



Arbeit trotz Behinderung

**ein Projekt im Rahmen des Programms
Lokales Soziales Kapital**

Marzahn-Hellersdorf, 14.12.2011



Dokumentation - Workshop

Arbeit trotz Behinderung

14.12.2011

1. Eröffnung
Dr. Detlef Vahl - Geschäftsführer der Lebensnähe gGmbH
2. Begrüßung durch die stellv. Bürgermeisterin und Stadträtin für Gesundheit, Soziales und Planungs koordinierung **Dagmar Pohle**
3. Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen - Chancen und Konfliktlagen - Erste Ergebnisse der Befragung „Menschen mit Behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011“
Dr. Hanna Haupt - Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V.
4. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung schaffen, aber wie - Erfolge - Probleme - Konflikte
Franziska Kühnelt - Integrationsfachdienst
5. Strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt
Matthias Flender - Bezirksbeauftragter für Menschen mit Behinderungen
6. Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen
Heidrun Schmidtke - Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V.
7. Vorschläge zum Ausbau der Netzwerkstrukturen
Claudia Beuße - Integrationsfachdienst
8. Von der Werkstatt auf den 1. Arbeitsmarkt
Jörg Stephan - Leiter der Nordberliner Werkgemeinschaft
9. Einzelaspekte aus der Sicht der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen Berlin e.V.
Helmut Trebesius - LAG WfbM Berlin e.V.
10. Beitrag vom Bezirksstadtrat **Christian Gräff**
11. Brücken bauen - von der Nichterwerbstätigkeit zur Erwerbsbeteiligung nach Maß
Andreas Münch - Lebensnähe gGmbH
12. Erfahrungen bei der Anleitung und Betreuung junger Menschen mit psychischen und/oder Suchtproblemen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung seit dem Jahre 2009
Heike Otto - Mittendrin in Hellersdorf
13. Beschreibung des Personenkreises „Menschen mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf“ und deren Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt bzw. in eine Tagesstruktur eingegliedert zu werden
Birgit Saur - Lebenshilfe gGmbH

Dr. Detlef Vahl
Geschäftsführer der Lebensnähe gGmbH

Ich begrüße Sie als Geschäftsführer der Lebensnähe gGmbH auch im Namen des Vorstandes des Vereins Lebensnähe-Marzahn e.V. zum Workshop „Arbeit trotz Behinderung“ in unserem Kontaktcafé Lebensnähe. Ich freue mich, dass die Initiatoren, der Bezirksstadtrat für Wirtschaft und Stadtentwicklung Christian Gräff, der Bezirksbeauftragte für Menschen mit Behinderung, Matthias Flender, die Leiterin des gleichnamigen Projektes Dr. Hanna Haupt vom Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V. gerade unsere Einrichtung ausgewählt haben, um der heutigen Abschlussveranstaltung den gebührenden Rahmen zu verleihen. Und ganz besonders freue ich mich, dass der Einladung so viele Interessenten gefolgt sind.

Seit Beginn der Projektarbeit zu „Arbeit trotz Behinderung“ im Januar 2011 war Lebensnähe aktiv an der Gestaltung und Mitarbeit beteiligt. Gerade weil das Thema „Arbeit für Menschen mit Handicap“ zu den täglichen und immer wieder aktuellen Aufgaben im Betreuungsprozess gehört, hatten wir von Anfang an großes Interesse an einer konstruktiven und nachhaltig wirkenden Projektmitarbeit. Mit Frau Dr. Hanna Haupt als Projektleiterin war dies natürlich in gewisser Weise programmatisch orientiert. Trotzdem lagen ausreichend viele Steine auf dem Weg, die manchmal mühsam, manchmal schnell, oft auch erst mit vereinten Kräften der Teamkollegen beiseite geräumt werden konnten. Manche liegen auch noch da, stören aber nicht mehr, weil wir schon weitergegangen sind.

Für uns war das Jahr der Projektmitarbeit nicht nur ein Lernprozess, sondern half auch bei der Gestaltung eigener Vorhaben. Nennen möchte ich an dieser Stelle unser Vorhaben, am Standort unserer Lebensnähe-Freizeitstätte „Toleranz“ im Quartier Marzahn-NordWest ein „Kompetenzzentrum Behinderung“ zu installieren. Wir sind davon überzeugt, dass unser Kompetenzzentrum helfen wird, für Menschen mit Behinderung Hürden der Teilhabe abzubauen, Potenziale zu entdecken und zu entwickeln und gleichzeitig auch allen interessierten Bürgern im Quartier offen steht, um sich - vielleicht auch ehrenamtlich - einbringen zu können. Wir sehen das als unseren konkreten Beitrag zur Umsetzung der Ergebnisse dieses Projektes „Arbeit trotz Behinderung“, insbesondere weil wir Menschen mit Behinderung schon jetzt in unseren Einrichtungen anbieten, ihre Interessen in Bezug auf Arbeitsfelder auszuloten und ihre Leistungsfähigkeit zu testen. Warum sollte dies nicht auch in unserem geplanten „Kompetenzzentrum Behinderung“ Weiterentwicklung und Qualifizierung finden? Aber dies kann vielleicht später in einem nachfolgenden Projekt, vielleicht mit dem Titel „Arbeit trotz Behinderung - Teil 2“ thematisiert werden.

Darum hoffen und wünschen wir als Projekt-Teammitglied Lebensnähe, dass wir heute einen konstruktiven Abschlussworkshop mit vielen Wortmeldungen und vor allem mit klaren Ergebnissen haben. Dazu wünsche ich uns allen bestes Gelingen, Ideenreichtum und Kraft zur Umsetzung.

Dagmar Pohle
**stellv. Bürgermeisterin und Stadträtin für Gesundheit, Soziales und Planungs-
koordination - Marzahn-Hellersdorf**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
ich begrüße Sie alle als Mitstreiterinnen und Mitstreiter für

Arbeit trotz Behinderung.

In unserem Bezirk Marzahn-Hellersdorf leben mehr als 245.000 Einwohner/-innen, dazu gehören rd. 40.000 Menschen mit Behinderung. Wir alle, behinderte und nicht behinderte Bürgerinnen und Bürger des Bezirks Marzahn-Hellersdorf, leben hier gemeinsam als:

- Nachbarn im Haus und in der Kommune,
- Bekannte an der Haltestelle oder in der Kaufhalle,
- Teilnehmer/-innen an Einwohnerversammlungen oder in einer Bürgerinitiative Engagierte,
- Nutzer/-innen öffentlicher Kultur- und Freizeitangebote,
- Eltern von Kindern,
- Helfende und Pflegende für unsere alt gewordenen Familienangehörigen -

ich könnte noch viele Gemeinsamkeiten nennen, die in Marzahn-Hellersdorf Menschen mit und ohne Behinderung verbindet.

In den Lebenswelten Wohnen, Elternschaft, Freizeit, Nachbarschaft, demokratische Mitwirkung gibt es im Bezirk Marzahn-Hellersdorf ein über Jahrzehnte gewachsenes Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen.

Auf diesen Gebieten können wir auf Traditionen gelebter Inklusion zwischen Menschen mit und ohne Behinderung verweisen.

Nachdem die Bundesrepublik Deutschland am 26. März des Jahres 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention vom 3. Mai 2008 durch Beitritt zu geltendem Recht in unserem Lande erhoben hat, gilt es in unserer Lebenswirklichkeit zu prüfen, ob wir diesen Maßstäben in der sozialen, rechtlichen, ökonomischen, kulturellen Realität und im Alltag gerecht werden.

In vielen Lebenswelten können wir in Marzahn-Hellersdorf auf einen guten Weg des Miteinanders von Menschen mit und ohne Behinderungen verweisen. Dennoch sind uns Problemlagen wie

- Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen,
- Distanz in den zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen,
- Rücksichtslosigkeit von nichtbehinderten gegenüber behinderten Menschen,
- noch fehlende Bedingungen für gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

bekannt und werden als notwendige zur Lösung anstehende Aufgaben in der Kommune verstanden.

Dass mit der UN-Behindertenrechtskonvention auch neue Herausforderungen auf uns zukommen, liegt auf der Hand. So beschäftigt uns derzeit die Umgestaltung der Schulbedingungen, damit alle Kinder möglichst gemeinsam aufwachsen und lernen können. INKA ist das Projekt Marzahn-Hellersdorf, das den Rahmen dafür bietet.

Wir sind uns aber auch bewusst, dass die größten Defizite auf dem Weg zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Lebenswelt „Arbeit - Teilhabe am Erwerbsleben“ bestehen. Wir wissen, dass das nicht nur in Marzahn-Hellersdorf, sondern deutschlandweit so ist, aber das sollte uns nicht davon abhalten, energisch etwas dagegen zu tun.

Wir haben uns heute hier versammelt, um die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen in Marzahn-Hellersdorf ein Stück weiter voranzubringen.

Unter Akzeptanz der individuellen Behinderungen bedeutet Inklusion in die Arbeitswelt

1. Teilnahme am Erwerbsleben auf dem ersten Arbeitsmarkt,
2. Teilnahme am Erwerbsleben entsprechend der vorhandenen Erwerbsfähigkeit,
3. Heranführung an die Arbeitswelt nach dem Maß der behinderungsbedingten individuellen Möglichkeiten.

Für alle drei Varianten der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt brauchen wir Partnerschaft mit Arbeitgebern, mit der Arbeitsagentur bzw. dem Jobcenter und mit den freien Trägern der Behindertenhilfe.

Zu allererst müssen wir im Bezirk mit Hilfe des Bündnisses für Arbeit und Wirtschaft und der Arbeitsagentur/Jobcenter nach Möglichkeiten suchen,

- um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verbessern,
- zweitens geht es darum, mehr Beschäftigte der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu bringen, aber auch heutige Werkstattbeschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt zu überführen und damit für mehr behinderte Arbeitnehmer/-innen Arbeitsverhältnisse nach Mindestlohnbedingungen auszustatten, und
- drittens wird es auch in Marzahn-Hellersdorf notwendig sein, immer wieder Menschen mit Behinderungen an die Arbeitswelt heranzuführen.

Das heißt, wir müssen mit Hilfe der Träger der Behindertenhilfe Brücken bauen, die es behinderten Menschen ermöglichen, sich für die Arbeitswelt auszuprobieren.

Das heißt, wir müssen Arbeitsgelegenheiten anbieten, die dem Bedürftigen das Training einer Tagesstruktur, einer Austestung seiner Leistungs- und Belastungsfähigkeit ermöglichen, und

das heißt, wir benötigen in den Unternehmen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen, die es gestatten, dass Menschen mit Behinderungen - ich denke dabei vor allem an seelisch Kranke, die sich selbst in die Arbeitswelt integrieren möchten, eine Chance bekommen, auszuprobieren, ob und in welchem Maße sie den Belastungen des Arbeitsmarktes bereits gewachsen sind.

Ich weiß, dass diese Themen heute hier auf der Tagesordnung stehen und hoffe, aus der Diskussion förderliche Anregungen für die bezirkliche Behindertenpolitik zu erhalten. Meine Hoffnung konzentriert sich darauf, dass die sich im LSK-Projekt zusammengefundene Gruppe behinderungspolitisch engagierter Akteurinnen und Akteure

- von den 17.000 Unternehmern im Bezirk neue Ansprechpartner für **Arbeit trotz Behinderung** für die Diskussion dieser Problematik gewinnen konnten,

- in den hier versammelten Teilnehmerinnen und Teilnehmern Partner gefunden haben, um neue beschäftigungsorientierte Initiativen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt auszulösen,
- gemeinsam mit dem Bezirksamt nachhaltige Wege finden, um **Arbeit trotz Behinderung** in unserem Bezirk zur Normalität werden zu lassen.

Deshalb erwarte ich von der heutigen Diskussion mit Marzahn-Hellersdorfer privaten Arbeitgebern, mit der Arbeitsagentur/Jobcenter Marzahn-Hellersdorf und mit freien Trägern der Behindertenhilfe im Bezirk Anregungen und Handlungsempfehlungen für die bezirkliche Behindertenpolitik, um die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Marzahn-Hellersdorf in der so existenziellen Lebenswelt „Arbeit“ ein Stück weiter voranzubringen.

Ich wünsche uns eine interessante und anregende Diskussion!

Dr. Hanna Haupt
Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V.

