

# impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

02.2019

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

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

## Budget für Arbeit

Es muss nicht immer Werkstatt sein

## „Weil alles gut passt“

Nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben durch  
„Unterstützte Beschäftigung“

## Schwerpunktthema

Ergänzende unabhängige  
Teilhabeberatung

# 89

# Weiterbildungsangebote der BAG UB

## Einzelseminare

### Ressourcenmanagement für Menschen mit Behinderung

Methodenwerkstatt

Mo. 07.10. – Mi. 09.10.2019, Hotel Tallymann in Bad Nenndorf - Nähe Hannover

Anmeldefrist bis zum 26.08.2019

### Effektives Networking für externe Arbeitsplätze - Möglichkeiten finden / Möglichkeiten schaffen

Mo, 25. bis Mi 27.11.2019, VCH-Hotel Christophorus in Berlin

Anmeldefrist bis zum 30.09.2019

### Menschen kreativ bei ihrer individuellen Berufswegeplanung unterstützen

Personenzentrierte Methoden unter Einbezug des Konzepts der Persönlichen Zukunftsplanung kennen lernen und erproben

Mo. 02. – Mi 04.12.2019, Hotel Tallymann in Bad Nenndorf - Nähe Hannover

Anmeldefrist bis zum 21.10.2019, spätere Anmeldungen nur nach Rücksprache

## Professionell in Arbeit begleiten



**jetzt anmelden!**

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



Bundesarbeitsgemeinschaft  
für Unterstützte Beschäftigung

Ihre Ansprechpartnerin:

Birgit Nickel

Telefon: 040 432 53 122

E-Mail: [birgit.nickel@bag-ub.de](mailto:birgit.nickel@bag-ub.de)

Super Vernetzung durch die  
Mischung aus der gesamten  
Bundesrepublik.

Es entstehen wertvolle und  
intensive Kontakte.

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.



## Editorial



Claus Sasse

## Liebe Leserinnen und Leser

Vor anderthalb Jahren hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Beratungsangebot ins Leben gerufen, das sich an Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung richtet: die „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“, kurz EUTB. Bei der Einführung der EUTB wurde die Finanzierung zunächst befristet, diese Befristung wurde nun aber aufgehoben – eine gute Nachricht für die Nutzer\_innen wie auch für die Mitarbeiter\_innen dieses Beratungsangebots. In unserem Schwerpunkt werfen wir einen Blick hinter die Kulissen: auf Seite 6 finden Sie ein Interview mit Katja Arnecke und Ines Muskalla von einer EUTB in Jena.

Im März 2019 wurde nach vierjähriger Laufzeit das BMAS-geförderte Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ beendet. Jan Siefken und Kirsten Hohn, die für die BAG UB das Projekt durchgeführt haben, haben für Sie die wesentlichen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen an alle Akteure der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ zusammengefasst. Sie finden den Beitrag auf Seite 10.

Seit Januar 2018 ist mit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes auch das Budget für Arbeit als Alternative zur WfbM verfügbar, wird jedoch noch nicht sehr häufig genutzt. Das Projekt „Inklusive Alternativen zur Werkstatt bekannt machen und unterstützen“ über die Möglichkeiten des Budgets für Arbeit und über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten informieren und Interessierte ermuntern, diesen Weg für sich in Erwägung zu ziehen. Einen Beitrag von Barbara Viegand dazu finden Sie auf Seite 20.

Bereits seit April 2017 leistet die Soziale Stadtwerke in Mainz einen Beitrag für den Erhalt der Umwelt und auch einen Beitrag für ein vielfältiges Teilhabeangebot für Menschen mit psychischer Erkrankung (s. impulse 82). Jens Bucher, der das Projekt aufgebaut und begleitet hat, berichtet ab Seite 24 über die kleinen und großen Erfolge der Sozialen Stadtwerke. Von ihm sind auch die Bilder, mit denen die anderen Artikel dieser Ausgabe illustriert sind.

Wir wünschen allen eine anregende Lektüre!

„Es geht immer um Selbstbestimmung“  
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

06



## SCHWERPUNKT

**Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung**

06 „Es geht immer um  
Selbstbestimmung“  
Ergänzende unabhängige  
Teilhabeberatung  
von Redaktion impulse

## WISSENSCHAFT

10 „Weil alles gut passt“  
Nachhaltige Teilhabe am  
Arbeitsleben durch „Unterstützte  
Beschäftigung“  
von Kirsten Hohn und  
Jan Siefken

„Weil alles gut passt“

Nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben durch „Unterstützte Beschäftigung“

10



Von den Bienen Teamgeist lernen

Die Stadtimkerei der gpe Mainz

24



POLITIK UND RECHT

- 20 **Budget für Arbeit nutzen**  
Es muss nicht immer Werkstatt sein  
von **Barbara Vieweg**

AUS DER PRAXIS

- 24 **Von den Bienen Teamgeist lernen**  
von **Jens Bucher**

SERVICE

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

BAG UB INTERN

- 32 **“Transitions“**  
Tagung der EUSE in Amsterdam  
von **Kirsten Hohn**

# „Es geht immer um Selbstbestimmung“

Vor anderthalb Jahren hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Beratungsangebot ins Leben gerufen, das sich an Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung richtet: die „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“, kurz EUTB. Ein komplizierter Begriff, dem wir auf die Spur kommen wollen, also besuchen wir eine EUTB-Beratungsstelle in der Bürogemeinschaft Selbstbestimmt Leben in Jena. Ines Muskalla, 25, vom Verein INWOL empfängt uns an der Tür und führt uns in das Beratungszimmer: ein kleiner, aber gemütlicher Raum, eine große Fotografie im Hintergrund von einem Weg, der sich irgendwo im Wald verliert. Katja Arnecke, 39, vom Landesverband Selbstbestimmt Leben schenkt Wasser ein.

**Impulse: Darf ich Sie gleich mal zu dem Bild im Hintergrund fragen: dieser Weg,**

**der sich im Wald verliert. Hat der sinnbildlich etwas mit Ihrer Arbeit zu tun?**

**I. Muskalla** (lacht): Nein! Wir hoffen doch, dass wir zusammen mit den Ratsuchenden einen Weg finden werden. Entscheidend ist aber, dass wir nicht immer schon den Weg kennen, wenn da jemand in der Tür steht. Und es bedeutet auch, dass wir nicht die Experten sind, die jemandem sagen, welchen Weg er zu gehen hat. Wir sind dafür da, Wege mit zu entdecken und jemandem auf seinem Weg zu unterstützen.

**Impulse: Moment - Sie verstehen sich also nicht als Expert\_innen?**

**K. Arnecke:** Nicht für das Leben eines anderen Menschen. Jeder ist Experte für sein eigenes Leben. Aber wir wissen natürlich Einiges. Welche Rechte ich als Mensch mit Behinderung habe. Wo ich welche Leistung beantragen kann. Solche Dinge. Wissen wir etwas nicht, machen wir uns schlau. Und wir kennen eben auch

verschiedene Wege, die man gehen kann. Der naheliegendste Weg ist nicht immer der Beste. Der einfachste, bequemste Weg könnte langweilig sein. Und manch ein Weg ist sehr beschwerlich, weil man einen langen Atem braucht, um seine Rechte durchzusetzen – aber die Aussicht am Ende ist unbeschreiblich schön.

**I. Muskalla:** Ich würde sagen: Verschiedene Wege aufzuzeigen ist ein Kernanliegen unserer Arbeit. Und wir können die Ratsuchenden bei der Entscheidungsfindung unterstützen. Die Entscheidung trifft am Ende aber immer er oder sie. Das ist Selbstbestimmung.

**Impulse: Wer kann denn zu Ihnen kommen? Wenn man hört „Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung“ entstehen automatisch die klassischen Bilder im Kopf: Rollstuhlfahrer\_innen, Blinde...**

**I. Muskalla:** Es gibt keinen klassischen Rollstuhlfahrer. Und es gibt keinen typischen



Foto: zoschke, pixelio.de

Behinderten. In Deutschland leben über 10 Mio. Menschen mit Einschränkungen. Nur ein kleiner Teil hat diese von Geburt an; die meisten Behinderungen werden im Laufe des Lebens erworben. Und nicht alle sind sichtbar. Ob eine Einschränkung tatsächlich als solche wahrgenommen wird, hängt meistens von den Barrieren ab, die die Gesellschaft eingerichtet hat. Manchmal bewusst, aber oft aus Gedankenlosigkeit.

**Impulse:** Für jemanden in einem Rollstuhl stellt die Treppe eine unüberwindbare Barriere dar.

**K. Arnecke:** Und für einen Menschen mit chronischer Erschöpfung sind es vermutlich die unflexiblen Arbeitszeiten von Seiten des Arbeitgebers. Die Frage nach der Behinderung – oder: dem Behindert-Werden - ist somit nicht allgemein zu beantworten. Sie hängt von den individuellen Gegebenheiten ab. Nicht nur jeder Mensch ist einzigartig – sondern auch sein Umfeld.

**Impulse:** Also können alle kommen, die sich als behindert verstehen?

**I. Muskalla:** Eingerichtet wurde die EUTB für Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen. Oder drohenden Behinderungen und Erkrankungen. Ebenso auch für die Angehörigen. Und manchmal wollen auch Institutionen, zum Beispiel Arbeitgeber beraten werden. Sie sehen schon, der Rahmen ist sehr weit gesteckt.

**K. Arnecke:** Ich finde den Gedanken sehr schön, dass die EUTB für alle da ist. Dass es hier mal nicht darum geht, auszusortieren. Denn: Wer wird schon alt, ohne jemals ernsthaft krank zu sein oder eine Behinderung zu erfahren? Mich wird es schon nicht treffen, denkt man doch im Geheimen. Und dann: ein Burnout, eine plötzlich Erkrankung oder ein Autounfall - und plötzlich steht das Leben Kopf.

**Impulse:** Immer wieder wird betont, dass die EUTB etwas Neues ist, etwas, dass es

so vorher noch nicht gegeben hat. Wie ist das zu verstehen?

**K. Arnecke:** Vor 10 Jahren wurde die UN-Behindertenrechtskonvention von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert. Danach hat es einige Jahre gebraucht, um die rechtliche Situation von Menschen mit Behinderung in Deutschland im Sinne UN-BRK weiterzuentwickeln. Ende 2016 wurde das Bundesteilhabegesetz (BTHG) verabschiedet. Bis heute wird kontrovers darüber diskutiert, inwieweit die rechtlichen Änderungen den Anforderungen der UN-BRK genügen. Unumstritten ist aber wohl der Artikel, der die Einrichtung einer unabhängigen Beratung festschreibt.

**I. Muskalla:** Und da findet sich schon das kleine, aber wichtige Wörtchen: *Unabhängig!*

**K. Arnecke:** Genau, wir als EUTB-Berater\_innen sind nur den Ratsuchenden verpflichtet, niemandem sonst. Wir beraten

ergänzend und unabhängig zu den Leistungserbringern oder Ämtern.

**I. Muskalla:** Im Endeffekt soll mit der Einrichtung der EUTB die Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung gestärkt werden: Ich kann nur dann selbstbestimmt entscheiden, wenn ich meine Optionen kenne und akzeptable Wahlmöglichkeiten habe.

**K. Arnecke:** Und ein weiterer, ganz wichtiger Aspekt der EUTB ist die Beratung von Betroffenen für Betroffene, das sogenannte „Peer Counseling“. Auch das unterscheidet uns von anderen Beratungsangeboten.

**Impulse:** Können Sie das bitte näher erläutern?

**I. Muskalla:** „Peer“ bedeutet „gleichartig“, „Counseling“ ist „Beratung“. Wir reden also davon, dass in den EUTB-Beratungsstellen viele Menschen arbeiten, die selbst mit einer Einschränkung leben. Natürlich haben sie niemals genau die gleiche Einschränkung wie der Ratsuchende. Aber das ist auch nicht nötig. Entscheidend ist, dass man ähnliche Erfahrungen teilt. Es ist ein Unterschied, ob man eine Barriere sieht, die andere betrifft, oder ob man selber schon vor unüberwindbaren Barrieren gestanden hat.

**K. Arnecke:** Oft teilen Menschen mit Behinderung solche Erfahrungen. Erfahrung von Diskriminierung, Erfahrung von Exklusion. Das eröffnet für die Beratung ein tiefergehendes Verständnis für die Problemlagen. Und da bekommt der Begriff „Beratung auf Augenhöhe“ noch mal eine ganz andere Bedeutung.

**Impulse:** Arbeiten alle EUTB-Beratungsstellen auf diese Weise?

**K. Arnecke:** Nicht überall ist der Gedanke des Peer-Counseling so konsequent umgesetzt worden wie bei uns. Was aber auch daran liegen mag, dass nicht überall potenzielle Peer-Berater\_innen gefunden wer-

den konnten. Immerhin gibt es bundesweit über 500 Beratungsstellen.

**I. Muskalla:** Und ich muss hinzufügen: nicht jeder Betroffene, der berät, ist ein Peer Counselor. Peer Counseling ist ein Beratungskonzept. Es erfordert eine Qualifikation im Rahmen einer intensiven Weiterbildung. Das Bildungs- und Forschungsinstitut zum Selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos) führt seit vielen Jahren schon diese Weiterbildungen durch.

**K. Arnecke:** Und auch bei uns ist das Thema noch aktuell. Ein Teil unseres Teams hat die Weiterbildung bereits abgeschlossen, ein anderer Teil erwirbt diese Qualifikation berufs begleitend.

**Impulse:** Was sind denn die typischen Anliegen in einer Beratung? Gibt es da so etwas wie einen Schwerpunkt?

**K. Arnecke:** So individuell wie die Menschen sind, die da kommen, so vielfältig sind auch die Anliegen. Man sieht es auch schon an der Alters-Spannbreite. Wir beraten Menschen im Ruhestand genauso wie Eltern in Bezug auf ihre Kinder. Teilhabe beginnt, wenn ein Mensch auf die Welt kommt.

