

# impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

02.2014

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

[www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse)

**Behindertenrechtskonvention**  
Bilanz nach fünf Jahren

**Menschen mit Autismus**  
Recht auf persönliche Assistenz

**Schwerpunktthema**  
Übergang Schule – Beruf

# 69



## Editorial



Claus Sasse

## Liebe Leserinnen und Leser

Es ist Sommer! Auch wenn das meteorologisch manchmal nach irgend etwas anderem aussieht und sich auf der Haut auch anders anfühlt, der Kalender weiß es besser. Und schließlich: die Schulen haben für sechs Wochen ihren Betrieb eingestellt. Also muss das wohl der Sommer sein.

So unbestechlich, wie der Rhythmus dieser Institution den Sommer verkündet, so heilig ist vielen Menschen seine innere Struktur und die Differenzierung von Schülern und Schülerinnen nach Leistungskriterien. Fünf Jahre nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention ist der Aufbruch in ein inklusives Schulsystem noch nicht sehr weit vorangekommen. Die grundsätzliche Skepsis vieler Eltern gegenüber Veränderungen mischt sich mit der Enttäuschung von Lehrenden über Schulreformen, die mit Sparmaßnahmen einhergehen.

Angesichts einer Analphabeten-Quote, die in diesem Land seit Jahrzehnten stabil über zehn Prozent liegt, kann man sich allerdings schon fragen, was eigentlich (für wen) die Vorteile des herkömmlichen Systems sind. So oder so, auch in diesem Sommer verlassen wieder tausende junger Menschen die Schule und beginnen ihr Berufsleben. Damit beschäftigt sich das Schwerpunktthema dieser Ausgabe. Karl-Friedrich Ernst analysiert die Modellprojekte „Aktion 1000“ und folgende, mit der für Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt seit 2005 gefördert wird. Susanne Aeschbach gibt einen Einblick in die Bedingungen in der Schweiz und Silke Schroer stellt das Projekt „Schule trifft Arbeitswelt“ in Nordrhein-Westfalen vor. Eine Bilanz nach fünf Jahren Behindertenrechtskonvention zieht Sigrid Arnade und Christoph Holz, ein Teilnehmer der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung nach § 38 SGB IX, stellt Ihnen seine persönliche Analyse der Maßnahme als Gedicht vor.

Wir wünschen Ihnen unabhängig vom Wetter eine anregende Lektüre.

**Klassenziel erreicht?** Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg

06



## SCHWERPUNKT

### Übergang Schule – Beruf

06 **Übergang auf den  
allgemeinen Arbeitsmarkt**  
Erfahrungen aus  
Baden-Württemberg  
**von Karl-Friedrich Ernst**

16 **Berufliche Bildung für  
alle!**  
Aktuelle Entwicklungen in der  
Schweiz  
**von Susanne Aeschbach**

22 **Schule trifft Arbeitswelt**  
Vom Traumberuf zum  
Arbeitsplatz  
**von Silke Schroer**

## POLITIK UND RECHT

25 **Fünf Jahre Behinderten-  
rechtskonvention**  
Eine Bilanz  
**von Dr. Sigrid Arnade**

28 **Arbeit für Menschen mit  
Autismus**  
Das Recht auf eine persönliche  
Assistenz  
**von Christian Frese**

**Persönliche Ziele realisieren**  
Schule trifft Arbeitswelt

**22**



**Realisierungen überprüfen**  
Fünf Jahre BRK

**25**



**Prüfungen bestehen**  
Florian Packheiser im Portrait

**34**



## KULTUR

- 32 **„Einfach ausprobieren“**  
Ein Gedicht über die Maßnahme  
Unterstützte Beschäftigung  
von **Christoph Holz**

## MENSCHEN

- 34 **„Ich kann Hitze  
vertragen“**  
Florian Packheiser im Portrait  
von **Claus Sasse**

## SERVICE

- 37 **Kurzmeldungen**  
39 **Impressum**

# Der Übergang Schule/WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

## Erfahrungen aus Baden-Württemberg

Von Karl-Friedrich Ernst

### 1. Einleitung

Seit vielen Jahren werden in Deutschland in der Sozialpolitik Lösungen diskutiert, wie der nach wie vor anhaltende Anstieg der Fallzahlen in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) verlangsamt werden kann. Im Fokus stehen dabei Menschen mit Behinderung, die trotz ihrer Einschränkungen mit der richtigen Unterstützung das Potential haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die intensive Diskussion um die Inklusion, welche die UN-Konvention für Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren ausgelöst hat, berührt diesen Themenbereich ebenfalls stark. Auch für die Reform der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII ist das Thema aktuell.

In Baden-Württemberg hat in den letzten Jahren eine intensive Entwicklung eingesetzt, bei der erstmals davon ausgegangen werden kann, dass sie nachhaltig genug ist,

um eine dauerhafte Verbesserung in diesem schwierigen Aufgabenbereich zu erreichen. Zahlreiche Modellversuche in diesem, aber auch in anderen Bundesländern schon seit den 90er Jahren, waren zwar erfolgreich und konnten durchaus auch konzeptionell überzeugen, blieben aber regelmäßig auf dem Stand regionaler und zeitlich vorübergehender Erfolge stehen. Mit der im Jahr 2005 begonnenen „Aktion 1000“ des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales in Baden-Württemberg kam dagegen eine Initiative in Gang, die mit ihren positiven Ergebnissen im gesamten Bundesland inzwischen die weitere Entwicklung praktisch unumkehrbar gemacht hat. Ab dem Jahr 2009 wurde sie als „Aktion 1000plus“ fortgesetzt. Sie ist auch weiterhin nicht abgeschlossen und wird seit dem Ende der zweiten Modellphase am 31.12.2013 mit der neuen Bezeichnung

„Aktion 1000 - Perspektive 2020“ fortgesetzt. Der Modellcharakter muss deshalb beibehalten werden, weil es nach wie vor keine gesetzliche Absicherung der Zuständigkeiten und der Finanzierung gibt.

In zwei Beiträgen des Autors mit dem Titel „Schnittstelle Allgemeiner Arbeitsmarkt - Werkstatt für behinderte Menschen“ wurde in der Zeitschrift „Behindertenrecht“ 2008, S. 125 ff. und 2010, S. 33 ff. die bisherige Entwicklung dargestellt. Der vorliegende Beitrag knüpft an die beiden vorangegangenen Aufsätze an und stellt die seither eingetretene weitere Entwicklung dar.

### 2. Elemente der Aktion 1000

Die Aktion 1000 beinhaltet ein Bündel von Maßnahmen und neuen Instrumenten, die seit dem Jahr 2005 laufend ergänzt und verfeinert werden:



Foto: Klasse9a wikicommons

### 2.1 Durchgängiger Einsatz der Integrationsfachdienste

Ein besonderes Merkmal der Aktion 1000 ist es, dass die Dienstleistungen der Integrationsfachdienste (IFD) in Baden-Württemberg für diesen konzeptionellen Ansatz durchgängig zur Verfügung stehen. In vielen Bundesländern nehmen die IFD die im Gesetz beschriebenen Aufgaben für die Zielgruppe dagegen nicht wahr. Das liegt daran, dass weithin Uneinigkeit darüber besteht, welcher gesetzliche Leistungsträger die IFD für welche Teilaufgabe beauftragt und finanziert. Im Rahmen des nun zum zweiten Mal verlängerten Modells der Aktion 1000 übernimmt das KVJS-Integrationsamt das Gesamtmandat dafür trotz der ungeklärten Fragen weiterhin und finanziert den gesamten Aufwand der IFD aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

### 2.2 Berufsvorbereitende Einrichtung

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) ist ein schulisches Gemeinschaftsangebot von Sonderschulen und Beruflichen Schulen. Sie stellt eine besondere Form der Berufsschulstufe dar. Die Teilnehmer kommen in der Regel aus den Hauptstufen der Sonderschulen für geistig Behinderte oder Sonderschulen mit entsprechendem Bildungsgang. Die BVE findet in der Regel an einer allgemeinen Berufsschule statt. Bis zu drei Tage in der Woche erproben die Schüler verschiedene Tätigkeitsbereiche in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dabei werden sie vom IFD begleitet und unterstützt. Die Praktika werden gemeinsam mit dem IFD in der Berufsschule vor- und nachbereitet. Die BVE dauert bis zu zwei Jahre, kann allerdings bei Bedarf im Einzelfall um ein Jahr verlängert werden. Über die Teilnahme an der BVE entschei-

det die bisherige Schule. Mit einem "Kompetenzinventar" werden die Stärken und Schwächen der Schüler festgestellt. Auf dieser Grundlage wird im Einvernehmen mit den Schülern, Erziehungsberechtigten und anderen Kooperationspartnern entschieden, ob eine Aufnahme in die BVE erfolgen soll. Ausnahmsweise können auch Lernbehinderte aus Förderschulen an der BVE teilnehmen, wenn sie aufgrund der Lernbehinderung das allgemeine schulische Bildungsziel nicht erreichen und trotz besonderer Bildungsmaßnahmen keine Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes machen können. Diese Menschen mit Behinderung besuchen die BVE, anstatt an einem Berufsvorbereitungsjahr teilzunehmen. Diese Voraussetzungen gelten auch für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die bereits an Regelschulen unterrichtet werden.

Der Ausbau der BVE fällt in die Verantwortung des Kultusministeriums und der Schulverwaltungen. Ende des Jahres 2013 gab es in Baden-Württemberg die BVE bereits an 49 Standorten. Als Ausbauziel sind 60 BVE bis Ende 2015 geplant.

### 2.3 Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) ist eine besondere Form einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) nach dem SGB III. Sie wird von der Bundesagentur für Arbeit gefördert.

Sie bündelt bisher getrennte und nacheinander ablaufende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung von Agentur für Arbeit, IFD, Sonderschule und WfbM. KoBV ist an die duale Ausbildung angelehnt. Die praktische Erprobung findet an drei Tagen in der Woche in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Der berufsbezogene Unterricht findet an einer regulären Berufsschule nach einem speziell für KoBV entwickelten modularen Lehrplan statt. Der individuelle berufliche Bildungsbedarf der Schüler, der sich in der betrieblichen Praxis zeigt, wird besonders unterstützt.

KoBV schließt sich unmittelbar an die BVE an. Sie bietet in der Regel eine kontinuierliche Unterstützung durch den IFD, ein Jobcoaching im Betrieb sowie einen sonderpädagogisch ausgerichteten Berufsschulunterricht. Die Teilnehmer sind für die Dauer von KoBV auszubildende Rehabilitanden und unterliegen der Berufsschulpflicht.

Ende 2013 gab es in Baden-Württemberg 18 KoBV-Standorte. Weitere Standorte sind in Vorbereitung. Bei der Beauftragung wendet die Bundesagentur für Arbeit Vergaberecht an. Erfreulich ist, dass die bisherigen Vergabeentscheidungen nahezu ausschließlich in fachlicher Abstimmung mit dem KVJS-Integrationsamt erfolgten. Dies ermöglicht die intensive praktische

verhältnisses noch ein vorübergehendes intensives Jobcoaching zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Für alle anderen Bedarfe, insbesondere der Arbeitgeber, steht bereits mit der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach dem SGB IX alles zur Verfügung, was benötigt wird, um den Eingliederungserfolg zu sichern.

### „Wesentlicher Teil der Aktion 1000 war die Einrichtung eines Teilhabeausschusses zur landesweiten Vernetzung der beteiligten Institutionen.“

Zusammenarbeit mit den IFD, deren Kosten innerhalb von KoBV weiterhin das Integrationsamt übernimmt. Ziel soll es bis Ende 2015 sein, mit 32 KoBV-Standorten eine Flächendeckung zu erreichen. Träger der Maßnahme KoBV sind vielfach WfbM, die auch die Jobcoaches stellen, welche die jungen Menschen mit Behinderung begleiten. Die kontinuierliche Entwicklung von KoBV in Baden-Württemberg hat im Übrigen dazu geführt, dass in diesem Bundesland die „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38 a SGB IX, die im Unterschied zu KoBV keinen Berufsschulunterricht beinhaltet, nur eine nachrangige Rolle spielt. Nur noch sehr wenige Träger von IFD sind auch Träger der Unterstützten Beschäftigung. Für das KVJS-Integrationsamt hat die Unterstützte Beschäftigung nur in den Fällen Relevanz, in denen nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeits-

### 2.4 Vernetzung der Beteiligten im Teilhabeausschuss

In Baden-Württemberg gab es zu Beginn der Aktion 1000 keine systematische Zusammenarbeit der Beteiligten zur Inklusion auch schwererer beeinträchtigter behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Wesentlicher Teil der Aktion 1000 war deshalb die Einrichtung eines Teilhabeausschusses Baden-Württemberg als landesweites Netzwerk. Diesem Teilhabeausschuss kommt eine ganz wesentliche Bedeutung zu. Die Zusammenarbeit aller Beteiligten wird durch diese Plattform wesentlich erleichtert

Dem Teilhabeausschuss gehören folgende Institutionen aus Baden-Württemberg an: Das Kultusministerium, das Sozialministerium, der KVJS (Integrationsamt und Landessozialamt), Landkreistag und Städtetag, die Regionaldirektion der Bundes-



agentur für Arbeit, das Regierungspräsidium Karlsruhe, Referat „Sonderschulen“, die Landesarbeitsgemeinschaft der WfbM, die Liga der freien Wohlfahrtspflege, die Landesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke und je zwei Vertreter von drei Arbeitsausschüssen, die den Teilhabeausschuss Baden-Württemberg fachlichen unterstützen.

Der Arbeitsausschuss Schule hat zur Einschätzung der Fähigkeiten von Schülern das Kompetenzinventar entwickelt (<http://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/initiative-inklusion/kompetenzinventar.html>).

Dieses wird derzeit vom Kultusministerium an allen Schulen eingeführt.

Der Arbeitsausschuss WfbM soll die durch die Aktion 1000 angestoßenen neuen Entwicklungen in die Werkstätten hineintragen. Er hat eine Bestandsaufnahme zum Thema „Übergänge aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ durchgeführt. Gelegentlich entstand der Eindruck, die Bemühungen der Aktion 1000 liefen gegen die Interessen der WfbM. Nach wie vor wird aber der Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für sehr viele Menschen mit schweren Behinderungen nicht zur Verfügung stehen, sondern es geht bei der Aktion 1000 um diejenigen, die dafür das

entsprechende Potential haben. Die WfbM sind dabei wichtige Partner, die auch für dieses Aufgabenfeld zur Verfügung stehen, sei es als Träger von KoBV, sei es durch den Betrieb von Integrationsunternehmen nach den §§ 132 ff SGB IX. Deshalb ist gerade dieser Arbeitsausschuss sehr wichtig.

Der Arbeitsausschuss Übergänge erarbeitete die „Gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt“. Dieses wichtige Papier für die Praxis enthält eine Beschreibung und Zu-

sammenfassung aller Arbeitsgrundlagen, insbesondere der gesetzlichen Grundlagen. Die „Gemeinsamen Grundlagen“ wurden vom Teilhabeausschuss allen Beteiligten als Arbeitshilfe zu Anwendung empfohlen.

### 2.5 Netzwerkkonferenzen

In den Netzwerkkonferenzen sind alle lokalen oder regionalen Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes vertreten, die zur beruflichen Integration der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen beitragen können. Sie treffen dort verbindliche Verfahrens- und Kooperationsabsprachen über erforderliche Leistungen zur beruflichen Bildung und Vorbereitung - wenn möglich - auf den allgemeinen Arbeits-

markt. Diese Absprachen werden an die jeweiligen Erfordernisse vor Ort angepasst. Gemeinsam mit den Stadt- und Landkreisen wurden die Netzwerkkonferenzen mittlerweile flächendeckend in Baden-Württemberg eingeführt. Sie finden - in Abstimmung mit allen gesetzlichen Leistungsträgern - in der Regel einmal jährlich in jedem Stadt- und Landkreis statt.

### 2.6 Berufswegekonzferenzen

Die Berufswegekonzferenzen werden von der Sonderschule in Kooperation mit dem IFD für die Schüler durchgeführt. In ihnen geht es um den konkreten Einzelfall. Alle wesentlichen Entscheidungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden in der Berufswegekonzferenz getroffen. Beteiligte sind die Schüler selbst, die Erziehungsberechtigten, die Schule, der IFD, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, das Fallmanagement des Trägers der Eingliederungshilfe, die regionale WfbM und eventuell weitere Bildungsträger.

Die Berufswegekonzferenz ist Teil der individuellen Berufswegeplanung. Sie erfolgt in der Regel im 10. Schuljahr, vor dem Eintritt der Schüler in die Berufsschulstufe. Auftakt der Berufswegeplanung ist eine Informationsveranstaltung der Schule für Schüler und Eltern. Zudem erfasst die Schule die Fähigkeiten der Schüler durch das Kompetenzinventar nach landesweit einheitlichen Kriterien. Das Ergebnis ist Voraussetzung, um die Unterstützung durch den IFD zu erhalten.

Mit Beginn der beruflichen Phase erstellt der IFD in Abstimmung mit den Leistungsträgern einen Teilhabeplan. Alle relevanten Informationen über die einzelnen Schüler werden darin für die Leistungsträger er-

## „Alle wesentlichen Entscheidungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden in der Berufswegekonzferenz getroffen, an der auch die Schüler beteiligt sind.“



Foto: Michael Anrater wikicommons CC-BY-Sa-2.0

fasst und fortgeschrieben. Er ist Grundlage für die Bewilligung von Leistungen der gesetzlichen Leistungsträger, also auch für die Leistungen des Integrationsamtes.

### 2.7 Ergänzende Lohnkostenzuschüsse aus kommunalen Mitteln

36 von 44 Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg als Träger der Eingliederungshilfe haben mit dem KVJS-Integrationsamt Verwaltungsvereinbarungen zur gemeinsamen Förderung durch „Ergänzende Lohnkostenzuschüsse aus kommunalen Mitteln“ abgeschlossen. Ziel ist die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen von wesentlich behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die kommunalen Mittel werden zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen für wesentlich behinderte Menschen nur dann eingesetzt, wenn die vorrangigen Förderleistungen der Agentur für Arbeit bzw. des Integrationsamtes nicht ausreichen, um die Belastungen der Arbeitge-

ber auszugleichen und ansonsten diese Arbeitsverhältnisse scheitern würden. Die Höchstgrenze der Förderung liegt bei 70% der Bruttolohnkosten einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Nach Auslaufen der Förderung durch die Agentur für Arbeit setzt sich die Förderung aus einem vorrangigen Anteil durch das Integrationsamt in Höhe von bis zu 40% und einen ergänzenden Lohnkostenzuschuss des Trägers der Eingliederungshilfe von bis zu 30% zusammen. Die Leistungen werden einheitlich bei einer Stelle (in der Regel beim Integrationsamt) beantragt. Die Arbeitgeber erhalten somit die Förderung aus einer Hand.

