

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

03.2014

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Berufliche Bildung

Perspektiven und Herausforderungen

Zuverdienst

Passgenaue Arbeitsplätze für
Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Schwerpunktthema

Supported Employment in der Schweiz

70

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser,

in diesem Jahr erschien ein neues Buch von Ulrich Schneider, dem Hauptgeschäftsführer des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbands. „Mehr Mensch“ ist der Titel und es ist ein Plädoyer für eine Neuausrichtung der sozialen Arbeit, oder wenn man so will für eine Rückbesinnung auf ihre Grundwerte, die hinter einer Logik des Mehrwerts und der sukzessiven Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche zu verschwinden drohen: Mitmenschlichkeit, Solidarität und ein unbedingtes Recht auf Teilhabe. Diese Werte wieder zur Grundlage für unsere Arbeit mit Menschen zu machen ist sein Anliegen und aus diesen Werten und nicht aus einer Sparlogik die richtigen Methoden sozialer Arbeit zu bestimmen ist seine Forderung. Eine empfehlenswerte Lektüre für die dunkler werdenden Tage der kommenden Wochen.

Einen Blick auf die Methoden und Strukturen der Unterstützten Beschäftigung werfen wir auch mit dieser Ausgabe der impulse. Annelies Debrunner und Ervan Rached von Dachverband Supported Employment Schweiz und Daniel Schaufelberger von der Hochschule Luzern geben Einblicke in die Bedingungen und die Praxis unterstützter Beschäftigung im Herzen Europas. Paul Wilson, ein Stipendiat der EUSE aus Großbritannien, berichtet von den Eindrücken, die er während seines Besuchs in Deutschland in Schulen und bei Fachdiensten gewonnen hat und vergleicht sie mit den Strukturen der Teilhabe am Arbeitsleben auf den britischen Inseln.

Michael Scheer von der gemeinnützigen Bremer Gesellschaft für integrative Beschäftigung erörtert, welchen Möglichkeiten in der Nutzung des Zuverdiensts für die Schaffung passgenauer Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung stecken und Kirsten Vollmer vom Bundesinstitut für Berufsbildung gibt einen Überblick über die anstehenden Herausforderungen der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung.

Ein besonderer Dank geht an Annika Eden, die im Rahmen eines beruflichen Praktikums an der Erstellung dieser Ausgabe wesentlich beteiligt war und uns sehr geholfen hat!

Wo andere auch arbeiten: Arbeit für Menschen mit Behinderung in der Schweiz

06



SCHWERPUNKT

Supported Employment in der Schweiz

- 06 **Dort wo andere auch arbeiten**
Berufliche Bildung und Arbeit für Menschen mit Behinderung in der Schweiz
von **Daniel Schaufelberger**

- 11 **Sonderfall Schweiz?**
Überlegungen zur Anwendung des Modells Supported Employment in der Schweiz
von **Dr. Annelies Debrunner** und **Dr. Ervan Rached**

So normal wie möglich: Berufliche Bildung für Menschen mit Behinderung

22



Zuverdienst: Passgenaue Beschäftigung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

28



AUS DER PRAXIS

SERVICE

- 16 **Unterstützte Beschäftigung: Ein Dreiklang**
von **Paul Wilson**

- 22 **So normal wie möglich, so speziell wie nötig**
Herausforderungen der beruflichen Bildung behinderter Menschen
von **Kirsten Vollmer**

- 28 **Zuverdienst**
Passgenaue Beschäftigung für Menschen mit psychischer Erkrankung
von **Michael Scheer**

- 35 **Meldungen**
- 35 **Impressum**

Dort wo andere auch arbeiten

Berufliche Bildung und Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung in der Schweiz

Von Daniel Schaufelberger

Der Übergang von der Schule in die Ausbildung und danach ins Erwerbsleben ist für Jugendliche mit Behinderung besonders anspruchsvoll. Vermehrt werden Alternativen zur herkömmlichen Berufsbildung in Institutionen für Menschen mit Behinderung gefordert. Das Ziel heißt Ausbildung und Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt. Während aus Sicht der Sozialpolitik damit rentenwirksame Eingliederungen angestrebt werden, geht es aus Sicht der Nicht-Diskriminierung um Wahlfreiheit und die Möglichkeit zur Berufsbildung und Ausbildung dort, wo andere auch arbeiten. Supported Employment bzw. Supported Education (begleitete Berufsbildung) sind als mögliche Modelle dazu in der Schweiz vermehrt in Diskussion gekommen. Der Beitrag geht den zentralen Merkmalen von Supported Employment bzw. Education nach und fragt nach der Umsetzung des Modells als Teil der Integrationspolitik.

In Zeiten des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels ist der Übergang von der Schule in die Berufsbildung bzw. ins Erwerbsleben für Jugendliche nicht einfach. Während sich die Jugendphase verlängert, verlaufen Bildungs- und Arbeitsbiografien weniger linear und zunehmend unsicher. Was eine Herausforderung für Jugendliche im Allgemeinen darstellt, ist für Heranwachsende mit Behinderung besonders herausfordernd. Der Übergang in die selbstständige Lebensführung fordert von jungen Erwachsenen eine hohe biografische Bewältigungsleistung (vgl. Schaffner & Rein 2013). Eine zentrale Rolle für die berufliche Zukunft von Jugendlichen spielt in der Schweiz das duale Berufsbildungssystem mit dem Weg der beruflichen Grundbildung. Dabei sind die Übertritte von der Schule in die Berufsausbildung (Übergang I) sowie später von der beruflichen Grundbildung in die Erwerbsarbeit (Übergang II) besonders wichtige Über-

gänge für die beruflichen Perspektiven der jungen Generation.

Die Bedeutung der (Erwerbs-)Arbeit ist ungebrochen hoch. Noch immer gilt, was in der berühmten Marienthal-Studie in den 30er Jahren des letzten Jahrhunderts deutlich wurde (Jahoda 1983): Wer Arbeit hat, gehört dazu. Arbeit ist nicht nur die Basis für finanzielle Unabhängigkeit, sie ermöglicht gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe und sie stiftet Sinn und Identität. Letzteres ist gerade für Jugendliche am Übergang zum Erwachsenenalter besonders relevant. Dorothee Schaffner und Angela Rein haben in ihrer Studie über Jugendliche am Übergang von Sonderschulheimen in die Selbstständigkeit aufgezeigt, dass diejenigen Jugendlichen, welche im Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten, auch ihre Lebenszufriedenheit optimistischer einschätzen (2013, 66).

Es gibt in der Schweiz keine Zahlen, wie viele Jugendliche mit Behinderung jährlich die Schule beenden und den Übergang in



Supported Education in der Schweiz

Foto: Wildfeuer, commons.wikimedia.org

Ausbildung/ Beruf bewältigen müssen. Bekannt ist aber, dass die Invalidenversicherung (IV) 2012 bei knapp 10.000 Personen eine erstmalige berufliche Ausbildung finanziert hat¹.

Die Anforderungen der IV an Ausbildungsbetriebe für Menschen mit Behinderung und somit auch an die Lernenden sind gestiegen. Ausbildungen oder die Aussicht auf eine Anstellung am allgemeinen Arbeitsmarkt nach der Berufslehre sind zur Richtschnur geworden. So sind die IV-Stellen angehalten², IV-Anlehren oder praktische Ausbildungen nach INSOS³ nur für ein Jahr zu verfügen und das zweite Jahr – welches im Hinblick auf den Abschluss dazugehört – nur dann zu ermöglichen, wenn gute Aussicht auf eine künftige Erwerbsfähigkeit in rentenreduzierendem Ausmaß besteht. Diese Handhabung folgt der gängigen IV-Logik, welche berufliche Integration mit Rentenreduktion gleichsetzt. Mit dieser Praxis wird den Jugendlichen allerdings faktisch das Recht auf eine berufliche Bil-

dung genommen. Die Ermöglichung einer Berufsbildung von einem späteren rentenreduzierenden Einkommen abhängig zu machen, ist return-on-investment-Denken in Reinkultur, welches grundsätzliche bildungspolitische und gesellschaftliche Fragen aufwirft. Politik und BürgerInnen müssen sich fragen, ob heranwachsende Jugendliche mit Behinderung kein Recht auf eine berufliche Bildung haben (sollten)?

Gleiche Ziele, unterschiedliche Motive

Die gegenwärtigen Diskussionen und Bestrebungen in der Schweiz um Ausbildungen und Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung sind aber nicht nur auf die Praxisverschärfung der IV oder den allgemeinen Integrationsdruck seitens der sozialen Sicherungssysteme zurück zu führen. Das Anliegen auf die Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt und der Möglichkeit zur Teilhabe am „nor-

malen“ Arbeitsleben wird vermehrt auch von Betroffenen gefordert. Menschen mit Behinderung wollen arbeiten, wo andere auch arbeiten. Wissenschaft und Praxis zeigen, dass dies auch möglich ist. Damit treffen sich die Anliegen der aktuellen Sozialpolitik und der Betroffenen: Ausbildung, Arbeit und somit Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt ist gewissermaßen das gemeinsame Ziel. Die Vorzeichen und Motive für dieses Ziel sind aber verschieden. Während die politisch und finanziell unter Druck stehenden sozialen Sicherungssysteme die berufliche Integration primär als Mittel zur Kostenreduktion sehen, stehen aus Sicht von Antidiskriminierungs- und Selbstbestimmungsbestrebungen Möglichkeiten auf soziale Teilhabe, Autonomie, Sinn und Identität durch die Arbeit im Vordergrund. Während die einen die berufliche Integration als Pflicht (Betroffene müssen/ sollen arbeiten) sehen, betrachten es andere als ein Recht (Betroffene wollen arbeiten (können)).

Das skizzierte Spannungsfeld zeigt sich auch in der Diskussion um Supported Employment und Supported Education. Die Aussicht, dass damit Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt nachhaltig in Arbeit (Supported Employment) oder in Ausbildung am allgemeinen Arbeitsmarkt (Supported Education) integriert werden können, ist attraktiv – wenn auch aus unterschiedlichen Gründen. Im Diskurs um Supported Employment wird dementsprechend unter verschiedensten Vorzeichen und teilweise sehr ausschnitthaft auf das Modell verwiesen. Nicht immer ist Supported Employment gemeint, wenn davon gesprochen wird. Die nachfolgenden Ausführungen sollen daher einige Orientierungspunkte zu den Hintergründen und konzeptionellen Merkmalen von Supported Employment und Supported Education geben.

Merkmale und Prinzipien von Supported Employment/ Supported Education

Bereits deutlich wurde in den Ausführungen, dass mit dem Begriffspaar Supported Employment und Supported Education ein Unterschied gemacht wird, der zwischen der Integration an eine Arbeitsstelle und der Integration in eine Ausbildung differenziert. Aus konzeptioneller Sicht bestehen zwischen Supported Employment und Supported Education aber keine wesentlichen Unterschiede. Die Grundsätze, Prinzipien und generellen Vorgehensweisen decken sich, so dass die beiden Modelle in diesem Beitrag gemeinsam – als SE bezeichnet – diskutiert werden.⁴

Die zentralen Anliegen von SE zeigen sich anschaulich an der Definition der

europäischen Vereinigung für Supported Employment (EUSE), welche SE als „Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts“ (EUSE 2007, 13) beschreibt. SE strebt demnach für Menschen mit Behinderung oder Benachteiligungen den Zugang und die Teilhabe auf Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt an. Der allgemeine Arbeitsmarkt wird dabei gegenüber anderen Arbeits- und Beschäftigungsformen (z.B. an einem geschützten Arbeitsplatz) nicht als grundsätzlich besser angesehen. Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Integrationsbetrieben sind unbestritten wichtig und auch in Zukunft notwendig. Wichtig ist aber die Wahlmöglichkeit. So sollen beispielsweise Jugendliche mit Behinderung neben der Ausbildungsstätte für Menschen mit Behinderung auch die Möglichkeit für eine Ausbildung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts haben.

Ebenfalls relevant ist das Anliegen der Bezahlung. SE soll zu einer bezahlten Arbeit bzw. Ausbildungslohn führen, wobei die Entlohnung der Leistung entsprechend anzupassen ist. Diese Forderung meint nicht, dass die Lohnzahlung in jedem Fall zu einer Reduktion von Transferleistungen führen muss oder eine berufliche Integration nur dann gelungen ist. Zentral in der Perspektive von SE ist vielmehr die Realisierung der Teilhabe am Arbeitsleben, bei der die Bezahlung ein wichtiger Bestandteil ist. In der praktischen Umsetzung kann diese Sichtweise zu Konflikten mit den Kostenträgern führen, da diese in vielen

Anwendungskontexten eine Ablösung oder zumindest Reduktion von Sozialversicherungsleistungen erwarten.

Neben dem Erlangen von Arbeit wird im SE immer auch der nachhaltige Verbleib, das heißt die Stellenerhaltung, durch eine – wenn nötig auch langfristige – Unterstützung durch einen Job Coach angestrebt. Die Unterstützung schließt dabei auch den Arbeitgeber und etwaige TeamkollegInnen mit ein und hat in jedem Fall individuell und flexibel, d.h. bezogen auf den jeweiligen Einzelfall, zu erfolgen. Bei der Begleitung von Ausbildungen (Supported Education) kommt dabei die Besonderheit zum Tragen, dass auch eine Berufsschule involviert ist und die Unterstützung auch eine Lernprozessbegleitung bzw. ein Lerncoaching beinhaltet.

Neben den erwähnten Merkmalen, welche sich aus der Definition der EUSE ableiten lassen, wird SE durch das Prinzip „first place, then train“ charakterisiert. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass unterstützten Personen ein möglichst direkter Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden soll. Die notwendige Unterstützung sollen sie im Arbeitsleben erhalten und nicht, indem man ihnen (vorher) einen segregierten Trainingsarbeitsplatz zuweist. „first place, then train“ bedeutet einen Richtungswechsel gegenüber der gängigen Praxis der Arbeitsintegration. Nicht nur herkömmliche Rehabilitationskonzepte, sondern auch die Maßnahmen der Invalidenversicherung, der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe, beruhen auf der Annahme, dass Personen durch geeignete medizinische, therapeutische, agogische oder qualifizierende Maßnahmen auf



Foto: Janusz Klosowski, pixelio.de

den (Wieder-)Einstieg vorbereitet werden müssen, und falls sie die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts erfüllen, dort wieder eine Stelle erhalten (können).

Ermutigende Forschungsergebnisse

Insbesondere aus dem angloamerikanischen Raum gibt es einige Forschungsergebnisse zur Wirkung und Wirkungsweise von SE. Dabei wurden von der universitären Forschung vor allem spezifische SE-Programme für psychisch erkrankte Personen (so genanntes IPS-Modell, individual placement and support) untersucht (z.B. Bond, Drake, Becker 2008 oder Cook et al. 2008). In den vielen zufallskontrollierten Studien zeigten sich (fast) immer deutlich bessere Integrationserfolge im Vergleich zu herkömmlichen Vorgehensweisen der beruflichen Rehabilitation (vgl. Rüst 2008). Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass sich bessere Integrationserfolge nicht mit tieferen Transferleistungen gleichsetzen

lassen. Die Studien zeigen, dass SE besser als andere Konzepte zu Arbeit verhelfen kann. Ob und welche Kosten im jeweiligen Sozialversicherungssystem damit gespart werden können, ist damit aber noch nicht beantwortet. In Bezug auf SE für Menschen mit Behinderung sind hauptsächlich zwei Studien aus Deutschland von Interesse (Kasselman & Rüttgers 2005 und Doose 2007), weil diese neben den nachhaltigen Integrationserfolgen auch aufzeigen, wie sich die Arbeitssituation auf die allgemeine Lebenssituation und -zufriedenheit auswirkt.

Erfahrungen mit SE zeigen, dass – trotz der Grenzen des Arbeitsmarkts – auch Personen mit erheblichen Beeinträchtigungen in Unternehmen arbeiten können, wenn es gelingt, passende Tätigkeiten in einem geeigneten Arbeitsumfeld zu finden und die erforderliche Unterstützung zu gewährleisten. Gleichmaßen Voraussetzung wie Erfolgsfaktor ist dabei, dass Arbeitsmarkt-fähigkeit nicht an den Personen festge-

macht wird. SE betrachtet arbeitsrelevante Einschränkungen und Fähigkeiten als in hohem Maße dynamisch und in Abhängigkeit und Wechselwirkung mit der Person, dem sozialen Umfeld und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Entsprechend diesem biopsychosozialen Verständnis von Krankheit und Behinderung wird in SE nicht primär versucht, die Personen an Arbeitsanforderungen anzupassen oder zu trainieren, als vielmehr die Arbeitsumgebung und -aufgaben auf die Möglichkeiten der Personen abzustimmen.

Neue Wege für die berufliche Integration?

Wichtiger Treiber in der Entwicklung von SE war und ist das gesellschaftliche Anliegen, die Möglichkeiten und Rechte zur beruflichen Teilhabe von BürgerInnen zu stärken, welche nicht zu den Leistungsträgern der modernen Gesellschaft gehören. Damit lässt sich SE auch in der gegenwärtigen Diskussion um Inklusion einordnen.