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft



Arbeit trotz Behinderung
ein Projekt im Rahmen des Programms
Lokales Soziales Kapital

Erste Ergebnisse der Befragung
Menschen mit Behinderungen in
Marzahn-Hellersdorf 2011
zum Schwerpunkt
Erwerbsbeteiligung

Marzahn-Hellersdorf, 14.12.2011



Ziel des Projekts:

Förderung beschäftigungsorientierter Initiativen für Menschen mit Behinderungen durch die Zusammenführung von Ergebnissen der empirischen Analyse der Erwerbsbeteiligung dieser Gruppe und best practice der Schaffung von und des Erhalts von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen, des Wiedereinstiegs von arbeitslosen Behinderten in die Erwerbstätigkeit sowie die Heranführung von Nichterwerbstätigen an Erwerbstätigkeit in den Bereichen:

- 1. Arbeitsmarkt
- Werkstatt für Behinderte
- Zuverdienstprojekte
- Arbeitsagentur

Artikel 27

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte ..., um unter anderem

- Diskriminierung aufgrund von Behinderung ... im Zusammenhang mit einer Beschäftigung zu verbieten;
- das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ... zu schützen;
- zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
- Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen.

Artikel 27 hebt weiter die Notwendigkeit hervor:

- Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- für Menschen mit Behinderung Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern,;
- die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
- sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung getroffen werden;
- das Sammeln von Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
- Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern...

Artikel 31 (Statistik und Datensammlung)

Die Vertragsstaaten verpflichten sich zur Sammlung geeigneter Informationen, einschließlich statistischer Angaben und Forschungsdaten, die ihnen ermöglichen, politische Konzepte zur Durchführung dieses Übereinkommens umzusetzen. ...

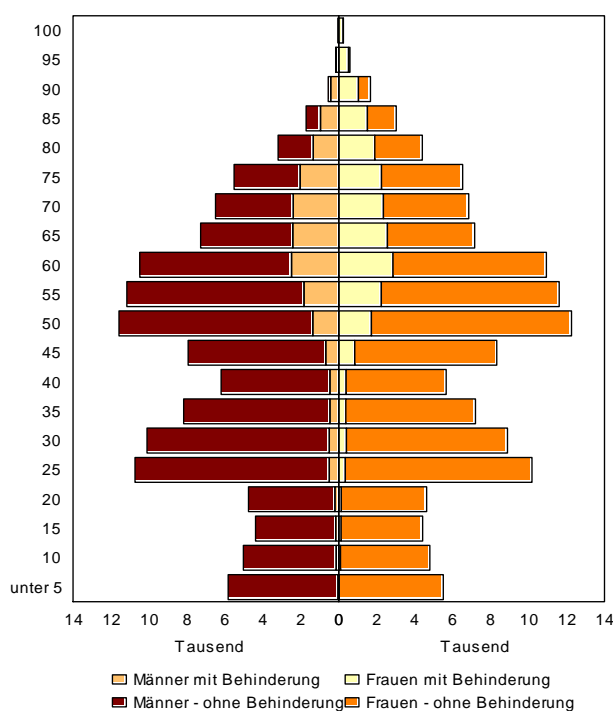
- Die Differenzierungen in der Erhebung des Mikrozensus erweisen sich als viel zu grob, um die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen vergleichbar mit nichtbehinderten Personen darzustellen,
- die Arbeitsmarktstatistik eröffnet keine Chance des Vergleichs bezüglich des Anteils der Arbeitslosen mit Behinderungen (GdB von 50) an allen zivilen Erwerbspersonen mit Behinderungen bzw. an allen abhängigen zivilen Erwerbspersonen mit Behinderungen,
- keine Ausweisung der sv-pflichtig beschäftigten Menschen mit Behinderungen nach urbanen Strukturen,
- keine Ausweisung arbeitsloser behinderter Menschen nach Dauer der Arbeitslosigkeit, nach Bildungsabschluss oder Qualifikation.

Vorstellung 1. Ergebnisse der SFZ-Befragung Menschen mit Behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 zum Schwerpunkt *Arbeit trotz Behinderung*

1. Zur Bedeutung von Arbeit für das eigene Leben
2. Voraussetzungen für Erwerbsbeteiligung
3. Aktuelle Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen
4. Arbeitslosigkeit und individuelle Handlungsstrategien zu deren Überwindung
5. Arbeit und Einkommen

unter der Bedingung der von Deutschland 2009 unterzeichneten
UN-Behindertenrechtskonvention

Anteil der Menschen mit Behinderungen (ab GdB von 20) an der Einwohnerschaft - Marzahn-Hellersdorf 2010 -



Zusammengestellt nach: Einwohner am Ort der Hauptwohnung in Marzahn-Hellersdorf am 31.12.2010 und Schwerbehindertenstatistik 2010, Hrsg.: LaGes, Berlin 2011

Einwohner insgesamt 246.225 Personen
davon 124.891 Frauen = 50,7 %
121.334 Männer = 49,3 %

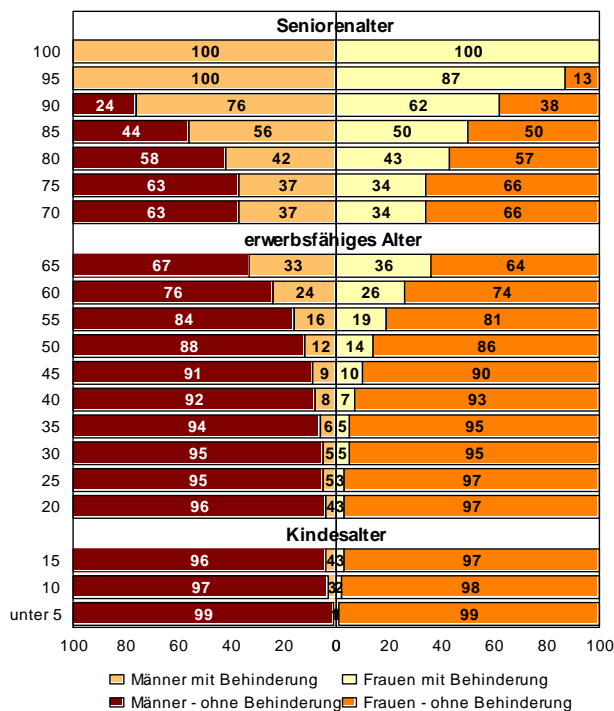
Menschen mit Behinderungen (ab GdB 20)

insgesamt 40.521 Personen
davon 21.928 Frauen = 54,1 %
18.593 Männer = 45,9 %

Anteil der Menschen mit Behinderungen an den Einwohnern:

insgesamt 16,5 %
Frauen 17,6 %
Männer 15,3 %

Anteil der Menschen mit Behinderungen (ab GdB von 20) an der Einwohnerschaft - Marzahn-Hellersdorf 2010 - in Prozent -

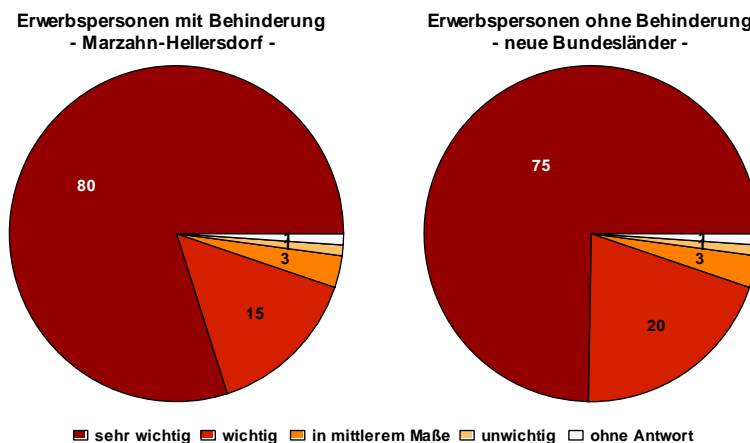


Zusammengestellt nach: Einwohner am Ort der Hauptwohnung in Marzahn-Hellersdorf am 31.12.2010 und Schwerbehindertenstatistik 2010, Hrsg.: LaGes, Berlin 2011

Differenzierung nach dem GdB

GdB von	insgesamt	18-26 Jahre	27-65 Jahre
20, 30, 40	29	46	18
50	26	17	32
60, 70, 80	30	16	38
90 u. 100	15	21	12

Wie wichtig ist es für Sie, Arbeit zu haben? - Erwerbspersonen mit und ohne Behinderungen - Marzahn-Hellersdorf und neue Bundesländer - in Prozent -



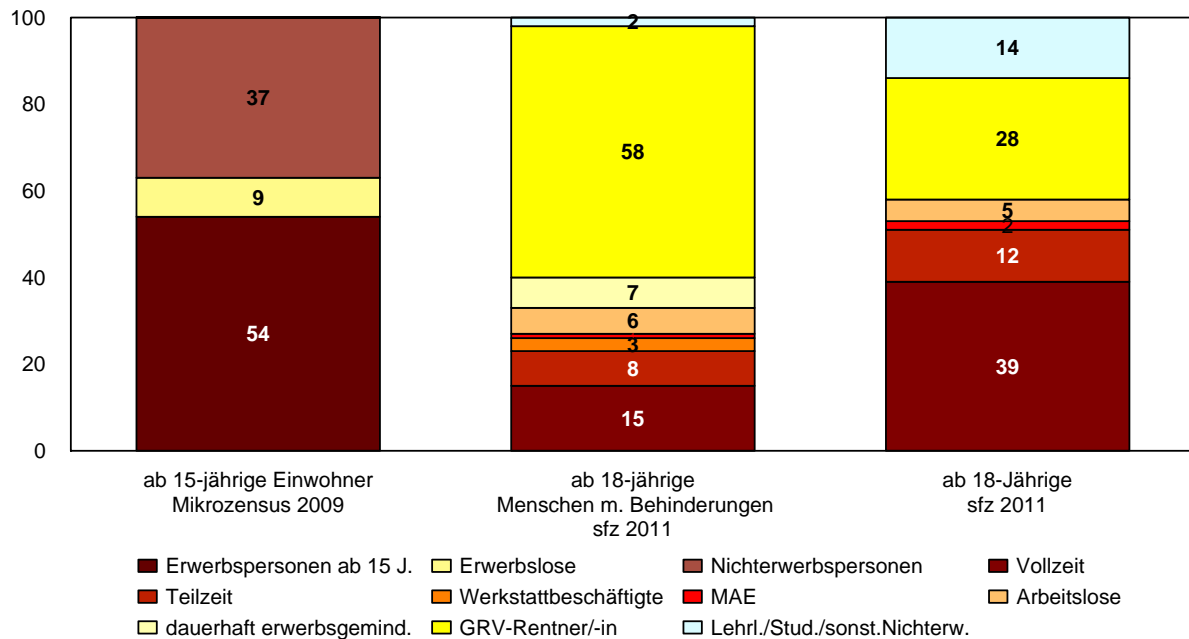
Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in marzahn-hellersdorf 2011 (gew.) und sfz/leben in den neuen Bundesländern 2011 (gew.)

nur Antwort „sehr wichtig“:

Erwerbstätige	84	75
Werkstattbeschäftigte	77	
arb.marktpol. Maßnahmen	65	78
Arbeitslose	69	61

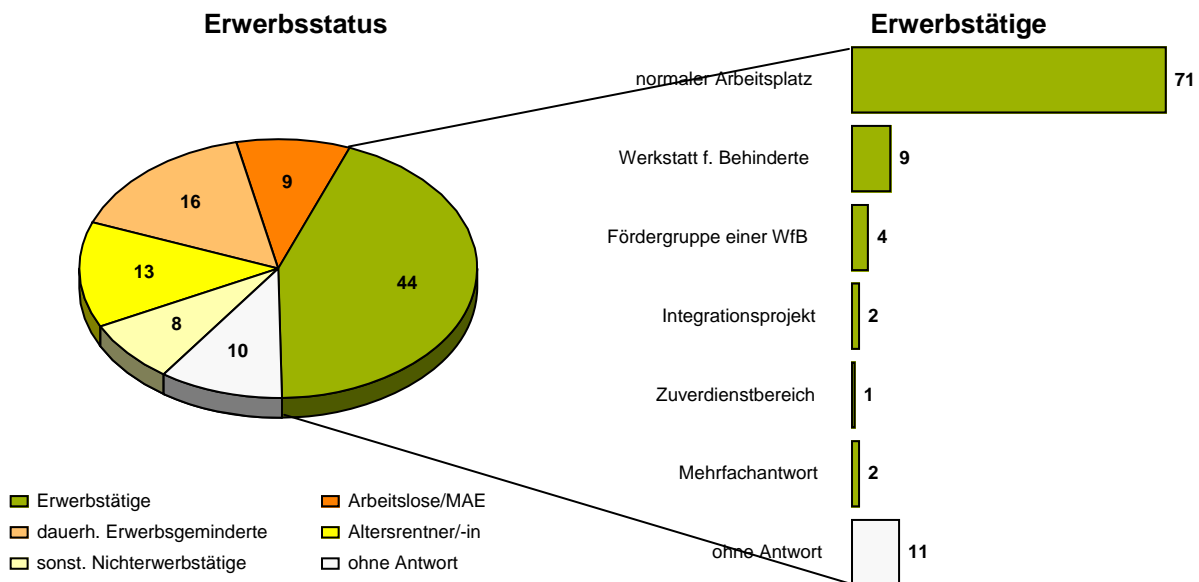
Strukturelle Unterschiede zwischen Bevölkerung insgesamt und Menschen mit Behinderungen