Auch Stadt- und Landkreise, die bisher keine generelle Vereinbarung mit dem KVJS-Integrationsamt geschlossen haben, sind im Einzelfall zu entsprechenden Lösungen bereit. Entscheidend ist, dass das Monopol für die Feststellung, welche Person wesentlich behindert ist und zur Zielgruppe gehört, ausschließlich beim Träger

der Eingliederungshilfe liegt. Damit ist sichergestellt, dass nicht Zielgruppen in die Zuständigkeit der Sozialhilfe geraten, die dorthin nicht gehören.

Bundesweit ist die rechtliche Einordnung dieser Kooperation von Integrationsamt und Sozialhilfeträger umstritten. Viele Bundesländer lehnen eine solche Praxis ab und stellen sich auf den Standpunkt, dass die Zuständigkeit der Eingliederungshilfe definitiv dann zu enden habe, wenn ein behinderter Mensch einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangt hat. Wesentlich behinderte Menschen legen ihre wesentliche Behinderung aber nicht einfach ab, wenn für sie ein Arbeitsverhältnis erreicht wurde, sondern es verursacht häufig angesichts ihrer Einschränkungen - insbesondere in den ersten Jahren der Berufstätigkeit - einen großen Aufwand, sie in einem solchen Beschäftigungsverhältnis zu halten und zu stabilisieren. Dies ist auf Dauer alleine durch das Integrationsamt finanziell nicht zu leisten, mag dieses auch

der Hauptverantwortliche für die Sicherung der Arbeitsverhältnisse sein. Nicht zuletzt die praktischen Erfolge geben den Trägern der Eingliederungshilfe in Baden-Württemberg Recht.

Sie wenden im Übrigen mit den ergänzenden Lohnkostenzuschüssen nur einen kleinen Teil der Mittel auf, die sie benötigen würden, wenn diese Menschen mangels ausreichender Unterstützung in einer WfbM beschäftigt werden müssten. In konkreten Zahlen: Die aktuelle Hochrechnung zum Ende des Jahres 2013 zeigt, dass die Träger der Eingliederungshilfe rund 35 Mio. Euro mehr aufwenden müssten, wenn die rund 2.880 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht erfolgt wären. Für ergänzende Lohnkostenzuschüsse mussten sie demgegenüber nur 1,75 Mio. Euro ausgeben, ein Bruchteil ihrer Ersparnisse.

Geleistet wurden solche Zuschüsse bisher in rund 300 Einzelfällen. Dies zeigt, dass lediglich in etwa 19 Prozent der bisher vermittelten Fälle eine solche erhöhte Förderung erforderlich war. Rund 68 Prozent der Arbeitsverhältnisse kamen demgegenüber mit der Normalförderung durch die Bundesagentur für Arbeit und anschließend durch das Integrationsamt aus. In den übrigen Fällen war sogar keine finanzielle Förderung notwendig.

## 2.8 Förderprogramme „Ausbildung Inklusiv“ und „Arbeit Inklusiv“

Den Arbeitgebern erleichtert es die Entscheidung, wesentlich behinderte Mitarbeiter einzustellen, wenn ihnen eine attraktive Förderung als Anreiz zur Einstellung angeboten werden kann. Deshalb wurden zusätzlich zu den regulären Fördermöglichkeiten nach dem SGB III und

SGB IX zwei Sonderprogramme aufgelegt, die zusätzliche Anreize für die Arbeitgeber schaffen. Beide Programme laufen bis zum 31.12.2017.

Durch das Förderprogramm „Ausbildung Inklusiv“ können Arbeitgeber bis zu 10.000 Euro an Förderung erhalten, wenn sie schwerbehinderte junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf betrieblich vorbereiten und ausbilden. Es muss sich um eine reguläre Ausbildung nach der Ausbildungsordnung oder eine Ausbildung mit besonderen Regelungen für behinderte Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung handeln.

Das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ ist das Nachfolgeprogramm des bisherigen Förderprogrammes Aktion Arbeit/Job 4000 in Baden-Württemberg. Arbeitgeber, die wesentlich behinderte Menschen einstellen, erhalten über die übliche Förderung hinaus Inklusionsprämien bis 10.000 Euro. Zusätzlich stellt das KVJS-Integrationsamt sicher, dass im Bedarfsfall Leistungen der Agentur für Arbeit durch eigene laufende Leistungen ergänzt und verstetigt werden. Eine Förderzusage über fünf Jahre gibt dem Arbeitgeber Planungssicherheit. Die Inklusionsprämien können Arbeitgeber auch bei Übernahme von Auszubildenden erhalten, deren Ausbildungsverhältnis durch das Programm „Ausbildung Inklusiv“ bereits gefördert wurde.

## 3. Ergebnisse der Aktion 1000

### 3.1 Vermittlungszahlen

Zwischen den Jahren 2005 und 2013 wurden durch die Aktion 1000 2.880 Arbeitsverhältnisse als Alternative zu einer Beschäftigung in einer WfbM erreicht. Auf das Jahr 2013 entfielen dabei 429 Vermittlungen. Das vergangene Jahr war damit

das bisher erfolgreichste seit Beginn des Modells. Dazu hat der weitere Ausbau der Instrumente BVE und KoBV auch in Regionen beigetragen, in denen bisher kein entsprechendes Angebot existierte. Der Entwicklung kamen aber auch die gute Konjunktur und der in Baden-Württemberg gute Arbeitsmarkt zugute. Der größte Teil der vermittelten wesentlich behinderten Menschen kam aus einer Sonderschule. Der Übergang aus der WfbM ist sicher noch steigerungsfähig, zumal sich feststellen lässt, dass regional noch nicht überall die Zusammenarbeit zwischen den WfbM und den IFD so läuft, wie man sich das wünschen würde. Es zeigt sich auch hier, dass sich hervorragende Kooperationen in einer Region nicht automatisch auf andere Regionen übertragen lassen, sondern dass unterschiedliche regionale Verhältnisse berücksichtigt und angepasst werden müssen.

### 3.2 Nachhaltigkeit

Schon seit mehreren Jahren überprüft das Integrationsamt laufend die Nachhaltigkeit der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine jährliche Befragung der Arbeitgeber. Mit durchschnittlich 84 % stabilen Arbeitsverhältnissen über mehrere Jahre ist das Ergebnis sehr positiv und widerlegt die Befürchtung, die Erfolge könnten nur kurzfristig sein.

### 3.3 Auswirkungen auf die Eingliederungshilfe

Ende 2012 erhielten in Baden-Württemberg rund 27.300 Menschen Leistungen der Eingliederungshilfe für den Besuch einer WfbM. Auf 1.000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter kommen damit vier WfbM-Beschäftigte. Die Zahl der WfbM-Beschäftigten steigt auch in Baden-Würt-

temberg weiter. Ende 2012 erhielten rund 600 Personen mehr Leistungen als im Vorjahr. Dies entspricht einem Anstieg um 2,3 %. Die genauere Analyse der Zugänge in den Berufsbildungsbereich macht aber deutlich, dass nur 35 % der Zugänge direkt aus der Schule (einschließlich BVE) oder der unmittelbar nachgelagerten beruflichen Qualifizierungsmaßnahme KoBV erfolgen. Stattdessen erreichen „Quereinsteiger“ aus Arbeitslosigkeit, medizinischer Reha oder Maßnahmen der Agentur für Arbeit oder der Rentenversicherung zusammengenommen einen Anteil von 42 % an den Zugängen des Jahres 2012. Menschen mit einer geistigen und körperlichen Behinderung machen zum Stichtag 31.12.2012 zwar immer noch drei Viertel aller WfbM-Beschäftigten aus. Die prozentualen Zuwächse waren aber in den vergangenen Jahren bei den Beschäftigten mit einer seelischen Behinderung höher: Mehr als die Hälfte der zusätzlichen Leistungsempfänger, nämlich 57 %, hatten eine seelische Behinderung und nur noch 43 % eine geistige oder körperliche Behinderung. Der Anteil der Leistungsempfänger mit einer seelischen Behinderung an allen Leistungsempfängern in WfbM in Baden-Württemberg ist daher in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

In immerhin fast der Hälfte der Stadt- und Landkreise waren die Fallzahlen bei den WfbM-Beschäftigten mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung gegenüber dem Vorjahr dagegen konstant oder rückläufig. Deutliche Rückgänge ergaben sich auch in den Kreisen, die bisher die höchsten Werte aufwiesen. Hier zeigen der Ausbau alternativer Bildungs- und Beschäftigungsangebote und damit auch die Instrumente der Aktion 1000 Wirkung (Quelle: KVJS - Berichterstattung, Fallzahlen und Ausgaben in der Eingliederungs-

hilfe nach dem SGB XII für 2012, Planungs- und Steuerungsunterstützung für die Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg, Januar 2014, S. 80 ff; der Bericht findet sich auf [www.kvjs.de](http://www.kvjs.de) unter der Rubrik „Soziales / Menschen mit Behinderung / Statistik“). So positiv dieser Teilaspekt ist, die zunehmende Verlagerung der Zugänge zur Werkstatt auf seelisch behinderte Menschen und sogenannte Quereinsteiger ist ein Problem. Dieser Personenkreis gehört nicht zur Zielgruppe der Aktion 1000, in deren Fokus vorwiegend die Schulabgänger stehen. Es ist aber auch bei seelisch behinderten Menschen die Frage zu stellen, ob die Rehaträger alle Möglichkeiten ausschöpfen, um eine Alternative auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Perspektive 2020“ für die nächsten Jahre fortzusetzen. Der Modellcharakter muss wegen der nicht ausreichenden Rechtsgrundlage für die Förderung zunächst beibehalten werden. Es ist zu hoffen, dass die fehlenden Rechtsgrundlagen in nächster Zeit geschaffen werden und das Modell in absehbarer Zeit in eine dauerhafte Förderung umgewandelt werden kann.

Folgende neue Aspekte kommen neben der weiteren Verstetigung der Entwicklung bei der Aktion 1000 - Perspektive 2020 hinzu:

- Bis zum Ende des Jahres 2020 sollen insgesamt 5000 Arbeitsverhältnisse für die Zielgruppe erreicht sein.
- Der landesweite Ausbau der Instrumente „BVE“ und „KoBV“ soll bis Ende 2015 abgeschlossen sein.

„Durch die ‚Aktion 1000‘ nimmt das Integrationsamt Aufgaben wahr, die deutlich über die bisher im SGB IX beschriebenen Kernaufgaben hinausgehen.“

Es ist jedenfalls wenig befriedigend, wenn die für die eine Zielgruppe erreichten Verbesserungen durch einen Anstieg der Zugangszahlen anderer Personengruppen im Gesamtergebnis wieder verlorengehen. Allerdings wäre das Gesamtergebnis ohne die Erfolge der Aktion 1000 weit schlechter.

#### 4. Fortsetzung als Aktion 1000 - Perspektive 2020

Nach der Aktion 1000 ist nun auch die Aktion 1000plus zum Ende des Jahres 2013 ausgelaufen. Sehr schnell fiel die Entscheidung, das Modell als „Aktion 1000 -

- Das Kompetenzinventar soll in zwei Schritten im Schuljahr 2014/2015 zunächst in allen Sonderschulen, im Jahr 2015/2016 wegen der inklusiven Beschulung auch in allen übrigen Schulen eingeführt werden.
- Mit einem neuen Arbeitsausschuss „Berufsausbildung und berufliche Qualifikation“ unterhalb des Teilhabeausschusses soll der Aspekt der Förderung von Ausbildungen noch einen größeren Stellenwert erhalten. Beteiligt werden in diesem Ausschuss neben den Berufsbildungswerken auch die Kammern und Arbeitgeberverbände.

Für die Finanzierung sollen neben Landesmitteln aus der Ausgleichsabgabe auch die Möglichkeiten der inzwischen bis zum Jahr 2017 verlängerten „Initiative Inklusion“ des Bundes genutzt werden.

## 5. Auswirkungen für das Integrationsamt

Durch die Aktion 1000 nimmt das KVJS-Integrationsamt in Baden-Württemberg Aufgaben wahr, die deutlich über die bisher im SGB IX beschriebenen Kernaufgaben eines

von 18,9 Mio. Euro (2013) für den Einsatz der IFD und für Lohnkostenzuschüsse aus den aufgelegten Sonderprogrammen und nach § 27 SchwbAV aus der Ausgleichsabgabe werden derzeit noch durch Erstattungen vom Bund aus dem Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ vermindert. Dieses Programm wird jedoch auslaufen und über die Jahre wird ein erheblicher laufender Aufwand entstehen. Damit stellt sich die Frage, ob die bisher vom Integrationsamt getragenen Aufwendungen

tenzuschüsse einzubringen. Auch die Kofinanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 48 SGB III kann zu Lösung künftiger Finanzierungsprobleme erheblich beitragen.

## 6. Rechtliche Bewertung

### 6.1. Bisherige Rechtsgrundlagen/ Probleme

**6.1.1.** Das KVJS-Integrationsamt beauftragt die IFD in allen Phasen ihres Tätigwerdens innerhalb der Aktion 1000 und trägt die entsprechenden Kosten. Die Kostenübernahme beschränkt sich also nicht auf die Beauftragung im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses nach den §§ 102 Abs. 3 Ziff. 3 SGB IX i.V.m. 28 SchwbAV, sondern sie umfasst auch die Beauftragung der IFD in den Phasen der BVE und von KoBV, geht also weit in den schulischen und qualifizierenden Bereich hinein. Zwar ist den IFD die Aufgabe in dieser frühen Phase nach § 110 Abs. 2 Ziff. 1 bis 5 SGB IX ausdrücklich zugewiesen und dort im Einzelnen genau beschrieben. Auch die in § 109 Abs. 2 Ziff. 2 und 3 SGB IX beschriebene Zielgruppe der IFD entspricht genau der Zielgruppe der Aktion 1000. Das SGB IX trifft in den §§ 111, 113 SGB IX jedoch keine Aussage, wer für diese Aufgaben Auftraggeber und Kostenträger sein soll, es spricht allgemein nur vom „Auftraggeber“ und belässt es in § 111 Abs. 1 SGB IX dabei, die Integrationsämter und Rehabilitationsträger als solche zu nennen, ohne eine Abgrenzung vorzunehmen. Im Aufgabenkatalog der Integrationsämter selbst findet sich die Beauftragung der IFD für solche Zwecke jedenfalls nicht. Bisher behilft man sich deshalb damit, die Aktion 1000 als Modellvorhaben nach § 14 SchwbAV zu fördern. Das muss selbstverständlich eine zeitliche Grenze haben.

„Sollte der Erfolg jedoch weiter in der bisherigen Form anhalten, werden die zur Verfügung stehenden Ressourcen der Ausgleichsabgabe nicht mehr ausreichen.“

Integrationsamtes hinausgehen. Dies betrifft zunächst die zur Verfügung gestellte eigene Personalkapazität des KVJS, mit der das KVJS-Integrationsamt die Entwicklung konzeptionell voranbringt. Es führt die Geschäftsstelle des Teilhabeausschusses Baden-Württemberg, erstellt Vereinbarungsentwürfe und Arbeitspapiere, evaluiert die Ergebnisse, überprüft regelmäßig die Nachhaltigkeit der erreichten Vermittlungen und unterstützt die Netzwerkkonferenzen in den Stadt- und Landkreisen. Teilweise geht das deutlich über die vorhandenen Personalressourcen hinaus.

Signifikant sind auch die finanziellen Auswirkungen für das Integrationsamt. Die 2.880 erreichten Arbeitsverhältnisse verursachen einen entsprechenden Folgeaufwand in der Sicherung dieser Arbeitsverhältnisse im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Der Bruttoaufwand

innerhalb der Aktion 1000 dauerhaft aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden können. Berücksichtigt werden muss, dass die entstandenen Arbeitsverhältnisse über längere Zeiträume gefördert werden müssen, wenn auch sicher nicht in der Höhe der ersten Jahre eines solchen Arbeitsverhältnisses. Die tatsächliche Einnahmesituation des KVJS-Integrationsamtes lässt die Finanzierung gegenwärtig aber zu. Sollte der Erfolg jedoch weiter in der bisherigen Form anhalten - was ja erwünscht ist (vgl. das Ziel der Aktion 1000 - Perspektive 2020 mit 5000 Vermittlungen) - dürften die jährlich zur Verfügung stehenden Ressourcen der Ausgleichsabgabe nicht für eine Finanzierung im derzeitigen Umfang alleine ausreichend sein. Die Träger der Eingliederungshilfe werden deshalb nicht umhin kommen, weiter einen kleinen Teil ihrer Ersparnisse in ergänzende Lohnkos-

Die Zuständigkeit des Integrationsamtes ist unter den Ländern umstritten. Teilweise wird unter Hinweis auf die Rechtsnatur der Ausgleichsabgabe als Sonderabgabe mit ihrem Zweck der Antriebs- und Ausgleichsfunktion für die Arbeitgeber die Auffassung vertreten, dass sie nicht im frühen Bereich der Vorbereitung zur Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt werden dürfe. Es handle sich um eine eher arbeitsmarktferne Leistung, die weit vor dem Einsetzen der begleitenden Hilfe notwendig sei. Dem ist entgegenzuhalten, dass das SGB IX und die SchwbAV auch andere Leistungen vorsehen, die allenfalls einen mittelbaren Bezug zum Arbeitsleben haben, zum Beispiel die Förderung von Wohnstätten in § 30 Abs. 1 Ziff. 7 SchwbAV oder die Wohnungshilfe nach § 22 SchwbAV. Auch mit den Leistungen nach § 15 SchwbAV erbringen die Integrationsämter Leistungen, die nicht der begleitenden Hilfe zurechnen, sondern der Vermittlung eines Arbeitsplatzes und der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses dienen. Alternativen können diejenigen, die den Einsatz der Ausgleichsabgabe kritisch sehen, nicht aufzeigen. Damit nimmt man aber in Kauf, dass alles bleibt wie es ist, nämlich dass behinderte Menschen, die mit der richtigen Unterstützung das Potential für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, weiter in die WfbM aufgenommen werden. Alleine die Ergebnisse, die in den letzten Jahren in Baden-Württemberg erreicht wurden, sind aber ein starkes Argument dafür, die notwendigen rechtlichen Grundlagen zu schaffen.

