

impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

04.2012
7,00 Euro
ISSN 1434-2715
www.bag-ub.de/impulse

„Stille Signale“

Nonverbale Kommunikation und Körpersprache

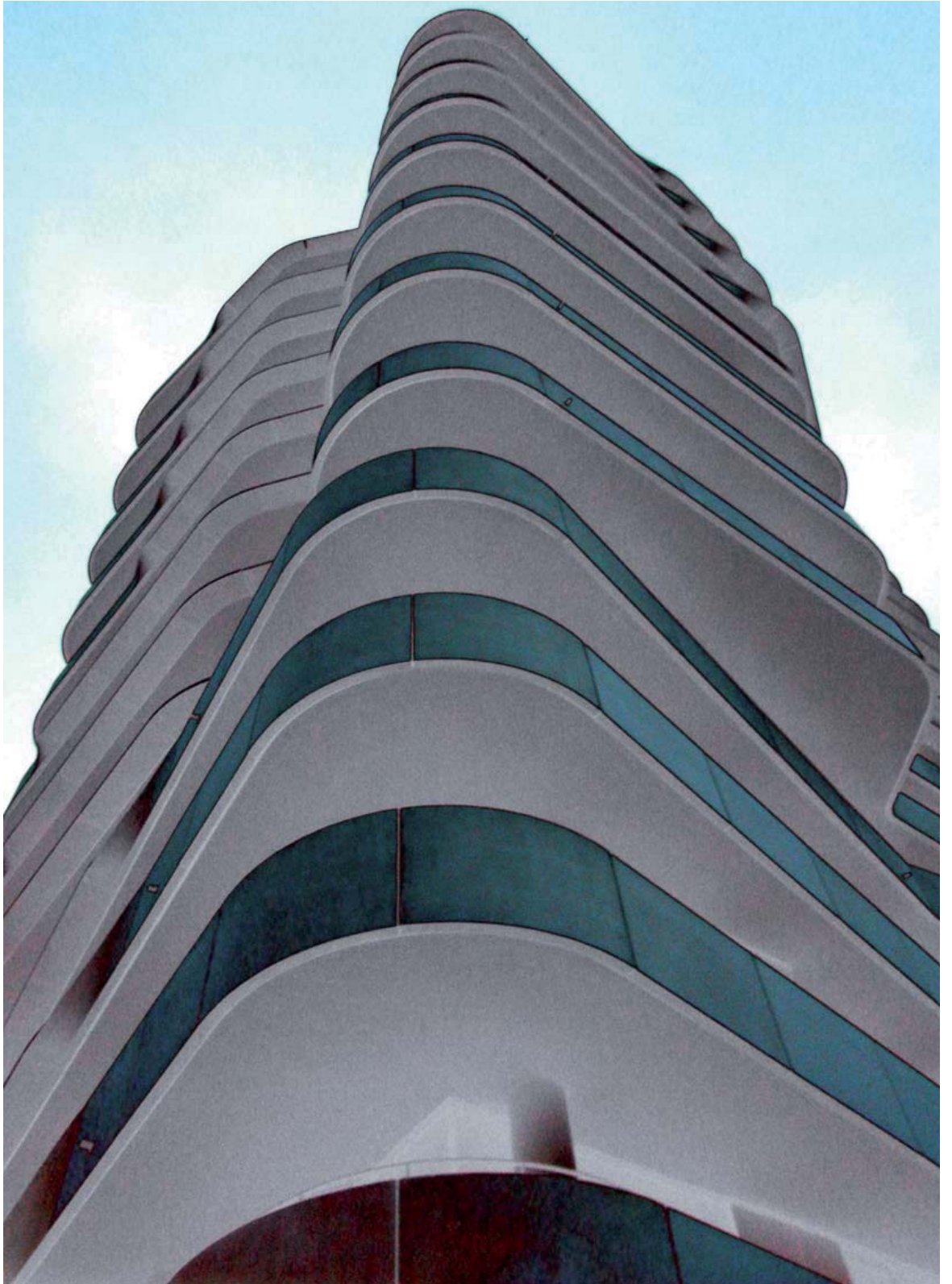
Übergang Schule - Beruf

Inklusionsstandards für Schulen

Schwerpunktthema

Jahrestagung der BAG UB 2012

63



Fotos: Bertolt Monk



Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Die Feiertage und der Jahreswechsel sind geschafft und wir alle müssen uns nun bei Briefen, Memos oder Antragsformularen wieder an eine neue Jahreszahl gewöhnen. Doch bevor die sich in unserem Unbewussten ein gemütliches Plätzchen eingerichtet und ihre Vorgängerin vollständig verdrängt hat, sollen Sie auf jeden Fall noch die vierte Ausgabe des Jahres 2012 der *impulse* bekommen, wie immer mit einem Rückblick auf die letzte Jahrestagung der BAG UB. Wir haben in diesem Heft sehr unterschiedliche Workshop-Berichte zusammengestellt. Der Kommunikationstrainer Jürgen Länge beschreibt in seinem Beitrag die Bedeutung und die Möglichkeiten einer sensibilisierten Wahrnehmung für verschiedene Aspekte nonverbaler Kommunikation, die sowohl in der Beratung von KlientInnen wie auch bei der Akquise von Arbeits- oder Praktikumsplätzen sehr hilfreich sein können. Rechtsanwalt Dr. Christian Braun erläutert juristische Fragen zum Thema öffentliche Ausschreibung von sozialen Dienstleistungen und die Leiterin des mittelfränkischen Integrationsamtes Karin Wirsching berichtet von der Umsetzung der Initiative Inklusion in Bayern.

In diesem Jahr konnten für die unterstützten ArbeitnehmerInnen erstmals vier eigene Workshops angeboten werden, zusätzlich waren auch zwei inklusive Workshops im Tagungsprogramm. Einen Bericht von Robert Kruschel und Sabrina Friess über den Filmworkshop der unterstützten ArbeitnehmerInnen finden Sie auf Seite 10. Das Ergebnis des Workshops, eine zwölfminütige ‚Tagungsschau‘-Nachrichtensendung können Sie auf der Homepage der BAG UB bewundern.

„Qualität hat ihren Preis“ war das Thema der Tagung in Bad Honnef. Einen ganz persönlichen Blick auf dieses Thema präsentiert Ihnen auf der linken Seite der Fotograf Bertolt Monk, der inzwischen regelmäßig für unser Magazin arbeitet – allerdings ohne Honorar, wie auch alle Autoren und Autorinnen. Monk ist für uns durch Hamburg gestreift und hat seine Gedanken zum Jahrestagungsthema in Bildern festgehalten. Dass dabei eine Art Architekturstudie entstanden ist, liegt sicherlich auch daran, dass in Hamburg augenblicklich an jeder innerstädtischen Straßen- und Hafenbeckenecke gebaut wird, als wären wir mitten im Wirtschaftswunder. Dem ist aber nicht so. Es gibt zwar noch trotz Krise Wirtschaftswachstum in Deutschland aber davon profitieren nicht alle im gleichen Maße. So haben Menschen mit Behinderung an der Konsolidierung des Arbeitsmarktes keinen Anteil. Besonders bedrückend ist der Anstieg der Zahl von arbeitslosen jugendlichen Schwerbehinderten ohne Schulabschluss. Sie stieg nach Angaben von kobinet in den letzten drei Jahren um elf Prozent.

In einem sehr umfangreichen und grundsätzlichen Beitrag widmet sich Kirsten Hohn dem Thema Übergang Schule – Beruf, den Sie auf Seite 25 finden. Auch für diesen Beitrag hat sich Bertolt Monk in Hamburg auf Motivsuche begeben. Die Redaktion dankt ihm ganz herzlich für sein Engagement! Ihm wie auch unseren Leserinnen und Lesern und den Kolleginnen und Kollegen unserer Hamburger „Namenscousine“ vom Wirtschaftsmagazin *Impulse* wünschen wir ein erfolgreiches Jahr 2013.

Einfühlungsvermögen

Workshop zu nonverbaler Kommunikation und Körpersprache

06



SCHWERPUNKT

Jahrestagung der BAG UB 2012

- | | |
|---|--|
| <p>06 „Stille Signale“
Workshop zu nonverbaler
Kommunikation und
Körpersprache
von Jürgen Länge</p> | <p>13 Inklusion im Arbeitsleben
Die Umsetzung der „Initiative
Inklusion“ im Freistaat Bayern
von Karin Wirsching</p> |
| <p>10 Willkommen bei den
BAG UB-Nachrichten
Erfahrungen aus dem dritten
Filmworkshop
von Sabrina Friess und Robert
Kruschel</p> | <p>16 Ist der Krake zu
bändigen?
Vergaberecht und soziale
Dienstleistung
von Dr. Christian Braun</p> |

Teamarbeit auf Augenhöhe

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Schädelhirnverletzungen

20



Entwicklungsmöglichkeiten

Inklusionsstandards für den Übergang Schule - Beruf

25



WISSENSCHAFT

20 Arbeit im „neuen Leben“

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Schädelhirnverletzungen
von Hendrik Persson und Anett Reimann

25 Inklusionsstandards für Schulen für den Übergang Schule - Beruf **von Kirsten Hohn**

23 BERUF inklusiv

Wege in Ausbildung und Beruf
von René Arnold und Kathleen Müller

BAG UB INTERN

38 „Ich bin der Neue im Vorstand“ Kurzportrait von Stefan Höppner

SERVICE

39 Kurzmeldungen Impressum

„Stille Signale“

Workshop zu nonverbaler Kommunikation und Körpersprache

Von Jürgen Länge

Die Auseinandersetzung mit nonverbaler Kommunikation, dem Einsatz von Körpersprache, mit dem bewussten Herstellen von „Rapport“, „Pacing“ und „Leading“ kann die individuelle Kommunikationsfähigkeit wesentlich verbessern und bietet die Möglichkeit, Beratungssituationen oder Kontakte im betrieblichen Alltag konstruktiver zu gestalten. Der Schlüssel liegt in der Sensibilisierung der eigenen Wahrnehmung.

Was ist nonverbale Kommunikation?

Nonverbale Kommunikation ist die älteste Form der Kommunikation, eine Primärsprache, die mit Symbolen funktioniert und somit eine Kommunikationsform, der sich niemand entziehen kann. „Man kann nicht nicht kommunizieren“, sagt der Familientherapeut und Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick. Zwischen Menschen findet jede Kommunikation parallel auf der Inhaltsebene (verbal) und auf der Beziehungsebene (überwiegend nonverbal) statt. Für die gelingende Kommunikation von Inhalten ist die Beziehungsebene von entscheidender Bedeutung.

Bei der Akquisition von Arbeitsplätzen beispielsweise haben Fachleute häufig eine Reihe guter Argumente im Gepäck. Die nützen ihnen jedoch nichts, wenn der Arbeitgeber sie nicht auf sich wirken lassen will. Es kommt eben auch auf eine funktionierende Kommunikation auf der Beziehungsebene an. Die Schulung der eigenen nonverbalen Kommunikationstechniken dient somit der Gestaltung konstruktiver Beratungsprozesse mit Klienten.

Wirkung von Botschaften

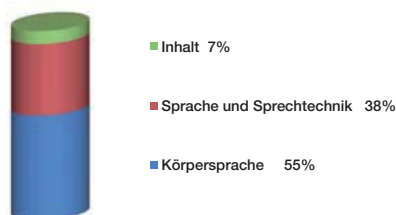
Der Kommunikationsforscher Alfred Mehrabian hat schon in den 1970er Jahren herausgefunden, dass die Wirkung einer

Botschaft von der Kongruenz von Inhalt, Stimme und Sprechtechnik, sowie Körpersprache abhängt (A.Merhabian: „Silent Messages“, Belmont 1971). Widersprechen sich hier die Botschaften, glaubt der Adressat zunächst nur an die Signale der Körpersprache.

„Komm in meine Arme“ wird wohl kaum als ernst gemeinte Einladung verstanden werden, wenn es mit verschränkten Armen, zusammengekniffenen Lippen und zu Schlitzten verengten Augen ausgesprochen wird.

Da der Empfang sowohl jeder verbalen Äußerung als auch der nonverbalen Signale vom Empfänger je nach Erfahrung, Stimmung, Situation und Beziehung unterschiedlich aufgenommen werden kann, ist hier ein riesiger Raum für Missverständnisse. Als Erklärung sei auf das 4-Ohren-Modell von Schulz von Thun verwiesen, das inzwischen längst Standard der Kommunikationstheorie geworden ist. Danach wird eine Mitteilung vom Empfänger auf vier verschiedenen Ebenen „gehört“: auf einer Sachinhaltsebene (was sagt mir die Person?), auf einer Beziehungsebene (für wen hält diese Person mich?), einer „Selbstoffenbarungsebene“ (für wen hält die Person sich selbst?) und einer Apellebene (was will

Die Wirkung einer Botschaft wird bestimmt durch:



Die Kongruenz zwischen diesen Faktoren ist entscheidend



BAG UB NACHRICHTEN

Kommunikation auf allen Kanälen: Unterstützte ArbeitnehmerInnen produzierten auf der BAG UB-Jahrestagung eine Nachrichtensendung

die Person bei mir erreichen?).

Davon ausgehend ist die Chance, mit meinem Gegenüber „passend“ (= beziehungs-fördernd) zu kommunizieren umso höher, je stimmiger ich mich selbst und mein Gegenüber einschätzen kann. Eine wesentliche Stellschraube zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit liegt deshalb in der Verfeinerung der Wahrnehmung, sowohl meines Gegenübers als auch der Selbstwahrnehmung. Hilfreich zum Verständnis ist auch Watzlawicks Postulat der subjektiven Wahrnehmung und Einschätzung: „Wer als Werkzeug nur über einen Hammer verfügt, wird jedes Problem als Nagel sehen“.

Elemente der Körpersprache

Um die Wahrnehmung zu verfeinern, empfiehlt es sich, zunächst das genaue Beobachten von einigen körpersprachlichen Elementen zu üben. Dabei wird zunächst zwischen den Ebenen „offene“ und „geschlossene“ Ausdrucksformen unterschieden. Geschlossene Formen interpretieren unsere Gesprächspartner als Abwendung. Offene Formen als Hinwendung, sei es konstruktiver oder konfrontativer Art. Dabei ist es wichtig, nicht vorschnell auf die Stimmung, Haltung oder gar „Art“ eines Gesprächspartners zu schließen. Beispiels-

weise können verschränkte Arme ein Signal für Verschlossenheit im Sinne von Schutz oder Abwehr sein. Es ist aber genauso möglich, dass den Gesprächspartner friert und er/sie sich den Bauch wärmen will. Oder die Haltung mit verschränkten Armen ist ihm/ihr einfach bequem. Oder oder oder... Auftretende Signale ergänzen sich in ihrer Aussage, es entstehen kongruente Signalketten, die wir als zusammen passend wahrnehmen können.

Körpersignale

Bevor wir Stimmung, Haltung oder Beziehungsangebot eines Menschen interpretieren, sollten wir mindestens 3 Signale einer ähnlichen „Färbung“ finden. (Kmoth, 2005) Ohnehin ist es weniger von Bedeutung, wie unser Gesprächspartner „ist“. Entscheidend ist, wie sich im Verlauf des Kontaktes die Beziehung entwickelt, also ob der Trend eher eine konstruktive Richtung nimmt oder nicht. Weitere wichtige körpersprachliche Elemente, durch deren Beobachtung die eigene Wahrnehmung sensibilisiert werden kann sind:

- Körperhaltungen + Achsen
- Körperspannung
- Bodenkontakt/ Erdung
- Nähe – Distanz, Territorialverhalten

- Mimik, Gestik, Blick(kontakt)
- Bewegungsdynamik

Übungsfelder für Beobachtung finden sich in allen Alltagssituationen, in denen (Gruppen von) Menschen sichtbar sind, ohne dass der Übende mit Ihnen interagiert. Wartezeiten am Bahnhof sind nicht mehr langweilig, und auch Besuche im Restaurant eignen sich dafür hervorragend. Um in realen Gesprächen nicht in Stress zu kommen oder gar (wegen der Beobachtung) aus dem Kontakt mit dem Gesprächspartner zu fallen, ist es ratsam, geduldig und in kleinen Schritten zu üben.

Sinnvoll ist es, das bisherige Kommunikationsverhalten beizubehalten und zu Übungszwecken immer lediglich ein Element parallel zu beobachten. Nach mehreren Wochen der Übung (bspw. mit der Wahrnehmung von Körperspannung) kann man dann auf ein anderes Element wechseln. Über ein Jahr gesehen schärft sich die Wahrnehmung enorm.

Der Ton macht die Musik

In einem weiteren Schritt gilt es, die Kongruenz oder Inkongruenz von Körpersignalen einerseits und Stimme andererseits einzubeziehen. Klang, Wortwahl, Lautstärke, Tonhöhe und Sprechrhythmus im Gesprächsverlauf geben Auskunft über die

Gefühlslage und ob das Gesagte von Bedeutung ist. Auch hier ist die Entwicklung im Gesprächsverlauf für uns von Interesse, und nicht die Einschätzung wie jemand „ist“.

Fragekompass zur Körpersprache

Sich wertfrei und forschend (innerlich) zu fragen, ist hier die sinnvolle Haltung. Damit ergeben sich Fragen wie:

- Wann tritt die jeweilige Körpersprache auf? (Was ist gerade Thema?)
- In welcher Beziehung stehen die Personen?
- Wann ändert sich die Körpersprache? In welche Richtung?
- In welche Richtung entwickelt sich der Kontakt? (zugewandter? abgewandter? konfrontativer als bisher?)

Die Kernfrage im Umgang mit der Körpersprache lautet: „Aus welchem (unbewussten) inneren Impuls heraus zeigt sich diese Körpersprache gerade jetzt?“

Rapport herstellen, Pacing und Leading

Um die Anwendungsmöglichkeiten eines körpersprachlichen Bewusstseins zugunsten einer konstruktiven Kommunikation zu verdeutlichen, hilft das Wissen über die Phänomene „Rapport“, „Pacing“ und „Leading“.

Rapport kommt aus dem Französischen („rapporter“) und bedeutet zurückbringen, erzählen, berichten. Rapport nennen wir das Prinzip, den Kontakt zum Gesprächspartner herzustellen bzw. bei Unterbrechung wieder neu aufzubauen. Dabei ist ein gelingender Rapport mehr als eine Technik. Er ist Ausdruck der zugrunde liegenden Einstellung gegenüber meinem Gesprächspartner. Rapport bedeutet eine Atmosphäre des Vertrauens, der Zuversicht und Dialogbereitschaft herzustellen.