Die Bemühungen Verschiedenheit als Normalität zu sehen, eigenständige und selbstbestimmte Entscheidungen zu fördern und den Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt entgegen zu treten sind denn auch wichtige übergeordnete Ziele von SE. Was die Umsetzung von SE betrifft, bleiben die Paradigmen der Nicht-Diskriminierung und Inklusion, welche Kategorien von Behinderung vermeiden wollen, allerdings nicht ohne Widerspruch zur Forderung, SE und dessen Finanzierung als Teil der Integrationspolitik (welche immer auf der Annahme von Hilfe basiert) zu verankern.

Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlagen für SE in der Schweiz sind oftmals viel Pragmatismus und Anpassungen nötig, damit SE überhaupt umgesetzt (und finanziert) werden kann. Aber auch wenn oder gerade weil die Rahmenbedingungen und die Offenheit für eine integrative Berufsbildung und Arbeitswelt teilweise fehlen, sind innovative Formen der Berufsbildung am allgemeinen Arbeitsmarkt für Jugendliche mit Behinderung besonders wichtig. Es ist daher erfreulich, dass immer öfter zumindest einzelne Ausbildungsjahre oder sogar vollumfängliche Ausbildungen mit direktem Lehrvertrag am allgemeinen Arbeitsmarkt umgesetzt werden. So sind es diese Initiativen und Projekte, welche Jugendlichen neue Wege am Übergang von der Schule ins Erwerbsleben ermöglichen und beitragen, dass vermehrt die dringend nötige Diskussion über eine integrative Berufsbildung geführt werden kann.

Der Beitrag ist mit leichten Anpassungen nachgedruckt aus der Zeitschrift des Schweizer Zentrums für Heil- und Sonderpädagogik SZH Jg. 19 11-12/2013

Daniel Schaufelberger
ist seit 2008 Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern, Fachbereich Soziale Arbeit



Kontakt und nähere Informationen

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Daniel Schaufelberger
Werftstrasse 1, Postfach 2945, CH-6002 Luzern
Fon: 0041 41 367 49 15
Mail: daniel.schaufelberger@hslu.ch
Internet: www.hslu.ch/sozialearbeit

FUSSNOTEN

- 1 siehe IV-Statistik 2012
- 2 siehe BSV-Rundschreiben Nr. 299
- 3 Die praktische Ausbildung PrA schließt eine wichtige Lücke in der Berufsbildung für Jugendliche, welche eine Ausbildung mit Berufsattest nicht absolvieren können.
- 4 Im Unterschied zu Deutschland wird in der Schweiz im Zusammenhang mit Supported Employment kaum von Unterstützter Beschäftigung gesprochen - obwohl beide Begriffe dasselbe meinen. Im fachlichen Diskurs in der Schweiz wird statt der deutschen Übersetzung, fast ausschließlich der englischsprachige und international gebräuchliche Begriff Supported Employment verwendet (Schaufelberger 2013). Gegen die deutschsprachige Übersetzung spricht, dass der Begriff Beschäftigung in der Schweiz oftmals im Zusammenhang mit nicht erwerbsorientierter Arbeit im ergänzenden Arbeitsmarkt verwendet wird. Entsprechend könnte Unterstützte Beschäftigung missverstanden werden.

LITERATUR

- Bond, Gary R.; Drake, Robert E.; Becker, Deborah R.: An update on randomized controlled trials of evidence-based Supported Employment. In: *Psychiatric Rehabilitation Journal*, Vol. 31 2008
- Cook, Judith A.: The Employment Intervention Demonstration Program: Major Findings and Policy Implications. In: *Psychiatric Rehabilitation Journal* - Vol. 31 2008
- Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 2007
- European Union of Supported Employment: Informationsbroschüre und Qualitätsstandards 2007
- Jahoda, Marie: *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert.* Weinheim und Basel: Beltz Verlag 1983
- Kasselmann, Olaf; Rüttgers, Julia: Projekt Integration - 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe von 1994 bis 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten 2005
- Rüst, Thomas: Supported Employment. In: Newsletter Nr. 4/ 2008 von Thomas Rüst und Agogis INSOS W&O 2008 www.agogis.ch/media/dateien/wo/nlse/newsletter4.pdf
- Schaffner, Dorothee; Rein, Angela :Jugendliche aus einem Sonderschulheim auf dem Weg in die Selbstständigkeit - Übergänge und Verläufe. In: Schnurr, Stefan; Piller, Edith Maud: *Kinder und Jugendhilfe in der Schweiz* 2013. S.53-78
- Schaufelberger, Daniel: Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt 2013
- Supported Employment Schweiz: *Europäischer Werkzeugkoffer für Supported Employment* 2012

Gibt es einen Sonderfall Schweiz?

Überlegungen zur Anwendung des Modells Supported Employment in der Schweiz

Von Annelies Debrunner und Ervan Rached

Einleitung

Supported Employment ist ein wissenschaftlich erwiesenes Modell der Arbeitsintegration, das ursprünglich in den 80er-Jahren des 20. Jahrhunderts in den USA entwickelt wurde (Drake 1998). Es verbreitete sich zuerst in den angelsächsischen Ländern und ist in der Schweiz etwas verspätet in den 90er-Jahren angekommen. Damals waren es zunächst einzelne Pilotprojekte im Psychiatriebereich, in denen mit diesem Ansatz gearbeitet wurde (Rüst & Debrunner 2005). Seither benutzen wir in der Schweiz den englischen Begriff „Supported Employment“, während in Deutschland dieselbe Thematik unter „unterstützte Beschäftigung“ und in Österreich unter „Arbeitsassistenten“ bekannt ist.

Damit können wir gleich eine Schweizerische Besonderheit erklären. In unserer Mehrsprachigkeit lag es näher, den englischen Begriff Supported Employment beizubehalten. Wir wollen jedoch nicht verschweigen, dass die Romands, unsere französischsprachigen Landsleute, auch den Begriff „Job coach placement“ verwenden.

Der seit 2008 bestehende Verein Supported Employment Schweiz SES, EUSE-Mitglied¹ seit 2009, ist u.a. zuständig für eine qualitativ hoch stehende Verbreitung und Anwendung des Modells, bzw. für die Anwendung der von EUSE entwickelten Qualitätsstandards. Wir gehen nachfolgend auf die Rahmenbedingungen für Supported Employment in der Schweiz und wichtige zukünftige Schritte ein.

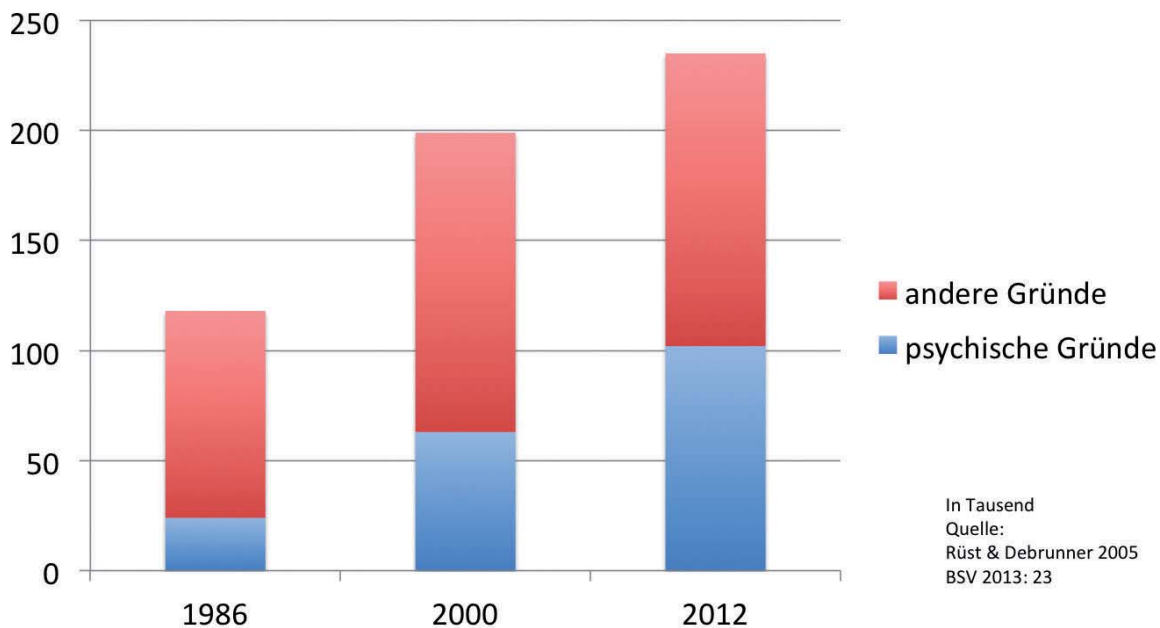
Gesetzliche Ebene und Rahmenbedingungen

Generell bestehen in der Schweiz keine gesetzlichen Grundlagen, welche die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen und eine Unterstützung durch einen Job Coach regeln würden. Der zuständige Leistungsträger ist hier die Invalidenversicherung (IV) als Teil der staatlichen Sozialversicherung. Die Auseinandersetzung mit der misslichen Finanzlage, entstanden durch einen rasanten Anstieg von IV-Neuberentungen, insbesondere aufgrund von psychischen Beeinträchtigungen, hat mit den IV-Revisionen fünf und sechs Bewerungen in die Finanzierungsfrage gebracht.

Die Schweiz ist bezüglich des Anstiegs von Berentungen in der gleichen Lage wie andere Staaten in Europa (siehe Grafik Seite 12). Gleichzeitig muss der Sozialstaat reagieren. In der Schweiz bewirkten die Revisionen sowohl eine stärkere Einbindung der Wirtschaft als auch eine massive Überprüfung der bestehenden Berentungspraxis, der Abläufe und der bestehenden Strukturen.

So sind in den letzten Jahren für Arbeitgebende erste finanzielle Anreize, z.B. in Form von Lohnkostenzuschüssen für Praktika oder Umschulungen entstanden. Sehr zweischneidig sind hingegen Meldungen der letzten Jahre, welche ein starkes Sinken der Neuberentungen anzeigen. Supported Employment soll primär ein hilfreiches Modell für die langfristige Teilhabe an der Arbeitswelt sein; dabei ist eine Reduktion der Zahl der Berentungen lediglich ein Nebeneffekt. Insbesondere soll dies nicht auf Kosten von Menschen mit Beeinträchtigungen erfolgen.

In der Schweiz, wo Quoten und vom Staat eingeleitete Maßnahmen für die Wirtschaft politisch wenig Chancen ha-



Darstellung 1: Entwicklung Anzahl IV-Rentenbeziehende in der Schweiz, 1986, 2000, 2012

ben, ist somit auch keine Pflicht vorhanden, Menschen mit einer Beeinträchtigung zu beschäftigen. Zwar könnten sich gemäß der Befragung von Baumgartner et al. (2004) beinahe ein Drittel (31%) der Firmen vorstellen, beeinträchtigte Menschen in ihrem Betrieb anzustellen. Hingegen sind es in der Realität lediglich acht Prozent, die mindestens eine beeinträchtigte Person beschäftigen. Behinderte Menschen haben weniger als ein Prozent aller Arbeitsplätze (0.8%) inne.

Der Verein Supported Employment Schweiz SES

Seit 2008 besteht der Verein/Verband Supported Employment Schweiz. Er hat seinen Ursprung in der deutschsprachigen Ost- und Nordostschweiz. Ein wichtiger Motivator war Thomas Rüst, der auch die erste Gründungsversammlung initiierte. Inzwischen sind 80 Organisationen und 25 Einzelpersonen Mitglied dieses Vereins. In den Statuten sind u.a. die Verbreitung des Modells Supported Employment, die Qualitätssicherung, sowie die Vernetzung und Zusammenarbeit als Ziele festgehalten. Die Vernetzung wird insbesondere durch die Jahrestagung, die Webseite und die jährlich

fünfmal erscheinenden SES-News gewährleistet.

Seit Beginn sind für die Entwicklung und Umsetzung der Vereinsstrategien die Anbindungen an den europäischen Dachverband EUSE und das damit verbundene Mitgestalten sehr zentral. Diesbezüglich sei an den Europäischen Werkzeugkoffer erinnert (Supported Employment Schweiz 2012). Von Fall zu Fall unterstützen sich zudem die deutschsprachigen Länder in ihren Bemühungen.

Die ehrenamtlich tätigen Vorstandsmitglieder der ersten Stunde waren mehrheitlich Job Coaches, welche ehemalige PsychiatriepatientInnen begleiteten. Mehr als fünf Jahre lang bearbeiteten sie sowohl die operativen als auch die strategischen Geschäfte.

Inzwischen ist seit Anfang 2014 in Bern eine Geschäftsstelle unter der Leitung von Ervan Rached für die Umsetzung der operativen Alltagsgeschäfte zuständig. Die dort konzentrierte Bundesverwaltung, zu der einige Hauptakteure der Arbeitsintegration gehören (Bundesamt für Sozialversicherungen, für Migration, für Wirtschaft), ist selbstredend vielsprachig. Die föderale Struktur der Schweiz führt dazu, dass die Kantone in vielen Belangen unabhängig entscheiden und handeln, was die Vielfalt

der Modelle und Praktiken erhöht. Kommen noch Sprachgrenzen hinzu, werden Kommunikation und Kooperation zur Herausforderung.

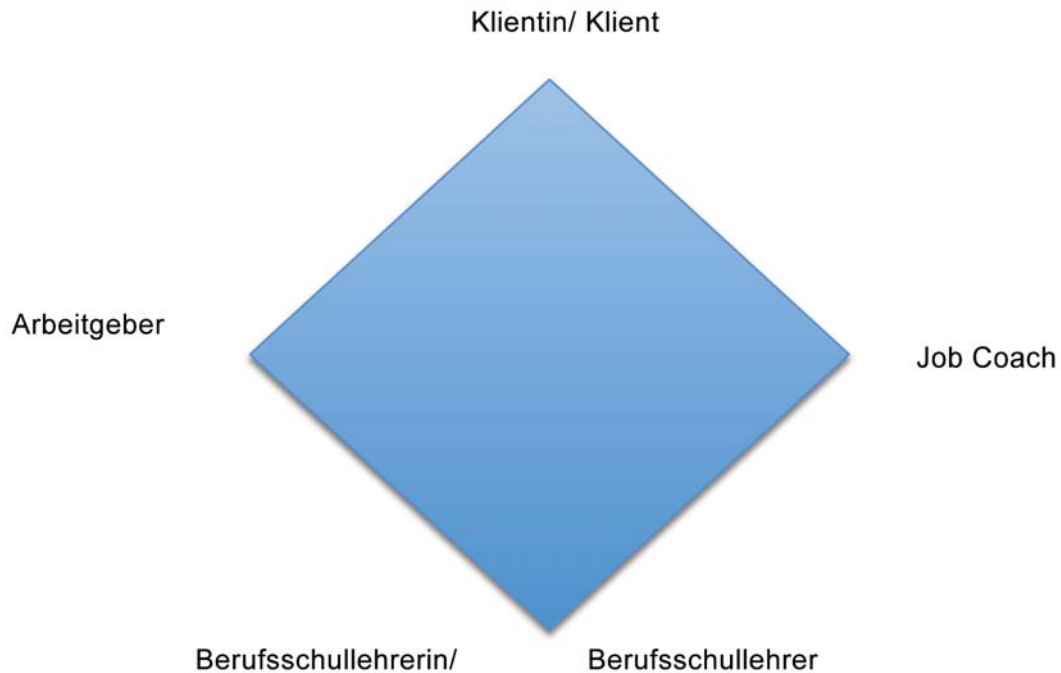
Der für die strategische Bearbeitung verantwortliche Vereinsvorstand ist somit zuständig für die langfristigen Vereinsziele. Gewechselt hat in den letzten Jahren die Zusammensetzung des Vorstands, so dass jetzt verschiedene Zielgruppen, die mit dem Modell Supported Employment Eingang in die Arbeitswelt finden, vertreten sind.

Schwerpunkte von Supported Employment in der Schweiz

Wie bereits erwähnt, hat die Begleitung von ehemaligen PsychiatriepatientInnen in der Schweiz eine lange Tradition. Mitte der 80er-Jahre des 20. Jahrhunderts entwickelte der Sozialarbeiter Edi Siemers in einem Pilotprojekt Arbeitsintegrationskurse für die Firma Möbel Pfister. Diese Tradition besteht in dieser Firma weiter. Geregelt wird die Finanzierung durch eine interne Stiftung.

Generell wird bei der Vorgehensweise von einem direkten „first place, then train“ in einem vierstufigen Prozess ausgegangen (Schaufelberger 2013: 26):

- Orientierung und Beauftragung



Darstellung 2: Supported Education: Interaktion zwischen vier Personen

- Erarbeitung eines beruflichen Profils
- Arbeitsplatzfindung und Vermittlung
- Unterstützung am Arbeitsplatz

Das idealtypische Vorgehen sieht die prozesshafte Begleitung von 15 bis 20 Personen durch einen Job Coach vor. Durch die verstärkte Verbreitung des Job Coachings werden allerdings in der Praxis von Anbietern oft mehr als 20 Personen im Prozess der Arbeitssuche und -integration begleitet. Dabei sind Kostendruck und entsprechende Vorgaben oft entscheidend (Bürgi 2009). Dies alles veranlasst den Verein, insbesondere die Beachtung der Qualitätsvorgaben zu Supported Employment in der Schweiz weiter voran zu treiben.