**I. Muskalla:** Wir beraten im Prinzip zu allen Fragen, die ein Leben mit Einschränkung mit sich bringen kann. Oft sind das Fragen zur Teilhabe am Arbeitsleben, also zur beruflichen Rehabilitation. Aber auch Themen wie Persönliches Budget, Persönliche Assistenz oder zur medizinischen Rehabilitation sind häufig. Und manchmal geht es auch ganz allgemein um das Leben mit einer Einschränkung, zum Beispiel, wenn jemand eine Diagnose verarbeiten muss.

**K. Arnecke:** Manchmal kommt auch jemand, der ein vordergründiges, scheinbar klar eingrenzbares Anliegen hat – und während der Beratung stellt sich heraus, dass da noch ganz viel anderes im Hintergrund ist. Wir versuchen dann schon, einen ganzheitlichen Blick zu haben. Auch das ist

ein großes Plus – und eine große Herausforderung – der EUTB.

**Impulse:** Wo liegen die Grenzen Ihrer Beratung?

**I. Muskalla:** Natürlich gibt es Anliegen, bei denen auch wir nicht sofort weiterwissen. Normalerweise versuchen wir dann, uns zu informieren. Oder wir verweisen an eine andere Stelle, die auf dem Gebiet kompetent ist. Manchmal rutscht die Beratung allerdings in Bereiche, in denen wir nicht mehr zuständig sind. Zum Beispiel dürfen wir keine Rechtsberatung durchführen. Und natürlich bieten wir auch keinerlei Form der Therapie an.

**Impulse:** Gibt es eine Frage, die Sie im Schlaf beantworten könnten, weil Sie sie schon so oft gehört haben?

**I. Muskalla:** Ja, einfache Fragen sind auch manchmal schön. Zum Beispiel: „Wie bekomme ich einen Schwerbehindertenausweis?“ Aber selbst da kann es im Einzelfall kompliziert werden. Es gibt nichts, was nicht auch kompliziert werden kann.

**Impulse:** Sie haben vorhin das Stichwort „Arbeit“ geliefert. Welche konkreten Themenfelder in diesem Bereich prägen Ihre Beratungsarbeit?

**I. Muskalla:** Was schon öfter vorgekommen ist, dass Menschen an uns herantreten sind, die eine Alternative zur Werkstatt suchen (Werkstatt für behinderte Menschen, WfbM, Anm. d. Red.). Und das Schöne ist, dass es Alternativen gibt! Junge Menschen mit Behinderung etwa, die nach der Schule Wege in Arbeit suchen und für die eigentlich nur die Werkstatt infrage kommt, können das Persönliche Budget beantragen. Sie müssen „nur“ einen entsprechenden Ausbildungsplatz finden. Die Geldleistung, die sonst direkt an die WfbM gegangen wäre, können die jungen Menschen dann nutzen, um ihre berufliche Bildung außerhalb der Werkstatt zu finanzieren. Für Menschen, die bereits eine Ausbildung ab-



geschlossen haben und im Arbeitsbereich der WfbM tätig sind oder einen Anspruch darauf haben, gibt es das Budget für Arbeit. Auch hier werden Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt gefördert.

**K. Arnecke:** Bei erwerbsfähigen Ratsuchenden ist z.B. die Unterstützte Beschäftigung ein möglicher Weg. Weitere Themen sind Arbeitsassistenten, Kfz-Hilfe usw. Auf jeden Fall fühlen wir uns der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung verpflichtet. Angebote außerhalb von Sondereinrichtungen sind uns daher besonders wichtig.

**Impulse:** Die EUTB gibt es nun seit gut anderthalb Jahren. Was sind die besonderen Herausforderungen in der Anfangszeit gewesen?

**K. Arnecke:** Die größte Anstrengung war mit Sicherheit die Öffentlichkeitsarbeit.

**I. Muskalla:** Das ist heute eigentlich immer noch so, oder?

**K. Arnecke (lacht):** Das stimmt, daran hat sich eigentlich nicht viel geändert. Da es diese Form der Beratung bisher nicht gab, kannte sie auch zunächst keiner. Also haben wir im vergangenen Jahr alles Mögliche unternommen, um den Bekanntheitsgrad der EUTB zu erhöhen. Wir haben andere Akteure auf dem Gebiet ausfindig gemacht, viele Hände geschüttelt, mögliche Multiplikatoren, Netzwerkpartner getroffen und auch die Rehabilitationsträger und Leistungserbringer auf uns aufmerksam gemacht.

**I. Muskalla:** Es ist schön, dass andere Stellen, zum Beispiel die Kliniksozialdienste oder die Agentur für Arbeit inzwischen auf uns hinweisen. Da könnte aber auch noch mehr passieren...

**K. Arnecke:** Eine weitere Anstrengung, die aber einfach zu unserer Arbeit dazu gehört, ist die Auseinandersetzung mit den 4 Reformstufen des Bundesteilhabegesetzes. Demnächst ist es wieder so weit: am

01.01.2020 tritt die dritte Reformstufe in Kraft. Und da herrscht viel Unsicherheit bei den Betroffenen. Genauso aber auch bei den anderen Beteiligten.

**I. Muskalla:** Die Auswirkungen der einzelnen Gesetze und Gesetzesänderungen zu verstehen und weiterzuvermitteln, ist schon eine besondere Herausforderung.

**K. Arnecke:** Immerhin steht einem hierbei auch die Fachstelle Teilhabeberatung in Berlin beratend zur Seite. Diese begleitet den Aufbau der EUTB-Beratungsstellen sowohl fachlich als auch konzeptionell.

Und wohin soll die Reise gehen? Wie sieht es mit der EUTB in 5 Jahren aus?

**I. Muskalla:** Da stellen Sie eine schwierige Frage!

**K. Arnecke:** Die Förderung der EUTB aus Bundesmitteln ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Es bleibt zu hoffen, dass erkannt wird, welchen Gewinn die EUTB für die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung darstellt. Denkt man im Sinne der UN-BRK, darf so etwas wie die EUTB eigentlich nicht wieder zurückgedreht werden.\*

**I. Muskalla:** Der Bedarf ist auf jeden Fall da. Und er wird größer werden, denn mit dem demografischen Wandel nimmt auch der Anteil der Menschen mit Behinderung zu.

**Impulse:** Zum Schluss mal bitte ganz konkret – angenommen ich möchte Rat bei der EUTB suchen. Wie gehe ich vor?

**K. Arnecke:** Die EUTB arbeitet nach dem Prinzip: Eine für Alle. Das heißt, Sie können sich mit Ihrem Anliegen prinzipiell an jede EUTB-Stelle in ganz Deutschland wenden. Auf jeden Fall würde ich Ihnen die Seite [www.teilhabeberatung.de](http://www.teilhabeberatung.de) empfehlen. Dort können Sie Ihren Wohnort eingeben und Beratungsstellen in Ihrer Nähe ausfindig machen. Außerdem können Sie dort EUTB-Stellen mit einem bestimmten Schwerpunkt ermitteln.

**Impulse:** Und angenommen am Ende stellt sich heraus, dass ich als Ratsuchende\_r doch am liebsten weiter in einer „Sondereinrichtung“ leben und arbeiten möchte?

**K. Arnecke:** Auch das ist Selbstbestimmung! Dann ist das Ihr Weg – auf dem wir Sie natürlich weiterhin unterstützen werden. Aber dann kennen Sie auch die Alternativen – und vielleicht entscheiden Sie sich nach einem Jahr - oder nach zehn Jahren - für etwas anderes...

\*Nach Angaben des Paritätischen Gesamtverbandes soll die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung über das Jahr 2022 hinaus dauerhaft finanziert und die bislang geltende Befristung aufgehoben werden. Dafür sollen 65 Millionen Euro ab 2023 bereitgestellt werden.

**Kontakt:**  
EUTB LV „Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben“ Thüringen e.V.  
Salvador-Allende-Platz 11  
07747 Jena  
Tel.: 03641 77 66 76  
eMail: [info@lv-isl-thueringen.de](mailto:info@lv-isl-thueringen.de)

EUTB INWOL e.V.  
Salvador-Allende-Platz 11  
07747 Jena  
Tel.: 03641 21 93 99  
eMail: [info@inwol.de](mailto:info@inwol.de)



# „Weil alles gut passt“

## Nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben durch „Unterstützte Beschäftigung“

Von Kirsten Hohn und Jan Siefken

**Im Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ (2015-2019) sind wir der Frage nachgegangen, wie, unter welchen Bedingungen und mit welchen Unterstützungsformen Arbeitsverhältnisse stabilisiert und gesichert werden, die im Anschluss an eine Teilnahme an einer Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) entstanden sind. In diesem Artikel stellen wir Ergebnisse aus der Evaluation des Projekts sowie Handlungsempfehlungen an die beteiligten Akteur\_innen vor.**

Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) nach § 55 SGB IX besteht aus zwei Phasen. In der ersten Phase werden Teilnehmende der InbeQ in einem oder

mehreren Betrieben mit dem Ziel der Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses qualifiziert (§ 55 Abs. 2 SGB IX). In der zweiten Phase werden die Arbeitnehmer\_innen und ihre Einstellungsbetriebe im Rahmen der Berufsbegleitung (§ 55 Abs. 3 SGB IX) unterstützt. Ziel ist dabei eine Stabilisierung und Sicherung des Arbeitsverhältnisses. Von 2015 bis 2019 führte die BAG UB das Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ (gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales) durch, das einen Schwerpunkt auf die zweite Phase der UB legte. Neben der Qualitätssicherung, Verbesserungen in der Leistungsbeschreibung der InbeQ, einem kontinuierlichen Fachaustausch zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern und weiteren Aktivitäten war es ein wesentliches Ziel zu erkunden, wie viele der nach der InbeQ entstandenen Arbeitsver-

hältnisse mittelfristig fortbestanden und durch welche Unterstützung dies ggf. gelang. Im Folgenden stellen wir einige wesentliche Erkenntnisse aus der Evaluation im Projekt dar. Ergänzt werden diese durch Handlungsempfehlungen an die Akteur\_innen der UB. Der vollständige Bericht steht auf der Website der BAG UB ([www.bag-ub.de/publikationen.de](http://www.bag-ub.de/publikationen.de)).

### Evaluation der Nachhaltigkeit der „Unterstützten Beschäftigung“

Um die Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen, die durch die InbeQ entstanden sind, zu evaluieren, wurde von der BAG UB ein Konzept mit quantitativen und qualitativen Anteilen entwickelt. Zum einen wurden Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Verbleib ehemaliger Teilnehmender der InbeQ ausgewertet. Die Statistik gibt Aufschluss über den späteren beruflichen Status aller ehemaligen InbeQ-



Foto: Jens Bucher, Soziale Stadtkerei Mainz

Teilnehmenden, deren Teilnahme durch die BA finanziert wurde, kumuliert nach 6, 12 und 24 Monaten.

Zum anderen wurden von der BAG UB Fragebögen zur Erfassung der Nachhaltigkeit entwickelt und an alle Fachdienste verschickt, die im Rahmen einer Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 2 SGB IX oder einer Arbeitsplatzsicherung nach § 185 SGB IX ehemalige InbeQ-Teilnehmende in ihren Arbeitsverhältnissen unterstützen (können). Dies waren bundesweit alle Integrationsfachdienste sowie alle Fachdienste, die im Zeitraum 2009 und 2016 zumindest zeitweise die InbeQ durchgeführt haben. Hierdurch wurden ebenfalls Angaben zum Verbleib erhoben, die sich aber auf mehr Faktoren in Bezug auf den Personenkreis, die Betriebe und die Form der Unterstützung bezogen. Die Daten der BA-Statistik (BA 2018c) können als vollständig für den Leistungsträger BA für die Jahre 2010-2016 (Maßnahmeende der InbeQ) ange-

sehen werden und beziehen Personen mit und ohne eine unterstützende Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ein<sup>1</sup>. Die Daten der durch die Fragebögen erstellten BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie bilden nur einen Teil ab<sup>2</sup> und beziehen ausschließlich Personen und Arbeitsverhältnisse ein, die in den Jahren 2010-2016 durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt wurden. In die Auswertungen wurden zudem Ergebnisse aus der jährlichen Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der InbeQ einbezogen (InbeQ-Studie, BAG UB 2018).

In einem dritten Schritt wurden Interviews mit den Beteiligten geführt, und zwar mit unterstützten Arbeitnehmer\_innen (ehemalige InbeQ-Teilnehmende), Arbeitgeber\_innen, betrieblichen Anleitungspersonen, Kolleg\_innen im Betrieb und Fachkräften der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Ziel der qualitativen Evaluation war es, die verschiedenen

Akteur\_innen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ selbst zu Wort kommen sowie ihre Erfahrungen und Sichtweisen in die Analyse hemmender und fördernder Aspekte und Strukturen für die nachhaltige Sicherung von Arbeitsverhältnissen von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden einfließen zu lassen. Neben der allgemeinen Analyse der Faktoren wurden neun Einzelbeispiele dokumentiert, die im FIP<sup>3</sup> bzw. in der impulse<sup>4</sup> nachzulesen sind.

### Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der Evaluation zur Nachhaltigkeit der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“

Im Folgenden werden einige Ergebnisse der Evaluation zusammengefasst. Der komplette Bericht mit den Ergebnissen ist im Internet nachzulesen<sup>5</sup>.

Ein zentrales Ergebnis aus der Evaluation ist, dass **Arbeitsverhältnisse, die**

**durch einen Fachdienst im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden, länger Bestand haben als Arbeitsverhältnisse ohne Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.** Dies ergibt sich aus dem Vergleich der Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, in der alle beschäftigten ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden erfasst sind, mit den Zahlen aus der Nachhaltigkeitsstudie der BAG UB, in der nur diejenigen ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden erfasst sind, die im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung weiter unterstützt wurden. Auch wenn die Zahlengrundlagen beider Datenmengen unterschiedlich sind, lassen sich Tendenzen ablesen. Aus der BA-Statistik wurde errechnet, dass die Nachhaltigkeitsquote nach sechs Monaten 63,1% betrug, nach zwölf Monaten 61,8% und nach 24 Monaten 56,7%<sup>6</sup>. Aus der UB-Fragebogenauswertung ergibt sich eine Nachhaltigkeitsquote über alle Zeiträume von 76,5%. Allerdings kann diese nicht nach konkreten Zeitabständen wie bei der BA-Statistik dargestellt werden, sondern sie gilt für alle erfragten Arbeitsverhältnisse, egal ob sie z. B. erst seit einem Monat bestanden oder bereits seit fünf Jahren.