Stellen Sie sich eine Situation in einem Lokal vor. Sie beobachten einen Tisch, an dem sich mehrere Personen angeregt unterhalten. Die Kommunikation scheint im Fluss zu sein. Sie haben den Eindruck, dass sich die Gesprächspartner wohl fühlen,

ANWENDUNGSMÖGLICHKEIT

Gesprächssteuerung und Verbesserung der Kommunikation durch Körpersprache und Wahrnehmung

- Wahrnehmung der Körpersprache des Gesprächspartners:
 - o wirkliches Verstehen besserbar
 - o Steuerung der Empfindungen des Gesprächspartners (begrenzt) möglich
- wichtig: Ethische Haltung: Grenzen der Autonomie des Anderen wahren!
- Bewusstmachung + Reflexion der eigenen Körpersprache:
 - o wirkliches Verstehen besserbar
 - o Verdeutlichung + Nuancierung (nach außen) möglich
 - o Steuerung der eigenen Empfindungen (begrenzt) möglich

sich gegenseitig zuhören und sich verstanden fühlen. Was können Sie wahrnehmen? Was tun Menschen, die einen vertrauensvollen Kontakt hergestellt haben?

Wir erkennen Rapport vor allem nonverbal. Mit zunehmendem Vertrauen gleichen sich die Beteiligten in ihrem Tonfall, Sprechfluss, ihrer Lautstärke, ihrer Atmung, Körperhaltung, Gestik und Mimik an. Greift beispielsweise einer der Beteiligten zum Glas, folgen ihm der zweite und der dritte. Beugt sich einer nach vorne, nähern sich auch schnell die anderen. Rapport erkennen wir an einer harmonisch aufeinander abgestimmten Körpersprache: „When people are like each other, they like each other“ (Opp, 2007).

Die Fähigkeit zum Rapport ist uns von Natur aus gegeben. Kleinkinder bewegen sich rhythmisch mit der Stimme der Mutter. Wir gehen in die Knie, wenn wir Kontakt zu Kindern herstellen. Wir übernehmen die leise, verzagte Stimme der Freundin oder des Freundes, wenn wir Trost spenden wollen.

Pacing (= widerspiegeln; Schritt halten, sinngemäß „nebeneinander her gehen“) ist die Voraussetzung für einen guten Rapport. Es ist die Antwort auf die Frage, wie Rapport hergestellt wird:

- Stimmen Sie sich aktiv auf die Welt des anderen Menschen ein, indem Sie einen Gleichklang im Verhalten bewirken.
- Stimmen Sie Ihre Körpersprache und Ihren Atemrhythmus auf den anderen ab.
- Gleichen Sie Ihre Stimme an (Geschwin-

digkeit, Tonfall, Rhythmus, Lautstärke).

- Gehen Sie auch inhaltlich auf den Gesprächspartner ein. Überprüfen Sie, ob Sie ihn verstehen, z.B. durch „Aktives Zuhören“ oder „paraphrasieren“ (in eigenen Worten wiedergeben).

Erfolgreiches Pacing erfordert Sensibilität – nicht den anderen nachzuäffen bzw. ihn zu kopieren. Sie können beispielsweise dem Atemrhythmus des anderen in Ihrer Sprechweise gerecht werden, die ausladende Gestik in einer kleineren Variante aufnehmen oder die Sitzhaltung in etwa synchronisieren.

Die Grundlage für **Leading** (führen) ist das vertrauensvolle Verhältnis zum Gesprächspartner. Bildlich gesprochen bedeutet Pacing: Sie bauen eine Brücke zum Gegenüber. Leading bedeutet: Sie nehmen Ihren Gesprächspartner behutsam an der Hand und führen ihn über die Brücke. Ohne Rapport ist Leading unmöglich: Die Brücke ist eingestürzt. Sie stehen am gegenüberliegenden Ufer und erwarten vom Gesprächspartner, dass er durch das kalte Wasser zu Ihnen schwimmt. Erst wenn wir Verständnis gezeigt und durch Sprache und Körpersprache Rapport aufgebaut haben, können wir beginnen, den Anderen zu „führen“.

Konkret heißt das:

- Gleichen Sie sich Ihrem Gesprächspartner an. Spiegeln Sie seine Haltung, seinen Stimmklang, seine Atmung und Mimik.
- Spiegeln (= pacing) Sie Ihren Partner so lange, bis Sie glauben einen stabilen

WELCHEN NUTZEN BIETET RAPPORT, PACING UND LEADING?

- Sie schaffen eine vertrauensvolle Atmosphäre, die für berufliche Zusammenarbeit unerlässlich ist.
- Sie unterstützen und erleichtern den Kontakt auch bei emotional verschlossenen bzw. anders denkenden Gesprächspartnern.
- Sie fördern die wechselseitige Akzeptanz in Beratungssituationen, im Unterricht, bei Mitarbeitergesprächen oder im Verkauf.
- Sie haben ein Werkzeug, um Kunden-, Teilnehmer-, Mitarbeiter- oder Klientenorientierung auch in die Tat umzusetzen.

Kontakt aufgebaut zu haben.

- Verändern Sie dann langsam Ihre Körpersprache. Wechseln Sie in einen ressourcenreicheren Ausdruck: Sie beginnen ruhig und gleichmäßig zu atmen. Sie setzen sich aufrecht. Ihre Stimme wird fester, lauter und ausdrucksstarker. Sie gewinnt langsam an Zuversicht.
- Lenken Sie das Gespräch in Richtung Problemlösung: bspw. „Was können Sie jetzt tun, um Ihre Situation zu verändern?“

Pacing und Leading sind wie Zwillinge. Sie werden gemeinsam gedacht. Rapport herzustellen ist eine angeborene Fähigkeit. Wir tun es ganz selbstverständlich bei Menschen, die uns sympathisch sind. Mit uns ähnlichen Gesprächspartnern, die unsere grundsätzlichen Werte und Einstellungen teilen, treten wir unbemerkt in Rapport. Um gezielt Rapport herstellen zu können, ist es notwendig, dem Anderen gegenüber aufmerksam zu sein. Wir müssen bewusst sehen, hören und fühlen!

- Geschärfte Sinne sind die Grundlage für Rapport.
- Rapport gelingt über Pacing, d.h. das Wahrgenommene führt zur Veränderung/Angleichung des eigenen Verhaltens.
- Pacing ist die Voraussetzung für Leading.
- Leading ist die Kunst, den Gesprächspartner in einen anderen, gewünschten Zustand zu führen.

Auch hier wird das Lernen und Verbessern nur schrittweise und in kleinen Etappen

gehen und eine längere Übungszeit erfordern, die aber von Zwischenerfolgen und viel Spaß geprägt sein kann. Wer sich zu viel zu schnell zumutet, läuft Gefahr, enttäuscht zu werden. Auch ist ein zu früher Versuch zu leaden (wenn noch kein guter Rapport vorhanden ist) kontraproduktiv. Der Versuch mittels leaden überhaupt erst Rapport herzustellen muss scheitern und wird in der Regel ein schales Gefühl hinterlassen. Der Schritt wirklich guten Rapport durch Pacing herzustellen und zu halten, ist - je nach Situation, Gesprächspartner und eigener Haltung und Emotionen - schon sehr anspruchsvoll.

Wertschätzende Grundhaltung ist Voraussetzung

Der bewusste Umgang mit den Möglichkeiten von Körpersprache ist zwar kein Patentrezept, aber eine wichtige, vielfältig nutzbare Stellschraube zur Verbesserung der Kommunikation. Eine wirklich hilfreiche Verbesserung zum Nutzen aller Beteiligten erfordert einen sehr achtsamen Umgang in der Anwendung. Eine wertschätzende Grundhaltung, die die Autonomie des Gesprächspartners respektiert, ist dafür unerlässlich. Diese Grundhaltung verhindert übergriffige Manipulation und eröffnet den Weg zu wirklich gelingender Kommunikation.

LITERATUR:

Argyle M.: Körpersprache und Kommunikation, Paderborn 2005

Birkenbihl V.: Durch Körpersprache zum Erfolg –

Jürgen Länge

ist Lehrsupervisor, Berater in Organisationsentwicklungsprozessen und Trainer für konstruktive Kommunikation, und professionelle Arbeitsplatzakquisition.



Kontakt und nähere Informationen

Jürgen Länge
Herzog Heinrich Str. 8 Eingang II, 80336 München
Fon: 089 - 55 19 67 44
Mail: info@juergenlaenge.de
Internet: www.juergenlaenge.de

Signale des Körpers, aus der Reihe „Business zum hören“, Heidelberg 1992

Bruno T., Adamczyk G.: Körpersprache, Haufe Taschenguide, Planegg 2004

Giglio St.A.: Verkaufsgespräche leicht gemacht, Redline Wirtschaft, Frankfurt 2004

Grewohl M.: Mimik-Gestik-Körpersprache, Seminar-skript, Wunstorf 2012

Höglinger A.: Die Sprache des Körpers, Linz 2005

Knoth N.: Körperrhetorik, Frankfurt 2005

Molcho S.: Alles über Körpersprache, München 2001

Molcho S.: Körpersprache des Erfolgs, München 2005

Nöllke M.: Schlagfertigkeit, Haufe Taschenguide, Planegg 2005

Opp B.: Seminarskript Körpersprache, Ottobrunn 2007

Pease B.+A.: Der tote Fisch in der Hand und andere Geheimnisse der Körpersprache, Berlin 2003

Pink R.: Souveräne Gesprächsführung und Moderation, Frankfurt, New York 2002

Schulz v. Thun F. (Hrsg.): Kommunikationspsychologie für Führungskräfte, Reinbek 2005

Weis H.C.: Verkaufsgesprächsführung, Ludwigshafen 2003

„Willkommen bei den BAG UB Nachrichten!“

Erfahrungen aus dem dritten Filmworkshop mit unterstützten ArbeitnehmerInnen

Von Sabrina Friess & Robert Kruschel

Drei Tage, zwei Kameras, ein Hotel und 15 Menschen haben ein Ziel: eine ‚richtige‘ Nachrichtensendung drehen. Ohne Vorkenntnisse in Journalismus, ohne Filmerfahrungen, aber mit viel Motivation und Engagement fand sich auch in diesem Jahr der Filmworkshop für unterstützte ArbeitnehmerInnen auf der BAG UB Jahrestagung 2012 in Bad Honnef zusammen, der es sich dieses Mal zum Ziel gesetzt hatte, eine Nachrichtensendung zu produzieren und diese auf der Abschlusspräsentation der Tagung auch bereits zeigen zu können. Ein ehrgeiziges Vorhaben - vielleicht etwas zu ehrgeizig?

Nachdem 2010 der fiktionale und aufregende Abenteuerfilm „Das Wunder von Bad Honnef“ (impulse 56, 01-2011) und 2011 Werbeclips zum Thema Inklusion (impulse 59, 04-2011) im Filmworkshop für unterstützte ArbeitnehmerInnen auf den BAG UB-Jahrestagungen entstanden, sollte es dieses Jahr in die seriöse Welt der Nachrichtensendungen gehen¹. Doch

bevor mit der Arbeit begonnen werden konnte, hatten die vielen angereisten unterstützt beschäftigten ArbeitnehmerInnen die Chance, aus einer Vielzahl von angebotenen Workshops auszuwählen. Ob nun Theater-, Kreativ- oder Filmworkshop – die Möglichkeiten, um sich auf irgendeine Weise künstlerisch zu betätigen, waren breit gefächert. Wem diese nicht lag, konnte den inhaltlichen Workshop über die UN-Behindertenrechtskonvention besuchen oder am regulären Tagungsprogramm teilnehmen. Dafür gab es in diesem Jahr auch erstmalig inklusive Workshop-Angebote. Etwas mehr als ein Dutzend Menschen, die zum Teil bereits Erfahrungen in den vergangenen Filmworkshops sammeln konnten, aber teilweise auch unerfahren mit der Materie waren, trafen sich am ersten Tagungstag am Nachmittag, um sich kennenzulernen. In Partnerinterviews befragten sich die Anwesenden gegenseitig nach ihrer Herkunft, ihrem Lieblingsschauspieler sowie –film und ihren Erfahrungen rund um das Thema Nachrichten. Die Ergebnisse dieses Kennenlernens trug die Gruppe an-

schließend im Plenum vor. Auf diese Weise wussten alle, wer ihre MitstreiterInnen für die nächsten beiden Tage waren und erkannten außerdem, dass fast jede und jeder bereits Erfahrungen mit Nachrichten hatte – entweder als KonsumentIn oder mitunter auch bereits als ProtagonistIn.

Nach diesem lockeren Beginn gab es zunächst einen inhaltlichen Input zum Thema Journalismus. Anhand einer Nachrichtensendung wurde deren Aufbau erläutert und die Bestandteile einer jeden Meldung herauskristallisiert: Wer hat was, wo, wann gemacht – und warum? Auch wurde das Thema der Meinungsbildung durch die (Nicht-)Auswahl bestimmter Nachrichten thematisiert. Gewappnet mit diesen Kenntnissen konnte es endlich in die praktische Arbeit gehen, wobei sich für eine effektivere Arbeitsweise zwei kleinere Gruppen bildeten, die jeweils ihre klar abgesteckten Aufgabengebiete hatten: ein Außenteam, das für das Sammeln von Videomaterial und Informationen für die einzelnen Beiträge zuständig war, sowie ein Studioteam, das der Nachrichtensendung ihr Äußeres und Hörbares gab.



„Willkommen zur ‚Tagungsschau‘“ - Screenshot aus der Nachrichtensendung

Das Außenteam hatte die Aufgabe spannende Themen für die Sendung zu recherchieren und auszuwählen. Daher wurden zu Beginn die Angebote auf der Jahrestagung gesichtet und eine Auswahl getroffen, welche Workshops für eine Berichterstattung in Erwägung gezogen werden sollten. Da das Filmmaterial an nur einem Tag gesammelt werden konnte und zudem die begrenzten technischen Ressourcen auf die zwei Gruppen aufgeteilt werden mussten, wurde, wie bei der Produktion von Fernsehnachrichten, ein straffer Zeitplan erstellt. Anschließend wurden Teams für die einzelnen Filmbeiträge gebildet. Jede und jeder sollte die Gelegenheit haben, sich in allen Bereichen auszuprobieren. So entstand ein Technikteam, das für die Kameraführung und den Aufbau/Abbau des Stativs zuständig war, ein Moderationsteam, das aus Vorlesenden und Interviewenden bestand und ein Organisationsteam, das sich vor allem um die Aufgaben der Ortsbestimmung und der Vorankündigung der Dreharbeiten in den einzelnen Workshops kümmerte. Doch bevor mit dem Dreh begonnen werden konnte, galt es Vorbereitungen zu

treffen. Alle für den Bereich der Technik zuständigen, lernten ‚im Trockenem‘ den Umgang mit den mitunter komplizierten Geräten, um spätere Pannen zu vermeiden. Die ModeratorInnen und OrganisatorInnen entwickelten Fragen für die Interviews, hielten diese schriftlich fest und übten das Vorgehen bei einem Interview. Kaum hatten alle ihre Aufgaben verinnerlicht, ging es auch schon los. Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen aus dem Workshop zum Stand der Umsetzung der UN-Behinderertenrechtskonvention reiste ein Teil des Außenteams zum Integrationsfachdienst nach Bonn. Alles verlief wie vorbereitet, nur die Zeit verging schneller als geplant. Parallel suchte das zweite Außenteam nach Impulsen für Zwischeneinblendungen in der Nachrichtensendung und filmte Menschen in Gesprächen, unterschiedliche Perspektiven des Tagungshotels, wie TeilnehmerInnen in den Gängen, Diskussionen in den Workshops etc. Nach einer kleinen Pause und einem Mittagssnack ging es weiter zur Tagungseröffnung und anschließend in die einzelnen Workshops. In den Drehpausen wurde das neue Filmmaterial sofort ins

Nachrichtenstudio weitergeleitet, so dass es dort umgehend bearbeitet werden konnte.

Auch die zweite Gruppe, das Studio-team, teilte sich wiederum in mehrere kleine Einheiten auf, um die Aufgabenflut angemessen zu bewältigen. Ein Teil beschäftigte sich zu Beginn der Arbeit mit der Gestaltung des Studios. Wie sieht der Ort aus, an dem Nachrichten produziert werden? Was gibt es zu beachten? Anhand von Fotos existierender Nachrichtensendungen wurde herausgearbeitet, welche Elemente zu einem Studio gehören: Ein gut gekleideter Sprecher oder eine schicke Sprecherin, ein Schreibtisch, auf dem einige Blätter mit den Meldungen liegen, ein Glas Wasser daneben, ein ansprechender Hintergrund, auf dem zeitweise Fotos zu sehen sind, die den jeweils nächsten Beitrag ankündigen etc. Dank eines großen „Greenscreens“ (eine große grüne Stoffwand, mit dessen Hilfe später Hintergründe hinter die ProtagonistInnen projiziert werden können) und der zweckentfremdeten Verwendung einiger Alltagsgegenstände, wie Wasserkästen, Nachtschlampen und Pins verwandelte

sich so in kürzester Zeit ein trister Seminarraum in ein vollständiges und ansprechendes Nachrichtenstudio mit allem, was dazu gehört. Währenddessen arbeitete ein anderer Teil der Gruppe bereits an Texten für den vorher von der Gruppe ernannten Nachrichtensprecher. Diese Texte wurden während der Aufnahme mit Hilfe eines Teleprompterprogramms auf einem Laptop, der unter der Kamera stand, abgespielt – um den Eindruck zu erwecken, als würde der Sprecher immer in die Kamera schauen. Im Wechselspiel mit dem Außenteam erarbeitete die Gruppe darüber hinaus gemeinsam Texte für die Off-Stimme der Beiträge, also den Text, der über die Bilder gesprochen wird. Diese Texte wurden durch verschiedene SprecherInnen im improvisierten Studio eingesprochen.

