

impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

01.2017

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Übergänge mit System

Berufsorientierung in Rheinland-Pfalz

WfbM und Teilhabe am Arbeitsleben

Perspektiven der beschäftigten Menschen mit Behinderung

Schwerpunktthema

Jahrestagung der BAG UB 2016

80

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

„Inklusive Arbeit – was heißt das konkret?“, das war das Thema der BAG UB-Jahrestagung 2016. Vieles ist dazu in den letzten Jahren in Bewegung gekommen, auf den Weg gebracht, ausprobiert, und auch umgesetzt worden. Trotzdem bleibt noch sehr viel zu tun, um möglichst allen Menschen ausreichende, hilfreiche Unterstützung und passgenaue, tragfähige Angebote für eine Teilhabe am Arbeitsleben bieten zu können. In dieser Ausgabe finden Sie verschiedene Beiträge zu Workshops, die auf der Jahrestagung 2016 angeboten wurden:

Doreen Preuß berichtet ab Seite 6 vom Workshop zur Perspektive der IFD, bei dem es einen intensiven Austausch zu den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten für inklusives Arbeiten gab. Zwei Beiträge befassen sich mit dem Thema Persönliches Budget und Unterstützte Beschäftigung. Karl-Heinz Schmidt beleuchtet aus der Perspektive der Agentur für Arbeit, wie die Nutzung des Persönlichen Budgets als Leistungsform im Bereich Unterstützte Beschäftigung funktionieren und auch unter den Aspekten Selbstbestimmung und Personenzentrierung erfolgreich sein kann (Seite 10). Edith Bartelmes und Bernd Willems beschreiben die Erfahrungen mit der Nutzung des Persönlichen Budgets aus der Sicht der Leistungsanbieter (Seite 14).

Dr. Wolfgang Degner und Heike Horn-Pittroff berichten auf Seite 16 von einem Workshop, in dem das Dienstleistungsnetzwerk „support“, ein unternehmenszentrierter Ansatz der Beschäftigungsförderung in Sachsen, vorgestellt wurde. Sophia Kupke resümiert in ihrem Beitrag noch einmal die Erfahrungen aus einem achtjährigen Modellprojekt im Bereich Übergang Schule-Beruf in Schleswig-Holstein, die in einem weiteren Workshop vorgestellt und diskutiert wurden (Seite 18).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Unterstützte Beschäftigung und Persönliches Budget

10, 14



SCHWERPUNKT

Jahrestagung der BAG UB 2016

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 06 | Die Fachkompetenz der IFD nutzen
von Doreen Preuß | 16 | Dienstleistungsnetzwerk „support“
Unternehmenszentrierte Beschäftigungsförderung
von Dr. Wolfgang Degner und Heike Horn-Pittroff |
| 10 | Zusammenfügen was zusammen gehört
Unterstützte Beschäftigung als Persönliches Budget
von Karl-Heinz Schmidt | 18 | „Neue Wege ermöglichen“
Acht Jahre „Übergang Schule Beruf“ im Landkreis Segeberg
von Sophia Kupke |
| 14 | Persönliches Budget ist keine Vision
von Edith Bartelmes und Bernd Willems | | |

Leichte Sprache

Seite 34
Wie soll Arbeit sein?

Übergang Schule Beruf

18, 22

WfbM und Teilhabe

28

AUS DER PRAXIS

- 22 **Übergänge mit System gestalten**
Berufsorientierung in
Rheinland-Pfalz
von **Anne Grossart, Dr. Birgit Jagusch und Eva Stengel**

WISSENSCHAFT

- 28 **Wirkungen der Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM**
Perspektive der Beschäftigten
von **Dr. Mario Schreiner**

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

Die Fachkompetenz der IFD für die Zukunft inklusiven Arbeitens nutzen

Von Doreen Preuß

Die Integrationsfachdienste (IFD) wurden im Oktober 2000 deutschlandweit als flächendeckender Dienst zur Unterstützung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen gesetzlich verankert. Das Ziel der BAG UB, die diese Etablierung maßgeblich vorangetrieben hat war es, ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot für die Zielgruppe zu schaffen, welches träger- und schnittstellenübergreifend arbeitet. Es sollte ein komplexes Leistungsangebot entwickelt werden, welches den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung entspricht und sie bei der beruflichen Integration unterstützt und möglichst langfristig den Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses sichert. Was konnte seit der gesetzlichen Verankerung tatsächlich realisiert werden? Sind die IFD deutschlandweit auf dem gleichen Weg? Haben Sie die Möglichkeit ihrem gesetzlichen Auftrag gerecht zu werden? Fest steht, die IFD befinden sich ständig in Entwicklung, sei es in Bezug auf ihre Aufgabenschwerpunkte, ihre Rahmenbedingungen oder innerhalb ihrer Netzwerkarbeit mit Leistungsträgern und Kooperationspartnern.

Ab 1.1.2018 werden die Zielgruppen und Aufgaben der IFD im neuen Bundesteil-

habegesetz (BTHG) Teil 3 dargestellt. Die Gesetzmäßigkeiten werden aus dem SGB IX unverändert übernommen. Sie verdeutlichen ein umfassendes Leistungsangebot zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben- von der Unterstützung zur Aufnahme einer Beschäftigung bis hin zur Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung. Durch die gesetzliche Verankerung im BTHG, wie schon zuvor im SGB IX, haben die IFD die Möglichkeit den Personenkreis umfassend zu unterstützen:

- beginnend mit der Unterstützung von Schulabgängern bei ihrem Weg ins Arbeitsleben,
- der Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung auf geeignete Arbeitsplätze,
- der Begleitung von Menschen aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- der Sicherung und Begleitung im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen
- der Beratung und Information von Arbeitgebern

Die BAG UB als Interessenvertretung der Integrationsfachdienste auf Bundesebene hat maßgeblich bei der Initiierung der IFD und ihrer gesetzlichen Verankerung mitgewirkt und engagiert sich nach wie vor dafür, „die Qualität und die Rahmenbedingungen der IFD-Arbeit so zu gestalten, dass sowohl Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf als auch Betriebe, die breite Kompetenz der IFD-Fachkräfte

tatsächlich in Anspruch nehmen können“.

Mit der Legitimation durch den Gesetzgeber und der Interessenvertretung auf Bundesebene sollten die IFD in der Lage sein, als unabhängiger Dienst eine Komplexleistung für den Personenkreis anzubieten und darüber hinaus schnittstellenübergreifend mit zahlreichen Kooperationspartnern zu agieren. Um eine dauerhafte berufliche Integration auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen bedarf es stabiler und zuverlässiger Ansprechpartner, die den Personenkreis unabhängig der aktuellen Lebens- und Problemlage dauerhaft unterstützen können. Bei der Auswahl der jeweiligen Unterstützungsmethoden sollten Selbstbestimmung, Autonomie, Individualität und die Gleichbehandlung der Menschen mit Behinderung ausschlaggebend sein.

Jahrestagung BAG UB 2016

Der Workshop zum Thema „Fachkompetenz der IFD für die Zukunft inklusiven Arbeitens nutzen“ bei der BAG UB Jahrestagung 2016 knüpfte an einen Workshop von 2015 an, in dem sich die Teilnehmer mit dem Thema „Der Integrationsfachdienst in die Zukunft gedacht“ beschäftigten. Der Workshop setzte sich mit der aktuellen Rolle des IFD in den jeweiligen Bundesländern, den verschiedenen Arbeitsschwerpunkten der Fachdienste, den Spannungsfeldern des IFD in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und bei der eigenen Organisation und der Vernetzung

der IFD regional und bundesweit auseinander. Ziel des Workshop war es, gemeinsam mit den Teilnehmern regionale Unterschiede zu erfassen, best practice zu kommunizieren und gemeinsame Überlegungen für die Zukunft der Integrationsfachdienste anzustellen, um diese überregional zu stärken und als Akteur zur Unterstützung der Teilhabe am Arbeitsleben wieder mehr in den Fokus zu rücken.

Kernaufgaben IFD

Bereits beim anfänglichen Austausch der Teilnehmer_innen zu den Kernaufgaben ihres jeweiligen Integrationsfachdienstes zeigten sich regional große Unterschiede. Schwerpunkt der Arbeit ist in allen IFD die Sicherung und Begleitung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben. Diese Kernaufgabe des IFD führen die Fachdienste in allen Bundesländern aus. Sie unterscheidet sich aber oftmals gravierend in der Art der Umsetzung. Je nach Bundesland beraten die IFD beispielsweise nur bestimmte Personengruppen, stehen ihnen nur ausgewählte Unterstützungsangebote zur Verfügung bzw. sind die Betreuungszeiten eingeschränkt. Die Bandbreite der zeitlichen und fachlichen Ressourcen steht in direktem Zusammenhang mit der Qualität der Unterstützungsleistungen und deren Effektivität. Diese Rahmenbedingungen der IFD haben maßgeblichen Einfluss auf die dauerhafte Sicherung von Arbeitsverhältnissen. Die Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit hat sich als Aufgabenfeld der IFD seit 2012 stark reduziert und differenziert. Einige Fachdienste bieten diese Leistung noch nach Beauftragung durch die entsprechenden Kostenträger an, für andere Fachdienste ist dieses Aufgabenfeld gänzlich entfallen. Die Betriebsberatung stellt ebenfalls eine wichtige Aufgabe der IFD dar, um Arbeitgeber für die Beschäftigung des Personenkreises zu sensibilisieren und umfassend zu informieren. Aktuell etablieren sich in einigen Regionen gesonderte

Projekte unabhängig des IFD, welche sich auf die Beratung von Arbeitgebern und deren Interessenvertretungen spezialisieren. Der Übergang von der Schule in den Beruf, aktuell noch als „Initiative Inklusion“ aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanziert, wird bis zum Schuljahresende 2016/2017 fast flächendeckend von den IFD umgesetzt. Zukünftig soll dieses Angebot verstetigt werden. Die Zuständigkeit für die Umsetzung der individuellen Berufsorientierung liegt ab dem Schuljahr 2017/2018 auf Länderebene, so dass jedes Bundesland eigene Regelungen treffen kann. In den bisherigen Diskussionen zur Verstetigung zeigt sich bereits, dass es auch in diesem Aufgabenfeld Unterschiede in der Fortführung der präventiven Maßnahme geben wird. Ähnlich zeigt sich das Bild bei der Unterstützung des Übergangs von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den Arbeitsmarkt. Die IFD sind per Gesetz für die Begleitung dieses besonderen Personenkreises zuständig, erhalten aber aktuell, laut Aussage der Teilnehmer_innen, nicht in allen Bundesländern die Legitimation diese Aufgabe auch wahrzunehmen. Darüber hinaus berichten die Teilnehmer_innen des Workshops von zahlreichen Projekten und Arbeitsbereichen, welche über unterschiedliche Finanzierungsmodelle ergänzend durch den IFD angeboten werden. Dies beinhaltet zum Beispiel Angebote wie:

- die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“,
- die Schaffung von Weiterbildungsangeboten für den Personenkreis,
- den ambulanten Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich, analog der WfbM
- oder andere.

Fazit der ersten Gesprächsrunde war, dass die IFD vom Gesetzgeber die Möglichkeit erhalten, ein breites Spektrum an Aufgabenfeldern anzubieten. Dieses Spektrum bietet den Fachberater_innen des IFD die Möglichkeit schnittstellenübergreifend in vielen Bereichen der beruflichen Inklusi-

on tätig zu werden. Sie können ihre fachlichen Ressourcen umfassend nutzen, um individuelle Berufswege zu entwickeln, Selbstbestimmung zu fördern und an der Entwicklung von bedarfsorientierten Angeboten und einem inklusiven Arbeitsmarkt mitzuwirken. Aber durch unterschiedliche Strukturen in den Bundesländern unterscheiden sich die IFD in ihren Arbeitsfeldern, ihren Zuständigkeiten und den Rahmenbedingungen sehr und sind daher kaum vergleichbar. Die Teilnehmer_innen betonen auch, dass die Anforderungen an die fachliche Kompetenz der einzelnen Fachberater in den letzten Jahren stetig zugenommen haben. Die Fachkräfte müssen zum Beispiel über umfangreiches Wissen in sozialrechtlichen, pädagogischen und kommunikativen Bereichen verfügen. Diese Kompetenzen können aber nur durch Weiterbildung und jahrelange Erfahrungen entwickelt werden. Dies wiederum bedarf einer Kontinuität in den Arbeitsschwerpunkten und der Personalentwicklung. Aber viele Teilnehmer_innen berichten von Unsicherheit und fehlenden langfristigen Perspektiven in Bezug auf ihren eigenen Arbeitsplatz. Es kommt zu regelmäßigen Abbrüchen in den Unterstützungsprozessen und den dringend notwendigen Netzwerken mit Kooperationspartnern und Arbeitgebern. Diese Voraussetzungen sind für die Unterstützung dieses sensiblen Personenkreises sehr ungünstig.

Stärkung und Positionierung des IFD in Kooperation mit dem Auftraggeber

Im Workshop erfolgte eine Auseinandersetzung der Teilnehmer_innen mit der Position ihres jeweiligen IFD in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Auftraggeber. Bundesweit stellt sich die Kooperation zwischen den Integrationsfachdiensten und dem Integrationsamt sehr unterschiedliche dar. Es gibt Regionen, in denen zeigt sich ein wohlwollendes Miteinander. Es finden gemeinsame Beratungen statt, man befin-



Foto: Andreas Stix, pixelio.de

det sich auf Augenhöhe, geht neue Aufgabenstellungen gemeinsam und konstruktiv an. Aber es gibt auch Regionen, in denen empfinden die Fachberater_innen sich als „Dienstleister des Integrationsamtes“, welcher sich immer wieder neu beweisen muss. Es werden klare Hierarchien aufgebaut, in denen der IFD nur Auftragnehmer ist, nicht aber als kompetenter Partner bei der Integration im Arbeitsleben wertgeschätzt wird. Hinzu kommt laut Aussage der Teilnehmer_innen eine unzureichende Kommunikation mit den Fachdiensten, so dass Entscheidungen nicht nachvollziehbar scheinen. Die Fachdienste fühlen sich in ihrer täglichen Arbeit allein gelassen, obwohl sie bei Arbeitgebern, Kooperationspartnern und Menschen mit Behinderungen als „verlängerter Arm“ des Integrationsamtes wahrgenommen werden.

Eine kooperative Zusammenarbeit sowohl zwischen Integrationsamt und Integrationsfachdienst, als auch mit weiteren Auftraggebern, wie den Arbeitsagenturen, Rentenversicherungen etc. ist ausschlag-

gebend für die langfristige und dauerhafte Integration von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben. Ein inklusiver Arbeitsmarkt kann nur dann entstehen, wenn alle Beteiligten sich ihrer eigenen Kompetenzen, aber auch der Fachlichkeit des jeweiligen Partners bewusst sind, diese akzeptieren und entsprechend den Aufgabenstellungen nutzbar machen. Individuelle und passgenaue Unterstützungsangebote können nur in der Zusammenarbeit aller Beteiligten umgesetzt werden. Es sollten Spannungsfelder im Interesse des Personenkreises, aber auch im Interesse der Fachberater_innen vermieden werden, um Reibungsverluste im Inklusionsprozess zu minimieren. Zudem bewirkt eine kooperative und konstruktive Zusammenarbeit eine Steigerung der Qualität von Leistungsangeboten und einer höheren Akzeptanz der IFD.