Die größte Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse besteht in den ersten Monaten nach Begründung der Arbeitsverhältnisse. Nach sechs Monaten bestehen laut BA-Statistik noch 63,1% der Arbeitsverhältnisse. Ein zweiter Bruch liegt an den Zeitpunkten der meisten Befristungen, nämlich nach zwölf Monaten. Dies wird insbesondere in der Auswertung der BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie deutlich. Diese zeigt zudem als weiteren zentralen Aspekt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsverhältnis beendet wird, mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses abnimmt bzw. umgekehrt formuliert, **die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsverhältnis bestehen bleibt, mit seiner Dauer zunimmt**, von z.B. 73,8

% nach zwölf Monaten auf 80,8 % nach 24 Monaten und 89,9 % nach 36 Monaten.

Beide hervorzuhebende Ergebnisse – die höhere Stabilität bei einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sowie die Abbruchquoten in den ersten sechs Monaten sowie zum Ende von Befristungen – machen die Notwendigkeit und Wirksamkeit von Berufsbegleitungen / Arbeitsplatzsicherungen deutlich. Die im Projekt geführten Interviews und Rückmeldungen aus den Fachforen deuten ebenfalls darauf hin, dass gerade zu Beginn der Arbeitsverhältnisse, d.h. beim Wechsel von einem unbezahlten Qualifizierungsplatz in ein bezahltes Arbeitsverhältnis, ein besonderer Unterstützungsbedarf bei Arbeitnehmer\_innen und Betrieb besteht, sodass auftretende Probleme durch die Begleitung eines Fachdienstes oft zeitnah aufgefangen und Lösungen initiiert werden können. In diesem Zusammenhang sind auch die Aktivitäten der Fachdienste im Zuge der Verlängerung von zunächst befristeten Arbeitsverhältnissen Thema in den Interviews mit den verschiedenen Beteiligten.

Nachhaltige Wirkungen durch die betriebliche Qualifizierung im Rahmen der InbeQ zeigen sich auch beim Blick auf die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Personen, die im Anschluss an die InbeQ arbeitslos, arbeits-/erwerbsunfähig oder weiterhin in Fördermaßnahmen der BA waren. Von den insgesamt 6.916 Personen aus diesen Personengruppen waren bspw. 2.268 Personen zum Zeitpunkt sechs Monate nach Ende der InbeQ sozialversicherungspflichtig beschäftigt<sup>7</sup>.

Neben den hier genannten quantitativen Ergebnissen werden nun zentrale Kriterien für die Sicherung von Arbeitsverhältnissen zusammengefasst und Handlungsempfehlungen sowohl für Leistungserbringer und Leistungsträger der Leistung „Unterstützte

Beschäftigung“ als auch Entscheidungsträger in Ministerien und Verwaltung genannt.

### Leitkriterium: Eine personenzentrierte Grundhaltung

Als Leitkriterium, das sich auf alle folgenden Kriterien und Handlungsempfehlungen bezieht, sei hier eine personenzentrierte Grundhaltung genannt. Das bedeutet, die Interessen und Fähigkeiten sowie die Ressourcen, Bedarfe und Bedürfnisse der zu unterstützenden Person als Ausgangspunkt für das eigene professionelle Handeln zu nehmen.

Hinweise auf eine personenzentrierte Haltung wurden in Interviews und Fachaustauschen immer dann deutlich, wenn Leistungserbringer, Leistungsträger und Betriebe konsequent von den Ressourcen und Wünschen der Person ausgingen und Lösungen ermöglichten, die vielleicht anfangs noch gar nicht realistisch oder für alle Beteiligten wünschenswert erschienen. Eine personenzentrierte Haltung lässt sich nicht nur bei den Beispielen erkennen, die durch die Interviews dokumentiert wurden, sondern auch in der Weiterentwicklung der UB auf unterschiedlichen Ebenen. Ohne eine personenzentrierte Grundhaltung wären z.B. manche Änderungen in der Leistungsbeschreibung der BA für die UB, die individuelle, d.h. heißt flexible Vorgehensweisen besser und eindeutiger ermöglichen, so nicht umsetzbar gewesen. Eine personenzentrierte Haltung kann auch angenommen werden, wenn Betriebe intensiv an der Weiterentwicklung und Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen in Kooperation mit den anderen Beteiligten mitwirkten, Fachkräfte von Leistungserbringern und Leistungsträgern auf den Fachveranstaltungen vertieft über Praxisbeispiele diskutierten und manche ehemalige InbeQ-Teilnehmende mit der Unterstützung der Fachkräfte ihren be-

rufflichen Weg fanden. Solche individuellen Lösungen in der Zusammenarbeit von Leistungsträgern, Leistungserbringern, Betrieben und Beschäftigten, wie sie vielfach im Rahmen der Evaluation dokumentiert sind, erfordern diese personenzentrierte Grundhaltung. Ein Beispiel aus den Interviews: Als Leistungserbringer und Leistungsträger erleichtert sind, dass eine junge Arbeitnehmerin ein stabiles Arbeitsverhältnis erreicht hat, äußert diese, dass sie aufgrund ihres Wunsches nach einem Wohnortwechsel den Arbeitsplatz wechseln möchte. Der begleitende Integrationsfachdienst (IFD), das Integrationsamt und der Betrieb gingen mit diesem Wunsch mit und unterstützten die Arbeitnehmerin auf ihrem weiteren Weg.

### Passgenaue Arbeitsplätze schaffen, erhalten und verändern

Die Qualifizierung in einem Betrieb und die Suche nach einem passgenauen Arbeitsplatz sind Kernthemen zunächst in der InbeQ. Passgenaue Arbeitsplätze berücksichtigen individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten der unterstützten Qualifizierungsteilnehmenden. Die Leistungsanforderungen, Arbeitszeiten und -aufgaben werden an das Leistungsvermögen der zukünftigen Arbeitnehmer\_innen angepasst.

Mit Beginn eines Arbeitsverhältnisses sollte ein passgenauer Arbeitsplatz gefunden sein. Dass dieser sich verändert und manchmal einen Teil seiner Passgenauigkeit einbüßt, ist ebenfalls Thema in der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Die Lebens- und Arbeitsumstände der unterstützten Arbeitnehmer\_innen sowie Kolleg\_innen bzw. Vorgesetzten oder die Rahmenbedingungen im Betrieb ändern sich. Es gibt personelle Wechsel und betriebliche Umstrukturierungen oder Umzüge, von denen in den Interviews erzählt wurde und die Anlass für eine Veränderung bzw. Anpassung des Arbeitsplatzes waren.

### Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Aufgabe der Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ist es, im Blick zu behalten, ob die Person (noch) auf den Arbeitsplatz passt und ob der Arbeitsplatz noch zu der Person passt. Dies gilt insbesondere bei Veränderungsprozessen im Betrieb oder auch bei der Person selbst, bspw. wenn es behinderungsbedingt zu Schwankungen bzw. Einschränkungen des Leistungsverhaltens kommt oder wenn sich ein\_e Arbeitnehmer\_in so weiterentwickelt, dass der ursprüngliche Arbeitsplatz eine Unterforderung bedeutet und z.B. eine Erweiterung von Tätigkeiten oder Verantwortungen sinnvoll sein könnten. Als eine Möglichkeit, Arbeitsplätze wieder passgenau zu gestalten, aber auch um Krisen aufzufangen, werden Beratungsgespräche und das Jobcoaching genutzt.

### Schwerbehinderung / Gleichstellung als Voraussetzung der langfristigen Unterstützung

Viele Teilnehmende der InbeQ haben einen längerfristigen bzw. sich wiederholenden Unterstützungsbedarf während des Arbeitsverhältnisses.<sup>8</sup> Die Leistungsträger hierfür sind meist die Integrationsämter. Die aus der Ausgleichsabgabe bezahlte Leistung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung setzt einen Schwerbehindertenausweis oder eine Gleichstellung durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 2 Abs. 3 SGB IX voraus.

Inbesondere Teilnehmende mit psychischer Erkrankung haben häufig keinen Schwerbehindertenausweis. Sie erhalten seltener eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung als z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten. Dies ist nicht zuletzt auch durch persönliche Vorbehalte, z.B. wenn ein Schwerbehindertenausweis als stigma-

tisierend empfunden wird, begründet oder dadurch, dass bei einer Feststellung eines Grades der Behinderung von unter 50 keine Gleichstellung beantragt wird.

### Empfehlung an Leistungserbringer der InbeQ:

Soweit InbeQ-Teilnehmende weder einen Schwerbehindertenausweis noch eine Gleichstellung haben, sollte die Beratung hierzu während der InbeQ stattfinden. Dies ist auch in der Gemeinsamen Empfehlung UB festgehalten (BAR 2010: § 8(1)3.) In der Leistungsbeschreibung der InbeQ ist zudem festgehalten, dass der InbeQ-Fachdienst für Teilnehmende – soweit angezeigt – die Beantragung eines Schwerbehindertenausweises bzw. einer Gleichstellung organisiert (BA 2018b: 13 / B.2.6).

Neben der Einzelberatung sollte dies auch Thema an Projekttagen sein. Hilfreich kann es sein, ehemalige InbeQ-Teilnehmende als Expert\_innen einzuladen, die von den Vorteilen eines Schwerbehindertenausweises für ihr Arbeitsverhältnis berichten und Hemmschwellen senken können. Hierbei können sie aufzeigen, was sie überzeugt hat, nach vorheriger Skepsis doch einen Antrag zu stellen und welchen Nutzen dies später für sie gebracht hat. Im UB-Themenheft 5 zum Projekttag ist ein Beispiel für die Gestaltung eines Projekttagges zu diesem Thema beschrieben (Agricola 2014: 59-64). Im Themenheft 7 zur Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung (Seeger 2018) ist das Thema ebenfalls aufgegriffen.

Die Problematik der Voraussetzung eines Schwerbehindertenausweises bzw. einer Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX ist auch ein strukturelles Problem, das auch auf anderer Ebene als der der Beratung zu lösen ist.

Natalie Waldenburger ist der Frage nachgegangen, ob der Ausschluss von Menschen mit Behinderung (aber ohne Schwerbehindertenstatus oder Gleichstellung) aus der Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX rechtmäßig ist und kommt zu dem Schluss, „dass die Sicherung der dauerhaften beruflichen Teilhabe behinderter Menschen grundsätzlich in den Zuständigkeitsbereich der Reha-Träger fällt“ (Waldenburger 2018: III.3.). Grundlegend ist in ihrer Argumentation die UN-Behindertenrechtskonvention, die als Menschenrecht für alle behinderten Menschen (unabhängig von einer anerkannten Schwerbehinderung) gilt. In Art. 27 e) der Konvention ist festgeschrieben, dass Menschen mit Behinderung nicht nur bei der Arbeitssuche, sondern auch „beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes“ unterstützt werden.<sup>9</sup>

### Empfehlung an Entscheidungsträger in Ministerien und bei Reha-Trägern:

Entsprechend der Rechtsanalyse, wie von Waldenburger aufgezeigt, wäre es Aufgabe der Reha-Träger, eine transparente rechtliche Lösung zu finden, mit der behinderte ehemalige InbeQ-Teilnehmende ohne anerkannte Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bei Bedarf Anspruch auf eine längerfristige Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung haben. Hierzu schlägt Waldenburger vor, dass Reha-Träger zur Erreichung dieses Ziels „gem. § 49 Abs. 6 S. 2 Nr. 9 SGB (Sozialgesetzbuch) IX den Integrationsfachdienst beauftragen, der nach § 192 Abs. 4 SGB (Sozialgesetzbuch) IX ausdrücklich auch für behinderte Menschen tätig werden kann und in diesem Fall aus den allgemeinen Haushaltsmitteln der Reha-Träger finanziert wird“ (Waldenburger 2018: V).

Zumindest für die ersten sechs Monate nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses

gibt es Lösungen, die auf diesem Grundgedanken basieren, aber (zeitlich) nicht immer ausreichend sind. In der Gemeinsamen Empfehlung Integrationsfachdienste wird darauf verwiesen, dass der IFD entsprechend beauftragt werden kann. Die Vermittlung beinhaltet „eine sechsmonatige Stabilisierungsphase zur Sicherung des Vermittlungserfolgs. Die Stabilisierungsphase dient der Nachbetreuung und schließt bei Bedarf eine erforderliche Krisenintervention in den ersten sechs Monaten ein.“ (BAR 2016: 9 / § 4 (3)). In einer Antwort der BA auf die mehrfach von Leistungserbringern hierzu gestellte Frage wird daher bestätigt, dass der IFD auch für Menschen ohne Schwerbehindertenstatus bzw. Gleichstellung für sechs Monate für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung beauftragt werden kann. Diese haben im Anschluss an die InbeQ noch weitere sechs Monate den Rehabilitandenstatus als Voraussetzung für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.<sup>10</sup>

Auch die BIH weist darauf hin, dass die Reha-Träger sich „unter Ausschöpfung ihrer gesetzlichen Möglichkeiten an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben beteiligen [sollten]. Sie sollten Arbeitsverhältnisse ebenfalls langfristig fördern.“ (BIH 2018: These 7).

Unabhängig von der generellen rechtlichen Lösung wäre zu überdenken, ob der Begriff „Schwerbehindertenausweis“ noch zeitgemäß ist. Dieser wird von Betroffenen häufig mit Stigmatisierungserfahrungen oder -ängsten in Verbindung gebracht. Eine Umbenennung z.B. in „Teilhabeausweis“ wäre empfehlenswert.

### Zusammenarbeit der Leistungserbringer und der Leistungsträger im Übergang

Der Trägerwechsel zwischen InbeQ und Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung betrifft meistens die Leistungsträger und

häufig auch die Leistungserbringer.<sup>11</sup> Eine zielführende und abgestimmte Zusammenarbeit ist hier sinnvoll und erforderlich. Bundesweit ist diese Zusammenarbeit in der Gemeinsamen Empfehlung für Unterstützte Beschäftigung (BAR 2010) und den Fachlichen Weisungen zur Unterstützten Beschäftigung der BA (BA 2018a) geregelt. In acht Bundesländern haben die Leistungsträger die Vereinbarungen zur Zusammenarbeit darüber hinaus in eigenen Verwaltungsabsprachen auf Länderebene konkretisiert.