Erwerbsbeteiligung der ab 15- bzw. ab 18-jährigen Menschen mit Behinderung bzw. Einwohner - Marzahn-Hellersdorf 2011/2009 und neue Bundesländer 2010 - in Prozent -



Berechnet nach: Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2009, Tab. 4.3; Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in marzahn-hellersdorf 2011 und Datenbasis: sfz/leben in den neuen Bundesländern 2011

Erwerbsstatus und aktuelle Beschäftigungssituation der Erwerbstätigen - Menschen mit Behinderung - 18- bis unter 65-Jährige - Marzahn-Hellersdorf 2011 - in Prozent -

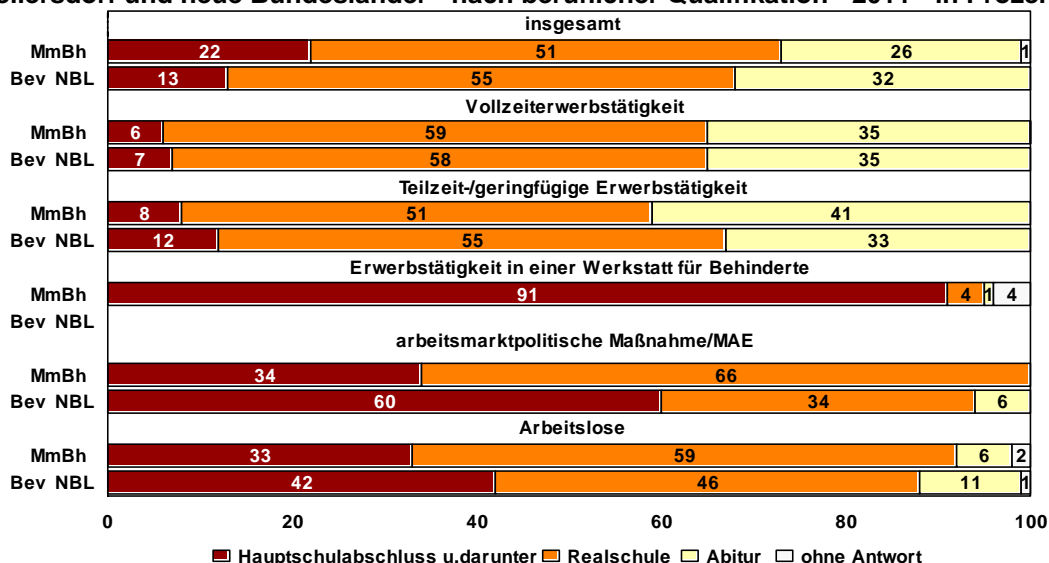


Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in marzahn-hellersdorf 2011 (gew.)

- 16 % geben Erwerbstätigkeit in Sonderbeschäftigungsformen an,
- sie leisten einfache Tätigkeiten, die innerhalb der Unternehmen zu tariflich vereinbarter Entlohnung führen,
- nach Auslagerung in WfB/Zuverdienstprojekte führen sie für die Beschäftigten zu Werkstattentgelt bzw. Zuverdienst, weshalb nicht Mindestlohn?
- Werkstattarbeit ist sozialversicherungspflichtig - Zuverdienst nicht,
- Konsequenzen für die materielle Alterssicherung

Bildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen für individuelle Erwerbstätigkeit

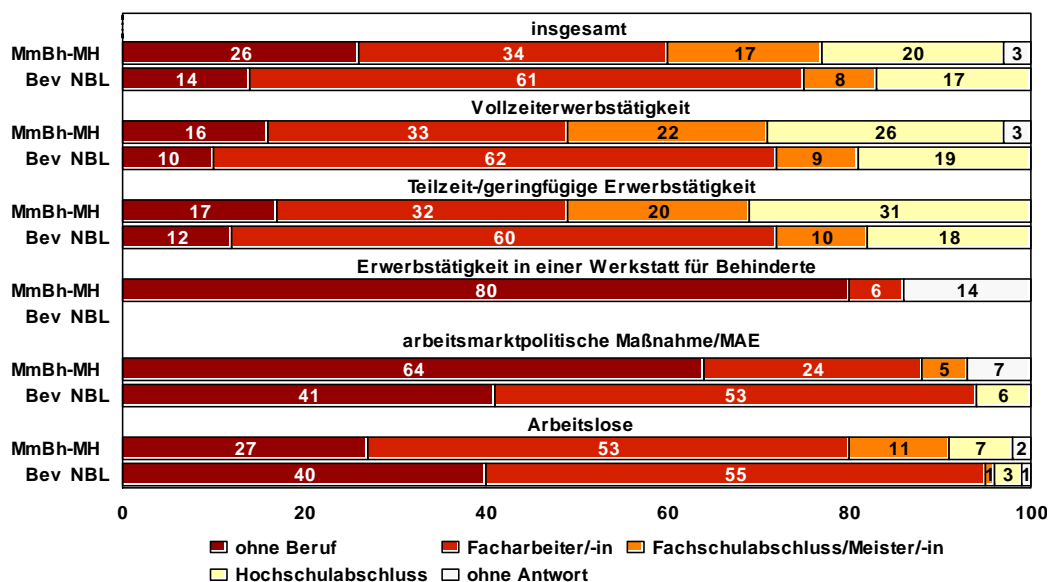
Vergleich der Erwerbspersonen - Menschen mit und ohne Behinderungen - Marzahn-Hellersdorf und neue Bundesländer - nach beruflicher Qualifikation - 2011 - in Prozent -



Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in marzahn-hellersdorf 2011 (gew.) und sfz/leben in den neuen Bundesländern 2011 (gew.)

- Insgesamt: Bildungsvorteil von 6 bis 7 % gegenüber Menschen mit Behinderungen
- Vollzeiterwerbstätige - Bildungsstruktur identisch, weil mehrheitlich identische Bildungswege und Eintritt der Behinderung erst nach dem 40/45. Lebensjahr
- Konzentration der geringen Bildungsabschlüsse bei Werkstattbeschäftigten

Vergleich der Erwerbspersonen - Menschen mit und ohne Behinderung - Marzahn-Hellersdorf und neue Bundesländer - nach allgemeinem Bildungsabschluss - 2011 - in Prozent -



Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in marzahn-hellersdorf 2011 (gew.) und sfz/leben in den neuen Bundesländern 2011 (gew.)

- 12 % mehr Behinderte ohne Berufsabschluss als im Bevölkerungsdurchschnitt,
- geringste Unterschiede bei Vollzeiterwerbstätigen,
- größte Konzentration von Personen ohne Berufsabschluss bei Werkstattbeschäftigten,
- höherer Anteil der Arbeitslosen ohne Beruf in der Bevölkerung als bei Menschen mit Behinderung,
- Problemgruppe - behinderungsbedingt - wegen Lernschwäche, kognitiven Defiziten, oder geistiger Behinderung - mit geringem Bildungsabschluss und ohne Berufsabschluss - Verweis auf Sonderbeschäftigungsformen

Beschäftigung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Personen (geschützter Personenkreis - SGB IX)

- § 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- § 72 Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (Hilfskräfte, außergewöhnliche Aufwendungen, bei geistiger, seelischer Behinderung oder Anfallsleiden, ohne Berufsausbildung)
- § 74 Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl - 5 %
- § 77 Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze je nach Erfüllung der Pflichtquote zwischen 105 und 260 Euro

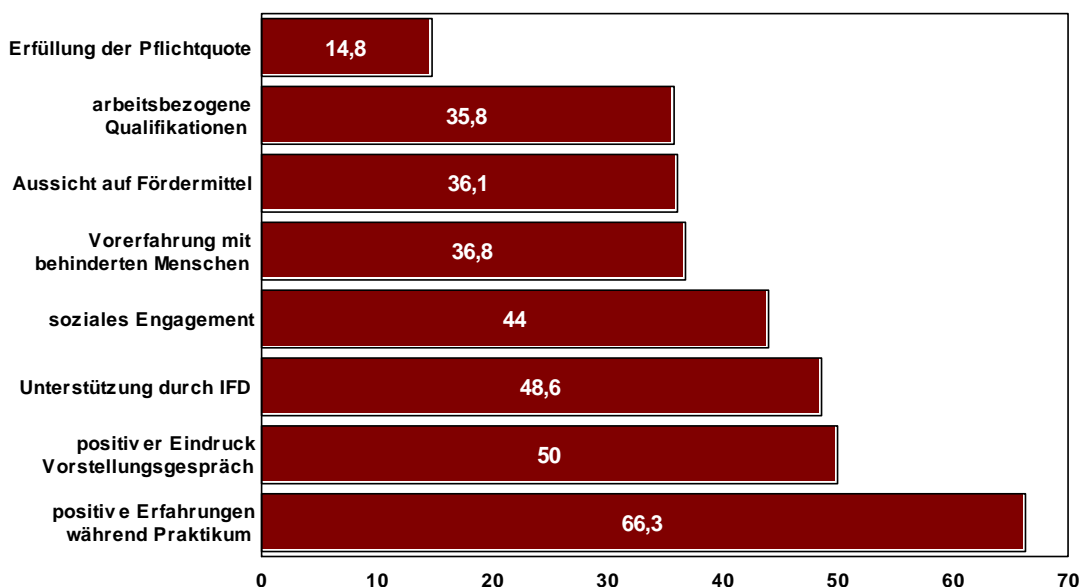
Des Weiteren: Recht auf höchstens 8-stündige Arbeitszeit pro Tag, 5 Tage Zusatzurlaub im Jahr, besonderer Kündigungsschutz erfordert Zustimmung des Integrationsamtes.

Differenziert sich nach der Art der Behinderung, nach dem Alter, nach der Qualifikation:

- Körperliche, durch Krankheit erworbene und Sinnesbehinderungen werden seltener als Beschäftigungshindernis erlebt,
- mehrheitlich auf einem Arbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt, weil schon vor Eintritt der Behinderung dort beschäftigt,
- notwendige Qualifikationsvoraussetzungen sind vorhanden und Leistungsanforderungen werden erfüllt,
- notwendige Umrüstung des Arbeitsplatzes „rechnet sich“.
- Problematischer ist die Beschäftigung von Menschen mit geistiger, seelischer oder durch Anfallsleiden bedingter Behinderung, weil
 - Betreuungs- und Anleitungsaufwand höher ist,
 - behinderungsbedingte Diskontinuität in der Leistung,
 - durch Strukturveränderungen Einfacharbeitsplätze abteilungsweise aus größeren Betrieben ausgegliedert werden,
 - bzw. diese Arbeiten als Auftragsvergabe an WfB erteilt werden.

