

impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

01.2018

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Corporate Social Responsibility

Soziales Unternehmertum und Arbeitsintegration

Work-by-Inclusion

Datenbrillen für inklusives Arbeiten

Schwerpunktthema

Personenzentrierung

84

Weiterbildungsangebote der BAG UB

Berufsbegleitende Weiterbildung Integrationsberater_in mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung:

Neue Durchgänge ab September 2018 in Bad Nenndorf und im Odenwald

Einzelseminare

Der Projekttag in der „Unterstützten Beschäftigung“ und anderen betrieblichen Qualifizierungsangeboten. Inhalte, Methoden und Materialien

24. – 25. September 2018 in Hamburg

Professionelle Arbeitsplatzakquisition. Kompetent und erfolgreich in Arbeit vermitteln

15. – 17. Oktober 2018 in Bad Nenndorf

Konfliktmanagement in der Integrationsarbeit. Trainingsseminar zur Bewältigung schwieriger Situationen

7. – 9. November 2018 in Bad Nenndorf

Professionell in Arbeit begleiten

Berufsbegleitende Weiterbildung zur_m Integrationsberater_in mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung



Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Schulterblatt 36
20357 Hamburg

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

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

Hervorragende Organisation!

Erstklassige Dozent_innen mit hoher Motivation.

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

Gelebte Inklusion! Praxisnah!

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

Super Vernetzung durch die Mischung aus der gesamten Bundesrepublik.

Es entstehen wertvolle und intensive Kontakte.

www.bag-ub.de/wb

jetzt anmelden!



Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Seit Anfang des Jahres ist die zweite Reformstufe des Bundesteilhabegesetzes in Kraft und damit auch die neuen Bestimmungen zum Budget für Arbeit und zu den meist in Anführungszeichen erscheinenden „anderen Anbietern“. Die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung ist nun eingeführt und soll Leistungsberechtigte als Unterstützung zur Verfügung stehen. Neu eingeführt ist nun auch ein Anspruch auf „Assistenz bei der Lebensplanung“. Es ist zwar noch zu früh, bereits jetzt die Auswirkungen der Neuregelungen zu bewerten, es lohnt sich aber ein genauer Blick auf die Veränderungen. Stefan Doose beleuchtet in seinem Beitrag, was die Einführung des Bundesteilhabegesetzes für die Teilhabe- und Hilfeplanungen bedeutet und welche Möglichkeiten hier entstehen, personenzentrierte Planungsverfahren wie die Persönliche Zukunftsplanung ins Spiel zu bringen (ab Seite 6).

Personenzentrierung ist auch der rote Faden, der sich thematisch durch die anderen Beiträge in diesem Heft zieht. In ihrem Artikel über das Projekt „Inklusive Ausbildung“ berichten Monika Berger und Teodora Raduncheva über die ermutigenden Ergebnisse des Projekts, das jungen Menschen erfolgreich berufliche Qualifizierung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht (ab Seite 14). Angelina Hosse und Katharina Rathmann gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, unter welchen Bedingungen das Persönliche Budget zu mehr Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung in Werkstätten beiträgt (ab Seite 18). Dass Personenzentrierung auch bedeuten kann, sehr lange nach dem richtigen Arbeitsplatz zu suchen, wird im Beitrag von Richard Wolny deutlich. Er erzählt die Geschichte von Roland B., der sich 1993 auf den Weg von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt machte und nun angekommen ist (ab Seite 34). Daniela Schmaus und Matthias vom Stein stellen das Forschungsprojekt Work-by-Inclusion vor, das durch den Einsatz von Datenbrillen die Zusammenarbeit von hörbehinderten und hörenden Beschäftigten in Logistikunternehmen erleichtert (ab Seite 32). Annelies Debrunner hat sich im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Forschung zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Schweiz zuletzt mit dem Aspekt der sozialen Verantwortung von Unternehmer_innen beschäftigt, der gerade in kleinen und mittleren Unternehmen oft eine wichtige Bedingung ist, um hier für Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz zu finden. Die Ergebnisse ihrer Studie, die im letzten Jahr auch als Buch erschienen sind, stellt sie in dieser Ausgabe vor (ab Seite 24). Und Joshua Nitsche und Miriam Mehlem geben Einblick in das Maßnahmeangebot der Unterstützten Beschäftigung des BTZ Dortmund vor, dass sich speziell an psychisch erkrankte Erwachsene richtet (ab Seite 28).

Wir wünschen eine anregende Lektüre

Inklusive Ausbildung

14



SCHWERPUNKT

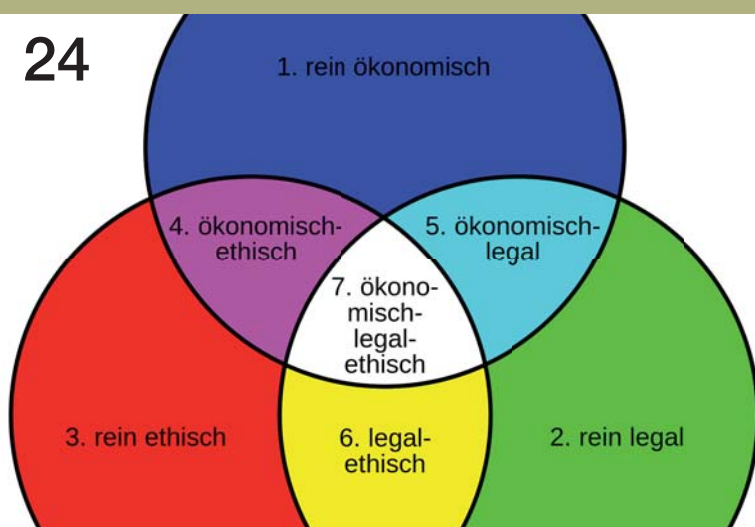
Personenzentrierung

- 06 **Neue Chancen für eine
persönliche
Zukunftsplanung**
Neuregelung der
Teilhabeplanung
von **Dr. Stefan Doose**

- 14 **Inklusive Ausbildung**
Dauerhafte Integration von
jungen Menschen mit
Behinderung
Von **Monika Berger und
Teodora Raduncheva**

Corporate Social Responsibility

24



UB im BTZ Dortmund

28



18 Das Persönliche Budget für Arbeit

Erweiterte Selbstbestimmungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung?

Von Angelina Hosse und Prof. Dr. Katharina Rathmann

24 Soziales Unternehmertum und Arbeitsintegration

von Dr. Annelies Debrunner

28 Unterstützte Beschäftigung im BTZ Dortmund

Von Joscha Nitsche und Miriam Mehlem

32 Work-by-Inclusion

Entwicklung und Einsatz von visuellen Arbeitsmitteln

Von Daniela Schmaus und Matthias vom Stein

34 Alles zu seiner Zeit

Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach 25 Jahren

Von Richard Wolny

35 Impressum

Neue Chancen für eine persönliche Zukunftsplanung?¹

Neuregelungen der Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung sowie der Assistenz zur persönlichen Lebensplanung

Von Stefan Doose

Durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) werden in Deutschland ab 1.1.2018 zum einen die Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung durch die Leistungsträger im neuen Sozialgesetzbuch IX (SGB IX-neu) neu gestaltet, vereinheitlicht und stärker ausdifferenziert, zum anderen wird zum ersten Mal übergreifend der Begriff der Assistenzleistung in § 78 SGB IX-neu definiert und beispielhaft wesentliche Assistenzbereiche aufgeführt. Als ein wesentlicher Bereich der Assistenz wird dort die „persönliche Lebensplanung“ (§ 78 Abs. 1 SGB IX-neu) genannt. Hier besteht ein Ansatzpunkt zukünftig für Personen mit Beeinträchtigung eine umfassende persönliche Lebensplanung als qualifizierte Assistenz durch entsprechend geschulte Fachkräfte zu begleiten und mit Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung gestalten zu können. Diese kann in Übergangsphasen z.B. von der Kindertagesstätte in die Schule, von der Schule in das Erwachsenenleben, von dem Beruf in den Ruhestand, nach Krisen, aber auch lebensbegleitend immer wie-

der sinnvoll sein.

In diesem Beitrag werden zunächst die Neuregelungen der Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung sowie der Assistenz zur persönlichen Lebensplanung im neuen SGB IX ab 1.1.2018 skizziert, ehe auf die mögliche Verzahnung mit der Berufswegplanung und Qualitätskriterien bei der Umsetzung eingegangen wird. In einem weiteren Teil werden dann die Unterschiede zwischen der neuen Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung und Persönlicher Zukunftsplanung aufgezeigt und erläutert wie Persönliche Zukunftsplanung als unabhängige Assistenz zur persönlichen Lebensplanung organisiert und im Rahmen des neuen SGB IX finanziert werden könnte.

Neuregelung der Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung sowie der Assistenz zur persönlichen Lebensplanung im SGB IX

Ab 1.1.2018 gelten in Deutschland mit In-

krafttreten der ersten Teile des neuen SGB IX neue Regelungen für die Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung der Leistungsträger: Alle Rehabilitations-Leistungen – auch in der Eingliederungshilfe – müssen zukünftig beantragt werden. Dann soll aber ein Reha-Antrag ausreichen, um alle erforderlichen Rehabilitations- und Eingliederungsleistungen zu bekommen, auch wenn z.B. die Krankenkasse, die Eingliederungshilfe und die Bundesagentur für Arbeit für unterschiedliche Leistungen zuständig bleiben. Dazu wird ein Rehabilitationsträger der „leistende Rehabilitationsträger“ (§14 SGB IX-neu), der ein umfassendes Prüf- und Entscheidungsverfahren in Gang setzt und die erforderlichen Leistungen im Rahmen eines verbindlichen trägerübergreifenden Teilhabeplanverfahrens (§§ 19 – 23 SGB IX-neu) koordiniert. Die Leistungen sollen auf der Basis möglichst nur einer Begutachtung (§ 17 SGB IX-neu) und mit ähnlichen Verfahren der Bedarfsermittlung (§ 13 SGB IX-neu) aufeinander abgestimmt „wie aus

Persönliche Zukunftsplanung



einer Hand“ erfolgen, auch wenn, wie gesagt, weiterhin viele „Hände“ im Spiel sein können. Es wird spannend werden, ob und wie es in der Praxis gelingt, die bisher eher unkoordiniert und parallel arbeitenden verschiedenen Leistungsträger in einem Verfahren effektiv zu koordinieren.

Die Teilhabeplanung (§§ 19 – 23 SGB IX-neu) ist also zukünftig der Oberbegriff für das trägerübergreifende verfahrensmäßige, standardisierte Verfahren der Bedarfsfeststellung und der Bewilligung von Leistungen zur Teilhabe aller Rehabilitationsträger. Es kommt immer dann zum Tragen, wenn mehr als ein Rehabilitationsträger beteiligt ist oder der Leistungsberechtigte die Erstellung eines Teilhabeplans wünscht. So soll zum Beispiel in Zukunft die Entscheidung, ob eine Person Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen findet im Rahmen des Teilhabeverfahrens und nicht mehr durch einen Fachausschuss geklärt werden. Im Rahmen des Verfahrens wird ein ver-

bindlicher Teilhabeplan (§ 19 SGB IX-neu) erstellt, der alle erforderlichen Teilhabeleistungen umfassen soll. Im Laufe des Verfahrens kann mit Zustimmung des Leistungsberechtigten eine Teilhabekonferenz (§ 20 SGB IX-neu) mit dem Leistungsberechtigten, einer Vertrauensperson und allen beteiligten Rehabilitationsträgern erfolgen. Auf Wunsch oder mit Zustimmung der Leistungsberechtigten können Rehabilitationsdienste, Rehabilitationseinrichtungen und Jobcenter sowie sonstige beteiligte Leistungserbringer an der Teilhabekonferenz teilnehmen. Am Ende des Prozesses stehen ein Teilhabeplan und entsprechend aufeinander abgestimmte widerspruchsfähige Bescheide der Rehabilitationsträger. Das Entscheidungsverfahren soll bei mehreren beteiligten Rehabilitationsträgern nicht länger als sechs Wochen, bei Durchführung einer Teilhabekonferenz nicht länger als zwei Monate dauern.

Ist die öffentliche Jugendhilfe für die

Durchführung der Teilhabeplanung verantwortlich, gelten für sie die Regelungen für den Hilfeplan (§36 SGB VIII) ergänzend zu den Regelungen der Teilhabeplanung.

Für Leistungen der Eingliederungshilfe wird vom Träger der Eingliederungshilfe ein Gesamtplanverfahren eingeleitet, für das es neue, umfangreiche Regelungen gibt. Diese Regelungen sind in der Zeit vom 1.1.2018 bis zum 31.12.2019 in den §§ 141 ff. SGB XII normiert und werden dann ab dem 1.1.2020 inhaltsgleich in die §§ 117 ff. SGB IX-neu überführt. Sind mehrere Leistungsträger beteiligt, wird das umfangreichere Gesamtplanverfahren Teil des Teilhabeplanverfahrens (vgl. § 143 Abs. 3 SGB XII-neu / § 119 Abs. 3 SGB IX-neu). Das Gesamtplanverfahren sieht mit Zustimmung des Leistungsberechtigten die Möglichkeit einer Gesamtkonferenz (§ 143 SGB XII-neu / § 119 SGB IX-neu) analog zur Teilhabekonferenz vor. Der Träger der Eingliederungshilfe hat die

Leistungen nach § 142 SGB XII-neu bzw. § 118 SGB IX-neu unter Berücksichtigung der Wünsche des Leistungsberechtigten festzustellen. Am Ende des Prozesses steht hier der Gesamtplan (§ 144 SGB XII-neu / § 121 SGB IX-neu), der der Steuerung, Wirkungskontrolle und Dokumentation des Teilhabeprozesses dienen soll. Der Träger der Eingliederungshilfe kann zudem noch mit dem Leistungsberechtigten konkrete Teilhabeziele in einer Teilhabezielvereinbarung festlegen (§ 145 SGB XII-neu / § 122 SGB IX-neu).

Die Ermittlung des individuellen Bedarfes des Leistungsberechtigten muss durch ein Instrument der Bedarfsermittlung erfolgen, das sich an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) orientiert. Das Instrument hat die Beschreibung einer nicht nur vorübergehenden Beeinträchtigung der Aktivität und Teilhabe in den folgenden Lebensbereichen vorzusehen:

1. Lernen und Wissensanwendung,
2. Allgemeine Aufgaben und Anforderungen,
3. Kommunikation,
4. Mobilität,
5. Selbstversorgung,
6. häusliches Leben,
7. interpersonelle Interaktionen und Beziehungen,
8. bedeutende Lebensbereiche und
9. Gemeinschafts-, soziales und staatsbürgerliches Leben“

Arbeit und Beschäftigung zählt zu den bedeutenden Lebensbereichen der Teilhabe.

Die Länder sind nach § 142 SGB XII-neu / § 118 SGB IX-neu ermächtigt durch Rechtsverordnung die Instrumente zur Bedarfsermittlung für die Eingliederungshilfe im Rahmen der Gesamtplanung festzulegen. Es wird daher hoffentlich zumindest landeseinheitliche Verfahren der Gesamtplanung geben. Auf Bundesebene sollen im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) gemeinsame Emp-

fehlungen der Rehabilitationsträger zu Grundsätzen der Instrumente zur Ermittlung des Rehabilitationsbedarfs (§ 13 SGB IX-neu) entwickelt werden, an denen sich die Rehabilitationsträger orientieren sollen.

Die Teilhabeplanung als übergeordnetes trägerübergreifendes Planungsinstrumentarium aller Rehabilitationsträger sowie die Gesamtplanung des Trägers der Eingliederungshilfe und die Hilfeplanung des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe sind die zukünftigen verwaltungsmäßigen, standardisierten Verfahren der Bedarfsfeststellung und der Bewilligung von Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung. Sie liegen in der Zuständigkeit der Rehabilitationsträger.

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf Beratung durch die Rehabilitationsträger, dazu sollen bei allen Rehabilitationsträgern sogenannte Ansprechstellen geschaffen werden. Gerade im Bereich der Eingliederungshilfe wird der Anspruch auf Beratung und Unterstützung in § 106 SGB IX-neu zukünftig noch einmal stärker formuliert.

Durch die ab 2018 neu geschaffene ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (§ 32 SGB IX-neu) soll bereits vor der Beantragung von Leistungen ein unabhängiges, niedrigschwelliges Beratungsangebot zur Verfügung stehen, in dem in Sinne der Peer-Beratung auch entsprechend qualifizierte Peer-Berater mit Beeinträchtigung Menschen mit Beeinträchtigung und ihre Familien beraten.

Das Bundesteilhabegesetz definiert in § 78 SGB IX-neu zum ersten Mal übergreifend für alle Leistungsträger den Begriff der Assistenzleistung. Als ein wesentlicher Bereich werden dort Leistungen zur „persönlichen Lebensplanung“ (§ 78 (1) SGB IX-neu) genannt. Hier besteht ein Ansatzpunkt zukünftig mit Personen mit Beeinträchtigung eine umfassende persönliche Lebensplanung als qualifizierte Assistenz durch entsprechend geschulte Fachkräfte begleiten und z.B. mit

Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung gestalten zu können. Im Sinne einer möglichst selbstbestimmten und eigenständigen Gestaltung des Alltags sollen die Leistungsberechtigten zukünftig auf der Grundlage des Teilhabeplans selbst über die konkrete Gestaltung aller Assistenz-Leistungen hinsichtlich Ablauf, Ort und Zeitpunkt der Inanspruchnahme entscheiden können (§ 78 (2) SGB IX-neu).

Berufswegeplanung als Teil der Teilhabeplanung?

