

impulse

03.2011

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Welten ohne Worte

Der Künstler Bertolt Monk

Ehrenamtliche Arbeit

Menschen mit Lernschwierigkeiten
setzen sich ein

Schwerpunktthema

Zwischenbilanzen

58

Liebe Leserinnen und Leser

Editorial



Claus Sasse

„Die Zukunft war früher auch besser“, so machte sich einst Karl Valentin über jene lustig, die mit nostalgischem Blick die Vergangenheit verklären. Angesichts der aktuellen Turbulenzen an den Finanzmärkten möchte man ihm da auch Recht geben. Nachdem vor nicht allzu langer Zeit die Bankenkrise mit großen Rettungsschirmen scheinbar gebannt werden konnte, stolperte die Welt nun durch eine Finanzmarktkrise. Auch jetzt wird wieder viel Geld mobilisiert, um den Zusammenbruch des globalen Wirtschaftskreislaufs zu verhindern, doch am Horizont droht schon das nächste Unheil, denn niemand weiß, wann aus der aktuellen Finanzkrise die nächste Bankenkrise folgt. Das Publikum darf stauen, wie schnell es möglich ist, Hunderte von Milliarden Euro flüssig zu machen, weil die Situation es erfordert und die Maßnahme „alternativlos“ ist.

Da kann man die Wut von Martin Keune verstehen, der viel Energie aufwenden musste, um lediglich die Bewilligung einer Arbeitsassistenz für einen Auszubildenden bekommen. Seinen empörten Bericht finden Sie auf Seite 26.

Doch auch wenn das Geld dann fließt, sind damit noch lange nicht alle Probleme gelöst. Die Hindernisse auf dem Weg zu gesellschaftlicher Teilhabe können sehr unterschiedlich sein, wie Volkhard Scharrelmann in seinem Beitrag über das Budget für Arbeit in Niedersachsen beschreibt. Er zeigt aber auch, dass sich das Instrument des Budgets für Arbeit in vierjähriger Praxis durchaus bewährt hat.

Von einer anderen Erfolgsgeschichte berichtet Heidi Brüchert. Der elfte Durchgang der Weiterbildung „Professionell in Arbeit begleiten – Integrationsberatung mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung“ läuft seit Februar 2011, über 200 TeilnehmerInnen haben diese Qualifizierung bereits durchlaufen, der nächste Durchgang ist bereits in Planung und inzwischen ist aus der Weiterbildung auch ein Netzwerk von IntegrationsbegleiterInnen entstanden.

In der letzten Ausgabe der impulse konnten Sie Bilder des Hamburger Fotografen Bertolt Monk bewundern. In dieser Ausgabe finden Sie neben einer von ihm ausgewählten „Werkschau“ auch ein Porträt von Meike Rieckmann über den Künstler, der zur Zeit im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme von der Hamburger Arbeitsassistenz begleitet wird. In seinen Bildern spiegelt uns Bertolt Monk eine Welt, die sich immer wieder neu zu entdecken lohnt. Und er widerlegt damit ohne viele Worte jene Pessimisten, über die sich schon Karl Valentin lustig gemacht hat.

Es geht mehr als man denkt

UB als Chance zur Umsetzung der UN-Konvention

16



SCHWERPUNKT

Zwischenbilanzen

08 **In Jedem Fall ein Erfolg!**
Das Budget für Arbeit in
Niedersachsen
von **Volkhard Scharrelmann**

12 **Den Horizont erweitern**
Weiterbildung der
BAG UB
von **Heidi Brüchert**

16 **Es geht mehr als man
denkt**
UB als Chance zur
Umsetzung der
UN Konvention
von **Jörg Bungart**

Welten ohne Worte
Der Künstler Bertolt Monk

06



Einfach nur ausbilden
Ein Erlebnisbericht

26

Foto: ChristianWyrwa



Leichte Sprache

Seite 30
Ehrenamtliche Arbeit

MENSCHEN

- 06 Welten ohne Worte
Der Künstler Bertolt
Monk
von Meike Rieckmann

AUS DER PRAXIS

- 26 Einfach nur ausbilden
Ein Erlebnisbericht
von Martin Keune
- 36 Gute Beispiele statt
vieler Worte
Regionaltagung Job4000
von Kirsten Hohn

- 34 Impressum
- 35 Service

Welten ohne Worte

Der Künstler Bertolt Monk

Von Meike Rieckmann

Wer erwartet, vom Fotokünstler Bertolt Monk eine Aussage zu erhaschen, was ihn zu ausgerechnet zu diesem Bildmotiv bewegte, wird enttäuscht.

Genau. Was ist dem Briefkasten, der sich keck aus der Ödnis des Hamburger Umlandes hervorreckt denn noch hinzuzufügen? Spricht er nicht schon Bände?

Fordert er den vom Alltagsstress abgenutzten Betrachter nicht förmlich auf, sich seine eigenen Gedanken zu machen?

Oder ist es beim Betrachten eines anderen Bildes nicht beinahe so, als würde man selbst gleich von der zarten Pferdeschnauze beschnuppert? Die sommerliche Hitze flirrt, Fliegen summen, Pferde schlagen träge mit dem Schweif... Bertolt Monk nimmt uns mit auf eine kleine Rei-

se in einen Zeitkorridor von unbelasteter Leichtigkeit. Für den Bruchteil einer Sekunde dürfen wir im Glück des puren Betrachtens schweben. Ohne großes Nachdenken, ohne politischen Hintergrund oder surrealen Blick durch den Sucher, zeigt uns Bertolt Monk seine Welt - ein Fenster in die „Monksche Welt“, eine Welt ohne große Worte.

Wochenende für Wochenende strebt Bertolt Monk hinaus, auf Fotosuche, auf Motivsafari. Die Bandbreite ist vielfältig. Da ist der Hamburger Dom außerhalb der Öffnungszeiten, wenn auch mal ein heimlicher Blick hinter die Kulissen möglich ist. Menschenleer präsentiert sich die sonst schrill laute und bunte Rummelmeile, denn genau diese Leere in absoluter Anonymität scheint Bertolt

Monk zu inspirieren. Ein Portrait oder überhaupt einen sehr direkten Kontakt zwischen Mensch und Kamera wird man unter seinen Werken vergeblich suchen. Eine dankbare Fotolandschaft im Monkschen Sinne ist beispielsweise die Alster, mit ihren stürmischen Wiesen und Weiden, mit posenden Seglern auf teuersten Yachten und mit ihren stillen Winkeln und Eckchen. Bertolt Monk ist mit dabei, er mischt sich unter Spaziergänger, Liebespaare, Eisesser, Hundebesitzer und Yachtclubber, ist einer in der breiten Masse. Einer mit seiner Kamera. Die lässt sich als eine Art Kommunikationsinstrument für Bertolt Monk beschreiben, ein Hilfsmittel, um in Kontakt zu treten, sowohl zu Menschen, als auch zu Tieren und Objekten.



Kind & Schwan

Foto: Bertolt Monk

Ein Bild ersetzt viele Sätze.
 Ein Bild ist nicht flüchtig.
 Ein Bild ist und bleibt greifbar.
 Ein Bild weckt Emotionen.
 Ein Bild dokumentiert.
 Ein Bild erinnert uns.

Mögen die Bilder von Bertolt Monk uns manchmal vor ungelösten Rätseln stehen lassen, so bieten sie doch eine Möglichkeit, einen Schlupfwinkel in diese Welt zu entdecken. Bertolt Monk arbeitet seit 2009 im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme „Betrieblich Berufsbildung“ bei der Hamburger Arbeitsassistentenz, begleitet durch zwei Arbeitsassistenten. Im Rahmen dieser zweijährigen Maßnahme werden verschiedene Praktika durchlaufen um ein genaues Fähigkeitsprofil zu erstellen. Wo liegen

spezielle Stärken und Fähigkeiten eines Menschen, welche Kompetenzen sind noch ausbaufähig ? In welchen Bereich kann man auf Arbeitsplatzsuche gehen?

Die Unterlagen sprechen vom „Asperger Syndrom“, einer Art von Autismus. Die Arbeitsassistenten sprechen von der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Bertolt Monk spricht kaum. Hier oder dort mal ein Satz, wenn es denn unbedingt nötig ist. Der Großteil der landläufigen Kommunikation ist für ihn überflüssig und wie er selbst sagt „schrecklich“. Bertolt Monk „spricht“ lieber mit der Kamera vor den Augen.

Wenn ein Mensch mit Asperger Syndrom auf eine an Ihn gerichtete Frage nicht antwortet, wird dies häufig als Unhöflichkeit oder fehlendes Verständnis gedeutet. Wenn

man statt einer Antwort ein Bild erhält, stehen die Dinge wiederum anders: man kann selbst auf Antwortsuche gehen.

Meike Rieckmann
 ist Arbeitsassistentin bei
 der Hamburger Arbeitsassistentenz



Kontakt und nähere Informationen

Hamburger Arbeitsassistentenz
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
 Tel.: 040 / 431 33 90, Fax: 040 / 431 33 922
 Mail: info@hamburger-arbeitsassistentenz.de
 Internet: www.hamburger-arbeitsassistentenz.de

In jedem Fall ein Erfolg!

Das Budget für Arbeit in Niedersachsen

Von Volkhard Scharrelmann

Seit dem 1. Januar 2008 können sich Beschäftigte der niedersächsischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung ihre Rehabilitationsleistungen in Form eines Persönlichen Budgets auszahlen lassen. Mittlerweile wird das Budget für Arbeit von immer mehr Werkstattbeschäftigten angenommen. Was sind die Vorteile und wie gestaltet sich die Umsetzung konkret? Das Andreaswerk in Vechta hat in den letzten vier Jahren acht Personen aus der WfbM mit Hilfe des Budgets vermitteln können. Drei Beispiele beruflicher Integration verdeutlichen die Vorteile des Budgets für Arbeit.

Beispiel 1

Sonja Seefeld* arbeitete zwei Jahre als Budgetnehmerin in einer Großküche, mit anschließender Rückkehr in die WfbM.

Frau Seefeld ist heute 27 Jahre alt. Zwischen 2004 bis 2009 arbeitete sie in verschiedenen Bereichen der Werkstatt des Andreaswerkes. Nach Beendigung des Berufsbildungsbereiches wechselte sie in unsere Dienstleistungsgruppe. Hier war sie unter anderem auch für die Bewirtschaftung des hauseigenen Kioskes zuständig. Ihr Ziel, den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt zu wagen, wurde durch das Andreaswerk aktiv unterstützt, in dem es den Besuch verschiedener Seminare und Praktika ermöglichte.

Als Frau Seefeld den Wunsch äußerte, ein Praktikum in der Großküche eines Krankenhauses zu absolvieren, haben wir zielgerichtet auf eine Übernahme hingewirkt. Dabei wurde allen Beteiligten das Budget für Arbeit vorgestellt. Die guten Erfahrungen, die wir bislang mit dem Budget gemacht hatten, überzeugten auch die Verantwortlichen des Lohner Krankenhauses. Gleichzeitig beantragte Frau Seefeld

das Budget für Arbeit bei ihrem Kostenträger. In der Regel gehen die Werkstattbeschäftigten des Andreaswerkes diesen Schritt erst, wenn eine realistische Chance auf Einstellung durch einen Arbeitgeber besteht. Für Sonja Seefeld ergab sich diese Chance durch einen befristeten Zweijahresvertrag und die Übernahme der Kosten durch den Kostenträger, dem Landkreis Vechta.

Ihre Arbeit in der Großküche des Lohner Krankenhauses machte Frau Seefeld viel Spaß. Sie erledigte unterschiedliche Arbeiten, wie Speisen vorbereiten, Spülen und verschiedene Reinigungsarbeiten. Während dieser zwei Jahre hatte Sonja durch ihre Tätigkeit im Kirchlichen Dienst ein gutes Einkommen, mit Urlaubsgeld und dreizehntem Monatsgehalt. Damit konnte sie sich manchen Wunsch erfüllen. Die Nachbetreuung während dieser Zeit wurde vom Andreaswerk übernommen. Leider wurde ihr Vertrag nach den zwei Jahren nicht



Vertrag nicht verlängert, zweiter Anlauf möglich...

Foto: Andreaswerk

verlängert, so dass Sonja Seefeld wieder in unsere Werkstatt aufgenommen wurde. Zunächst war es schwer für sie, wieder in der Werkstatt arbeiten zu müssen. Die Aussicht, sich in der Werkstatt weiter zu qualifizieren und möglicherweise in einigen Jahren einen erneuten Anlauf Richtung Erster Arbeitsmarkt starten zu können, hat sie letztlich überzeugt.

Fazit: Für Sonja Seefeld war die Arbeit in der Großküche, auch mit all ihren Belastungen, eine positive Erfahrung. Mit Hilfe des Budgets für Arbeit hatte sie die Möglichkeit, sich über zwei Jahre auf dem ersten Arbeitsmarkt auszuprobieren. Durch das verbriefte Rückkehrrecht konnte Frau Seefeld ohne weiteres wieder in die Werkstatt aufgenommen werden. In den nächsten Monaten wird sie als Gruppenzweitkraft in einer Gruppe für besonders Betreuungsbedürftige angeleitet. Möglicherweise bekommt sie noch einmal eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ein

zweiter Anlauf ist mit dem Budget für Arbeit jederzeit möglich!

