Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

01.2012
7,00 Euro
ISSN 1434-2715
www.bag-ub.de/impulse

Persönliches Budget
Erste Ergebnisse eines Berliner Angebots

Gender
Benachteiligung von jungen Frauen
im beruflichen System

Schwerpunktthema
Unterstützte Beschäftigung für Menschen
mit psychischen Erkrankungen

60

FRIEDERIKE KÖRNER

SCHWEIN 2011

Liebe Leserinnen und Leser

Editorial

Claus Sasse

Die Fußball-Europameisterschaft ist vorbei und die Aufmerksamkeit derjenigen, die eine Leidenschaft für Fußball haben, kann sich nun für kurze Zeit wieder anderen Dingen zuwenden. Für die Fans der deutschen Nationalmannschaft wurde zwar erneut die Hoffnung auf ein Sommermärchen bitter enttäuscht, doch bekanntlich stirbt die Hoffnung ja zuletzt und die nächste Weltmeisterschaft – und damit die neue Chance auf einen Titel – steigt bereits in zwei Jahren. Vielleicht klappt es ja dann, schließlich muss doch eigentlich nur „das Runde in das Eckige" und überhaupt: „das Spiel ist auf dem Platz..." Auch wenn sie auf dem Platz nicht jeden Elfmeter reinmachen, viele Fußballer punkten wenigstens nach dem Spiel im Interview, wenn sie komplexe Sachverhalte in schlichte Weisheiten verwandeln. Manche dieser Weisheiten widerlegt die Realität dann allerdings, wie die des früheren englischen Nationalspielers Gary Lineker, der behauptete: „Fußball ist ein einfaches Spiel: 22 Männer jagen 90 Minuten lang einem Ball nach, und am Ende gewinnen immer die Deutschen."

Die Suche nach Gründen für unerwartete Niederlagen oder glanzvolle Siege fokussiert irgendwann auch die Strategie des Coaches. Wurde zum richtigen Zeitpunkt der richtige Spieler eingewechselt, war die Aufstellung offensiv genug und die Mannschaft auf die Abseitsfallenpraxis des Gegners eingestellt? In dieser Ausgabe der impulse berichten Gudrun M. Karg und Reinhard Saal über erfolgreiche Strategien von *Job*Coaches in der Begleitung von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Für die langfristige Sicherung einer beruflichen Teilhabe setzen sie auf individuell angepasste Konzepte und auf einen Prozess, der flexibel auf Veränderungen reagiert. Sie widersprechen damit meinem früheren Fußballtrainer, dessen autoritär-eindimensionaler pädagogischer Imperativ zusammengefasst hieß, dass „nur durch viel Druck aus Kohle Diamant wird." Und dann müsste er erst noch geschliffen werden, um seine wahre Schönheit zeigen zu können.

Friederike Körner, die für diese Ausgabe eine Werkschau ihrer leuchtenden Bilder zusammengestellt hat, widerlegt die Kohle-Diamant-Theorie ebenso eindrucksvoll. Ihre Arbeiten entstehen nicht auf Befehl und ihre künstlerischen Fähigkeiten musste sie zum Glück nicht auf einem Kasernenhof entwickeln. Ihr beruflicher Werdegang im Hotel- und Cateringbereich ist allerdings paradigmatisch für viele junge Frauen (auch mit Behinderung), die immer noch (ebenso wie ihre männlichen Kollegen) oft in Jobs landen, die klassischen Vorstellungen von Geschlechterrollen entsprechen. Manuela Heger und Désirée Laubenstein haben dazu eine Studie gemacht, über die sie in dieser Ausgabe berichten.

Womit wir auch wieder beim Fußball wären. So hartnäckig sich die deutsche Männer-Fußball-Nationalmannschaft der Theorie Linekers entgegenstemmt, so selbstverständlich wird sie von der Frauen-Fußball-National„mann"schaft bei fast jedem internationalen Turnier der letzten 20 Jahre bestätigt. Trotzdem wird es wohl noch eine Weile dauern, bis so mancher Fußballfan Frauenfußball überhaupt als Sport wahrzunehmen bereit ist.

Herausforderungen
Berufliche Intergation von Menschen mit psychischen Erkrankungen

SCHWERPUNKT

Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischen Erkrankungen

06 Rehabilitation in der beruflichen Alltagswelt
von Reinhard Saal

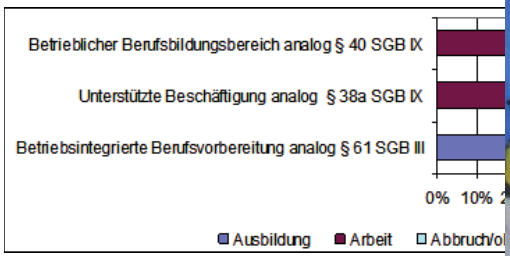
12 Nicht über einen Kamm scheren
Erfahrungsbericht über die Qualifizierung am Arbeitsplatz
von Gudrun M. Karg

AUS DER PRAXIS

18 Das Persönliche Budget
Erste Ergebnisse eines Berliner Angebots
von Joachim Radatz, Martina Bausch und Gabriele Humpert-Plückhahn

Praxistest
Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget

18



Gender
Benachteiligung von jungen Frauen

30

Leichte Sprache

Seite 28
Mitreden und Mitgestalten: Menschenrechte

MENSCHEN

26 Die Welt zum Leuchten bringen
Portrait der Hamburger Malerin Rike Körner
von Claus Sasse

WISSENSCHAFT

30 Dran bleiben
Benachteiligungen von jungen Frauen im beruflichen Sytem überwinden
von Manuela Heger und Désirée Laubenstein

17 Impressum

Rehabilitation in der beruflichen Alltagswelt

Von Reinhard Saal

1. Werkstatt als Rehabilitations-Träger

Vor circa 25 Jahren, 1987, entschied ich mich für eine Stelle als Gruppenleiter in einer Behindertenwerkstatt. Zusammen mit zwei Kollegen hatte ich die Chance, eine Gruppe „psychisch erkrankter Menschen“ auf den Einsatz an „normalen“ Firmenarbeitsplätzen vorzubereiten und außerhalb der Werkstatt zu betreuen. Wir orientierten uns am Prinzip der beruflichen „Normalisierung“ und wollten damit die Lebenschancen und die psychische Stabilität unserer Klienten verbessern.

Unsere Werkstatt ist gewachsen, auf über 60 Beschäftigte. Viele Firmenkontakte sind hinzu gekommen. Wir gewährleisten heute die regionale Versorgung für „seelisch behinderte“ Menschen, die ihren Anspruch auf einen Platz in der Werkstatt einlösen. Trotzdem mussten wir in unserem konventionellen Bereich nie über 50% der Arbeitsplätze vorhalten. Durchschnittlich waren die externen Plätze (also die in Firmen) mit circa 60 Prozent der Beschäftigten belegt, bei einer Schwankungsbreite von ungefähr zehn Prozent. Ihre relative Stabilität ist ein Indiz dafür, dass diese Quote auch auf andere Reha-Werkstätten übertragbar sein müsste, zumindest in wirtschaftlich starken Regionen (möglicherweise aber nur für Neuaufnahmen).

Bis 2002 fanden fast 20 Prozent aller aufgenommenen Rehabilitanden einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz nach durchschnittlich 30 Teilnahmemonaten. Seither gelingt der Übertritt in reguläre Beschäftigung wesentlich seltener.

Der Erfolg der Öffnung unserer Werkstatt gibt Anlass, den Prozess der Rehabilitation näher zu betrachten. Zwar war uns schnell klar, dass unsere Fördermöglichkeiten über die der konventionellen Werkstatt hinausgingen - spätestens als sich 1988 die ersten Arbeitsverträge abzeichneten. Am Ende eines Arbeitstages hätte aber keiner von uns sagen können, was genau er bewirkt hat. Bis zum heutigen Tag zeichnet sich die Diskussion durch eine auffällige theoretische und begriffliche Hilflosigkeit aus, wenn es um Prozesse geht, die im Arbeitsalltag ablaufen.

Die berufliche Alltagswelt ist der Ort, an dem über "Inklusion" zuletzt entschieden wird. Ich möchte deshalb zur professionellen Auseinandersetzung mit dieser Alltagswelt einige Beobachtungen, Anregungen und Thesen vortragen - und zwar speziell aus meiner Perspektive als Soziologe.

2. Zielgruppen-Differenzierung

Über 60 Prozent unserer Rehabilitanden leiden an Erkrankungen aus dem schizophrenen Formenkreis. Auf diesen Personenkreis beziehe ich mich - als Erfahrungsbasis und als Zielgruppe, die auf die Rehabilitation am Arbeitsplatz (besonders) anzusprechen scheint.

Von „ **den** psychisch Kranken“ sprechen zu wollen, würde zu unnötiger Oberflächlichkeit verpflichten und damit der Stigmatisierung Vorschub leisten.

Drei Männer 2011

3. Individuelle Zugänglichkeit „normaler“ Arbeitsplätze

Fast **alle** neu aufgenommenen Rehabilitanden wechseln innerhalb der ersten drei Monate aus unserem internen Werkstattbereich (dem sog. Eingangsverfahren) an einen Firmenarbeitsplatz, und zwar ohne Assessment. Ein Teil dieser Rehabilitanden kehrt in den internen Bereich zurück - phasenweise (zur Überbrückung einer Krise) oder dauerhaft - oder wechselt in eine andere Firma. Richtung und Geschwindigkeit bestimmen unsere Rehabilitanden.

Unsere Arbeitsplätze in Firmen werden so besetzt wie die internen Gruppen, d.h. ohne Zugangsbeschränkung. Die interne Betreuung ist die Ausnahme, die zu begründen ist.

Wir können in den Betrieben verschiedene und variable Anforderungsniveaus und Betreuungsintensitäten anbieten. Die Rehabilitanden können langsam in den Betriebsalltag hineinwachsen: in einem eingeschränkten Verantwortungsbereich, mit reduzierter Arbeitszeit, Zusatzpausen, ohne Leistungsdruck. In einzelnen Firmen ist ein Jobcoach sogar ganztags verfügbar. Daher können wir auch für „schwache“ Rehabilitanden passende Arrangements anbieten.

Die Mehrheit unserer Rehabilitanden möchte nicht mehr in der konventionellen Werkstatt arbeiten - selbst wenn deren Angebote hochwertig sind (und das sind sie in vielen Werkstätten, die beispielsweise CNC-Metallverarbeitung machen). Sie identifizieren sich selbst als Mitarbeiter des jeweiligen Betriebes.

Als Jobcoachs in den Betrieben arbeiten GruppenleiterInnen unserer Werkstatt. **Keiner** der externen Coachs möchte in die Werkstatt zurück.

4. Übersetzung psychiatrischer Probleme in soziale

Zu meinen stärksten Erfahrungen gehört die der relativen Erfolglosigkeit von Erfolgsprognosen bei unserer Klientel. **Eine** Erklärung hierfür ist die umweltabhängige Entstehung, Ausformung und Wahrnehmung psychischer Probleme.

Viele Rehabilitanden reagieren schon auf den Wechsel von der Werkstatt in einen Betrieb. Denn die berufliche Verortung betrifft den Kern ihrer Identität. Das Image und die tatsächliche Atmosphäre der jeweiligen Arbeits- und Lebensumgebung haben einen tiefen Einfluss auf die Psyche. Die pädagogisierte Maßnahmen-Welt der Werkstatt hat vielleicht nicht immer den besten.

Was dann für den Betrieb ein „Problem“ ist, das definieren auch die Betriebsmitarbeiter. Sie sind selbst in unterschiedlicher Ausprägung voneinander abhängig, eingebettet in unterschiedliche betriebliche Kulturen und aktuelle Stimmungen (wirtschaftliches Wachstum - Arbeitsplatzabbau).

Wir Jobcoachs beteiligen uns an der Definition von Problemen, verhandeln und vereinbaren mit den beteiligten Akteuren, was mit welcher Wertigkeit problematisch ist. Beispiel: Der Jobcoach kann manche Prob-

leme als vorübergehend einordnen: „Während der Medikamentenumstellung ist X nicht so einsatzfähig wie sonst.“ Oder: „X hat sich positiv entwickelt. Wir denken, dass er sich von seiner psychischen Erkrankung langsam erholt.“

5. Kernthese

Eine effektive und bedürfnisgerechte berufliche Rehabilitation für Menschen mit Erkrankungen aus dem schizophrenen Formenkreis kann sich auf sozialintegrative Prozesse in der Arbeitswelt stützen und kann diese weiterentwickeln. Jobcoachs arbeiten an der „Rationalisierung“ der beruflichen Alltagswelt.

6. Mehrdimensionalität

An meinen Arbeitsplatz komme ich als ganzer Mensch, d.h. mit meinen individuellen Gefühlen, Werten und Erfahrungen. Wir müssen mit anderen zusammenarbeiten, soziale Normen und Rollenanforderungen (als Arbeitnehmer) einhalten und die erforderliche Motivation aufbringen. Rehabilitanden mit Erkrankungen aus dem schizophrenen Formenkreis sind eine heterogene Zielgruppe mit vielfältigen Ressourcen und Problemen. Und Arbeit ist mehr als eine Abfolge formell definierter Schritte.

Das mehrdimensionale Problemfeld kann ich nachfolgend nur anreißen (Punkte 7 bis 10).

7. Objektive (instrumentelle) Anforderungen und Defizite

Arbeitsabläufe in Betrieben stehen in technischen und betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen. **Jeder** Teilnehmer am Arbeitsprozess bringt sowohl positive Fähigkeiten ein (Qualifikation, technisches Verständnis, Auffassungsgabe, Geschicklichkeit, Leistung) als auch Einschränkungen (Leistungsschwankungen, Belastungsgrenzen, erkrankungsbedingte Ausfallzeiten oder fortbestehende Handikaps).

Am Arbeitsplatz selbst können Defizite teilweise ausgeglichen und positive Fähigkeiten gefördert werden, z.B. durch Vermittlung von Kenntnissen (vertiefte Einarbeitung und Schulung), Einsatz von Hilfsmitteln und behindertengerechte Gestaltung von Abläufen - also durch technisch-kognitive Problemlösungen. Bei der beruflichen Eingliederung von geistig, körperlich oder sensorisch behinderten Menschen ist damit oft schon der größte Teil der Arbeit getan. Hierzu gibt es reichhaltige gelungene Beispiele (von der Unterstützung der Arbeitsorganisation durch Symbole bis zum Training im öffentlichen Nahverkehr).

Fallanamnesen und Selbsteinschätzungen zeigen allerdings, dass nicht „die Arbeit“ sondern die Arbeit**welt** das Problemmaterial der beruflichen Integration vieler schizophrener Psychotiker formt.

8. Soziale Anforderungen und Defizite

Der materielle Arbeitsprozess ist eingebettet in eine soziale Organisationsform: in den Betrieb als Ort **erwerbsförmiger** Tätigkeit. Die Arbeitnehmerrolle stellt normative Anforderungen - über die objektive, technische Dimension der Arbeit hinaus. Zu diesen Anforderungen gehören die Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Einhaltung der Pausen, ordentliche Krankmeldung, Verbleib im Betrieb während der Arbeitszeit, Sauberkeit und Ordnung, Sorgfalt und Genauigkeit der Arbeit, vollständige Arbeitsausführung, Zuverlässigkeit, Bereitschaft zu fremdbestimmter Leistung, Zusammenarbeit und Eingliederung in die Hierarchie). An der Arbeitnehmerrolle scheitern mitunter auch schizophrene Psychotiker, die Höchstleistungen in privaten, selbstorganisierten Hobbys erbringen. Das haben wir erlebt.

In Bezug auf die Arbeitstugenden ist der Toleranzspielraum der Arbeitswelt nur gering. Die vom Arbeitnehmer geforderte Disziplin ist aber gerade in der Lebens- und Krankheitssituation von chronisch schizophrenen Menschen nicht leicht aufrecht zu erhalten.

„Der Toleranzspielraum der Arbeitswelt ist gering. Die vom Arbeitnehmer geforderte Disziplin ist aber für einen chronisch schizophrenen Menschen nicht leicht aufrecht zu erhalten.“

Für die innerbetriebliche Rehabilitation muss die Arbeitnehmerrolle modifiziert werden. Die Rehabilitanden sind (möglichst) der Belegschaft zugeordnet. Das heißt, sie treten nicht als Mitarbeiter eines externen Dienstleistungsanbieters auf - das sonst vorherrschende Modell für externe Arbeiten der Werkstatt. Modifikationen der Arbeitnehmerrolle betreffen z.B. folgende Punkte:

1. Der Einsatz eines professionellen Jobcoachs oder einer betriebszugehörigen Bezugsperson bringt die Integrationsaufgabe zum Teil von einer formellen auf eine personelle Ebene (Punkt 15).
2. Die Kostenträger zahlen Ausbildungs- oder Übergangsgeld und setzen

den Tausch von Lohn gegen Leistung zunächst aus (über zwei Jahre)
3. Die quantitative Leistung ist ein Kernthema: Menschen mit schizophrenen Psychosen müssen ihre Belastungsfähigkeit beobachten, um psychisch stabil zu bleiben. Aber die Belastungsfähigkeit muss auch trainiert und getestet werden, um die Leistungsfähigkeit ausschöpfen zu können und akzeptable Leistung zu erbringen. Der Kranke muss also lernen, seine Belastungsgrenze (die variabel ist) wahrzunehmen und sie im Betrieb angemessen darzustellen, also sich selbst zu vertreten. Der Jobcoach fördert diese neue berufliche Positionsbestimmung.

9. Subjektive Anforderungen und Defizite

Motivationen sind das subjektive Fundament der beruflichen Teilnahme. Die Mitarbeiter kommen mit unterschiedlichen Einstellungen und Erwartungen zur Arbeit, z.B. um ihre Rente aufzubessern, um den Tag sinnvoll zu strukturieren, um soziale Kontakte aufzubauen mitunter bis in den Privatbereich hinein. Einzelne finden sogar ihren Lebenspartner am Arbeitsplatz wie eine unserer Rehabilitandinnen.

Motivationsarbeit gehört zu den zentralen Aufgaben des Jobcoachs. Motivationen können problematisch sein: weil Psychosen das Wollen-Können erschweren, weil die Lebenssituation oder die biografische Perspektivlosigkeit demotivieren, weil sie zu einem unrealistischen Lebens- bzw. Berufskonzept gehören. Motivationen werden am Arbeitsplatz geprüft und neu geformt - in der Auseinandersetzung mit der beruflichen Realität (die der Jobcoach vermittelt).

