Förderung. Den restlichen Anteil des Gehalts übernehmen die Arbeitgeber.

Die Entwicklung des neuen Ausbildungsberufes

Während der ersten Monate des Projektes wurde mit den Ausbildungsbetrieben, der Berufsschule, der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Gewerkschaft ver:di und dem Projektträger der neue Ausbildungsberuf „Assistent/Assistentin in sozialen Einrichtungen“ entwickelt. Dazu wurden eine Ausbildungsregelung, ein Ausbildungsrahmenplan und ein Ausbildungsbegleitschein erstellt. Nach dem Beschluss des Berufsbildungsausschusses vom 19. Mai 2009 und der Zustimmung der Gewerkschaft steht damit erstmalig ein theoriereduzierter sozialer Beruf im dualen Ausbildungssystem.



... in der Hausmeisterei...

tem zur Verfügung! Bislang wurden diese Berufsbilder ausschließlich als schulische Ausbildung angeboten. Bei Interesse kann der neue Beruf nun in jedem Kammerbezirk bundesweit ausgebildet werden, wenn die jeweiligen regionalen Voraussetzungen geschaffen wurden.

Die Ausbildungsregelung beinhaltet:

- Rechte und Pflichten als Auszubildende/r
- Arbeitsschutz und Unfallverhütung, Hygiene im Betrieb, Umweltschutzbestimmungen kennen und anwenden
- Planen einfacher Arbeitsabläufe
- Übernahme hauswirtschaftlicher Tätigkeiten, Zubereiten kleiner Speisen
- Einsetzen von Maschinen, Textilpflege, Instandsetzungsarbeiten, Gartenarbeiten in der Hausmeisterei
- Unterstützung des Fachpersonals bei der Begleitung/Beschäftigung der BewohnerInnen
- Gestaltung des Lebensumfeldes von BewohnerInnen,

Die Zwischenprüfung

Wie in allen Ausbildungsberufen ist auch in diesem neuen Beruf eine Zwischenprüfung nach der Hälfte der Ausbildungszeit, nach 12 Monaten vorgesehen.

Die PrüfungsteilnehmerInnen müssen in höchstens 90 Minuten eine Arbeitsaufgabe aus einem der folgenden Gebiete durchführen:

- Hauswirtschaftlicher Bereich: den Servierwagen bestücken
- Küchenbereich: eine Kaltspeise vor- und zubereiten

Die Abschlussprüfung

Die Abschlussprüfung unterteilt sich in eine praktische und eine theoretische Prüfung. Dabei ist die Wertigkeit entsprechend der Zielgruppe und ihren individuellen Fähigkeiten deutlich im praktischen Teil angesiedelt. Zudem kann bei der IHK ein Nachteilsausgleich beantragt werden. Dies bedeutet z.B., dass eine Person des Vertrauens während der Prüfung Aufgaben vorlesen kann.

Praktische Prüfung (Wertung 50%)

Zeit: höchstens 4 Stunden

- Eine Menükomponente nach Vorgabe erstellen
- Eindecken, Abräumen und Säubern der Tische im Speisesaal
- Vorbereitung einer kleinen Feier für die BewohnerInnen
- Kleine Reparaturarbeit/Malerarbeit oder Auswechseln von Filtern nach Vorgabe vornehmen

Schriftliche Prüfungen

- Schriftliche Prüfung im Bereich Hygiene Wertung 20% Zeit: 60 Min
- Schriftliche Prüfung im Bereich Hauswirtschaft, Wertung 20% Zeit: 60 Min
- Schriftliche Prüfung im Bereich Wirtschaft- und Sozialkunde Wertung 10% Zeit: 30 Min

Die Jugendlichen sind weiterhin verpflichtet einen wöchentlichen Tätigkeitsnachweis zu führen.



... und in der Wäscherei

Sozialpädagogische Begleitung

Ein wichtiges Kriterium für das Gelingen der Ausbildung ist eine gezielte sozialpädagogische Begleitung. Es zeigt sich, dass insbesondere im sozialen und familiären Bereich eine Vielzahl von Problemen auftreten können, die ohne fachliche Unterstützung sowohl die Jugendlichen wie auch die Betriebe belasten und in einigen Fällen die Ausbildung auch gefährden würden.

Bestandteile der sozialpädagogischen Begleitung sind u.a.:

- bei den Auszubildenden Verlässlichkeit fördern
- bei familiären oder betrieblichen Konflikten eingreifen
- Netzwerke wie Jugendamt, pro familia, Suchtberatung usw. nutzen
- Unterstützung bei der Berichtsheftführung
- Rückmeldungen aus den Betrieben mit den Auszubildenden
- Unterstützung am Arbeitsplatz

Der Beirat

Das Projekt wird von einem vierteljährlich tagenden Beirat begleitet und unterstützt.

Vertreten sind:

- das Jugendamt der Stadt Emden
- die Berufsfachschule Altenpflege in Emden
- die Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg
- die Gewerkschaft Ver:di
- die Einrichtungen der Altenpflege
- der Projektträger
- beratend die Agentur für Arbeit

Die enge Kooperation mit allen Partnern, die wesentlichen Anteil an relevanten Entscheidungsabläufen (z.B. Inhalte der Ausbildung, finanzielle Fragen, Gründung einer Prüfungskommission, Tarifgespräche usw.) haben, ist für das Gelingen des gesamten Projektes überaus bedeutsam.

Die Evaluation

Durch das Institut für angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften, Emden, wurde eine wissenschaftliche Begleitung beantragt. Wichtig erscheint uns dabei die Frage, ob unser Vorgehen, eine Ausbildung nach Beendigung der Förderschule unter Verzicht des BVJ und weiterer berufsvorbereitenden Maßnahmen anzubieten, er-

folgreich umzusetzen ist. Wenn diese Frage positiv beantwortet werden kann, besteht die Möglichkeit, dieses auf andere Berufe im theoriereduzierten Bereich auszudehnen. Dadurch könnten neue Ausbildungsberufe in Kooperation mit den jeweiligen regionalen Unternehmen entwickelt und verlorengegangene Nischenarbeitsplätze neu geschaffen werden.

Jörg Hass-Tjaden
ist Diplom-Pädagoge und Projektkoordinator der Gesellschaft zur Förderung nachhaltiger Lebensqualität e.V.



Kontakt und nähere Informationen

Ges. zur Förderung nachhaltiger Lebensqualität e.V.
Kieselstraße 19, 26725 Emden
Tel.: 04921 - 91 96 19, Fax: 04921 - 99 98 76
E-Mail: info@gnl-ev.de
Internet: www.gnl-ev.de

Durch Kooperation zum Erfolg

Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken

Von Niels Reith

Die Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) ist ein besonderes Ausbildungsangebot der Berufsbildungswerke. Junge Menschen mit Behinderungen, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung während ihrer Ausbildung die Unterstützung eines Berufsbildungswerkes benötigen, erhalten im Rahmen von VAmB die Chance auf inklusive betriebliche Ausbildungsanteile und zukunftsfähige Teilhabe. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die Hintergründe der Verzahnten Ausbildung. Er beschreibt, wie Verzahnte Ausbildung in der Praxis aussieht und welche Vorteile dadurch allen beteiligten Kooperationspartnern entstehen.

Die Berufsbildungswerke (BBW) sind im Sozialgesetzbuch IX benannte Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Mit den besonderen Fachkenntnissen ihrer MitarbeiterInnen ermöglichen sie aktuell rund 15.000 jungen Menschen mit zum Teil schwersten Behinderungen eine berufliche Erstausbildung in über 240 verschiedenen Berufen. Damit die Ausbildung erfolgreich verläuft und eine anschließende Eingliederung in den Arbeitsmarkt gelingt, steht den Auszubildenden während der gesamten Ausbildung ein erfahrenes Team aus AusbilderInnen, SozialpädagogInnen, PsychologInnen und MedizinerInnen begleitend zur Seite.

Seit dem Jahr 2005 bieten die BBW mit der Verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) ein besonderes Aus-

bildungsmodell an. Was ursprünglich als Modellprojekt begann, ist den vergangenen Jahren zu einer Erfolgsgeschichte geworden. Dies ist nicht nur dem Einsatz aller beteiligten Projektpartner zu verdanken – den MitarbeiterInnen der BBW, dem Team der wissenschaftlichen Begleitung der Universität Hamburg und den zahlreichen großen und kleinen Unternehmen – sondern selbstverständlich gerade dem großen Engagement der teilnehmenden Jugendlichen selbst.

Auch immer mehr Partner aus der Wirtschaft sind von der hohen Qualität der Verzahnten Ausbildung überzeugt. Im Jahr 2007 wurden die METRO Group und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) für die Verzahnte Ausbildung mit dem Initiativpreis Aus- und Weiterbildung der Otto Wolff-Stiftung, der „WirtschaftsWoche“ und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages ausgezeichnet. Mittlerweile bieten bereits mehr als 30 der insgesamt 52 BBW VAmB an und weitere haben ihre Bereitschaft zur Mitwirkung in naher Zukunft erklärt. Welche BBW die Verzahnte Ausbildung anbieten, erfahren Sie im Internet unter: www.bagbbw.de

Was bedeutet „verzahnt“?

Verzahnte Ausbildung bedeutet: Die BBW verzahnen ihre große Fachkenntnis in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung mit Unternehmen der Wirtschaft. Junge Auszubildende aus BBW haben die Möglichkeit, bis zu 12 Monate ihrer Ausbildung in Unternehmen und Betrieben durchzuführen. Während dieser Zeit werden sie Teil der dortigen Ausbildungsgruppe und die MitarbeiterInnen der BBW

stehen immer begleitend zur Seite. Schon mehr als 160 Betriebe arbeiten im Rahmen von VAmB mit den BBW zusammen. Die Auszubildenden können beispielsweise einen Teil ihrer Ausbildung zum / zur VerkäuferIn in einer Filiale von Galeria Kaufhof, Karstadt oder Edeka absolvieren. In dieser Zeit vermitteln die Partnerunternehmen den Auszubildenden wichtige betriebliche Praxiserfahrung. VAmB leistet dadurch eine wirksame Vorbereitung auf die Berufstätigkeit und verbessert die Chancen auf eine anschließende Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Von dieser Zusammenarbeit profitieren alle: die Jugendlichen, die Unternehmen und die BBW.

Hintergründe und Zukunft

Die Anfänge von VAmB liegen im Jahr 2004. Offiziell gestartet wurde sie 2005 als größtes Modellprojekt der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Gemeinsames Ziel der Projektpartner war es, die Chancen auf Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben von behinderten und schwerbehinderten Menschen, für die die Unterstützung eines Berufsbildungswerkes unerlässlich ist, mittels inklusiver betrieblicher Ausbildungsanteile zu verbessern.

Um dieses Ziel zu erreichen, begannen vier BBW gemeinsam mit der METRO Group – einem der größten Handelsunternehmen der Welt zu dem zum Beispiel real-, Galeria Kaufhof, Saturn und Media Markt gehören – mit der Umsetzung des ersten Modellversuchs. Wissenschaftlich begleitet wurde das Projekt durch ein Team von WissenschaftlerInnen des Instituts für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg.



Auszubildende der BBW in Oberlinhaus (oben) und Soest (rechts): Qualifizierte Zeugnisse zum Abschluss verbessern die ...

Unter dem Namen Verzahnte Ausbildung METRO Group mit Berufsbildungswerken (VAMB) durchliefen zunächst 20 junge Auszubildende mit Lernbehinderung einen Teil ihrer Ausbildung im Berufsbereich Handel verzahnt in Betrieben aus Vertriebslinien der METRO Group. In der zweiten Staffel konnte die Anzahl der Teilnehmenden verdoppelt werden und auch die Anzahl der beteiligten BBW wuchs stetig.