Zur Findung und Auswahl von Zielen und Möglichkeiten der beruflichen Zukunft von Jugendlichen mit Förderbedarf findet in einer Reihe von Bundesländern eine Berufswegeplanung mit Hilfe von Berufswegekonferenzen bereits in der Schule statt. Sie ist auf Landesebene in Konzepten zum Übergang Schule-Beruf, durch Kooperationsvereinbarungen und in Baden-Württemberg sogar in § 83 Abs. 7 des Schulgesetzes geregelt. In einigen Regionen wie z.B. in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Bayern gehören sie zum Regelinstrumentarium im Übergang Schule-Beruf für Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Die Berufswegeplanung startet in der Regel zwei Jahre vor Schulende, die Berufswegekonferenz findet dabei mindestens einmal jährlich statt. Auf Einladung der Schule, in einigen Regionen auch des Integrationsfachdienstes werden alle notwendigen beteiligten Personen, Einrichtungen und Leistungsträger (Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen, Berufsorientierungs-Koordinator*innen, Reha-Berater*innen Agentur für Arbeit, Berufsschule, Eingliederungshilfe, Integrationsfachdienst, Bildungsträger...) einbezogen.

Die konkrete Vorbereitung der Berufswegekonferenz erfolgt mit der Schüler*in. Sie ist Teil eines ausführlichen Berufsorientierungsprozesses. Dabei geht es u.a. um das gemeinsame Herausarbeiten der Interessen, Fähigkeiten, Ziele und Träume. Dafür können auch Elemente aus der

Art der Planung	Teilhabeplanverfahren	Gesamtplanverfahren	Hilfeplanverfahren	Berufswegeplanung	Persönliche Zukunftsplanung
Rechtsgrundlage	§§ 19 – 23 SGB IX-neu	§§ 141 ff. SGB XII ab 1.1.2020 §§ 117 ff. SGB IX-neu	§ 36 SGB VIII	Kooperationsvereinbarungen, gesetzliche Regelungen auf Länderebene z.B. § 83 Abs. 7 Schulgesetz für Baden-Württemberg (SchG)	Finanzierung über § 78 SGB IX-neu Assistenz zur persönlichen Lebensplanung
Wer koordiniert die Planung?	Leistender Rehabilitationsträger	Träger der Eingliederungshilfe	Träger der Kinder- und Jugendhilfe	Schule, z.B. Berufsorientierungs-Koordinator; z.T. auch Integrationsfachdienst	Planende Person mit Assistenz
Planungsbereich	Koordination aller Rehabilitationsleistungen	Leistungen der Eingliederungshilfe	Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe	Notwendige Leistungen zum Übergang Schule-Beruf	Persönliche Lebensziele und persönlicher Unterstützungsbedarf
Treffen	Teilhabeplankonferenz	Gesamtplankonferenz	Hilfeplankonferenz	Berufswegekonferenz	Unterstützungskreis
Name des Plans	Teilhabeplan	Gesamtplan	Hilfeplan	Berufswegeplan	Persönlicher Zukunftsplan
Verbindung zu anderen Plänen	Trägerübergreifende Planung	Wenn mehrere Rehabilitationsträger beteiligt sind, Teil der Teilhabeplanung	Wenn mehrere Rehabilitationsträger beteiligt sind, Teil der Teilhabeplanung	Empfehlungen der Berufswegekonferenz werden für die Bewilligung von Leistungen zugrunde gelegt, könnte Teil der Teilhabeplanung sein	Die Begleitung der Persönlichen Zukunftsplanung kann als Assistenz zur persönlichen Lebensplanung bewilligt werden, Ergebnisse fließen in die Gesamt-, Hilfe- und Teilhabeplanung ein, sofern professionelle Unterstützungsleistungen benötigt werden.

Übersicht Teilhabe-, Hilfe-, Gesamt- und Berufswegeplanung sowie Assistenz zur Persönlichen Lebensplanung

persönlichen Zukunftsplanung verwendet werden. Portfolios und der Berufswahlpass können zur Dokumentation der beruflichen Erfahrungen und gezeigten Kompetenzen genutzt werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die ausführliche Reflexion der Praktika, um Möglichkeiten zu einer differenzierten und realistischen Selbsteinschätzung zu geben. Die Berufswegekonferenz wird mit der Schüler*in vorbereitet und es werden Einladungen an die Beteiligten versandt.

Die Berufswegekonferenz selber ist ein moderiertes, eher formales Gremium mit einem begrenzten zeitlichen Rahmen, in dem über weitere berufliche Maßnahmen entschieden bzw. die Entscheidungen vorbereitet werden sollen. Die Berufswegekonferenz sollte in einem angenehmen Rahmen stattfinden. Es geht darum die beruflichen Ziele der Schüler*in zu klären, mögliche Förderungen, Maßnahmen und

Unterstützungsangebote aufzuzeigen und abzustimmen, Kontakte zu weiterführenden Einrichtungen und Diensten herzustellen und das weitere Vorgehen festzulegen. Die Empfehlungen der Berufswegekonferenz werden protokolliert und sollen bei der Bewilligung der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch zu Grunde gelegt werden.

In diesem Sinne könnte zukünftig die Berufswegeplanung und die Berufswegekonferenz Teil der Teilhabeplanung sein. Sie kann dabei wesentliche, aber im Einzelfall nicht alle erforderlichen Bereiche abdecken, da die Teilhabeplanung und der Teilhabeplan explizit alle Lebensbereiche umfassen soll. Alternativ könnte mit allen Beteiligten eine Teilhabeplanungskonferenz in der Schule durchgeführt werden, um alle Bereiche des Übergangs von der Schule in das Erwachsenenleben abzudecken. Diese würde dann aber unter Federführung des leistenden Rehabilitationsträ-

gers durchgeführt.

Qualitätskriterien für eine gute Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung

Qualitätskriterien für eine gute Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung können aus dem neuen Sozialgesetzbuch IX selbst und der UN-Behindertenrechtskonvention als verbindliche Orientierung für die Auslegung der entsprechenden Regelungen und das Ausüben des pflichtgemäßen Ermessens im Verwaltungshandeln abgeleitet werden:

- So muss Ziel aller Teilhabeleistungen sein, die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft von Menschen mit Beeinträchtigung zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden und ihnen entgegenzuwirken (§ 1 SGB IX-neu).
- Um ein möglichst selbstbestimmtes Le-

ben trotz Behinderung führen zu können, haben die Leistungsberechtigten ein Wunsch- und Wahlrecht (§ 8 SGB IX-neu), was bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe konsequent berücksichtigt werden muss. Leistungen, Dienste und Einrichtungen müssen den Leistungsberechtigten möglichst viel Raum zur eigenverantwortlichen Gestaltung ihrer Lebensumstände lassen und ihre Selbstbestimmung fördern (§8 Abs. 3 SGB IX-neu). Die Leistungsberechtigten haben zukünftig auf der Grundlage des Teilhabeplans das Recht selbst über die konkrete Gestaltung aller Assistenz-Leistungen hinsichtlich Ablauf, Ort und Zeitpunkt der Inanspruchnahme entscheiden zu können (§ 78 Abs. 2 SGB IX-neu).

- Sie können die Leistung auch mit einem Persönlichen Budget (§ 29 SGB IX-neu) außerhalb von Einrichtungen selbst gestalten. Dafür muss auch die z.B. für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen notwendige Budgetassistenz möglich sein.
- Der Teilhabeplan soll so ausgestaltet sein, dass den Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles (§ 104 SGB IX-neu) eine umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer ermöglicht wird (§ 19 Abs. 3 SGB IX-neu).
- Eine zukünftige Anforderung im Rahmen der Instrumente der Bedarfsermittlung im Rahmen der Teilhabe- und Gesamtplanung wird sein, dass sich diese an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) orientieren müssen.

In §141 SGB XII-neu (bzw. § 117 SGB IX-neu ab 1.1.2020) sind selbst wichtige Maßstäbe für das Gesamtplanverfahren festgelegt:

„1. Beteiligung des Leistungsberechtigten in allen Verfahrensschritten, beginnend

mit der Beratung,

2. Dokumentation der Wünsche des Leistungsberechtigten zu Ziel und Art der Leistungen,

3. Beachtung der Kriterien

- transparent,
- trägerübergreifend,
- interdisziplinär,
- konsensorientiert,
- individuell,
- lebensweltbezogen,
- sozialraumorientiert und
- zielorientiert,

4. Ermittlung des individuellen Bedarfes,

5. Durchführung einer Gesamtplankonferenz,

6. Abstimmung der Leistungen nach Inhalt, Umfang und Dauer in einer Gesamtplan-Konferenz unter Beteiligung betroffener Leistungsträger.

(2) Am Gesamtplanverfahren wird auf Verlangen des Leistungsberechtigten eine Person seines Vertrauens beteiligt.“

Es wird darauf ankommen diese Maßstäbe bei der Entwicklung eines bürgerfreundlichen Teilhabeplanungs-, Hilfe- und Gesamtplanverfahrens inhaltlich gut auszufüllen und konsequent umzusetzen.

- Menschen mit Beeinträchtigung und ihre Familien wollen niedrigschwellig und umfassend über ihre Möglichkeiten der Leistungen zur Teilhabe informiert werden.
- Die ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (§ 32 SGB IX-neu) werden dabei eine Schlüsselfunktion einnehmen. Deshalb ist es wichtig, bereits hier über personenzentrierte, am Sozialraum orientierte und inklusiv ausgerichtete Angebote zu informieren, auf alternative Gestaltungs- und Finanzierungsmöglichkeiten durch das Persönliche Budget hinzuweisen und gerade, wenn die individuelle Perspektive noch nicht klar ist, sowie die Möglichkeiten einer umfassenderen Persönlichen Zukunftsplanung als Assistenz zur persönlichen Lebensplanung

aufzuzeigen.

- Das Teilhabeplanungs-, Hilfe- und Gesamtplanverfahrens sollte für die Beteiligten einfach und schnell sein. Ihnen sollen individuelle Wahlmöglichkeiten bei den Leistungen zur Teilhabe vorgestellt werden. Die Bedarfsfeststellung sollte den Unterstützungsbedarf benennen, ohne dass die Defizite einer Person besonders betont werden müssen.
- Die Leistungsberechtigten sollten nicht das Gefühl bekommen, dass das Teilhabeplanungs-, Hilfe- und Gesamtplanverfahrens von den Rehabilitationsträgern im Wesentlichen zur Abwehr und Begrenzung von Leistungsansprüchen genutzt wird. Dies führt zu Widerspruch und Klage und bindet letztlich unproduktiv viel Kraft auf allen Seiten, ohne dass die Teilhabeziele wirkungsvoll erreicht werden.
- Die Leistungsberechtigten benötigen Raum sich z.B. im Rahmen einer persönlichen Lebensplanung mit ihren Träumen und Zielen, ihrer Behinderung und ihren Stärken und Fähigkeiten auseinanderzusetzen und für sich passende Unterstützungsarrangements im Sozialraum zu erkunden. Deshalb sollte z.B. eine umfassende Persönliche Zukunftsplanung am Anfang eines Prozesses der Teilhabeplanung möglich sein.
- Wichtig ist es, dafür zu sorgen, dass der Leistungsberechtigte in der Rolle der selbstbestimmt planenden Person bleibt und nicht von sogenannten Fachleuten verplant wird, auch wenn der Leistungsträger die Teilhabeplanung koordiniert.
- Die Qualität des Teilhabeplanungs-, Hilfe- und Gesamtplanverfahrens wird davon abhängen, inwieweit es gelingt auf der Basis einer umfassenden Persönlichen Zukunftsplanung passende individuelle Unterstützungsarrangements zu schaffen anstatt eine Platzierung in Maßnahmen und Einrichtungen vorzunehmen.
- Dazu braucht es entsprechende

Angebote. Die mögliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung wird deshalb wesentlich von dem Vorhandensein entsprechender inklusionsorientierter, personenzentrierter und sozialräumlicher Unterstützungsarrangement abhängen.

- Im Bereich der Arbeit von Menschen mit Beeinträchtigung gilt es durch das Konzept der Unterstützten Beschäftigung in allen Phasen von der Berufsorientierung über die Berufsvorbereitung, Berufsausbildung bis hin zur Berufstätigkeit entsprechende Angebote zu schaffen und verlässlich zu finanzieren. Es gibt dazu bereits eine Vielzahl von gesetzlichen Ansatzpunkten, um solche Unterstützungsarrangements zu gestalten, wie die vertiefte Berufsorientierung (§ 48 SGB III), die Unterstützte Beschäftigung (§55 SGB IX-neu) mit der individuellen betrieblichen Qualifizierung und der Berufsbegleitung, das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX-neu), die Integrationsfachdienste (§§ 192 SGB IX-neu), Arbeitsassistenten (§ 49 Abs. 8 3. SGB IX-neu/ §185 Abs. 5 SGB IX-neu), Inklusionsbetriebe (§§ 215 SGB IX-neu), gemeindenahe Arbeitsplätze von Werkstätten (§219 Abs. 1 SGB IX-neu), Tagesförderstätten und andere Anbieter (§ 60 SGB IX-neu).

- Die Träger der Eingliederungshilfe haben nach § 95 SGB IX-neu im Rahmen ihrer Leistungsverpflichtung eine personenzentrierte Leistung für Leistungsberechtigte unabhängig vom Ort der Leistungserbringung sicherzustellen (Sicherstellungsauftrag). Die Ergebnisse aus den Gesamtplanungen sollen dabei bei den Strukturplanungen wie einer regionalen Teilhabeplanung berücksichtigt werden. Nach § 94 SGB IX-neu haben zukünftig die Länder den Auftrag auf „flächendeckende, bedarfsdeckende, am Sozialraum orientierte und inklusiv ausgerichtete Angebote von Leistungsanbietern hinzuwirken“ und die Träger der Eingliederungshilfe

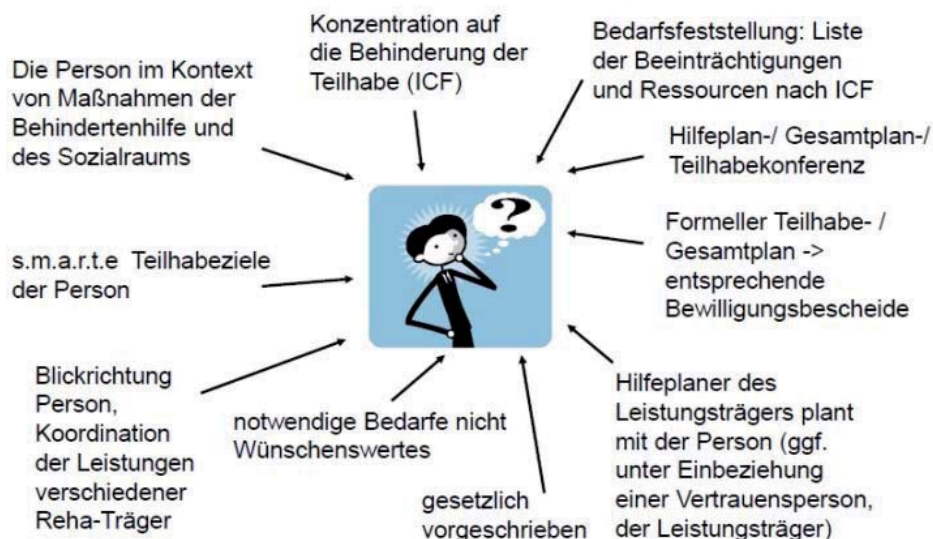
bei der Umsetzung ihres Sicherstellungsauftrages zu unterstützen. Dies würde den von der UN-Behindertenrechtskonvention geforderten Wechsel von einem Denken in Einrichtungen und Maßnahmen hin zu einem Denken in Unterstützung realisieren.

Die Unterschiede zwischen der neuen Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung und Persönlicher Zukunftsplanung

Die neue, stärker personenzentrierte, sozialraumorientierte und an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) orientierte Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtplanung des Leistungsträgers bietet gute Ansatz-

pationsspielräume der Planenden hängen dabei einerseits von den strukturell im Gesetz jetzt verankerten Partizipationsrechten und andererseits maßgeblich von der Haltung der Professionellen ab. So entscheidet sich, ob aus dem Planenden ein Geplanter wird. In manchen Teilhabeplanverfahren erscheint bisher die Person in unzähligen Formularen mit formalen Angaben zu ertrinken. Dabei gerät die Frage, wer die Person ist, was sie ausmacht und sich in ihrem Leben wünscht, in den Hintergrund. Schriftliche Planung und Dokumentation drohen manchmal zur reinen Rechtfertigungsübung zu verkommen, die keine positiven Auswirkungen auf die Lebensqualität und die Zukunft der Person hat. Planen wird hier zur bürokratischen Verpflichtung

Individuelle Teilhabe-, Hilfe-, Gesamtplanung



punkte für eine passgenauere personenzentrierte Bedarfsermittlung und Planung. Das SGB IX ermöglicht wie oben aufgezeigt mit der Fokussierung auf Selbstbestimmung und Teilhabe, dem Grundsatz der individuellen Hilfen, dem Wunsch- und Wahlrecht und der Möglichkeit eines persönlichen Budgets prinzipiell Partizipationsspielräume. Die tatsächlichen Partizi-

auf dem Weg zur für die Person notwendigen Unterstützung der Teilhabe. So soll eine individuelle leistungsrechtliche Zuweisung von notwendigen Maßnahmen zur Erreichung von akzeptierten persönlichen Zielen gewährleistet werden.

