

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

04.2016

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

nueva

Evaluator_innen starten ins Berufsleben

Auf Achse

Warum Betriebe Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf anbieten

Schwerpunktthema

Bundesteilhabegesetz

79

Professionell in Arbeit begleiten

Berufsbegleitende Weiterbildung zur IntegrationsberaterIn mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung



Die Trainer/innen sind sehr kompetent, gut vorbereitet und stets bereit, flexibel auf die Gruppe einzugehen.

Hervorragende Organisation!
Erstklassige Dozenten/Dozentinnen mit hoher Motivation.

Hier wird die Zukunft schon heute gemacht!
Bundesweit einzigartige Fortbildung!

Gelebte Inklusion!
Praxisnah!

Dieser Kurs hat zu meiner persönlichen und beruflichen Entwicklung maßgeblich beigetragen.



BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Telefon: +49 (0)40 4325312 2
Telefax: +49 (0)40 4325312 5
E-Mail: info@bag-ub.de
www.bag-ub.de/weiterbildung

Super Vernetzung durch die Mischung aus der gesamten Bundesrepublik.
Es entstehen wertvolle und intensive Kontakte.

Jetzt anmelden für Februar 2017

Die Weiterbildung ist modular aufgebaut und vollzieht den Prozess der Unterstützten Beschäftigung nach.

Innerhalb von 16 Monaten werden acht Module belegt. Der betriebliche Teilhabeprozess wird beispielhaft dokumentiert und reflektiert.

Zusätzlich wird ein Projekt erarbeitet, das während eines Abschlusskolloquiums mit einer Präsentation vorgestellt wird.

Die gesamte Weiterbildung inklusive aller Seminare wird von einem/r erfahrenen Tutor/in der BAG UB begleitet, die den ReferentInnen und den TeilnehmerInnen als kontinuierliche AnsprechpartnerIn zur Seite steht.

Module

- ▲ Das Konzept Supported Employment / Unterstützte Beschäftigung
- ▲ Individuelle Berufsplanung - jedeR BewerberIn ist einmalig
- ▲ Basisseminar Arbeitsplatzakquisition - der Weg zur Beschäftigung

- ▲ Methoden der „Persönlichen Zukunftsplanung“ – kreative Möglichkeiten einer individuellen Berufswegeplanung
- ▲ Vertiefungsseminar - Arbeitsplatzakquisition für Fortgeschrittene
- ▲ Berufliche Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung
- ▲ Förderrecht und Rehabilitation in Deutschland
- ▲ Betriebliche Welten entdecken – Integrationspotentiale wecken. Die Sprache der Betriebe verstehen und sprechen
- ▲ Job Coaching professionell – Strategien und Methoden der Unterstützung im Betrieb
- ▲ Nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes – Konfliktmanagement
- ▲ Methoden zur Professionalisierung der Integrationsarbeit

Präsentation der Projektarbeiten

Mehr Informationen unter:
www.bag-ub.de/weiterbildung



Rahmen

- ▲ insgesamt 16 Monate, in dieser Zeit neun mal drei Tage (sechs Pflicht- und drei Wahlmodule) Anwesenheit im Tagungshaus mit zwei Übernachtungen
- ▲ pro Modul 15 Zeitstunden, Beginn 13.30 Uhr am ersten Tag und Ende um 14 Uhr am dritten Tag – dadurch ist eine bundesweite Anreise und Abreise gewährleistet
- ▲ Regionale Durchgänge der Weiterbildung sind nach Absprache mit der BAG UB möglich
- ▲ BAG UB internes Zertifikat – anerkannt von der Bundesagentur für Arbeit für die Maßnahme UB nach § 38a SGB IX
- ▲ Mehr Informationen zu Seminargebühren und weiteren möglichen Angeboten finden Sie auf unserer Homepage www.bag-ub.de

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Das Bundesteilhabegesetz ist nun endgültig noch vor dem Jahreswechsel beschlossen worden. Grund zum Feiern ist das nicht, auch wenn in den letzten Wochen vor allem wegen des massiven Protests von Menschen mit Behinderungen und ihren Verbänden noch einige Änderungen an dem ursprünglichen Entwurf durchgesetzt wurden. Was wir positiv festhalten können ist, dass der hohe Einsatz der Menschen, die gegen das BTHG auf die Straße gegangen sind und Protestaktionen organisiert haben, erfolgreich war. Einiges konnte dadurch im laufenden Verfahren noch „entschärft“ werden. Was die Aktionen nicht erreichen konnten war, aus einem schlechten Entwurf ein „gutes“ Gesetz zu machen. Nun wird sich in der Umsetzung zeigen müssen, an welchen Stellen es weiterer Initiativen bedarf, um gesellschaftliche Teilhabe für alle Menschen umfassend zu ermöglichen und die Rahmenbedingungen dafür im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zu gestalten.

Wir gehen in dieser Ausgabe noch einmal auf die Auswirkungen des BTHG ein. Prof. Markus Schäfers beleuchtet in seinem Beitrag die Frage, was mit dem neuen Gesetz vom ursprünglichen Konzept der Personenzentrierung noch übrig geblieben ist. Mario Schreiner weist auf die Bedeutung der unabhängigen Teilhabeberatung hin, deren Ausgestaltung noch weitgehend offen ist. Prof. Katja Nebe und Cindy Schimank geben einen Überblick zu den Regelungen im Bereich Budget für Arbeit und Dr. Dieter Schartmann geht der Frage nach, was in diesem Bereich auf die Träger der Eingliederungshilfe zukommt.

Gute Nachrichten kommen zumindest aus der Praxis: Wibke Juterzenka und Alena Venema geben einen Einblick in das Projekt „Auf Achse“, bei dem Menschen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf Arbeitsmöglichkeiten in ihrem sozialräumlichen Umfeld finden. Und Eva Bucht und Delia Ramcke stellen das Projekt „nueva“ vor. Hier wurden Nutzer_innen von Wohn- und Arbeitsangeboten zu Evaluator_innen ausgebildet. Sie können nun durch Befragungen die Qualität von Dienstleistungsangeboten für Menschen mit Behinderung ermitteln – und dabei helfen, Verbesserungen aus der Perspektive der Nutzer_innen zu ermöglichen.

Die Redaktion wünscht Ihnen eine anregende Lektüre und einen guten Start in das neue Jahr!

Begutachtet: Wieviel Personenzentrierung steckt im neuen BTHG?

06



SCHWERPUNKT

Bundesteilhabegesetz

- 06 **Personenzentrierung im Bundesteilhabegesetz**
Trägt die Reform eine personenzentrierte Handschrift?
von Prof. Dr. Markus Schäfers
- 10 **Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung**
Eckpunkte der Ausgestaltung
von Mario Schreiner
- 14 **Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz**
Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung
von Prof. Dr. Katja Nebe und Cindy Schimank , LL.M
- 20 **Alternativen zur WfbM im Lichte des BTHG**
Was kommt auf die Träger der Eingliederungshilfe zu?
von Dr. Dieter Schartmann

Leichte Sprache

Seite 36
Was ist nueva?

SERVICE

- 39 **Meldungen**
- 39 **Impressum**

Beteiligt: Arbeitsangebote in Hamburg für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

25



Geprüft: Evaluation von Wohn- und Arbeitsangeboten durch Expert_innen

30



AUS DER PRAXIS

- 25 **„Auf Achse“**
Arbeitsangebote für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf
von Wibke Juterczenka und Alena Venema

- 30 **„Mutig, stark und unabhängig“**
Das Projekt „nueva“
von Eva Bucht und Delia Ramcke

Personenzentrierung im Bundesteilhabegesetz

Trägt die Reform eine personenzentrierte Handschrift?

Von Markus Schäfers

Personenzentrierung wird im Bundesteilhabegesetz als Programmformel benutzt, um gesetzespolitische Entscheidungen zu legitimieren. Die in Aussicht gestellten gesetzlichen Veränderungen zielen jedoch eher darauf, die staatliche Steuerungsfunktion zu stärken und nicht die Nutzerposition im Leistungsgeschehen. Anhand exemplarischer Neuregelungen wird aufgezeigt, dass die Reichweite der Reform begrenzt sein wird, da zentrale Hemmnisse für eine Flexibilisierung der Angebote und Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen nicht beseitigt werden.

I. Einleitung

Personenzentrierung als fachliches Konzept hat den Anspruch, Leistungen zu individualisieren sowie Autonomie und Teilhabe zu fördern. Personenzentrierung richtet sich gegen eine bürokratische Verobjektivierung des Subjekts: Hilfen sollen sich

nicht länger an institutionellen Erfordernissen, sondern an den Bedürfnissen der Person und ihren alltäglichen Lebensvollzügen orientieren. An die Stelle standardisierter Angebote sollen individuelle Unterstützungsarrangements treten, welche jede einzelne Person dazu befähigen, ein selbstbestimmtes Leben führen zu können (vgl. Beck 2016). Personenzentrierung ist in der Debatte um die Eingliederungshilfereform und das Bundesteilhabegesetz zu einer zentralen sozialpolitischen Programmformel geworden. „Leistungen sollen nicht länger institutionenzentriert, sondern personenzentriert bereit gestellt werden“, so heißt es im Koalitionsvertrag (CDU, CSU & SPD 2013, S. 78), der ein modernes Teilhaberecht verspricht.

Inzwischen liegt der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Bundesteilhabegesetz vor (vgl. Bundesrat 2016).¹ Löst das Bundesteilhabegesetz das Versprechen einer personenzentrierten Reform des Teilhaberechts ein? Welche gesetzlichen Veränderungen werden in Aussicht gestellt, um Leistungen personenzentriert auszurichten?

Mein Beitrag² argumentiert, dass die Reichweite der Reform begrenzt sein wird und eine „personenzentrierte Handschrift“ des Bundesteilhabegesetzes kaum erkennbar ist.³ Dabei beziehe ich mich exemplarisch auf Kriterien der Bedarfsermittlung, die Auflösung der leistungsrechtlichen Unterscheidung zwischen ambulant und stationär, Leistungen zur Sozialen Teilhabe und Assistenz sowie das Wunsch- und Wahlrecht.

II. Kriterien der Bedarfsermittlung

In der sozialpolitischen Diskussion wird als eine reformbedürftige Schaltstelle im Rehabilitationsgeschehen die Bedarfsermittlung identifiziert, da sie bislang die individuelle Situation der leistungsberechtigten Person zu wenig berücksichtigt bzw. unter Organisationserfordernisse stellt (vgl. Bundesrat 2013, S. 4). Der zu überwindende Einrichtungsbezug wird in politischen Konzepten als Bedarfsermittlung „unabhängig von der Wohnform“ bzw. „unabhängig vom Ort der Leistungserbringung“ beschrieben (vgl. ASMK 2010).



Proteste gegen das BTHG am 22.9.2016 in Berlin

Foto: Jörg Farys, www.gesellschaftsbilder.de

Voneinander abweichende Meinungen werden in der Reformdebatte deutlich bei der Frage, ob es in Bezug auf das Verfahren der Bedarfsermittlung und Gesamtplanung „bundesweit vergleichbare“ oder – darüber hinausgehend – „bundeseinheitliche“ Regelungen geben soll (vgl. BMAS 2015, S. 18). Dies mag auch ein Grund dafür sein, dass im Entwurf des Bundesteilhabegesetzes (vgl. Bundesrat 2016) die Anforderungen an Instrumente der Bedarfsermittlung relativ offen gehalten sind: Es wird lediglich auf zu entwickelnde gemeinsame Empfehlungen der Rehabilitationsträger über „Grundsätze“ dieser Instrumente verwiesen (§ 26 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX-Entwurf).

Nur in Bezug auf das Gesamtplanverfahren des Sozialhilfeträgers werden in § 117 Abs. 3 SGB IX-Entwurf nähere zu beachtende Kriterien genannt: transparent, trägerübergreifend, interdisziplinär, konsensorientiert, individuell, lebensweltbezogen, sozialraumorientiert und zielorientiert. Diese sind als unbestimmte Rechtsbegriffe sicherlich interpretationsfähig und bedürfen daher einer Übersetzung in mess- und überprüfbare Anforderungen an Instru-

mente und Verfahren der Bedarfsermittlung und Teilhabepflicht. Angesichts der zentralen Stellung der Bedarfsfeststellung im angekündigten Reformprogramm der Bundesregierung überraschen diese unkonkreten Vorgaben. Dass Sie in der Praxis der Leistungsträger wirksam werden, ist daher zweifelhaft.

III. Auflösung der leistungsrechtlichen Unterscheidung zwischen ambulant und stationär

Die oben bereits erwähnte Abkoppelung der Leistung von der Wohnform wird von den sozialpolitischen Akteuren als Mittel zur Überwindung eines institutionszentrierten Systems interpretiert. „Prägend für die Neuausrichtung ist der Wandel von einer überwiegend einrichtungsorientierten zu einer personenzentrierten Hilfe mit der Folge, dass die derzeitige Charakterisierung von Leistungen der Eingliederungshilfe in ambulante, teilstationäre und stationäre Maßnahmen entfällt.“ (ASMK 2010, S. 1f.) Die Überwindung einrichtungsbezogenen Denkens und Planens im Sinne einer

Auflösung der Institutionen „ambulant“ und „stationär“ soll geeignet sein, den Blick auf das Subjekt freizusetzen. Dieser Ansatz der De-Institutionalisierung korrespondiert durchaus mit dem institutionskritisch angelegten Fachkonzept Personenzentrierung.

Was aber bedeutet dieser Ansatz praktisch gesehen? Einerseits wird über die gesamte Reformdebatte hinweg deutlich, dass die sozialpolitischen Akteure nicht losgelöst von Institutionen argumentieren: Sie deuten Personenzentrierung als „passende Hilfspakete“ (Fachverbände 2010, S. 2) mit dem Ziel einer Ambulantisierung der Angebote. Dass andererseits eine Auflösung der leistungsrechtlichen Unterscheidung zwischen ambulant und stationär nicht einer Abschaffung stationärer Wohneinrichtungen gleichkommen soll, wird in der Gesetzesbegründung hervorgehoben: „Die Gliederung nach ambulanten, teilstationären und vollstationären Leistungen wird deshalb für erwachsene Menschen mit Behinderungen aufgegeben. Bestehende Betreuungsmöglichkeiten in Wohnformen, wo Menschen mit Behinderungen zusam-

menleben, werden erhalten.“ (Bundesrat 2016, S. 4)

Vieles spricht dafür, dass sich zumindest mittelfristig die Angebotslandschaft wenig verändern wird. Die Auflösung von ambulant und stationär wird nicht dazu führen, dass stationäre Hilfeformen schlagartig aufhören zu existieren. Möglicherweise wird der ambulante Sektor weiter wachsen, was aber nicht automatisch die Überwindung eines institutionszentrierten Systems bedeutet, da ambulante Angebote ebenfalls Institutionen sind und restriktive Organisationslogiken, die den Bedarfen von Menschen mit Behinderungen zuwiderlaufen, entwickeln können.

IV. Leistungen zur Sozialen Teilhabe und Assistenz

Über den formalen Aspekt der Leistungserbringung hinaus thematisiert der Diskurs um das Bundesteilhabegesetz inhaltliche Änderungen im Leistungsrecht unter dem Stichwort „Leistungen zur Sozialen Teilhabe“. „Der mit Blick auf die personenzentrierte Neuausrichtung der Eingliederungshilfe geänderten und zunehmenden Bedeutung der Leistungen der sozialen Teilhabe muss Rechnung getragen werden. Die Möglichkeiten einer individuellen und den persönlichen Wünschen entsprechenden Lebensplanung und -gestaltung für Menschen mit Behinderungen gilt es weiter zu stärken.“ (BMAS 2015, S. 21)

Gemäß Entwurf des Bundesteilhabegesetzes wird „ein neuer Leistungstatbestand für Assistenzleistungen eingeführt“ (BMAS 2015, S. 189) und im Gesetzestext so konkretisiert: „Zur selbstbestimmten und eigenständigen Bewältigung des Alltags einschließlich der Tagesstrukturierung werden Leistungen für Assistenz erbracht. Sie umfassen insbesondere Leistungen für die allgemeinen Erledigungen des Alltags wie die Haushaltsführung, die Gestaltung sozialer Beziehungen, die persönliche Lebensplanung, die Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben, die Freizeitgestaltung einschließlich sportlicher Aktivitäten sowie die Sicherstellung

der Wirksamkeit der ärztlichen und ärztlich verordneten Leistungen. Sie beinhalten die Verständigung mit der Umwelt in diesen Bereichen.“ (§ 78 SGB IX-Entwurf; Bundesrat 2016)

Die hier aufgeführten „Assistenzleistungen“ stellen keine neuen Leistungen dar, sondern sind ein neuer Sammelbegriff für diejenigen Hilfen, die das SGB IX und das SGB XII bislang unter den Bezeichnungen „Hilfe zum selbstbestimmten Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten“ und „Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben“ kannte. So heißt es denn auch in der Gesetzesbegründung: „Die Neuregelungen für die Leistungsgruppen der sozialen Teilhabe (...) dienen nicht der Ausweitung der bisherigen Leistungen, sondern der Rechtssicherheit bei der Leistungserbringung und damit der Stärkung der Selbstbestimmung und Teilhabe der Leistungsberechtigten.“ (Bundesrat 2016, S. 224)

Dass durch diese Neuregelung die Möglichkeiten von Menschen mit Behinderungen zur individuellen Lebensgestaltung wesentlich erweitert werden können, ist nicht überzeugend. Eine angekündigte inhaltliche Weiterentwicklung von (Assistenz-)Leistungen im Sinne einer Individualisierung und Flexibilisierung der Hilfen ist im Entwurf des Bundesteilhabegesetzes kaum erkennbar: Einer personenzentrierten Reformlogik folgend wäre gewesen, Assistenz als Leistungsform zu verstehen und als Wahlrecht an die Person zu knüpfen, statt einen neuen Leistungstatbestand „Assistenzleistungen“ zu kreieren und ihn als Sammelbegriff für Leistungen zur sozialen Teilhabe neben andere Leistungsarten zu stellen.