**6.1.2.** Durch eine Änderung des § 48 SGB III vom 5.12.2012 (BGBl. I S. 2467) wurde die Durchführung der sog. Berufsorientierung durch die Bundesagentur für Arbeit

neu geregelt. In einer Geschäftsanweisung (HEGA 07/2013-02 vom 22.7.2013) hat die Bundesagentur nähere Bestimmungen dazu getroffen. Berufsorientierungsmaßnahmen umfassen danach u.a. die vertiefte Eignungsfeststellung, fachpraktische Erfahrungen durch betriebliche Praktika, Realisierungsstrategien und die sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung. Schüler allgemeinbildender Schulen können durch eine Berufsorientierungsmaßnahme gefördert werden, wenn sich Dritte mit mindestens 50 % an der Maßnahme beteiligen. Die Bundesagentur kann sich auch bis zu 50 % an Maßnahmen beteiligen, die durch Dritte eingerichtet werden. Fördernde Dritte können dabei Länder, Kommunen, Kammern, Schulen, Fördervereine der Schulen, Betriebe und Träger von Maßnahmen sein. Umgesetzt wird dies durch Vergabe- und Zuwendungsrecht. Dies ist problematisch, weil dadurch eine über den Vergabezeitraum hinausgehende langfristig angelegte Kooperation und Netzwerkarbeit beim Übergang Schule – Beruf erheblich erschwert wird. Bemerkenswert ist, dass trotz der Heterogenität der möglichen Dritten ein für alle völlig identisches Verfahren durchgeführt werden soll, d.h. auch Länder und Kommunen sollen Adressat eines Zuwendungsbescheides werden. Praktische Bedeutung hat die HEGA bisher nicht erlangt, vor allem weil gegenwärtig das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ den Ländern zusätzliche Mittel für vergleichbare Maßnahmen zur Verfügung stellt und dieses Programm aktuell bis zum Jahr 2017 verlängert wurde. Langfristig soll aber der § 48 SGB III die Grundlage bilden, um die Tätigkeit der IFD, wie sie innerhalb der Aktion 1000 wahrgenommen wird, zu finanzieren.

Die von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehene Lösung ist problematisch, zu-

mal sie ihre Geschäftsanweisung nicht mit den Ländern als wichtigste Partner in diesem Aufgabenfeld abgestimmt hat.

**6.1.3.** Ein weiterer Problempunkt sind die in der Praxis wichtigen ergänzenden Lohnkostenzuschüsse, die die Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg als Träger der Eingliederungshilfe erbringen. Teilweise werden sie - inzwischen überwiegend - als originäre Aufgabe der Eingliederungshilfe gesehen und dem § 54 Abs. 1 Nr. 5 SGB XII („nachgehende Hilfe zur Sicherung... der Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben“) zugeordnet, teilweise werden sie als freiwillige kommunale Mittel erbracht, die den Zweck haben, Leistungen der Eingliederungshilfe zu vermeiden.

**6.1.4.** Schließlich stellt sich das schon seit Jahrzehnten bis heute ergebnislos diskutierte Problem, dass Mittel der Ausgleichsabgabe nur für Menschen eingesetzt werden dürfen, deren Behinderung vom Versorgungsamt bzw. von der nach Landesrecht zuständigen Behörde anerkannt ist oder die von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden. Das sind gerade junge Menschen mit Behinderung häufig nicht, obwohl sie bei einer Antragstellung einen solchen Status sicher erreichen würden. Die verschiedenen Behindertenbegriffe und insbesondere das Auseinanderfallen der „wesentlichen Behinderung“ im Sinne des SGB XII und der „Schwerbehinderung“ im Sinne des SGB IX ist einer der wesentlichen Mängel des deutschen Behindertenrechts!

## **6.2. Gesetzlicher Regelungsbedarf**

**6.2.1.** Notwendig ist es zunächst, für die Integrationsämter eine Rechtsgrundlage zu schaffen, um die Beauftragung und Finanzierung der IFD in diesem Aufgabenbereich zu übernehmen. Solange aus der

Ausgleichabgabe noch die institutionelle Förderung nach § 30 SchwbAV erbracht werden kann, können Befürchtungen, die zur Verfügung stehenden Mittel könnten nicht ausreichen, nicht zu überzeugen. Der Katalog der Aufgaben des Integrationsamtes in § 102 SGB IX sollte in dem Sinne erweitert werden, dass das Integrationsamt Maßnahmen der Berufsorientierung durch die Beauftragung von IFD unterstützen kann. Flankierend sollte eine eigenständige Regelung in der SchwbAV geschaffen werden. Dies könnte mit einer dem § 48 SGB III korrespondierenden Formulierung erfolgen. Wie bei allen Leistungen der Integrationsämter (mit Ausnahme des Rechtsanspruchs auf eine Arbeitsassistenz) sollte die neue Leistung als Ermessensleistung ausgestaltet sein. Dies gibt Ländern, die andere Lösungswege bevorzugen, zum Beispiel eine Finanzierung aus dem Kultusetat, die Möglichkeit zu Alternativen. Die Ermessensleistungen der Integrationsämter haben sich in der langen Entwicklung des Schwerbehindertenrechts stets als zuverlässig und ausreichend erwiesen. Durch die Ausgestaltung als Ermessensleistung ist auch sichergestellt, dass die Integrationsämter ihre Leistungen auf eine Beauftragung der IFD beschränken können und keine völlig neue Struktur zu fördern brauchen. Es wäre ein eklatanter Verstoß gegen das Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, wenn die Integrationsämter einerseits eine teure Struktur von IFD vorhalten, sich dann aber andererseits an einer anderen Struktur für die Berufsorientierung beteiligen würden. Die Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit nach § 48 SGB III bliebe unberührt. Ihr steht es ihrerseits frei, wie sie die Berufsorientierung umsetzen will. Vergaberechtlich hat sie die Möglichkeit, die Beteiligung der

Integrationsämter als sog. günstige Gelegenheit zu handhaben und damit auf eine Ausschreibung zu verzichten.

**6.2.2.** Die den § 48 SGB III erläuternde (und seit nahezu einem Jahr bedeutungslos gebliebene) HEGA /Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zu § 48 SGB III sollte aufgehoben werden. Die richtige Regelungsebene sind Verwaltungsvereinbarungen zwischen den Ländern, kommunalen Leistungsträgern und der Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, wie sie sich in Baden-Württemberg in den letzten Jahren sehr bewährt haben.

**6.2.3.** Im SGB XII sollte klargestellt werden, dass ergänzende laufende Lohnkostenzuschüsse, die letztlich im besonderen Maße dem Gedanken der Inklusion und der Chancengleichheit von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung bei der Teilhabe am Arbeitsleben dienen, durch die Träger der Eingliederungshilfe rechtlich möglich sind. Dabei muss unbedingt sichergestellt sein, dass für die Träger der Eingliederungshilfe nicht zusätzlich Anspruchsberechtigungen entstehen, sondern dass sie weiterhin alleine entscheiden, wer wesentlich behindert ist. Die Feststellung einer wesentlichen Behinderung müsste dann aber auch für das Integrationsamt für eine Förderung im Rahmen des Schwerbehindertenrechts ausreichend sein.

**6.2.4.** Außerhalb der Thematik der ergänzenden Lohnkostenzuschüsse sollte aber auch der § 68 Abs. 4 SGB IX erweitert werden. Danach können behinderte Jugendliche und junge Erwachsene derzeit während der Zeit der Berufsausbildung in einem besonderen Verfahren durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit gleichgestellt werden. Diese bisher in der Praxis weitgehend bedeutungslos gebliebene

Vorschrift könnte behinderten Jugendlichen auch beim Übergang von der Schule in den Beruf den Zugang zu Hilfen ermöglichen, die ihnen bisher mangels förmlicher Feststellung ihrer Schwerbehinderteneigenschaft verschlossen blieben.

## 7. Fazit

Mit den Ergebnissen der Aktion 1000 in Baden-Württemberg wurde in der Praxis nachgewiesen, dass mehr Möglichkeiten beim Übergang Schule/Beruf und aus der WfbM bestehen als bisher angenommen. Für den Gesetzgeber sollte das der Anlass sein, nun auch die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

**Karl-Friedrich Ernst** ist Leiter des Integrationsamtes des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg



**Kontakt und nähere Informationen KVJS**

Erzbergerstr. 119, 76133 Karlsruhe  
Tel.: 0721 8107-900, Fax: 0721 8107-904  
Mail: [Karl.Friedrich.Ernst@kvjs.de](mailto:Karl.Friedrich.Ernst@kvjs.de)  
Internet: [www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)

Der Artikel ist bereits in der Zeitschrift Behindertenrecht (br) in der Ausgabe 03-2014 erschienen. Wir bedanken uns für die freundliche Genehmigung zum Nachdruck.

# Berufliche Bildung für alle!

## Aktuelle politische Entwicklungen in der Schweiz

Von Susanne Aeschbach

In der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung sind das Recht auf Bildung wie auch das Recht auf Arbeit verankert. Hingegen ist das Recht auf berufliche Bildung in der Schweiz nach wie vor nicht gesetzlich festgelegt. Insbesondere schwächere Jugendliche mit Behinderung drohen gänzlich von der Berufsbildung ausgeschlossen zu werden. Trotz vieler politischer Vorstösse besteht bei diesem Thema nach wie vor Handlungsbedarf. Im folgenden Artikel werden in einem ersten Schritt die aktuellen bildungs- und sozialpolitischen Entwicklungen nachgezeichnet und in einem zweiten Schritt erfolgversprechende Modelle thematisiert.

### Bildungspolitik: die Revision des Berufsbildungsgesetzes

Der Handlungsbedarf in der beruflichen Bildung von Jugendlichen mit Behinderung hat sich mit dem neuen Berufsbildungsgesetz (BBG), welches 2004 in Kraft getreten ist, verschärft. Eine große Änderung bestand in der Abschaffung der früheren „Anlehren“. Neu wurden dafür die zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufstest (EBA) ins Leben gerufen. Diese neue Berufslehre ist eine Errungenschaft, da sie auch schwächeren Lernenden, die den Anforderungen an eine berufliche Bildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) nicht oder noch nicht genügen, eine gute Ausbildung ermöglicht. Gleichzeitig verursacht dieses neue Gefäß Ausschluss nach unten, denn weit weniger Jugendliche sind den Anforderungen an eine zweijährige berufliche Grundbildung gewachsen, als dies früher bei der „Anlehre“ der Fall war. Die Anlehre besaß den Vorteil, dass sie ein sehr flexibles Ausbildungsgefäß war, welches den individuellen Ressourcen der Jugendlichen gerecht wurde. Gleichzeitig war die Anerkennung auf Arbeitgeberseite umstritten, da es sich eben um einen individuellen Abschluss handelte. Dies dürfte auch der Grund gewesen sein, weshalb die Anlehren abgeschafft worden sind.

Schon bald nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes zeigte sich jedoch, dass mit der zweijährigen beruflichen Grundbildung ein Problem gelöst und gleichzeitig ein neues geschaffen worden ist. Denn was ist nun mit den Jugendlichen, die den Anforderungen dieses Bildungsgefäßes nicht genügen, aber zu wenig „invalid“ sind, als dass sie eine berufliche Maßnahme finanziert über die Invalidenversicherung absolvieren könnten?

Die Praktische Ausbildung nach INSOS schließt die Lücke im Berufsbildungssystem teilweise. INSOS hat die oben beschriebene Problematik ebenfalls erkannt, da ein beachtli-



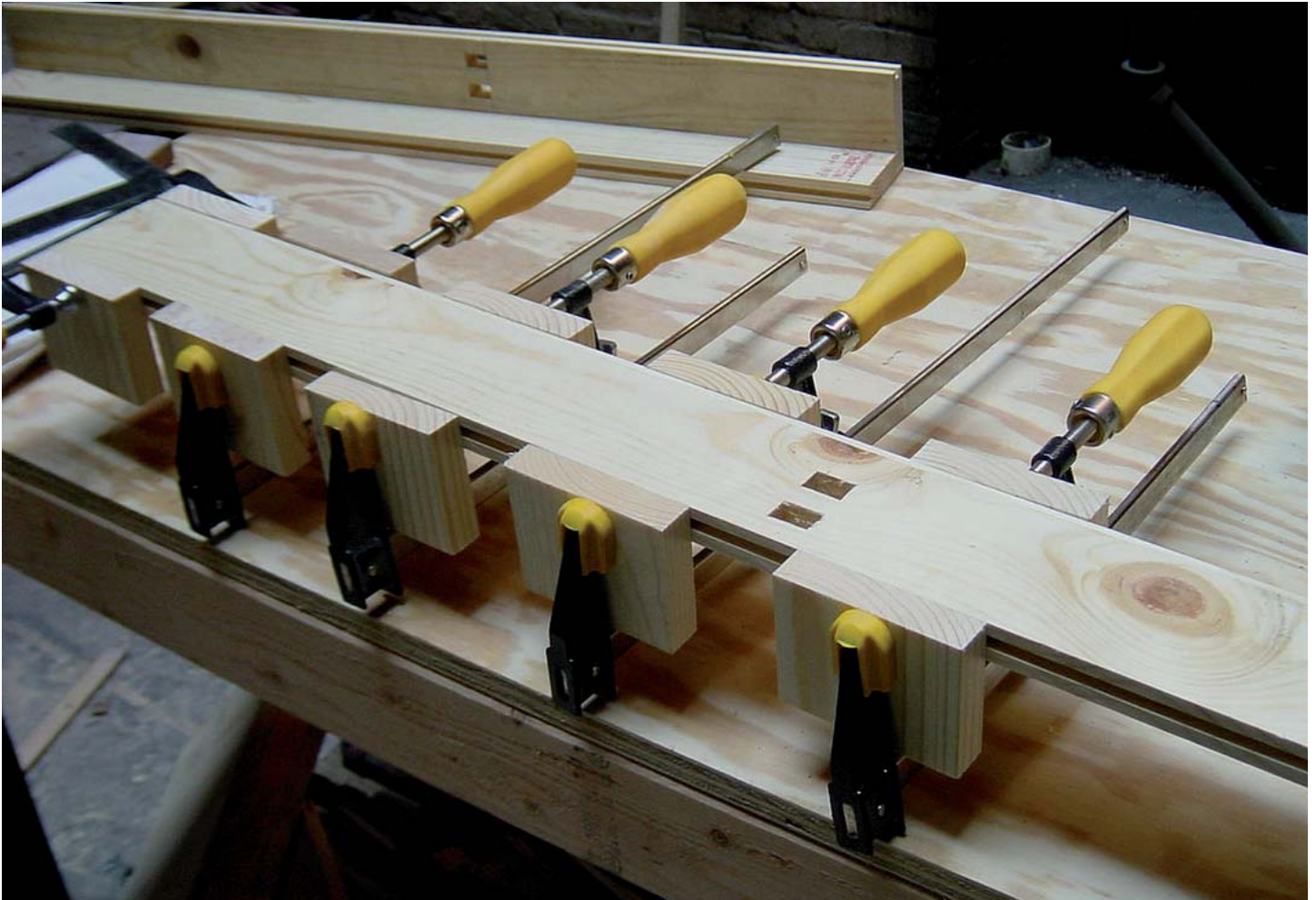


Foto: Andrew Lin - wikicommons CC-BY-SA-2.0

cher Anteil von Jugendlichen, welche in einer spezialisierten Ausbildungsstätte über die IV berufliche Maßnahmen absolvieren, zwar in den Anlehen ihren Platz hatten, jedoch den Anforderungen für die Ausbildungen mit EBA nicht gewachsen sind. In den INSOS-Institutionen werden aber auch Jugendliche mit Behinderung ausgebildet, die selbst den Anforderungen an die früheren Anlehen nicht gewachsen sind, weil sie einen begleiteten Ausbildungsplatz im zweiten Arbeitsmarkt brauchen. INSOS hat somit 2007 die Praktische Ausbildung nach INSOS lanciert und damit drei Ziele verfolgt:

- eine qualitativ hochwertige berufliche Bildung für Jugendliche mit Beeinträchtigung,
- eine verbesserte berufliche Integration und
- die Durchlässigkeit zu Ausbildungen mit EBA.

Seit der Lancierung wurde die Praktische Ausbildung kontinuierlich weiterentwickelt<sup>1</sup>. Nachdem seitens des Schweizerischen Gewerbeverbandes und der Organisationen der Arbeitswelt (OaA) Kritik an den Berufsbezeichnungen für Praktische Ausbildungen geäußert wurde, da INSOS die EBA-Bezeichnungen übernommen hatte, wurden neue Bezeichnungen eingeführt und damit gleichzeitig der Grundstein für eine konstruktive Beziehung zu den OaA gelegt. Eine weitere große Änderung besteht darin, dass die Ausbildungsinstitutionen in der Definition der Fachkompetenzen ursprünglich frei waren, während heute das erste standardisierte Ausbildungsprogramm für die PrA Schreinerei vorhanden ist, welches sich eng an den betrieblichen Fachkompetenzen des EBA-Bildungsplans anlehnt. Die Entwicklung für die weiteren PrA-Richtungen ist aufgegleist. Auch mit dieser Maßnahme ist INSOS den OaA ent-

gegen gekommen und hat einen wichtigen Schritt in Richtung Anerkennung der individuellen Kompetenzen getan.

### Der Nachteilsausgleich in der Berufsbildung fördert die Chancengleichheit

Im Rahmen der regulären Berufsbildung gibt es das Instrument des Nachteilsausgleichs für Menschen mit Behinderung. Darunter fallen spezifische Maßnahmen im Ausbildungsprozess wie auch beim Qualifikationsverfahren, die zum Ziel haben, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Für Jugendliche mit Lernbehinderung kann z. B. eine mögliche Maßnahme sein, die Ausbildungsdauer zu verlängern. Mit der im Herbst 2013 erschienenen Publikation „Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung“ (SDBB, 2013) kann das Instrument Nachteilsausgleich sicher noch besser ausgeschöpft werden, als dies heu-

te der Fall ist, und somit für einen Teil der Jugendlichen mit Behinderung der Zugang und der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Bildung mit eidgenössischer Anerkennung erreicht werden. Für Jugendliche, welche außerhalb der Schweizerischen Berufsbildungssystematik ihre berufliche Bildung absolvieren, kommt dieses Instrument leider nicht zur Anwendung. Für diese Zielgruppe gibt es jedoch das Projekt der individuellen Kompetenznachweise, mit dem ebenfalls ein innovativer Weg beschritten worden ist.