Nach Abschluss der ersten Phase wurde – erneut im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ – im April 2007 ein zweiter Modellversuch (Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken – VAmB) zur Verzahnten Ausbildung veranlasst. Nachdem in den ersten zwei Jahren die grundlegenden Bedingungen für den Erfolg der Verzahnten Ausbildung untersucht und festgehalten wurden, legte das Team der Universität Hamburg das Augenmerk nun unter anderem auf die Entwicklung von Voraussetzungen, welche die feste Verankerung von VAmB in das Ausbildungsangebot der BBW und eine Ausweitung auf alle Berufsfelder ermöglichen sollten.

Aus diesem Anlass wurde die Verzahnte Ausbildung für weitere Berufsbereiche geöffnet und auch Jugendliche mit Sinnes-, körperlichen oder psychischen Behinderungen konnten nun Teile ihrer Ausbildung verzahnt absolvieren. Hinzu kamen nun auch zahlreiche weitere Unternehmen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen aber auch Großunternehmen wie beispielsweise REWE schlossen sich dem Erfolgsmodell der Verzahnten Ausbildung an.

Im Sommer 2008 ist VAmB für alle Berufsbereiche und Behinderungsarten geöffnet worden. Damit dieser Öffnungsprozess erfolgreich gelingt, hat die wissenschaftliche Begleitung umfangreiches Material erarbeitet und auf der Internetseite www.vamb-projekt.de verfügbar gemacht. Das so genannte Startpaket-VAmB gibt nicht nur einen Einblick in die Qualitätsstandards der Verzahnten Ausbildung, es bietet auch hilfreiche Checklisten für Betriebe und BBW sowie wertvolle Hinweise für den erfolgreichen Transfer auf neue Berufsbereiche. Darüber hinaus stehen Mustervorlagen für fünf Berufsbereiche zum

Download zur Verfügung. Neben diesen Unterlagen hat das Team der Universität Hamburg im Rahmen der beiden Modellversuche ein umfassendes Schulungskonzept entwickelt, welches auch künftig allen Akteuren der Verzahnten Ausbildung zur Verfügung stehen wird.

Mit dem Abschluss des zweiten Modellversuchs und dem Ende der wissenschaftlichen Begleitung im März 2009 haben es sich die BBW und die BAG BBW nunmehr zur Aufgabe gemacht, die Verzahnte Ausbildung fortzuführen und VAmB als festes Ausbildungsangebot der BBW einzurichten. In diesem Rahmen hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Unterstützung zur Verankerung von VAmB als Regelangebot der BBW für einen Zeitraum von drei Jahren zugesichert.

Viele Vorteile für Unternehmen-VAmB in der Praxis:

Verbindliche Vorgaben gewährleisten die hohe Qualität der Verzahnten Ausbildung. Hierzu gehören Eignungsanalysen im Rahmen der Auswahl der Teilnehmenden, ein



... späteren Bewerbungschancen

Fotos: BAG BBW

gegenseitig verpflichtender Kooperationsvertrag, ein gemeinsamer Ausbildungsplan oder Leitfäden zur Beurteilung der beruflichen Handlungskompetenzen. Am Ende der betrieblichen Praxisphase erhalten alle Auszubildenden außerdem ein qualifiziertes Zeugnis des Betriebes. Dieses Zeugnis verbessert die späteren Bewerbungschancen zusätzlich.

Unternehmen, die im Rahmen von VAmB mit den BBW zusammenarbeiten, bieten sich eine Vielzahl von Vorteilen. Sie haben nicht nur die Gelegenheit, motivierte Jugendliche kennenzulernen, deren Ausbildung mitzugestalten und sie gegebenenfalls später in Arbeit zu übernehmen. Die jungen Auszubildenden können außerdem unabhängig vom Grad der Behinderung für die gesamte Dauer des Betriebseinsatzes doppelt auf die so genannte Beschäftigungspflichtquote angerechnet werden. Die Beschäftigungspflichtquote verpflichtet Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, wenigstens einen / eine schwerbehinderte MitarbeiterIn zu beschäftigen. Ab 60 MitarbeiterInnen müssen mindestens

5 Prozent der Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen besetzt sein. Wird diese Quote nicht erreicht, ist an das zuständige Integrationsamt eine so genannte Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Da während der gesamten Zeit im Betrieb die BBW für die Ausbildung verantwortlich bleiben, fallen für die Unternehmen weder Ausbildungsvergütung noch Beiträge zur Sozialversicherung an. Wenn sich ein Unternehmen anschließend dafür entscheidet, einen VAmB-Auszubildenden zu übernehmen, gibt es weitere finanzielle Fördermöglichkeiten, zum Beispiel Lohnkostenzuschüsse oder Unterstützung bei der behindertengerechten Einrichtung der Arbeitsplätze.

Das qualifizierte Fachpersonal der BBW steht während der gesamten betriebspraktischen Phasen den Auszubildenden und den betrieblichen AusbilderInnen unterstützend zur Seite. Und sollte die Integration in den Betrieb einmal aus unterschiedlichen Gründen nicht gelingen, können die Auszubildenden ihre Ausbildung im BBW jederzeit nahtlos fortsetzen.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung, die auf www.bagbbw.de und www.vamb-projekt.de nachzulesen sind, zeigen deutlich, warum VAmB zu einem Erfolgsmodell geworden ist: Es verbessert die Integrationschancen auf den ersten Arbeitsmarkt nachhaltig: 69% der TeilnehmerInnen der fünften Staffel hatten schon kurz nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt oder konnten in eine höherwertige Ausbildung wechseln!

Niels Reith

ist Projektkoordinator für die Verzhante Ausbildung (VAmB) bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.



Kontakt und nähere Informationen

BAG der Berufsbildungswerke e. V.
 Kurfürstenstraße 131, 10785 Berlin
 Tel.: 030 - 263 9809 90, Fax: 030 - 263 9809 99
 E-Mail: niels.reith@bagbbw.de
 Internet: www.bagbbw.de

Durch Kooperation zum Erfolg

Von Niels Reith

In Berufsbildungswerken (BBW) können Menschen mit Behinderung eine Ausbildung machen. Dort kann man über 240 verschiedene Berufe lernen. Ob man in einem BBW eine Ausbildung machen kann, erfährt man von der Arbeitsagentur. Es gibt 52 BBW in Deutschland.

Einen Teil der Ausbildung im BBW kann auch in echten Unternehmen gemacht werden. Zum Beispiel bei Kaufhof, Edeka, oder in einem real-Markt.

Dazu gibt es die Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken. Abgekürzt wird sie VAmB genannt.

Auszubildende, die bei VAmB mitmachen, lernen bis zu 12 Monate in einem Unternehmen. Auch im Unternehmen bekommen sie die ganze Zeit Unterstützung von den MitarbeiterInnen aus dem BBW. Es gibt zum Beispiel zusätzlichen Förderunterricht oder man kann mit Psychologen sprechen.

Alle arbeiten zusammen damit die Ausbildung klappt. Das Unternehmen schreibt am Ende ein Zeugnis. Damit kann man sich nach der Ausbildung bewerben. Auszubildende haben so noch bessere Chancen bei einer Bewerbung.

Es gibt schon viele Unternehmen, die bei VAmB mitmachen. Neben real,- und Galeria Kaufhof sind auch Saturn und Media Markt dabei. Es gibt noch viel mehr Unternehmen, die mit den BBW zusammenarbeiten. Welche das sind, erfährt man im BBW.

Wer mehr über VAmB wissen möchte, schaut in das Internet: www.bagbbw.de Dort erfährt man, welche BBW die Verzahnte Ausbildung anbieten. <<

„Clearing“ in Österreich

Von Claus Sasse

Clearing ist ein englisches Wort. Es bedeutet: sich etwas klar machen. Oder auch: etwas herausfinden.

In Österreich gibt es ein Angebot für Jugendliche, die nach der Schule in das Berufsleben einsteigen möchten. Das Angebot heißt Clearing, weil die Jugendlichen mit diesem Angebot herausfinden können, welche Ausbildung sie nach der Schule machen wollen.

Clearing ist für Jugendliche mit einer Behinderung, die in Österreich leben.

Wegen ihrer Behinderung brauchen die Jugendlichen Unterstützung, um einen passenden Ausbildungsplatz zu suchen. Diese Unterstützung bekommen sie kostenlos. Das Clearing ist freiwillig.

Beim Clearing lernen die Jugendlichen verschiedene Berufe kennen. Dafür gehen sie in Unternehmen.

Sie sehen, welche Arbeit ihnen am besten gefällt und was sie schon können. Aber auch, was sie noch lernen müssen. Danach können sie einen persönlichen Entwicklungsplan machen. Der Plan hilft ihnen später, Schritt für Schritt den Weg in einen Beruf zu finden.

Weitere Informationen unter www.clearing.or.at gibt es auf der Internetseite www.clearing.or.at 

Leichte Sprache

Zehn anstößige Thesen

Zukünftige Erfordernisse für eine Inklusion in Gesellschaft, Arbeit und Bildung

Von Barbara Vieweg

Im März 2009 ratifizierte die Bundesrepublik das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung – die Behindertenrechtskonvention. Alle Initiativen und Aktivitäten der Behindertenpolitik stehen im Zeichen der Umsetzung der Konvention. Nunmehr müssen alle Vorhaben, alle Leistungen für Menschen mit Behinderung der Überprüfung an den Standards der Konvention standhalten. Gleichzeitig liefert die Konvention für viele Jahre die Richtschnur unseres Handelns¹.

Zwei weitere Dokumente sind für meine hier ausgeführten Überlegungen von Bedeutung. Das Papier der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe² und die Studie des ISB „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“.³ Anhand von 10 anstößigen Thesen, die oft gegen eine Inklusion insbesondere im Bereich der Arbeit / beruflichen Teilhabe vorgebracht werden, möchte ich meine Auffassung der zukünftigen Erfordernisse für eine Inklusion in Gesellschaft, Arbeit und Bildung darstellen.

1. Selbstbestimmung kommt vor allem für Menschen mit einer Körperbehinderung in Frage, die selbst über ihr Leben entscheiden können und ihre Assistenten selbst beschäftigen.

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird mit dem Begriff Selbstbestimmung leider oft nur Selbstständigkeit verbunden. Ein Mensch

kann tun und lassen, was er oder sie will. Wenn das so als völlige Gestaltungsfreiheit verstanden wird, dann scheint es nur für Menschen in Frage zu kommen, die über eine hohe Intelligenz verfügen. Die ISL definiert Selbstbestimmung so: „Selbstbestimmtes Leben ist ein Prozess der Bewusstseinsbildung, der Entwicklung, persönlicher und politischer Entscheidungsbefugnis sowie der Emanzipation. Dieser Prozess befähigt uns gleiche Möglichkeiten, gleiche Rechte und die volle Teilnahme in allen Bereichen der Gesellschaft zu erreichen. Als behinderte Menschen müssen wir diesen Prozess individuell und kollektiv kontrollieren.“ Selbstbestimmung verlangt, dass Menschen mit Behinderung die gleichen Chancen erhalten, wie Menschen ohne Behinderung – nicht mehr und nicht weniger. Sie sollen nicht auf vorbestimmte Wege nur auf Grund ihrer Behinderung verwiesen werden, z. B. beim Wohnen und bei der beruflichen Teilhabe. Selbstbestimmung bedeutet, mit Altersgefährten zusammen zu lernen, mit nichtbehinderten Menschen zusammen Wohnen zu können. Dafür ist jedoch Hilfe und Unterstützung erforderlich. Selbstbestimmung benötigt also nicht zu erst eigene intellektuelle Fähigkeiten, sondern das Recht auf die erforderliche Unterstützung / Persönliche Assistenz, die für keinen Menschen ausgeschlossen sein darf.

2. Es werden „Flausen in den Kopf gesetzt“, die sich nicht erfüllen lassen. Einrichtungen der Behindertenhilfe müssen dann die Personen wieder auffangen, wenn sie z.B. auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gescheitert sind.