V. Wunsch- und Wahlrecht

Ähnlich verhält es sich mit dem Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen (§ 8 SGB IX), das durch das Bundesteilhabegesetz wesentlich gestärkt werden sollte. Hier lassen sich eher gegenläufige Tendenzen feststellen. Wie in der bisherigen Fassung des SGB XII, das einen

sog. Mehrkostenvorbehalt kannte, wird auch in der geplanten Neufassung des SGB IX (Teil 2, „Eingliederungshilferecht“) das Wunsch- und Wahlrecht dergestalt eingeschränkt, dass es um „angemessene“ Wünsche geht: „Wünschen der Leistungsberechtigten, die sich auf die Gestaltung der Leistung richten, ist zu entsprechen, soweit sie angemessen sind. Die Wünsche der Leistungsberechtigten gelten nicht als angemessen, 1. wenn und soweit die Höhe der Kosten der gewünschten Leistung die Höhe der Kosten für eine vergleichbare Leistung von Leistungserbringern (...) unverhältnismäßig übersteigt und 2. der Bedarf nach der Besonderheit des Einzelfalles durch die vergleichbare Leistung gedeckt werden kann.“ (§ 104 Abs. 2 SGB IX-Entwurf; Bundesrat 2016, 63).

Letztlich kommen an dieser Stelle also wieder institutionelle Größen ins Spiel, die mit einer als „personenzentriert“ bezeichneten Reform eigentlich überwunden werden sollten, wenn nämlich Kosten von Angeboten verschiedener Institutionen miteinander verglichen werden und dieser Kostenvergleich ausschlaggebend dafür ist, wann Wünsche der Menschen mit Behinderungen als berechtigt gelten oder nicht.

VI. Fazit: Keine Überwindung des institutionszentrierten Systems

Personenzentrierung wird im Bundesteilhabegesetz als Programmformel benutzt, um gesetzpolitische Entscheidungen zu legitimieren. Betrachtet man die in Aussicht gestellten gesetzlichen Veränderungen, so ist festzustellen, dass die mit der Reform intendierte Individualisierung und Flexibilisierung der Hilfen sowie eine Stärkung des Wunsch- und Wahlrechts von Menschen mit Behinderungen kaum gesetzgeberische Entsprechung findet. Regelungen zur Bedarfsermittlung z.B. sind relativ unverbindlich ausgestaltet, sodass Zweifel angebracht sind, inwiefern die Reform an dieser wichtigen Schaltstelle im Rehabilitationsgeschehen Innovationspotenzial entfaltet. Ganz im Gegensatz dazu

erscheinen die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Änderungen, welche Fragen der Administration betreffen (z.B. Zugang und Beratung, Koordination der Leistungsträger, Teilhabepflicht), vergleichsweise detailliert ausgearbeitet. Auf den Punkt gebracht: Die staatliche Steuerungsfunktion wird gestärkt, die Nutzerposition im Leistungsgeschehen bleibt schwach.

Darin offenbart sich das Absurdum von Personenzentrierung: Angetreten als fachwissenschaftlich begründeter Reformbegriff, der sich gegen eine bürokratische Verobjektivierung des Subjekts und eine Institutionalisierung von Behinderung im sozialrechtlichen Verfahren der Leistungsgewährung richtet, wird Personenzentrierung in der sozialpolitischen Diskussion dazu benutzt, rechtliche Verfeinerungen des Verwaltungsverfahrens zu legitimieren. „Unter dem Deckmantel einer stärkeren Personenzentrierung wird letztlich eine ‚Re-Institutionalisierung‘ vorangetrieben, in der Fragen des Verwaltungshandelns und staatliche Steuerungspotenziale im Mittelpunkt stehen – nicht Optionen der Selbststeuerung und die Selbstverfügmächtigkeiten derer, die mit Behinderungserfahrung leben.“ (Schäfers 2014, S. 332 f.)

Vieles spricht dafür, dass die Reichweite der Reform begrenzt sein wird, da zentrale Hemmnisse für eine Flexibilisierung der Angebote und Stärkung der Autonomie der Leistungsberechtigten nicht beseitigt werden. Stationäre oder ambulante Angebotsformen im realen Leben werden sich nicht allein dadurch wesentlich verändern, indem sie formaljuristisch nicht mehr unterschieden werden. Wenn Anreize zur Veränderung der Angebotslandschaft nicht durch eine Stärkung der Nutzerposition und des Wunsch- und Wahlrechts kommen, bleiben nur finanzielle Anreize – und welche Konsequenzen die nicht mehr nach ambulant oder stationär trennbare Finanzierungslogik haben wird, ist schwer einschätzbar. Länder und Gemeinden haben im Vertragsrecht relativ großen Gestaltungsspielraum beim Abschluss von Vereinbarungen mit den Leistungsanbietern, zumal das

Wunsch- und Wahlrecht des Leistungsberechtigten durch einen Kostenvergleich nach wie vor eingeschränkt wird. In den Niederungen rechtlicher Vorschriften offenbart sich, dass die Institutionsbezogenheit des Systems auch mit einer „personenzentrierten Reform“ (wenn man sie denn so nennen möchte) nicht überwunden wird.

Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D47-2016 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht.

Prof. Dr. Markus Schäfers

ist Professor für Rehabilitation und Teilhabe im Sozialraumbezug an der Hochschule Fulda



Kontakt und nähere Informationen

Prof. Dr. Markus Schäfers
Hochschule Fulda/University of Applied Sciences
Fachbereich Sozialwesen
Leipziger Straße 123, 36037 Fulda
Mail: markus.schaefers@sw.hs-fulda.de

FUSSNOTEN

- 1 Der Beitrag bezieht sich auf den Stand des Gesetzesentwurfs der Bundesregierung zum Bundesteilhabegesetz vom 12.08.2016 (vgl. Bundesrat 2016).
- 2 Dieser Text ist eine gekürzte und modifizierte Fassung eines Buchbeitrags (vgl. Schäfers 2017).
- 3 Die Argumentation greift auf Ergebnisse einer Diskursanalyse zur Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der Bund-Länder-Arbeitsgruppe (zur Methodik vgl. Schäfers 2014).

LITERATUR

ASMK (Arbeits- und Sozialministerkonferenz) (2010): Eckpunkte für die Reformgesetzgebung „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der Bund-Länder-Arbeitsgruppe der ASMK. Stand: 14.09.2010. Internetquelle:

[http://www.dvfr.de/fileadmin/download/Aktuelles/100914_Entwurf_Anlage_zum_ASMK_Beschlussentwurf_Eingliederungshilfe.pdf].

Beck, Iris (2016): Der Bedarfsbegriff „revisited“ – Aspekte der Begründung individueller Ansätze zur Bedarfserhebung und -umsetzung. In: Schäfers, Markus; Wansing, Gudrun (Hrsg.): Teilhabedarfde von Menschen mit Behinderungen. Zwischen Lebenswelt und Hilfesystem. Stuttgart: Kohlhammer, S. 26-47.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2015): Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz – Abschlussbericht. Abschlussbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über die Tätigkeit der Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz 10. Juli 2014 - 14. April 2015. Teil A und B. http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Bundesteilhabegesetz/Abschlussbericht/Abschlussbericht_node.html

Bundesrat (2013): Entschließung des Bundesrates „Schaffung eines Bundesleistungsgesetzes“. Beschluss des Bundesrates vom 22.03.13. BR-Drs. 282/12 (Beschluss). Internetquelle: [[http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2012/0201-0300/282-12\(B\).pdf](http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2012/0201-0300/282-12(B).pdf)].

Bundesrat (2016): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG). BR-Drs. 428/16. Internetquelle: [<http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2016/0401-0500/428-16.pdf>].

CDU, CSU & SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Internetquelle: [<https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>].

Fachverbände (Fachverbände für Menschen mit Behinderung) (2010): 10 Thesen zur Personenzentrierung. Internetquelle: [<http://www.diefachverbaende.de/files/stellungnahmen/2010-10-01-Thesen-zur-Personenzentrierung.pdf>].

Schäfers, Markus (2014): „Personenzentrierung“ als sozialpolitische Programmformel im Zeichen der Inklusion – Zu den Widersprüchlichkeiten einer Neuausrichtung des Hilfesystems für Menschen mit Behinderung. In: Soziale Probleme 25 (2), 317-338.

Schäfers, Markus (2017): Personenzentrierung als sozialpolitische Programmformel. Zum Diskurs der Eingliederungshilfe reform. In: Wansing, Gudrun; Windisch, Matthias (Hrsg.): Selbstbestimmte Lebensführung und Teilhabe – Behinderung und Unterstützung im Gemeinwesen. Stuttgart: Kohlhammer (in Vorbereitung).

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX-RegE

Eckpunkte der Ausgestaltung und Stand der Diskussionen

Von Mario Schreiner

I. Beratung als Voraussetzung für Teilhabe

Gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen und eine selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen sind aktuelle Leitmotive der Sozialpolitik. Menschen mit Behinderungen, ihre Interessensvertretungen, Vertreterinnen und Vertreter der Fachpraxis fordern – nicht zuletzt angestoßen durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK (Behindertenrechtskonvention))¹ – gesamtgesellschaftliche Veränderungen hin zu inklusiven Strukturen, die allen Menschen gleiche Teilhabechancen gewähren und ermöglichen. Ziel ist es unter anderem, dass Menschen mit Behinderungen nicht mehr – wie Jahrzehnte üblich – als Objekte der Fürsorge wahrgenommen werden,

sondern als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger. Diese Reformbestrebungen stellen nicht nur Leistungserbringer sowie Leistungsanbieter von Rehabilitationsleistungen vor hohe Herausforderungen, auch die Anforderungen an Menschen mit Behinderungen steigen vor diesem Hintergrund. Sie müssen wissen, welche unterschiedlichen Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen, um auswählen zu können, welche Angebote für ihre Bedarfe und ihre Vorstellungen von einem „guten Leben“ passend sind. Hierzu ist es notwendig, dass die Betroffenen ihre Rechte und mögliche resultierende Pflichten – in einem vom Leitsatz Fördern und Fordern geprägten Sozialsystem – kennen. Angesichts der Komplexität der sich aufwerfenden Fragen und ggf. Probleme

sind Beratungs- und Informationsangebote zwingend notwendig.² In der Konsequenz erscheint eine Erweiterung der bestehenden, zumeist träger- und institutionenbezogenen Angebote, durch unabhängige Beratungsangebote angezeigt. Damit diese flächendeckend sowie in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen kann, bedarf es einer rechtsverbindlichen Regelung.

II. Geplante Änderungen im Sozialrecht durch das BTHG

Der Gesetzgeber will mit dem geplanten *Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen* (Bundesteilhabegesetz – BTHG)³ den Forderungen nach Gleichberechtigung und umfänglicher Teilhabe gerecht werden. Bezüglich eines in diesem Sinne vorzuzul-



Proteste gegen das BTHG am 7.11.2016 in Berlin

Foto: Jörg Farys, www.gesellschaftsbilder.de

tenden Angebotes an Beratung für Menschen mit Behinderungen ist in § 32 SGB (Sozialgesetzbuch) IX-RegE die Förderung „ergänzender unabhängiger Teilhabeberatung“ vorgesehen. Diese Form der Beratung soll „eine von Leistungsträgern und Leistungserbringern unabhängige ergänzende Beratung als niedrighwelliges Angebot, das bereits im Vorfeld der Beanspruchung konkreter Leistungen zur Verfügung steht“⁴ sein. Bestehende Beratungsangebote und Beratungsstrukturen sollen durch die unabhängige Beratung ergänzt und erweitert werden. „Information und Beratung über Rehabilitations- und Teilhabeleistungen“⁵ sollen zentrale Anliegen der unabhängigen Beratung sein. Bislang war dies – neben den einzelnen Rehabilitationsträgern – Aufgabe der gemeinsamen Servicestellen, wel-

che mit Verabschiedung des neuen Gesetzes wegfallen sollen. Die Rehabilitationsträger sind laut Gesetzentwurf verpflichtet, (potentiell) leistungsberechtigte Personen über diese Form der Beratung zu informieren. Die unabhängige ergänzende Teilhabeberatung von Betroffenen für Betroffene soll, laut Text des Gesetzesentwurfes, besonders berücksichtigt werden. Hierzu ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)) vorgesehen, eine Förderrichtlinie für Dienste zu erlassen, die ein solches unabhängiges Beratungsangebot anbieten.⁶ Die Förderung soll dabei aus Bundesmitteln erfolgen und zunächst bis zum 31. Dezember 2022 befristet sein.

Mit der einzuführenden Form der Beratung verfolgt der Gesetzgeber die Absicht:

„Die Position der Leistungsberechtigten/Ratsuchenden gegenüber den Leistungsträgern und Leistungserbringern im sozialrechtlichen Dreieck [...] zu stärken.“ Dabei soll „der Empowermentansatz zur Befähigung der Leistungsberechtigten, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen, gefördert werden.“⁷ Eine mögliche Form der Beratung, welche in diesem Kontext häufig Erwähnung findet, ist das Peer Counseling.⁸ In diesem Ansatz der Beratung von und für Menschen mit Behinderungen sieht die Bundesregierung, dem Wortlaut von Art. 26 UN-BRK (Behindertenrechtskonvention) folgend, ein geeignetes Mittel, um ein „Höchstmaß an Unabhängigkeit [...] sowie die volle Einbeziehung an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren“⁹.

III. Diskussionsstand zum Entwurf des § 32 SGB IX im BTHG

Am 7. November 2016 fand eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen zum Gesetzentwurf des BTHG in Berlin statt. Als Sachverständige waren Vertreterinnen und Vertreter der Wissenschaft, der Leistungsträger, der Fachverbände und Fachpraxis sowie Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderungen eingeladen. In zahlreichen Stellungnahmen¹⁰, die im Vorfeld der öffentlichen Anhörung dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales eingereicht worden waren, waren bereits Positionen zum BTHG-Entwurf und dem § 32 SGB (Sozialgesetzbuch) IX-RegE bezogen worden. Diese zeigen, dass der Regierungsvorschlag, eine unabhängige Beratung als rechtlich verankertes und ergänzendes Beratungsangebot einzuführen, grundsätzlich auf breite Zustimmung stößt.¹¹ Die Schaffung einer solchen Beratungsmöglichkeit ermögliche es den Leistungsberechtigten ihr Wunsch- und Wahlrecht besser zu verwirklichen.¹² Auch der Bundesrat unterstützt in seiner Stellungnahme zum BTHG „die Implementierung einer unabhängigen Teilhabeberatung“¹³.

Tenor in den Stellungnahmen ist, dass zur flächendeckenden und bundeseinheitlichen Einführung der unabhängigen Teilhabeberatung, über die im Gesetzentwurf vorgesehenen hinaus, verbindliche Vorgaben und Regelungen zur konkreten Ausgestaltung der Beratungsangebote notwendig seien. „So sollte der Aufgabenzuschnitt der ergänzenden Teilhabeberatung beschrieben werden.“¹⁴ Ebenso sollte „die Förderung des Bundes nicht von oben herab und losgelöst von der örtlichen Situation erfolgen, sondern nur im Einvernehmen mit den Ländern“¹⁵, um beispielsweise die Schaffung von Doppelstrukturen zu vermeiden. In den zu treffenden Regelungen sei auch zu beachten, dass „ein flächendeckendes Netz an Beratungsstellen zu schaffen [ist], das barrierefrei ausgestaltet ist“¹⁶, damit bundesweit der Anspruch auf diese Beratungsleistung

eingelöst werden kann. In verschiedenen Stellungnahmen – wie auch in der Begründung zum Entwurf des BTHG¹⁷ – wird zudem darauf hingewiesen, dass verbindliche Qualitätsstandards für die Ausgestaltung der unabhängigen Beratung formuliert werden müssten.¹⁸ Es bestehen jedoch – je nach Interessenlage – unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie diese konkret inhaltlich aussehen sollen. Diesbezüglich konnte bereits in der Arbeitsgruppe im Beteiligungsprozess zum BTHG keine Einigung erzielt werden. So gibt es auch kein Einvernehmen über die Trägerschaft der unabhängigen Beratungsangebote. Während zum Beispiel das Arbeitspapier des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) als mögliche Träger u. a. auch die Freie Wohlfahrtspflege, private Dienstleistungsanbieter oder DGB-Rechtsschutz vorgeschlagen hatte, plädiert der Deutsche Behindertenrat für die Trägerschaft unabhängiger Behindertenverbände.¹⁹

Durchweg kritisiert wird in den Stellungnahmen, dass im Regierungsentwurf des BTHG vorgesehen ist, die Förderung der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung bis 2022 zu befristen. Mehrheitlich ergeht deshalb die Forderung, diese Befristung zugunsten einer dauerhaften Finanzierung zu revidieren, um die notwendigen Beratungsstrukturen dauerhaft und nachhaltig sicherzustellen. Eine unklare Finanzierung nach 2022 berge die Gefahr, dass die unabhängige Teilhabeberatung nach Ablauf der Förderung wieder abgeschafft werde. Der Bundesrat befürchtet im Hinblick auf die Finanzierungsfrist, dass sich der Bund einer dauerhaften Finanzierung entziehen will und votiert ebenfalls für eine Streichung der Frist. Der Umstand, dass die Beratung nur gefördert und nicht voll finanziert werden soll, wird auch von der Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderungen und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e. V (BAG Selbsthilfe) problematisiert. Sie sieht die Gefahr, dass so nicht gewährleistet wird, dass das Angebot über-

all und für alle Betroffenen zur Verfügung steht. Damit weist die BAG Selbsthilfe in die gleiche Richtung wie die überwiegende Mehrzahl der Stellungnahmen, in denen die Anregung erfolgt, die unabhängige Beratung als einen Rechtsanspruch zu regeln und nicht bloß als ergänzende Leistung²⁰.