### Anerkennung individueller Kompetenzen: ein Pilotprojekt

Eine Evaluation der Praktischen Ausbildung nach INSOS (2010)<sup>2</sup> hat gezeigt, dass die PrA ein gut passendes und auch flexibles Ausbildungsgefäß für Jugendliche mit Beeinträchtigung darstellt. Gleichzeitig wurde der Handlungsbedarf für die Anerkennung der PrA auf Arbeitgeberseite deutlich. INSOS hat daraufhin ein Projekt für die Anerkennung der individuell erworbenen Kompetenzen lanciert. Nach zahlreichen Gesprächen und dem Einbezug aller relevanten Akteure ist es schließlich gelungen, beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) erfolgreich ein Gesuch für die Finanzierung des Projektes einzureichen, welches gemeinsam vom Schweizerischen Gewerbeverband, der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz und INSOS Schweiz getragen wird. Mit diesem Projekt sollen Jugendliche, die über keinen eidgenössischen Berufsabschluss verfügen, einen Nachweis ihrer individuell erworbenen Kompetenzen erhalten, welcher in der Arbeitswelt anerkannt ist. INSOS denkt da vor allem an die Absolventinnen und Absolventen von Praktischen Ausbildungen, während die

Berufsbildungsämter in erster Linie diejenigen Jugendlichen im Auge haben, welche eine Ausbildung mit EBA abbrechen. Bis im Frühjahr 2014 sollen nun für die Branchen Schreinerei, Logistik und Kaufmännischer Bereich solche Kompetenznachweise entwickelt werden. Resultierend aus diesen Erfahrungen soll ein Instrument für die Entwicklung von Kompetenznachweisen erarbeitet werden, welches dann auf alle

chen mit Behinderung vor der NFA nicht in Frage gestellt war. Die Vermutung liegt nahe, dass es für den Bund keinen großen Unterschied machte, ob er einem Jugendlichen eine berufliche Bildung oder einen Werkstattplatz finanzierte. Es lässt sich die These formulieren, dass der Bund nun ein Sparpotenzial wittert, indem er den Zugang zu beruflichen Maßnahmen einschränkt. Im erläuternden Bericht zur IV-Revision 6b

### „In den INSOS-Institutionen werden auch Jugendliche ausgebildet, die den Anforderungen an die früheren Anleheren nicht gewachsen sind.“

Berufsrichtungen anwendbar sein sollte. Ein derartiger Kompetenznachweis, der von den Oda anerkannt ist, wäre für die PrA eine große Errungenschaft.

### Sozialpolitik: die Nachwehen der NFA?

Auch auf sozialpolitischer Ebene gab es in den vergangenen Jahren viel Bewegung. Eine Neuerung, welche weitreichende Konsequenzen im Behindertenbereich mit sich bringt, ist die Neugestaltung des Finanzausgleichs (NFA). Vor der NFA war die Finanzierung der Sonderschule, der beruflichen Maßnahmen wie auch der Werkstätten auf Bundesebene geregelt. Seit Inkrafttreten der NFA (1.01.2008) werden nur noch die beruflichen Maßnahmen über die Invalidenversicherung (IV) finanziert, währenddessen die Sonderschulen wie auch die Werkstätten in kantonale Hoheit übergegangen sind. Interessant ist, dass die berufliche Bildung von Jugendli-

wurde denn auch die IV-Anlehre respektive die Praktische Ausbildung nach INSOS unter dem Titel «Sanierungsmaßnahmen» mit einem prognostizierten Sparvolumen von 50 Millionen jährlich abgehandelt (<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/19604.pdf>; S. 75f.). Von diesen ursprünglich avisierten hohen Eintrittshürden ist heute glücklicherweise nicht mehr die Rede. Hingegen bleibt die Absicht des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) bestehen, die Zuspäheftung beruflicher Maßnahmen an Wirkungen zu koppeln. Dem ist grundsätzlich nichts entgegen zu halten, nur stellt sich die große Frage, was als Wirkung definiert wird. Während es zum Beispiel aus Sicht von INSOS ein Erfolg ist, wenn Jugendliche mit Beeinträchtigung mit einer ganzen Rente über eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt verfügen, so ist dies aus Sicht des BSV nur eine soziale, nicht aber eine berufliche Integration, da kein «return on

investment» erreicht wird. Die Diskussion der Wirkung sollte aber auf anderen Ebenen geführt werden: Gilt es nicht auch als ein Erfolg, wenn ein Jugendlicher mit Behinderung dank beruflicher Bildung gestärkt durchs Leben gehen kann, Routine in der Mobilität erlangt und grundlegende Kompetenzen in fachlicher, sozialer und personaler Sicht erworben hat, welche die gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen?

### Zugang zu beruflicher Bildung für Schwächere wird eingeschränkt

Nach dem Aufruf zur Wirkungskontrolle seitens des Bundesamts für Sozialversicherungen wurde im Mai 2011 das IV-Rundschreiben 299 publiziert. Mit diesem Rund-

schreibens und die Definition der «voraussichtlichen Erwerbsfähigkeit im ersten Arbeitsmarkt» durch die IV-Stellen sehr unterschiedlich ausfallen. Während es IV-Stellen gibt, die aus der Sicht der Jugendlichen mit Beeinträchtigung sehr kulant sind, indem z. B. der Nachweis eines Entwicklungspotenzials und grundlegende soziale Kompetenzen für ein zweites Ausbildungsjahr reichen können, so gibt es IV-Stellen, welche die rentenreduzierende Erwerbsfähigkeit fordern. Im Kanton Zürich gibt es erste Gerichtsurteile zugunsten von Jugendlichen mit Behinderung, in denen die IV für ihre zu restriktive Praxis kritisiert wird (vgl. Sozialversicherungsgericht ZH, Prozessnummern IV.2012.00848/IV.2012.00809).

### „Es hat sich gezeigt, dass die Praktische Ausbildung nach INSOS ein gut funktionierendes und flexibles Ausbildungsmodell für Jugendliche mit Beeinträchtigungen ist.“

schreiben wurde eine restriktivere Praxis eingeläutet: Neu werden seitens der IV nur noch einjährige Verfügungen gesprochen. Das zweite Jahr wird davon abhängig gemacht, ob die lernende Person nach Abschluss der Ausbildung voraussichtlich eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt antreten können wird, auch wenn diese vorerst nicht rentenreduzierend sein muss. Dieses Rundschreiben hat aus der Sicht von INSOS Schweiz viele negative Auswirkungen. Eine Konsequenz besteht darin, dass schwächere Jugendliche nur noch ein Jahr berufliche Bildung absolvieren können. Ferner stellt INSOS fest, dass die Auslegung des

Ferner beobachtet INSOS Schweiz, dass die neue Praxis große Unruhe mit sich bringt: Schon wenige Monate nach Ausbildungsbeginn muss bereits Bilanz gezogen und die Prognose über ein allfälliges zweites Jahr gestellt werden. Es mutet zynisch an, dass gerade bei Jugendlichen mit Beeinträchtigung, wobei es sich häufig um Lern- oder kognitive Beeinträchtigungen handelt, schon nach wenigen Monaten über den weiteren Verlauf der Ausbildung entschieden wird. Zudem ist es eine unbefriedigende Situation, dass die Jugendlichen eine berufliche Bildung beginnen, aber noch gar nicht klar ist, um welche

Ausbildung es sich handelt. Denn nur wer zwei Jahre absolvieren kann, erlangt den Ausweis Praktische Ausbildung. Einjährige Ausbildungen haben keine einheitliche Bezeichnung. Sie werden z. B. „IV-Anlehre“ oder „interne Ausbildung“ genannt.

### Erschwerter Zugang zur IV-Rente

Eine weitere problematische Tendenz, die sich in der Praxis beobachten lässt, besteht darin, dass es einzelne Fälle gibt, in denen das mögliche Einkommen der Jugendlichen nach Abschluss einer PrA von der IV viel zu hoch eingeschätzt wird. Diese Jugendlichen werden damit gänzlich von der IV-Rente ausgeschlossen, unabhängig davon, ob sie tatsächlich eine Stelle haben. Faktisch stehen diese Jugendlichen ohne Job und ohne IV-Rente da. Auch seitens der Sozialhilfe wird der restriktivere Zugang zu IV-Renten mit Besorgnis zur Kenntnis genommen. Es wird moniert, dass die IV zwar die Anzahl Neurenten von 2003 – 2013 fast halbiert habe. Aufgrund der Erfahrungen der Sozialhilfe liege jedoch die Vermutung nahe, dass lange nicht all diese Personen nachhaltig und existenzsichernd integriert seien, sondern zum Teil Klientinnen und Klienten der Sozialhilfe werden (vgl. Brotschi, 2013).

### Teilhabe und Inklusion: neues Paradigma in der Behindertenhilfe

Den politischen Prozessen steht ein radikaler, positiver Wandel in der Behindertenarbeit gegenüber. Die Themen Teilhabe und Inklusion wurden insbesondere durch die UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung maßgeblich beeinflusst bzw. verbreitet und stellen einen Paradigmenwechsel zur Integrationsdebatte



Foto: GeorgHH wikicommons

dar. Inklusion, welche auf der Basis von Bürgerrechten argumentiert, fordert das gleiche und volle Recht aller Menschen auf individuelle Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe. „Inklusion bedeutet, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, unter denen alle BürgerInnen eines Gemeinwesens ihre selbstbestimmte Teilhabe verwirklichen können. Und das wiederum bedeutet, Zugang zu allen materiellen, sozialen und kulturellen Möglichkeiten und Prozessen einer Gesellschaft zu haben“ (Fink, 2011, S. 21).

In der Schweiz sind wir meilenweit von einer „inkluisiven Gesellschaft“ entfernt. Das Thema löst noch viel Argwohn, Unsicherheit aber auch Angst aus. Inklusion zu Ende gedacht, bedeutet auch ein Loslassen und ein Auflösen bestehender hierarchischer Strukturen. Menschen mit Behinderung sind in diesem Paradigma Expertinnen und Experten für ihr Leben und vor allem in erster Linie Bürger und Bürgerinnen mit Bedürfnissen, Ansprüchen, Träumen und Wünschen wie sie alle Menschen

haben. Obwohl Inklusion in unserem Kontext momentan noch als Vision zu verstehen ist, so gibt es doch vielversprechende Konzepte und Ansätze, welche im Folgenden kurz skizziert werden sollen.

### Gesellschaftliche und berufliche Teilhabe: Modelle für die Zukunft

Ein erfolgversprechendes Konzept für die nachhaltige Teilhabe am Erwerbsleben ist Supported Employment<sup>3</sup>. Dieses Konzept findet unter dem Stichwort „Supported Education“ zunehmend auch in der beruflichen Bildung von Jugendlichen mit Behinderung Eingang, wobei Supported Education sich auf dieselben konzeptionellen Grundlagen wie Supported Employment stützt, jedoch im Kontext der begleiteten beruflichen Bildung im ersten Arbeitsmarkt zur Anwendung kommt.

Ein weiterer Ansatz, der zunehmend auch in der Schweiz Beachtung findet, ist die Persönliche Zukunftsplanung (vgl. Zahn, 2013, S. 34). Dieses innovative Kon-

zept umfasst mehrere methodische Planungsansätze, um gemeinsam mit Menschen (mit oder ohne Behinderung), ihren Familien und Freunden positive Veränderungsprozesse auf der Ebene der Person, der Organisation sowie des Gemeinwesens zu gestalten und über die persönliche Zukunft nachzudenken, Visionen für eine positive Zukunft zu entwickeln, Ziele zu setzen und diese mit Hilfe eines Unterstützerkreises Schritt für Schritt umzusetzen<sup>4</sup>. Dabei ist Inklusion, das heißt die Teilhabe von Mitbürgerinnen und Mitbürgern am sozialen und kulturellen Leben der Gemeinde oder des Quartiers, Ausgangspunkt und Ziel der Persönlichen Zukunftsplanung. Ein Kernelement der Persönlichen Zukunftsplanung sind die Unterstützerkreise. Indem Freunde, Bekannte, allenfalls Lehr- oder Betreuungspersonen etc. – all diejenigen Personen, welche die betroffene Person in ihrem Unterstützerkreis dabei haben möchte – basierend auf den Stärken, Wünschen und Visionen der betroffenen Person mögliche Ziele und Wege entwickeln,

ist sehr viel mehr möglich und öffnen sich Perspektiven, die in einem «klassischen Setting» nicht denkbar wären. Beispiele im Ausland zeigen, dass dieser Ansatz sehr erfolgversprechend ist.<sup>5</sup>

Sowohl Supported Employment als auch der Persönlichen Zukunftsplanung ist gemein, dass es eine Flexibilisierung und Individualisierung der Unterstützung für Menschen mit Behinderung braucht: Die Unterstützung muss individuell für den einzelne Menschen und in seinem jeweiligen Kontext definiert werden. Dies steht häufig im krassen Gegensatz zu den klar definierten, abgegrenzten Leistungen der Sozialversicherungen wie z. B. der IV. Zudem gibt es einen Zielkonflikt: Denn in den beschriebenen Ansätzen geht es in erster Linie um Teilhabe und – im Gegensatz zu den Leistungsfinanzierern – nicht um eine Reduktion der Transferleistungen (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 21).

## Schlussfolgerungen

Am Anfang steht die Frage nach der Haltung: „Es kann nicht sein, was nicht sein darf.“ Die Frage danach, ob jemand z. B. arbeitsmarktfähig ist oder nicht, ist das Gegenteil des personen-zentrierten Ansatzes. Wenn jemand selbstbestimmt die Entscheidung getroffen hat, dass er oder sie im ersten Arbeitsmarkt arbeiten möchte, dann stellt sich die Frage, was diese Person an Unterstützung braucht, um dieses Ziel zu erreichen. In diesem Zusammenhang gibt es sehr beeindruckende Erfahrungen von Menschen mit (erheblicher) Behinderung, die ihre Wünsche über den Prozess einer Zukunftsplanung realisieren konnten. Wünsche, die uns mit unseren al-

ten Bildern als vollkommen unrealistisch erscheinen.

## Integration ist ein Recht und keine Pflicht

Aktuell lässt sich ein enormer «Integrationsdruck» beobachten. Sowohl bei der Arbeitslosenversicherung, der Sozialhilfe als auch bei der IV ist die Arbeitsmarktintegration das oberste Ziel. INSOS stellt diesbezüglich negative Konsequenzen fest, wenn z. B. Menschen mit psychischer Beeinträchtigung unter Druck gesetzt werden, im ersten Arbeitsmarkt zu bestehen, oder wenn PrA-Lernende schon nach wenigen Monaten in ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt gedrängt werden, auch wenn sie noch nicht so weit sind.

## Interinstitutionelle Zusammenarbeit als erfolversprechender Weg

Die berufliche Bildung von Jugendlichen mit Behinderung ist ein Querschnittsthema, das verschiedene Bundesämter bzw. auf kantonaler Ebene verschiedene Departements betrifft. Solange die einzelnen Akteure ihre Leistungen noch enger definieren und damit Ausschluss schaffen, wird die berufliche Bildung für Jugendliche mit Behinderung für viele Betroffene ein frommer Wunsch bleiben. Vielmehr braucht es die interinstitutionelle Zusammenarbeit, so wie es z. B. die Autoren Lindenmeyer und Walker in der SECO-Studie (2010, S. 84) für die Sozialhilfe und die Arbeitslosenversicherung vorschlagen: eine „One-Window“-Struktur, d. h. eine Anlaufstelle für Menschen mit unterschiedlichem Unterstützungsbedarf, mit einem gemeinsa-

men Finanzpool. Denn Fakt ist: Junge Menschen mit Beeinträchtigung gibt es, und es ist gut, dass es diese Menschen gibt!

**Susanne Aeschbach** ist Diplom Sozialarbeiterin und seit Herbst 2013 an der Hochschule Luzern Projektleiterin zu den Themen Arbeitsintegration, berufliche Bildung von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf.



### Kontakt und nähere Informationen

Hochschule Luzern - Soziale Arbeit  
Wertfestrass 1, Postfach 2945, 6002 Luzern  
Tel: +41 41 367 48 67  
Mail: susanne.aeschbach@hslu.ch  
Internet: www.hslu.ch

Der Artikel ist bereits in der Schweizerischen Zeitschrift für Heilpädagogik (SZH) in der Ausgabe 11-12/2013 erschienen. Wir bedanken uns für die freundliche Genehmigung zum Nachdruck.

## FUSSNOTEN

- 1 Eine umfassende Dokumentation befindet sich unter [www.insos.ch](http://www.insos.ch) > Praktische Ausbildung.
- 2 [http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de&vts=praktische+ausbildung&bereich\[\]=1&mode=all&anzahljahre=5#pubResult](http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de&vts=praktische+ausbildung&bereich[]=1&mode=all&anzahljahre=5#pubResult)
- 3 vgl. z. B. Doose (2007) oder [www.supportedemployment-schweiz.ch](http://www.supportedemployment-schweiz.ch)
- 4 vgl. [www.persoeliche-zukunftsplanung.ch](http://www.persoeliche-zukunftsplanung.ch)
- 5 vgl. z. B. Institut für Sozialdienste Vorarlberg, Spagat: <http://www.ifs.at/spagat.html>

# Schule trifft Arbeitswelt

## Vom Traumberuf zum Arbeitsplatz

Von Silke Schroer

**Sich trauen und von anderen etwas zugetraut zu bekommen macht Mut sich auf den Weg der beruflichen Erprobung zu machen. Anhand eines Praxisbeispiels soll im Folgenden die Umsetzung des Projekts „Schule trifft Arbeitswelt – zur Integration (schwer-)behinderter Jugendlicher“ (STAR) in der Region Bonn/ Rhein-Sieg durch den Integrationsfachdienst vorgestellt werden.**

### Praktikumsplatz mit Perspektive

„Und was ist hinter dieser Tür?“, fragt Thomas Busse neugierig. Djamila Vincente öffnet stolz die Tür der Kühlkammer und lässt Thomas und vier weitere MitschülerInnen in dem riesigen Kühlschrank den Temperaturunterschied fühlen. Sie führt ihre MitschülerInnen in Begleitung ihrer Chefin, Frau Walzik, weiter durch die Küche, zeigt was es heute für die Kinder zu essen gibt und wie alles wieder in der Spülstraße sauber wird.