Jeder Mensch hat das Recht in seinem Leben eigene Erfahrungen machen zu können und er oder sie muss dazu die Möglichkeit erhalten. Bewusstsein über die eigene Würde entwickelt sich durch die Erfahrung des Gleichseins mit allen Menschen, gleich sein mit aller Verschiedenheit. Diese Erfahrungen können in beschützenden Sondereinrichtungen kaum gewonnen werden. Der Mensch gewinnt eigene Erkenntnisse nur, wenn er selbst gute und schlechte Erfahrungen machen kann. Es führt kein fremder Weg zum eigenen Ziel. Das Eigene kann ich nur im Kontakt mit anderen Menschen erfahren. Hier ist vor allem das Leben, Lernen und Arbeiten von Menschen mit Behinderung mit Nichtbehinderten wichtig. Träume sind wichtig und mitunter auch das harte Aufschlagen in der Realität. Schutz ist wichtig, nur darf die Gesellschaft nicht vor behinderten Menschen beschützt werden. Je alltäglicher die Gemeinsamkeit wird, je alltäglicher werden gerade und kurvenreiche Wege der Entwicklung behinderter Menschen. Einrichtungen für behinderte Menschen müssen Mut und Lust auf die Wirklichkeit machen und die Unterstützung und den Schutz geben, jeweils in dem Umfang geben, wie sie für den einzelnen erforderlich sind.

3. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt lässt zahlreiche Beschäftigung behinderter Menschen aus Werkstätten gar nicht zu. In der schon erwähnten Studie zu den Zugangszahlen wird festgestellt, dass es eine „unklare Korrelation“ zwischen der Arbeitslosenquote einer Region und den



JobBudget bei integra: „InteressentInnen können sich und die Arbeit ausprobieren.“

Übergangszahlen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Auch in Regionen mit hoher Arbeitslosenzahl, kann es gute Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt geben, diese hängen z. B. eher von einer guten Infrastruktur und dem ÖPNV ab. Die meisten Übergänge die dort untersucht wurden, fanden ohne externe Dienstleistung statt – das bedeutet jedoch nicht, dass diese nicht erforderlich ist – sondern, dass die sehr geringe Anzahl durch solche Unterstützung stark gesteigert werden könnte. Dies beweisen Erfahrungen aus der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen oder beruflichen Wiedereinsteigern.

Ein weiteres Argument, auf das die Studie eingeht, ist die Befürchtung, dass es heute kaum noch einfache Tätigkeiten gibt, nach Analyse des Arbeitsmarktes stellt die Studie überraschenderweise fest, dass es sich dabei nicht um ein Auslaufmodell handelt. Wichtig sind auch Nischenarbeitsplätzen, vor allem für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Jetzt ist es wichtig, dass viel mehr Menschen den Weg auf den Arbeitsmarkt schaffen, um mit ihrem Beispiel z. B. Arbeitgebern zu beweisen, dass berufliche Teilhabe auch mit hohem Unterstützungsbedarf möglich ist. Das erhöht

den Druck auf die Arbeitgeber und sorgt für ein Mehr an „Normalität“.

4. Die hohe fachliche Qualität der Werkstatt, muss auch bei Angeboten außerhalb der Werkstatt erfüllt werden.

Das Angebot in den Werkstätten hat sich im Laufe vieler Jahre ein hohes Maß an Fachkompetenz erworben. Die fachliche Qualifikation des Personals hinsichtlich der Unterstützung und Begleitung behinderter Menschen ist gut ausdifferenziert. Die Frage, die sich nun bei einem größer werdenden ambulanten Angebot stellt: Wie kann hier die Qualität beschrieben werden? Ich bin der Überzeugung, nicht durch ein unmittelbares Übertragen der Qualität aus der Werkstatt. Bezogen auf die geforderte Personenbindung der Leistung wird sich die Qualität beider verändern müssen. Einrichtungsbezogene Anforderungen dürfen nicht einfach auf externen Dienstleister übertragen werden. Selbst in der Beschlussvorlage der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) ist eine solche Forderung aufgenommen, ich halte sie nicht für sachgerecht. Es geht bei der externen Dienstleistung nicht um Werkstatt light, sondern um die Platzierung im

Arbeitsleben, dies wiederum ist ja nur ein Auftragsteil in den Werkstätten. Im Idealfall profitieren beide Angebote von einander ohne die Vorherrschaft anzustreben.

5. Selbstbestimmung und Inklusion sind utopische Zielstellungen, das kann / will sich die Gesellschaft doch sowieso nicht leisten.

Artikel 19: Selbstbestimmt Leben und Einbeziehung in die Gemeinschaft

Die Vertragsstaaten erkennen das gleichberechtigte Recht aller Menschen mit Behinderungen an, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie die anderen Menschen in der Gemeinschaft zu leben und treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, um es Menschen mit Behinderungen zu erlauben, dieses Recht und ihre volle Teilhabe und Mitwirkung in der Gemeinschaft uneingeschränkt wahrzunehmen, und zwar einschließlich durch Sicherstellung, dass:

- a. Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen sowie zu entscheiden, wo und mit wem sie leben wollen und nicht verpflichtet sind, unter besonderen Lebensumständen zu leben;



„Sie wünschen bei Ihrem Weg in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt eine sehr intensive Begleitung?“ JobBudget bei integra

- b. Menschen mit Behinderungen Zugang zu einer Reihe von häuslichen, institutionellen und anderen kommunalen Unterstützungsleistungen, einschließlich persönlicher Assistenz haben, die zur Unterstützung im täglichen Leben und zur Einbeziehung in die Gemeinschaft sowie zur Vorbeugung von Isolation und Trennung von der Gemeinschaft notwendig sind.
- c. Öffentliche kommunale Dienstleistungen und Einrichtungen Menschen mit Behinderungen auf gleichberechtigter Basis zur Verfügung stehen und ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.

An diesem Artikel ist die große Herausforderung erkennbar, vor der die Bundesrepublik steht, weil die tatsächlichen Lebensverhältnisse behinderter Menschen noch viel zu stark von Fürsorge, Aussonderung und Barrieren gekennzeichnet sind.

Je inklusiver unser Gemeinwesen ist, umso verzichtbarer sind behindertenspezifische Sondereinrichtungen. Das ist vor allem Aufgabe von Kommunen, Ländern und des Bundes, denn – fehlende Unter-

stützungsleistungen, mangelnde Bedarfsdeckung sowie Barrieren sind krasse Verletzungen der Konvention. Wir erleben zur Zeit eine Reduzierung der Unterstützungsleistungen vor allem für Menschen mit einem hohen Assistenzbedarf, mit der Tendenz der Satt und Sauber Pflege, das sind Menschenrechtsverletzungen. Nimmt man die Konvention ernst, dann muss sich die Gesellschaft die Beseitigung dieser Menschenrechtsverletzungen leisten.

6. Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf sind auf beschützende Angebote angewiesen. Sie sind der „Rest“, der nach der „Ambulantisierung“ in den Werkstätten und Wohnheimen bleibt.

In der Diskussion um die Zugangszahlen in Werkstätten und die Werkstatt der Zukunft, wird unterschieden zwischen „Fehlplatzierungen“ und „Abgrenzungen nach unten“. Beide Begriffe sind problematisch, verdeutlichen aber auch Folgendes:

So geht es um Angebote für Menschen, deren Fähigkeiten und Entwicklungspotentiale es ermöglichen mit entsprechender Unterstützung eine Arbeit mit richtigem Einkommen ausüben zu können. Ebenso

wichtig ist, dass Menschen, die nie eine Erwerbsarbeit ausüben werden, einen Rechtsanspruch auf Eingliederungshilfe außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen haben. Hier weist das Standpunktepapier der ASMK den Weg:

- Anstelle der heute im SGB IX beschriebenen Leistungen im Eingangs-, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich werden Leistungsmodulare definiert, die der Mensch mit Behinderungen unabhängig vom Ort und Träger der Leistungserbringung – auch in Form eines Persönlichen Budgets – in Anspruch nehmen kann.
- Die Leistung kann durch anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen sowie „andere Leistungserbringer“ erbracht werden. Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und der arbeitsrechtliche Status sind dann unabhängig vom Ort und Träger der Leistungserbringung.

Ambulant Denken bedeutet, keinen Menschen verloren zu geben. Es darf keine Restpersonengruppe geben, für die nur eine Leistungsform vorhanden ist. Aktuelle Entscheidungen z. B. zur Abgrenzung zwischen Pflegebedarf und Anspruch auf

bedarfsdeckende Eingliederungshilfe weisen in die falsche Richtung, denn ein hoher Pflegebedarf rechtfertigt kein Versagen des umfassenden Rechtsanspruchs auf Teilhabe.

7. Die Welt da draußen ist rau und schlecht, Menschen mit Behinderung haben es dort sehr schwer.

So lange es ein „Dinnen“ und ein „Draußen“, so lange es ein „Wir“ und ein „Ihr“ gibt, ist die Welt rau und schlecht. Wer nicht gemeinsam mit nichtbehinderten Menschen leben und arbeiten kann, wird sich vor der Welt der Anderen fürchten. Er oder sie werden sich vor Beleidigungen und Gefahren fürchten. Das Fachpersonal in den Einrichtungen der Behindertenhilfe, muss seinen Beschäftigten, seinen Bewohnern mehr anbieten, als die Mitgliedschaft in Club der „Benachteiligten“. Behinderte Menschen benötigen Unterstützung und die richtigen Anregungen, um Würde und Vertrauen in ihre Fähigkeiten entwickeln zu können – daran fehlt es noch zu oft. Ein inklusives Gemeinwesen, macht die Welt für Menschen mit Behinderung besser. Optimistisch stimmt, dass viele Einrichtungen es bereits tun, weil sie sich öffnen, der raue Wind härtet ab. Schutz und Schonräume sind wichtig, müssen aber durchlässig sein. Sie dürfen weder aus Kostengründen vorenthalten noch aus Kostengründen vorgeschrieben werden.

8. Das Persönliche Budget erleichtert die Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch personenzentrierte Leistungen.

Geldleistung statt Sachleistung, ambulante statt stationärer oder teilstationärer Unterstützung sind Ziel der neuen Behindertenpolitik. Persönliche Budgets sind das Instrument zur Verwirklichung dieses Zieles. Alle Personen, die ein Persönliches Budget erkämpft haben, sind damit sehr zufrieden, leider sind dies noch viel zu wenige. Viele Erwartungen, die mit dem Rechtsanspruch auf ein Budget verbunden waren, sind noch nicht in Erfüllung gegangen. Das liegt m. E. weniger am Budget selbst, als an der Größe der Aufgabe. Eine Überwindung des gegliederten Rehabilitationssystems,

eine Verringerung von stationären Einrichtungen kann nicht allein Aufgabe des Budgets sein.

Es gibt Hemmnisse, die am Reha System selbst liegen, so müssen zum Beispiel die Sozialleistungen im Rahmen des Budgets einzeln zusammengetragen werden. Kostenbegrenzung auf Grundlage des Sachleistungsprinzips hemmen, ebenso wie die fehlende Beratung und Unterstützung potentieller Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer oder die fehlende Verlässlichkeit ambulanter Angebote durch Ausschreibungen der Dienstleistungen. Nicht einfach ist auch die „Ambulantisierung“ von Sachleistungen in erster Linie durch die Bestimmung von Budgetfähigkeit. So kann z. B. die Personenzentrierung von Werkstatteleistungen nicht automatisch durch deren Budgetfähigkeit erreicht werden. Das Persönliche Budget verdient eine ernst gemeinte Chance. Das erfordert Geduld, Beratung und Budgetunterstützung. Ich habe gerade den Eindruck, dass die Erwartungen an Erfolge durch das Budget zu hoch sind.