Mutmachen bewährt sich in der Praxis, z.B. an den Kollegen im Betrieb, die „ganz okay“ sind und die sich gern solidarisch engagieren. Die normale Arbeitswelt ist eben nicht der harte rücksichtslose Kontrast zur Werkstatt. Sie ist nur stärker an eine ökonomische Rationalität gebunden.

Zur subjektiven Welt kann man auch jene psychotischen Probleme rechnen die aus produktiven Krankheitsprozessen herrühren, z.B. die Wahrnehmung, verfolgt zu werden. Außerhalb der Therapie ist deren Bearbeitung eher schädlich. Wir arbeiten dezidiert nicht-therapeutisch. Psychotisch besetzte Themen drängen wir zurück, ersetzen sie durch andere, lenken ab.

Akute psychotische Krisen können am Arbeitsplatz nicht bereinigt werden. Wenn psychotische Symptome auftreten, ist medizinische Intervention angesagt (Facharzt oder Klinik) - und zwar so früh wie möglich bei den ersten Krankheitszeichen. Gerade den erfolgreichen Rehabilitanden fällt es anfangs schwer, die Compliance (das Befolgen der ärztlichen Empfehlungen) aufrecht zu erhalten. Warnungen vor dem Absetzen von Medikamenten sind oft nicht auf Anhieb erfolgreich.

Die Vermeidung von Helferfallen, die frühzeitige Aktivierung externer Experten-Hilfe (bei auftretenden Krisen) und die ressourcenorientierte Zusammenarbeit, an Stelle einer defizitorientierten, stellen Anforderungen an **alle** beteiligten Akteure. Der Jobcoach hilft bei deren Bewältigung durch Beratung und Intervention.

10. Informelle Interaktion

Die Interaktion mit Kollegen am Arbeitsplatz (also die gelebte Zusammenarbeit) ist für viele chronisch schizophrene Menschen ein zentrales Problemfeld. Ausdrücklich machen das manche Rehabilitanden am als unangenehm empfundenen Smalltalk fest.

Betriebe sind „Lebenswelten.“ Die Arbeit ist zwar geprägt von sachlichen Beziehungen, aber nie vollständig versachlicht. Die Mitarbeiter müssen sozial integriert sein, um ihr Handeln im Betriebsalltag koordinieren zu können. Die Funktionsfähigkeit eines Mehrpersonen-Betriebes **erfordert** ständig informelle Koordinationsleistungen. Nichts anderes besagt der Ausdruck „Dienst nach Vorschrift“ (also die Aussetzung informeller Kooperation). Er ist nur eine Umschreibung für die Störung des Arbeitsablaufes. Die formelle Produktions- und Entscheidungsstruktur ist durch die informelle gedeckt (oder konterkariert).

Zur Pflege der betrieblichen Lebenswelt gehört die symbolische Integration (das Firmenemblem auf der Arbeitskleidung) und die (in-)offiziellen Betriebsfeiern.

Integrationsprobleme unserer Klientel werden zu einem erheblichen Teil auf der informellen Ebene abgefangen und bearbeitet. Anforderungen werden alltäglich geltend gemacht oder zurückgenommen. Kooperationsprobleme werden alltäglich bereinigt. Die informelle Interaktion im Arbeitsalltag ist ein universelles Medium der Integration (nicht nur für eine spezielle Klientel).

„Die Funktionsfähigkeit eines Mehrpersonen-Betriebes erfordert ständig informelle Koordinationsleistungen. ‚Dienst nach Vorschrift‘ ist die Aussetzung der informellen Kooperation.“

Pinguine 2011

11. Sozialintegrative Rehabilitation

Die distanzierten Sozialbeziehungen eines Betriebes sind offenbar ein geeignetes Trainingsfeld sozialer Interaktion speziell für Menschen mit Erkrankungen aus dem schizophrenen Formenkreis. Eine soziale Umwelt der „low expressed emotions“ (so der Fachbegriff) erleichtert die psychische Stabilisierung.

Wirksam kann die Rehabilitation im Betriebsalltag für jene Kranke sein, denen es gelingt, an der informellen Handlungskoordination teilzunehmen. Rehabilitanden, die nicht ein Minimum an Beziehungsfähigkeit mitbringen, die fremd bleiben, die Beziehungen alltäglich am Nullpunkt neu beginnen, scheitern. Sie machen insgesamt keine Entwicklungsfortschritte und scheiden früher oder später wieder aus dem Betrieb aus. (Der konventionelle interne Bereich unserer Reha-Werkstatt ist ansonsten die berufliche Heimat für die Mehrfachbehinderten, überwiegend Menschen mit geistigen Zusatzhandikaps.) Die Teilnahme an der beruflichen Alltagswelt scheint für die Mehrheit unserer KlientInnen ein Motor der beruflichen Rehabilitation zu sein. Und es gibt ein wechselseitiges Rückkopplungsverhältnis zwischen gelingender beruflicher Integration und psychischer Stabilisierung. Interne und externe Rehabilitanden driften auseinander (tendenziell).

12. Grenzen der Professionalität

Alltagsweltlich orientierte Rehabilitation bedeutet professionelle Pflege der Nicht-Professionalität. „Echte“ soziale Beziehungen lassen sich weder administrativ anordnen noch als fachliche Maßnahme hervorrufen. Sie erfordern vielmehr den persönlichen Einsatz der beteiligten Akteure. Als Betreuer sind wir selbst Arbeitnehmer, die diese soziale Rolle vorleben und ihre Standards anwenden. Und die Rehabilitanden sind (künftige) **Kollegen**. Wir sind Teil der gleichen Welt.

13. Professionalisierung des Jobcoaching

Bemühungen zur Professionalisierung des Tätigkeitsfeldes fließen seit Jahren vor al-

lem in die Entwicklung von immer neuen und differenzierteren Einteilungen von Handikaps und in Assessments: Melba[1], Hamet[2], Metzler[3], ICF[4] usw. Was haben diese Instrumente zur Verbesserung der Rehabilitation beigetragen? Sie bergen allerdings ein Risiko: das der Ausgrenzung, mit wissenschaftlicher Legitimation.

Ich denke, dass die Professionalisierung des Jobcoaching in eine andere Richtung vorangetrieben werden muss. Uns fehlt das Instrumentarium, um die Prozesse der Alltagswelt, bis hinein in einzelne Handlungsakte zu verstehen. Was sind die Qualitäten guter Ansprechpartner in den Firmen? Wie lässt sich misslingende Interaktion überbrücken? Wie geht man mit Irrationalität um? Welche „Reparaturmechanismen" hat die Alltagswelt selbst?

Lohnend scheint mir der Versuch, den kommunikativen Zusammenhalt der Alltagswelt zu erfassen und dafür Ansätze der Kommunikationsforschung und -theorie zu befragen. Aus J. Habermas' Theorie des kommunikativen Handelns (Suhrkamp 1981) möchte ich die Idee einer mehrdimensionalen Rationalität aufgreifen:

14. Kommunikatives Handeln

Ich denke, dass die Koordination des Handelns nicht ohne rationale Bezugnahme auf die jeweilige Arbeitssituation auskommt. Die Akteure erheben Geltungsansprüche, die begründet werden können. Diese Ansprüche betreffen:

1. die objektive Wahrheit der Bezugnahme auf Zusammenhänge der Arbeit (im Sinne von Punkt 7, siehe oben),
2. die normative Richtigkeit einer Bezugnahme auf soziale Anforderungen der Arbeit (Punkt 8) und
3. die subjektive Authentizität der deklarierten Motivation (Punkt 9).

Unter diesen drei Gesichtspunkten kann man Anforderungen der Kooperation beurteilen und annehmen oder zurückweisen. An diese Rationalität der alltäglichen Koordination knüpft der Coach an, und zwar sowohl als Teilnehmer, der selbst Anforderungen der Erwerbsarbeit erfüllen muss und sie gegenüber Mitakteuren geltend macht, und als fachlich geschulter Profi.

Beispiel: X wird von ihrer Kollegin aufgefordert, ein Regal neu zu ordnen, das ein Kunde im Laden durcheinander gebracht hat. X könnte ablehnend antworten:

1. mit Bezug auf objektive Sachverhalte: „Ein Regalbrett ist lose. Das müsste erst repariert werden."
2. mit Bezug auf die soziale Ebene: „Ich habe in dieser Woche ständig Regale aufgeräumt. Jetzt wäre mal eine andere Kollegin dran!"
3. mit Bezug auf die subjektive Dimension: „Sie benachteiligen mich absichtlich mit diesen minderwertigen Arbeiten."[5]

Manchmal lassen sich Probleme entschärfen, indem man sie rational reformuliert - und die Grenzen der alltagsweltlichen Rationalität sichtbar macht.

15. Persönliche Beziehung

Ein psychotisch gestörter Weltbezug stellt die Alltagsroutine in besonderer Weise infrage, wenn die kommunikative Rationalität scheitert. Um Spannungen und Differenzen bis zu einem gewissen Grad akzeptabel zu halten, können strukturelle und personelle „Überbrückungen" eingesetzt werden:

1. Chronisch schizophrene Menschen kommen mit einer tieferen Strukturierung ihres Arbeitsplatzes oft besser zurecht als mit einem offenen Arbeitsprozess. Das ist bekannt.
2. Dem Jobcoach oder einer anderen Bezugsperson kommt eine Schlüsselrolle zu. Er kann Vertrauensperson, Vorbild und Autorität (die auch im Betrieb zu verankern ist) sein.

Was auf der breiteren Sozialebene scheitert, kann zum Teil über die persönliche Ebene vermittelt oder aufgefangen werden. Die persönliche Beziehungsaufnahme umfasst viele Aspekte: beispielsweise die (partielle) positive und negative Sanktionierung, Schutz und Beistand, die Begleitung an den Arbeitsplatz, die Einschätzung von Problemen und Belastungen, Hilfen zur Vermeidung beruflicher Schwächen und zur Förderung der beruflichen Stärken, Abschirmung außerberuflicher Probleme usw.

Die Persönlichkeit des Coachs ist vielleicht seine wichtigste Qualität. Seine Professionalität setzt da ein, wo die alltagsweltliche Rationalität scheitert. Betriebliche Akteure und Rehabilitanden bekommen mit der Unterstützung des Coachs die Chance, sich neu zu positionieren und die Herausforderungen der beruflichen Integration zu bewältigen.

Reinhard Saal
ist Leiter der Abteilung Sozialer Dienst in der Reha-Werkstatt Dieburg

Kontakt und nähere Informationen
Reinhard Saal
Reha-Werkstatt Dieburg
Benzstraße 4, 64807 Dieburg
Tel.: 06071 / 92268-0, Fax: 06071 / 92268-29
E-Mail: reinhard.saal@bh-di.de

FUSSNOTEN

1 MELBA ist ein Verfahren, bei dem die Fähigkeiten einer Person mit den Anforderungen einer Tätigkeit verglichen werden. Dafür werden ein Fähigkeits- und ein Anforderungsprofil erstellt. Der Vergleich dieser beiden Profile soll dann eine den Fähigkeiten angemessene Platzierung ermöglichen (Redaktion impulse)

2 Hamet: „Handwerklich-motorischer Eignungstest"

3 Verfahren zur Bestimmung des individuellen Hilfebedarfs im Bereich Wohnen und individuelle Lebensführung, benannt nach Dr. Heidrun Metzler, Uni Tübingen

4 ICF: Internationale Klassifikation von Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation WHO

5 Angelehnt an Habermas. Bd.2, S. 185 ff.

Nicht über einen Kamm scheren

Ein Erfahrungsbericht zur Qualifizierung am Arbeitsplatz von Menschen mit psychischen Erkrankungen

Von Gudrun M. Karg

„Ich bin nicht geistig behindert, sondern psychisch krank!“ lautete die Antwort von Frau H. auf die Frage, was ihr für die Zusammenarbeit in der Maßnahme InbeQ (nach § 38a Abs. 2 SGB IX) besonders wichtig sei. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass dies im beruflichen Kontext miteinander gleichgesetzt wird. Ein Arbeitgeber fragte sie zum Beispiel, ob sie nicht besser in einer Werkstatt für Menschen mit geistiger Behinderung aufgehoben sei. Wiederholt wurde sie „fachlich unter- und menschlich überfordert.“ Frau H. machte bereits im Erstgespräch deutlich, dass bei Menschen mit psychischen Erkrankungen Besonderheiten bestehen, die bei der Arbeitsbegleitung berücksichtigt werden müssen. Dabei geht es sowohl um Rahmenbedingungen wie auch um die Schwerpunktsetzung der Inhalte.

Rahmenbedingungen

Bei den Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Jobcoaching ist bereits die Vorarbeit wichtig, um zu einer für alle Seiten zufriedenstellenden Kooperation zu gelangen. Der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu KlientInnen und ArbeitgeberInnen spielt hier eine große Rolle. Dies dauert bei Menschen mit psychischen Erkrankungen, die bereits schlechte Erfahrungen durch Reaktionen des Umfelds gemacht haben, häufig länger als bei KlientInnen mit Lernbehinderung. Ein behutsames und transparentes Vorgehen bei gleichzeitiger Einbindung der KlientInnen in die Maßnahmeplanung ist daher essentiell in der Zusammenarbeit.

Der Einbezug des Umfelds unterscheidet sich bei beiden Zielgruppen nicht im Grundsatz der bedarfsorientierten und anlassbezogenen Vorgehensweise nach dem Motto „so viel wie nötig, so wenig wie möglich.“ Allerdings gibt es Unterschiede bei den AnsprechpartnerInnen. KlientInnen mit Lernbehinderung, die meist nicht in therapeutischer Behandlung sind, leben oft in einem beschützten Rahmen und wünschen den Einbezug des persönlichen Umfeldes. Hier bieten sich Eltern oder gesetzliche BetreuerInnen an. Bei MaßnahmeteilnehmerInnen mit psychischen Erkrankungen fungieren dagegen eher ÄrztInnen oder TherapeutInnen als AnsprechpartnerInnen. Gleichzeitig besteht die Tendenz, Kontakte zwischen Jobcoach und privatem Umfeld abzulehnen. Nicht immer ist zudem die Einbindung der Angehörigen sinnvoll. Verbindliche Absprachen mit den MaßnahmeteilnehmerInnen sowie klar formulierte und eng umgrenzte Schweigepflichtentbindungen gehören jedoch ohnehin zu den Standards im Umgang mit allen KlientInnen. Sie sind Grundlage für den Aufbau und die Aufrechterhaltung des Vertrauensverhältnisses.

Himmelszimmer 2011

Ausgestaltung der Maßnahme

Zur Ausgestaltung der Maßnahme gehört unabdingbar die Präsenz des Jobcoaches am Qualifizierungsplatz. Hierzu zählt auch bereits die telefonische Kontaktaufnahme bei der Akquise. Bei der Begleitung zum Vorstellungsgespräch, beim Antritt und bei mindestens wöchentlich stattfindenden Besuchen am Arbeitsplatz ist ebenfalls ein Jobcoach vor Ort. Bei der Vorstellung in den Betrieben ist häufig die Darstellung einer von Brüchen gekennzeichneten beruflichen Biografie eine Hürde. KlientInnen mit einer psychischen Erkrankung wollen oft zunächst nicht viel von sich preisgeben. Aber auch der offene Umgang mit Nennung einer Diagnose zu Beginn einer Maßnahme ist nicht in jedem Fall der richtige Weg. Psychische Erkrankungen sind in ihren Ausprägungen sehr unterschiedlich und die Gefahr der Stigmatisierung durch Vorurteile, Halbwissen, aber auch durch individuelle Vorerfahrungen der ArbeitgeberInnen ist groß. Teilweise ist es also sinnvoll, einzelne KlientInnen zur Zurückhaltung hinsichtlich ihrer Offenheit zu beraten. Dennoch möchten ArbeitgeberInnen, die sich zum Teil erstmals auf die Beschäftigung eines Menschen mit psychischer Erkrankung einlassen, eine Handreichung. Daher empfiehlt es sich, dass vom Jobcoach Prinzipien im Umgang mit psychischen Erkrankungen angesprochen und Empfehlungen bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen gegeben werden. In keinem Fall sollte über den Kopf der KlientInnen hinweg eine Diagnose an ArbeitgeberInnen und KollegInnenkreis weitergegeben werden.

Die Thematisierung einer Lernbehinderung fällt fast immer leichter, da sich hier zunächst jeder etwas ähnliches vorstellt. KlientInnen mit Lernbehinderungen sind bei den ersten Kontakten mit ArbeitgeberInnen meist auf enge Unterstützung bei der Gesprächsführung angewiesen und fordern diese fast immer ein. Auch zum Antritt der Qualifizierung wünschen sich diese TeilnehmerInnen Begleitung durch den Jobcoach. KlientInnen mit psychischen Erkrankungen legen hingegen in nahezu allen Fällen Wert darauf, alleine zu agieren, um nicht unselbstständig zu wirken. Bei der Gestaltung der Besuche durch den Jobcoach bestehen KlientInnen mit psychischen Erkrankungen meist darauf, dass die Gespräche in einem gesonderten Raum stattfinden und nur das Notwendigste besprochen wird.

Zum Beispiel...

Frau H., deren Qualifizierungsplatz eine Bauschreinerei war, ging soweit, dass sie zu Besuchen am Arbeitspaltz nur Formalia wie Tagesberichte und Termine besprach. Erkrankungsbedingte Themen kommunizierte sie ausschließlich an Sonderterminen im Integrationsfachdienst oder telefonisch. Auch gemeinsame Rücksprachen mit KollegInnen und ArbeitgeberInnen möchten

Fenstermann 2011

viele KlientInnen nach Möglichkeit nur nach vorheriger Absprache und in einem gesonderten Rahmen abgehalten wissen. Ebenso kommt es vor, dass MaßnahmeteilnehmerInnen mit psychischen Erkrankungen die Vermittlung von arbeitsrelevanten Kenntnissen durch den Jobcoach in den Räumen des Integrationsfachdienstes organisiert haben wollen, um am Qualifizierungsplatz nicht als eingeschränkt in der Lernfähigkeit wahrgenommen zu werden. Die Zielgruppe der psychisch erkrankten Menschen weist die selbe hohe Streuung der Intelligenz auf, wie die Gesamtbevölkerung. Daher sollten die KlientInnen bei der eigenständigen Suche und Entwicklung von Materialien sowie von Ideen zur Arbeitserleichterung unterstützt werden. Für Frau H., die nach dem Abbruch ihres Studiums eine Ausbildung zur Schreinerin abgeschlossen hatte, bot sich z. B. Fachliteratur über Werkzeugkunde an, die sie sich nach einer Einführung in die Nutzung der öffentlichen Bibliothek ausleihen konnte. Auch die Internetrecherche, z. B. in Fachforen, nutzte sie gerne.