Der IFD in der eigenen Organisation

Die IFD sind bundesweit bei sehr unterschiedlichen Trägern und Organisationen

angegliedert. Im Workshop waren sowohl Teilnehmer_innen von großen überregional tätigen Organisationen oder Wohlfahrtsverbänden vertreten, aber auch Teilnehmer_innen von Trägern, die nur den IFD als Dienst innehaben. Eine wertschätzende Position des IFD beim Träger steht aber nicht zwingend in unmittelbarem Zusammenhang mit der Größe der Organisation. Entscheidend für die Entwicklungspotentiale des IFD ist die Ausrichtung der eigenen Organisation, die (Haupt) Zielgruppe und die Entwicklung des Trägers in den letzten Jahren. Besteht das Interesse des Trägers, den IFD, die berufliche Integration oder die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes maßgeblich mitzugestalten, so spielt die Größe der Organisation eher eine untergeordnete Rolle. Vielmehr stellt sich die Frage, inwiefern die Führungsebene und das Personal inklusive Wege unterstützen können oder ob sie in alten Strukturen verharren. Ob Interesse besteht, neue Ideen und Konzepte für die Unterstützung des Personenkreises zu entwickeln und einen

Beitrag zur Umsetzung der UN-Behinder-tenrechtskonvention zu leisten. Je nach Führungsstruktur und Leitgedanken zu Inklusionsprozessen kann der IFD als wichtiger Arbeitsschwerpunkt und wertvolle Ergänzung für andere Bereiche des Trägers anerkannt und gefördert werden. Die Organisation erfährt durch eine qualitativ hochwertige Beratungsleistung des IFD nach Meinung der Teilnehmer_innen eine positive Außenwirkung, welche wiederum Einfluss auf andere Arbeitsfelder des Trägers hat. Darüber hinaus agiert der IFD in weitreichenden Netzwerken, in welchen er sich als zuverlässiger Kooperationspartner etablieren und für die eigene Organisation Türen öffnen und Wege ebnen kann.

Schnittstelle Landesvertretung der IFD

Im weiteren Verlauf des Workshop setzten sich die Teilnehmer_innen mit der Etablierung einer Landesarbeitsgruppe (LAG) der IFD und deren Aufgaben auseinander. Landesvertretungen existieren in einigen Regionen bzw. Bundesländern und nehmen dort verschiedene Aufgaben und Verantwortungsbereiche wahr. Es gibt laut Aussage der Teilnehmer_innen Zusammenschlüsse der IFD, in denen es vornehmlich um einen fachlichen Austausch und gemeinsame öffentliche Auftritte geht. In anderen Regionen hat sich die LAG als wichtiger Partner für die IFD und die Integrationsämter etabliert und wirkt an der qualitativen (Weiter) Entwicklung von Aufgabenfeldern der IFD und perspektivischen Arbeitsschwerpunkten intensiv mit. Die LAG könnte als Bindeglied das Schnittstellenmanagement zwischen Integrationsamt und den regionalen IFD koordinieren. Die Teilnehmer_innen sprachen sich sehr für eine flächendeckende Etablierung eines solchen Gremiums aus und sahen dabei Aufgaben, wie zum Beispiel die Interessenvertretung der IFD, den Einsatz für mehr Kontinuität im Aufgabenspektrum, wie im BTHG festgelegt und die Organisation von

Weiterbildungen, um den fachlich hohen Ansprüchen der Arbeit gerecht zu werden. Darüber hinaus, kann eine Vertretung auf Landesebene, die Schnittstelle für die regionalen IFD zur BAG UB, als bundesweite Interessenvertretung der IFD darstellen. Durch eine solche Struktur könnten die IFD in ihrer Position, aber auch in ihrer fachlichen Arbeit gestärkt werden und die Anliegen der IFD für die Bundesvertretung transparenter aufgezeigt werden. Aus einer solchen Vernetzung könnten alle Beteiligten profitieren.

Fazit

Die IFD sind per Gesetz für eine umfassende Unterstützung und Begleitung von Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen autorisiert. Sie können mit den entsprechenden Rahmenbedingungen einen qualitativ hochwertigen Beitrag zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes leisten. Erfahren die IFD eine kooperative Zusammenarbeit mit ihrem zuständigen Auftraggeber, der eigenen Organisation und anderen Leistungsträgern, ist der Fachdienst in der Lage, als starker Partner und Interessenvertreter für die Belange des Personenkreises einzustehen. Der IFD kann aus einer gestärkten Position heraus individuelle Unterstützungsangebote und Berufswege auch in Kooperation mit anderen Leistungserbringern und Kooperationspartnern entwickeln – ohne Konkurrenzdruck, aber unter bestmöglicher Nutzung aller vorhandenen Ressourcen. Durch die Schaffung transparenter Unterstützungsangebote für den Personenkreis können die Zufriedenheit, die Erfolgchancen von Übergängen in Arbeit und deren Langfristigkeit verbessert werden. Nicht zuletzt brauchen die IFD, aber auch alle anderen Akteure gute Kooperationsbeziehungen als Basis, um Betriebe für Inklusionsprozesse zu gewinnen. Betriebe sind auf eine zuverlässige Beratung, aber auch durchlässige Unterstützungssysteme angewiesen, um Vertrauen zu entwickeln und

Chancen zu eröffnen. Und dieses Vertrauen wiederum wächst nur durch Kontinuität in der Zusammenarbeit. Dafür braucht es Erfahrungen, die gemeinsam gesammelt werden, um daraus zu lernen. Nur im kooperativen, konstruktiven und wertschätzendem Zusammenspiel aller Akteure können individuelle Berufswege (weiter) entwickelt werden und der Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt für alle geebnet werden.

Vertreter_innen der BAG UB, der LAG und regionaler IFD sollten in einen gemeinsamen Austausch treten, um perspektivisch Wege für die Entwicklung und Positionierung der IFD in den Blick zu nehmen. Die BAGUB hat sich dafür ausgesprochen im 2. Halbjahr 2017, eine Arbeitsgruppe zu initiieren. Diese soll sich beispielsweise mit Themen, wie der Beauftragung der IFD nach § 113 SGB IX, der Umsetzung der Berufsorientierung von Förderschülern, der Unterstützung von Werkstattbeschäftigten im Rahmen des Budget für Arbeit, aber auch der Vernetzung der IFD in Landesvertretungen beschäftigen. Geplant ist dann auch ein Länderaustausch in Form von Standortgesprächen, in welchen gemeinsam relevante Themen beraten und abgestimmt werden.

Doreen Preuß, Dipl. Heilpädagogin, ist neben ihrer Tätigkeit als Fachberaterin zuständig für die Organisations- und Projektentwicklung der IFD bei den Maltesern.



Kontakt und nähere Informationen

Doreen Preuß
Integrationsfachdienst Malteser Hilfsdienst e.V.
Mühlweg 3, 02826 Görlitz
Tel: 03581-480051
Mail: doreen.preuss@ifdmalteser.de
Internet: www.ifdmalteser.de

Zusammenführen, was zusammen gehört

Unterstützte Beschäftigung als Persönliches Budget

Von Karl-Heinz Schmidt

1. Vorbemerkung

Die nachfolgende Darstellung fasst wesentliche Ergebnisse eines Workshops zu diesem Thema im Rahmen der Jahrestagung BAG UB vom 17./18.11.2016 in Bad Honnef zusammen. Moderiert wurde der Workshop vom Verfasser dieses Artikels, der zuletzt bei der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit als Fachexperte für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben tätig war und Herrn Schwind (Reha-Berater der Agentur für Arbeit in Trier).

Ziel war, unter den Aspekten Inklusion, Personenzentrierung und Selbstbestimmung zu untersuchen, ob sich die Leistungsform des *Persönlichen Budgets (PersB)* für den Ansatz der Qualifizierung nach Platzierung, der die *Unterstützten Beschäftigung (UB)* auszeichnet, eignet. Die Frage war zudem, ob die eigenständige Organisation und Realisierung des individuel-

len Förderbedarfs durch den Budgetnehmer im Betrieb zu mehr Inklusion führen kann.

Anhand wesentlicher Teilnehmer- und Ausgabe-Daten¹ konnte aufgezeigt werden, dass inklusive Angebote und PersB in Rheinland-Pfalz-Saarland und insbesondere in der Agentur für Arbeit in Trier zu mehr Personenzentrierung und Selbstbestimmung und damit zu mehr Inklusion geführt haben.

2. Inklusion durch Individuelle betriebliche Qualifizierung in der Leistungsform des PersB gem. § 17 SGB IX als Beitrag zur UB gem. § 38a SGB IX

2.1 Inklusionsaspekte der Leistungsform des Persönlichen Budgets

- Das **Hauptziel** des PersB ist darin zusehen, dass diese Leistungsform Menschen mit Behinderung die selbst-

bestimmte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen soll. Durch ein PersB übernehmen sie nämlich die Verantwortung für ihre Teilhabe und Integration, indem sie eigenverantwortlich und selbstbestimmt ihren Hilfebedarf organisieren und beschaffen (entsprechend bewilligter Teilhabeleistungen). Zudem lassen sich durch individuelle Gestaltung Teilhabe-Bedarfe besser realisieren als durch standardisierte Leistungsausführung. Dadurch lassen sich regelmäßig überdurchschnittliche Integrationsergebnisse (Wirkung) erzielen.

Deshalb haben Leistungsträger in der Beratung aktiv über die Möglichkeit sowie über Inhalt und Bedeutung der Ausführung von Teilhabeleistungen durch ein Persönliches Budget und die damit verbundenen individuellen Gestaltungsmöglichkeiten zu informieren.



Foto: Caramba, pixelio.de

Das bereits mit dem SGB IX eingeführte PersB ist sozusagen das inklusivste, was wir bei der Teilhabe am Arbeitsleben haben, da es die selbstbestimmte Inklusion und personenzentrierte Ansätze im betrieblichen Umfeld, folglich in der Normalität, ermöglicht.

- **Zielvereinbarung als multiples Steuerungs- und Qualitätssicherungsinstrument**

Mit dem Budgetnehmer sind konkrete, detaillierte Schritte, zu realisierende Qualifizierungselemente und die dafür voraussichtlich insgesamt notwendigen Kosten zu vereinbaren.

Dabei orientiert sich das PersB als reine Leistungsform durchaus an den gesetzlich definierten Standardmaßnahmen. Besondere Gestaltungsmöglichkeiten und inklusive Dynamik lassen sich z.B. durch Einbeziehung Dritter, wie der Leistungserbringer oder Betriebe in die

Zielvereinbarung erreichen. Trägerübergreifende PersB ermöglichen schließlich zudem trägerübergreifende Komplexeleistungen.

Durch regelmäßigen Abgleich der vereinbarten Zwischenziele mit den Teilhabefortschritten wird auf sehr direkte Art und Kommunikation der Beteiligten die Qualität gesichert, ohne dass es aufwendiger Prüfmechanismen und –Administration bedarf.

- **Bemessung des PersB**

Zunächst ist der so genannte grundsätzliche Bedarf einzuschätzen und zu bemessen. Dabei wird die Notwendigkeit einer bestimmten Maßnahme festgelegt. Das wird im behandelten Kontext eine UB in einem Betrieb sein, die mit einer Individuellen betrieblichen Qualifizierung beginnt. Daraus lässt sich der grundsätzliche gesamte Finanzbedarf, einschließlich individueller

Leistungen ableiten. Der Bedarf für das PersB wird dann auf der Basis des beantragten/vereinbarten Teilhabekonzeptes der Zielvereinbarung festgelegt (maximal Höhe des vorher bestimmten grundsätzlichen Bedarfs oder darunter).

2.2 Inklusionsaspekte der Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) im Rahmen der UB

Mit der UB wird ein Personenkreis adressiert, der über ein Leistungspotenzial im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) verfügt.

Das Ziel der UB besteht darin, durch konkrete Feststellungen in Betrieben belastbare Aussagen zu erlangen, inwieweit Menschen mit Behinderungen mit einem eingeschätzten Leistungspotenzial im Grenzbereich der Anforderungen von all-

gemeinem Arbeitsmarkt und WfbM eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (in Normalität und damit inklusiv) ausüben können.

Perspektivisch wird durch InbeQ angestrebt, ein behinderungsgerechtes versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu begründen, das die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit Behinderungen besonders berücksichtigt, ggf. mit anschließender Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 SGB IX.

UB eröffnet also einem Personenkreis eine Chance auf Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Inklusion), dem mit den herkömmlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eine Integration in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht eröffnet werden kann.

Die Maßnahmedurchführung der InbeQ folgt dem Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren“. *Inhaltlich ist InbeQ also keine Maßnahme im Sinne eines gruppenorientiert standardisierten Hinarbeitens auf ein definiertes Ziel. InbeQ ist vielmehr eine auf das Potenzial des Menschen mit Behinderungen und an der betrieblichen Praxis ausgerichtete individuelle qualifizierende Unterweisung.*

InbeQ bietet sich wegen des von vornherein fehlenden Maßnahmecharakters geradezu für die Gestaltungsform des PersB an!

3. Mit dem PersB trifft Selbstbestimmung auf die Normalität der InbeQ. In der Zielvereinbarung findet die „Inklusion“ ihren finalen Ausdruck

Gelingensbedingungen sind insbesondere eine gute Vernetzung der Partner in der Region, wie das z.B. im Agenturbezirk Trier mit der Stadt Trier und verschiedensten Leistungserbringern der Fall ist, die alle innovative und inklusive Ansätze verfolgen. Außerdem muss der Mensch

mit Behinderung als der „Auftraggeber“ mit allem was dazu gehört akzeptiert werden. Rollen und Aufgaben müssen klar abgesprochen werden. Wechselbeziehungen zu anderen Maßnahmen (z.B. zu Werkstätten für behinderte Menschen oder begleitete betriebliche Ausbildungsformen) müssen gemanagt werden. Soweit klassische Maßnahmeträger in die Leistungserbringung im Rahmen eines

tigung (UB) nach § 38a SGB IX in Rheinland-Pfalz“. Dort wird festgehalten, „dass die Berufsbegleitung bei Beauftragung eines Leistungserbringers gegenüber dem schwerbehinderten Menschen als Sachleistung nach § 38a Abs. 5 Satz 1 SGB IX durchgeführt wird.“ Explizit heißt es weiter: *„Bei einem Antrag auf ein Persönliches Budget (§ 17 Abs. 2 SGB IX) wird auch eine Geldleistung erbracht.“*

„Es bleibt zu hoffen, dass bei weiterer Individualisierung von Teilhabeleistungen und dem Wunsch nach Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung die dazu passende Leistungsform des PersB an Bedeutung gewinnt.“

PersB einbezogen werden, muss klar sein, dass es sich um keine Maßnahme, sondern ein individuelles Teilhabe-Engagement handelt, aus dem sich keine weiteren Ansprüche à la Vergabemaßnahmen ableiten lassen.

Auch mit der Landespolitik Rheinland-Pfalz hat sich eine Affinität zu PersB der Agenturen für Arbeit dadurch ergeben, dass das Land seinerseits mit dem „Budget für Arbeit“ inklusionsfreundliche Ansätze außerhalb von Sondereinrichtungen wie Werkstätten für behinderte Menschen verfolgt.

So existiert bereits seit dem 30.05.2011 die „Verfahrensvereinbarung zur Zusammenarbeit von Leistungsträgern und Leistungserbringern der individuellen betrieblichen Qualifizierung und Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäf-

Es hat sich als sehr zielführend erwiesen, wenn inklusive Vorstellungen beim Übergang Schule-Beruf bereits in einer systematischen Berufsorientierung entwickelt und gefestigt werden. In einer Rahmenvereinbarung „Berufsorientierungsmaßnahmen“ haben Regionaldirektion und Rheinland-Pfalz in Kofinanzierung ein Konzept aufgelegt, das alle Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, unabhängig von Behinderungsart und Schulform erreicht. Explizites Ziel der Vereinbarung ist die Vermeidung von Werkstätten für behinderte Menschen – wo immer möglich.

4. Quantitative Aspekte

Dass es sich beim Bestreben nach Inklusivität wie aufgezeigt mittels PersB und InbeQ

nicht nur eine programmatische Absichtserklärung oder graue Theorie handelt, sondern sich in der konkreten Teilhabepaxis der Agenturen für Arbeit niederschlägt, sollen einige quantitative Aussagen verdeutlichen².