Woran liegt es denn, dass die Zielgruppe der behinderten Menschen, die in einem Heim leben, kaum mit Hilfe des Budgets ambulante Dienstleistungen beantragt? Was bedeutet Budgetfähigkeit bei Leistungen, die wir alle nur als Sachleistungen kennen? Budgets können die Übergänge erleichtern – aber nicht sie allein.

9. In der Zukunft werden die Werkstätten abgeschafft.

Angst ist kein guter Ratgeber, die Diskussion über steigende Zugangszahlen stellt nicht die Werkstätten als Ganzes in Frage.

Das Wunsch- und Wahlrecht soll für alle Leistungen zur beruflichen Teilhabe gelten. So wird es – natürlich - in Zukunft Werkstätten geben und daneben ganz selbstverständlich Angebote in Betrieben u. ä., die für Menschen mit diesem speziellen Unterstützungsbedarf geöffnet werden. Wir stimmen hier ausdrücklich dem Beschlussvorschlag der ASMK zu. Gleichwohl sind und werden viele Werkstattbeschäftigte verunsichert durch viele aktuelle Debatten. „Nichts über uns ohne uns“ bedeutet, dass die Diskussionen über die Werkstatt der Zukunft und die Zukunft der beruflichen Teil-

habe mit allen Menschen geführt werden müssen, die es betrifft.

10. So genannte Fehlanreize für Beschäftigte in den Werkstätten erschweren die Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

In den Debatten über die steigenden Kosten werden immer wieder Leistungen, „Vergünstigungen“, „Anreize“ aufgelistet, die auf den Prüfstand gehören. Im Klartext ist hier der Abbau von Sozialleistungen gemeint. Wir sind gegen einen Abbau von Sozialleistungen in der Werkstatt, sondern fordern soziale Nachteilsausgleiche und soziale Absicherung unabhängig vom Ort.

So weit meine kurzen und vielleicht verkürzten Ausführungen. Wenn ich damit die Diskussion beleben kann, würde es mich freuen.

Barbara Vieweg
ist verantwortlich für die Projektkoordination JobBudget bei der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland – ISL e.V.



Kontakt und nähere Informationen
Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland – ISL e.V.
Hermann-Pistor-Straße 1, 07745 Jena
Tel.: 03641 - 234 795, Fax. 03641 - 396252
E-Mail: bvieweg@isl-ev.de
Internet: www.isl-ev.de; www.jobbudget.org

FUSSNOTEN

- 1 Wenn ich im Folgenden aus der Konvention zitiere, benutze ich die sog. Schattenübersetzung des Netzwerkes Artikel 3 (Berlin 2009). Grund dafür ist die Tatsache, dass in der offiziellen Übersetzung für z. B. für Inklusion Integration, für Selbstbestimmung Unabhängigkeit, für Barrierefreiheit „leicht zugänglich“ und für Assistenz Hilfen verwendet werden. Das sind keine Wortklaubereien, sondern es sind erhebliche inhaltliche Unterschiede.
- 2 (<http://www.stmas.bayern.de/wir/asmk2009/ergebnis-asmk2009.pdf>)
- 3 (http://www.bmas.de/portal/29700/f383_for-schungsbericht.html)

„Clearing“ in Österreich

Arbeit an der Schnittstelle Schule-Beruf

Von Brigitte Tuschl

Clearing entstand 2001 im Anschluss an ein EQUAL Projekt, dessen Aufgabe es war, Probleme zwischen Schulende und Einstieg ins Berufsleben aufzuzeigen. Das Ziel ist, Jugendliche mit Behinderungen an dieser Schnittstelle besser zu unterstützen. 2001 wurden öffentliche Mittel aus der sogenannten „Behindertenmilliarde“ bereit gestellt. Damit konnte Clearing in Österreich flächendeckend starten. Danach wurden Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für den weiteren Ausbau genutzt.

In den verschiedenen Bundesländern sind heute bis zu sieben verschiedene regionale Träger (insgesamt 25) vom Bundessozialamt mit dem Projekt Clearing beauftragt.

Österreichweit befassen sich über 100 ClearerInnen mit der Umsetzung. Neben der Arbeit mit den Jugendlichen mit Behinderung ist eine weitere wichtige Aufgabe die Vernetzung mit Partnern wie Schulen, Arbeitsmarktservicestellen und weiterführenden Kursmaßnahmen.

InteressentInnen können im Alter von 13 bis 24 Jahren zu einer Clearingabklärung kommen, wenn sie:

- Integrative od. Sonderschulen besuchen
- an einer psychische Erkrankung leiden
- sinnes- bzw. körperliche Behinderung haben

Es können aber auch Jugendliche mit sozial-emotionalen Problematiken und Jugendliche, die Lernschwierigkeiten in der Schule hatten und aus diesem Grund in der niedrigsten Leistungsgruppe unterrichtet wurden, Clearing in Anspruch nehmen. Für die Begleitung sind 6 Monate vorgese-

hen. Am Ende sollen realistische berufliche Zukunftsperspektiven aufgezeigt werden. Es gibt hier keinen Grad der Behinderung, der ein Clearing ausschließt. Die Teilnahme ist kostenlos und freiwillig. Der Clearing-Prozess wird in vier Phasen untergeteilt.

Kontakt- und Vereinbarungsphase

Die von Jugendlichen der genannten Zielgruppen besuchten Schulen werden von Clearing kontaktiert. Bei Interesse an der Clearingbegleitung, kommt es zu einem Erstgespräch mit den Jugendlichen und deren Eltern, um sie über den Clearingablauf zu informieren und Erwartungshaltungen der Eltern und Jugendlichen abzuklären. Zu Beginn unterschreiben die Prozessbeteiligten eine vorgegebene schriftliche Vereinbarung. Wesentliche Inhalte dieser Vereinbarung sind:

- Organisation von Schnupperpraktika
- Mitarbeit der Jugendlichen und Eltern
- Dauer und Ende der Maßnahme
- Abschluss durch die Übergabe eines Entwicklungsplanes

Wichtig für die Zusammenarbeit zwischen der/dem Jugendlichen und der/dem ClearerIn ist zu Beginn, die gegenseitigen Erwartungen abzuklären.

Analysephase

In regelmäßigen Einzelgesprächen werden von der/dem Jugendlichen in Zusammenarbeit mit der/dem ClearerIn Zukunftsperspektiven erarbeitet. Das Hauptaugenmerk der Clearingtätigkeit liegt bei der Vermittlung verschiedener Berufsbilder. Informationen über die/den Jugendlichen werden anhand von Arbeitsblättern zu der Person,

Familie, Interessen und Hobbys erarbeitet. Auch von den Eltern und Lehrern werden weitere Fakten über die Fähigkeiten der Jugendlichen zusammengetragen. Der „Unterstützerkreis“ ist eine weitere Methode, die für die Zukunftsplanung genutzt wird. Anhand dieser Gespräche soll die/der Jugendliche zu einer realistischen Einschätzung ihrer/seiner derzeitigen Situation kommen. Unterschiedliche Methoden der Berufsorientierung werden eingesetzt.

Umsetzungsphase

Nachdem die nötigen Informationen über Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen vorhanden sind, können erste Erprobungen in den gewünschten Arbeitsbereichen beginnen. Es werden dabei verschiedene Berufsrichtungen unter Berücksichtigung der vorhandenen Fähigkeiten erprobt. Diese meist einwöchigen Schnupperpraktika werden mit den Jugendlichen vorbereitet, begleitet und danach sowohl mit den Jugendlichen als auch den Firmen ausgewertet. Als „job ready“ gilt, wer entsprechend seiner persönlichen Voraussetzungen, den verfügbaren Berufsmöglichkeiten und den damit verbundenen Anforderungen, einen realistischen Ausbildungs- bzw. Berufswunsch formulieren kann

Abschlussphase

Ergebnisse aus den vorangegangenen Phasen werden zusammengeführt und in einem Neigungs- und Fähigkeitsprofil zusammengefasst. Die daraus resultierende Empfehlung wird im Clearingbericht dokumentiert. Diese Empfehlungen reichen von weiteren Schulbesuchen, über Berufsvorbereitungskurse, bis zu einer Lehrstelle oder Suche eines Arbeitsplatzes. Die Um-



„Für viele Menschen bedeutet der Weg in die berufliche Zukunft das Entwickeln von Fähigkeiten und Interessen.“ JobBudget bei integra

setzung der nächsten Schritte kann von einer weiterführenden Maßnahme der beruflichen Integration begleitet werden, die/der ClearerIn kann aber auch zur IntegrationsbegleiterIn bzw. JugendarbeitsassistentIn werden. Kontakte zu den anderen Fachdiensten der beruflichen Integration werden falls notwendig hergestellt.

Die Clearingmappe mit dem Entwicklungsplan und dem Neigungs- und Fähigkeitsprofil wird den Jugendlichen bei einer Abschlussbesprechung übergeben.

Erhobene Informationen des Neigungs- und Fähigkeitsprofils sind:

- Arbeitswünsche und Interessen
- intellektuelle und soziale Fähigkeiten
- Alltagskompetenzen
- körperliche Fähigkeiten und Einschränkungen
- Arbeitshaltung

Von einer/einem ClearerIn in Vollzeit werden durchschnittlich 36 Jugendliche pro Jahr betreut. Die ClearerInnen haben neben regelmäßigen Gesprächen auch die Aufgabe, die passenden Praktikumsstellen

zu suchen. Zusätzlich sollen Kontakte zu regionalen Kursanbietern und wichtigen Arbeitspartnern gehalten werden.

Durch die landesweite Vernetzungsarbeit der ProjektleiterInnen konnten gemeinsame Mindeststandards für die Leistungserbringung formuliert werden. Gemeinsam mit dem Dachverband (dabei-austria) werden regelmäßig Fachtage organisiert, um eine fachspezifische Weiterbildung zu ermöglichen. Derzeit wird in einem Leonardoprojekt an der Entwicklung eines Curriculums zur Clearingausbildung gearbeitet. Für Österreich wird diese Ausbildung ab 2011 über den Dachverband angeboten (www.transition.net).

Clearing wurde 2006 evaluiert. Es zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen Jugendlichen, die durch Clearing begleitet wurden und einer Vergleichsgruppe von Nicht-TeilnehmerInnen. Von der Gruppe der Nicht-ClearingteilnehmerInnen waren nach 1 1/2 Jahren 11% mehr arbeitslos.

Seit 2001 ist eine Clearingabklärung verpflichtend vor einer integrativen Berufsausbil-

dung. 2008 wurde die Zielgruppe der Personen, die Clearing in Anspruch nehmen können, um die 3. Leistungsgruppe der Hauptschule erweitert. Aktuell nehmen jährlich 6500 Personen in Österreich Clearing in Anspruch.

Leider ist aber der Clearingprozess mit 6 Monaten nur sehr kurz, genauso wie die Zeiten für Praktika während der Schulzeiten mit 5 Tagen nicht ausreichend sind. Hier sind Verbesserungen wünschenswert.

Maga. (FH) Brigitte Tuschl

ist bei Caritas Wien Projektleiterin von Clearing Weinviertel



Kontakt und nähere Informationen

Clearing Weinviertel
Hauptplatz 12, 2020 Hollabrunn
Tel: +43 (0) 2952 - 20052
E-Mail: clearing-weinviertel@caritas-wien.at

Hören, Sprechen und Verstehen

Workshop „Kommunikation“ für unterstützte ArbeitnehmerInnen

Von Mario Dürrbeck, Kristin Großkopf
und Maria Beyer

Bei der BAG-UB Jahrestagung in Suhl vom 25.-27. November 2009 fand auch wieder ein Workshop für unterstützte ArbeitnehmerInnen statt. Unter dem Thema „Kommunikation“ ging es insbesondere darum, wie unterschiedlich Aussagen verstanden werden können und wie auch dann Kommunikation stattfindet, wenn nicht gesprochen wird.