In Großbritannien wurde im Rahmen des Konzeptes „Valuing People“ (Menschen wertschätzen), die Verpflichtung einge-

führt, dass alle Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung personenzentrierte Pläne haben müssen. Dies führte zu einer Flut von personenzentrierten Plänen, die jedoch oft nur wenig tatsächliche Veränderung und Teilhabe im Leben der Person nach sich zogen. Das Planen an sich war zum hinreichenden Ziel geworden. Deshalb ist wichtig darauf zu achten, dass der Plan nicht Ziel, sondern als Aktionsplanung Mittel zur tatkräftigen Unterstützung der lebendigen Teilhabe des Leistungsberechtigten im Gemeinwesen ist.

Im Rahmen einer Teilhabe-, Hilfeplan- oder Gesamtplankonferenz können zukünftig die Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtpläne beraten werden. Die planende Person hat aber kein Recht darauf, dass diese Konferenzen tatsächlich stattfinden. Wenn sie stattfinden, darf sie, ggf. mit einer Person ihres Vertrauens, teilnehmen. Die Zahl der Teilnehmenden aus dem persönlichen und familiären Umfeld ist aber eng begrenzt, so dass die Fachleute in der Überzahl sind. Ob Teilhabe-, Hilfeplan- oder Gesamtplankonferenzen eher zu einer für die Betroffenen unangenehmen „Anhörung“ oder zu einem bestärkenden Erlebnis von Selbstwirksamkeit werden, hängt auch zukünftig sehr von der Ausgestaltung und Grundhaltung der handelnden Personen ab. Vor einiger Zeit wurde mir von einer Teilhabeplankonferenz berichtet, in der sich eine beeindruckende Zahl von Professionellen versammelt hatte, die sich alle mit Namen, Einrichtung und Funktion vorstellten, ehe sich zuletzt die planende Person mit ihrem Namen vorstellte und hinzufügte „ich habe keine Funktion“, womit sie ihre Position in dieser Runde gut auf den Punkt brachte. Zu viele Teilhabeplankonferenzen waren in der Vergangenheit nicht personenzentriert, sondern Orte, an denen die Fachleute den unterstützten Personen sagen, was sie zu tun haben. Dass sich dies durch die neue Gesetzgebung ändern wird, wäre zu wünschen, bleibt aber fraglich. Welche persönlichen Ziele eines behinderten Menschen akzeptabel und welche Maßnahmen als

notwendig erscheinen, bleibt letztendlich dem Urteil der Leistungsträger überlassen.

Für die Teilhabe ist es darüber hinaus entscheidend, welche Hilfen und Unterstützungsleistungen für die Teilhabe im Gemeinwesen tatsächlich zur Verfügung stehen. Plan wird bisher meist das, was im Hilfesystem vorrätig ist. Wird die Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtplanung primär dazu genutzt, Menschen mit Unterstützungsbedarf auf bestehende Maßnahmen zu verteilen und deren Finanzierung zu rechtfertigen oder ist sie ein Instrumentarium, um die individuell notwendige Unterstützung, orientiert an dem, was der Person wichtig ist, flexibel zu organisieren? Die mögliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung wird wesentlich von dem Vorhandensein entsprechender inklusionsorientierter, personenzentrierter und sozialräumlicher Unterstützungsarrangement abhängen. Der oben erwähnte Gestaltungsauftrag der Länder nach § 94 SGB IX-neu geht dabei in die richtige Richtung.

Im Rahmen des Teilhabe-, Hilfe- und Gesamtplanung können sicher auch Methoden des personenzentrierten und sozialraumorientierten Planens eingesetzt werden. Dennoch haben die Persönliche Zukunftsplanung als Methode der Assistenz der persönlichen Lebensplanung und die Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtplanung des Leistungsträgers einen unterschiedlichen Charakter und Fokus: Während es sich bei der Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtplanung des Leistungsträgers um die vorgeschriebene leistungsrechtliche Bedarfsermittlung und Zuweisung der im Einzelfall erforderlichen Leistungen handelt, die in einem möglichst kurzen Zeitraum von 2-8 Wochen erfolgen soll, ermöglicht die Assistenz bei der persönlichen Lebensplanung eine umfangreichere Persönliche Zukunftsplanung.

Bei einer Persönlichen Zukunftsplanung geht es zum Beispiel zunächst darum, alleine oder mit Hilfe eines selbst gewählten Unterstützungskreises eine Vorstellung von einer wünschenswerten Zukunft zu entwickeln und diese dann gemeinsam

Schritt für Schritt umzusetzen. Persönliche Zukunftsplanung ist im Gegensatz zu einer Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtplanung freiwillig und wird mit einem selbst gewählten Kreis von Unterstützer*innen durchgeführt. Die Person selbst ist einladende Person, bestimmt die Regeln und die Gästeliste. Eingeladen werden Familienmitglieder, Freunde, Bekannte und eben auch hilfreiche Professionelle. Grundlage der Einladung ist die persönliche Beziehung und Freiwilligkeit, keiner muss qua Amt und Funktion kommen. Dies ist anders als bei einer Teilhabe- oder Gesamtkonferenz, wo der Leistungsträger plant und einlädt, die meisten Teilnehmer*innen durch Amt und Funktion feststehen, die Person lediglich eine Person des Vertrauens mitbringen darf und die Regeln des Verfahrens und der Ablauf gesetzlich vorgeschrieben sind. Ausgangspunkt einer Persönlichen Zukunftsplanung ist oft ein persönlich empfundener Veränderungsbedarf und ein selbst gewählter Themenschwerpunkt der Planung. Das Format des Prozesses ist nicht vorgeschrieben, es gibt verschiedene methodische Möglichkeiten, die individuell ausgewählt und angepasst werden können. Persönliche Zukunftsplanungen werden von entsprechend ausgebildeten, unabhängigen Moderator*innen vorbereitet und moderiert, Planungen werden oft mit Bildern graphisch durch eine zweite graphische Moderator*in visualisiert. Persönliche Zukunftsplanung ist als längerfristiger Prozess angelegt und dient der kontinuierlichen Verbesserung der Lebensqualität und Erreichung von Zielen der Person. Eine Persönliche Zukunftsplanung mit der intensiven Beschäftigung mit der eigenen Person, den verschiedenen Möglichkeiten und Hindernissen, dem Erkunden der Träume und Herauskrystallisieren der persönlichen Ziele und häufig mehreren Treffen mit einem Unterstützungskreis würde den Rahmen eines offiziellen Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtplanungsverfahrens sprengen. Nicht alle Menschen, die eine Persönliche Zukunftsplanung machen, ha-

Persönliche Zukunftsplanung



ben Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe. Nicht jedes persönliche Ziel erfordert eine Unterstützung durch offizielle Leistungen zur Teilhabe, andere sind ohne entsprechende Teilhabeleistungen nicht erreichbar.

Eine Persönliche Zukunftsplanung kann wiederum eine hervorragende Vorbereitung auf die offizielle Teilhabe-, Hilfe-, Gesamt- oder Berufswegeplanung sein. Gerade bei der Gestaltung von Übergängen oder wenn eine intensivere persönliche Lebensplanung gemacht werden soll, kann es deshalb sinnvoll sein, als erste Maßnahme der individuellen Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtplanung Assistenzleistungen zur persönlichen Lebensplanung zum Beispiel im Rahmen einer unabhängig moderierten Persönlichen Zukunftsplanung mit Unterstützungskreis zu bewilligen. Die Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung bieten sich nämlich hervorragend an, die Assistenz zur persönlichen Lebensplanung fachlich anspruchsvoll zu gestalten und wie im SGB IX-neu vorgesehen „personenzentrierte“, „am Sozialraum orientierte“ und „inklusive ausgerichtete“ Angebote (vgl. § 94, 95 SGB IX-neu) zu entwickeln.

Persönliche Zukunftsplanung als unabhängige Assistenz zur persönlichen Lebensplanung

nes umfassenden Angebotes von Assistenzleistungen, die in der Regel als „Paket“ bei einem Dienstleister eingekauft werden sollen. Es ergibt gerade bei der persönlichen Lebensplanung Sinn, zunächst einmal mit Hilfe einer unabhängigen Moderation herauszufinden, was die Person in ihrem Leben für Ziele erreichen will, wie sie leben möchte, welche Unterstützungsbedarfe sie hat und wie die Unterstützung erbracht werden soll. Sind diese Punkte zum Beispiel im Rahmen einer Persönlichen Zukunftsplanung mit einem Unterstützungskreis hinreichend geklärt worden, kann ich mir gezielt passende Assistenzleistungen bei entsprechenden Anbietern suchen und in einer offiziellen Teilhabe-, Hilfe- oder Gesamtplanung des Leistungsträgers meine Wünsche und Bedarfe hinsichtlich der Assistenz informiert und detailliert aufzeigen.

In Ontario in Kanada gibt es deshalb seit einigen Jahren die finanzierte Rolle der „unabhängigen Moderation“ (independent facilitation), die für eine Person unabhängig von Einrichtungen und Diensten eine Zukunftsplanung und Prozessbegleitung organisiert. Diese Moderator*innen arbeiten freiberuflich und sind nicht bei Einrichtungen, Diensten oder Leistungsträgern angestellt. Sie gestalten mit der unterstützten Person ihre Persönliche Zukunftsplanung, bereiten den Unterstützungskreis vor und

Persönliche Zukunftsplanung kann ein wichtiger Bestandteil der Assistenz in Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung, der Unterstützten Beschäftigung oder der Assistenz im Bereich Arbeit, Wohnen und Freizeit sein. Die Assistenz zur persönlichen Lebensplanung ist aber nicht nur denkbar als Teil ei-

moderieren ihn, stellen Kontakte zu Menschen vor Ort her, stärken die Person bei Verhandlungen und helfen bei der Organisation und Koordination von notwendigen Unterstützungsleistungen und ggf. der Verwaltung eines persönlichen Budgets (vgl. <http://www.oifn.ca/>). Sie sorgen für Verlässlichkeit des Zukunftsplanungsprozesses und der Zusammenkunft von Unterstützungskreisen, bieten aber selbst keine weitergehenden Assistenzdienste an. Ziel ist die personenzentrierte und sozialräumliche Unterstützung eines guten Lebens im Ort. Auch im deutschsprachigen Raum wäre es an der Zeit diese Formen der unabhängigen Persönlichen Zukunftsplanung zu erproben und zu implementieren. Die Finanzierung von Persönlichen Zukunftsplanungen als Assistenz-Leistungen zur persönlichen Lebensplanung könnten eine

Dr. Stefan Doose

ist Vorsitzender des Netzwerkes Persönliche Zukunftsplanung e.V.. Er unterrichtet an der Fachschule für Sozial- und Heilpädagogik in Lensahn und ist als Referent und Autor im Bereich der Persönlichen Zukunftsplanung und Inklusion tätig.



Kontakt und nähere Informationen

Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung e.V.
Steinrader Hauptstr. 16, 23556 Lübeck,
Mail: stefan.doose@persoenliche-zukunftsplanung.eu
Internet: www.persoenliche-zukunftsplanung.eu
Blog: <https://zukunftsplanungblog.wordpress.com>
Facebook: <https://www.facebook.com/persoenlichezukunftsplanung>

Möglichkeit dafür sein.

FUSSNOTEN

- 1 Dieser Artikel ist die überarbeitete Version des Blog-Beitrages Doose, Stefan (2017): Persönliche Zukunftsplanung als Methode der Assistenz zur persönlichen Lebensplanung (§ 78 SGB IX-neu). Verfügbar unter: <https://zukunftsplanungblog.wordpress.com/2017/10/16/persoenliche-zukunftsplanung-als-methode-der-assistenz-zur-persoenlichen-lebensplanung-%c2%a7-78-sgb-ix-neu/>

Inklusive Ausbildung

Ein erfolgsversprechender Weg zur dauerhaften Integration von jungen Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Von Monika Berger und Teodora Raduncheva

Eine erfolgreich abgeschlossene betriebliche Ausbildung verbessert nachhaltig die beruflichen Perspektiven von jungen Menschen. Dies gilt in besonderem Maße für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen. Darum wurde in Trier im Sommer 2013 im Rahmen des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ ein Modellprojekt auf den Weg gebracht, das junge Menschen mit Behinderung und Betriebe dabei unterstützt, diesen Weg erfolgreich zu beschreiten. Da sich die ersten Erfolge schon nach kurzer Zeit einstellten, konnte das Angebot bereits ab Sommer 2014 verstetigt werden. Die Finanzierung erfolgt nun durch die Agentur für Arbeit Trier über das Persönliche Budget. Heute, 4 Jahre später, liegen die Ergebnisse des ersten Ausbildungsjahrgangs vor und bestätigen, dass das Modell funktioniert.

„Trier. Bei der Baumschule Bösen in Trier herrscht derzeit Hochbetrieb. Das Weihnachtsgeschäft läuft an, im Mittelpunkt dabei der Weihnachtsbaum-Verkauf. Das Unternehmen beschäftigt fast 50 fest angestellte Mitarbeiter und teilweise 60 bis 100

Aushilfen. Der Beruf ist trendy, acht junge Leute machen derzeit ihre Ausbildung bei Bösen, auch einige Abiturienten. Zu den Azubis gehören auch Alex und Frank (Name geändert), die beide lernbehindert sind. Die Chancen, dass die beiden Jungs ihre Ausbildung schaffen, sind gar nicht schlecht, denn sie gehören zu den ersten 20 Teilnehmern des landesweit einzigartigen Projekts ...“

So beginnt der Bericht in der Lokalzeitung „Trierischer Volksfreund“ im Dezember 2013 zum neuen Projekt „Inklusive Ausbildung“ der Bürgerservice gGmbH und des Caritasverbandes in Trier. Um das Ergebnis schon vorwegzunehmen, die beiden jungen Männer haben ihre Ausbildung mittlerweile erfolgreich abgeschlossen und anschließend eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im angrenzenden Luxemburg aufgenommen, wo sie heute noch arbeiten.

Eine Erfolgsquote von über 80% im ersten Ausbildungsjahrgang

Die beiden Jungs sind nur zwei der Erfolgsgeschichten des ersten Projektjahrgangs. Von den zwölf Teilnehmer_innen des Bürgerservice haben mittlerweile neun einen Ausbildungsabschluss. Fünf von ihnen wurden vom ausbildenden Betrieb übernommen und vier in eine Anschlussbe-

schäftigung in einen anderen Betrieb vermittelt. Eine Auszubildende mit psychischer Beeinträchtigung musste aufgrund einer längeren Erkrankung mit mehreren Klinikaufenthalten ihre Ausbildung verlängern und hat mit unserer Unterstützung den Betrieb gewechselt. Sie wird weiter im Projekt begleitet und hat ebenfalls gute Aussichten auf einen Ausbildungsabschluss in ein paar Monaten.

Nur zwei Teilnehmer wurden in der letzten Phase ihrer Ausbildung von ihren Betrieben gekündigt. Den Kündigungen gingen mehrere Abmahnungen, viele Gespräche und immer wieder vom Betrieb eingeräumte neue Chancen voraus. Aber auch für diese beiden Teilnehmer konnten wir mit Unterstützung der Arbeitsagentur eine Fortsetzung ihrer Ausbildung zumindest in außerbetrieblicher Form, zum Teil in den trügereigenen Werkstätten des Bürgerservice, erreichen, so dass ein Ausbildungsabschluss auch für sie in greifbarer Nähe rückt. Diese Erfolgsquote von – je nach Betrachtungsweise – 82-100% macht Mut für die Zukunft.

Vision trifft auf Finanzierungschance – wie alles begann

Aber fangen wir von Anfang an. Die Bürgerservice gGmbH ist ein sozialorientiertes



Foto: nickbar pixabay.com

Integrationsunternehmen, das seit vielen Jahren auch Projekte und Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Integration verschiedener Zielgruppen durchführt. Angebote für junge Menschen mit Behinderung (IFD Übergang Schule-Beruf, Berufsvorbereitungsmaßnahmen, Unterstützte Beschäftigung etc.) sind dabei ein wichtiger Schwerpunkt und die Vermittlung in betriebliche Ausbildung die oberste Priorität. Diese Möglichkeit blieb aber den meisten Jugendlichen mit Behinderung verwehrt. Für sie gab es fast ausschließlich die Option auf eine außerbetriebliche Ausbildung im Rahmen von Reha-Maßnahmen der Arbeitsagentur. Das war nicht gerade inklusiv und erschwerte zudem die anschließende nachhaltige Integration in Arbeit, da die betriebliche Erfahrung fehlte.

Darum war es schon längere Zeit unser Wunsch, ein Angebot zu machen, das auch diesen jungen Menschen eine betriebliche Ausbildung ermöglicht. Dafür benötigten wir Geld, denn es war uns klar, dass dabei sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe Unterstützung benötigen würden.

Die Chance auf eine Finanzierung eines solchen Angebotes brachte das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ mit seiner Säule 2, der Förderung von betrieblichen Ausbildungen. Es gelang uns zunächst,

das Land Rheinland-Pfalz zu überzeugen, einen Teil dieser Mittel für unsere Projektidee „Inklusive Ausbildung“ in Trier bereit zu stellen. In einem zweiten Schritt konnten wir die Reha-Abteilung der Arbeitsagentur Trier für die Mitfinanzierung des Angebotes über den Weg der freihändigen Vergabe aufgrund einer günstigen Gelegenheit gewinnen. So konnten wir im Mai 2013 mit 20 Teilnehmer_innen unser Projekt starten.