Beispiel 2

Daniel Hanning* arbeitet seit fast zwei Jahren mit Hilfe des Budgets für Arbeit in einem kunststoffverarbeitenden Betrieb. Auf Grund einer psychischen Erkrankung besteht die Gefahr, dass er diese Tätigkeit nicht dauerhaft ausüben kann. Das verbriefte Rückkehrrecht in die Werkstatt hat ihm aber die Entscheidung in die freie Wirtschaft zu wechseln, erleichtert.

Nach der Hauptschule hatte Herr Hanning zunächst eine Ausbildung zum Maurer begonnen, diese aber vorzeitig abgebrochen. Danach musste er eine weitere Ausbildung zum Metallbauer aus gesundheitlichen Gründen abbrechen. Anschließend durchlief er zwischen 2003 und 2005 den Berufsbildungsbereich der Werkstatt.

Seit seinem Wechsel in den Arbeitsbereich hat Daniel Hanning aktiv an den

Qualifizierungsmaßnahmen des Fachdienstes zur Qualifizierung und Vermittlung (QVD) der WfbM teilgenommen. Im Rahmen dieser Maßnahmen hat er mehrere berufsvorbereitende Seminare und Kurse besucht und in verschiedenen Praktika seine Leistungs- und Belastungsgrenzen austesten können. Zwischenzeitlich war Herr Hanning soweit gefestigt, dass er mit Rücksprache seines Rententrägers eine Ausbildung zum Orthopädie-Schuhmacher im Berufsförderungswerk Friedehorst beginnen konnte. Trotz eines positiven Verlaufs musste er aber aus gesundheitlichen Gründen erneut die Ausbildung vorzeitig beenden. Nach kurzer stationärer Behandlung wurde Daniel Hanning Ende 2008 wieder in unserer Werkstatt aufgenommen. Ein neuer Versuch auf dem ersten Arbeitsmarkt folgte nach gut einem Jahr der Stabilisierung. Das Praktikum in einem kunststoffverarbeitenden Betrieb verlief überaus vielversprechend. Nachdem wir



Eventuell doch noch einmal eine Ausbildung versuchen?

uns ausführlich über seine beruflichen Ziele, aber auch über die damit verbundenen Risiken ausgetauscht hatten, leiteten wir erneut einen Integrationsversuch in die Wege. Weil zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht klar war, inwieweit Daniel Hanning den Belastungen im Schichtdienst dauerhaft standhalten würde, rieten wir ihm, das Budget für Arbeit zu beantragen. Sollte auch dieser Versuch zur beruflichen Wiedereingliederung scheitern, könnte er dann problemlos wieder in die WfbM aufgenommen werden.

Fazit: Daniel arbeitet seit dem 01.01.2010 in Früh- und Spätschicht. Zurzeit denkt er darüber nach, evtl. doch noch einmal eine Ausbildung zu beginnen. Durch das Budget für Arbeit hat Daniel die Chance erhalten, sich erneut auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erproben. Auf Grund der guten Erfahrungen, die der Betrieb mit Daniel und dem Budget gemacht hat, wurde ein weiterer Werkstattbeschäftigter des Andreaswerkes eingestellt.

Nicht immer, so meine Erfahrung, können Werkstattbeschäftigte dauerhaft den Anforderungen in der freien Wirtschaft standhalten. Für Abbrüche kann es viele Gründe geben. Trotzdem ist es in jedem Fall den Versuch wert, Werkstattbeschäftigten diese Chance zu geben. Daniel hat zwar mehrere Anläufe benötigt, um Fuß zu fassen, er war sich aber stets der Unterstützung durch das Andreaswerk sicher.

Beispiel 3

Jens Hartung* hat nach zwei Jahren mit dem Budget für Arbeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Herr Hartung kam 2006 in den Berufsbildungsbereich unserer Werkstatt. Von Beginn an hat er an zahlreichen Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung teilgenommen. Ein Kurs zur Persönlichen Zukunftsplanung gehörte ebenso dazu wie ein Lehrgang „Umgang mit der Motorsäge“. Im November 2007 absolvierte Jens Hartung sein erstes Praktikum. Dabei wurde schnell

deutlich, dass er unter gewissen Voraussetzungen und mit entsprechender Begleitung den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen kann. Nach vielen weiteren Qualifizierungsmaßnahmen und einer mehrmonatigen Probe auf einem Außenarbeitsplatz, war die Zeit gekommen, erneut ein Praktikum anzustreben. Ziel war es, einen Dauerarbeitsplatz zu bekommen.

In einem Flächenlandkreis wie Vechta, ist es notwendig, ortsnahe Praktikumsstellen zu suchen, damit die Bewerber ihren Arbeitsplatz auch mühelos erreichen können. Jens Hartung verfügt zwar über einen Führerschein, ein Auto konnte er sich aber von seinem Werkstattlohn nicht leisten. Im Juni 2009 startete Jens Hartung sein Praktikum bei der Firma Burwinkel. Die Firma Burwinkel Kunststoffwerk GmbH hat sich vor mehr als 30 Jahren zur Aufgabe gemacht, Kunststoffe in Bestform zu produzieren. Das bereits vielfach ausgezeichnete Unternehmen mit Sitz in Mühlen zählt inzwischen zu den Spitzenunternehmen der



Nach zwei Jahren ein unbefristeter Arbeitsplatz!

Fotos: Andreaswerk

Kunststoffindustrie. Seinen Praktikumsplatz konnte Herr Hartung mit dem Fahrrad in nur wenigen Minuten erreichen.

Schon nach wenigen Tagen wurde deutlich, dass Jens seine in der Werkstatt gemachten Erfahrungen auch entsprechend einbringt. In dem Unternehmen gibt es mehr als 60 vollautomatische Spritzgussmaschinen, die Haltekräfte bis zu 1000 Tonnen entwickeln können. Spritzgewichte von einem halben Gramm bis zu acht Kilogramm können verarbeitet werden. Die Arbeit an den Maschinen erfordert hohe Konzentration und Aufmerksamkeit. Darum ist es der Firmenleitung wichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitdenken und Verantwortung übernehmen. All das hat Jens Hartung nach und nach verinnerlicht, so dass wir mit der Firma Burwinkel einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag abschließen konnten. Auch dieser Vertrag kam mit dem Budget für Arbeit zustande.

2011 wurde er in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt, so dass jetzt das

Budget für Arbeit nicht mehr in Anspruch genommen wird. Zwischenzeitlich konnte sich Herr Hartung ein Auto zulegen, mit dem er jetzt täglich stolz zur Arbeit fährt.

Fazit: Das Budget kann dazu führen, dass der Arbeitgeber den Budgetnehmer über einen begrenzten Zeitraum einarbeiten kann, um ihn dann bei angemessener Leistungsfähigkeit in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

In allen geschilderten Fällen, war auch die örtliche Arbeitsagentur mit einem Eingliederungszuschuss beteiligt!

Diese Beispiele zeigen die Bandbreite, welche das Budget für Arbeit ermöglicht. Unser erster Budgetnehmer, Mark Medzech, wurde von der damaligen niedersächsischen Sozialministerin als „Mutmacher“ bezeichnet. Auch Sonja, Daniel, und Jens sind auf ihre Weise Mutmacher für alle Menschen mit Behinderung. Um ihr Ziel nicht aus den Augen zu verlieren, brauchen sie Unterstützer, die sie auf dem

Weg begleiten. Im Andreaswerk haben sie diese gefunden. Ausdrücklich möchte ich in diesem Zusammenhang die gute Zusammenarbeit mit dem Kostenträger, dem Landkreis Vechta und der Arbeitsagentur loben. Für alle Beteiligten sind diese Beispiele beruflicher Integration ein Gewinn!

*Namen von der Redaktion geändert

Volkhard Scharrelmann leitet den Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst beim Andreaswerk e.V.



Kontakt und nähere Informationen

Andreaswerk e.V.
Landwehrstr. 7, 49377 Vechta
Tel.: 04441 / 960104, Fax: 04441 / 960222
Mail: volkhard.scharrelmann@andreaswerk.de
Internet: www.andreaswerk.de

Den Horizont erweitern

Aus der Weiterbildung der BAG UB ist ein bundesweites Netzwerk von IntegrationsberaterInnen entstanden

Von Heidi Brüchert

Seit 1998 bietet die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) auf der Basis europäisch vereinbarter Qualitätsstandards die berufsbegleitende Weiterbildung „Professionell in Arbeit begleiten – Integrationsberatung mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung“ an. Sie läuft über 16 Monate und inzwischen haben seit dem ersten Durchgang fast zweihundert Teilnehmende den Gesamtprozess des Konzeptes Unterstützte Beschäftigung im Erlernen nachvollziehen und sich so Profis für Supported Employment entwickeln können.

Ziel der Weiterbildung ist es, den Teilnehmer/innen die für das Arbeitsfeld er-

forderlichen Kenntnisse und relevanten Methoden praxisnah zu vermitteln, im fachlichen Austausch die eigene Arbeitsweise zu reflektieren, die vorhandenen Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen) zu stärken und weiterzuentwickeln, die fachlichen Kenntnisse im Umgang mit einzelnen Zielgruppen zu erweitern sowie die qualitative Weiterentwicklung der Integrationsarbeit zu fördern.

Damit die Integrationschancen für Menschen mit erschwertem Zugang zur Arbeitswelt steigen, braucht es auf Seiten der Beratenden Kompetenz und Professionalität, um mit den Klient/innen deren Fähigkeiten, Bedürfnisse und Perspektiven zu erkunden, Arbeitsplätze zu akquirieren und ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Arbeitgebenden aufzubauen, Lernen und

Entwicklung am Arbeitsplatz zu ermöglichen und die Klient/innen konstruktiv zu unterstützen.

Rückblick:

Der 10. Durchgang der Weiterbildung startete im September 2009 mit 18 Teilnehmenden aus zehn Bundesländern. Von Kiel bis Freiburg reichte die Nord-Süd Bandbreite.

Ihre Arbeitsfelder waren: WfbM (fast die Hälfte der Gruppe), dabei auch Maßnahmeträger UB und Werkstätten für sehbehinderte Menschen, dann IFD, Ergotherapie, BBW, Maßnahme DIA AM und Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen.

Menschen im Alter von Ende zwanzig bis Mitte fünfzig trafen hier zusammen, mit vielseitigen beruflichen Hintergründen und Berufswegen. Gemeinsam war ihnen eine



Metallstruktur

Foto: Bertolt Monk

hohe Motivation sowie das Bestreben, neue Wege zu entdecken und zu gehen.

Die Weiterbildung vollzog den gesamten Prozess des Konzeptes der Unterstützten Beschäftigung nach und bestand aus fünf Pflichtmodulen in fester Lerngruppe, drei zu belegenden Wahlmodulen (von sieben möglichen) und dem Abschlusskolloquium. Erstmals fand eine Kooperation mit AGOGIS in der Schweiz statt und die Wahlmodule konnten länderübergreifend belegt werden, was die Auswahl für die Teilnehmenden vergrößerte.

Agogis (Berufliche Bildung im Sozialbereich) und Agogis INSOS W&O (Institut für Weiterbildung & Organisationsberatung) sind zwei Bildungs-Institute, deren Angebote sich an Menschen richten, die im Sozial- und Behindertenbereich tätig sind. Sie bestehen seit 30 Jahren und sind zu-

sammen der größte Deutschschweizer Bildungsanbieter im Sozialbereich. Pro Jahr bilden sich dort 3500 Menschen weiter.

Beiden Gruppen stand die E-Learning Plattform Edumoodle zur Verfügung. Dort wurden alle Seminarskripte, Fotos und Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppen nach jedem Modul eingestellt und in Foren konnten sich alle Teilnehmenden austauschen, diskutieren und Tipps und Termine weitergeben. Vor jedem Modul bekamen die Teilnehmenden umfangreiche Seminarunterlagen zu dem jeweiligen Thema mit theoretischem Hintergrund, Übungsbeispielen und vielen Literaturangaben.

Um den Prozess des Konzeptes der Unterstützten Beschäftigung in der Praxis nachvollziehen zu können, begleitete jede/r Teilnehmer/in zwei Klienten – vom Kennenlernen und der Auftragserteilung

bis zur Praktikumsaufnahme oder Arbeitsaufnahme auf einem Außenarbeitsplatz oder Arbeitsaufnahme auf einem gemeindenahen Arbeitsplatz oder – idealerweise - zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Über die Prozessverläufe wurde jeweils eine schriftliche Dokumentation geschrieben, in der die Reflexion des gesamten Ablaufes und der eigenen Rolle der wichtigste Teil war. Unterstützende Beratung sowie abschließende schriftliche Rückmeldungen gab es von der Seminarbegleitung.

Das Praxisprojekt diente der konkreten praktischen Umsetzung ausgewählter Inhalte der Weiterbildung und sollte für die eigene Arbeit hilfreich und weiterführend sein. Über die Planung wurde eine Projektskizze angefertigt, dann war sechs Monate Zeit für die Durchführung und zum Schluss



Lichterfest

wurde ein Bericht erstellt und eine Präsentation entwickelt, die auf dem Abschlusskolloquium der Gruppe vorgestellt wurde. Beispiele in diesem Durchgang waren: ein Flyer über neue Projekte für Arbeitgeber und in einfacher Sprache, ein Bewerbungsfilm für eine Praktikumsstelle, ein Film „Was kommt nach der Schule“, die Kon-

ber oder das Projekt: Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt.