In beiden Arbeitsgruppen gelang es die Potentiale aller Anwesenden zu nutzen, so dass jede und jeder am Ende des Tages wusste, welchen wichtigen Anteil er oder sie zu der fertigen Nachrichtensendung beigetragen hatte – und auch stolz darauf sein konnte. Während im großen Saal des Hotels am Donnerstag Abend die jährliche obligatorische BAG UB-Disco tobte und die TeilnehmerInnen ihren wohl verdienten Feierabend genossen, wurde einige Etagen weiter oben in einem Hotelzimmer der Film zu seiner finalen Version gebracht. Am nächsten Morgen traf sich die Gruppe, teilweise deutlich gekennzeichnet von der langen Nacht, für ein letztes Treffen wieder, um nun endlich das fertige Werk – die Früchte ihrer Arbeit – zu bestaunen. Begeisterung machte sich breit. Die vielen Filmschnipsel, die an verschiedensten Orten gedreht wurden, die Studioaufnahmen, das Einsprechen von zahlreichen kleineren Texten ergaben nun ein großes Ganzes –

eine Nachrichtensendung, genau so, wie sie auch im Fernsehen zu sehen ist. Alle Beteiligten waren hochzufrieden mit ihrer Arbeit und wieder einmal überrascht, was doch in so kurzer Zeit möglich ist, wenn alle konzentriert Hand in Hand arbeiten. Als Abschluss des dreitägigen Workshops reflektierte die Gruppe ihre gemeinsame Arbeit. Alle waren sich einig, dass dies ein erfolgreicher Workshop gewesen ist und sie durch die Auseinandersetzung mit einer neuen Materie viel gelernt haben. Das Vorhaben wurde ehrgeizig gestartet und erfolgreich zu seinem Ziel geführt. Alle hoffen deshalb auch im nächsten Jahr in Suhl wieder miteinander arbeiten zu können.

Gab es bei der internen Probeaufführung am Morgen noch kleinere technische Probleme, so lief bei der Präsentation auf der Abschlussveranstaltung der BAG UB-Jahrestagung alles reibungslos. Als letzter Programmpunkt der gesamten Tagung wurde im großen Saal die zwölf Minuten lange Nachrichtensendung auf Leinwand gezeigt. Die Zuschauer lachten, staunten und applaudierten an den richtigen Stellen und hinterließen ein rundherum zufriedenes Nachrichtenteam, das anschließend auf die Bühne trat und sich feiern ließ. Kameramann Kim lobte in einer kleinen Ansprache nochmals die Zusammenarbeit und bekundete öffentlich sein Interesse, auch bei der folgenden Tagung wieder filmtechnisch tätig werden zu wollen.

Und diese Zukunft scheint auch bereits gesichert. In einer demokratischen Abstimmung beschlossen alle am Filmworkshop Beteiligten, was im nächsten Jahr auf die Beine gestellt werden soll. Nach den eher sachlichen Beiträgen dieses und letzten Jahr, wird 2013 die Phantasie wieder eine größere Rolle spielen. So gewann die

Idee, eine Vampirliedgeschichte zu produzieren in Zeiten von Kinoschlagern wie Twilight & Co. gegen die Vorschläge einen Western, Zombie- oder Horrorfilm zu produzieren. Es kann sich also bereits jetzt auf eine blutig-schöne Romanze gefreut werden.

Robert Kruschel
lebt in Leipzig und ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Inklusive und Demokratische Bildung und Persönliche Zukunftsplanung.



Kontakt und nähere Informationen
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften,
Institut für Rehabilitationspädagogik
06099 Halle
Tel.: 0345 / 55 23 875
Mail: robert.kruschel@paedagogik.uni-halle.de

Sabrina Friess
ist Lehrerin im Vorbereitungsdiens an einer Förderschule für geistige Entwicklung in Halle.



Kontakt und nähere Informationen
Mail: sfriess@gmx.de

FUSSNOTEN

- 1 Unter www.vimeo.com/robkru lassen sich sowohl die Werbeclips vom letzten Jahr anschauen, als auch die Nachrichtensendung, die dieses Jahr produziert wurde.

Inklusion im Arbeitsleben

Die Umsetzung der „Initiative Inklusion“ im Freistaat Bayern

Von Karin Wirsching

Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Februar 2011 das Bund-Länder-Programm „Initiative Inklusion“ gebilligt. Die „Initiative Inklusion“ besteht aus vier Handlungsfeldern, die die „Berufsorientierung schwerbehinderter SchülerInnen“, die „Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte junge Menschen in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes“, die „Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für ältere schwerbehinderte Menschen“ und die „Implementierung von Inklusionskompetenzen bei Kammern“ beinhalten.

Mit der Bekanntmachung der Richtlinie „Initiative Inklusion“ vom 09.09.2011 wurden die Länder mit der Durchführung der Handlungsfelder 1 bis 3 beauftragt.

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS) hat diese zusammen mit dem Integrationsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) und in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK), sowie der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (RD) durch verschiedene Vereinbarungen zügig umgesetzt, deren Inhalte und Maßnahmen im Folgenden kurz vorgestellt werden.

1.– Initiative Inklusion Handlungsfeld 1

Das Handlungsfeld 1 der „Initiative Inklusion“ befasst sich mit der Berufsorientierung schwerbehinderter SchülerInnen und wird in Bayern durch das Programm „Berufsorientierung Individuell“ umgesetzt. Bayernweit sollen die Integrationsfachdienste (IFD) in den Schuljahren 2011/2012 und 2012/2013 jeweils 1.500 schwerbehinderte SchülerInnen aus nahezu allen bayerischen Schularten individuell beraten. Gewünscht ist die Auseinandersetzung mit behindertenspezifischen Fragen zur Berufsfindung vom Gymnasium bis zur Förderschule. Der IFD soll dabei unterstützen die Jugendlichen auf das Arbeitsleben vorzubereiten, und in der entscheidenden Phase der Berufsorientierung begleiten.

Ausgangssituation

Das StMAS sowie das StMUK haben im Jahr 2007 das Modell „Übergang Förderschule – Beruf, Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“ ins Leben gerufen. Unter Einbeziehung der Kompetenzen der IFD war wesentliches Projektziel, den Automatismus des Übergangs von der Förderschule in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu unterbrechen und die Zahl der Schulabgänger, die direkt in die WfbM eintreten, zu verringern.

Die Erfolge des Projektes führten dazu, dass das Modell im Jahr 2009 in eine Regellaufnahme überführt wurde.¹

Am 07.09.2011 wurde diese Gesamtmaßnahme durch eine weitere Kooperationsvereinbarung um zwei Jahre verlängert. Eckpunkte der Maßnahme waren der Einbezug der Regelinstrumente des SGB III, „erweiterte vertiefte Berufsorientierung“ und „Unterstützte Beschäftigung“. Letztlich ist es durch die Zusammenarbeit aller, sowohl am Modellprojekt als auch an der Gesamtmaßnahme beteiligten Institutionen gelungen, Netzwerke und Strukturen zwischen Schulen, Agentur für Arbeit, Integrationsamt und den IFD aufzubauen und zu festigen. Diese Erfahrungen bildeten die Grundlage und erlaubten es, Ergebnisse zu übertragen und „Berufsorientierung Individuell“ schnell umzusetzen.

Der Weg Bayerns

Aufbauend auf den Erkenntnissen von „Übergang Schule – Beruf“ haben das StMAS, StMUK und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit eine Kooperationsvereinbarung zur Umsetzung des Handlungsfeldes 1 der „Initiative Inklusion“ unter dem Namen „Berufsorientierung Individuell“ abgeschlossen. Das Ziel der „Berufsorientierung Individuell“ ist es, schwerbehinderten SchülerInnen, insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf, während des letzten und/oder vorletzten Schuljahres vor dem schulartspezifischen Abschluss Berufsorientierungsmaßnahmen zu ermöglichen, um die Eingliederungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Im Unterschied zu Nichtbehinderten kann der Übergang ins Berufsleben bei schwerbehinderten SchülerInnen, z. B. durch fehlendes Wissen über die aufgrund des Handicaps möglichen Berufsbilder oder über mögliche Anpassungen des Arbeitsplatzes, zusätzlich eingeschränkt sein. „Berufsorientierung Individuell“ soll dabei nicht die bereits existierenden gesetzlichen Maßnahmen zur Berufsorientierung der Agentur für Arbeit ersetzen, sondern eine darüber hinaus gehende zusätzliche Leistung darstellen.

Nachdem die IFD allen Verfahrensbeteiligten während der „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“ ihre fachlichen Kompetenzen und Qualitäten bewiesen haben, war in Bayern sehr schnell klar, dass mit der Umsetzung der Maßnahmen zur „Berufsorientierung Individuell“ erneut vorrangig nur die IFD in Frage kommen. Das StMAS, StMUK und das Integrationsamt beim ZBFS haben daher am 09.01.2012 mit den IFD einen Vertrag zur Umsetzung der Maßnahmen der „Berufsorientierung Individuell“ abgeschlossen.

Die Beauftragung der IFD erfolgt einzelfallbezogen im Rahmen der in Bayern seit dem Jahr 2007 stattfindenden modularen Finanzierung. Die Auszahlung der Mittel erfolgt damit durch das Integrationsamt beim ZBFS.

Organisatorisch ist neben der operativen Ebene vor Ort und der Leitungsebene der Ministerien und der RD wiederum die Zwischenebene der bayerischen Regierungsbezirke die entscheidende hinsichtlich gebündelter Zuständigkeiten, Vernetzung und Steuerung.

Zielgruppe

„Berufsorientierung Individuell“ wendet sich an SchülerInnen aller Schulen innerhalb der letzten beiden Schuljahre (in Gymnasien auch in der 9. und 10. Klasse) vor Verlassen der Schule, die schwerbehindert sind. Für eine Teilnahme können auch SchülerInnen von Fachoberschulen, Berufsoberschulen und Wirtschaftsschulen in Frage kommen. Ausgenommen von „Berufsorientierung Individuell“ sind le-

diglich diejenigen SchülerInnen, vor allem der Bayerischen Förderzentren mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, die konkret an der bayerischen Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule-Beruf“ teilnehmen.

Inhalte und Ablauf

- **Kontakt- und Informationsphase**
Die potentiellen TeilnehmerInnen werden durch die Schulen angesprochen und wenden sich bei Interesse, meistens mit den Erziehungsberechtigten, an den im Regierungsbezirk zuständigen IFD. In Kontakt- und Informationsgesprächen werden die Ausgangssituation und Zuständigkeiten geklärt.
- **Im Falle einer Aufnahme der SchülerInnen in die „Berufsorientierung Individuell“** meldet der IFD die TeilnehmerInnen an die jeweiligen Koordinationsstellen im Regierungsbezirk, die in der regulären Schulverwaltung, der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt benannt worden sind.
- **Die eigentlichen Kernelemente der „Berufsorientierung Individuell“** erfolgen im Rahmen von Kompetenz- oder Potentialanalysen, durch Praktika sowie eine kontinuierliche Begleitung während des gesamten Prozesses.

„Berufsorientierung Individuell“ beinhaltet dabei zwei unterschiedliche Leistungspakete. Abhängig vom Einzelfall kann entweder nur ein Basispaket durchgeführt werden oder sowohl Basis- als auch Aufbaupaket. Die Vermittlung der Inhalte erfolgt in Einzel- oder Gruppenmaßnahmen (EM/GM). Für die TeilnehmerInnen werden bis zu sechs Monate Begleitung durch den IFD finanziert, zusätzlich durch das Land Bayern auch ausführliche Erstgespräche.

Steuerung und aktuelle Fragen

Die Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule-Beruf“ hat dazu beigetragen, grundsätzliche Strukturen zwischen den beteiligten Institutionen zu klären. Dennoch werden alle Beteiligten noch weitere Energie in das Verfahren der Berufsori-

entierung investieren. Ein Lenkungskreis mit VertreterInnen aller Schularten, des StMAS, der RD Bayern und der IFD begleitet die „Berufsorientierung Individuell“ und steuert bei Bedarf nach.

Für den Bereich der Förderschulen kann gut auf bestehenden Strukturen aufgebaut werden. Um das Programm auch im Bereich der Regelschulen noch deutlicher zu kommunizieren und Vorbehalte abzubauen, haben die IFD beispielsweise speziell für Schulen und LehrerInnen ein Infoblatt entwickelt, das zu wesentlichen Fragen der „Berufsorientierung Individuell“ Antworten gibt:

- „Warum Berufsorientierung Individuell?“
- „Welche Schüler kommen für „Berufsorientierung Individuell“ in Frage?“
- „Was muss ich als Lehrer tun?“

Integrationsamt und StMAS flankieren die „Berufsorientierung Individuell“ zusätzlich mit Mitteln der Ausgleichsabgabe des Landes, um z.B. Kosten für notwendige Erstberatungen potentieller Teilnehmer sowie für weitere Informationsveranstaltungen abzudecken.

Ausblick

Die Erfolge der „Berufsorientierung Individuell“ nur an konkreten Vermittlungszahlen zu messen, würde zu kurz greifen. „Berufsorientierung Individuell“ ist ein besonderes Angebot für SchülerInnen mit Handicap. Sie trägt wesentlich zur Bewusstseinsbildung an Schulen bei und führt so auch schrittweise zu einer gesamtgesellschaftlichen Veränderung im Sinne der Inklusion. Beratung und Unterstützung während der „Berufsorientierung Individuell“ durch die IFD sind grundsätzlich ergebnisoffen. Im Einzelfall kann eine Vermittlung gelingen; Erfolg im Sinne der „Berufsorientierung Individuell“ ist aber auch, wenn die schwerbehinderten SchülerInnen erkennen, dass sie im Einzelfall noch etwas Zeit benötigen, um sich persönlich weiter entwickeln können. Das kann auch zur persönlichen Entscheidung der Betroffenen führen, sich schulisch weiter zu qualifizieren.²

2. – Initiative Inklusion Handlungsfelder 2 und 3

In Bayern sollen im Rahmen des Handlungsfeldes 2 „Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen“ innerhalb von zwei Jahren 195 neue Ausbildungsverhältnisse geschaffen werden. Im Bereich des Handlungsfeldes 3 „Neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen“ sollen innerhalb von vier Jahren 601 neue Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden.

„Die Gesamtmaßnahme hat dazu beigetragen, grundsätzliche Strukturen zwischen den beteiligten Institutionen zu klären.“

Die Richtlinie der „Initiative Inklusion“ des BMAS sieht dabei pro neuem Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz eine Förderung von bis zu 10.000 Euro an den Arbeitgeber vor. Die Förderhöhe soll sich am Einzelfall orientieren, wobei insbesondere Art und Schwere der Behinderung zu berücksichtigen sind, bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen soll auch die Beschäftigungspflicht des einstellenden Betriebes berücksichtigt werden.

Das StMAS und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit haben zur fachlichen Umsetzung der beiden Handlungsfelder der „Initiative Inklusion“ am 01.02.2012 eine weitere Verfahrensabsprache getroffen.

Verfahrensablauf

Die Regionaldirektion Bayern hat - in Abstimmung mit dem ZBFS-Integrationsamt - für beide Handlungsfelder die Quoten der zu fördernden Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze auf die Regionen und die einzelnen Agenturbezirke festgelegt. Sollten einzelne Quoten regional nicht ausgeschöpft werden können, kann diese Quote auf eine Region oder einen Agenturbezirk mit höherem Bedarf übertragen werden. Die Förderung selbst wird durch das Integrationsamt bewilligt und ausgereicht. Die Höhe der För-

derung beurteilt sich dabei nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles und ist vom Integrationsamt festzulegen.

Die Agenturen für Arbeit/Jobcenter stellen bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen daneben die Regelleistungen nach dem SGB II/SGB III, d. h. insbesondere ihre Möglichkeiten im Rahmen von Eingliederungszuschüssen zur Verfügung.

Der Zugang zu Leistungen beider Handlungsfelder unterliegt keinen Beschränkungen und kann sowohl durch Vermitt-

lungsaktivitäten der Arbeitsverwaltung oder der IFD als auch durch direkten Kontakt von ArbeitgeberInnen zum Integrationsamt erfolgen.

Besonderheit „Heranführen an eine Ausbildung“

Die Kooperationspartner haben vereinbart, im Rahmen des Handlungsfeldes 2 gesonderte Leistungen für die „Heranführung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten jungen Menschen an eine Ausbildung in Betrieben und Dienststellen“ zur Verfügung zu stellen.

Diese zusätzlichen Mittel sollen nicht die bereits bestehenden Regelleistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III/II (BVB, EQ usw.) ersetzen. Die Mittel sollen dabei für diejenigen schwerbehinderten jungen Menschen eingesetzt werden, die zu einem bestimmten Stichtag innerhalb des Jahres keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten konnten. Diese sogenannten „unversorgten“ BewerberInnen werden an die IFD gemeldet, die zusätzlich zu den Aktivitäten der Arbeitsverwaltung im Rahmen einer Nachvermittlungskaktion beauftragt werden.

Steuerung

Die Aktivitäten zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze werden durch

den gemeinsamen Lenkungsreis, der auch für die „Berufsorientierung Individuell“ eingesetzt ist, begleitet.

3. Sonderprogramm „Chancen schaffen“

Das StMAS und das Integrationsamt stellen in Ergänzung und zur Unterstützung der Kooperationsvereinbarungen im Rahmen eines bayerischen Sonderprogramms mit dem Titel „Chancen schaffen II“ weitere Mittel zur Verfügung, um schwerbehinderte Jugendliche und schwerbehinderte junge Erwachsene zu unterstützen. So können die IFD schwerbehinderte Jugendliche und schwerbehinderte junge Erwachsene, die im Anschluss an „Berufsorientierung Individuell“ und/oder im Rahmen des Handlungsfeldes 2 der „Initiative Inklusion“ in ein neues Ausbildungsverhältnis vermittelt werden, auch während der Berufsausbildung begleiten.

Mit verbesserten Konditionen im Bereich der investiven Förderung bei der Neuschaffung von Arbeitsplätzen sollen zusätzliche Anreize geschaffen werden, insbesondere ältere schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass sich Bayern hier auf einem guten Weg befindet.

Karin Wirsching

ist Leiterin der Regionalstelle Mittelfranken des Zentrum Bayern Familie und Soziales und für die Steuerung der bayerischen Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule - Beruf“ zuständig



Kontakt und nähere Informationen

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Mittelfranken, Integrationsamt
Bärenschanzstraße 8a, 90429 Nürnberg
Fon: 09 11 - 9 28-0
Mail: karin.wirsching@zbfs.bayern.de

FUSSNOTEN

- 1 Göbl, K.; Wirsching, K.; Impulse Nr. 56, S. 18 ff.
- 2 vgl. ZB Bayern (Ausgabe 03/2012)

Ist der Krake zu bändiggen?

Vergaberecht und soziale Dienstleistungen

Von Christian Braun

Die Europa geschuldete Verrechtlichung der Vergabe öffentlicher Aufträge mag manchem wie ein Krake erscheinen, der sich alles einverleibt, was nur irgendwie erreichbar erscheint¹. Jetzt sind auch soziale Dienstleistungen in die Reichweite seiner Saugnäpfe geraten und die Betroffenen erscheinen rat- und hilflos. Werden sie den Kraken, gegebenenfalls mit Hilfe des Gesetzgebers, wieder los? Kann der Gesetzgeber Milderung vom Leiden verschaffen?