Ein Instrument der Unterstützten Beschäftigung in dieser Phase ist das Planungsgespräch. Die Umsetzung und Bedeutung des Planungsgesprächs wird in den Interviews von Arbeitnehmer\_innen, Arbeitgeber\_innen, betrieblichen Anleiter\_innen, Leistungserbringern und Leistungsträgern beschrieben und hervorgehoben.

### Empfehlungen an die Leistungsträger und Leistungserbringer beider Phasen der UB:

Mit Beginn der Stabilisierungsphase sollte ein Planungsgespräch durchgeführt werden (vgl. BA 2018b: 22 / B.3.10). Wesentlich ist hierbei, dass sich alle relevanten Akteur\_innen „an einen Tisch“ setzen und klären, was für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses noch notwendig ist und wer was dazu beitragen muss und kann, damit das Arbeitsverhältnis auch möglichst lange bestehen bleibt. Geklärt werden dabei weitere Unterstützungsbedarfe des/der zukünftigen Arbeitnehmers/\_in und des Betriebs, finanzielle Förderung des Arbeitgebers bzw. der Ausstattung des Arbeitsplatzes und eine personelle Unterstützung im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.

Wer das Planungsgespräch organisiert, dazu einlädt und die Umsetzung des Vereinbarung begleitet, ist bundesweit festge-

legt bzw. wird in den genannten Länderregelungen beschrieben.

Die genannten Vorgaben müssen konsequent umgesetzt werden, um Probleme im Übergang frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

### Die Befristung von Arbeitsverträgen im Blick behalten

Mehr als die Hälfte aller durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützten Arbeitsverhältnisse sind zunächst befristet.<sup>12</sup> Gerade bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung besonders wichtig, damit die spätere Entfristung von einer begleitenden Fachkraft im Gespräch mit dem Betrieb zu gegebener Zeit aufgegriffen wird. In den Interviews waren es vor allem Arbeitnehmer\_innen mit psychischer Erkrankung, die unter der Unsicherheit befristeter Arbeitsverhältnisse litten, teilweise auch, weil Befristungen zunächst verlängert wurden und die Arbeitsverhältnisse erst nach zwei Jahren gänzlich entfristet wurden. Arbeitnehmer\_innen beschreiben es als hilfreich, wenn sie sicher sind, dass die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung rechtzeitig vor Befristungsende das gemeinsame Gespräch mit dem Arbeitgeber über eine Verlängerung des Arbeitsvertrages initiiert.

### Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist es wichtig, die Zeitpunkte der Befristung im eigenen Zeitplan zu vermerken und rechtzeitig den/die Arbeitgeber\_in darauf anzusprechen, das Arbeitsverhältnis möglichst zu entfristen oder zu verlängern und zu erfragen, welche Unterstützung von Betrieb und Arbeitnehmer\_in hierzu ggf. noch erforderlich ist. In der Einzelberatung mit

dem/der Arbeitnehmer\_in bietet sich eine Rückfrage danach an, wie die Befristung erlebt wird. In der Beratung sollte Platz für Unsicherheiten und die Entwicklung von Strategien im Umgang damit sein.

### Empfehlung an Leistungsträger und Leistungserbringer beider Phasen der UB:

Wird zum Beispiel während des Planungsgesprächs deutlich, dass ein\_e Arbeitgeber\_in ein Arbeitsverhältnis befristet wird, sollte unabhängig von anderen ggf. bestehenden Unterstützungsbedarfen allein die Befristung als Grund gesehen werden, eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung einzusetzen, damit der beauftragte Fachdienst vor Ablauf der Befristung mit dem/der Arbeitgeber\_in hierzu ins Gespräch gehen kann (vgl. BAR 2010: 12 / § 5(5)2.).

### Weitere Kriterien, die aus der Erfahrung der verschiedenen Beteiligten eine Rolle bei der Sicherung von Arbeitsverhältnissen spielen

Von den zahlreichen Aktivitäten, die die begleitenden Fachdienste zur Sicherung der Arbeitsverhältnisse ausüben, und den Kriterien, die sie und die betrieblichen Akteuer\_innen als bedeutsam benennen, seien hier zusammenfassend noch einige genannt:

- **Ausreichende Informiertheit des Leistungserbringers der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung über die Phase der InbeQ**, z.B. zu Fähigkeiten, Kompetenzen und Unterstützungsbedarfen der unterstützten Person, zum Verlauf der InbeQ und zur Motivation von Arbeitnehmer\_in und Arbeitgeber\_in zur Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- **Benennung einer betrieblichen Anlei-**

**tungsperson** sowie der kontinuierliche Blick darauf, ob diese Person für die Aufgabe geeignet ist und weiterhin diese Rolle ausfüllt und ob sie möglicherweise den Arbeitsplatz bzw. Zuständigkeitsbereich im Betrieb gewechselt hat. Bei Bedarf berät die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung den Betrieb und den/die unterstützte\_n Arbeitnehmer\_in bei der Suche nach einer neuen betrieblichen Anleitungsperson.

- **Präsenz der Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung im Betrieb**, denn hier ist der Ort, an dem am ehesten Probleme entstehen und an dem entsprechende Lösungen erarbeitet und entdeckt werden. Ein Mitarbeiter der Berufsbegleitung/Arbeitsplatzsicherung beschreibt dies als wesentliches Kriterium für den Erhalt eines Arbeitsplatzes und sagt, man solle nicht nur „ab und zu mal kommen und nach dem Rechten sehen, sondern auch eine Präsenz im Betrieb haben, mit Kollegen sprechen, mit Vorgesetzten, mit Mitarbeitern.“
- **Krisenintervention und die Moderation von Konfliktklärungen**: Krisen entstehen z.B. durch Veränderungen der Motivation, durch Über- oder Unterforderung, durch soziale Konflikte am Arbeitsplatz, durch personelle Wechsel im Betrieb, durch eine Veränderung des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit oder der Tätigkeiten, aber auch durch Lebens Themen, die vorrangig nichts mit Arbeit zu tun haben. Ziel der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ist es, diese Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und zu entscheiden, mit wem sie wo zu klären sind, sowie diese Klärung zu unterstützen bzw. zu moderieren. Dies kann im Betrieb oder auch in Einzelberatungen außerhalb des Betriebs geschehen.

- **Jobcoaching** ist ein Instrument, das im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung eingesetzt wird, wenn es vorübergehend einen höheren Unterstützungsbedarf gibt. Gründe hierfür sind z.B. Veränderungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitstätigkeiten, eine zu Beginn noch nicht ausreichende Qualifizierung, technologische Neuerungen oder ein Umzug des Betriebs.
- **Entwicklung von Arbeitshilfen:** Die Entwicklung von Hilfsmitteln wie Arbeitsplänen, Zähl- und Sortierungshilfen, Orientierungshinweisen u.ä. ist ein wichtiges Thema nicht nur in der Qualifizierung im Rahmen der InbeQ, sondern auch während der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung, z.B. wenn Arbeitsaufgaben verändert werden oder neue hinzu kommen.
- **Sicherung der sozialen Teilhabe:** Die Stabilität von Arbeitsverhältnissen hängt immer auch von anderen Faktoren des Lebens ab, zum Beispiel von der sozialen Teilhabe und einer für die Person passenden Freizeitgestaltung. Sowohl die unterstützenden Fachkräfte als auch betriebliche Anleiter\_innen und Arbeitgeber\_innen nehmen wahr, dass die soziale Teilhabe für die Beschäftigten oft nicht leicht zu organisieren ist. Es fehlt an inklusiven Angeboten, an Ideen oder auch Erfahrungen damit, die eigene Zeit zu gestalten. Einige Fachdienste der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung greifen den Bedarf auf. In Gruppenangeboten und Ehemaligentreffs geben sie den von ihnen unterstützten Arbeitnehmer\_innen die Möglichkeit, sich gemeinsam mit anderen Beschäftigten in ähnlichen Situationen zu treffen. Themen dieser Gruppen sind einerseits arbeitsweltbezogene Fragen wie der Austausch über Erfahrungen am Arbeitsplatz oder Schulungseinheiten (z.B. Kommunikationstrainings) und andererseits gemein-

same freizeitliche Unternehmungen, meist mit dem Ziel, die Arbeitnehmer\_innen dazu anzuregen, selbst ihre eigene Freizeit ggf. gemeinsam mit anderen Teilnehmenden zu gestalten. Ungelöst ist häufig die Finanzierung der Angebote der begleitenden Fachdienste.

- **Weiterbildung:** Die Förderung berufsbegleitender Weiterbildung von Arbeitnehmer\_innen, die zuvor die InbeQ gemacht haben, wird von den Betrieben und den Mitarbeiter\_innen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bislang wenig mitgedacht und kommt auch in der Planung der Arbeitnehmer\_innen und Betriebe selbst kaum vor. Fortbildungen, an denen Beschäftigte teilnehmen, beschränken sich im Wesentlichen auf Inhousefortbildungen der Betriebe, die für das gesamte Arbeitsteam stattfinden und verpflichtend sind. Einzelne Fachdienste der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bieten Beschäftigten Ausbildungen zu Arbeitsexpert\_innen / Peer-Expert\_innen an. Auf dieser Basis bieten die Arbeitsexpert\_innen / Peer-Expert\_innen dann eigene Workshops an, z.B. zur Selbstbehauptung oder zum Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz, oder sie bringen sich als Expert\_innen bei Projekttagen von InbeQ-Gruppen mit ihren Erfahrungen aus dem Arbeitsleben ein<sup>13</sup>.

### Fazit

Die erstmalige und bundesweite Evaluation von hemmenden und fördernden Faktoren für die Sicherung von Arbeitsverhältnissen, die nach der Teilnahme an der InbeQ entstanden sind, hat gezeigt, dass die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung in vielen Fällen eine Möglichkeit ist, Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu sichern. Zudem wurden vielfältige Möglichkeiten der Intervention und Unterstützung durch begleitende Fachkräfte deutlich.

In diesem zusammenfassenden Text wurden nur einige wesentliche Kriterien für die Sicherung von Arbeitsverhältnissen beschrieben. Ausführliche Darstellungen, Zahlen und Handlungsempfehlungen an Leistungserbringer und Leistungsträger der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ sind im Praxisbericht zum Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ nachzulesen (Hohn/Siefken 2019b).

Dieser Text ist eine leicht gekürzte Fassung des gleichnamigen Artikels beider Autor\_innen in: RP Reha. Recht und Praxis der Rehabilitation 2/2019, S. 34-41.

**Kirsten Hohn** ist Diplom-Soziologin, systemische Beraterin für Teams und Organisationen und Jugendreferentin. Bei der BAG UB ist sie zuständig für die Bereiche Beratung und Weiterbildung sowie europäische Zusammenarbeit.



**Kontakt und nähere Informationen**  
 BAG UB e.V.  
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
 Tel.: 040 432 53 123  
 Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

**Jan Siefken** hat universitäre Abschlüsse in Betriebswirtschaftslehre (B. Sc.) und Sozialpolitik (M. A.). Bei der BAG UB ist er als Projektmitarbeiter tätig.



**Kontakt und nähere Informationen**  
 BAG UB e.V.  
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
 Tel.: 040 432 53 123  
 Mail: jan.siefken@bag-ub.de



## LITERATUR

Agricola, Jörg (2014): „Bildung inklusive“. Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung. Verfügbar (Stand: 17.04.2019) <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaefigung/materialien/themenhefte.html>

BA (2018a) (Bundesagentur für Arbeit): Fachliche Weisungen Reha/SB Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 55 SGB IX Unterstützte Beschäftigung. Verfügbar (Stand: 28.02.2019): [https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok\\_ba016014.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba016014.pdf)

BA (2018b) (Bundesagentur für Arbeit): Vergabeunterlagen über die Durchführung von Maßnahmen zur individuellen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung (UB) nach § 55 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX).

BA (2018c) (Bundesagentur für Arbeit): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Tabellen, Austritte von Teilnehmenden aus UB, Nürnberg, Juli 2018.

BAG UB (2018) (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung): Ergebnisse der 6. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach 38a (55 n.F.) SGB IX für das Jahr 2016. Verfügbar (Stand 17.04.2019): [https://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung\\_BAG\\_UB\\_Bundesweite\\_Umfrage\\_UB\\_2017.pdf](https://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung_BAG_UB_Bundesweite_Umfrage_UB_2017.pdf)

BAR (2010) (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation): Gemeinsame Empfehlung nach § 38a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“. Verfügbar (Stand 17.04.2019): <https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/downloads/BARGeEmUnterstBesch.web.pdf>

BAR (2016) (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation): Gemeinsame Empfehlung nach § 113 Abs. 2 SGB IX zur Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste durch die Rehabilitationsträger, zur Zusammenarbeit und zur Finanzierung der Kosten, die dem Integrationsfachdienst bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Rehabilitationsträger entstehen. Verfügbar (Stand 17.04.2019): <https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/downloads/GEIFD.web.pdf>

BIH (2018) (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen): 10 Thesen der BIH - Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderung im beruflichen Kontext. Verfügbar (Stand: 17.04.2019) <https://www.integrationsaemter.de/Leitgedanken/548c/index.html>

Blesinger, Berit (2018): „Zeit für Arbeit – mittendrin!“ – Leitfaden zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf. Verfügbar (Stand: 19.03.2019): [https://bag-ub.de/dl/projekte/zfa/Arbeitshilfe\\_Zeit\\_fuer\\_Arbeit\\_AM.pdf](https://bag-ub.de/dl/projekte/zfa/Arbeitshilfe_Zeit_fuer_Arbeit_AM.pdf)

Doose, Stefan (2014): „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. 10. Auflage. Neu-Ulm: AG SPAK Bücher.

Doose, Stefan / Emrich, Carolin / Göbel, Susanne (2014): Käpt'n Life und seine Crew. Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung. 5. Auflage. Neu-Ulm: AG SPAK Bücher.