Eigentlich ist für die neunzehnjährige ein typischer Dienstag, nur dass sie heute Besuch von ihren MitschülerInnen bekommt. Seit Anfang des Schuljahres ist Djamila nämlich nicht mehr nur Schülerin, sondern auch zweimal die Woche Prak-

tikantin in der Kindertagesstätte (Kita) Mini-Mäuse gGmbH in Bonn. Morgens früh um 08:00 Uhr geht es los. Tatsächlich muss sie noch gar nicht so früh da sein, aber Djamila mag es lieber ein wenig früher da zu sein, „falls ein Bus mal Verspätung hat“. Von der Bushaltestelle zur Kita Mini-Mäuse ist es ein Katzensprung, Djamila läuft dann direkt in die Küche, zieht sich um und beginnt anschließend mit der Köchin zusammen die Vorbereitung für das Mittagessen. Später kommt das Frühstücksgeschirr aus den Gruppen zurück, was gereinigt werden muss und zu guter Letzt muss die Küche nach getaner Arbeit dann auch wieder glänzen. Während die Küche auf ihren Einsatz am nächsten Tag wartet, geht Djamila zwei Etagen höher in eine Gruppe, für Kinder unter drei Jahre. Dort unterstützt sie die MitarbeiterInnen bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in der Gruppe und hilft dem einen oder anderen Kind in die Jacke, spielt oder erzählt eine Geschichte. Gerne bleibt sie auch mal ein bisschen länger als 14:00 Uhr, aber wenn Djamila dann im Bus sitzt, merkt sie, wie viel Kraft der Arbeitstag gekostet hat. Dennoch freut Djamila sich ganz besonders auf August: Da wird sie nicht nur montags und dienstags in der Kita Mini-Mäuse sein, sondern auch den Rest der Arbeitswoche,

denn Djamila wird ab dann Mitarbeiterin der Kita sein.

### Vom Traumberuf zum Arbeitsplatz

„Aller Anfang ist schwer“, sagt der Volksmund – „Mit einem Lächeln wird es leichter“ könnte die Ergänzung von Djamila sein, die der Integrationsfachdienst Bonn/Rhein-Sieg im Projekt STAR (siehe Infobox) kennenlernte. Kennenlernen hieß im Rahmen der Modulstruktur: eine Potenzialanalyse und ein Berufsorientierungsseminar mit Djamila durchzuführen. Die Potenzialanalyse fand gemeinsam mit vier weiteren MitschülerInnen in ihrer Schule statt, eine Städtische Förderschule mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung, mit dem Ziel, praktische berufliche Fähigkeiten der Jugendlichen anhand standardisierter Arbeitsproben zu ermitteln. Ergänzend wurden dann im Berufsorientierungsseminar persönliche Stärken analysiert, erste berufliche Interessen herausgearbeitet und über realistische Möglichkeiten der Umsetzung gesprochen. Danach folgte die heiße Phase der praktischen Erprobung: „Mit Kindern arbeiten“, das war und ist Djamilas Wunsch. Im Rahmen des Berufsorientierungsseminars hatte Djamila jedoch bereits mit der Fachberaterin des Integra-



Djamila Vincente: Das Trocknen übernimmt die Spülmaschine nicht

Foto: IFD Bonn

tionsfachdienstes erarbeitet, dass sie sich auch für hauswirtschaftliche Arbeiten interessiert. Insbesondere der Arbeitsbereich Küche war für Djamila interessant, da sie diesen bereits in der Schülerfirma der Schule kennengelernt hatte. Mit der Unterstützung des Integrationsfachdienstes war genau diese Kombination beider Berufsbereiche im ersten Praktikum in einer Kita möglich: Im Gruppendienst übernahm Djamila hauswirtschaftliche Arbeiten und unterstützte die MitarbeiterInnen in der Kinderbetreuung. Im Anschluss erprobte sie sich in verschiedenen hauswirtschaftlichen Bereichen eines Seniorenheims: Djamila

konnte Einblicke in die Wäscherei erhalten, im Service des hauseigenen Restaurants unterstützen sowie in der Küche der Einrichtung arbeiten. In beiden Einrichtungen überzeugte sie mit Einsatzfreude und ihrer positiven Art, auf Neues zuzugehen. Sie machte wichtige Lernfortschritte, wie die Fachberaterin des Integrationsfachdienstes in begleitenden Gesprächen herausfand. Die Atmosphäre des Seniorenheims gefiel Djamila jedoch nicht, so dass sie das ihr angebotene Langzeitpraktikum in der Einrichtung nicht wahrnehmen wollte. Das nächste Praktikum fand in der Kita Mini-Mäuse statt, in der sie heute als Langzeit-

praktikantin eingesetzt ist. Nach einem dreiwöchigen Praktikum war die Leiterin der Kita Mini-Mäuse, von Djamila so überzeugt, dass sie ihr eine Beschäftigungsperspektive nach Beratung durch den Integrationsfachdienst in Aussicht stellte. Das Langzeitpraktikum soll nun ihre Belastbarkeit steigern und sie Schritt für Schritt auf den großen Schritt nach der Schule vorbereiten.

### Modulares System der Berufsorientierung

Djamilas MitschülerInnen haben an diesem Dienstag die Gelegenheit, einen konkreten

## STAR – Schule trifft Arbeitswelt

STAR – Schule trifft Arbeitswelt – zur Integration (schwer-)behinderter Jugendlicher wurde 2009 als landesweites Vorhaben vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW und den Landschaftsverbänden Westfalen-Lippe und Rheinland ins Leben gerufen. In Kooperation mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW sollen die Chancen (schwer-)behinderter Jugendlicher auf einen Berufseinstieg erhöht und die

Rahmenbedingungen optimiert werden. Als Projektträger haben die beiden Landschaftsverbände die regionalen Integrationsfachdienste (IFD) damit beauftragt, STAR vor Ort zu verwirklichen. Zielgruppe von STAR sind SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Förder- und Regelschulen aus den Bereichen Geistige Entwicklung, Körperliche und motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sprache und Sehen, die im Rahmen einer modularen Struktur in ihrem Berufsorientierungsprozess unterstützt werden sollen.

Arbeitsplatz kennenzulernen und Informationen von Djamila und der Kita-Leiterin über die Anforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen. Begleitet durch die Fachberaterin des Integrationsfachdienstes und einem Lehrer absolvieren sie damit das Modul „Betriebserkundungen“ der STAR-Modulstruktur. Auch sie haben zuvor alle eine Potenzialanalyse absolviert, auf deren Grundlage mit der Fachberaterin des Integrationsfachdienstes überlegt wurde, welche weiteren Angebote der STAR-Modulstruktur für sie hilfreich im Prozess der beruflichen Orientierung sind.

Djamila hat nach der Potenzialanalyse, dem Berufsorientierungsseminar sowie der Unterstützung in den Praktika und der Überleitung in das anstehende Beschäftigungsverhältnis noch an einem „Intensivtraining arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen“ teilgenommen. Dort hat sie geübt, „die Schnecke aus ihrem Haus zu holen“ – sich häufiger zu trauen, Fragen zu stellen oder bei Unklarheiten an das Büro der Chefin zu klopfen und nachzufragen.

### Alle mit ins Boot holen

Djamila musste lernen sich zu trauen, ihre Eltern mussten lernen, ihr diese Schritte zuzutrauen. Djamilas Mutter kann sich

noch gut erinnern: „Am Anfang wollte ich nicht, dass sie alleine mit dem Bus fährt. Heute kann sie dadurch schon viele Dinge alleine erledigen“. In vielen Gesprächen mit den Eltern, Djamila, der Schule und dem Integrationsfachdienst konnten die Wünsche und Sorgen besprochen und überlegt werden, wie Djamila oder die Eltern unterstützt werden können. Für die sich gern modischkleidende junge Frau war beispielsweise ein schulisches Förderziel, einzuüben, welche Kleidung für das Praktikum angemessen ist – denn in Stöckelschuhen läuft es sich schlecht über den Küchenboden. Daneben nutzten Djamilas Eltern auch ein ergänzendes Angebot des Integrationsfachdienstes Bonn/ Rhein-Sieg, was sich speziell nur an die Eltern richtet: eine Elternseminarreihe, um Raum und Zeit zu bekommen, sich mit dem beruflichen Entwicklungs- und Orientierungsprozess ihres Kindes intensiver auseinandersetzen zu können. So gab beispielsweise das Elternseminar „18 werden mit Behinderung“ der Familie Aufschluss darüber, was sich durch die Volljährigkeit ihrer Tochter ändert und welche weiteren Themen sie neben dem Beruf in den Blick nehmen sollten.

Neben der Eigenmotivation der SchülerInnen und der Unterstützung durch ihre Eltern erweist sich bei STAR die Ver-

netzung aller weiteren am Prozess Beteiligten als entscheidend: Die Kooperation und Abstimmung von schulischen Aktivitäten, der Angebote im Rahmen der STAR-Modulstruktur sowie der Beratungs- und Maßnahmeangebote der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit ist zentral. Daher finden im Laufe der vom Integrationsfachdienst begleiteten Berufsorientierungsprozesse sogenannte Berufswegekonzferenzen statt, bei denen mit allen Beteiligten gemeinschaftlich überlegt wird, welches die nächsten Schritte sein könnten und welche nachschulischen Perspektiven es gibt..

Aus diesen gemeinschaftlichen Aktivitäten ist in der Region Bonn/ Rhein-Sieg ein „Runder Tisch Berufsorientierung“ entstanden, der sich zweimal jährlich trifft, um sich über aktuelle Entwicklungen in der Berufsorientierung für SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu informieren, Erfahrungswerte auszutauschen und gemeinsam inhaltliche Standards für die Region zu entwickeln. Ein Ergebnis ist die in diesem Jahr zum zweiten Mal stattfindende Berufswahlmesse. Dort stellen sich Anbieter, Einrichtungen und Betriebe vor und informieren über ihre nachschulischen Anschlussmöglichkeiten, die für SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf geeignet erscheinen. Möglicherweise wird in diesem Jahr auch Djamila dort zusammen mit der Kita-Leiterin und weiteren SchülerInnen und Eltern erzählen, wie sie ihren Weg vom Traumjob zum Arbeitsplatz gegangen ist.

**Silke Schroer**  
ist Fachberaterin beim  
IFD Bonn /Rhein-Sieg  
und im Projekt Schule  
trifft Arbeitswelt tätig.



**Kontakt und nähere Informationen**  
Integrationsfachdienst Bonn/Rhein-Sieg  
Maximilianstraße 22, 53111 Bonn  
Tel.: 0228 92685 219, Fax: 0228 92685 100  
E-Mail: s.schroer@ifd-bonn.de  
Internet: www.ifd-bonn.de



# 5 Jahre Behindertenrechtskonvention

## Eine Bilanz

Von Sigrid Arnade

**Der Text ist ein Vortrag, den die Autorin bei der gemeinsamen Veranstaltung der Bundesbehindertenbeauftragten und der BRK-Allianz zum 5-jährigen Inkrafttreten der BRK in Deutschland am 17. März 2014 in Berlin gehalten hat**

### 1. Fakten

Die Bundesrepublik Deutschland hat die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) ohne Vorbehalte ratifiziert, so dass sie am 26. März 2009 für Bund, Länder und Kommunen in Kraft trat. Sie hat den Rang eines Bundesgesetzes. Anlässlich ihrer nunmehr 5-jährigen Gültigkeit soll heute eine Bilanz gezogen werden.

Zur Umsetzung der BRK wurde auf Bundesebene ein Nationaler Aktionsplan erarbeitet, der im Juni 2011 der Öffentlichkeit

präsentiert wurde. Auch die Bundesländer verfassten und verabschiedeten Aktionspläne oder planen solche Aktivitäten. In elf Bundesländern existieren bereits Aktionspläne, vier weitere Bundesländer befinden sich in der Vorbereitungsphase. Nur in Sachsen hält man entsprechende Aktivitäten nicht für nötig.

Bereits zwei Jahre nach In-Kraft-Treten der BRK muss der Staat einen Bericht zur Umsetzung an den überwachenden UN-Ausschuss in Genf schicken. Dieser erste deutsche Staatenbericht zur UN-BRK wäre also im März 2011 fällig gewesen und er wurde im August 2011 vom Bundeskabinett verabschiedet.

Wenn Menschenrechtskonventionen vor UN-Gremien überprüft werden, ist es üblich, dass es neben dem Staatenbericht auch einen oder mehrere Berichte der Zivilgesellschaft gibt. Diese werden Parallel-

bericht oder gleichbedeutend auch Schatten- oder Alternativbericht genannt. Der zuständige UN-Ausschuss bezieht in sein Prüfverfahren neben dem Staatenbericht auch solche Berichte der Zivilgesellschaft ein. Dabei hat es sich als sinnvoll erwiesen, dass die Zivilgesellschaft einen koordinierten Bericht und nicht eine Vielzahl von Einzelberichten verfasst und einreicht.

Deutsche Organisationen, die zum Thema „Behinderung“ arbeiten, haben sich mit fast 80 Verbänden in der sogenannten BRK-Allianz zusammengeschlossen. Die BRK-Allianz wurde im Januar 2012 gegründet, um die Staatenberichtsprüfung für Deutschland zur UN-BRK zu begleiten und insbesondere, um einen gemeinsamen Parallelbericht zu verfassen. Neben Selbstvertretungs-, Selbsthilfe- und Sozialverbänden haben auch die Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Elternverbände und

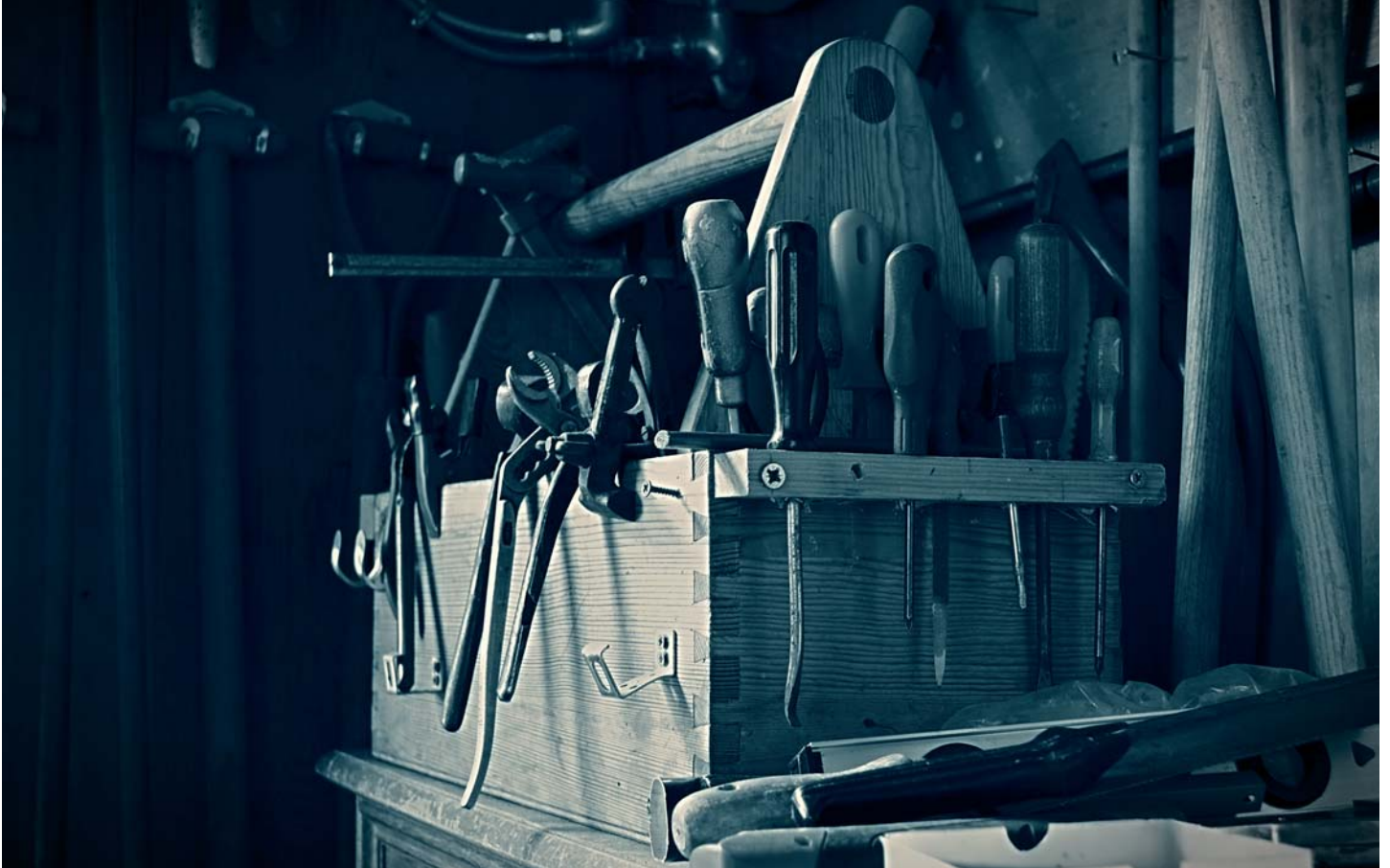


Foto: florianric wikicommons CC-BY-SA-2.0

weitere Initiativen in der BRK-Allianz mitgearbeitet. Koordiniert vom NETZWERK ARTIKEL 3 e.V. einigten sich die Beteiligten in zehn themenspezifischen Gruppen auf gemeinsame Analysen, Positionen und Forderungen. Im März 2013 wurde der Parallelbericht mit dem Titel „Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit und Inklusion“ veröffentlicht und steht inzwischen in verschiedenen Formaten (als Gebärdensprachvideos, in Braille-Schrift, als Audio-CD etc.) zur Verfügung. Er wird – in der UN-Amtssprache Englisch – in das deutsche Staatenprüfungsverfahren des UN-Ausschusses im Jahr 2015<sup>1</sup> einfließen. Der Parallelbericht sowie weitere Informationen zur Arbeit der BRK-Allianz sind unter [www.brk-allianz.de](http://www.brk-allianz.de) zu finden.

## 2. Positive Aspekte zur Umsetzung der BRK

Die strukturelle Umsetzung der BRK in Deutschland kann man als gelungen bezeichnen:

- Es wurde eine zentrale staatliche Anlaufstelle (Focal Point) im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) benannt. Weitere Focal Points gibt es in den anderen Bundesministerien und auf Länderebene.
- Eine Monitoring-Stelle wurde im Deutschen Institut für Menschenrechte eingerichtet. Von hier aus wird die Umsetzung der BRK sozusagen aus einer neutralen Perspektive beobachtet und nach menschenrechtlichen Kriterien beurteilt. Entsprechende Empfehlungen werden ausgesprochen.
- Schließlich gibt es den Koordinierungsmechanismus, der bei dem oder der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen angesiedelt ist und bislang mit einem Inklusionsbeirat sowie zuarbeitenden Fachausschüssen realisiert wurde.