Unterstützung bei der Ausbildungssuche und während der gesamten Ausbildung

Neben der intensiven Hilfestellung bei der Suche nach einem passgenauen Ausbildungsplatz umfasst das Angebot ein breites Spektrum an Unterstützungsleistungen während der Ausbildung bis zur anschließenden erfolgreichen Integration in Arbeit. Dies beginnt schon vor der Ausbildung, wo wir die Jugendlichen z. B. im Rahmen eines Workshops „Azubi-Knigge“ auf die Erwartungen der Betriebe vorbereiten. Unsere pädagogischen Fachkräfte stehen ihnen anschließend während der gesamten Ausbildung als feste Bezugspersonen bei allen auftauchenden Fragen und Problemen zur Seite. Und das ist auch unerlässlich, denn der Weg zum oben dargestellten

Erfolg ist oft steinig und voller Hindernisse, die gemeinsam überwunden werden müssen. Die meisten Teilnehmer_innen weisen erhebliche Lernbeeinträchtigungen auf, andere leiden unter massiven psychischen Problemen, haben körperliche oder Sinnesbehinderungen, nicht selten auch eine Kombination von diesen. Hinzu kommen häufig weitere Probleme, wie schwierige Familienverhältnisse, ungünstige Wohnsituation, finanzielle Schwierigkeiten, Drogen etc. Immer wieder treten Krisen auf, die ohne Unterstützung und Begleitung unweigerlich zum Ausbildungsabbruch führen würden – und wenn es „nur“ der Liebeskummer ist, der plötzlich alles sinnlos erscheinen lässt.

Neben der individuellen sozialpädagogischen Begleitung ist der intensive Stütz- und Förderunterricht die zweite wichtige Säule des Angebotes. Hier werden mitgebrachte Defizite, z. B. in den Grundlagenfächern Mathe und Deutsch aufgearbeitet und der Berufsschulstoff regelmäßig nachbereitet. Hier erfolgt aber auch die Vorbereitung auf Klassenarbeiten, Zwischen- und Abschlussprüfungen. Trainings zum Lernen lernen, Förderung der Konzentrationsfähigkeit, Entspannung und Umgang mit Prüfungsangst runden das Angebot ab. Die Regel sind mindestens 3-4 Stunden

Unterstützung pro Woche, in Prüfungsphasen z. T. auch deutlich mehr. Ganz schön viel Zeit, die die Azubis oft zusätzlich zur Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule von ihrer Freizeit „opfern“ müssen. Wir versuchen zwar, die Betriebe davon zu überzeugen, sie teilweise auch für den Unterricht bei uns frei zu stellen, das ist aber nicht immer möglich und wird auch nicht von jedem Betrieb mitgetragen.

Viel Motivation und Engagement von Seiten der Teilnehmer_innen ist darum eine weitere wichtige Voraussetzung dafür, dass das Angebot zum Erfolg führt. Viele der Azubis bringen das mit. Sie kommen gerne zu uns, weil sie merken, dass die Hilfestellung sie ihrem Ziel näher bringt. Und wenn die Motivation in Krisenzeiten doch einmal nachlässt, sind unsere pädagogischen Fachkräfte da, um sie wieder herzustellen.

Unterstützung auch für die Betriebe

Unser Angebot richtet sich aber explizit auch an die Ausbildungsbetriebe. Schon bei der Ausbildungsvermittlung wurde sehr schnell deutlich, dass Betriebe viel eher bereit waren, sich auf die Ausbildung dieser Zielgruppe einzulassen, sobald wir ihnen unsere Unterstützung auch während der Ausbildung zugesichert hatten. Ob es beim Abschluss der Ausbildungsverträge, bei der Anmeldung zur Berufsschule, Klärung von Fördermöglichkeiten, Anpassung von betrieblichen Ausbildungsplänen, bei der zielgruppengerechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten, beim Führen des Berichtsheftes, bei auftretenden Problemen und Konflikten im Ausbildungsalltag – sie können jederzeit bedarfsorientiert auf unsere Unterstützung zurückgreifen und tun dies auch. Regelmäßige Betriebsbesuche, telefonischer und Email-Kontakt sind fester Bestandteil unseres Angebotes. Wir sind für sie zudem oft auch Bindeglied zu den Berufsschulen und sorgen für den nötigen Theorie-Praxis-Transfer.

Auch mit den Kammern, die in der An-

fangsphase dem Projekt eher skeptisch gegenüber standen, arbeiten wir mittlerweile sehr gut zusammen. Die ersten Erfolge haben sie schnell von unserer Arbeit überzeugt und mittlerweile schicken sie selbst Auszubildende und Betriebe zu uns, wenn sie Unterstützungsbedarf feststellen. Wir treffen uns regelmäßig zum Austausch und haben gemeinsam neue Ausbildungen in abgestuften (theoriereduzierten) Berufen auf den Weg gebracht und praktikable Regelungen zur Umsetzung von Nachteilsausgleichen bei Zwischen- und Abschlussprüfungen gefunden und erprobt. Dies ist z. B. erforderlich, wenn Auszubildende aufgrund ihrer Behinderung mehr Zeit oder zusätzliche Erläuterungen benötigen. Im Rahmen des Projektes wurde zudem eine rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung konzipiert und durchgeführt, an dem auch Mitarbeiter_innen der Kammern teilgenommen haben.

Verstetigung des Angebotes

Unabhängig von der Projekterfolge ist auch die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Reha-Abteilung der Arbeitsagentur Trier. Die Agentur für Arbeit hat von Anfang an hinter dem Angebot gestanden und das Projekt unterstützt. Nachdem sich die ersten Erfolge sowohl in der Ausbildungsvermittlung als auch in der Ausbildung einstellen, haben sie sehr schnell entschieden, das Angebot fortzuführen und ab dem Ausbildungsjahrgang 2014 über das Persönliche Budget zu finanzieren. Dies ermöglicht eine noch individuellere Ausgestaltung der Unterstützung. Mittlerweile werden in der Region Trier pro Ausbildungsjahr 20-30 junge Menschen mit Behinderung mit unserer Unterstützung betrieblich, also inklusiv ausgebildet. Das Angebot hat sich fest etabliert und ist durch die individuelle Finanzierung über das Persönliche Budget auch in andere Regionen übertragbar. Unsere Projektvorstellung bei der diesjährigen BAG-UB-Tagung fand entsprechend sehr viel positiven Anklang.

Monika Berger
ist Dipl.-Psychologin,
seit 2012 beim Bürgerservice
als Mitglied der
Geschäftsleitung und
Prokuristin
verantwortlich für die
arbeitsmarktpolitischen
Angebote des Trägers



Kontakt und nähere Informationen

Bürgerservice gGmbH
Monaier Str. 7, 54294 Trier
Tel.: 0651/8250-160, Fax: 0651/8250-44-160
Mail: monika.berger@bues-trier.de
Internet: www.bues-trier.de

Teodora Raduncheva
ist Dipl.-Psychologin,
arbeitet seit 2014 beim
Bürgerservice
und ist Projektleiterin der
Inklusiven Ausbildung



Kontakt und nähere Informationen

Bürgerservice gGmbH
Monaier Str. 7, 54294 Trier
Tel.: 0651/8250-169, Fax: 0651/8250-44-169
Mail: teodora.raduncheva@bues-trier.de
Internet: www.bues-trier.de/arbeitsmarktdienstleistungen/ausbildung.html

Materialien des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung



„I want my dream!“

DOOSE, Stefan (2014):

„I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Buch mit umfassendem Materialenteil.

24,90 €



Kartenset

NETZWERK PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG (2014):

Kartenset „Persönliche Zukunftsplanung“: Lebensstil-Karten, Hut-Karten, Dreamcards. Die Kartensets sind eine einfache Möglichkeit eine Person in ihrer Lebenssituation kennen zu lernen. Sie werden oft in Kombination mit dem Buch „I want my dream“ verwandt.

Kartenset: 24,90 €

Kombination: Buch „I want my dream!“ und Kartenset 39,90 €



Käpt'n Life

DOOSE, Stefan; EMRICH, Carolin; GÖBEL, Susanne (2014):

Käpt'n Life und seine Crew. Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung.

24,90 € mit Ringbindung

29,90 € als Ordner mit herausnehmbaren Seiten



Gut Leben

EMRICH, Carolin; GROMANN, Petra; NIEHOFF, Ulrich (2012):

Gut Leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren - ein Instrument.

29,50 €



Zukunftsplanung

KRUSCHEL, Robert / HINZ, Andreas (2015):

Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie personenzentrierter Planung.

19,90 €



Personenzentriertes Denken

SANDERSON, Helen & GOODWIN, Gill (2013):

Minibuch - Personenzentriertes Denken. Dt. Übersetzung Stefan Doose, Susanne Göbel, Oliver Koenig

5,00 €



Neue Wege zur Inklusion

HINZ, Andreas, FRIESS, Sabrina, TÖPFER, Juliane (2012):

Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein. Inhalte - Erfahrungen - Ergebnisse.

10,00 €



Plakat

O'BRIEN, John (2011):

Fünf wertgeschätzte Erfahrungen

Dt. Übersetzung Sandra Fietkau

Plakat (2-seitig)

DIN A3: 0,50 € / 20 Stk. 5,00 €

DIN A2: 1,00 € / 10 Stk. 5,00 €

Über die Homepage des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung können Sie Bücher und Arbeitsmaterial bestellen:

<https://www.persoeliche-zukunftsplanung.eu/materialien/material-bestellung.html>

Der Versand erfolgt über die BAG UB gegen Rechnung zzgl. Porto und Verpackung.

Bei Fragen zu Ihrer Bestellung, wenden Sie sich bitte direkt an die BAG UB unter bestellung@bag-ub.de.

Das Persönliche Budget für Arbeit

Erweiterte Selbstbestimmungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung?

Von Angelina Hosse und Katharina Rathmann

Im aktuellen politischen Diskurs über die Forderungen nach Selbstbestimmung und Teilhabe für Menschen mit Behinderung lässt sich konstatieren, dass die Anwendung des Persönlichen Budgets als maßgebliches Instrument gilt, diesen Forderungen im Zuge des „Wunsch- und Wahlrechtes“ (§ 9 SGB IX) gerecht zu werden. Unter welchen Bedingungen und mittels welcher förderlichen Faktoren das Persönliche Budget zu einer erhöhten Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung beiträgt, wird theoretisch postuliert, kann jedoch in der Praxis bisher lediglich angenommen werden. Der Beitrag widmet sich daher, basierend auf qualitativem Interviewmaterial, der Frage: Unter welchen Bedingungen kann das Persönliche Budget für Arbeit zur Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten beitragen?

I. Selbstbestimmung im Kontext des Persönlichen Budgets

In den letzten Jahren gewann der Begriff der Selbstbestimmung zunehmend an Bedeutung und etablierte sich als zentrale Leitidee der Behindertenpädagogik und -politik. Kaum eine Diskussion um die Behinderungsfrage kommt heutzutage noch ohne ihn aus, so dass Selbstbestimmung in den vergangenen Jahren „angemahnt, gefordert und vorangebracht worden ist“ (Wacker, 2005, S. 11). Der seit 2008 geltende Rechtsanspruch von Menschen mit Behinderung auf die Ausführung von Leistungen in Form eines Persönlichen Budgets (§ 17 Abs. 2 SGB IX) in Deutschland gilt bei der Umsetzung der Selbstbestimmung als einer der bedeutendsten Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik. Das Persönliche Budget zielt seither darauf ab, die Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung bei der Erbringung von Leistungen zur Teilhabe und Selbstbestimmung dahingehend zu erweitern, dass sie Einfluss auf die zur Verfü-

gung gestellten Dienstleistungen erhalten.

Mit dem Persönlichen Budget entsteht ein neues Leistungsverhältnis, da der Gesetzgeber die Partizipation und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung an der Auswahl und Gestaltung passender Leistungen durch das „Wunsch- und Wahlrecht“ bedeutend stärkt (§ 9 SGB IX). Menschen mit Behinderung rücken als „ExpertInnen in eigener Sache“ in den Fokus und erhalten durch die Bereitstellung eines monatlichen Geldbetrages die Möglichkeit der Verwirklichung ihrer Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte im Sinne einer selbstbestimmten Lebensführung. Ihnen werden im Zuge dessen wesentliche Dispositionsspielräume bei der Auswahl von Dienstleistungen eröffnet. Dazu zählen sachliche Entscheidungsspielräume, welche sich auf die Entscheidung über die Art der Hilfeleistung beziehen, soziale Entscheidungsspielräume, welche sich auf die personelle Ausstattung der Hilfestellung beziehen sowie zeitliche und örtliche Entscheidungsspielräume, wann und wo

die Unterstützungsleistung erbracht werden soll (Wacker et al., 2009, S. 33).

Selbstbestimmung kann als die Entscheidungsfähigkeit des Subjekts angesehen werden, die eigene Biografie zu beeinflussen und selbstgewählte Wege zu beschreiten, indem individuelle Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt werden. Die Idee der Selbstbestimmung ist an den Anspruch geknüpft, Gleichberechtigung zu erfahren und manifestiert sich im Ausmaß bereitgestellter Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume bei der Inanspruchnahme selbstgewählter Unterstützungsleistungen. Selbstbestimmung heißt, als AkteurIn des eigenen Lebens zu partizipieren. Dementsprechend wird seit der Einführung des Persönlichen Budgets angestrebt, dass „Menschen mit Behinderung mehr als bisher an diesen Selbstbestimmungszugewinnen partizipieren“ (Meyer, 2011, S. 74).

II. Das Persönliche Budget im Teilhabesegment Arbeit

Besonders die UN-Konvention rückt den Anspruch auf Arbeit für Menschen mit Behinderung und die Bedeutung dieses möglichen Anwendungsfeldes des Persönlichen Budgets in den Vordergrund. Insbesondere Artikel 27 schließt das Arbeitsleben als gesellschaftsrelevanten Bereich zur Teilhabe ein und spricht sich explizit für das Recht der freien Wahl des Arbeitsumfeldes und der -tätigkeit und somit für Selbstbestimmungsmöglichkeiten aus.

Das Persönliche Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben lässt sich in drei Bereichen realisieren:

- im Leistungsspektrum der Berufsförderung
- bei der Eingliederung in Arbeit und Beschäftigung und
- bei der Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen (Meyer 2006, S. 10).

Dennoch wird das Persönliche Budget

zur Realisierung beruflicher Teilhabe insbesondere wegen der strukturell stark ausgebauten und institutionalisierten beruflichen Rehabilitationslandschaft kaum herangezogen. Beispielsweise fehlt es nach wie vor an praktischen Erfahrungen im Segment Arbeit, vor allem weil die Budgetfähigkeit und die Sinnhaftigkeit der Umwandlung von WfbM-Leistungen sehr kontrovers diskutiert werden. Widersprechend positionieren sich Menschen mit Behinderung sowie Interessenvertretungen und identifizieren großes Potential im Zuge des Persönlichen Budgets im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben eine Ausgestaltung des Wunsch- und Wahlrechtes inklusive erweiterter Selbstbestimmungsmöglichkeiten zu erreichen.

Gemäß den Angaben der Leistungsträger sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sind Leistungen der WfbM grundsätzlich budgetfähig und es stehen insgesamt drei verschiedene Möglichkeiten zur Nutzung Persönlicher Budgets für Werkstattleistungen zur Verfügung:

- Die Leistungsberechtigten kaufen mit dem Persönlichen Budget das gleiche Unterstützungsangebot ein wie vorher. Sie treten der Einrichtung gegenüber aber nun als BudgetnehmerIn auf.
- Die Leistungsberechtigten kaufen mit dem Persönlichen Budget eine individuelle Anpassung des Unterstützungsangebots der Werkstattleistungen.
- Die Leistungsberechtigten nutzen das Persönliche Budget, um die WfbM zu verlassen bzw. von Anfang an eine Alternative zu suchen (Blesinger, 2009, 18f.).

So zeigt sich, dass BudgetnehmerInnen grundsätzlich eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Nutzung des Persönlichen Budgets im Kontext von Werkstattleistungen besitzen. Trotzdem stellt eine Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM)

zum Thema Praxiserfahrungen mit dem Persönlichen Budget für Werkstattleistungen bei ihren Mitgliedern fest, dass circa 93% der Werkstätten bisher keine BudgetnehmerInnen beschäftigen (2008, S. 20). Bislang existieren bundesweit keine verlässlichen und vollständigen Zahlen zur Nutzung Persönlicher Budgets im Kontext der Werkstätten, wobei davon auszugehen ist, dass sich der Personenkreis der BudgetnehmerInnen auf wenige Einzelfälle begrenzt. Dies mag der Tatsache geschuldet sein, dass wenn von Persönlichen Budgets für berufliche Teilhabeleistungen die Rede ist, die Frage nach der Modularisierung und Budgetfähigkeit von Leistungen der Werkstätten einen zentralen Stellenwert besitzt. Obwohl diese Voraussetzungen die Integration Persönlicher Budgets in das System Werkstatt hemmen, gelingt die Umsetzung innerhalb von Modellprojekten bereits seit 2008. Insgesamt identifizieren die Modellprojekte „WerkstattBudget“ der BAG WfbM, das Projekt „An die Arbeit – mit dem Persönlichen Budget“ der TU Dortmund sowie das Projekt „JobBudget“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) vielfältige Chancen und Hindernisse in Bezug auf die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets für Werkstattleistungen sowie dessen Etablierung in das System Werkstatt. Als Erkenntnis lässt sich festhalten, dass das Persönliche Budget trotz Integrationshemmnissen in das System Werkstatt durch seine Möglichkeit der aktiven Entscheidungsmacht für BudgetnehmerInnen zu einer gesteigerten Selbstbestimmung führt. Insgesamt resümieren die Modellproben einhellig, dass die Implementierung des Persönlichen Budgets in Werkstätten mit entsprechender Bemühung nicht nur möglich, sondern durchaus erfolgsversprechend hinsichtlich der Entfaltung erweiterter Selbstbestimmungsmöglichkeiten ist.