Hohn, Kirsten (2018): „Mal eine Station alleine machen!“. In: impulse Nr. 85, 02/2018, S. 20-26.

Hohn, Kirsten / Siefken, Jan (2019a): Arbeitsplatzsicherung im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“. In: impulse Nr. 88, 01/2019, S. 6-14.

Hohn, Kirsten / Siefken, Jan (2019 b): „... weil alles gut passt.“ Praxisbericht. Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“. Verfügbar unter: <https://www.bag-ub.de/publikationen>.

Nickel, Birgit / Sasse, Claus (2019): „Den richtigen Kurs finden!“ – Bildungscoaching bei beruflicher Weiterbildung für Arbeitnehmer\_innen mit Unterstützungsbedarf – Praxishandbuch. Verfügbar (Stand:28.03.2019) unter: [https://www.bag-ub.de/dl/projekte/Kpi\\_Praxishandbuch.pdf](https://www.bag-ub.de/dl/projekte/Kpi_Praxishandbuch.pdf).

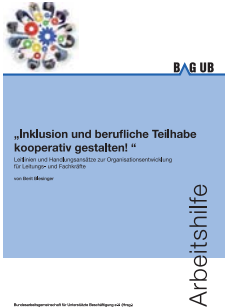
Seeger, Andrea (2018): „Jeder hat eine Chance verdient“ Ressourcenorientierte Begleitung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Verfügbar (Stand 17.04.2019): [https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation\\_und\\_teilhabe/Internationale\\_Themen/infopool-bag-ub/materialien/BAGUB\\_Themenheft7\\_Downloadversion.pdf](https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/BAGUB_Themenheft7_Downloadversion.pdf)

Waldenburger, Natalie (2018): Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil IV: Die Sicherstellung der Leistungen der Berufsbegleitung für behinderte Menschen, die weder schwerbehindert noch schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Verfügbar (Stand 17.04.2019): <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a24-2018/>

## FUSSNOTEN

- 1 N = 5.827
- 2 N = 1.495
- 3 <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaefigung/betriebliche-beispiele.html>
- 4 Vgl. Hohn (2018); Hohn/Siefken (2019a)
- 5 Hohn / Siefken (2019 b)
- 6 Die hier genannten Zahlen, die sich auf die BA-Statistik beziehen, sind Näherungswerte. Da in der BA-Statistik seit August 2014 in die Angabe „sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ neben Arbeitsverhältnissen auch Ausbildungsverhältnisse und WfbM-Beschäftigungen mit einbezogen werden, kann keine genaue Zahl angegeben werden. WfbM-Beschäftigte und Auszubildende wurden entsprechend ihren Anteilen am Ende der InbeQ aus der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach 6 / 12 und 24 Monaten herausgerechnet (Hohn / Siefken 2019b: Kap. 3.1.2).
- 7 Unter den 2.268 Personen sind neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer\_innen auch Auszubildende und WfbM-Beschäftigte.
- 8 In einer Frage der InbeQ-Studie der BAG UB schätzen Fachkräfte der InbeQ den Bedarf an einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung für Teilnehmende ohne SB-Ausweis auf 78,9% ein (34,9% als eher vorübergehenden Bedarf, 44,0% als eher dauerhaften Bedarf) (BAG UB 2018: 14).
- 9 <https://www.behindertenrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101/>
- 10 s. Frage 33 in der Kategorie „Fragen und Antworten“ des Fachinformationspools für Unterstützte Beschäftigung: <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaefigung/fragen-antworten.html> (Stand: 17.04.2019)
- 11 Ausschließlich die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Träger der Kriegsopferversorgung und -fürsorge kommen als Leistungsträger für beide Phasen der UB in Frage.
- 12 In der BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie ist dies für 54,7 % aller Arbeitsverhältnisse angegeben.
- 13 Beispiele für die Gestaltung inklusiver Weiterbildungsangebote und die Unterstützung von Arbeitnehmer\_innen durch Bildungscoaches sind im Praxishandbuch des BAG UB-Projekt „Karriereplanung inklusive“ nachzulesen (Nickel / Sasse 2018).

# 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 €



## Qualitätskriterien Berufspraktika

HOHN, Kirsten (2014):  
 Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Berufspraktika. Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit  
 5,00 €

## 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!“ Personenorientiertes 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“. Projekttag-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung  
 Einzelheft: 8,00 €  
 Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: [www.bag-ub.de/materialbestellung](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 kostlos-Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>  
 Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformativpool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: [www.bag-ub.de/ub/fip](http://www.bag-ub.de/ub/fip)

# 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.persoelliche-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](mailto:bestellung@bag-ub.de).

# Budget für Arbeit nutzen

## Es muss nicht immer Werkstatt sein

Von Barbara Vieweg

Seit 1. Januar 2018 ist bundesweit die Möglichkeit der Nutzung des Budgets für Arbeit als Alternative für diejenigen, die sonst in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten würden, gesetzlich im Bundes-teilhabegesetz verankert. Zudem wurde geregelt, dass diejenigen, die ein Budget für Arbeit nutzen, auch entsprechende Un-terstützungsleistungen am Arbeitsplatz be-antragen können. Damit wurden die Türen zur Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein Stück weiter geöffnet.

Während einige behinderte Menschen diese Möglichkeit für eine sozialversiche-rungspflichtige und an den Tariflohn ange-lehnte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits nutzen, ist deren Zahl jedoch noch gering. Es scheint fast so, dass kaum jemand ein echtes Interesse am Bud-get für Arbeit hat und dass ein gutes Inst-strument in den Startlöchern stecken bleibt.

Das Budget für Arbeit wird um ein Viel-faches häufiger erwähnt als tatsächlich ge-

nutzt. Darum ist konkretes Handeln erfor-derlich. Mit einem von der Aktion Mensch geförderten Projekt möchte der Verein Netzwerk Artikel 3 dies ändern.

Das Projekt „Inklusive Alternativen zur Werkstatt bekannt machen und unterstüt-zen“ informiert über die Möglichkeiten des Budgets für Arbeit und über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten und ermun-tert Interessierte dazu, diesen Weg in Er-wägung zu ziehen. Das Budget für Arbeit und damit auch unser Projekt richtet sich sowohl an Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten bzw. dort ar-beiten würden, als auch an die verschiede-nen Akteure, die mit dem Budget für Arbeit zu tun haben. An Hand guter Beispiele und konkreter Tipps wollen wir das Budget für Arbeit bekannt machen. Informiert werden auch Eingliederungshilfeträger, Akteure in den Werkstätten für behinderte Menschen und potentielle Arbeitgeber.

Im Paragraphen 61 SGB IX sind die wich-tigen gesetzlichen Voraussetzungen für das Budget für Arbeit geschaffen:

- es handelt sich um ein sozialversiche-rungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Mindestlohns;
- der Arbeitgeber erhält einen dauerhaf-ten Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % des Arbeitnehmerbruttos;
- die Finanzierung der erforderlichen An-leitung und Begleitung am Arbeitsplatz,

Im Absatz 5 erfolgt aber eine wesentliche Einschränkung: „Eine Verpflichtung des Leistungsträgers zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.“

Damit wird das Budget für Arbeit dem Zufall überlassen, dass ein leistungsbe-rechtigter Mensch einen Arbeitgeber findet, der ihn über das Budget für Arbeit beschäf-tigt. Da anspruchsberechtigt nur Menschen mit einer dauerhaften Erwerbsminderung sind, besteht die Gefahr, dass nur wenige Budgets für Arbeit entstehen. Diese prob-lematische Lücke kann gegenwärtig nur durch einzelne Initiativen geschlossen wer-den, die behinderte Menschen und Arbeit-



Foto: Jens Bucher, Soziale Stadtkerei Mainz

geber gezielt auf dem Weg zum Budget für Arbeit unterstützen.

Deshalb will das Netzwerk Artikel 3 mit dem bundesweiten Projekt Informationen bereitstellen und Beispiele dokumentieren, damit vor Ort Verbände, Dienste und vor allem behinderte Menschen diese für einen Zugang zum Budget für Arbeit nutzen können.

Ein erster Schritt in diesem Vorhaben war ein Stand auf der Werkstätten Messe 2019 in Nürnberg unter dem Titel „Budget für Arbeit nutzen – Es muss nicht immer Werkstatt sein“.

Die Aufmerksamkeit, die unser Stand auf der Messe hatte und die zahlreichen Gespräche dort haben deutlich gemacht, dass das Budget für Arbeit zwar auf großes Interesse stößt, seine Umsetzung bzw. Nutzung aber kaum bekannt sind.

Es geht nicht um eine konfrontative Auseinandersetzung mit den Werkstätten für behinderte Menschen, sondern um eine Stärkung von Alternativen zur Beschäftigung in der WfbM. Wie schwierig die ge-

genwärtige Situation ist, zeigt sich aber auch daran, dass allein das Bekanntmachen dieser Alternativen für eine Reihe von Werkstattbeschäftigten bzw. Werkstattverantwortlichen bereits als Kritik wahrgenommen wird. Das lässt befürchten, dass in den Werkstätten das Budget für Arbeit nicht offensiv bekannt gemacht wird. Hier wünschen wir uns mehr Souveränität und mehr inklusiven Elan der Verantwortlichen.

Gerade für Beschäftigte auf Außenarbeitsplätzen kann ein Budget für Arbeit interessant werden. Sie haben ja bereits zum Teil schon längere Erfahrungen am Außenarbeitsplatz. Ihre Arbeitgeber kennen sie und ihre Stärken schon, so dass es eine logische Konsequenz wäre, dass sie dort auch sozialversicherungspflichtig und am Tariflohn orientiert mit Unterstützung aus dem Budget für Arbeit angestellt werden.

Für unseren Messeauftritt in Nürnberg konnten wir sieben Beispiele von Menschen vorstellen, die bereits das Budget für Arbeit

nutzen. Auf unserer Webseite [www.budget-fuerarbeit.de](http://www.budget-fuerarbeit.de) sind weitere Beispiele vorhanden. Auch wenn diese Beispiele meist aus Modellprojekten stammen, zeigen sie doch eindrucksvoll, dass und wie eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Diese Beispiele stellen Menschen mit Behinderungen persönlich vor, zeigen ihre Arbeitsaufgaben und ihre Motivation für eine Beschäftigung außerhalb der WfbM.

Wenn man der Frage nachgeht, was den Arbeitsmarkt in Deutschland inklusiv macht, bildet das Budget für Arbeit nur ein Segment. Dennoch sind wir der Überzeugung, dass es wenig Sinn macht das Budget für Arbeit klein zu reden und mögliche Unklarheiten in den Mittelpunkt zu stellen.

### Was ist klar:

- die Rechtsstellung des/der Budgetnehmer\*in
- die Grenze des dauerhaften Lohnkostenzuschusses
- Die Beiträge für die Rentenversiche-

rung werden auf der Grundlage des Verdienstes im Budget für Arbeit gezahlt. „Die Mindestbemessungsgrundlage für die Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter wird mit dem im Rahmen des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erzielten Bruttoverdienst nicht erreicht werden.“<sup>1</sup> Eine spätere Altersrente wird also geringer ausfallen, als nach einer 20 jährigen Beschäftigung in der WfbM, dafür liegt aber der Verdienst im Budget für Arbeit höher als in der WfbM.

- das uneingeschränkte Rückkehrrecht in die Werkstatt
- der Anspruch auf Unterstützung und Begleitung am Arbeitsplatz, wenn dies erforderlich ist

- Wie die Überprüfung der Anspruchsberechtigung z. B. nach einem Zeitraum von zwei Jahren erfolgt;
- Wie sich die vorhandenen oder noch zu entwickelten Bedarfsermittlungsinstrumente auf die Bewilligung des Budgets für Arbeit auswirken;
- Wie sich länderspezifische Besonderheiten auf die Nutzung des Budgets fördernd oder hemmend auswirken werden.

Natürlich ist es wichtig auf diese Fragen verlässliche Antworten zu finden, dennoch sind sie nicht geeignet, das Budget für Arbeit generell als problematisch darzustellen.

Unsere auf der Messe dargestellten Budgetbeispiele zeigen eindrucksvoll, dass es vorrangig um die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsplatzgestaltung für den Menschen mit Behinderung geht. Ist ein Arbeitsplatz gefunden, der den Bedürfnissen des oder der Budgetnehmer\*in entspricht, werden auch Antworten auf die oben genannten Fragen gefunden.

Die Erfahrungen aus der „Unterstützten Beschäftigung“ sind hier besonders wichtig und nützlich.

Auf der Suche nach Informationen und Hilfestellungen zum Budget für Arbeit in den Bundesländern findet man sehr verschiedene Materialien. Die meisten gehen über ganz allgemeine Grundlagen leider nicht hinaus. Interessant ist die Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit - § 61 SGB IX aus Thüringen -, die sehr ausführlich ist. Hier finden insbesondere Dienstleister, die Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer Beschäftigung über das Budget für Arbeit unterstützen und begleiten wollen, wichtige Hinweise. Interessant ist auch der Hin-

weis auf die Verpflichtung der Werkstätten für behinderte Menschen:

„Interessenbekundungen von Werkstattbeschäftigten, die noch keinen Arbeitgeber vorweisen können: In diesen Fällen sollte das reguläre Übergangsverfahren gemäß Werkstätten Verordnung (WVO) der WfbM greifen und ggf. ein grundsätzliches Übergangsmanagement mit der Werkstatt erörtert werden (siehe Vorbemerkungen sowie Werkstattempfehlungen der BAGÜS, unter Ziffer 7 - Förderung des Überganges auf den allgemeinen Arbeitsmarkt). Im Übrigen ist diese Interessenbekundung im Laufe der turnusmäßigen Überprüfung im ITP Verfahren zu erörtern. Eingliederungshelfer, Werkstattträger, Andere Leistungsanbieter sowie sonstige Beteiligte können Menschen mit Behinderungen identifizieren, für die das Budget für Arbeit geeignet sein könnte. Sofern das Budget für Arbeit in Betracht kommt, sollte frühzeitig die Einbeziehung des künftigen Arbeitgebers erfolgen. Ebenso sollte rechtzeitig die ggf. erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz sichergestellt werden.“<sup>2</sup>

### Fazit:

Kreativität ist gefragt, Ausgangspunkt ist immer der Mensch mit Behinderung, der eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünscht. Das bedeutet, konsequent ambulant und betrieblich zu denken.