4.1 Investitionen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben 2011 bis 2015 – BA-Rheinland-Pfalz-Saarland

Die Gesamt-Investitionen haben in diesem Zeitraum³ um 4,3%, von rund 160 Mio. € auf 153 Mio. € abgenommen. Dies ist ein erstes Zeichen für inklusivere, eher betriebliche Maßnahmen, die in der Regel kostengünstiger als Maßnahmen in Sondereinrichtungen sind.

Die Leistungsausführung als PersB hat um 121% zugenommen (1,18 Mio. € auf 2,61 Mio. €).

UB-Leistungen sind von 1,97 auf 2,94 Mio. € um 49% gestiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei PersB nicht die dahinter stehende Teilhabeform ausgewiesen wird, sondern sich eben gerade in Rheinland-Pfalz-Saarland hier einige UB's verbergen; die Steigerung also insofern unterzeichnet ist.

4.2 Investitionen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben 2011 bis 2015 – BA-Trier

Die entsprechenden prozentualen Veränderungen der Agentur für Arbeit Trier stellen sich wie folgt dar:

- Gesamt: +2,2%;
- PersB: +89,3%;
- UB: -39,2%.

Der scheinbare Rückgang der UB wird bei genauerer Auswertung in der Leistungsform des PersB erbracht.

4.3 Maßnahmen in der Leistungsform des PersB BA-Rheinland-Pfalz-Saarland

Voran gestellt werden soll, dass es große

Spannbreiten in den Agenturen für Arbeit bei der Umsetzung von Teilhabeleistungen in der Form PersB gibt. Es gibt den Spitzenreiter der Agentur für Arbeit Trier, aber auch 2 Agenturen, die weniger als 3 PersB jährlich realisieren. Auch bei den Standardleistungen, die durch ein PersB dargestellt werden, gibt es große Unterschiede.

Während es in Rheinland-Pfalz-Saarland 2014 97 Neueintritte gab, erhöhte sich die Zahl 2016 auf 237. Für die Entwicklung in Trier gilt: 46 auf 98.

2014 wurden insgesamt 30 UB's in der Leistungsform des PersB dargestellt. 2016 betrug die Zahl neuer ÜB's in der Leistungsform des PersB 60. Für Trier gilt: 21 zu 40.

5. Schlussbetrachtung

Auf der Jahrestagung der BAG UB galt es durchaus Erfolge zu feiern. Wirksamkeit und Kreativität bei den Einsatzmöglichkeiten von UB sind beeindruckend. Das gilt auch für Rheinland-Pfalz-Saarland. Man kann mit Fug und Recht feststellen, dass sich nach Einführung der UB in den Jahren 2009 bis heute ein flächendeckendes Angebot (seit 2011 stabil) von etwa 205 Maßnahmeplätzen pro Jahr herausgebildet hat. Hinzu kommen die oben genannten PersB.

Nicht von der Hand zu weisen ist aber, dass die sehr individuelle Hilfe der UB und die personenzentrierte Leistung UB (und damit der gemeinsame Erfolg) nicht als PersB dazustellen, nichts anderes heißt, als die UB bisher mit einem Standardmodell überschrieben zu haben. Es bleibt zu hoffen, dass bei weiterer Individualisierung von Teilhabeleistungen und dem Wunsch nach Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung die dazu passende Leistungsform des PersB an Bedeutung gewinnt. Machbarkeitsstudien sind aus Sicht des Verfassers in Anbetracht der gelungenen Beispiele nicht erforderlich.

Karl-Heinz Schmidt

war bis 2016 bei der BA-Regionaldirektion Rheinlan-Pfalz-Saarland mit den Aufgabenschwerpunkten Übergang Schule/Beruf sowie berufliche Rehabilitation und Vermittlung schwerbehinderter Menschen befasst.



Kontakt und nähere Informationen

Mail: karl-heinz.schmidt@orange.fr

FUSSNOTEN

- 1 Datenquellen waren einerseits Statistiken des Statistik-Service Südwest, Bundesagentur für Arbeit, 60496 Frankfurt, aber auch Auswertungen und Berechnungen des Verfassers (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland, Eschberger Weg 68, 66121 Saarbrücken).
- 2 Zur detaillierten Darstellung wird auf die Präsentation des Verfassers bei der Jahrestagung der BAG UB 17./18.11.2016 in Bad Honnef verwiesen, die in der Tagungsdokumentation veröffentlicht ist.
- 3 Zeitraum wurde gewählt, da sich seit dieser Zeit UB Einführung stabilisiert hat.

Personenzentriertes persönliches Budget ist im Eifelkreis Bitburg-Prüm keine Vision!

Von Edith Barthelmes und Bernd Willems

Die Kooperationspartner „St. Bernhards-Werkstätten der Barmherzigen Brüder Schönfelderhof und das Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen Mainz e.V., ZsL Regionalstelle Bitburg-Prüm“ referierten gemeinsam im Rahmen der Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung in Bad Honnef Ende 2016.

Wesentlicher Faktor für den Erfolg der individuellen Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft ist eine positive Zusammenarbeit der Leistungsträger und Leistungserbringer. Diese Tatsache ermöglicht allen Beteiligten individuelle Lösungen zu finden und erklärt die Vorzüge und die Notwendigkeit des Persönlichen Budgets, so die Referenten Edith Barthelmes, ZsL Bitburg, und Bernd Willems, Barmherzige Brüder Schönfelderhof, St. Bernhards-Werkstätten.

Wie eine inklusive Zusammenarbeit im Sinne der Menschen mit Behinderung und durch Einsatz von persönlichen Budgets konstruktiv und flexibel gestaltet werden kann, zeigen die ZsL Regionalstelle Bitburg-Prüm und die St. Bernhards-Werkstätten der Barmherzigen Brüder Schönfelderhof, anhand von Beispielen von Budgetnehmer auf. Insbesondere wurde hier im Inputreferat der beiden Referenten auch die Offenheit der Kostenträger, der Agentur für Arbeit Trier und der kommunalen Eingliederungshilfe des Eifelkreises Bitburg-Prüm, für innovative Lösungen in der Zusammenarbeit verdeutlicht.

Die ZsL - Regionalstelle Bitburg-Prüm und die St. Bernhards-Werkstätten Schönfelderhof haben in diesem Zusammenhang eine Kooperationsvereinbarung unter besonderer Berücksichtigung des Inklusionsgedankens schon vor Jahren geschlossen.

Zwei Anbieter, eine gelungene Zusammenarbeit

Diese beispielhafte und einzigartige Zu-

sammenarbeit der beiden Anbieter war Grund der Anfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung, einen Workshop zum Thema "Persönliches Budget und Gelingensfaktoren des persönlichen Budget – anhand von Beispielen aus der Praxis" im Rahmen der Jahrestagung durchzuführen.

Beide Kooperationspartner vertreten seit Jahren gemeinsam den Anspruch, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in Ihrem Recht auf Selbstbestimmung auch hinsichtlich der Wahl ihres Arbeitsplatzes noch stärker zu unterstützen und somit deren Bedarfe gemäß der UN-Behindertenrechts-Konvention zu sichern. Das ZsL Bitburg-Prüm bietet darüber hinaus für alle Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen Unterstützungsleistungen an.

Diese Institutionen verfolgen das Ziel, mit und für die Klienten passgenaue berufliche Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Zielgruppen der Angebote sind Menschen mit psychischen



Foto: Twinlili, pixelio.de

Beeinträchtigungen und/oder mit besonderem Unterstützungsbedarf und darüber hinaus Personen die eine entsprechende Empfehlung für den Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben oder bereits in einer entsprechenden WfbM sind.

Positive Unterstützungsangebote

Die St. Bernhards-Werkstätten und das Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V. ergänzen sich in ihren Unterstützungsangeboten für die betroffenen Personen. Sie tragen so zur Stärkung der Integration psychisch beeinträchtigter Menschen in das Arbeitsleben und für einen erleichterten Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt bei. Umgekehrt besteht aber auch die Möglichkeit vorübergehend oder dauerhaft in die Werkstatt für behinderte Menschen zu wechseln, beispielsweise wenn die gesundheitliche Situation zu belastend oder die Anforderungen

des ersten Arbeitsmarktes zu extrem sind. Dies gilt vor allem für Menschen mit psychischen Erkrankungen.

Die ZsL Regionalstelle Bitburg-Prüm und die St. Bernhards-Werkstätten der Barmherzigen Brüder zeigten in einem sehr gut besuchten Workshop anhand von Beispielen die konstruktiven und flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten im Interesse der Budgetnehmer auf.

Besonders wurde hier auch auf die konkrete Kooperation der beiden Anbieter im Rahmen von individuellen Unterstützungsleistungen für Budgetnehmer-innen hingewiesen. Zudem wurde die Offenheit der Kostenträger für innovative Lösungen in der Zusammenarbeit verdeutlicht. Diese Erfahrungen führten bei den Workshop-Teilnehmern zu einem regen Austausch und zu lebhaften Diskussionen; bis hin zu Anfragen von Institutionen aus anderen Bundesländern nach Fachvorträgen sowie entsprechendem Coaching zur Durchsetzung der Budgetanträge von Menschen mit Behinderung.

Edith Bartelmes,
Sozialpädagogin und Ergotherapeutin,
ist Leiterin der Zentrums selbstbestimmtes Leben – Regionalstelle Bitburg-Prüm.

Kontakt und nähere Informationen
ZsL Regionalstelle Bitburg - Prüm
Maria-Kundenreich-Str. 4, 54634 Bitburg
Tel. 06561/6943147
Mail: e.bartelmes@zsl-mainz.de

Bernd Willems, Dipl.
Sozialarbeiter,
ist Casemanager bei den St. Bernhards Werkstätten Barmherzige Brüder Schönfelderhof

Kontakt und nähere Informationen
Schönfelderhof, 54313 Zemmer
Tel: 06580-912102

Das Dienstleistungsnetzwerk „support“

Ein unternehmenszentrierter Ansatz zur Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen

Von Wolfgang Degner und Heike Horn-Pittroff

„Die Gewinnung von qualifizierten und kompetenten Fachkräften ist schon längst zu einer überlebenswichtigen Aufgabe vieler Unternehmen der mittelstandsgeprägten Wirtschaft Sachsens, wie auch anderer Bundesländer, geworden. Auch in den nächsten Jahren fehlen Fachkräfte in allen Bereichen. In vielen Unternehmen gibt es bereits das Bewusstsein, Menschen mit Behinderung Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Man schätzt deren hohe Motivation, Ehrgeiz, Leistungsbereitschaft, ihre fachliche Kompetenz und gute Ausbildung. Dennoch gibt es oftmals unentdecktes Potenzial. Menschen mit Behinderungen werden in betriebliche Betrachtungen zur dauerhaften Fachkräftesicherung immer noch zu selten einbezogen, mitunter einseitig reduziert auf körperliche und geistige Einschränkungen und folglich gar nicht erst als geeignete Mitarbeiter identifiziert. Jegliche Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Privatwirt-

schaft setzt primär die Einstellungsbereitschaft des Einzelunternehmers voraus.“
(Rüdiger Lorch, Vizepräsident Unternehmerverband Sachsen)

Sowohl wissenschaftliche Studien als auch Forderungen aus der Wirtschaft verweisen

auf die Notwendigkeit, dass Unternehmen einen Ansprechpartner benötigen, der sie berät und im konkreten Einzelfall unterstützt. Mit drei Geschäftsstellen in Leipzig, Dresden und Chemnitz steht support als ein neutrales, kostenfreies und leistungsträgerübergreifendes Angebot für Arbeitgeber in Sachsen flächendeckend zur Verfügung.

Abb. 1: Das support-Netzwerk

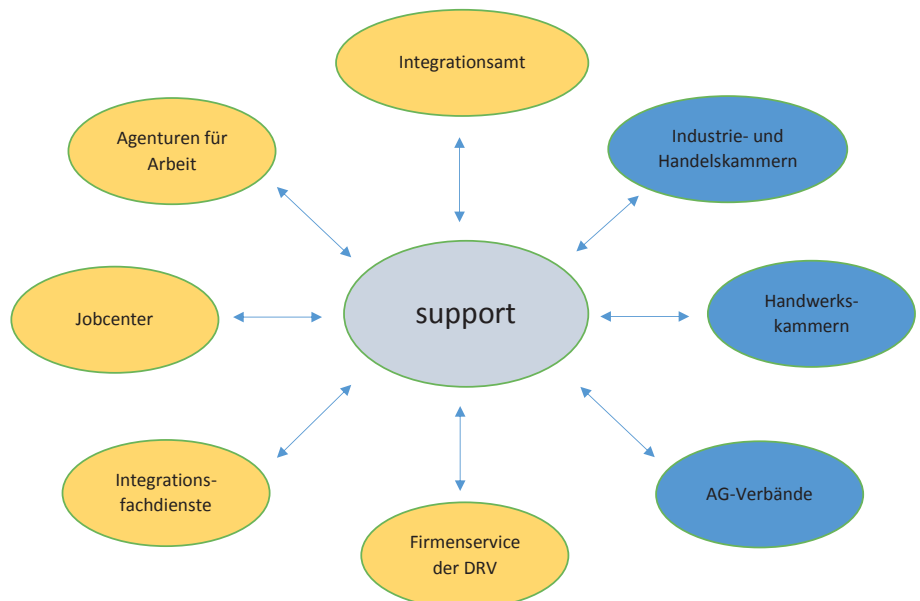




Foto: Paulwip, pixelio.de

Das support-Netzwerk

Neben den eigentlichen support-Mitarbeiter_Innen besteht support hauptsächlich aus Netzwerk-partnern, die für die Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen als Leistungsträger oder Leistungserbringer zuständig sind. Die Zusammenarbeit wurde schriftlich in Kooperationsvereinbarungen festgehalten.

support – mehr als nur eine Beratungsstelle

Das persönliche Gespräch zwischen support und Unternehmen ist die effektivste Form um nachhaltig zu Informieren und zu Sensibilisieren. Der support-Ansatz geht jedoch über die reine Beratung und das bloße Verweisen auf vorhandene Dienste hinaus. Die persönlichen Gespräche erfolgen fast immer unter Bezug auf die betriebliche Situation und führen damit zur Erfassung von konkretem betrieblichem Bedarf. Dieser wird in Absprache mit dem Unternehmen als „Fall“ aufgenommen und im Rahmen eines Fallmanagements durch die zuständigen Netzwerkpartner bearbeitet.

Unternehmenskontakte der Partner gemeinsam im Netzwerk nutzen

Alle Partner im support-Netzwerk verfügen ihrerseits über eigene Kontakte zu Arbeitgebern. Das Grundanliegen mag oft ein anderes sein, jedoch kann so das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen angeschnitten und das support-Angebot angesprochen werden. Die Leistungsträger sind jeweils mit ihrem ge-

setzlichen Auftrag in den Unternehmen. Oft werden Bedarfe angezeigt, welche diese Partner selbst nicht abdecken bzw. anbieten können. An dieser Stelle kann auf support verwiesen und der konkrete Bedarf in das Netzwerk zur Bearbeitung eingebracht werden. Auf diese Weise entstehen Unternehmenskontakte, welche nicht direkt durch support akquiriert werden, sondern gemeinsam durch das Netzwerk aufgenommen und gepflegt werden können.

Dr. Wolfgang Degner
ist Geschäftsführender
Vorstand des Sozialen
Förderwerks e.V.
Chemnitz



Kontakt und nähere Informationen
Soziales Förderwerk Chemnitz e.V.
Kanzlerstr. 4, 09112 Chemnitz
Tel.: 0371 - 651 330
Mail: wolfgang.degner@sfw-chemnitz.de
Internet: www.sfw-chemnitz.de

Heike Horn-Pittroff
Ist Fachdienstleiterin
im Integrationsamt in
Sachsen



Kontakt und nähere Informationen
Kommunaler Sozialverband Sachsen
Integrationsamt
Reichsstraße 3, 09112 Chemnitz
Telefon: 0371 - 577 432
Mail: heike.horn-pittroff@ksv-sachsen.de

„Neue Wege ermöglichen“

Acht Jahre „Übergang Schule Beruf“ im Landkreis Segeberg

Von Sophia Kupke

An zwei Gymnasien und an einer Gemeinschaftsschule werden im Landkreis Segeberg (Schleswig-Holstein) zurzeit 19 Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung integrativ beschult und vom Integrationsfachdienst (IFD) am „Übergang Schule Beruf“ (ÜSB) unterstützt.