IV. Ausblick

Mit der geplanten Einführung einer ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung im BTHG-Entwurf hat der Gesetzgeber einen offensichtlich vorhandenen Bedarf an niederschwelliger Beratung aufgegriffen. Der Entwurf trifft mit seiner grundsätzlichen Ausrichtung auf breite Zustimmung seitens der unterschiedlichen Interessensverbände und Akteure im Feld. Gleichwohl werden einige Änderungen bzw. Konkretisierungen in den Regelungen für zwingend notwendig erachtet, um die Implementierung der unabhängigen Beratung flächendeckend, in einer gewissen Qualität und Nachhaltigkeit sicherzustellen. Ob und welche Nachbesserungen am Gesetzentwurf vor seiner möglichen Verabschiedung noch vorgenommen werden, bleibt bis Ende des Jahres 2016 ungewiss. Dies gilt auch für die Regelungen der neu einzuführenden unabhängigen Teilhabeberatung. Die in § 32 SGB (Sozialgesetzbuch) IX-RegE formulierten strukturellen und konzeptionellen Eckpunkte der unabhängigen Teilhabeberatung, insbesondere die geforderte Unabhängigkeit sowie die Beratung von Betroffenen für Betroffene legt eine Ausgestaltung des Beratungsangebotes im Sinne des Peer Counseling nahe. Aktuelle Forschungsergebnisse bestätigen die positiven Wirkungen des Peer Counseling in Richtung Selbstbestimmung und Empowerment und zeigen eine hohe Zufriedenheit der Ratsuchenden mit dieser Beratungsform.²¹

Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D47-2016 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht.

Mario Schreiner
ist wissenschaftlicher
Mitarbeiter im Fach-
gebiet Behinderung
und Inklusion an der
Universität Kassel



Kontakt und nähere Informationen

Mario Schreiner
Universität Kassel
Fachbereich Humanwissenschaften
Arnold-Bode-Str. 10, 34 109 Kassel
Tel.: 0561/ 804-1940
E-Mail: mario.schreiner@uni-kassel.de

FUSSNOTEN

- 1 Vereinte Nationen 2006.
- 2 Vgl. auch Deutscher Bundestag 2016b.
- 3 Bundesrat 2016a.
- 4 § 32 SBG IX-RegE.
- 5 Ebd.
- 6 Vgl. § 32 Abs. 3 und Abs. 4 SGB (Sozialgesetzbuch) IX-RegE.
- 7 Bundesrat 2016.
- 8 Vgl. Jordan/Wansing 2016 für einen umfassenden Überblick zum Peer Counseling.
- 9 Bundesrat 2016b.
- 10 Die im Folgenden aufgegriffenen Aussagen der Sachverständigen beziehen sich – sofern nicht anders gekennzeichnet – auf die in der Ausschussdrucksache 18(11)801 des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales veröffentlichten Stellungnahmen der eingeladenen Verbände und Einzelsachverständigen.
- 11 Z. B. Stellungnahmen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge (DV); Nancy Poser; Bundesverband evangelische Behindertenhilfe (BeB e. V.); BAG (Steht für „Bundesarbeitsgericht“ oder „Bundesarbeitsgemeinschaft“) Selbsthilfe; Felix Welti; Janis Mc David.
- 12 DV.
- 13 Bundesrat 2016b.
- [14] Ebd.

- 15 Deutscher Landkreistag, Deutscher Städtetag und Deutscher Städte- und Gemeindebund
- 16 BeB e. V.
- 17 Vgl. Bundesrat 2016a
- 18 Vgl. Stellungnahmen von DV; BAG (Steht für „Bundesarbeitsgericht“ oder „Bundesarbeitsgemeinschaft“) Selbsthilfe;
- 19 Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR).[19] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)) 2014 und dies. 2015.
- 20 Oliver Tolmein; Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e. V.
- 21 Vgl. hierzu Braukmann et al. 2016 und Wansing 2016.

LITERATUR

- Braukmann, Jan; Heimer, Andreas; Henkel, Melanie; Jordan, Micah; Schreiner, Mario; Wansing, Gudrun; und Windisch, Matthias (2016): Evaluation von Peer Counseling im Rheinland. Zweiter Zwischenbericht. Online verfügbar unter: www.lvr.de/media/www/lvr-de/soziales/menschenmitbehinderung/wohnen/dokumente_232/peer_counseling/14-1361_Anlage_2_Anlagen_zum_Zwischenbericht.pdf (http://www.lvr.de/media/www/lvrde/soziales/menschenmitbehinderung/wohnen/dokumente_232/peer_counseling/14-1361_Anlage_2_Anlagen_zum_Zwischenbericht.pdf), zuletzt geprüft am: 15.11.2016.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)) (2014): Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz. Abschlussbericht Teil B. Online verfügbar unter www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Abschlussbericht_B.pdf (http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Abschlussbericht_B.pdf?__blob=publicationFile&v=2), Zuletzt geprüft am 21.11.2016.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)) (2015): Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz. Abschlussbericht Teil A. Online verfügbar unter www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Abschlussbericht_A.pdf (http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Abschlussbericht_A.pdf?__blob=publicationFile&v=4), Zuletzt geprüft am 21.11.2016.

- pdf?__blob=publicationFile&v=4), Zuletzt geprüft am 21.11.2016.
- Bundesrat (2016a): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen. (Bundesteilhabegesetz – BTHG). BR-Drs. 428/16. Online verfügbar unter www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2016/0401-0500/428-16.pdf (http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2016/0401-0500/428-16.pdf?__blob=publicationFile&v=1), zuletzt geprüft am 20.11.2016.
- Bundesrat (2016b): Stellungnahme des Bundesrates zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG). Drucksache 428/16 vom 23.09.2016.
- Deutscher Bundestag (2016a): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) in Berlin am 7. November 2016. Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ausschussdrucksache 18(11)801 vom 04.11.2016.
- Deutscher Bundestag (2016b): Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) in Berlin am 7. November 2016. Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ausschussdrucksache 18(11)803 vom 07.11.2016.
- Deutscher Bundestag (2016c): Wortprotokoll der 92. Sitzung. Ausschuss für Arbeit und Soziales. Protokoll-Nr. 18/92 vom 07.11.2016.
- Jordan, Micah und Wansing, Gudrun (2016): Peer Counseling: Eine unabhängige Beratungsform von und für Menschen mit Beeinträchtigungen – Teil 1: Konzept und Umsetzung; Beitrag D32-2016 unter www.reha-recht.de; 11.08.2016.
- Vereinte Nationen (2006): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Zwischen Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz abgestimmte Übersetzung der Convention on the Rights of Persons with Disabilities von 2006.
- Wansing, Gudrun (2016): Peer Counseling – Eine unabhängige Beratungsform von und für Menschen mit Beeinträchtigungen – Teil 2: Wirkfaktoren und Gelingensbedingungen; wird in Kürze unter www.reha-recht.de veröffentlicht.

Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz

Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat

Von Katja Nebe und Cindy Schimank

I. Stand des Gesetzgebungsverfahrens

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz – BTHG)¹ plant der Gesetzgeber die Aufnahme des zuvor in Modellprojekten erfolgreich erprobten Budgets für Arbeit (BfA).

Beim Bundesteilhabegesetz handelt es sich um ein umfangreiches Artikelgesetz, mit dem das aktuelle Sozialgesetzbuch (SGB) IX sowie weitere Vorschriften, die Teilhaberechte behinderter Menschen betreffen, geändert werden sollen. Das BTHG selbst ist in verschiedene Artikel untergliedert, wobei Artikel 1 und 2 die geplanten Änderungen des SGB IX darstellen. Es folgen mehrere Artikel, die die Änderungen anderer Gesetze, insbesondere weiterer Bücher des SGB betreffen sowie Änderungen damit verbundener Verordnungen².

Art. 1 des BTHG, also der Regierungsentwurf des neuen SGB IX (folgend SGB IX-RegE), gliedert sich in drei Teile – einen Teil 1, der allgemeine Regelungen zur Teilhabe behinderter Menschen beinhaltet, einen Teil 2, der die Regelungen der Eingliederungshilfe (bislang im SGB XII) vorsieht, und Teil 3 mit den Regelungen zum Schwerbehindertenrecht (bislang Teil 2 SGB IX). Vorgesehen ist ein gestaffeltes Inkrafttreten der neuen Regelungen, wobei der Großteil der Reformen zum 01.01.2018 in Kraft treten soll. Einige Änderungen, wie die Neuerungen im Schwerbehindertenrecht und erste Änderungen in der Einkommens- und Vermögensanrechnung, sollen bereits früher in Kraft treten. Innerhalb einer Übergangszeit bis zum 01.01.2020 sollen die übrigen Rechtsänderungen im SGB XII und die Überführung der Eingliederungshilfe aus dem SGB XII in das SGB IX erfolgen.³

Den offiziellen Referentenentwurf des BTHG legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 26.04.2016 vor.⁴ Anfang Juni 2016 erklärte die Bundesregierung, dass man sich auf den Entwurf des BTHG geeinigt habe. Mit Datum vom 22.06.2016 wurde der Regierungsentwurf veröffentlicht, der wiederum als zitierfähige Drucksache mit Datum vom 22.08.2016 als BR-Drs. 428/16 Gegenstand der aktuellen Diskussionen ist. Die erste Lesung dieses Entwurfs im Bundestag erfolgte am 22.09.2016, die Befassung im Bundesrat am 23.09.2016.⁵ Die Gegenäußerung der Bundesregierung wurde als Kabinettsbeschluss vom 12.10.2016 bekannt gegeben. Die Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales erfolgte am 07.11.2016⁶, die zweite und dritte Lesung im Bundestag ist für den 02.12.2016 geplant und der zweite Durchgang im Bundesrat für den 16.12.2016.⁷ Bei Einhaltung des Zeitplans



Proteste gegen das BTHG am 7.11.2016 in Berlin

Foto: Jörg Farys, www.gesellschaftsbilder.de

werden die ersten Teile des BTHG zum 01.01.2017 in Kraft treten.

II. Das Budget für Arbeit in der Praxis – Konzept

Hinter der Bezeichnung „Budget für Arbeit“ steckt ein Konzept zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, das insbesondere eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bieten soll. Dieses besteht im Wesentlichen aus einem Lohnkostenzuschuss als Minderleistungsausgleich sowie verschiedenen Unterstützungsleistungen an behinderte Auszubildende/Arbeitnehmer und deren Ausbilder/Arbeitgeber. Vor der Aufnahme des BfA in den Gesetzentwurf wurde es in verschiedenen Bundesländern erfolgreich erprobt.⁸ Hierbei gab es Unterschiede in der praktischen Ausgestaltung, sowohl hinsichtlich der Art der Unterstützungsleistungen als auch bezüglich der Berech-

nung und Höhe der Lohnkostenzuschüsse. Unterstützungsleistungen wurden sowohl am Übergang Schule – Beruf sowie an der Schnittstelle WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt erbracht.

II. Das Budget für Arbeit im Entwurf des Bundesteilhabegesetzes

In der Begründung des BTHG-Entwurfs vom 12.08.2016 wird das BfA als Teil eines Gesamtprogramms⁹ zur Förderung inklusiver Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschrieben. Zudem greife man die Forderung der „Abschließende[n] Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands“ auf, einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen.¹⁰

1. Einordnung der Norm und Wortlaut

Der aktuelle Regierungsentwurf¹¹ (im Fol-

genden SGB IX-RegE) sieht das BfA als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in § 61 SGB IX-RegE vor. Es findet sich im ersten und damit im allgemeinen Teil des Entwurfs und ergänzt, gemeinsam mit der ebenfalls neuen Regelung zu den „Anderen Leistungsanbietern“ in § 60 SGB IX-RegE, das bisherige Angebot der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33–45 SGB IX).

Nach dem (versehentlichen) Bekanntwerden des BTHG-Arbeitsentwurfs vom 18.12.2015 hat die Vorschrift bis zur Veröffentlichung des offiziellen Referentenentwurfs (SGB IX-RefE) einige zentrale Änderungen erfahren. In den Regierungsentwurf zum BTHG (SGB IX-RegE) ist die Vorschrift unverändert eingeflossen.

Was die Änderungen vom Arbeitsentwurf zum Referentenentwurf betreffen, wurde in Absatz 1 der „Abschluss eines Arbeitsvertrages“ als Voraussetzung hin-

zugefügt. Zudem wurde die Berechnung der Höhe des Lohnkostenzuschusses in Absatz 2 verändert. Sollte sich dieser laut Arbeitsentwurf noch an den dem Werkstattträger zustehenden Aufwendungen bemessen, bildet nun das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt die Referenzgröße. Zudem wurde den Ländern in Satz 4 die Möglichkeit eröffnet, vom Prozentsatz der Bezugsgröße abzuweichen. Das BfA findet sich mit folgendem Wortlaut im Regierungsentwurf des laufenden Gesetzgebungsverfahrens:

§ 61 Budget für Arbeit

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

(2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminde- rung des Beschäftigten und die Aufwen- dungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzu- schuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen be- stimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2, zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.

(3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausge- schlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses

veranlasst hat, um durch die ersatzwei- se Einstellung eines Menschen mit Be- hinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

(4) Die am Arbeitsplatz wegen der Be- hinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Lei- stungsberechtigten gemeinsam in An- spruch genommen werden.

(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträ- gers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

2. Leistungsvoraussetzungen und erste Bewertung

Die Leistung „Budget für Arbeit“ ist als Rechtsanspruch ausgestaltet, den behinderte Menschen geltend machen können, wenn sie die in § 61 benannten Voraussetzungen erfüllen. Hierzu zählt zunächst, dass ein Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM besteht (= „Leistung nach § 58“). Hierin liegt ein erster wesentlicher Unterschied zu den Modellprojekten, die regelmäßig auch ohne WfbM-

Über den Verweis auf § 58 SGB IX-RegE wird auch die seit Langem in der Kritik stehende Voraussetzung des „*Mindestmaßes an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung*“¹³ mit in § 61 SGB IX-RegE übernommen. Dies ist zu korrigieren. Auch Menschen mit einem besonders hohen Unterstützungsbedarf muss der Anspruch auf das BfA eröffnet werden.

Vom Wortlaut nicht umfasst sind Schüler und Schülerinnen, Menschen in Aus- bildungsverhältnissen und Menschen, die Anspruch auf Leistungen im Berufsbil- dungsbereich einer WfbM haben (siehe hierzu 4.).

Vorausgesetzt ist zudem, dass das *Arbeitsverhältnis angeboten* wird. Die klare Formulierung ist zu begrüßen, insbeson- dere mit Blick auf die Probleme in der Rechtsanwendung bei Eingliederungszu- schüssen. Bei diesen handelt es sich um Lohnkostenzuschüsse der Rehabilitations- träger nach § 34 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX, z. B. in Verbindung mit § 88 ff. SGB III, oder der Integrationsämter gemäß § 102 Abs. 3 S. 1 Nr. 2e i. V. m. § 27 Schwerbehinderten-

„Auch Menschen mit einem besonders hohen Unterstützungsbedarf muss der Anspruch auf das Budget für Arbeit eröffnet werden.“

Anspruch eine Förderung mit einem BfA beinhalten und praktizieren.¹² Der WfbM-Anspruch als Zugangsvoraussetzung in § 61 SGB IX-RegE ist zu streichen. Dadurch wäre die Anwendung des BfA für einen Großteil der nach dem Regelungszweck zu begünstigenden Personen ohne sachlichen Grund ausgeschlossen (vgl. unten zum „Budget für Ausbildung“).

Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), die als Ermessensleistung an Arbeitgeber erbracht werden.¹⁴ Aus der Praxis sind Unsicherheiten hinsichtlich der Leistungsbewilligung bekannt. Ist die rechtzeitige Gewährung des Eingliederungszuschusses an Arbeitgeber nicht sicher, wirkt sich dies erfahrungsgemäß nachteilig auf das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnis-

ses aus.¹⁵ Deshalb ist im Gesetzeswortlaut klarzustellen, dass der Lohnkostenzuschuss eine Leistung zugunsten des behinderten Menschen ist, die dieser selbst beantragen kann. Auch diesbezüglich ist die gegenteilige Verwaltungspraxis vom Ausschuss in der Rechtssache Gröninger

bemängelt sowie die Nichtberücksichtigung von Budget-Beschäftigten in der *Arbeitslosenversicherung* (zu beiden Punkten siehe 4.).¹⁸ Problematisch sei auch die *Abweichungsvorschrift der Länder*, die im Ergebnis zu niedrigeren Förderhöhen und regionalen Unterschieden führen

BfA von den Bundesländern mehrheitlich begrüßt.²³ Gleichzeitig wurde an diversen Einzelheiten der Vorschrift Kritik geübt und konkrete Änderungsvorschläge unterbreitet, die wiederum in ihrer Gesamtheit von der Bundesregierung im Rahmen der Gegenäußerung abgelehnt wurden.²⁴

„Von den Verbänden wird das Vorhaben, das Budget für Arbeit gesetzlich zu verankern, mehrheitlich begrüßt. Gleichzeitig wurde mit Bekanntgabe des Referentenentwurfs umfassende Kritik geäußert.“

(04.04.2014, Az.: CRPD/C/D/2/2010) heftig kritisiert worden. Hier ist eine gesetzgeberische Klarstellung erforderlich.

3. Kurzdarstellung der Verbändereaktion

Von den Verbänden wird das Vorhaben, das Budget für Arbeit gesetzlich zu verankern, mehrheitlich begrüßt. Gleichzeitig wurde mit Bekanntgabe des Referentenentwurfs umfassende Kritik geäußert. Diese bezog sich zum einen auf die Zuschusshöhe. Diese habe sich im Vergleich zum Arbeitsentwurf zwar verbessert, sei aber dennoch zu gering und müsse sich statt am Arbeitgeber-Brutto am Arbeitnehmer-Brutto orientieren.¹⁶ Problematisch sei die Deckelung der Zuschusshöhe auf Kosten, die der Leistungsträger für Beschäftigte einer WfbM hat, da im Rahmen des BfA Arbeitsverträge gefördert werden sollten, die mindestens auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns sind.¹⁷ Zudem wurde, unter Hinweis auf die guten Erfahrungen z. B. in Nordrhein-Westfalen, die *fehlende Einbeziehung behinderter Menschen in Ausbildungsverhältnissen*

kann.¹⁹ Das Forum behinderter Juristen und Juristinnen sprach sich außerdem für die *Schaffung eines eigenen Rechtsstatus für Budget-Beschäftigte* aus und damit für die Abkoppelung vom Status Werkstatt-Beschäftigter.²⁰ In der Verbändeanhörung zum Referentenentwurf des BTHG wurde weiterhin gefordert, dass auch Menschen, die ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit“ nicht erbringen können, leistungsberechtigt sein sollten.²¹ Zudem wurde vereinzelt eine rentenrechtliche Gleichstellung der Budget-Beschäftigten mit den WfbM-Beschäftigten gefordert.²²

4. Das BfA im Bundesrat, Gegenäußerungen der Bundesregierung und weitergehende Bewertung
Länder und Kommunen befürchten, dass es mit dem geplanten BTHG zu Leistungsausweitungen und damit zu einem unvorhersehbaren Kostenanstieg kommen werde. Diese grundsätzliche Kritik wurde auch im Zusammenhang mit dem Budget für Arbeit deutlich, dennoch wurde die vorgesehene gesetzliche Implementierung des

a) Einbeziehung von Ausbildungsverhältnissen

Eine zentrale Forderung des Bundesrates ist die Einbeziehung Auszubildender in den Kreis der leistungsberechtigten Personen. Die Leistung solle den Namen „Budget für Ausbildung“ tragen und sich inhaltlich am Budget für Arbeit orientieren. Vorgeschlagen wurde, die Leistung als Ermessensleistung auszugestalten. Zur Begründung führte der Bundesrat im Wesentlichen aus, dass die Erweiterung des BfA auf Auszubildende arbeitsmarktpolitisch geboten sei, um „Klebeeffekte“ im Werkstatt-System zu vermeiden.

Die Bundesregierung folgt diesem Vorschlag nicht und verweist auf diverse Fördermöglichkeiten des SGB II, III und IX, wie die Assistierte Ausbildung, Ausbildungszuschüsse an Arbeitgeber, ausbildungsbegleitende Hilfen oder außerbetriebliche Berufsausbildungen, sog. Fachpraktikerausbildung, sowie die individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung. Erst wenn all diese Unterstützungsinstrumente wirkungslos blieben, kämen Ausbildungen im Berufsbildungsbereich der WfbM oder bei einem anderen Anbieter zum Tragen. Im Ergebnis gebe es daher keine praktischen Anwendungsfälle für ein Budget für Ausbildung.

Der Einwand der Bundesregierung, angesichts zahlreicher vorrangiger Unterstützungsinstrumente gäbe es keinen praktischen Bedarf für ein „Budget für Ausbildung“, geht völlig an der Praxis vorbei. Schon heute erreichen junge Menschen mit Behinderung seltener als nicht behinderte junge Menschen einen Berufs-

abschluss. Häufig treten sie direkt nach der Schule in die WfbM ein und finden von dort nur höchst selten auf den allgemeinen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt. Die entscheidenden Weichen werden bereits im Rahmen der Berufsorientierung und damit während der Schulzeit gestellt. Will man die Zahl der WfbM-Beschäftigten tatsächlich reduzieren, müssen frühzeitig Alternativen geschaffen werden. Die Modellprojekte zum BfA legen zu Recht einen entscheidenden Schwerpunkt auf den Übergang von der (Förder)Schule in den Ausbildungsmarkt und sind gerade in diesem Bereich erfolgreich praktiziert worden.²⁵ Der Forderung des Bundesrates, Auszubildende in den Kreis der leistungsberechtigten Personen einzubeziehen, ist daher zuzustimmen. Auch in der Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 07.11.2016 wurde diese Position noch einmal deutlich vertreten. Eine Ausgestaltung als Ermessensleistung wäre allerdings zu schwach. Auch Schülerinnen und Schüler bzw. Auszubildende müssen einen Rechtsanspruch auf das BfA haben.

b) Kombination des BfA mit Eingliederungszuschüssen

Eine weitere zu unterstützende Forderung des Bundesrates zielte darauf, eine Kombinationsmöglichkeit des BfA mit den Eingliederungszuschüssen im Normtext zu verankern, um die Bundesagentur für Arbeit, die jährlich mit einem erheblichen Betrag aus der Ausgleichabgabe gefördert wird, an den Kosten zu beteiligen.

Auch dies wurde von der Bundesregierung abgelehnt unter Hinweis darauf, dass es sich bei dem Kreis potentieller Budgetnehmer um voll erwerbsgeminderte Beschäftigte im Sinne des SGB VI handle. Die Zuständigkeit dieses Personenkreises liege vor allem bei den Eingliederungshilfe-Trägern und nicht bei der Bundesagentur für Arbeit.

Hier ist zu verdeutlichen, dass schon nach geltendem Recht die Berechtigung für die Aufnahme in eine WfbM allein an der Werkstattbedürftigkeit und diese wiederum an der behinderungsbedingt (vorübergehend) fehlenden Beschäftigungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bemessen wird, vgl. § 136 SGB IX. Anders als von der Bundesregierung angeführt, spielt die Erwerbsminderung als rentenrechtlicher Status für das Recht auf Beschäftigung in der WfbM keinerlei Rolle. Die Forderung des Bundesrates nach einer Kombination verschiedener Lohn-/Eingliederungszuschussleistungen ist uneingeschränkt zu unterstützen. Das Modell der Arbeitsassistenten als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, § 33 Abs. 8 S. 1 Nr. 3 SGB IX, sowie als begleitende Hilfe im Arbeitsleben, § 102 Abs. 4 SGB IX, und die dazu vorgesehene Zuständigkeits- und Kostenerstattungsregelung, vgl. § 33 Abs. 8 S. 2 und 4 SGB IX, sind als Vorbild für ein Verfahren hinsichtlich der Kombination von Eingliederungs- und Lohnkostenzuschüssen bereits detailliert vorgeschlagen worden.²⁶

c) Benennung der Integrationsfachdienste für Aufgaben der Anleitung und Begleitung

Zudem forderte der Bundesrat, die Integrationsfachdienste namentlich als Ansprechpartner für Aufgaben der Anleitung und Begleitung zu benennen.

Die Bundesregierung lehnt dies ab und verweist darauf, dass die Aufgabenwahrnehmung durch die Integrationsfachdienste durch den Wortlaut des § 61 SGB IX-RegE nicht ausgeschlossen werde, andere Dienstleister aber genauso berücksichtigt werden sollen.

d) Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung

Auf scharfe Kritik des Bundesrates stieß zudem das Vorhaben, Budgetnehmer, also diejenigen, die mithilfe eines BfA in einem

sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden, nicht mit in die Arbeitslosenversicherung einzubeziehen. Dies sei zwingend zu ändern.

Die Bundesregierung lehnte dies ab und verwies darauf, dass Budgetnehmer voll erwerbsgemindert seien und daher keine Notwendigkeit bestehe, sie in die Arbeitslosenversicherung einzubeziehen.

Die Argumentation der Bundesregierung überzeugt nicht. Weder verlangt § 61 SGB IX eine volle Erwerbsminderung, noch ist die Aufnahme in eine WfbM daran geknüpft. Schon im bisherigen Recht wird die Werkstattbedürftigkeit nicht vom Vorliegen einer Erwerbsminderung abhängig gemacht. Budgetbeschäftigte dürfen vom Schutz der Arbeitslosenversicherung nicht ausgenommen werden. Der auf einen Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung zielende Gesetzentwurf bleibt erheblich hinter den Verpflichtungen der Bundesrepublik aus Art. 27 UN-BRK zurück. Die scharfe Kritik des Bundesrates ist völlig zutreffend. Die Gesetzesbegründung zu § 61 SGB IX-RegE, wonach Budgetbeschäftigte dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stünden und bei einem Scheitern der Budgetbeschäftigung wegen des Rückkehrrechts in die WfbM nicht auf die Leistungen der Arbeitslosenversicherung angewiesen wären, belegt die völlige Inkohärenz zum Inklusionsauftrag. Behinderte Menschen können wie nicht behinderte Menschen von Arbeitsmarktschwankungen betroffen sein und bedürfen zur Risikoabsicherung Arbeitslosigkeit desselben Schutzes wie ohne BfA Beschäftigte. Ohne Korrektur wären arbeitslos gewordene Budgetnehmer gezwungen, die WfbM aufzusuchen. Es bestünde eine Rückkehrpflicht statt ein Rückkehrrecht.²⁷

Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D47-2016 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht.

Prof. Dr. Katja Nebe
ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Sie arbeitet sie u.a. zum Rehabilitations- und Teilhaberecht.



Kontakt und nähere Informationen

Prof. Dr. Katja Nebe
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Universitätsring 2, 06108 Halle (Saale)
Tel.: 0345 / 55 23125
Mail: katja.nebe@jura.uni-halle.de

Cindy Schimank, LL.M
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts“ am Lehrstuhl für Arbeitsrecht, Recht der Sozialen Sicherheit an der Universität Halle.



Kontakt und nähere Informationen

Cindy Schimank
Universität Halle
Universitätsring 2, 06108 Halle
Tel. 0345-55 23205
Mail: cindy.schimank@jura.uni-halle.de

FUSSNOTEN

- 1 Aktueller Stand: Gesetzentwurf der Bundesregierung v. 12.08.2016, BR-Drs. 428/16, abrufbar unter <http://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2016/0428-16.pdf>.
- 2 Z. B. die Eingliederungshilfeverordnung oder die Frühförderverordnung, siehe hierzu Art. 21–24 BTHG.
- 3 Siehe hierzu die Begründung zum BTHG, S. 208.
- 4 Der Referentenentwurf ist abrufbar unter http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/BundesteilhabeGesetz/Gesetzentwurf_BTHG; zuvor gelangte ein inoffizieller Arbeitsentwurf vom 18.12.2015 in die Öffentlichkeit.

- 5 Weitere Informationen sind abrufbar unter <http://www.bundestag.de/mediathek>, <http://www.bundesrat.de/DE/service/mediathek> und <http://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/ersterlesung-zum-bundesteilhabeGesetz>.
- 6 Die Materialien zur Ausschusssitzung sind als Ausschussdrucksache 18(11)801 abrufbar unter <http://www.bundestag.de/blob/478802/8143f89ef011cff143f5c4c991d95433/materialzusammenstellung-data.pdf>.
- 7 Entsprechend dem vom BMAS veröffentlichten Zeitplan (Stand: Oktober 2016) https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/vam/2016/dokumentationen/f-4483-16/f4483-16_rombach.pdf.
- 8 Ein Überblick über die verschiedenen Modellprojekte findet sich in Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland, S. 95 ff., abrufbar unter http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf.
- 9 Neben dem BfA gehörten hierzu z. B. die Unterstützte Beschäftigung oder die Initiative Inklusion.
- 10 Siehe hierzu die Empfehlung zu Art. 27 UN-BRK, in deutscher Übersetzung abrufbar unter http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf, S. 9.
- 11 Stand 12.08.2016, BR-Drs. 428/16.
- 12 Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, S. 95 ff.
- 13 Kritisch hierzu: Hoffmann/Kohte: Formelle Anforderungen an die Kündigung eines Werkstattvertrags – Urteil des BAG vom 17.03.2015, 9 AZR 994/13, Forum B, Beitrag B12-2015 unter www.reha-recht.de; 08.10.2015.
- 14 Dazu ausführlich Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, S. 41 ff., 68 ff. und 163 ff.
- 15 Siehe hierzu die Gröninger-Entscheidung des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 04.04.2014, Az.: CRPD/C/D/2/2010, in Deutsch abrufbar unter http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN_BRK/Individualbeschwerde_Groeninger.pdf?__

blob=publicationFile&v=1; Gleichzeit sei darauf verwiesen, dass vorliegend auch bei den Eingliederungszuschüssen, unter UN-BRK-konformer Rechtsanwendung, eine verbindliche Zusage auch ohne Vertragsabschluss für möglich gehalten wird.

- 16 Stellungnahme DBSV zu § 61 SGB IX-RefE; Stellungnahme des FbJJ vom 17.05.2016, S. 37; dem entgegen Stellungnahme der BIH, Anlage 1, S. 3.
- 17 Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes e. V. v. 17.05.2016, S. 2 f.
- 18 Stellungnahme der BIH, Anlage 1, S. 2 ff.
- 19 Stellungnahme des FbJJ vom 17.05.2016, S. 39; so auch in der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 07.11.2016 kritisiert.
- 20 Stellungnahme des FbJJ vom 17.05.2016, S. 39.
- 21 Schülle/Falk/Schimank: Kurzbericht zur Verbändeanhörung zum Referentenentwurf eines BundesteilhabeGesetzes am 24.05.2016 in Berlin; Beitrag D22-2016 unter www.reha-recht.de; 17.6.2016, S. 8.
- 22 Stellungnahme der Lebenshilfe Bundesvereinigung v. 18.05.2016, S. 15.
- 23 Siehe hierzu die Empfehlungen der Ausschüsse zum BTHG vom 13.09.2016 – BR-Drs. 428/1/16.
- 24 Siehe hierzu im Einzelnen: Gegenäußerung der Bundesregierung vom 12.10.2016, S. 11 f., http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Gege-naeusserung_Bundesregierung_Stellungnahme_Bundesrat_BTHG.pdf;jsessionid=19E05EC232C845FD8B75CC91C54BC04C.1_cid351?__blob=publicationFile&v=2.
- 25 Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, S. 110 ff.
- 26 Dezidiert Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, S. 170 ff.
- 27 Siehe hierzu die Anhörung im Bundesrat.

Alternativen zur WfbM im Lichte des Bundesteilhabegesetzes

Was kommt auf die Träger der Eingliederungshilfe zu?

Von Dieter Schartmann

I. Einführung

Mit dem geplanten Bundesteilhabegesetz (BTHG) legt die Bundesregierung umfassende Vorschläge zu Neuregelungen der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen vor. Ein zentrales Anliegen ist es dabei, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen, die Sozialhilfe aus dem Fürsorgerecht herauszulösen und in ein modernes Teilhaberecht zu überführen sowie die permanent steigenden Kosten in der Eingliederungshilfe zu dämpfen, um damit die Ausgabendynamik zu bremsen. Die *Teilhabe am Arbeitsleben* von Menschen mit Behinderungen stellt einen wichtigen Schwerpunkt im BTHG dar. Mit Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verpflichten sich die Vertragsstaaten, das

gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit anzuerkennen. „Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (Art. 27 UN-BRK)¹

Der Hauptbeschäftigungsort für Menschen mit einer so bezeichneten wesentlichen Behinderung im Sinne des derzeit gültigen § 53 SGB XII (in Verbindung mit § 2 SGB IX) – im § 99 SGB IX-RegE als erhebliche Teilhabeeinschränkung bezeichnet – stellt die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) dar. Die Zahl der Beschäftigten in den WfbM ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und wird

prognostisch weiterhin ansteigen. Laut dem Benchmarking-Bericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) sind im Jahr 2014 im Arbeitsbereich der WfbM bundesweit rund 270.000 Menschen beschäftigt, eine Steigerung allein gegenüber dem vorherigen Jahr um 1,7 %. Rund 75% der Beschäftigten weisen eine sogenannte geistige Behinderung auf, etwa 20% primär eine sogenannte psychische Behinderung.²

Die Beschäftigung in einer WfbM bietet auf der einen Seite die Gelegenheit zur Teilhabe am Arbeitsleben für einen Personenkreis, der ohne dieses Angebot unter den derzeitigen rechtlichen und marktwirtschaftlichen Gegebenheiten nicht oder kaum am Arbeitsleben teilhaben könnte. Auf der anderen Seite stehen WfbM vor



Proteste gegen das BTHG am 11.5.2016 in Berlin

Foto: Andi Weiland, www.gesellschaftsbilder.de

allem wegen des ihnen zugeschriebenen segregierenden Charakters deutlich in der Kritik: in den abschließenden Bemerkungen des ersten Staatenberichts für Deutschland des UN-Fachausschusses äußert sich dieser im Jahr 2015 „besorgt über den Umstand, dass segregierte Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern“ (Vereinte Nationen 2015, S. 9)³ und empfiehlt dem Vertragsstaat Deutschland, „durch entsprechende Vorschriften wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen, durch [], (b) die schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung

bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt“.⁴

Im Regierungsentwurf des Bundesteilhabegesetzes in der Fassung vom 28.06.2016 wird in der Begründung (S. 195) ausgeführt, dass mit dem BTHG die „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert weiterentwickelt werden“.⁵ Dazu ist vorgesehen, ein „Budget für Arbeit“ (§ 61 SGB IX – RegE) einzuführen sowie es zu ermöglichen, dass Werkstattleistungen auch durch andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX – RegE) erbracht werden können. Auf diese beiden neuen Regelungen wird im Weiteren eingegangen.⁶

Darüber hinaus sollen durch „präventive Modellvorhaben“ in den Rechtskreisen des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und des SGB VI (Gesetzliche

Rentenversicherung) „neue Wege erprobt werden, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit (drohender) Behinderungen zu erhalten und so Übergänge in die Eingliederungshilfe zu reduzieren“ (S. 2).⁷ Diese Programme sind jeweils mit 100 Mio. € pro Jahr für die Jahre 2018-2020 vorgesehen.