Als positiv ist es auch zu bewerten, dass die Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans

(NAP) für notwendig erachtet wurde. Und auch die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen bei Konferenzen und der Besetzung von Gremien stieß auf ein positives Echo, auch wenn sowohl der NAP als auch so manche Gremienarbeit letztlich enttäuschend ausfielen.

## 3. Kritikpunkte an der BRK-Umsetzung

Die BRK-Allianz hat folgende *übergeordnete Kritikpunkte* identifiziert:

- Der deutschen Behindertenpolitik generell und dem NAP insbesondere fehlt eine durchgängige Menschenrechtsperspektive.
- Die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen werden im NAP unter Kostenvorbehalt gestellt.
- Im NAP fehlen verpflichtende Zielvorgaben und überprüfbare Zwischenschritte.
- Querschnittsthemen wie Migration oder Assistenz werden im NAP zwar anfangs

benannt, später aber kaum wieder aufgegriffen.

- Das Konzept der „angemessenen Vorkehrungen“ wurde bislang nicht umgesetzt, obwohl es eine zentrale Rolle in der BRK spielt. Während Barrierefreiheit für alle Menschen hergestellt wird, beziehen sich angemessene Vorkehrungen auf Einzelpersonen mit Behinderung. Sie müssen vorgenommen oder vorgehalten werden, damit behinderte Menschen gleichberechtigt teilhaben können, wenn sie keine unverhältnismäßigen Belastungen darstellen. Das kann zum Beispiel eine Arbeitsplatzausstattung sein oder die Bereitstellung von Gebärdensprachdolmetschung. Angemessene Vorkehrungen müssen im deutschen Recht (beispielsweise im Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) definiert werden. Gleichzeitig muss die Verweigerung angemessener Vorkehrungen als Diskriminierungstatbestand zum Beispiel im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgeschrieben werden.
- Die Zivilgesellschaft hat wiederholt kritisiert, dass bislang keine echte Partizipation auf Augenhöhe realisiert worden ist, sondern einseitige Festlegungen vorgenommen wurden. Beispielsweise wurde die Zivilgesellschaft bei der Übersetzung der Konvention ins Deutsche nicht einbezogen, so dass es in der amtlichen deutschen Übersetzung eine Vielzahl von Fehlern gibt. Der schwerwiegendste Fehler ist die Übersetzung des englischen Wortes „inclusion“ mit dem deutschen Wort „Integration“, obwohl es im Englischen wie im Deutschen beide Begriffe gibt, mit denen außerdem unterschiedliche Konzepte verbunden sind. Als Reaktion auf die fehlerhafte amtliche Übersetzung hat die Selbstvertretungsorganisation „NETZWERK ARTIKEL 3 – Verein für Menschenrechte und Gleichstellung Behinderter e.V.“ eine eigene korrektere Übersetzung als „Schattenüber-

setzung“ veröffentlicht. Bis heute sind Bemühungen um gemeinsame Beteiligungsstandards ergebnislos geblieben.

Außer diesen übergeordneten Kritikpunkten möchte ich einige *themenbezogene Problemfelder* nennen sowie Lösungsmöglichkeiten aufzeigen:

- Bekannt ist, dass *Frauen mit Behinderungen* besonders häufig von Gewalt betroffen sind. Deshalb fordern sie als Präventivmaßnahme seit langem das Recht auf Pflegekräfte des eigenen Geschlechts. Dieses ist bislang nicht realisiert worden.
- *Eltern mit Behinderungen* sollen laut BRK bei der Erfüllung ihrer Erziehungsaufgaben unterstützt werden. Obwohl praktische Beispiele immer wieder zeigen, wie notwendig Elternassistenz und begleitete Elternschaft sind, fehlen hierzu bislang eindeutige gesetzliche Regelungen.
- *Zwangseinweisungen und Zwangsbehandlungen* in der Psychiatrie dürfte es laut BRK nicht aufgrund von Behinderung geben. Die Unterbringungsgesetze auf Bundes- und Länderebene müssen entsprechend überarbeitet werden. Im Betreuungsrecht muss das Konzept der unterstützten Entscheidung umgesetzt werden.
- Aus Kostengründen müssen Menschen mit einem hohen Assistenzbedarf immer noch *gegen ihren Willen im Heim* leben. Entsprechende gesetzliche Regelungen sind zu ändern.
- Leben mit Behinderung bedeutet häufig ein *Leben in Armut* für die Betroffenen und ihre Angehörigen. Deshalb muss in einem Bundesteilhabegesetz geregelt werden, dass behinderungsbedingte Leistungen ohne Einsatz von eigenem Einkommen und Vermögen zu erbringen sind.
- Kinder mit Behinderungen müssen immer noch gegen ihren Willen und den Willen ihrer Eltern Förderschulen besuchen. Deshalb muss auf allen Ebenen

mehr für *inklusive Bildung* geschehen, zum Beispiel muss ein Masterplan mit allen Beteiligten erarbeitet werden.

- Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen ist etwa doppelt so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosigkeit. Außerdem gibt es kaum Alternativen zu Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Um zu einem *inkluisiven Arbeitsmarkt* zu gelangen, ist ein ganzes Bündel von Maßnahmen zu ergreifen.
- In Deutschland werden private Rechts-träger, die (Dienst-)Leistungen für die Allgemeinheit anbieten, bislang nicht zur *Barrierefreiheit* verpflichtet. Das muss sich ändern.
- Ebenfalls ändern muss sich der völkerrechtswidrige *Wahlrechtsausschluss* ganzer Gruppen von behinderten Menschen. Beispielsweise dürfen Menschen, für die eine Betreuung in allen Angelegenheiten angeordnet ist, nicht wählen.

Soweit eine kurze Einschätzung zur Umsetzung der BRK nach fünf Jahren. Bleibt zu hoffen, dass die Bilanz nach weiteren fünf Jahren im Jahr 2019 positiver ausfällt!

**Dr. Sigrid Arnade**  
ist Journalistin und  
Geschäftsführerin der  
Interessenvertretung  
Selbstbestimmt Leben  
in Deutschland e.V. (ISL)



**Kontakt und nähere Informationen**  
Mail: [sarnade@isl-ev.de](mailto:sarnade@isl-ev.de)

## FUSSNOTEN

- 1 Im März 2014 ging man noch davon aus, dass das Staatenprüfungsverfahren noch 2014 abgeschlossen sein würde. Erst im April 2014 entschied der zuständige UN-Ausschuss, die Prüfung von Deutschland in das Jahr 2015 zu verschieben.

# Recht auf persönliche Assistenz

## Arbeit für Menschen mit Autismus in einer WfbM und die angemessene Unterstützung

Von Christian Frese

### 1. Inwiefern gelten Menschen mit Autismus im rechtlichen Sinne als behinderte Menschen?

§ 2 SGB IX regelt, wann Menschen behindert bzw. schwerbehindert sind. Maßgeblich für die Beurteilung des Grades der Behinderung (GdB) für Menschen mit autistischen Syndromen ist Punkt „B“ Nr. 3.5 der Versorgungsmedizin-Verordnung, in der Fassung seit 1.1.2011. Zur Feststellung des GdB muss ein Antrag beim Versorgungsamt gestellt werden. Richtlinie für die Einstufung ist die Versorgungsmedizinverordnung. Der GdB wird – zwischen 20 und 100 – in Zehnerschritten bemessen. Eine Behinderung liegt vor, wenn der Grad der Behinderung mindestens zehn Prozent ist. Menschen sind schwerbehindert, wenn der Grad der Behinderung wenigstens 50 vom Hundert beträgt.

Bei autistischen Syndromen liegt eine Behinderung erst ab Beginn der Teilhabebeeinträchtigung vor. Die pauschale Fest-

setzung des GdB nach einem bestimmten Lebensalter ist nicht möglich. Bei tiefgreifenden Entwicklungsstörungen (insbesondere frühkindlicher Autismus, atypischer Autismus, Asperger-Syndrom) sind folgende Grade der Behinderung anzusetzen:

- - ohne soziale Anpassungsschwierigkeiten 10-20
- - mit leichten sozialen Anpassungsschwierigkeiten 30-40
- - mit mittleren sozialen Anpassungsschwierigkeiten 50-70
- mit schweren sozialen Anpassungsschwierigkeiten 80-100

Die Kriterien der Definitionen der Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD) müssen laut der Vorgaben der Versorgungsmedizinischen Grundsätze als Voraussetzung zur Feststellung von Autismus-Spektrum-Störungen als Behinderung erfüllt sein. Die ICD ist die amtliche Klassifikation zur Verschlüsselung von Dia-

gnosen in der ambulanten und stationären Versorgung in Deutschland. Seit dem 1. Januar 2014 ist die ICD-10-GM in der Version 2014 anzuwenden.

Die Feststellung des Grades der Behinderung bei Menschen mit Autismus wirft viele tatsächliche und rechtliche Fragen auf, auf die hier aus Platzgründen nicht weiter eingegangen werden soll. Die Erfahrung zeigt, dass die Zuerkennung eines GdB bei Menschen mit Autismus von den Versorgungsämtern sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Rechtsunsicherheit ist die Folge (Näheres unter [www.autismus.de](http://www.autismus.de)).

### 2. Inwiefern gehören Menschen mit Autismus zur Zielgruppe der WfbM?

Menschen mit Autismus können bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen eine Ausbildung im Hinblick auf den allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren und im Anschluss daran einen Arbeitsplatz



Foto: Nikransby wikicommons

finden. Die Eingliederungserfolge haben in der jüngsten Zeit zugenommen, wengleich immer noch einer großen Zahl von Menschen mit Autismus der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt verwehrt bleibt.

Die Werkstätten für behinderte Menschen haben den gesetzlichen Auftrag, die Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Allerdings werden vom Gesetzgeber Bedingungen genannt:

Die WfbM hat gemäß § 136 Abs.1 und Abs. 2 SGB IX denjenigen behinderten Menschen, die aufgrund einer geistigen, seelischen und/oder körperlichen Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können,

- eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
- zu ermöglichen, ihre Leistungs- und

Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen unabhängig von Art und Schwere der Behinderung offen. Voraussetzung ist allerdings, dass spätestens nach der Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich

- wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbracht wird und
- keine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist

Nach der Vorstellung im Fachausschuss erfolgt die Aufnahme des behinderten Menschen in das Eingangsverfahren, das in der Regel drei Monate dauert. In dieser Zeit wird festgestellt, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe und Eingliederung in das Arbeitsleben ist und welche Bereiche der Werkstatt und

ergänzende Leistungen in Betracht kommen. Abschließend wird ein individueller Eingliederungsplan erstellt, der im weiteren Verlauf kontinuierlich fortgeschrieben wird. Wurden die entsprechenden Feststellungen getroffen, erfolgt die zweijährige Maßnahme im Berufsbildungsbereich. Bei entsprechendem Verlauf und Empfehlung des Fachausschusses erfolgt die Übernahme in den Arbeitsbereich, wo der beschäftigte Mitarbeiter eine seinen Eignungen, Interessen und Bedürfnissen angemessene Tätigkeit in einer Arbeitsgruppe ausübt.

Menschen mit Autismus haben einen Anspruch auf Aufnahme in die Werkstatt seines räumlichen Einzugsbereichs, sofern die persönlichen Voraussetzungen vorliegen. Die Werkstatt hat eine Aufnahmepflicht. Im Rahmen der Grenzen des Wunsch- und Wahlrechtes nach § 9 SGB IX ist der Leistungsträger verpflichtet, die Kosten auch für den Besuch einer anderen Werkstatt zu übernehmen, wenn diese zur

Aufnahme bereit ist und dadurch nicht unverhältnismäßige Mehrkosten entstehen. Dies kann sinnvoll sein, wenn eine entferntere Werkstatt eine besondere Spezialisierung im Hinblick auf die Beschäftigung von Menschen mit Autismus aufweist.

Zwischen der Werkstatt und dem Beschäftigten besteht ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis. Jeder Beschäftigte im Arbeitsbereich erhält einen Werkstattvertrag, in dem die Rechte und Pflichten des beschäftigten Mitarbeiters und der Einrichtung geregelt werden.

#### **Förderbereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX**

Für Menschen mit Autismus, die die Aufnahmekriterien für die WfbM (noch) nicht erfüllen, kommt die Förderung in einer Förderstätte nach § 136 Abs. 3 SGB IX in Betracht. Es handelt sich um eine Maßnahme zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und Vorbereitung auf Maßnahmen der Teilhabe am Arbeitsleben

- vorrangig in räumlichem und organisatorischem Zusammenhang mit einer WfbM
- es besteht keine eigene Kranken- oder Rentenversicherungspflicht (es bleibt zum Beispiel eine Familienversicherung über die Eltern bestehen)
- Besonderheit in Nordrhein-Westfalen: Es gibt keinen gesonderten Förderbereich. Alle Menschen arbeiten in einer Werkstatt.

### **3. Welche Unterstützung können Menschen mit Autismus beanspruchen, wenn sie in einer Werkstatt arbeiten möchten?**

#### **Personalschlüssel und Voraussetzungen für eine 1:1 Betreuung**

Menschen mit Autismus haben das Recht, individuell unterstützt zu werden. Der Betreuungsschlüssel muss den individuellen Kompetenzen und Bedürfnissen der Menschen mit autistischen Störungen angepasst werden. Nach § 9 Abs. 3 Werkstättenverordnung soll das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten Menschen

- 1:6 im Berufsbildungsbereich
- und 1:12 im Arbeitsbereich betragen.

Für den Förderbereich nach § 136 Abs. 3 SGB IX ist mit den Leistungsträgern in der Regel ein Personalschlüssel von 1:3 vereinbart.

#### **Anspruch auf eine 1:1 Betreuung im Förderbereich der WfbM**

Hierzu ein Urteil des Sozialgerichts Braunschweig vom 14.02.2013, Az. S 32 SO 178/10: Ein Betroffener mit frühkindlichem Autismus hat vor Gericht die Bereitstellung eines Einzelfallhelfers für den Förderbereich einer Werkstatt nach § 136 Abs. 3 SGB IX eingeklagt. Der Klage wurde in vollem Umfang stattgegeben, das heißt der Betroffene hat gewonnen. Aus der Begründung des Gerichts:

„Nach einhelliger Auffassung in Rechtsprechung und Literatur muss die For-

#### **Anspruch auf eine Eins-zu-Eins-Betreuung im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich der WfbM**

Kritisch zu hinterfragen ist die Auffassung des Sozialgerichts Braunschweig, wonach der Betroffene keinen Anspruch auf Aufnahme in den Regelbereich der Werkstatt nach § 136 Abs. 2 SGB IX habe, weil er zwar im Falle einer 1:1-Betreuung ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen könne, allerdings bei ihm nach wie vor erhebliche Eigen- und Fremdgefährdungstendenzen bestünden, die die Werkstatt für behinderte Menschen mit ihrem Personalschlüssel „unstreitig“ nicht in der Lage sei, aufzufangen. Dies widerspricht Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, wonach ein

### **„Häufig ist die Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten mit Autismus in der Werkstatt für behinderte Menschen durch die Mitarbeiter im Rahmen des üblichen Stellenschlüssels nicht ausreichend.“**

mulierung des § 53 Abs. 1 Satz 1 SGB XII „wenn und solange nach der Besonderheit des Einzelfalls die Aussicht besteht, dass die Aufgabe der Eingliederungshilfe erfüllt werden kann“ als Hinweis des Gesetzgebers dazu verstanden werden, dass immer dann, wenn auch nur kleinste Erfolge durch die Eingliederungshilfe denkbar sind, diese zu gewähren ist. Schon eine Milderung wird als ausreichend angesehen. Die Maßnahmen müssen dabei dem individuellen Hilfe- und Förderbedarf des behinderten Menschen entsprechen. Ziel ist es, den behinderten Menschen in die Gesellschaft einzugliedern, ihm die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft, d.h. jeglichen Kontakte zur Umwelt, zu ermöglichen oder zu erleichtern sowie ihm die Ausübung einer angemessenen Tätigkeit zu ermöglichen und ihn möglichst unabhängig von Pflege zu machen.“

diskriminierungsfreier Zugang zu jedweder Teilhabe am Arbeitsleben gegeben sein muss (s.u.).

Häufig ist die Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten mit Autismus in der Werkstatt für behinderte Menschen durch die Mitarbeiter im Rahmen des üblichen Stellenschlüssels nicht ausreichend. In vielen Fällen besteht eine günstige Prognose dahingehend, dass der Mensch mit Autismus nach Aufnahme in das Eingangsverfahren der Werkstatt (gegebenenfalls nach vorherigem Besuch einer Fördergruppe) später in den Arbeitsbereich eingegliedert werden kann, wenn er zumindest vorübergehend eine 1:1 Betreuung in Anspruch nimmt. Das in § 9 der Werkstättenverordnung genannte Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten Menschen ist lediglich ein Richtwert, der im Einzelfall bis hin zu

einer Einzelbetreuung (!) unterschritten werden kann.

Von den Trägern der Sozialhilfe und der Bundesagentur für Arbeit wird bisher in einigen Fällen die Auffassung vertreten, dass der behinderte Mensch keinen Anspruch gegen den zuständigen Leistungsträger auf Bewilligung einer Einzelbetreuung habe. Vielmehr habe die Werkstatt aus den vorhandenen Personalmitteln eine gegebenenfalls erforderliche 1:1 Betreuung sicherzustellen.

Dieser Ansicht tritt der Bundesverband autismus Deutschland e.V. entgegen. Nach den Prinzipien des SGB IX hat jeder behinderte Mensch Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben. Wenn ein Teilhabedefizit nur durch eine zusätzliche Einzelbetreuung sichergestellt werden kann, dann besteht auch hierauf ein Anspruch. In diesem Zusammenhang ist eine fundierte Begutachtung im Fachausschuss unerlässlich, die die Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten jedes einzelnen Menschen mit Autismus im Werkstattbereich exakt beschreibt. Dies gilt erst recht, wenn ein Antragsteller keine dauernde Betreuung benötigt, sondern nur eine vorübergehende, und deshalb die Erwartung besteht, dass spätestens im Arbeitsbereich der Betreffende unter Berücksichtigung des regulären Personalschlüssels eingegliedert werden kann.