Nachteilsausgleich durch öff. geförderte unbefristete Beschäftigung

Gründe für die Einstellung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin mit Behinderung aus Sicht der Unternehmen - in Prozent -Betriebspanel 2009 - 110 befragte Betriebe -



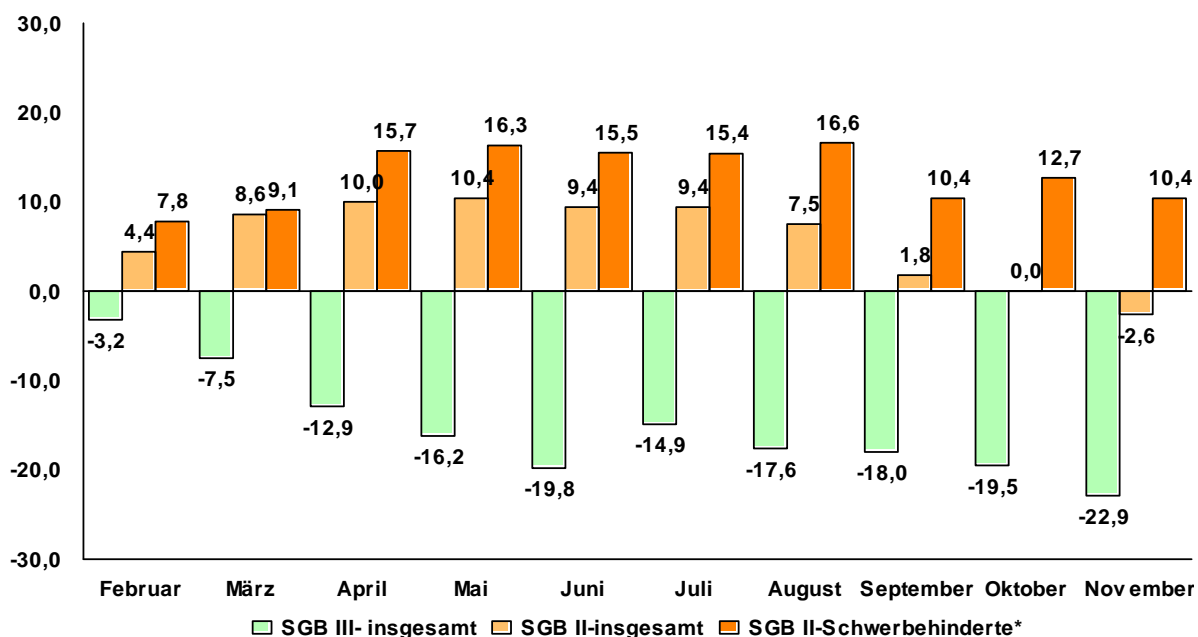
Quelle: Manfred Gehrmann: Zur Beschäftigungs(in)stabilität schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Berlin 2010, S. 27

- Neueinstellungen von Behinderten erfolgen seltener als die Weiterbeschäftigung von Mitarbeiter/-innen nach Eintritt einer Behinderung.
- Erschwert den Wiedereinstieg von behinderten Menschen bei Arbeitslosigkeit.

Barrieren beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben für schwerbehinderte Arbeitslose

- Im Unterschied zu nichtbehinderten Arbeitslosen gab es im November in Marzahn-Hellersdorf nur noch schwerbehinderte Langzeitarbeitslose (im Januar 2011 = 29 schwerbehinderte Arbeitslose nach SGB III).
- **Schwerbehinderte Arbeitslose sind schwerer vermittelbar als nichtbehinderte - stehen untereinander ebenfalls in Konkurrenz.**
- Während die Arbeitslosigkeit nach SGB III rückläufig ist, liegt das Niveau bei Arbeitslosen insgesamt und schwerbehinderten Arbeitslosen nach SGB II über dem Wert von Januar 2011.
- Förderungsmaßnahmen nach SGB II (Beschäftigungszuschüsse, 1-Euro-Jobs, berufliche Weiterbildung) sind 2011 im Vorgriff auf die Instrumentenreform zurückgegangen.

**Entwicklung der Arbeitslosigkeit - Marzahn-Hellersdorf 2011 - insgesamt und Schwerbehinderte nach Rechtskreisen - in Prozent -
Januar 2011 = 100 Prozent**



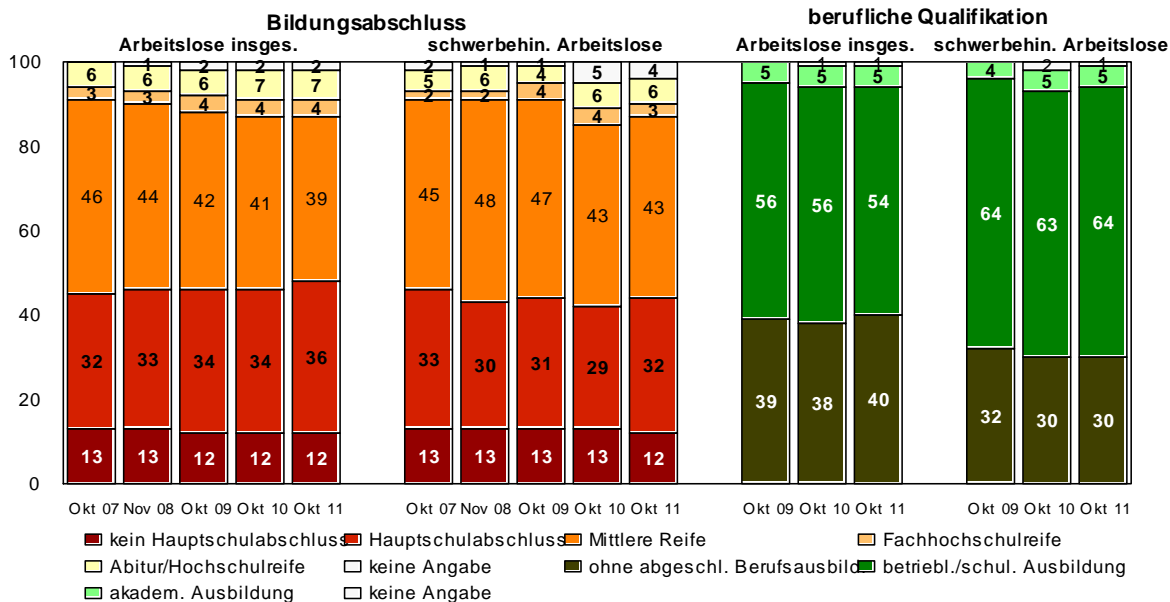
* Arbeitslose Schwerbehinderte nach SGB III verringerten sich von 29 auf 5 Personen = -82 %

Berechnet nach: Daten für SGB II-Träger - Der Arbeitsmarkt im Rechtskreis II - Jobcenter Marzahn-Hellersdorf - monatlich, Tabelle T1, T2 und T4

Vermittlungsvoraussetzungen von schwerbehinderten Arbeitslosen:

- vom Bildungsabschluss und von der beruflichen Qualifikation nahezu mit nichtbehinderten Arbeitslosen übereinstimmend
- Arbeitsorientierung tendenziell höher als bei Nichtbehinderten

Arbeitslose (SGB III und SGB II) nach Bildungsabschluss und beruflicher Qualifikation - Marzahn-Hellersdorf - in Prozent -



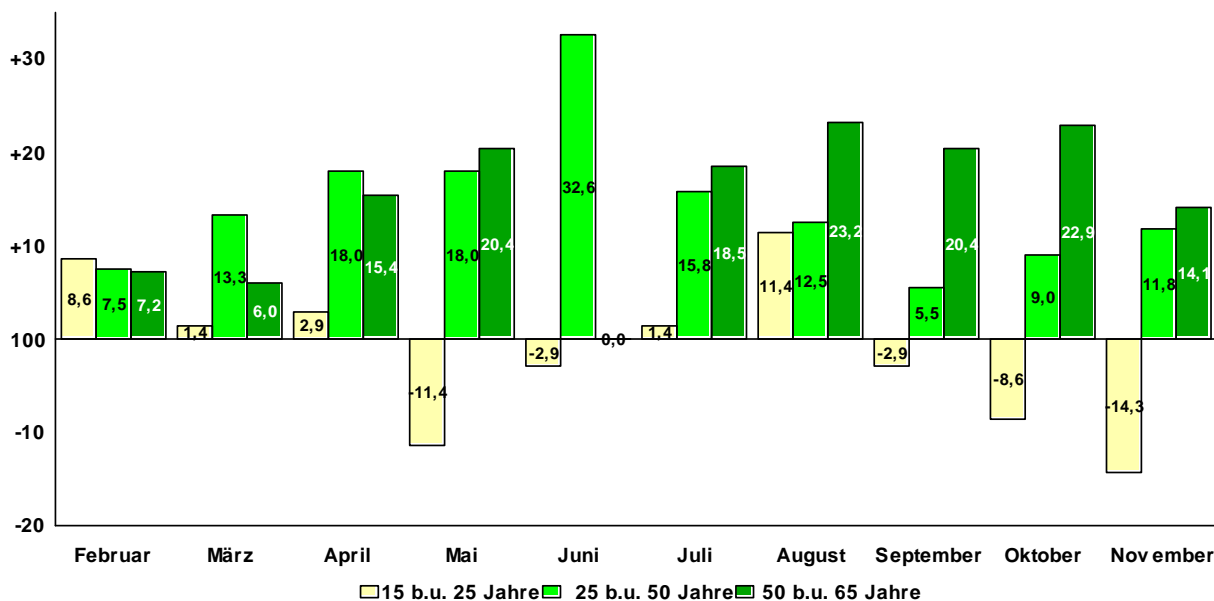
Berechnet nach: Sonderauswertung, Arbeitsagentur Berlin-Brandenburg - Statistik-Ost, Berlin, November 2011

Ursachen für Nichteinstellung laut Betriebspanel:

Zahl der Pflichtplätze zu gering, vor allem KMU - wenig Erfahrung mit Schwerbehinderten, der besondere Kündigungsschutz und behinderungsbedingte Arbeitnehmerrechte

Entwicklung der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen - Marzahn-Hellersdorf 2011 - nach Altersgruppen - in Prozent -

Januar 2011 = 100 Prozent - nur SGB II - SGB III Rückgang von 29 im Januar auf 0 Personen im November 2011

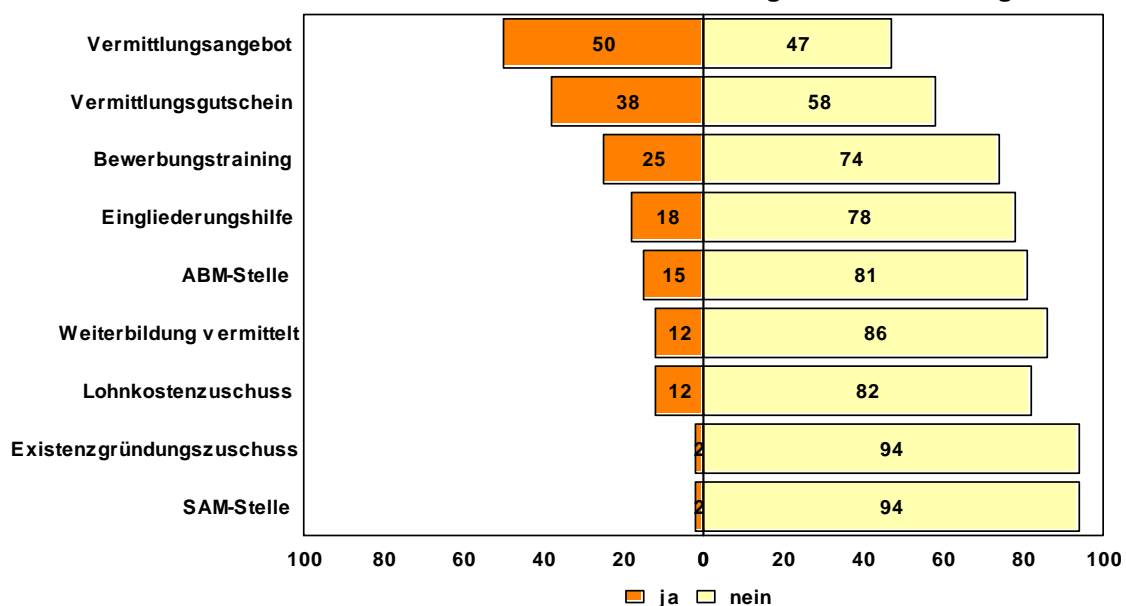


Berechnet nach: Daten für SGB II-Träger - Der Arbeitsmarkt im Rechtskreis II - Jobcenter Marzahn-Hellersdorf - monatlich, Tabelle T1, T2 und T4

- weniger nachhaltige Festanstellungen oder Ausbildungsplätze, häufiger arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Angebote der Arbeitsagentur/des Jobcenters zur Überwindung von Arbeitslosigkeit - Erwerbspersonen mit Behinderungen - 18- bis unter 27-Jährige - Marzahn-Hellersdorf 2011 - in Prozent*