III. Erweiterte Selbstbestimmungsmöglichkeiten durch das Persönliche Budget für Arbeit?

Wie bereits deutlich wird, begrenzt sich die Umsetzung des Persönlichen Budgets für Arbeit sowie dessen Inanspruchnahme von Menschen mit Behinderung in Werkstätten bisher ausschließlich auf Modellprojekte. Demnach liegen bislang kaum praktische Erfahrungswerte zur Wirksamkeit des Persönlichen Budgets für Arbeit bezüglich der geforderten Zielperspektiven Selbstbestimmung und Teilhabe des §1 SGB IX vor.

Daher wird die vorliegende empirische qualitative Einzelfalluntersuchung die notwendigen Bedingungen einer erweiterten Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung durch das Persönliche Budget im Teilhabesegment Arbeit ermitteln. Folgende Fragestellung steht im Fokus des Forschungsinteresses: „Unter welchen Bedingungen kann das Persönliche Budget für Arbeit in Werkstätten -als ein Instrument der Ausführung des „Wunsch und Wahlrechtes“- seine Wirksamkeit, die Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu fördern, entfalten?“

Aus drei Perspektiven wird erhoben, wie sich der gegenwärtige Umsetzungsstand des Persönlichen Budgets für Arbeit darstellt und wie dieses in Werkstätten zur Anwendung kommt. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, welche Chancen und Risiken das Persönliche Budget als Instrument des Wunsch- und Wahlrechtes für Menschen mit Behinderung allgemein und hinsichtlich der Selbstbestimmung bietet. Abschließend sollen die notwendigen Bedingungen eines Budgetansatzes in Werkstätten dazu dienen, die Entwicklungsperspektive der Wirksamkeit des Persönlichen Budgets auf die Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung einzuschätzen.

Um diese Fragestellungen beantworten zu können, wurden qualitative Interviews

mit AkteurInnen geführt, die aufgrund ihrer Expertise über relevante Informationen verfügen. Anhand eines problemzentrierten Leitfadenterviews wurden die drei am Leistungsgeschehen der Teilhabe am Arbeitsleben beteiligte Instanzen -eine ausgesuchte Interessenvertretung, ein Leistungsanbieter sowie ein Leistungsträger in NRW- vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Erfahrung befragt. Entsprechend der qualitativ konzipierten Vorgehensweise dieser Untersuchung werden aus dem Interviewmaterial mittels einer Strukturanalyse durch ein inhaltsanalytisches Ver-

fahren des Persönlichen Budgets und beantragen dieses daher nicht. Nur wer sich aus Eigeninteresse explizit mit dem Persönlichen Budget für Werkstattleistungen beschäftigt, hat eine Aussicht auf Nutzung.

Chancen und Risiken des Persönlichen Budgets

In Bezug auf das Persönliche Budget für Werkstattleistungen lassen sich besondere Potentiale bezüglich der Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen ebenso identifizieren wie maßgebliche Umsetzungsschwierigkeiten,

„Der Umsetzungsstand des Persönlichen Budgets für Arbeit wird insgesamt von allen Beteiligten als nicht bis kaum existent beschrieben,“

fahren Erkenntnisse hinsichtlich der zugrundeliegenden Fragestellung abgeleitet.

IV. Zentrale Ergebnisse

Zum Umsetzungsstand des Persönlichen Budgets für Arbeit

Der Umsetzungsstand des Persönlichen Budgets für Arbeit wird insgesamt von allen Beteiligten als nicht bis kaum existent beschrieben und auf die Tatsache zurückgeführt, dass es in der Praxis keine Nachfrage nach dem Persönlichen Budget für Werkstattleistungen gibt. Die Bedeutung beschränkt sich insgesamt auf theoretisch-konzeptionelle Diskussionen sowie Einzelfallgestaltungen. Menschen mit Behinderung verfügen trotz Aufklärung durch Leistungsanbieter und -träger kaum über Informationen in Bezug auf das Persönliche Budget für Werkstattleistungen. Betroffene wissen zu wenig über das komplizierte Ver-

welche sich auf das allgemeine Verfahren des Persönlichen Budgets sowie die Integration in das System Werkstatt begründen.

Zeichnen sich aus Sicht der Befragten zwar einige Vorteile ab und die in der Theorie postulierte Wirkung des Persönlichen Budgets für Arbeit wird positiv beurteilt, so steht doch der politische und ökonomische Nutzen im Vordergrund. Ergibt sich mit dem Persönlichen Budget für Arbeit die Möglichkeit eines wettbewerbsorientierten Dienstleistungsgeschehens auf dem sozialen Markt und die Ablösung der Monopolstellung der Werkstätten, erlangen BudgetnehmerInnen in diesem Zuge mehr Eigenverantwortung, die Perspektive einer autonomen Wahl und die Möglichkeit sich als AuftraggeberIn einer Dienstleistung zu positionieren. Durch die Möglichkeit gewünschte Leistungen selbst auszuwählen und einzukaufen, wird besonders die Ei-

genverantwortung der BudgetnehmerInnen gestärkt. Sie müssen sich eigenständig darüber informieren, welche Leistungen bei welchem Anbieter für sie in Betracht kommen. Besonders die Perspektive einer autonomen Wahl sehen Menschen mit Behinderung als Gewinn des Persönlichen Budgets.

Jedoch lässt sich eine Vielzahl struktureller Grenzen identifizieren, welche die Umsetzung des Persönlichen Budgets für Werkstattleistungen bedeutend hemmen. So ist eine konzeptionelle Neuausrichtung der Werkstätten im System der beruflichen Rehabilitation ebenso notwendig wie eine Umstrukturierung der Komplexleistung zu buchbaren und budgetierten Einzelleistungen. Eine bedeutende Organisationsanforderung an die Werkstätten ist es, ihre stationäre Komplexleistung hinsichtlich einer

ter diesen Aspekten die Etablierung des Persönlichen Budgets anstreben werden.

Zur Entwicklungsperspektive des Persönlichen Budgets für Arbeit in Werkstätten

Vor dem Hintergrund der Betrachtung der Chancen und Grenzen des Persönlichen Budgets für Werkstattleistungen und seiner praktischen Umsetzung werden einige Voraussetzungen zur gelingenden Nutzung eines Persönlichen Budgets im System der Werkstätten offenkundig, welche sich auf die Erweiterung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung als hinreichende Bedingungen akzentuieren. Diese beziehen sich sowohl auf die Integration des Persönlichen Budgets in das System Werkstatt, als auch auf Aspekte der gelingenden Nutzung durch die BudgetnehmerInnen:

steht das „Wunsch- und Wahlrecht“ der einzelnen Beschäftigten der Werkstatt. So wird das Empowerment der BudgetnehmerInnen im Mitbestimmungs- und Mitwirkungsprozess des Persönlichen Budgets für Arbeit zur zentralen Voraussetzung der Erweiterung des Budgetnehmerkreises sowie deren Selbstbestimmungsmöglichkeiten.

- Aufgrund des komplizierten Beantragungsverfahrens sowie des hohen Maßes an administrativem Verwaltungsaufwand ist der Nutzerkreis des Persönlichen Budgets bei der Inanspruchnahme auf fremde Hilfe angewiesen. So wird eine intensive, dauerhafte Unterstützungs- und Beratungsleistung zur Bedingung.
- Eine Budgetassistenz ist bedingungslos als Kostenpunkt im Leistungskatalog zu vermerken. Dass zum jetzigen Zeitpunkt eine Finanzierung der Assistenz nur in Einzelfällen erfolgt, hemmt die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets und die damit verbundenen Selbstbestimmungsmöglichkeiten maßgeblich.
- Ebenfalls muss der Kostenträger die Vereinheitlichung des Bedarfsfeststellungs- und Budgetbemessungsverfahrens anstreben, um die Transparenz in Bezug auf Persönliche Budgets zu erhöhen.
- Diesem Ziel kann ebenfalls eine Flexibilisierung der Nachweiskontrolle zu einer ergebnisorientierten Kontrolle zuträglich sein.
- Das Persönliche Budget kann erst im Zuge einer auf Kundenzufriedenheit ausgerichteten Ergebnisqualität seine Wirkung auf die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung entfalten.
- Eine erhöhte regionale Anbietervielfalt ermöglicht Wahlmöglichkeiten und somit Selbstbestimmung und erhöht den Druck auf Werkstätten ihre Leistungen

„Notwendig ist eine konzeptionelle Neuausrichtung der Werkstätten im System der beruflichen Rehabilitation,“

Individualisierung von Leistungsangeboten ausdifferenzieren und auszuweiten. Diese konzeptionelle Neuentwicklung bedarf intensiver Planungsprozesse und Steuerung seitens der Anbieter, welche dieser Entwicklung skeptisch gegenüberstehen. Dies bedeutet nicht nur einen bürokratischen Mehraufwand in Bezug auf das gesamte Abrechnungs- und Finanzierungssystem, sondern ebenfalls eine quantitative und qualitative Anpassung der Personalanforderungen. Weniger Planbarkeit und erhöhter verwaltungstechnischer Aufwand machen die individuelle Steuerung der Werkstätten risikobehaftet. Insgesamt bleibt fraglich, inwiefern Werkstätten un-

- Grundsätzlich ist die Implementierung des Persönlichen Budgets in das System Werkstatt abhängig von einer gesteigerten Nachfrage.
- Der Informationsstand potentieller BudgetnehmerInnen ist bedeutend zu verbessern. Eine steigende Budgetnehmerzahl für Werkstattleistungen kann zukünftig angesteuert werden, wenn bestehende NutzerInnen mittels positiven Erfahrungsberichten und Bewertungen als Indikator dienen.
- Das Persönliche Budget für Arbeit fordert in erhöhtem Maße eine Beteiligung der BudgetnehmerInnen am Prozess der Leistungsgestaltung, denn im Fokus

im Rahmen des Persönlichen Budgets zu modularisieren.

Inwieweit diese Angebotslandschaft außerhalb der Werkstätten existiert und eine Wahl seitens der KundInnen überhaupt möglich ist, ist auch von regionalen Strukturgegebenheiten abhängig. Dabei muss beachtet werden, dass ein Wettbewerb erst entstehen kann, wenn eine gut ausgebaut Infrastruktur – also eine Mehrzahl an Diensten, welche vergleichbare Leistungen anbieten – regional vorhanden ist und sich somit eine Individualisierung von Leistungen überhaupt realisieren lässt.

In der Praxis schafft es das Persönliche Budget für Werkstattleistungen als Steuerungsinstrument jedoch nicht aus sich selbst heraus, Wettbewerbs- und Marktstrukturen zu verändern. Die notwendige Infrastruktur ist aufgrund der geringen Nachfrage und der andauernden Dominanz der Werkstätten der freien Wohlfahrtsverbände auf dem Sozialleistungsmarkt zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorhanden. In diesem Zuge beschränkt sich die Nutzung des Persönlichen Budgets auf die bereits vorhandenen Dienstleistungsangebote der anerkannten Werkstätten und Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung verbleiben auf der Ebene einer „Pseudo“-Selbstbestimmung.

Die Kostenträger können jedoch durch die aktive Forcierung des Persönlichen Budgets in Werkstätten diese Entwicklung entscheidend beeinflussen.

- So ist die Abrufung des Steuerungspotentials der Leistungsträger erforderlich, um das Verfahren und den Prozess der Inanspruchnahme eines Persönlichen Budgets für Werkstattleistungen zugunsten erweiterter Selbstbestimmungsmöglichkeiten zu modifizieren.
- Auf sozialpolitischer Ebene sind Werkstätten zur Implementierung des Persönlichen Budgets anzuregen und somit zur Umstrukturierung ihres stationären Systems hinsichtlich einer

Flexibilisierung und Ambulantisierung der Leistungserbringung durch den Gesetzgeber zu bewegen.

Die Öffnung des stationär geprägten Systems der Werkstätten ist jedoch vor allem mit Risiken und Anforderungen verbunden. Das Aufgeben der Monopolstellung und das in Wettbewerb treten mit anderen Anbietern beendet bestehende Marktvorteile der Werkstätten und fordert sie zur Individualisierung ihrer Leistungen auf. Ebenfalls fehlt es den Werkstätten aufgrund des unvorhersehbaren Abrechnungssystems von Leistungen in Form Persönlicher Budgets

mentierung des Persönlichen Budgets in Werkstätten kann auf lange Sicht nur gelingen, sofern sowohl Leistungs- als auch Einrichtungsträger den rechtlichen Anspruch auf Selbstbestimmung ihrer KundInnen und das individuelle Streben danach konsequent in den Fokus ihrer Handlungen rücken. Sofern eine Modifizierung der Bedingungen seitens der am Leistungsgeschehen Beteiligten erfolgt, kann das Persönliche Budget für Arbeit die Verwirklichung einer Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten nach individuellen Wünschen und somit Menschen mit Behinderung ein erhöhtes

„Das Persönliche Budget für Arbeit entfaltet positive Wirkungen auf die Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung.“

an Planungs- und Finanzierungssicherheiten, welche die Implementierung für sie risikobehaftet macht.

Inwiefern die Nachfrage nach dem Persönlichen Budget unter diesen kontroversen Gesichtspunkten steigt und inwieweit Werkstätten eigenständig ihr gegenwärtiges System überarbeiten und sich in eine ungesicherte Existenz begeben, bleibt fraglich. Sofern Werkstätten nicht ein gesondertes, fachliches Interesse haben, das Thema eigenständig voranzutreiben, wird sich die Flexibilisierung der Werkstätten flächendeckend kaum durchsetzen lassen.

Anhand dieser skizzierten Bedingungen, die sich zur bundesweiten Implementierung des Persönlichen Budgets für Werkstattleistungen als Voraussetzungen ergeben, wird deutlich, dass zur Ermöglichung erweiterter Selbstbestimmungsmöglichkeiten eine Vielzahl an Vorinvestitionen notwendig ist. Die flächendeckende Imple-

Maß an Selbstbestimmung ermöglichen.

V. Resümee und Ausblick

Wie dieser Beitrag aufzeigt, entfaltet das Persönliche Budget für Arbeit positive Wirkungen auf die Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung. Der Fokus wird auf die Person als handelndes Subjekt im Leistungsgeschehen gerückt, welche selbst über die Art und Weise sowie die zeitliche, örtliche und personelle Gestaltung bei der Inanspruchnahme einer Unterstützungsleistung in der Werkstatt entscheidet. Eine gesteigerte Eigenverantwortung, vermehrter Einfluss auf die Auswahl und Gestaltung der Leistungserbringung sowie die Chance auf eine gleichberechtigte Teilhabe identifizieren sich als förderliche Faktoren hinsichtlich der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung. Jedoch gehen mit den erweiterten Selbstbestimmungsmöglichkeiten für

Menschen mit Behinderung rund um das Persönliche Budget für Arbeit hohe Anforderungen an potentielle BudgetnehmerInnen und das stationäre Hilfesystem der beruflichen Rehabilitation einher. Im Zuge der Inanspruchnahme eines Persönlichen Budgets wächst die Selbstbestimmung nur insofern, dass die vermehrte Steuerung der zeitlichen, räumlichen und personellen Dispositionsspielräume im Unterstützungsprozess der Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt ermöglicht wird.

Angesichts des aktuellen Entwicklungsstandes des Persönlichen Budgets für Arbeit und der geringen Nutzung von Menschen mit Behinderung sind bis dato keine Potentiale zur Flexibilisierung und Ambulantisierung der Werkstätten und somit zur Erweiterung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung in Deutschland zu identifizieren. In der gegenwärtigen Form besitzt das Persönliche Budget für Arbeit weder die Kraft als Steuerungsinstrument einen differenzier-

„Es bedarf zugunsten eines ambulanten und flexiblen Unterstützungsarrangements in Werkstätten der Modularisierung und Budgetierung der vorhandenen Dienstleistungsangebote.“

Ebenfalls sei darauf verwiesen, dass die inhaltliche und organisatorische Umstrukturierung der Werkstätten einen massiven Eingriff in das System der beruflichen Rehabilitation bedeutet. Dabei bedarf es zugunsten eines ambulanten und flexiblen Unterstützungsarrangements in Werkstätten der Modularisierung und Budgetierung der vorhandenen Dienstleistungsangebote, einer variierten Personalsituation hinsichtlich der Professionsqualität und -quantität sowie einer modifizierten Finanzierungs- und Kostenabrechnung. So ergibt sich nicht nur ein administrativ erhöhter Verwaltungsaufwand für die Werkstätten, sondern auch sozialpolitische Vorgaben, wie z.B. der arbeitnehmerähnliche Status und die Entgeltzahlung stehen der Zielsetzung und somit der Implementierung des Persönlichen Budgets entgegen. Dies hätte zweifelsohne auch weitreichende Gesetzesänderungen zur Neupositionierung der Werkstätten im System der beruflichen Rehabilitation hinsichtlich deren Funktion und Auftrag zur Voraussetzung.

ten, personenorientierten Dienstleistungsmarktes der Teilhabe am Arbeitsleben zu forcieren, noch gelingt es ihm sich unter der Dominanz der Anbieter der freien Wohlfahrtspflege als dauerhafte Handlungsstrategie der Politik zu etablieren und seine Wirksamkeit auf die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu entfalten. Andernfalls bleibt der Rechtsanspruch eines Menschen mit Behinderung auf ein Persönliches Budget für Arbeit und in diesem Zuge die Möglichkeit erweiterter Selbstbestimmung nur als Floskel politischer Bemühungen bestehen.