Prozessverlauf

Die kontinuierliche prozessorientierte Begleitung während der gesamten Zeit ist eine Besonderheit in dieser Weiterbildung. Die Begleiterin ist Bindeglied zwischen Teil-

mer alle Beteiligten, woran sie sind, was bisher gelaufen ist und wie es weitergeht. Von allen wurde das als Zeichen hoher Qualität empfunden. Die Seminare waren intensiv und konzentriert – inhaltlich wie kommunikativ mit hervorragenden engagierten Referenten, die mit Herzblut bei der Sache waren.

Das Zusammenwachsen der Gruppenmitglieder wurde von Modul zu Modul intensiver. Der Wunsch, sich kennenzulernen, auszutauschen, miteinander zu lernen und Erkenntnisse zu teilen, war groß und wurde von allen mit Leben gefüllt. Anfängliche Befürchtungen verloren sich schnell und positive Erlebnisse miteinander nahmen Raum ein. Alle Teilnehmenden waren motiviert, neugierig, diskutierten über das Gelernte und über Umsetzungsmöglichkeiten. Wo kann Veränderung ansetzen, wie macht ihr das, was läuft gut, was nicht? Es wurde von Mal zu Mal eine größere Freude, sich wieder zu treffen. Bei den Wahlmodulen

„Die kontinuierliche prozessorientierte Begleitung während der gesamten Zeit ist eine Besonderheit in dieser Weiterbildung.“

zeption und Durchführung eines 3-Tages-Seminars Persönliche Zukunftsplanung, eine Ethnografische Erkundung eines Gemeinwesens, eine Infomappe für Arbeitge-

nehmenden, Referent/innen und Tagungshäusern und damit während der gesamten Zeit Ansprechpartnerin, Kontaktperson und Unterstützerin. Dadurch wussten im-



Bass

Fotos: Bertolt Monk

kamen dann die Schweizer Teilnehmer/innen dazu und damit auch neue Sichtweisen und Erfahrungen. Schnell wuchs die Gruppe zusammen und so entstand schließlich das bundesweite Netzwerk Integrationsberatung. Damit haben sich die Teilnehmenden der Weiterbildung selbst ein Rahmen für gegenseitige Unterstützung, Austausch und Anregungen geschaffen.

Seit Februar 2011 läuft der 11. Durchgang der Weiterbildung und schon nach den ersten Modulen zeichnet sich im Prozessverlauf wieder ein gutes und produktives Arbeiten in der Gruppe ab. Stimmen aus der Zwischenbilanz: „Wir bekommen den Koffer gut gefüllt“, „Wir können viel selbst ausprobieren und erarbeiten, das bleibt sehr gut hängen und ist umsetzbar in unserer Arbeit“, „die Gesamtheit stimmt – das Fachwissen, die Erfahrungen der Referenten, die Hintergründe, das Ausprobieren, die Organisation und der Austausch in der bundesweiten Gruppe“.

Die Planung für den 12. Durchgang läuft und wird demnächst auf der Homepage der BAG UB zu finden (www.bag-ub.de). Voranmeldungen werden gerne entgegengenommen.

Heidi Brüchert ist bei der BAG UB für die Durchführung der Weiterbildung „Integrationsbegleitung mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung“



Kontakt und nähere Informationen
 BAG UB
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
 Tel.: 040 / 432 53 123, Fax: 040 / 432 53 125
 Mail: heidi.bruechert@bag-ub.de
 Internet: www.bag-ub.de

Die Module im Überblick

Die Weiterbildung umfasst insgesamt acht Module und das Abschlusskolloquium, von denen die ersten drei und die letzten beiden Module sowie das Abschlusskolloquium fest stehen und nicht wählbar sind. Lediglich die drei mittleren Module können nach Neigung gewählt werden.

Modul 1: Das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“

Modul 2: Individuelle Berufsplanung- Jede/r Bewerber/in ist einmalig

Modul 3: Arbeitsplatzakquisition - Der Weg zur Beschäftigung

7 Wahlmodulen von denen 3 belegt werden (sind dann Modul 4, 5, und 6):

1. Die Methode der ‚Persönlichen Zukunftsplanung‘ als Instrument des Coaching
2. Arbeitsplatzakquisition für Fortgeschrittene
3. Berufliche Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung
4. Rehabilitation in der Schweiz
5. Förderrecht und Rehabilitation in Deutschland
6. Betriebswirtschaftliches Denken
7. Job Coaching professionell – Methoden der Unterstützung im Betrieb in der Schweiz fand zusätzlich noch ein Seminar Job Coaching statt

Modul 7: Methoden zur Professionalisierung der Integrationsarbeit

Modul 8: Nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes – Konfliktmanagement

Abschlusskolloquium mit Präsentation der Projektarbeiten

Es geht mehr als man denkt

Unterstützte Beschäftigung als Chance zur Umsetzung der UN-Konvention

Von Jörg Bungart

Dieser Artikel basiert auf einem Vortrag zum Thema Unterstützte Beschäftigung und UN-Konvention, den der Autor auf der 13. Bundestagung von autismus Deutschland e.V. gehalten hat. Die Tagung unter dem Motto „Menschen mit Autismus- auf dem Weg zur Inklusion“ fand im Oktober 2011 in Hamburg statt.

Das Thema Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Autismus findet zunehmende Beachtung¹. Auch die Unterstützte Beschäftigung (UB) steht in den letzten Jahren, insbesondere nach der gesetzlichen Verankerung Ende 2008 (§ 38a SGB IX), immer häufiger im Mittelpunkt fachlicher Diskussionen. Beide Themen werden im Folgenden zusammengeführt und mit einem dritten Aspekt verbunden: der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die im März 2009 in Kraft trat.

Durch die Einführung des § 38a SGB IX ist zwischen der gesetzlich verankerten Maßnahme und dem Konzept UB zu unterscheiden. Laut Gesetz verfolgt UB das Ziel „behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten“ (§ 38a (1) SGB IX). Das Konzept UB ist umfassender, denn es zielt auf bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann.

Durch die gesetzliche Regelung der Maßnahme UB wird jedoch im positiven Sinne ein Personenkreis anerkannt, dessen Leistungsspektrum zwischen Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und allgemeinem Arbeitsmarkt liegt. Die gesetzlichen Grundlagen greifen wichtige Inhalte des Konzepts UB auf. Viele Elemente des Konzepts wurden bereits weit vor der Diskussion um das neue Gesetz von verschiedenen Angeboten der beruflichen Rehabilitation übernommen, auch wenn nicht immer unter diesem Begriff.

Prinzipien und Inhalte des Konzepts UB finden sich – unabhängig von § 38a SGB IX – z. B. in der Berufsorientierung in Schulen, in betrieblichen Ausbildungskonzepten der Berufsbildungswerke, in Übergangskonzepten der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich Außenarbeitsplätze), in Integrationskonzepten psychiatrischer Dienstleistungsanbieter, in Integrationsfirmen und im besonderen Maße in der Aufgabenbeschreibung der Integrationsfachdienste (IFD).

Das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“

Der europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) benennt folgende Definition des Konzepts UB:

Unterstützung

- von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen



Abriß

Foto: Bertolt Monk

- beim Erlangen und Erhalten
- von bezahlter Arbeit (tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung)
- in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes,
- wobei die Unterstützung so lange wie erforderlich gewährleistet wird.

Es wird deutlich, dass sich UB nicht nur an Menschen mit Behinderung richtet, sondern an alle Personen mit Unterstützungsbedarf.

Praxisbeispiele

Zwei Beispiele sollen einige wesentliche konzeptionelle Grundlagen verdeutlichen:

Beispiel 1 – Arbeitsplatzsicherung:

„Für Herrn B., einen 28 Jahre alten Menschen mit Asperger-Diagnose, wurde beim Integrationsamt seitens seines Arbeitgebers, eines mittelständischen metallverarbeitenden Betriebes, die Kündigung angezeigt. Die Vorwürfe der Geschäftsleitung bezogen sich auf grobe Verstöße im Sozialverhalten Herrn B.s. Das Integrationsamt schaltete den Integrationsfachdienst ein, um sich vor Ort ein Bild zu verschaffen. Der Integrationsberater führte zahlreiche Gespräche mit Kollegen, Personalleitung und Angehörigen, an deren Ende die Umgestaltung des Arbeitsplatzes stand. Herr B. arbeitete ursprünglich zusammen mit zwei weiteren Kollegen an einer

Werkbank, dies führte im Laufe der Zeit (...) zu extremen Stresssituationen (...). Für seine Kollegen war sein Verhalten nicht nachvollziehbar, da Auswirkungen von Autismus ihnen bis dato nicht erklärt worden waren. Die Integrationsberaterin konnte sowohl erfolgreiche Aufklärungsarbeit leisten, als auch durch die Schaffung eines Einzelarbeitsplatzes an einer eigenen Werkbank die Ursache für das Verhalten von Herrn B. verändern. Die Kündigung wurde zurückgezogen“ (Backhaus; Homrighausen 2008, S. 6).

Beispiel 2 – Ausbildung:

Im Rahmen seiner betrieblichen Ausbildung zur Bürokraft wurde Herr D. (damaliges Alter: 23; Diagnose: Autismus), finanziert durch das Integrationsamt, halbtags durch eine Job-Coacherin unterstützt. Diese strukturierte mit ihm gemeinsam alle Arbeitsvorgänge und den Umgang mit Kollegen. Herr D. hat schließlich als Externer 2006 seine Abschlussprüfung in einem Berufsbildungswerk bestanden. Die Fortschritte vor allem in der sozialen Kompetenz hatte keiner der Beteiligten erwartet, sie sind mit Sicherheit auf den Einsatz des Job-Coachings zurück zu führen. Mit Hilfe einer strukturierten Aufgabenbeschreibung gelang es, Herrn D. auch in für ihn äußerst schwierigen Situationen Handlungsanweisungen an die Hand zu geben, die ein Fortsetzen der gerade begonnenen Tätigkeit ermöglichen, auch wenn die Job-Coacherin oder ein anderer Kollege gerade nicht greifbar sind. (...) Herr D.

arbeitet heute auf einem Außenarbeitsplatz der WfbM bei seinem ehemaligen Ausbilder. Seine Arbeitsleistung liegt unterhalb der Grenze, die für eine selbständige Lebensführung ausreichend wäre. Der Außenarbeitsplatz ermöglicht ihm, die soziale Einbindung, die er während seiner Ausbildung kennen gelernt hatte, nicht aufgeben zu müssen. Nachmittags arbeitet er regulär in der WfbM. Seine Zukunftsängste sind deutlich geringer geworden (vgl. Backhaus; Homrighausen 2008, S. 3 und 5)².

Entscheidend in beiden Beispielen ist letztlich das individuelle Vorgehen bei der Unterstützung, wobei sowohl die Anforderungen des Betriebs als auch die Fähigkeiten der Person berücksichtigt und aufeinander abgestimmt werden (kundenorientiertes Modell).

Bausteine des Konzeptes

Zusammenfassend können folgende Bausteine von UB benannt werden:

- Vorbereitung durch eine individuelle Berufs- und Zukunftsplanung auf der Basis eines differenzierten Interessen-, Fähigkeits- und Kompetenzprofils.
- Akquisition eines Arbeits- bzw. Qualifizierungsplatzes und Erprobung im Betrieb durch fortlaufende „Passung“ von Anforderungen und Fähigkeiten.
- Job Coaching sowohl zur Einarbeitung am Arbeitsplatz als auch zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Methode umfasst neben tätigkeitsspezifischen Inhalten auch betriebsübergreifende Aspekte und berücksichtigt persönlichkeits- sowie bildungsfördernde Zielsetzungen. Einen zentralen Stellenwert hat zudem die Beratung zur sozialen Integration im Betrieb. Job Coaching erfordert speziell geschulte Fachkräfte, die jeweils nach Bedarf sowohl für Arbeitnehmer bzw. Praktikanten als auch für Arbeitgeber (Kollegen und Vorgesetzte) zur Verfügung stehen.
- Vermittlung in ein individuell passendes Arbeitsverhältnis.
- Stabilisierung und Sicherung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss des Arbeitsvertrages (z. B. Weiterqualifizierung, Krisenintervention und Begleitung von Umstrukturierungen).

Ein Fachdienst bzw. Job Coach initiiert und begleitet den gesamten Prozess in enger Abstimmung mit den Beschäftigten, Betrieben und weiteren relevanten Akteuren im Umfeld (z. B. Schulen, Bildungsträger, Werkstätten für behinderte Menschen).

Ein Grundsatz des Konzeptes UB lautet: „Erst platzieren, dann qualifizieren“. Dies bedeutet, dass die Unterstützung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes den entscheidenden Unterschied zu anderen Unterstützungskonzepten ausmacht und damit ein zentrales Erfolgskriterium ist. Dies schließt nicht aus, erforderliche Schulungs- und Bildungsinhalte auch außerbetrieblich zu vermitteln (z. B. Staplerführerschein und Schulung in Arbeitnehmerrechten). Ausschlaggebend ist jedoch die Unterstützung im Betrieb, direkt am Arbeitsplatz und unter Einbeziehung der Kollegen sowie Vorgesetzten. Art und Intensität der Unterstützung richtet sich sowohl nach der zu unterstützenden Person als auch nach den betrieblichen Erfordernissen.

derliche Schulungs- und Bildungsinhalte auch außerbetrieblich zu vermitteln (z. B. Staplerführerschein und Schulung in Arbeitnehmerrechten). Ausschlaggebend ist jedoch die Unterstützung im Betrieb, direkt am Arbeitsplatz und unter Einbeziehung der Kollegen sowie Vorgesetzten. Art und Intensität der Unterstützung richtet sich sowohl nach der zu unterstützenden Person als auch nach den betrieblichen Erfordernissen.