- nur Personen mit Erfahrung von Arbeitslosigkeit -



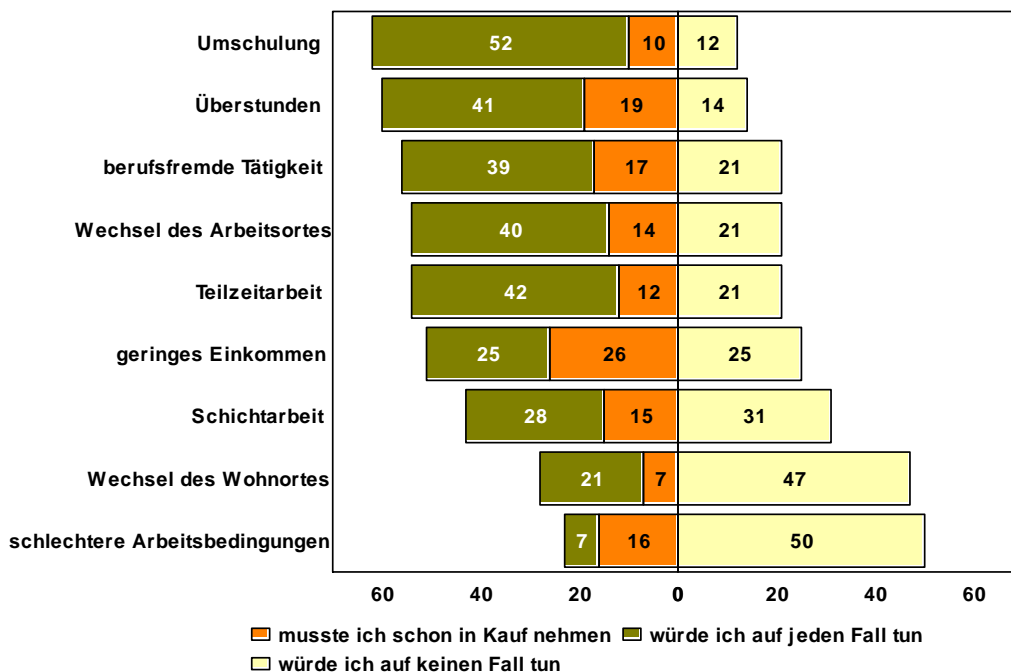
* Differenz zu 100 Prozent = ohne Antwort

Datenbasis: sfz/Menschen mit Behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

- Mehrfacherfahrungen mit Aktivierungen, Maßnahmen zur Tagesstrukturierung, Bewerbungstraining und berufsvorbereitenden Maßnahmen ohne zielführende Überleitung in Ausbildung oder Arbeit.
- Schwerbehinderte Arbeitslose kommen häufiger aus Maßnahmen als durch Kündigung am 1. Arbeitsmarkt.

Individuelle Handlungsstrategien zur Vermeidung bzw. Überwindung von Arbeitslosigkeit

Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch Inkaufnahme von ... - Erwerbspersonen mit Behinderungen - 18- bis unter 65-Jährige - Marzahn-Hellersdorf 2011 - in Prozent* -

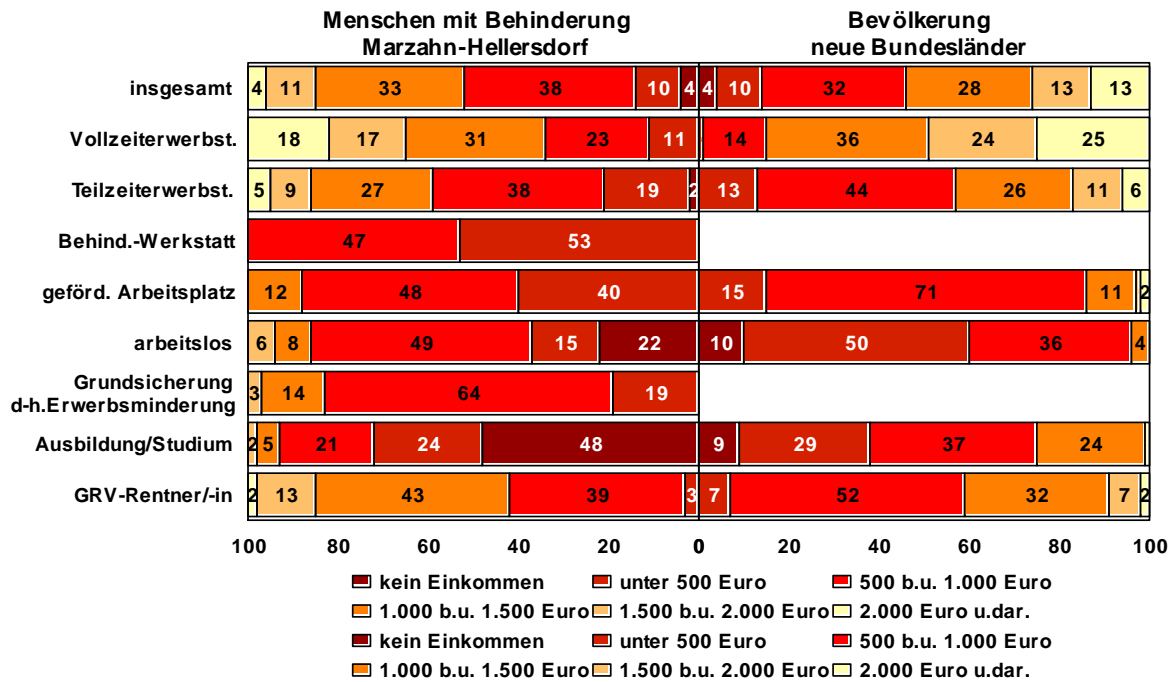


* Differenz zu 100 Prozent = ohne Antwort

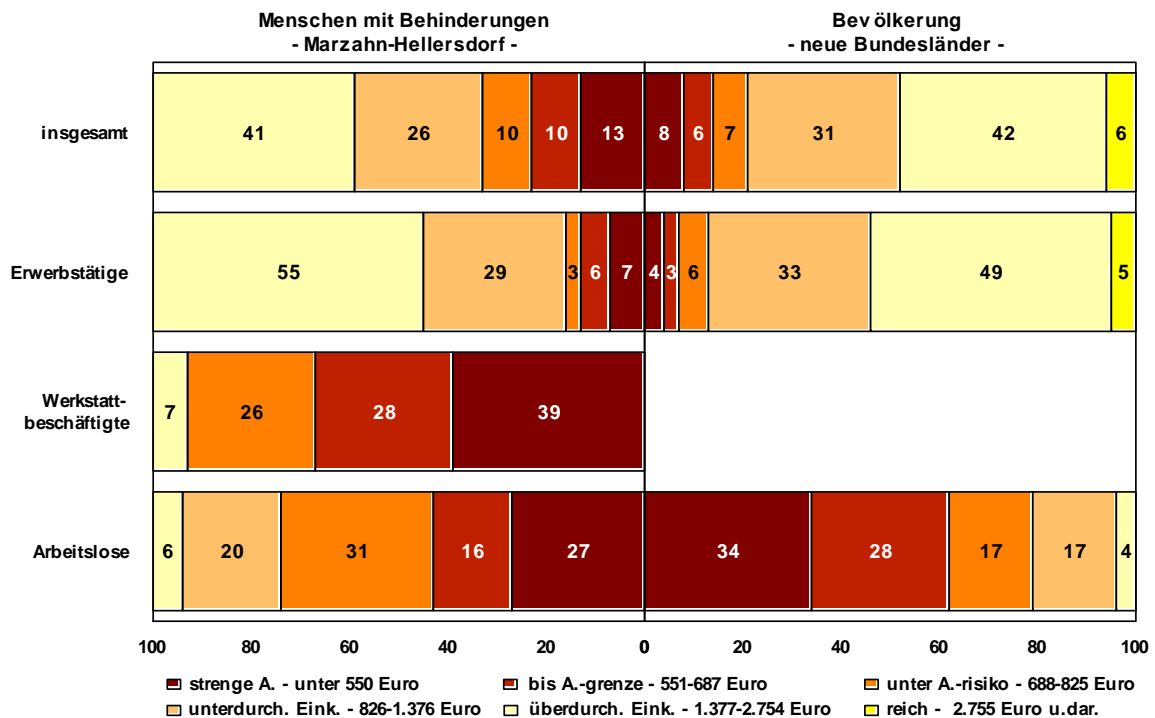
Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in marzahn-hellersdorf 2011 (gew.)

Einkommenslage von Menschen mit Behinderungen und Konsequenzen für deren materielle Alterssicherung

Einkommensvergleich nach Erwerbsstatus - Menschen mit Behinderungen - Marzahn-Hellersdorf und Bevölkerung der neuen Bundesländer 2011 - in Prozent* -



Verteilung von Armut und Reichtum - Erwerbspersonen mit Behinderungen - Marzahn-Hellersdorf und Erwerbspersonen neue Bundesländer 2011 - in Prozent -



Handlungsempfehlungen:

Ausgehend von der UN-Behindertenrechtskonvention, in der die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit, einschließlich des Rechts auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, anerkennen, werden wir ermutigt, die Befragungsergebnisse im Zusammenhang mit der Arbeits- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu betrachten und Handlungsempfehlungen unter dem Motto „Arbeit trotz Behinderung“ für die bezirkliche Behindertenpolitik abzuleiten. Die Handlungsempfehlungen richten sich darauf, dass

- der Bezirk seiner Verantwortung gerecht werden sollte, den Aufbau bzw. die Aktivierung von bezirklichen Netzwerkstrukturen für beschäftigungsfördernde Initiativen für Menschen mit Behinderungen unter unmittelbarer Einbeziehung der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters als unmittelbare Aufgabe zu verstehen,
- zwischen dem Bezirk und dem Jobcenter Abstimmungen herbeizuführen sind, die einen gleichberechtigten Zugang arbeitsloser Menschen mit Behinderung zu Arbeitsförderungsmaßnahmen gewährleisten, selektiv-diskriminierende Differenzierungen in „arbeitsmarktferne“ und „arbeitsmarktnahe“ Gruppen zu unterbinden und intensivere Betreuung einer zielführenden Eingliederung aller behinderten Arbeitslosen in Arbeit anzustreben,
- sich der Bezirk und die auf diesem Felde tätigen Akteure dafür einsetzen, dass behinderte Menschen gleichberechtigt mit anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ihre Existenz durch Arbeit sichern können; das heißt, dass ihnen durch Aktivierung, Tagesstrukturierung, Training der Leistungsfähigkeit, Entwicklung von Arbeitsfertigkeiten, Eingliederung in Zuverdienstprojekte, Erprobung ihrer Fähigkeiten mittels Praktika eine Brücke für den Weg aus der Grundsicherung zu ihnen möglichen Formen der Erwerbsbeteiligung angeboten wird,
- sich der Bezirk gemeinsam mit dem Integrationsamt und den behinderungspolitischen Akteuren von Organisationen, freien Trägern und Projekten dafür einsetzt, das Recht behinderter Menschen auf Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlungen sowie zu Berufsausbildung und Weiterbildung zu wahren und nicht im Vorgriff auf eine Instrumentenreform beschneiden zu lassen,
- eingedenk der Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur mit Nichtbehinderten, sondern auch untereinander in Konkurrenz um Arbeitsplätze (Pflichtarbeitsplätze) stehen, für seelisch und geistig behinderte Arbeitslose - die u.a. wegen Leistungseinschränkungen, fehlender Qualifikation, fehlender Ausdauer usw. von den Unternehmen seltener eingestellt werden, Möglichkeiten der öffentlich geförderten unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu schaffen.

Im Zusammenhang mit Artikel 31 der UN-Behindertenrechtskonvention richten die Handlungsempfehlungen an die Beauftragten für Menschen mit Behinderungen aller Berliner Bezirke und an den Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen die Bitte, sich für eine exakte Sozialberichterstattung über die Lebenssituation behinderter Menschen im Lande Berlin einzusetzen, um strukturelle Unterschiede und Diskriminierungen sichtbar zu machen. Das bezieht sich sowohl auf die Ergebnisse des Mikrozensus als auch auf die Arbeitsmarktstatistik.

Franziska Kühnelt

Integrationsfachdienst Ost der WIB-Weißenseer Integrationsbetriebe GmbH

„Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung schaffen, aber wie - Erfolge - Probleme - Konflikte“

Trotz sinkender Arbeitslosigkeit haben es Menschen mit Behinderung nach wie vor schwer, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Für Arbeitsuchende mit Schwerbehinderung, Gleichstellung sowie für Rehabilitand/innen, die in Marzahn-Hellersdorf und Lichtenberg wohnen, bietet der Integrationsfachdienst Ost (IFD) der WIB-Weißenseer Integrationsbetriebe GmbH individuelle Unterstützung bei der Suche nach einem behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Arbeitnehmer/innen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung, die in Lichtenberg oder Marzahn-Hellersdorf arbeiten, können Unterstützung u.a. bei Leistungsproblemen, drohender Kündigung sowie bei beruflicher Wiedereingliederung nach längerer Krankheit erhalten. Arbeitgeber/innen, die eine Person mit Schwerbehinderung einstellen möchten oder bereits Arbeitnehmer/innen mit Schwerbehinderung beschäftigen, können sich vom Integrationsfachdienst Ost zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten und Leistungen kostenneutral beraten lassen. Der Integrationsfachdienst Ost arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes sowie der Träger der beruflichen Rehabilitation.