Angesichts der gesetzlichen Neuentwicklungen des Bundesteilhabegesetzes zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben im Zuge des „Budgets für Arbeit“ sowie der Öffnung des stationären Dienstleistungsmarktes für externe Anbieter werden Forschungsinitiativen erforderlich sein, um unter variierten gesetzlichen Bedingungen die realen Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu untersuchen.

Angelina Hosse



Kontakt und nähere Informationen

Angelina Hosse
M.A. Rehabilitationswissenschaften
Am Kampholz 10, 45881 Gelsenkirchen
Mail: angelina.hosse@tu-dortmund.de

Prof. Dr. Katharina Rathmann



Kontakt und nähere Informationen

Vertr.-Prof. Dr. Katharina Rathmann
Fachgebiet Rehabilitationssoziologie
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Technische Universität Dortmund,
Emil-Figge-Straße 50, 44227 Dortmund
Mail: katharina.rathmann@tu-dortmund.de

LITERATUR

Blesinger, Berit: Persönliches Budget für berufliche Teilhabe. Dokumentation und Handlungsempfehlung 2009

Meyer, Thomas: Potenzial und Praxis des Persönlichen Budgets. Eine Typologie von BudgetnutzerInnen in Deutschland 1. Aufl. Wiesbaden 2011

Wacker, Elisabeth: Selbst Teilhabe bestimmen? Von Duisburg nach Dortmund - eine fachliche Einstimmung Marburg 2005

Wacker, Elisabeth; Wansing, Gudrun & Schäfers, Markus: Personenbezogene Unterstützung und Lebensqualität. Teilhabe mit einem persönlichen Budget 2. Aufl. Wiesbaden 2009

Soziales Unternehmertum und Arbeitsintegration

Von Annelies Debrunner

Corporate Social Responsibility CSR bezeichnet sowohl die ökologischen wie die sozialen Faktoren der Verantwortlichkeit von Unternehmen. Die nachfolgenden Überlegungen basieren auf einer Studie zur Arbeitsintegration und Arbeitsplatzhaltung in Betrieben. Beispiele illustrieren die Vielfalt in der Unternehmerpraxis.

In unseren Nachbarländern Deutschland und Österreich wird Arbeitsintegration in Betrieben stark mit politischen Forderungen nach einer Gleichstellung beeinträchtigter Menschen in der Arbeitswelt verknüpft. Insbesondere wird dies mit gesetzlichen Verordnungen geregelt. Firmen in Deutschland sind beispielsweise ab 20 Beschäftigten zur Teilhabe von mindestens fünf Prozent beeinträchtigter Menschen an der Arbeit verpflichtet. Eine finanzielle Abgeltung ist allerdings möglich.

Wie ist die momentane Situation in der Schweiz? Gemäss Statistik 2014 sind 75% der beeinträchtigten Menschen im ersten Arbeitsmarkt tätig. Verglichen mit den 88% der Durchschnittsbevölkerung ist der Anteil Beschäftigter mit einer Behinderung jedoch geringer. Allerdings haben weniger als ein Prozent (0.8%) der Beschäftigten eine Beeinträchtigung. Gemäss der Befragung von Baumgartner, welche 2003 erhoben wurde, beschäftigten acht Prozent der befragten Unternehmen Menschen mit einer Beeinträchtigung (Baumgartner et al. 2004, 4).

In Gesprächen und Interviews mit Unternehmerinnen und Unternehmern scheint immer wieder auf, dass verschie-

denlich Arbeitsplatzhaltung und -integration besteht. Sei es, weil Unternehmer eine lange Tradition in CSR Corporate Social Responsibility pflegen, sei es weil Fachkräftemangel herrscht und Ideenreichtum in der Rekrutierung gefragt ist.

In Ansätzen ist staatliche Unterstützung und Beratung für Unternehmen vorhanden. Es fehlen allerdings gesetzliche Grundlagen. Die 5. und 6. IV-Revision¹ ging mit „Eingliederung vor Rente“ offensiv neue Wege. Mit der 7. IV-Revision bieten die kantonalen IV-Stellen Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Unternehmen für eine Integration oder Arbeitsplatzhaltung, welche durch ein angemessenes Job Coaching Betriebe und natürlich die beeinträchtigten Personen begleitet. Verschiedene Ansätze der Begleitung durch Job Coaches wie beispielsweise das Modell Supported Employment (SE) gewährleisten eine möglichst erfolgreiche Integration oder Arbeitsplatzhaltung. Holger Hoffmann, Psychiater und Forscher in Bern fasste Erfolgsquoten aus internationalen Studien zusammen: Während der längerfristige Verbleib im ersten Arbeitsmarkt bei SE durchschnittlich mit 56% angegeben wurde, lag dieser bei den Kontrollgruppen hingegen nur bei 23% (Hoffmann 2013). Grundfaktor in den Betrieben ist dabei Corporate Social Responsibility, wie es grösstenteils dem traditionellen sozial orientierten patronalen Unternehmertum entspricht.

Was versteht man unter CSR?

Der Diskurs um Corporate Social Responsibility – in Alltagsgesprächen, in unternehmerischen Kreisen und der Wissenschaft – wird seit rund dreissig Jahren in

unterschiedlicher Intensität geführt. Milton Friedmans Perspektive der CSR war 1970 in erster Linie, Wettbewerbsvorteile aufzulisten. Hingegen besteht die Frage des gesellschaftlichen Engagements und der Verantwortung von Unternehmen – welches hier vergleichbar genannt wird – wohl seit Beginn der Industrialisierung. Annette von Alemann, welche die gesellschaftliche Verantwortung deutscher Wirtschaftseliten untersuchte, und sich dabei auf die wissenschaftliche Debatte in den USA und in Deutschland bezieht, versteht CSR als „die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung im wirtschaftlichen Handeln von Unternehmen“ entlang des Wirtschaftskreislaufs und der Wertschöpfungskette (von Alemann 2015, 66). Es handelt sich dabei um die Übernahme von Verantwortung in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht.

CSR geht davon aus, dass Unternehmen bzw. das Management als moralisches Management bezeichnet werden kann, dies im Gegensatz zu einem unmoralischen und einem amoralischen Management. Archie B. Carroll definiert dies folgendermassen:

“Customer is viewed as equal partner in transaction. Customer brings needs / expectations to the exchange transaction and is treated fairly. Managerial focus is on giving customer fair value, full information, fair guarantee, and satisfaction. Customer rights are liberally interpreted and honored.” (Carroll 1991, 15)

Bezüglich der Verortung von CSR als freiwilliges, nicht staatlich verordnetes Engagement der Unternehmen, entspricht dies der Definition von CSR, was sowohl für die Schweiz Gültigkeit hat und der hierzu-

lande stark verbreiteten Freiwilligkeit bezüglich des sozialen Engagements von Unternehmen entspricht.

Das von Carroll bereits vor mehr als zwei Jahrzehnten propagierte Grundprinzip des uneigennütigen Handelns des Managements auf allen vier Stufen ist dabei das Kernelement (siehe Grafik).

Der ersten Stufe der ökonomischen Verantwortung folgt die zweite Stufe der rechtlichen Verantwortung. Hier wird implizit gefordert, sowohl rechtliche wie globale <Spiel>-Regeln einzuhalten. Auf der dritten Stufe ist die ethische Verantwortung angesiedelt. Es geht um ein gerechtes und richtiges Handeln und um das Vermeiden von Schädigungen. Gleichzeitig soll den Erwartungen der globalen Player Folge geleistet werden.

Wohl hat Carroll bereits vor mehr als zwei Jahrzehnten die Einhaltung der Menschenrechte explizit mitgemeint, was auch einen respektvollen und egalitären Umgang mit allen Menschen beinhalten sollte. Auf der vierten Stufe, jener der philanthropischen Verantwortung, bezieht der Unternehmer selbst einen anderen Blickwinkel, nämlich jenen des Weltbürgers, welcher die gesamtgesellschaftlich-globalen Interessen einbringt.

Carroll weist in seinen neueren Publikationen (2015) sowohl auf den Gewinn von CSR für die Gesellschaft wie für die Unternehmen hin.

Ausgedeutet fasst Mariana Christen-Jakob (2011, 13) dies in acht Punkten zusammen, nämlich

- (1) in einem Imagegewinn,
- (2) in einer besseren Kundenbindung,
- (3) in einer stärkeren Identifikation der Angestellten mit dem Unternehmen,
- (4) in einem Beziehungsmanagement mit den Kunden,
- (5) mit einem Innovationsmanagement, dem Schaffen von Vertrauen für unterschiedliche Anspruchsgruppen,
- (6) wachsendes öffentliches Interesse schafft einen Gewinn für Markt und Marke,
- (7) in der Fokussierung auf Standort und Region werden die Herausforderung einer Region optimal angegangen und gelöst, sowie



(8) bietet ein konsequentes Risikomanagement ein aktives Frühwarnsystem.

Durch das konsequente Verfolgen der CSR kann der unternehmerische Beitrag für die Unterstützung der Gesellschaft fokussiert werden. Übertragen auf die Schweizer Firmen sind dies bezüglich des Zusammenhangs zwischen staatlichen Vorgaben und dem Handeln der Schweizer Wirtschaft u.a. folgende wichtige Handlungsfelder: die sozialen und gesundheitsfördernden Aspekte, allenfalls mit präventivem Charakter. Unternehmen leiten diese teilweise ohne staatliche Vorgaben in die Wege. Allerdings wird beispielsweise das Feld der Prävention von psychischen Beeinträchtigungen noch zu wenig wahrgenommen. Im Zeitalter der psychischen Belastung durch intellektuell komplexe Arbeitsvorgaben, wie sie u.a. in IT-verwandten Arbeitsfeldern anzutreffen sind, wird dies zunehmend ein ernst zu nehmendes Handlungsfeld. Sabine Steiger-Sackmann beleuchtet die Thematik aus juristischer Sicht in „Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz“ (2013). Sie widmet sich zudem dezidiert den präventiven Möglichkeiten „zur Verbesserung der psychischen Situation an Arbeitsplätzen in der Schweiz.“

Die Forschung über Arbeitsintegration ist zudem mit der Herausforderung kon-

frontiert, wie die Kultur des Sozialen mit der Kultur der Wirtschaft zu vereinbaren wäre. Daraus entwickelte sich die Frage nach dem Hintergrund von CEOs, Vorgesetzten und Unternehmen, welche sich überdurchschnittlich für soziale Anliegen sowie für die Arbeitsintegration von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und Benachteiligungen einsetzen. Gleichzeitig zeigt es sich, dass Unternehmer und Unternehmerinnen, welche in ihrem Betrieb bei der Integration und der Arbeitsplatzhaltung achtsam umgehen, ein hohes Bewusstsein der Zusammenarbeit mit externen Fachleuten aus dem Sozialbereich haben.

Was ist diesen Unternehmen/ Unternehmen zudem nach meiner Studie gemeinsam, deren Engagement bei der Integration auf einem ökonomischen Erfolg basiert?

- Die Unternehmensleitung favorisiert eine Balance zwischen ökonomischen und sozialen Interessen
- Lebt ein hohes ethisches Bewusstsein
- Eine gewisse Unternehmenstradition und -größe
- Eine hohe Risikofreudigkeit bezüglich innovativem Vorgehen gepaart mit sozialem Engagement
- Eine angenehme Betriebskultur ist ein Muss für das innovative Vorgehen in

der Forschung und Entwicklung, um als Marktleader bestehen zu können

- Bedingt durch das erfolgreiche Expandieren entsteht ein Mangel an Fachkräften
- Grosses Engagement in der Lehrlingsausbildung
- Offenheit gegenüber verschiedenen Arbeitsformen (z.B. Teilzeit, Home-Office).

Ein Blick in die unternehmerische Praxis zeigt, dass Firmenvorsitzende mit einem durch ihre Ausbildung geprägten unternehmerisch-sozialen Fokus hierfür bereit sind. Sie verfolgen meist eine global ausgerichtete Vision von erfolgreichem Unternehmertum. Wenig Gewicht erhält dabei die Verbreitung ihres je eigenständigen Vorgehens bei der Integration und Arbeitsplatzhaltung. Dabei wären oftmals damit verbundene Erfolgsmeldungen angebracht. Wenn Weltunternehmen eine PR betreiben, die Unschönes oder gar Skandalöses im Bereich des sozialen und ökologischen Wirkens vertuschen oder beschönigen, so heisst dies nicht, dass Unternehmen mit hohem ethischen Verantwortungsbewusstsein keine Medienarbeit betreiben sollten. Aber das Thema CSR erscheint nach wie vor zu selten in den stark ökonomisch orientierten Unternehmensberichten.

Verschiedene Firmen haben sich in der Schweiz im Verband Compasso zusammengeschlossen. Sie entwickeln gemeinsame Strategien für eine intensivere und nachhaltig erfolgreiche Arbeitsintegration. Arbeitspapiere werden gegenseitig zur Verfügung gestellt und sind für weitere Interessierte abrufbar (www.compasso.ch).

Vielfältige Beispiele aus der Praxis

In meiner Studie befragte ich zwischen 2014 und 2016 15 Unternehmer, welche sich seit mehreren Jahren in der Arbeitsintegration engagieren; sie sind verschiedene Branchen anzutreffen: High Tech, traditionelles Handwerk sowie Vertreter der Baubranche. Auch im Gastgewerbe gibt es innovative Ansätze zur Integration beeinträchtigter Menschen oder Arbeitskräften mit Migrationshintergrund. Nachfolgend

drei Beispiele aus verschiedenen Branchen, wo Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen einen Arbeitsplatz haben.

Bauunternehmen Wetter

Hanspeter Wetter, ist in der Wetter Gruppe, einem Unternehmen mit 200 Angestellten, zuständig für die Unternehmensbereiche Stahlbau, Hallenbau, Metallbau (www.wetter-ag.ch). Die Bereiche Generalbau und Immobilien führte bis vor dreieinhalb Jahren Bruder Heinz, seither ist ein Geschäftsleiter zuständig. Seit 2016 führt Gabriel Wetter in dritter Generation die seit bald sieben Jahrzehnten bestehende Firma im aargauischen Stetten.

Was ist herausragend in diesem Unternehmen bezüglich der Arbeitsintegration von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen? Soziales Unternehmertum wird mit grosser Selbstverständlichkeit und sozusagen genussvoll gelebt. Seniorchef Hanspeter Wetter findet „es völlig idiotisch, wenn man mit Druck arbeitet“. Es scheint, man handhabe in diesem Hause Vieles transparent und man sei flexibel. Dies entspricht dem Eindruck, den die Besucherin auf dem Gelände der Wetter AG gleich zu Anfang bekommt; der Stapelfahrer, nach dem Weg gefragt, lotst die Besucherin raschestens von hinten in die Chefetage, den repräsentativen Vordereingang ignorierend – für die zu Fuss Kommende ist dies die kürzeste Strecke. Beim Empfang ist es dann die Buchhalterin, die zwar mitten im Jahresabschluss steckend, wie sie später nebenbei bemerkt, trotzdem Zeit findet, um Wichtiges zum Thema ‚beeinträchtigte Menschen‘ in diesem Unternehmen einzubringen. Dabei erzählt die Dame mit Begeisterung von Lehrlingen; jenen mit einer Beeinträchtigung versucht man durch verschiedenste Hilfsmittel Unterstützung zu bieten. Es kann beispielsweise sein, dass man zum Stabilisieren und zur temporären Liegemöglichkeit eine Matratze anschafft.

Während verschiedenen Passagen des Gesprächs erzählt Unternehmer Wetter von beeinträchtigten und benachteiligten Menschen und deren Integration in den Arbeitsprozess sowie den Firmenalltag. Er

betont wohl deshalb gegen den Schluss des Gesprächs: „Aber wir haben auch Leute, die nichts haben.“

Gründe für den achtsamen Umgang im Unternehmen sieht Hanspeter Wetter gerade in der Durchmischung, der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Menschen: „Ich glaube, es ist wegen ihnen, dass man besser miteinander umgeht. Man ist hilfsbereiter. Es entsteht ein besseres Klima. Das ist das, was man spürt. Da bin ich fest davon überzeugt. Man ist hilfsbereit. Man ist sich gewohnt, dass man für die anderen schauen muss - die kennen nichts anderes. Es ist ein Mittragen; sie helfen demjenigen mit dem Rollstuhl. Das ist wichtig, das ist gut.“

Ja, ja, so laufe es wirklich bei der Firma Wetter, bestätigt der zuständige Job Coach auf Nachfrage. Es ist gelebte Diversität.

Werkzeughersteller Baumann PB Swiss Tools

Wir kennen sie alle, die Schraubenzieher, Zangen und „Engländer“ in orange oder gelb; zwischenzeitlich sind sie in mehreren Farben erhältlich. Jedes dieser Produkte ist auch Zeuge einer innovativen, bodenständig und zugleich weltoffenen Traditionsfirma im Emmental. Während Max Baumann für die technischen Belange zuständig ist, führt Eva Jaisli die Firma Baumann seit zwei Jahrzehnten als CEO. PB Swiss Tools hat sich seither vom schweizweit bekannten Qualitäts-Hersteller unter dem Tandem Jaisli-Baumann kontinuierlich zum global agierenden Unternehmen mit einer Tochterfirma in Shanghai entwickelt. Hauptsitz ist nach wie vor Wasen im Emmental, mit dem Nachbarwerk in Grünen. Wir werfen einen Blick in die Website der PB Swiss Tools. Im Animationsfilm „Work with the Best – PB Swiss Tools“ erscheinen Stereotypen wie Männlichkeit, High-Tech und Bergfahren am Matterhorn. Der bekannteste Schweizer Berg hat Symbolkraft in Zusammenhang mit Verlässlichkeit.