Leitlinien des Konzeptes

Insgesamt sind nachstehende Leitlinien von grundlegender Bedeutung:

- Ziel des Konzeptes UB ist ein betriebliches Arbeitsverhältnis und die leistungsgerechte Entlohnung der im Betrieb erbrachten Arbeitsleistung.
- UB findet immer in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt.

Ein wichtiger Grundsatz des Konzeptes UB lautet: „Erst platzieren, dann qualifizieren.“

- UB ist ein Konzept für alle Menschen mit Unterstützungsbedarf unabhängig von ihrem Leistungsvermögen, also auch für Menschen mit erheblichen Leistungseinschränkungen.
- Im Mittelpunkt des Konzeptes UB steht der behinderte Mensch mit seinen Fähigkeiten, Interessen und Potentialen. Auf dieser Basis wird ein Arbeitsplatz gesucht und gegebenenfalls angepasst.
- UB bezieht die Vorbereitung in der Schule ein, um erste betriebliche Erfahrungen (v. a. in Betriebspraktika) und dort entwickelte Fähigkeiten und Fertigkeiten nahtlos für den Übergang von der Schule in den Beruf nutzen zu können.
- UB bedeutet die Unterstützung nach dem individuellen Bedarf, um eine betriebliche Beschäftigung zu ermöglichen und langfristig zu sichern.
- UB führt nur dann zur umfassenden Teilhabe, wenn die Lebensbereiche Arbeit, Wohnen und Freizeit in ihren Wechselwirkungen berücksichtigt werden. UB bezieht sich somit auf das Konzept der Sozialraumorientierung.
- UB fördert Selbstbestimmung, Wahlmöglichkeiten und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.
UB hat den Anspruch *keine* Person mit Unterstützungsbedarf

auszuschließen. Daher sind im Einzelnen unterschiedlich intensive Unterstützungsformen sowie verschiedene arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen erforderlich. UB fragt nicht ob, sondern wie die Teilhabe in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes gelingen kann.

Auch dauerhaft stark leistungsgeminderte, werkstattberechtigte, erwerbsunfähige Personen können mit dem Konzept UB betrieblich integriert werden, wenn der Hilfe- und Unterstützungsbedarf im notwendigen Umfang ermittelt und gegebenenfalls dauerhaft geleistet wird. Das Konzept UB ist ursprünglich für diesen stark leistungsgeminderten Personenkreis entwickelt worden. Arbeitsplätze ohne das Konzept UB entstehen aus den Anforderungen des Betriebes heraus, umfassen einen bestimmten Leistungs- und Stundenumfang, daran anschließend wird ein dafür geeigneter, entsprechend qualifizierter Arbeitnehmer gesucht. Im Gegensatz dazu geht UB vom Menschen aus, (er)findet und gestaltet „passgenaue Arbeitsplätze“. Das sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können. Immer werden sie aber an den

„Es hat sich herausgestellt, dass für Personen ohne Schwerbehindertenstatus ein Problem besteht, wenn sie eine Berufsbegleitung benötigen“

Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen ausgerichtet, der dort arbeiten möchte. Dabei werden die Leistungsanforderungen dem Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst und der Stundenumfang wird auf die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit festgelegt.

Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“

Zielgruppe der Maßnahme

Ausgehend von den langjährigen positiven Erfahrungen einzelner Anbieter mit dem Konzept UB, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit dem Gesetz zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“ vom 22.12.2008 mit § 38a SGB IX einen neuen Leistungstatbestand verankert.

„Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX steht seit 2009 für behinderte Personen bundesweit zur Verfügung,

- die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben,
- aber nicht das besondere Angebot der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) benötigen
- und einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz anstreben

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.“³

Phasen der Maßnahme

Die Maßnahme UB nach § 38a SGB IX ist unterteilt in zwei Phasen:

- Die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) mit dem Ziel eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses und
- eine ggf. erforderliche Berufsbegleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Individuelle betriebliche Qualifizierung

Für die 2-3 Jahre umfassende InbeQ (vgl. § 38a Absatz 2 SGB IX) sind in der Regel die Agenturen für Arbeit (neben Renten- und Unfallversicherung sowie Kriegsopferversorgung bzw. Kriegsopferfürsorge) die zuständigen Leistungsträger⁴.

Es hat sich bereits in der Vergangenheit bewährt, dass die Teilnehmenden der betrieblichen Qualifizierung 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 letztendlich den am besten geeigneten Arbeitsplatz zu „finden“. Die Erfahrungen zeigen, dass dazu in der Regel mehrere Qualifizierungsplätze in verschiedenen Berufsbereichen bzw. Betrieben erforderlich sind. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die InbeQ keine zeitlich verkürzte Maßnahme sein darf, sondern individuell 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 Schlüsselqualifikationen und Persönlichkeitsmerkmale ausreichend berücksichtigt wurde.



Nebengleis

Berufsbegleitung

Für eine erforderliche Berufsbegleitung (vgl. § 38a Absatz 3 SGB IX) im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses sind in der Regel die Integrationsämter (neben Unfallversicherung und Kriegsopferversorgung/-fürsorge) zuständig. Eine Berufsbegleitung ist aufgrund der überwiegenden Zuständigkeit des Integrationsamtes vor allem für anerkannt schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Personen 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. Zwischenzeitlich hat sich herausgestellt, dass für Personen ohne Schwerbehindertenstatus durchaus ein Problem besteht, wenn sie eine Berufsbegleitung benötigen, für die in der Regel ein Leistungsträger fehlt. Hier gilt es noch, adäquate Lösungen zu finden.

Standards der „Gemeinsamen Empfehlung UB“

Zur Sicherung der fachlichen Qualität wurde zwischen April 2009 und November 2010 die Gemeinsame Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“ (GE UB; vgl. § 38a SGB IX, Absatz 6) im Rahmen einer Fachgruppe unter Federführung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) mit den zuständigen Leistungsträgern und verschiedenen Verbänden, u.a. der BAG UB, erarbeitet und in den zuständigen Gremien verabschiedet. Die GE UB trat anschließend am 1. Dezember 2010 in Kraft. Die GE UB enthält neben fachlichen Anforderungen für Leistungsanbieter auch Regelungen zur Zusammenarbeit der Leistungsträger und bezieht sich auf Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) der UN-BRK.

In § 2 der GE UB wird klargestellt: „Leistungen der Unterstützten Beschäftigung dürfen nicht dazu führen, dass Menschen mit Behinderung die berufliche Integration durch andere Teilhabeleistungen, insbesondere Berufsvorbereitung und Berufsausbildung oder Weiterbildung nicht möglich ist“ (BAR 2010).

Die Arbeit der Fachgruppe soll nach Inkrafttreten der GE UB punktuell (mindestens jährlich) fortgeführt werden, um die zukünftige Umsetzung des § 38a SGB IX unter qualitativen Krite-



stretch

rien zu beobachten⁵. Die GE UB kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass in der Praxis der Maßnahme UB die fachlichen Standards in ausreichendem Maße angewendet werden. Gleichzeitig wird es von Bedeutung sein, z. B. neue Erfahrungen mit bisher kaum erreichten Zielgruppen auszuwerten (wie Menschen mit Autismus oder psychischer Erkrankung). Zudem sollte in strukturschwachen bzw. ländlichen Regionen (z. B. geringere Betriebsdichte, lange Fahrtwege zu den Betrieben sowie eingeschränkte Mobilität durch kaum vorhandenen Öffentlichen Nahverkehr), die Angebotsgestaltung geprüft und ggf. optimiert werden. Die Standards der GE UB können zudem hilfreich für potentielle Nutzer/innen des Persönlichen Budgets sein (vgl. § 17 SGB IX), um ihnen die Auswahl qualifizierter Anbieter zu erleichtern⁶.

Berufsübergreifende Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen

Von Bedeutung ist, dass der Gesetzesentwurf in § 38a Absatz 2 SGB IX darauf verweist, dass die Leistungen der InbeQ auch die Vermittlung von berufsübergreifenden 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 geht somit *nicht* darum, eine verengte, lediglich auf eine ganz bestimmte Arbeitsanforderung ausgerichtete Qualifizierung durchzuführen. Auch Menschen mit Lernschwierigkeiten haben gezeigt, dass sie durchaus in der Lage sind, sich übergreifende Schlüsselqualifikationen anzueignen, die in verschiedenen Tätigkeiten und Betrieben relevant sind (z. B. kritische Kontrolle der Arbeitsergebnisse oder die Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Rechten als Arbeitnehmer/in). Oftmals haben behinderte Menschen besondere Fähigkeiten z. B. in den Bereichen soziale Kompetenz, Ausdauer, Genauigkeit und Zuverlässigkeit.

Nicht zuletzt aufgrund der positiven Erfahrungen mit der Gestaltung der beschriebenen Angebote, hat die Bundesagentur für Arbeit in ihren Maßnahmestandards so genannte „Projektstage“ eingefordert, die auch in den Anforderungskatalog der GE UB aufgenommen wurden (§ 4 Abs. 7).



Schattendasein

Fotos: Bertolt Monk

Rechtliche und fachliche Rahmenbedingungen

Das Konzept UB kann in einen allgemeinen Zusammenhang mit folgenden rechtlichen Entwicklungen gesetzt werden, da sich die dargestellten Prinzipien und Bausteine - zumindest teilweise - dort wiederfinden:

- 1994: Benachteiligungsverbot im Grundgesetz (Artikel 3, Absatz 3)
- 2001: Sozialgesetzbuch (SGB) IX mit den Leitzielen Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe (§ 1)
- 2009: UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen u. a. für den Bereich Arbeit und Beschäftigung

Benachteiligungsverbot gem. Grundgesetz

Das Benachteiligungsverbot im Grundgesetz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ verdeutlicht den (geregelten) Anspruch, dass Staat und Gesellschaft tatsächliche und mögliche Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung anerkennen und sie gleichzeitig als nicht festgeschrieben, sondern als behebbar bzw. als von vorneherein vermeidbar betrachten.

Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe gem. Sozialgesetzbuch

Die Einführung des SGB IX kann insofern als rechtliche Konkretisierung dieses gesetzlichen Anspruchs angesehen werden. Dies wird unmittelbar in der Verankerung des Nachteilsausgleichs in § 126 erkennbar, ist aber auch an den allgemeinen Zielsetzungen wie „Selbstbestimmung und Teilhabe“ (§ 1), „Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft sichern“ (§ 4 Abs. 1 Nr. 3), „persönliche Entwicklung ganzheitlich fördern“ (§ 4 Abs. 1 Nr. 4) sowie der Einführung des „Wunsch- und Wahlrechts“ (§ 9) und des „persönlichen Budgets“ (§ 17) abzulesen.

Neue Leistungen und Weiterentwicklung bestehender Leistungen

Zudem wurden verschiedene Leistungen neu eingeführt bzw. Zielsetzungen bestehender Angebote im Sinne verbesserter Teilhabemöglichkeiten weiter entwickelt. Zu den mit dem SGB IX neu verankerten Leistungen, bezogen auf den Personenkreis der Menschen mit „besonderem“ Unterstützungsbedarf, gehören – neben UB nach § 38a SGB IX - vor allem⁷:

- Integrationsfachdienste (IFD, § 109) beraten und begleiten 96.230 (schwer-) behinderte Personen (2009) mit einem besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung.
- Integrationsprojekte (§ 132) beschäftigen 8.014 schwerbehinderte Arbeitnehmer (2009), deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von IFD auf besondere Schwierigkeiten stößt.
- Arbeitsassistenz (§ 33, 8, Nr. 3 und § 102, 4) nutzen 2.038 schwerbehinderte Personen (2009) zur regelmäßig wiederkehrenden Unterstützung bei der Arbeitsausführung in Form einer von ihnen beauftragten Assistentkraft im Rahmen der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Außerdem arbeiten in WfbM (§ 136) 285.000 Personen (2010/2011), die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können⁸. WfbM sind zunehmend gefordert, für mehr Beschäftigte den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (§ 5 Abs. 4 der Werkstättenverordnung – WVO) bzw. vermehrt so genannte Außenarbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu akquirieren⁹.

Weiterentwicklung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Prinzipien und Bausteine des Konzepts UB lassen sich insbesondere für die genannten Leistungen anwenden und könnten zukünftig zur Erweiterung des Wunsch- und Wahlrechts im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben verstärkt genutzt werden. Das beinhaltet auch eine systematische und zielorientierte vertiefte Kooperation zwischen Schulen und nachschulischen Diensten, die bislang nicht flächendeckend existiert¹⁰.

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.



wolkig

Hierbei geht es um wesentlich behinderte Menschen, die auf nicht absehbare Zeit voll erwerbsgemindert im Sinne des § 43 Abs. 2 SGB VI bzw. nicht erwerbsfähig im Sinne des § 8 SGB II sind und bei denen die Kriterien des § 136 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX erfüllt sind. Bei dem genannten Personenkreis ist die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft – so auch am Arbeitsleben – einerseits durch die Auswirkungen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend „wesentlich eingeschränkt“ (vgl. § 53 SGB XII). Sie sind deshalb zur Überwindung dieser Einschränkungen auf besondere Leistungen und Hilfen angewiesen. Andererseits kommen sie trotz ihrer „wesentlichen Einschränkungen“ aufgrund ihrer individuellen Leistungsentwicklung für eine Erprobung bzw. ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes in Frage. Sie können dies jedoch nicht unter den dort üblichen Bedingungen leisten, d. h. ohne dauerhafte personale Unterstützung und finanzielle Förderung (eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnen). Die Chancen auf berufliche Teilhabe können 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 seit 2007 verschiedene Vorschläge zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ vorgelegt, die im Verlauf der sich anschließenden Bundesländer-Gespräche weiter präzisiert und weitgehend auf den ASMK-Konferenzen im November 2009 und 2010 bestätigt wurden¹¹.