Der Anspruch auf eine zusätzliche Einzelbetreuung wurde zuerkannt vom SG Rostock, Beschluss vom 31.08.2009, Az. S 4 ER 196/09 AL (veröffentlicht im Rechtsdienst der Lebenshilfe 1/2010, S. 26f.). Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 20. Februar 2014, Az. L 15 SO 54/12 einem Betroffenen mit Asperger-Syndrom eine persönliche Assistenz für den Arbeitsbereich einer Werkstatt zugesprochen. Der Betroffene hatte diese Assistenz auch bereits im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich erhalten. Das Gericht führt unter anderem aus, dass zur Beurteilung des geltend gemachten Anspruchs dahingestellt bleiben könne, ob diese Assistenz von der WfbM dem Grunde nach durch das von ihr nach §§ 9 Abs. 3 und 10 Abs. 1 WVO vorzuhaltende Personal

hätte erbracht werden müssen, bzw. ob die WfbM verpflichtet gewesen wäre, das Verfahren zur Ermittlung eines erhöhten individuellen Betreuungsaufwands einzuleiten, wenn sie einen derartigen Aufwand erkannt hätte.

In jedem Fall trifft die Verpflichtung, den behinderten Menschen eine bedarfsdeckende Leistung zu gewähren, den Träger der Sozialhilfe. Soweit die Einrichtungen und Dienste, derer sich der Träger der Sozialhilfe zur Ausführung der Leistungen bedient, diese tatsächlich nicht erbringen, hat er deshalb für den Aufwand aufzukommen, der dem Leistungsberechtigten dadurch entsteht, dass er sich eine Leistung, die aus Sicht des Leistungsträgers zum bewilligten Leistungsangebot eines Leistungserbringers gehört, selbst beschafft (bei sog. „Systemversagen“).

Nach einer früheren Rechtsmeinung wurde davon ausgegangen, dass für den Werkstattbereich eine Arbeitsassistenz nach dem Wortlaut des § 102 Abs.4 SGB IX i.V.m. § 33 Abs. 8 S.1 Nr.3 SGB IX nicht in Betracht komme, da es sich nicht um eine Leistung in Bezug auf den allgemeinen Arbeitsmarkt handele. Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg hat nun klargestellt, dass die Eins-zu-Eins-Betreuung beziehungsweise persönliche Assistenz allerdings als sonstige Hilfe zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben gilt, § 33 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX. Die in § 33 Abs. 3 SGB IX aufgeführten Leistungen sind nicht abschließend. Dies ergibt sich aus der Formulierung „insbesondere“..... Somit sind auch neue ambulante Maßnahmen denkbar, die dieser Vorschrift zugeordnet werden können.

#### 4. Welche Rechte gibt die UN-Behindertenrechtskonvention, wenn Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt arbeiten möchten?

##### **Auswirkungen der UN-Behindertenrechtskonvention auf die Zugangsregelung zur WfbM:**

Art. 27 der UN-BRK gewährleistet einen diskriminierungsfreien Zugang zu jedweder Teilhabe am Arbeitsleben. Es darf kei-

ne Personengruppe ausgeschlossen bleiben.

Deswegen ist die Unterscheidung zwischen sogenannten „werkstattfähigen“ und „nicht-werkstattfähigen“ Menschen aufzuheben. Das bedeutet, dass Ausschlusskriterien nicht aufgestellt werden dürfen; eine fähigkeitsbedingte Untergrenze für die Teilhabe am Arbeitsleben wie das „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“, § 136 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, ist mit Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention nicht vereinbar. § 136 SGB IX ist daher vom Gesetzgeber grundlegend zu überarbeiten.

Für Menschen mit Autismus ist zum einen die Verbesserung der Möglichkeiten zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt wichtig. Aber es müssen auch alle Menschen mit Autismus ohne Ausnahme wenigstens Zugang zu den Werkstätten erhalten. Es darf keinen Ausschluss aus dem existierenden System der WfbM geben, also keine doppelte Exklusion!

**Christian Frese (Ass. jur.)** ist Jurist und Geschäftsführer des Bundesverbandes Autismus Deutschland e.V. Seine Arbeitsschwerpunkte im Verband sind u.a. Öffentlichkeitsarbeit und Hilfestellung für Mitglieder des Verbandes in Rechtsfragen



##### **Kontakt und nähere Informationen**

autismus Deutschland e.V.  
Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg  
Tel. 040 - 511 56 04, Fax 040 - 511 08 13  
Mail: info@autismus.de  
Internet: www.autismus.de

# „Einfach ausprobieren“

In der Geschäftsstelle Weilheim des Berufsförderungswerks München werden Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer geistigen/psychischen Behinderung unterstützt, eine dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszuüben. Die TeilnehmerInnen können sich in verschiedenen Tätigkeitsfeldern bei Betrieben in Ihrer Nähe beruflich erproben und qualifizieren. Die individuelle Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahme bietet die besondere Unterstützung durch die Mitarbeiter der Geschäftsstelle. Christoph Holz hat die 24-monatige Maßnahme durchlaufen und am letzten Maßnahmetag seine Eindrücke der Qualifizierung in einem Gedicht zusammengefasst.

Dies bezieht sich auf das Leben von dem wir jetzt grade reden.  
Zum Leben gehört sehr viel dazu — zu schnell fliegt es vorbei im Nu.  
Trotzdem will jeder von uns finden, „nen Ort an dem wir uns woll'n binden.  
Doch dies kann nur erst dann gescheh'n, wenn wir darin auch Zukunft seh'n.  
Doch neue Dinge zu studieren, sie im Detail auszuprobieren,  
darüber sind manche entsetzt, von denen will ich sprechen jetzt.

Manch Leute die von fern herkommen, sind zunächst voreingenommen,  
viel Schlechtes haben sie erlebt, was nun an ihrer Seele klebt.  
Ablehnung stetig zu erleben, Schlimmeres kann es kaum geben,  
ausgenutzt von jedem gern, doch ein Danke ist meist fern.  
Zu aller erst jetzt wichtig ist, ein Platz an dem man es vergisst.  
Die ganzen Ungerechtigkeiten, legt man hier zunächst beiseiten.  
Erst dann nun kann man in sich geh'n und Fähigkeiten erstmals sehn,  
die jeder zwar schon in sich trägt der Schmerz hat sie jedoch zersägt.

Ist dieser Schritt erst mal getan, fängt man nun von vorne an.  
Doch um Wünsche zu benennen, muss man sich erst mal selber kennen.  
Drum gilt am Anfang abzugleichen, ob diese Wünsche zu erreichen.  
Erst dann kann man zufrieden sein und sich auf Neues lassen ein.  
Nun hat man es gedanklich hier, jetzt muss es schriftlich auf's Papier.  
Bewerbung heißt der nächste Schritt selbstverständlich muss sie mit.  
Damit der Chef auch lesen kann, mit wem er fängt ein Wagnis an.  
Vorerst gilt jedoch zu warten, auf „nen Betrieb wo kann man starten.

Der Weg ihn ausfindig zu machen, ist manchmal keineswegs zum Lachen,  
denn viele sperren sich dagegen, da nützt es nicht sich aufzuregen.  
Denn einen Menschen mit Problemen, den wollen wir erst gar nicht nehmen.  
Um weiteres Unheil zu verhindern und Wunden die besteh'n zu hindern,  
übernimmt der Jobcoach diesen Part und tut sich damit manchmal hart.  
Argumente muss man finden, um „nen Betrieb an sich zu binden,  
hat man nun dann endlich Glück, ist man weiter nur ein Stück

Jetzt ist der Teilnehmer dran, der nun sich präsentieren kann.  
Im allerersten Sprechkontakt, fühlt mancher sich doch ziemlich nackt.  
Allein muss er dies nicht durchsteh'n, denn der Jobcoach wird mitgeh'n.  
Zum einen um parat zu sein, wenn Teilnehmern fällt nichts mehr ein  
und auch um Dinge abzuklären, die für die Vermittlung wichtig wären.

Wenn nach dem Treffen nun feststeht dass es hier erst mal weitergeht  
fängt eine spannende Zeit nun an, die der Teilnehmer nun nutzen kann.  
Nun hat er Zeit zwei ganze Wochen, die intensiv sind – ausgesprochen,  
denn innerhalb der kurzen Zeit entscheidet sich ob ist bereit  
dem Betrieb sich anzupassen und sich auf Neues einzulassen,  
der Teilnehmer um anzuschau'n, aber in Zukunft kann damit aufbau'n.

Der Jobcoach ist jetzt wichtig nun, in dieser Zeit hat viel zu tun,  
er muss Verständnis nun aufbringen, für seinen Teil hier einzuspringen,  
er muss gleichzeitig dafür sorgen, dass der Teilnehmer sich fühlt geborgen.  
Dies schafft er am besten dann, wenn er ihn auch besuchen kann,  
drum kommt er in diesen zwei Wochen, viermal wie vorher abgesprochen.  
Um ihn darauf vorzubereiten, auf die ihm gestellten Tätigkeiten,  
ist diese Zeit dann nun vorbei, entscheiden sich am Ende zwei.  
Denn erst wenn beide einig sind und sich vertrauen können blind,  
können ein Verhältnis sie eingehen und gemeinsam in die Zukunft sehen.

Das Praktikum wird nun ausgedehnt nachdem sich jeder hat geseht.  
Innerhalb der nächsten Frist, der Jobcoach zwar zugegen ist,  
jedoch nicht mehr ganz so oft, wie von Manchem vielleicht erhofft.  
Trotzdem ist er immer bereit, steht Arbeitgebern gern zur Seit',  
wenn sie einmal nicht weiter wissen, wie bei Problemen sie sich verhalten  
müssen.

Der Jobcoach nun muss ausprobieren, den Teilnehmer zu integrieren,  
ihm schrittweise beizubringen, die wichtig sind vor allen Dingen,  
um zu besteh'n im Arbeitsleben, wonach beide Partner streben.





Foto: Immanuel Giel wikicommons

Doch bis der Teilnehmer ist soweit, vergeht nach eine ganze Zeit, denn oftmals ist es gar nicht leicht, zu arbeiten bis das es reicht. Um den Betrieb zu überzeugen, sich einer Anstellung zu beugen, den Arbeitstag zu strukturieren, sich nicht im Chaos zu verlieren, Erfindungsgeist ist nun gefragt und kreativ sein angesagt. Dem Teilnehmer manche Brücke bauen, damit er die Chance tut nicht verhaun, innerhalb von dieser Frist pro Woche ein Projekttag ist, an diesem gilt sich auszutauschen, den andren Teilnehmern zu lauschen, wie es ihnen grad' so geht, wo jeder im Moment jetzt steht.

Zugleich gibt es Gelegenheit, wo im Betrieb oft keine Zeit, um Probleme anzusprechen, wo Beziehungen können brechen. Besprochen wird an dem Tag auch, Themen des täglichen Gebrauch, was tu' ich am besten nun, wenn im Betrieb hab nichts zu tun, welch' Zeichen ich nach außen sende, wenn ich mich an jemand wende, wie geh ich mit Konflikten um, besonders jetzt im Praktikum. Doch der Jobcoach ist nicht stur, zuständig für Karriere nur, denn wenn es um was andres geht, er dem Teilnehmer auch zur Seite steht, ob Wohnung oder Führerschein, stets fällt ihm etwas dazu ein, wie schnell ist zu erreichen, gern stellt er dazu die Weichen.

Nach einer gewissen Zeit, ist es dann endlich soweit, jetzt ist also der Moment, wo die Spannung nur so brennt, dem Teilnehmer wird nun gesagt, ob umsonst hat sich geplagt, oder ob es nun feststeht, mit Arbeitsvertrag es weitergeht? Die Freude ist jetzt riesengroß, der Teilnehmer noch fassungslos, denn endlich nun hat er erreicht, was vorher überhaupt nicht leicht, gefunden einen Arbeitsplatz, im Moment für ihn der größte Schatz.

Jetzt geht es ums Ganze nun, der Jobcoach hat noch was zu tun, er muss nun sehr gut darauf achten, den Vertrag genau betrachten,

ob dieser ist in Ordnung auch, für einen vernünftigen Gebrauch, auch der Lohn wird diskutiert, wie wird die Leistung honoriert? Die Arbeitszeit als nächstes dann, die der Teilnehmer auch leisten kann, ein neuer Abschnitt nun anfängt, am alten nun man nicht mehr hängt, vorbei ist nun die ganze Zeit - der ständigen Arbeitslosigkeit

Dach was besonders wichtig ist, was hoffentlich man nicht vergisst, es ging um einen Menschen hier, der unfähig schien auf dem Papier, einer Arbeit nachzugeh'n, im Arbeitsalltag zu besteh'n. Das Gegenteil ist nun erbracht und wenn man darüber nachgedacht, sollte man nun überdenken, seine Gedanken richtig lenken, dass solche Menschen sind bereit, trotz vorhand'ner Schwierigkeit, in einem Betrieb zu existieren, man sollte es einfach ausprobieren.

#### Christoph Holz

war zwischen Februar und ktober 2013 Teilnehmer in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung im Berufsförderungswerk München.



**Kontakt und nähere Informationen**  
impulse@bag-ub.de

# „Ich kann Hitze vertragen.“

Florian Packheiser (22) hat es geschafft. Seit August 2013 hat er einen Arbeitsvertrag als Küchenhelfer in der Jugendherberge Prüm in der Eifel. Eigentlich war nur ein Praktikum im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung geplant. Aber dann hat er seinen Chef überzeugt, einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen und ihn einzustellen. Voraussetzung dafür war allerdings das Bestehen der Führerscheinprüfung.

Von Claus Sasse

Ein freundliches Lächeln und ein fester Händedruck zur Begrüßung. Florian Packheiser kommt direkt aus der Küche in seiner Arbeitskleidung: weißes T-Shirt und karierte Hose. Alle Fragen beantwortet er knapp und lässig. Vor fünf Jahren, nach der Förderschule und Berufsvorbereitung kam er in das Eingangsverfahren der Westeifel - Werke in Gerolstein, seit neun Monaten arbeitet er nun festangestellt in der Jugendherberge Prüm als Küchenhilfe. Und es gefällt ihm richtig gut. Was zuerst so ganz einfach und gradlinig klingt, entpuppt sich dann aber doch als Weg mit kleinen Höhen und Tiefen, ganz ähnlich wie die Straßen hier in der Gegend.

Der Eifelkreis Bitburg-Prüm liegt im äußersten Westen von Rheinland-Pfalz und

grenzt an Luxemburg und Belgien. Die sanft-hügelige Mittelgebirgsgegend gehört zu den eher dünn besiedelten Gebieten der Bundesrepublik: nicht einmal 60 Einwohner teilen sich hier einen Quadratkilometer. Der öffentliche Nahverkehr existiert noch, allerdings nur rudimentär: Eine Zugverbindung zwischen Köln und Trier, eine nach Koblenz. Ansonsten ein paar Busse, die eher zweimal täglich statt zweimal stündlich fahren. Große Arbeitgeber gibt es in dieser Gegend kaum.

Wer in dieser Gegend Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt sucht, muss flexibel sein – und vor allem: mobil. Für Florian Packheiser bedeutete das: das wichtigste ‚Qualifizierungsziel‘ zum Abschluss der

Maßnahme Unterstützte Beschäftigung war der Führerschein. Sein Wohnort liegt zwanzig Kilometer vom Arbeitsplatz entfernt. Mit dem eigenen Auto braucht er eine knappe halbe Stunde. Mit dem Bus? „Völlig undenkbar“, meint sein Chef René Heinath, Betriebsleiter der Jugendherberge Prüm. „Wir können hier die Dienste nicht an den Busfahrplan koppeln.“ Während der Praktikumszeit von Florian Packheiser war das zwar zunächst noch machbar, „aber nicht mehr bei einem dauerhaften Arbeitsplatz.“ Denn das 150-Betten-Haus ist nicht nur eine Jugendherberge sondern auch Veranstaltungszentrum und Restaurant. Das Restaurant mit fast 50 Plätzen bietet an sechs Tagen in der Woche warme Küche bis 22



Florian Packheiser

Foto: EuWeCo

Uhr, sonntags auch ein ausgiebiges Frühstücksbrunch. Auf der Karte stehen Salate, Suppen, verschiedene vegetarische Gerichte und ein dutzend Klassiker mit Fisch und Fleisch. Das Veranstaltungszentrum bietet zusätzlich Raum für bis zu 400 Personen, für die die Küche bei Bedarf auch sorgen muss. Daneben läuft der Herbergsbetrieb mit Frühstücksbüffet, Mittagessen und Abendessen für bis zu 150 Gäste. „Und hier hat sich einiges geändert in den letzten Jahren“, meint Heinath. „Wir sind kein Selbstverpfleger-Haus, hier gibt es keine Tischdienste, die Gäste müssen auch nicht ihre Betten selbst machen. Es ist eher wie in einem Hotel.“ Dementsprechend ist der Anspruch an die Küche auch höher, als an

eine durchschnittliche Kantine. Das alles wird von zwei Köchen, dem Küchenhelfer Florian Packheiser und einem großen Pool von Aushilfen bewältigt. „Gastronomie bedeutet auch ‚Arbeit nach Bedarf‘“, erklärt Heinath. „Die Dienstpläne werden einen Monat im Voraus gemacht, aber um wie viel Uhr hier am Freitag Schluß ist, wenn eine Hochzeitsgesellschaft feiert, weiß ich nicht im Voraus. Da kann ich niemanden beschäftigen, dessen letzter Bus um 20 Uhr fährt.“

### Wer in der Küche arbeitet, muss Hitze vertragen

In den ersten Wochen seines Praktikums im Sommer 2012 lernt Packheiser den Kü-

chenbetrieb erst einmal ‚rückwärts‘ kennen: Am Anfang stehen Bleche schrubben, Pfannen schrubben und die Spülmaschine auf seinem Programm. „Nach einer Woche durfte ich dann mithelfen, Salate zu machen“, erzählt der kräftige Mann mit den kurzen braunen Haaren. In dieser Zeit lernt er viel von seiner damaligen betrieblichen Anleiterin Marianne Alf. Heute gehört neben dem Spülen auch das Tische eindecken, das Servieren und die Vorbereitung von Salaten und Desserts zu seinen Aufgaben. Dazu kommen die Kontrolle der angelieferten Ware und die Reinigung der Arbeitsgeräte und Arbeitsräume. „Die Küche ist ein hoch geregelter Arbeitsbereich“, erläutert Betriebsleiter Heinath. Beson-

ders wichtig: die Beachtung der Hygienevorschriften. „Herr Packheiser hat hier einen guten Überblick“, meint sein Chef. „Er weiß, worauf es ankommt.“ Überhaupt gab es aus seiner Sicht kaum „Qualifizierungsbedarf“. „Er hat alles sehr schnell verinnerlicht.“ Während seines Praktikums habe er alles Wichtige für seine Arbeit mitbekommen. Und vor allem: „Er macht seine Arbeit gut, zuverlässig und pünktlich.“ Inzwischen gehört der 190 cm große Mann zu den alten Hasen in der Küche. Die Fluktuation in der Gastronomie ist groß. Zweimal kam während seiner Zeit ein neuer Küchenchef. „Gastronomie heißt, mobil zu sein“, meint Heinath. „Ich sehe diesen Arbeitsplatz als Einstieg für Herrn Packheiser ins Arbeitsleben. Ich gehe davon aus, dass er sich irgendwann nochmal umguckt, ob es woanders was Interessanteres für ihn gibt.“ Und er bescheinigt ihm, dass er hier „als Person stark gewachsen“ ist. Jetzt ist er fest im Team und nimmt auch an den innerbetrieblichen Weiterbildungen teil.