Wo ist in diesem renommierten Unternehmen CSR sichtbar? Sie sind mitgemeint, die beeinträchtigten Menschen, bei Eva Jaisli, so sehr dass das Wort Diversität bei ihr erst mal einen weit grösseren Zusam-

menhang hat - und wie es eigentlich von der Definition her zu verstehen ist. Darin sind verschiedene Generationen, alle Geschlechter, Ethnien und Menschen mit unterschiedlichen Begabungen und Benachteiligungen eingeschlossen. Sie alle gehören in Eva Jaislis Gemeinschaft, welche sie in ihrem Unternehmen zum gemeinsamen Erfolg führt: „Die Erfahrungen und damit diese Kulturentwicklung, die gerade auch unter dem Aspekt der Diversität erweitert wird, mit Menschen mit Beeinträchtigungen, aber auch mit Menschen mit anderen Ethnien, das gibt schon viel Kitt im Unternehmen“, ist ihre dezidierte Meinung. Beeinträchtigte oder benachteiligte Menschen sind im PB Swiss Tools an verschiedenen Arbeitsplätzen anzutreffen, erstens an internen geschützten Arbeitsplätzen, dann zweitens in Praktikas und drittens irgendwo im Unternehmen, wo Angestellte spezifische Unterstützung benötigen.

Bäckerei Lehmann

Auf dem Marktplatz in Weinfelden verkauft Bäckermeister Lehmann freitags seine Produkte aus der Backstube. So auch an diesem Sommertag. Was ist daran ungewöhnlich? Der «Bio-Beck» Lehmann, wie es auf dem Papiersack angeschrieben steht, preist in gelb-grüner Schrift die ökologische Herstellung an: «Bio-Qualität vom Feinsten. Viele Zutaten aus der Region. Ohne erlaubte Hilfsstoffe. Getreide frisch gemahlen. Seit 1976 mit Holzfeuerung.» Im nächsten Satz lesen wir etwas über die Zubereitung: „In Handarbeit hergestellt.“ Dann folgt drittens der Satzfuss: „Integration von Menschen mit Handicap.“

Schlicht und selbstverständlich geben die Lehmanns zu erkennen, dass in ihrem Betrieb beeinträchtigte Menschen mitarbeiten. Schlicht und selbstverständlich erläutert Seniorchef Lehmann im Gespräch: „Seit behinderte Menschen in unserem Betrieb arbeiten, hat sich vieles verändert. Wir haben eine positivere Kultur. Von diesen Menschen lernen wir laufend. – Ich lade Sie ein, mal vorbeizukommen.“

Virtuell ist ein Besuch unter (www.lehmann-holzofenbeck.ch) jederzeit möglich:

Der 1976 im kleinen Thurgauer Dorf Latterswil von Mares und Andreas Lehmann gegründete Familienbetrieb hat expandiert und bietet inzwischen 50 Arbeitsplätze an. Jedes Jahr beginnen ein bis zwei Lernende ihre Ausbildung. Tochter Anna Lehmann ist seit 2012 die Geschäftsleiterin. Neben den Bäckereiprodukten mit den bekannten Holzofenspezialitäten gibt es eine Konditorei- und eine Confiserieabteilung. Seit 1997 wird in Bioqualität hergestellt. Beliefert werden Bioläden in der Ostschweiz, in Bern, Basel, St. Gallen und Zürich. Auch Gastronomiebetriebe sind Abnehmer, wie beispielsweise die Tibits- oder die Hiltl-Kette. An den Wochenmärkten in der Ostschweiz ist Seniorchef Lehmann oft selbst hinter dem Verkaufsstand anzutreffen.

Fazit

Was in der Bäckerei Lehmann gepflegt wird, nämlich: ‚Tue nicht nur Gutes, sondern rede auch darüber‘ sollte noch vermehrt von den Unternehmen gepflegt werden. Es geht um PR, Marketing, sowohl der hergestellten Produkte wie auch um die Verbreitung der möglichen Arbeitsintegration – von Ability!

Der vorliegende Text basiert auf „Soziales

Dr. Annelies Debrunner, Inhaberin von Debrunner Sozialforschung & Projekte, bearbeitet die Thematik Arbeitsintegration seit vielen Jahren und war langjährige Präsidentin des Verbands Supported Employment Schweiz.



Kontakt und nähere Informationen

Debrunner Sozialforschung und Projekte
Rychenbergstr. 204, CH-8404 Winterthur
Mail: debrunner@annelies-debrunner.ch
Internet: www.annelies-debrunner.ch

Engagement gehört dazu. Arbeitsintegration in Schweizer Unternehmen“, dem im Herbst 2017 im Versus-Verlag Zürich erschienenen Sachbuch.

FUSSNOTEN

1 Die IV ist die Schweizer Invalidenversicherung, ein Bestandteil des Sozialversicherungssystems (Anm. der Redaktion)

LITERATUR

Alemann, Annette, von (2015): Gesellschaftliche Verantwortung und ökonomische Handlungslogik. Deutungsmuster von Führungskräften der deutschen Wirtschaft. Wiesbaden: Springer VS.

Baumgartner, Edgar. Grewe, Stephanie. Schwarb, Thomas (2004): Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbestrebungen. (Beiträge zur sozialen Sicherheit, 4/04) Bern: BBL, Vertrieb Publikationen.

Bundesamt für Statistik (2016): Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: Indikatoren 2014. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung.gnpdetail.2016-0420.html

Caroll, Archie B. (2015): Corporate social responsibility: The centrepiece of competing and complementary frameworks. In: Organizational Dynamics 44, 4: 87-96.

Carroll, Archie B. (1991): The Pyramid of Social Responsibility: Toward the Moral. Management of Organisational Stakeholders. In: Business Horizons 34, 4: 39-48.

Christen Jakob, Mariana. Soziales Engagement und CSR (2011): In: Christen Jakob, Mariana & Blaser, Nina (Hrsg.) Partnerschaften mit Verantwortung. Wie wirtschaftliche Unternehmen und gemeinnützige Organisationen erfolgreich zusammenarbeiten. Luzern: interact: 10-15. 7

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

Steiger-Sackmann, Sabine (2013): Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention. Zürich: Schulthess.

Unterstützte Beschäftigung im BTZ Dortmund

Von Joscha Nitsche und Miriam Mehlern

Menschen mit psychischen Erkrankungen haben es oftmals schwer auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance zu bekommen. Bei unserer täglichen Arbeit in der Unterstützten Beschäftigung erleben wir dies immer wieder. Insbesondere da jede Erkrankung unterschiedlich ausgeprägt ist und viele Facetten hat. Alle Teilnehmer_innen haben einen individuellen Unterstützungsbedarf und spezifische Anforderungen. Die größte Herausforderung ist es, Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass die Integration von psychisch erkrankten Arbeitnehmern durchaus gelingen kann.

Das BTZ Dortmund versteht sich als kompetenter Anbieter für berufliche Trainingsmaßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben psychisch behinderter oder von psychischer Behinderung bedrohter Menschen.

Das Maßnahmeangebot erstreckt sich von einer Abklärungsmaßnahme über Integrationsmaßnahmen bis hin zur Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung.

Was unterscheidet die UB im BTZ Dortmund von anderen UB- Angeboten?

Die Maßnahme UB im BTZ Dortmund ist speziell für den Personenkreis der psychisch erkrankten Erwachsenen ausgerichtet und ist ein fest integrierter Bestandteil der Maßnahmeangebote des BTZ Dortmund. In anderen Einrichtungen, liegt die Spezialisierung vorwiegend auf dem Personenkreis der lernbehinderten und/oder geistig behinderten Menschen und spricht in der Regel auch einen jüngeren Personenkreis an.

Konkret liegt das Alter der Teilnehmer_innen der UB im BTZ Dortmund durchschnittlich zwischen 40 und 50 Jahren. Häufig vorkommende Erkrankungen sind depressive Störungen, Angststörungen, Persönlichkeitsstörungen und schizoaffective Störungen. Die meisten unserer Teilnehmer_innen leiden zudem, zusätzlich zur psychischen Erkrankung, unter körperlichen Einschränkungen oder auch Lernbehinderungen.

Insbesondere die immer häufiger auftretende Kombination aus Lernbehinderung und psychischer Erkrankung stellt

eine große Herausforderung für Integration in den Arbeitsmarkt dar. Hierfür wird eine intensive kognitive und seelische Unterstützung benötigt, die nur durch eine enge Begleitung durch die Maßnahmebetreuer_innen möglich ist.

Der anfängliche Zeitraum der Orientierungsphase dient neben der Eingewöhnung dem Aufbau eines Vertrauensverhältnisses.

Das bietet die UB des BTZ Dortmund:

Individualität, Flexibilität, Orientierung, Engmaschige Begleitung

- Passende Arbeitsaufträge
- Interessenorientierte Planung
- Arbeitszeitgestaltung vor Ort und während der Praktika
- Wohnortnahe Platzierung
- Erarbeitung realistischer Ziele
- Erprobung in Praktika
- Entwicklung von Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen
- Unterstützung bei Krisen, Konflikten im Betrieb oder Umfeld



Foto: BTZ Dortmund

ses zwischen den Teilnehmer_innen und den Maßnahmebetreuer_innen. Aufgrund gemachter, oftmals stigmatisierender Erfahrungen, in Bezug auf die psychische Erkrankung, dauert die Phase der Vertrauensbildung oftmals länger, als bei Menschen mit anderen Krankheiten.

Weiterhin dient die Orientierungsphase der Feststellung des individuellen Unterstützungsbedarfs und der Abklärung, welches berufliche Ziel in Frage kommt. Die Maßnahmebetreuer_innen erstellen mit den Teilnehmer_innen ein Fähigkeitsprofil bzgl. der Stärken und Schwächen und werten, unter anderem mit Hilfe der Verfahren MELBA und AVEM, die allgemeine Leistungsfähigkeit aus.

Fähigkeitsprofil

- Grundsätzliche Eignung
- allgemeine Leistungsfähigkeit
- Stärken und Schwächen
- besondere Fähigkeiten
- Unterstützungsbedarf
- Eigenmotivation
- soziale Kompetenz

In der sich anschließenden Qualifizierungsphase durchlaufen die Teilnehmer_innen im BTZ Dortmund ein intensives Bewerbungstraining, im Rahmen dessen vor allem auch thematisiert wird, wie die Teilnehmer_innen im Bewerbungsprozess mit ihren psychischen Erkrankungen und den oftmals damit einhergehenden langfristigen Krankheitsphasen im Lebenslauf umgehen möchten.

Die Frage, ob und in welchem Maße mit der Diagnose offen umgegangen werden sollte, ist immer wieder Thema während des Maßnahmeverlaufs. Die Diagnosen der Rehabilitand_innen sind in ihren Ausprägungen sehr unterschiedlich und die Befürchtung der Stigmatisierung durch Vorurteile oder bestehendes Halbwissen, aber auch durch gemachte, negative Erfahrungen am alten Arbeitsplatz, ist sehr groß.

Zu diesem Thema werden mit den Teilnehmer_innen neue Denkweisen und Strategien erarbeitet, damit diese die notwendigen positiven Erfahrungen machen können, um selbstständig in Vorstellungsgesprächen agieren zu können. Bei Bedarf findet jedoch gerade zu Beginn eine Begleitung bei den Gesprächen statt.

Sozialtraining

- Erfolge wahrnehmen
- Selbstsicherheit im Arbeitsleben
- realistische Selbsteinschätzung
- Souveräne Kommunikation
- Kontaktaufnahme
- Ziele setzen und erreichen
- Umgang mit Grenzen
- Stressbewältigung
- Umgang mit Kollegen
- und Vorgesetzten
- Kritik annehmen und geben

Auch im Rahmen von Sozialtrainings arbeiten die Teilnehmer_innen an ihren Fähigkeiten, Denkweisen und an ihrer Wahrnehmung. Bei Bedarf werden die Trainings im späteren Verlauf der Maßnahme wiederholt.

Die Qualifizierungsphase beinhaltet in der Regel mehrere Praktika in unterschiedlichen Betrieben und Arbeitsfeldern des allgemeinen Arbeitsmarktes. Während der Praktika werden die Teilnehmer_innen durch die Maßnahmebetreuer_innen in dem Umfang begleitet, der individuell er-

forderlich ist. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass unsere Teilnehmer_innen Wert darauf legen, alleine zu agieren, da sie vermeiden wollen, als psychisch krank oder unselbständig „abgestempelt“ zu werden. Demzufolge ist eine intensive Vorbereitung und praktische Einübung im geschützten Rahmen der UB erforderlich.

In den Betrieben findet ein individuelles Jobcoaching statt, um sowohl den Betrieb als auch die Teilnehmer_innen passgenau zu unterstützen. Dies beinhaltet konkrete Hilfen zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben, sei es durch erneutes Erklären, durch Mithilfe bei den Tätigkeiten oder durch Einübung der Tätigkeiten außerhalb des Betriebes. Bei unserem Personenkreis ist es eher selten, dass die Begleitung 1:1 in den Betrieben erfolgt. Wie bereits beschrieben, ist es unseren Teilnehmer_innen meist sehr wichtig, so „normal“ wie möglich behandelt zu werden, was mit einschließt, dass eine Begleitung vor Ort in der Regel nicht gewünscht ist. Dies empfinden die Teilnehmer_innen oftmals als entmündigend und als ein schlechtes Bild vor den Kollegen. Von größter Bedeutung sind hier regelmäßige Feedback-Gespräche, in denen Informationen und Handlungen mit allen Beteiligten thematisiert werden und die Teilnehmer Bestätigung, aber auch konstruktive Kritik erhalten.

In der sich anschließenden Stabilisierungsphase, in der es um die dauerhaf-

te Festigung und Stabilisierung während eines betrieblichen Praktikums geht, ist die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen wesentlicher Bestandteil.

Grundvoraussetzung für diese Phase der Maßnahme ist die Übereinstimmung von Fähigkeits- und Anforderungsprofil. Durch regelmäßige Praktikumsbesuche, Förderplangespräche und eine engmaschige Begleitung wird der Verlauf überprüft. Es ist zu beachten, dass angesichts der psychischen Erkrankungen, die Arbeitsleistung schwanken kann und über einen längeren Zeitraum beobachtet werden muss. Insbesondere der, im Gegensatz zu anderen Erkrankungen, instabile, wenig vorhersagbare Krankheitsverlauf, bedeutet eine Herausforderung für alle am Prozess beteiligten und macht eine intensive Unterstützung notwendig. In den Betrieben werden dazu vorab gemeinsame Lösungen für krisenhafte Phasen besprochen, unter anderem die Anpassung der Arbeitsstunden, bis eine erneute Stabilität erreicht wird.

Bei Erfüllung der Voraussetzungen und Bestätigung der entsprechenden Leistungsfähigkeit von Seiten des Betriebes wie auch des Teilnehmers, wird der Übergang in ein Arbeitsverhältnis eingeleitet. Alternativ wird mit den Teilnehmer_innen der Übergang in eine WfbM eingeleitet, wenn dies den Wünschen und Fähigkeiten entspricht.

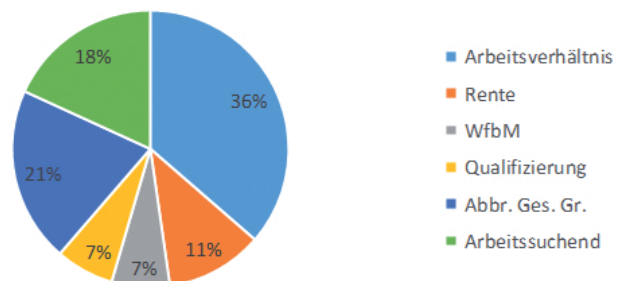
Die Art des individuellen Jobcoachings führt in der UB des BTZ Dortmund nach wie vor zu einer guten Vermittlungsquote.

Die Individualität der Teilnehmer_innen und ihrer verschiedensten Erkrankungsverläufe verlangen ein individuelles Vorgehen und die Orientierung an den wechselnden Bedarfen während der Rehabilitation. Die zur Zielerreichung notwendigen Ressourcen und Potenziale des Patienten wie Selbstvertrauen, Motivation, Hoffnung und Interessen müssen über den gesamten Maßnahmenverlauf gestärkt werden. Auch

der Rückfallprophylaxe muss Aufmerksamkeit geschenkt werden, da erneute psychische Krisen die zukünftige Erwerbstätigkeit negativ beeinflussen können.

Trotz der anspruchsvollen Komplexität der psychischen Erkrankungen, wird durch Anpassung und Gestaltung der Maßnahmebedingungen sowie wertschätzender Kommunikation die notwendige Unterstützung geleistet, damit der schwierige Weg der Integration auf den Arbeitsmarkt für die Betroffenen ein Erfolg wird.