Die Leistungsmöglichkeiten der Eingliederungshilfe für wesentlich behinderte, voll erwerbsgeminderte bzw. nicht erwerbsfähige Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen so gestaltet werden, dass diese auch außerhalb der Werkstattförderung möglich sind. Darüber hinaus wird angeregt, solche Gestaltungsmöglichkeiten auch in Bezug auf die übrigen Werkstattleistungen (Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich) zu entwickeln. Das BMAS hat erkannt, dass weitere Anstrengungen erforderlich sind, und prüft, inwieweit die Träger der Eingliederungshilfe „anstelle einer Werkstattleistung einen dauerhaften Minderleistungsausgleich



ohne Titel

erbringen können“ (Rombach 2008). Auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) kann sich solche Lösungen vorstellen, macht jedoch darauf aufmerksam, dass zuvor noch verschiedene rechtliche und qualitative Fragestellungen zu klären sind (vgl. Finke 2008).

Einige Länder, wie Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, NRW und Baden-Württemberg, setzen bereits entsprechende Konzepte um (z. B. Budget für Arbeit¹²). Bis Ende 2011 soll ein erster Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe vorgelegt werden, der noch in der aktuellen Legislaturperiode verabschiedet werden soll.

Die Rechte im Bereich Arbeit und Beschäftigung gem. der UN-Behindertenrechtskonvention Inklusion im Sinne der UN-BRK

Was bedeutet jedoch „Inklusion“ im Sinne der UN-BRK bei einem Konzept wie UB, das auf die Beschäftigung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes abzielt?

Dieser „Arbeitsmarkt“ ist systembedingt als exklusiv zu bezeichnen, denn es werden immer wieder verschiedene Personen bzw. Personengruppen ausgeschlossen. Hiervon sind nicht nur Menschen mit Behinderungen im besonderen Maße betroffen, sondern auch andere Personenkreise, wie z. B. Menschen mit Migrationshintergrund (vgl. Doose 2009b). Der Arbeitsmarkt ist, wie andere Märkte, bestimmt durch Angebot und Nachfrage. In der Definition der Bundesagentur für Arbeit¹³ wird unterschieden zwischen dem:

- „1. Arbeitsmarkt, der den betriebswirtschaftlich begründeten Bedarf nach Arbeitskräften (Arbeitsplatzangebote) von Unternehmen (Arbeitgeber) mit einer Nachfrage geeigneter freier Arbeitskräfte (Arbeitnehmer) zusammenführt und
- 2. (staatlich geförderten) Arbeitsmarkt, der über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zusätzliche Anreize für Arbeitgeber schafft, Arbeitsplätze anzubieten, um damit einen Marktausgleich von Angebot und Nachfrage herbeizuführen.“

In Nr. 2 wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Staat die Verpflichtung hat, den Markt zu regulieren¹⁴. Die Förderung von bestimmten Personen, z. B. von Menschen mit Behinderung



ohne Titel

Fotos: Bertolt Monk

im Sinne des Nachteilsausgleichs, ist somit Bestandteil der Definition vom Arbeitsmarkt und liegt in der Verantwortung von Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung. Daraus ergeben sich die verschiedensten Förderinstrumente wie z. B. UB oder Eingliederungszuschüsse.

Arbeit und Beschäftigung gem. Artikel 27 UN-BRK

Definition und Auslegung

Die UN-BRK bestimmt zum Bereich Arbeit und Beschäftigung in Artikel 27 (Auszug)¹⁵:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften.“

Beim Behindertenbeauftragten der Bundesregierung findet man dazu folgende Auslegung¹⁶:

„Artikel 27 begründet (...) vor allem Regelungen zur Chancengleichheit und ein Diskriminierungsverbot für den Arbeitsmarkt, damit diese Rechte effektiv auch für Menschen mit Behinderungen nutzbar sind. Im nationalen Arbeitsrecht ist daher sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen nicht bei Entscheidungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung (etwa Auswahl-, Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen sowie Beschäftigungsbedingungen) diskriminiert werden. Die Regelung geht auf den Punkt der Werkstätten für behinderte Menschen nicht gesondert ein, aber in Artikel 27 kommt zum Ausdruck, dass vor allem auch der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt gefördert werden soll.“

Beschäftigung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Es geht nun nicht um die (fast) immer gleiche Diskussion über das Für und Wider von WfbM. WfbM bieten für viele Menschen Rahmenbedingungen, die sie teilhaben lassen an Arbeit und Beschäf-

tigung. UB fragt jedoch: Wie können (diese) Rahmenbedingungen (möglichst für alle) so gestaltet werden, dass eine Beschäftigung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes möglich ist? Dabei ist zu berücksichtigen, dass immer mehr Menschen, z. B. jene mit psychischen Erkrankungen (vgl. Bungart 2010), aufgrund von Überforderungen unterschiedlichster Art, aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Reden wir hier also über eine reine Utopie?

Das Konzept UB ist keine Utopie fern von jeglicher Realität. UB beinhaltet aber sicher eine Vision und ermuntert uns immer wieder zu fragen: Wie können Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind und die manchen Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht bzw. nicht von vorneherein entsprechen, dennoch dort integriert werden und wie sind die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass dies möglichst dauerhaft gelingt?

Dies gilt auch für Personen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf. Gerade hier sind die Anforderungen konsequent an die Fähigkeiten anzupassen. Erste Beispiele zeigen, dass dies möglich ist, insbesondere dann, wenn der Arbeitsbegriff weit gefasst ist und sich nicht lediglich auf Lohnarbeit bezieht, die eine vollständig (zumindest weitgehend) abgesicherte finanzielle Lebensführung bedeutet¹⁷: „Unter Arbeit ist eine sinnvolle, zielgerichtete Tätigkeit zu verstehen, die auf die Erstellung von Gütern und Dienstleistungen abzielt“ (Voß 2011, S. 117). Die Herausforderung bleibt bestehen, dies möglichst in Betrieben zu tun, wo behinderte und nichtbehinderte Personen gemeinsam wirken. Dies erfordert sowohl Kreativität als auch die Bereitschaft neue Wege zu gehen und das Tun immer wieder zu hinterfragen und weiter zu entwickeln. Ziel ist es, die Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung, unabhängig vom Unterstützungsbedarf, zu optimieren.

Offene Fragen hinsichtlich der Umsetzung der UN-BRK

Es besteht (noch) eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit¹⁸. So verstehen z. B. Eltern nicht, weshalb in einigen Bundesländern eine Vielfalt an beruflichen Optionen auch für Personen mit höherem Unterstützungsbedarf besteht, ein solches Angebot in anderen Ländern jedoch begrenzt ist. Wahlmöglichkeiten sind noch immer eingeschränkt, nicht transparent und stehen bundesweit nicht im gleichen Maße zur Verfügung. Es fehlt zudem an

verlässlichen Beratungsstrukturen bzw. bestehende werden wieder zerstört, wie das Beispiel IFD negativ belegt. Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf werden erneut ausgegrenzt, da ihre Bedarfe aufgrund unzureichender Finanzierung nicht mehr gedeckt sind und die einheitliche Beratungsstruktur der IFD mit Vermittlung und Begleitung durch bedarfsfremde Ausschreibungsverfahren aufgelöst wird. Die aktuelle Situation der IFD ist ein typisches Beispiel für mangelhaft gestaltete Rahmenbedingungen durch Politik, Verwaltung und Leistungsträger, insbesondere bei Leistungen, die schnittstellen- und leistungsträgerübergreifend sind. Auch die Maßnahme UB (§ 38a SGB IX) ist daher prinzipiell gefährdet. Dies ist nicht im Sinne der UN-BRK.

Es bleibt kritisch zu prüfen, inwieweit die UN-BRK einen tatsächlichen Fortschritt für noch bestehende Benachteiligungen bringt und die Erfahrungen von Ratlosigkeit und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen zumindest (spürbar) weniger werden: „Menschenrechtskonventionen dienen dem ‚Empowerment‘ der Menschen. Sie leisten dies, indem sie Ansprüche auf Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe formulieren, sie rechtsverbindlich verankern und mit möglichst wirksamen Durchsetzungsinstrumenten verknüpfen“ (Bielefeldt 2009, S. 4). Im Kern steht die Überwindung des Defizit-Ansatzes durch einen „diversity-Ansatz“, d. h. die „Akzeptanz von Behinderung als Bestandteil menschlicher Normalität“ (a.a.O., S. 7).

Gemeinsame Gestaltung der Integrationsprozesse
Betriebe müssen betriebswirtschaftlichen Kriterien genügen. Eine Binsenweisheit, da ansonsten Arbeitsplätze generell gefährdet

sind. Betriebe machen in Gesprächen aber auch immer wieder deutlich, dass sie u.a. Menschen mit Behinderungen die Chance geben, eine adäquate Beschäftigung aufzunehmen. Fähigkeiten und Anforderungen müssen eben „passen“. Betriebe erwarten aber sowohl ein beiderseitiges Erproben (Passungsprozess) als auch eine zuverlässige und professionelle Unterstützung; oftmals durch begleitende Fachdienste.

Im Konzept UB werden Betriebe als Partner verstanden, d. h. im Austausch mit dem Menschen mit Behinderung sowie begleitet und koordiniert durch einen Fachdienst werden Integrationsprozesse gemeinsam gestaltet. Das gelingt nicht immer zur Zufriedenheit aller Beteiligten und auf dem Weg sind häufig Hindernisse zu beseitigen. Aber die vielen und vielfältigen gelungenen Beispiele zeigen: Es geht oft mehr als man denkt!

Jörg Bungart

ist Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB, Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 432 53 123, Fax: 040 / 432 53 125
Mail: joerg.bungart@bag-ub.de
Inrernet: www.bag-ub.de

FUSSNOTEN

- 1 Auf eine Beschreibung von Autismus und dessen mögliche Auswirkungen wird hier verzichtet, da dies an anderen Stellen mehrfach dargestellt ist. Beispielfhaft sei verwiesen auf Baumgärtner 2008, Dalferth 2009 und Doose 2008.
- 2 Vgl. auch BIH 2010 und Baumgärtner 2008
- 3 Deutscher Bundestag: Drucksache 16/10487 vom 07.10.08, S. 10
- 4 Die Bundesagentur für Arbeit vergibt die Maßnahme UB im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen. Dies wird von der BAG UB aus verschiedenen Gründen kritisch betrachtet. Weitere Informationen unter: http://www.bag-ub.de/ub/ub_gesetz.htm#nr_6 [Zugriff am 12.05.11]
- 5 Um Aussagen über Erfahrungen mit der Maßnahme UB machen zu können, hat die BAG UB im Oktober 2009 und 2010 eine Umfrage zur Umsetzung von § 38a SGB IX bei ihren Mitgliedern durchgeführt. Damit liegt bundesweit die erste Auswertung zur Maßnahme UB vor. Da die Regellauzeit der hier erfassten InbeQ-Maßnahmen von 24 Monaten noch nicht abgeschlossen ist (frühestens Mai 2011), ist die Auswertung als „vorläufig“ einzustufen. Die kompletten Ergebnisse sind nachzulesen unter: http://www.bag-ub.de/ub/ub_gesetz.htm#nr_10 [Zugriff am 12.05.11]
- 6 Dazu startete die BAG UB 2011 das Projekt „Fachkompetenz in UB“, welches vom BMAS gefördert wird. Weitere Informationen unter: <http://www.bag-ub.de/projekte/fub.htm> [Zugriff am 20.05.11]
- 7 Die folgenden Zahlen sind entnommen aus BIH 2009/2010
- 8 Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. Download unter <http://www.bagwfbm.de/page/24> [Zugriff am 20.05.11]
- 9 Mit dem Gesetz zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“ wurden auch dauerhaft ausgelagerte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze verankert (§ 136 Abs. 1 SGB IX). Die Personen verbleiben im Werkstattrecht.
- 10 Aktuell, Mai 2011, wird die Weiterentwicklung und Verankerung eines so genannten „Beruflichen Orientierungsverfahrens“ in das SGB III, auf der Basis eines vom BMAS geförderten Projektes („Initiative Inklusion“, Handlungsfeld 1), vorbereitet.
- 11 87. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2010 vom 24.-25.11.2010, TOP 5.1, Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe
- 12 Der Begriff „Budget für Arbeit“ wird sowohl von Rheinland-Pfalz als auch

- Niedersachsen benutzt.
- 13 Download unter [Zugriff am 16.05.11]: <http://www.arbeitsagentur.net/Arbeitsmarkt/arbeitsmarkt.html>
- 14 Diese Verantwortung von Staat, Gesellschaft, Verwaltung und anderen Entscheidungsträgern ist geradezu Wesenskern des Begriffs Inklusion: Es bedeutet, das nicht der Mensch an die Struktur, sondern die (Angebots-) Struktur an die Bedürfnisse der Menschen anzupassen ist (vgl. Bielefeldt 2009, S.11).
- 15 Download unter [Zugriff am 13.05.11]: http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNKkonvention_KK.pdf;jsessionid=8E96DB62F68E9BA7CD6A7026C502AF49.2_cid095?__blob=publicationFile
- 16 Download unter [Zugriff am 13.05.11]: http://www.behindertenbeauftragter.de/DE/Koordinierungsstelle/UNKkonvention/Inhalt/07Teilhaberechte/Teilhaberechte_node.html
- 17 Nach dem Konzept UB ist eine erbrachte Arbeitsleistung, unabhängig vom Ausmaß, tariflich bzw. ortsüblich zu bezahlen. Sollte dies nicht zur Sicherung einer menschenwürdigen und selbständigen Lebensführung ausreichen, sind ergänzende Transferleistungen im Sinne eines Nachteilsausgleichs zu finanzieren.
- 18 Fuchs (2009, S. 9) spricht in diesem Zusammenhang von einem Vollzugsdefizit.