1. In den Fängen des Kraken

Soziale Dienstleistungen sind öffentliche Aufträge gemäß § 99 GWB² und mithin ab einem Auftragswert von 200.000 Euro zwingend auszuschreiben. Sie unterliegen dem Vergaberecht und hängen damit in den Fängen des Kraken. Die Vergabekammer Sachsen hat beispielhaft festgestellt, dass Integrationsfachdienste zwar von anspruchsvollem Charakter seien³, jedoch eher klassische Dienstleistungen beinhalten. Diese Dienstleistungen seien nicht berufsrechtlich geregelt und wiesen im Wesentlichen keine schöpferischen sowie vor allem keine selbstständigen Leistungen

auf. Soweit Ausnahmen vom Vergaberecht erörtert werden, ändert dies nichts an der grundsätzlichen Ausschreibungspflicht von sozialen Dienstleistungen. Der Bundestag hat in einer Entschliebung zum Thema „Mehr Berücksichtigung von Qualität bei der Vergabe von Dienstleistungen“ festgehalten, dass das deutsche Vergaberecht ein unabdingbarer Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft sei⁴. Soziale Dienstleistungen befinden sich mithin auf unabsehbare Zeit in den Fängen des Kraken. Jeder, der soziale Dienstleistungen erbringt und auch in der Zukunft für den Staat tätig sein will, der muss sich mit dem Vergaberecht anfreunden, ob er will oder nicht. An der Anwendung und Beachtung des Vergaberichts führt kein Weg vorbei.

2. Das Leben mit dem Kraken

Das symbiotische Leben mit dem Kraken ist – auch wenn es auf den ersten Blick anders erscheinen mag – nicht ganz so schlimm und ohne Hoffnung. Grundsätzlich bietet nämlich das Vergaberecht selbst eine Lösung für jede soziale Ausschreibungsproblematik. Die ausschreibende Stelle muss nur über die Kompetenz und den Willen für eine gute Ausschreibung verfügen. Eine gut vorbereitete Ausschreibung bringt optima-

le Ausschreibungsergebnisse zum Wohl der betroffenen Menschen.

Der Zuschlag ist auf das unter Berücksichtigung aller Umstände wirtschaftlichste Angebot zu erteilen. Der niedrigste Angebotspreis allein ist – entgegen einem weit verbreiteten Vorurteil – nicht entscheidend⁵. Europa gibt vor, dass zusätzliche Bedingungen für die Auftragsausführung, wie zum Beispiel soziale und umweltbezogene Aspekte, Berücksichtigung finden können⁶. Aufträge werden an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen vergeben⁷. Für die Auftragsausführung können zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben⁸. Eine ordnungsgemäße Leistungsbeschreibung kann somit durchaus auch „vergabefremde“ Kriterien enthalten, wobei dieser Begriff in jüngster Zeit als nicht mehr angemessen angesehen wird⁹. Vergabefremde Kriterien betreffen nicht die Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit, sondern allgemeinpolitische und insbesondere auch soziale



Jörg Schmidt live aus Bonn

Vor Ort recherchiert: Reporter Jörg Schmidt berichtet von einem Besuch beim IFD Bonn

Aspekte. Die Leistungsbeschreibung bildet das Kernstück der gesamten Ausschreibung. Sie ist wesentlicher Bestandteil des mit dem besten Bieter abzuschließenden zivilrechtlichen Vertrages.

Ein zentrales Prinzip im Rahmen der Leistungsbeschreibung ist allerdings das Gebot der Chancengleichheit¹⁰. Die Leistung ist eindeutig und erschöpfend zu beschreiben, so dass alle Bewerber die Beschreibung im gleichen Sinne verstehen müssen und dadurch miteinander vergleichbare Angebote zu erwarten sind¹¹. Dies zu erfüllen, ist Aufgabe einer effizienten Verwaltung. Andererseits beinhaltet diese Vorgabe die Chance zu definieren, was wichtig und gut an sozialen Dienstleistungen ist. Der Leistungserbringer weiß bei einer guten Leistungsbeschreibung, woran er ist. Bei den Wertungskriterien für die Auswahlentscheidung und deren Gewichtung hat der öffentliche Auftraggeber einen weiten Bestimmungs- und Entscheidungsspielraum¹². Nach welchen sach- und auftragsbezogenen Kriterien er seinen Beschaffungsbedarf ausrichtet und wie er diese Kriterien gewichtet, ist ihm letztlich nicht vorzuschreiben.

Für die Auftragsausführung können zusätzliche Anforderungen an Auftrag-

nehmer gestellt werden, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen¹³. Dies ist dann möglich, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Bei sozialen Dienstleistungen dürfte dies regelmäßig der Fall sein. Der Auftraggeber muss nur den Mut haben, diese Kriterien auch tatsächlich dem Auswahlprozess zugrunde zu legen. Es gibt genügend erfolgreiche Beispiele, dass eine derart gestaltete Ausschreibung für alle Beteiligten zufriedenstellend verlaufen kann. Der Vorwurf, nur der Preis würde im Vergaberecht zählen, ist – auch wenn häufig anzutreffen – schlicht falsch. Der Auftraggeber kann so ausschreiben, dass beispielsweise bei einer Neuvergabe von Integrationsfachdiensten ein Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB als zwingende Voraussetzung definiert wird. Das Vergaberecht ist diesbezüglich verfahrensneutral und macht keine Vorschriften¹⁴. Die Frage des Betriebsübergangs kann zudem rechtmäßig mit der Nachfrage nach einem Personalkonzept verbunden werden¹⁵.

Die Laufzeitlänge kann ebenfalls entsprechend den Gegebenheiten der sozialen Dienstleistung angepasst werden. Auch

lange laufende Verträge sind rechtlich möglich. Unterkostenangebote und Dumpingwettbewerb können vom Auftraggeber ausgeschlossen werden. Ein Unterpreisangebot liegt dann vor, wenn zwischen der angebotenen Leistung und dem dafür verlangten Preis ein auffallendes Missverhältnis besteht und wenn das grobe Abweichen vom angemessenen Preis sofort ins Auge fällt, ohne dass es einer genauen Prüfung im Einzelfall bedarf. Mitbewerber, die ihre Angebote ordnungsgemäß kalkuliert haben, können erwarten, dass ihrem Angebot nicht ein unseriös kalkuliertes Angebot vorgezogen wird, bei dem die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung möglicherweise nicht sichergestellt ist¹⁶. Ein ruinöser Preiswettbewerb nach unten kann durch den schlichten Ausschluss von rechtswidrigen Unterpreisangeboten vermieden werden, wenn es der Auftraggeber will.

3. Zähmung des Kraken notwendig und möglich?

Die Vergabe von öffentlichen Aufträgen an private Leistungserbringer ist ein in der Tradition unseres Landes sehr normaler und tausendfach erprobter Weg, auch wenn er im sozialen Bereich neu erscheinen mag. Die ausschreibende Stelle kann

– unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben – auf das Vorhandensein eines Tarifvertrages und die entsprechende Tariftreue bestehen. Entsprechende Landesgesetze, zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen existieren schon. Damit haben die Mitarbeiter die Sicherheit, tarifgerecht vergütet zu werden und Bedingungen vorzufinden, die mit einer sie vertretenden Gewerkschaft ausgehandelt worden sind. Es liegt allein am öffentlichen Auftraggeber, dafür zu sorgen, dass die soziale Leistung ordentlich ausgeschrieben wird.

Trotz dieser umfassenden Möglichkeit der Ausschreibung unter Berücksichtigung sozialer Merkmale überlegt sich der Gesetzgeber Änderungen bei den Ausschreibungsregularien im Bereich der sozialen Dienstleistungen¹⁷. Zunächst stellt er fest, dass im Laufe der Zeit nicht nur Produkte, sondern mehr und mehr auch Dienstleistungen ausgeschrieben würden. Das habe sich zumindest am Arbeitsmarkt und im Gesundheitswesen verstärkt. Die Praxiserfahrungen seien grundsätzlich positiv zu bewerten. Aber es habe sich auch gezeigt, dass das bestehende Vergaberecht für die Beschaffung von Dienstleistungen, insbesondere sozialen Dienstleistungen, noch nicht durchgehend ein den Anforderungen der Praxis gerecht werdendes Instrumentarium bereitstellen würde. So dürften bieterbezogene Kriterien, wie Qualifikation und Fachkenntnisse der Ausführungskräfte, Erfahrung und Erfolge, stets nur im Rahmen der Mindestanforderungen an die Eignung der Bieter berücksichtigt werden, nicht aber in die Wertung der Angebote und damit in die Zuschlagsentscheidung einfließen. Auch ein über die Mindestanforderungen hinausgehendes „Mehr an Eignung“ dürfe bei der Zuschlagserteilung keine Rolle spielen. Diese strikte Trennung von Eignungs- und Zuschlagskriterien, die auf die Vorgaben der europäischen Vergaberichtlinien und die dazu ergangene Rechtsprechung des Europäischen Ge-

richtshofs zurückzuführen sei und rechtsdogmatische Gründe habe, sei aber bei Dienstleistungen weder sachgerecht noch zwingend. Arbeitsmarktdienstleistungen und andere soziale Dienstleistungen würden als „nachrangige Dienstleistungen“ nur sehr eingeschränkt den Vorgaben der europäischen Vergaberichtlinien und der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs unterliegen. Insofern bestünden zur Regelung der Auftragsvergaben bei diesen Dienstleistungen im Bereich oberhalb des Schwellenwertes die gleichen Handlungsspielräume für die nationale Gesetzgebung wie im Bereich unterhalb des Schwellenwertes, sofern die primärrechtlichen, das heißt insbesondere die aus dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEU-Vertrag) folgenden Grundsätze Beachtung finden. Wenn bieterbezogene Kriterien, die für die Beurteilung der Qualität der angebotenen Dienstleistungen wesentlich seien, bei der Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebotes außen vor bleiben müssen oder nicht entsprechend gewürdigt werden, sei die

Die Ausgangsanalyse in der Bundestagsdrucksache ist zutreffend, ändert aber nichts an der Anwendung der vergaberechtlichen Grundsätze des Wettbewerbs, der Transparenz und der Gleichbehandlung. An der Überprüfung der Vergabe durch die Vergabekammer ändern Vorschläge, die auf die Vermischung von Eignungs- und Zuschlagskriterien hinauslaufen, ebenfalls nichts. Richtig ist, dass bei Dienstleistungen persönlich auszuführende Leistungen im Vordergrund stehen. Bei der Entscheidung über den Zuschlag berücksichtigen die Auftraggeber bereits jetzt gemäß § 16 Abs. 8 VOL/A verschiedene durch den Auftragsgegenstand gerechtfertigte Kriterien, beispielsweise Qualität, Preis, technischer Wert, Ästhetik, Zweckmäßigkeit, Umwelteigenschaften, Betriebskosten, Lebenszykluskosten, Rentabilität, Kundendienst und technische Hilfe, Lieferzeitpunkt und Lieferungs- oder Ausführungsfrist. Der Auftraggeber muss es nur wollen.

Nicht nachvollziehbar ist, dass in der Entschließung weiter kritisiert wird, dass heutzutage Qualitätsunterschiede in Be-

„Es liegt allein am öffentlichen Auftraggeber, dafür zu sorgen, dass die soziale Leistung ordentlich ausgeschrieben wird.“

Wertung der Qualität der Leistungen auf die konzeptionellen Erläuterungen im Angebot zur Auftragsausführung (Projektplan, Vorgehensbeschreibung etc.) beschränkt. Bei Dienstleistungen mit einem hohen Grad der Standardisierung hinsichtlich der Art und Weise der Ausführung oder bei Leistungen dienstvertraglicher Art, die in durchschnittlicher Art und Güte geschuldet werden, könne sich der Wettbewerb damit auf das Kriterium „Preis“ verlagern.

zug auf Erfahrungen und frühere Erfolge zwischen den Bietern im Rahmen der Zuschlagserteilung unberücksichtigt bleiben würden. Betroffen seien – so die Entschließung – im Besonderen Arbeitsmarktdienstleistungen und hier speziell die Leistungen für Menschen mit Behinderung, die durch Integrationsfachdienste erbracht werden. Frühere Erfolge sind ein vergangenheitsbezogenes Bewertungskriterium. Erfolge in der Vergangenheit bedeuten nicht, dass

man in der Zukunft erfolgreich sein wird. Es ist ein Indiz, mehr aber nicht. Es geht bei der Vergabe von Leistungen immer um eine zukünftige Prognose, bei der nie primär auf die Vergangenheit, sondern auf gute Konzepte für die Zukunft abgestellt werden sollte. Wer sich auf Erfolgen in der Vergangenheit ausruht, wird in der Zukunft scheitern. Der Bundestag sieht die Proble-

leistung und Vergaberecht möglich. Durch geeignete vergaberechtliche Vorgaben in der Ausschreibung können die Bedenken der Sorgenvollen entkräftet werden. Soziale Unternehmen stellen sich deutschlandweit dem strengen vergaberechtlichen Wettbewerb und gewinnen diesen. Das Leistungsangebot und die Bedingungen für das soziale Engagement werden besser

Dr. Christian Braun
ist Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Verwaltungsrecht in Leipzig



Kontakt und nähere Informationen

Braun & Rieske Rechtsanwälte
Messehaus am Markt, Markt 16, 04109 Leipzig
Fon: 0341 - 22 47 98-0, Fax: 0341 22 47 98-11
Mail: braun@braun-rieske.de

FUSSNOTEN

- 1 Scharen, Neue Zeitschrift für Baurecht und Vergaberecht, 2009, Seite 679.
- 2 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
- 3 Vergabekammer Sachsen, Beschluss vom 11.10.2010, Aktenzeichen: 1/SVK/034-10.
- 4 Bundestagsdrucksache Nr. 17/10113 vom 26.06.2012.
- 5 § 18 Abs. 1 VOL/A, § 21 EG VOL/A.
- 6 Art. 26 Richtlinie 2004/18/EG.
- 7 § 97 Absatz 4 Satz 1 GWB.
- 8 § 97 Abs. 4 Satz 2 GWB.
- 9 Burgi, Neue Zeitschrift für Baurecht und Vergaberecht, 2011, Seite 577; Abate, Kommunaljurist, 2012, Seite 451.
- 10 Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 08.06.2010, 1 BvR 2011/07 und 1 BvR 2959/07.
- 11 § 7 Abs. 1 VOL/A, § 8 Abs. 1 EG VOL/A.
- 12 Oberlandesgericht Düsseldorf, Beschluss vom 07.03.2012, VII-Verg 82/11.
- 13 § 97 Abs. 4 Satz 2 GWB
- 14 Vergabekammer Sachsen, Beschluss vom 05.12.2011, 1/SVK/043-11.
- 15 Oberlandesgericht Brandenburg, Beschluss vom 28.09.2010, Verg W 7/10.
- 16 Vergabekammer Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 19.10.2011, 2 VK LSA-05/11 mit weiteren Nachweisen.
- 17 Bundestagsdrucksache Nr. 17/10113 vom 26.06.2012.

„Fachqualität, Personenzentrierung und Kosteneinsparung können bei der Beachtung der vergaberechtlichen Grundsätze von Gleichbehandlung, Transparenz und Wettbewerb unter einen Hut gebracht werden.“

me seines Entschließungsvorschlags selbst. Denn mahndend wird zum Schluss betont, dass die Ziele eines transparenten und fairen Wettbewerbs, einer angemessenen Gewährleistung von Markteintrittschancen von Newcomern und einer Vermeidung von „Haus- und Hoflieferantentum“ mit abzuwägen seien. Mit einem Nachdenken wird die Abwägung gegen die avisierte Änderung ausfallen müssen. Es besteht ein gravierender Unterschied zwischen gut gemeint und gut gemacht. Die Vorschläge des Bundestages sind nur gut gemeint, aber nicht durchdacht, da bereits jetzt das Vergaberecht die Lösung für eine gute Vergabe von sozialen Dienstleistungen anbietet, wenn es der öffentliche Auftraggeber wirklich will.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Eine Ausschreibungspflicht im Bereich sozialer Dienstleistungen gefährdet das bisherige System nicht. Das Vergaberecht ist kein Krake, auch wenn es vielen als ein derartiges Wesen erscheinen mag. Auch in der Zukunft ist eine optimale Verknüpfung zwischen personenzentrierter Dienst-

und nicht schlechter, da Vergabefahren für Leistungssteigerungen zugunsten der Betroffenen genutzt werden können.

An einem transparenten, wettbewerblichen und auf Gleichbehandlung basierenden Auswahlprozess führt aktuell kein Weg mehr vorbei. Dieser Auswahlprozess dient der Gewährleistung einer sicheren und effektiven Versorgung der Bevölkerung mit sozialen Dienstleistungen. Eine sorgfältige Leistungsbeschreibung ist stets notwendig. Fachqualität, Personenzentrierung, Vergaberecht und Kosteneinsparung können bei der Beachtung der vergaberechtlichen Grundsätze von Gleichbehandlung, Transparenz und Wettbewerb unter einen Hut gebracht werden. Vettern- und Günstlingswirtschaft schadet allen Betroffenen. Es geht um Wettbewerb zum Wohle der Bürger. Soziale Leistungserbringer stellen sich dem Wettbewerb, wenn sie Menschen helfen wollen. Wettbewerb und nicht bürokratische Verwaltung ist eine Urkraft menschlichen Handelns. Diese Kraft sollte in die Entwicklung des besten Services und nicht in das Bemühen um Marktabschottung gesetzt werden.

Arbeit im „neuen Leben“

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Berufliche Teilhabe nach Schädelhirnverletzungen

Von Hendrik Persson und Anett Reimann

Im Rahmen der Jahrestagung der BAG UB in Bad Honnef beschäftigten sich Experten aus der Praxis in einem Workshop mit dem Thema beruflicher Teilhabe für Menschen mit einer erworbenen Hirnschädigung. Ziel der Workshoparbeit war es, Erfahrungen auszutauschen, Chancen und Risiken im Kontext beruflicher Integration für diesen Personenkreis zu erörtern, (Best-)Practice Beispiele zu benennen und daraus folgernd Empfehlungen abzuleiten.