Projekt „Übergang Schule Beruf“

Die Inklusion nach dem Ende der Schulzeit in der Berufswelt fortsetzen und den Automatismus in Richtung Werkstatt für be-

hinderte Menschen (WfbM) durchbrechen, alternative individuelle Wahlmöglichkeiten schaffen - das sind die Ziele des Projekts „Übergang Schule Beruf“. In Schleswig-Holstein gibt es seit 2008 das Projekt, welches seitdem stetig fortentwickelt, der Praxis angepasst und aktuell bis 2019 verlängert wurde. Finanziert wird das Projekt vom Integrationsamt und in Teilen von der Bundesagentur für Arbeit. Die Schüler_innen können in den jeweils letzten 2-5 Schuljahren (je nach Förderschwerpunkt und Beschulungsart) am Projekt teilnehmen. Das Projekt verzeichnet inzwischen eine stetig wachsende Zahl von Schulabgänger_innen, die sich für einen nachschu-

lischen Weg außerhalb einer WfbM entscheiden.

Zur Zielgruppe gehören Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, die integrativ oder an einem Förderzentrum oder in Kooperation mit Förderzentren an einem Berufsbildungszentrum beschult werden, sowie Schüler_innen mit den Förderschwerpunkten Autismus, körperlich motorische Entwicklung sowie Hören und Sehen, die integrativ beschult werden. Insgesamt nehmen im Kreis Segeberg zurzeit 85 Schüler_innen an dem Projekt teil.

- Davon werden 56 Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Ent-



Foto: Twinlili, pixelio.de

- wicklung an einem Förderzentrum oder einem Berufsbildungszentrum beschult,
- 19 Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung integrativ an zwei Gymnasien und einer Gemeinschaftsschule,
 - sowie 10 integrativ beschulte Schüler_innen mit den weiteren oben genannten Förderschwerpunkten.

Projektkoordination

Ein wesentlicher Bestandteil des Projekts „Übergang Schule Beruf“ ist die hauptamtliche Projektkoordination für die direkt am Förderzentrum (oder in Kooperation an einem Berufsbildungszentrum) beschulten

Schüler_innen. Die Projektkoordination liegt beim kommunalen Träger der Eingliederungshilfe, der in Schleswig-Holstein zugleich zuständiger Leistungsträger für den Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist. Sie ist Ansprechpartner für alle Beteiligten, beruft Netzwerktreffen und Regionalkonferenzen ein, nimmt an allen Berufswegekonferenzen teil, übernimmt die Dokumentation und Auswertung des Projekts, macht Netzwerkarbeit und bezieht bei Bedarf weitere Akteure mit ein. Die Projektkoordination und Mitarbeiter der Eingliederungshilfe kommen demzufolge früh in Kontakt mit den Schüler_innen, die zu einem späteren

Zeitpunkt häufig ihre Kunden im Arbeitsbereich einer WfbM sind. Es werden also frühzeitig gemeinsame und verbindliche Planungen gemacht. Die Projektkoordination und Eingliederungshilfe ist an der Schaffung von Wahlmöglichkeiten und alternativen Anschlussperspektiven beteiligt, um den Automatismus zwischen Schule und WfbM aufzuweichen. Sie übernimmt Strukturverantwortung für die Region und sorgt durch Dokumentation und Evaluation für eine landesweite Transparenz.

Projektphasen

Das Projekt „Übergang Schule Beruf“ für Schüler_innen mit dem Förderschwer-

punkt geistige Entwicklung ist in drei Projektphasen (i.d.R. 3 Schuljahre, bei integrativ beschulten Schüler_innen sind es sogar 5 Schuljahre) geteilt. Mitarbeiter_innen des Integrationsfachdienstes (IFD) führen den ein Mal wöchentlich stattfindenden *berufsorientierenden Unterricht* an dem jeweiligen Beschulungsort durch. Es werden auf spielerische und kreative Art und Weise Stärken und Interessen der Schüler_innen erarbeitet, Schlüsselqualifikationen erworben, Arbeitsfelder erkundet. Häufig werden dazu Betriebe besucht oder Betriebsrallyes durchgeführt.

In dem Interessenfeld der Schüler, das ihren Stärken entspricht, werden *Praktika* in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt. Die Betriebe werden häufig von den Mitarbeiter_innen des IFD akquiriert – beachtet werden dabei insbesondere der Wohnort der Schüler_innen und die damit verbundene Erreichbarkeit des Betriebes. Die Schüler_innen sollen nach Möglichkeit den Betrieb selbständig mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen. Die Praktika werden durch den IFD begleitet, sowie auch vor- und nachbereitet. Schüler_innen haben bislang häufig Praktika in den folgenden Bereichen gemacht: Küche, Hauswirtschaft, Einzelhandel, Gartenlandschaftsbau, Maler, Autopflege, Kita, Verwaltung, Hausmeister, Reiterhof, Landwirtschaft. Je nach Interessen und Stärken sind es individuell immer wieder unterschiedliche Arbeitsfelder und bedingt durch die verschiedenen Wohnorte auch andere Betriebe. Ein häufiges Lob von Praktikumsgebern liegt klar im Bereich der Sozialkompetenzen der Schüler_innen: Motivation, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Interesse und Höflichkeit sind häufig besser ausgeprägt als bei Regelschüler_innen.

Zum Ende jedes Schuljahres werden von den Schulen organisierte *Berufswegekon-*

ferenzen für jede_n einzelne_n Schüler_in durchgeführt. Dazu werden die folgenden Personen eingeladen: Schüler_in mit Eltern, Lehrkräfte, IFD-Mitarbeiter_in, Reha-Berater_in der Agentur für Arbeit und die kommunale Projektkoordination. In den Berufswegekonferenzen berichten die Schüler_innen von ihren Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und tragen ihren Wunsch vor, ob sie weiter am Projekt teilnehmen bzw. im letzten Schuljahr, wo

kleine Gruppe von Schüler_innen mit dem genannten Förderschwerpunkt ist mit den Sonderpädagog_innen und dem benötigten Unterstützungspersonal Teil einer dem Alter entsprechenden Regelschulklasse. Die Schüler_innen sind formal Schüler des Förderzentrums, werden jedoch ausschließlich an den Gymnasien beschult und verstehen sich somit als Schüler dieser Schulen. Während in den unteren Klassenstufen fast alle Fächer gemeinsam unterrichtet werden,

„Der frühe Einstieg in die Inklusion bietet eine gute Voraussetzung für die Schüler_innen, viele Erfahrungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu sammeln und Kontakte zu knüpfen.“

sie nach der Schule arbeiten möchten. Gemeinsam mit allen Beteiligten der Berufswegekonferenzen wird eine Empfehlung zur weiteren Projektteilnahme bzw. zum weiteren beruflichen Werdegang ausgesprochen. Weitere wichtige Bestandteile der praktischen Arbeit sind der regelmäßige Austausch mit den Lehrkräften sowie die Elternarbeit – häufig in Form von Elternabenden, Beratungsgesprächen und Telefonaten.

Besonderheiten an den Gymnasien

An zwei Gymnasien im Kreis Segeberg werden Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung integrativ von der fünften bis zur neunten Klasse beschult. An einem Gymnasium gibt es bereits seit 20 Jahren Integrationsklassen. Eine

gibt es in den oberen Klassen immer mehr Fächer mit getrenntem Unterricht. Für den berufsorientierenden Unterricht im Rahmen des Projekts „Übergang Schule Beruf“ wurden kleine Lerngruppen bestehend aus den Schüler_innen der 8. und 9. Klasse mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung gebildet, die von Mitarbeiter_innen des Integrationsfachdienstes unterrichtet werden.

Im Vergleich zur Umsetzung des Projekts „Übergang Schule Beruf“ an den Förderzentren erleben wir Besonderheiten durch die integrative Beschulung an den Gymnasien hinsichtlich der Lehrkräfte, Schüler_innen und Eltern.

Unsere beteiligten *Lehrkräfte* leben eine inklusive Grundhaltung: sie sind sehr offen hinsichtlich denkbarer Praktikumsplätze und haben ein großes Interesse wie auch

Vertrauen bezüglich des Entwicklungspotentials von Mobilität und Selbständigkeit. Die Zusammenarbeit verläuft mit allen Lehrkräften reibungslos. Sie verfolgen ebenfalls das Ziel einer inklusiven Anschlussperspektive für ihre Schüler_innen.

Die meisten *Eltern* integrativ beschulter Schüler_innen haben häufig ein hohes sozial-politisches Bewusstsein und verfolgen das Ziel, dass die Inklusion ihrer Kinder auch nach der Schulzeit weiter geht. Sie bringen daher ein hohes Interesse an dem Projekt „Übergang Schule Beruf“ mit und sind sehr engagiert. Sie haben ein großes Vertrauen in die Entwicklung ihrer Kinder und fordern Selbständigkeit ein. Gleichzeitig haben viele Eltern hohe Erwartungen an ihre Kinder. Sie wünschen sich einen Schulabschluss oder eine Berufsausbildung für sie. Manchmal werden Wünsche formuliert, die die Fähigkeiten der Kinder übersteigen oder nicht deren eigenen Wünschen entsprechen.

Unsere *Schüler_innen* in den Integrationsklassen lernen voneinander. Im gymnasialen Schulalltag besteht neben dem „Leistungsgedanken“ Platz für andere Qualitäten. Die Haltung und das Weltbild werden gegenseitig positiv beeinflusst. Langfristig betrachtet, werden die „Arbeitgeber von morgen“ für das Thema Behinderung sensibilisiert. Den Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung wird von den Regelschüler_innen eine gute Arbeitshaltung vorgelebt, die sie übernehmen. Zudem ist ein hohes Durchhaltevermögen zu verzeichnen, da die Pausen dem Regelschulalltag angepasst sind. Insgesamt bringen unsere Projektteilnehmer, die integrativ beschult sind, eine hohe Selbständigkeit und Handlungsfähigkeit mit. Die Gründe hierfür sind sicherlich vielfältig (u.a. Haltung und Anspruch der Eltern und Lehrkräfte, Aneignung durch

die Erfahrungen im integrativen Schulalltag). Durch die Beschulung in einer „Peer-Group“ (6-8 Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung sind zusammen in einer Regelschulklasse) entwickeln die Schüler_innen gutes Selbstbewusstsein. Für unsere Arbeit im Projekt „Übergang Schule Beruf“ ist die hohe Selbständigkeit, Handlungsfähigkeit und das Selbstbewusstsein der Schüler_innen von großem Vorteil. Die Praktikumsverläufe und Rückmeldungen der Praktikumsgeber sind dadurch sehr positiv und individuelle Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt können realistisch eingeschätzt und eröffnet werden.

Erfahrungen und Ausblick

Besonders hervorzuheben ist der frühe Einbezug der Eingliederungshilfe durch die Projektkoordination. Bis zu fünf Jahre vor der Ausschulung (je nach Förderschwerpunkt und Beschulungsort der Schüler_innen) kann die Eingliederungshilfe an dem Prozessverlauf der Schüler_innen beteiligt sein. Daraus resultieren direkte Einblicke in die „Stellschrauben“ und in die bestehenden Mechanismen des etablierten Fördersystems. Einschätzungen zur Leistungsfähigkeit der Schüler_innen entstehen nicht mehr nur aus in kurzen Zeitrahmen über standardisierte Testverfahren gewonnenen Erkenntnissen. Vielmehr entsteht ein umfassendes Bild zur Leistungsfähigkeit über die in einem langen Zeitraum hinweg gesammelten praktischen Erfahrungen in Betrieben und berufsorientierendem Unterricht. Die Schüler_innen und ihre Eltern entwickeln so eine veränderte Anspruchshaltung und Entscheidungskompetenz. Die Entscheidung für oder gegen eine WfbM wird durch das Projekt „Übergang Schule Beruf“ meist bewusster getroffen. Insgesamt wurde durch das Projekt ein Netz-

werk von zusammenarbeitenden Akteuren entwickelt und stetig ausgebaut (z.B. Kooperationen mit Berufsbildungszentren, Kooperation zwischen WfbM und IFD). So konnten neue Strukturen und Perspektiven für die Schüler_innen geschaffen werden. Der frühe Einstieg in die Inklusion bietet eine gute Voraussetzung für eine Fortführung eines inklusiven Wegs. Es können viele Erfahrungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gesammelt und Kontakte geknüpft werden. Durch die zahlreichen Praktikums Erfahrungen wird eine realistische Einschätzung des eigenen Leistungsvermögens gefördert. Viele Betriebe machen völlig neue und meist sehr positive Erfahrungen mit unseren Schüler_innen. Die derzeitigen Mitschüler_innen unserer Projektteilnehmer_innen werden zukünftig potentielle „Entscheider_innen“ in Betrieben sein und so perspektivisch neue Wege ermöglichen und erleichtern können. Unsere Projektteilnehmer_innen können dort arbeiten und sich erproben, wo auch Menschen ohne Behinderung arbeiten.

Sophia Kupke, Dipl. Rehabilitationspädagogin, Ist Integrationsberaterin beim IFD Segeberg und arbeitet dort im Projekt Übergang Schule-Beruf



Kontakt und nähere Informationen
Integrationsfachdienst Stormarn und Segeberg
AWO Neue Arbeit gGmbH
Glashütter Damm 50, 22850 Norderstedt
Tel.: 040 55 55 80 0
Fax: 040 55 55 80 20
Mail: skupke@ifd-segeberg.de
www.ifd-segeberg.de

Übergänge mit System gestalten!

Mehr Inklusion durch Berufsorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in Rheinland-Pfalz

Von: Anne Grossart, Birgit Jagusch und
Eva Stengel¹

1. Einleitung

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für alle jungen Menschen eine wesentliche Nahtstelle ihrer Berufsbiographie dar. Es werden wichtige Weichenstellungen für die Zukunft gelegt. Gerade für junge Menschen mit Behinderung kommt dieser Phase eine besondere Bedeutung zu, zumal häufig nur eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) möglich erscheint. Aus diesem Grund haben die rheinland-pfälzische Landesregierung und die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit 2014 in einer Kooperationsvereinbarung² gemeinsame Strategien verabredet, um die berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderung weiter zu verbessern. Die Kooperationsvereinbarung bezieht sich auf das hier vorgestellte Konzept der Berufsorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in Rheinland-Pfalz. Das Konzept ist als ein Bestandteil einer Ge-

samtstrategie im Land Rheinland-Pfalz zu verstehen, die auf einer Rahmenvereinbarung zur Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung³ beruht. Die Rahmenvereinbarung wurde im Jahr 2009 zwischen Landesregierung, Regionaldirektion, Kammern und Verbänden geschlossen und 2015 fortgeschrieben. Die Fortschritte der letzten Jahre auf diesem Gebiet und damit auch die Rahmenvereinbarung verdeutlichen, dass die berufliche Orientierung junger Menschen in Rheinland-Pfalz einen hohen Stellenwert einnimmt – unabhängig davon, welche Schulart die Schülerinnen und Schüler besuchen und ob sie besondere Unterstützungsbedarfe haben. Für junge Menschen mit Behinderung ist daher die Bedeutung von Berufsorientierungsmaßnahmen in der Schule in den letzten Jahren ebenso gestärkt worden wie für Schülerinnen und Schüler ohne sonderpädagogische Förderbedarfe.