LITERATUR

- Backhaus, Andreas; Homrighausen, Claudia: Die Rolle der Integrationsfachdienste bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Autismus. Vortrag gehalten auf der 7. Abensberger Fachtagung des Berufsbildungswerks St. Franziskus in Abensberg am 08.04.08: Perspektiven für junge Menschen mit Autismus – Beschäftigung und gesellschaftliche Teilhabe mit Blick über die Grenzen und dem Forum Übergang Schule – Beruf der BAG UB am 23.10.08 in Kassel. URL: http://bag-ub.de/forum_uesb/forum-uesbf_bp.htm. Entnommen 11.05.2011
- BAR – Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hrsg.): Gemeinsame Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“. Frankfurt/Main 2010. URL: http://www.bar-frankfurt.de/upload/BARGeEmUnterstBesch_web_1771.pdf. Entnommen 20.05.2011
- Baumgartner, Frank: Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus im Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg. In: impulse, Fachmagazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Nr. 45, Heft 1/2008, S. 15ff.
- Bielefeldt, Heiner: Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention. Hrsg.: Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin 2009. URL: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/themen/behindertenrechte/publikationen.html>. Entnommen 20.05.2011
- BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Jahresbericht 2009/2010. Wiesbaden. URL: <http://www.integrationsaemter.de/Daten-Fakten/67c56/index.html>. Entnommen 20.05.11
- BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf, Schwerpunkt: Autismus – ist das ein Thema für Betriebe? Ausgabe 4/2010. URL: <http://www.integrationsaemter.de/ZB-online/258c62/index.html>. Entnommen 20.05.11
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden. 63 Beispiele von Menschen mit Behinderungen in Betrieben. Bonn 2010. URL und Bestellung: http://www.bmas.de/portal/48690/a735__arbeitsplatz_gefunden.html. Entnommen 20.05.11
- Bungart, Jörg: Von zunehmender Bedeutung: Unterstützung bei psychischen Erkrankungen im Betrieb. In: Faller, Gudrun (Hrsg.): Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Bern 2010, S. 220-228
- Dalferth, Matthias: Persönliches Budget und Autismus. Möglichkeiten der sozialen und beruflichen Inklusion. In: impulse, Fachmagazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Nr. 51, Heft 4/2009, S. 42ff.
- Deutscher Bundestag (Drucksache 16/10808): Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. 08.11.2008. URL: <http://drucksachen.bundestag.de/drucksachen/index.php>. Entnommen 20.05.11
- Doose, Stefan: Supported Employment für Menschen im Autismus Spektrum. In: impulse, Fachmagazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Nr. 48, Heft 4/2008, S. 26ff.
- Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 3. überarbeitete Auflage, Marburg 2009a
- Doose, Stefan: Inklusion und Unterstützte Beschäftigung. In: impulse, Fachmagazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Nr. 50, Heft 2/3-2009b, S. 6ff.
- EUSE – European Union of Supported Employment (Hrsg. der englischsprachigen Fassung 2004): Informationsbroschüre & Qualitätsstandards. Hrsg. der deutschsprachigen Fassung: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Hamburg 2007, S. 13. URL: http://bag-ub.de/ub/ub_quali.htm. Entnommen 11.05.11
- Finke, Bernd (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe): „Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion“ anlässlich der Tagung „Arbeiten, wo andere auch arbeiten!“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe und des Lebenshilfe-Landesverbandes Bayern am 21.10.08 in Bamberg. URL: http://www.lwl.org/spur-download/bag/finke_21102008.pdf. Entnommen 08.03.11
- Fuchs, Harry: Thesen zur Weiterentwicklung des Behindertenrechts im Lichte der Beschlüsse der ASMK vom 23./24.11.2010. Veröffentlicht im Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (Forum D). URL: [http://www.reha-recht.de/index.php?id=73&tx_ttnews\[tt_news\]=296&cHash=cf225d6334e6e83a7434500422f6fc96](http://www.reha-recht.de/index.php?id=73&tx_ttnews[tt_news]=296&cHash=cf225d6334e6e83a7434500422f6fc96). Entnommen 11.05.11
- Mozet, Peter: Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX In: impulse, Fachmagazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Nr. 49, Heft 1-2009, S. 8-9
- Rombach, Wolfgang (Bundesministerium für Arbeit und Soziales): Rede zu Inklusion im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen – Positionen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales anlässlich der Tagung „Arbeiten, wo andere auch arbeiten!“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe und des Lebenshilfe-Landesverbandes Bayern am 21.10.08 in Bamberg. URL: http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/downloads/arbeiten/Handout-Wolfgang-Rombach.pdf. Entnommen 08.03.11
- 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
- Voß, Nadine: Feinwerk – Berufliche Bildung und Orientierung für Menschen mit schwerer Behinderung. In: Leben mit Behinderung (Hrsg.): Ich kann mehr! Hamburg 2011, S. 112ff

Einfach nur ausbilden

Ein Erlebnisbericht

Von Martin Keune

Warum sollte ein Werbefuzzi wie ich, Chef einer gut gehenden 20-Leute-Agentur in Berlin, gesegnet mit einem ohnehin nicht gerade ereignisarmen Alltag, ständig auf dem Sprung zwischen Kundenmeetings, kreativem Jogging und grenzwertigen Arbeitsorgien - warum sollte einer wie ich also plötzlich einen Schwerbehinderten zum Mediengestalter ausbilden?

Um ehrlich zu sein: Die Frage stellte sich nicht, und als sie sich stellte, war es zu spät. Da hatte ich Alexander Abasov, 26, Tetraspastiker, schon kennengelernt; da hatte der bis auf die rechte Hand spastisch gelähmte junge Mann schon sein zweimonatiges Praktikum in meiner Agentur ZITRUSBLAU absolviert und gezeigt, dass er hochmotiviert war, nicht unbegabt, und

dass er ums Verrecken rauswollte aus dem hermetischen Abseits der Behindertenwerkstätten.

Ich habe ein Faible für Leute, die etwas wollen, sie sind viel zu selten, auf Mitarbeiter- wie auf Kundenseite. Also fiel mir die Entscheidung, Alexander einen unserer beiden Ausbildungsplätze anzubieten, leicht, - und es waren ja auch noch über drei Monate hin bis zum Ausbildungsbeginn; da würden wir das bisschen Extra-Papierkram doch sicher gebacken kriegen.

Tatsächlich klopfen mir von Anfang an alle kräftig auf die Schulter; das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit versprochen alle Hilfe der Welt; insgesamt schießen nicht viele Unternehmer auf die Idee zu kommen, einen Burschen wie Alexander

in ihr Unternehmen zu (inzwischen kenne ich das Wort:) inkludieren. Die praktische Seite war schnell geklärt; der Fachausschuss (in dem die Agentur für Arbeit mit dem Integrationsfachdienst und der Werkstatt saß) befürwortete die Maßnahme; die IHK fand alles toll, und ein Besuch in der Berufsschule machte uns mit einem engagierten Fachbereichsleiter bekannt, der sich auf die Herausforderung freute.

Dann geschah ziemlich lange ziemlich wenig, eigentlich: nichts. Es war Ferienzeit; die Ansprechpartner im Integrationsamt und der Agentur für Arbeit wechselten; auf Nachfragen kamen keine nennenswerten Antworten. Das Integrationsamt forderte eine meterlange Liste von Unterlagen von mir an; Gewinner-



Alexander Abasov und Martin Keune

Foto: Christian Wywra

wartungsaussichten, BWAs, Bilanzen; Unbedenklichkeitsbescheinigungen vom Finanzamt und den Krankenkassen und und und. Meine Buchhaltung arbeitete das monströse Ding zwei Wochen lang ab. Plane ich eine feindliche Übernahme? Eigentlich wollte ich nur einen jungen Mann als Azubi einstellen. Dass ich dafür dermaßen die Hose herunterlassen musste, fand ich ... bemerkenswert.

Beim Vor-Ort-Termin in meiner Werbeagentur offenbarte das Integrationsamt dann, man sei nur für die Einrichtung des Ausbildungsplatzes zuständig und für das Kopfgeld "SchwoB", das ich als Unternehmer einsackte. Die beiden wichtigeren und höheren Beträge (für den Fahrdienst vom Arbeitsplatz zur Berufsschule und die not-

wendige Arbeitsassistenten) müssten von der Agentur für Arbeit kommen, und von der hatte ich zwei Monate lang nichts gehört.

Mir platzte der Kragen. Ohne Arbeitsassistenten konnten wir keine Ausbildung machen; warum gab es noch keinen Bescheid? Ich machte Druck bei der "Agentur". Das Ergebnis machte mich fassungslos: Alexander Abasov wurde zum psychologischen Dienst bestellt für ein Gutachten. Warum das? Mein "Vollspast" hatte einen prima Hauptschulabschluss, die zehnte und elfte Klasse absolviert. Der Fachausschuss hatte sich für die Ausbildung ausgesprochen, er hatte ein Praktikum bei uns absolviert und seit ein paar Jahren in der Behindertenwerkstatt in der Öffentlichkeitsarbeit mitgearbeitet. Was wollten die herausfinden?

Die wollten herausfinden, stellte sich heraus, wie gut Alexander in Mathematik war und ob er die Zeichensetzung beherrschte ... und was dergleichen schulischer Kinderkram war. Man sei "barrierefrei", hatte es geheißen, aber nach vier Stunden war die Windel voll und kein Wickeltisch oder Raum zum Wechseln parat; geschweige denn der dazu nötige Hydrauliklift. Alexander hielt eisern durch und schaffte die sechsstündige, demütigende Prüfung mit Bravour. Das Ergebnis wurde ihm nicht ausgehändigt und auf mehrmaliges Nachfragen explizit verweigert. Allmählich ahnte ich die Dimensionen der Hürden, die in diesem Land vor die Inklusion Schwerbehinderter gestellt werden. Alle waren dafür – und gleichzeitig wurde nach Leibeskräf-



Design 3

ten daran gearbeitet, die Sache zu verhindern. Wenn ich als Unternehmer einen Bewerber einem solchen Test unterwerfen würde, hätte ich die Gewerkschaften und die Presse am Hals - und völlig zu recht.

Ich hatte nur einen einzigen Trumpf in der Hand, und den gedachte ich nicht herzugeben: Ohne amtliche Bescheide würde es keinen Ausbildungsbeginn geben. Alexander konnten sie vertrösten; mich nicht. Als Unternehmer dachte ich kaufmännisch; wenn die Finanzierung der Sache nicht gesichert war, konnte ich das nicht machen und musste das Ding platzen lassen.

Das machte mich nicht zum besonderen Liebling der Agentur für Arbeit, aber immerhin gab es Gespräche. Beim letzten, ein paar Tage vor Ausbildungsbeginn, wurden uns lächerliche 1.100,- Euro für eine von allen Seiten anerkannt ganztägig notwendige Arbeitsassistenz angeboten. Eine Aufstockung könne man bei anderen Leistungsträgern ansprechen, aber das dauere seine Zeit. 1.100,- Euro brutto für den 40-Stunden-Job eines Pflegers samt Urlaubs- und Krankheitsvertretung? Wollten die uns verscheißern?

Zwei Tage vor Ausbildungsbeginn war die Mail da: Man könne - "in Sachen Alexander Abasov" - so schnell keine Zusage machen. Ich sprach mit einem Abteilungsleiter, einem mit einer Null hinter der Telefonnummer, und kündigte an, mir nach dreimonatiger Ergebnislosigkeit seiner Behörde Hilfe dann andernorts holen zu müssen, in der Öffentlichkeit, in der Politik. "Das müssen wir dann wohl aushalten", lautete die selbstgefällige Antwort.

Morgen - dem letzten Tag vor Ausbildungsbeginn - rief mich schon früh morgens eine Staatssekretärin an und ließ sich alles noch einmal sehr genau berichten. Auch die von mir alarmierte IHK war schon früh auf den Beinen.

Und dann, ja, dann - dann holte die Infanterie uns da raus. In der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt gab es ganz fraglos ein paar rote Ohren, und die Abteilungsleiter machten, wohl

„Das müssen wir dann wohl aushalten“

Nun arbeiten wir als Werbeagentur auch im Bereich von NGOs, Verbänden und Politik, und gegen Abend bekam ich auf diesem Weg eine Mailadresse aus dem sehr nahen Umfeld der Sozialsenatorin. Ich schilderte die ganze Affäre. Am nächsten

unter dringend ausgesprochenen Empfehlungen ihrer obersten Dienstherrin, hektische 180-Grad-Reißschwenks und ruderten zurück. Um 16:41 Uhr vor Ausbildungsbeginn war die Finanzierungszusage für Alexanders Fahrdienst und Ar-



WeißPuppen 3

Fotos: Bertolt Monk

beitsassistent schließlich da. Wir hatten gewonnen.