Nicht die Werkstätten machen den Arbeitsmarkt in Deutschland erst inklusiv, sondern die Beschäftigung behinderter Menschen mit Unterstützungsbedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Auch sollte der Humor nicht zu kurz kommen, deshalb hier ein Beispiel aus Jena:

Berechnungsbeispiel Lohnkostenzuschuss	
Arbeitnehmerlohn brutto:	1.425 €
Arbeitgeberanteil Lohn 25%:	365 €
Arbeitgeberanteil Soz.-Vers.:	254 €
<b>Kosten Arbeitgeber gesamt:</b>	<b>610 €</b>
<b>Zuschuss Budget für Arbeit:</b>	<b>1.068 €</b>
<b>Arbeitnehmerlohn netto:</b>	<b>1.171 €</b>

### Was durch die Praxis geklärt werden kann:

- Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsunfähigkeitsrenter\*innen sind zu beachten, hier sollte eine Rentenberatung im Vorfeld genutzt werden;
- Wie der Bedarf an Unterstützung am Arbeitsplatz ermittelt und wie hoch die Leistung dann sein wird;

## Budget für Arbeit auch in der Sesamstraße<sup>3</sup>



**Graf Zahl: Sie haben seit einiger Zeit ein Budget für Arbeit und sind nun im Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben beschäftigt. Wie kam es dazu?**

Das Krümelmonster arbeitet seit letztem Jahr in der Keksfabrik in Kahla. Es gefällt ihm sehr gut dort und er verdient Geld für noch mehr Kekse. Da habe ich gedacht, dass ich es auch gern mal versuchen will.

### Wie haben Sie die Stelle in Jena gefunden?

Kermit - der kennt sich immer gut aus - erzählte mir vom Budget für Arbeit. Ein Betrieb bekommt Geld dafür, damit ich es mit Arbeit ausprobieren kann.

### Was arbeiten Sie im Büro?

Wie Sie wahrscheinlich wissen, muss ich immer alles zählen, was ich sehe, und so habe ich eine Stelle in der Buchhaltung bekommen.

### Was genau sind Ihre Arbeitsaufgaben?

Ich zähle die Buchungen immer zusammen und gebe sie an die Buchhaltung zurück. Ich bin besser als ein Taschenrechner!

### Hat es lange gedauert bis Sie am Arbeitsplatz zurechtgekommen sind?

Als Vampir muss ich die Sonne mei-

den, deshalb hat das Amt Vorhänge bezahlt, die meinen Arbeitsplatz verdunkeln. Bis die Vorhänge da waren, hat es ganz schön lange gedauert. Deshalb durfte ich am Anfang in der Nacht arbeiten.

### Wie kommen Sie mit den Kolleg\*innen zurecht?

Sehr gut, alle sind sehr freundlich. Jetzt wissen sie auch endlich wieviel Büroklammern, Briefumschläge, Messer, Gabeln, Löffel....

...alles klar, das habe ich verstanden...

### Was hat sich sonst für Sie durch das Budget für Arbeit verändert?

Da ich jetzt am Tag über auf Arbeit bin, muss ich nicht mehr den ganzen Tag das machen, was Erni und Bert sagen.

### Und was haben Sie sich von ihrem ersten Geld gekauft?

Einen neuen Vampirumhang und ein Puzzle mit 10.000 Teilen, die habe ich alle nachgezählt.

### Graf Zahl wird danken für das Gespräch

**Barbara Vieweg** ist Geschäftsleiterin des Jenaer Zentrums für selbstbestimmtes Leben und Leiterin des Bildungs- und Forschungsinstituts bifos e.V.



Kontakt und nähere Informationen  
JZsL  
Salvador-Allende-Platz 11, 07747 Jena  
Tel.: 03641-23 47 95  
Mail: [bvieweg@isl-ev.de](mailto:bvieweg@isl-ev.de)

## WEITERE INFORMATIONEN

<https://www.budgetfuerarbeit.de/>

Das Budget für Arbeit, Flyer der Aktion Mensch, <https://www.familienratgeber.de/lebensphasen/bildung-arbeit/budget-arbeit.php> (aufgerufen 29. 5. 2019)

## NETZWERK ARTIKEL 3:

Das NETZWERK ARTIKEL 3 hat sich Ende 1996 als Nachfolger des „Initiativkreises Gleichstellung Behinderter“ gegründet, der wesentlich am Zustandekommen des Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen im Grundgesetz mitgewirkt hat. Es ist ein bundesweit arbeitendes Netzwerk der Gleichstellungsinitiativen, das sich einer menschenrechtsorientierten Sichtweise von Behindertenpolitik verschrieben hat.

## FUSSNOTEN

- 1 Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit - § 61 SGB IX, TMSFG 2018 S.6/ <https://www.thueringen.de/search/?q=budget+f%c3%bcr+arbeit> (aufgerufen 29.5.2019)
- 2 ebenda S. 9
- 3 <https://www.thueringen.de/search/?q=budget+f%c3%bcr+arbeit> (aufgerufen 29. 5.2019)

# Von den Bienen Teamgeist lernen

Von Jens Bucher

Vor etwa drei Monaten saß ich mit Werner im Auto. Es war ein ziemlich warmer Apriltag, das neue „Bienenjahr“ stand in den Startlöchern. Wir waren unterwegs zu einem Imkerbedarfsgeschäft in der Nähe von Wetzlar. Unterwegs kam eine SMS von Yannick, er brauche noch Absperrgitter für seine Beuten. Für Steffi und Ben solle ich bitte an die großen Honigeimer denken, die beiden wollen in diesem Jahr ihre erste Honigernte einholen. Danach ein kurzes Telefonat mit Steffen, er sollte am nächsten Tag gemeinsam mit mir fünfundzwanzig Grundschulkindern zum Workshop „Honigfrühstück für kleine Stadtimker“ empfangen. Werner, Yannick, Steffi, Ben und Steffen (die allesamt einen anderen Namen

haben) sind Akteure in der Sozialen Stadtimkerei Mainz. Bei uns dreht sich fast alles in dieser Jahreszeit um die Bienen. Ich heiße Jens Bucher und darf das Projekt von Anfang an entwickeln.

Die Soziale Stadtimkerei wurde im April 2017 gegründet. In einer früheren Ausgabe der „impulse“ (Nr. 82) hatte ich schon einmal vom Aufbau und den Vorüberlegungen des Projektes berichtet. Jetzt sind wir mittendrin im Thema und mittendrin in vielen Mainzer Köpfen. Träger des Projektes ist die gpe – Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen – gGmbH in Mainz, die seit mehr als zwanzig Jahren in den unterschiedlichsten Bereichen der beruflichen Rehabilitation und Integration insbesondere von Menschen mit psychischen Erkrankungen tätig ist. Kooperationspart-

ner ist die Künstlergruppe finger. Seit über einem Jahrzehnt setzen sich Florian Haas und Andreas Wolf mit der Lebenswelt staatenbildender Insekten künstlerisch und gesellschaftlich auseinander. Sie waren auch Impulsgeber, das Projekt Soziale Stadtimkerei gemeinsam mit der gpe Mainz zu entwickeln. Im Zentrum stehen damals wie heute Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen, dafür erhalten wir aktuell noch eine Projektförderung von Aktion Mensch. Formell sind wir ein „Inklusionsprojekt“, ohne dass der Begriff selbst in unserem Alltag eine besondere Rolle spielt.

Dieser Artikel soll einen kurzen Einblick geben, welchen Einfluss Projektarbeit bei der Entstigmatisierung von seelisch belasteten Menschen haben kann und wie – qua-





Foto: Jens Bucher, Soziale Stadtimkerei Mainz

si ganz nebenbei – dadurch neue (soziale) Räume erschlossen werden können. Die Bienen haben daran einen nicht geringen Anteil.

### Bienen. Überall Bienen.

Honigbienen, Wildbienen, Bienensterben – an diesen Begrifflichkeiten führt derzeit kaum ein Weg vorbei. Nicht in der Umweltpolitik, den Medien oder im Heim und Garten. Die Biene befindet sich im Höhenflug, sie ist die sympathische Botschafterin für mehr Artenvielfalt. Der Deutsche Imkerbund (DIB) konnte in den vergangenen zehn Jahren etwa 40.000 neue Mitglieder hinzugewinnen. Gerade Städte und Ballungszentren locken junge Menschen an, die sich für Bienenhaltung interessieren. In unserem Fall sorgt die große öffentliche

Wahrnehmung des Themas von Anfang an für zahlreiche Vernetzungsmöglichkeiten.

### Menschen. Bienen. Mainz.

Allein durch den Vertrieb unseres Stadthonigs haben wir viele, insbesondere kleinere Einzelhändler als Partner vor Ort gewinnen können. Auch kulinarisch sind wir neue Wege gegangen und haben mit N`Eis (deutschlandweit übrigens als beste Eisdiele ausgezeichnet) die Sorte „Stadthonig“ entwickelt. Mit einer Bonbonmanufaktur in Dreieich haben wir Honigbonbons und Lollis hergestellt. Auch in Sachen Biodiversität lernen wir ständig dazu und entwickeln uns weiter. Aller Voraussicht nach werden wir ab Herbst 2019 biologisch abbaubares Saatgut-Konfetti mit produzieren. Die regionale Samenmischung beinhaltet unter

anderem Löwenzahn, Schlüsselblumen, Sauerampfer, Fingerkraut und Stiefmütterchen. Die Idee dazu stammt von zwei Studierenden der Kasseler Hochschule. An den farbigen Konfetti-Flocken aus Stärke haften kleine Samenkörnchen, die zu einer richtigen Bienenweide heranwachsen können, wenn sie auf guten Boden und genügend Wasser stoßen. Die Projektionsflächen unseres Projektes sind also groß und breit.

### Akteure, nicht Klienten.

Unsere Akteure sind Nachbarn, Studierende und Menschen aus dem Sozialraum, die in den meisten Fällen seelisch belastet sind oder prekäre Lebensumstände aufweisen. Einige haben intensive Krankheitserfahrungen gemacht, andere sind an irgend-



einem Punkt ihres Lebens aus der Bahn geworfen worden, wieder andere kommen aus der klassischen Nachbarschaft. Alle eint das Interesse am Naturschutz und alle beginnen gleichermaßen bei null, wenn es um die Imkerei geht. Wir sind ein Schmelztiegel der Interessierten, wenn man so will. In unseren wöchentlich stattfindenden „Gemischten Bienengruppen“ kann man sich fast ein ganzes Jahr intensiv mit imkerlichen Themen auseinandersetzen. Wir organisieren Exkursionen zu Bio-Imkern und besuchen Bienengärten, wir lernen andere Betriebsweisen kennen, pflanzen bienenfreundliche Blühwiesen mit Schulklassen und Vereinen und verkosten Honige aus der ganzen Welt.

Ganz wichtig: Wir bilden keine „fertigen“ Imker aus, wir versuchen vielmehr die Lust auf Imkerei, Naturschutz, aber auch andere Menschen bei jedem Einzelnen zu wecken. Das funktioniert mal besser und

mal schlechter. Ein großes Plus legt darin, dass die Akteure freiwillig kommen und meist eine gewisse Eigenmotivation dahinter steckt (ökologisch Sinnvolles tun, Menschen außerhalb der Klinik kennenlernen, eigenen Honig machen, usw.). Einige haben vom Projekt aus der Zeitung erfahren, andere haben wir vorab in Tageskliniken, Psychiatrien, beim Trägerverbund oder anderen Gelegenheiten kennengelernt. Zu Jahresbeginn stellen wir die Möglichkeiten der Mitwirkung auf gesonderten Infoveranstaltungen vor. Menschen, die möglichst schnell Bienenvölker halten möchten, schicken wir zu den regionalen Imkervereinen, mit denen wir mittlerweile zusammenarbeiten und die von den Neu-Imkerinnen und Imkern des Projektes profitieren. Alle anderen können in den Kleingruppen starten. Ohne Diagnose. Ohne Teilhabeplan oder auf Empfehlung des Therapeuten. Einfach, weil das eigene Interesse so groß

ist. Es gibt ein kurzes Vorgespräch, bei dem unter anderem allergische Dispositionen (Bienengiftallergie) abgeklopft werden. Das war es dann aber auch. Diagnosen und Lebensbeichten können (es sei denn, die Person möchte dies) außen vor bleiben. Sie müssen es aber nicht. Das sorgt für eine Unvoreingenommenheit („Der weiß nicht, was ich habe.“) auf beiden Seiten. Die Akteure können in das Projekt hineinwachsen. Tatsächlich steht im Mittelpunkt in den allermeisten Fällen das gemeinsame Engagement und nur selten die Erkrankung.

### Menschliche Ableger.

Natürlich ist es unter dem Strich genauso wenig „nur“ eine Interessensgemeinschaft, die drei Stunden in der Woche zusammenkommt, wie „nur“ ein Inklusionsprojekt. Drei Stunden lässt sich auch die Psychose des Nachbarn aushalten. Am Ende landen wir ohnehin wieder bei den Bienen. Ein-



Fotos: Jens Bucher, Soziale Stadtimkerei Mainz

zelle Akteure haben sich bereits zusammengetan und versorgen eigene Bienenvölker (finanziert über eine Crowdfunding Aktion von 2018) an projekt-unabhängigen Standorten wie dem eigenen Garten oder auf dem Dach von Nachbars Garage. Es sind quasi „menschliche“ Ableger, die sich verselbständigt haben und trotzdem die Anbindung an die Imkerei weiter schätzen. Neben Werner, Yannick, Steffi, Ben und Steffen haben sich im vergangenen Jahr noch sieben weitere Akteure für eigene Bienenvölker entschieden.