Mit dem in diesem Artikel vorgestellten Konzept wird dem besonderen Unterstüt-

zungsbedarf von jungen Menschen mit Behinderung bei der Berufsorientierung Rechnung getragen. Ein großer Vorteil ist, dass bei der Entwicklung dieser Maßnahmen bereits auf umfassende Erfahrungen aus Vorgängerprojekten zurückgegriffen werden konnte. Nach einzelnen Modellprojekten seit 2002 wurde zwischen 2009 und 2014 das Programm „Begleitung des Übergangs Schule – Beruf als Auftrag der Integrationsfachdienste“ (IFD-ÜSB) implementiert. Die Erkenntnisse der Vorläuferprojekte, vor allem aus IFD-ÜSB, konnten genutzt werden, um das Konzept „Berufsorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in Rheinland-Pfalz (IFD-ÜSB/BOM)“ zu entwickeln, das nun seit dem 1. August 2014 läuft. Das Konzept ergänzt die schulische Berufsorientierung sowie die der Agenturen für Arbeit (§ 33 SGB III) und entwickelt diese weiter. Flächendeckend in allen rheinland-pfälzischen Arbeitsagenturbezirken sind Fachkräfte der Integrati-

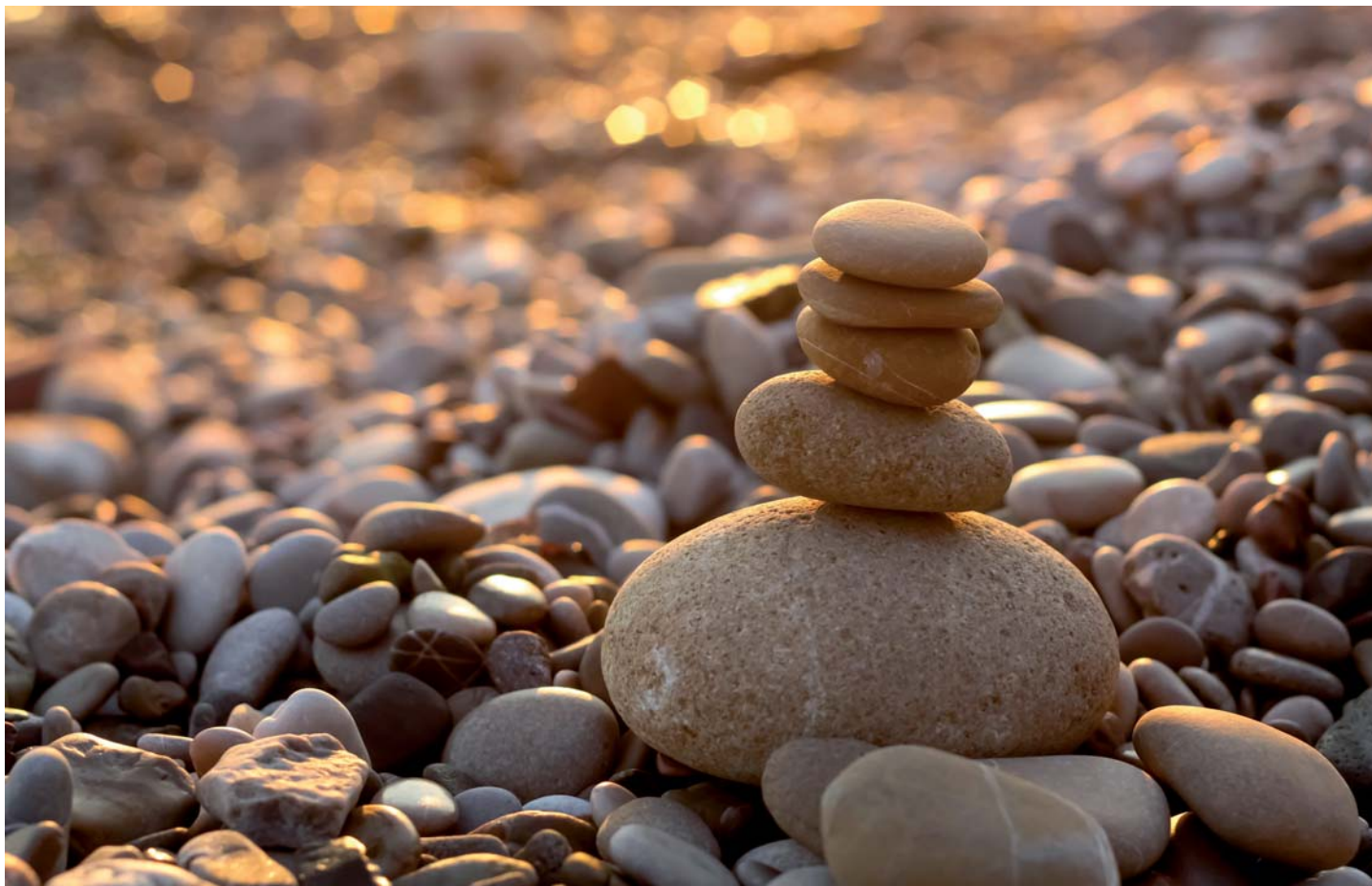


Foto: Twinlilii, pixelio.de

onsfachdienste (IFD) an Förder-, Schwerpunkt- und berufsbildenden Schulen tätig. Sie begleiten die jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf mittels (Klein-) Gruppen- und Einzelangeboten. Finanziert wird die Arbeit der Integrationsfachdienste im Konzept vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz (LSJV) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe sowie der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland (RD-RPS) der Bundesagentur für Arbeit entsprechend § 48 SGB III.

Die grundlegenden Maximen und konzeptionellen Überlegungen sowie die ersten Erfahrungen mit IFD-ÜSB/BOM werden im Folgenden zusammengefasst. Die Aussagen des Artikels basieren im Wesentlichen auf den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung von IFD-ÜSB/BOM, die die Kostenträger und strategischen Partner auf Landesebene begleitet und berät und in deren Rahmen kontinuierlich qualitative und quantitative Daten erhoben werden.⁴

2. Das Konzept IFD-ÜSB/BOM in Rheinland-Pfalz

Das Konzept IFD-ÜSB/BOM hat zum Ziel, Übergänge zu gestalten und die beruflichen Perspektiven der jungen Menschen auszuloten. Dabei geht es darum, gezielte und frühzeitig ansetzende individuelle Unterstützungsangebote für die Schülerinnen und Schüler und deren Eltern⁵ zu entwickeln, die Schulen bei der Weiterentwicklung ihrer Berufsorientierungs- und Berufswegeplanungskonzepte zu unterstützen sowie tragfähige regionale Netzwerke unter Einbeziehung aller relevanten Akteure auf- und auszubauen. Die Erfahrungen mit dem Vorgängerprogramm haben sehr deutlich gemacht, dass für junge Menschen in den beiden hauptsächlich adressierten Bildungsgängen Lernen und ganzheitliche Entwicklung teils sehr unterschiedliche Herausforderungen bestehen, was die Phasen der Begleitung, die Inhalte und die Orte des Übergangs im Kontext der beruflichen Orientierung betrifft, in denen eine kontinuierliche Begleitung not-

wendig ist. Daraus resultierend wurden für IFD-ÜSB/BOM zwei getrennte Konzeptbereiche erarbeitet, die den unterschiedlichen Bedarfen der Schülerinnen und Schüler der beiden Bildungsgänge Rechnung tragen: zum einen der Konzeptbereich BOM-G für Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarfen in der ganzheitlichen Entwicklung und zum anderen der Konzeptbereich L-BVJ für Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarfen im Bereich Lernen.

Übergänge können generell als zentrale Weichenstellungen für den schulischen und beruflichen Weg junger Menschen betrachtet werden. Im Kontext des Programms IFD-ÜSB/BOM liegt ein besonderes Augenmerk auf folgenden Übergängen:

- BOM-G: Übergang von der allgemeinbildenden Schule ins Arbeitsleben
- L-BVJ: Übergang von der allgemeinbildenden Schule ins Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und anschließend Übergang vom Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ins Arbeitsleben

All diese Übergänge können eine kritische Phase in der Bildungs- und Berufsbiographie von Schülerinnen und Schülern (nicht nur) mit Behinderung markieren, denn oft ist der Wechsel in die noch unbekannt neue Umgebung von Unsicherheit geprägt. Sollen Übergänge ein positiver Bestandteil der Berufsbiographie sein, so ist gerade für junge Menschen mit Behinderung oftmals ein intensiver Begleitungsprozess, der die Vernetzung aller relevanten Akteure im Blick behält, erforderlich. Auch bei den Übergängen selbst ist sicherzustellen, dass die jungen Menschen auf dem Weg in für sie geeignete Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsverhältnisse Orientierung und Hilfestellung erhalten. Um die Begleitungscontinuität gewährleisten zu können, werden die Übergänge mit ausreichend Zeit vor und nach dem Übergang durch den IFD begleitet.

Vorrangiges Ziel aller Berufsorientierungsmaßnahmen unabhängig vom Konzeptbereich ist es, mehr Schülerinnen und Schülern mit Behinderung als bisher die Möglichkeit zu geben, ihre Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt rechtzeitig auszuloten und wahrzunehmen, um für sie eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und somit gesellschaftliche Teilhabe zu gewährleisten. Es geht darum, Netzwerke zu schaffen und den jungen Menschen zu ermöglichen, am Ende des Übergangsprozesses begründet eine Wahl für den ein oder anderen beruflichen Werdegang zu treffen. Um den unterschiedlichen Bedarfen der Bildungsgänge zu entsprechen, setzt die Begleitung dementsprechend mit unterschiedlichen Methoden und zu verschiedenen Zeitpunkten an. Diese sollen nun kurz skizziert werden.

2.1 Konzeptbereich ganzheitliche Entwicklung (BOM-G)

Der Konzeptbereich BOM-G wendet sich v. a. an junge Menschen an Förderschulen bzw. inklusiv beschulte junge Menschen im

Bildungsgang ganzheitliche Entwicklung⁶ und begleitet dort junge Menschen während der letzten zwei Schulbesuchsjahre. Zunächst nehmen alle jungen Menschen der Jahrgangsstufe 11 (2. Jahr der Werkstufe) an inklusiv gestalteten Gruppenangeboten zu Modulen der Berufsorientierung teil, die durch die IFD-Fachkräfte – häufig im Tandem mit einer Lehrkraft – durchgeführt werden. Berücksichtigung finden hierbei oft Elemente einer Kompetenz- und Potentialanalyse (KPA). Durch die Organisation dieser Phase als Gruppenangebot werden die Grundsätze des Empowerments bei den jungen Menschen beachtet. Gerade durch den Austausch in der Peergroup können die Teilnehmenden wertvolle Erfahrungen sammeln und wer-

wird durch eine zunehmend individuellere Ausgestaltung der Maßnahmen im Rahmen der Begleitung Rechnung getragen. Besonderen Stellenwert haben dabei betriebliche Praktika, die als Gruppenangebot vorbereitet, individuell begleitet und ausgewertet werden. Im Zusammenspiel der verschiedenen Elemente der Individual- sowie Gruppenbegleitung werden Realisierungs- und Entscheidungsstrategien zur Berufswahl mit den jungen Menschen erarbeitet.

2.2 Konzeptbereich Lernen / Berufsvorbereitungsjahr (L-BVJ)

Die IFD-Begleitung bei jungen Menschen mit Förderschwerpunkt Lernen baut auf den Ergebnissen der beruflichen Orientierungsmaßnahmen an der allgemeinbil-

„Individuelle Interessens- und Neigungsprofile bilden die Basis für die weitere zielgerichtete fundierte Berufswegeplanung.“

den entsprechend ihren Fähigkeiten und ihres Unterstützungsbedarfs aktiv in die ihre Zukunft betreffenden Entscheidungen einbezogen.

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Gruppenphase werden von IFD und Schule gemeinsam die Schülerinnen und Schüler benannt, die ein Potential zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erkennen lassen und bereit sind diesen Weg zu gehen. Hierzu wird eine maßgeschneiderte Unterstützung am Übergang von der allgemeinbildenden Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt benötigt. Dabei spielt auch die Beratung der Eltern i.d.R. eine große Rolle. Den besonderen Bedürfnissen junger Menschen mit Förderschwerpunkt ganzheitlicher Entwicklung

denen Schule auf. Sie legt den Fokus auf die Begleitung im Berufsvorbereitungsjahr und die damit verbundenen Übergänge im Vorfeld und Anschluss, da sich die Weichen hinsichtlich der beruflichen Wege für junge Menschen mit Förderschwerpunkt Lernen häufig nicht nach der allgemeinbildenden Schule, sondern erst nach dem Berufsvorbereitungsjahr stellen.

Die IFD-Fachkräfte lernen die jungen Menschen im Bildungsgang Lernen schon in der Förder- bzw. Schwerpunktschule kennen. Durch die Netzwerkkonferenz, die eine Art Übergabegespräch zum gelingenden Übergang von der allgemeinbildenden in die berufsbildende Schule ist, wird unter Beteiligung des IFD der Informationsfluss, gerade auch hinsichtlich der Weiterfüh-

zung der bisherigen Berufsorientierung, sichergestellt. Über den Zeitraum des BVJ hinweg wird im Rahmen von Gruppenangeboten und Einzelbegleitung intensiv zusammengearbeitet und beim Übergang in den Beruf bzw. die Anschlussmaßnahme unterstützt. Eine abschließende Begleitung des jungen Menschen durch den IFD am Übergang vom BVJ in die anschließende Maßnahme bzw. die Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt soll die Kontinuität sicherstellen und Abbrüche möglichst vermeiden.

„Die meisten Schülerinnen und Schüler absolvieren mehrere Praktika, um unterschiedliche Berufsfelder kennenzulernen. Die individuell begleitete Durchführung von Praktika ist ein zentrales Element des Programms.“

Seit Beginn des Schuljahrs 2015/2016 wird an einigen berufsbildenden Schulen (BBS) auch ein BVJ im inklusiven Unterricht für Schülerinnen und Schüler mit Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung, i.d.R. nach der Schwerpunkt-schule bis zur Erfüllung ihrer Schulpflicht, an der BBS angeboten. Komplementär zu den beiden benannten Konzeptbereichen des Konzepts IFD-ÜSB/BOM können auch Schülerinnen und Schüler, die diese Form des BVJ besuchen, durch die IFD begleitet werden.

3. Zentrale Elemente der Begleitung

Im Rahmen des Konzepts IFD-ÜSB/BOM soll eine möglichst passgenaue Unterstützung der begleiteten Schülerinnen und Schüler ermöglicht werden. Die Maßnahmen werden sowohl in der Gruppe als auch im Einzelkontakt umgesetzt. Nachfolgend

werden einzelne Bausteine der IFD-Begleitung herausgestellt, die sich als besonders wichtig und konzeptionell bedeutsam erwiesen haben.

3.1 Kennenlernen der eigenen Interessen und Kompetenzen

Wie sich die jungen Menschen mit Behinderung ihre berufliche Zukunft vorstellen und welche Tätigkeiten sie, vor dem Hintergrund ihrer Interessen, Kompetenzen und Ressourcen ausführen können, wird wesentlich mit den IFD-Fachkräften erar-

sondern grundsätzlich alle Teilnehmenden, auch wenn sie nicht in die weiterführende Begleitung durch den IFD übergangen.

Im Konzeptbereich L-BVJ kann insbesondere auf die bereits gemachten praktischen Erfahrungen im Rahmen der beruflichen Orientierung an Schulen und das im Verlauf der allgemeinbildenden Schule erstellte Berufswahlportfolio zurückgegriffen werden.

Durch die Begleitung des IFD kann eine systematische und abgestimmte Berufsorientierung auch in Phasen mit Übergängen sichergestellt werden, indem die beteiligten Akteure Bildungs- und Leistungsketten entwickeln. Neben Gruppenangeboten in beiden Konzeptbereichen steht die Frage, wie die beruflichen Umsetzungsmöglichkeiten auf Basis der individuellen Interessen und Ressourcen aussehen, auch in Einzelgesprächen systematisch im Fokus. Besonders zu betonen ist hier eine kontinuierliche gemeinsame Arbeit an den Interessen und Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler, die in Kooperation v.a. zwischen Schule und IFD geschieht.