Einige psychische Erkrankungen gehen mit kognitiven Einbußen wie Konzentrationsschwäche einher. Dies war auch bei Frau H. der Fall. Sie neigte gleichzeitig dazu, sich selbst zu hohe Ziele zu setzen und reagierte mit Frustration, wenn sie diese nicht erreichte. Bei ihr war es daher von hoher Bedeutung, die Lernschritte nicht zu komplex zu gestalten. Dies konnte durch die Vorstrukturierung der Inhalte und durch das Bestimmen kleiner Teilziele innerhalb des Lern- und Arbeitsprozesses erreicht werden.

Ein häufiges Problem ist, dass Einschränkungen für das Umfeld zunächst nicht ersichtlich sind. Frau H. konnte sich sprachlich sehr gut ausdrücken und eignete sich neue Tätigkeiten schnell an. Ihr Vorgesetzter in der Bauschreinerei äußerte wiederholt, dass Frau H. seiner Ansicht nach keine Einschränkung hat und plante sie anfangs daher voll ein. Bald wurde ihr jedoch der Druck zu hoch und sie entwickelte Schlafstörungen und Appetitverlust. Nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber wurde sie dann als zusätzliche Kraft eingeplant. Dadurch erfuhr sie eine deutliche Entlastung.

Auch bei Menschen mit Lernbehinderungen, vor allem beim Vorliegen von Teilleistungsstörungen, kann die Fehleinschätzung durch ArbeitgeberInnen zur Überforderung führen. Bei KlientInnen mit einer Lernbehinderung, die Schwierigkeiten damit haben, eine Überforderung zu verbalisieren, empfiehlt sich die genaue Beobachtung und gezielte Einholung von Rückmeldungen durch das persönliche und berufliche Umfeld. Die Sensibilisierung der ArbeitgeberInnen zu diesem Thema erweist sich hier stets als hilfreich.

Leistungsschwankungen

KlientInnen mit psychischen Erkrankungen weisen häufig Einschränkungen in der Belastbarkeit auf, die sich in Leistungs-

Kaktus am Fenster 1993

schwankungen äußern können. Dies ist umso mehr von Bedeutung, da die Behinderung ja meist nicht gleich ersichtlich ist. Dem Arbeitgeber von Frau H. musste darum verdeutlicht werden, dass es sich bei Leistungseinbrüchen nicht um mangelnde Arbeitsmotivation handelte, sondern um eine Folge ihrer Erkrankung. In der Praxis hat es sich als sinnvoll erwiesen, mit den KlientInnen bereits im Vorfeld mögliche Auslöser und Anzeichen für drohende psychische Krisen zu thematisieren. Bei Frau H. kündigte sich eine Verschlechterung ihres Zustandes stets durch Appetitverlust, gefolgt von Schlaflosigkeit, an. Durch den Austausch darüber konnte stets rechtzeitig reagiert werden.

Die Regelung der Arbeits- und Pausenzeiten ist für Menschen mit psychischen Erkrankungen von hoher Relevanz. Selbst in Fällen, bei denen von einer Arbeitsfähigkeit in Vollzeit ausgegangen wird, bewährt es sich, in Teilzeit zu beginnen. Die Arbeitszeit wird schrittweise und ggf. nach Rücksprachen mit den behandelnden ÄrztInnen ausgeweitet. Bei Auftreten von psychischen Krisen kann das Pensum zeitlich befristet wieder verringert werden. Für Frau H. konnte in einer privaten Belastungssituation durch die rechtzeitige Herabsetzung der Wochenarbeitszeit von 20 auf 15 Stunden das psychische Wohlbefinden kurzfristig deutlich verbessern.

Dies setzt allerdings eine gute Reflexionsfähigkeit der KlientInnen sowie ein hohes Verständnis und Flexibilität der ArbeitgeberInnen voraus. Gerade bei schwankenden Krankheitsverläufen kann ein linearer Verlauf der Stundenaufstockung nicht garantiert werden. Bei Menschen mit Lernbehinderungen ist dieses Vorgehen ebenfalls sinnvoll. Die Grenzen der Belastbarkeit sind somit gut auszuloten und Überforderung kann eventuell rechtzeitig Einhalt geboten werden.

Eine Besonderheit bei einigen KlientInnen mit psychischen Erkrankungen ist die Erstellung eines Krisenplans. Insbesondere, wenn eine Erkrankung vorliegt, bei der es zu psychischen Krisen am Arbeitsplatz (und in Extremsituationen zur Akuteinweisung in ein Klinikum) kommen kann, sollte das am Qualifizierungsplatz angesprochen werden. Dies erhöht die Sicherheit für ArbeitgeberInnen und für MaßnahmeteilnehmerInnen. Bei Frau H. wurde die genaue Vorgehensweise bei Eintreten eines psychischen Notfalls gemeinsam mit ihr und dem Arbeitgeber Schritt für Schritt durchgesprochen und schriftlich fixiert. In einem Maßnahmekatalog wurde festgehalten, wann und in welcher Reihenfolge verschiedene AnsprechpartnerInnen informiert und wie und von wem Frau H. bis zum Eintreffen von unterstützenden Personen begleitet werden möchte.

Weitere Besonderheiten bei KlientInnen mit psychischen Erkrankungen sind häufig krankheitsbedingte Einschränkungen der sozialen Kompetenz, eine verminderte Flexibilität und Schwierigkeiten in der Selbsteinschätzung. Auch sie wirken sich

Impressum impulse

Nr. 60, 01.2012
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, Doris Haake, 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 Redaktion 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.

Straße 1993

auf Rahmenbedingungen sowie Inhalte der Qualifizierung aus.

Schwerpunkte des Jobcoachings

Die Inhalte des Jobcoachings werden stets mit ArbeitgeberInnen und KlientInnen in Kooperation erarbeitet. Hier zeigen sich unterschiedliche Schwerpunktsetzungen bei den beiden Zielgruppen. Für KlientInnen mit Lernbehinderungen ist zum Beginn der Maßnahme häufiger eine berufliche Grundorientierung Thema, weswegen die Aneignung grundlegender Arbeitsinhalte und –techniken einen Schwerpunkt im Jobcoaching bildet. Bei KlientInnen mit psychischen Erkrankungen, die sich beruflich neu orientieren müssen, ist dies ebenso. Viele Menschen mit psychischen Erkrankungen können jedoch unter angepassten Arbeitsbedingungen weiterhin in ihrer bisherigen Branche tätig sein. Für sie geht es neben dem Auffrischen von Fachkenntnissen und -fertigkeiten primär darum, trotz der individuellen Einschränkungen wie eine herabgesetzte Belastbarkeit grundsätzlich arbeitsfähig zu bleiben. Hier kann der Umgang mit Stress am Arbeitsplatz ein zentraler Inhalt im Jobcoaching sein.

Damit zusammenhängend sind Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Möglichkeiten der Freizeitgestaltung immer wiederkehrende Themen. Auch die Selbstfürsorge ist insbesondere bei MaßnahmeteilnehmerInnen mit einem herabgesetzten Selbstwertgefühl ein wichtiger Inhalt. Bei Menschen mit Lernbehinderungen sind diese Inhalte ebenfalls präsent. Jedoch geht es bei ihnen eher um die Vermeidung einer zusätzlichen Erkrankung, wohingegen bei psychisch erkrankten KlientInnen meist die Stabilisierung und der Erhalt des Bisherigen das Ziel ist.

Wahrgenommene Schwankungen der Leistungsfähigkeit im Berufsleben sind ein weiteres Thema, mit dem einige psychisch erkrankte KlientInnen lernen müssen, umzugehen. Entsprechende Entlastungsstrategien sind ein entsprechend wichtiger Inhalt im Jobcoaching. Das kann bedeuten, z. B. eine/n ArbeitskollegIn ins Vertrauen zu ziehen um in Krisenzeiten von ihr/ihm besonders unterstützt zu werden. Eine weitere Möglichkeit ist, mit dem/der ArbeitgeberIn eine Vereinbarung zu treffen, bei nachlassender Konzentration alternative Aufgaben durchführen zu können.

Inhaltlich zentral für beide Zielgruppen ist zumeist ein soziales Kompetenztraining, wenn auch teils mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen. Menschen mit Lernbehinderung haben eher Bedarf, basale Themen wie die Aufnahme von Gesprächen im KollegInnenkreis oder das Anbringen eigener Wünsche und Bitten gegenüber den ArbeitgeberInnen zu erarbeiten, außerdem sind grundlegende Prinzipien für KundInnenkontakte ein häufig einzuübendes Thema. KlientInnen mit psychischen Erkrankungen haben hingegen oft Schwierigkeiten, sich in ein Team zu integrieren, Verhalten der KollegInnen richtig einzuschätzen und in Konfliktsituationen angemessen zu agieren.

Das Rollenspiel ist für fast alle KlientInnen der Königsweg zur Einübung sozialer Fertigkeiten, auch hier schätzen vor allem MaßnahmeteilnehmerInnen mit psychischer Erkrankung den geschützten Rahmen in den Räumlichkeiten des Integrationsfachdienstes.

Wichtig für beide Zielgruppen ist der Umgang mit Veränderungen am Arbeitsplatz. Diese können bei allen TeilnehmerInnen zu Unsicherheiten führen. Besonders bei Menschen mit psychischen Erkrankungen – und mit entsprechenden Vorerfahrungen - können Veränderungen im KollegInnenkreis oder in den Tätigkeitsgebieten Krisen begünstigen. Es hat sich gezeigt, dass es hilfreich ist, solche Veränderungen frühzeitig, offen und gemeinsam zu thematisieren, um aufkeimende Ängste nicht eskalieren zu lassen.

KlientInnen beider Zielgruppen wenden sich immer wieder auch mit therapierelevanten Themen an den Jobcoach: Nicht immer fällt die Grenzziehung leicht. Aus dieser Erfahrung heraus sollte bereits zu Beginn der Maßnahme darüber aufgeklärt werden, was Inhalt von Jobcoaching sein kann und was in die Zuständigkeit der Psychotherapie oder fachärztlichen Behandlung fällt. Bei erkennbarem Therapiebedarf sollten die KlientInnen eine Rückmeldung bekommen und die Rücksprache mit zuständigen Fachkräften gesucht werden.

„Das Verhalten der KollegInnen richtig einzuschätzen und in Konfliktsituationen angemessen zu agieren, bereitet vielen KlientInnen Schwierigkeiten.“

Offener Prozess

Insbesondere bei Menschen mit psychischen Erkrankungen, bei denen der Erkrankungsverlauf entscheidende Auswirkungen auf Rahmenbedingungen und Inhalte der Qualifizierung hat, ist ein linearer Prozess in der Qualifizierung nicht möglich. Während bei Menschen mit einer Lernbehinderung von einer dauerhaften und relativ stabilen Einschränkung ausgegangen werden kann, verlaufen psychische Erkrankungen häufig dynamisch. Es droht außerdem eine Chronifizierung des Erkrankungsbildes. Psychische Krisen, gleich durch welche Auslöser, können zu Kursabänderungen in der Vorgehensweise bis hin zu Unterbrechungen der Maßnahme aufgrund von Krankheitszeiten führen. Häufig wird Menschen mit psychischer Erkrankung mangelnde Arbeitsmotivation unterstellt. Gegenüber den ArbeitgeberInnen sollte diese Besonderheit, insbesondere im Zusammenhang mit dem Thema „Motivation“, frühzeitig offengelegt werden. Sollte es phasenweise zu Einbrüchen in der Arbeitsleistung kommen, sind die Hintergründe dafür stets zu hinterfragen. Handelt es sich um Schwierigkeiten am Qualifizierungsplatz oder liegt im Privaten etwas im Argen?

Auch KlientInnen mit Lernbehinderungen können auf diese Hindernisse im Arbeitsleben mit Motivationseinbrüchen reagieren – übrigens wie alle Menschen. Die Aufgabe des Jobcoaches ist es, durch Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen sowie motivierende Gesprächsführung Unterstützung dabei zu leisten, damit die Integration auf dem Arbeitsmarkt für alle beteiligten Parteien ein Erfolg ist.

*Name ist der Redaktion bekannt

Gudrun M. Karg
ist Diplom-Psychologin und arbeitet im IFD Mittelfranken in der Vermittlung und Berufsbegleitung mit Menschen mit psychischen Erkrankungen und Lernbehinderungen.

Kontakt und nähere Informationen
Gudrun M. Karg
Integrationsfachdienst (IFD) gGmbH
Fürther Str. 212, 90429 Nürnberg
Tel.: 0911 / 32 38 99-0, Fax: 0911 / 32 38 99-29

E-Mail: karg@ifd-ggmbh.de
Internet: www.ifd-mittelfranken.de

Persönliches Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben

Teil 1: Ein Berliner Angebot und seine ersten Ergebnisse

Von Joachim Radatz, Martina Bausch und
Gabriele Humpert-Plückhahn

Seit 1. Januar 2008 haben Menschen mit Behinderungen das Recht, für ihre Teilhabe am Arbeitsleben ein Persönliches Budget ausgezahlt zu bekommen und sich damit die für sie notwendigen Leistungen von den Personen und Organisationen einzukaufen, deren Angebote ihren Vorstellungen am besten entsprechen. Dieses Recht ist ein entscheidender Schritt für mehr Selbstbestimmung und Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderungen. Es kommt den Vorstellungen von BIS e. V. entgegen und gibt dem Verein die Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen betriebsintegrierte Qualifizierungsangebote zu machen, die in Ausbildung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führen.

Im ersten Teil unserer Veröffentlichung werden diese Angebote und die damit erzielten Ergebnisse dargestellt[1]. Im zweiten Teil, der in einer der nächsten Ausgaben von „impulse“ erscheinen wird, werden wir auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Persönlichen Budgets eingehen und danach fragen, was es für die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen bedeuten kann.

1 Angebote und ihre konzeptionellen Grundlagen

Unter Einsatz ihres Persönlichen Budgets können Menschen mit Behinderungen mit Unterstützung von BIS e. V.

1. den Berufsbildungsbereich analog § 40 SGB IX statt in einer Werkstatt für behinderte Menschen in einem einstellungsbereiten Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes durchführen, um dadurch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen
2. an einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme analog § 61 i. V. m. § 102 SGB III teilnehmen, die nicht außerbetrieblich organisiert ist, sondern in den Kooperationsbetrieben von BIS e.V. mit konkreter Anschlussperspektive stattfindet·
3. durch „Unterstützte Beschäftigung“ analog § 38a SGB IX einen Arbeitsplatz erreichen, der ihren Vorstellungen und Fähigkeiten entspricht
4. im Rahmen der Hilfen für eine angemessene Schulbildung gemäß § 54 Abs. 1 SGB XII während der Schulzeit betriebliche Praktika durchführen, um eine informierte Berufswahlentscheidung zu treffen und nachschulische Anschlussperspektiven anzubahnen[2]

Arielle 2011

Für diese vier Angebote wurden Durchführungskonzepte erstellt, die die mit dem Persönlichen Budget zu erwerbenden Leistungen und ihre personenorientierte Umsetzung beschreiben. Neben den oben genannten grundlegenden Orientierungen der Vereinsarbeit ist diesen Konzepten Folgendes gemeinsam:

- Die Qualifizierung der Budgetnehmer/innen ist nicht auf vorgegebene Berufsfelder beschränkt. Die Berufswahlmöglichkeiten umfassen das gesamte Spektrum beruflicher Tätigkeiten, die in Berliner Betrieben verfügbar und von den Budgetnehmern/innen erreichbar sind. Einschränkungen der Berufswahlmöglichkeiten sind also nicht institutionell bedingt, sondern resultieren aus den individuellen beruflichen Fähigkeiten und Entwicklungspotenzialen der Budgetnehmer/innen.
- Mindestens die Hälfte der individuellen Qualifizierungszeit findet in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt, die den Budgetnehmer/innen Lernmöglichkeiten und Übernahmeperspektiven bieten, die zu ihren beruflichen Wünschen und beruflichen Fähigkeiten passen.
- Durch die anforderungsorientierte Qualifizierung der Budgetnehmer/innen und durch die fähigkeitsorientierte Gestaltung der von ihnen angestrebten Arbeits- und Ausbildungsplätze werden Passungsverhältnisse zwischen individuellen Fähigkeiten und betrieblichen Anforderungen erreicht, die in betriebliche Ausbildung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führen.
- Mit Methoden, die für alle am individuellen Qualifizierungs- und Integrationsprozess beteiligten Personen transparent sind, stellen wir im Dialog mit den Budgetnehmer/innen erreichbare Lehr-/Lernziele auf, sprechen mit ihnen die darauf bezogenen Lernhilfen ab und kontrollieren gemeinsam mit ihnen die erzielten Ergebnisse, um aufbauend darauf die individuellen Qualifizierungs- und Integrationspläne zu überarbeiten und fortzuschreiben.
- Die betrieblichen Kooperationspartner werden integrationspädagogisch beraten und bei der Entwicklung von passgenauen und wirtschaftlich tragfähigen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen für die Budgetnehmer/innen unterstützt.
- Die Ziele, Rechte und Pflichten der Zusammenarbeit zwischen den Kooperati-

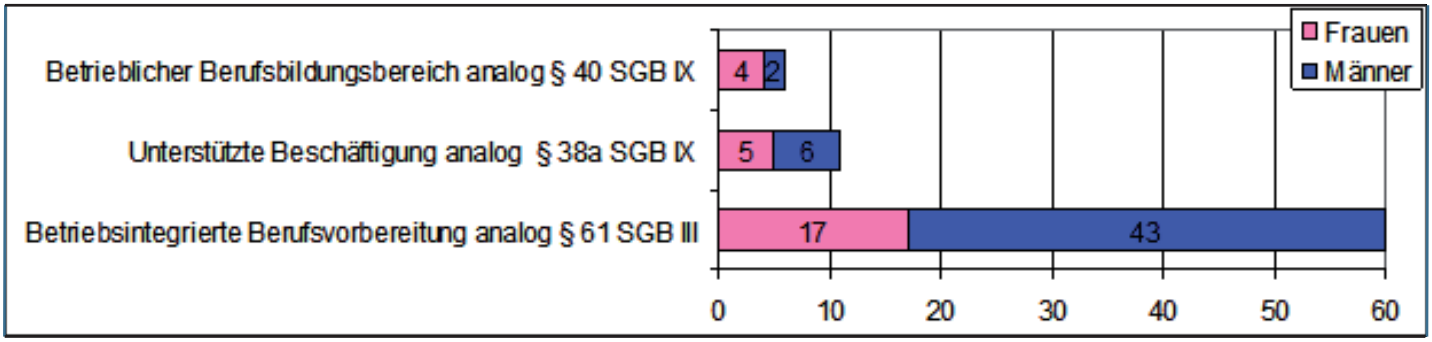


Abbildung 1: Budgetnehmer/innen nach Angeboten

onsbetrieben, den Budgetnehmer/innen und BIS e.V. werden in einem von allen drei Partnern und ggf. von den gesetzlichen Betreuern/innen unterzeichneten Qualifizierungsvertrag vereinbart.