II. Das Budget für Arbeit

Mit dem Budget für Arbeit werden erfolgreiche Modellprojekte aus einzelnen Bundesländern, zum Beispiel aus Rheinland-Pfalz, Hamburg oder auch Nordrhein-Westfalen aufgegriffen und einer gesetzlichen Normierung zugeführt. Nach § 61 SGB IX-RegE können Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben und denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis an-

geboten wird, die Leistungen zur Teilhabe als Budget für Arbeit in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis tarifvertraglich oder ortsüblich entlohnt wird.

Materiell umfasst das Budget für Arbeit zwei Komponenten: einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und die Unterstützung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75% des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes⁸ – Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz nach oben hin abgewichen werden.

Die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz kann nach § 61 Abs. 4 SGB IX-RegE auch von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden. Es besteht nach Abs. 5 allerdings keine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass das Budget für Arbeit sich ausschließlich an Menschen mit Behinderungen richtet, die sich im Arbeitsbereich einer WfbM befinden – für Leistungen im Berufsbildungsbereich kommt hingegen nur ein persönliches Budget in Frage, falls Leistungen nicht in einer WfbM in Anspruch genommen werden wollen. Die Regelungen zum Budget für Arbeit sollen zum 01.01.2018 in Kraft treten.

Zu kritisieren ist, dass das Budget für Arbeit nicht auch ein „Budget für Ausbildung“ umfasst. Nach vorliegenden Erfahrungen des Landschaftsverbandes Rheinland gelingt es mit der notwendigen Unterstützung einigen Menschen mit Behinderung, aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in ein Ausbildungsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln – eine Förderung dieser Form des Übergangs ist nach den jetzigen Regelungen mit dem Budget für Arbeit nicht möglich.

Ebenso zu kritisieren ist, dass keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung besteht. Somit bleiben Menschen mit Behinderungen Leistungen verwehrt, die Menschen ohne Behinderungen bei einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Anspruch nehmen können (z.B. Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III).

III. Andere Leistungsanbieter

Für den Personenkreis, der Leistungen im Berufsbildungsbereich einer WfbM oder im Arbeitsbereich einer WfbM in Anspruch nehmen kann, können diese Leistungen nach § 60 SGB IX-RegE auch von einem anderen Leistungsanbieter erbracht werden. Für andere Leistungsanbieter gelten nach Abs. 2 dieselben Vorschriften wie für WfbM, mit folgenden Ausnahmen:

- Sie bedürfen nicht der förmlichen Anerkennung.
- Sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl und für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen.

„Mit dem Budget für Arbeit sind neben der finanziellen Unterstützung des Arbeitgebers keine Beratungsleistungen an den Arbeitgeber vorgesehen. Diese sind aber dringend erforderlich.“

- Sie müssen nicht das umfangreiche Angebot vorhalten wie eine WfbM, sondern können sich auf Teilaspekte beschränken und haben keine Aufnahmeverpflichtung gegenüber Leistungsberechtigten.
- Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen, besteht allerdings nicht. Das „Rückkehrrecht“, welches leis-

tungsberechtigten Menschen mit Behinderungen ermöglicht, nach einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in eine WfbM zurückzukehren (z.B. bei Verlust des Arbeitsplatzes), gilt uneingeschränkt auch, wenn die Leistung bei einem anderen Leistungsanbieter erbracht worden ist. Die Regelungen zu den anderen Leistungsanbietern sollen ebenfalls zum 01.01.2018 in Kraft treten.

IV. Herausforderungen für die Träger der Eingliederungshilfe

Im Folgenden werden Fragestellungen herausgearbeitet, die bei der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen auf die künftigen Träger der Eingliederungshilfe zukommen werden.

Zum Budget für Arbeit:

- Das Budget für Arbeit ermöglicht einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber. Dauer und Umfang bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. Dies ist auf der einen Seite zu begrüßen, weil es die notwendige Flexibilität für dieses Instrument mitbringt. Auf der anderen Seite erfordert dies auch,

Richtlinien zu erlassen, nach denen das Verwaltungshandeln nachvollziehbar und vergleichbar wird. Woran orientiert man sich bei der Bemessung des Umfangs des Budgets? Welche Kriterien werden dafür zugrunde gelegt? Wie kann die behinderungsbedingte „Leistungsminderung“ (so der Ausdruck im Regierungsentwurf) so gemessen werden, dass diese in einen Geldbetrag

überführt werden kann? Ähnliche Fragen sind für die Dauer der Leistungsgewährung zu stellen. Ist das Budget für Arbeit auch als unbefristete Dauerleistung denkbar, weil die behinderungsbedingte „Leistungsminderung“ ja nicht einfach so verschwindet, sondern eben auch dauerhaft ist? Private und öffentliche Arbeitgeber wünschen sich aller Erfahrung nach in ihrer Personalpolitik verlässliche Planungsgrundlagen – auf eine kurzfristige Förderung mit unsicherer Perspektive werden sie sich ungern einlassen.

damit in diesem Dreiecksverhältnis zielgerichtet und zeitnah die Leistungen an die richtige Stelle kommen.

- In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass mit dem Budget für Arbeit neben der finanziellen Unterstützung des Arbeitgebers keine *Beratungsleistungen* an den Arbeitgeber vorgesehen sind. Diese sind aber dringend erforderlich, um den Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Hier muss ein Weg gefunden werden, dies sicherzustellen.
- Durch die Einführung des Budgets für

SGB IX-RegE, nach dem das Integrationsamt sich an dem Budget für Arbeit beteiligen kann.

- Ähnliches ist bezüglich der erforderlichen Anleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz zu fragen. Es ist nicht nur zu begrüßen, sondern aus Sicht eines Arbeitgebers geradezu notwendig, dass diese Leistung auch von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden kann (das sog. „poolen“). Einem Arbeitgeber wäre es sicherlich nur schwerlich zuzumuten, wenn für unterschiedliche Leistungsberechtigte verschiedene Leistungsanbieter – auch nur vorübergehend – im Betrieb präsent wären. Dies kann möglicherweise auch eine Einschränkung des Wunsch- und Wahlrechts des Menschen mit Behinderung mit sich bringen. Hier ist eine Abwägung zwischen prinzipiell berechtigten Interessen vorzunehmen. Zusätzlich ist problemverschärfend zu beachten, dass Betriebe nicht nur in Bezug auf das Budget für Arbeit, sondern auch im Rahmen ihrer Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Menschen mit Leistungserbringern (in der Regel Integrationsfachdiensten) zusammenarbeiten. Ein Lösungsansatz im Interesse der Arbeitgeber könnte in der gemeinsamen Beauftragung der Integrationsfachdienste liegen, die von ihrer Aufgabenstellung her als leistungsträgerübergreifender Fachdienst im Betrieb die Anleitung und Unterstützung bündeln könnten.

„Wichtig ist, dass sich die Klärung der offenen Fragen immer wieder an den Vorgaben der UN-BRK messen lassen muss.“

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass auch das Integrationsamt bereits jetzt als begleitende Hilfe im Arbeitsleben dauerhaft Zuschüsse an Arbeitgeber im Rahmen der Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27 SchwbAV) zahlt.⁹ Es darf keine Konkurrenzsituation zwischen dem Integrationsamt und dem künftigen Träger der Eingliederungshilfe um die Arbeitsplätze bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes entstehen, die dann ggfs. über die unterschiedlichen Höhen der Förderleistungen entschieden werden.

- Dann ist zu klären, mit wem der Träger der Eingliederungshilfe den Budgetumfang und die Budgetdauer zu verhandeln hat. Leistungsberechtigt ist der Mensch mit Behinderungen, gezahlt wird an den Arbeitgeber. Hier sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen,

Arbeit wird der künftige Träger der Eingliederungshilfe mit Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes im Gespräch sein. Auch das Integrationsamt ist dies im Rahmen seiner Aufgabenstellung. Arbeitgeber wünschen sich aber in der Regel *einen* Ansprechpartner, mit dem sie ihre Angelegenheiten klären können. Es wird Arbeitgebern nur schwer zu vermitteln sein, warum der Träger der Eingliederungshilfe für Menschen mit einer erheblichen Teilhabebeeinträchtigung und das Integrationsamt für schwerbehinderte Menschen zuständig ist. Hier wird es erforderlich sein, dass zwischen dem Träger der Eingliederungshilfe und dem Integrationsamt tragfähige Regeln abgestimmt werden, wer mit welchem Auftrag für welche Zielgruppe als Ansprechpartner für Arbeitgeber auftritt. Einen Ansatzpunkt dafür bietet § 185 Abs. 3 Nr. 6

Zu den „anderen Leistungsanbietern“

Auch in Bezug auf die anderen Leistungsanbieter ergibt sich eine Menge an Fragen.

- Andere Leistungsanbieter sollen alle Vorschriften erfüllen, die auch WfbM erfüllen. Die Ausnahmen sind abschließend aufgezählt. So bedürfen sie

keiner förmlichen Anerkennung. Ist der Träger der Eingliederungshilfe zuständiger Leistungsträger, so hat er dann eine Vereinbarung nach Teil 2 SGB IX-RegE mit dem Leistungsanbieter zu treffen. Diese ist so zu entwickeln, dass ein Mensch mit Behinderungen, der die Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nimmt, qualitativ und quantitativ vergleichbare Leistungen wie in einer WfbM erhält. Dazu müssen die qualitativen Standards der WfbM-Leistungen entsprechend formuliert werden, denn nur dann kann man diese in eine Vereinbarung mit den anderen Leistungsanbietern überführen.

- Andere Anbieter können ihr Angebot auf den Berufsbildungs- oder den Arbeitsbereich oder Teile davon beschränken. Bedeutet das, dass Menschen mit Behinderungen die Leistungsanteile, die sie nicht bei anderen Leistungsanbietern in Anspruch nehmen, dann bei einer WfbM in Anspruch nehmen können? Oder sogar bei einem Dritten Leistungsanbieter? Würde dies dann bedeuten, dass die Leistungen moduliert erbracht werden können? Und wie würden diese dann verpreislacht werden?
- Wie soll die Mitwirkung der Menschen mit Behinderungen bei anderen Leistungsanbietern geregelt werden? Im Rahmen der parlamentarischen Beratungen ist zwar auf die Kritik reagiert worden, dass Menschen mit Behinderungen bei einer Beschäftigung bei „anderen Leistungsanbietern“ über gar keine Selbstvertretung verfügen; nunmehr ist vorgesehen, dass bei mehr als fünf Wahlberechtigten eine Selbstvertretung gewählt werden kann. Es wird jedoch keine Aussage darüber getroffen, wie die Mitbestimmungs-

und Mitwirkungsrechte bei „anderen Leistungsanbietern“ umgesetzt werden sollen, wenn fünf oder weniger Wahlberechtigte bei einem „anderen Leistungsanbieter“ beschäftigt sind.

- Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich durch die „anderen Leistungsanbieter“ ein „neuer Markt“ entwickeln wird. Dies ist selbstverständlich zu begrüßen, wenn das Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen durch die Schaffung von Wahlalternativen gestärkt wird. Es ist jedoch streng darauf zu achten, dass diese neuen Angebote nicht ausschließlich auf der Basis einer marktwirtschaftlichen Logik unter einer ökonomischen Perspektive umgesetzt werden, sondern sich an qualitativen Aspekten orientieren.

Die aufgeworfenen Fragen sind nur beispielhaft aufgeführt, es werden sich weitere im Rahmen der Diskussion des BTHG ergeben. Von Bedeutung ist aber, dass sich die Klärung derartiger Herausforderungen immer wieder an den Vorgaben der UN-BRK messen lassen muss, soweit es im Rahmen des BTHG möglich ist.

Der Beitrag ist eine überarbeitete Fassung des Fachbeitrags D56-2016 im Diskussionsforum Reha und Teilhaberecht, www.reha-recht.de

Dr. Dieter Schartmann

ist Leiter des medizinisch-psychosozialen Fachdienstes im Landschaftsverband Rheinland



Kontakt und nähere Informationen

Dr. Dieter Schartmann
 Telefon: 0221 809-6881, Telefax: 0221 8284-1630
 E-Mail: dieter.schartmann@lvr.de

FUSSNOTEN

- 1 Vereinte Nationen (2006): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Zwischen Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz abgestimmte Übersetzung der Convention on the Rights of Persons with Disabilities von 2006.
- 2 BAGÜS (2016): Kennzahlenbericht Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, <http://www.lwl.org/spur-download/bag/2016-02-02-bericht2014.pdf>, zuletzt abgerufen am 14.11.2016
- 3 Vereinte Nationen (2015): Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands. Staatenberichtsprüfung. Online verfügbar unter http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf, zuletzt geprüft am 14.11.2016
- 4 Ebd.
- 5 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Gesetzentwurf Bundesteilhabegesetz – BTHG, Bearbeitungsstand 28.06.2016
- 6 Weitere diskussionswürdige Aspekte im Zusammenhang mit der Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. rund um das Thema „Mindestmaß an verwertbarer Arbeitsleistung“ oder „Leistungsberechtigter Personenkreis“) können hier nicht verfolgt werden.
- 7 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Gesetzentwurf Bundesteilhabegesetz – BTHG, Bearbeitungsstand 28.06.2016
- 8 Höchstens jedoch 40% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV
- 9 Ebenso wie die Agentur für Arbeit oder die Rentenversicherung einen - allerdings zeitlich befristeten – Lohnkostenzuschuss zahlen kann.

„Auf Achse“

Arbeitsangebote aus Auftraggeber_innen-Perspektive

Von Wibke Juterczenka und Alena Venema

Leben mit Behinderung Hamburg ermöglicht mit „Auf Achse“ seit 2010 Menschen mit schwerer oder mehrfacher Behinderung die Teilhabe an Orten des regulären Arbeitslebens außerhalb von Einrichtungen der Behindertenhilfe. Das Angebot richtet sich an Personen, die aufgrund § 136 Abs. 2 SGB IX wegen ihres komplexen Unterstützungsbedarfs nicht in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten können und in Tagesstätten beschäftigt sind. In Unternehmen, Schulen, Vereinen oder anderen sozialen Einrichtungen werden stundenweise vielfältige Tätigkeiten ausgeübt. Inzwischen gehen ca. 110 Beschäftigte von den 10 verschiedenen Tagesstättenstandorten in Hamburg regelmäßig Auf Achse. Zu den Aufgaben zählen unter anderem Blumen ausliefern, Akten vernichten oder Geländepflege. Dabei wird stets darauf geachtet, dass die Tätigkeiten den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Beschäftigten entsprechen und für den Auftraggeber einen tatsächlichen Nutzen haben – beide Seiten profitieren von der Kooperation. Bei der Ausübung der Tätigkeiten werden die Beschäftigten dauerhaft von pädagogischen Mitarbeiter_innen begleitet, da viele von ihnen auf umfangreiche Unterstützung in allen Lebensbereichen angewiesen sind. Diese agieren als „Brückenbauer_innen“ zwischen den Beschäftigten und den Betrieben.