Begrifflichkeiten – Versuch einer Klärung

Ausgehend vom Titel des Workshops wurden zunächst die zentralen Begriffe „Beruf“ und „Teilhabe“ näher beleuchtet. Teilhabe bedeutet nach einer Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO - ICF) aus dem Jahr 2001 das „Einbezogenensein in eine Lebenssituation“ (DIMDI: ICF). „Leistungen ... umfassen ... die Hilfe zu einer angemessenen Schulbildung, zur schulischen Ausbildung für einen angemessenen Beruf, zur

Ausbildung für eine sonstige angemessene Tätigkeit, Hilfe in vergleichbaren sonstigen Beschäftigungsstätten und nachgehende Hilfe zur Sicherung der Wirksamkeit der ärztlichen und ärztlich verordneten Leistungen und zur Sicherung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“ (§54 SGB XII). „Unter dem Beruf versteht man diejenige institutionalisierte Tätigkeit, die ein Mensch für finanzielle oder herkömmliche Gegenleistungen oder im Dienste Dritter regelmäßig erbringt, bzw. für die er ausgebildet, erzogen oder berufen ist“ (Bundesagentur für Arbeit). Hier erfolgt ein interessanter Paradigmenwechsel: „Eine interne Arbeitsgruppe der deutschen Bundesagentur für Arbeit zur Vorbereitung einer neuen Klassifikation der Berufe 2010 hat eine Definition entwickelt, nach der ein Beruf ein Bündel von Tätigkeiten ist, die fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern“ (Bundesagentur für Arbeit). Galt bislang der Fokus der Ausbildung, wird Beruf nunmehr so definiert, dass fachspezifische Kenntnisse gefordert werden – der Weg des Erwerbs aber wird an dieser Stelle nicht mehr ausdrücklich defi-

niert. Dies kann als positiver Wertewechsel angesehen werden, bedeutet es doch, dass berufliche Optionen auch dann offen stehen, wenn nicht zuvor eine „traditionelle“ Ausbildung absolviert werden muss, sondern wenn entsprechendes praxisrelevantes Wissen – z. B. im konkreten Arbeiten – erworben wird.

Die vielzitierten Zahlen

Eine durch die ZNS Hannelore Kohl Stiftung beauftragte prospektive Studie (Rickels, von Wild, Wenzlaff & Bock, 2006) benennt pro Jahr etwa 270.000 Menschen, die eine Schädelhirnverletzung erleiden, nach einer Studie von Kolominsky-Rabas & Heuschmann aus dem Jahr 2002 sind etwa 150.000 Menschen pro Jahr von einem Schlaganfall betroffen (Neuerkrankungen). Aus der o. g. Rickels-Studie werden etwa 10% der Betroffenen benannt, die eine deutliche Verschlechterung (> 1 Jahr) ihrer Lebenssituation berichten – zusammengekommen sprechen wir also jährlich über etwa 40.000 Menschen, deren Lebenssituation sich durch ein solches Ereignis teils dramatisch verändert. Mit Blick auf die



Aussichten: heiter bis wolkig - Screenshot aus der Nachrichtensendung

Entwicklung müssen diese Zahlen ermuntern, dieser Personengruppe besondere Beachtung zu schenken, denn nicht nur der Betroffene selbst, auch sein Umfeld – im Kontext Beruf also auch ArbeitgeberInnen, KollegInnen - erleben diese Veränderung. Hier sind aus einer Studie aus dem Jahr 1985 (Oddy et. al.) ebenso interessante wie spannende Zahlen zu berichten: etwa die Hälfte der Betroffenen berichten 7 Jahre nach dem Ereignis von Gedächtnisschwierigkeiten, dem gegenüber jedoch knapp 80% der befragten Angehörigen. Ähnliche Differenzen ergeben sich in den Bereichen Konzentration und Sprache, besonders weit geht die Schere allerdings im Bereich Affektkontrolle auseinander: 31% der Betroffenen erkennen hier Schwierigkeiten, demgegenüber benennen 82% der Angehörigen hier Probleme. Deutlich wird: Selbst- und Fremdwahrnehmung divergieren recht erheblich, insbesondere mit zeitlichem Abstand zum auslösenden Ereignis. Dies erfordert mit Blick auf den Lebensraum Arbeit erhebliche Beachtung, umso mehr, als selten jemand darauf eingestellt ist, dass Unterstützung nicht nur tempo-

rär benötigt wird, sondern die Folgen einer Schädelhirnverletzung – ähnlich einer chronischen Erkrankung – lebenslang bestehen und sich hiermit häufig dauerhafter Unterstützungsbedarf ergibt.

Folgen einer Schädelhirnverletzung

Für Angehörige und/oder KollegInnen/Vorgesetzte ist es meistens schwieriger mit den Störungen umzugehen, die man nicht sehen kann, als mit offensichtlichen Behinderungen oder Lähmungen. Diese „unsichtbaren“ Folgen können z. B. sein: Veränderungen im Denken, mangelnde Gefühlskontrolle, Antriebslosigkeit, Depressivität, Persönlichkeitsveränderungen, reduzierte Belastbarkeit, Tagesformschwankungen. Darüber hinaus werden oft im Rahmen von Rehabilitationsbehandlungen bereits Beeinträchtigungen in den Bereichen Gedächtnis, Konzentration, Aufmerksamkeit sowie der exekutiven Funktionen beschrieben. Aber, wissen darüber der Arbeitgeber, die KollegInnen Bescheid, wenn ein Betroffener wieder zurück in die Arbeit kommt? Ohne Unterstützung bzw.

externe Begleitung entsteht hier ein immenses Risiko - anfängliche Offenheit und Bereitschaft zur Unterstützung weichen schnell Frust und Unzufriedenheit auf beiden Seiten. Es kommt häufig zu teils erheblichen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, Leistungsabfall bzw. fehlender Leistung, (bald) fehlendem Verständnis bei KollegInnen und Vorgesetzten, nicht zuletzt zum Verlust von Kontakten. Die Ursache dafür ist oft, dass nach einer solchen Verletzung ein sehr heterogenes Leistungsprofil besteht: gute Fähigkeiten können großen Defiziten gegenüber stehen und ein Anknüpfen an prämorbid Leistungen ist nicht mehr oder nur mit extrem erhöhtem Aufwand möglich. Dieser Aufwand ist häufig nicht über einen langen Zeitraum durchzuhalten, weil die Leistungsfähigkeit ohnehin eingeschränkt ist.

Chancen und Risiken

Die Gestaltung einer erfolgreichen beruflichen (Wieder-)Eingliederung gleicht nicht selten dem Tanz auf einem Drahtseil – es braucht Fachwissen, Fingerspitzengefühl und „gutem Draht“ zum Betroffenen eben-

so wie zum Arbeitgeber, um diesen Prozess erfolgreich im Sinne aller Beteiligten zu gestalten. So gilt es, abzuwägen, ob potentiell unangenehme Tatsachen oder tatsächlich irreversible Unfallfolgen (z. B. auffälliges Sozialverhalten, Minderbelastbarkeit bzw. deutlich eingeschränkte körperliche oder kognitive Leistungsfähigkeit) explizit benannt oder weggelassen werden, wenn es darum geht, erste Schritte der Wiedereingliederung anzubahnen – hier gilt es für die Praxis zu entscheiden, welcher individuelle (Mittel-)Weg gefunden werden kann, um einerseits die Offenheit des Arbeitgebers zu erhalten, gleichwohl aber auch falschen Erwartungen an die Rehabilitanden entgegen zu wirken. Letztlich müssen auch die unterschiedlichen Perspektiven (Betroffene / Arbeitgeber / Kostenträger) gedacht und beachtet werden.

Empfehlungen für die Praxis

Zur erfolgreichen Gestaltung beruflicher Eingliederungen von schädelhirnverletzten Menschen ist es zwingend erforderlich:

- frühestmöglich einen Lotsen einzuschalten
- für den Prozess der (Wieder-)Eingliederung und ebenso zur nachgehenden Sicherung erreichter Erfolge Unterstützung für die/den Betroffene/n UND den Arbeitgeber / die ArbeitskollegInnen zu gewähren
- Wiedereingliederungen ressourcenorientiert und dabei gleichermaßen störungsspezifisch zu gestalten sowie dabei kontinuierliche Hilfestellung für die beteiligten Bezugspersonen zu gewähren.

Wesentlich dafür ist, dass jeder Arbeitsplatz vor Ort in Augenschein genommen und bewertet wird. Es braucht zudem fachliches Know How des „Unterstützers“ (Lotsen), um Situation und Maßnahmen adäquat einschätzen zu können. Ein Lotse hat die Aufgabe, unabhängig zwischen den Beteiligten (Ärzte, Therapeuten, Angehörige, Kostenträger, Maßnahmeträger etc.) in der beruflichen, medizinischen und sozialen Rehabilitation zu vernetzen und die Teilhabe kontinuierlich über die einzelne Maß-

nahme hinaus zu befördern. Dies ist in der Regel dann leichter, wenn er als neutrale Instanz tätig ist und über Kompetenzen aus allen Rehabilitationsbereichen verfügt.

Ausgesprochen wichtig ist es, stets im Blick zu behalten, dass an dieser Stelle nicht temporäre – soll heißen vorübergehende – Perspektiven Gültigkeit haben, sondern eben häufig dauerhafte Beeinträchtigungen bzw. Veränderungen in der Leistungsfähigkeit bestehen, denen angemessen und individuell begegnet werden muss. Zum Erwerb bzw. Einsatz von alltagspraktischen Kompensationsstrategien (z. B. Gedächtnistagebuch, Checklisten, wiederkehrende Abläufe etc.) soll hier ausdrücklich ermuntert werden.

Worüber sollten Lotsen Bescheid wissen?

Über:

- das konkrete Umfeld (beruflich wie privat) der/des Betroffenen
- die konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz
- die tatsächlichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und deren Auswirkungen (Ursache – Wirkung), letztlich über „Wunsch und Wirklichkeit“ beruflicher Teilhabe.

Fazit:

Berufliche Eingliederungen von Menschen mit einer Schädelhirnverletzung stellen in der Praxis häufig eine besondere Herausforderung dar, nicht zuletzt deshalb, weil sie individueller Gestaltung und besonderen Know Hows bedürfen. Sie erfordern Netzwerkdenken und Teamarbeit auf Augenhöhe, koordiniert durch erfahrene Lotsen. Zusammengefasst werden kann dies mit einem Zitat von Dr. med. Paul Reuther (Ambulantes Neurologisches Rehabilitationszentrum Ahrweiler): „Die übergeordneten Ziele Inklusion in die Gemeinschaft und selbstbestimmte Teilhabe am Leben und im Beruf werden bei vielen neurologischen Patienten erst durch eine flexible und zielorientierte Rehabilitation am/im Wohnort und Arbeitsort = Vor-Ort erreicht.“

Hendrik Persson

st Diplompädagoge, Disability-Manager und systemischer Paar- und Familientherapeut. Im Jahr 2001 gründete er den unabhängigen Rehadienst InReha, dessen Geschäftsführer er seitdem ist.



Kontakt und nähere Informationen

Hendrik Persson, InReha GmbH
Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg,
Fon: 040 – 72 00 40 80, Fax: 040 – 72 00 40 88,
Mail: hendrik.persson@inreha.net

Anett Reimann

ist Diplom-Heilpädagogin, Case-Managerin (DGCC) & Disability-Managerin (CDMP), seit 2001 tätig im Bereich der neurologischen Rehabilitation



Kontakt und nähere Informationen

Anett Reimann, InReha GmbH
Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg,
Fon: 040 – 72 00 40 80, Fax: 040 – 72 00 40 88,
Mail: anett.reimann@inreha.net

LITERATUR

- E. Rickels, K. H. v. von Wild, P. Wenzlaff & W. J. Bock (2006), Schädel-Hirn-Verletzung, Zuckschwerdt Verlag
- P. Kolominsky-Rabas, P. Heuschmann (2002), Incidence, etiology and long-term prognosis of stroke. Fortschritte der Neurologie und Psychiatrie. 70: 657 to 662
- M. Oddy, T. Coughlan, A. Tyerman, D. Jenkins (1985), Social adjustment after closed head injury: a further follow-up seven years after injury, Journal of Neurology, Neurosurgery, and Psychiatry. 48:564-568
- P. Reuther, Persönliche Kommunikation.
- DIMDI: „International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)“, Alle Rechte liegen bei der WHO.
- Gesetze-im-Internet.de/SGB_12/
- Bundesagentur für Arbeit: Das Berufsverständnis der KIdB 2010 (statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/ Methodenberichte Arbeitsmarkt-Arbeitsmarktpolitik/Generische-Publikationen/ Methodenbericht-Klassifikation-Berufe-2010.pdf)

BERUF inklusiv

Wege in Ausbildung und Beschäftigung für junge Menschen mit Behinderung

Von René Arnold und Kathleen Müller

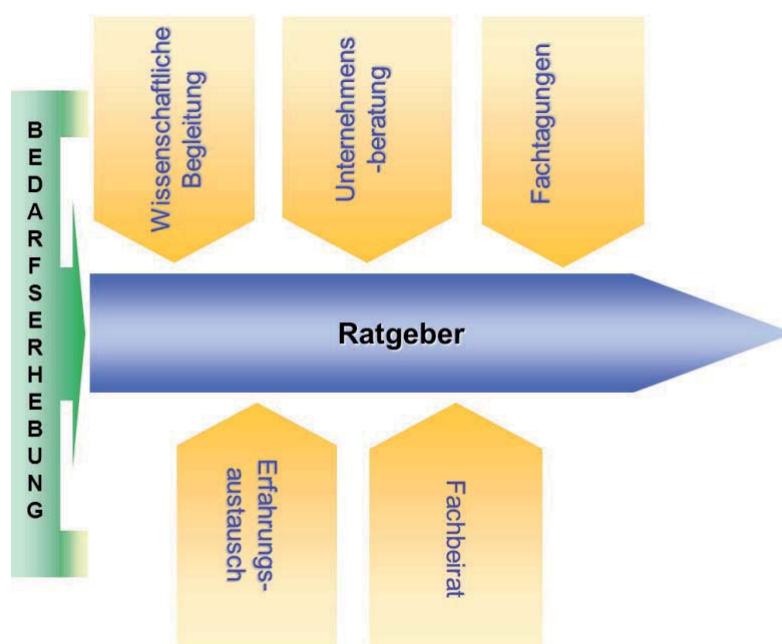
Am Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH in Erfurt, einem Unternehmen der AWO Thüringen, wird seit Januar 2011 das zweijährige Projekt BERUF inklusiv durchgeführt. Zum Dezember 2012 endete das Projekt. Im Folgenden werden die Ziele, die Umsetzung und Ergebnisse dargestellt.

Im Hinblick auf den demographischen Wandel und den sich schon heute abzeichnenden Fachkräftemangel in Thüringen müssen Betriebe innovative Wege gehen und beginnen umzudenken. Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen birgt daher nicht nur die Chance einer gerechten Teilhabe in der Gesellschaft und einer nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt, sondern stellt auch einen Lösungsansatz für nicht besetzte Ausbildungs- und Arbeitsplätze dar. Allerdings ist nicht immer klar, welche Möglichkeiten es gibt und welche Wege gegangen werden können.

Das Projekt BERUF inklusiv zielt unter anderem auf die verstärkte Vernetzung der Akteure am Übergang von der Schule in die Beschäftigung, auf die Intensivierung des Erfahrungsaustauschs auf regionaler, überregionaler und transnationaler Ebene sowie auf den Transfer der gewonnen Erkenntnisse und Empfehlungen in die bestehenden Unterstützungsstrukturen ab. Ein weiteres Teilziel des Projektes war die Sensibilisierung der Unternehmen hinsichtlich der Potentiale und Einstellungsmöglichkeiten junger Menschen mit Behinderungen.

Die Umsetzung des Projektes erfolgte auf verschiedenen Ebenen. Dies wird in der folgenden Grafik dargestellt und im Weiteren beschrieben.

berufsbildenden Schulen und Unternehmen. Im Ergebnis wurde deutlich, dass die bisherigen Wege der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Behinderungen



Wissenschaftliche Begleitung

Das Projekt BERUF inklusiv wurde während der Projektlaufzeit durch Frau Prof. Dr. Ada Sasse von der Humboldt Universität zu Berlin und Frau Dr. Simone Börner von der Friedrich-Schiller Universität in Jena wissenschaftlich begleitet. Zu ihrer Tätigkeit gehörte die qualitative Erhebung der Bedarfe am Übergang von Schule in Beschäftigung unter Eltern, SchülerInnen, Lehrkräften von allgemeinbildenden und

vor allem durch die Eigeninitiative und die Privatkontakte der Eltern geprägt sind. Zudem besteht bei den Akteuren ein hoher Informationsbedarf über die Themen der beruflichen Integration. Weiter ist der Kooperationsbedarf zwischen den am Übergang beteiligten Akteuren als hoch einzuschätzen. Als Methode, um einen besseren Kontakt zwischen den Jugendlichen und den Unternehmen herzustellen, haben sich Praktika bewährt.

Beratung von Unternehmen

Ein weiterer Bestandteil des Projektes war die modellhafte Beratung von Unternehmen. Im Zentrum der Beratungsgespräche standen Fragen zu den Ausbildungs- und Fördermöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderungen aber auch die damit verbundenen Bedenken der Unternehmen. Auffallend war die hohe Bereitschaft der beteiligten Unternehmen, die Möglichkeiten einer Ausbildung bzw. Beschäftigung zu prüfen, bzw. den gemeinsamen Arbeitsalltag durch Praktika zu erproben.

Transnationaler Austausch

BERUF inklusiv wurde in einem transnationalen Kontext durchgeführt. Das Projektteam hatte daher die Gelegenheit während zwei Erfahrungsaustauschphasen Berufsbildungswege und Berufsorientierungskonzepte für jungen Menschen mit Behinderungen in der Region Florenz und in Wien kennen zu lernen. Dabei hat zum Beispiel das gemeinsame Lernen von behinderten und nichtbehinderten Jugendlichen an einer Berufsschule in Florenz beeindruckt. Die Erfahrungen der Austauschreisen sollen zukünftig als Best-Practice-Beispiele für Thüringen zur Verfügung stehen.

Unterstützung durch Fachbeirat

Dem Projektteam stand ein Fachbeirat zur Seite. In diesem waren verschiedene Akteure des Handlungsfeldes Übergang Schule - Beschäftigung vertreten (VertreterInnen des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, des Reha/SB Teams der Agentur für Arbeit Erfurt, des Thüringer Institut für Lehrplangentwicklung, Lehrerfortbildung und Medien, des Integrationsfachdienstes Erfurt, der Pöbnecker Werkstätten gGmbH, des Vereins Gemeinsam leben – Gemeinsam lernen Thüringen e.V., der Arbeiterwohlfahrt Thüringen sowie Eltern.) Gemeinsam wurden Erfahrungen und Positionen ausgetauscht und diskutiert. Umfangreich wurde eine Fachtagung vorbereitet und die Erstellung eines Ratgebers unterstützt.