Da sich mit insgesamt 35 unterstützten ArbeitnehmerInnen eine relativ große Gruppe zum Workshop zusammengefunden hatte, wurden nach einer Einführung von Angelika Thielicke zunächst in mehreren Kleingruppen weitergearbeitet. Zum besseren Kennenlernen konnten am Anfang alle etwas zu sich und der eigenen Arbeit erzählen, anschließend wurden die Ergebnisse in der Großgruppe präsentiert. Hierbei kamen interessante Gespräche zwischen den TeilnehmerInnen zustande, die mit voller Motivation bei der Sache waren. Nach einem kurzen Überblick über die nächsten zwei Workshop-Einheiten ging es zum Abendessen.

Zu später Stunde wurde dann noch eine Nachtwanderung um das Tagungshotel angeboten. Mit Stirnlampen ausgerüstet machten sich 10 Workshop-TeilnehmerInnen auf den Weg in den dunklen Wald. Höhepunkt war eine freiwillige Mutprobe, bei der eine 50 Meter lange Wegstrecke in (fast) völliger Dunkelheit alleine absolviert werden musste. Nach einer Stunde kehrten alle stolz und ausgeglichen ins Hotel zurück.

„Mit welchem Ohr hörst du?“

Am zweiten Tag wurde das „Vier-Ohren-Modell“ von Friedemann Schulz von Thun im Workshop behandelt. Das Modell beschreibt, wie unterschiedlich eine Information von ZuhörerInnen aufgenommen werden können. Es kommt darauf an, mit „welchem Ohr“ die Informationen gehört wird. Das Modell beschreibt vier verschiedenen Arten, eine Äußerung zu verstehen:

- das „Sach-Ohr“ prüft, welche Daten und Fakten übermittelt werden
- das „Selbstoffenbarungs-Ohr“ prüft, welche Informationen über den Sprecher in der Nachricht enthalten sind
- das „Beziehungs-Ohr“ prüft, ob die Aussage des Sprechers eine Wertschätzung oder Abwertung enthält
- das „Appell-Ohr“ versucht herauszufinden, wozu man mich veranlassen will, was ich jetzt machen oder denken soll

Ein Beispiel:

Ein Ehepaar fährt im Auto, die Frau sitzt am Steuer. Sie stehen an einer roten Ampel, die gerade auf „Gelb“ umspringt. Daraufhin sagt der Mann: „Die Ampel ist grün.“

- Die Frau könnte diesen Satz nun folgendermaßen hören:
- Mit Sach-Ohr: Mein Mann bemerkt, dass die Ampel umspringt.
- Mit Selbstoffenbarungs-Ohr: Mein Mann ist ungeduldig und hat es eilig.
- Mit Beziehungs-Ohr: Ich kann nicht gut Autofahren.
- Mit Appell-Ohr: Ich soll losfahren.

Die Workshop-TeilnehmerInnen konnten nun anhand eines Fragebogens selbst herausfinden, mit welchem Ohr sie hauptsächlich hören. Dafür kreuzte jede/r an, wie er/sie eine Reihe von Aussagen versteht. Anschließend wurden die Ergebnisse in der Gruppe ausgewertet. Abschließend wurde darauf aufmerksam gemacht, dass es auch noch weitere Möglichkeiten gibt, zu „verstehen“, wie etwas gemeint sein könnte.

„Kann ich sprechen ohne zu sprechen?“

Am dritten Tag ging es um das Thema „nonverbale Kommunikation“. Mit diesem Begriff wird das Austauschen von Informationen ohne zu sprechen bezeichnet. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen kannte den Begriff und konnte ihn auch erklären. In der Großgruppe wurden die wichtigsten Arten nonverbaler Kommunikation gesammelt:

- Gestik: alles, was ich mit meinen Händen, Armen und Oberkörper ausdrücken kann
- Mimik: alles, was ich mit meinem Gesicht ausdrücken kann
- Körpersprache: alles, was ich mit meinem Körper ausdrücken kann

Jede/r, der/dem ein Beispiel dazu einfiel, durfte es der Gruppe zeigen. Dabei wurde viel gelacht.

Als Fazit des Workshops hielten die TeilnehmerInnen fest, dass es mehrere Arten des Hörens gibt und man auch ohne zu sprechen viel von sich preisgeben kann.

„Endlich zeigen, was ich kann“

Ergebnisse aus den Modellprojekten „Arbeiten vor Ort“

Von Stephanie Goeke und Jo Jerg

Im Rahmen des Modellprojekts „Leben im Ort“ des Ev. Fachverbands Behindertenhilfe in Württemberg haben sich acht Werkstattträger beteiligt, die innerhalb des Projektbereichs „Arbeiten vor Ort“ Einzelarbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen wollten.¹ Sechs Träger haben für das Projekt eine zusätzliche Fachkraftstelle für einen Jobcoach geschaffen. „Ich hoffe, dass es weitergeht“ resümierte einer der beteiligten Beschäftigten stellvertretend die positiven Erfahrungen, die die behinderten Frauen und Männer in den regionalen Projekten sammeln konnten. Im vorliegenden Beitrag sollen diese Erfahrungen wie auch die der beteiligten MitarbeiterInnen und WerkstattleiterInnen dargestellt und ein Ausblick gewagt werden.

Die beteiligten Beschäftigten

135 Beschäftigte nahmen am Projektbereich „Arbeiten vor Ort“ im Zeitraum vom 01.09.2006 bis 29.02.2008 teil.² Insgesamt wurden 138 Prozesse von Beschäftigten dokumentiert, die einen Außenarbeitsplatz haben/hatten. Davon waren 62 Frauen und 73 Männer, 3 Männer haben ein zweites Praktikum außerhalb der Werkstatt begonnen. Die ProjektteilnehmerInnen waren im Alter von 22 bis 64 Jahren, wobei der Altersdurchschnitt bei 35,1 Jahren lag. Es hat sich gezeigt, dass die Motivation und das Interesse bei den Beschäftigten am größten waren,

die erst seit Kurzem in der Werkstatt arbeiteten. Für diese Gruppe bestehen günstigere Rahmenbedingungen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Vor dem Werkstatteintritt waren 39 ProjektteilnehmerInnen bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Insbesondere psychisch behinderte Frauen und Männer hatten prozentual mehr Erfahrungen mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als zum Beispiel Frauen und Männer mit einer so genannten geistigen Behinderung. Das Interesse für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ging von den Beschäftigten selbst aus.

Übergänge am Ende des Projekts

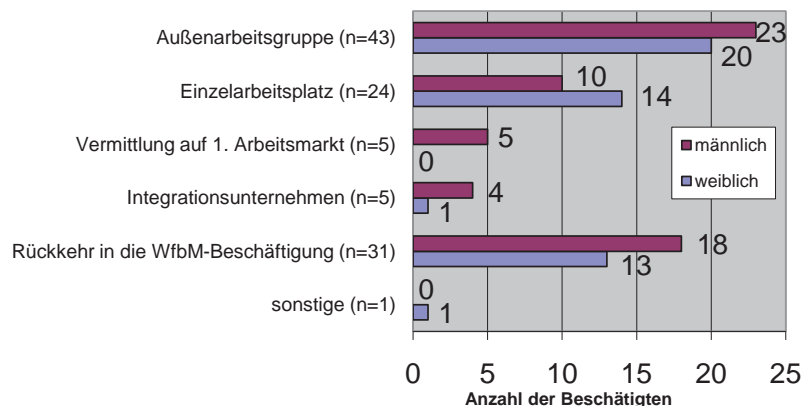
Die bis Projektende realisierten Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verweisen auf vielfältige Zukunftsperspektiven. Die Grafik zeigt die Gesamtzahl der Übergänge auf, differenziert aber auch die An-

zahl der Übergänge nach dem Geschlecht.

Für 49,6% der ProjektteilnehmerInnen konnte bis zum 29.02.2008 ein Außenarbeitsplatz – einzeln oder in der Gruppe – im WfbM-Status realisiert werden. Dies entspricht 61,5% der bisherigen Übergänge. Von 109 Beschäftigten (für die die Projektphase beendet ist) wurden 5 Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (4,9%) und weitere 5 in eine Integrationsfirma (4,9%) vermittelt. Die Gründe für eine Rückkehr in die WfbM-Beschäftigung waren sehr unterschiedlich. Es gab sowohl persönliche Beweggründe (16 Fälle) z.B. weil die Arbeit keinen Spaß machte oder andere Arbeit gewünscht wurde, wie auch betriebliche Gründe (5 Fälle). Auch der Wunsch nach einer Teilzeitstelle, die der Betrieb aber nicht anbieten konnte, oder gesundheitliche Gründe wurden genannt. Bei vier Personen wurde die Außen-

Realisierte Übergänge

nach Geschlecht differenziert (N=109)



arbeitsplatztätigkeit aufgrund fehlender Zuverlässigkeit des/der Beschäftigten beendet und für weitere zwei Personen konnte keine Einigung über die Vergütung der Arbeitsleistung erzielt werden, so dass eine Rückkehr in die WfbM erforderlich war. In weiteren sieben Fällen wurden Überforderungsanzeichen auf Seiten des/der Beschäftigten genannt.³

Betrachtet man bei Projektende die Übergänge nach Geschlecht differenziert, so entspricht die annähernd paritätische Verteilung der ProjektteilnehmerInnen (62 Frauen und 73 Männer) nicht der Verteilung in den realisierten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Hier sind Frauen mit Behinderung deutlich unterrepräsentiert. 9 von 10 Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und Vermittlung in ein Integrationsunternehmen) gelang männlichen Projektteilnehmern. Im Hinblick auf das Alter wurde deutlich: Eine Aussicht auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht eher für jüngere Menschen mit Behinderung, die noch nicht lange in der WfbM tätig sind. Positiv hervorzuheben ist, dass durch die Projekte vielfältige Arbeitsbereiche für die Beschäftigten entstanden sind und eine große Bandbreite von Arbeitsbereichen akquiriert werden konnte.⁴

Passgenaue Tätigkeiten und Begleitung auf den Außenarbeitsplätzen

Das Projekt „Arbeiten vor Ort“ stellt mit seiner Möglichkeit eines Einzelaußenarbeitsplatzes unter dem Dach der WfbM einen guten Weg dar, Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu realisieren, aber vielerorts muss die Passgenauigkeit noch hergestellt werden.

Die am Projekt beteiligten beteiligten Frauen und Männer mit Behinderungserfahrung beschrieben die Arbeit als abwechslungsreich, interessant, aber auch als anstrengend. Dabei bot der Außenarbeitsplatz die „Chance, endlich mal zu zeigen, was man kann“. Der Großteil der Beschäftigten, die an den Gruppendiskussionen zur Auswertung teilnahmen, äußerte sich zufrieden über die Unterstützung durch die Fachkräfte der Werkstatt (Integrationscoach/Job Coach). Ein zentrales

Ergebnis der Diskussionen war, dass die Beschäftigten AnsprechpartnerInnen brauchen, die verantwortlich sind, die einen ernst nehmen, mit denen man diskutieren und denen man vertrauen kann. Die Mehrheit der Beschäftigten auf den Außenarbeitsplätzen äußerte den Wunsch, auf diesen Arbeitsplätzen bleiben und nicht in die Werkstatt zurückkehren zu wollen. Wichtig ist aus ihrer Sicht, einen passgenauen Außenarbeitsplatz zu finden, der ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht.

Bezogen auf den Personenkreis der Menschen mit einem umfassenden Unterstützungsbedarf konnte das Projekt keine befriedigenden Antworten liefern. Bis Projektende war die Mehrheit der Projektverantwortlichen der Auffassung, dass diese Möglichkeiten der Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur für einen begrenzten Personenkreis bestehen. Aus Sicht der begleitenden MitarbeiterInnen bedarf es einer entsprechenden Haltung und Einstellung, um Frauen und Männer mit Be-

auftritt. Das Angebot kann vom Förder- und Betreuungsbereich, Arbeitsbereich, Berufsbildungsbereich, Außenarbeitsplätzen, Integrationsfirmen bis zu Assistenzleistungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt reichen.