2 Ergebnisse

2.1 Nachfrage

Pro Woche erreichen uns ca. zwei bis vier Einzelanfragen, die häufig auch durch Mund-zu-Mund-Propaganda von Personen motiviert worden sind, die positive Erfahrungen mit unseren Angeboten gemacht haben. Die Inhalte dieser Anfragen sind vielfältig und überschreiten zum Teil die bereits konzeptionell durchgearbeiteten Angebote. So wenden sich Ratsuchende an uns, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt werden und damit unzufrieden sind. Das bedeutet nicht immer, dass sie die Werkstatt verlassen wollen. Es kommt auch vor, dass sie mit ihrem Status als Werkstattbeschäftigte einverstanden sind, aber kritisieren, dass die Inhalte ihrer Arbeit in der Werkstatt nicht ihren beruflichen Fähigkeiten und Interessen entsprechen, sie sich nicht hinreichend gefördert und wertgeschätzt fühlen. Andere haben die Werkstatt bisweilen nach langjähriger Zugehörigkeit verlassen oder die Aufnahme in eine Werkstatt von Anfang an abgelehnt und ertragen den Zustand ihrer Beschäftigungslosigkeit nicht mehr. Es kommen auch Menschen mit Behinderungen mit ihren Eltern zu uns, die an einer tagesstrukturierenden Beschäftigung ihrer Wohneinrichtungen teilnehmen und sich etwas anderes wünschen.

2.2 Anzahl der Budgetnehmer/innen

Im Zeitraum von September 2008 bis Ende März 2012 haben 77 junge Menschen (26 Frauen, 51 Männer) auf der Grundlage ihrer Persönlichen Budgets mit einer betrieblichen Qualifizierung zur Vorbereitung auf eine Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begonnen. Abbildung 1 zeigt, welche Angebote von den Budgetnehmer/innen eingekauft wurden.

2.3 Verbleib der Budgetnehmer/innen

23 Budgetnehmer/innen (9 Frauen, 14 Männer) befinden sich noch in der betrieblichen Qualifizierung. 54 Budgetnehmer/innen (17 Frauen, 37 Männer) beendeten die Qualifizierung. Abbildung 2 gibt einen Überblick zu den Austritten nach Angeboten.

Im Folgenden werden die erzielten Ergebnisse in knapper Darstellung beschrieben.

Betrieblicher Berufsbildungsbereich

Alle fünf Budgetnehmer/innen, die den Berufsbildungsbereich betrieblich durchgeführt haben, wurden von ihren Qualifizierungsbetrieben in unbefristete sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse übernommen. Eine junge Frau mit Aspergersyndrom, die nicht verbal kommuniziert, aber sich schriftsprachlich zu verständigen weiß, erreichte eine Beschäftigung als Helferin in einer Buchbinderei. Zwei junge Frauen mit Down-Syndrom fanden Anstellung als hauswirtschaftliche Helferinnen in Kindertagesstätten und eine weitere als Bürogehilfin. Ein junger Mann – ebenfalls mit Down-Syndrom – wurde von seinem Betrieb in ein Arbeitverhältnis als Lagerhelfer im Einzelhandel übernommen. Bei allen Arbeitsverhältnissen handelt es sich um Teilzeitbeschäftigungen. Die wöchentliche Arbeitszeit variiert zwischen 25 und 29 Stunden und der tarifliche Stundenlohn zwischen 7,50 und 10,70 Euro. Ein junger Mann befindet sich noch im betrieblichen Berufsbildungsbereich. Seine Chancen, vom Qualifizierungsbetrieb übernommen zu werden, sind gut. Die mündliche Zusage dazu liegt bereits vor.

Unterstützte Beschäftigung

Ein Budgetnehmer, der mit seinem Budget eine Unterstützte Beschäftigung analog zu § 38a SGB XI finanzierte, fand eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Helfer in der Gebäudereinigung. Eine Budgetnehmerin musste aufgrund von Schwangerschaft die Qualifizierung unterbrechen. Neun Budgetnehmer/innen (vier Frauen, fünf Männer) befinden sich noch in der Unterstützten Beschäftigung.

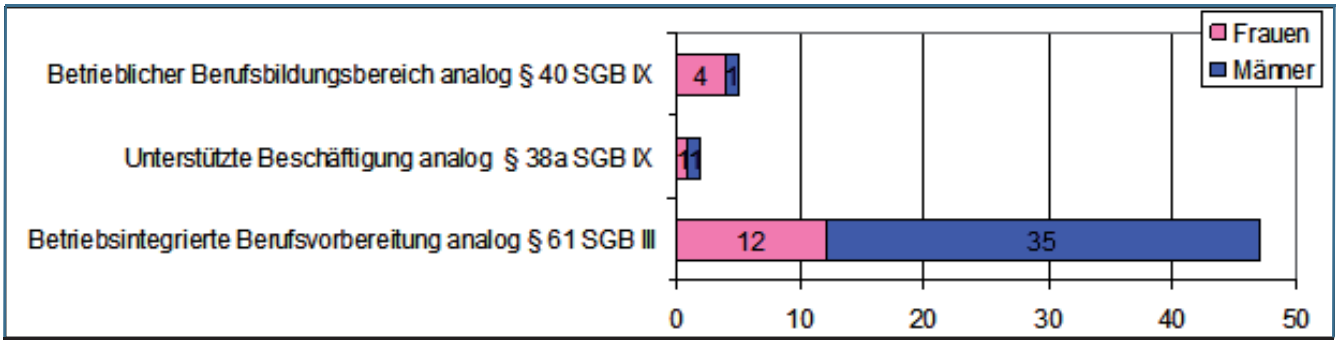


Abbildung 2: Austritte nach Angeboten

Betriebsintegrierte Berufsvorbereitung
47 Budgetnehmer/innen haben ihre betriebsintegrierte Berufsvorbereitung analog § 61 SGB III abgeschlossen. Sechs davon – ausnahmslos junge Männer – erreichten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und 27 (zehn Frauen, 17 Männer) konnten mit einer Ausbildung beginnen. 70 % (19 von 27) der erreichten Ausbildungsverhältnisse wurden mit Betrieben abgeschlossen und sechs mit außerbetrieblichen Bildungsträgern. Ein Budgetnehmer fand Zugang in eine schulische Ausbildung und ein weiterer in eine Kooperationsausbildung. Erreicht wurden Ausbildungsverhältnisse zum/r Beikoch/Beiköchin, Fachkraft für Lagerlogistik, Frisör/in, Gärtner/in im Garten und Landschaftsbau, Gebäudereiniger/in, Holzbearbeiter/in, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Kfz-Service-Mechanikerhelfer/in, Kfz-Servicemechaniker/in, Metallbauer/in und Verkäufer/in. Eine Budgetnehmerin wechselte in eine außerbetrieblich durchgeführte Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme und ein junger Mann fand im Anschluss an seine betriebliche Qualifizierung Aufnahme in einem Oberstufenzentrum, um dort einen höheren Schulabschluss zu erreichen. Neun Budgetnehmer/innen (eine Frau, acht Männer) brachen die Qualifizierung ab. Drei Budgetnehmer schlossen die betriebliche Qualifizierung ohne Anschluss ab. Einer davon lehnte das Arbeitsangebot des Qualifizierungsbetriebs ab. 13 Budgetnehmer/innen (fünf Frauen, acht Männer) befinden sich noch in der betriebsintegrierten Berufsvorbereitung.

Abbildung 3 auf Seite 22 zeigt nochmals zusammenfassend den Verbleib der Budgetnehmer/innen differenziert nach den drei unterschiedlichen Angeboten.

„Alle Budgetnehmer/innen, die den Berufsbildungsbereich ohne Anbindung an die WfbM in einem Betrieb durchgeführt haben, konnten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen.“

3 Ergebnisbewertung

Um eine umfassende Bewertung der dargestellten Ergebnisse und der Unterstützungsleistungen vornehmen zu können, wäre eine qualitative Analyse der individuellen Qualifizierungsverläufe und Integrationsprozesse notwendig. Dazu fehlen uns die Ressourcen. Wir müssen uns deshalb damit begnügen, eine Beurteilung der Ergebnisqualität vorzunehmen, die im Wesentlichen auf quantitative Aussagen beschränkt bleibt.

Dass alle Budgetnehmer/innen, die den Berufsbildungsbereich ohne Anbindung an die WfbM in einem Betrieb durchgeführt haben, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen konnten, ist zweifelsfrei als Erfolg zu werten.

Im Hinblick auf dieses Angebot ist die Beurteilung der Ergebnisqualität leicht. Die in den Vereinbarungen zwischen den Budgetnehmer/innen und den Agenturen für Arbeit definierten Ziele wurden ausnahmslos erreicht.

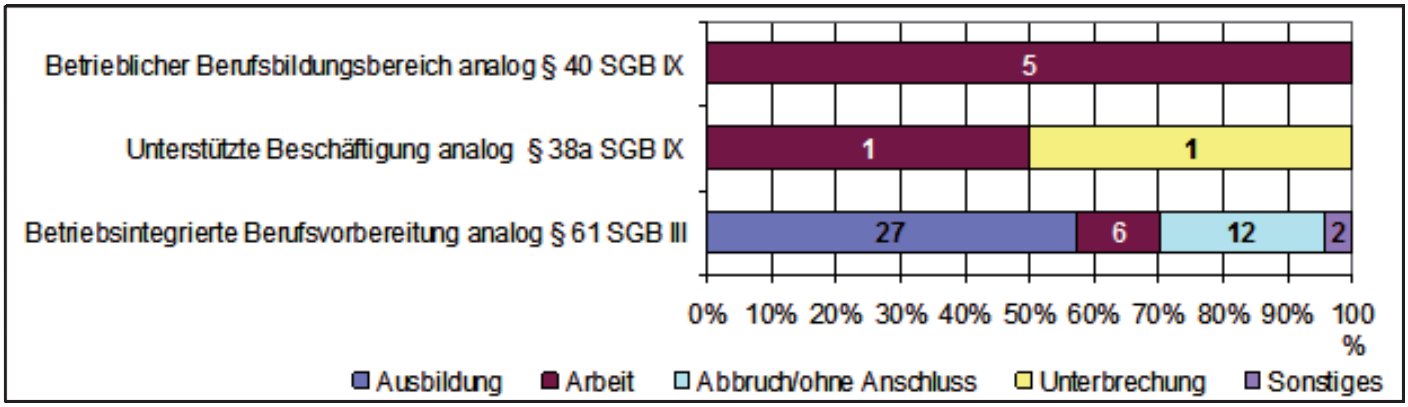


Abbildung 3: Verbleib der Budgetnehmer/innen nach Angeboten

Anders verhält es sich mit den Ergebnissen der betriebsintegrierten Berufsvorbereitung. Neun Budgetnehmer/innen (19%) brachen die Qualifizierung ab. Drei (6,4%) fanden nach Abschluss der Qualifizierung keinen weiteren Anschluss und wurden arbeitslos. Diese Zahlen machen deutlich, dass hier Einiges zu wünschen übrig bleibt.

Um zu erkennen, wie die mit unserer Hilfe erreichten Ergebnisse einzuordnen sind, bedarf es einer komparativen Betrachtung. Dazu müssen die Ergebnisse von vergleichbaren Qualifizierungsangeboten herangezogen werden. Bezüglich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die in der Form des Persönlichen Budgets ausgeführt wurden, liegen nach unseren Recherchen keine veröffentlichten Zahlen vor, die diesen Vergleich ermöglichen könnten. Die Bemühungen um Transparenz kommen hier nur schleppend voran[3]. Das ist erstaunlich, wenn man bedenkt, dass der Rechtsanspruch auf das Persönliche Budget vor mehr als vier Jahren mit großen Erwartungen eingeführt worden ist. Die Bundesagentur für Arbeit führte 2008 dazu aus:

„Mit der Entscheidung für das PersB bringen sich behinderte Menschen initiativ, aktiv und eigenverantwortlich in den Teilhabe- und Integrationsprozess ein. Das lässt erwarten, dass mit PersB bei gleichem Mitteleinsatz eher überdurchschnittliche Integrationsergebnisse (Wirkung) erzielt werden können.“[4]

Die Höhe der von den Agenturen für Arbeit an die Budgetnehmer/innen ausgezahlten Persönlichen Budgets entspricht den Kostensätzen, die von der Agentur für Arbeit für die vergleichbaren Sachleistungen gezahlt werden. Der Mitteleinsatz ist in beiden Leistungsformen gleich. Ein Vergleich zwischen den Ergebnissen, die mit unserer Unterstützung erzielt worden sind und denen, die insgesamt erreicht worden sind, macht auf dieser Grundlage Sinn und ist anhand der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit möglich.

In diesen Statistiken ist der Verbleib von Menschen mit Behinderungen, die an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben teilgenommen haben, nach Verbleibs- und Eingliederungsquoten differenziert. Uns interessiert hier die Eingliederungsquote, weil sie angibt, wie viel Prozent der Teilnehmer/innen ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erreicht haben. Die umfassende Definition dazu lautet:

„Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen ist Fundament der Zusammenarbeit zwischen ihnen und den Projektmitarbeiter/innen.“

*„Die Eingliederungsquote EQ (definiert als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte / Austritte insgesamt * 100) gibt an, wie viele Maßnahmeteilnehmer sich stichtagsbezogen 6 Monate nach Austritt aus der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung befinden. Personen, die zum Stichtag nicht mehr oder noch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, werden nicht berücksichtigt. Zu den berücksichtigten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gehören auch geförderte Beschäftigungs-*

	Statistik der Bundesagentur für Arbeit			Verbleibsstatistik BIS e. V.		
	kumulierte Austritte November 2009 bis Oktober 2010			kumulierte Austritte September 2008 bis März 2012		
	Gesamt	recherier-bare Austritte	sv-pflichtig beschäftigt EQ in %	Gesamt	recherier-bare Austritte	sv-pflichtig beschäftigt EQ in %
Eingangsverfahren / Berufsbildungsbereich (WfbM)	11.550	7.048	3,8%	5	5	100%
Rehaspezifische BvB	16.619	13.276	23,0%	47	47	53,2%

Abbildung 4: Eingliederungsquoten im Vergleich

verhältnisse, wie z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) sowie Arbeitsgelegenheiten (AGH) der Entgeltvariante."[5]

Ob zu diesem Personenkreis auch Menschen gehören, die eine von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte außerbetriebliche Ausbildung erreicht haben, geht aus dieser Definition nicht hervor. Nach den Bestimmungen des SGB III wären sie in die Eingliederungsquote einzubeziehen.[6] Anfragen beim Datenzentrum für Statistik der Bundesagentur führten zu keiner abschließenden Klärung. Auch dort konnte man uns keine eindeutige Auskunft geben.

In der nachfolgenden Tabelle sind die von der Bundesagentur für Arbeit angegebenen bundesweiten Eingliederungsquoten für den Bereich Ersteingliederung[7] und die im Rahmen des Persönlichen Budgets mit Unterstützung von BIS e. V. erreichten Ergebnisse zusammengetragen. In die für das Persönliche Budget ermittelte Eingliederungsquote wurden die erreichten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse nicht einbezogen.

Nach diesen Berechnungen wurden die von der Bundesagentur mit der Umsetzung des Persönlichen Budgets erwarteten überdurchschnittlichen Integrationsergebnisse in der Praxis erreicht. Auch die Abbrecherquote in der betriebsintegrierten Berufsvorbereitung im Rahmen des Persönlichen Budgets von 19% liegt deutlich unter der in der Begleitforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelten von 31%[8].

Natürlich hat dieser Vergleich Schwächen. Die verglichenen Zeiträume stimmen nicht überein und die Größen der zu einander ins Verhältnis gesetzten Gruppen könnten kaum unterschiedlicher sein. Fragwürdig ist auch, ob die in der Statistik der Bundesagentur angegebene Eingliederungsquote für das Eingangverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen wirklich die Realität abbildet. Nach den uns bekannten wissenschaftlichen Untersuchungen dazu liegt sie deutlich unter einem Prozent.[9]

Darüber hinaus ist nach der oben zitierten Definition die von der Bundesagentur für Arbeit angegebene Eingliederungsquote auf den Status der Teilnehmer/innen bezogen, den sie sechs Monate nach ihrem Austritt hatten. Dadurch wird die Stabilität von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen berücksichtigt, die im direkten Anschluss an die Maßnahmen erreicht werden konnten. Andererseits werden dadurch Teilnehmer/innen, die zum Zeitpunkt ihres Austritts keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht hatten und innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Austritt eine Beschäftigung aufnehmen konnten, auch dann als Eingliederungserfolg verbucht, wenn er in keinem Zusammenhang mit der besuchten Maßnahme steht. Die für das Persönliche Budget errechnete Eingliederungsquote bezieht sich hingegen auf den Status der Budgetnehmer/innen zum Zeitpunkt ihres Austritts. Die Stabilität der erreichten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse bleibt ebenso unberücksichtigt wie die Möglichkeit, dass Budgetnehmer/innen, die zum Zeitpunkt ihres Austritts keine Ausbildung oder Beschäftigung erreicht hatten, im Halbjahr danach aber ohne unser Zutun eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben.

Wir sind der Meinung, dass diese Unwägbarkeiten und Unschärfen angesichts der erheblichen Unterschiede zwischen den Eingliederungsquoten das Ergebnis des vorgenommenen Vergleichs nicht grundsätzlich in Frage stellen.