Der Sieg war verdient - Alexander und ich hatten drei Monate lang an der Sache gearbeitet - , aber er schmeckte

Ämter treffen, die unkoordiniert Dienst nach Vorschrift machen, die einen ohnehin schwierigen Job komplizieren, die unter dem Vorwand der Interessen des Steuerzahlers diskriminierende und de-

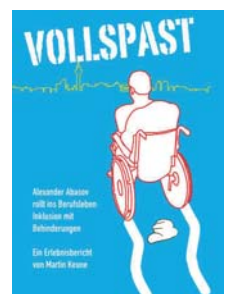
ein bisschen kosmetisches Flickzeug an allen Ecken, - - - aber insgesamt herrscht frustrierendes, menschenrechtswidriges Versagen auf der ganzen Linie.

„Ein Intensivkurs darüber , wie weit es mit Inklusion im Jahre 2011 gediehen ist“

bitter. Was mir durch gute Beziehungen letztlich freigeholt worden war, steht anderen Schwerbehinderten und anderen bereitwilligen Unternehmen schlichtweg nicht offen. Welche Personalabteilung eines großen Unternehmens macht die Inklusion eines behinderten Azubis zum arbeitsintensiven Unternehmensziel? Und wenn sie es machen würde: Sie würde auf

mütigende Maßnahmen durchführen. Ich wollte - großmäuliger, schlicht denkender Werbefuzzi, der ich bin - einfach einen Schwerbehinderten zum Azubi machen. Stattdessen bekam ich einen Intensivkurs darin, wie weit es mit der Inklusion, einem UN-garantierten Menschenrecht, in Deutschland im Jahre 2011 gediehen ist. Sie ist nicht in Ansätzen realisiert; es gibt

Martin Keune
ist Chef der Werbeagentur ZITRUSBLAU
Über seinen Versuch, einen Tetrastiker zum Azubi zu machen, veröffentlichte er das Buch „Vollspast. Alexander Abasov rollt ins Berufsleben: Inklusion mit Behinderungen“.



Eigenverlag, 16,90 Euro, ISBN 978-3-00-036051-0
Als Book on demand im Buchhandel oder als eBook

Ehrenamtliche Arbeit

Menschen mit Lernschwierigkeiten setzen sich ein

Von Wiebke Curdt, Doris Haake und Arne Madsen

Um was geht es?:

Nur wenige Menschen mit Lernschwierigkeiten sind in der Forschung tätig.

Nur wenige Menschen mit Lernschwierigkeiten sind ehrenamtlich tätig. Das heißt, sie tun etwas für andere, ohne dafür Geld zu erhalten.

In Hamburg ist beides in einer Forschungs-Gruppe möglich.

Wir beschreiben, wie wir uns kennen gelernt haben, was wir machen und welche Themen für uns wichtig sind.

Zusammenfassung

Wenige Menschen mit Lernschwierigkeiten sind ehrenamtlich tätig.

Wer könnte das auch neben den Herausforderungen des Alltags noch machen?

Das Netzwerk Mensch zuerst: People First Deutschland e.V. bietet die Möglichkeit, sich ehrenamtlich für Menschen mit Lernschwierigkeiten einzusetzen.

Ehrenamtliche Tätigkeit in der Wissenschaft und Forschung ist vorhanden.

Bisher waren hier aber keine Menschen mit Lernschwierigkeiten tätig.

Vielleicht kann mit unserer Gruppe beides möglich werden: das Ehrenamt und die Forschung.

Dieser Artikel unterteilt sich in 3 Abschnitte:

Wie alles begann...

Was wir machen...

Welche Themen wir interessant finden...

Wie alles begann..

People First Hamburg e.V. und Wiebke Curdt haben sich 2006 kennen gelernt.

Wiebke Curdt ging 2009 an die Universität und kam zu uns, zu People First Hamburg, zurück. Sie fragte, ob wir Lust hätten, mit ihr über Integration im Sport zu forschen.

Wir arbeiten alle ehrenamtlich.

Wir machen hier „Kopf“-Arbeit und bei der Arbeit „Hand“-Arbeit. Wir lernen erst etwas (Kopf-Arbeit) und befragen dann die Sportler zu ihrem Sport (Hand-Arbeit).

Wir kennen dann die Meinung der Sportler und können den Trainern und den Vereinen sagen, was die Sportler wollen. Wir zeigen ihnen, was man für einen integrativen und in Zukunft inklusiven Sport machen kann.

Unsere Forschungs-Frage ist: Was ist die Meinung der Sportler über ihren Sport?

Wie auch bei anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten bekommen wir kein Geld. Wir wissen, dass wir ohne Geld „kein Dach über dem Kopf haben“.

Aber wir haben etwas anderes davon: Wir lernen etwas und haben ein (gemeinsames) Ziel.

Was wir machen..

Kennen-lernen

Wir erfahren, was es in Hamburg für integrative und inklusive Projekte gibt.

Wir lernen Menschen kennen, denen Inklusion wichtig ist.

Zum Beispiel haben wir den Kontakt zur Universität Hamburg.

Vorträge

Wir halten Vorträge und schreiben Artikel.

Wir waren schon auf einer Tagung, haben einen Vortrag in der Universität gehalten und werden unsere Forschungs-Ergebnisse auch bei den Untersuchungs-Personen vorstellen und darüber schreiben.

Theorie

Wir haben gelernt, was der Unterschied zwischen Integration und Inklusion ist.

Das ist Theorie.

Wir haben uns mit der Theorie beschäftigt.

Das ist Kopf-Arbeit.

Die ForscherInnen arbeiten viel mit dem Kopf.

Sie denken zum Beispiel darüber nach, wie Integration und Inklusion im Sport sein können.

Sie überlegen, was das Beste sein kann.

Was ist Theorie und was ist Praxis?

Wir sprechen in diesem Artikel von Theorie und Praxis.

Was meinen wir damit?

Theorie ist wie eine Skizze, ein Plan oder ein Entwurf.

Theorie ist ein Denken über etwas.

Es ist im „Kopf“.

Praxis ist der Bau einer Skizze.

Die Praxis ist Handarbeit.

Da wird ein Plan „in die Tat umgesetzt“.

Man guckt, ob die „Theorie“ funktioniert.

Partizipative Forschung

Das ist Forschung auch mit und von Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Partizipative Forschung heißt, dass die ForscherInnen andere Menschen fragen, was Ihnen wichtig ist.

Gemeinsam überlegen sie, über was man forschen könnte.

Sie überlegen sich zusammen eine Forschungs-Frage.

Sie überlegen sich zusammen, was man verbessern kann.

Forschung

Wie lernen Menschen mit Lernschwierigkeiten das Forschen?

Was braucht man zum Forschen?

Man braucht 1 Thema über das man forscht.

Bei uns ist es die Integration im Sport.

Man braucht 1 Frage, die man am Ende beantwortet.

Unsere Frage lautet: Wie ist die Sicht der Sportler auf ihren Sport? Was sagen Sie zu ihrem Sport?

Wir haben gelernt, wie man einen Frage-Bogen erstellt.

Wir haben ihn in leichte Sprache übersetzt.

Wir haben gelernt, wie man Interviews (Befragungen) macht.

Wir haben gelernt, dass wir diese auf einem Tonband-Gerät aufnehmen können.

Wir haben gelernt, wie man eine ganze Gruppe befragt. Das heißt Gruppen-Diskussion.

Wir müssen beachten: die Interviews dürfen nicht zu lang werden, wir müssen eine gute Haltung haben, wir müssen zuhören und die leichte Sprache verwenden.

In der Forschung gibt es verschiedene Worte für das, was wir machen.

Wir nennen es partizipative (unterstützende) Forschung.

Wir machen nicht alles so, wie die ForscherInnen der partizipativen Forschung es sagen und schreiben.

Was ist bei uns anders?

Wir kommen nicht aus der Sport-Gruppe, um die es in der Forschung geht.

Die Forscherin hat sich die Fragen überlegt.

Wir überlegen uns nicht etwas für unser Leben, sondern für andere, für die Sportler.

Wir werten die Ergebnisse aus und sagen Ihnen, was das Ergebnis ist.

Am Ende sprechen wir gemeinsam mit Ihnen über die Ergebnisse.

Impressum impulse

Nr. 58, 03.2011
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, impulse@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, Eva Klobus,
Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz,
Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: BTZ Duisburg gGmbH
Schifferstraße 22, 47059 Duisburg

Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich
und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB
enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder:
Inland 28,- € / Jahr, Ausland 40,- € /Jahr
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben
die Meinung der AutorInnen wieder und
müssen nicht mit der Auffassung der Re-
daktion übereinstimmen.

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

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



Ziele

Wir haben 2 Ziele:

Wir wollen, dass es den Sportlern gut und besser
geht in ihrem Sport

und wir wollen zeigen, dass Menschen mit Lern-
schwierigkeiten forschen können.

Wir wollen zeigen, dass Menschen mit Lernschwie-
rigkeiten mit einer Doktorandin gemeinsam forschen
können. Und nicht nur die Doktorandin allein forschen
kann.

Wir machen mit der Forschung etwas für andere (für
die Sportler) und vertreten uns gleichzeitig selbst.

Weitere Informationen erhalten sie unter:

<http://www.peoplefirst-hamburg.com>



Spiegel

Foto: Bertolt Monk

Winfried Detmar – in Gedenken

Viel zu früh ist Winfried Detmar, ein langjähriger Begleiter und Gestalter der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, vor kurzem verstorben. Winfried hat die Entwicklung im Bereich „Unterstützte Beschäftigung“ und Integrationsfachdienste (IFD) von Anfang an verfolgt und geprägt. Auf Bundesebene hat er u.a. an der Studie „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ (Oktober 2008) der ISB Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH in Berlin entscheidend mitgewirkt (erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales). Er war im Frühjahr 2007 Gründungsmitglied der Landesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung Berlin-Brandenburg und wurde zwei Mal in den Sprecherkreis gewählt. Winfried setzte sich stets für strukturelle Verbesserungen und politische Arbeit ein. Statt Rhetorik wollte er Taten sehen. Wir haben seine differenzierte Fachlichkeit und sein Engagement immer sehr geschätzt. Zuletzt war er im IFD Nord/Lebenswelten in Berlin für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Wir trauern um einen kritischen Fachmann, um einen guten Kollegen und Freund. Winfried hinterlässt eine große Lücke!

Vorstand und Team der BAG UB

Sprecherkreis der LAG UB Berlin-Brandenburg

Leitung und Team IFD Lebenswelten in Berlin

Oktober 2011

Update

„DER WEG IN DEN BERUF - QUALIFIZIERUNGS- UND ARBEITSMÖGLICHKEITEN FÜR MENSCHEN MIT LERNSCHWIERIGKEITEN“ – IN AKTUALISIERTER FASSUNG AUF DER INTERNETSEITE DER BAG UB

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen eine entscheidende Zeit, die von einer Aufbruchsstimmung, von Hoffnungen und Möglichkeiten einerseits, aber auch von Ängsten, Zweifeln und gesellschaftlichen oder persönlichen Hindernissen andererseits geprägt sein kann.

Gerade die Hindernisse sind für Menschen mit Lernschwierigkeiten häufig besonders hoch. Wie kann eine Wahl für einen Berufs- und Ausbildungsweg getroffen werden? Wie kann dabei ein höchst mögliches Maß an Selbstbestimmung und Teilhabe erreicht werden? Was sind die persönlichen Unterstützungsbedarfe und wie können diese mit den Förderangeboten erfüllt werden? Dies sind Fragen, die Jugendliche beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben ebenso beschäftigen wie Eltern und Fachkräfte.

Der Artikel „Der Weg in den Beruf – Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten“ von Kirsten Hohn greift diese Fragen auf. Vor

zwei Jahren erschien der Text in der Impulse 49. Seitdem hat sich manches geändert. Auf aktuellem Stand werden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten dargestellt, die die Suche von jungen Menschen, ihren Eltern und sie begleitenden Unterstützern nach dem persönlich passendsten Weg in den Beruf erleichtern sollen. Hierbei werden Wege der schulischen Berufsorientierung und -vorbereitung sowie nachschulische Möglichkeiten und Angebote aufgezeigt.

Download des Textes: www.bag-ub.de/publikationen/idx_publikationen.htm

Anzeige

Wir suchen

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

Wir bieten

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



InReha
Partner für neue Ziele

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

Gute Beispiele statt vieler Worte

Job4000 Regionalkonferenz in Hamburg

Von Kirsten Hohn

Unter dem Titel „Behinderung und Beruf ... und es geht doch!“ veranstalteten die Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 15. September 2011 eine Job4000 – Regionalkonferenz in Hamburg. Die Ärztekammer Hamburg hatte hierfür ihre Räume kostenlos zur Verfügung gestellt. 130 Personen nahmen an der Veranstaltung teil, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Fachkräfte aus Integrationsfachdiensten, Verantwortliche aus Politik und Verwaltung und durch Job4000-Mittel in Arbeit oder Ausbildung vermittelte behinderte Menschen kamen miteinander ins Gespräch. Gute Beispiele der betrieblichen Integration und die nötigen Rahmenbedingungen dafür wurden vorgestellt und diskutiert.

Der Hamburger Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Detlev Scheele, eröffnete die Veranstaltung und

begrüßte in seiner Rede, dass nach vielen anderen Bundesländern jetzt auch Hamburg Ausrichter einer Job4000 – Veranstaltung sei. Er wies auf die Erfolge hin, die das Programm in Hamburg bislang hatte und stellte die Umsetzung vor. Bis Ende 2010 erhielten Arbeitgeber/innen Job4000-Prämien für die Einrichtung von 92 Arbeitsplätzen und 11 Ausbildungsplätzen, zudem wurden 125 Personen durch die Integrationsfachdienste unterstützt. Von den bislang geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen bestehen heute noch 70 %. Bei der Beantragung von Förderungen werden die Betriebe von den Hamburger Integrationsfachdiensten unterstützt. Mit einem Gesamtanteil von 80 % sind es vor allem kleinere Betriebe, die die Förderungen aus dem Programm Job4000 in Anspruch nehmen.