Für die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung stehen Arbeitgeber/innen finanzielle Leistungen zur Verfügung, die von den Trägern der beruflichen Rehabilitation sowie dem Integrationsamt gewährt werden können. Zudem gibt es derzeit seitens des Berliner Integrationsamtes das Sonderprogramm SchwoB 2010 - Schwerbehinderten-Joboffensive mit dem Ziel, Arbeitsplätze sowie Ausbildungsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in Berlin zu schaffen. Weiterführende Informationen finden Sie unter www.lageso.de. An dieser Stelle möchte ich Ihnen ganz praxisnah von Erfolgen - Problemen und Konflikten bei der Schaffung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderung berichten. Die Mitarbeiter/innen des Integrationsfachdienstes Ost werden oft, insbesondere von den Kostenträgern gefragt, welche Erfolge bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu verzeichnen sind.

Im Jahre 2010 konnten im Integrationsfachdienst Ost der WIB-Weißenseer Integrationsbetriebe GmbH von 368 abgeschlossenen Betreuungen 106 Personen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelt werden. Die Verbleibsquote nach 6 Monaten betrug 78,3 %. Hinter jeder Zahl verbirgt sich jedoch eine ganz persönliche Geschichte. Eines haben alle Geschichten gemeinsam, nämlich einerseits Arbeitgeber/innen und Kollegen/Kolleginnen, die in erster Linie den Menschen mit seinen Stärken und Fähigkeiten gesehen haben und die bereit waren, einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz zu schaffen, die sich darauf eingelassen haben, es miteinander zu probieren, manchmal auch darauf, Vorurteile zu überwinden. Und andererseits die Menschen mit Behinderung, die hoch motiviert und bereit waren, wenn nötig auch neue Wege zu gehen. Ich habe im Laufe der Jahre auf beiden Seiten viele Menschen kennen gelernt, die über sich hinaus gewachsen sind.

Es ist immer angenehmer von Erfolgen zu berichten, jedoch stehen „Probleme und Konflikte“ auch in dem von Frau Dr. Haupt angekündigtem Schwerpunkt. Seit 10 Jahren arbeite ich in verschiedenen Bereichen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Ich persönlich sehe ein Problem darin, dass Projekte und Initiativen in diesem Bereich in der Regel zeitlich befristet sind und erfolgreiche Strukturen daher nicht ausreichend weiterentwickelt und entsprechend ausgebaut werden können, um Menschen mit Behinderung nachhaltig im Arbeitsleben zu integrieren.

Stattdessen wird beispielsweise der Vermittlungsbereich der Integrationsfachdienste durch eine Veränderung im Vergaberecht trotz seiner langjährigen nachweisbaren Erfolge abgeschafft. In vielen Bundesländern ist das schon der Fall. In Berlin ist nach 2012 damit zu rechnen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist eine Vision für unsere Gesellschaft, in der eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung selbstverständlich ist. Dass wir überhaupt über das Thema reden müssen, zeigt für mich jedoch, wie weit wir als Gesellschaft wirklich noch davon entfernt sind, Menschen mit Behinderung ganz selbstverständlich und ohne wenn und aber am Leben in der Gesellschaft und eben auch am Arbeitsleben teilhaben zu lassen. Deswegen lohnt es sich meines Erachtens, mit vereinten Kräften für die Umsetzung dieser Vision zu arbeiten.

Matthias Flender **Bezirksbeauftragter für Menschen mit Behinderungen**

Strukturelle Benachteiligung am Arbeitsmarkt abbauen

Aus Sicht des Behindertenbeauftragten bedeutet die Tatsache, dass sowohl in Marzahn-Hellersdorf sowie auch im Land Berlin die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung in den letzten 24 Monaten nicht gesunken, gleichzeitig jedoch die der nicht behinderten Menschen deutlich zurück gegangen ist, eine strukturelle Benachteiligung (Diskriminierung) der behinderten arbeitssuchenden Menschen. Daran haben auch diverse bundes- und landespolitische Programme zur Reduktion der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen nichts geändert. Behinderte Menschen haben auch heute deutlich geringere Chancen auf einen Arbeitsplatz mit ausreichender Entlohnung, der ihnen ein von sozialen Transferleistungen unabhängiges und selbständiges Leben ermöglicht. Zählt man die vielen Menschen mit Behinderung hinzu, die nicht mehr arbeitslos gemeldet sind, sich aber durch die faktische Verschlussheit des Arbeitsmarktes in eine volle Erwerbsminderungsrente „geflüchtet“ haben, hinzu, so ist die Situation für Menschen mit Handicap weitaus kritischer, als jetzt schon durch die hohe Zahl der arbeitslos gemeldeten (schwer)behinderten Menschen nachgewiesen.

Daraus ergibt sich meines Erachtens im Sinne einer sozialen und gerechten Marktwirtschaft, in der zudem die Würde des Menschen unantastbar zu sein hat, die zwingende Notwendigkeit und bezogen auf die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK; u. a. Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“) eine juristische Verbindlichkeit, nun endlich geeignete (!) Maßnahmen zu ergreifen, diese Benachteiligungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wirklich wirksam aufzuheben. Hierzu sind jedoch teilweise gesetzgeberische Schritte erforderlich, die nur bundes- oder europapolitisch umsetzbar sind. Dies könnte zum Beispiel die Erhöhung der Pflichtquote zur Beschäftigung (schwer)behinderter Menschen für öffentliche und private Arbeitgeber oder/und die Anhebung der Ausgleichsabgabe sein. Möglich wäre aber auch die Ausstattung von behinderten Menschen mit einem für einen geeigneten Arbeitsplatz zu verwendenden persönlichen Budget, welches bereits z.B. in einigen skandinavischen Ländern mit großem Erfolg praktiziert wird und im übrigen auch die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben im Sinne der UN-BRK fördert. Zudem wäre denkbar, Formen eines öffentlichen oder privaten Beschäftigungssektors einzurichten, um dauerhaft leistungsgeminderten Arbeitssuchenden ihnen angemessene Arbeitsplätze außerhalb von Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder dem sogenannten „zweiten Arbeitsmarkt“ anbieten zu können. Das würde jedoch ggfs. erneut eine Segregation von Menschen mit Behinderung entgegen dem Ziel einer inklusiven Gesellschaft bedeuten. Dennoch sollte auch weiter darüber nachgedacht werden, ob wir alle Menschen dem sogenannten „ersten Arbeitsmarkt“ anpassen können oder ob nicht auch Arbeitsmärkte in ihren Beschäftigungsmöglichkeiten den Menschen angepasst werden müssen. In diesem Zusammenhang verweisen die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und andere Rehaträger gerne darauf, dass sie eben keine Arbeitsplätze schaffen. Wir benötigen einen inklusiven Arbeitsmarkt.

Für die bezirkliche Ebene wird auf die gesammelten, sehr interessanten Handlungsempfehlungen aus der Arbeit des Workshops verwiesen. Erfolg versprechende und zielführende Ansätze sind auch von bezirklicher auf die landes- und bundespolitische Ebene mindestens kommunizierbar oder ggfs. in Form von Gesetzesinitiativen voranzutreiben. Ein aktuell konkreter Ansatz könnte der Entwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz sein, der im Auftrag der „Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung“ 2011 von Rechtsanwalt Alexander Klose (Büro für Recht und Wissenschaft) vorgelegt und bereits auf Landesebene diskutiert wurde.

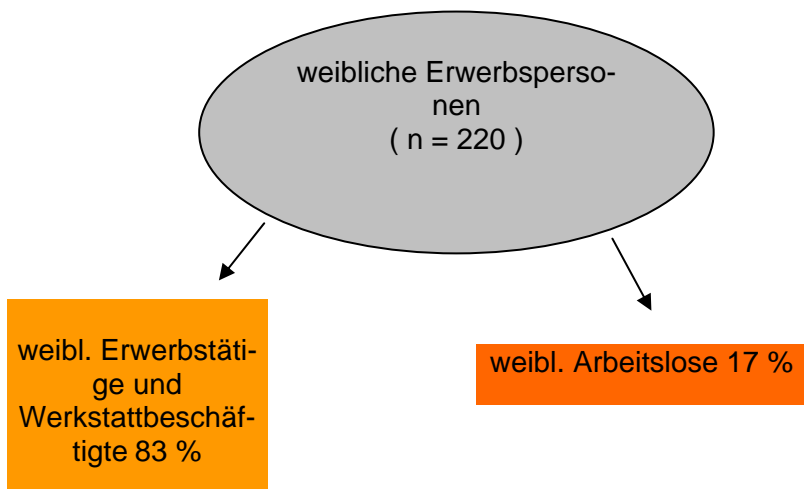
Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich auf die empirische Erhebung „Menschen mit Behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011“, in der 818 Frauen befragt wurden und von denen 220 Erwerbspersonen sind.

Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der Altersgruppe*:

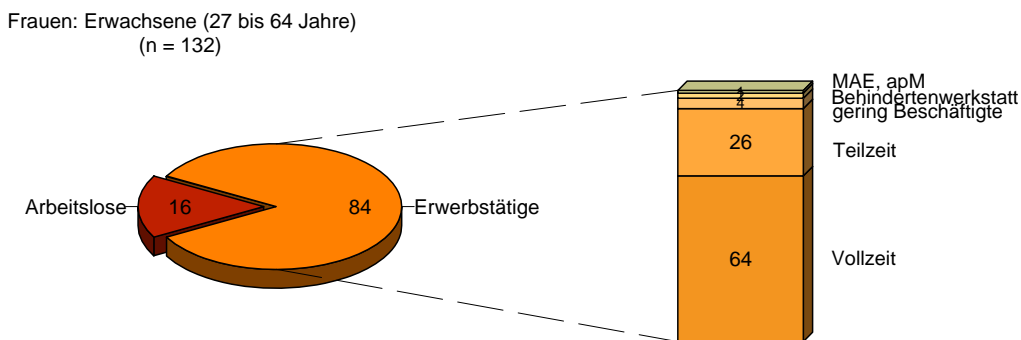
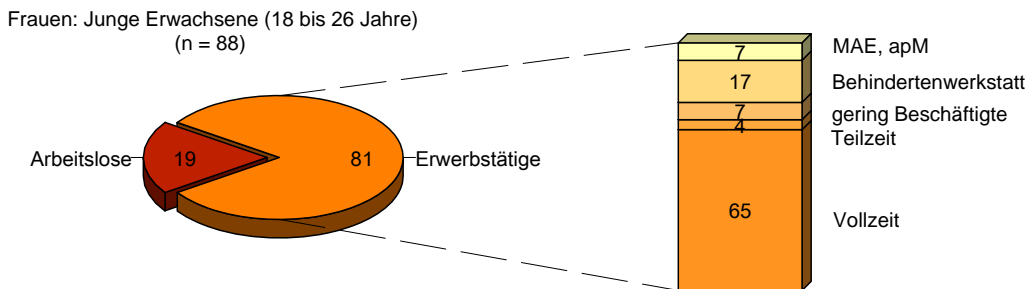
- Junge Erwachsene (18-26): 79 % - darunter 62 % Erwerbstätige, 16 % Werkstatt-Beschäftigte, 22 % Arbeitslose
- Erwachsene (27-64): 63 % - darunter 80 % Erwerbstätige, 2 % Werkstatt-Beschäftigte, 18 % Arbeitslose

Erwerbspersonen-Konzept:



* Anteil wurde berechnet auf Grundlage der tatsächlich getroffenen Aussagen
 Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

**Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderung nach Altersphasen
 - in MH 2011 - in Prozent *-**



* nur tatsächlich getroffene Aussagen
 Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

Beschäftigungsformen von Frauen mit Behinderungen in MH 2011 - in Prozent* -

Gegenwärtig überwiegend beschäftigt ...	Frauen gesamt	Frauen 18 - 26 Jahre	Frauen 27 - 64 Jahre
auf allg. zugänglichem Arbeitsplatz	65	45	78
in einer Werkstatt für Behinderte	5	9	2
in einer Förder- und Betreuungsgruppe	3	8	-
in einem Integrationsprojekt	2	5	-
ohne Antwort	25	33	20