Hinweise aus der Forschung

Selbstverständlich sind in der Schweiz verschiedene Forschungsergebnisse verfügbar. Seit Ende der 90er-Jahre laufen an den Universitätskliniken in Zürich, Bern und Genf immer wieder Untersuchungen zu Supported Employment. Thomas Rüst, Annelies Debrunner und Eric Zbinden haben von 2002 bis 2005 in einer landesweiten Nationalfondstudie Grundlagen zu Supported Employment erarbeitet (Rüst & Debrunner 2005). Daniel Schaufelberger hat 2013 einen

aktuellen Überblick zu Supported Employment verfasst (Schaufelberger 2013, siehe auch den Beitrag von Daniel Schaufelberger in diesem Heft). Auch ist die Zahl der eingereichten und laufenden Diplom-, Master- und Bachelorarbeiten zu Teilgebieten von Supported Employment groß (Dörig 2014).

Ebenfalls zu erwähnen ist Transfer of Innovation (TOI), ein Leonardo-Projekt, das von 2012 bis 2014 durchgeführt worden ist. Zwölf europäische Länder waren daran beteiligt. Neben Österreich und Tschechien ist die Schweiz mit der Zielgruppe „Young School Leavers“ vertreten. Für uns als Verein bedeutet dies auch, ein seit einiger Zeit aktuelles Thema aufzugreifen (Debrunner 2008, Aeschbach 2013). Die Arbeitsintegration junger Menschen mit Einschränkungen und deren Anliegen werden in der Schweiz unter der Bezeichnung Supported Education verfolgt. Dabei handelt es sich um Interaktionen zwischen vier Personen (vgl. Darstellung 2). Gleichzeitig wird nach den klassischen Regeln des Modells Supported Employment vorgegangen, welches der Interaktion im Dreieck KlientIn – Job Coach – Arbeitgeber folgt. Demnächst wird der Werkzeugkoffer für Diversität (Vielfalt), das Endprodukt des Projekts TOI, verfügbar sein.

Supported Education

Supported Education geht nach dem Modell von Supported Employment vor. Dabei geht es um die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen in der Phase der Ausbildung beim Erlangen von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Schwerpunkt ist das Job Coaching junger Erwachsener beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. Während einer beruflichen Grundbildung in einer späteren Lebensphase ist Supported Education ebenfalls sinnvoll.

Quelle: Werkzeugkoffer für Vielfalt, 2014, Fassung für die Schweiz. In Druck

Job Coaches und ihre Arbeit an der Basis

Die Job Coaches an der Basis, welche einen professionellen Kontakt zu ihren KundInnen, der Klientel und der Arbeitgeberschaft, gewährleisten sollen, sind in eigenständigen Regionalgruppen organisiert (Arpagaus 2014). Welche Ausbildungen haben diese Job Coaches in der Schweiz? Sehr oft tragen sie einen Rucksack von



Die Schweiz: bekannt für solides Präzisionswerkzeug

Foto: pixabay.com

zwei bis drei längeren Ausbildungen bei sich. Stark vertreten sind universitäre und nicht-universitäre Berufe aus der Bildung und dem Gesundheitswesen. Oft wechseln aber auch ehemalige Führungskräfte aus der Wirtschaft in den Sozialen Bereich oder ins Feld des Job Coaches SE. In der Schweiz bestehen verschiedene praxisbegleitende spezifische Ausbildungsgänge für Job Coaches. Lehrgänge, bzw. Weiterbildungen, welche spezifisch einen Job Coach nach Supported Employment ausbilden, bieten Agogis in Zürich, die Hochschule Luzern, ARPIH in Yverdon und die Fachhochschule St. Gallen/Academia Euregio Bodensee an.

SES in der Westschweiz

SES versteht sich als nationale Dachorganisation für Supported Employment. Deshalb ist der Einbezug der französischsprachigen Westschweiz, in der beinahe ein Viertel der SchweizerInnen leben, nicht nur ein unbestrittenes Ziel, sondern geradezu Pflicht. Ein erster Schritt und gewolltes Signal in diese Richtung war die Entscheidung, die Geschäftsstelle des Vereins SES in Bern anzusiedeln. Bern, die zentral gelegene, deutschsprachige Bundeshauptstadt, liegt

in einem zweisprachigen Kanton, der in die Westschweiz hineinreicht.

Oft wird die jeweils andere Landessprache gut verstanden, selbst wenn die aktive Beherrschung der Fremdsprache Mühe bereitet. Erfahrungsgemäß sind diese Barrieren nicht unüberwindlich. Kontakte zu Akteuren in der Westschweiz bestehen bereits länger, doch gehören den SES Vereinsgremien (Vorstand und Beirat) zurzeit leider keine Personen aus der Westschweiz an. Uns ist daran gelegen, dies in absehbarer Zeit zu ändern.

Es gibt eine Reihe von Maßnahmen, die sich eignen, den Verein in der Westschweiz zu verankern: So beabsichtigen wir noch dieses Jahr die Präsenz der Regionalgruppen mit einem eigenen Raum für Regionalbeiträge auf der SES Website zu fördern. Damit würde auch eine Plattform für Beiträge aus der Westschweiz geschaffen. Eine zweisprachige Webseite wäre ein weiterer Schritt. Der Einbezug von Fachpersonen aus der Westschweiz in Arbeitsgruppen ist vergleichsweise leicht umzusetzen und wird in naher Zukunft beginnen. In diesem Zusammenhang überlegen wir uns, parallel zu deutsch-

sprachigen, französischsprachige Workshops zu organisieren.

Die jährliche SES Fachtagung würde, wenn man sie zweisprachig anböte, für die Westschweiz erheblich attraktiver. Dieser Schritt, der mit Mehraufwand und hohen Kosten verbunden wäre, lohnt allerdings erst, wenn die Vernetzung verbessert worden ist, so dass die Mobilisierung von Referierenden und Teilnehmenden aus dem Westen ausreichend gelingt. Selbstverständlich bleibt die Pflege regelmäßiger persönlicher Kontakte für SES eine fortwährende Kernaufgabe.

Der Umstand, dass Supported Employment bzw. „Job coach placement“ oder „emploi accompagné“ auch in der Westschweiz Eingang in Praxis und Lehre der Arbeitsintegration gefunden hat, begünstigt Kontaktpflege und Zusammenarbeit (Debrunner 2008).

Die Abteilung für Psychiatrie der Genfer Universitätsklinik bietet seit Jahren mit Erfolg berufliche Integrationsprogramme nach dem Modell SE an. Damit zieht die Westschweiz gleich mit Bern und Zürich, deren Universitätskliniken schon vor langer Zeit SE als Integrationsmodell für PsychiatriepatientInnen

eingeführt haben. Was die Lehre betrifft, bietet, wie bereits erwähnt, zumindest eine Fachhochschule, ARPIH in Yverdon, einen Lehrgang an, der das Modell SE zur Grundlage hat. Darüber hinaus werden die Entwicklungen des Modells SE von den Akteuren in der Westschweiz, wie wir wiederholt festgestellt haben, mit einem der Deutschschweiz vergleichbaren Interesse verfolgt und diskutiert.

Die Klientel der Job Coaches

Was ursprünglich prozesshaft und in Zusammenarbeit mit einer einheitlichen Klientel bearbeitet wurde, gilt seit einigen Jahren für unterschiedliche Zielgruppen. Das Modell Supported Employment findet in der Schweiz – gerade durch die angespannte finanzielle Lage – Beachtung. Es ist breiteren Kreisen bekannt, dass Supported Employment erfolgreich ist. So verfasste beispielsweise Holger Hoffmann, der Leiter des Berner psychiatrischen Dienstes 2013 den Artikel „Was macht Supported Employment so überlegen?“ (Hoffmann 2013, Hoffmann et al. 2014).

Menschen, die nach einer Krankheit oder einem Unfall wieder in die Arbeitswelt einsteigen, beanspruchen ebenso einen Job Coach und eine längerfristige Begleitung, wie Menschen in Sozialhilfe-Bezug, Menschen, die in oder Arbeitslosigkeit, Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen, Jugendliche mit erschwerten Bedingungen oder Menschen mit Migrationshintergrund. SES hat dadurch - in guter Gesellschaft mit EUSE - seinen Wirkungsbereich beinahe unmerklich erweitert.

Wir werden bei den anstehenden Aufgaben immer wieder in Praxisgesprächen und im wissenschaftlichen Austausch mit unseren Nachbarländern und mit EUSE nach gemeinsamen Lösungen suchen und diese dann an unsere Ländervorgaben anpassen. Ein Sonderfall Schweiz? Dieser besteht lediglich darin, dass man einzelne Vorgaben für die kleine, föderalistische Nation anpasst.

Dr. Annelies Debrunner
ist seit Mai 2011
Präsidentin des Vereins
Supported Employment
Schweiz.



Kontakt und nähere Informationen

Mail: debrunner@annelies-debrunner.ch
Internet: www.supportedemployment-schweiz.ch

Dr. Ervan Rached
leitet seit Januar 2014
die Geschäftsstelle von
Supported Employment
Schweiz.



Kontakt und nähere Informationen

Supported Employment Schweiz
Lorrainestrasse 52, Postfach 6964, 3001 Bern
Tel.: 031 321 56 38
Mail: rached@supportedemployment-schweiz.ch
Internet: www.supportedemployment-schweiz.ch

LITERATUR

Aeschbach, Susanne: Berufliche Bildung für alle! Aktuelle politische Entwicklungen und zukunfts-trächtige Modelle. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik 11-12. S.5-12. 2013

Arpagaus, Silvana: Supported Employment als Methode der beruflichen Wiedereingliederung. Bachelor Thesis 2014. Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie. Olten 2014

Baumgartner, Edgare al: Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungs-bemühungen. (Beiträge zur sozialen Sicherheit, 4/04).BBL Vertrieb Publikationen. Bern 2004

Bundesamt für Statistik: Die Erfassung von Men-schen mit Behinderungen in der Statistik. . (20 Wirt-schaftliche und soziale Situation der Bevölkerung). Neuchâtel 2006

Bürgli, Christoph: Supported Employment: berufliche Eingliederung für Menschen mit psychischen Störungen. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Zürich 2009

Debrunner, Annelies: Supported Employment – ein neues Modell für gefährdete Jugendliche und Erwachsene? In: Häfeli, Kurt (Hrsg.): Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit? Edition SZH/CSPS der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik Luzern. Band 25 der Schriftenreihe der interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich 2008: S. 153-159.

Debrunner, Annelies: Quelle réalité pour „le soutien à l'emploi“ en Suisse? Manuscrit 2e Colloque d'automne „Job coach placement“ le 28 oct. 2008 à Sion. 2008

Dörig, Marco: Qualitätsmessung von Supported Employment. Für Menschen mit psychischen Schwierigkeiten. Akademikerverlag Saarbrücken 2014

Drake, Robert E.: A Brief History of the Individual Placement and Support Model. Psychiatric Rehabilitation Journal 22 1998. S.3-7

Hoffmann, Holger. Jäckel, Dorothea. Glauser, Sybille. Mueser, Kim T. Kupper, Zeno: Long-Term Effectiveness of Supported Employment: Five-Year Follow-up of a Randomised Controlled Trial. Accepted for publication. In: Am J Psychiatry. 25 2014. p.? 2014

Hoffmann, Holger: Was macht Supported Employment so überlegen? In: Die Psychiatrie 2/2013. S. 95-101

Rüst, Thomas. Debrunner, Annelies: „Supported Employment“. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Rüegger Zürich 2005

Schauvelberger, Daniel: Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. interact. Luzern 2013

Supported Employment Schweiz: Europäischer Werkzeugkoffer für Supported Employment. Ausgabe für die Schweiz. 2012. www.supportedemployment-schweiz.ch/index.cfm/431D93A5-015A-4A80-83472EA948D9FBF8 (Stand: 140810)14.08.2010?

Unterstützte Beschäftigung: Ein Dreiklang

Von Paul Wilson

Ein Exkurs

Meistens sprechen wir über Unterstützte Beschäftigung unter der Annahme, diese sei eine in sich geschlossene Einheit. Wir gehen davon aus, dass unsere Gesprächspartner das gleiche Bild vor Augen haben. Das kann manchmal zu Missverständnissen führen. Im Rahmen des von EUSE online angebotenen „European Supported Employment Toolkit“ wurden während der letzten Jahre Beiträge veröffentlicht, die die Grundlage für eine europaweite Vereinheitlichung der Kriterien von Unterstützter Beschäftigung bilden. Parallel dazu sollten wir einen zentralen Aspekt unserer beruflichen Tätigkeit deutlich hervorheben – nämlich den, dass Unterstützte Beschäftigung eben keine „in sich geschlossene Einheit“ ist.

Meine Begründung ist naheliegend und wird für viele Fachleute auf dem Gebiet der Unterstützten Beschäftigung nicht neu sein. Meine Hoffnung ist, dass eine nochmalige Erörterung einen hilfreichen Blickwinkel bieten könnte, mithilfe dessen

länderübergreifende Vergleiche und Gegenüberstellungen, sowie Austausch und gegenseitiges Lernen über die jeweiligen Ansätze zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung stattfinden können.

Mein Kerngedanke ist der, dass die Unterstützte Beschäftigung vom Grundsatz her drei Facetten hat. Sie ist gleichzeitig Technik, Strategie und Philosophie. Sie ist Technik in dem Sinn, dass sie beschreibt, wie ein Leistungserbringer mit einem/einer NutzerIn seiner Dienstleistung bzw. seinem/seiner KundIn interagiert, und damit die Art und Weise gestaltet, in der Entscheidungen getroffen, Arbeitgeber involviert und Arbeitsabläufe trainiert werden.

Sie ist eine Strategie, weil sie festlegt, wie Ressourcen abgerufen und eingesetzt werden (im Rahmen eines „Programms“, einer „Dienstleistung“ oder einer „Maßnahme“), um Nutzeffekte für eine Gruppe von Individuen zu erzielen.

Sie ist eine Philosophie, weil sie Fragen nach dem „Warum?“ und dem „Wie?“ aufwirft. Im Spannungsfeld zwischen der

gesellschaftlichen und der medizinischen Interpretation von „Behinderung“ werden hier vielfach polarisierende Antworten gegeben. Ich werde jedoch versuchen aufzuzeigen, dass sich die Situation über die ganze Bandbreite der Unterstützten Beschäftigung (UB) oft hintergründiger und komplexer darstellt.

Diese drei Aspekte der UB sind selbstverständlich eng miteinander verwoben und überlagern sich. In diesem Sinne stellen sie einen „Dreiklang“ dar. Es ist ein Beispiel für – um auf einen Fachbegriff aus der Didaktik zurückzugreifen – unbewusste Kompetenz, die viele Menschen in sich tragen. Sich dieses Gedankens bewusst zu werden, ihn an die Oberfläche zu holen und damit manchmal das Offensichtliche zu konstatieren, könnte es meiner Meinung nach für uns wesentlich vereinfachen, genau zu benennen, wie an unterschiedlichen Orten oder sogar in verschiedenen Nationen Leistung erbracht wird. Letztlich kann dadurch der Vorgang des Vergleichens und Gegenüberstellens, des Austauschs und des



Foto: Marvin Siefke, pixelio.de

voneinander Lernens an Wert gewinnen.

Was mich betrifft, nahm dieser Gedankengang während meines von EUSE geförderten Stipendiums in Deutschland im September 2012 Gestalt an. Während dieses Aufenthalts habe ich zwei Förderschulen in Heidelberg und Schwetzingen besucht. Danach reiste ich nach Hamburg zu einem Meinungsaustausch mit der BAG UB und mit der Hamburger Arbeitsassistentin, einem der ältesten Dienstleister im Bereich der UB. Bei beiden konnte ich auch Ausschnitte ihrer täglichen Arbeit beobachten.

Nach meiner Rückkehr nach Großbritannien waren meine Kollegen darüber verblüfft, wie stark die Anwendung normativer Kriterienkataloge im deutschen Arbeitsgesetz verankert ist und wie selbstverständlich Lohnzuschüsse ein Teil der deutschen Herangehensweise an UB sind. Ihrer Meinung nach sei es ein besserer Ansatz, die Arbeitsplatzbeschreibungen individuell an den jeweiligen Menschen auszurichten und so dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer mit Lernbehinderung diese

so geschaffene Arbeit gut verrichten könne; zumindest der Anspruch der Betroffenen auf gesellschaftliche Gleichbehandlung sei damit besser berücksichtigt. Nichtsdestoweniger stimmten sie, wenngleich widerstrebend, ihren deutschen Kollegen zu, dass eine Vermittlungsquote im Vereinigten Königreich von lediglich 7% ein schlimmer Zustand sei.

Für mich ergeben sich nun eine ganze Reihe von Fragen: Wie kann eine so ausgeprägte Diskrepanz entstehen, in einer Situation in der zwei Nationen doch nichts anderes tun, als identische Modelle von Unterstützter Beschäftigung zu realisieren – in beiden Fällen durch planvolle Umsetzung der Vorgehensweise vom Erstellen beruflicher Profile, Vermitteln und Trainieren? Woraus resultieren die Unterschiede? Und könnte die Irritation darüber einem Austausch- und Lernprozess zweier Länder über ihre jeweils sinnvollen Herangehensweisen im Wege stehen? Herangehensweisen die, um mich einer Formulierung aus dem amerikanischen Roman von Jonathan

Safran Foers zu bedienen, sich extrem ähneln und doch Welten auseinander liegen.