Wichtig ist die aktive Mitgestaltung der Übergänge in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt⁵ und der Schnittstellen zu den Schulen (Berufwegekonferenz, Netzwerkkonferenz u.a.)⁶. Hier spiegelt sich das Selbstverständnis eines Bildungsortes und Bildungsträgers für Menschen mit Behinderung wider. Dabei ist das Recht auf berufliche Bildung zu beachten und darf nicht durch nur kurzfristig erfolgsversprechende Maßnahmen beschnitten werden.

In einem eigenen Leistungsangebot „Arbeiten vor Ort“⁷ könnte die Chance liegen, leistungsschwächeren Beschäftigten eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und ihre Wahlmöglichkeiten

„Die Zukunftsfähigkeit der Werkstatt ist nur gesichert, wenn sie als Anbieter eines breiten Dienstleistungsangebots auf dem Markt auftritt.“

hinderung erfolgreich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten. Sie sind mehrheitlich der Auffassung, dass auf einem Außenarbeitsplatz hohe Anforderungen an die/den Beschäftigte/n gestellt werden, die nicht jede/r erfüllen kann. Somit stehen die befragten MitarbeiterInnen einer Beteiligung von Menschen mit umfassendem Unterstützungsbedarf eher skeptisch gegenüber. Das Konzept „Arbeiten vor Ort“ wird aber von den meisten Fachkräften positiv bewertet, insbesondere weil es nicht einseitig auf die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zielt.

Perspektiven und Konsequenzen

Die Zukunftsfähigkeit der Werkstatt ist nur gesichert, wenn sie als Anbieter eines breiten Dienstleistungsangebots auf dem Markt

zu erhöhen. Für die Werkstätten könnte dadurch eine nachhaltige Ausdifferenzierung eines breiten Dienstleistungsangebots ermöglicht werden.⁸ Drei Kernelemente müssen unstrittig geklärt sein:

- Ein offener Entwicklungsprozess für die/den Beschäftigte/n erfordert eine unbefristete – unterstützte – Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt im WfbM-Status, d.h. unter rechtlicher und tatsächlicher Verantwortung der WfbM.
- Eine passgenaue Begleitung vor Ort muss durch eine konsequente Ausrichtung am Assistenzbedarf gewährleistet werden, was auch eine konsequente Ausrichtung der Finanzierung am Assistenzbedarf erforderlich macht.
- Eine unbürokratische Rückkehroption muss jederzeit bestehen.



JobBudget bei integra: „Gemeinsam mit Werkstätten für behinderte Menschen unterstützen wir Sie bei Ihrem Wunsch, ...“

Das Projekt „Arbeiten vor Ort“ hat an allen Modellstandorten einen Organisationsentwicklungsprozess in Gang gesetzt (Goetze/Jerg 2008a), der jedoch unterschiedlich intensiv ist und von den Projektverantwortlichen verschiedenartig umgesetzt und unterstützt wurde. Dabei hat sich gezeigt, dass die Einsetzung von Fachkraftstellen für die berufliche Integration in die Werkstätten ein „Gesicht“ für die Aufgabenstellung der Außenarbeitsplätze schafft, was sowohl nach Innen wie nach Außen wirkt. Die Fachkraftstellen fördern einen Organisations- und Personalentwicklungsprozess, der die Karriereplanungen der Beschäftigten voranbringt. Die Projekterfahrungen zeigen, dass es einen festen Ort für die Koordination der Übergänge braucht. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ergeben sich vier zentrale Herausforderungen.

Die Entwicklung der Hilfen muss mit den Menschen mit Behinderung und/oder ihren Angehörigen erarbeitet und abgestimmt werden.

Die Erfahrungen in den Projekten zeigen in allen Bereichen, dass in der Regel

- Menschen mit Behinderungserfahrung

und/oder Eltern/Angehörige durch die Beteiligung an der Entwicklung der Hilfen ein sehr hohes Engagement entwickeln,

- vorhandene Ängste gegenüber Veränderungen (sowohl auf Seiten der Menschen mit Behinderungserfahrung wie auch der MitarbeiterInnen) durch den gemeinsamen Entwicklungsprozess gelingend bearbeitet werden können,
- die Möglichkeit, in der Alltagsbewältigung selbst aktiv werden zu können und Verantwortung zu übernehmen, eine neue Lebensqualität bildet, die die Menschen positiv und lebenssinnstiftend erfahren und die zugleich deren Selbstwertgefühl stärkt.

Durchlässigkeit intern und extern intensivieren.

Die Erfahrungen im Projektbereich Arbeiten können auch mit dem Begriff Flexicurity (flexi = sich ständig wandeln / curity = Sicherheiten bekommen) von Martin Kronauer und Gudrun Linne in Beziehung gesetzt werden, weil die Suche und Hoffnung nach Sicherheit in ganz unsicheren Lebenssituationen, in einer sich immer

wieder wandelnden unbestimmten Zukunft eine neue Erfahrung für Menschen mit Behinderungserfahrungen und ihre Angehörigen ist auf dem Weg in die prekären Arbeitswelten. Die Frage lautet zugleich „Wo ist Flexibilität notwendig, um Selbstbestimmung und Teilhabe zu ermöglichen?“

Daher muss Durchlässigkeit auf unterschiedlichen Ebenen (intern/extern) hergestellt werden, um Teilhabeprozesse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Hierzu zählt auch eine Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Angebotsformen, d.h. zwischen Arbeitsbereich und Betreuungs- und Förderbereich und zwischen Arbeitsbereich und Allgemeinem Arbeitsmarkt. Auch die Realisierung flexibler Angebote wie z.B. Arbeiten an zwei Arbeitsstellen (Teilzeitbeschäftigung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt und Teilzeitbeschäftigung in der Werkstatt) erfordert eine Durchlässigkeit der Bereiche.

Eine Durchlässigkeit ist auch zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer erforderlich. Leistungsträger und Leistungserbringer müssen die gemeinsame



... einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten.“ JobBudget bei integra

Verantwortung für die Aufgabenstellung „Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ übernehmen und übergangshemmende Faktoren beseitigen sowie für alle Beteiligten zufrieden stellende Lösungen aushandeln.

Auch hinsichtlich der Geschlechterperspektive ist eine Durchlässigkeit erforderlich. Eine geschlechterbewusste Soziale Arbeit für behinderte Frauen und Männer muss zum Durchbrechen rollenspezifischer Berufsbiographien beitragen, so dass Frauen wie Männer berufliche Erfahrungen außerhalb geschlechtsspezifischer Arbeitsfelder sammeln können.

Inklusive Netzwerke entwickeln.

Arbeiten im Ort braucht Entwicklungsschritte in Richtung Community Care und Community Living: verlässliche Netzwerke mit inklusiven Arbeitsangeboten in der Gemeinde und Begegnungsmöglichkeiten von Peers (Selbsthilfegruppen von Menschen mit Behinderungserfahrung) – an beidem fehlt es vielerorts. Daher muss in tragfähige Netzwerke, die inklusive Arbeitsangebote schaffen, investiert werden. Ein anderes

Verständnis von Arbeit ist erforderlich, verbunden mit der Frage, wie Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung, aber auch für andere Personen im Stadtteil realisiert werden können.

Teilhabe stärken:

Mit der Teilhabe wächst die Teilgabe

Teilhabe bedeutet: ich habe die Gelegenheit, etwas zu geben und erhalte dafür Anerkennung. Gleichberechtigte Teilhabe als gesetzlicher Anspruch betrifft z.B. das Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungserfahrung. Dies bezieht auch die Arbeitswelt mit ein. Für die Teilgabe zeigt sich in den Projekten, dass die Professionellen die Interessen und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungserfahrung erkennen und Gelegenheiten schaffen müssen, damit Menschen mit Behinderungserfahrung ihre Fähigkeiten einbringen können. Mit der Teilhabe an dem Projekt „Arbeiten vor Ort“ können Frauen und Männer mit Behinderungserfahrung öffentlich zeigen, dass sie etwas für die Gemeinschaft tun können und wollen. Dabei neh-

men sie neue, ganz unterschiedliche Rollen ein und erbringen vielfältige Leistungen für andere BürgerInnen. Sie stiften außerdem Beziehungen und geben nicht behinderten Menschen die Gelegenheit, Lebenswelten von Menschen mit Behinderung kennen zu lernen. Ihre Arbeitsressource (z.B. im Altenheim, Kindergarten) stellt eine Bereicherung dar.

Wie so oft bleiben zum Projektende Fragen offen, die einer weiteren Bearbeitung dringend bedürfen. So wäre es nötig, ein konsequentes Ausgangsverfahren zu konzipieren. Des Weiteren zeigt der geringe Frauenanteil bei den Übergängen die Notwendigkeit einer geschlechterreflektierenden Ausrichtung der Öffnung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Und schließlich bedarf es weiterer Anstrengungen und eines damit grundlegend weiter gefassten Verständnisses von Arbeit, damit Frauen und Männer mit umfassendem Unterstützungsbedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können. Vor allem aber steht der Wunsch vieler Beteiligter im Raum: „...dass es weitergeht!“

Dr. Stephanie Goeke ist freiberuflich in Forschung und Lehre tätig, Schwerpunkte u.a. Inklusion, Gender Mainstreaming, Community Living, Übergänge auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt und Inklusive Forschung



Kontakt und nähere Informationen

E-Mail: stephaniegoeke@gmx.de
www.leben-im-ort.de

Prof. Jo Jerg, lehrt an der Ev. Hochschule Ludwigsburg. Sein Arbeitsschwerpunkt: Inklusive Soziale Arbeit, Praxisforschung und Pädagogik der Frühen Kindheit.



Kontakt und nähere Informationen

E-Mail: j.jerg@eh-ludwigsburg.de

FUSSNOTEN

- 1 Zu ausführlichen Projektbeschreibung, Zielsetzung und Vorgehensweise vergleiche Goeke/Jerg (2009).
- 2 Eine ausführliche Darstellung aller Zahlen, Daten und Fakten findet man unter Goeke/Jerg (2009).
- 3 Hier bleibt unklar, ob eine weitere Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz möglich gewesen wäre, wenn eine zusätzliche Qualifizierung,

Begleitung und Unterstützung erfolgt wäre, die die Fachkräfte so nicht leisten konnten.

- 4 Vergleiche Goeke/Jerg (2009, 15).
- 5 Zu Nachhaltigkeitsfaktoren der beruflichen Integration vergleiche Doose (2006).
- 6 Vergleiche hierzu die Schnittstellenkonzeption Netzwerk- und Berufswegekonferenz zur Kooperation mit den Integrationsfachdiensten bei der beruflichen Bildung, Vorbereitung und Erprobung behinderter Menschen an Schulen und Werkstätten zur Teilhabe am Arbeitsleben (<http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html> [Stand: 30.09.2008]).
- 7 Vergleiche hierzu die konzeptionellen Überlegungen „Arbeiten im Verbund“ (Lebenshilfe Gießen 2003).
- 8 Welche Dienstleistungsangebote eine Werkstatt i.S. einer „Agentur für angepasste Arbeit“ bieten könnte, führt Trunk (2003) aus.