* nur tatsächlich getroffene Aussagen

Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

**Sozialstrukturelle Merkmale von weiblichen Erwerbspersonen mit Behinderungen
- in MH 2011 - in Prozent* -**

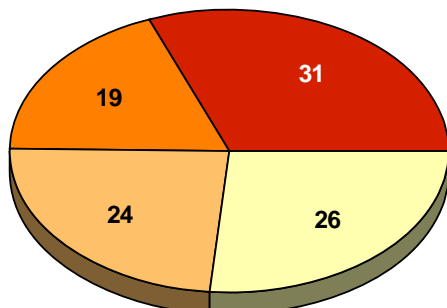
Sozialstrukturelle Merkmale	Frauen: Erwerbspersonen		
	gesamt	18 - 26 Jahre	27 - 64 Jahre
<i>Familientyp</i>			
Alleinlebende	18	20	17
Alleinerziehende	5	6	5
mit Partner/-in	40	10	54
mit Partner und Kind/ern	13	10	18
mit Eltern/Verwandten	21	48	4
Wohngemeinschaft	4	6	2
<i>Grad der Behinderung</i>			
bis 40	40	63	21
50 und mehr	60	37	79
<i>Kinder im Haushalt</i>			
ja	22	22	23

* nur tatsächlich getroffene Aussagen

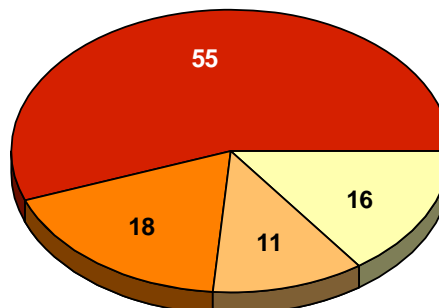
Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

**Berufliche Qualifikation von weiblichen Erwerbspersonen mit Behinderungen
- in MH - in Prozent* -**

Erwerbstätige Frauen



Arbeitslose Frauen



■ Facharbeiter
 ■ FS-Abschluss/Meister
 ■ HS-Abschluss
 ■ ohne Beruf

* nur tatsächlich getroffene Aussagen

Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

Wertschätzung von Arbeit und Auswirkungen der Behinderung auf das Erwerbsleben - in MH 2011 - in Prozent * -

- Arbeit als Wert: für 80 % der weiblichen Erwerbspersonen ist Arbeit zu haben sehr wichtig
- Zufrieden mit ihrer Arbeit sind 38 %, jede Dritte ist teilweise zufrieden
- Probleme zu Arbeitslosigkeit beschäftigt rd. jede zweite Frau

Auswirkungen der Behinderung auf das Erwerbsleben

	positiv	negativ	ohne Einfluss	ohne Antwort
Frauen (Erwerbbsp.)				
erwerbstätig	9	36	47	8
arbeitslos	3	76	18	3

* nur tatsächlich getroffene Aussagen

Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

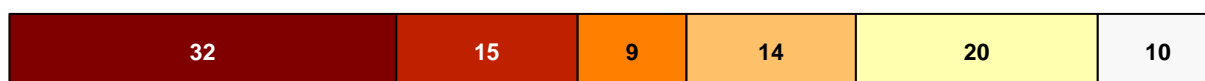
Mütter von Kindern mit Behinderungen und ihre Erwerbsbeteiligung - in MH 2011 - in Prozent* -

Erwerbsstatus von Müttern (n=177)

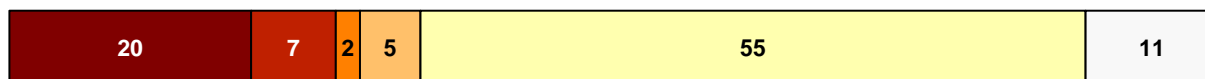
- 57 % der Mütter sind erwerbstätig, darunter 28 % teilzeitbeschäftigt und 8 % in geringfügiger Beschäftigung
- 34 % sind arbeitslos
- 7 % Kinderbetreuung bzw. Pflege

Belastungen für Mütter, die sich aus dem Leben mit einem behinderten Kind ergeben - in Prozent -

Einschränkung der Erwerbstätigkeit der Mutter



Verzicht auf Erwerbstätigkeit der Mutter

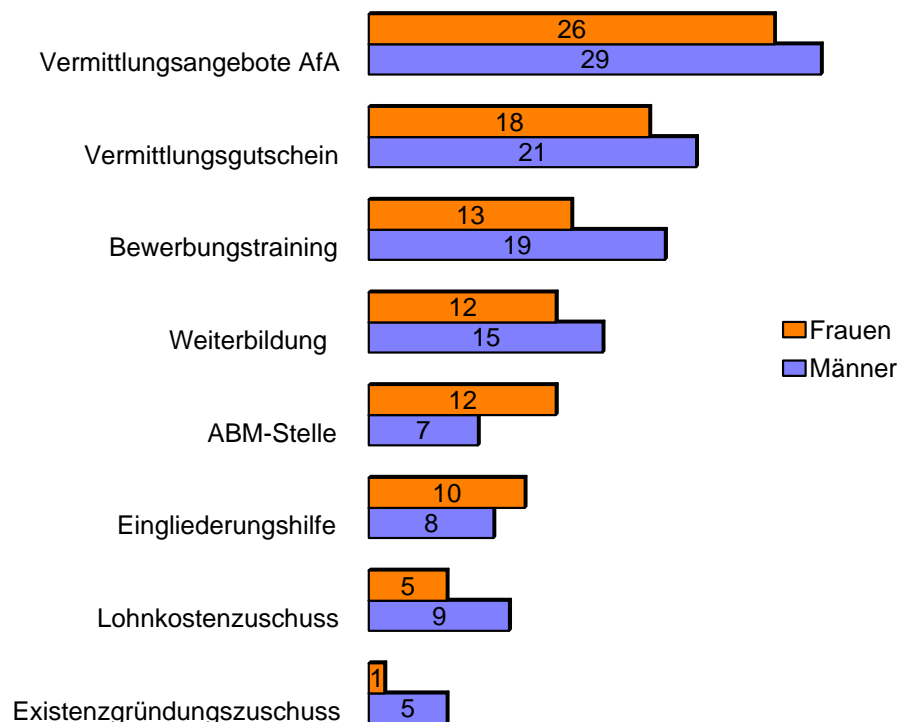


in starkem Maße
 in mittlerem Maße
 in geringem Maße
 keine Belastungen
 trifft nicht zu
 ohne Antwort

Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

Unterbreitete Angebote der Agentur für Arbeit an arbeitslose Erwerbspersonen - in MH 2011 - in Prozent * -

Angebote erhielten ...

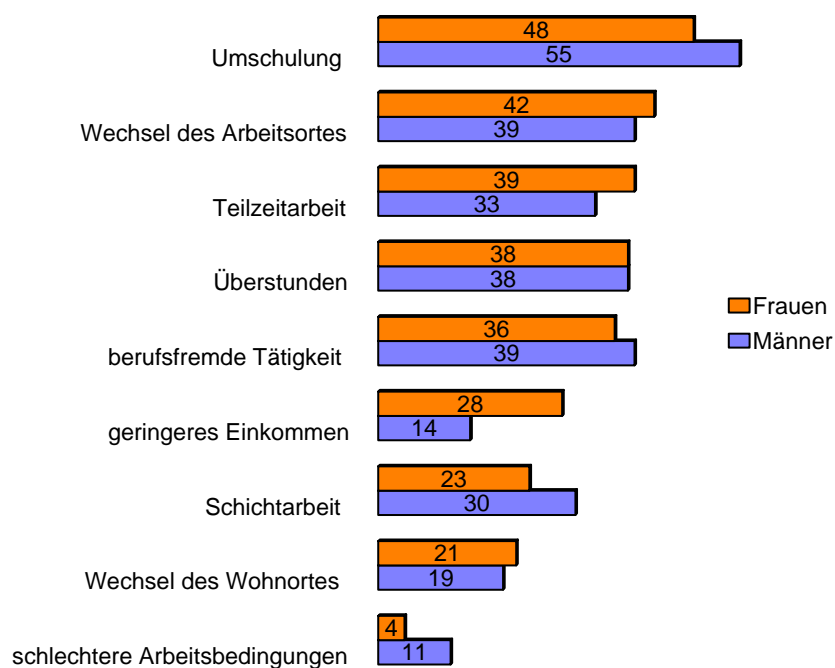


* nur tatsächlich getroffene Aussagen

Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

Was in Kauf nehmen, um nicht arbeitslos zu sein? Erwerbspersonen: Frauen und Männer mit Behinderungen in MH - 2011 - in Prozent* -

Würde ich auf jeden Fall tun...



* nur tatsächlich getroffene Aussagen

Datenbasis: sfz/menschen mit behinderungen in Marzahn-Hellersdorf 2011 (gew.)

Claudia Beuße
Integrationsfachdienst

Auswertung des Workshops „ Arbeit trotz Behinderung“

Handlungsempfehlungen:

Es sollten ein Ausbau und die Aktivierung von vorhandenen bezirklichen Netzwerkstrukturen erfolgen. Wichtig wäre ein niedrighschwelliges Beratungsangebot für schwerbehinderte Menschen, das zu allen Teilhabeleistungen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Wohnen, Freizeit berät. Dieses Beratungsangebot könnte im Bezirksamt z.B. bei der „Beratungsstelle für behinderte und krebssranke Menschen“ angegliedert werden. Zum Thema Arbeit für Menschen mit Behinderung könnten Mitarbeiter des Jobcenters Marzahn-Hellersdorf, des Integrationsfachdienstes Ost, der Zuverdienstprojekte sowie der Werkstatt für behinderte Menschen die professionelle Beratung übernehmen. Dadurch könnte die bereits vorhandene Beratungsstelle des Bezirkes durch qualifiziertes Personal ergänzt und müsste nicht grundsätzlich neu aufgebaut werden.

Zudem empfehlen wir die Gründung eines neuen Arbeitskreises zum Thema Arbeit für Menschen mit Behinderung. Auch dieser Arbeitskreis sollte möglichst beim Bezirksamt angesiedelt sein und alle Akteure einbeziehen, die sich mit dem Thema Arbeit für Menschen mit Behinderung beschäftigen. Neben Vertretern des Bezirksamtes, des JobCenters, der Agentur für Arbeit, des Integrationsfachdienstes Ost, der Werkstatt für behinderte Menschen, der Zuverdienstprojekte ist die Einbeziehung von Vertretern der Wirtschaft unabdingbar.

Themen des Arbeitskreises könnten lauten:

- Unterstützungsbedarfe der Menschen mit Behinderung im Bereich Arbeit
- Durchsetzung von personenzentrierten Hilfen
- Planung neuer langfristiger Arbeitsprojekte für Menschen mit Behinderung, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, bisher jedoch durch die vorhandenen Maßnahmen oder Angebote fallen (siehe dazu auch Hinweis der Lebenshilfe gGmbH)
- Einbezug der Wirtschaft, um langfristige Bedarfe zu ermitteln (bspw. in Bezug auf den Fachkräftemangel) und um gemeinsam die Möglichkeiten der Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen zu eruieren
- Sicherung und ggf. Ausbau der bereits vorhandenen Strukturen im Bezirk, wie bspw. Den Vermittlungsbereich des Integrationsfachdienstes Ost, Zuverdienstarbeitsplätze

Ziel dieses Arbeitskreises ist die Vernetzung der im Bezirk tätigen Akteure, um aktuelle Bedarfe zu ermitteln, bereits vorhandene Strukturen zu stärken, ggf. auszubauen und gemeinsam ergänzende Angebote zu entwickeln.

Jörg Stephan **Leiter der Nordberliner Werkgemeinschaft**

Von der Werkstatt auf den 1. Arbeitsmarkt

1. Vorstellung: WL NBW gGmbH – Region Ost, Böhlener Str. 51, 12627 Berlin

2. Was ist eine WfbM und welche Aufgaben hat sie

Wir sind entsprechend SGB IX eine Einrichtung, die behinderten Menschen, die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung zu ermöglichen und wenn erforderlich einen Arbeitsplatz zu bieten.

Die Integration in einen Arbeitsprozess ist eine wesentliche Grundlage für die Realisierung gesellschaftlicher Teilhabe in unserer Gesellschaft und damit eine der Grundlagen für die Einhaltung der UNO-Menschenrechtskonvention.