Viele Akteure sind im vergangenen Jahr Mitglied in regionalen Imkervereinen geworden und konnten auch dadurch den eigenen Interessens- und Aktionsradius ausweiten. Mit dem Landesimkerverein Rheinland-Pfalz haben wir im Januar 2019 eine Tagesschulung in unseren Räumen organisiert. Imkerinnen und Imker aus ganz Rheinland-Pfalz hatten sich dafür angemel-

det. Auch das hat wieder Vernetzungsmöglichkeiten geboten. Natürlich gibt es auch in der Sozialen Stadtimkerei Menschen, die aus dem Projekt fallen. Menschen, die motiviert starten, die aber eben die eigene Erkrankung aus der Bahn wirft und die dann große Schwierigkeiten haben, sich wieder an die Stadtimkerei anzubinden. Etwa ein Viertel der Akteure springt in den ersten beiden Monaten ab und ist danach nur schwer wieder für ein Engagement zu gewinnen. Das ist tatsächlich eine Entwicklung, an der wir arbeiten müssen und an der wir arbeiten. Die Akteure, die ein ganzes „Bienenjahr“ (immerhin etwa 30 Termine) bei uns durchlaufen haben, bleiben der Stadtimkerei oft in unterschiedlichsten Formen (etwa bei Führungen und Workshops im Bereich Umweltbildung) erhalten und haben eine hohe Identifikation mit dem Projekt.

Ein ganzes Jahr erwerben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Fachwissen

über Bienenhaltung, beschäftigen sich mit Dingen wie Schwarmstimmung, Varroa-Milbe, Trachtquellen, Bienenkrankheiten und Honigernte. Das sind die Skills, die Lehrkräfte, Vereine, Institutionen, Schülerinnen und Schüler wahrnehmen: *Da steht ein Profi vor mir und der weiß jede Menge über Bienen.*

Und das ist es, was unsere Akteure an unmittelbarem Feedback bekommen: *Ich bin ein Profi und diese Sache kann ich gut.*

### Interview mit einem Bienen-Profi.

Einer dieser Profis ist Steffen (Name geändert), 35 Jahre alt. Er ist von Beginn an Teil unserer Stadtimkerei, sehr versiert im Umgang mit Bienen und unterstützt die Workshops seit letztem Sommer.

**Jens:** Hallo Steffen, schön, dass Du Dir die Zeit für ein kurzes Interview nimmst.



Im Januar 2019 wurde die Soziale Stadtimkerei als offizielles Projekt der „UN-Dekade Biologische Vielfalt“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung zum UN-Dekade-Projekt fand im Rahmen der Aktivitäten zur UN-Dekade Biologische Vielfalt statt, die von den Vereinten Nationen für den Zeitraum von 2011 bis 2020 ausgerufen wurde.

**Du hast ja gerade zusammen mit mir den Workshop „Honig für kleine Stadtimker durchgeführt“ – Was waren Deine Aufgaben?**

Steffen: Mithelfen. Unter die Arme greifen. Manchmal ein bisschen was erzählen.

**Jens: Was machst Du ansonsten in der Stadtimkerei?**

Steffen: Eigentlich alles, was an den Bienen zu machen ist: Die Kontrolle der Bienen, Prüfen, ob die Königin da ist, das Schwärmen verhindern. Die Honigernte, Beuten sauber machen, Wachs ausschmelzen. Und mit der Gruppe halt das Ganze etwas vertiefen. Und da ich mir Sachen nicht so gut merken kann, ist es besser, wenn ich länger dabei bin.

**Jens: Was macht für Dich die Stadtimkerei aus? Gibt's da einen Vorteil?**

Steffen: Ja, klar. Ich habe die Stadtimkerei ja auch ausgetauscht gegen Sachen, die ich vorher gemacht habe. Ich habe bei der gpe gekocht und bin jetzt Teil der Bienengruppe. Ich habe was zu tun, auf jeden Fall. Ich komme unter Leute.

**Jens: Siehst Du auch Nachteile?**

Steffen: Ja. Alles ist viel anstrengender. Ich muss mich kümmern. Das kostet alles meine Konzentration. Es ist viel Aufwand, aber ich mache es gerne.

**Jens: Was glaubst Du, wie die Besucherinnen und Besucher der Workshops Dich erleben?**

Steffen: Ganz gut, denke ich mal. Ich komme eigentlich mit allen gut klar. Ich habe bis jetzt noch nichts Schlechtes gehört.

**Jens: Wer sind die Akteure der Stadtimkerei? Kannst Du uns beschreiben?**

Steffen: Das sind einerseits die leicht psychisch Angeknacksten, zu denen ich ja auch gehöre. Und dann halt die aus der Nachbarschaft. Am Schluss sind meistens eher die da, also nicht die Kranken. Weil viele halt wegfallen wegen Klinik oder es wird zu viel.

**Jens: Willst Du etwas über Deinen Hintergrund sagen?**

Steffen: Bei mir hat es mit sechs Jahren angefangen mit der ganzen Psyche und mit achtzehn ist so eine richtige Schizophrenie ausgebrochen. Die hat mich ziemlich aus der Bahn geworfen. Die ist halt chronisch geblieben und ist es immer noch. Ich muss halt immer noch Medikamente nehmen. Es geht mal auf und mal ab.

**Jens: Was nimmst Du von den anderen Akteuren mit?**

Steffen: Viel Input über die Bienen. Dass ich mit netten Leuten zusammen arbeiten und reden kann.

**Jens: Lieben Dank, Steffen!**

### Soziale Räume.

Unsere „Mikro“-Imkerei mit gerade einmal achtzehn Bienenvölkern hat Standorte in verschiedenen Mainzer Stadtteilen, wie zum Beispiel in der Innenstadt auf dem Dach des Mainzer Staatstheaters (Honigname übrigens „Drama Queen“), direkt an der OPEL-Arena beim Bundesligisten Mainz 05 („Meenzer Mädcher“), an unserem Bienenlehrstand in der Mombacher Straße („Mombasa Royal“). Dazu kommt unser Ablegerstand in der Nähe des Mombacher Waldfriedhof. All das hilft uns, intensiv mit den Menschen in unserer Stadt zu kommunizieren und zu vernetzen. Wege dazu gibt es viele, sei es als Honigkonsument, Stadtökologe, Bienenfreund, Social Farmer oder einfach auch als interessierter Bürger.

### Wohin geht die Reise?

Was die Soziale Stadtimkerei in den vergangenen 2.5 Jahren erlebt hat, kann man sicher als sehr dynamisch bezeichnen. Akteure mit und ohne Beeinträchtigung sind an dieser Entwicklung maßgeblich beteiligt. Die Bienen sind für uns mehr als Mittel zum Zweck. Natürlich arbeiten wir so, dass es unseren Tieren gut geht. Bei jeder Führung öffnen wir wechselnd die Beuten (die Behausung der Bienen), um die Bienen möglichst wenig zu stören. Wenn Brut in der Honigwabe ist, bleibt der Honig bei den Bienen und wird nicht geschleudert. Wir versuchen, unsere Stadtimkerei mit Augenmaß weiterzuentwickeln. Dazu ge-

hört auch, die Fähigkeiten unserer Akteure noch stärker einzusetzen. Die Stadtimkerei braucht – auch im Hinblick auf die auslaufende Projektförderung – mehrere Standbeine, um bestehen zu können. Die Zusammenarbeit mit Verbänden und Firmen wird sicher ein Teil davon sein. Auch unterschiedliche Formate von Teilhabe und Beschäftigung können in einer stärker genossenschaftlich und solidarisch ausgerichteten Imkerei eine Rolle spielen. Daran arbeiten wir gerade intensiv.

Die Mainzer Autorin Stefanie Jung beschreibt die Soziale Stadtimkerei in ihrem Buch „Glücksorte in Mainz“ (erschienen im Droste-Verlag) wie folgt: „Auf jedem zur Verfügung stehenden Erdstückchen werden sogenannte Bienenweiden, also Pflanzen, die bevorzugt von Honigbienen angefliegen werden, gepflanzt. Bei dieser Imkerei geht es nicht um die Produktivität. Jeder ist willkommen. Imkerei wird hier erlebbar gemacht. Denn Mensch, Natur und Stadt heißen die drei Elemente, die nur miteinander leben können. An diesem wunderbaren Ort finden sie zusammen.“

In diesem Sinne – haben Sie einen wunderbaren Sommer!

**Jens Bucher** ist Heilpädagoge und arbeitet seit über 20 Jahren in unterschiedlichsten Bereichen der Behindertenhilfe. Seit April 2017 ist er Leiter der Sozialen Stadtimkerei. Auch privat imkert mit eigenen Völkern.



#### Kontakt und nähere Informationen gpe Mainz

Mail: [jens.bucher@gpe-mainz.de](mailto:jens.bucher@gpe-mainz.de)

Tel. 06131 3045811

Internet: [www.wowachsundhonigfliegen.de](http://www.wowachsundhonigfliegen.de)

### Ein paar Zahlen

- 3** Jahre wird das Projekt von Aktion Mensch gefördert (04.2017 – 04.2020)
- 9** Verkaufsstellen haben wir momentan in Mainz.
- 11** Imkerinnen und Imker mit eigenen Völkern sind aus der Bienengruppe hervorgegangen.
- 15** Kilo Stadthonig haben wir im letzten Jahr in den Irak verkauft.
- 18** Bienenvölker betreuen wir zurzeit in der Stadtimkerei an vier Standorten.
- 59** Akteure haben bislang unsere Bienengruppen durchlaufen.
- 291** Kilo Stadthonig konnten wir 2018 ernten und direkt verkaufen.
- 1052** Besucherinnen und Besucher haben unsere Führungen oder Workshops besucht.
- 200.000** Bienen stehen etwa derzeit hinter der Stadtimkerei auf einem Parkplatz



Wir trauern um unseren Firmengründer und Seniorchef

## **Hanspeter Heinrichs**

**1954 - 2019**

Die Organisationen

IFD gGmbH (ehem. Geschäftsführer und Gesellschafter),  
Zentrale für soziale Dienstleistungen gGmbH (ehem. Gesellschafter),  
Zentrale für Gehörlose e.V. (ehem. Vorstand),

denen sein ganzes Wirken und Schaffen galt,  
waren viele Jahrzehnte sein Lebensinhalt.

Mit seinem Tod verlieren wir eine Persönlichkeit, die uns mit seiner  
Herzengüte und Gabe seine Arbeit zu lieben und zu achten,  
geprägt hat.

Wir sind dankbar!

**IFD gGmbH Köln**

**Zentrale für soziale Dienstleistungen gGmbH**

**Zentrale für Gehörlose Köln e.V.**



## Wir trauern um Hanspeter Heinrichs

Vorstand und Team der BAG UB trauern um Hanspeter Heinrichs (1954 -2019), der viele Jahre bei uns im Vorstand als zweiter Vorsitzender tätig war (2003-2012). Hanspeter Heinrichs war u.a. Geschäftsführer des IFD Köln und vertrat im Besonderen die Belange der IFD im Rahmen seiner Vorstandsarbeit. Er hat den Aufbau und die Verstetigung der IFD-Arbeit gestaltet und begleitet und die BAG UB persönlich und fachlich engagiert unterstützt – gerade auch in schwierigen Zeiten. Ungleichheit und Ungerechtigkeit waren ihm ein Dorn im Auge. Sein Anliegen war es, die Welt für benachteiligte und behinderte Menschen zu verbessern. Seine ruhige und umsichtige Art, mit der er dabei wichtige Themen konsequent und stringently verfolgte, war beeindruckend. Wir werden die Gespräche mit ihm, die bedeutsam und bereichernd waren, vermissen. Er hat Spuren hinterlassen. Wir nehmen nun Abschied und sind sehr dankbar für die vielen schönen Erlebnisse mit ihm.

# „Transitions“

## Tagung der European Union for Supported Employment (EUSE) in Amsterdam

**Unter dem Titel „Transitions“ (deutsch: Übergänge) fand die 13. Konferenz der European Union for Supported Employment (EUSE) vom 27. bis 29. Mai 2019 in Amsterdam statt. Die EUSE ist der europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung, in dem die BAG UB zusammen mit 20 anderen nationalen Dachverbänden Mitglied ist.**

Fast 20 Teilnehmende aus verschiedenen Teilen Deutschlands nahmen an der EUSE-Konferenz teil. Für ein so großes Land nicht viel, aber mehr als bei den letzten Konferenzen. Sechs Workshops wurden von deutschen Teilnehmenden gestaltet und damit vielfältige Themen in die europäische Diskussion gebracht. Dies waren Workshops zu folgenden Themen:

- Unterstützte Beschäftigung in komplexen psychiatrischen Settings (Michael Schweiger, Marita Krempl und Holger Heynen, Arinet Hamburg)
- Peer Training für gehörlosen und hörbehinderte Menschen und Peer Counseling als praktisches Beispiel zur

Inklusion im Arbeitsleben (René Biela, Gehörlosenzentrum Zwickau)

- Der digitale Lebenslauf – das Tabu von Behinderung brechen (Thomas Wedel, BZB Behindertenzentrum Boxdorf, Nürnberg)
- Karriereplanung und Nachhaltigkeit in der Unterstützten Beschäftigung (Achim Ciolek, Hamburger Arbeitsassistentin und Kirsten Hohn, BAG UB)
- Die perfekte Passung – Arbeitgeber gewinnen, überzeugen und bewahren (Annerose Kaiser, ACCESS Inklusion im Arbeitsleben, Nürnberg)
- Smarte Inklusion – Geschickte Hilfsmittel zur Unterstützung der Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Uwe Rump-Kahl und Nicole Arendt, DRK Wolfenbüttel)

Transitions – es ging bei der Tagung um vielseitige Übergänge: von der Schule in den Beruf, von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt, von der beruflichen Qualifizierung in ein Arbeitsverhältnis, nach Krankenhausaufenthalt und langen Krankheitsphasen zurück in den Beruf,

aber auch um gesellschaftliche Übergänge in eine sich verändernde Arbeitswelt. Das Thema Digitalisierung von Arbeitsplätzen und die Unterstützung von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen durch vielfältige technische und digitale Arbeitsmittel und Arbeitshilfen spielte wie schon bei der letzten EUSE-Tagung eine zentrale Rolle.