Schwieriger ist der Nachweis zu führen, dass die vergleichsweise hohe Eingliederungsquote in einem Zusammenhang mit der Leistungsform des Persönlichen Budgets steht. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass die betriebsintegrierte Durchführung der Qualifizierung für die hohe Eingliederungsquote ausschlaggebend ist. Für diese Annahme sprechen die Ergeb-

Der Verein BIS

Der gemeinnützige Verein BIS – Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V. wurde gegründet, um Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes und sozial anerkanntes Leben zu begleiten und zu unterstützen. Die Mitglieder und Mitarbeiter/innen von BIS e. V. setzen sich für eine Gesellschaft ein, in der soziale Vielfalt als Bereicherung erlebt wird und das gleichberechtigte Zusammenleben und Zusammenarbeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen selbstverständlich ist. Im Sinne von Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen will BIS e. V. dazu beitragen, dass alle Menschen ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen können, „die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird." Entscheidend für die Vereinsarbeit ist dabei, dass berufliche Perspektiven nur dort entwickelt und verwirklicht werden können, wo es eine Chance auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gibt. Deshalb setzt BIS e.V. auf die Zusammenarbeit mit einstellungsbereiten Betrieben.

Durch betriebsintegrierte Formen der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung will BIS e. V. dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entwickeln, die den beruflichen Wünschen und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen entsprechen. Die praktische Arbeit des Vereins ist überwiegend ambulant organisiert. Sie baut auf den partizipativ angelegten, ressourcen- und personenorientierten Methoden der Unterstützten Beschäftigung und der Alltagsbegleitung auf und ist mit Bezug auf eine lebensweltorientierte Sozialarbeit ganzheitlich angelegt.

nisse, die beispielsweise von Modellprojekten der Hamburger Arbeitsassistenz[10] und der ISB gGmbH[11] erreicht worden sind. In diesen Projekten wurde nicht mit dem Persönlichen Budget gearbeitet. Bezeichnend für beide Projekte ist aber auch, dass die Teilnahme daran auf Freiwilligkeit beruhte und eine bewusste Entscheidung voraussetzte. Außerdem waren die Qualifizierungsangebote in beiden Projekten berufsfeldoffen. Das, was gelernt und vermittelt wurde, war konsequent auf die beruflichen Wünsche der Teilnehmer/innen zugeschnitten und nicht auf vorgegebene Berufsfelder beschränkt. Die in den Projekten verfügbaren Ressourcen wurden in Abstimmung mit den Teilnehmenden eingesetzt.

Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen kann folglich als Fundament der Zusammenarbeit zwischen ihnen und den Projektmitarbeiter/innen bezeichnet werden.

Die Teilnehmenden hatten dadurch die Möglichkeit, sich „initiativ, aktiv und eigenverantwortlich in den Teilhabe- und Integrationsprozess" einzubringen. Auf eben genau dieser Prämisse beruht die im oben angeführten Zitat formulierte Erwartung der Bundesagentur für Arbeit, dass mit dem Persönlichen Budget „eher überdurchschnittliche Integrationsergebnisse (Wirkung) erzielt werden können." In pointierter Formulierung kann festgestellt werden, dass das, was der Gesetzgeber mit der Einführung des Persönlichen Budgets beabsichtigt hat, durch die hier skizzierten Projekte in wesentlichen Punkten vorweggenommen worden ist, ohne dass die Projektteilnehmer/innen am Zahlungsfluss zur Projektfinanzierung beteiligt waren.

Klar ist nach unserer Einschätzung aber auch, dass die vergleichsweise hohen Eingliederungsquoten im Rahmen des Persönlichen Budgets nur erreicht werden konnten, weil die Qualifizierung in die Wertschöpfungsprozesse einstellungsbereiter Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes eingebettet waren. Dadurch haben die Budgetnehmer/innen gelernt, was sie im Arbeitsleben wirklich brauchen und sich Fähigkeiten angeeignet, die von den Betrieben tatsächlich nachgefragt wurden. Durch die Umsetzung des Persönlichen Budgets allein wird es folglich nicht gelingen, überdurchschnittliche Integrationsquoten zu erreichen. Dazu müssen das arbeitsweltferne Setting von außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen überwunden und die im außerbetrieblichen System verfügbaren Ressourcen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ihre Wirkung entfalten können. Das Persönliche Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben bietet, wie wir gezeigt haben, die Möglichkeit dafür.

Joachim Radatz, Martina Bausch und Gabriele Humpert-Plückhahn
arbeiten im Vorstand des Netzwerks für betriebliche Integration und Sozialforschung BIS e.V.

Kontakt und nähere Informationen
BIS e.V
Winterfeldtstr. 25, 10781 Berlin
Tel.: 030 - 21 75 86 04
Mail: joachim.radatz@bisev-berlin.de

FUSSNOTEN

1 Erreicht wurden diese Ergebnisse von einem Team, dem neben den Autoren/innen Verena Klöcker, Saskia Perthel, Gloria Prielipp, Anette Ullner, Detlef Kube, Benjamin Nitz, Matthias Schillings und Herbert Schmalz angehörten.

2 Auf dieses Angebot wird im vorliegenden Text nicht weiter eingegangen, weil dazu bislang nur ein Persönliches Budget bewilligt wurde, mit dessen Umsetzung am 01.04.2012 begonnen wird.

3 Vor Einführung des Rechtsanspruchs wurde von 2004 bis 2007 das Persönliche Budget in acht Bundesländern in Modellprojekten erprobt und wissenschaftlich begleitet. Der Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung wurde im Juli 2007 vorgelegt (Heidrun Metzler u. a., 2007). Darin wurden 847 Budgets ausgewertet. 5% (44) davon waren trägerübergreifend und von den trägerübergreifenden Budgets umfassten fünf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Berit Blesinger (2009) dokumen-

tierte inklusive der Modellphase zum trägerübergreifenden Persönlichen Budget bis Januar 2009 deutschlandweit insgesamt 204 bewilligte persönliche Budgets für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 99 davon bezogen sich auf Werkstattleistungen im Berufsbildungsbereich und im Arbeitsbereich.

4 Bundesagentur für Arbeit, HEGA 05/08 - 05, S. 1

5 Bundesagentur für Arbeit, Juli 2011, Methodische Hinweise.

6 In § 25 Abs. 1 SGB III heißt es: „Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, und Teilnehmer an dualen Studiengängen, stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 gleich."

7 Bundesagentur für Arbeit, Juli 2011, Tabelle 11.1.

8 Die vom IAB ermittelte Abbrecherquote bezieht sich auf den Jahrgang 2006/2007 (IAB, 2010, vgl. S. 34f). Sie ist für unseren Zusammenhang leider nur bedingt aussagefähig, weil die Untersuchung die Teilnehmer/innen von rehaspezifischen Berufsvorbereitenden Maßnahmen nicht erfasste (ebd., vgl., S. 14).

9 Detmar, W. u. a., 2002, vgl. S. 17 – 32; Detmar, W. u. a., 2008, vgl. S. 110 – 116.

10 Im Modellprojekt „Integrative berufliche Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten im „Ambulanten Arbeitstraining" und „Integrationspraktikum"" (1998 bis 2000) erreichten 57% der Teilnehmer/innen im direkten Anschluss an den Berufsbildungsbereich – damals noch als Arbeitstrainingsbereich bezeichnet – sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Teilnehmer/innen, die im direkten Anschluss an das betriebliche Arbeitstraining noch kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufnehmen konnten, hatten die Möglichkeit, ihre Qualifizierung in einem Integrationspraktikum fortzusetzen. Im Anschluss daran erreichten sogar 78,25% ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. (Hamburger Arbeitsassistenz, 2001, vgl. S. 35)

11 Durch das Modellprojekt „KOALA – Kooperationsverbund für Ausbildung, Lernen und Arbeit" (2001 bis 2003) erreichten 48% der Teilnehmer/innen betriebliche Ausbildungs- und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (ISB, 2003, S. 5). Bei KOALA handelte es sich um einen betriebsintegrierten Förderlehrgang der Zielgruppe F 2. Diese Lehrgänge richteten sich an „Behinderte, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung […] für eine Berufsausbildung […] nicht in Betracht kommen" aber „andererseits durch eine Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären" (Bundesagentur für Arbeit, 1996, S. 22). Sie dauerten bis zu zwei Jahre und wurden bis zur Umsetzung des „Fachkonzeptes für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen" durchgeführt, „um jungen Menschen mit Behinderungen jene besonderen Hilfen zu geben, die ihnen die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Arbeitnehmertätigkeit überhaupt erst ermöglichen" (ebd., S. 21).

LITERATUR

Basener, D., 2009, Hamburger Arbeitsassistenz. Das Original der Unterstützten Beschäftigung, Hamburg.

Berliner Vereinbarung zur Nachwuchskräftesicherung für Unternehmen durch Ausbildung, 2011, Berlin.

Blesinger, B., 2009, Dokumentation und Handlungsempfehlungen. Persönliches Budget für berufliche Teilhabe, Hamburg.

Böhnisch, L., 2004, Sozialpädagogik der Lebensalter, Weinheim/München.

Bundesagentur für Arbeit, HEGA 05/08 - 05 - Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben Persönliches Budget gem. § 17 SGB IX i. V. m. § 103 SGB III (GA 18/2008), Nürnberg.
http://www.arbeitsagentur.de/nn_164884/zentraler-Content/HEGA-Internet/A03-Berufsberatung/Dokument/HEGA-05-2008-VA-Persoenliches-Budget.html

Bundesagentur für Arbeit, Juli 2011, Arbeitsmarkt in Zahlen, Förderung der Rehabilitation, Nürnberg.

Bundesanstalt für Arbeit, 1996, Runderlass 42/1996, Nürnberg.

Detmar W.; Kadoke, M.; Pieda B.; Radatz, J. unter Mitarbeit von Gehrmann M.; Gillmeister, H. König; F.; Richter, M., 2002, Bestandsaufnahme und Perspektiven des Übergangs aus den Werkstätten für behinderte Menschen. Ergebnisbericht zur Befragung der Werkstätten für behinderte Menschen, der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, der Bundesanstalt für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Berlin.
http://www.isb-berlin.de/cms/_data/WfbM_Studie_Endbericht.pdf

Detmar, W.; Gehrmann M.; König, F.; Momper, D.; Pieda B.; Radatz, J., 2008; Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f383.pdf?__blob=publicationFile

Deutscher Bundestag, 07.01.2010, Drucksache 17/406, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Ilja Seifert, Katrin Kunert, Dr. Martina Bunge, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/345 – Umsetzung der Leistungsform Persönliches Budget.
http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/004/1700406.pdf

Deutscher Bundestag, 21. 09. 2011, Drucksache 17/7052, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Ilja Seifert, Dr. Martina Bunge, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/6895 – Umsetzung und Verbreitung der Leistungsform Persönliches Budget.
http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/068/1706895.pdf

Doose, S., 1997, Unterstützte Beschäftigung. Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. in : Schulze, H. u.a. (Hrsg.): Schule, Betriebe und Integration, Hamburg.

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

Grunewald, K. / Thirsch, H. (Hrsg.), 2008, Praxis Lebensweltorientierter sozialer Arbeit, Weinheim/ München.

Hamburger Arbeitsassistenz, 2001, Übergang von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung. Handbuch zum Modellprojekt: Integrative berufliche Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten im „Ambulanten Arbeitstraining" und „Integrationspraktikum", Hamburg.

Hiller, G. G., 1994, Ausbruch aus dem Bildungskeller. Pädagogische Provokationen, Langenau/Ulm.

HORIZON-Arbeitsgruppe, 1995, Unterstütze Beschäftigung. Handbuch zur Arbeitsweise von Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung, Hamburg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2010, IAB-Forschungsbericht 7/2010. Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB, Nürnberg.
http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0710.pdf

ISB – Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH, 2003, KOALA – Ein neues Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebot für Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernbehinderung. Abschlussbericht Dezember 2003, Berlin.

Metzler, H.; Meyer; Th.; Rauscher Chr.; Schäfers M.; Wansing, G., 2007, Begleitung und Auswertung der Erprobung trägerübergreifender Persönlicher Budgets. Abschlussbericht, Tübingen, Dortmund und Ludwigsburg.
http://www.budget.bmas.de/MarktplatzPB/SharedDocs/Publikationen/DE/begleitung_auswertung_erprobung_traeger%C3%BCbergreifenders_persoenliches_budget.pdf?__blob=publicationFile

prognos, 2011, Umsetzung und Akzeptanz des Persönlichen Budgets, 2. Sitzung des Beirats, 12.12.2011.
http://www.budget.paritaet.org/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=uploads/media/Praesentation_Prognos_2._Beiratssitzung.pdf&t=1334653152&hash=c04c7962e93de02d55721fcb4c00f89bb3bf2ef4

Schroeder, J.; Storz, M. (Hrsg.), 1994, Einmischungen. Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen, Langenau-Ulm.

Storz, M.; Stein-Siegle, Chr.,1994, Alltagbegleitung konkret. Ein Leitfaden für die Praxis, Langenau-Ulm.

Thiersch, H., 2009, Lebensweltorientierte soziale Arbeit, Weinheim/München.

Die Welt zum Leuchten bringen

Von Claus Sasse

Vielleicht haben die zahlreichen Familienurlaube in den Bergen ihre Liebe zu leuchtenden Farben und zur Sonne geweckt. Bereits als Kind fuhr die Hamburgerin Friederike Körner regelmäßig mit ihrer Familie im Winterurlaub nach Österreich. Dort, auf dem Tiroler Arlberg bei St. Anton, lernte sie das Skilaufen. Abfahrt. Am Anfang hatte sie zwar „schon etwas Angst davor", auf den wackeligen Brettern die Pisten runterzufahren, gibt sie zu. Aber das ist heute kein Thema mehr. „Winter mag ich", sagt sie und lächelt: „mit dicken Socken."

Die ruhige Frau, die von ihrer Familie und ihren Freunden einfach Rike genannt wird, wirkt etwas zurückhaltend und gleichzeitig auf angenehme Weise selbstbewusst. Viel hat die 35jährige schon erlebt, Schönes und Spannendes, aber auch Rückschläge und Enttäuschungen. Doch sie hat sich immer wieder aufgerappelt, auch dank des starken Rückhalts aus ihrer großen Familie. Geboren in Hamburg, verbrachte sie mit ihren Eltern und drei Geschwistern die ersten Jahre zunächst in Bonn. Dort ging sie in einen Kindergarten für Kinder mit unterschiedlichen Behinderungen. Nach dem Umzug zurück nach Hamburg und der Grundschulzeit in einer Integrationsklasse ließ sie sich auf der Gesamtschule Winterhude von ihrer Kunstlehrerin für das Malen entflammen. Eine Leidenschaft, die bis heute anhält. „Ich möchte Malerin werden" sagt Rike Körner ruhig, aber bestimmt, wenn es um ihre berufliche Zukunft geht.

Das ist im Augenblick noch ein großer Traum. Nach der Schule und der Berufsvorbereitung arbeitete Rike Körner zunächst in einem integrativen Bistro. Dort lernte sie Brötchen zu schmieren und Gäste zu bedienen. 1998 bekam sie einen festen Arbeitsplatz in der Küche einer Hotelkette. Zu ihren Aufgaben gehörte, das Frühstück für die Gäste vorzubereiten und auch das Geschirr abzuräumen. Hektik, Druck und Stress, im Gastgewerbe an der Tagesordnung, konnten sie nicht erschüttern. Mit Rike zusammenzuarbeiten sei toll, weil man sich da immer wieder so gut beruhigen könne, erzählte einmal ihre damalige Kollegin den Arbeitsassistenten von Rike Körner. Sie fühlte sich wohl in ihrem Job. 2008 musste das Hotel geschlossen werden, Rike Körner wurde in ein anderes Haus der Kette versetzt. Dort gefiel es ihr überhaupt nicht mehr, sie durfte nur noch Kaffeetassen und Kaffekannen spülen. Die alten KollegInnen fehlten ihr, sie wurde immer unglücklicher, schließlich kündigte sie. „Danach hatte ich überhaupt keine Lust

Selbstportrait 1992

mehr“, resümiert sie nachdenklich zehn Jahre Arbeit in Küche und Service.

Doch sie hatte Glück und fand neue Beschäftigungen im Rahmen von Integrationsmaßnahmen in einer Schulkantine und in einem Café in einem Seniorenheim. Die Aufgaben waren ihr vertraut, aber vor allem halfen ihr die Kantinenchefin und der Kontakt mit den Schulkindern, die Lust am Arbeiten zurück zu gewinnen. Im letzten Jahr kam dann der nächste Tiefpunkt: die Schulkantine bekam einen neuen Pächter, der Rike nicht weiter beschäftigen wollte. Nun versucht sie zusammen mit ihren Arbeitsassistenten Holger Niedermann und Norbert Ganter eine neue Perspektive zu finden, am liebsten natürlich als Malerin. Doch das ist nicht so einfach. In ihrer Freizeit malt sie aber weiter sehr viel. Im offenen Atelier der „Schlumper“, einer Kreativwerkstatt für Menschen mit Behinderungen, komponiert sie regelmäßig eines ihrer farbenfrohen, leuchtenden Bilder.

Überhaupt das Leuchten. Kaum ein Bild von Rike Körner, auf dem nicht die Sonne scheint oder wenigstens die Farben strahlen. Die Welt zum Leuchten zu bringen scheint ihre stille Mission zu sein. „Ich schenke gerne etwas“ sagt sie, „und ich bekomme auch gerne Applaus“, ergänzt sie leise und lächelt wieder.

Hinter ihrer Ruhe und Zurückhaltung muss eine ungeheure Energie verborgen liegen. Neben der Arbeit geht Rike Körner regelmäßig zu einer Freizeitgruppe, einmal in der Woche auch zum Tanzen. Sie schreibt Tagebuch auf ihrem Laptop und fotografiert. Vor 10 Jahren, als sie beschlossen hatte, bei den Eltern auszuziehen und sich eine eigene Wohnung zu suchen, entschied sie, mit ihrer Freundin Wiebke zusammen eine Wohngemeinschaft zu gründen.

Dort haben sich die beiden längst eingerichtet, und Rike Körner fühlt sich hier zu Hause. Trotzdem kommt sie immer noch gerne zu ihren Eltern zu Besuch. Und genauso gerne fährt sie jedes Jahr mit ihrer Familie in die Berge zum Skilaufen. Mit dicken Socken natürlich

Claus Sasse
ist bei der BAG UB für die impulse zuständig

Kontakt und nähere Informationen
BAG UB e.V., Claus Sasse
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
E-Mail: impulse@bag-ub.de

Mitreden und Mitgestalten: Menschenrechte

Von Hans-Jürgen Behrens (Mensch zuerst) und Diane Henschel (aawest)

Dieses Jahr im Februar gab es in Hamburg eine Fortbildung zum Thema Menschenrechte. Alles drehte sich um die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die in einem Vertrag in der UNO aufgeschrieben wurden. Die UNO ist die Versammlung aller Länder der Welt. Auch Deutschland hat diesen Vertrag unterschrieben.