Eine Woche in Deutschland

Meine Woche war zweigeteilt. In Baden-Württemberg besuchte ich zwei Schulen, die Graf-von-Galen-Schule in Heidelberg, geleitet von Winfried Monz und die Comenius-Schule in Schwetzingen mit Eleonore Frölich als Direktorin. Beide gelten als Einrichtungen, die mit besonders innovativen Konzepten zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung arbeiten. Im Rahmen meines Besuches führte ich eine Reihe von Einzelgesprächen, beobachtete einige Gruppenaktivitäten und nahm an einer Besprechung teil, in der der Status der Beschäftigung eines Schülers festgestellt wurde.

Ich nahm an einer Besprechung teil, bei der eine Gruppe von sechzehn-jährigen SchülerInnen mit Lernbehinderung in ihrer Förderschule in Schwetzingen ein zweijähriges Programm zur Vorbereitung auf das Berufsleben begannen. Die Maß-

nahme ist eine Alternative zur in Deutschland regulären dreijährigen Ausbildung. Die Schwetzingener SchülerInnen beginnen die zwei Jahre mit einer Serie von kurzen Praktika. Sobald ihnen eine Tätigkeit zugesagt, kann das Praktikum verlängert werden. Ein/e IntegrationsberaterIn des Integrationsfachdienstes (finanziert aus Mitteln der Zwangsabgabe von Arbeitgebern, die nicht die Beschäftigungsquote behinderter ArbeitnehmerInnen erfüllen) arbeitet eng mit der Comenius-Schule zusammen und dient als Schnittstelle zu Arbeitgebern. Dieser partnerschaftliche Ansatz ist in Baden-Württemberg bereits weit verbreitet, jedoch noch nicht deutschlandweit. Bei passender Gelegenheit tritt der/die IntegrationsberaterIn mit dem Arbeitgeber in Kontakt, um die Überführung eines Praktikums in ein festes Arbeitsverhältnis zu erreichen. Dieser Prozess baut auf den beträchtlichen Erfahrungen der SchülerInnen an unterschiedlichsten „Arbeitsstellen“ auf. In der von mir besuchten Klasse haben die acht SchülerInnen der 7. und 8. Jahrgangsstufe (im Alter von 14 und 15 Jahren) im Rahmen ihrer regulären Praktika bereits ein ganzes Spektrum von Tätigkeiten ausprobiert, in KFZ-Werkstätten, bei der Gebäuderenovierung, als FußbodenverlegerIn, in Altersheimen und Supermärkten sowie in einem Blumenladen und einer Tierhandlung.

Die Maßnahme umfasst auch theoretische Komponenten. Dies führt im deutschen System jedoch nicht zu einer formalen Qualifikation, ein Umstand, der durch aktuelle Bestrebungen geändert werden soll. Im Vordergrund steht jedoch immer die Fokussierung auf Aktivitäten im Rahmen der praktischen Arbeit, flankiert von der Vermittlung lebenspraktischer Fähigkeiten durch z.B. Kochkurse oder Übernachtungen in der schuleigenen „Wohnung“.

Bei einer weiteren Gruppe, in der ich hospitierte, wurde eine Unterrichtseinheit in Holzbearbeitung dadurch bereichert, dass die Schule sich auf dem Gelände einer Gesamtschule befindet – ein Modell, das sich deutschlandweit mehr und mehr durchsetzt. Lernbehinderte Schüler der Comenius-Schule wurden gemeinsam mit gleichaltrigen Lehrlingen aus einer Berufsschule unterrichtet. Für die Comenius-SchülerInnen ist dies als eine Erfahrung zur Entwicklung einer adäquaten Einstellung zur Berufstätigkeit gedacht. Für „beide Seiten“ war die Anwesenheit der jeweils anderen Gruppe – als MitschülerInnen und ArbeitskollegInnen – offensichtlich normal und nicht weiter bemerkenswert.

„Das Erarbeiten eines beruflichen Profils, die direkte Beteiligung der Arbeitgeber, Arbeitsplatzanalyse und Arbeitstraining mittels systematischer Anleitung bilden die Basis für beide Systeme.“

An der Graf-von-Galen-Schule gab es eine ähnliche Konstellation zu beobachten, in der SchülerInnen im Rahmen eines Programms zur Entwicklung von lebenspraktischen Fähigkeiten einen Tag pro Woche an einer nahe gelegenen Berufsschule verbringen. Wie als Beleg für die Effektivität des Lehrplans mit Schwerpunkt auf Berufsvermittlung wurde während meines Besuchs einem der Schüler, Tobias, von der Parkverwaltung der Stadt Schwetzingen ein regulärer Arbeitsvertrag angeboten. Dies war das Ergebnis eines Langzeitpraktikums, dessen Umfang sich stufenweise auf drei Wochenarbeitsstage gesteigert hatte. Tobias war im Alter von 18 Jahren gerade dabei, seine Schulzeit abzuschließen

und besuchte die Schule nur noch an zwei Tagen.

MitarbeiterInnen beider Schulen räumten ein, dass dieser Ansatz in Deutschland noch nicht weit verbreitet sei. Es sei immer noch praktiziertes Verfahren, dass Menschen mit Lernbehinderung in einer der vielen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) arbeiteten. Die von der Comenius-Schule und der Graf-von-Galen-Schule verfolgte Strategie ist darauf ausgelegt, den betroffenen Familien die Wahl zwischen diesen Werkstätten und einer regulären Beschäftigung auf dem freien Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dieses Verfahren wird gerade von einer Initiative aufgegriffen, die darauf zielt, MitarbeiterInnen

in WfbM einen persönlichen finanziellen Verfügungsrahmen (Persönliches Budget) bereitzustellen, dessen Höhe sich nach den Aufwendungen für die Beschäftigung in der Werkstatt richtet, und der dazu verwendet werden kann, eine Arbeitsvermittlung für die Suche nach einem regulären Arbeitsplatz zu bezahlen.

Der zweite Teil meiner Reise führte mich in den Norden, nach Hamburg. Ich übernachtete im behaglichen Stadthaus-hotel, bekannt als eines von Deutschlands ältesten gemeinnützigen Unternehmen, dessen dreizehnköpfige Belegschaft elf MitarbeiterInnen mit Behinderung umfasst, sechs davon mit Lernbehinderung. Das Geschäftsmodell wurde vor zwanzig Jahren

von einem Zusammenschluss von Familien entwickelt. Die acht „Gründungsangestellten“ – einige davon noch im aktiven und sehr bemerkenswerten (zweisprachigen) Hoteldienst – leben noch immer im Obergeschoss in einer kleinen Wohngemeinschaft.

In den Geschäftsräumen der Hamburger Arbeitsassistenten, einer von Deutschlands ältesten und etabliertesten Fachdiensten für Unterstützte Beschäftigung, traf ich Rolf Behncke, den Geschäftsführer, und Kirsten Hohn, langjährige Mitarbeiterin bei der BAG UB. Beide unterstützten mich nach Kräften dabei, meine Wissenslücken über das in Deutschland praktizierte System zur Unterstützten Beschäftigung zu füllen.

Ich konnte an einer wöchentlichen Veranstaltung teilnehmen, die von der Hamburger Arbeitsassistenten für eine Gruppe von hauptsächlich jugendlichen Menschen mit Behinderung angeboten wird. Alle sind Teilnehmer an einem Programm bzw. einer „Maßnahme“ zur Unterstützten Beschäftigung der deutschen Agentur für Arbeit (eine von sechs von der Agentur für Arbeit bezuschussten Maßnahmen). Die von der Agentur für Arbeit öffentlich ausgeschriebene Maßnahme beinhaltet zu großen Teilen ein staatlich gefördertes Programm für den Übergang junger Deutscher direkt von der Förderschule in die Unterstützte Beschäftigung.

An vier Tagen in der Woche sind die TeilnehmerInnen der UB-Maßnahme in einem Zyklus von Praktika beschäftigt. Sollte sich bei einem Praktikum eine realistische Chance für eine Umwandlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis zeigen, kann es erst einmal verlängert werden. Am fünften Tag der Woche treffen sich die Teilnehmer und tauschen sich über ihre Erfahrungen während ihrer „Arbeitswoche“ aus. Dabei werden sie von zwei MitarbeiterInnen des Fachdienstes unterstützt. Im Rahmen die-

ser Treffen werden die TeilnehmerInnen auch mit den Feinheiten des komplizierten deutschen Steuer- und Versicherungsrechts vertraut gemacht, erhalten Einführungen in Buchführung und Computerarbeit und suchen mit entsprechender Unterstützung nach offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt. Der Vormittag wird mit einem gemeinsamen Mittagessen abgeschlossen.

In Hamburg ist die Hamburger Arbeitsassistenten mit der Betreuung fünf solcher Gruppen beauftragt, wobei jede Gruppe aus etwa zwölf TeilnehmerInnen besteht. Die Maßnahme erstreckt sich über einen Zeitraum von zwei Jahren; es bestehen gewisse Zielvereinbarungen, die Honorierung erfolgt aber nicht erfolgsorientiert. Jede/r TeilnehmerIn erhält genau so viel Unterstützung, wie zur Erzielung einer regulären Arbeitsstelle erforderlich ist.

Ein Dreiklang: Technik, Strategie und Philosophie

Technik

Es ist offensichtlich, dass sowohl in Deutschland, als auch in Großbritannien in der UB die Technik des „erst platzieren, dann qualifizieren“ identisch ist. Alles, was ich in Deutschland beobachten konnte, in den Schulen, in Praktikumsstellen und im Kontext der Maßnahme der Agentur für Arbeit zur UB, hat mich in der Auffassung bestätigt, dass das Erarbeiten eines beruflichen Profils, die direkte Beteiligung der Arbeitgeber, Arbeitsplatzanalyse und Arbeitstraining mittels systematischer Anleitung die Basis für beide Systeme bilden.

Strategie

Es liegt auf der Hand, dass die beiden Systeme unter unterschiedlichen sozialen Rahmenbedingungen operieren. Sie sind nicht zuletzt vom anhaltenden Höhenfluges der deutschen Wirtschaft einerseits und den Sparmaßnahmen in Großbritannien an-

dererseits gekennzeichnet. Das wirkt sich unmittelbar auf den Umfang der Fördermitteln aus, die den Dienstleistern für UB zur Verfügung stehen, wobei die Situation in einigen südeuropäischen Ländern noch angespannter ist.

In beiden Systemen bestehen deutlich unterschiedliche Gesetzgebungen. Der deutsche Ansatz ist immer noch stark von einem Gefühl der Notwendigkeit einer Wiedergutmachung, entstanden in der Nachkriegsära, den behinderten Menschen gegenüber geprägt. Die Bereitstellung von WfbM in großem Umfang - mit mehr als 300.000 Mitarbeitern mit Behinderung - ist das Kernstück eines entschlossenen Versuches der deutschen Gesellschaft während der vergangenen 60 Jahre, eine Infrastruktur zu erstellen, die nahezu jedem behinderten Menschen einen „Arbeitsplatz“ garantieren kann, sofern er denn möchte. Als Resultat bietet das deutsche System mit den Werkstätten ein weitgespanntes „Sicherheitsnetz“, basierend auf niedriger Entlohnung bei gleichzeitig hinreichendem Ruhestandsgeld. Damit kontrastierend wurde in Großbritannien das Netz der von den kommunalen Behörden und von Remploy¹ unterstützten Betriebe aufgegeben und durch die Forderung ersetzt, dass Arbeitsplätze jedenfalls auf dem regulären Arbeitsmarkt zu akquirieren seien. Dies war das Resultat der Kombination des „Fürsorge innerhalb der Gesellschaft“-Ansatzes (im Gegensatz zu „Fürsorge in Institutionen“) aus den 1980er-Jahren, dem „Disability Discrimination Act“ aus dem Jahr 1995, der einem kaum eingesetzten Quotensystem ein Ende bereite, sowie einer zunehmenden Individualisierung, welche neuerdings von einigen unabhängigen Akteuren angeschoben wird.

Trotz dieser entwicklungsbedingten Unterschiede können wir bei der Betrachtung der Umsetzung der Technik des „erst plat-



Foto: Günter Hamich, pixelio.de

zieren, dann qualifizieren“ konstatieren, dass sich etliche der bestimmenden Faktoren aus dem Umfeld der UB auf beruhigende Weise ähneln.

Ich würde vermuten, dass sich viele Dienstleister in Großbritannien glücklich schätzen würden, könnten sie ein Angebot für die von der Hamburger Arbeitsassistenten umgesetzten Programme abgeben. In Deutschland mehren sich jedoch die Bedenken darüber, dass die sehr honorarorientierte Ausschreibungspraxis der deutschen Agentur für Arbeit auch fachfremde und privatwirtschaftliche Anbieter auf den Plan ruft, mit negativen Auswirkungen auf die Qualität der gelieferten Dienstleistungen. Diese Bedenken werden in Großbritannien durchaus geteilt. Ähnlichkeiten sind auch darin festzustellen, wie versucht wird, das Konzept des „Persönlichen Budgets“ in das Umfeld der Unterstützten Beschäftigung einzubringen. Gestützt durch die deutsche Sozialgesetzgebung existiert hierüber nun ein möglicher Weg aus der nicht-integrierten Beschäftigung; wer sich für das Persönliche Budget entscheidet, kann sich die für die Arbeit in der WfbM

aufgewendeten Mittel auszahlen lassen und damit einen Dienstleister für Unterstützte Beschäftigung bezahlen. Diese Möglichkeit wird jedoch nicht in nennenswertem Umfang genutzt. Diese in Deutschland gemachte Erfahrung (z.B. haben 2009 gerade einmal 30 Personen deutschlandweit dieses Persönliche Budget in Anspruch genommen, 15 davon in Lübeck, wo es nicht einmal entsprechende Dienstleistungsangebote gab) scheint sich in Großbritannien allmählich als normale Situation durchzusetzen. Auch hier erstellen die Kommunen Ausschreibungen für einen Dienstleister für Unterstützte Beschäftigung.

Auch bei den spezialisierten Übergangsprogrammen gibt es in beiden Ländern Gemeinsamkeiten.

Die Schulen in Heidelberg und Schwetzingen sind ganz klar Innovationsträger. Ihre Fokussierung auf Beschäftigung als wichtigen Bestandteil und zentrale Komponente der Ausbildung zu erleben, war faszinierend und motivierend zugleich. Die in Deutschland geleistete Arbeit sowohl in den Schulen wie auch die von der Hamburger Arbeitsassistenten erbrachten

Leistungen zur UB teilen gemeinsame Ansätze und verfolgen ähnliche Ziele wie die Einstiegsaktivitäten in Großbritannien. Aus meiner Sicht ist das deutsche System jedoch bereits fester etabliert, während in Großbritannien erst noch eine Anzahl erfolversprechender Pilotprojekte aufgesetzt werden müsste.

In zwei Aspekten jedoch zeigt sich der Unterschied in den nationalen Vorgehensweisen besonders deutlich: Der Handlungsdruck, der wegen der gesetzlichen Quotenregelung für Beschäftigte mit Behinderung auf allen deutschen Unternehmen lastet und die systematische Gewährung von langfristigen Lohnzuschüssen in Deutschland. Zum üblichen Verfahren der UB gehört in Deutschland die Bestimmung des Grades einer Behinderung. Bei dem von mir begleiteten Eintritt von Tobias in ein reguläres Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis stand für die Schwetzingener Parkverwaltung fest, dass sie nur für 30% von Tobias' Gehalt aufkommen wird. Es ist eine Festlegung, die gemeinsam von der Schule, dem Arbeitgeber, dem Job Coach und der Agentur für Arbeit getroffen wird, und basiert

auf der Annahme, dass Tobias 70% der Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht erbringen können. Alle Beteiligten stimmen darin überein, dass diese Vereinbarung über einen sehr langen Zeitraum Bestand haben werde.

Philosophie

Der Anspruch der UB ist in beiden Ländern identisch. In beiden wird das Recht auf Arbeit betont. In beiden wird der Wert einer guten Arbeitsstelle hochgehalten und es wird anerkannt, dass Menschen mit Behinderung befähigt sind, gute ArbeitnehmerInnen zu sein. Bei der Entwicklung der Branche wird in beiden Ländern die Professionalisierung der Leistungserbringer vorangetrieben. In Großbritannien wurde vor Kurzem die „National Occupation Standards“ etabliert, in dessen Folge sich mit hoher Wahrscheinlichkeit eine auf breiter Basis anerkannte berufliche Qualifizierung durchsetzen wird. In Deutschland gibt die BAG UB vierteljährlich die Fachzeitschrift „impulse“ heraus, in der auch besondere berufliche Leistungen gewürdigt werden – etwas, was in Großbritannien auch getan werden sollte.