Was können wir aus anderen Ländern lernen? Was inspiriert uns über unsere eigene Praxis der UB oder die strukturellen Herausforderungen nachzudenken? Ein paar Gedanken hierzu von deutschen Teilnehmenden an der Konferenz:

„Für mich ist die EUSE ein Ort, um sich inspirieren zu lassen: Andere Länder, andere Herangehensweisen. Als Reisender durch die Welt des Supported Employment betrachte ich die Dinge aus einer gewissen Distanz heraus – interessiert, unvoreingenommen, losgelöst von Strukturvorgaben und der Frage nach der Machbarkeit. Mit diesem offenen Geist lassen sich auf der EUSE-Konferenz wertvolle, im eigenen Umfeld bis dato unbekanntes bzw. unge-



nutzte Rohstoffe entdecken. Innovation entsteht, wenn diese Rohstoffe in Verbindung mit heimischen Substanzen zu regional tragfähigen, neuen Ideen verarbeitet werden können.“

Michael Schweiger, ARINET GmbH, Geschäftsführung

„Seit mehreren Jahren arbeite ich im Bereich Supported Employment mit der Zielgruppe psychisch erkrankte Menschen und verfolge den entsprechenden fachlichen Diskurs. Es hat mich auf der jetzigen EUSE sehr gefreut, dass in vielen Beiträgen die Belange von Menschen mit psychischen Erkrankungen stärker in den Fokus gerückt sind. Dies empfinde ich als eine wichtige und gute Entwicklung des Supported Employments und als Bereicherung für alle.“

Holger Heyen, ARINET GmbH, Job Coach RECOVER

„Die EUSE 2019 hat mit ihrem Themenschwerpunkt „A digital future for Supported Employment“ den Fokus auf die positiven Aspekte der Digitalisierung gelegt: Die Beiträge haben beispielhaft aufgezeigt, wie alle Beteiligten – Klient\*innen, Job Coaches und Betriebe – vom Einsatz geeigneter digitaler Tools profitieren können. Diese Aufbruchstimmung hat mir gut gefallen. Gleichzeitig wurde jedoch deutlich, dass wir bei der Ausschöpfung der in der Digitalisierung liegenden Potenziale für das Supported Employment in vieler Hinsicht noch am Anfang stehen. Man darf also gespannt sein, welche Entwicklungen es bis zur nächsten EUSE-Konferenz geben wird!“

Marita Krempf, ARINET GmbH, Projektmanagement & Öffentlichkeitsarbeit

„Ich fand die Tagung super!! Ich bin auf die Tagung vor allem wegen der Programmlinie 4 gefahren, die Auseinandersetzung mit digitalen Technologien im Zusammenhang mit Supported Employment und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Mich haben besonders die Gedanken zur Entwicklung des Arbeitsmarktes bewegt und mich zu der Erkenntnis gebracht, dass wir alle Mitgestalter\*innen sind und eine optimistische Haltung in diesem Zusammenhang entscheidend sein wird. Eine weitere Erkenntnis für mich war, dass die Digitalisierung im Sozialsektor bisher scheinbar eher auf Organisationsebene angekommen ist. Neuerungen und Einsätze digitaler Medien im Supported Employment und der beruflichen Bildung von Menschen mit Lernschwierigkeiten sind nur wenig vertreten gewesen. In Gesprächen mit verschiedenen Kolleg\*innen aus aller Welt wurde jedoch deutlich, dass gerade hier ein bedeutender Bedarf gesehen wird.“

Delia Ramcke, Hamburger Arbeitsassistentin

„Besonders interessant fand ich die Präsentation eines kleinen Forschungsprojektes aus Norwegen. Hierin wurden drei Organisationen hinsichtlich ihres Erfolgs mit der UB untersucht: eine Schule, ein UB-Fachdienst und eine Tagesförderstätte. Die mit Abstand höchste Vermittlungszahl in den allgemeinen Arbeitsmarkt (hier als ein Erfolgskriterium untersucht) hatte die Tagesförderstätte. Eine Verallgemeinerung der Ergebnisse ist bei dieser kleinen Zahl und Unterschiedlichkeit der Organisationen natürlich weder gewollt noch zulässig. Spannend war aber die Frage, wie es zu den unterschiedlichen Ergebnissen kam.

Als Antworten wurden die konsequent personenzentrierte Haltung der Mitarbeitenden in der Tagesförderstätte ebenso konstatiert wie die Tatsache, dass kein Erfolgsdruck für Vermittlungen bestand – niemand erwartete, dass Menschen aus Tagesförderstätten vermittelt wurden. Und typisch für europäische Diskussionen: Ob nun die Menschen aus Tagesförderstätten, Klient\_innen aus UB-Fachdiensten oder Schulabgänger\_innen mit Behinderung aus dem norwegischen Forschungsprojekt den Zielgruppen entsprechen, die wir uns in Deutschland darunter vorstellen, ist zumindest mit einem Fragezeichen versehen.

Ein niederländisches Projekt gab Einblick in den Aufbau, die Inhalte und das Konzept der Weiterbildung von Jobcoaches. Der Austausch und Vergleich mit der Weiterbildung der BAG UB war vermutlich für beide Seiten hilfreich. Vielleicht findet eine Idee aus den Niederlanden eine Umsetzung im nächsten Weiterbildungsdurchgang für Integrationsberater\_innen.“

Kirsten Hohn, BAG UB

Die nächste EUSE-Konferenz findet vom 30.05 – 01.06.2022 in Oslo statt.

Zuvor findet vom 08.-10.06.2021 die 2. Weltkonferenz für Unterstützte Beschäftigung in Vancouver (Kanada) statt.

Im Vorfeld der Tagung wurde Andrea Seeger (Geschäftsführerin von ACCESS 2 Inklusion im Arbeitsleben gGmbH, Nürnberg) als eine von vier Vizepräsident\_innen in den Vorstand der EUSE gewählt. Sie ist dort schwerpunktmäßig für die Weiterentwicklung der EUSE, insbesondere die Gewinnung neuer Mitglieder aus anderen Ländern, zuständig.

## JobMotor- Unterstützte Beschäftigung (UB) von Lebenswelten e.V. wird 10 Jahre alt

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention am Anfang des Jahres 2009 zur Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde die Unterstützte Beschäftigung (UB) gesetzlich in § 55 SGB IX verankert.

Lebenswelten e.V. war einer der ersten Träger in Berlin, der nur wenige Monate später im Juni 2009, die UB mit der Projektbezeichnung JobMotor im Auftrag der Agentur für Arbeit Berlin Nord ins Leben gerufen hat.

Nach dem Motto „erst platzieren, dann qualifizieren“ werden Menschen mit Behinderungen und besonderen Förderbedarfen so lange betrieblich qualifiziert und angeleitet bis eine Integration in ein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erfolgen kann.

Dadurch wird ein wichtiger Beitrag zur Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben geleistet. Der wesentliche Bestandteil der UB ist, dass innerhalb von 24 Monaten alle Qualifizierungen ausschließlich in Betrieben des allgemei-

nen Arbeitsmarktes durchgeführt werden.

Insgesamt haben bei JobMotor in den letzten 10 Jahren 101 Teilnehmende die Maßnahme regulär beendet, davon wurden 68 in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis oder in einigen Fällen in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vermittelt. Das entspricht einer Quote von derzeit 67 %.

Vorzeitige Abbrüche und die Zahl der Nichtvermittlungen sind bedauerlicherweise ebenfalls relativ hoch. Für einige Teilnehmende ist die Übernahme in Arbeit eine Überforderung, sodass vor Beendigung alternative Wege aufgezeigt werden. Ein anderer Grund für einen vorzeitigen Abbruch liegt darin, dass medizinische und therapeutische Rehabilitationsangebote vorrangig sind. Bei einer Stabilisierung der gesundheitlichen Situation können sie jedoch, in Absprache mit der Agentur für Arbeit, wieder bei JobMotor aufgenommen werden.

Sobald eine erfolgreiche Vermittlung stattgefunden hat, können schwerbehinderte Teilnehmende über JobMotor weiterhin umfangreich unterstützt werden. Die Berufsbegleitung wird vom Integrationsamt finanziert und hat das Ziel, das Beschäftigungsverhältnis langfristig zu stabilisieren und abzusi-

chern. Viele Arbeitsverträge konnten dadurch bis heute und über Jahre aufrechtgehalten werden. Nur durch die 10 jährigen guten Betriebskontakte in Berlin und Brandenburg konnte JobMotor so erfolgreich sein.

## Fachtagung „Ein Bundes-Netzwerk für Frauen-Beauftragte in Einrichtungen“

Am 5. September 2019 wird sich das neue Bundes-Netzwerk unter Teilnahme von Frau Bundesministerin Dr. Franziska Giffey vorstellen. Damit kommt gleichzeitig das vom BMFSFJ geförderte Projekt „Ein Bundes-Netzwerk für Frauen-Beauftragte in Einrichtungen“ von Weibernetz e. V. zu einem erfolgreichen und feierlichen Abschluss. Frauenbeauftragte, Stellvertreterinnen und Unterstützerinnen sowie Trainerinnen zur Ausbildung von Frauenbeauftragten aus dem gesamten Bundesgebiet haben seit Ende 2016 an der Realisierung dieses Netzwerks mitgearbeitet. Sie haben dabei viel Einsatz, Kreativität und enormes Durchhaltevermögen in den Gründungsprozess einer selbst bestimmten Vernetzungsstruk-

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](mailto:info@inreha.net), Internet: [www.inreha.net](http://www.inreha.net)

tur gesteckt und tragen diese Energie nun auch in die Arbeit ihres Netzwerks. Unter der Begleitung des Weibernetz-Teams wird sich das Bundes-Netzwerk dafür einsetzen, die Rechte von Frauen mit Behinderungen in Deutschland weiter zu stärken.

Im Rahmen der Fachtagung „Ein Bundes-Netzwerk für Frauen-Beauftragte in Einrichtungen“ am 5.9.2019 wird in Vorträgen, Arbeitsgruppen und Diskussionen wird eine Bilanz gezogen nach zwei Jahren Arbeit der Frauen-Beauftragten in Einrichtungen und Perspektiven für die Zukunft einer erfolgreichen Arbeit von Frauen-Beauftragten in Einrichtungen ausloten. Das aktuelle Programm der Veranstaltung finden Sie auf der Veranstaltungswebsite: <https://bmfsfj-veranstaltungen.bafza.de/bundesnetzwerk-frauenbeauftragte/programm.html>. Die Tagung findet statt im Leonardo Royal Hotel, Otto-Braun-Straße 90, 10249 Berlin

## Broschüre „Wirkungen und Nebenwirkungen des Bundesteilhabegesetzes“

Das am 1. Januar 2017 in Kraft getretene Bundesteilhabegesetz (BTHG) soll das Recht für Menschen mit Behinderungen im Einklang mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen weiterentwickeln. Für Menschen mit Behinderungen soll die Wirkung der Leistungen im Rahmen des Gesamtplanverfahrens kontrolliert und bei den Leistungserbringern die Wirksamkeit von Leistungen im Rahmen des Vertragsrechts überprüft werden.

Die vorliegende Broschüre „Wirkungen und Nebenwirkungen des Bundesteilhabegesetzes“ beleuchtet das Thema sowie mögliche Auswirkungen der Änderungen aus unterschiedlichen Perspektiven. Download unter: [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/wirkung-BTHG-2019\\_web.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/wirkung-BTHG-2019_web.pdf)

## „Ja zur dauerhaften Teilhabeberatung – Nein zur Reduzierung der Berichtspflicht“

Positiv bewertet der Deutsche Behindertenrat (DBR) die meisten Änderungsanträge des Bundesrates zum SGB IX/SGB XII-Änderungsgesetz, die am Freitag (7. Juni) Thema auf der turnusmäßigen Sitzung sind. „Insbesondere begrüßen wir den Vorschlag, die bislang befristete ‚Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)‘ dauerhaft zu finanzieren,“ erklärt Horst Frehe, Vorsitzender des DBR-Sprecherrats und ergänzt: „Der DBR unterstützt auch ausdrücklich die Einführung eines Budgets für Ausbildung sowie der Grundsicherung im Berufsbildungsbereich.“ Der DBR bedauere allerdings, dass die Bundesländer keine Erhöhung der Freigrenzen für unterhaltspflichtige Eltern fordern.

„Massiv widersprechen die DBR-Verbände jedoch dem Ansinnen der Länderkammer, die Vorgaben für den Teilhabeverfahrensbericht auszudünnen und mit der Berichtspflicht erst drei Jahre später als geplant zu beginnen“, betont Frehe. Folge man diesem Vorschlag, „dann verkommen alle Bekenntnisse zur Transparenz zu leeren Floskeln“, so der Sprecherratsvorsitzende. Frehe appelliert an die Verantwortlichen der Bundesländer, auf der Bundesratssitzung am Freitag kluge Entscheidungen zu treffen und die Anliegen der Betroffenen und ihrer Verbände ernst zu nehmen.

Der DBR ist ein Aktionsbündnis der Behindertenverbände, Selbsthilfe- und Selbstvertretungsorganisationen in Deutschland und engagiert sich seit vielen Jahren für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Im DBR haben sich über 140 Organisationen behinderter und chronisch kranker Menschen vereinigt. Das Bündnis repräsentiert über 2,5 Millionen Betroffene. Für das Jahr 2019 hat die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) den Vorsitz im Sprecherrat des DBR übernommen. Vorsitzender des Sprecherrats ist ISL-Vorstandsmitglied Horst Frehe.

## Impressum impulse

Nr. 89, 02.2019  
ISSN 1434-2715

**Herausgeber:** BAG UB  
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125  
Mail allgemein: [info@bag-ub.de](mailto:info@bag-ub.de),  
Mail Redaktion: [impulse@bag-ub.de](mailto:impulse@bag-ub.de)  
Internet: [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de)

**Vorsitzende:** Angelika Thielicke  
**Geschäftsführer:** Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE), im Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung und im Förderverein bidok - Netzwerk für Inklusion

**Redaktion:** Doris Haake,  
Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz,  
Angelika Thielicke  
**Layout:** Claus Sasse  
**Druck:** [diedruckerei.de](http://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](http://www.bag-ub.de/impulse) zum Download.

**Bilder Leichte Sprache:**  
© Lebenshilfe Bremen,  
Illustrator Stefan Albers