3.2 Erprobung des Arbeitslebens

Die Durchführung von Betriebspraktika ermöglicht den jungen Menschen das Arbeitsleben kennenzulernen und sich dort auszuprobieren. Die meisten Schülerinnen und Schüler absolvieren mehrere Praktika, um unterschiedliche Berufsfelder kennenzulernen. Die individuell begleitete Durchführung von Praktika ist dementsprechend ein zentrales Element des Programms. Vor- und Nachbereitung finden in der Regel in Form eines Gruppenangebots statt, die Praxisphase selbst wird individuell begleitet. Die Begleitung und Auswertung ist für das Ausloten beruflicher Möglichkeiten für die jungen Menschen von besonderer Bedeutung, da diese die jungen Menschen dabei unterstützt, verschiedene Möglichkeiten und Optionen kennenzulernen, zu denen neben Betrieben auf dem allgemei-

nen Arbeitsmarkt auch die WfbM gehören können. So können letztendlich begründet Entscheidungen für den ein oder anderen Weg getroffen werden.

Neben der Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung der Praktika steht die Akquise von geeigneten Praktikumsplätzen und Betrieben mit im Fokus der IFD-Begleitung. Hierbei wird auch auf bestehende Netzwerke zur Praktikumsplatzsuche zurückgegriffen. Eine zentrale Rolle spielt die Zusammenarbeit mit Betrieben. So hat die Evaluation des Vorgängerprogramms IFD-ÜSB bereits deutlich gemacht, dass Praktikumsplätze in der Regel gut zu finden sind, ein größerer Meilenstein jedoch darin besteht, tatsächlich ein Beschäftigungsverhältnis zu schaffen. An dieser Stellschraube des Berufsorientierungsprozesses können die beteiligten Akteure nur gemeinsam drehen. Es geht darum nach geeigneten Möglichkeiten zu suchen, die es den jungen Menschen ermöglichen, die positiven Erfahrungen, die sie in Praktika sammeln, auch anschließend in beruflichen Perspektiven umsetzen zu können. Hier ist die systematische Zusammenarbeit von IFD, Schulen, Agentur für Arbeit, Betrieben und weiteren Akteuren unverzichtbar, welche u.a. durch das nachfolgend vorgestellte Instrument der Berufswegekonferenz angegangen wird.

3.3 Alle relevanten Akteure an einem Tisch in der Berufswegekonferenz

Die Berufswegekonferenz (BWK) ist ein Instrument, das seit 2009 sukzessive an einzelnen Förderschulen in Rheinland-Pfalz eingeführt wurde. Durch IFD-ÜSB/BOM wird es erstmals möglich, die BWK systematisch und flächendeckend mit anderen Berufsorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung zu verknüpfen.

Vorgesehen ist, im Konzeptbereich BOM-G im 11. Schulbesuchsjahr eine ers-

te BWK durchzuführen. Diese hat zum Ziel grundlegende Richtungen und Optionen auszuloten, die im folgenden letzten Schulbesuchsjahr – auch unter Zuhilfenahme der Erfahrungen, die im Rahmen der IFD-Begleitung gesammelt werden konnten – bewertet und konkretisiert werden. Im 12. Schulbesuchsjahr wird eine zweite BWK durchgeführt. Im Konzeptbereich L-BVJ wird die Berufswegekonferenz in der berufsbildenden Schule durchgeführt. Ziel der BWK ist es im Zusammenkommen aller relevanten Akteure verbindliche Entscheidungen über den zukünftigen Weg nach der Schulentlassung zu treffen. Damit ist die BWK Teil der individuellen Berufsplanung und stellt einen wichtigen Baustein in der Umsetzung von Teilhabemöglichkeiten und der Herstellung von Transparenz dar.

Das Spezifische an der BWK ist, dass Übergänge und Schnittstellen unter Beteiligung der Schülerinnen und Schüler, ihrer Eltern, der zuständigen Kostenträger (insbesondere der Agentur für Arbeit), der Schule und des zuständigen IFD abgestimmt gestaltet werden können, um mit allen Beteiligten die bestmöglichen Wege und Optionen für die Schülerinnen und Schüler zu besprechen und transparente Entscheidungen zu treffen.

In der Praxis entwickelt sich die BWK somit zu einem wichtigen Gremium der Entscheidungsfindung.

4. Erste Erkenntnisse aus der Implementationsphase von IFD-ÜSB/BOM und Ausblick

Nach einer Laufzeit von mittlerweile zweieinhalb Jahren lassen sich einige erste Anhaltspunkte für Entwicklungslinien innerhalb von IFD-ÜSB/BOM ableiten. Mittlerweile wurden landesweit 1.681 Schülerinnen und Schüler in den Konzeptbereichen BOM-G, L-BVJ und dem inklusiven BVJ begleitet.

Das rheinland-pfälzische Konzept IFD-ÜSB/BOM basiert auf langjährigen Erfahrungen im Bereich des Übergangs Schule – Beruf für junge Menschen mit Behinderung. Die Erfahrungen im Rahmen des seit 01.08.2014 laufenden Konzepts zeigen, dass das Angebot von den beteiligten Akteuren angenommen wird.

Es ist gelungen, IFD-ÜSB/BOM in allen Regionen des Landes und an allen relevanten Schulformen zu implementieren. Die zur Verfügung stehenden Kontingente zur Begleitung der Schülerinnen und Schüler in Rheinland-Pfalz werden gut genutzt. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung kann gezeigt werden, dass die Akteure auf einem guten Weg sind, die Intentionen des Programms umzusetzen. Im Mittelpunkt steht dabei eine kontinuierliche Begleitung am Ende der Schulzeit zur Gestaltung des Übergangs in den Beruf. Das gezielte Erarbeiten von Interessen und Kompetenzen sowie deren Stärkung und die Begleitung bei der Durchführung von Praktika sind dabei besonders zentrale Tätigkeitsbereiche. Die Berufswegekonferenz spielt hinsichtlich einer begründeten Entscheidungsfindung unter Beteiligung aller relevanten Akteure eine bedeutende Rolle. Im weiteren Verlauf des Programms gilt es die Ausgestaltung der implementierten Berufswegekonferenzen genauer zu analysieren.

Im Rahmen des Konzepts IFD-ÜSB/BOM konnten erstmals (im Gegensatz zu den Vorgängerprojekten) auch die berufsbildenden Schulen systematisch mit einbezogen werden. Damit konnte auf einen zuvor bestehenden Bedarf an den berufsbildenden Schulen reagiert und der Konzeptbereich L-BVJ geschaffen werden.

Der begleitete Übergang unter dem Zusammenwirken Vieler ermöglicht es, dass für Menschen mit Behinderung ein erweitertes Portfolio an beruflichen Möglichkeiten zur Verfügung steht und diese auch tatsächlich genutzt werden können. Hier

kommt der Kooperation der einzelnen Akteure vor Ort in ihren unterschiedlichen Systemen eine besondere Bedeutung zu. Für einen gelingenden Übergang sind enge Kooperationsbeziehungen zwischen IFD und Schule sowie der Agentur für Arbeit unabdingbar. Gerade zu Beginn der Zusammenarbeit besteht ein großer Bedarf an Abstimmung hinsichtlich der individuellen Lage vor Ort.

Im Kontext der Vernetzung wird deutlich, wie wichtig die Zusammenarbeit gerade auch mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren ist. Hierbei spielen insbesondere die Betriebe und die regionalen Agenturen für Arbeit mit ihren Reha- und U25-Beraterinnen und -Beratern eine zentrale Rolle im Gelingensprozess. Auch Eltern und weitere Bezugspersonen, die ein Potential der sozialen Unterstützung darstellen können, sind mit im Blick zu halten und in Entscheidungsprozesse zentral einzubeziehen.

Als weiterer Erfolgsfaktor kann an dieser Stelle die landesweite Steuerungsgruppe genannt werden, der Vertreterinnen und Vertreter aus dem Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung, der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, dem Bildungs- und Sozialministerium, sowie der freien und der in der LIGA organisierten Integrationsfachdienste angehören. Die Zusammenarbeit der Kostenträger des Konzepts sowie ihrer strategischen Partner gewährleistet eine enge Abstimmung der Arbeit der unterschiedlichen Partner im Konzept – sowohl auf Landesebene bezüglich der Steuerung des Konzepts als auch vor Ort hinsichtlich der Umsetzung in der Praxis. Bereits seit vielen Jahren arbeiten die genannten Akteure gemeinsam an der Ausgestaltung des Übergangs Schule-Beruf mit dem Ziel, abgestimmte Leistungsketten zu bilden und dem besonderen Unterstützungsbedarf von jungen Menschen mit Behinderung Rechnung zu tragen.

Die Praxis vor Ort belegt, dass es eine Vielzahl von Optionen gibt, die eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich machen können. Im Rahmen des Konzepts IFD-ÜSB/BOM können Schülerinnen und Schüler mit Behinderung Alternativen zur WfbM kennenlernen und damit verbunden mögliche Wege ausloten. Dabei werden sie von kompetenten Fachkräften begleitet, um letztendlich eine bewusste und begründete Entscheidung hinsichtlich des weiteren beruflichen Weges treffen zu können. Um bestmögliche Voraussetzungen für den weiteren Weg zu schaffen, bedarf es dabei der guten Zusammenarbeit aller Partner.

Anne Grossart, M.A.
Pädagogik und Politikwissenschaft, hat beim Institut für Sozialpädagogische Forschung die Arbeitsschwerpunkte Übergang Schule – Beruf, Familie, kommunale Bildungs- und Erziehungslandschaften



Kontakt und nähere Informationen
Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH
Flachmarktstraße 9, 5116 Mainz
Tel.: 06131/24041-0
Mail: anne.grossart@ism-mz.de

Dr. Birgit Jagusch
hat beim Institut für Sozialpädagogische Forschung die Arbeitsschwerpunkte Jugendarbeit, Migration, Integration, rassistische Bildungsarbeit/ Pädagogik, Diversity, Migrationssensibler Kinderschutz



Kontakt und nähere Informationen
Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH
Flachmarktstraße 9, 5116 Mainz
Tel.: 06131/24041-0
Mail: birgit.jagusch@ism-mz.de

Eva Stengel, M. A.
Soziale Arbeit, Gerontologin (FH), hat beim Institut für Sozialpädagogische Forschung die Arbeitsschwerpunkte Teilhabe, Inklusion, Übergänge, Gerontologie, Hilfen zur Erziehung, Gesundheit, kulturelle Bildung



Kontakt und nähere Informationen
Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH
Flachmarktstraße 9, 5116 Mainz
Tel.: 06131/24041-0
Mail: eva.stengel@ism-mz.de
Internet: www.berufsorientierung.bildung-rp.de/schulen/ifd-uesbbom

FUSSNOTEN

- 1 In Abstimmung mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe zum Konzept IFD-ÜSB/BOM
- 2 Kooperationsvereinbarung zur Umsetzung von Berufsorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung vom 06.10.2014
- 3 Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule, Berufsberatung und Wirtschaft im Bereich der Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung in Rheinland-Pfalz vom 06.10.2009 und Fortschreibung vom 20.11.2015
- 4 Die wissenschaftliche Begleitung wird durch das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH (ism) durchgeführt: www.ism-mz.de
- 5 Der Begriff Eltern wird im Folgenden im Sinne des § 37 Schulgesetz RLP vom 30.04.2004 als „die für die Person des Kindes Sorgeberechtigten“ verwendet und schließt auch gesetzliche Betreuungspersonen ein.
- 6 Die Maßnahme schließt auch alle Schülerinnen und Schüler mit den Förderschwerpunkten motorische Entwicklung, Hören und Sehen an Förder- und Schwerpunktschulen ein.

Wirkungen der Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für behinderte Menschen

Perspektiven von Beschäftigten

Von Mario Schreiner

Im vorliegenden Beitrag stellt der Autor die Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie vor (Dissertationsstudie gefördert durch die Software AG Stiftung), die Werkstattbeschäftigte nach den Auswirkungen ihrer Werkstattbeschäftigung, bezogen auf gesellschaftliche Teilhabe und soziale Anerkennung, befragt.¹

1. Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen im Lichte von Behindertenrechtskonvention und Bundesteilhabegesetz

Die Beteiligung an Erwerbsarbeit stellt eine gesellschaftliche Erwartung und ein Bedürfnis der Bevölkerungsmehrheit im

erwerbsfähigen Alter dar. Sie dient wesentlich zur sozialen Absicherung und ermöglicht Teilhabe und Anerkennung.² Für Menschen mit Behinderungen ist der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu meist erschwert. Aus diesem Grund besteht für sie ein besonderer Rechtsanspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Teil 2 SGB IX. Dieser wird in Deutschland für einen Teil der Anspruchsberechtigten vorwiegend in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)³ als Leistung der Eingliederungshilfe umgesetzt. Die Aufgabe der WfbM ist es, Menschen mit Behinderungen, die „nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“⁴ arbeiten können, eine Beschäftigung anzubieten. Formuliertes Ziel ist es, „den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch

geeignete Maßnahmen“ zu fördern.⁵ Die Beschäftigung in WfbM kann dazu beitragen, einen Teil der negativen Folgen eines Mangels an Erwerbsbeteiligung zu kompensieren.⁶ Gleichwohl stehen WfbM seit einigen Jahren zunehmend in der Kritik. Die Diskussionen über das Pro und Kontra werden dabei durch steigende Beschäftigtenzahlen, verbunden mit wachsenden Kosten der Eingliederungshilfe beflügelt⁷. Darüber hinaus geraten Werkstätten als Sondereinrichtungen, die vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgrenzen, im Lichte der Behindertenrechtskonvention (BRK) unter Druck. Artikel 27 der BRK formuliert für Menschen mit Behinderungen „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“. Laut dem Staatenbericht zur Umsetzung der BRK aus dem Jahr 2015 werden diese Anforderungen von WfbM in Deutschland nicht erfüllt. In den abschließenden Bemerkungen des UN Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum Staatenbericht Deutschlands wird „die schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung [...] im allgemeinen Arbeitsmarkt“ empfohlen.⁸ Trotz dieser eindeutigen Empfehlungen wird im Bundesteilhabegesetz (BTHG)⁹ weiterhin grundsätzlich an den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM festgehalten. Die rechtlichen Regelungen erfahren nur geringe Veränderungen bzw. Ergänzungen durch alternative Leistungs-

formen (z.B. Beschäftigung durch andere Anbieter nach § 60 SGB IX-neu sowie das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX-neu¹⁰).

Die Befürworter der WfbM geben im Zuge der Diskussionen zu bedenken, dass viele Werkstattbeschäftigte nicht in der Lage seien, eine Tätigkeit unter den aktuellen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, auszuüben und ohne die WfbM keinerlei Beschäftigung nachgehen könnten. Darüber hinaus böten Werkstätten geschützte Arbeitsmöglichkeiten, welche von den Leistungsberechtigten gewünscht seien. So würden viele Beschäftigte in den WfbM die für sie geeignete Beschäftigungsmöglichkeit sehen und keine Alternativen wünschen.¹¹ Gegner der WfbM kritisieren, dass die Wege in die WfbM weitgehend durch Automatismen geprägt seien. Insbesondere Absolventinnen und Absolventen

der Schulen für geistige Entwicklung wechseln am Ende ihrer Schulzeit ohne Umwege in die WfbM. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben dabei wenig bis keinen Einfluss auf die Entscheidung für den Besuch der WfbM, Alternativen sind ihnen und ihren Angehörigen häufig nicht bekannt.¹² Darüber hinaus habe sich die WfbM zu einem kostenintensiven Ersatzarbeitsmarkt entwickelt und fungiere wie ein „Auffangbecken“ für Menschen mit Behinderungen, die keinen Platz auf dem Arbeitsmarkt finden.¹³ Indikator ist beispielsweise die steigende Anzahl an Beschäftigten in den Werkstätten. Insbesondere fällt in diesem Kontext auf, dass die Anzahl der Beschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen sich konstant erhöht,¹⁴ was als ein Indiz dafür zu sehen ist, dass alternative Maßnahmen zur beruflichen

Rehabilitation dieser Personen fehlen.