Eine Zeit lang dachte ich, die Unterschiede lägen im Spannungsfeld der Modelle „medizinischer Ansatz“ gegenüber „soziale Herangehensweise“. Tatsächlich lokalisiert der medizinische Ansatz das „Problem“ bei dem Individuum, Behinderung wird darüber beschrieben, was mit der Person „nicht stimmt“ und wie der Unterschied zum „Normalzustand“ wahrgenommen wird. Dieses Vorgehen ist bis zu einem gewissen Grad die Basis für die Festlegung des „Grades der Behinderung“, die Grundfeste des deutschen Systems der Lohnzuschüsse.

Im Gegensatz dazu interpretiert die soziale Herangehensweise Behinderung nicht als Merkmal eines Einzelnen, sondern eher als Benachteiligung oder Einschränkung bei den Möglichkeiten der Teilnahme am Leben in der Gesellschaft. Nachteile, die dadurch entstehen, dass in manchen Aspekten des gesellschaftlichen Miteinanders die Bedürfnisse behinderter Menschen nicht genügend berücksichtigt werden.

Obwohl Teilaspekte des medizinisch orientierten Modells im deutschen „Grad

der Behinderung“ ganz klar ihren Niederschlag finden, erschien mir eine auf den Aspekt „Gesellschaft/Medizin“ reduzierte Analyse der Unterschiede beider Ansätze letztendlich als zu sehr vereinfachend. Bei genauerer Betrachtung sehe ich zwei Facetten, die bei der Klärung der von mir konstatierten philosophischen Unterschiede hilfreich sein könnten. Die erste ergibt sich aus der Frage, ob eine berufliche Tätigkeit als Selbstzweck oder als Bestandteil einer umfassenderen gesellschaftlichen Zielsetzung gesehen wird. Wird durch eine, wie auch immer abgesicherte, bezahlte Tätigkeit jenes Bürgerrecht auf Teilhabe am Arbeitsleben verwirklicht? Oder gehört sie zu einer umfassenderen Vision von Inklusion, in der die Charakterisierung von Menschen mittels ihrer Einschränkungen keinen Platz hat?

Die zweite besteht darin, den deutschen Ansatz als technokratisch, und das in Großbritannien angewendete Verfahren als Streben nach Gleichberechtigung anzusehen. Mir scheint, dass das deutsche Verfahren von der Vorstellung geleitet wird, dass wir in einem nicht optimalen Umfeld leben, in dem viele Menschen die Gleichberechtigung von Mitmenschen mit Behinderung in Frage stellen, und dass es keinen Sinn macht, auf einen optimalen Zustand zu warten. Mit diesem Leitgedanken sucht das deutsche Modell nach der effizientesten und wirkungsvollsten Methode, im Rahmen dieser suboptimalen Bedingungen möglichst viele Menschen mit Behinderung in nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse zu bringen, weil, so wird argumentiert, ein Job die umfassende und sinnvollste gesellschaftliche Teilhabe sicherstellt.

Im Gegensatz dazu, so würde ich argumentieren, geht das in Großbritannien angewendete Verfahren von vornherein davon aus, dass Behinderung ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt, und dass dieser nicht-optimale Zustand – bestehende Zweifel an der „Gleichwertigkeit“ von Menschen mit Behinderung – in jeder Interaktion zwischen den Dienstleistern und den Arbeitgebern korrigiert werden muss. Daraus resultiert zwar eine geringere Zahl an erreichbaren Beschäftigungsverhältnissen bei gleichzeitig höherem Aufwand, aber all dies, so ist man überzeugt,

würde sich langfristig lohnen. Beide Verfahren sind wirksam, unterscheiden sich aber in ihren jeweiligen Annahmen darüber, was es heißt, integraler und wirklicher Teil eines Gemeinwesens zu sein.

Vermutlich sind es diese philosophischen Varianten, kombiniert mit den Auswirkungen historischer Entwicklungen, die schlussendlich zu diesen Unterschieden in der Praxis führen – nicht aber in den Techniken der UB.

Einige Danksagungen

Überall in Deutschland wurde ich liebenswürdig und gastfreundlich aufgenommen. Alle meine GesprächspartnerInnen fühlten sich tief dem Ziel verpflichtet, ihren SchülerInnen und KlientInnen mit Behinderung durch das Erreichen eines Beschäftigungsverhältnisses eine Lebensperspektive zu verschaffen, eine Aufgabe, an deren Lösung sie mit Professionalität und Hingabe arbeiten. Alle meine Kontakte ließen mich auch großzügig an ihren Erfahrungen teilhaben.

Ich möchte mich bei den MitarbeiterInnen der Graf-von-Galen-Schule in Heidelberg und der Comenius-Schule in Schwetzingen bedanken, genauso wie bei der Belegschaft des Stadthaushotels in Hamburg, bei der Hamburger Arbeitsassistentin und der BAG UB.

Mein besonderer Dank geht an meine Freunde Kirsten Hohn, Winfried Monz, Christian Hippeli und Eleonore Frölich.

Paul Wilson

verbrachte im Sommer 2012 einen Forschungsaufenthalt im Rahmen eines von der EUSE geförderten Stipendiums in Deutschland.

Kontakt und nähere Informationen

Mail: impulse@bag-ub.de

FUSSNOTEN

1 ein staatlicher Dienstleister mit zum Teil ähnlichen Aufgaben wie die deutschen Integrationsfachdienste, betreibt aber auch eigene „Integrationsfirmen“, Die Redaktion

So normal wie möglich, so speziell wie nötig

Stand, Perspektiven und Herausforderungen der beruflichen Bildung behinderter Menschen

Von Kirsten Vollmer

Einleitung

Unter dem Stichwort „Inklusion“ steht die gewachsene Förder- und Institutionenlandschaft in Deutschland nicht nur auf dem Prüfstand, sondern wird teilweise sogar als Irrweg verworfen. Spezielle Einrichtungen, wie z.B. Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen, aber auch der Zielgruppenansatz als solcher werden als zu überwindende Hindernisse auf dem Weg in eine „inklusive Gesellschaft der Vielfalt“ betrachtet. Gleichzeitig versuchen beispielsweise die BIBB-Rahmenregelung (Bundesinstitut für Berufsbildung) und entsprechende berufsspezifische Musterregelungen für das „besondere“ Instrument der Ausbildungsregelung gemäß § 66 BBiG (Berufsbildungsgesetz)/§ 42m HwO (Handwerksordnung) bundesweit einheitliche Qualitätsstandards zu verankern.

Gilt es nicht unverändert, die unvermeidliche Gratwanderung zu sehen und zu gestalten, spezifische Bedarfe und (gesetzliche) Ansprüche zu identifizieren und

zu beantworten ohne gleichzeitig Differenzen zu zementieren oder gar Personen zu stigmatisieren? Bleibt nicht der berufsbildungspolitische Auftrag, für individuelle Bedarfslagen passgenaue Lösungen zu finden und zugleich allgemeine, anerkannte (Berufs-)abschlüsse zu ermöglichen?

Wie kann die Dynamik, die die Verabschiedung der UN-Konvention (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) ausgelöst hat, für diese Aufgabe genutzt werden? Welche Entwicklungen zeichnen sich ab? Aber auch: Wie sind die Rahmenbedingungen beruflicher Bildung für behinderte Menschen in Deutschland?

1. Der Begriff „Inklusion“ und die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

1. In der öffentlichen Wahrnehmung besteht weitgehend der Eindruck, die UN-Konvention gebe vor, zukünftig alle Bildungseinrichtungen zu schließen, die

ausschließlich behinderten Menschen offenstehen. So sind insbesondere die Förderschulen, aber auch Berufsbildungswerke, die Werkstätten für behinderte Menschen und andere auf die spezifischen Bedürfnisse und Bedarfe behinderter Menschen ausgerichtete Einrichtungen nicht nur auf den Prüfstand gekommen, sondern teilweise unter den „Generalverdacht“ einer diskriminierenden, Absonderung bewirkenden und damit inklusionsfeindlichen Praxis.

2. Die UN-Konvention wird im Äußersten gar als Berufungsgrundlage dafür interpretiert, Inklusion vor allem auf die Organisations-/Institutionenfrage begrenzt zu verfolgen, im Sinne von „ein Haus für alle“, dann sind alle „inkludiert“. Dabei werden auch offensichtliche Selbstverständlichkeiten und Einsichten ausgeblendet, z.B. dass die moderne Gesellschaft durch eine Vielzahl von Teilbereichen des Lebens gekennzeichnet ist, in denen eine Komplementarität von partieller Integration und partieller Nicht-Integration existiert.



Foto: Oliver Klas, pixelio.de

3. Tatsächlich spricht die UN-Konvention davon, dass die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung anerkennen und führt aus: „Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives¹ Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel, ...Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen; ...Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass ... (d) Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre erfolgreiche Bildung zu erleichtern; (e) in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Integration wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden.“

4. Diese Aussagen der UN-Konvention in Artikel 24 „Bildung“ müssen im Kontext mit Artikel 4 „Allgemeine Verpflichtungen“ gelesen werden, der u.a. lautet: „(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten:... (i) die Schulung von Fachkräften und anderem mit Menschen mit Behinderungen arbeitendem Personal auf dem Gebiet der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu fördern, damit die aufgrund dieser Rechte garantierten Hilfen und Dienste besser geleistet werden können.“

5. „Zusammengesehen“ ordnen sich die einzelnen Passagen in den „Geist“ bzw. die Philosophie der gesamten UN-Konvention ein, die, entsprechend dem universalen Menschenrechtsansatz der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und aller vorangegangenen UN-Konventionen, die

Würde jedes einzelnen Menschen als Kern und Leitmotiv hat. Entsprechend plädiert die UN-Konvention auch nicht für ein bestimmtes „Organisationsmodell“, wenngleich sie markiert, dass ungehinderte Teilhabe angestrebt und zu deren Verwirklichung Barrieren abgebaut werden sollen. Zugleich betont sie die Bedeutung von Fachlichkeit.

2. Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung im Fokus von Inklusion

Auch wenn Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) den Begriff „Inklusion“ nicht benutzen: Sie begründen einen rechtlichen Rahmen, der die Einbeziehung behinderter Menschen in das allgemeine System qualifizierter dualer Berufsausbildung „von vornherein“ vorsieht und zugleich mit den Instrumenten Nachteilsausgleich und Ausbildungsregelung die besonderen Belange behinderter Menschen berücksichtigt – genauer: zur Berücksichtigung aufträgt.

Mit ihrem Dreiklang aus Priorität der Ausbildung in „regulären“ anerkannten Ausbildungsberufen (§ 64 BBiG/§ 42k HwO), Anwendung von Nachteilsausgleich bei Durchführung der Ausbildung und Prüfung (§65 BBiG/§42l HwO) und Ausbildungsgängen, die ausschließlich bei besonderer Art und Schwere der Behinderung vorgesehen sind, wenn eine Ausbildung im „Vollberuf“ nicht möglich ist (§66 BBiG/§42m HwO), sind die beiden für die duale Berufsausbildung in Deutschland maßgeblichen Gesetze prinzipiell „inklusionsstauglich“. Der erste Satz des der Berufsbildung behinderter Menschen gewidmeten Abschnitts „Behinderte Menschen (§2 Abs.1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) sollen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.“ postuliert die vom Gesetzgeber vorgegebene Grundrichtung, für behinderte Menschen keine „Sondersysteme“ zu installieren, sondern sie im Rahmen des allgemeinen dualen Systems auszubilden (vgl. Vollmer 2011, S. 26-29). Mit dem ausdrücklichen Bezug auf das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und dessen weitgefasster, an die Definition der World Health Organization (WHO) angelehnter Definition von Behinderung orientieren sich BBiG und HwO an dem Leitmotiv des SGB IX: der Förderung von Selbstbestimmung und gleichberechtigter Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Zu den von den zuständigen Stellen erlassenen Ausbildungsregelungen führt das Gesetz aus, dass diese Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB entsprechen und die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden sollen. Diese Vorgaben betonen den Willen des Gesetzgebers, eine konkrete Anbindung jener Ausbildungsgänge an die „allgemeine“ duale Berufsbildungslandschaft zu gewährleisten.

3. Gemeinsame Aktivitäten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) im Bereich Ausbildungsregelungen

BIBB und AFbM² haben in den letzten Jahren gemeinsam einen Prozess initiiert, die vom Gesetzgeber für Ausbildungsregelungen postulierten Hauptausschuss-Empfehlungen (HA-Empfehlungen) zu entwickeln.

Zur Umsetzung der 2006 aktualisierten bundeseinheitlichen Rahmenrichtlinien führten BIBB und AFbM unter dem Motto „Qualifizierte Berufsausbildung für alle“ im November 2006 im BIBB unter Mitwirkung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Sekretariats der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), der Sozialpartner, der Bundesagentur für Arbeit (BA), aber auch von zuständigen Stellen und Bildungseinrichtungen (Berufsbildungswerke, Ausbildungsstätten wohnortnaher Rehabilitation, Berufsschulen) eine Fachtagung durch. Sie entsprach dem Wunsch von BIBB und AFbM, Erfahrungen, Einschätzungen und Erfordernisse der Praxis in den weiteren Prozess aufzunehmen.

Im Nachgang beriet der AFbM intensiv und durchaus auch kontrovers über die Fortsetzung des Umsetzungsprozesses. Dabei stand die Frage (vgl. Vollmer/Frohenberg 2008) im Mittelpunkt: Mit welchen Schritten soll das erklärte Ziel der Rahmenrichtlinien angestrebt werden, zugunsten behinderter Menschen Übersichtlichkeit, Transparenz und Anwendbarkeit im Bereich der Ausbildungsregelungen zu erreichen? Im Ergebnis wurde zunächst eine Rahmenregelung (BIBB-Hauptausschuss 2010) vereinbart, die noch über die bereits vorhandenen Rahmenrichtlinien hinausgehende konkrete Standards setzt³.

Mit der Rahmenregelung und den auf dieser Grundlage erarbeiteten berufsspe-

zifischen Musterregelungen ist es ganz im Sinne von Inklusion – oder, um ein nach wie vor treffendes und weniger normativ und vor allem emotional aufgeladenes Wort zu benutzen, von Teilhabe – gelungen, die berufliche Bildung behinderter Menschen im Feld „Ausbildungsregelungen“ als integralen Bestandteil des regulären Berufsbildungssystems zu markieren (vgl. Vollmer 2011, S. 1-7).

Durch die klare Orientierung an den jeweiligen Bezugsberufen, die nun auch in den Abschlussbezeichnungen buchstäblich zum Ausdruck kommt, und die in der Präambel verankerte Aufgabe und Verpflichtung, kontinuierlich die Möglichkeit des Übergangs in eine Ausbildung in einem „Vollberuf“ zu prüfen, ist die Ausbildung in den FachpraktikerInnen-Berufen – zumindest gemäß den rechtlichen Vorgaben – kein Weg in Sonderwelten oder gar Sackgassen, sondern, entsprechend der UN-Konvention, Teil der allgemeinen breitgefächerten Berufsbildungslandschaft.

4. Baustellen/Handlungsbedarf

4.1 Berufsspezifische Musterregelungen

Welche weiteren Schritte sind zu gehen, um die durch die rechtlichen Rahmenbedingungen gebotenen Möglichkeiten zur Verwirklichung des Teilhabegebots für behinderte Menschen – ihrer Inklusion – zu eröffnen? Wo bestehen noch Hindernisse, die es im Sinne von „Barrierefreiheit“ – die ja keineswegs nur auf den Abbau räumlicher bzw. gegenständlicher Gegebenheiten bezogen zu verstehen ist – abzubauen gilt?

Laut BBiG und HwO hat ein behinderter Mensch mit entsprechend festgestellter Art und Schwere einer Behinderung und Nachweis der Ausbildungsmöglichkeit Anspruch darauf, dass die zuständigen Stellen eine entsprechende Ausbildungsregelung erlassen. Die Praxis sieht so aus, dass FachpraktikerInnen-Ausbildungen in der Regel von der Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziert werden, die ihrerseits über ihre Re-

gionaldirektionen bei Bildungseinrichtungen Maßnahmen „einkauft“. Wenngleich die Reha-Beratung der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit Fähigkeiten und Neigungen des behinderten jungen Menschen berücksichtigen soll, erfolgt die Beratung aufgrund der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze. Diese wiederum entsprechen vor allem dem Angebot der Bildungseinrichtungen bzw. der Kooperation zwischen Stellen der BA und den Bildungseinrichtungen. Rein betriebliche Ausbildungen finden bisher in diesem Bereich kaum statt. Nicht nur – aber auch – vor dem Hintergrund von Inklusion ist jedoch gerade mehr betriebliche Ausbildung gewollt und angesichts von demografischem Wandel und Fachkräftemangel davon auszugehen, dass Betriebe auch ihrerseits zunehmend diese Personengruppen als Potential erkennen.

Das Spektrum an Berufsbereichen der von den zuständigen Stellen erlassenen Ausbildungsregelungen ist begrenzt und entspricht nicht dem breiten Spektrum an „regulären“ Berufen. Es dominieren die Berufsfelder Hauswirtschaft, Gartenbau, Metall, Holz und Farbe. Hier kann die Erarbeitung von weiteren berufsspezifischen Musterregelungen (als HA-Empfehlung) (vgl. Vollmer/Bretschneider 2013, S. 14-17) Signalwirkung entfalten und Betriebe gleichermaßen wie Bildungseinrichtungen ermuntern, Ausbildungsangebote in für die Personengruppe geeigneten, arbeitsmarktorientierten Berufsbereichen zu entwickeln. AFbM und BIBB verfolgen diesen berufsbildungspolitischen Ansatz, um insbesondere auch jungen behinderten Frauen Alternativen zur „üblichen“ Hauswirtschaft zu eröffnen.