An der Fortbildung haben über 40 Menschen teilgenommen. Es gab Menschen mit Lernbehinderung, mit körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen und natürlich auch Menschen ohne Behinderungen. Jeder und jede war willkommen und durfte eigene Ideen mitbringen.

Veranstalter war das Forum Inklusion. Im Forum Inklusion engagieren sich verschiedene Einrichtungen für ein gleichberechtigtes Leben im Stadtteil. Inklusion bedeutet, dass alle Menschen von Anfang an dazugehören.

Leichte Sprache

Im Forum Inklusion sind die Lebenshilfe, die Marthastiftung, das Bürgerhaus, die alsterdorf assistenz west, der VdK und der Sportverein SV Eidelstedt vertreten.

Der Verein „Mensch zuerst“ war auch dabei: mit einem Vortrag und mit den „Halt! Leichte Sprache!“-Karten. Wenn einer schwer zu verstehen war, konnten die Teilnehmer die Karte hochhalten und die Rednerin musste noch einmal alles in Leichter Sprache erzählen.

Zwei Tage sind wir zusammengekommen, haben Neues gehört und in großer und kleiner Runde geredet. Wir haben über Wohnen, Arbeit, Öffentlichkeit, Unterwegs-Sein, Kunst, Sport und Medien gesprochen.

Wir wollten wissen, was wir für Rechte haben und ob es in der Wirklichkeit auch klappt.

Besonders war, dass die Menschen mit Beeinträchtigung ganz offen geredet haben. Sie haben über ihre Erfahrungen berichtet und haben Veränderungen gefordert.

48 Forderungen haben wir aufgestellt.

Wir waren am 7. März bei Frau Körner, der Senatskoordinatorin für Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in der Hansestadt Hamburg und haben ihr die Forderungen überreicht.

Zusammen bringen wir etwas ins Rollen. Es geht weiter. Mit der Hilfe von Frau Körner werden die Forderungen bei den Politikern landen und überall dort, wo sich etwas verändern soll.

Wir halten Sie auf dem Laufenden, wenn etwas Neues geschieht. «

Dran bleiben

Benachteiligungen von jungen Frauen im beruflichen System finden immer noch zu wenig Beachtung

Von Manuela Heger und Désirée Laubenstein

Berufliche Teilhabe

Die Partizipation am Arbeitsleben ist für alle Menschen „von elementarer Bedeutung und eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009, 63).

Bezüglich der nachschulischen Lebensperspektive benachteiligter/behinderter Jugendlicher kann eine Kumulation von Schwierigkeiten in den unterschiedlichen Lebensbereichen konstatiert werden (vgl. Fasching 2004; Kühnke/Müller 2009). Dies betrifft zunächst benachteiligte/behinderte junge Männer und Frauen gleichermaßen. Neuere Studien (vgl. Orthmann 2001; Theis-Scholz 2001) weisen darauf hin, dass auch benachteiligte/behinderte junge Frauen eine berufliche Tätigkeit in ihrem Lebensentwurf antizipieren. Gleichzeitig sind sie dennoch „häufiger arbeitslos und schlechter qualifiziert als nichtbehinderte Frauen und (nicht)behinderte Männer“ (Niehaus 2000, 16).

Die Art der Berufswahl hat Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Verdienst, berufliche Aufstiegschancen, Ansehen und gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeiten (vgl. Hamburger Arbeitsassistenz 2007, 32).

Hierbei stellt sich die Einschränkung der Teilhabe im Bereich ‚Arbeit und Beruf’ für Frauen z.T. besonders deutlich dar (vgl. Orthmann 2000, 2001; König 2006; Fasching 2008; Laubenstein/Heger 2010). Dies konnte auch in der unter der Mitarbeit der beiden Autorinnen durchgeführten Evaluation der bayernweiten Konzeption von „Übergang-Förderschule-Beruf“ (vgl. Heger/Laubenstein 2009; Fischer/Heger 2011) bestätigt werden. Dem widersprechend gibt es jedoch auch Ansätze bzw. Konzepte, in denen sich der prozentuale Anteil von Männern und Frauen weder bei den Teilnahmezahlen noch bei der Anzahl erreichter Vermittlungen signifikant unterscheidet (z.B. Hamburger Arbeitsassistenz, Baden-Württembergisches Modell BVE/KobV), wobei sich durchgängig deutliche Unterschiede erkennen lassen, in welchen Arbeitsbereichen Frauen und Männer tätig werden. Auffällig ist, dass sich in kaum einem der Projekte differenzierte Analysen zu einer Genderthematik finden. Der Prozess der sozialen Benachteiligung verweist auf spezifische Problemlagen und auf die Notwendigkeit einer Gendersensibilität. Eine genaue Analyse ist Voraussetzung, um gezielt und wirksam Fördermaßnahmen unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming einleiten zu können, denn oftmals dominiert die Frage nach der Benachteiligung durch Behinderung über weite Strecken die Frage nach der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts.

Gender-Studie

Im Folgenden soll eine von den Autorinnen durchgeführte Studie vorgestellt werden, die sich mit dem Thema ´Gender´ bzw. speziell der Situation von Frauen mit Benachteiligungen/Behinderungen im Übergang ´Schule-Beruf´ sowie im beruflichen Bereich beschäftigt. Konkret lautete die forschungsleitende Fragestellung, ob von verschiedenen AkteurInnen im Bereich der beruflichen Rehabilitation Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Teilnahme(-bereitschaft) an Integrationsprojekten/Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sowie bezogen auf erfolgreiche Vermittlungsbemühungen wahrgenommen werden, welche Gründe sich dafür angeben lassen und welche Schlussfolgerungen daraus zu ziehen sind.

Zur Bearbeitung dieser Fragestellung(en) wurden ExpertInneninterviews[1] in Form von Gruppeninterviews geführt. Gläser/Laudel (2009, 12) bezeichnen ExpertInnen „als die Personen, deren Wissen über die zu untersuchende Situation erfasst werden soll.“ Der Status eines Experten/einer Expertin ist somit immer relational und kontextabhängig. ExpertInnen werden immer für den jeweiligen Forschungsbereich definiert. Sie üben eine bestimmte Funktion in einem bestimmten Setting aus, wodurch sie ein Sonderwissen gewinnen. Dieses ist Gegenstand des Interviews. Als ExpertInnen im Bereich der beruflichen Rehabilitation wurden für die Studie in der beruflichen Integrationsarbeit erfahrene bzw. tätige Fachpersonen ausgewählt:

- zwei Integrationsberaterinnen der Hamburger Arbeitsassistenz als Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen (vgl. hamburger-arbeitsassistenz.de)
- vier IntegrationsberaterInnen von bayerischen Integrationsfachdiensten (IFD)
- zwei Vertreterinnen von Weibernetz e.V., ein Verein, der sich als politische Interessensvertretung behinderter Frauen, unter anderem im Bereich der beruflichen Rehabilitation, versteht (vgl. weibernetz.de).

Die interviewten ExpertInnen zeichneten sich dadurch aus, dass

- sie selbst Teil des zu befragenden Forschungsfeldes sind,
- sie über ein Spezialwissen im Feld der beruflichen Rehabilitation benachteiligter/behinderter Menschen (und besonders auch Frauen) verfügen,
- sie durch ihre Professionalität Praxis- und Handlungswissen in diesem spezifischen Feld besitzen,
- dieses Wissen jedoch auch individuelle (durchaus biographisch und professionell geprägte) Orientierungen aufweist,
- diese Orientierungen sich in der täglichen Praxis, d.h. auch im Umgang mit dem Klientel zeigen.

Auto 2011

Ein Leitfaden diente in diesem Kontext dazu, das Interview auf bestimmte Themen zu fokussieren. Er umfasste Fragen

- zur Rekrutierung der TeilnehmerInnen in verschiedenen Maßnahmen,
- zu spezifischen Angeboten für Menschen mit Benachteiligungen/Behinderungen,
- zur Teilnahme(-bereitschaft) von Frauen und Männern an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation,
- zu den Erwartungen der TeilnehmerInnen,
- zu spezifischen Angeboten für Frauen,
- zu Vermittlungsergebnissen (Anteil der Frauen/Männer mit Benachteiligungen/Behinderungen, die es schaffen, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen) sowie zu den für eine Vermittlung förderlichen sowie hinderlichen Einflussfaktoren,
- zu Kooperationen bzw. Netzwerken mit weiteren Akteuren
- sowie zum ´Doing Gender´ als soziale Konstruktion von Geschlecht
  - zum einen bezüglich der TeilnehmerInnen (z. B. Geschlechtsstereotypien, Berufswahlentscheidungen),
  - zum anderen bezüglich der MitarbeiterInnen in den einzelnen Fachdiensten (z. B. Sensibilisierung, Fortbildungsangebot zum Thema ´Gender´).

Die Auswertung wurde auf Grundlage der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2000; 2002) durchgeführt. Mit Hilfe dieses Verfahrens werden Texte in mehreren Schritten systematisch analysiert, indem das Material in Einheiten zerlegt und diese nacheinander unter Berücksichtigung vorher erstellter Kategoriensysteme (z.B. in Anlehnung an den Leitfaden) bearbeitet werden.

Ergebnisdarstellung

Oberkategorien, die in der Auswertung erarbeitet wurden, sind:

- Berufsorientierung
- Gesellschaftliches Bild/´Doing Gender´
- Zugang zu Maßnahmen
- Sensibilisierung für Geschlechterfrage
- Netzwerkarbeit/Peer-Counselling
- Vermittlung

Nachfolgend sollen die zentralen Ergebnisse der Studie zusammenfassend dargestellt werden:

Berufsorientierung

Der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben ist für viele Jugendliche ein bedeutsames Thema. Die Jugendlichen müssen dabei zahlreiche Entscheidungen treffen. SchülerInnen im Förderschwerpunkt Lernen (vgl. Fasching 2004; Friedrich 2009; Kuhnke/Müller 2009) oder auch im Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung treffen häufig erst sehr spät eine berufliche Entscheidung. Auch fehlen oftmals konkrete berufliche Vorstellungen. Im Berufsberatungsprozess zeigen sich diese SchülerInnen verstärkt hilflos. Die Jugendlichen sind nur wenig über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert, so dass sie das Netz der beruflichen Rehabilitation nicht nutzen können.

- Die SchülerInnen nutzen nur wenige Informationsquellen, die Informationsaufnahme erfolgt eher zufällig.
- Die Zielberufe liegen auf einer eher engen Berufsskala (was im Zusammenhang mit einem traditionellen Rollenverständnis steht):
  - Berufswünsche bei Jungen umfassen vorrangig handwerkliche und technische Berufe sowie Arbeiten im Garten- und Landschaftsbau und in der Verwaltung.
  - Berufswünsche bei Mädchen weisen eher auf hauswirtschaftliche oder soziale Arbeitsfelder und Tätigkeiten im Büro hin (vgl. u.a. Wegner 2000, 12; Fischer/Heger 2011, 256ff; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, 58).
  - Schwierigkeiten zeigen sich auch bei der Realisierung der Berufswünsche:
    - So zeigen sich die Jugendlichen im Bewerbungsverhalten unsicher, unentschlossen, weisen wenig Eigeninitiative auf, was oftmals zu einer verspäteten Bewerbung führt (vgl. Fasching 2004, 4).
    - Junge Menschen, die bereits an mehreren Angeboten der beruflichen Rehabilitation ohne Erfolg teilgenommen haben („Wir haben schon so viele Maßnahmen durchlaufen, es bringt doch eh nichts“ (Interview 2.2), haben aufgrund von Resignation noch weniger Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden.
    - Auch bei Personen mit Benachteiligungen/Behinderungen, denen es letztendlich gelingt, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen, lassen sich deutliche Geschlechterunterschiede erkennen, in denen sich die genannten Tendenzen hinsichtlich der Berufswünsche manifestieren (vgl. ´Vermittlung´; Fasching 2004, 13; Doose 2007, 314).
- Schülerinnen aus Förderschulen werden besonders oft in institutionell vorgeprägte Wege gedrängt. Bei Frauen bzw. Mädchen mit Behinderung wird von vornherein ein besonderes Schutzbedürfnis angenommen und damit erscheinen dann Schonräume wie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), berufsvorbereitende Maßnahmen oder Institutionen der beruflichen Rehabilitation wie Berufsbildungswerke (BBW) als geeignete Orte der (beginnenden) beruflichen Teilhabe (vgl. ´Gesellschaftliches Bild´).
- Hierbei zeigt sich jedoch, dass der Frauenanteil in ‚vorgelagerten‘ Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation lediglich bei 20-25% liegt (vgl. Vieweg 2011).
- Auch lässt sich vermuten, dass Mädchen im Vergleich zu Jungen weniger Unterstützung im häuslichen Umfeld bezüglich einer beruflichen Vorbereitung und Ausbildung bekommen (vgl. Orthmann 2000; Fischer/Heger 2011, 222) sowie junge Männer stärker zu Selbständigkeit (was auch Mobilität einschließt) erzogen werden (vgl. ebd. 258).

„Schülerinnen aus Förderschulen werden besonders oft in institutionell vorgeprägte Wege gedrängt.“

Um „eine erfolgreiche Gestaltung des Übergangs auf das Leben nach der Schule und den ersten Arbeitsmarkt“ (Fischer/Heger 2011, 78) zu unterstützen, gilt es, diesen Übergang frühzeitig in den Blick zu nehmen – dabei hat eine (fehlende) systematische schulische Vorbereitung (vgl. ebd. 332) einen nicht unerheblichen Einfluss im Prozess der Berufswahlorientierung.

Auch die Kooperation und Vernetzung mit außerschulischen, im beruflichen Bereich tätigen ExpertInnen (vgl. ebd. 333) bereits während der Schulzeit stellt einen wesentlichen Wirkfaktor für einen (gelingenden) Übergang aus der Schule in den Arbeitsmarkt dar. Unterschiedliche Projekte und Maßnahmen (vgl. z.B. „Übergang Förderschule-Beruf“ in Bayern, Hamburger Arbeitsassistenz), in denen der Aufbau von Vernetzungsstrukturen mit außerschulischen PartnerInnen das Ziel war, belegen, dass durch ein solches Vorgehen Arbeitsplätze auch für behinderte/benachteiligte SchulabgängerInnen auf dem ersten Arbeitsmarkt ge- (bzw. er-) funden werden können.

Lehrkräfte haben die Aufgabe, berufliche Vorstellungen der SchülerInnen zu eruieren, aufzugreifen, Praktika zu organisieren und für das einzelne Individuum realistisch erscheinende Optionen zu erarbeiten. Dies darf jedoch nicht vorrangig „entlang gesellschaftlicher Normen und ziemlich festgeschriebener Rollenmuster“ (Hamburger Arbeitsassistenz 2007, 38) erfolgen, sondern muss auch für das jeweilige Geschlecht als (auf den ersten Blick) ´untypisch´ erscheinende Arbeitsbereiche aufgreifen, um die Kenntnis beruflicher Alternativen und so die ansonsten eingeschränkte Auswahl an Berufen zu erweitern. Mehrere verschiedene Praktika als Einsicht(en) in betriebliche Realsituationen dienen dazu, berufliche Vorstellungen zu überprüfen und gleichzeitig zu vermeiden, lediglich selektive Eindrücke aus einem Praktikum auf einen gesamten Arbeitsbereich zu generalisieren.

Wechseln die Jugendlichen von der Schule in Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, sollten sie bereits Vorerfahrungen im Hinblick auf berufliche Orientierung mitbringen, da es zu diesem Zeitpunkt meist bereits „um Vermittlungsdruck“ (Interview 1.1) geht, was bedeutet, dass nicht ausreichend Zeit vorhanden ist, um umfassend alternative Möglichkeiten auszuprobieren.

Die gerade oben genannten Aspekte beziehen sich auf junge Frau-

en und Männer mit Benachteiligungen/Behinderungen gleichermaßen. Häufig wird „argumentiert, dass es für behinderte Menschen ohnehin schwierig genug sei, einen Arbeitsplatz zu finden und deshalb nicht zusätzlich auf die Qualität der Arbeitsplätze bzw. die geschlechtsspezifische Zuordnung der Berufe geachtet werden könne. Die geschlechterspezifische Teilung des Arbeitsmarktes wird so für Menschen mit Behinderung verstärkt“ (König 2006, 31). Gilt jedoch ´Frau-Sein´ als zusätzliche Begründung für schlechtere Bedingungen am Arbeitsmarkt?

Gesellschaftliches Bild/´Doing Gender´

Will man sich mit dieser Frage beschäftigen, müssen mehrere Faktoren in den Blick genommen werden:

- so zum einen, inwieweit z.B. Frauen von sich aus eine geringere Erwartungshaltung aufweisen, sich sozusagen mit ´weniger´ zufrieden geben
- oder auch, inwieweit eher ´von außen´ bestimmte, gesellschaftliche ´Bilder´, soziale Einstellungen und Vorurteile letztendlich getroffene Entscheidungen und erreichte berufliche Teilhabe bestimmen.

In allen Interviews konnten der Einfluss beider Aspekte nachgewiesen werden. Vertreterinnen der Hamburger Arbeitsassistenz konstatierten hierbei: „Junge Frauen sitzen wesentlich bescheidener hier, glaub ich, und sagen: Ach, was ihr mir gebt, das nehm ich so. Das ist jetzt etwas überspitzt gesagt. Auch die Eltern sind, glaub ich, oft so zufrieden, wenn überhaupt irgendwas gefunden wird“ (Interview 1.2). Frauen sind insgesamt eher bereit, „Zugeständnisse zu machen“ (Interview 1.1), so z.B. Tätigkeiten in nicht den eigenen Wünschen entsprechenden Arbeitsbereichen bzw. schlechtere Arbeitskonditionen zu akzeptieren.

Verstärkt wird dies durch vorgeprägte Rollenschemata, denen die Frauen (häufig für sie selbst und ihr Umfeld) unbewusst entsprechen: „Das worum es im Endeffekt geht, das ist ganz klassisch (…), ich habe kein einziges Mädchen, das außerhalb der Hauswirtschaft oder der klassischen Frauenberufe irgendwo angesiedelt ist oder da auch hin möchte“ (Interview 3.3).