Für Packheiser bedeutet der stetige Wechsel von Kollegen, sich auch immer wieder neu einstellen zu müssen. Aber er kommt mit seinen Kollegen gut aus. „Klar gerät man auch mal aneinander, wenn es stressig ist, aber größere Konflikte mit Arbeitskollegen gab es eigentlich nicht“, meint der bekennende Fan der etwas lautereren Rockmusik. „Und außerdem: Ich kann Hitze vertragen...“. Inzwischen ist er es, der den Praktikanten zeigt, wie sie die Spülmaschine bedienen müssen. Die kommen regelmäßig, oft sind es sechs bis acht pro Jahr. Die Jugendherberge ist beliebter Praktikumsgeber für die örtlichen Schulen. „Es muss aber auch passen“, meint Heinath. „Es gab auch schon Praktikanten, die nach drei Tagen wieder gehen mussten, weil der Betreuungsaufwand einfach zu hoch war.“

Im Rückblick ist Packheiser froh, den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt gewagt zu haben, auch wenn hier „ein anderer Wind weht“, als in der Werkstatt. Aber: „in der Werkstatt guckt man auf

die jeweilige Behinderung und wird dann auch so behandelt“, meint er. Dort sei es zwar weniger hektisch zugegangen, als auf dem ersten Arbeitsmarkt. Aber er habe sich dann doch unterfordert gefühlt. „Wenn ich jetzt von der Arbeit nach Hause komme, bin ich müde“, lacht Florian. Und gleich wieder nachdenklich: „Hier bin ich viel selbständiger geworden.“ Auch sein JobCoach Günter Krämer von der EuWeCo (Europäische Werkstätten Cooperation GmbH) sieht das so. Die Küche der Jugendherberge Prüm war die dritte Praktikumsstation in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung. Zuvor hatte er bereits vier Wochen als Hausmeisterhelfer an einer Schule und vier Monate beim Bauhof der Stadt Prüm Erfahrungen gesammelt. „Herr Packheiser hat zu Beginn des Praktikums in der Jugendherberge dem Arbeitgeber seinen Unterstützungsbedarf selbst vermittelt. Während des Praktikums ist dann das Selbstbewusstsein von Herrn Packheiser stetig weiter gestiegen. Dann hat er auch angefangen, sich selbständig neue Arbeitsbereiche zu erschließen.“ Ausschlaggebend für eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis waren aus seiner Sicht aber vor allem die hohe Leistungsbereitschaft von Florian Packheiser und seine Flexibilität.

Wobei auch das Improvisationstalent der JobCoaches manchmal nicht unwichtig ist: Wesentliche Qualifizierungshilfe der EuWeCo für Florian Packheiser war die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Führerscheinprüfung. Dafür wurde mit ihm intensiv der Theorieteil geübt. Das Angebot für einen Arbeitsvertrag kam aber schneller als der Prüfungstermin. So mussten einige Wochen überbrückt werden, in der Florian schon zu flexiblen Arbeitszeiten einsetzbar sein sollte. Herr Krämer organisierte über alte Kontakte in einem Kloster in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz eine vorübergehende Unterkunft für Florian, damit der seinen Arbeitsplatz auch ohne Führerschein schon mal antreten konnte.

Insgesamt sind die JobCoaches trotz der schwierigen Bedingungen im Eifelkreis mit der Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitgebern wie auch mit dem Leistungsträger sehr zufrieden: „Es gibt selten einen kleineren Betrieb, der nicht offen für unser Anliegen ist“, erklärt Willi Hack, der den Bereich Unterstützte Beschäftigung bei der EuWeCo koordiniert. „Ein Praktikum für wenigstens vier Wochen ist eigentlich immer möglich.“ Auch bei einem Praktikumsabbruch seien viele Betriebe bereit, sich auf einen neuen Versuch einzulassen. Finanziert werden die Maßnahmen in der Regel über das Persönliche Budget. „Die zuständigen Mitarbeiter bei der Arbeitsagentur sind hier sehr aufgeschlossen für diese Leistungsform“, erzählt Hack.

Für Florian Packheiser hat sich mit dem Arbeitsplatz als Küchenhelfer der Weg in ein selbständiges Leben eröffnet. Bisher wohnt er noch bei seinem Vater, auf längere Sicht möchte er aber in eine eigene Wohnung ziehen. „Dafür reicht bisher das Geld noch nicht ganz.“ Aber ohne die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung hätte er jetzt keinen Führerschein und auch kein eigenes Auto. Und ohne das eigene Auto geht auch in der Freizeit nicht viel im Eifelkreis Bitburg-Prüm. Die verbringt Florian mit seinen Freunden: „Wir gehen feiern. Die, die einen Führerschein haben lösen aus, wer fahren muss... Meistens bin ich das“, sagt er dann und lacht.

**Claus Sasse**  
ist bei der BAG UB zuständig für die impulse



**Kontakt und nähere Informationen**  
impulse@bag-ub.de

## SELBSTVERTRETUNG

## Ausbildung von Empowerment-TrainerInnen

Berlin, ISL. Die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL) hat einen maßgeschneiderten Lehrplan zur Ausbildung von Empowerment-TrainerInnen erarbeitet. „Den Lehrplan verstehen wir als ein spezielles Angebot zur Nachahmung für Selbstvertretungs- und Selbsthilfverbände“, betont ISL-Geschäftsführerin Dr. Sigrid Arnade, „denn das Konzept des Empowerments für ein persönliches Wachstum behinderter Menschen wird einerseits immer bedeutender, andererseits gibt noch zu wenige ausgebildete Trainerinnen und Trainer. Das wollen wir ändern.“ In den vergangenen Monaten hatte die ISL einen ersten Ausbildungskurs durchgeführt und sich dabei auf ein Curriculum der Stiftung LEBENSNERV gestützt. Dieser Lehrplan mit dem ausführlichen Titel „Handlungskompetenz vermitteln. Persönliches Wachstum anleiten. Selbsthilfepotenziale stärken.“ wurde im Rahmen des Kurses aktualisiert und steht als barrierefreie pdf-Datei oder als Printausgabe (für 1,50 Euro plus Versandkosten) bereit.

Neben theoretischen Ausführungen zum Empowerment-Konzept wird in diesem Lehrplan der Rahmen der Ausbildung wie etwa die Bewerbung, die Zulassung und der Abschluss dargestellt. Kern ist jedoch der exakte Plan für die Durchführung der fünf Wochenendseminare und der ganzen Selbsterfahrungswoche. In dieser Woche geht es um die eigene Behinderungs- oder Krankheitsgeschichte, um Diagnoseverarbeitung, Umgang mit Diskriminierungserfahrungen, Körpergefühl und Selbstbehauptungsübungen. Die Wochenendseminare widmen sich Themen wie Kommunikation, Selbstbestimmung, Selbstvertretung, Arbeit mit Gruppen sowie Kursplanung und Didaktik.

„Interessierte Verbände können sich gerne an uns wenden, da wir großen Wert auf die Nachhaltigkeit unserer Projektarbeit legen“, meint Arnade. „Gerade im Bereich von Empowerment haben wir ja mittlerweile ein breites Angebot.“ Finanziell gefördert

wurde die Aktualisierung und der Druck des Lehrplans durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch die Hertie-Stiftung.

Nähere Informationen: [http://www.isl-ev.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1132:lehrplan-zur-ausbildung-von-empowerment-trainerinnen&catid=90&Itemid=410&lang=de](http://www.isl-ev.de/index.php?option=com_content&view=article&id=1132:lehrplan-zur-ausbildung-von-empowerment-trainerinnen&catid=90&Itemid=410&lang=de)

## ARBEITSMARKTSTATISTIK

## Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung steigt

Berlin, DPWV. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat im Mai 2014 im Rahmen der Arbeitsmarktberichterstattung unter dem Titel „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen“ ihre aktuelle Statistik veröffentlicht. Darin zeigt sich:

- - Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen hat zuletzt leicht zugenommen, auch wenn die Beschäftigung in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.
- - Fast zwei Fünftel der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen sind 55 Jahre und älter.
- - Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die an Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik teilgenommen haben, ist zurückgegangen, insbesondere bei Marktersatzmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten.
- - Anstiege waren bei Instrumenten der beruflichen Weiterbildung und bei Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung zu verzeichnen.
- - Von den geförderten schwerbehinderten Menschen haben zwei Fünftel an allgemeinen oder besonderen Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben teilgenommen – waren also schwerbehinderte Rehabilitanden.

In dem Bericht wird festgestellt, dass trotz gesteigener gemeldeter Beschäftigung die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen zuletzt mehr oder weniger stagniert hat. Die Anstiege in der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Älterer gehen

überwiegend auf statistische Änderungen wie das Auslaufen von Sonderregelungen für Ältere zurück. Aufgrund des demografischen Wandels ist davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren die Anzahl schwerbehinderter Menschen weiter zunehmen wird.

Die Publikation kann auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link eingesehen werden: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2013.pdf>

## EPILEPSIE

## Erste Broschüre der neuen REHADAT-Wissensreihe

REHADAT veröffentlicht die erste Broschüre seiner neuen Wissensreihe mit dem Titel „Wenn die Neuronen Sonderschicht machen“. Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Epilepsie gestalten lässt“. Die Broschüre kann kostenlos unter [www.rehadat.de/wissensreihe/epilepsie.pdf](http://www.rehadat.de/wissensreihe/epilepsie.pdf) herunter geladen werden.

REHADAT will mit seiner neuen Wissensreihe praxisnah darstellen, wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder Erkrankung konkret gestalten lässt. Medizinisches Basiswissen und Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen werden vermittelt. Zielgruppe der Wissensreihe sind in erster Linie Arbeitgeber, betroffene Arbeitnehmer sowie alle Fachleute, die an der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Erkrankung oder Behinderung beteiligt sind.

REHADAT ist ein Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung und ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird.

Nähere Informationen bei Anja Brockhagen vom Institut der deutschen Wirtschaft

Telefon: 0221 4981-845

E-Mail: [brockhagen@iwkoeln.de](mailto:brockhagen@iwkoeln.de)

ÜBERGANG SCHULE – BERUF

## Studie zu Inklusion in der Berufsbildung

Berlin, DPWV. Nur wenige Jugendliche mit Förderbedarf finden nach der Schule einen Ausbildungsplatz. Das ist das Ergebnis einer repräsentativ Unternehmensbefragung in über 1000 ausbildungsberechtigten Unternehmen in Deutschland. Die im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführte Studie macht auch deutlich, dass staatliche Unterstützungsangebote bei den Unternehmen bislang kaum ankommen.

Von den jährlich rund 50.000 Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf finden nur etwa 3.500 einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Nur jedes vierte ausbildungsberechtigte Unternehmen in Deutschland hat in den vergangenen fünf Jahren Erfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderung gemacht, wobei die Hälfte der Unternehmen diese Erfahrungen als positiv bewerten.

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass Inklusion zwar eines der zentralen bildungspolitischen Themen ist, aber in der Berufsausbildung bislang kaum eine Rolle spielt. Die Auswertung ermöglicht erstmals eine differenzierte Einschätzung dazu, welche Erfahrungen Unternehmen bei der Ausbildung behinderter Menschen sam-

meln, wie sie die vorhandenen Unterstützungssysteme beurteilen und was aus ihrer Sicht verändert werden müsste, um das betriebliche Ausbildungsplatzangebot für behinderte Menschen ausweiten zu können.

ÜBERGANG SCHULE – BERUF

## Weiterbildung für den Übergang Schule – Beruf

Lüneburg. Eine Weiterbildung für Fachkräfte von (Förder-)Schulen und andere Interessenten startet im 5. Durchlauf im Oktober 2014 in Lüneburg. Es werden vier Module zu den Themen Persönliche Zukunftsplanung, Personenzentriertes Denken, Sozialkompetenztraining, Praktika und Umgang mit Betrieben des ersten Arbeitsmarktes angeboten. Die Weiterbildung im Sonderpädagogischen Studienseminar in Lüneburg läuft bis bis Februar 2015. Die Seminare finden immer Freitags und Samstags von 10.00h – 17.00h und von 09.00h bis 16.00h statt. Einzelne Module zu buchen ist ebenfalls möglich. Sie können auch für schulinterne Fortbildungen zum Thema gebucht werden.

Näherer Informationen:  
Marie-Luise Köhler, spectrum arbeit  
Tel 04131 - 608 40 77  
koehler@spectrum-arbeit.de

AUTISMUS

## Fachforum des BBW Südhessen

Immer mehr Unternehmen öffnen sich Menschen aus dem Autismus-Spektrum. Grund sind ihre vielfältigen und speziellen Fähigkeiten und Interessen. Dennoch sind immer noch überdurchschnittlich viele Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS) von Arbeitslosigkeit betroffen. Ziel ist es, an Hand praktischer Beispiele Unternehmen und Menschen mit ASS zu ermutigen, eine nachgewiesenermaßen für beide Seiten gewinnbringende Verbindung einzugehen. Das BBW Südhessen bietet zu dem Thema ein Fachforum unter dem Titel „Good Practice - Menschen aus dem Autismus-Spektrum und Unternehmen mit Fachkräftebedarf“ am 05.11.2014 um 15:30 Uhr im Berufsbildungswerk Südhessen an.

MitarbeiterInnen u.a. von SAP, Auticon, autWorker und der Technischen Hochschule Mittelhessen stellen interessante Modelle inklusiver Arbeit vor. Sie zeigen, wie Unternehmen in ihrem Betrieb eine Mitarbeit ermöglichen und davon profitieren. Und sie zeigen, wie Menschen mit ASS ihre Chancen nutzen. Als Experte wird Professor Dalferth seine Forschungsergebnisse in Bezug auf Autismus und den Arbeitsmarkt vorstellen. Einen spannenden „Blick über

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

den Tellerrand“ ermöglicht Eleanor Martin von der britischen National Autistic Society.

Anmeldung sind bis 27. Oktober 2014 per E-Mail möglich:  
fachforum@bbw-suedhessen.de

AUTISMUS

## Tagung des Bundesverbandes autismus Deutschland

„Autismus im Spektrum von Forschung und Gesellschaft“ lautet der Titel der 14. Bundestagung des Bundesverbandes autismus Deutschland e.V., die vom 24.-26. Oktober 2014 im Internationalen Congress Center Dresden stattfinden wird. Die Tagung bietet Vorträge und Workshop-Präsentationen zu den Themenbereichen Diagnostik & Therapie, Schule & Bildung, Arbeit & Wohnen, Forschung & Gesellschaft sowie zum „Älter werden mit Autismus“. Anmeldeschluss ist am 30.09.2014. Das Tagungsprogramm, Anmeldemöglichkeit sowie Hinweise zu Übernachtungsmöglichkeiten finden Sie unter folgendem Link:

<http://w3.autismus.de/pages/14.-bundestagung.php>

SELBSTVERTRETUNG

## Maßnahmen zur Beteiligung gefordert

Berlin. Das NETZWERK ARTIKEL 3 hat mit der Broschüre „Nichts über uns ohne uns! – Von der Alibi-Beteiligung zur Mitentscheidung“ eine neue Handreichung veröffentlicht, in der ein Paket von insgesamt zehn Maßnahmen für eine verbesserte Partizipation für Menschen mit Behinderungen und ihre Selbstvertretungs-Organisationen vorgestellt wird. Die Maßnahmen reichen von der gesetzlichen Verankerung der Partizipation in einem neuen Abschnitt im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) bis hin zur Gründung einer eigenen Selbstvertretungs-Organisation von Kindern mit Behinderung. Die Broschüre ist im Anhang beigefügt bzw. kann von der Homepage unter folgendem Link heruntergeladen werden.

<http://www.netzwerk-artikel-3.de/attachments/article/115/>

BUNDESTEILHABEGESETZ

## Fachverbände geben Empfehlungen für Bedarfsermittlung

Berlin, DPWV. Mit Blick auf ein neu zu schaffendes Bundesteilhabegesetz haben die fünf Fachverbände für Menschen mit Behinderung Eckpunkte zur Bedarfsermittlung und Bedarfsfeststellung entwickelt. Insbesondere sollen nach Auffassung der Fachverbände die zukünftigen Leistungen individuell und bedarfsgerecht aus einem offenen Leistungskatalog unter Berücksichtigung individueller und sozialräumlicher Ressourcen bereitgestellt werden können. Grundlage der Vorstellungen der Fachverbände sind die Vorgaben der Koalitionsvereinbarung der 18. Legislaturperiode, die vorliegenden Überlegungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe und vor allem die Kenntnisse der Lebenswirklichkeit von Menschen mit Behinderung und der Praxis der Bedarfsermittlung und -feststellung.

Kernpunkte der Fachverbände sind

- die Unterscheidung von Verfahren und Instrumenten der Bedarfsermittlung und -feststellung,
- - die systematische Beschreibung eines gestuften Verfahrens,
- - die Verankerung einer ausschließlich dem/der Ratsuchenden verpflichteten Beratung und Begleitung,
- - die Beschreibung von Maßstäben und Kriterien der Instrumente zur Bedarfsermittlung und -feststellung
- - und die Definition und einheitliche Verwendung von Begriffen zur Beschreibung des Verfahrens.

Die Vorstellungen zur Bedarfsfeststellung und Bedarfsermittlung ergänzen die bereits im Frühjahr 2013 von den Fachverbänden vorgelegten „Grundzüge eines Bundesleistungsgesetzes für Menschen mit Behinderung“. Die Vorschläge der Fachverbände können auf der Homepage heruntergeladen werden:

<http://www.diefachverbaende.de/files/stellungennahmen/>

## Impressum impulse

Nr. 69, 02.2014  
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 allgemein: [info@bag-ub.de](mailto:info@bag-ub.de),  
Mail Redaktion: [impulse@bag-ub.de](mailto:impulse@bag-ub.de)  
Internet: [www.bag-ub.de](http://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:** 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](http://www.bag-ub.de/impulse) zum Download.

**Bilder Leichte Sprache:**

© Lebenshilfe Bremen,  
Illustrator Stefan Albers

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