4.2 Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für AusbilderInnen gemäß § 6 der Rahmenregelung

Im Erarbeitungsprozess der Rahmenregelung ist kontrovers über die Einführung

einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (vgl. Vollmer 2012) für AusbilderInnen, die behinderte Menschen auf der Grundlage von Ausbildungsregelungen ausbilden, diskutiert und insbesondere die Frage erörtert worden, ob diese Zusatzqualifikation eine Hürde für die Gewinnung von ausbildungsbereiten Betrieben darstelle.

Im Ergebnis hat man sich darauf verständigt, auch in diesem Punkt Qualitätsstandards zu setzen und eine solche Zusatzqualifikation (in einer Konstruktion, die Ausnahmen von einer Nachweispflicht zulässt, insbesondere bei Kooperation mit einem Bildungsträger, vorliegenden Erfahrungen in der Ausbildung behinderter Menschen oder entsprechender anrechenbarer Qualifikationen) verbindlich zu machen.

Da es sich bei den auszubildenden Personengruppen vorwiegend um lernbehinderte Jugendliche und gerade nicht den (scheinbar) „klassischen“, kognitiv nicht beeinträchtigten Rollstuhlfahrer handelt – also eine fachliche Vorbereitung auf den Umgang mit diesen Auszubildenden im wohlverstandenen Eigeninteresse der Ausbilder liegt, Ausbildungsabbrüchen vorbeugt und eine nachhaltige Gewinnung von ausbildungsbereiten Betrieben und AusbilderInnen fördert –, sollte die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation auch im (Eigen-)Interesse der Wirtschaft liegen.

Überdies steht sie im Einklang mit dem zitierten Artikel 24 der UN-Konvention, der ausdrücklich die Schulung von Fachpersonal hervorhebt. Die Kritik an der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation zeigt, dass Fachlichkeit vor dem Hintergrund der Inklusionsdiskussion unter Rechtfertigungsdruck geraten ist. Hier gilt es, deutlich zu machen, dass AusbilderInnen-Qualifikation keine „Jedermannsqualifikation“ darstellt und auch auf die Erfahrungen und Beratungen im Kontext der zeitweisen Aussetzung der Ausbilde-

rInnen-Eignungsverordnung aufmerksam zu machen.

4.3 Nachteilsausgleich gemäß §65 BBIG/421 HwO

Für die „gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft“ (§ 1 Kapitel 1 Teil 1 SGB IX) und damit deren Inklusion ist der in BBIG und HwO verankerte Nachteilsausgleich von wesentlicher Bedeutung. Das Gesetz gibt vor, dass die „besonderen Verhältnisse“ (= behinderungsbedingten Einschränkungen) behinderter Menschen in Regelungen zur Durchführung und Prüfung der Ausbildung zu berücksichtigen sind und führt beispielhaft – nicht abschließend – die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter an.

Erfahrungen Betroffener und auch solcher von Mitgliedern des AFbM, aber auch andere Eindrücke, begründen Zweifel, ob sowohl das Wissen um mögliche Ausbildungs- und Prüfungsmodifikationen als auch die Bereitschaft, mit der zugunsten der Betroffenen gebotenen Nachdrücklichkeit und Kreativität initiativ tätig zu werden, bereits ausreichend flächendeckend bei den Verantwortlichen verbreitet sind. Hier scheint zwischen den zuständigen Stellen, die ja in der Regel die Kammern sind, und ihren jeweiligen Spitzenorganisationen, die an der Empfehlung des HA des BIBB vom 24. Mai 1985 zur Berücksichtigung besonderer Belange behinderter Menschen bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfungen mitgewirkt haben, immer noch Informations- und Kommunikations- bzw. Unterstützungsbedarf zu bestehen. Es gilt nach wie vor zu erkennen und umzusetzen, dass der Gesetzgeber nicht nur Gestaltungsraum eröffnet, sondern ausdrücklich eine Verpflichtung zur Anwendung von nachteilsausgleichenden Maßnahmen formuliert hat.

Das BIBB aktualisiert derzeit in einem Projekt seine hochgradig nachgefragte und mehrmals nachgedruckte Publikation „Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer/ Handbuch mit Fallbeispielen und Erläuterungen für die Prüfungspraxis“ und hat mit den Projektbeiratsmitgliedern auch bereits beraten, wie die neue Publikation und damit auch die Anwendung des Nachteilsausgleichs in der Praxis noch intensiver in die Breite getragen werden können. Mittels einer engagierten, konstruktiv-kompetenten Anwendung des Nachteilsausgleichs durch die zuständigen Stellen kann gewiss die Zahl an Ausbildungen behinderter Menschen in „regulären“ Ausbildungsberufen und damit der Grad ihrer beruflichen Teilhabe und Inklusion erhöht werden.

4.4 Berufliche Bildung behinderter Menschen jenseits von BBIG und HwO

Berufliche Bildung behinderter Menschen findet auch unter anderen rechtlichen Rahmenbedingungen und „Dächern“ statt als unter dem der (klassischen) dualen Berufsausbildung auf der Grundlage von BBIG und HwO. Zu diesen anderen Dächern oder Häusern zählen die insbesondere allein schon aus quantitativen Gesichtspunkten besonders relevanten Werkstätten für behinderte Menschen (mit derzeit fast 300.000 werkstattbeschäftigten behinderten Menschen). Auch zu diesen Lernorten gilt es Brückenschläge zu entwerfen und Voraussetzungen für deren konkrete Ausföhrung zu schaffen. Beispielsweise, indem die berufliche Bildung in den Werkstätten ausgerichtet und konkret anrechenbar wird auf die duale Ausbildung auf der Grundlage von BBIG und HwO. Das gemeinsam von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten (BAG:WfbM) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) erarbeitete Fachkonzept HEGA 6/2010 hat die Orientierung des Berufsbildungsbereichs der Werkstätten an den Fachpraktiker/innen-Berufen erstmals deutlich formuliert und vorgegeben.

Diesen eingeschlagenen Weg gilt es auszubauen, um die berufliche Bildung in den Werkstätten noch deutlicher und konkreter an die klassische duale Ausbildung heran-

zuführen, Kompatibilitäten zu erzielen und so auch Übergänge von der Werkstatt in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies heißt nicht, davon auszugehen, dass diese Übergänge quantitative Dimensionen annehmen, die die Werkstatt als Lern- und Beschäftigungsort sowie als Lebenswelt überflüssig machen⁴. Zu den Entwicklungen im Bereich Werkstätten zählt auch die Initiative des Berufsverbandes der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB) zur Änderung und Ergänzung der Fortbildungsverordnung zur Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen, die die Ausrichtung der Fortbildung auf verschiedene Lernorte und eine Anpassung an sozial- und bildungspolitische Entwicklungen anstrebt.

5. Herausforderungen für die berufliche Bildung behinderter Menschen

Die im Zuge des Ratifikations- und Umsetzungsprozesses der VN-Konvention ausgelöste „Karriere“ des Begriffs „Inklusion“ hat insbesondere den Bildungsbereich ins Blickfeld gerückt. Dies ist angesichts dessen, dass die Bildung behinderter Menschen bis dato eher ein Nischenthema für entsprechende Experten und Praktiker war, ausdrücklich zu begrüßen und gewinnt dem Feld Aufmerksamkeit und Beachtung. Auffallend ist, dass sich die öffentlichen und „großen“ Diskussionen und Kontroversen vor allem auf den schulischen Bereich und hier konkret auf die Frage der gemeinsamen Beschulung und die (grundsätzliche oder weitgehende) Abschaffung des differenzierten deutschen Förderschulsystems konzentrieren. Die berufliche Bildung spielt in den öffentlichen Debatten kaum eine Rolle und selbst beispielsweise die Deutsche UNESCO-Kommission e.V. zählt zwar in ihrer Resolution „Inklusive Bildung in Deutschland stärken“ vom 24. Juni 2011 bei der Forderung nach „strukturellen und inhaltlichen Anpassungen“ neben frühkindlicher Bildung, Schul- und Hochschulwesen auch Aus- und Weiterbildung auf, greift die berufliche Bildung

in ihrem an Bund und Länder adressierten konkreten „Aufforderungskatalog“ aber nicht (mehr) auf.

Doch hat die Debatte um und über Inklusion das Feld berufliche Bildung durchaus erreicht, nur wird sie hier eher „intern“, zumindest nicht mit derselben Beachtung durch die breite Öffentlichkeit und veröffentlichte Meinung geführt. Sie trifft hier auf ein Feld, in dem bereits vor zehn Jahren das SGB IX als „Paradigmenwechsel von der (bevormundenden) Fürsorge zur (selbstbestimmten) Teilhabe“ begrüßt und bewertet wurde und zugleich unhintergebar ist, dass der alte Grundsatz der Behindertenhilfe „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“ nichts an Gültigkeit verloren hat.⁵ Er formuliert die Gratwanderung, die es unverändert zu gestalten heißt: für individuelle Bedarfslagen individuelle Lösungen eröffnen und gleichzeitig anerkannte Berufsabschlüsse ermöglichen. Gelingen kann diese Gratwanderung durch eine Verbindung aus personenzentriertem Ansatz und „atmungsaktivem Regelwerk“.

Die Chancen der Inklusionsdebatte liegen vor allem darin, die Seite „normal“ (allgemein) des Grades zu stärken, z.B. den „Normalfall Betrieb“ (gegenüber der Tradition der Ausbildung in Einrichtungen) ins Blickfeld zu rücken, Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktrelevanz zu fokussieren und die Ausbildung behinderter Menschen als selbstverständliche Facette, als integralen Bestandteil der allgemeinen beruflichen Bildung und Berufsbildungslandschaft zu stärken. Risiken bestehen vorrangig dort, wo Fachlichkeit an Stellenwert einbüßt oder zumindest unter Rechtfertigungsdruck gerät, wo unter dem Banner Inklusion die Ausbildung behinderter Menschen zur „Jedermannsqualifikation“ erklärt wird und sich (verdeckte oder offene) Kosteneinsparmotive mit Ideologie paaren.

Auch wenn die Fokussierung auf kurzfristige Beschäftigungsfähigkeit zu Lasten qualifizierter, am Berufsprinzip orientierter Ausbildung führt oder der erklärte Perspektivwechsel von der Defizitorientierung zum Ressourcenansatz „übersieht“, dass Förderbedarf identifiziert werden muss, um ihn beantworten zu können – und diese

Identifizierung Diagnostik und damit Fachlichkeit voraussetzen –, sind Warnschilder angebracht.

Das zeitliche Zusammentreffen der Inklusionsdebatte mit der über Fachkräftemangel und demografischen Wandel trägt dazu bei, behinderte Menschen als Arbeits-/Fachkräftepotenzial wahrzunehmen. Doch gefragt sind „wetterfeste“, konjunkturunabhängige Lösungen und Fortschritte zur Teilhabe behinderter Menschen an und durch berufliche Bildung.

Als Kompass zur Gestaltung dieser eignen sich insbesondere die berufsbildungspolitischen wie auch berufsbildungspraktischen maßgeblichen Kriterien Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit. Erfolgreiche Ansätze und Instrumente wie Berufswegeplanung und verzahnte Ausbildung zeigen, dass das Zusammenspiel der regionalen Akteure für die Berufs- und damit Lebensbiografien behinderter Menschen entscheidend ist. Hier gibt es noch Ansatzpunkte zu erkennen und zu intensivieren als auch Wege zur Stärkung einzelner „gatekeeper“ wie der RehabilitationsberaterInnen der Agenturen für Arbeit und der zuständigen Stellen zu legen. Soll mehr betriebliche Ausbildung behinderter Menschen gelingen, muss auch der Lernort Berufsschule bzw. der Faktor „Gewährleistung angemessener Beschulung“ fokussiert werden.

Grundsätzlich kann die Teilhabe behinderter Menschen an beruflicher Bildung verbessert werden, indem die in Deutschland gewachsene Institutionenlandschaft mit der in ihren verschiedenen Segmenten vorhandenen Expertise und ihrem Erfahrungswissen in den im Zuge des Inkrafttretens der VN-Konvention dynamisierten Prozess der Fokussierung behinderter Menschen unter Inklusionsgesichtspunkten einbezogen und aufgenommen wird.

Der Artikel war ein Beitrag für die Hochschultage Berufliche Bildung in Essen 2013 und ist erschienen auf Berufs- und Wirtschaftspädagogik online (http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/vollmer_ft05-ht2013.pdf). Wir danken für Die Erlaubnis zum Nachdruck!

Kirsten Vollmer

arbeitet beim BiBB im Bereich Unternehmens- und personenbezogene Dienstleistungsberufe, dem auch der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen zugeordnet ist.



Kontakt und nähere Informationen

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
Mail: vollmer@bibb.de
Homepage: www.bibb.de

FUSSNOTEN

- 1 In der englischsprachigen Fassung, die anders als die deutsche Übersetzung eine der sechs offiziellen Amtssprachen der UN darstellt, heißt es „inclusive education“. An der offiziellen deutschen Übersetzung (integrativ statt inklusiv) besteht in diesem Punkt erhebliche Kritik seitens verschiedener Organisationen; dessen ungeachtet bildet sie den deutschen Gesetzeswortlaut und ist damit in Deutschland maßgeblich.
- 2 Der AfBm ist der auf der Grundlage von § 95 BBiG arbeitende ständige Unterausschuss des BiBB- Hauptausschusses, dessen Hauptaufgabe die Beratung des BiBB bei seinen Aufgaben auf dem Gebiet der beruflichen Bildung behinderter Menschen ist.
- 3 Kernelemente der Rahmenregelung:
 - Priorität § 64 BBiG/§ 42k HwO
 - Durchstieg/Durchlässigkeit: Übergang von bestehender Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in eine Ausbildung in einen nach § 4 BBiG/§ 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf ist kontinuierlich zu prüfen
 - Differenzierte Eignungsuntersuchung
 - Personenbezogener Förderplan
 - Mitverantwortung der Berufsschule
 - Zielgruppe: Menschen mit Lernbehinderung
 - Eignung der Ausbildungsstätte/ Ausbilder-schlüssel
 - Eignung der AusbilderInnen/ : rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation
 - Vorgaben für betriebliche Ausbildungsinhalte und Ausbildungszeiten
 - Förderphase
 - Berufliche Handlungskompetenz als Zielsetzung der Ausbildung
 - Berufsabschlussbezeichnung: „FachpraktikerIn für bzw. FachpraktikerIn im Bezug zu anerkannten Ausbildungsberufen in sprachlich angemessener Form

- 4 Tatsächlich verzeichnen die Werkstätten entsprechend dem allgemeinen „Trend“ eine deutliche Zunahme von Menschen mit psychischen Behinderungen, für die eine Rückkehr in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt oft gerade keine Perspektive ist. Sie stellen im Übrigen für das Bildungspersonal in den Werkstätten, das bisher in Expertise und Erfahrung eher auf Menschen mit geistiger Behinderung ausgerichtet ist, Herausforderungen auch und gerade in Bezug auf Fachlichkeit/Qualifikation/Weiterbildung dar
- 5 Sie trifft hier auch auf ein Feld, in dem man gerade in den letzten Jahren die Folgen radikaler Neuausrichtungen erlebt hat, wie beispielsweise den inzwischen wieder korrigierten massiven Abbau kompetenter Reha-Beratung vor Ort in den Agenturen für Arbeit.

LITERATUR

Vollmer, K./ Bretschneider, M. (2013): Menschen mit Behinderung die Ausbildung ermöglichen. In: IHK Journal (IHK Koblenz 2013), H. 2, S. 14-17.

Vollmer, K. (2012): Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation soll Handlungskompetenz stärken. In: GPC/Benachteiligtenförderung. 2012. Online: http://www.goodpractice.de/zielgruppen_beitrag4821.php (24-08-2012).

Vollmer, K. (2011): Hinterm Horizont geht's weiter – Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit als berufsbildungspolitische und –pädagogische Kriterien der beruflichen Bildung behinderter Menschen. In: *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011*, Fachtagung 05, hrsg. v. SteinTEIN, R./ StachTACH, M., 1-7. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft05/vollmer_ft05ht2011.pdf (19-06-2013).

Vollmer, K. (2011): (Berufliche) Teilhabe behinderter Menschen: Neue Perspektiven durch die VN-Konvention? In: *BWP (Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2011)* H. 2, 2011, S. 26-29.

BiBB-Hauptausschuss (2010): Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15.12.2010. Online: <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf> (11-01-2011).

Vollmer, K./ Frohnenberg, C. (Hrsg.) (2008): Die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Kriterien und Fragestellungen. In: *Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung*, Heft 103. Bonn.2008

Zuverdienst

Passgenaue Beschäftigung für nicht erwerbsfähige Menschen mit psychischer Erkrankung

von Michael Scheer

Psychisch und suchtkranke sowie seelisch behinderte Menschen, die aufgrund ihrer Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, einer regelmäßigen Erwerbsarbeit unter den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes nachzugehen, können im Rahmen einer niedrigschwelligen, freiwilligen und stundenweisen Beschäftigungsgelegenheit im Zuverdienst an der Gesellschaft partizipieren. Obwohl sich dieser Beschäftigungstyp in Deutschland bislang nicht flächendeckend durchgesetzt hat, gibt es vereinzelte und erfolgreich operierende (Modell-) Projekte im Zuverdienst, die in der Regel aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert werden.