„Ein Mädchen hatte ich, das wollte jetzt auf den Bau. Das geht aber nicht! Keine Frau arbeitet auf dem Bau, da kann ich niemanden hinschicken.“

Trotz der Tatsache, dass eine der interviewten Integrationsberaterinnen bewusst darauf achtet, umfangreich über Berufe zu informieren und Praktika anzubieten, resümiert sie aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung: „Wenn jetzt ein Mädchen zu mir sagen würde, sie will zu den Schreinern, dann könnte ich ihr das bieten. Ohne weiteres! [Doch] Passiert nicht“ (Interview 3.2). Es zeigt sich, wie schwer es ist, die traditionellen Muster nicht nur gesellschaftlich, sondern auch individuell aufzubrechen. Auch in einem Projekt des Jenaer Zentrums für selbstbestimmt Leben behinderter Menschen e.V. 2005 wurde dieser Eindruck bestärkt: Hier waren es nicht die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes, die sich eine ‚unkonventionelle Tätigkeit' der SchülerInnen nicht vorstellen konnten, sondern die SchülerInnen selbst, die sich in der Wahl ihres Praktikums oder auch möglichen Ausbildungsplatzes selbst begrenzten. Somit kann von einem ´Wunsch´ der jungen Frauen, in geschlechtsspezifischen Arbeitsbereichen tätig zu sein (auch wenn andere Praktikumsbereiche angeboten werden) gesprochen werden.

Auch in den Interviews finden sich auf Seiten Professioneller traditionell geprägte Denkmuster. So äußert ein Integrationsberater: „Ein Mädchen hatte ich, das wollte jetzt auf den Bau. Das geht aber nicht! Keine Frau arbeitet auf dem Bau, da kann ich niemanden hinschicken“ (Interview 3.3).

Somit wird deutlich, dass die Berufswahl von und für junge Frauen eher nicht von rationalen Kriterien wie Eignung, Neigung und Fähigkeiten bestimmt wird, sondern von der Vorstellung davon, was für junge Frauen als ‚passend' antizipiert wird.

D.h., dass sich nicht nur Frauen nicht für männlich orientierte Arbeitsfelder selbst als unpassend erleben, sondern die Tätigkeiten in männlich dominierten Bereichen Frauen von ihrem sozialen Umfeld auch nicht zugetraut oder zugemutet werden. Eine Expertin formuliert zusammenfassend zutreffend:

„Ja. Also, ich glaube, es ist beides, weil die Teilnehmer mit solchen Wünschen klar nicht kommen und weil es auch nicht in den Köpfen der Kollegen ist“ (Interview 1.1). Somit muss dem Folgenden zugestimmt werden: „Traditionelle Rollenschemata bestimmen also ganz offensichtlich immer noch stark den Denk- und Planungshorizont, so dass ganz generell auch heute noch von einer geschlechts- bzw. zuschreibungsbezogenen Berufswahl gesprochen werden muss – mit den entsprechenden Folgen hinsichtlich der Wahlfreiheit, der Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie der sozialen Absicherung für Frauen“ (Hamburger Arbeitsassistenz 2007, 33).

Der Ansatz ´Doing Gender´ kommt hier zum Tragen. Er dient als Erklärungsmodell für die Konstitution der Geschlechter. Ausgedrückt wird damit, dass das Geschlecht durch alltägliche Handlungen und Interaktionen hergestellt wird, sich täglich aufs Neue reproduziert und damit verfestigt. Es zeigen sich mögliche Geschlechterstereotypien, die sich dem Aufbrechen widersetzen: „Also, ich denke mal, dass Mädchen nicht so stark empowered werden, sag ich mal. Dass man nicht sagt: ´Mensch, jetzt trau dich. Und reiß dich mal zusammen und spring über deinen Schatten.´ Natürlich sind die auch wesentlich sozial angepasster, fallen dadurch nicht so auf und werden jetzt nicht irgendwelchen Maßnahmen zugewiesen, wo man denkt: ´Jetzt müsste man mal was tun.´ Viele Eltern haben, glaub ich, für ihre Töchter auch nicht so viel Ehrgeiz, wie für ihre Söhne, ne.“ (Interview 2.1)

Es lässt sich eine Verfestigung ´traditioneller´ Bilder feststellen: „Also, man muss schon sagen, dass die Problematik nicht anfängt in dem Alter, ne? (...) es fängt im Prinzip vor der Geburt an und umschließt alle am Prozess beteiligten Personen, d.h. sowohl die jungen Frauen selbst, als auch ihr soziales Umfeld.“ (Interview 1.2): „Also bei uns ist keine einzige junge Frau nicht im hauswirtschaftlichen Bereich, auch im Prak-

Friederike Blume 1992

Muster 1992

Möwe 2011

tikum. Alle im Altenheim, in der Küche, im ... [Wäscherei] Das sind die klassischen, und Gärtnerei vielleicht noch. Das kommt noch bei den jungen Frauen (...) Hotel. Hotel hab ich noch welche“ (Interview 3.3). Und selbst wenn die berufsorientierenden und qualifizierenden Dienste Alternativen anbieten, scheinen diese zunächst bei den jungen Frauen auf Irritation und Ablehnung zu stoßen: „Und sind auch mit den Mädchen so in männerspezifische Bereiche gegangen oder haben darüber gesprochen, aber ich weiß, dass die dann alle gesagt haben: ´Mhhhh.´ (Interview 2.2) „Also ich biete es immer an, aber sie gehen da überhaupt nicht drauf ein. (...) Passiert nicht“ (Interview 3.2). Der Prozess des ‚Doing Gender’ produziert und reproduziert sich so in allen Phasen der beruflichen Orientierung und Qualifikation. Problematisch an diesem Prozess ist, dass er nicht auf der bewussten, rational-reflektierten Ebene erfolgt, sondern als unbewusster Prozess Interaktionsprozesse strukturiert: „Ich kann dann schon den Mädchen auch einen Praktikumsplatz in einem typischen männlichen Beruf anbieten. Aber, bin ich so? Das weiß ich jetzt gar nicht. Ich forciere schon, ich mein das Mädchen kam jetzt, wo ich von erzählt habe, so auf mich zu und meinte: ´Brückenbau/Straßenbau!´ Und ich sag: ´Nee!´“(Interview 3.3). Es gilt daher, die unbewussten Prozesse des ‚Doing Gender’ zu thematisieren, ins Bewusstsein zu bringen, sich nicht von diesen vereinnahmen zu lassen. Hierbei helfen Projekte oder Modelle, die sich ganz spezifisch bereits mit der Thematik Frauen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt haben (vgl. ´talente´ der Hamburger Arbeitsassistenz), da hierbei die Perspektive ganz klar auf die Genderthematik gelegt wird.

Es zeigt sich, dass diese Projekte dann das Bewusstsein für ‚Doing Gender’ erhöhen, gleichzeitig bedarf es jedoch einer Institutionalisierung genderspezifischer Strukturen, um dieses Bewusstsein weiterhin hoch zu halten. Die soziale Konstruktion des ‚Doing Gender’ beginnt bei jedem Einzelnen: „Ok, ich denke es ist auch ein Thema bei uns. Das fällt mir jetzt so auf. Vielleicht gerade bei mir“ (Interview 3.3).

Es ist erforderlich, den jungen Menschen ein Entwicklungspotential zuzugestehen und dieses zu fördern: „Und das eine ist den Leuten auch entsprechende Fähigkeiten, also die Möglichkeit zur Entwicklung solcher Fähigkeiten zuzutrauen. Ich glaube schon, dass auch traditionell erst mal gesagt wird: Naja, das können die ja gar nicht so. Das muss man denen abnehmen. (…) Naja, aber sie muss es doch lernen, die junge Frau und kann es doch auch lernen, also lass uns da auch was machen.“ (Interview 1.2). Durch die Ermöglichung eines Sich-Ausprobierens in verschiedenen Bereichen und durch die Bereitstellung von Unterstützung und Ermutigung kann das Ziel verfolgt werden, den einzelnen Jugendlichen in seinem Werdegang positiv zu beeinflussen: „Unsere Zielrichtung bezogen auf ... äh Teilnehmer ist ja tatsächlich eben nicht, alle ... in die Autowerkstatt oder auf die Tankstelle, oder was weiß ich wo, in die Tischlerei ... zu orientieren, ... sondern ihnen einfach Möglichkeiten zu eröffnen, auch mal in was anderes reinzuschnuppern. (...) Also ihnen quasi die begründete Entscheidungsgrundlage zu liefern. (...) Aber was, womit ich mich überhaupt nicht befasst habe, von vorneherein auszublenden, halten wir nicht für ... legitim. (...) Also sie ein Stück zu ermutigen ... dann haben wir ja sehr gesetzt auf Empowerment und ... Möglichkeiten sich überhaupt mit der eigenen Biografie ... auseinander zu setzen ... anderes Selbstbewusstsein zu entwickeln, sich grundsätzlich überhaupt was zuzutrauen“ (Interview 1.1). Oftmals verharren auch professionelle UnterstützerInnen in tradierten Haltungen, eigene Vorurteile (z.B. bezüglich für Frauen ´geeignete´ Arbeitsbereiche) werden oft nicht hinterfragt: „man kann ganz viel machen mit Methoden und Materialien, aber wenn man an diese Haltungsgeschichten nicht rankommt ... also auch in Fortbildungen mit Kollegen, dann kann man das auch glaub ich lassen“ (Interview 1.1). Es gilt, sich eigener, häufig unbewusster Denk- und Verhaltensweisen bewusst zu werden, um dann Veränderungen anzustreben und auch Neues auszuprobieren: „Sagen wir mal so, die ganz traditionellen männlichen Bereiche, wie eine Autowerkstatt zum Beispiel, glaub ich schon, dass die nicht wirklich aufgeschlossen sind, würde ich schon sagen. Unabhängig ... davon, ob die Frau das will oder nicht. Trotzdem wäre es an uns zu probieren, so und mal anzuklopfen und mal zu fragen. (...) Ich war am Anfang durchaus überrascht von so manchem Arbeitgeber, der insgesamt aufgeschlossen war gegenüber der Idee von

Pilzhammer 1992

Vogelmensch 2010

Wattenmeer 2008

Integration“ (Interview 1.2). Jeder einzelne muss sich dieser Thematik annehmen, doch muss der Anstoß dafür immer wieder gegeben werden: „Also die Erkenntnis für uns war dann einfach, dass wir gesagt haben, an einem ganz anderen Punkt ansetzen, ne. Das sind so über Generationen verfestigte Ansichten (...) Und insofern, wenn man das wirklich mal anfasst, da müsste man, müsste man wirklich mal spinnen und sich wirklich überlegen, auch die Eltern schon oder die Lehrerinnen für dieses Thema sensibilisieren“ (Interview 2.1).

Zugang zu Maßnahmen

Häufig wird für den Personenkreis vor allem von Menschen mit einer geistigen Behinderung, wenn möglich, der sichere, ‚beschützende Raum´ einer WfbM ´gewählt´. Die Ängste, die mit der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbunden sind, sind nicht unerheblich, sowohl ganz praktische Dinge betreffend, wie den Arbeitsweg zu bewältigen, aber auch die Frage der Absicherung und eines möglichen Scheiterns. Junge Frauen betrifft dies ungleich mehr: „Absicherung Werkstatt. Und unsere These, haben wir natürlich auch nie überprüft, ist so ein bisschen, das, was für Eltern natürlich ... deutlich weniger risikobehaftet ist, als diesen anderen Weg zu gehen. Dass sie dann grad bei jungen Frauen dann nochmal eher dazu tendieren zu sagen: da fühlen wir uns sicherer aufgehoben, da ist ein Netz und doppelter Boden“ (Interview 1.1).

Ist dies nicht der unbedingt favorisierte Weg, zeigt sich, dass Betroffene selbst sehr stark an Informationsbeschaffung interessiert sein müssen, denn präsent scheinen die Wege der beruflichen Qualifikation nicht zu sein: „Aber wir erleben ja ganz stark, das eine ist die Zuweisungspraxis der Agentur, das andere ist ja auch wie sich Eltern, Netzwerke, Lehrer auch wirklich in diesen Beratungsgesprächen einschalten, überhaupt agieren und drauf aufmerksam machen, es gibt Möglichkeiten ... jenseits der Werkstatt“ (Interview 1.1).

Die von der Agentur für Arbeit angebotenen beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche (BBW etc.) werden vorwiegend geschlechterrollen-konform angeboten und die Jugendlichen dementsprechend geschlechterstereotyp ausgebildet. Es zeigt sich, dass nicht immer klar erkennbar ist, nach welchen Kriterien die Agentur für Arbeit ihrem Klientel die jeweiligen Maßnahmen anbietet, das Konzept des ‚Doing Gender´ wird auch hier vermutet: „Und ich glaube, dass das auch so ganz tief im Unterbewusstsein von den Sachbearbeitern/Fallmanagern in den Arbeitsagenturen und sowas ist, dass sie denken: ´Ja ein Mann, der muss mal seine Familie ernähren.´ Jetzt gerade bei ‚Unterstützer Beschäftigung´ (...)“ (Interview 2.1). „Das wäre mal eine Frage, die man stellen könnte. Ob es da Überlegungen gibt von der Agentur für Arbeit, warum sie das und nach welchen Kriterien sie das auswählen; warum das eben so ist“ (Interview 2.2). Die Anbieter selbst sind von der Zuweisungspraxis der jeweiligen Agentur bzw. Arge abhängig: „Das Problem bei der ‚UB´ ist erst mal, dass die Plätze kontingentiert sind, ne. Dass man selber nicht auf Leute zugehen kann und sagen: ‚Das wäre was für Sie!´“ (Interview 2.1).

Den einzelnen unterstützenden Institutionen fällt die ungleiche Verteilung der Geschlechter bei der Zuweisung von Maßnahmen u.U. nicht auf. Auch die Agentur für Arbeit selbst zeigt hierbei keine Sensibilisierung hinsichtlich ihrer Zuweisungspraxis, obwohl Gender-Mainstreaming als politische Handlungsmaxime alle Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation begleiten soll und muss. Die Sensibilität für geschlechtsspezifische Benachteiligung bleibt damit im Verantwortungsbereich der MaßnahmenanbieterInnen: „(...) in ‚UB´ ist es ja ganz extrem, dass die Agentur auch hier nicht entsprechend sensibilisiert ist. Also auf Rückfragen (…) hieß es dann: ´Ja, uhhh, ist das wirklich so? Ist noch gar nicht so klar gewesen´“ (Interview 1.1).

Hieran zeigt sich, wie wichtig die Erhebung statistischer Daten zur Geschlechterverteilung im Kontext beruflicher Bildung ist, um Fakten, die sich für den Einzelnen nicht zu erkennen geben, objektiv absichern zu können und auf mögliche Benachteiligungen aufmerksam machen zu können. Verwunderlich ist es in diesem Kontext schon, dass die Agenturen und Argen selbst keine Statistiken zur Verfügung stellen können, da sie von der politischen Zielrichtung des Gender-Mainstreamings her dazu verpflichtet sind.

Sensibilisierung für Geschlechterfrage

Die interviewten ExpertInnen sind sich der Notwendigkeit spezifischer Angebote für Frauen oder auch Männer bewusst, dennoch werden diese kaum angeboten - auch aufgrund der oft niedrigen Anzahl an weiblichen Teilnehmerinnen. Entscheidend scheint hierbei demzufolge zu sein, nicht allein bei der Reflexion der Notwendigkeit von genderspezifischen ´Bausteinen´ stehen zu bleiben, sondern diese konzeptionell zu verankern und durchzuführen: damit „durch die Brille (…) immer wieder geguckt" (Interview 1.1) wird.

Eine weitere Notwendigkeit zeigt sich in der Institutionalisierung genderspezifischer Haltungen im praktischen Alltag. So arbeitet die Hamburger Arbeitsassistenz bei der Begleitung von Maßnahmen in einem Paten-System. War es dabei früher möglich, dass eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer noch von zwei männlichen Kollegen begleitet wurde, ist es heute selbstverständlich, dass sich das Paten-System gemischtgeschlechtlich arrangiert. Eine andere Form würde nicht nur bemerkt, sondern ist gar nicht mehr vorstellbar.

Netzwerkarbeit/Peer-Counselling

Alle ExpertInnen bemühen sich um einen intensiven Kontakt zu Institutionen und Netzwerken, die im Kontext der beruflichen Orientierung und Qualifizierung unterstützend wirken. Eine solche Zusammenarbeit muss forciert werden mit folgenden Personen bzw. Institutionen: Schule/Lehrkräfte, Eltern, Berufsschulen, Unternehmen, weitere Institutionen der Beratung. Doch auch in der Arbeit mit den einzelnen TeilnehmerInnen hat sich ein Unterstützungskonzept als erfolgreich erwiesen, das sogenannte Peer-Counselling, das Beratung, Hilfe und Unterstützung für Betroffene von Betroffenen beinhaltet. Menschen mit Benachteiligungen/Behinderungen haben es im Feld der beruflichen Rehabilitation im Rahmen von Beratung und Unterstützung oft mit nicht behinderten Professionellen zu tun, die sich zwar durch eine hohe fachliche Kompetenz, nicht jedoch durch Betroffenheit oder Identifikation bzw. Perspektivübernahme auszeichnen. Das Peer-Counselling kann hier eine Möglichkeit bieten, Frauen mit Beeinträchtigungen in ihrem beruflichen Werdegang im Sinne des Empowerment zu unterstützen und ihnen durch die Vorbildfunktion der betroffenen ExpertInnen Mut zu machen, ihren eigenen Weg zu suchen und zu gehen. Entscheidend ist hierbei, dass der Kontakt zwischen BeraterIn und Betroffener nicht nur sporadisch genutzt, sondern intensiviert wird. Die Hamburger Arbeitsassistenz bietet dafür das Projekt ´Ein Tag für Dich´ an. ExpertInnen kümmern sich an diesem Tag intensiv um junge TeilnehmerInnen, die ganz neu in der Maßnahme (z.B. betriebliche Berufsbildung) sind: „also die Kollegin hat sehr gezielt geguckt, wer passt zu wem … nicht nur Branche, was interessiert jetzt diesen Youngster da, sondern passt das vom Typ her, so ne? Wer ist auch in der Lage von den Experten auch so ein bisschen … ja ein bisschen Mut zu machen, zu bestärken, aber auch die eigenen Hürden und Stolpersteine gut zu beschreiben? (…) Also jeder Experte hat im Grunde so ein bisschen, so ein persönliches Profil, also wo trau ich mich zu agieren und aufzutreten? Was erzähl ich auch über mich und was auch nicht? (…) Und das sind so Begegnungen, wo wir das Gefühl haben, das hat so ein bisschen Wirkung … Die zeigen erst mal, wow das geht überhaupt" (Interview 1.1). Gerade dieses ‚Passungsverhältnis' zwischen ExpertIn und BerufseinsteigerIn ist es jedoch, was die Effektivität eines Peer-Counselling ausmacht – nur allein die Betroffenenperspektive reicht hierbei nicht aus. Ziel des Peer-Counselling ist es, Frauen mit Benachteiligungen/Behinderungen in gegenseitiger Bestärkung zu befähigen, eigene Bedürfnisse zu erkennen, Handlungskompetenzen zu entwickeln und Selbstbewusstsein zu erlangen.