Doch was motiviert Betriebe dazu eine Kooperation mit „Auf Achse“ einzugehen? Welche Chancen bzw. Bedenken existieren? Alena Venema, Studentin Systementwicklung Inklusion an der Evangelischen Hochschule Darmstadt, geht diesen Fragen in ihrer Masterarbeit auf den Grund. Den Startschuss hierfür bildete das folgende Interview mit zwei Auf Achse Auftraggeberinnen, das im Rahmen des Fachvortragsprogramms des jährlichen Marktplatzes des Netzwerkes Arbeit Hamburger Tagesstätten (NAHT) am 28.9.2016 geführt wurde. Wibke Juterczenka (Leitung von Auf Achse bei Leben mit Behinderung Hamburg) hat bei Karen Betz (Ganztagskoordinatorin Schule Redder, Sasel) und Claudia Bombis (Assistenz Zoomanagement Tierpark Hagenbeck) nachgefragt und spannende Antworten erhalten:

Wibke Juterczenka: *Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sind, wie wir wissen, nach wie vor, fast gar nicht im allgemeinen Arbeitsleben eingebunden und präsent. Und auch im alltäglichen, gesellschaftlichen Leben gibt es wenig Berührungspunkte und Begegnungen. Wenn ihr euch an den Start der Arbeitsangebote zurückerinnert, was ging euch da durch den Kopf? Hattet ihr Erwartungen, Vorstellungen, vielleicht Bedenken?*

Karen Betz: Für mich war alles dabei. Ich war sehr neugierig, hatte ganz große Lust auf diese Kooperation. Ich habe mir dann alles Mögliche vorgestellt und auch ein bisschen Angst bekommen, dass ich das gar nicht leisten kann. Wir leben in einer Gesellschaft, in der wir alles toll und schön und super machen müssen. So'n bisschen

Tische wischen – das ist ja auch irgendwie naja – und dann war das so, dass ich mich da einfach reingestürzt habe, weil ich von Herrn Eitz (Leitung der Tagesstätte) und Frau von Jarmersted (Mitarbeiterin „Auf Achse“) so toll unterstützt wurde. Aber meine Gefühle waren sehr durcheinander und gar nicht so wie ich das eigentlich kenne, dass ich weiß was ich mache.

Claudia Bombis: Bei uns war es ähnlich. Die ersten Gespräche sind mit unserem Chef Tierpfleger und mit Frau von Jarmersted geführt worden und ich bin dann langsam involviert worden. Bei uns war es auch so: O je, was können wir denn machen „lassen“? Da waren wir alle, ich auch, ein bisschen skeptisch. Aber rein theoretisch muss man nur einfach mal ein bisschen über den Tellerrand hinausschauen. Wir haben langsam aber sicher herausgefunden, dass es ja noch so viel auch außerhalb des Geheges für die Beschäftigten zu tun gibt. Und dann sind die Ideen im Gespräch gewachsen. Das haben wir im Laufe der 4 ½ Jahre, die wir jetzt zusammen arbeiten, gelernt, dass man Stück für Stück immer ein bisschen mehr über den Tellerrand hinaus guckt und sieht, wo die Beschäftigten uns unterstützen können.

Wibke Juterczenka: *Gerade waren Schulferien, sechs Wochen, und das hieß auch für die Beschäftigten der Tagesstätte Roter Hahn „schulfrei“ oder besser gesagt „arbeitsfrei“. Ein Beschäftigter hat die Mitarbeiter_innen jeden Dienstag gefragt, ob sie denn jetzt in die Schule arbeiten gehen. Wie erlebst du die Beschäftigten bei der Arbeit?*



Jeden Mittwoch fahren sechs Beschäftigte einer Tagesstätte in den Tierpark Hagenbeck. Ihre Aufgaben umfassen das Reinigen der Mara-Hütten und das Füttern ihrer Bewohner...

Karen Betz: Ja ich bin ganz begeistert. Die Beschäftigten darf man auch nicht stören. Manchmal, wenn man kommt und guten Tag sagen möchte, dann ist das schon fast so: „Hallo ist gut. Wir wollen hier arbeiten“. Die Beschäftigten haben auch Freude mit den Kindern Kontakt aufzunehmen. Man erlebt sie ganz entspannt. Wir waren natürlich in Sorge, was passiert denn, wenn die Kinder und die Beschäftigten aufeinander treffen? Aber das ist so harmonisch geworden. Es gehört dazu und ist richtig eine Normalität und das ist einfach schön zu sehen. Ja und die Beschäftigten machen das sehr sorgfältig und ordentlich. Es ist wirklich eine sehr gewissenhafte Sache. Sie haben ihre Struktur und ich glaube das ist für sie auch was ganz wichtiges und sehr wertvolles.

Wibke Juterczenka: Im Tierpark tragen alle Tierpfleger_innen grüne Hosen, auch die Tagesstättenbeschäftigten inzwischen. Das kann schon mal zu Irritationen führen, wenn die Gruppe z.B. an den Bären vorbei

geht – kein Witz - die denken dann nämlich: „Oh jetzt gibt es Futter!“ Was glaubst du, welche Bedeutung haben die Arbeitsangebote für die Beschäftigten?

Claudia Bombis: Ich glaube genau das ist es: Dass sie eben dazu gehören. Als ich angefangen habe, bei Hagenbeck zu arbeiten und die grüne Dienstkleidung das erste Mal getragen habe, dachte ich: Toll, jetzt bin ich auch ein Hagenbecker. Die Beschäftigten gehören nun zum Team des Tierparks Hagenbeck. Und selbst das eine oder andere Tier sieht es, riecht es und „denkt“: „Da gibt es jetzt Futter“. Auch die machen keine Unterschiede. Und ich glaube das bereitet den Beschäftigten sehr viel Spaß das zu sehen. Das ist ja auch ein Stück weit eine Bestätigung, dass sie es richtig und gut machen.

Wibke Juterczenka: Inzwischen ist es so, dass neben dem eigentlichen Kooperationsinhalt, also der Gestaltung der Arbeitsangebote, vielfältige Nebeneffekte entstehen, mit denen wir zu Beginn gar

nicht gerechnet haben, die auch gar nicht unser Ziel waren. Wir haben zum Beispiel im Orang-Utan-Haus die Auszeichnung von „Auf Achse“ mit dem Preis der Deutschen heilpädagogischen Gesellschaft feiern können. Das war eine besondere Atmosphäre. Und die Auszubildenden des ersten Lehrjahrs von Hagenbeck kommen einmal im Jahr in die Tagesstätte Ilse Wilms, um dort einen Vormittag zu hospitieren. Wie schätzt du deinerseits die Bedeutung und den Nutzen von „Auf Achse“ für den Tierpark ein?

Claudia Bombis: Ja, wie ich vorhin schon sagte. Das ist auch für uns Neuland. Und wir sind dabei über den Tellerrand hinaus zu schauen, um solche Kooperationen machen zu können. Bis jetzt haben wir Menschen mit Behinderung nur als Besucher gesehen: „Was können wir da tun, wie weit sind wir mit unserem Angebot?“ Aber dann haben wir gemerkt, man kann das ja auch genauso gut von der anderen Seite betrachten: Nicht als Besucher, sondern als Beschäftigte mit Behinderung. Ich glaube,



... Heu schreddern für die Strauße und das Reinigen der Informationstafeln, In der Tagesstätte werden außerdem einmal wöchentlich Futter-Pellets in Kartons gefüllt.

dass tut uns in unseren manchmal „festen“ Strukturen gut, mal wirklich wieder die Augen auf zu machen. Die Welt dreht sich weiter. Mach da mit!

Wibke Juterczenka: Welche Chancen und Nebeneffekte siehst du in der Schule? Denn auch da ging es weiter. Wir haben in diesem Jahr unsere Akquise-Fortbildung für die pädagogischen Mitarbeiter_innen in der Schule stattfinden lassen können. Und da hatten wir auch die Möglichkeit dich in die Fortbildung einzuladen, dass du aus deiner Sicht ein bisschen was erzählst. Welchen Nutzen siehst du für deine Schule?

Karen Betz: Dass man sich wahrnimmt. Der Rote Hahn ist ungefähr 100 Meter von der Schule entfernt und ganz wenigen nur bekannt. Wir als Schule sind ja sehr präsent, so teilen wir mit ihnen diese Präsenz. Aber der Nutzen ist immer schwierig zu sagen. Für mich war wichtig, dass die Kinder ein bisschen sensibilisiert werden, dafür was in ihrer Umwelt stattfindet. An unserer Schule gibt es nur zwei Kinder, die durch

Inklusion mit sonderpädagogischem Förderbedarf betreut werden. Dabei handelt es sich um ein Mädchen mit Hörschädigung und einen Jungen mit Mukoviszidose. Das fällt erstmal so überhaupt nicht auf. Und es ist der Nutzen vielleicht für die Gesellschaft zu sensibilisieren und zu sagen: „Die gibt es auch und die sind auch ganz normal“. Aber so einen großen Nutzen... Ich hab da noch nicht so ne große Vision was da irgendwie bei raus kommen soll. Ich freu mich einfach darüber, dass die Kinder die Beschäftigten so akzeptieren.

Wibke Juterczenka: Das ist schon ne Menge, finde ich! Die schon erwähnten grünen Hosen, haben auch für die Tierparkbesucher eine eindeutige Signalwirkung. Beispielsweise als das Eismeer gerade gebaut wurde und die Besucher schon ganz neugierig waren. Da wurden unsere Mitarbeiter_innen und auch die Beschäftigten öfter angesprochen: „Wann öffnet denn das Eismeer?“ Besucher haben sich manchmal gewundert, dass die Menschen in den grü-

nen Hosen nicht geantwortet haben. Unsere Mitarbeiter_innen haben gelernt: „Mensch wir müssen uns damit auseinander setzen, was bei den Auftraggeber_innen passiert, wenn wir dazu gehören und uns dort im Park so selbstverständlich bewegen“. Welche Reaktionen und Rückmeldungen von Besucher_innen oder auch Mitarbeitern_innen im Park bekommt ihr zu „Auf Achse“ oder zu der Truppe?

Claudia Bombis: Wenn man nichts hört ist das erstmal was Gutes. Ich weiß z. B., dass unsere E-Mail-Adresse sonst gerne bombardiert wird, wenn unseren Besuchern etwas nicht gefällt. Und dass die Besucher_innen den Beschäftigten Fragen stellen und auf sie zugehen ist für mich das beste Beispiel, dass sie einfach dazu gehören. Und Mitarbeiter_innen, Kollegen_innen: Am Anfang waren die natürlich genauso skeptisch. Aber jetzt freuen sie sich auf die Beschäftigten. Wir haben ja auch eine Kontinuität in den Revieren. D.h. oft ist sind es die gleichen Tierpfleger_innen,



Wöchentlicher Arbeitsbesuch in einer Grundschule: Tische reinigen und Akten schreddern, anschließend wird gemeinsam mit Schüler_innen und Lehrer_innen gegessen.

Fotos: LmBHH

die da sind. Es wird sich gegenseitig nett begrüßt und natürlich werden die Beschäftigten auch erwartet, denn sie gehören ja zum Ablauf des Arbeitstages dazu. Es ist ein kollegiales Miteinander.

Wibke Juterczenka: *In der Schule gibt es andere Kontakte. Dort treffen die Beschäftigten auf Lehrer_innen und Schüler_innen. Und die Schüler_innen erzählen auch manchmal zu Hause von ihren Begegnungen mit den Beschäftigten in der Schulkantine. Welche Reaktionen und Rückmeldungen von Kollegen_innen, Schüler_innen usw. gab oder gibt es und wie geht ihr damit um?*

Karen Betz: Die Kollegen_innen sind da offen ran gegangen. Die Kinder haben Kontakt aufgenommen, indem sie angefangen haben jeden Tag die Beschäftigten zu begrüßen. Und sie haben für die Beschäftigten Tischsets gebastelt. Wir haben die Beschäftigten dann nachmittags zu einer Gesprächsrunde eingeladen und konnten einfach mal Fragen stellen. Die Eltern waren erstmal so gar nicht involviert. Die haben wir nur informiert. Als es dann so war, dass eine Beschäftigte immer sehr laut

schrie, haben wir das erstmal beobachtet. Aber es hat doch die kleinen Vorschüler in Angst versetzt. Manche Eltern haben dann nachgefragt und wir haben erklärt, was da los ist und warum das so ist. Wir haben uns dann aber mit der Tagesstätte zusammengesetzt und sagen müssen: „Das geht nicht!“. Wir haben daher vereinbart, dass für diese Beschäftigte ein neues Angebot gesucht werden muss. Das ist auf der einen Seite schade, aber wir müssen ja auch gucken, dass sich alle wohl fühlen und das war dann nicht mehr gegeben.

Wibke Juterczenka: *Beide Kooperationen gibt es inzwischen schon eine ganze Weile. Im Tierpark mittlerweile seit 4 ½ Jahren, in der Schule seit 2 ½ Jahren. Aus eurer Sicht: Was braucht ihr als Betrieb oder als soziale Einrichtung, damit ihr so eine Kooperation eingehen könnt? Was hat dazu beigetragen, dass die Arbeitsangebote schon so lange bei euch bestehen?*

Karen Betz: Wir brauchten gar nichts. Das hat alles die wunderbare Tagesstätte gemacht. Wir haben eigentlich nur die Räume zur Verfügung gestellt. Die Tagesstätte hat geschaut: „Was braucht ihr? Was

können wir machen?“ Wenn wir merken, irgendwas läuft gerade nicht so rund, reagieren wir und reden gemeinsam drüber. Die Tagesstätten unterstützen einen sehr. Das ist eine große Erleichterung gewesen und das möchte ich auch nochmal sagen, um Mut zu machen eine Kooperation einzugehen.

Claudia Bombis: Da kann ich mich nur anschließen. Auch bei uns lief das so, dass wir hervorragende Vorarbeit hatten. Und ebenso wichtig ist auch das Gespräch, dass man sich auch immer mal „zwischendurch“ zusammensetzt. Wobei der Tagesablauf bei uns fast ein Selbstgänger ist, denn die Mitarbeiter_innen der Tagesstätte vor Ort sind eine große Unterstützung. Da möchte ich auch nochmal unseren Dank aussprechen: Die machen das erst „wirklich“ möglich. Was die leisten, finde ich total toll. Wichtig ist aber auch sich selbst Zeit zu lassen, um zu schauen was geht wirklich und was geht nicht, bzw. wie machen wir es anders, damit es dann funktionieren kann. Ich kann nur sagen: Es ist möglich! Man muss es nur mal ausprobieren! Da sind wirklich keine großen Hürden da. Einfach machen!

Wibke Juterczenka: *Wenn ihr jetzt vergleicht wie das Arbeitsangebot zu Beginn aussah und wie es heute umgesetzt wird. Wie hat sich das Arbeitsangebot weiterentwickelt bzw. eure oder auch die Einstellung eurer Kollegen in den letzten Jahren? Seht ihr da eine Veränderung?*

Claudia Bombis: Es ist gleichbleibend gut und besser. Die Aufgabenfelder steigern sich mit den Jahren. Man findet immer noch eine Nische. Wir haben angefangen mit dem Reinigen der Hinweisschilder für die Besucher im Park und wir sind jetzt soweit die Mara Häuser zu reinigen und das Futter, welches dann in die Häuser ausgelegt wird, vorzubereiten. Und wir haben die Futter-Pellets, die in der Tagesstätte – also quasi im Home-Office – in unsere Kartons abgepackt werden. Dann wird das Heu und Stroh für die Strauße gehäckselt. Es ist wirklich so viel da und machbar! Vor allem aber ist die Gruppe zuverlässig. Bei Wind und Wetter, es ist ja nun mal eine „Draußenarbeit“. Egal was „von oben“ kommt, sie sind da!

Wibke Juterczenka: *Die Tagesstätte Ilse Wilms ist seit Mai 2012 im Tierpark tätig und das Arbeitsangebot ist erst einmal ausgefallen. Und das lag daran, weil die Batterie des Busses nicht aufgeladen war. Das zeigt wie zuverlässig diese Gruppe ist und dass man sich auf sie verlassen kann.*

Karen Betz: Wir haben auch für Ende Oktober ein Treffen angesetzt, um zu schauen wie wir noch mehr Beschäftigte an der Schule unterbringen können. Wir haben überlegt, in Richtung Gartenarbeit zu gehen. All diese Geschichten müssen auch gemacht werden und wenn wir da Unterstützung haben, wäre das großartig.

Wibke Juterczenka: *Vielleicht noch kurz bevor wir den Zuhörern die Chance geben Fragen zu stellen. Habt ihr noch Ergänzungen. Irgendetwas was ich jetzt vergessen habe? Oder etwas, dass ihr abschließend sagen möchtet?*

Karen Betz: Ja mir ist eingefallen, dass am Anfang die Mitarbeiter_innen bei uns in der Küche ein bisschen Angst hatten, dass die Beschäftigten vom Roten Hahn ihnen jetzt die Arbeit wegnehmen. Und reagierten doch ein bisschen empfindlich, was ich am Anfang gar nicht verstanden habe. Im Gespräch sind wir dann auf die Ursache ge-

stoßen. In der ganzen Euphorie muss man die Bedürfnisse der einzelnen Menschen auch wahrnehmen und sensibel gucken: „Was passiert eigentlich mit dem Anderen, wenn man in seinen Arbeitsbereich eindringt?“

Wibke Juterczenka: *Vielen Dank! Wenn es jetzt noch Fragen ihrerseits gibt, raus damit.*

Dame aus dem Publikum: Ich würde mich auch gerne den beiden Damen anschließen. Wir sind auch Kooperationspartner. Was mir aber noch ganz wichtig ist zu sagen: Die Beschäftigten nehmen mir persönlich ganz viel Arbeit ab und ich freue mich jeden Tag auf diese wunderbare Abwechslung, wenn die Beschäftigten kommen. Und es macht einfach nur Spaß aus dem Alltagsstress raus zu kommen.