Vermittlungsquote



Joscha Nitsche



Kontakt und nähere Informationen
 BTZ Dortmund GmbH
 Rheinische Str. 210, 44147 Dortmund
 Tel.: 0231 – 913042-69
 Mail: joscha.nitsche@btz-do.de
 Internet: www.btz-do.de

Miriam Mehlem

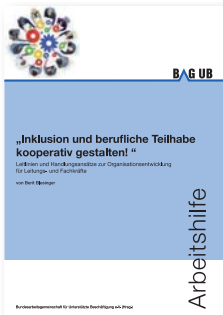


Kontakt und nähere Informationen
 BTZ Dortmund GmbH
 Rheinische Str. 210, 44147 Dortmund
 Tel.: 0231 – 913042-27
 Mail: miriam.mehlem@btz-do.de
 Internet: www.btz-do.de

Jobcoaching

- Motivation fördern
- Veränderungen einleiten
- Entwicklung gemeinsamer, konkreter Ziele
- Integration in den Betrieb
- Einarbeitung in Arbeitsaufgaben
- Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten entwickeln
- Selbstreflexion fördern
- Anforderungen anpassen
- Beratung des Betriebes
- Kommunikation verbessern
- weiterführende Hilfen organisieren und einleiten
- Krisen begleiten und auflösen

Materialien der BAG UB



Arbeitshilfe Organisationsentwicklung

BLESINGER, Berit (2014):

„Inklusion und berufliche Bildung kooperativ gestalten!“ Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte

8,00 €



Arbeitshilfe Teilhabeangebote

BLESINGER, Berit (2018):

Leitfaden zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf

8,00 €

Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



Themenheft 1

WIERSCH, Johanna (2014):

„Alle an Bord!“ Gespräche führen im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.

Einzelheft: 8,00 €

Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 2

SIEVERS, Ulla / KREMEIKE, Karin (2014):

„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“ Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung.

Einzelheft: 8,00 €

Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 3

FRÜCHTEL, Frank (2014):

„Raum ist Beziehung“. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung

Einzelheft: 8,00 €

Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 4

MÜLLER, Susanne (2014):

„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“. Migration und Unterstützte Beschäftigung

Einzelheft: 8,00 €

Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 5

AGRICOLA, Jörg (2014):

„Bildung inklusive“. Projekttagsgestaltung in der Unterstützten Beschäftigung

Einzelheft: 8,00 €

Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: <http://www.bag-ub.de/materialbestellung>
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

Oder als kostenloser Download:

Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere kostenlose Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>
Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: <http://www.bag-ub.de/ub/fip>

Work-by-Inclusion: Forschung trifft Praxis

Entwicklung und Einsatz von visuellen Arbeitsmitteln für in Lagerprozessen tätige Hörgeschädigte

Von Daniela Schmaus und Matthias vom Stein

Das vorrangige Ziel des Projektes Work-by-Inclusion ist die Inklusion von hörbehinderten Menschen in Betriebsabläufe der Lagerlogistik. Dabei werden den Mitarbeitern wichtige Informationen mittels einer Datenbrille bereitgestellt. Zusätzlich ermöglicht das entwickelte System die Kommunikation zwischen hörbehinderten und hörenden Mitarbeitern. Work-by-Inclusion ist ein gemeinsames Forschungsprojekt des Lehrstuhls für Fördertechnik Materialfluss Logistik (fml) der Technischen Universität München, der CIM GmbH in Fürstentfeldbruck als Spezialist für Lagersoftware sowie der Schmaus GmbH als Praxispartner.

Die Schmaus GmbH, ein Fachhandelsunternehmen für Bürobedarf mit insgesamt 48 Mitarbeitern, legt seit Jahren besonderen Wert auf die gelungene Integration von Menschen mit Handicaps: Von den zwölf Mitarbeiter/innen mit Behinderung, u. a. sechs Gehörlose bzw. auf einen Gebärdendolmetscher angewiesene Schwerhörige, arbeiten neun Personen im Logistikbe-

reich. Seit dem Jahr 2000, als der erste Mitarbeiter mit Handicap eingestellt wurde, wuchs die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten auf 25 % des Mitarbeiterstammes. Im Zuge dieser Entwicklung hat die Schmaus GmbH als deutschlandweiter Branchenvorreiter eine Inklusionsabteilung geschaffen, um die Inklusion von Mitarbeitern mit Handicap weiter erfolgreich zu stärken. In Zusammenarbeit mit der Technischen Universität München und der CIM GmbH wurde das Forschungsprojekt Work-by-Inclusion etabliert. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und hat das Ziel, die vollständige Einbindung gehörloser und hörgeschädigter Menschen in die operativen Betriebsabläufe im Bereich der Kommissionierung mittels einer Datenbrille zu erreichen.

Ausgangssituation zur Hörbehinderung

In Deutschland gibt es ca. 80.000 Gehörlose und 140.000 Schwerhörige mit einem Grad der Behinderung von mehr als 70 %, sodass sie auf einen Gebärdensprach-Dolmetscher angewiesen sind. Auf Basis von

Daten des Statistischen Bundesamtes wird davon ausgegangen, dass bundesweit ca. 10.000 Arbeitsplätze nicht besetzt sind, die von Hörgeschädigten eingenommen werden könnten. Hier bietet das innovative Konzept Work-by-Inclusion großes Potenzial schwerbehinderte Fachkräfte in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen.

Nutzen und Vorteile für Anwender

Eine auf gelungene Inklusion von Menschen mit Handicaps ausgerichtete Unternehmensphilosophie macht sich nach Erfahrungen der Schmaus GmbH in einer hohen Loyalität der Belegschaft, einem positiven Unternehmensklima sowie in einer niedrigen Fluktuationsrate bemerkbar. Zudem wird bei den hörgeschädigten Mitarbeitern die fehlende bzw. verminderte Funktionsfähigkeit des Gehörs durch eine besonders gut ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit der Augen kompensiert. Somit werden die zu erledigenden Tätigkeiten in der Logistik, wie beispielsweise das Zusammenstellen der Artikel einer Bestellung aus den entsprechenden Lagerplätzen, trotz oder gerade aufgrund des Handicaps in einer

besonders hohen Qualität und Quantität erbracht. Work-by-Inclusion gibt somit Unternehmen die Chance, hoch motivierte Menschen mit Handicap zu beschäftigen und dem bereits spürbaren Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Wie funktioniert das System Work-by-Inclusion?

Im Projekt Work-by-Inclusion wird die am Lehrstuhl fml der Technischen Universität München entwickelte Kommissioniertechnologie Pick-by-Vision angewendet. Die essentiellen Informationen eines Kommissionierauftrags werden mittels einer Datenbrille in das Sichtfeld des Fachpersonals eingeblendet. Dieses Assistenzsystem kann von hörbehinderten und hörenden Kommissionierern gleichermaßen genutzt werden. Informationen werden ausschließlich visuell und nicht akustisch übertragen. Zugleich stellt dies eine moderne und wettbewerbsfähige Technologie für Lagerprozesse wie z. B. Kommissionierung, Einlagerung und Umlagerung dar – im Gegensatz zu der klassischen Kommissionier- oder Auftragsliste in Papierform, die im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung immer mehr verdrängt wird. Neben der Assistenz bei der Kommissionierung ermöglicht die Datenbrille das Absetzen und Empfangen von Nachrichten und stellt somit eine gemeinsame Kommunikationsschnittstelle zwischen allen hörbehinderten und hörenden Mitarbeitern bereit. Somit werden neben den zu absolvierenden Arbeitsschritten auch Warnmeldungen (z. B. Feueralarm) oder auch allgemeine Informationen (z. B. Treffen in der Kantine) für alle Nutzer gleichermaßen im Sichtfeld angezeigt. Neben der Datenbrille führt der Kommissionierer einen handlichen Barcodescanner mit sich, um die ausgeführten Arbeitsschritte zu quittieren und damit eine hohe Prozessqualität sicherzustellen. Zusätzlich erfolgt über diesen Scanner die komfortable Bedienung der Datenbrille.

Das System bietet einige Vorteile. Mit der Nutzung eines beleglosen und digitalen Informationssystems wird der Kommissio-

nierer durch den Arbeitsprozess geführt. Dadurch können einzelne Auftragsschritte, Positionen genannt, nicht ausgelassen werden. Die Fehlerrate und folglich auch eine zeit- und kostenintensive Nacharbeit werden minimiert. Zudem hat der Mitarbeiter beide Hände frei, um sich auf die Kerntätigkeiten Greifen, Entnehmen und Ablegen von Artikeln zu konzentrieren.

Die Kommunikationsschnittstelle zur Datenbrille ist offen definiert. Jegliche Software-Plattformen können Inhalte an die Datenbrille schicken. Das Anwendungsspektrum ist damit nicht nur auf die Kommissionierung beschränkt, sondern lässt sich beispielsweise auch auf die Bereiche Medizin oder industrielle Montageprozesse erweitern.

Informationen zu Fördermöglichkeiten

Für Unternehmen mit schwerbehinderten Beschäftigten gibt es finanzielle Zuschüsse. Eine behindertengerechte Ausstattung unter Nutzung von Datenbrillen kann mitfinanziert werden durch

- das im jeweiligen Bundesland zuständige Integrationsamt,
- die Agentur für Arbeit sowie
- die Rentenversicherung.

Das Integrationsamt kann investive und/oder behinderungsbedingte Anschaffungen fördern. Relevant für Arbeitgeber sind insbesondere die Unterstützung der Investitionen für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie technische Arbeitshilfen, die speziell auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers zugeschnitten sind. Diese werden für den Hörgeschädigten persönlich angeschafft. Dazu gehören z. B. die Datenbrille, evtl. benötigte Korrekturgläser sowie der Handscanner. Finanzielle Leistungen an hörgeschädigte Arbeitnehmer/innen können etwa für ein Projekt „Datenbrille“ Förderungen einschließen wie

- Arbeitsassistenz als arbeitsbezogene, personelle Hilfestellung,
- Gebärdensprach- und Schriftdolmetscher, z. B. bei innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen sowie

- berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.
- Somit kann die Förderung, abhängig vom Einzelfall, über den einzelnen Arbeitsplatz hinausgehen.

Dipl.-Kffr. Daniela Schmaus

ist Prokuristin/Kaufmännische und vertriebliche Leiterin bei der Schmaus GmbH



Kontakt und nähere Informationen

Schmaus GmbH
Ernst-Lässig-Straße 3, 09232 Hartmannsdorf
Tel.: 03722 - 608829
Mail: daniela.schmaus@buero-schmaus.de
Internet: www.buero-schmaus.de

Dipl.-Ing. Matthias vom Stein

ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Technischen Universität München



Kontakt und nähere Informationen

fml – Lehrstuhl für Fördertechnik Materialfluss Logistik
Boltzmannstraße 15, 85748 Garching
Tel.: 089 - 289 15915
Mail: vomstein@fml.mw.tum.de
Internet: www.fml.mw.tum.de

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.work-by-inclusion.de

Das Projekt „Entwicklung von visuellen Arbeitsmitteln für in Lagerprozessen tätige Gehörlose - Work-by-Inclusion“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.



Alles zu seiner Zeit

Nach 25 Jahren gelingt für Roland B. der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Von Richard Wolny

Die Boxdorfer Werkstatt in Nürnberg hat sich über Jahre einen herausragenden Ruf bei der Vermittlung ihrer Teilnehmer in den allgemeinen Arbeitsmarkt erworben. Das Angebot „arbeit plus“ unterstützt Menschen mit Behinderung dabei, ihre eigenen beruflichen Erfahrungen zu machen. So können Fähigkeiten erkundet und eigene Entscheidungen für das zukünftige Berufsleben getroffen werden.

Die Vermittlung von Roland B. in den allgemeinen Arbeitsmarkt hat allerdings etwas mehr Zeit in Anspruch genommen. Ganze 24 Jahre wurde er von den Boxdorfern bei Schulungen und Praktika begleitet, danach kamen neun Monate Teilnahme am BÜWA (Begleiteter Übergang aus der Werkstatt

auf den allgemeinen Arbeitsmarkt). Seit dem 1. April 2017 ist Roland B. in einem unbefristeten und ortsüblich bezahlten Arbeitsverhältnis mit 40 Wochenstunden. Dort arbeitet er in einem Großraumbüro.

Das Angebot eines Arbeitsvertrages nahm Roland B. nach reiflicher Überlegung an. Schließlich bezog er seit 17 Jahren Rente wegen voller Erwerbsminderung, die seit der Beschäftigung entfällt. Außerdem bat er um Begleitung im Rahmen der beruflichen Sicherung durch den Integrationsberater der Boxdorfer Werkstatt in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst Mittelfranken. Die Berufsbegleitung wurde beim Integrationsamt beantragt und genehmigt.

Der Erfolg der Begleitung durch die Boxdorfer Werkstatt ist umso bemerkenswerter, als Roland B. mit seinen 54 Jahren

auch ohne einem Grad der Behinderung von 100 auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund seines Alters als schwervermittelbar gelten würde. Gleichzeitig zeigt das Beispiel, dass die vom Kostenträger vorgesehenen 18 Monate für den Übergang deutlich zu kurz sind. Die Erfahrungswerte der Boxdorfer liegen bei durchschnittlich 40 Monaten. Erschwerend kam bei Roland B. hinzu, dass er keine Ausbildung vorweisen kann und 37 Jahre in der besonderen Arbeitswelt der Boxdorfer Werkstatt eingebunden war. Dort wurde er im Bereich EDV-Dienstleistung, an der Pforte und beim Verpacken eingesetzt.

Nach intensiver Schulung und Begleitung durch die Boxdorfer Werkstatt und Praktikumseinsätzen – 21 zum Teil längere Praktika – an unterschiedlichen Stellen seit 1993 hat Roland B. nun einen unbe-

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

fristeten Arbeitsvertrag als Bürohelfer und Scanning-Operator in einem namhaften Autozentrum in Nürnberg abgeschlossen. Sein Aufgabenbereich umfasst die Digitalisierung von Rechnungsbelegen, Gewährleistungsunterlagen sowie von Vertragsunterlagen. Trotz der halbseitigen Einschränkung konnte Roland B. sowohl seine Vorgesetzten als auch die Kolleginnen und Kollegen durch seine Zuverlässigkeit und Genauigkeit überzeugen.

Thomas Wedel von der Boxdorfer Werkstatt, der sich bereits im September 2016 über die 25. erfolgreiche Vermittlung eines anderen Teilnehmers in den allgemeinen Arbeitsmarkt freuen konnte, ist für das Projekt „arbeit plus“ verantwortlich. Er weiß genau worauf es ankommt, wenn ein Arbeitgeber die Vorzüge in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung erkennen soll. Ebenso weiß er um die speziellen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der Teilnehmer an dem Programm.

Im Idealfall kommen die Umstände zusammen, die zusammengehören. Einige Gegebenheiten müssen natürlich nach den Bedürfnissen des Kollegen mit Behinderung angepasst werden. Zunächst ist eine Voraussetzung für den Erfolg, dass die Arbeit den Fähigkeiten des Bewerbers entspricht. Ebenfalls wesentlich ist die Bereitschaft der Belegschaft auf die, oftmals ungewohnten, Anforderungen aufgrund der Behinderung einzugehen. Hierbei ist bei täglichen Routinen umdenken von beiden Seiten gefragt. Schließlich ist auch der Arbeitgeber gefordert, den Arbeitsplatz nach den speziellen Einschränkungen des neuen Mitarbeiters umzugestalten. Dafür wurde eine behindertengerechte Ausstattung bei der Deutschen Rentenversicherung beantragt. Allerdings ist über Geländer und Handläufe, einen angepassten Schreibtisch, unterstützende Maschinen und gegebenenfalls einen Scanner noch nicht beschieden worden.

Nachdem es gelungen ist, Roland B. nach einem sehr langen und auch nicht immer einfachen Weg in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu bringen, erfolgen die nächsten Schritte nach der Methode der „unterstützten Beschäftigung“. Der Begriff steht für eine individuelle, betriebliche Qualifizierung,

Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Betrieb. Damit Roland B. dauerhaft in dem Autohaus arbeiten kann, wurden mit dem Team und den Vorgesetzten die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben besprochen und abgestimmt. Denn der „Neue“ benötigt eine Begleitung seiner Tätigkeiten mit ausführlichen und anschaulichen Erklärungen, manchmal auch mit Mustern und Anleitungen. Ein Aspekt, der Roland B. Sicherheit gibt, ist die ständige verfügbare Rückfragemöglichkeit. Zudem sind die Bearbeitungszeiten für seine täglichen Jobs seinen Möglichkeiten angepasst. Handreichungen und Unterstützungsleistungen aufgrund der Gehbehinderung, auch in den Pausen, sind sichergestellt. Bei der Beseitigung von alltäglichen Barrieren unterstützt ihn sein Team.

Ein Meilenstein auf dem Weg von Roland B. war der zentrale Ansatzpunkt der Qualifizierung in der Boxdorfer Werkstatt durch Schulungen im Bereich der sozialen Kompetenzen. Ein Schwerpunkt dabei war, neben der konstruktiven Verarbeitung seiner Einschränkungen, das eigenständige Erkennen und Benennen des notwendigen Rahmens für eine selbstständige und zuverlässige Arbeit. Die durch die Folgen der Behinderung eingeschränkten körperlichen Fähigkeiten sind im Arbeitsalltag sichtbar, die kognitiven dagegen nicht immer erkennbar. Doch gerade diese Einschränkungen werden aber oft falsch interpretiert, wenn sie einmal zutage treten. Durch die Offenlegung der Einschränkung und die Benennung der Voraussetzungen für erfolgreiches Arbeiten wird dieser Kreislauf unterbrochen. Die Herausforderung dabei bestand darin, das Bewusstsein hierfür zu schaffen aber auch die Kompensationsmöglichkeiten zu erkennen.

Dank dem Übungsfeld innerhalb der Boxdorfer Werkstatt und der Praktika konnte Roland B. seine Stärken bei einfachen Bürotätigkeiten, der Digitalisierung von Unterlagen sowie dem Telefon-, Post- und Empfangsbereich ausbauen. Das hat er so erfolgreich geschafft, dass sein Vorgesetzter, Finanzleiter Engin Akbulut eines sicher weiß: „Den Herrn B. geben wir nicht mehr her.“

Impressum impulse

Nr. 84, 01.2018
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: diedruckerei.de

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