Fachtagung

Im Juli 2012 fand in Erfurt unter den Titel „Gemeinsame Bildung ein Leben lang

– Übergang von Schule in Beruf“ eine Fachtagung mit 200 Akteuren aus Schulen, Berufsschulen, Unternehmen, Integrationsfachdiensten und weiteren Einrichtungen statt. Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Kooperation zwischen den Akteuren am Übergang von Schule in Beschäftigung durch z.B. regelmäßige Erfahrungsaustausche gestärkt werden soll. Zudem sollen die Wege am Übergang in Beschäftigung transparent dargestellt werden. Wie dies möglich ist, wurde von Frau Gabrle der Koordinierungsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung aus Wien, während eines Vortrags zur Koordinierungsstelle Wien dargestellt.

Ratgeber

Die Erfahrungen und Ergebnisse aller Aktivitäten des zweijährigen Projektes flossen in einen Ende November 2012 erschienen zweiteiligen Ratgeber ein¹. Der Teil *Wege in Ausbildung und Beschäftigung* richtet sich an Jugendliche mit Behinderungen sowie deren Eltern aber auch an Lehrkräfte der Allgemein- und Berufsbildenden Schulen. Schwerpunkte sind Instrumente zur Lebens- und Berufswegeplanung, die momentanen möglichen integrativen und inklusiven Wege und Möglichkeiten am Übergang in Beschäftigung sowie eine Sammlung interessanter Projekte und Initiativen zu diesem Thema aus Thüringen, Deutschland und Europa. Der Teil *Arbeitskräftepotential erschließen – Chancen nutzen* richtet sich in erster Linie an Unternehmen. Es werden bestehende Bedenken der Unternehmen aufgegriffen und entkräftet, Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen und Auszubildende benannt sowie die notwendigen Schritte auf dem Weg zu einem integrativen Unternehmen skizziert. Weiterhin werden auch in diesem Teil interessante Praxisbeispiele vorgestellt, welche zum Nachmachen anregen sollen.

Fazit

Der Ratgeber informiert die Akteure am Übergang von Schule in Beschäftigung über Berufsbildungswege und Beschäftigungsmöglichkeiten von jungen Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Unternehmen wurden durch

die Beratungen sensibilisiert. Die dabei gemachten Erfahrungen spiegeln sich im Ratgeber wider. Mit dem „Blick über den Tellerrand“ ist die Hoffnung verbunden, dass kreative und bisweilen mutige Ideen aufgegriffen werden und als Anregung für Projekte in Thüringen Verwendung finden.

Aus Sicht des Projektteams ist immer noch viel Überzeugungsarbeit bei den verschiedenen Akteuren notwendig, um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hilfreich sind dabei sicherlich eine hohe Transparenz der Wege, Möglichkeiten und AnsprechpartnerInnen, sowie der Dialog zwischen allen Beteiligten.

René Arnold

ist M.A. Soziale Arbeit und arbeitet im Projektteam BERUF inklusiv am Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH, Erfurt



Kontakt und nähere Informationen

René Arnold, IBS gGmbH
Johannesstraße 112, 99084 Erfurt
Fon: 0361 - 511504-10, Fax: 0361 511504-20
Mail: rene.arnold@ibs-thueringen.de
Internet: www.ibs-thueringen.de

Kathleen Müller

ist Diplom-Sozialmanagerin/Sozialwirtin und arbeitet im Projektteam BERUF inklusiv am Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH, Erfurt



Kontakt und nähere Informationen

Kathleen Müller, IBS gGmbH
Johannesstraße 112, 99084 Erfurt
Fon: 0361 - 511504-10, Fax: 0361 511504-20
Mail: kathleen.mueller@ibs-thueringen.de
Internet: www.ibs-thueringen.de

FUSSNOTEN

1 Der Ratgeber steht demnächst auf der Internetseite der IBS GmbH www.ibs-thueringen.de zum Download bereit.

Inklusionsstandards

für Schulen für den Übergang Schule – Beruf

Von Kirsten Hohn

Für alle Schüler/innen in den letzten Schuljahren stellt sich die Frage, wie es nach der Schule weitergeht und welches der individuell richtige Weg ins Berufs- und Erwachsenenleben ist. In dieser Phase werden zentrale Weichen für gesellschaftliche Teilhabechancen gestellt. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie – ausgehend von unterschiedlichen Schulbiographien in Sondersystemen oder integrativen bzw. inklusiven Schulen – der Weg in den Beruf so gestaltet werden kann, dass eine berufliche Teilhabe entsprechend der individuellen Interessen, Fähigkeiten und Bedarfe für Schulabgänger/innen möglich wird. Leitend ist die Frage, wie die Grundsätze der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung und der Ansatz der Inklusion im Übergang Schule – Beruf umgesetzt werden können.

Das Recht auf berufliche Teilhabe in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung

In der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen schreiben die unterzeichnenden Staaten – einschließlich Deutschland – in Artikel 27 das „gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit“ fest. Dies beinhaltet „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt und angenommen wird“ (UNO 2006). Im englischsprachigen Original wird statt Integration der Begriff ‚inclusion‘ verwendet, der

deutlicher die Rolle der Gesamtgesellschaft in diesem Prozess hervorhebt. In Bezug auf die berufliche Teilhabe bedeutet dies, dass es nicht mehr vorrangig darum geht, Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt – z.B. in einen Betrieb – zu integrieren, sondern dass sich Betriebe und Ausbildungssysteme so verändern, dass sie selbst inklusiv werden und dass hier die Stärken und Fähigkeiten und die Bedarfe jedes und jeder einzelnen in den Arbeits- und Ausbildungsalltag einbezogen werden.

Die UN-Konvention unterstreicht den Paradigmenwechsel von einem medizinischen Modell und einer Politik der Fürsorge hin zu einem menschenrechtlichen Modell von Behinderung, mit dem die Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens gefordert ist (vgl. Degener 2009). Bereits das 1994 in Artikel 3 des Grundgesetzes verankerte Benachteiligungsverbot und damit verbundene Nachteilsausgleiche sowie die im Sozialgesetzbuch IX formulierten Leitlinien der Förderung von Selbstbestimmung und gleichberechtigter Teilhabe beschreiben diesen auf gesetzlicher und politisch-programmatischer Ebene eingeleiteten Paradigmenwechsel.

Doch was bedeutet dies in der Umsetzung beruflicher Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen in Deutschland? Welche Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten hat Schule im Übergang junger Menschen in den Beruf? Wie können junge Menschen in ihrer Selbstbestimmung und Entscheidungskompetenz gestärkt werden? Wie kann darüber hinaus die Gesellschaft – insbesondere die Arbeits- und Ausbildungswelt – so gestaltet werden, dass Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen ‚inklusiv‘ werden?

Ausgehend von Artikel 27 der UN-Konvention stellen sich für den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt einerseits Fragen



zur Struktur des Arbeits- und Ausbildungsmarktes und des Arbeitsumfeldes: Was bedeutet *offen, integrativ/inklusiv und zugänglich*? Was ist mit Lebensunterhalt gemeint? Andererseits stellen sich Fragen zu den individuellen Möglichkeiten eines Menschen und zu den unterstützenden Faktoren: Was bedeutet frei wählen und annehmen? Und für beide Fragenkomplexe stellt sich die Frage: Wie ist das jeweils umzusetzen?

Die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderungen ist in Deutschland regional und auch schulspezifisch unterschiedlich. In einigen Bundesländern gibt es seit Jahren Konzepte zur Förderung beruflicher Teilhabemöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die kontinuierlich weiterentwickelt wurden, in anderen Bundesländern werden gerade die ersten Schritte dazu unternommen. Je nach Ausgangslage werden unterschiedliche Konzepte entwickelt, z.B. in Abhängigkeit davon, ob schulische Integration/Inklusion bereits und ggf. schon lange realisiert ist oder ob Kinder und Jugendliche mit Behinderungen eher in Sondereinrichtungen unterrichtet werden. Oft sind es auch Initiativen von Eltern oder das besondere Engagement einzelner Schulen bzw. Lehrer/innen oder anderer Fachkräfte, die in den letzten zwei Jahrzehnten die Schaffung beruflicher Selbstbestimmung für junge Menschen mit Behinderung gefördert haben.

Im Folgenden werden Standards für Inklusion beschrieben und an Beispielen erläutert, wie eine inklusive Praxis im Übergang von der Schule über eine Ausbildung oder Qualifizierung in die

Erwerbstätigkeit gestaltet werden kann. Die hier vorgestellten Inklusionsstandards beschreiben Handlungsspielräume und Handlungsanforderungen von Schulen bzw. begleitenden Fachdiensten. Dabei wird zunächst dem nachgegangen, was in Artikel 27 der UN-Konvention gefordert wird.

Für die Unterstützung schwerbehinderter Schüler/innen und Schulabgänger/innen hat der Integrationsfachdienst (IFD) nach §§ 109 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) IX einen gesetzlichen Auftrag. Dem IFD kommt im Übergangsprozess durch seine Schnittstellen übergreifende Funktion eine besondere Bedeutung zu. Die Begleitung eines Schulabgängers/einer Schulabgängerin durch den IFD hört nicht mit dem Abschluss der Schulzeit oder mit Abschluss eines Ausbildungs- oder Arbeitsvertrages auf, sondern der IFD ist langfristig – also über Schnittstellen hinweg – zuständig. Wer (Schule oder IFD) im Rahmen dieses Übergangsprozesses welche Aufgaben übernimmt, hängt u.a. von den Konzepten und Programmen des jeweiligen Bundeslandes und der Beauftragung/Finanzierung des IFD für den Übergang Schule – Beruf ab. Gesetzlich geregelt ist die Aufgabe der Begleitung des Übergangs Schule – Beruf durch den IFD zwar seit 2001, doch eine bundesweite flächendeckende Beauftragung und Finanzierung der IFD blieb bislang aus. Neben den IFD gibt es andere Trägerorganisationen, die insbesondere Schüler/innen und Schulabgänger/innen ohne anerkannte Schwerbehinderung im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf unterstützen.



Fotos: Bertolt Monk

„Den Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen ...“

Mit diesem Ziel des Artikel 27 der UN-Konvention sind strukturelle Bedingungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes in Deutschland verbunden, auf die Schulen nur bedingt Einfluss haben. So finden z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten oft eher einfache Arbeitsplätze mit geringer Entlohnung oder sie sind in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt, deren Arbeitslohn keine Grundlage bietet, sich den Lebensunterhalt durch Arbeit selbst zu verdienen. Wenn zudem die individuell mögliche Arbeitsdauer nur eine Teilzeitbeschäftigung zulässt, erreichen Menschen im Niedriglohnsektor auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur ein Gehalt, das häufig nicht oder nur bedingt den eigenen Lebensunterhalt abdeckt. In der Folge müssen ergänzende staatliche Leistungen (SGB II) beantragt werden. Das Gefühl einer sicheren, gesellschaftlichen Teilhabe und Zugehörigkeit wird dadurch häufig destabilisiert (vgl. Goffman 1992).

„... in einem offenen Arbeitsmarkt ...“

Die Erhöhung der Offenheit des Arbeitsmarktes für alle Menschen unterliegt teilweise gesetzlichen Bestimmungen – z.B. Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbot in Artikel 3 Grundgesetz und in § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber/innen für schwerbehinderte Menschen (§ 71 SGB IX) – sowie Sensibilisierungskonzepten, mit denen die Offenheit von Arbeitgeber/innen für das Zur-Verfügung-Stellen von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinde-

rungen gefördert werden soll. Die Schule fördert diese Offenheit, wenn sie im Rahmen des berufsorientierenden Unterrichts tragfähige und vielfältige Kontakte zu Betrieben, Kammern und Sozialpartnern aufbaut. Das Einbeziehen von Firmen in Schulaktivitäten öffnet zudem manche Tür. So nutzte beispielsweise die Berufsvorbereitende Einrichtung (BvE) der Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim während eines Umbaus der Schule den Kontakt zu Betrieben, die am Umbau beteiligt waren. Hierdurch wurden Praktikummöglichkeiten und letztlich auch spätere Arbeitsverhältnisse ermöglicht. Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen hatten dabei die Gelegenheit, Schüler/innen vor Ort in der Beteiligung am Umbau kennen zu lernen (vgl. Working Towards Diversity 2007, 45 ff.).

„... in einem integrativen/inklusiven Arbeitsmarkt ...“

Die Forderung nach einem inklusiven Arbeitsmarkt spricht auch die innerbetriebliche Ebene an. Wenn Inklusion im Betrieb gelingen soll, muss ein Selbstverständnis gleichberechtigter Teilhabe auch dort bestehen und dazu führen, dass alle Beschäftigten an dem Prozess beteiligt werden.

„... und in einem für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt ...“

In Artikel 9 der UN-Konvention wird die Zugänglichkeit beispielsweise als Barrierefreiheit in Bezug auf Gebäude und öffentliche Verkehrsmittel und auf Informationen gefordert.

Bauliche Barrierefreiheit in Betrieben:

Insbesondere kleine und ältere Betriebe sind oft nicht so gebaut, dass sie z.B. für Menschen mit körperlichen Einschränkungen nutzbar sind. Bei der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen gibt es Möglichkeiten, Zuschüsse für eine Arbeitsplatzanpassung über das Integrationsamt bzw. die Arbeitsagentur zu beantragen.

Für individuelle Assistenzleistungen besteht die Möglichkeit eine *Arbeitsassistentin* zu beantragen (§ 102 (4) SGB IX; Leistungsträger für die Arbeitsassistentin ist i.d.R. das Integrationsamt). Diese führt Assistenzleistungen aus, die eine Person behinderungsbedingt für die Durchführung der eigentlichen Arbeitstätigkeiten benötigt. Der/Die Assistent/in kann eine Person sein, die von dem/der Arbeitgeber/in oder von dem/der schwerbehinderten Arbeitnehmer/in selbst eingestellt wird, es können aber auch Kolleg/innen im Betrieb diese Aufgabe übernehmen, die dann anteilig dafür finanziert werden (zu rechtlichen Bedingungen und zur Umsetzung von Arbeitsassistentin vgl. BAG UB 2005 sowie www.arbeitsassistentin.de).

Bei der Begleitung von Schüler/innen bei betrieblichen Praktika und Qualifizierungen fällt oft auf, wo in der konkreten Arbeitssituation und am konkreten Arbeitsplatz nicht nur der räumliche Zugang zum Arbeitsplatz, sondern auch der inhaltliche Zugang zu den Arbeitstätigkeiten und der soziale Zugang zu den Kolleg/innen erschwert ist. *Jobcoaches*, die den Arbeitsplatz und die Arbeitstätigkeiten analysieren, entwickeln Hilfsmittel, mit denen Hindernisse und Barrieren abgebaut werden. Hierzu gehören beispielsweise Zählhilfen (z.B. technische Geräte, die Platz für eine bestimmte Anzahl von Dingen lassen, die dann nicht gezählt werden müssen, sondern durch das Hineinlegen zur richtigen Anzahl führen), Orientierungshilfen (wo bislang Wege mit Schrift ausgedeutet wurden, werden farbliche oder bildliche Markierungen hinzu gefügt) oder Arbeitspläne (in denen z.B. die Arbeitsaufgaben und Arbeitsgeräte auf Fotos dargestellt sind). Oft profitieren von solchen Hilfsmitteln auch die nichtbehinderten Kolleg/innen im Betrieb. „Das erleichtert schließlich allen die Arbeit“, stellt ein Arbeitgeber zu der Tatsache fest, dass ein Jobcoach für einen Praktikanten eine Orientierungshilfe im Betrieb entwickelt hat (Äußerung im Rahmen eines Interviews zur Evaluation des Projekts JobBudget der BAG UB; weitere Informationen und Praxisbeispiele zum Konzept des Jobcoachings: www.job-coaching.de). Mit Jobcoaching ist je nach individuellem Bedarf teilweise ein hoher zeitlicher Aufwand verbunden. Es bedarf einer ausreichenden Finanzierung, die bislang nicht flächendeckend gewährleistet wird.

„... frei gewählt und angenommen wird“

Die Wahlfreiheit ist ein Kernelement der UN-Konvention und eine Grundbedingung zur Verwirklichung von Inklusion. In bestehenden rechtlichen Regelungen gewinnt sie zwar zunehmend an Bedeutung, ordnet sich aber häufig vermeintlichen Sach- und Finanzierungszwängen unter. So wird in § 9 SGB IX zwar das Wunsch- und Wahlrecht als handlungsleitend hervorgehoben, zugleich aber von berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten gesprochen – offenbar wird davon ausgegangen, dass es auch unberechtigte Wünsche gibt. Leistungsträger können demnach begründen, warum sie ggf. eben nicht den Wünschen der Leistungsberechtigten entsprechen. Trotz dieser Einschränkung wird deutlich, dass die Umsetzung des Wunsch- und Wahlrechts programmatisches Ziel im SGB IX ist.

„Das Persönliche Budget bietet die Möglichkeit, die Wahlfreiheit über Inhalte und Qualifizierungsorte zu erhöhen.“

Im Übergang Schule – Beruf besteht ein strukturelles Problem in der Diskrepanz zwischen dem Ziel der Wahlfreiheit und dem üblichen Denken in (befristeten) Maßnahmen und der institutionsgebundenen Zuweisung dorthin. In den letzten Jahren wurden bestehende Maßnahmen der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und der Integration in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse für Menschen mit Behinderung weiterentwickelt, neue sind hinzugekommen. Grundlegend ist bei diesen Weiterentwicklungen aber immer, dass Jugendlichen am Ende der Schule eine Arbeitsmarktfähigkeit zugeschrieben wird oder eben nicht – dies drückt sich auch in Worten wie ‚ausbildungsfähig‘, ‚beschäftigungsfähig‘ oder ‚werkstattbedürftig‘ aus – und dass ihnen zum anderen aufgrund dieser Einschätzungen und Feststellungen, die in der Regel die Arbeitsagentur oder das Jobcenter trifft (mit einer mehr oder weniger starken Einbeziehung der/des Jugendlichen), eine Empfehlung bzw. ein Leistungsanspruch zugewiesen wird (vgl. Pfahl 2011). ‚Ausbildungsfähigen‘ Schulabgänger/innen wird eine Ausbildung angeraten, wobei sie ggf. bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt und in der Ausbildung pädagogisch begleitet werden. ‚Noch nicht ausbildungsfähigen‘ Schulabgänger/innen wird eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

(BvB) vorgeschlagen, Schulabgänger/innen mit Behinderungen, deren Leistungsfähigkeit zwischen den Anforderungen einer WfbM und des allgemeinen Arbeitsmarktes eingestuft wird, haben einen Anspruch auf eine Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX, und Schulabgänger/innen, die eine Werkstattempfehlung erhalten, haben Anspruch auf eine berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich einer WfbM. Diesen berufsqualifizierenden Maßnahmen werden häufig noch schulische Berufsvorbereitungsmaßnahmen vorgeschaltet, dies geschieht nicht unbedingt in einer individuell sinnvollen Bildungskette, sondern basiert teilweise auf den vorhandenen Leistungsangeboten der zuweisenden Arbeitsagentur. Die tatsächliche Bandbreite schulischer und nachschulischer berufsvorbereitender und –qualifizierender Angebote ist größer als hier dargestellt (für eine ausführlichere Darstellung der Maßnahmen und Möglichkeiten für Schulabgänger/innen mit Behinderung vgl. Hohn 2011). Die Tatsache, dass Schulabgänger/innen Maßnahmen zugewiesen werden bzw. dass

Auf die bislang genannten eher strukturellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Wahlfreiheit und auf die Logik des Maßnahmenedenkens haben Schulen höchstens im Rahmen gesellschaftspolitischer Stellungnahmen u.ä. Einfluss. Im Folgenden geht es um konkrete Möglichkeiten, in der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf Schüler/innen und Schulabgänger/innen mit Behinderung zu unterstützen, ihren beruflichen Werdegang so selbstbestimmt und selbst gewählt wie möglich gestalten zu können und die Schaffung inklusiver Strukturen zu unterstützen.