Herr aus dem Publikum: *Wie sind denn die Kontakte entstanden? Ist die Tagesstätte auf die Betriebe zugegangen oder gab es da Veranstaltungen? Wie hat sich das entwickelt?*

Karen Betz: Bei uns war das so: In Hamburg gibt es regionale Bildungskonferenzen, wo die Behörde festlegt, dass die Stadtteile sich vernetzen. Auf so einer regionalen Bildungskonferenz saß ich mit Herrn Eitz (Leitung der Tagesstätte) irgendwann in einer Runde und fand das ganz spannend was er so erzählt hat. Ich hab die Tagesstätte im Grunde erst dann wahrgenommen. Und von da ab, ging es darum zu gucken wie man sich vernetzen kann.

Wibke Juterczenka: Häufig ist es aber richtige Kaltakquise oder über persönliche Kontakte entsteht eine Kooperation. Da kennt einer jemanden, der einen kennt... So läuft das.

Mann aus dem Publikum: *Wenn sie von Arbeit sprechen, können sie auch von Lohn sprechen?*

Wibke Juterczenka: Es ist ja so, dass für den Tagesförderstättenbereich überhaupt kein Lohn oder Anerkennung vorgesehen ist. Und das ist im Moment auch unsere Basis - tatsächlich. Wir versuchen aber an jeder Stelle eine individuelle Anerkennung zu vereinbaren, die der Beschäftigte versteht und die Auftraggeber_innen leisten kann. Das kann sehr unterschiedlich sein und meistens ist das Zeit, die miteinander

verbracht wird, die sich Auftraggeber_innen nehmen. Im Tierpark arbeiten wir zum Beispiel oft mit Tierpflegern vor Ort zusammen. In der Schule bekommen die Beschäftigten ein Mittagessen, das sie gemeinsam mit den Schüler_innen in der Kantine einnehmen. An den meisten Stellen ist es so, dass es sich nicht in Geld umrechnen ließe. Aber es ist spannend wie sich das entwickelt, weil die Gegebenheiten vor Ort und gerade die Beziehungen zu den Menschen so gut sind, dass sich eben doch messbare Leistung entwickelt. Und dann muss man nach einer Weile gucken, was man damit macht. Aber an dem Punkt sind wir noch nicht. Am Wichtigsten ist momentan für alle Beteiligten, dass „Auf Achse“ mittlerweile zu einem Medium geworden ist, das Menschen und Welten miteinander verbindet, die bisher gar keine Berührungspunkte hatten.

Dipl. Heilpädagogin Wibke Juterczenka leitet das Projekt „Auf Achse“ bei Leben mit Behinderung Hamburg.



Kontakt und nähere Informationen

Wibke Juterczenka
Leben mit Behinderung Hamburg
Leitung Auf Achse & Projektleitung In Betrieb
Brauhausstraße 17 -19, 22041 Hamburg
Tel. 040/334 240 - 541, Fax040/334 240 - 948
Mail: wibke.juterczenka@lmbhh.de
Internet: www.lmbhh.de

Alena Venema ist Studentin des berufsbegleitenden Masterstudiengangs „Systementwicklung Inklusion“ an der EH Darmstadt.



Kontakt und nähere Informationen
Mail: Alena.Venema@gmx.de

„Mutig, stark und unabhängig“

Das Projekt „nueva“

Von Eva Bucht und Delia Ramcke

In Hamburg ließen sich 11 Personen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen zu nueva Evaluatoreninnen und Evaluatoren ausbilden. Nun steht der Start ins Berufsleben unmittelbar bevor. Ein Rückblick auf eine Geschichte, die Mut macht ...

Das Hamburgische Wohn- und Betreuungsqualitätsgesetz ist ganz klar: Es verpflichtet Wohn- und Betreuungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung zu regelmäßigen Nutzerbefragungen. Doch die Umsetzung gestaltete sich schwierig. Johannes Köhn, Geschäftsführer der Hamburger Landesarbeitsgemeinschaft für Menschen mit Behinderung e.V. (LAG), erklärt warum: „Es gab keine neutralen Dritten, die das machen konnten. Entweder wurden Studentinnen und Studen-

ten beauftragt, oder die Einrichtungen befragten ihre Nutzerinnen und Nutzer selbst“. Der Aussagewert dieser Umfragen blieb unbefriedigend. Doch zufrieden gaben sich die Hamburger damit nicht und machten sich auf die Suche nach einem besseren Weg.

Aha-Erlebnis

Fündig wurde man 2013 in Berlin, wo es einen nueva Standort gab. Im Februar 2013 reiste daher eine 13-köpfige Gruppe aus Hamburg in die Bundeshauptstadt, um das nueva Konzept und seine praktische Umsetzung kennenzulernen. Mit dabei waren auch Mitarbeiter des Hamburger Amtes für Soziales, Vertreter von Trägern der Behinderteneinrichtungen und natürlich der LAG. „nueva Berlin war für alle Beteiligten ein richtiges Aha-Erlebnis“, waren sich die

Beteiligten einig. Auch die Mitarbeiter der Behörde für Arbeit, Familie, Soziales und Integration (BASFI), hatten sich mit dem Thema der nutzergesteuerten Evaluation schon länger beschäftigt. Vor und Nachteile der Entwicklung einer eigenen Methodik wurden also gegen jene des nueva Partnerschaftsmodells abgewogen. So sah man im Partnerschaftsmodell den Vorteil einer raschen Umsetzung. Außerdem reizte die Möglichkeit, in einem länderübergreifenden Netzwerk aktiv mitzugestalten.

Doch was ist eigentlich nueva?

nueva bedeutet: Nutzerinnen und Nutzer evaluieren. Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen werden zu Evaluatorinnen und Evaluatoren ausgebildet und führen Befragungen durch.



Auf dem Weg ins Berufsleben:...

nueva misst und beschreibt die Qualität von Dienstleistungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen. Es geht dabei um die Qualität, wie sie tatsächlich bei den Nutzerinnen und Nutzern ankommt und wahrgenommen wird.

Das Besondere an nueva sind die Evaluatorinnen und Evaluatoren. Sie sind selbst Vertreterinnen und Vertreter ihrer Peer-Group, Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen. Sie nutzen auch selbst unterschiedliche soziale Dienstleistungen. Sie beziehen ihre Eignung zur Rolle der Evaluatorin bzw. des Evaluators aber nicht nur aus der Gleichheit mit den Befragten, sondern haben zusätzlich eine 2-jährige Ausbildung absolviert.

nueva wurde vom österreichischen Sozialunternehmen „atempo – zur Gleichstel-

lung von Menschen“ entwickelt und wird als Social Franchising System verbreitet. So gibt es nueva Standorte in der Steiermark, in Oberösterreich, in Berlin und nun auch in Hamburg. Ein weiterer Standort in Baden-Württemberg befindet sich derzeit im Aufbau.

Das nueva Netzwerk

nueva beschäftigt aktuell rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, rund 80 % davon sind Evaluatorinnen und Evaluatoren mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen, rund 20% arbeiten als EvaluationsassistentInnen ohne Beeinträchtigung in den Betrieben.

Die nueva Netzwerkpartner treffen sich dreimal jährlich: Informationen werden ausgetauscht, Planungen und Entwicklun-

gen vorbesprochen und abgestimmt. Die Öffentlichkeitsarbeit sowie das Marketing der Marke werden im Netzwerk abgestimmt, Businesspläne werden erstellt etc.

Überzeugungsarbeit und Geduld

Bis in Hamburg mit dieser Ausbildung gestartet werden konnte, brauchte es noch viel Überzeugungsarbeit, organisatorisches Talent und: Geduld. Doch dann war es soweit: die „GUT GEFRAGT gGmbH“, die die Hamburger Evaluatorinnen und Evaluatoren nach Abschluss ihrer Ausbildung einstellen wird, war gegründet, die Hamburger Arbeitsassistent gGmbH konnte dafür gewonnen werden, die nueva Ausbildung durchzuführen. Die Hamburger Arbeitsassistent hatte als Fachdienst für die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Be-

hinderung eine langjährige Erfahrung mit der Durchführung von Bildungsangeboten für Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Im Februar 2015 startete eine 12-köpfige Gruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung nach einer spannenden Bewerbungsphase in die Ausbildung. Über 50 Menschen aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung und anderen Einrichtungen der Behindertenhilfe hatten sich bei der Hamburger Arbeitsassistenz für die Ausbildung zur nueva Evaluadorin und zum nueva Evaluador beworben. Die Auswahl aus dem Pool der Bewerberinnen und Bewerber gestaltete sich schwierig. Voraussetzung war, dass persönlich bereits Erfahrungen als Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer im Wohn- und/oder Arbeitszusammenhang zu haben und eine große Motivation an den Tag zu legen, sich für die Belange von Menschen mit Behinderung einsetzen zu wollen.

Behinderung wird zum Vorteil
nueva bietet Facharbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen: Mit einer umfassenden zweijährigen Ausbildung ausgestattet nehmen die nuevas Facharbeitsplätze ein. Es sind dies nicht Arbeitsplätze, die an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst werden; es sind Arbeitsplätze, bei denen das Vorliegen einer Behinderung die wesentliche Grundvoraussetzung ist - Behinderung wird zum Vorteil.

Empowerment wird real

Damit werden Konzepte wie das „Normalisierungskonzept – Aufwertung der sozialen Rolle“ und das Konzept des „Empowerment“ mit Leben gefüllt. Aus einem Konzept wird Realität. nueva bietet Menschen mit Lernschwierigkeiten eine berufliche Perspektive, die sie sonst nicht bekommen würden. Die Erfahrung, dass sich die eigene Behinderung zum anerkannten Vorteil entwickeln kann, lässt

die Entwicklung von Selbstbewusstsein und das Selbstvertrauen förmlich explodieren. Und die nuevas tragen diese Entwicklung nach außen und bringen die Gesellschaft zum Staunen. Stück für Stück wird Behinderung aus einer anderen Perspektive wahrgenommen, bis hin zu dem Punkt, an dem sich Behinderung aufzulösen scheint. nueva Evaluatorinnen und Evaluatoren eignen sich zusätzlich in ihrer Ausbildung

„Eins war für alle klar: Wieder in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten – das käme für niemanden mehr in Frage.“

eine Sichtweise an, die über das persönliche Erleben hinausgeht. Sie beschäftigen sich nicht nur mit ihren eigenen Vorstellungen und Erfahrungen, sondern mit denen ihrer gesamten Peer-Gruppe. Sie werden zu Expertinnen und Experten in eigener Sache.

„Wie alle anderen auch“

Und diese zukünftigen Expertinnen und Experten traten denn auch auf der nueva Auftaktveranstaltung im März 2015 in Hamburg selbstbewusst ans Mikrofon: „Normalisierung heißt für uns, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten ein normales Leben führen wollen wie alle anderen auch“, erklärten sie dem beeindruckten Fachpublikum – Vertreter der Stadt Hamburg und der Sozialbranche, nueva Netzwerk-Partner sowie die Gesellschafter der Gut Gefragt GmbH. „Ich führe die Professionalität und das Engagement darauf zurück, dass die Auszubildenden sich stark mit nueva identifi-

zieren. Es betrifft sie ganz unmittelbar“, so Delia Ramcke, die die Ausbildung als Projektkoordinatorin betreut.

Die Ausbildung startete inhaltlich damit, einerseits den Teamgedanken zu fördern und andererseits die Selbständigkeit zu entwickeln, wie zum Beispiel sich selbständig durch Hamburg zu bewegen. Die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes wurden kennengelernt, die entsprechen-

den Schlüsselqualifikationen geübt. Die Gruppe erkundete gemeinsam verschiedene Wohn- und Arbeitsangebote in Hamburg und machte sich mit der örtlichen Träger- und Behördenlandschaft vertraut. Bereits nach kurzer Zeit entwickelten viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein verstärktes Bewusstsein dafür, dass Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer Kundinnen und Kunden mit Rechten sind.

Von Schützlingen zu Kundinnen und Kunden

In den vergangenen 10 bis 15 Jahren wurde im Bereich Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung eine Reihe von Maßnahmen und Schritten zur Steigerung der Qualität gesetzt. Sie sind die Basis dafür, dass Betreuung und Assistenz beim Wohnen bzw. Arbeiten in Werkstätten für behinderte Menschen als professionelle Dienstleistung verstanden wird. Eine Dienstleistung, die für Kundinnen und Kunden erbracht wird. Das Bild der schützenden Heim-

oder Förderstätte für unmündige und unselbständige Schützlinge wird abgelöst. Der Rollenwechsel vom Schützling zur mündigen Kundin bzw. zum mündigen Kunden geht nicht automatisch vonstatten. Er verlangt von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen aktive (Selbst-) Vertretungsarbeit und von den Anbietern das Bereitstellen von Strukturen und Informationen für elementare Kundenrechte. Mit nueva können sich Kundinnen und Kunden mit der Frage auseinandersetzen, wie sie den Alltag und die Betreuung in ihrem Wohnangebot, auf ihrem Arbeitsplatz oder der Ausbildung erleben.

Unterstützung aus Graz

Von Anfang an vernetzte sich die Hamburger Gruppe intensiv mit ihren Kolleginnen und Kollegen in Deutschland und Österreich. Natürlich wurde insbesondere der Austausch mit dem Grazer Team eifrig gepflegt. Denn die steirische Landeshauptstadt ist Sitz des Mutterunternehmens atempo, und auch der allererste nueva Standort wurde in Graz gegründet. Nicht nur das Kennenlernen der Stadt, sondern auch die Begegnung mit den erfahrenen Grazer Evaluatorinnen und Evaluatoren machte den Hamburger Kolleginnen und Kollegen Mut, ihr Ziel weiter zu verfolgen. Der kollegiale Rat wurde und wird innerhalb des nueva Teams sehr hoch geschätzt.

Mutmacher aus Berlin

Auch der Besuch bei Berliner nueva Standort bei der Firma GETEQ war ein voller Erfolg: Von Beginn an hagelte es gegenseitige Fragen. „War die Abschlussprüfung schwer?“, „Was haben Sie durch das Peer-Prinzip für sich gelernt?“, „Wie lange dauerte Ihre längste Evaluation?“ Zu Themen, die sowohl erfahrene nuevas als auch Anfängerinnen und Anfänger bewegen, fand in Workshops ein angeregter fachlicher Austausch statt. Die zukünftigen Hamburger nuevas hatten viele Fragen vorbereitet,

aus denen viel Respekt vor der Abschlussprüfung und dem Berufsalltag der Evaluatorinnen und Evaluatoren sprach. Aber: „Unsere Berliner Partner haben uns sehr motiviert und großen Mut gemacht. Es hat sich schon heute, am ersten gemeinsamen Tag, angefühlt wie ein großes Team. Das hätte ich nicht erwartet.“ resümiert Auszubildungskoordinatorin Imke Ruch. Das Treffen war für alle ein Gewinn „Von dem Fachtag haben wir alle profitiert. Und es ist gut zu wissen, dass wir jetzt so tolle Partner in Hamburg haben“ so Janna Harms, Leitung nueva Berlin.

Von der Theorie zur Praxis

Das letzte halbe Jahr der Ausbildung war geprägt durch die Praxisphase, in der die Teilnehmenden bereits erste Befragungen in Einrichtungen durchführen. Dafür bereit erklärt hatten sich einige große Träger der Behindertenhilfe in Hamburg. Für die Auszubildenden ist dies eine spannende Erfahrung: Endlich konnte das Erlernte und die Erfahrungen der letzten zwei Jahre konkret angewendet werden, unter beinahe realen Bedingungen ausprobiert werden.

Manchmal brach bei den Auszubildenden allerdings die sprichwörtliche „Angst vor dem eigenen Mut“ durch: Würde man den Anforderungen des Arbeitsplatzes auch wirklich genügen? Doch die Vorfremde und die Neugier siegten bislang immer. Und eines war für alle klar: Wieder in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten – das käme für niemanden mehr in Frage.

Anspruchsvoll, anstrengend, lohnend

Johannes Köhn, Geschäftsführer der GUT GEFRAGT gGmbH, ist gespannt auf den Start der nueva Evaluatorinnen und Evaluatoren in Hamburg. Gemeinsam mit Nicole Rackwitz und dem Ausbildungsteam erarbeitet er bereits seit Monaten den Aufbau des Unternehmens. „Bei den Vorstellungs-

gesprächen und auch bei Teambesprechungen habe ich mit großer Freude gesehen, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den zwei Jahren der Ausbildung in drei Bereichen deutlich entwickelt haben: fachlich, individuell und als Team. Es war für alle anspruchsvoll und anstrengend, aber die Resultate zeigen, dass sich der Aufwand gelohnt hat. Derzeit kann ich nur die Auswirkungen auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Ausbildung bewerten – sie alle wurden selbstbewusster und sind sich ihrer Verantwortung als Sprachrohr für die Menschen in den Einrichtungen oder den WfbM bewusst!“ Ähnlich äußert sich ein Hamburger Evaluator: „Ich finde es gut, dass die Befragungen selbst von betroffenen Menschen gemacht werden. Dazu möchte ich meinen Beitrag leisten, damit die Menschen mit Behinderung sich stärker und sicherer fühlen. Und damit sie wissen, dass sie das Recht auf eine eigene Meinung haben.“

Allzeit gute Fahrt!