Herr Scheele hob hervor, dass Sonderprogramme wie das Programm Job4000 vor allem der Wirtschaft und deren Arbeitskräftebedarf dienen. Auch wenn das Problem des Arbeitskräftemangels in Hamburg noch nicht akut sei, so zeichnet sich

doch ab, dass auch in Hamburg langfristig – d.h. spätestens in zehn Jahren – zu wenige Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und damit auch Menschen mit Behinderung verstärkt gefragt sein würden. Abschließend verwies Herr Scheele auf die Kampagne „Und es geht doch!“, mit der in der Metropolregion Hamburg Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Einstellung von Menschen mit Behinderung gewonnen werden sollen und die Namensgeberin der Job4000-Regionalkonferenz ist.

Richard Fischels, der die Unterabteilung Prävention, Rehabilitation und Behindertenpolitik im Bundesministerium für Arbeit und Soziales leitet, ging auf die Umsetzung des Programms Job4000 aus bundesweiter Sicht ein. Deutschlandweit hat das Programm das ursprüngliche Ziel, 1000 geförderte Arbeitsplätze und 500 geförderte Ausbildungsplätze zu schaffen sowie 2500 Menschen mit Behinderungen durch Integrationsfachdienste (IFD) zu unterstützen, mit einem Umsetzungsgrad von 159 % (Stand 31.12.2010) bereits jetzt weit überschritten. Das sei insbesondere



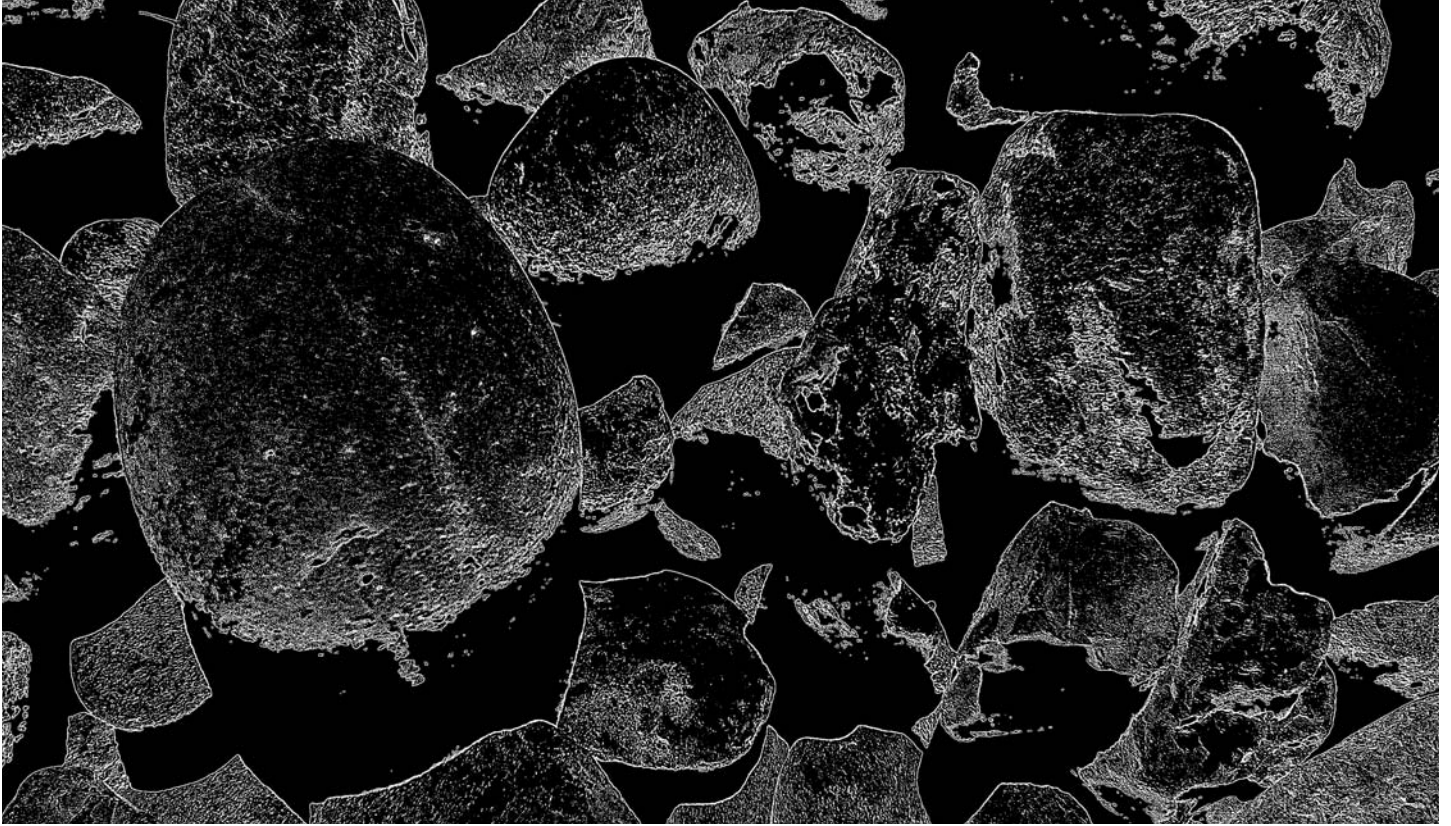
Foto: Bertolt Monk

re auf das Engagement von Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen, Integrationsfachdiensten und Integrationsämtern zurück zu führen. Die Erfahrungen des Programms seien in die Planung des neuen Bundesprogramms „Initiative Inklusion“, das in diesem Herbst startet, eingeflossen. Dessen vier Programmteile stellte Herr Fischels vor: Durch die Unterstützung von Schulabgänger/innen aus Förderschulen bzw. behinderten Schulabgänger/innen aus integrativen Schulen solle die Einbahnstraße Förderschule – WfbM in ein mehrgleisiges System verwandelt werden. Wo möglich, sollen die Wege in eine betriebliche Ausbildung durch Förderungen an Betriebe unterstützt werden. Auch älteren schwerbehinderten, insbesondere langzeitarbeitslosen Menschen sollen durch Zuschüsse für Arbeitsverhältnisse neue Perspektiven in den Arbeitsmarkt eröffnet werden. Schließlich sollen bei den Kammern Inklusionskompetenzen gestärkt werden, um die Bereitschaft von Betrieben zur Einstellung schwerbehinderter Menschen zu erhöhen.

Der Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit in Hamburg, Sönke Fock, betonte, dass es gerade jetzt darum gehe, die Erwerbchancen von Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Diese profitierten nachweislich viel weniger von dem wirtschaftlichen Aufschwung als Menschen ohne Behinderung. Noch immer steige die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in Hamburg als Folge der Krise, während die Zahl der arbeitslosen nichtbehinderten Menschen sinkt. In den kommenden Jahren sollen vor allem betriebliche Maßnahmen erhöht werden. Ein Beispiel dafür ist nach Focks Ansicht die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung (§ 38a SGB IX), bei deren Umsetzung Hamburg bezogen auf die Einwohner/innenzahl bundesweiter Spitzenreiter sei. Der Erfolg liege auch daran, dass die Betriebe immer wieder Qualifizierungs- und Arbeitsplätze für die Zielgruppe zur Verfügung stellen. Die besondere Job4000 – Förderung von Arbeitsplätzen in Hamburg ermögliche eine Verlängerung der von der Bundesagentur für Arbeit gezahlten Eingliederungszu-

schüsse an Arbeitgeber/innen. Dies würde benötigt, um Arbeitsverhältnisse langfristig zu stabilisieren.

Martin Saß, der Leiter des Standortes für schwerbehinderte Menschen des Jobcenters team.arbeit.hamburg kritisierte, dass im kürzlich erstellten gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Hamburg Menschen mit Behinderungen nicht erwähnt werden. Zwar würde im Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen auf die berufliche Teilhabe eingegangen, dennoch stoße man nach wie vor häufig auf Barrieren bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen in Arbeit. Ziel des Standortes für schwerbehinderte Menschen des Jobcenters sei es, neue Lebensperspektiven für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen zu schaffen. Dies erfordere viel Geduld und die Bereitschaft, auch Rückschläge zu akzeptieren. Geeignete Arbeitsplätze zu finden werde dabei immer schwerer, da nicht zuletzt im öffentlichen Dienst zunehmend Einfacharbeitsplätze



ausgelagert und an andere Firmen vergeben würden.

Der Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Nordernährung, Sven Naucke, betonte die Arbeitskräftenachwuchsprobleme insbesondere in der Nahrungsmittelbranche. Gemeinsam mit der Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten wird der Arbeitgeberverband Nordernährung demnächst ein Programm auflegen, mit dem der demografischen Entwicklung begegnet werden soll. Herr Naucke benannte die Zusammenarbeit von Betrieben mit dem Integrationsamt und mit den Integrationsfachdiensten bei der Einstellung (schwer-)behinderter Menschen als wichtiges Erfolgskriterium.

„Ein Gramm gutes Beispiel gilt mehr als ein Zentner guter Worte“ – Mit diesem Zitat von Franz von Sales hatte Herr Fischels zu Beginn der Veranstaltung bereits darauf hingewiesen, dass jedes einzelne der durch Job4000 geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse einen Wert für sich habe. Die konkreten Beispiele bestimmten den zweiten Teil der Veranstaltung. Bereits

in der Pause konnte man einen Kurztrailer zum Film „und es geht doch“ sehen, in dem verschiedene Beispiele der betrieblichen Integration schwerbehinderter Menschen dargestellt werden.

In einem von Marina Marquardt moderierten Gespräch mit verschiedenen Betriebsvertreter/innen, eingestellten Men-

„Geeignete Arbeitsplätze zu finden, wird immer schwerer, weil nicht zuletzt im öffentlichen Dienst zunehmend Einfacharbeitsplätze ausgelagert werden.“

schen mit Behinderung sowie Mitarbeiter/innen der Integrationsfachdienste, des Integrationsamtes und der Arbeitsagentur wurden konkrete Beispiele vorgestellt. Zunächst erklärten Frau Ritter und Herr Eikmeier vom Integrationsamt die Fördermodalitäten im Rahmen von Job4000 in Hamburg.

Herr Heuermann von H & M stellte die Unternehmensstrategie des internationalen Konzerns in Deutschland zur Erhöhung des Anteils beschäftigter schwerbehinderter Menschen vor. In fünf Jahren sei es hier gelungen, die Beschäftigungsquote von nahe 0 % auf ca. 5 % zu steigern. Gezielt werde versucht, Arbeitsplätze in al-

len Bereichen, z.B. auch dem Verkauf, für schwerbehinderte Menschen zu erschließen, was beispielhaft vorgestellt wurde.

Auch die Firma RSR Reha-Service-Ring GmbH ist vor einigen Jahren gestartet, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Der Geschäftsführer, Herr Greiner,



Fotos: Bertolt Monk

schilderte auf der Veranstaltung, wie dies zwar nicht im ersten, aber doch im zweiten und auch im dritten Versuch gelungen sei. Das Festhalten an der Idee und nicht Aufgeben nach einer ersten nicht gelun-

der Veranstaltung vor. Der Geschäftsführer Herr May und der Arbeitnehmer Herr L. erklärten, weshalb die betriebliche Integration so gut geklappt hat. Herr L. beschrieb seine Arbeit der Businnenreinigung zwar als sehr

Weitere Beispiele und Umsetzungsmöglichkeiten wurden von der Hamburger Arbeitsassistenten, von ARINET (beides Integrationsfachdienste) und der Arbeitsagentur vorgestellt.

Bei einem abschließenden Imbiss wurde die Gelegenheit für Nachfragen an die vorgestellten Betriebe und für weitere Gespräche genutzt.

„Wir haben die bestmöglichen Kollegen auf den Arbeitsplätzen.“

genen Integration sei hier Erfolgsfaktor gewesen. Das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst hätten den Betrieb bei der Suche nach Arbeitskräften bzw. einem Auszubildenden unterstützt. Herr C., der mittlerweile seine Ausbildung abgeschlossen hat und danach vom Betrieb übernommen wurde, berichtete auf der Veranstaltung von seinen guten Erfahrungen.

Ein dritter Betrieb, die Jasper Rund- und Gesellschaftsfahrten GmbH, stellte sich auf

anstrengend, betonte aber, dass er viel Spaß daran habe. Die Motivation, die Erfahrung weder unter- noch überfordert zu sein, und das Zusammenbringen von Arbeitnehmern und Arbeitstätigkeiten auf einem Arbeitsplatz seien Kriterien für die erfolgreiche Einstellung von mittlerweile vier Beschäftigten, die von der Hamburger Arbeitsassistenten begleitet wurden, sagte Herr May. Zusammenfassend stellte er fest: „Wir haben die bestmöglichen Kollegen auf den Arbeitsplätzen.“

Kirsten Hohn
ist bei der BAG UB zuständig für die Bereiche Evaluation und Qualitätssicherung, Öffentlichkeitsarbeit und europäische Zusammenarbeit.



Kontakt und nähere Informationen
BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 432 53 123, Fax: 040 / 432 53 125
Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