Zuverdienst – eine schnelle Einführung

Die Gesetzesgrundlagen §11(3) und §§53/54 SGB XII bieten bundesweit die Möglichkeit, Zuverdienstbeschäftigung zu etablieren. Zuverdienst ist in der Regel ein

Leistungstyp der Eingliederungshilfe und wird aus kommunalen Mitteln finanziert. Im Rahmen des SGB XII gilt dieser Beschäftigungstyp als aktivierende Maßnahme und gewährleistet die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Hinsichtlich des Anforderungsprofils an Beschäftigte platziert sich der Zuverdienst zwischen den Werkstätten für behinderte Menschen und Tagesstätten. Die Übergänge sind jedoch häufig fließend und abhängig davon, ob Leistungsanbieter ihre Beschäftigungsumgebungen arbeitsmarktnah oder -fern ausgestalten, branchenspezifisch anleiten und sozialpädagogisch betreuen. Einige Zuverdienstfirmen oder -projekte bieten zusätzlich Qualifizierungsmaßnahmen und schaffen Schnittstellen zum ersten Arbeitsmarkt (wie z.B. in eine Integrationsfirma), in die beschäftigungsintegrativen Instrumente des SGB II, oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

Die Idee des Zuverdienstprojektes bzw. der Zuverdienstfirma ist in Deutschland kein neues Thema. Erste Workshops und Tagungen fanden bereits zu Beginn der 1990er Jahre statt. Entsprechende Grund-

satzpublikationen sind ebenso in dieser Zeit erschienen (Daublebsky & Sitte 1993; Dörner 1994). Schon dort stellten ExpertInnen fest, dass die Beschäftigung im Zuverdienst für Menschen mit psychischen Einschränkungen eine geeignete Beschäftigungsform ist und in diesem Sinne passgenaue Rahmenbedingungen bietet. Obwohl Zuverdienst als kommunaler Leistungstyp und inklusive Beschäftigungsform noch nicht so verbreitet ist, zeigte ein Bericht der BAG Integrationsfirmen und Freudenberg Stiftung (Gredig & Schwendy 2009), dass – zwar in kleiner Zahl – solche Projekte in ganz Deutschland anzutreffen sind. Der Bericht gibt die Ergebnisse einer Befragung von mehr als 80 Zuverdienstprojekten wieder. In Ergänzung dazu wurden ab 2009 eine Reihe an Grundsatzpapieren zur verstärkten Etablierung von Zuverdienstprojekten publiziert (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2009; Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. et al. 2013) und mehrere Evaluationen konnten die positiv aktivierende Wirkweise dieser Beschäftigungsform aufzeigen (Scheer et al. 2011; Hartmann et al.



Zwischen drei und 30 Wochenstunden: Beschäftigte im Zuverdienst bei der GiB in Bremen

Foto: Katja Nitsche¹

2012). Die bislang zögerliche Umsetzung dieser Beschäftigungsform hat verschiedene Ursachen. Kostenträger befürchten zusätzliche Kosten im Rahmen der Eingliederungshilfe. Hinzu kommt wahrscheinlich die Unkenntnis des Leistungstyps, der Mangel an Personalressourcen zur Entwicklung, Umsetzung und Steuerung oder auch das fehlende Einverständnis zur Sinnhaftigkeit und Bedarfsgerechtigkeit des Leistungstyps. Neue Angebote unterliegen in der Regel einem Rechtfertigungsdruck und dem Anspruch der Kostenneutralität. Hinzu kommt, dass Zuverdienst oft ein Betreuungsverhältnis darstellt, nach §58 SGB XII gesamtplanpflichtig ist und dies in diesem Zusammenhang ein zusätzliches Instrumentarium an Verwaltung, Steuerung und Evaluierung erfordert.

Betreuungsverhältnis versus geringfügige Beschäftigung

Im Rahmen eines Symposiums im Mai 2013 in Weinheim (Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. et al. 2013) zogen ExpertInnen aus Praxis, Verwaltung und Wissenschaft eine Bilanz zur Entwicklung

von Zuverdienst-Möglichkeiten in Deutschland. Ein Fazit war es, dass Zuverdienstangebote in variablen Formen angeboten und mit variablen Nachteilsausgleichen ausfinanziert werden. Obwohl sich die dort verabschiedete „Weinheimer Erklärung zur Deckung des wachsenden Bedarfs an Zuverdienstangeboten“ ausdrücklich für den Erhalt einer solchen Vielfalt ausspricht, wirken sich die Form der Finanzierung und die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen sehr wohl auf die Anforderungen der Beschäftigungsumgebung aus. Einige Träger, Kommunen und Bundesländer etablieren Zuverdienst im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, in der Regel eine geringfügige Beschäftigung. Beschäftigte erhalten einen Stundenlohn, der – in Abhängigkeit der individuellen, wirtschaftlich verwertbaren Leistung – zwischen 1,50 € und 8,50 € variieren kann. Oftmals ist die Höhe des Stundenlohnes auch davon abhängig, ob die beschäftigte Person selbstständig – also ohne Anleitung und Betreuung – arbeiten kann. Ein kritisches Moment bei diesem Vergütungsmodell

ist die Mindestlohndebatte, insbesondere wenn Träger ein Tarifsystem vereinbart haben. Die Umsetzung von Stundenvergütungen unterhalb des gesetzlich festgelegten Mindestlohnes wird immer schwieriger, wie die Diskussionen im Rahmen der Zuverdienstangebote in Bayern zuletzt zeigten. Wenn Zuverdienstvorhaben, die größtenteils von sozialen Trägern betrieben werden, kostenneutral agieren und ohne Quersubventionierungen auskommen müssen, setzen hohe Lohnkosten jedes Projekt unter Druck, eigenwirtschaftlich zu agieren. Obwohl Zuverdienstangebote Fördermittel erhalten, sind sie oftmals angehalten, einen mehr oder weniger großen Anteil ihrer Kosten selbst zu erwirtschaften. Dies wiederum erfordert eine arbeitsmarktnahe Beschäftigungsumgebung, die mit ihren Anforderungen nicht unbedingt für alle Menschen der Zielgruppe geeignet ist. Oft ist es auch so, dass Beschäftigte ihr monatliches Arbeitspensum so einstellen, dass sie innerhalb der Freiverdienstgrenzen bleiben. Denn alle Einnahmen aus der Beschäftigung oberhalb des Freibetrages werden auf das Einkommen angerechnet



Zuverdienstbeschäftigung im café brand

Foto: Katja Nitsche¹

und abgezogen. Und verhindern so, dass Beschäftigte durch die Erhöhung ihrer Wochenstundenarbeitsleistung an die Anforderungen einer Werkstatt für behinderte Menschen oder denen des ersten Arbeitsmarktes herangeführt werden können.

Ein zweites Modell sind Betreuungsverhältnisse. Hier sind die Beschäftigungsverhältnisse nach §58 SGB XII gesamtplanpflichtig. Beschäftigte erhalten eine Mehraufwandspauschale in Höhe von 1,00 - 3,50 € und in Einzelfällen werden Fahrtkosten zum Beschäftigungsplatz erstattet. Obwohl Beschäftigte zumeist weniger als 15 Stunden wöchentlich ihrer Tätigkeit nachgehen, können in einigen Regionen auch höhere Wochenstundenleistungen erbracht werden (z. B. in Bremen sind dies

bis zu 30 Wochenstunden). Prinzipiell gilt der finanzielle Bezug aus einem Betreuungsverhältnis im Zuverdienst nach §84 (1) SGB XII als Motivationszuwendung der Freien Wohlfahrtspflege und verhält sich einkommens- und vermögensneutral. Obwohl Beschäftigte die Vergütung gelegentlich als zu gering bewerten, erfreut sich dieses Modell in einigen Regionen großer Beliebtheit. Die Vermeidung einer Freiverdienstgrenze motiviert oftmals zu hohen Wochenstundenleistungen.

Zuverdienst als aktivierende Maßnahme: Erwartungen und Zielsetzungen

Zu Beginn der 90er Jahre formulierte die OECD die Aktivierung von Arbeitslosen

als anzustrebendes Leitbild staatlicher Sozialpolitik zur Bekämpfung von Armut und zur Verhinderung sozialer Exklusion. In Deutschland spielt das sogenannte Aktivierungsparadigma spätestens seit der sogenannten „Hartz-Reform“ eine große Rolle im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für arbeitslose erwerbsfähige Menschen, die sich in Leistungsbezügen des SGB II befinden. „Aktivierung“ meint hier Verhaltensanforderungen an arbeitslose erwerbsfähige Menschen und legt nahe, dass Arbeitslosigkeit eine Folge individueller Verhaltensdefizite sei und erwerbsfähige jedoch arbeitslose Menschen sich in einem Zustand der Passivität befinden. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollen in diesem Kontext darauf abzielen, durch

verhaltensstärkende und verhaltensbeeinflussende Maßnahmen erwünschte Verhaltensänderungen herzustellen. Es wird dabei mit fördernden und fordernden – auch sanktionierenden – Instrumenten gearbeitet. Beschäftigungsgelegenheiten im Zuverdienst sind hingegen Angebote für nicht erwerbsfähige Menschen, die überwiegend Leistungen im Rahmen des SGB XII beziehen. Aktivierende Maßnahmen sollen hier dazu beitragen, dass HilfeempfängerInnen durch Inanspruchnahme solcher Leistungen wieder in die Lage versetzt werden, ein möglichst unabhängiges, eigenständiges Leben in der Gesellschaft zu führen. In diesem modifizierten Aktivierungsansatz wird ausschließlich das Prinzip des Förderns verfolgt. Die Teilnahme an Beschäftigung ist vollkommen freiwillig, bei Abbruch der Maßnahme haben TeilnehmerInnen mit keinerlei Sanktionen zu rechnen. Sie verlieren lediglich ihr zusätzliches Einkommen und gegebenenfalls eine Monatskarte für den öffentlichen Nahverkehr.

Nichtsdestotrotz verfolgen von der Kommune aufgelegte Zuverdienstprogramme aber durchaus auch inhaltliche Zielsetzungen, die je nach Leistungsvereinbarung unterschiedlich ausfallen können. Häufig wird neben der aktivierenden Zielsetzung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben als eine weitere genannt. Hinzu kommen Ziele wie die Freilegung, Ansprache und der Ausbau vorhandener Kompetenzen, gesundheitliche und soziale Stabilisierung, eine eigenständige Lebensführung bzw. Reduzierung oder Wegfall anderer Eingliederungshilfeleistungen und die Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Kostenträger legen zunehmend Wert auf eine entsprechende Evaluierung der gesetzten Ziele, auch vor dem Hintergrund, dass ein neu etablierter Leistungstyp und die daraus erwachsenden Kosten im jeweiligen Haushalt legitimiert werden müssen. So wurden z. T. Kennwerte definiert (z.B. Scheer & Bartling 2013), die die positiven Wirkweisen von Zuverdienstbeschäftigung verdeutlichen können. Hierzu zählten beispielsweise die statistischen Erhebungen von Wochenstundenleistungen, deren Zu- oder Abnahme im zeitlichen Verlauf, die Teilnahmedauer an der Maßnahme oder die Ermittlung der Anwesenheitszeiten am Beschäftigungsplatz

im Verhältnis zur (entschuldigten und unentschuldigten) Abwesenheit. Es wurde darüber hinaus ermittelt, ob Beschäftigte den Arbeitsplatz, den Einsatzort, die Schicht und die ausgeübte Tätigkeit variieren können. Die Ergebnisse waren an einigen Stellen vielversprechend und haben gezeigt, dass diese Form der Beschäftigung sich sehr positiv auf die teilnehmenden Menschen auswirken kann. Es sollte jedoch auch klar sein, dass z.B. die Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine sehr ambitionierte Zielsetzung ist und sicherlich nur in sehr wenigen Fällen realisiert werden kann. Neben dem persönlichen Gewinn an Selbstständigkeit kann die Reduzierung, der Wegfall oder die Vermeidung von weiteren Leistungen der Eingliederungshilfe für kommunale Kostenträger interessant sein. Durch die Einsparungen, die sich als mögliche Folge einer regelmäßigen Beschäftigung ergeben können, kann dies ein zusätzliches Argument für die Etablierung von Zuverdienstbeschäftigung sein. Der Übergang von stationärem in ambulantes Betreutes Wohnen oder die Reduzierung des Betreuungsschlüssels wirkt sich kostensparend aus und kann durchaus auf die stabilisierende Wirkung der Beschäftigung zurückgeführt werden.

Zuverdienst in Bremen

Im Bundesland Bremen wird Zuverdienstbeschäftigung in verschiedenen Formen seit vielen Jahren erfolgreich umgesetzt. Beschäftigungsplätze wurden bislang in Form von institutionellen oder nicht-institutionellen, entgeltfinanzierten und platzkontingentierte Arbeitsgelegenheiten nach §§53/54 oder §11(3) SGB XII angeboten und regel- oder modellhaft ausfinanziert. In allen Fällen handelt es sich um Betreuungs- und nicht um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Das derzeitige Kontingent aller Projekte in den Stadtgebieten Bremen und Bremerhaven beträgt etwa 400 Plätze.

Die gemeinnützige Gesellschaft für integrative Beschäftigung mbH (GiB) agiert seit 1999 als ambulanter Beschäftigungsträger im Bremer Westen. Zur Umsetzung des Firmenzweckes – der Ermöglichung beruflicher und sozialer Partizipation – betreibt die GiB unter fachlicher Anlei-

tung und sozialpädagogischer Betreuung arbeitsmarktnahe Zweckbetriebe in den Bereichen Gastronomie, Einzelhandel und urbane Landwirtschaft mit niedrighschweligen, personenzentrierten Beschäftigungsgelegenheiten im Rechtssystem des SGB XII. Die GiB ist ein reines Zuverdienstunternehmen. Alle beschäftigten Menschen haben psychische, seelische oder geistige Erkrankungen bzw. Behinderungen und sind nicht erwerbsfähig. Durch die Kommerzialisierung von Dienstleistungen und Produkten erwirtschaftet die GiB einen hohen Prozentsatz aller Kosten selbst. Eine Folge daraus sind ausgeprägter KundInnenkontakt und auch ein Minimum an Erfüllungsdruck. Obwohl beide Merkmale durchaus hochschwellige Zugangskriterien sein können, trägt beides zu einer inklusiven und authentischen Beschäftigungsumgebung bei und schafft spürbare und reale Arbeitsmilieus.

Die Gemüsewerft: inklusives Gärtnern bei der Bremer GiB

Urban Gardening ist in aller Munde und es gibt kaum eine deutsche Stadt, in der solche Projekte nicht zu finden sind. Der urbane Gemeinschaftsgarten bietet Sozialisations-, Erholungs-, Lern- und nicht zuletzt biologische und kulturelle Diversitätsräume. Im Rahmen der Freien Wohlfahrtspflege schaffen Gemeinschaftsgärten inklusive Sozialräume und bieten in diesem Zusammenhang freizeit-, beschäftigungs- und bildungsorientierte Interaktionsräume für Menschen mit und ohne Behinderung direkt im Quartier. Gemeinschaftsgärten können in diesem Zusammenhang wichtige Impulse zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention setzen. Seit Anfang Mai diesen Jahres betreibt die GiB die Gemüsewerft im Herzen Bremer-Gröpelingsens. Das u.a. von Aktion Mensch geförderte Zuverdienstprojekt dient sowohl als urbane Landwirtschaft als auch als Gemeinschaftsgarten.

Städtische Subsistenzwirtschaft ist im Rahmen globalisierter Lebensmittelströme ein zunehmend ökologisches, kulturelles und wirtschaftliches Thema. Urban hergestellte Lebensmittel mit dem Ziel der Selbstversorgung und der (Teil-) Abdeckung des städtischen Nahrungsbe-



Apfelernte auf der Gemüsewerft.