LITERATUR

Doose, Stefan (2006): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. Marburg

Goeke, Stephanie; Jerg, Jo (2008a): Bewegung in den Werkstätten. Modellprojekt „Arbeiten vor Ort“ sucht Wege auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Impulse 2008 Nr. 46/ 47, H.2+3, 17-20

Goeke, Stephanie; Jerg, Jo (2008b): Arbeiten vor Ort im Modellprojekt Leben im Ort. „Die anderen haben davon erzählt und da dachte ich, dann probiere ich es auch mal“ In: WerkstattDialog, 2008, H.4, 32-36

Goeke, Stephanie; Jerg, Jo (2009): „Ich hoffe, dass es weitergeht“. Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben, Reutlingen

Kronauer, Martin; Linne, Gudrun (Hrsg.) (2007): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin

Lebenshilfe Gießen (2003): Arbeiten im Verbund. Modellhaftes Konzept für »Daueraußenarbeitsplätze« für die Region im Landkreis Gießen. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (Hrsg.) (2004): WfB-Handbuch 12. Ergänzungslieferung 12/2004, Lebenshilfe-Verlag, Marburg, I 10, 1-3

Trunk, Wolfgang (2003): Die Agentur für angepasste Arbeit und die Entwicklungserfordernisse der Hilfen zur beruflichen Teilhabe behinderter Menschen. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins (NDV), Februar 2003, 70-73

HINWEISE AUF VERÖFFENTLICHUNGEN

J.Jerg, S.Goeke 2009: „Ich will einfach so eine Zukunft haben wie jetzt meine Schwester“. Individuelle Beratung und Wege ins Gemeinwesen, Reutlingen, 124 Seiten

S.Goeke, J.Jerg 2009: „Darauf habe ich schon lange gewartet“. Wohnwünsche realisieren, Reutlingen, 88 Seiten

S. Goeke, J.Jerg 2009: „Ich hoffe, dass es weitergeht“. Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben, Reutlingen, 96 Seiten

J.Jerg, S. Goeke 2008: Leben im Ort - „Auf das Erreichte bin ich stolz“. Wege zur personensorientierten Begleitung, Reutlingen, 112 Seiten

Bezug über Langer.C@diakonie-wuerttemberg.de

Der Zukunft näher kommen

JobBudget stärkt Wahlrecht für MitarbeiterInnen von WfbM

Das Bundesmodellprojekt JobBudget unterstützt Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten, wenn sie auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten. 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. Ziel des Projekts JobBudget ist es, hierfür gemeinsam mit den zentralen AkteurInnen Modelle zu entwickeln. 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. Begonnen haben wir mit dem Bericht des IFD Bremen in der impulse 50. In der letzten Ausgabe beschrieb das Zentrum für Selbstbestimmtes Leben in Jena (Träger des Integrationsdienstleisters) die Erfahrungen mit der Zielgruppe von Menschen mit psychischen Erkrankungen.

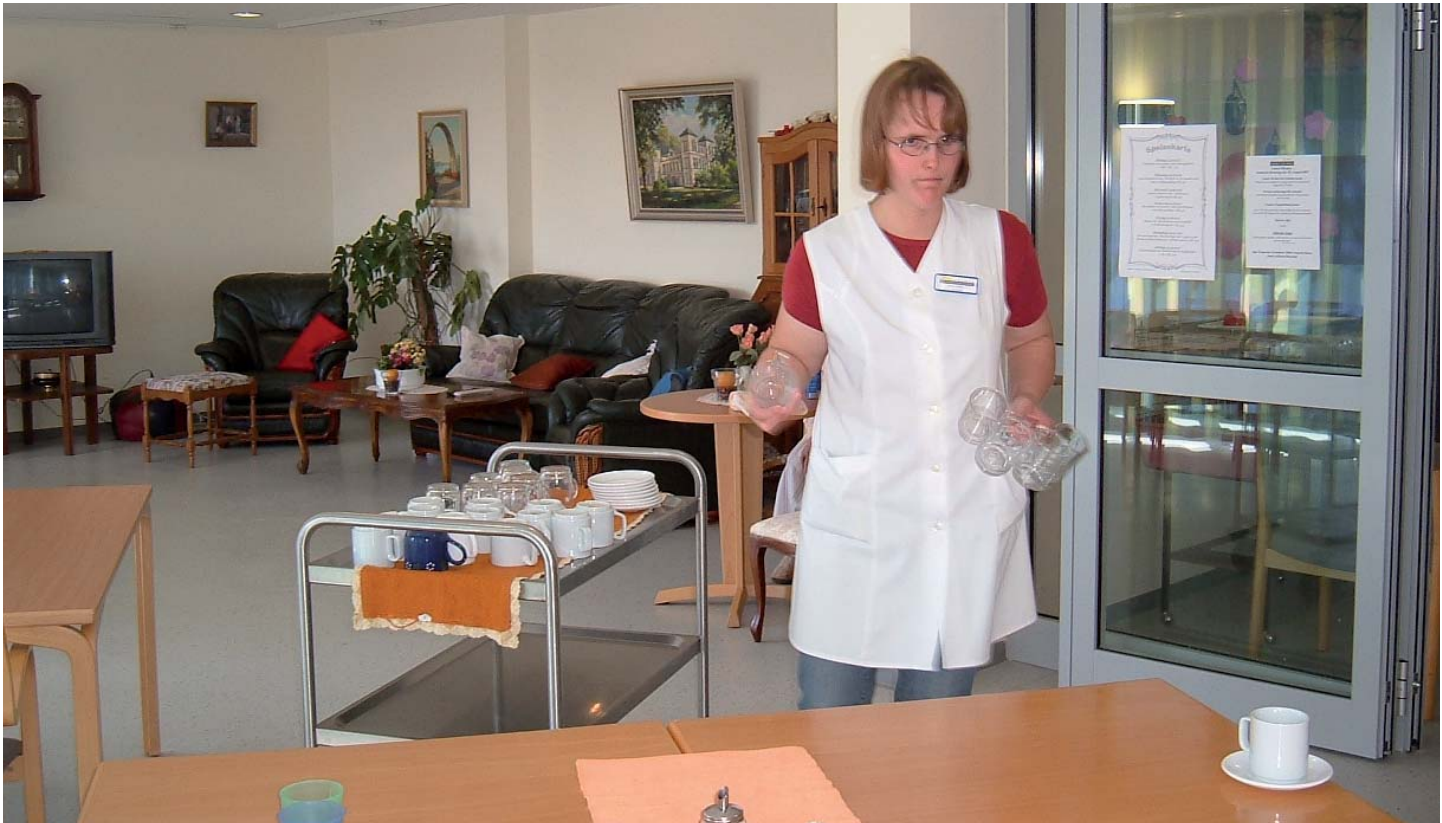
Von Nicolaus Fischer-Brüggemann

„Ich fühle mich hier wohl“ ist ein Satz, den die JobCoaches von integra häufig von den TeilnehmerInnen des Projektes JobBudget hören, wenn sie fragen, ob an ihrem Praktikums- und Qualifizierungsplatz alles o.k. ist. Die integra gGmbH ist einer der fünf Praxisstandorte des mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geförderten Projekts. Im Folgenden lesen Sie, wie das Projekt, mit dessen Vorstellung in den letzten 2 Heften begonnen wurde, in Lübeck und Ostholstein das Wunsch- und Wahlrecht von MitarbeiterInnen von Werkstätten für Menschen mit Behinderung fördert.

Viele Ziele treiben das Projekt JobBudget an und eines der wichtigsten ist: die Entwicklung beruflicher Wahlmöglichkeiten für Menschen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind. Um eine Idee zu erhalten, wie ein gelungenes Ergebnis im Raum Lübeck und Ostholstein konkret aussehen könnte, werfen Sie mit uns einen Blick in die Zukunft:

Mai 2012, das Projekt ist zu Ende: eine beschäftigte Mitarbeiterin einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung möchte versuchen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten. Sie gehört zu der Zielgruppe von JobBudget: Menschen mit Behinderung, die noch

nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, aber (durch besondere Unterstützung) eine günstige Perspektive auf betriebliche Integration haben. In den letzten Jahren hat sie in der Werkstatt eine gezielte Förderung erhalten, die sie auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes vorbereitet hat. Nun hat sie über ein regelmäßiges Informationsangebot der Werkstatt erfahren, dass es unterschiedliche Anbieter gibt, die sie bei ihrem Wunsch unterstützen wollen: Neben dem eigenen Integrationsmanagement der WfbM gibt es den Integrationsdienstleister integra: beide halten unterschiedliche Angebote vor, sowohl Betriebe wie auch Personen mit



JobBudget bei integra: „Lebenslanges lernen bedeutet, dass eine berufliche (Weiter)Entwicklung ...“

Behinderung bei der Integration in Arbeit zu begleiten. Im Beratungszentrum der Werkstatt hat sich die Werkstattmitarbeiterin einen Flyer in einfacher Sprache besorgt und auch Ihre Eltern konnten sich an einem speziellen Informationsabend über die Hilfen informieren, die über das Persönliche Budget bei den jeweiligen Anbietern einzukaufen sind. Dabei kann die Mitarbeiterin unterschiedliche Module bei unterschiedlichen Anbietern nutzen. Sie kann Angebote der eigenen Werkstatt (vielleicht auch der Werkstätten, wenn es mehrere Anbieter vor Ort gibt) und des Integrationsdienstleisters kombinieren. Beispielsweise kauft sie die Akquise eines Praktikumsplatzes, die Vorbereitung und die Praktikumsbegleitung bei integra ein und ein Soziales Kompetenztraining und eine fachliche Schulung bei der eigenen Werkstatt.

Wie sieht es in der Gegenwart aus? Begleiten Sie gedanklich. Herr L., der nach längerer Stabilisierung und Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagt. Nach mehreren Vor-

gesprächen, genauer Klärung des Ziels und des Vorgehens in der sogenannten Clearingphase, Absprachen mit Anleitern, Sozialem Dienst und Integrationsteam der Werkstatt sowie einer Hospitation am Arbeitsplatz der Werkstatt konnte integra einen passgenauen Praktikumsplatz akquirieren. Passgenau bedeutet hier: den Wünschen und Bedürfnissen von Herrn L. entsprechend: Lagerarbeit in einem Autoteilehandel, Einlagern und Auslagern zusammen mit einem freundlichen Team.

Am Praktikumsplatz benötigte Herr L. anfangs intensive Begleitung und Hilfen bei der Durchführung der geforderten Arbeit einschließlich möglicher Hilfsmittel, die die Arbeit vor Ort erleichtern. Langsam ziehen sich die Arbeitsbegleiter aus der Begleitung heraus, Herr L. hat gemeinsam mit Ihnen die Grenzen der Begleitung abgestimmt, freut sich aber noch über regelmäßige Besuche, die ihm Sicherheit geben. Das Praktikum ist verlängert worden. Weitere Schritte werden mit Herrn L. und den zuständigen Ansprechpartnern rechtzeitig vor Ende des Praktikums besprochen.

Frau J. hat schon 2 kürzere Praktika durchlaufen. Sie möchte im Bürobereich arbeiten und hat an den ersten Praktikumsplätzen gelernt, nach großen Zahlen (Arbeitsort: ein Archiv) und nach dem Alphabet (Arbeitsort: eine Bücherei) zu sortieren. Nun ist sie, eine Entwicklungsstufe weiter, im Büro eines Alten- und Pflegeheimes tätig und unterstützt die Bürokraft im Empfang bei Tätigkeiten wie Postein- und -ausgang, Kopieren, Ablage und weitere kleinere Hilfen. Nach dem Prinzip „Erst platzieren, dann qualifizieren“ erfährt Frau J. allmählich alles, was sie für einen möglichen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt brauchen wird, wenn es auch bis zu einem sozialversicherungspflichtigem Arbeitsverhältnis noch ein langer arbeitsreicher Weg sein wird. Näher an diesem Ziel sind andere TeilnehmerInnen, die schon jetzt ihre Praktikumsgeber so beeindruckten konnten, dass wir mit ihnen zusammen überlegen, wann und wie ein Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis möglich wäre.



... niemals abgeschlossen ist.“ JobBudget bei integra

Der Verlauf im Rahmen des Projektes JobBudget ist bei jedem Teilnehmer, jeder Teilnehmerin, unterschiedlich, allen gemein sollen definierte Handlungsfelder sein, die in den fünf Praxisstandorten erprobt und evaluiert werden. Dazu gehört auch ein begleitendes Bildungsangebot, welches sich der Reflektion der Praktikumszeit und des Trainings von Kommunikation, Kooperation und Konflikten widmet¹.