Erst über das Bewusstsein über eigene Fähigkeiten und Grenzen entsteht ein umfassendes Bild über Berufswahl und Berufswunsch. Erst diese Auseinandersetzung kann zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen junger Frauen führen.

Vermittlung

Obwohl die interviewten ExpertInnen insgesamt in der Vermittlung von Menschen mit Unterstützungsbedarf erfolgreich arbeiten, äußern sie sich unterschiedlich, inwieweit sich die Vermittlung von Frauen schwieriger gestalte als von Männern. Es finden sich drei Positionen:

- Aufgrund der Tatsache, dass oft bereits insgesamt weniger Teilnehmerinnen als Teilnehmer in einer Maßnahme sind (vgl. ´Zugang zu Maßnahmen´), erscheint eine geringere Vermittlungszahl von weiblichen Personen nicht verwunderlich bzw. auffällig: „Bei Männern (…) aber sind mehrere vermittelt worden. Aber das ist ja klar, ich mein, es war bisher eine Frau in der Maßnahme und sieben Männer" (Interview 2.1).
- Eine andere Expertin meint: „Also, ich muss jetzt ganz ehrlich sagen, (…) wenn ich so rückblickend schaue (…), hab ich für mich bewusst jetzt keinen Unterschied wahrgenommen, auch in den Zahlen zwischen Männern und Frauen, aber ich hab das nicht systematisch ausgewertet oder sowas. Hab da nie so einen Unterschied erlebt" (Interview 3.1).
- Dem konträr äußern sich die zwei Vertreterinnen der Hamburger Arbeitsassistenz, die bereits über langjährige Erfahrungen im Bereich der Vermittlung von Menschen mit Unterstützungsbedarf verfügen: „So, das heißt, wir sind eigentlich in der Vermittlung von Frauen besser, weil so im Dienstleistungsbereich Küche, Hauswirtschaft hier (…) ein hoher Bedarf offensichtlich ist und wir die gut platzieren können" (Interview 1.1).

Positive Vermittlungszahlen weisen somit dennoch klar auf geschlechtsspezifische Zuordnung zu Arbeitsbereichen hin (vgl. auch u.a. Fischer/Heger 2011; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011): „Man muss auch sagen, dass das Arbeitsplatzangebot in dem Bereich einfach auch ganz gut ist. Also wie viele Küchen gibt es, die mit einem Kuss Leute von uns nehmen, ne? Das ist einfach eine Chance" (Interview 1.2). „Das ist eine Branche mit hoher Fluktuation, also wo unsere Leute, wo

„Das Peer-Counselling bietet eine Möglichkeit, Frauen mit Beeinträchtigungen in ihrem beruflichen Werdegang im Sinne des Empowerment zu unterstützen."

wir immer wieder Chancen haben, weil da findet (…) viel Wechsel statt; was für unsere Leute nicht per se gut ist, was aber immer heißt, der ist Bewegung, der Markt“ (Interview 1.1). Doch nicht alle Frauen bringen die in diesen Arbeitsbereichen nötige Flexibilität mit: „dann gab es schon mal Möglichkeiten der Vermittlung in einer Wäscherei, natürlich auch wieder frauenspezifisch und dann hieß es: ´Ja, aber die Arbeitszeiten sind ähm, sind vollkommen variabel, je nachdem wie die Auftragslage ist, muss eben mal ähm bis zum späten Abend durchgearbeitet werden; dafür ist der nächste Tag frei. Und das ist natürlich klar, dass das überhaupt keine Arbeitszeit ist, die man mit Kind ähm machen kann“ (Interview 2.1).

„Ein umfassendes Bild für die Berufswahl entsteht erst über das Bewußtsein der eigenen Fähigleiten und Grenzen.“

Schlussfolgerungen

In Auseinandersetzung mit der Geschlechterfrage stoßen wir nach wie vor auf Probleme, Diskrepanzen, unbewusste Haltungen, unterschiedliche Vorstellungen und die Frage, wie wir damit, auch im Kontext des Managements von Übergang ´Schule-Beruf´ umgehen. Aus all den genannten Ergebnissen und ´Barrieren´ bzw. erschwerenden Faktoren, die die berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderungen/Benachteiligungen beeinflussen, gilt es, konkrete, praxisrelevante Schlussfolgerungen zu ziehen[2]. Ansatzpunkte, so hat sich im Gespräch mit den ExpertInnen gezeigt, gibt es viele:

- *Sensibilisierung* für die Situation der Frauen: Es zeigt sich besonders für Frauen mit Benachteiligungen/ Behinderungen dass nach wie vor Geschlechterstereotypien in Ausbildung und Beruf im Arbeitsmarktsystem vorhanden sind und die Lebensgestaltung und Realisierungschancen dieser Frauen prägt. Gerade Frauen mit Unterstützungsbedarf benötigen Hilfen in ihrer Berufsorientierung, Berufswahl und in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit. Ohne eine Bewusstseinsbildung für die Genderthematik jedoch werden sich die abgebildeten tradierten Rollenvorstellungen kaum verändern können. Somit muss immer wieder verdeutlicht werden, dass es keine geschlechtsneutrale Perspektive gibt. Eine Sensibilisierung für genderspezifische Aspekte muss bei allen Beteiligten forciert werden. Es müssen in den Institutionen interne Strukturen ausgebildet werden, um das Thema Gender-Mainstreaming auf der Tagesordnung zu halten. Die Frage nach Geschlechtergleichstellung muss zu einer Standardreflexionsfrage avancieren - sowohl bezogen auf die Schule[3] als auch im Rahmen von Berufsinformation.
- Es erscheint Frauen mit Benachteiligungen/Behinderungen zwar zum Teil nicht erschwert(er als Männern), eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen – doch wenn, dann handelt es sich hierbei primär um ‚frauentypische’ Bereiche wie Küche, Hauswirtschaft[4] etc. (vgl. Hamburger Arbeitsassistenz 2007; Doose 2007; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011). Daher muss eine *Erweiterung des Berufswahlspektrums* bei jungen Frauen (vgl. Bredow 2004, 498; Transition from School to Work 2005, 26) in den Blick genommen werden, so durch schulische Berufsorientierungsmaßnahmen (z.B. Betriebs- und Arbeitsplatzerkundungen, Praktika, Schülerfirmen, Anlage von Portfolios sowie Zukunfts- bzw. Berufswegekonferenzen; vgl. Fischer/Pfriem 2011) sowie durch eine vielfältige Berufsberatung und Unterstützung bzw. Ermutigung junge Mädchen auch geschlechter´untypische´ Berufswünsche zu formulieren und zu erkunden.
- *Ausbau von Angeboten der Fort- und Weiterbildung*: Die unterschiedlichen Prozessbeteiligten müssen „biografische und strukturelle Unterschiede in den Lebens- und Arbeitssituationen von Mädchen/Frauen und Junge /Männern“ (Transition from School to Work 2005, 27) kennen sowie genug Wissen bzgl. Möglichkeiten und Wegen unterschiedlicher Lebensgestaltung haben. Dieses muss in unterschiedlichen (Gender-) Workshops für (pädagogische, Verwaltungs-) MitarbeiterInnen der verschiedenen beteiligten Institutionen vermittelt werden.
- *Ausbau gezielter ´Gender´-Bausteine bzw. Angebote*, z.B. Projekttage, in denen geschlechtertypische Fragestellungen behandelt werden können.
- *Statistische Datenerhebung und Auswertung/Sensibilisierung bzgl. der Zuweisungspraxis von Maßnahmen*: Es müssen zuverlässige statistische Daten bereits bei der Agentur für Arbeit erhoben und ausgewertet werden, um Aussagen im Kontext der genderspezifischen Zuweisung treffen zu können. Eine Analyse dieser Daten muss insofern erfolgen, als dass auf ein Ungleichgewicht bezüglich der Zuweisung von Männern vs. Frauen zu Angeboten der beruflichen Rehabilitation regulierend reagiert wird. Als hilfreich stellt sich auch heraus, wenn Maßnahmen wissenschaftlich begleitet werden, um genau auf diese Faktoren hinweisen zu können und diese zurückzuspiegeln. Gleichzeitig zeigt sich, dass die anbietenden Institutionen selbst oft nur den Status Quo konstatieren können, haben sie doch selbst keinen Einfluss auf Zuweisungspraxen innerhalb unterschiedlicher Maßnahmen.
- *Aufbau von Netzwerken*: Lehrkräfte sowie Akteure der beruflichen Rehabilitation brauchen Wissen über unterschiedliche Maßnahmen und Projekte bezüglich verschiedenster relevanter Themen, um Anteile u.U. in eigene Entwicklungen transferieren zu können bzw. externe Angebote zu nutzen.
- Damit verbunden ist der *Ausbau von Beratung*, eine Erhöhung der Transparenz von Informationen im Sinne einer Veränderung der Außendarstellung bei Professionellen (Broschüren, Internetauftritt, Infoveranstaltungen in Schulen oder anderen Trägern der beruflichen Rehabilitation etc.) sowie eine Verbesserung und Erleichterung von Zugangsmöglichkeiten zu den einzelnen Angeboten.
- *Nutzung von Peer-Counselling*, da sich dieses Konzept als wertvolles Element im Rahmen der Beratung und Unterstützung von TeilnehmerInnen beruflicher Rehamaßnahmen erwiesen hat (vgl. Hamburger Arbeitsassistenz 2007), Es trägt dazu bei, das Selbstbewusstsein der jungen Menschen zu stärken („Ich bin wer, ich kann was. Ich trau mich auch nach Hilfe zu fragen. (…) Ich trau mich was

auszuprobieren, wenn was schief geht, ist ok“ (Interview 1.1)) und gleichzeitig die intrinsische Motivation zu erhöhen, diesen Weg zu gehen („sich selber dahinter(zu)klemm(en)“ (Interview 2.2)).

‚Dran bleiben’ am Thema, das ist das vordergründigste Ziel!

Dipl. Päd. Manuela Heger arbeitete bis April 2011 an der Uni Würzburg am Lehrstuhl Sonderpädagogik IV, Pädagogik bei Geistiger Behinderung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung von „Übergang Förderschule-Beruf in Bayern“

Kontakt und nähere Informationen
impulse@bag-ub.de

Dr. Désirée Laubenstein
ist seit 2010 Jun.-Prof. an der Universität Koblenz-Landau, Campus Landau im Arbeitsbereich II: Pädagogik bei herkunftsbedingten Benachteiligungen, Lernschwierigkeiten und Verhaltensstörungen.

Kontakt und nähere Informationen
Désirée Laubenstein
Universität Landau, Institut für Sonderpädagogik,
Xylanderstr. 1, 76829 Landau
Mail: laubenstein@uni-landau.de

FUSSNOTEN

1 .Die Methodik von Experteninterviews wird anbei nur kurz angerissen. Ausführliche Literatur vgl. Bogner/Menz 2002a, 2002b; Meuser/Nagel 2002a, 2002b; Gläser/Laudel 2009; Kruse 2010.

2 Ansätze hierzu vgl. u.a. Spiess 2004; Fasching 2008, 44ff; Transition from School to Work 2005.

3 Hier muss auch auf etwaige geschlechtsspezifische Sozialisation bereits in den unteren Klassen aufmerksam gemacht werden.

4 Erschwert wird die berufliche Situation lernbehinderter junger Frauen auch dadurch, dass die für sie zugänglichen typischen Ausbildungsberufe bzw. Arbeitsplätze vornehmlich im einfachen Dienstleistungssektor angesiedelt sind. Die erlernten Qualifikationen sind hier weniger variabel einsetzbar als beispielsweise diejenigen der jungen Männer, das Tätigkeitsspektrum der Frauen ist noch dazu eingeschränkter (vgl. Doose 2007, 314), geforderte Flexibilität in vielen Arbeitsbereichen erschwert eine Arbeitsaufnahme (wenn die Frauen Kinder haben). Dazu kommt, dass lernbehinderte Frauen auch nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, was eine selbstständige Lebensführung ebenfalls erschwert.

LITERATUR

Bogner, Alexander/Menz, Wolfgang (2002a): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In: Bogner, Alexander/Litt, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske und Budrich, 7-29.

Bogner, Alexander/Menz, Wolfgang (2002b): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander; Litt, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske und Budrich, 33-69.

Bredow, Antje (2004): Gender in der Berufsbildung. In: Glaser,Edith/Klika, Dorle/Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 491–502.

Bundesgesetzblatt (2008): Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten

Anzeige

Wir suchen

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

Wir bieten

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

InReha
Partner für neue Ziele

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

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

Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Teil II, Nr. 35. Online verfügbar unter: http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/437/Behindertenrechtskonvention.pdf, abgerufen am 20.05.2010.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Sozialbericht 2009

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Tätigkeitsbericht der Gesamtbetreuung zum Programm Job4000. Berichststand 31.12.2010, vorgelegt zum 31.3.2011. Online verfügbar unter http://www.bag-ub.de/projekte/job4000/download/taetigkeitsbericht_Job4000_Maerz_2011.pdf.

Doose, Stefan (2007): Unterstützte Beschäftigung. Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ; eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

Fasching, Helga (2004): Problemlagen Jugendlicher mit Behinderungen in Bezug auf die berufliche Integration. In: Sasse, Ada/Vitkovà, Marie/Störmer, Norbert (Hrsg.): Integrations- und Sonderpädagogik in Europa. Professionelle und disziplinäre Perspektiven. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 359-372. Online verfügbar unter: http://biodok.uibk.ac.at/library/fasching-problemlagen.html abgerufen am 09.02.2010.

Fasching, Helga (2008): Drinnen oder Draußen? Junge Frauen mit Behinderungen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft (5), 26–41.

Fischer, Erhard/Heger, Manuela (2011): Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung – Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Übergang Förderschule – Beruf“ in Bayern. Athena.

Fischer, Erhard/Pfriem, Peter (2011): Arbeitslehre und der Übergang zum Beruf. In: Ratz, Christoph (Hrsg.): Unterricht im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Fachorientierung und Inklusion als didaktische Herausforderung. Oberhausen: Athena, 339-353.

Friedrich, Michael (2009): Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule: Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006. Bielefeld: Bertelsmann.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (Hrsg.) (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, Wiesbaden: VS Verlag.

Goeke, Stephanie/Jerg, Jo (2009): „Ich hoffe, dass es weitergeht.“ Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Projektbericht Teil 2.

Hamburger Arbeitsassistenz (2007): talente. Ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung. Theoretische Grundlagen - Projektbeschreibung - Methoden - Materialien - Filme.

Heger, Manuela/Laubenstein, Désirée (2009): Übergang Förderschule-Beruf: Neue Wege der Gestaltung. In: impulse 51, 54-59.

König, Philip (2006): Geschlecht und Clearing. Kontexte einer Berufsorientierungsmaßnahme für behinderte und benachteiligte Jugendliche

Forschungsbericht – eingereicht als Diplomarbeit zur Erlangung des Magistergrades der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Wien im Dezember 2006 Online verfügbar unter: http://bidok.uibk.ac.at/libary/koenig-clearing.html, abgerufen am 09.02.2010.

Kruse, Jan (2010): Reader „Einführung in die Qualitative Interviewforschung.“ Freiburg. Bezug über http://www.soziologie.uni-freiburg.de/kruse.

Kuhnke, Ralf/Müller, Matthias (2009): Lebenslagen und Wege von Migrantenjugendlichen im Übergang Schule-Beruf: Ergebnisse aus dem DJI-Übergangspanel. München, Halle: Deutsches Jugendinstitut.

Laubenstein, Désirée/Heger, Manuela (2010): Arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung durch „Übergang Schule-Beruf.“ In: Teilhabe Nr. 3, 49. Jahrgang, 110-116.

Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. Online verfügbar unter: http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2383 abgerufen am 23.11.2011.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Weinheim, Basel: Beltz 5. überarbeitete Aufl.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2002a): Vom Nutzen der Expertise. ExpertInneninterviews in der Sozialberichterstattung. In: Bogner, Alexander/Litt, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske und Budrich, 257-272.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2002b): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/Litt, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske und Budrich, 441-471.

Orthmann, Dagmar (2000): Nachschulische Lebensperspektive lernbehinderter Mädchen. Anmerkungen zum aktuellen Forschungsstand. In: Zeitschrift für Heilpädagogik Nr. 3, 108-114.

Orthmann, Dagmar (2001): Berufliche Eingliederungsprozesse bei Jugendlichen mit Lernbehinderung. Ergebnisse einer Erkundungsstudie. In: Zeitschrift für Heilpädagogik Nr. 10, 398-404.

Schön, Elke (1993): Frauen und Männer mit (geistiger) Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Region Reutlingen-Tübingen.

Spiess, Ilka (2004): Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen: Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn: Eusl.

Theis-Scholz, Margit (2001): Lernbeeinträchtigte Mädchen in der Sonderschule. Reflexion geschlechtsbezogener Fragestellungen und Aufgaben in der sonderpädagogischen Förderung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik Nr. 4, 159-165.

Transition from School to Work (transnationale EQUAL-Partnerschaft) (2005): Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule – Beruf). Online verfügbar unter: http://www.tsw-equal.info/pdf/Qualitaetsstandards_fuer_einen_guten_Uebergang_Schule-BerufMa.pdf

Vieweg, Barbara (2011): Berufliche Teilhabe behinderter Frauen. In: Fischer, Erhard/Heger, Manuela/Laubenstein, Desiree: Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Oberhausen: Athena, 169-178.

Wegner, Karola (2000): Benachteiligung von Frauen mit geistiger Behinderung im Erwerbsleben. In: Behinderte Arbeit?! Chancen und Perspektiven von Frauen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt., 10–13.