Personenzentriertes Denken

Um Menschen – ob mit oder ohne Behinderung – eine selbstbestimmte, von eigenen Entscheidungen geprägte Lebensgestaltung zu ermöglichen, ist ein personenzentrierter Ansatz der unterstützenden Personen und Institutionen wesentlich. Dabei sind nicht bestehende Maßnahmen und Unterstützungsangebote entscheidungs- und handlungsleitend, sondern es wird von dem einzelnen Menschen aus gedacht, mit ihm/ihr werden die individuellen Bedarfe und notwendige Unterstützungsleistungen erarbeitet und entschieden. Das heißt, dass die Person, die auf dem Weg von der Schule in das Berufs- und Erwachsenenleben ist, im Mittelpunkt steht und dabei gefördert und unterstützt wird, Entscheidungen für das eigene Leben zu treffen. Professionelle und private Unterstützer/innen akzeptieren dabei die Entscheidungen der Person. Wie sie personenzentriertes Denken lernen können, beschreibt Helen Sanderson in einer

„Ein strukturelles Problem besteht in der Diskrepanz zwischen dem Ziel der Wahlfreiheit und dem üblichen Denken in der institutionsgebundenen Zuweisung in Maßnahmen.“

sie auf bestimmte Maßnahmen Ansprüche haben, impliziert auch, dass sie auf andere, alternative Maßnahmen keinen rechtlichen Anspruch haben.

Jedoch bestehen Möglichkeiten, im Rahmen der Finanzierung über ein *Persönliches Budget* den Leistungserbringer – nach den Möglichkeiten des regional zur Verfügung stehenden Angebots – auszuwählen und damit die Wahlfreiheit über Inhalte und Qualifizierungsorte zu erhöhen. Der klassische Weg der Zuweisung in eine Maßnahme bei einem bestimmten Träger wird damit teilweise aufgehoben. Wer einen Anspruch auf eine Teilhabeleistung hat, kann dafür ein Persönliches Budget (nach § 17 SGB IX) beantragen. Hierdurch entsteht kein neuer oder weiterer Leistungsanspruch, sondern die Person kann durch ein bewilligtes Budget mit dem ausgezahlten Geld selbst entscheiden, bei welchem Träger sie diese Leistung einkaufen will. Umsetzungsmöglichkeiten und Beispiele für die Nutzung des Persönlichen Budgets im Bereich der beruflichen Teilhabe sind nachzulesen in: Blesinger 2009.

Zusammenstellung von Methoden (vgl. Sanderson 2010).

Persönliche Zukunftsplanung

Ein Instrument zur Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes ist die Persönliche Zukunftsplanung, mit der Menschen ihre Zukunft bzw. bestimmte Themen- oder Lebensbereiche planen können. Die planenden Personen entscheiden dabei selbst über ihren Weg, werden aber je nach eigenen Wünschen fachlich und persönlich unterstützt. Ein zentrales Element ist eine persönliche Zukunftskonferenz. Die planende Person lädt hierzu die Menschen ein, die wichtig in ihrem Leben sind und die sie bei der Planung dabei haben möchte. Dies können z.B. Eltern, Geschwister, Nachbarn, Freund/innen, Lehrer/innen oder sozialpädagogische Fachkräfte sein. Persönliche Zukunftskonferenzen werden moderiert, die Ergebnisse werden festgehalten. Zunächst geht es darum, langfristige Träume und Wünsche zu entwickeln und zu benennen, später werden diese in kurzfristige konkrete Schritte formuliert.



Foto: Bertolt Monk

Es wird festgelegt, wer welche Aufgabe übernimmt und bis wann erfüllt und wer sich darum kümmert, dass alle Vereinbarungen auch umgesetzt werden. Im gesamten Prozess von der Planung bis zur Umsetzung stehen die Wünsche und Interessen, Fähigkeiten und Stärken der planenden Person im Mittelpunkt. Von dort ausgehend werden berufliche und andere Lebensperspektiven unter der Mitsprache und der Mitwirkung aller Beteiligten geplant. Mit Hilfe der verschiedenen Perspektiven der beteiligten Personen wird die Entwicklung und Verwirklichung der Ziele der planenden Person vorangebracht (zu Materialien und Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung vgl. Doose, Emrich & Göbel 2004; www.persoeliche-zukunftsplanung.de, Hamburger Arbeitsassistentz 2007a, 2007b). In einem längeren Prozess kommt der Unterstützterkreis der Person i.d.R. häufiger zusammen, um die Umsetzung des Geplanten und ggf. weitere Schritte zu klären.

Im Rahmen der schulischen Berufsorientierung wird die Persönliche Zukunftsplanung bis jetzt erst vereinzelt angeboten. In ihrem Projekt ‚Aktion Berufsplan‘ hat die ACCESS Integrationsbegleitung in Erlangen von 2002 bis 2005 mit mehreren Schulen kooperiert und die Persönliche Zukunftsplanung verbunden mit einem Unterstützungsangebot zur beruflichen Integration für einzelne Schüler/innen der letzten zwei bis drei Schuljahre umgesetzt. Mittlerweile steht die Persönliche Zukunftsplanung als Regelangebot in den Lehrplänen für die Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung in Bayern und Baden-Württemberg (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2007; Baden-Württemberg, Ministerium für Kultus, Jugend und Sport

2009). Eine Ausdehnung auf weitere Zielgruppen ist in Planung. Auch in anderen Bundesländern bzw. einzelnen Schulen gewinnt Persönliche Zukunftsplanung zunehmend an Bedeutung. Hierzu nur drei Beispiele: Die Hamburger Arbeitsassistentz hat in den letzten zehn Jahren verschiedene Projekte in der Kooperation mit Förderschulen und integrativen Schulen durchgeführt, in denen das Instrument der Persönlichen Zukunftsplanung (PZP) zur Berufsplanung von Schüler/innen eingesetzt und methodisch weiter entwickelt wurde. Die Lüneburger Assistentz kooperiert seit 2006 mit drei Schulen und nutzt das Instrument der PZP zur Berufsplanung mit Schüler/innen im Rahmen der erweiterten vertieften Berufsorientierung (evBO). Der IFD Trier arbeitet mit der PZP mit Schüler/innen an mehreren Schulen, das dort entwickelte Konzept wird mittlerweile flächendeckend in Rheinland-Pfalz umgesetzt. Und auch außerhalb des schulischen Bereichs wird das Instrument der Persönlichen Zukunftsplanung zunehmend genutzt und vereinzelt auch von Leistungsträgern als Teilhabeleistung anerkannt und finanziert. Bei der Planung einer unterstützten Wohngemeinschaft des Vereins Mittendrin in Lübeck machten alle BewohnerInnen vor dem Einzug eine Persönliche Zukunftsplanung, die vom Sozialhilfeträger finanziert wurde. Ähnliche Beispiele gibt es in Ostholstein, einer Region, in der in den letzten zwei Jahren durch eine inklusive Weiterbildung zur PZP das Instrument weitere Verbreitung gefunden hat (vgl. Doose 2010).

Auch wenn ein Großteil der hier genannten schulischen Beispiele überwiegend aus dem Bereich der Förderschulen kommen, darf nicht übersehen werden, dass Persönliche Zukunftsplanung

ein hilfreiches Instrument für die Lebensplanung aller Schüler/innen (wie auch Erwachsenen) sein kann. In sich inklusiv verstehenden Schulen sollte dies also nicht auf Schüler/innen mit Behinderung beschränkt werden, sondern allen Schüler/innen zur Planungsunterstützung angeboten werden.

Neben der Persönlichen Zukunftsplanung gibt es bundesweit eine Reihe weiterer Instrumente zur personenzentrierten Teilhabepflege von Menschen mit Behinderung, so z.B. die Berufswegekonferenz, die in Baden-Württemberg vor einigen Jahren entwickelt wurde (vgl. Deusch 2002) und nun auch in anderen Bundesländern zum Einsatz kommt. Gemeinsam ist diesen Planungsinstrumenten, dass die Person selbst sowie wesentliche Beteiligte aus dem privaten Umfeld, Schulen und Leistungsanbieter und -träger beteiligt werden, um in einem Planungsprozess gemeinsam mit der betreffenden Person z.B. die berufliche Zukunft zu planen und Umsetzungsschritte zu vereinbaren.

Schaffung beruflicher Wahlmöglichkeiten durch Arbeits- und Betriebserfahrungen

Im Übergang von der Schule in das Arbeitsleben spielt die Berufswahl eine wichtige Rolle. Um eine Entscheidung für einen Beruf oder ein Arbeitsfeld, aber auch für den richtigen Betrieb oder Arbeitsort zu finden, müssen Schüler/innen unterschiedliche Arbeitsfelder und Berufe, Arbeitsorte und Arbeitsbedingungen kennenlernen, sodass sie zwischen den verschiedenen Möglichkeiten abwägen können. Auch das Ausprobieren und Entdecken eigener beruflicher Wünsche und Fähigkeiten ist hierbei wichtig. In den

„Bei der Persönlichen Zukunftsplanung stehen im gesamten Prozess die Wünsche und Interessen, Fähigkeiten und Stärken der planenden Person im Mittelpunkt.“

„Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule-Beruf“, die vor einigen Jahren im Rahmen einer transnationalen EQUAL-Partnerschaft entwickelt wurden, wird beschrieben, wie beteiligte Akteur/innen berufliche Wahlmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen schaffen oder verbessern können (vgl. Transition from School to Work 2005, 29 f.).

Erste Annäherungen an Themen der Arbeitswelt sind Unterrichtsinhalt und werden z.T. praxisnah durch schulinterne Arbeitstage oder Schülerfirmen vermittelt (vgl. z.B. Meschenmoser 2005). Betriebserkundungen (z.B. in Gruppen) und kurze Orientierungspraktika (sog. Schnupperpraktika) sind zum Kennenlernen von Arbeitsfeldern und Betrieben wichtig. Die Hamburger

Arbeitsassistenten hat für das Kennenlernen von Arbeitsfeldern und Betrieben das Konzept der „Forschungsprojekte zur Erkundung von Betrieben“ entwickelt. Schüler/innen stellen dabei zunächst Hypothesen zu bestimmten Berufen auf, besuchen dann mit vorbereitenden Fragestellungen Betriebe und werten die Betriebsbesuche aus, indem sie ihre Hypothesen überprüfen (vgl. z.B. Hamburger Arbeitsassistenten 2007a). Um sich aber wirklich in einem Betriebsalltag auszuprobieren, ist es sinnvoll, dass Schüler/innen auch intensivere Praktika/betriebliche Qualifizierungen über einen längeren Zeitraum machen. Dabei kann es neben dem Kennenlernen von Arbeitsfeldern auch um spezifische Ziele wie eine Belastungserprobung, die Erfahrung mit besonders großen oder kleinen Betrieben, bestimmten Arbeitszeiten o.ä. gehen. In langfristigen Qualifizierungen an einem konkreten betrieblichen Arbeitsplatz geht es schließlich auch um das Ziel einer Einstellung in einem Betrieb. Wege zur Umsetzung und Begleitung längerer Praktika im Rahmen der Konzeptentwicklung zur Berufsorientierung wurden in den letzten Jahren von einigen Hamburger Schulen im Projekt ‚TransFer‘ entwickelt (vgl. Sturm et al. 2011). Hier ist es gelungen, die beiden Lernorte Schule und Betrieb sinnvoll miteinander zu verzahnen (vgl. Großberger, Wald & Hinkelmann 2011).

Wesentliche Aspekte der Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von betrieblichen Qualifizierungen wurden im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ‚Talente. Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten‘ (2005 – 2007) in einem Handlungsleitfaden zusammengestellt (vgl. Hohn 2008). Dieser

kann als Reflexionsinstrument für Fachleute und Teams genutzt werden. Themen wie Arbeitswelt und Berufsfindung stehen i.d.R. in den Lehrplänen aller Schulen für die letzten Schuljahre. Oft sind es aber fehlende zeitliche Ressourcen und Kontakte zu Betrieben, die eine intensive Berufsvorbereitung auch durch betriebliche Praktika verhindern. Einzelne Schulen haben in den letzten zwei Jahrzehnten im Rahmen

ihrer Möglichkeiten – häufig auch durch die Unterstützung von Modellprojekten – Konzepte für den Übergang Schule – Beruf entwickelt und umgesetzt. Zunehmend wurde der IFD hier mit einbezogen, um Schüler/innen über die Schnittstellen zwischen Schule und Qualifizierungsphase sowie Qualifizierungsphase und Beruf hinweg kontinuierlich von der gleichen Institution bzw. Fachkraft begleiten zu können. Beispiele aus verschiedenen Bundesländern zeigen den Nutzen der Einbeziehung des IFD oder anderer Fachdienste im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und -vorbereitung: Dazu zählen u.a. die seit Ende der 1990er Jahre in Berlin durchgeführten Sprungbrett-Projekte (vgl. Ginnold 2008), das Konzept der Kombination der berufsvorbereitenden Einrichtung



(BvE) und der Kooperativen Berufsvorbereitung (KoBV) in Baden-Württemberg, die flächendeckende Einrichtung von Stellenanteilen in den IFD sowohl für den Übergang Schule – Beruf als auch WfbM-allgemeiner Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Hervorzuheben ist auch die bayerische ‚Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf‘ für die Zielgruppe von Schüler/innen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung, die das vorhergehende gleichnamige Projekt verstetigt. Hierbei beteiligen sich verschiedene Kostenträger (Sozialministerium, Kultusministerium und Agentur für Arbeit), die durch die Einbeziehung der Regelinstrumente ‚Erweiterte vertiefte Berufsorientierung‘ und ‚Unterstützte Beschäftigung‘ den Übergang Schule – Beruf finanzieren und Aspekte personenzentrierter Planung, individueller betrieblicher Qualifizierung etc. regelhaft verankern (vgl. Göbl, Kolb u. Wirsching 2011).

Mehrere Bundesländer nutzen zum Beispiel das Arbeitsmarktprogramm Job4000 (2007 – 2013) für die Einbeziehung des IFD. Dieser unterstützt Schüler/innen und Lehrer/innen je nach finanzieller Ausstattung und konzeptionellen Schwerpunkten insbesondere bei individuellen Planungsprozessen (z.B. im Rahmen der Persönlichen Zukunftsplanung), durch die Akquise betrieblicher Praktikumsplätze, durch eine intensive Begleitung und Qualifizierung an betrieblichen Praktikumsplätzen (Jobcoaching) und durch die Beratung und Unterstützung von Arbeitgeber/innen u.a. bei Anträgen zur finanziellen Förderung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Gerade Schulen, die bislang wenige Erfahrungen in der Begleitung von Schüler/innen im Übergang von der Schule in den Beruf haben, schätzen die Unterstützung und das Know-how von Fachkräften des IFD insbesondere bei der regionalen Vernetzung, dem Zugang zu Betrieben und der Praktikumsbegleitung.



Fotos: Bertolt Monk

Dies wurde wiederholt in Interviews mit Lehrer/innen geäußert, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Programms Job4000 geführt wurden.

Beruf und Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund etc.

Die Berufswahl von jungen Menschen ist oft abhängig von gesellschaftlichen Rollenbildern und Zuschreibungen aufgrund von askriptiven Merkmalen wie Behinderung, Geschlecht, Migrationshintergrund o.a. Immer wieder zeigt sich, dass sich trotz einer formellen Offenheit von Berufen für *alle* Menschen die tatsächliche Berufswahl auf bestimmte Berufe reduziert. Mädchen/Frauen wählen ihren Beruf aus einer geringeren Bandbreite von Berufen und Tätigkeiten, das gleiche gilt für Menschen mit Behinderung, Migrationshintergrund oder in Abhängigkeit zu den Berufen und dem Bildungsstand der Eltern. Die geringe Varianz der Berufe von Menschen mit Lernschwierigkeiten liegt auch in der geringen Zahl möglicher theoriereduzierter Ausbildungsberufe begründet, die nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt sind. Die Ausbildungsberufe zu Fachpraktiker/innen sind in § 66 Berufsbildungsgesetz und § 42m Handwerksordnung gesetzlich geregelt. Von den von

der Bundesagentur für Arbeit angegebenen 844 Ausbildungsberufen sind nur 61 Berufe spezifische Ausbildungen zu/r Fachpraktiker/in (vgl. <http://berufenet.arbeitsagentur.de>). Immerhin ist diese Anzahl in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Wenn auf Menschen gleich mehrere der o.g. askriptiven Merkmale zutreffen, wird das Berufswahlspektrum noch enger. Neben der reduzierten Berufswahl ist auch generell eine z.B. geschlechtertypische Berufswahl von Frauen und Männern festzustellen. Am Beispiel von Menschen mit Behinderungen zeigt dies z.B. die Auswertung der Daten von unterstützten Personen im Arbeitsmarktprogramm Job4000. Danach arbeiten Frauen signifikant häufiger in der Küche, in der Hauswirtschaft, in der Alten- und Krankenpflege und im Zimmerservice, Männer arbeiten signifikant häufiger in der Produktion und Montage, im Garten- und Landschaftsbau und im Handwerk (vgl. BMAS 2011). Die Hamburger Arbeitsassistent hat das berufsvorbereitende Konzept ‚Talente‘ entwickelt (Hamburger Arbeitsassistent 2007b), mit dem der geschlechtertypischen Berufswahl junger Frauen mit Lernschwierigkeiten begegnet wird. Frauen werden hierin auch für eher männertypische Arbeitsfelder im handwerklichen oder technischen Bereich sensibilisiert und auf Wunsch dabei unter-



Foto: Bertolt Monk

stützt, Praktika in diesen Bereichen zu machen und sich hier weiterzuentwickeln. Anwendbar ist das Konzept mittlerweile auch für junge Männer mit Lernschwierigkeiten, für sie auch mit dem Ziel einer Öffnung zu eher frauentypischen Arbeitsfeldern.