Johannes Köhn wünscht sich das, was man in Hamburg allen Stapelläufen wünscht: „Allzeit gute Fahrt und immer eine Handbreit Wasser unter dem Kiel!“ Für die Nutzerinnen und Nutzer hofft er, dass sich die Ergebnisse der Evaluationen in verbesserten - weil noch mehr am Kunden orientierten - Angeboten der Träger zeigen. Und für sein Unternehmen? „Für uns hoffe ich, dass der konstruktive, kritische Dialog mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei hilft, GUT GEFRAGT dauerhaft auf dem Hamburger Markt zu etablieren.“

Auftraggeber gesucht

Was braucht es nun, um nueva am Markt zu etablieren? In erster Linie sicherlich Auftraggeber, die vom Nutzen dieser Evaluationsmethode überzeugt sind. Grundsätzlich wird nueva von Trägerorganisationen der Behindertenhilfe als Maß-



... das nueva Hamburg Ausbildungsteam

nahme der Qualitätssicherung beauftragt. Denn mit nueva geben Nutzerinnen und Nutzer den Leistungs- und Kostenträgern ein authentisches Feedback zur Qualität ihrer Betreuungsangebote.

Transparenz durch authentische Daten

Der Einsatz spezieller Evaluationsinstrumente wie nueva kann Behörden zum Beispiel den Zugang zu Daten und Informationen liefern, die auch landesweit vergleichbar sind. Entwicklungen von Leistungsbereichen aus übergeordneter Sicht werden mit nueva sichtbar gemacht und gewinnen Transparenz. Controlling von Leistung, die Steuerung von Leistungen und der Entwicklungsverlauf beziehen sich auf authentisches Daten- und Informationsmaterial. Behörden als Partner bzw. Auftraggeber von nueva leiten aus den Fragekatalog-Inhalten auch Qualitätskriterien für Leistungsbeschreibungen (als Bestandteile von Leistungsverträgen) als gesetzliche Grundlage ab. Die Behörde fungiert dabei als Auftraggeber und Zahler von Dienstleistungen. Sie entscheidet vor dem Hintergrund sozial-

politischer, verwaltungstechnischer und finanzpolitischer Zielsetzung. Die Behörde ist der Gesellschaft für die sparsame Verwaltung der verfügbaren Mittel verantwortlich. Darüber hinaus ist sie dafür verantwortlich, sinnvolle Erwartungen an die Qualität von Dienstleistungen zu stellen und zu überprüfen bzw. überprüfen zu lassen, ob diese auch erfüllt werden.

Leistung messen, wo sie erbracht wird

Das Einhalten von Prozessen und die Ausrichtung der Leistungen nach strukturellen Vorgaben ist verhältnismäßig „simpel und schlüssig“ zu prüfen. Schwierigkeiten tauchen dann auf, wenn man nach der tatsächlichen Ergebnisqualität von Betreuungsleistungen fragt.

Diese nachzuweisen war bislang sehr schwer. nueva bietet dafür eine Lösung an, indem nueva die Leistung dort misst, wo sie auch tatsächlich generiert wird – an der Nahtstelle Leistungserbringung-Nutzer. Das Peer-to-Peer Prinzip (Nutzerinnen und Nutzer evaluieren Nutzerinnen und Nutzer) sichert ein hohes Maß an authentischem Feedback zum Konsum der Leistung.

Im ureigenen Interesse der Dienstleister

Ähnliches trifft auch auf die Anbieterorganisationen zu. Im Allgemeinen ist die Tatsache, dass Nutzerinnen und Nutzer von Dienstleistungen regelmäßig zur Qualität befragt werden, nichts Außergewöhnliches. Dienstleister haben ein ureigenes Interesse zu erfahren, was ihre Kundinnen und Kunden zur Qualität zu sagen haben. Bei der Leistungsplanung zählen Ansprüche und Erwartungen der Kundschaft zu den wichtigen Informationen. Bei der Messung und Bewertung der Ergebnisse zeigt sich dann, ob sich die Bemühungen des Anbieters gelohnt haben und die gesteckten Ziele erreicht wurden. Kostbare Informationen dazu, wie es anders denkbar wäre, kommen wiederum von den Nutzerinnen und Nutzern selbst.

Co-Creation

Unter dem Stichwort „Co-Creation“ wird derzeit in internationalen Managementkreisen die Beteiligung von Kundinnen und Kunden an der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen gefeiert. Co-Creation wird als eine neue Form der interaktiven

Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Kunden betrachtet. Eine Grundidee, die nueva schon seit dem Bestehen dieser Methode verfolgt. Denn auch hier formulieren Kundinnen und Kunden ihre Wünsche und Ideen hinsichtlich einer Dienstleistung. Denn wer sollte besser als sie wissen, wann sie mit ihre Erwartungen erfüllt?

Qualität im Fokus

Auch bei der Qualität von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen ist die beste Art der Evaluation folglich diejenige, die die Perspektive der Nutzerinnen und Nutzer einnimmt. Fragen nach den Bedürfnissen, Ansichten und Vorstellungen zur Lebens- und Betreuungsqualität werden direkt an diejenigen gerichtet, die sie nutzen und bewerten können. Im sozialen Sektor gibt es einige Qualitätsmanagement-Modelle, die sich schon bewiesen haben (z. B. ISO, TQM oder EFQM). Legt man das Hauptaugenmerk auf die Qualität von Strukturen und Prozessen, ist man mit den genannten Modellen gut bedient. Mit seiner ergebnis- und nutzerorientierten Ausrichtung schließt nueva an diesem Punkt an und ergänzt so die bestehenden Systeme. Das Resultat sind zuverlässige und bedürfnisgerecht aufbereitete Informationen zur Beschreibung, Bewertung, Planung und Weiterentwicklung von Leistungen – für Anbieter, Nutzerinnen und Nutzer und Kostenträger.

Qualität selbstbestimmt

Zieht man ausschließlich die Dimension Zufriedenheit heran, um die Qualität einer sozialen Dienstleistung zu bewerten, wird nur eine Dimension von Qualität angesprochen. nueva unterscheidet sich von reinen Zufriedenheitsbefragungen insofern, als dass mehrere Qualitätsdimensionen operationalisiert werden. Der Fragebogen enthält die konkret formulierten Kriterien für die Ergebnisqualität.

Die Qualitätsdimensionen und die dahinter liegenden Kriterien werden von den nueva Evaluatorinnen und Evaluatoren selbst definiert und laufend in Qualitätszirkeln weiter entwickelt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nueva-Team haben dabei die Rolle der Assistenz, um die methodische Korrektheit gewährleisten zu können. Insgesamt werden im nueva Verfahren für jede Leistungsart 5 Qualitätsdimensionen operationalisiert. Für jede Dimension werden etwa 20 Interviewfragen formuliert. Oder, um es mit den Worten einer Hamburger Evaluatorin zu sagen: „nueva gibt Menschen mit Lernschwierigkeiten eine Stimme. Sie werden in ihrem Wohnraum oder in ihren Werkstätten befragt und zwar nach Dingen, über die sie meistens nie nachgedacht haben, weil sie sich selber nicht als Nutzer oder Kunde sehen, sondern als Mensch, der über sich selbst nicht entscheiden kann. Und schon gar nicht über so normale Sachen wie z.B. ob man ein Haustier in seinem Wohnangebot halten darf oder ob der Partner bei einem übernachten kann.“

Forschung

nueva hat der „klassische Evaluierung“ durch Forscherinnen und Forscher ohne Behinderungen nachhaltig einen neuen Zugang verschafft. Das Konzept, Menschen mit Lernschwierigkeiten als EvaluatorInnen einzusetzen, hat weite Kreise gezogen und konnte sich im wissenschaftlichen Bereich zunehmend etablieren. nueva repräsentiert damit das Interesse und die Bereitschaft eines Auftraggebers, den Gedanken der Inklusion auf den Punkt zu bringen. Die inklusiven nueva Teams leben diese Botschaft, sie verkörpern sie nach innen und außen.

Spürbare Wirkung

nueva Betriebe sind inklusive Betriebe – ob Personen über eine Behinderung verfügen oder eben nicht, wird belanglos. Behin-

derung wird nicht länger als eine Behinderung verstanden. Stattdessen rückt der Mensch mit seinen Kompetenzen in den Vordergrund. Und genau dieses Bild wird nach außen – in die Gesellschaft – getragen. Die Wirkung wird für eine gesamte Region spürbar. Nutzt man diese Dynamik, trägt nueva einen wesentlichen Beitrag zu inklusiven Gestaltung einer Gesellschaft bei. Eine Sichtweise, die auch die unmittelbar Beteiligten bestätigen: „Ich hatte mir von nueva erhofft, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mutig, stark und unabhängig werden. Dieses Ziel haben wir mehr als erreicht“ so eine Lernassistentin der nueva Ausbildung.

Mag. Eva Bucht

leitet die Stabstelle
Öffentlichkeitsarbeit bei
atempo in Graz



Kontakt und nähere Informationen

Eva Bucht
atempo
Heinrichstraße 145, 8010 Graz
Tel.: +43 316 81 47 16, Fax: +43 316 81 47 16 20
Mail: eva.bucht@atempo.at

Delia Ramcke

ist bei der Hamburger
Arbeitsassistentin für das
Projekt nueva zuständig



Kontakt und nähere Informationen

Delia Ramcke
Hamburger Arbeitsassistentin
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Telefon: 040/431339-0
Mail: nueva@hamburger-arbeitsassistenten.de

Was ist nueva?



Von Eva Bucht

nueva ist eine Abkürzung und bedeutet:

Nutzerinnen und Nutzer **eval**uieren.

Bei nueva werden Angebote für Menschen mit Behinderungen überprüft.

So eine Überprüfung heißt Evaluation.

Bei einer Evaluation überprüft man,
ob jemand ein bestimmtes Ziel erreicht hat.

Das Besondere an nueva ist,
dass Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen
diese Evaluation machen.

Menschen, die eine Evaluation machen,
heißen Evaluatorin oder Evaluator.

Sie befragen die Nutzerinnen und Nutzer mit einem Fragebogen.

Danach geben sie die Antworten in einen Computer ein.

Die Ergebnisse werden den Nutzerinnen und Nutzern später vorgestellt.

Die Evaluatorinnen und Evaluatoren überprüfen:

- Arbeits-Angebote und
- Wohn-Angebote

Das hat einen großen Vorteil:

Man kann direkt von den Nutzerinnen und Nutzern erfahren,
wie gut diese Angebote sind.

Nutzerinnen und Nutzer sind Menschen,
die etwas Bestimmtes verwenden.

Zum Beispiel sind Menschen, die in einer betreuten Wohnung wohnen,
die Nutzerinnen und Nutzer dieses Wohnangebots.

Menschen, die in einer Werkstatt arbeiten oder beschäftigt sind,
sind die Nutzerinnen und Nutzer des Werkstattangebotes.

nueva wurde vor über 15 Jahren von der Firma atempo in Graz gegründet.

Es gibt nueva inzwischen an fünf Orten

in Deutschland und in Österreich.

Bei nueva arbeiten insgesamt 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Davon sind 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Menschen mit

Lernschwierigkeiten und Behinderungen.

Die nueva Ausbildung zur Evaluatorin oder zum Evaluator

Bei der Ausbildung zur Evaluatorin oder zum Evaluator lernt man:

- wie man Interviews führt
- wie man mit dem Computer arbeitet
- wie man mit anderen zusammen arbeiten
- wie man mit den Fragebögen arbeitet und dies verbessert
- wie man Vorträge hält

Das sollen nueva Evaluatorinnen und Evaluatoren können:

- Evaluatorinnen und Evaluatoren sollen gerne mit anderen Menschen sprechen.
- Evaluatorinnen und Evaluatoren sollen gerne im Team arbeiten.
- In einem Team können verschiedene Personen die verschiedenen Aufgaben erledigen.

Evaluatorinnen und Evaluatoren sollen selbst Erfahrungen haben mit Wohnangeboten oder mit Arbeitsangeboten.

Evaluatorinnen und Evaluatoren sollen sich gerne für andere Menschen mit Behinderung einsetzen.

Arbeitsplätze nur für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen

Bei nueva gibt es Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen.

Diese Arbeit können nur Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen machen.

Mit dieser Arbeit zeigen Menschen mit Lernschwierigkeiten, was sie können.

Sie können sogar Dinge, die Menschen ohne Behinderung nicht können.

Durch die nueva Arbeitsplätze können alle sehen,
dass Menschen mit Lernschwierigkeiten gute Arbeit leisten können.

Mitreden und Mitentscheiden

Es ist wichtig, dass die Menschen, die in einem Wohn-Angebot leben
oder in einem Arbeits-Angebot arbeiten, mitreden können.

Sie sollen selbst entscheiden können, was sie brauchen.

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen ist es
manchmal schwer und ungewohnt, mitzureden.

Die nueva Evaluatorinnen und Evaluatoren kennen sich mit diesen
Schwierigkeiten aus.

Sie sind ja in der gleichen Situation.

Sie sind selbst Menschen mit Lernschwierigkeiten
und Behinderungen.

Die Evaluatorinnen und Evaluatoren helfen den Nutzerinnen
und Nutzern, ihre Meinung zu sagen.

Für die Wohn- und Arbeitsangebote ist nueva auch wichtig.

Mit den Ergebnissen der nueva Überprüfung können die Wohn- und
Arbeitsangebote herausfinden, was noch verbessert werden kann.

Die Wirkung von nueva

Eine Firma, die von nueva überprüft wird, verändert sich.

Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen.

Es ist nicht mehr wichtig, ob jemand eine Behinderung hat oder nicht.

Wichtig ist nur, was ein Mensch kann und leistet.

Diese Erfahrung verändert die Menschen.

Eine nueva Lernassistentin aus Hamburg sagt dazu:

„Ich hatte mir von nueva erhofft,

dass die Auszubildenden mutig, stark und unabhängig werden.

Dieses Ziel haben wir mehr als erreicht“

Arbeit, Arbeit, nix als Arbeit?!

5. FACHTAG ARBEIT DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR SOZIALE PSYCHIATRIE
AM 30. MÄRZ 2017 IN HAMBURG

„Inklusive Arbeit“ ist ein zentraler Bestandteil psychischer Gesundheit. Die Teilhabe am Arbeitsleben jedoch ist für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder einer seelischen Behinderung mit hohen Barrieren verknüpft.

Welcher Arbeitsmarkt ist offen für Menschen, die von Funktionsstörungen des Denkens und Fühlens betroffen sind, wiederkehrende Krankheitsepisoden erleiden und für die Stress seelische Krisen verursachen kann?

Diese Tagung will Raum bieten, die Umsetzung des Anspruchs der UN-Behindertenrechtskonvention auf einen zugänglichen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu betrachten und zu diskutieren und über Praxisprojekte und gelungene Beispiele der Realisierung zu informieren.

Wie werden passende Arbeits- und Beschäftigungsplätze in Unternehmen auf

dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in Integrationsfirmen, in Werkstätten für behinderte Menschen und in unterschiedlichen Formen von Zuverdienstprojekten geschaffen? Wie werden sie umgesetzt, wie und wodurch bleiben sie erhalten?

Der durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) neu geschaffene rechtliche Rahmen wird Auswirkungen auf die Strukturen von Rehabilitation und Arbeitswelt haben.

Schwerpunkt der diesjährigen Tagung wird daher die Auseinandersetzung mit innovativen Wegen wirksamer und nachhaltiger Unterstützung im Arbeitsleben, mit Teilhabe und dem Recht auf „Eigenwelten“ sein.

Anmeldung unter: <http://www.dgsp-ev.de/aktuelle-tagungen/anmeldung-fachtag-arbeit-2017.html>

Schwerbehindertenanzeige erstellen mit REHADAT-Elan 2016

Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten müssen bis zum 31.03.2017 nachweisen, ob sie 2016 genügend schwerbehinderten Menschen in ihrem Unternehmen beschäftigt haben. Am einfachsten kann dieser Nachweis mit der kostenlosen Software REHADAT-Elan erbracht werden, die jetzt für das Anzeigjahr 2016 unter www.rehadat-elan.de heruntergeladen werden kann.

Das Programm findet heraus, ob genügend Pflichtarbeitsplätze besetzt waren und – falls nicht – in welcher Höhe Ausgleichsabgabe zu zahlen ist. Die Anzeige kann dann ganz einfach über das Internet an die Bundesagentur für Arbeit geschickt werden. Zahlreiche praktische Funktionen ergänzen das Programm – zum Beispiel können Daten aus dem Vorjahr übernommen oder aus Personalsoftware importiert werden. Wer keine Download-Möglichkeit hat, kann auf den Versand der Software bis Mitte Januar warten. Die Bundesagentur für

Arbeit verschickt in Kürze das Programm auf CD-ROM.

Neu im Programm ist, dass REHADAT-Elan – auf Wunsch – die notwendigen Java-Komponenten mitliefert. Falls also keine Java-Laufzeitumgebung auf dem Rechner vorhanden sein sollte, kann auf diese Weise trotzdem mit REHADAT-Elan gearbeitet werden. Bei Fragen und Problemen bietet REHADAT-Elan über die Telefonnummer 0221 4981-804 bzw. per Mail unter rehadat-elan@iwkoeln.de eine Hotline an (Mo bis Fr von 8:00 bis 16:30 Uhr). Zur Unterstützung der Anwender liefert das Programm selbst eine ausführliche Hilfe zum Ausfüllen der einzelnen Felder mit. Außerdem stehen im Internet ein FAQ-Bereich (mit häufigen Fragen und Antworten) sowie das Lexikon A bis Z zur Verfügung.

REHADAT ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Impressum impulse

Nr. 79, 04.2016
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 30,- € / 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.