Mit Blick auf die bis dato kontrovers geführte Debatte lässt sich feststellen, dass die Perspektiven der in den WfbM beschäftigten Menschen bislang wenig Beachtung finden. Dieser Umstand verwundert umso mehr, da es doch die Beschäftigten sind, die Auswirkungen sowie Folgen einer Beschäftigung in WfbM am besten und aus eigener Erfahrung beurteilen können. Ihre Einschätzungen und Bewertungen sind als wesentliche Impulse für die Weiterentwicklung der WfbM und möglicher Alternativen unverzichtbar.

2. WfbM aus Sicht der Beschäftigten - Empirischer Zugang

Die vorliegende empirische Erhebung greift Perspektiven von Werkstattbeschäftigten zu den Auswirkungen der Werkstattbeschäftigung auf. Hierzu wurden von November 2012 bis Januar 2013 20 leitfadengestützte Interviews mit Werkstattbeschäftigten in vier unterschiedlichen WfbM in Hessen geführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Interviewten waren im Alter von 20 bis 57 Jahren. Elf Befragte waren weiblichen und neun männlichen Geschlechts. Die Arbeitsmarkterfahrungen der Befragten erstreckten sich von einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis über Praktika in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bis hin zu keinerlei Arbeitserfahrung außerhalb der WfbM. Auf der Grundlage einer zweistufigen inhaltsanalytischen Auswertung wurde eine empirische Typenbildung¹⁵ vorgenommen, deren Ergebnisse im Folgenden vorgestellt werden.

3. Perspektiven der Beschäftigten

1. Ergebnisse der Inhaltsanalyse

Arbeit und Beschäftigung haben für die befragten Werkstattbeschäftigten besondere Relevanz und nehmen eine zentrale Stellung in ihrem Leben ein. Sie verbinden

damit positive Aspekte, wie beispielsweise Tagesstruktur, Beschäftigung und Sozialkontakte. Für die meisten Werkstattbeschäftigten ist die Tätigkeit in einer WfbM von herausragender Bedeutung, da dies aus ihrer Perspektive die einzige Möglichkeit darstellt, überhaupt einer Arbeit nachgehen zu können. Der Rechtsanspruch auf einen Werkstattplatz sowie die lebenslange Absicherung durch den Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung und der Erhalt einer am Durchschnitt orientierten Erwerbsminderungsrente, nach zwanzigjähriger Beschäftigung in WfbM, werden von den Beschäftigten als Gründe für eine Werkstattbeschäftigung genannt. Beschäftigungsalternativen sind weitgehend unbekannt. Die Beschäftigung in einer WfbM hat jedoch neben den positiven auch negative Aspekte. So hat beispielsweise das gezahlte Leistungsentgelt eine geringe Höhe und wird nicht als ausreichend empfunden, um selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe zu realisieren. Von den Werkstattbeschäftigten wird das Leistungsentgelt außerdem als unangemessen in Relation zur erbrachten Arbeitsleistung beschrieben, da sie trotz der Beschäftigung in WfbM ihren Lebensunterhalt vornehmlich aus Sozialleistungen bestreiten müssen.

Die Werkstattbeschäftigten differenzieren sprachlich in der überwiegenden Mehrheit ein „Drinnen“ und ein „Draußen“, um Bezüge und Strukturen innerhalb und außerhalb der WfbM bzw. Einrichtungen der Behindertenhilfe zu unterscheiden. Hierdurch wird eine (Selbst-)Zuordnung vorgenommen, die eine Abgrenzung zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen sichtbar werden lässt. Werkstattbeschäftigte berichten, dass ihre erbrachten Arbeitsleistungen innerhalb der WfbM anerkannt werden. Allerdings erfahre ihre Arbeit außerhalb der WfbM keine bzw. nur geringe gesellschaftliche Anerkennung. Dort würden die Beschäftigten der WfbM als deutlich leistungsgemindert an-

gesehen, was in der Konsequenz zum Ausbleiben gleichberechtigter Anerkennung führen kann. Bei vielen Personen kursiere darüber hinaus ein falsches Bild über die Werkstätten und ihre Beschäftigten sowie den dort ausgeführten Arbeiten. Neben den positiven Aspekten der WfbM lässt sich also feststellen, dass durch die Beschäftigung in WfbM auch eine Stigmatisierung wahrgenommen wird, die zu Erfahrungen von Ausgrenzung führen kann. Ein Teil der Beschäftigten nimmt sich dennoch – zumindest innerhalb der WfbM – als Teil der Arbeitsgesellschaft¹⁶ wahr. Allerdings schätzen die Beschäftigten die Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als wertvoller und bedeutsamer ein als ihre in der WfbM. Die eigenen Kompetenzen werden meist als zu gering für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erachtet. Die befragten Werkstattbeschäftigten blenden mehrheitlich negative Aspekte der besonderen Beschäftigungsform in WfbM aus oder überdecken diese durch resignative Zufriedenheit.

2. Typen von Werkstattbeschäftigten

Unter den interviewten Werkstattbeschäftigten lassen sich vier unterschiedliche Typen identifizieren. *Typ 1* bildet die *resignativ zufriedenen Werkstattbeschäftigten* ab. Die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen dieses Typs sind sich der Vor- und Nachteile der Werkstattbeschäftigung bewusst. Werkstattbeschäftigte dieses Typus hatten nie den Wunsch in einer WfbM beschäftigt zu sein. Alternativen stehen ihnen jedoch nach eigenen Aussagen nicht zur Verfügung, sodass sie resigniert sind und sich mit ihrer Situation arrangieren. Sie nutzen dabei die Vorzüge, welche WfbM bieten. So schätzen sie die soziale Absicherung und den Schonraum der Werkstätten. Dafür nehmen sie in Kauf, dass die Beschäftigung in WfbM sie stellenweise unterfordert und dass ihre Beschäftigung von vielen außenstehenden Personen nicht

wertgeschätzt wird. Die resignativ zufriedenen Beschäftigten nutzen die WfbM hauptsächlich zur Pflege von Sozialkontakten. Sie haben häufig negative Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt und kennen die Unterschiede zur WfbM. Einige Werkstattbeschäftigte des Typ 1 nehmen durch ihre Werkstattbeschäftigung Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft wahr. Akzeptanz und Anerkennung der eigenen Werkstattbeschäftigung werden jedoch außerhalb der WfbM in der Regel nicht erlebt. Vielmehr werden Missachtungserfahrungen berichtet, was als Folge der (zugeschriebenen) Behinderung sowie der Beschäftigung in WfbM interpretiert wird.

„Von den Werkstattbeschäftigten wird das Leistungsentgelt außerdem als unangemessen in Relation zur erbrachten Arbeitsleistung beschrieben, da sie trotz der Beschäftigung in WfbM ihren Lebensunterhalt vornehmlich aus Sozialleistungen bestreiten müssen.“

Dem Typ 2, lassen sich *die unzufriedenen Werkstattbeschäftigten* zuordnen. Die Werkstattbeschäftigten dieses Typs sind unzufrieden mit ihrer Beschäftigungs- und Lebenssituation. Sie sind langjährig in einer WfbM beschäftigt und haben hier (nahezu) ihr gesamtes Arbeitsleben verbracht. Sie beschreiben die Arbeit in den WfbM als etwas Besonderes, das nicht mit einer Erwerbsarbeit gleichzusetzen ist. Aus diesem Grund fühlen sie sich auch nicht zugehörig zur Arbeitsgesellschaft. Ihre Lebensgeschichte ist geprägt und dominiert durch Erfahrungen in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Die Inanspruchnahme von Leistungen der Behindertenhilfe wird

als alternativlos und gleichzeitig stigmatisierend erlebt, da aus ihrer Sicht dadurch ein Status als Mensch mit Behinderung manifestiert wird. Die Beschäftigten von Typ 2 haben Missachtung aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Behinderungen innerhalb und außerhalb der WfbM erfahren. Sie fühlen sich ungleich behandelt, diskriminiert und in ihren Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrechten eingeschränkt.

Der Typ 3 stellt *die kritisch-ambivalenten Werkstattbeschäftigten* dar. Die Beschäftigung in einer WfbM erzeugt bei diesem Typ die Wahrnehmung von Teilhabe am Arbeitsleben. Gleichzeitig besteht der Wunsch, dass Menschen mit Behinderungen Zugangsmöglichkeiten zum allge-

meinen Arbeitsmarkt eröffnet bekommen. Hierzu gehört auch die Forderung von Beschäftigungsalternativen. Kombinationen aus Teilzeitbeschäftigung in WfbM und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden als eine alternative Variante genannt. Typ 3 hat Situationen innerhalb und außerhalb der WfbM erlebt, welche die Teilhabe an und Zugehörigkeit zur Arbeitsgesellschaft bezweifeln lassen. Durch die geschilderten Erlebnisse kommt zum Ausdruck, dass Werkstattbeschäftigte und ihre Arbeitsleistungen von Außenstehenden häufig nicht die Akzeptanz bzw. Anerkennung erhalten, die notwendig wäre, um sich als Teil der Arbeitsgesellschaft zu fühlen und sich als

anerkannt wahrzunehmen. Innerhalb der WfbM geübte Kritik an den Arbeitsergebnissen sowie persönlichen Verhaltensweisen werden stellenweise als Missachtung aufgefasst. Trotz solcher negativer Erlebnisse im Kontext der WfbM und einer kritischen Haltung gegenüber Angeboten der Behindertenhilfe wird eine starke Bindung und Zugehörigkeit zur WfbM sowie den Kolleginnen und Kollegen empfunden und signalisiert. Zu Personen und Gruppen außerhalb der Institutionen der Behindertenhilfe wird darüber hinaus aktiv Kontakt gesucht und unterhalten, z.B. durch politisches Engagement auf lokaler Ebene.

Typ 4 liegt in zwei unterschiedlichen Ausprägungen vor. Einem Typ 4a, der *die überzeugten Werkstattbeschäftigten* und einem Typ 4b, der *die überzeugten „vorläufigen“ Werkstattbeschäftigten* abbildet. Dem Typ 4a lassen sich Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zuordnen, die davon überzeugt sind, dass die Werkstattbeschäftigung für sie richtig ist. Der geschützte Rahmen, den WfbM bieten, wird von ihnen als wichtig beschrieben, da Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Überforderungen und Erfahrungen des Scheiterns geprägt sind. Die erbrachten Arbeitsleistungen werden in WfbM laut Meinung der Vertreterinnen und Vertreter des Typs 4a anerkannt. Allerdings sorgt die Beschäftigung in WfbM nicht dafür, dass sie sich als Teil der Arbeitsgesellschaft fühlen. Missachtung der eigenen Person innerhalb der WfbM wurde bislang nicht erlebt. Die überzeugten Werkstattbeschäftigten fühlen sich der sozialen Gruppe der Menschen mit Behinderungen zugehörig. Menschen ohne Behinderungen meiden einige von ihnen bewusst, da sie sich von diesen ausgegrenzt fühlen. Die berufliche Zukunft wird ausschließlich in der WfbM gesehen.

Die Werkstattbeschäftigten vom Typ 4b stimmen in vielen Merkmalen mit denen des Typs 4a überein. Sie sehen die

WfbM aktuell als den geeigneten Ort für ihre Teilhabe am Arbeitsleben, geben jedoch an, dass sie sich in Zukunft wünschen oder vorstellen können, eine berufliche Tätigkeit in Bezügen des allgemeinen Arbeitsmarktes aufzunehmen oder wieder aufzunehmen. Hierzu sind für sie unterschiedliche Modelle denkbar, wie Praktika, eine Mischung aus Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt bis hin zu einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit.

4. Fazit

Sozialhistorisch betrachtet sind Werkstätten für behinderte Menschen Errungenschaften des Wohlfahrtsstaates, die gegründet wurden, um Menschen mit Behinderungen – die zuvor keiner Arbeit oder Beschäftigung nachkommen konnten – einen Platz zu bieten, an dem sie positive Effekte von Arbeit und Beschäftigung erleben können. Mehr als ein halbes Jahrhundert nach ihrer Gründung stehen WfbM unter Verdacht, Sonderarbeitswelten darzustellen, die Gefahr laufen, Distanz zu Arbeits- und Lebensverhältnissen außerhalb von Eingliederungshilfeleistungen zu erzeugen. Hierdurch können sich Kategorisierungen wie „drinnen“, in den Strukturen von Eingliederungshilfeleistungen und „draußen“, außerhalb von Eingliederungshilfeleistungen, manifestieren. Auf diese Weise lassen sich unterscheidbare Lebenswelten von Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen konstruieren. In der Folge kann es zur negativen Attribuierung von Werkstattbeschäftigten als leistungsgemindert oder leistungsunfähig kommen. Die Konsequenz sind häufig Stigmatisierung und infantile Behandlung. Werkstattbeschäftigte werden auf diese Weise ausschließlich als Hilfeempfängerinnen und -empfänger wahrgenommen und nicht als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger bzw. als Erwerbstätige.

Die Ergebnisse der vorgestellten qualitativen Studie bestätigen weitgehend einen ambivalenten Eindruck der Werkstattbeschäftigung, die einerseits positive Aspekte, wie Tagesstrukturierung und Zugehörigkeit auslösen und andererseits zu Stigmatisierung und Ausgrenzung führen kann. Vor diesem Hintergrund werden die WfbM von der Hälfte der Befragten mangels Alternativen mehr oder weniger resignativ akzeptiert. Ein Teil der Beschäftigten lehnt die WfbM ab und ein weiterer Teil gibt an, sich in der Werkstatt richtig platziert zu fühlen.

Was bedeuten diese Ergebnisse für die Zukunft der WfbM im Hinblick auf menschenrechtliche Anforderungen an den Zugang zum Arbeitsmarkt? Klar ist, dass angesichts der hohen Ansprüche des Arbeitsmarktes hinsichtlich Qualifikation, Flexibilität, Mobilität etc. der Beschäftigten viele Menschen mit Behinderungen nur partizipieren können, wenn sie nachteilsausgleichende Unterstützungen erhalten. Diese werden von den Befragten auch überwiegend gewünscht und für notwendig befunden. Zur Ausgestaltung dieser Unterstützung sind Kompetenzen z.B. zur Anpassung von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben gefragt, die WfbM bereits heute besitzen. Zukünftige Bestrebungen der WfbM sollten darauf gerichtet werden, diese Kompetenzen verstärkt einzusetzen, um Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu etablieren und möglichst die Räumlichkeiten der WfbM zu verlassen. In Kombination mit einer Modifizierung der Rechtsverhältnisse – beispielsweise von arbeitnehmerähnlichen Rechten – hin zu gleichberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, könnten auf diese Weise heutige WfbM umstrukturiert und mehr Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Die im BTHG geplanten Änderungen und Ergänzungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können zu einer

Öffnung und Flexibilisierung der Angebote beitragen. Aber ob die Novellen weitreichend genug sind, um den sich aus der BRK ergebenden Anforderungen zu genügen, bleibt abzuwarten. Die weitgehend restaurative Ausrichtung des BTHG hinsichtlich der WfbM dämpft die Erwartungen an einen grundlegenden Systemwechsel.

Die vorgestellten Perspektiven der Werkstattbeschäftigten können jedenfalls einen substantiellen Beitrag leisten, die bislang weitgehend ideologisch bzw. ohne empirische Basis geführte Debatte zum Für und Wider der Werkstätten für behinderte Menschen zu versachlichen und die Partizipation der Betroffenen an der Diskussion und der Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stärken.