Passende Sprache

Um sich über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten informieren zu können und die nötigen Informationen zu Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten oder die Absprachen und Regelungen in einem Betrieb zu verstehen, ist es wichtig, dass alle Informationen in einer Sprache übermittelt werden, die für die betreffende Person verständlich ist. Das heißt, dass z.B. gegenüber Menschen mit

Lernschwierigkeiten u.a. eine „leichte Sprache“ gesprochen bzw. geschrieben wird, dass bei Bedarf in Gebärdensprache und mit Dolmetscher/in mit gehörlosen Menschen gesprochen wird oder dass schriftliche Informationen blinden Menschen nach Bedarf in elektronischer Form oder in Brailleschrift zur Verfügung gestellt werden.

Mobilität

Bei der beruflichen Teilhabe spielt es eine wichtige Rolle, dass Praktikant/innen bzw. Arbeitnehmer/innen eigenständig zu ihrem Arbeitsplatz kommen. Auf das Angebot und die Barrierefreiheit des Öffentlichen Nahverkehrs haben Schulen kaum Einflussmöglichkeiten – höchstens, indem sie sich in lokalpolitische Diskussi-

onen zu Stadt- und Regionalplanungen u.ä. einbringen. Die Kompetenz, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen bzw. sich zu Fuß oder mit dem Fahrrad zu orientieren, kann jedoch frühzeitig trainiert werden, das heißt von Schulbeginn an und nicht erst in der Phase des Übergangs in das Berufsleben. Informationen über Möglichkeiten des Erwerbs eines Führerscheins auch für verschiedene Fahrzeuge und angepasste Prüfungsmodalitäten sollten Thema bereits in der Schule sein. Die Selbstverständlichkeit, mit der vor allem in Förderschulen immer noch viele Schüler/innen mit einem Fahrrad zur Schule gebracht werden, muss in Frage gestellt werden.

Vernetzung und Kooperation von Schulen

Die Einbeziehung verschiedener Akteur/innen in der personenbezogenen Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf wurde bereits v.a. unter dem Stichwort Persönliche Zukunftsplanung beschrieben. Doch auch eine vom Individuum unabhängige Vernetzung aller relevanten Akteur/innen ist ein Kriterium für die erfolgreiche Gestaltung von Übergängen. Mit den in Baden-Württemberg entwickelten Netzwerkkonferenzen, mit denen eine Zusammenarbeit der Akteur/innen strukturell beschrieben wird (vgl. Deusch 2002), wurde ein Modell entwickelt, das mittlerweile in andere Bundesländer übertragen wurde. Bundesweit gibt es verschiedene Konzepte und Umsetzungen der Kooperation im regionalen Netzwerk. Die Zusammensetzung ist regional unterschiedlich und auch abhängig von den Zielgruppen und der jeweiligen Schulart. Beispielfähig beschreibt Winfried Monz die regionale Vernetzung der Heidelberger Graf-Galen-Schule mit Arbeitgeber/innen, WfbM, IFD, Agentur für Arbeit, Eltern, Schulträger, Schulverwaltung, Öffentlichkeit und Medien (vgl. Monz 2011).

Fortbildung von Lehrer/innen und Fachkräften der beruflichen Integration

In den bisher beschriebenen Inklusionsstandards für den Übergang Schule – Beruf wird ein Bedarf an umfangreichem Fachwissen und Reflexionsvermögen von Lehrer/innen und Fachkräften der beruflichen Integration deutlich. Notwendig ist eine grundlegende und fortlaufende Aus- und Weiterbildung von Lehrer/innen und Fachkräften für die Gestaltung des Übergangs.

Ganzheitlichkeit

Die Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf kann sich nicht allein auf Fragen von Berufsplanung und -qualifizierung beschränken. In dieser Phase sind für Schüler/innen und Schulabgänger/innen auch andere Lebensfragen von hoher Bedeutung, z.B. in Bezug auf Wohnen, Partnerschaft, Freizeitgestaltung sowie alltägliche Fragen wie Kontoführung u.ä. Ein ausschließlicher Fokus auf die berufliche Teilhabe ohne die soziale Teilhabe mit zu berücksichtigen wird schwerlich langfristig gelingen.

Förderung von Selbstbestimmung und Peer Support

Für die Entwicklung von Selbstbestimmung, den Austausch und die Auseinandersetzung z.B. mit einer Behinderung und gesellschaftlichen Erfahrungen damit ist es wichtig, die Vernetzungen und Angebote von und für Menschen mit Behinderungen zu kennen.

Ausblick

Mit der Zusammenfassung zentraler Elemente der Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf im Sinne der Inklusion und der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurden einige grundlegende Standards benannt, die z.T. bereits Anwendung in der Praxis finden, jedoch ausbaufähig sind. Im Wesentlichen entsprechen diese auch dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung, das die konzeptionelle Grundlage vieler der hier genannten Projekte und Initiativen bildet. In den letzten Jahren gab es verschiedene strukturelle Entwicklungen für den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, die hier beschrieben wurden. Diese beziehen sich häufig auf einen Personenkreis, dessen Leistungsspektrum zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt eingeschätzt wird. Es ist aber auch dafür Sorge zu tragen, dass Menschen mit Behinderungen und einem besonders hohen Unterstützungsbedarf nicht aus dem Blickfeld geraten. Insofern besteht der Bedarf einer Entwicklung von Konzepten und Strukturen zur Förderung von Menschen auch mit höherem Unterstützungsbedarf und zur Schaffung inklusiver Strukturen und Angebote. Die Leistungsfähigkeit von Menschen darf nicht zum Zugangskriterium zur gesellschaftlichen Teilhabe werden.

Inklusive Standards für den Übergang Schule – Beruf

Administrative und institutionelle Ebene

- Eine selbständige Lebensführung ist Thema im Schulunterricht und der Begleitung des Übergangs in den Beruf. Mit dem Weg in den Beruf wird auch der Weg in ein selbständiges Leben unterstützt, alle Lebensbereiche (Wohnen, Freizeit, Partnerschaft, Mobilität etc.) werden nach Bedarf mit einbezogen.
- Bei der Unterstützung schwerbehinderter Schüler/innen wird der IFD mit einbezogen.

Ebene der Professionellen

- Schulen bzw. begleitende Fachdienste informieren Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen im Betrieb über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie über spezifische Fragestellungen und behinderungsspezifische Bedarfe und bauen entsprechende Kooperationen auf.
- Schulen bzw. begleitende Fachdienste informieren Arbeitgeber-

ber/innen, Schüler/innen und Eltern über die Möglichkeit einer Arbeitsassistenz und unterstützen erforderliche Antragswege.

- Schulen bzw. begleitende Fachdienste setzen sich dafür ein, dass Schüler/innen und ggf. Eltern, andere Erziehungsbeauftragte und ggf. gesetzliche Betreuer/innen bei der Berufsberatung in der Arbeitsagentur/beim Jobcenter und bei der Entscheidung über den beruflichen Weg umfassend beteiligt werden. Sie unterstützen die Selbstbestimmung und die Schaffung von Wahlfreiheit im Übergangsprozess und informieren über die Möglichkeiten des Persönlichen
- Alle Schüler/innen erhalten in den letzten Schuljahren die Möglichkeit, mit dem Instrument der Persönlichen Zukunftsplanung ihre v.a. berufliche Zukunft zu planen, sie werden dabei von Lehrer/innen bzw. begleitenden Fachdiensten unterstützt.
- Schüler/innen werden während der Schulzeit dabei unterstützt, eigene Entscheidungen – auch ungewöhnliche – zu Tätigkeits- und Berufsfeldern zu treffen. Hierzu werden die erforderlichen Berufsfelderkundungen und unterschiedliche Praktika ermöglicht und durchgeführt.
- Im Rahmen der Begleitung von Praktika bzw. betrieblichen Qualifizierungen werden Arbeitsplätze und -tätigkeiten hinsichtlich möglicher Barrieren analysiert und geeignete Hilfsmittel entwickelt.
- Schüler/innen erhalten die während des Übergangs notwendigen Informationen in einer Sprache, die sie verstehen und die für sie passend ist.
- Die Schüler/innen werden über örtliche oder ggf. überregionale Selbstvertretungsorganisationen und Peer Support/Peer Counseling-Angebote informiert. Vertreter/innen entsprechender Vereine und Organisationen werden als Expert/innen in die Schule eingeladen bzw. Vereine und Organisationen werden besucht.

Dieser Beitrag ist bereits erschienen in: Moser, Verena (Hrsg.): Die inklusive Schule, Stuttgart: Kohlhammer 2012

Kirsten Hohn

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



Kontakt und nähere Informationen

Kirsten Hohn BAG U e.V.,
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
E-mail: kirsten.hohn@bag-ub.de



Brainstorming zum Thema **Übergang Schule - Beruf**

LITERATUR

Baden-Württemberg Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (2009): Bildungsplan 2009. Schule für Geistigbehinderte.

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

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

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) (Hrsg.) (2005): Handbuch Arbeitsassistenz. Hamburg

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2011): Tätigkeitsbericht der Gesamtbetreuung zum Programm Job4000, Berichtsstand 31.12.2010. Online verfügbar unter: http://www.bag-ub.de/projekte/job4000/download/taetigkeitsbericht_Job4000_Maerz_2011.pdf [Stand: 18.10.2011]

Degener, T. (2009): Welche legislativen Herausforderungen bestehen in Bezug auf die nationale Implementierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bund und Ländern? In: Behindertenrecht, 2, 34–51

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

Doose, S. (2010): Vieles beginnt mit einem Traum. Projekt „Neue Wege zur Inklusion“ in Ostholstein. In: impulse, 54, 18–25

Doose, S., Emrich, C. & Göbel, S. (2004): Käpt'n Life und seine Crew. Ein Arbeitsbuch zur persönlichen Zukunftsplanung. Kassel

Ginnold, A. (2008): Der Übergang Schule – Beruf von Jugendlichen mit Lernbe-



Fotos: Bertolt Monk

hinderung. Einstieg – Ausstieg – Warteschleife. Bad Heilbrunn

Göbl, K., Kolb, R. & Wirsching, K. (2011): Übergang Förderschule – Beruf. Förderschwerpunkt geistige Entwicklung – ein Angebot in der Berufsschulstufe in Bayern. In: Fischer, E., Heger, M. & Laubenstein, D. (Hrsg.): Perspektiven beruflicher Teilhabe. Oberhausen, 69–78

Goffman, E. (1992): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität (10. Auflage). Frankfurt am Main

Großberger, A., Wald, G. & Hinkelmann, S. (2011): Betriebliches Coaching – Betriebe werden zu Lernorten. In: Sturm, H., Schulze, H., Schipull-Gehring, F., Klüssendorf, A. & Zagel, S. (Hrsg.): Übergangssystem Schule – Beruf in Hamburg. Entstehung und Herausforderungen. Bilanz des ESF-Projektes TransFer 2008 – 2011. Hamburg, 83–89

Hamburger Arbeitsassistenten (2007a): bEO – berufliche Erfahrung und Orientierung. Theoretische Grundlagen – Projektbeschreibung – Methoden – Materialien. Hamburg

Hamburger Arbeitsassistenten (2007b): Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenten. Theoretische Grundlagen – Projektbeschreibung – Methoden – Materialien – Filme. Hamburg

Hohn, K. (2008): Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika. Ein Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integration (2. Auflage). Hamburg

Hohn, K. (2011): Der Weg in den Beruf. Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Online verfügbar unter: http://www.bag-ub.de/publikationen/Der_Weg_in_den_Beruf.pdf [Stand: 30.09.11]

Meschenmoser, H. (2005): Schülerfirmen: Ein Lernarrangement zur Förderung

arbeitsrelevanter Basiskompetenzen benachteiligter Jugendlicher. In: Felkendorf, K. & Lischer, E. (Hrsg.): Barrierefreie Übergänge? Jugendliche mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten zwischen Schule und Berufsleben. Zürich, 40–51

Monz, W. (2011): Kooperative Berufsvorbereitung und berufliche Integration. In: Fischer, E., Heger, M. & Laubenstein, D. (Hrsg.): Perspektiven beruflicher Teilhabe. Oberhausen, 57–68

Pfahl, L. (2011): Techniken der Behinderung. Der deutsche Lernbehinderungsdiskurs, die Sonderschule und ihre Auswirkungen auf Bildungsbiografien. Bielefeld

Sanderson, H. (2010): Personenzentriertes Denken. o.O.

Sturm, H., Schulze, H., Schipull-Gehring, F., Klüssendorf, A. & Zagel, S. (Hrsg.) (2011): Übergangssystem Schule – Beruf in Hamburg. Entstehung und Herausforderungen. Bilanz des ESF-Projektes TransFer 2008 – 2011. Hamburg

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 [Stand: 25.02.11]

UNO (2006): UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (orig. 2006, deutschsprachige Fassung 2008). Online verfügbar unter: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/behindertenrechtskonvention-cprd.html#c1911> [Stand: 26.10.11]

Working Towards Diversity (2007): Ergebnisbrochure der transnationalen EQUAL-Partnerschaft (2005 – 2007), Nordhorn. Online verfügbar unter: http://www.bag-ub.de/publikationen/idx_publikationen.htm#WorkingTowardsDiversity [Stand: 25.02.11]

„Guten Tag, ich bin der Neue im Vorstand“

Seit November dieses Jahres engagiere ich mich nicht nur als diskussionsfreudiges Mitglied in der BAG UB, sondern bin auch im Vorstand tätig. Viele Mitglieder kennen mich schon seit den neunziger Jahren und haben meinen Berufsweg begleitet.

Mein Werdegang: Im Mittelpunkt die Teilhabe an der Arbeitswelt

Nach dem Zivildienst in der Werkstatt Bremen-Martinshof (WfBM) war ich zehn Jahre lang in teilstationären und ambulanten Angeboten im Bremer psychiatrischen Versorgungssystem tätig.

Um die Jahrtausendwende folgte ein Orts- und Arbeitsbereichswechsel zur Hamburger Arbeitsassistenten, die den Bü-

roflur mit der BAG UB teilte. Aber schon 2001 zog es mich beruflich wieder zurück in meine Heimatstadt zum Integrationsfachdienst Bremen.

Seit 2005 bin ich Leiter des IFD, seit 2007 Prokurist des gleichnamigen Trägers, der Integrationsfachdienst Bremen GmbH (ifd bremen). Wir sind ein eigenständiges gemeinnütziges Unternehmen mit 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das für alle im SGB IX verankerten IFD-Zielgruppen und Aufgaben Dienstleistungsangebote bereitstellt.

Der Anspruch: Über den Tellerrand schauen
Als langjähriges Mitglied der BAG UB verfolge ich deren Entwicklung seit den neun-

ziger Jahren: vom zielgruppenspezifischen Lobbyisten zur Interessenvertretung der IFD und ab 2009 mit der flächendeckenden Einführung der Unterstützten Beschäftigung zum nachgefragten kompetenten Vertreter des Originalkonzepts der UB.

Im selben Zeitraum hat sich auch das Feld der Integrationsfachdienste verändert. Die berufliche Rehabilitation ist durch Personenzentrierung und Sozialraumorientierung vielfältiger geworden und näher am Menschen. Das Persönliche Budget als Finanzierungsform und öffentliche Ausschreibungen zur Vergabe von Rehamaßnahmen und IFD-Beratungsleistungen führen zur Ökonomisierung dieser sozialen Arbeit: weniger Monopol, mehr Markt

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

durch Angebot und Nachfrage. In dieser Landschaft werden sich IFDs weiterhin positionieren und behaupten müssen.

Unser Engagement: Schnittstellenkompetenz der IFDs voranbringen

Eine Stärke von IFDs war und ist das Schnittstellenmanagement, das Vermitteln zwischen allen zuständigen Partnern sowie das Begleiten von Veränderungsprozessen. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die Idee einer inklusiven Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen wird diese Kompetenz der IFDs dringend benötigen.

Aufgaben und Angebote der IFDs werden weggeführt vom reinen „Personal-



Stefan Höppner, Jahrgang 1968, Diplom-Behindertenpädagoge, verheiratet, lebt mit Frau und zwei Kindern in Bremen.

dienstleister für Menschen mit Behinderungen“ und wesentlich breiter gefasst, um gegen Ausgrenzung und Diskriminierung und für ein selbstbestimmtes und solidarisches Miteinander – auch und gerade im Arbeitsleben – zu wirken. Diese Entwicklung möchte ich stellvertretend für den IFD Bremen durch meine Tätigkeit im Vorstand der BAG UB mitgestalten.

Kein Aufschwung am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Das sogenannte „German Jobwunder“ geht an Menschen mit Behinderung weitgehend vorbei. Anlässlich der Präsentation der Arbeitsmarktzahlen durch die Bundesagentur für Arbeit am 22.11.12 weist die Aktion Mensch darauf hin, dass die Zahl der Arbeitslosen in der Gesamtbevölkerung seit 2005 um fast 40 Prozent zurückging, bezogen auf Menschen mit Schwerbehinderung jedoch nur um knapp acht Prozent.

In den vergangenen drei Jahren ist diese Tendenz noch deutlicher: Von Oktober 2009 bis Oktober 2012 stieg die Zahl der Arbeitslosen bei Menschen mit Behinderung um 5,6 Prozent. Im gleichen Zeitraum ging die Arbeitslosenzahl in der Gesamtbevölkerung um 14,5 Prozent zurück. Besonders kritisch ist die Entwicklung bei Jugendlichen mit Behinderung. Bei den 15 bis 24-Jährigen sank

die Arbeitslosenzahl im gleichen Zeitraum um knapp 25 Prozent, bei Jugendlichen mit Behinderung dagegen nur um fünf Prozent. Das kritisiert auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Anhand eigener Berechnungen zieht er die Bilanz, dass es diverser Ansätze bedarf um den Kurs zu korrigieren. Unter anderem fordert der DGB eine höhere Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, sowie vermehrt einzusetzendes geschultes Personal im Leistungsbereich Hartz IV zur kompetenten Unterstützung behinderter arbeitsuchender Personen.

Die vollständige Studie des DGB können Sie unter folgendem Link nachlesen:
<http://www.dgb.de/hemen/++co++788ccb2e-3d26-11e2-ad50-00188b4dc422>

Impressum impulse

Nr. 63, 04.2012
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.