Ein großer für die TeilnehmerInnen nicht sichtbarer Teil passiert hinter den Kulissen: Abstimmungen mit den Werkstätten (in Lübeck die Marli GmbH und die Vorwerker Werkstätten, in Ostholstein die Ostholsteiner Behindertenhilfe), um ein gutes für potentielle TeilnehmerInnen geeignetes Vorgehen zu erreichen. Genaue Dokumentation, Evaluation und Verbesserung der Prozesse, damit die Ergebnisse nach Ende des Projektes möglichst an vielen weiteren Standorten genutzt werden können und schließlich re-

gelmäßige bundesweite Abstimmungen, um diese Ziele zu erreichen.

Wie geschildert, kommt das Projekt JobBudget der anfangs beschriebenen Zukunft Stück für Stück näher: Herr L. ist integra über die gute Zusammenarbeit mit der kooperierenden Werkstatt vorgeschlagen worden, Frau J. hat sich die Kooperation integras mit dem Werkstattanbieter gewünscht. Die Faltblätter in einfacher Sprache für weitere InteressentInnen sind im Druck, die Wege für eine größere Transparenz des Angebotes werden gemeinsam mit der Werkstatt für behinderte Menschen abgestimmt. Die Leistungsträger sind angesprochen worden, wie sie sich den Einsatz des Persönlichen Budgets vorstellen könnten. Damit sind wir auch dem Ziel einer verbesserten regionalen Zusammenarbeit aller Dienstleistungsanbieter und Rehabilitationsträger näher gekommen. Wir freuen uns, unseren Teil dazu beitragen zu können, dass das Wunsch- und Wahlrecht für

Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, wieder ein Stück weiter wachsen wird.

Nicolaus Fischer-Brüggemann
arbeitet als Integrationsberater seit 12 Jahren bei der integra gGmbH



Kontakt und nähere Informationen
integra gGmbH
Königstraße 1-3, 23552 Lübeck
Tel: 0451 - 707570,
E-Mail: info@integra-sh.de
Internet: www.integra-sh.de

FUSSNOTEN

- 1 vorwiegend unter der Verwendung von Materialien der Hamburger Arbeitsassistenz (insbesondere kukuk)

Ständiger Kampf um Behauptung und Anerkennung

Von Toni Krolczak und Jérôme Ries

Seit 2006 soll durch den Aufbau eines Informationsnetzwerkes zur Beratung und Integration kleinwüchsiger Menschen in den Beruf der Austausch zwischen Selbsthilfestrukturen und den Institutionen des Arbeitsmarktes entwickelt und gefördert werden

Das Netzwerk zur beruflichen Integration kleinwüchsiger Menschen

Die Körpergröße ist in unserer Gesellschaft auch heute noch ein wichtiges Kriterium bei der Einschätzung eines Menschen. Auch beruflicher Erfolg wird immer noch von der Körpergröße eines Menschen abhängig gemacht. Der BKMF setzt sich seit 1988 als bundesweite Organisation der gesundheitlichen Selbsthilfe für die Interessen kleinwüchsiger Menschen ein.

Forschungsprojekte des Bundesverbands Kleinwüchsige Menschen und Ihre Familien (BKMF) zur beruflichen und sozialen Situation kleinwüchsiger Menschen in Deutschland zwischen 1999 und 2002 haben gezeigt, dass viele jugendliche Kleinwüchsige große Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden – viele der erwachsenen Kleinwüchsigen sind arbeitslos. Die Betroffenen haben mit Unwissenheit, Ängsten und Vorurteilen von Seiten der Arbeitgeber zu kämpfen. Sie erhalten

oft nur unter großer Mühe die Gelegenheit, ihre Arbeitsfähigkeit in Ausbildung und Beruf unter Beweis zu stellen.¹

Um die berufliche Integration von kleinwüchsigen Menschen nachhaltig zu unterstützen, führt der BKMF seit September 2006 ein Modellprojekt mit dem Titel „Aufbau eines systematischen Informationsnetzwerkes zur Beratung und

Installiert wird ein bundesweites Netzwerk, das einen Austausch von langjährigen Erfahrungen der Selbsthilfe und der fachlichen Kompetenz der arbeitsmarktpolitischen Institutionen gewährleistet. Die Fachinstitutionen und -personen werden über beruflichen Möglichkeiten kleinwüchsiger Menschen informiert und für ihre Situation sensibilisiert.²

„Als Kleinwüchsige zu beschließen, eine Ausbildung zur Fotografin zu machen, ist nicht nur ein ständiger Kampf um Behauptung und Anerkennung, sondern auch das Über-Sich-Hinauswachsen. Wichtig dabei ist, dass man an sich glaubt und sein Ziel weiter verfolgt.“

Integration kleinwüchsiger Menschen in den Beruf“ durch, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird.

In der ersten Phase des Projekts wurden die aktuelle Beratungssituation und der Informationsbedarf vorrangig von Agenturen für Arbeit, Integrationsämtern und

Integrationsfachdiensten sowie von Berufsbildungswerken, Berufsförderungswerken und Werkstätten für behinderte Menschen erfasst. Eine umfangreiche Datenauswertung der Fragebögen wurde realisiert und liegt in Form eines Abschlussberichtes vor.³

Wesentliches Ergebnis dieses Modellprojektes ist das Informationsportals www.bkmf-netzwerkberuf.de. Die überwiegende Mehrheit der zu Projektbeginn befragten Experten nutzt das Internet in ihren Beratungstätigkeiten als erste Informationsquelle.⁴ Dieser Tatsache möchte der BKMF mit diesem internetbasierten Informationsportal Rechnung tragen. Fachinstitutionen und -personen können nun nach einer vorherigen Registrierung zeitnah, unkompliziert und zielgerichtet kostenfrei über fundiertes, fachübergreifendes Wissen rund um das Thema Kleinwuchs verfügen.

Insbesondere beinhaltet diese Webseite neben persönlichen Erfahrungsberichten, Hilfsmitteln und Projektergebnissen verschiedene Videobeispiele gelungener beruflicher Integration kleinwüchsiger Menschen, die ebenso im Rahmen dieses Projektes entstanden sind. Ein Ziel ist, BerufsberaterInnen dafür zu sensibilisieren, dass für Kleinwüchsige mehr als nur die klassischen Büroberufe in Frage kommen. Insofern dient dieses Portal als ein wesentliches Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeitsinstrument. In einem Berufsfindungsprozess kann es aber auch auf der Seite der Betroffenen durchaus eine ergänzende Unterstützung sein und Orientierungshilfe bieten.

Wissen vernetzen, Erfahrungen teilen!

Seit Einführung dieser Internetseite im Juli 2009 steigen die Besucherzahlen und Registrierungsverfahren bemerkbar an.

Auch Sie haben die Möglichkeit, sich kostenfrei zu registrieren und zu informieren! Registrieren Sie sich unverbindlich und machen Sie sich ein eigenes Bild von den informativen Erfahrungs- und Videoberichten kleinwüchsiger Menschen. Ferner bieten wir Ihnen die Möglichkeit, sich als Partner auf unserer Netzwerker-Landkarte zu verorten!

Toni Kroliczak
ist Diplom-Pädagoge
und arbeitet beim BKMF



Kontakt und nähere Informationen

Bundesverband Kleinwüchsige Menschen und ihre Familien (BKMF) e. V.
Leinestraße 2, 28199 Bremen
Telefon: 0421/ 336169-24
E-Mail: toni.kroliczak@bkmf.de

Jérôme Ries
ist Geschäftsführer des
BKMF



Kontakt und nähere Informationen

Bundesverband Kleinwüchsige Menschen und ihre Familien (BKMF) e. V.
Leinestraße 2, 28199 Bremen
Telefon: 0421/ 336169-23
E-Mail: jerome.ries@bkmf.de
Internet: www.bkmf.de; www.bkmf-netzwerkberuf.de

FUSSNOTEN

- 1 Der Forschungsbericht Teil 1 und Teil 2 sind im registrierten Mitgliederbereich auf der Internetseite www.bkmf-netzwerkberuf.de einsehbar.
- 2 Detaillierte Informationen über dieses Projekt finden Sie ebenso auf www.bkmf-netzwerkberuf.de.
- 3 Dieser ist im geschlossenen Mitgliederbereich auf der Internetseite www.bkmf-netzwerkberuf.de einsehbar, kann beim BKMF aber auch in Papierform kostenlos angefordert werden.
- 4 Vgl. Ergebnisbericht der Fragebogenaktion des Projektes

Impressum impulse

Nr. 52, 01.2010
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 (i.S.d.P.),
Jörg Schulz, Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: Brandenburgische Universitäts-
druckerei und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH
Karl-Liebknecht-Straße 24-25, 14476 Potsdam

Auflage: 1000

Die Fachzeitschrift impulse erscheint 4x jährlich
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.



AUSSCHREIBUNG

Förderpreis Leben pur 2011

ERWACHSEN WERDEN – ZUKUNFT
GESTALTENWohn- und Freizeitwelten von Menschen
mit schwersten Behinderungen

Das Wissenschafts- und Kompetenzzentrum der Stiftung Leben pur prämiiert im Rahmen seiner Jahrestagung Leben pur in München am 11. März 2011 eine Arbeit, die sich mit dem Thema Wohnen oder Freizeit bei Menschen mit schwersten Behinderungen auseinandersetzt.

Als schwerstbehindert (körperlich und geistig) gelten Menschen, die zur Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse in allen Lebensbereichen in einem hohen Maß auf die umfassende Hilfe und das Verständnis ihrer Mitmenschen angewiesen sind. Basale, körpereigene Kommunikation ist oftmals die einzige Ausdrucksmöglichkeit, die dieser nichtsprechenden Personengruppe zur Verfügung steht.

Zur Einsendung aufgerufen werden:

- Herausragende wissenschaftliche Arbeiten oder solche, die besonders innovativ oder anwendungsorientiert sind und

damit eine hohe praktische Relevanz aufweisen.

- Konzepte oder Projektbeschreibungen aus Einrichtungen, Schulen, etc., die sich mit der theoretischen und/oder praktischen Erarbeitung oder Umsetzung des Themas beschäftigen.



Mit der eingereichten Arbeit soll ein Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen mit schwersten Behinderungen geleistet werden.

Der Preis ist mit 3.000 € dotiert. Die Vergabe ist nicht an eine bestimmte Fachdisziplin gebunden. Projekte und Konzepte aus der Praxis sowie wissenschaftliche Abschlussarbeiten und Dissertationen können eingereicht werden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Einsendeschluss: 30. November 2010

Kontakt und weitere Informationen:

Kompetenzzentrum der Stiftung Leben pur
Dr. Nicola Maier-Michalitsch
Adamstr. 5; 80636 München
michalitsch@stiftung-leben-pur.de

KONGRESS

INKLUSIV ARBEITEN

VERMITTLUNG VON
MENSCHEN MIT EHINDERUNG
AUF DEN ARBEITSMARKT

Ein Open-Space-Kongress

vom 27. bis 29. Oktober 2010 in Berlin

Der Kongress bringt erstmalig Vertreter aller Institutionen, die an diesem Thema arbeiten, zusammen. Er erarbeitet Schnittmengen, übergreifende Fragestellungen und Lösungsansätze und initiiert langfristige Zusammenarbeit in Netzwerken.

Zielgruppe: Werkstätten, Integrationsfachdienste, Träger von DIA-AM und Unterstützter Beschäftigung, Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, Arbeitsagenturen, Integrationsämter

Ort: Heilandskirche, Berlin-Moabit

Preis: € 325,- zzgl. MwSt.

Das Anmeldeformular können Sie unter www.53grad-nord.com herunterladen!

Anzeige

Wir suchen

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

InReha
Partner für neue Ziele

Wir bieten

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



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