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



Kontakt und nähere Informationen

Dr. 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 vgl. Schreiner 2017
- 2 vgl. u.a. Jahoda 1983; Morgenroth 2003; Promberger 2008
- 3 Der Rechtsanspruch basiert u.a. auf den §§136-144 SGB IX.
- 4 § 136 Abs. 1 SGB IX
- 5 § 136 Abs. 1 SGB IX

- 6 vgl. Schreiner/Wansing 2016
- 7 vgl. Statistisches Bundesamt 2013 und dies. 2016
- 8 vgl. United Nations 2015, S. 9 (nichtamtliche Übersetzung der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention). 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 eingesehen: 29.09.2016
- 9 BGBl. 2016 I S. 3234ff.
- 10 Genannte §§ des SGB IX-neu treten am 1. Januar 2017 in Kraft.
- 11 vgl. Weber 2015, S. 157ff.
- 12 vgl. Detmar et al. 2008
- 13 vgl. Friedrich 2006, S. 46.
- 14 vgl. BAG WfbM 2006 und dies. 2015
- 15 Zur Typenbildung wurden unterschiedliche Merkmale der Interviewten in Merkmalsräumen gefasst und die Merkmalsausprägungen zu gleichartigen Typen gruppiert. Komplexe Zusammenhänge wurden auf diese Weise sichtbar. Anhand der Typen gelang es die Sinnstruktur von Ansichten bzw. Perspektiven der Werkstattbeschäftigten zu interpretieren. Das angewendete Verfahren orientierte sich an der Empirisch begründeten Typenbildung von Kluge (1999).
- 16 Vgl. Krebs 2002 und Kronauer 2010 zum Begriff der Arbeitsgesellschaft.

LITERATUR

- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) (2006): Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitglieds-werkstätten zum 01.01.2006. Online verfügbar unter <http://www.bagwfbm.de/file/291/>, zuletzt geprüft am 03.10.2016.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) (2015): Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitglieds-werkstätten zum 1. Januar 2015. Online verfügbar unter <http://www.bagwfbm.de/file/978/>, zuletzt geprüft am 03.10.2016.
- Bundesrat (2016): Gesetzentwurf der Bundes-regierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Men-schen mit Behinderungen. (Bundesteilhabege-setz - BTHG). BR-Drs. 428/16. Online verfügbar unter [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), zuletzt geprüft am 04.10.2016.
- Detmar, Winfried et al (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Unter Mitarbeit von Winfried Detmar, Manfred Gehrmann, Ferdinand König, Dirk Momper, Bernd Pieda und Joachim Radatz. isb-Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (Berlin). Berlin. Online verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f383.pdf;jsessionid=0EA6CC5F5E3BC545E851C1A8EE572518?__blob=publicationFile, zuletzt aktualisiert am 06.10.2008, zuletzt geprüft am 04.10.2016.
- Friedrich, Jochen (2006): Orientierung im Entschei-dungsprozess. Menschen mit geistiger Behinderung und der allgemeine Arbeitsmarkt; eine qualitative Studie zum Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hamburg: Kovac
- Jahoda, Marie (1983): Weviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im. 20. Jahr-hundert. Weinheim, Basel: Beltz.
- Kluge, Susann (1999): Empirisch begründete Typen-bildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kronauer, Martin (2010): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. 2., aktualisierte und erw. Frankfurt, M, New York, NY: Campus-Verl.
- Morgenroth, Christine (2003): Arbeitsidentität und Arbeitslosigkeit - ein depressiver Zirkel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeit-schrift Das Parlament (B 6-7), S. 17-24.
- Promberger, Markus (2008): Arbeit, Arbeitslosig-keit und soziale Integration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitschrift Das Parlament (B. 40-41), S. 7-15.
- Schreiner, Mario (2017): Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten. Wiesbaden: Springer VS.
- Schreiner, Mario; Wansing, Gudrun (2016): Gleiches Recht auf Arbeit? Werkstätten für behinderte Menschen zwischen Exklusionsverwaltung und In-klusionsvermittlung. In: Dirk Kratz, Theresa Lempp, Claudia Muche und Andreas Oehme (Hg.): Region und Inklusion. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa, S. 67-85.
- Statistisches Bundesamt (2013): Statistik der Sozial-hilfe. Eingliederungshilfe für behinderte Menschen 2010. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialhilfe/Eingliederungshilfe_Behinderte5221301107004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt eingesehen: 03.10.2016
- Statistisches Bundesamt (2016):): Ausgaben der Sozialhilfe. Eingliederungshilfe für behinderte Men-schen 2014. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Sozialhilfe/Einnahmen-Ausgaben/Tabellen/Ausgaben_EingliederungshilfeBehinderteMenschen.html, zuletzt eingesehen: 03.10.2016
- United Nations (2015): Concluding observations on the initial report of Germany. Staatenberichtsprü-fung. Online verfügbar unter http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRPD/Shared%20Documents/DEU/CRPD_C_DEU_CO_1_20186_E.doc, zuletzt geprüft am 02.08.2016.
- Weber, Michael (2015): Werkstätten für behinderte Menschen im Spannungsfeld zwischen Schutzfunk-tion und Übergangmanagement. In: Teilhabe 54 (5), S. 157-162.

Wie soll die Arbeit sein für Menschen mit Behinderung?

Von Leander Palleit

Was steht in diesem Text?

Dieser Text ist über die Arbeit von Menschen mit Behinderung. Viele von den Menschen arbeiten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.



Denn:

Die Arbeit in Deutschland ist oft nicht gut für alle Menschen.

In diesem Text können Sie lesen:

- Warum die Arbeit in Deutschland nicht gut für alle ist.
- Wie die Arbeit sein soll für Menschen mit Behinderung.

Verschiedene Sorten von Arbeit

In Deutschland ist es meistens so:

Ein Mensch macht eine Arbeit.

Für die Arbeit bekommt der Mensch Lohn.

Der Lohn ist genug für alle wichtigen Sachen.

Zum Beispiel für:



- Miete
- Essen
- Freizeit

Diese Arbeit nennt man auch: Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Es gibt auch solche Arbeit in Deutschland: Ein Mensch macht eine Arbeit.

Aber der Mensch kann nicht so viel arbeiten oder nicht so gut.

Deshalb bekommt der Mensch nur wenig Lohn.

Der Mensch bekommt Geld vom Staat für alle wichtigen Sachen.

Diese Arbeit nennt man auch: Arbeit auf dem 2. Arbeitsmarkt.



Vertrag für Rechte von Menschen mit Behinderung



Es gibt einen Vertrag für die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Der Vertrag ist von den Vereinten Nationen.

Der Vertrag heißt: UN-Behinderten-Rechts-Konvention.

In dem Vertrag steht:

Menschen mit Behinderung haben ein Recht auf Arbeit.

Die Arbeit soll so sein:



- Die Arbeit ist auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Für die Arbeit bekommen die Menschen genug Geld für alle wichtigen Sachen.

- Die Menschen können selbst entscheiden, wo sie arbeiten wollen.

- Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen.

Deutschland und viele andere Länder haben den Vertrag unterschrieben.



Arbeit in der Werkstatt

In Deutschland ist es so:

Die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist oft nicht gut für Menschen mit Behinderung.

Viele Menschen mit Behinderung arbeiten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.

Die Arbeit in der Werkstatt ist nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.



Viele Menschen arbeiten gerne in der Werkstatt.

Denn:

- Die Arbeit in der Werkstatt ist so, dass die Menschen sie gut machen können.
- Wenn Menschen Hilfe brauchen, dann bekommen die Menschen Hilfe.

Deshalb wollen viele Menschen weiter in der Werkstatt arbeiten.



Aber die Arbeit in der Werkstatt ist nicht so,

wie es im Vertrag der Vereinten Nationen steht:

- Die Arbeit in der Werkstatt ist nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten nicht zusammen.
- Junge Menschen können oft nicht entscheiden, ob sie in der Werkstatt arbeiten wollen.



- Junge Menschen mit Behinderung haben oft keine andere Möglichkeit.
- Die Menschen in der Werkstatt bekommen wenig Lohn für ihre Arbeit.
Zum Beispiel: 181 Euro im Monat.
Das Geld ist nicht genug für alle wichtigen Sachen.

Deutschland und der Vertrag

Die Regierung von Deutschland hat den Vertrag unterschrieben.

Die Regierung hat gesagt:

Wir wollen mehr Menschen mit Behinderung
auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Menschen aus der Werkstatt sollen leichter zum
allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Junge Menschen mit geistiger Behinderung sollen selbst entscheiden:

Will ich nach der Schule in der Werkstatt arbeiten?

Oder will ich eine andere Arbeit machen?

Das war im Jahr 2009.



Im Jahr 2015 haben die Vereinten Nationen geprüft,
ob Deutschland tut, was im Vertrag steht.

Aber die Regierung von Deutschland hat noch nicht genug gemacht.

Denn für Menschen in Deutschland ist das normal:

Menschen mit Behinderung arbeiten in der Werkstatt.

Deshalb gibt es wenig neue Ideen für die Arbeit von
Menschen mit Behinderung.



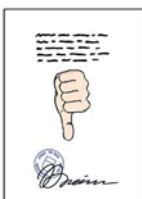
Die Vereinten Nationen haben gesagt:

Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung sollen
zusammen arbeiten.

Deshalb sind die Werkstätten nicht gut:

Menschen lernen in der Werkstatt nicht für die Arbeit auf dem
allgemeinen Arbeitsmarkt.

Menschen können von der Werkstatt nicht auf den
allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.





Die Vereinten Nationen wollen:

Mehr Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.

Die Regierung von Deutschland soll Firmen helfen.

Damit Menschen mit Behinderung bei den Firmen gut arbeiten können.

Dabei soll die Regierung aufpassen,

dass die Menschen weiter gut versichert sind.

Später braucht man die Werkstätten nicht mehr.

Dann soll die Regierung die Werkstätten zumachen.

Das meint das Deutsche Institut für Menschenrechte

Alle Menschen haben die gleichen Rechte.

Deshalb soll Deutschland tun, was im Vertrag steht.

Die Politiker sollen neue Ideen finden,

wie man den Arbeitsmarkt besser machen kann.

Mit den neuen Ideen sollen die Politiker den Arbeitsmarkt gut machen für alle.

Der allgemeine Arbeitsmarkt in Deutschland soll gut sein für alle Menschen.

Es soll mehr Arbeit geben auch für Menschen mit geistiger Behinderung.

Dann können Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung mehr zusammen arbeiten.



Die Regierung von Deutschland soll überlegen:

Wie der Arbeitsmarkt sein muss,

damit Menschen mit Behinderung gute Arbeit haben.

Dann soll die Regierung einen Plan machen für einen neuen Arbeitsmarkt.

Auf dem neuen Arbeitsmarkt gibt es keine Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Es gibt nur Arbeit für alle Menschen.

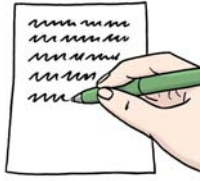
Viele Menschen arbeiten heute in einer Werkstatt für

Menschen mit Behinderung.

Diese Menschen sollen auf dem neuen Arbeitsmarkt eine neue Arbeit bekommen.

Die Arbeit darf nicht schlechter sein als die Arbeit in der Werkstatt.





Wer hat diesen Text gemacht?

Der Text ist vom
Deutschen Institut für Menschenrechte
Das ist die Adresse vom Institut:
Zimmerstraße 26/27
10969 Berlin
Telefon: 030 25 93 59 0
Fax: 030 25 93 59 59
E-Mail: info@institut-fuer-menschenrechte.de
Internet: www.institut-fuer-menschenrechte.de
www.institut-fuer-menschenrechte.de/willkommen

Auf diesen Internet-Seiten finden Sie Infos in Leichter Sprache.
Dr. Leander Palleit hat den Text in schwerer Sprache geschrieben.
Er arbeitet beim Deutschen Institut für Menschenrechte.
Das Büro für Leichte Sprache in Bremen hat den Text in Leichte Sprache übersetzt.

Nachdruck des Textes mit freundlicher Genehmigung des Deutschen Instituts für Menschenrechte

Anzeige

Wir suchen

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

Wir bieten

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



InReha
Partner für neue Ziele

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

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

Rückenwind für eine inklusive Arbeitswelt

Damit Menschen mit Lernschwierigkeiten weiterhin gute Voraussetzungen haben, individuell passende Berufswege zu beschreiten, ist kürzlich die Landesarbeitsgemeinschaft „Unterstützte Beschäftigung Niedersachsen/Bremen“ gegründet worden.

Bremen, 10. Mai 2017. „Wir sind ein bunter Haufen von großen und kleinen Trägern, Vereinen und Privatpersonen“, erklärte Stefan Höppner, Leiter des Integrationsfachdienstes Bremen, als er die rund 30 Gäste zur Gründungsversammlung der Landesarbeitsgemeinschaft „Unterstützte Beschäftigung Niedersachsen/Bremen“ (LAG UB N/B) begrüßte. Höppner gehört zu den Organisatoren der Veranstaltung, die kürzlich im Coworking-Space „weserwork“ im Europahafen stattfand. Der Ort ist passend zum Anliegen der zu gründenden Arbeitsgemeinschaft ausgewählt worden: Hier sind Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam tätig, ein Beispiel für eine gelungene Inklusion in der Arbeitswelt.

Um die Teilhabe am Arbeitsleben geht es ursächlich bei der Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft. Die geladenen Gäste aus Bremen und Niedersachsen sind in verschiedenen Institutionen tätig, die nach dem Konzept „Unterstützte Beschäftigung“ arbeiten. Sie unterstützen Menschen mit Lernschwierigkeiten dabei, einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, auszuüben und zu sichern. Dies umfasst die Berufsorientierung in der Schule, Beratung bei der Berufswahl, betriebliche Qualifizierungen, Berufsbegleitung und vieles mehr.

„Bereits seit einigen Jahren haben wir festgestellt, dass wir bei der Angebotsentwicklung vor ähnlichen Herausforderungen stehen“, berichtete Stefan Höppner. Mit der Gründung der LAG UB N/B erhalten die Mitglieder nun eine bessere Vernetzung, mehr Wissenstransfer, kürzere Wege zu Unterstützungssystemen, aber auch Strukturen für die Zusammenarbeit. Zugute

kommt die „Unterstützung der professionellen Unterstützer“ letztlich den Menschen mit Behinderung.

Petra Wontorra, Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung in Niedersachsen freute sich über die Gründung dieser bundesweit sechsten regionalen Arbeitsgemeinschaft. „Unser gemeinsames Ziel lautet: Arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt soll nach der UN-Behindertenrechtskonvention für alle möglich sein, unabhängig davon, ob Beeinträchtigungen oder Behinderungen den Zugang oder den Verbleib auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschweren“, betonte sie in ihrem Grußwort. Ihr Kollege Dr. Joachim Steinbrück, Landesbehindertenbeauftragter in Bremen, berichtete in seinem Grußwort über Gespräche mit den Eltern betroffener Jugendlicher, die nach Perspektiven suchen, um tradierte Wege verlassen zu können. Er hofft, dass das Thema vorangebracht wird, und bot wie seine Kollegin eine enge Zusammenarbeit an.

Auch Jörg Bungart, Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, widmete sich in seinem Grußwort den Problemen vor Ort: „Die Grundidee des Konzepts Unterstützte Beschäftigung, die die Person in den Mittelpunkt stellt und Wahlmöglichkeiten schafft, ist ausgereift und rechtlich abgesichert. Aber es hakt bei der Umsetzung und daran, dies in Anspruch nehmen zu können. Wir müssen dafür sorgen, dass es auch in der Fläche möglich ist.“

Es gibt also einiges zu tun für die neu gegründete Landesarbeitsgemeinschaft, die sich mehrmals im Jahr treffen wird. Einen großen Vorteil hat das neue Gremium: Die LAG UB N/B ist eine Institution, die auf Landesebene eher Gehör findet, zum Beispiel bei der Agentur für Arbeit, den Integrationsämtern und Trägern der Eingliederungshilfe. „Die neu gegründete Arbeitsgemeinschaft bietet Rückenwind für eine inklusive Arbeitswelt“, da ist sich Stefan Höppner, der zum frisch gewählten sechsköpfigen Sprecherkreis gehört, ganz sicher.

Ansprechpartner: IFD-Leiter Stefan Höppner, Telefon 0421-416 500 50

Impressum impulse

Nr. 80, 01.2017
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.