Foto: Michael Scheer

darfs sind ein ehrgeiziges Unterfangen und bislang kaum zu finden. Mit der Gemüsewerft möchte die GiB diesen Versuch unternehmen. Neben dem professionellen Anbau von Gemüse und Kräutern und der Bewirtschaftung des vorhandenen Obstbaumbestandes wird derzeit als zusätzliche Besonderheit eine Pilzzucht in einem unterirdischen Bunker, der sich ebenso auf dem Gartengrundstück befindet, angelegt. Durch die strategische Vernetzung mit der betriebsinternen, nur etwa 800 Meter entfernten Gastronomie – dem café brand — hat die GiB optimale Möglichkeiten zur Verbreitung eigener Erzeugnisse und es wäre in Bremen auch die erste Gastronomie, die ein solches Prinzip realisieren würde. Beispielsweise wird der winterliche Grünkohlbedarf derzeit komplett selbst angebaut. Hinzu kommen Erzeugnisse, deren Absatz mit externen PartnerInnen realisiert wird. Für die Bremer Braumanufaktur wurden im Pflanzjahr 2014 verschiedene Sorten Aromahopfen angebaut, die im Rahmen der Produktion des „Hopfenfängers“ verwertet und vertrieben wurden. Der Bier-

absatz war so groß, dass die Anbaumenge im kommenden Pflanzjahr verzehnfacht wird. Die Gemüsewerft soll sich wie alle anderen Zweckbetriebe der GiB als Geschäftsmodell bewähren, um eine Projektnachhaltigkeit zu erzielen. Es werden hier KundInnen gesucht, denen die Frische und sozial-ökologische Ausrichtung der Produkte ein großes Anliegen ist. Und eben auch solche, die den zeitgeistlichen Mehrwert des Vorhabens erkennen. Ein weiteres Standbein ist der Vertrieb und die Pflege von mobilen Gärten im Stadtgebiet. Die urbane Begrünung von Dachterrassen oder Innenhöfen für Privatpersonen und Firmen, (Interim-) Nutzungen industrieller Brachen oder der gemeinsame Aufbau eines Gartens zur Stärkung sozialer Gemeinschaften sind nur einige Beispiele. Zusammen mit dem Verein common grounds e.V. und dem von nomadisch grün gGmbH betriebenen Prinzessinnengarten in Berlin plant die Gemüsewerft eine Beratungsplattform zur verstärkten Nutzung von urbanen Gemeinschaftsgärten als inklusive Sozialräume und Beschäftigungs-

umgebungen. Dabei soll das inklusive Wirkungspotenzial städtischer Gärten genutzt und Träger der Freien Wohlfahrtspflege beim Aufbau, Betrieb und der Finanzierung beraten werden.

Niedrigschwellig – was bedeutet das?

Zuverdienst gilt als niedrigschwelliges Angebot. Schaut man sich die bestehenden Zuverdienstangebote an, ist Niedrigschwelligkeit jedoch keine starr definierte Charakteristik. In Abhängigkeit davon, ob ein Zuverdienstvorhaben z.B. eigenwirtschaftlich agiert (oder auch agieren muss), entstehen dort entsprechende Herausforderungen im Arbeitsalltag, die sich von solchen in arbeitsmarktfernen Projekten unterscheiden. Termin- und Erfüllungsdruck oder auch ein permanenter Kontakt mit KundInnen stellt Ansprüche an die Beschäftigungsumgebung. Die in arbeitsmarktnahen Zuverdienstprojekten hergestellten Dienstleistungen und Produkte müssen sich mit denen der KonkurrentInnen messen lassen. Die Qualität muss stimmen, das wird

von allen KundInnen erwartet. Die Praxis hat gezeigt, dass im Zuverdienst beschäftigte Menschen nur in Ausnahmefällen spezifische Vorqualifikationen besitzen. Mögliche Berufserfahrungen liegen bedingt durch längere Phasen der Arbeits- und Beschäftigungslosigkeit meist schon länger zurück und krankheitsgeschuldete Einschränkungen erschweren immer wieder die Normalisierung bzw. Stabilisierung in Arbeitsumgebungen. Es treten Konflikt-, Überforderungs- und Krisensituationen auf, die dazu führen können, dass Beschäftigte über längere Zeiträume vom Beschäftigungsplatz fernbleiben. Ein Angebotsträger im Zuverdienst muss genau hier Kompensationsleistungen erbringen. Branchenspezifisches professionelles Personal muss sicherstellen, dass trotz allem die Qualität und Quantität des Angebots für die KundInnen kontinuierlich sichergestellt sind. Darüber hinaus können Gespräche mit Beschäftigten notwendig sein, um Konflikt- und Krisensituationen aber auch qualitative Arbeitsanforderungen zu besprechen. Durch den besonderen Aufwand, die den Angebotsträgern durch diese Anleitung- und Betreuungsleistungen entstehen, können Zuverdienstfirmen ihren Aufwand nicht ausschließlich aus eigenen betrieblichen Erlösen finanzieren und benötigen aus diesem Grunde einen angemessenen Nachteilsausgleich zur Finanzierung ihres zusätzlichen Personalaufwandes.

Bei der GiB übernehmen Beschäftigte nach einer Anlernphase durch das anleitende Personal und in Abhängigkeit der eigenen Ressourcen eigenständige Tätigkeitsbereiche wie beispielsweise die Zubereitung von Frühstückangeboten, vorbereitende Tätigkeiten zur Herstellung von Mittagstischen, Spül- und Reinigungsarbeiten, Verkauf von Tageszeitungen und Süßwaren, Kassenführung, Lebensmittelverkauf bis hin zum Kaffeeausschank und der Essensausgabe. Im Rahmen der Gemüsewerft fallen klassische Tätigkeiten des Garten- und Landschaftsbaus und des Gemüseanbaus an. Durch die breite Palette an Einsatzmöglichkeiten haben Beschäftigte die Möglichkeit zur Erprobung und Qualifizierung in vielen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, können aber auch stets gleiche und wiederkehrende

Arbeiten ausführen. Das Angebot in der GiB ist insofern niedrigschwellig, als dass die Beschäftigung keine zeitliche Befristung hat, Leistungsschwankungen berücksichtigt werden und es in Abhängigkeit des Beschäftigungsbereiches abgestufte Leistungsanforderungen hinsichtlich der Menge der geleisteten Wochenstunden, der Arbeitsgeschwindigkeit und Produktivität gibt. Das Angebot ist formell einfach zugänglich und alle Einsatzorte sind gut erreichbar. Um der Beschäftigung einen verbindlichen Rahmen zu geben, wird mit jedem Beschäftigten ein Regelwerk vereinbart. So verpflichten sich beispielsweise Beschäftigte im Falle einer krankheitsbedingten Abwesenheit zur telefonischen Abmeldung und Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Auch wird vereinbart, Konflikte und Unzufriedenheiten außerhalb der Verkaufsräume und in Unterstützung mit dem sozialpädagogischen Team zu besprechen bzw. zu lösen. Der kollegiale Umgang miteinander und die Verbindlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses haben dabei ein besonderes Augenmerk. Im Rahmen des Beschäftigungsangebotes der GiB steht vor allem die Arbeit selbst im Mittelpunkt. Sowohl vor als auch nach der Beschäftigungsaufnahme werden beispielsweise keine (sozio-)biografischen und vor allem diagnostischen Hintergründe der Beschäftigten abgefragt. Im Vorfeld werden im persönlichen Gespräch lediglich die individuellen Ressourcen der InteressentInnen sowie Wünsche und Vorstellungen besprochen und daraufhin – auch im Zusammenspiel mit betrieblichen Notwendigkeiten – der vorläufige Beschäftigungsbereich und die Regelarbeitszeit ausgelotet und vereinbart. Unmittelbar danach kann mit der Beschäftigung begonnen werden. Das Beschäftigungskonzept der GiB erschließt sich den KundInnen meist erst nach mehrmaligen Besuchen und wird auch nicht aktiv in Aushängen, Speisekarten oder ähnlichem kommuniziert. So entsteht ein vorbehaltloser Raum für Begegnungen und jede Kundin und jeder Kunde muss für sich selbst beurteilen, ob sie oder er mit dem Angebot zufrieden war und wiederkommen möchte. Eine Grundphilosophie der GiB ist es, dass Integration ein Prozess ist, der beiden Seiten eine Integ-

rationsleistung – also auch den KundInnen – abverlangt. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass Beschäftigte in einem solchen Beschäftigungsumfeld einen oder mehrere Arbeitsbereiche selbstständig und eigenverantwortlich übernehmen können und in diesem Sinne wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbringen.

Zuverdienstvorhaben sollten trotz aller Vielfalt und unabhängig von ihrer Arbeitsmarktnähe/-ferne und Branche niedrigschwellige Grundkriterien erfüllen, um den Ansprüchen und Voraussetzungen der Zielgruppe gerecht werden zu können:

- Der formelle Zugang sollte schnell und einfach sein. Nach einer ersten Interessenbekundung sollte die Arbeitsaufnahme schon innerhalb kürzester Zeit möglich sein, damit der Impuls zur Beschäftigungsaufnahme schnell umgesetzt werden kann.
- Es sollten keine qualifikatorischen Mindestanforderungen zur Arbeitsaufnahme vorausgesetzt werden.
- Es sollten ebenso keine Mindestanforderungen an Produktivität und Effizienz vorausgesetzt werden.
- Die Wochenstundenleistung sollte individuell gestaltbar sein. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte zudem erweiterbar oder reduzierbar sein als auch konstant bleiben können.
- Der Beschäftigungsplatz sollte auch bei längerer krankheitsbedingter Abwesenheit erhalten bleiben.

Zuverdienst: ein Leistungstyp mit Zukunft?

Zuverdienst als eigenständiger Leistungstyp hat in vielen Regionen Deutschlands bewiesen, dass er passgenau ist und stark nachgefragt wird. Die GiB engagiert sich seit vielen Jahren regional und überregional für die Verbreitung des Leistungstyps und für die Ausstattung von Angeboten mit angemessenen finanziellen Nachteilsausgleichen. Zuverdienst sollte, ähnlich wie Integrationsbetriebe und Werkstätten für behinderte Menschen, mit Rechtssicherheiten zur gleichberechtigten Marktteilnahme und zur Vermeidung von etwaiger Wettbewerbsverzerrung ausgestattet sein. Es sollte sich zum flächendeckenden Regelanangebot in allen deutschen

Gemeinden entwickeln und ein nicht unerheblicher Wirkfaktor bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention werden. Im Rahmen des dreijährigen „Projektes Zuverdienst - ein Beitrag zur Inklusion von Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen ins Arbeitsleben“ von der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. und der FAF gGmbH (gefördert von Aktion Mensch e.V. und der Freudenberg Stiftung) ist die GiB ein Kooperationspartner des Projektes und bringt ihre Erfahrungen aus Struktur, Entwicklung, Praxis und Evaluation des Bremer Zuverdienstes mit ein. Das Vorhaben zielt darauf ab, den Zuverdienst als Beschäftigungsangebot für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in Deutschland weiter zu verbreiten.

FUSSNOTEN

1 Die Fotos von Katja Nitsche sind im Rahmen der Buchproduktion „Ich arbeite.“ entstanden. Die Künstlerin Angela Ljiljanic führte Interviews sowohl mit Zuverdienstbeschäftigten als auch sozialversicherungspflichtigen Angestellten bei der GiB durch. Das von der Illustratorin Dawn Parisi gestaltete, leinengebundene Buch ist kostenlos bei der GiB in Bremen (www.gib-bremen.info) erhältlich.

Michael Scheer ist seit 2006 Geschäftsführer der gemeinnützigen GiB und setzt sich auf regionaler und nationaler Ebene für die Etablierung von Beschäftigungsverhältnissen im Zuverdienst ein.



Kontakt und nähere Informationen

Michael Scheer
gGesellschaft für integrative Beschäftigung mbH
Gröpelinger Heerstr. 226, 28237 Bremen
Tel.: 0421 – 6919478, Fax: 0421 – 6919762
Mail: scheer@gib-bremen.info
Internet: www.gib-bremen.info

LITERATUR

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V., Freudenberg-Stiftung, Aktion Psychisch Kranke e.V. & Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie e.V. (2013): Zuverdienst – eine Chance zur Inklusion von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ins Arbeitsleben. Weinheimer Erklärung zur Deckung des wachsenden Bedarfs an Zuverdienstangeboten. Fachtag der BAG IF und Freudenberg-Stiftung am 07.-08.05.2013 in Weinheim.

Daublebsky, B. & Sitte, K. (1993): Zuverdienstfirmen im Spannungsfeld zwischen Selbsthilfefirmen und Institutionen der psychosozialen Versorgung. Fachtagung der FAF GmbH und Freudenberg-Stiftung am 15.-16.10.1993 in Bonn.

Dörner, K. (1994): Jeder Mensch will notwendig sein. Verlag Jakob van Hoddis, Gütersloh.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2009): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt. Berlin, 41 Seiten.

Gredig, C. & Schwendy, A. (2009): Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Freudenberg-Stiftung gGmbH. Weinheim, 201 Seiten.

Hartmann, R., Oliva, H., Brömme, R. & Schlanstedt, G. (2012): Abschlussbericht zur Studie 'Arbeits- und Qualifizierungsprojekte für psychisch kranke und suchtkranke Menschen in Zuverdienstfirmen'. Bericht im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz. Köln, 76 Seiten.

Scheer, M. & Bartling, A. (2013): Eingliederungshilfe - Ziele und Kennwerte evaluieren. Sozialwirtschaft: Zeitschrift für Führungskräfte in sozialen Unternehmen 5: 18-20.






Scheer, M., Bennecke, R., Oetjen, Helmut, v. Schwarzkopf, Jobst, Schwarz, B., Lorenz, E., Höppner, B., Hagen, A., Rösner, J. (2011): Beschäftigung jenseits der Erwerbsarbeit: Zuverdienst schafft Teilhabe - Bremer Beschäftigungsmodellprojekt nach § 11 (3) SGB XII für psychisch und suchtkranke Menschen zeigt erste Erfolge. Sozialpsychiatrische Informationen 4: 32-36.

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



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

BUNDESTEILHABEGESETZ

Dem Bundesteilhabegesetz dürfen nicht die Zähne gezogen werden

Kassel: „Dem von der Bundesregierung geplanten Bundesteilhabegesetz dürfen nicht die Zähne gezogen werden.“ So bringen die Behindertenverbände, die eine Kampagne für ein gutes Bundesteilhabegesetz gestartet haben, ihre Forderung auf den Punkt. Die Entlastung der Kommunen dürfe nicht von der Entwicklung eines Bundesteilhabegesetzes abgekoppelt werden, sonst drohe das Vorhaben zu scheitern.

„Verbunden mit der Schaffung des Bundesteilhabegesetzes haben die Bundesregierung und die Länder eine Entlastung der Kommunen um jährlich fünf Milliarden Euro versprochen. Dieser Plan hat der Initiative für die längst überfällige Reform des Behindertenrechts und der Eingliederungshilfe eine neue Dynamik verschafft. Die von Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble und dem Hamburger Bürgermeister Olaf Scholz nun gemachten Vorschläge, die Kommunen nicht über das neu zu schaffende Bundesteilhabegesetz, sondern über andere Finanzierungsströme wie die Übernahme der Kosten für die Unterkunft von Langzeitarbeitslosen und Grundsicherungsempfängern durch den Bund zu entlasten, sind daher eine ernsthafte Bedrohung für ein gutes Bundesteilhabegesetz“, fasst Ottmar Miles-Paul die Befürchtung der Verbände zusammen. Der Koordinator der Kampagne für ein gutes Bundesteilhabegesetz weiß nur zu gut, wie die nötigen Reformen des Behindertenrechts nunmehr zum Teil schon seit über 40 Jahren immer wieder verschoben werden. So befürchten die Verbände, dass auch dieses Mal das Gesetzesvorhaben auf halber Strecke scheitern könnte, wenn die finanziellen Anreize für die Kommunen nicht mehr direkt mit dem Gesetzesvorhaben verbunden sind. „Wir brauchen ein starkes Bundesteilhabegesetz

und dabei bauen wir darauf, dass gemachte Versprechungen auch eingehalten und nicht durch die Hintertür der Umleitung von Finanzströmen ausgehebelt werden“, so Ottmar Miles-Paul.

Die Verbände, wie beispielsweise der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV), der Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter (BSK) oder die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL) fordern die Bundes- und Landesregierungen daher auf, Wort zu halten. Verbunden mit der Entlastung der Kommunen müsse ein gutes Bundesteilhabegesetz geschaffen werden, dass endlich auch die Anforderungen der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen umsetzt. Im Mittelpunkt der Reform müsse die Selbstbestimmung, Gleichstellung und Inklusion behinderter Menschen stehen. „Behinderte Menschen müssen endlich das Recht haben, die Unterstützung und Assistenz zu bekommen, die sie brauchen, um mitten in der Gesellschaft leben, arbeiten und ihre Freizeit gemeinsam mit nichtbehinderten Menschen verbringen zu können, anstatt auf Sonderwelten und Sonderregelungen verwiesen zu werden. Vor allem muss die Benachteiligung behinderter Menschen, ihrer PartnerInnen sowie ihrer Familien überwunden und die Anrechnung des Einkommens und Vermögens auf Leistungen abgeschafft werden. Es ist eine Schande für unser Land, dass behinderte Menschen und ihre PartnerInnen in Deutschland arm gemacht und gehalten werden, nur weil sie Unterstützung aufgrund ihrer Behinderung brauchen. Sie dürfen nur geringe Mittel ansparen“, erklärte Ottmar Miles-Paul. Hier erwarten sich die Verbände substantielle Verbesserungen genauso wie die Schaffung eines Bundesteilhabegesetzes, das es den Betroffenen ermöglicht, einen Teil ihrer Hilfen unkomplizierter und passgenauer selbst zu organisieren. Weitere Informationen unter: www.teilhabe-gesetz.org

Impressum impulse

Nr. 70, 03.2014
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,
Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE).

Redaktion: Doris Haake,

Claus Sasse (V.i.S.d.P.); Jörg Schulz,
Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: BTZ Duisburg gGmbH
Schifferstraße 22, 47059 Duisburg

Auflage: 1000

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

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

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

Bilder Leichte Sprache:

© Lebenshilfe Bremen,
Illustrator Stefan Albers

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