3. Warum ist Arbeit so wichtig und insbesondere für Menschen mit Behinderung

Arbeit hat eine Fülle von Funktionen und vermittelt:

- sozialen Statur und Anerkennung
- sichert Existenz mit und vermittelt soziale Sicherheit
- ermöglicht soziale Einbeziehung und den Kontakt zur „Normalgesellschaft“
- vermittelt Selbstvertrauen
- strukturiert Zielabläufe und schafft damit Orientierung
- ist sinnstiftend für das eigene Handeln

Die Menschen mit Behinderung sollen ihre Leistungs- und Erwerbsfähigkeit unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen der WfbM erhalten, entwickeln, erhöhen oder wiedergewinnen. Zu diesem Prozess soll der Mensch mit Behinderung in seiner gesamten Persönlichkeit weiter entwickeln und wenn möglich eine Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Das erfolgt über die Bildung spezieller Gruppen, Praktika in anderen Bereichen oder in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und durch ausgelagerte Arbeitsplätze in diesen Betrieben.

Die Werkstatt hält dazu ein breites Spektrum an Bildungs- und Arbeitsangeboten vor und qualifiziertes Personal sowie ein begleitender Dienst begleitet und unterstützt den Menschen mit Behinderung während des gesamten Verlaufs.

4. Wie erfolgt die Vorbereitung der Werkstattbeschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt

Über ein 3monatiges Eingangsverfahren und in der Regel über den Berufsbildungsbereich, der bis zu 2 Jahren dauern kann, möchten wir in unserer Einrichtung durch die Nutzung vieler Bildungsangebote möglichst viele fachlich gut qualifizierte Beschäftigte für unsere Arbeitsbereiche entwickeln und darüber hinaus befähigen, in höherwertige Beschäftigungsverhältnisse einbinden zu können. Wir gehen von einer lebenslangen Bildungsfähigkeit aus und planen und realisieren alle Maßnahmen und Bildungsangebote personenorientiert.

Die individuellen Voraussetzungen des Menschen mit Behinderung, seine berufliche Reife, seine persönlichen Neigungen und Interessen sind für uns Ausgangspunkt für die Gestaltung der beruflichen Bildung.

Der Wille und die Fähigkeit eines jeden Beschäftigten zur Annahme dieser Förderung und Qualifizierung ist dabei eine grundlegende Voraussetzung für die Zielerreichung und den Bildungserfolg, zum persönlichen Gewinn für die gesamte Handlungskompetenz und bietet somit für den Menschen mit Behinderung eine besseren und passgenauere Teilhabe am Arbeitsleben. Aspekte wie Zufriedenheit, Sinnhaftigkeit und die Entwicklung von Motivation und Leistungsvermögen sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstwertgefühls stehen neben der Integration in einen realen Arbeitsprozess im Mittelpunkt.

Die NBW legt Wert auf ein differenziertes und vielfältiges Arbeitsangebot, um den individuellen Entwicklungsmöglichkeiten des Einzelnen ausreichend Rechnung tragen zu können.

Die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein Leistungsangebot der NBW, welches allen Beschäftigten, die die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen erfüllen, offen steht.

Ziel ist es, die Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten über die Anbahnung von Arbeitsmöglichkeiten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erweitern.

Die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ist angestrebt und vollzieht sich über 4 aufeinander aufbauende Phasen:

- Praktikum zur Orientierung
- Praktikum zur Einarbeitung
- Praktikum zur Leistungsstabilisierung
- Überleitung

Dies geht aber nur durch enge Kooperation mit Betrieben aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Über die Arbeit wächst auch die Bereitschaft von Betrieben, mit einer WfbM eng zusammenzuarbeiten. Dazu 2 Beispiele:

- 1) Unser Bezirksamt - seit August Pflege der Hönower Weiherkette
Täglich 15 Beschäftigte und 2 Betreuer
- 2) Firma Schilkin - in diesem Jahr wurden ca. 4.500 AZh geleistet
20 Beschäftigte waren beteiligt

Für Betriebe und Unternehmen ist das Risiko eng begrenzt. So ist die NBW gGmbH zertifiziert als

- Entsorgungsfachbetrieb
- Qualitätssicherung DQS - Überprüfung (jährlich) im Form eines mehrtägigen Audits nach DIN ISO 9001:2000
- Kundenzufriedenheit wird über Befragungsbögen 1-2 x in 3 Jahren abgefragt und entsprechend ausgewertet

Bei Interesse von Betrieben und Unternehmen erfolgt eine sehr detaillierte Absprache über die konkrete Aufgabenstellung zur Ermittlung eines Anforderungsprofils.

Jeder Werkstattbeschäftigte wird 1x im Jahr über MELBA in einem TÄTIGKEITSPROFIL erfasst.

Über Abgleich von Anforderungsprofil und Tätigkeitsprofil erfolgt die konkrete Auswahl der Praktikanten.

⇒ **weiter bei Hr. Mier - Fa. Schilkin**

Mündliche Ausführungen:

- ⇒ Solidargemeinschaft von Menschen mit Behinderung: Leistungsstarke müssen Schwache (bezüglich Grundlohn) finanzieren!
- ⇒ Problem Müdigkeit: Arbeit macht müde – Beschäftigte kommen nach Werkstattbesuch müde in die WG/Wohnheime und können dort z.T. nur eingeschränkt in die weitere Struktur (Aufgaben) eingebunden werden
- ⇒ Spannungsfeld WfbM - WG

Von der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt

Einzelaspekte aus der Sicht der LAG WfbM Berlin e.V. - vorläufige Zusammenstellung

1. Der Auftrag der Werkstatt

§ 136 SGB IX beschreibt die Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen. Darin finden sich u.a. folgende Klarstellungen:

- Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben.
- Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.
- Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze.
- Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

Mit anderen Worten: die anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben einen umfassenden Auftrag zur Gestaltung von Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Der allgemeine Arbeitsmarkt wird als eine übergeordnete Zielsetzung benannt. Dies gilt nicht uneingeschränkt für jeden Beschäftigten in einer WfbM. Schlüsselbegriffe sind die Förderung des Übergangs durch geeignete Maßnahmen, ausgelagerte Arbeitsplätze zum Zwecke des Übergangs und auf Dauer.

Einen Vermittlungsauftrag hat die Werkstatt nicht.

In jedem Fall sind die Angebote der Werkstatt als eine Form der „Arbeit trotz Behinderung“ (i.S. des Titels des Workshops) anzusehen und zu respektieren.

2. Die Praxis der Werkstätten für behinderte Menschen in Berlin

Die Werkstätten haben unterschiedliche Konzepte zur Umsetzung des Auftrags der Annäherung an den Allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt. Die Nordberliner Werkgemeinschaft stellt dies hier anschaulich und beispielhaft vor. Es wird deutlich, was erreicht werden kann, wenn ein engagiertes Wirtschaftsunternehmen und eine Werkstatt in einer guten Kooperation zusammentreffen und das Instrument der ausgelagerten Arbeitsplätze ausgestalten.

Andere Angebotsformen werden bezeichnet als

- Übergangs- oder Vermittlungsgruppen
- Integrationsmanagement
- gezielte Trainingsmaßnahmen
- Betriebspraktika
- ausgelagerten Einzelarbeitsplätze
- Außenarbeitsgruppen.

Das Gesamtbild ist sehr vielfältig. Es wird trotz vielfältiger definitorischer Unebenheiten am Einzelfall orientiert ausgestaltet.

Seit Frühjahr 2010 wird das Anliegen der Annäherung an den Allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt durch einen übergreifenden Integrationsfachdienst „Übergänge aus Werkstätten auf den Allgemeinen

Arbeitsmarkt“ in Trägerschaft der LAG WfbM e.V., der mit Unterstützung des Integrationsamtes Berlin eingerichtet wurde.

3. Dokumentation und verfügbares Zahlenmaterial

Die Werkstätten erfüllen vielfältige Dokumentations- und Nachweispflichten. Dies betrifft Eingliederungsplan und Nachweise zu erbrachten Leistungen im Einzelfall und in Einzelschritten sowie zusammengefasste Darstellungen gegenüber den Leistungsträgern.

Dieses Material ist öffentlich nicht zugänglich, was sich u.a. aus den Bestimmungen zum Schutz von Sozialdaten ergibt.

Wiederkehrend gibt es Veröffentlichungen zu sog. Vermittlungsquoten. Die darin enthaltenen Angaben zu „Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ sind jeweils bezogen auf das Gesamt der Werkstattbeschäftigten. Hierzu ist anzumerken, dass die Aussagekraft eingeschränkt ist; die Annahme, dass alle Werkstattbeschäftigten als Gesamtheit potenziell zur Vermittlung Anstehender anzusehen ist, ist nicht begründet.

Entsprechende Statistiken aus dem Gesamt der anerkannt Schwerbehinderten bilden nur einen Teil des Geschehens ab, da der Zugang zu einer Werkstatt für behinderte Menschen nicht an die Anerkennung als Schwerbehinderter gebunden ist.

Christian Gräff
Stadtrat für Wirtschaft und Stadtentwicklung

Erwerbsfähige Menschen mit Behinderungen - in den Unternehmen als Erwerbspotenzial benötigt

Die Integration von Behinderten hat für die Unternehmen einen großen Stellenwert. Infolge der demographischen Entwicklung wird es in Zukunft noch wichtiger, diesen Prozess noch zu forcieren. Und zwar aus Sicht der Unternehmerinnen und Unternehmer in Zukunft genauso wie aus Sicht der Betroffenen! Insbesondere auch im Bereich der Berufsausbildung sind inzwischen erhebliche Lücken bei Unternehmen festzustellen, da häufig überhaupt keine Bewerber mehr zu finden sind. Vor allem bei den kleinen und mittleren Unternehmen wird diese Entwicklung dramatische Auswirkungen haben, da diese stark von qualifiziertem Personal abhängig sind.

Vor diesem Hintergrund müssen Politik und Verwaltung den dynamischen Prozess des Zusammenwachsens der beiden "Interessengruppen" beschleunigen und gemeinsam vorantreiben. Hierbei bieten sich aus meiner Sicht wirklich Chancen für behinderte Menschen, zu denen sich Unternehmen in Zukunft noch stärker öffnen müssen.

Wir wollen und werden in Marzahn-Hellersdorf mit dem Behindertenbeauftragten und der Wirtschaftsförderung in den kommenden Jahren verstärkt auf die Möglichkeiten von behinderten Menschen bei der Integration in Arbeit aufmerksam machen und dabei auch die finanziellen Fördermöglichkeiten den Unternehmen näher bringen.

Andreas Münch Lebensnähe gGmbH

Brücken bauen - von der Nichterwerbstätigkeit zur Erwerbsbeteiligung nach Maß

Überlegungen aus der Praxis eines gemeinnützigen Unternehmens der psychosozialen Integration

Am Anfang war die Idee, eine Konzeptionsskizze „Personenzentrierte Hilfen zur Integration von Behinderten, insbesondere Menschen mit seelischen und mehrfachen Behinderungen in den Arbeitsmarkt“ zu erstellen. Dann bestand eine Chance, zeitnah durch Auftragsübernahme mit der Realisierung zu beginnen. Nicht immer mit perfektem endgültigen Konzept (bzw. derzeitig üblichen Vorbild), eher eines Unternehmensbeginns in der „Garage“ ähnlich.

Zunächst ist festzustellen, dass die hier bisher genannten Probleme bei der Arbeit mit und für Menschen mit Behinderungen zuallererst eine Einstellungssache aller beteiligten Seiten ist. Für Lebensnähe gGmbH bedeutete dies, über den Betreuungsrahmen hinaus zu denken und sich der Problematik durch den Blickwinkel „sinnstiftende Tätigkeit“ und Arbeitsfähigkeit für den sogenannten 1. Arbeitsmarkt zu nähern. Dabei wurde die Einschränkung auf eine bestimmte Behinderungsart zurückgestellt. Vorrangiges Ziel war und ist es, konkrete Arbeitsfelder für Menschen mit Handicap zu identifizieren und daraus konkrete Arbeitsplätze zu schaffen. In der Konsequenz führt dies zur Auftragsannahme aus der Wirtschaft bzw. aus anderen selbst zu erbringenden Leistungen für den Kernauftrag der psychosozialen Betreuung und Integration von seelisch behinderten Menschen.

Da Lebensnähe gegenüber den Arbeit suchenden Menschen mit Handicap dann Arbeitgeber und „1. Arbeitsmarkt“ ist, können und werden die Instrumente zur Förderung und Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze genutzt. Die Erfahrungen sind zwiespältig, da das Ergebnis zwar erreicht wurde, aber der Zeitaufwand und auch die sich jetzt aufzeigende Begleitung bzw. Betreuung in der Einarbeitung und im späteren Arbeitsprozess sehr intensiv sind. Im Gegensatz dazu steht die Auffassung vom angeblichen „Mitnahmeeffekt“ bzw. einer überdurchschnittlichen Rendite für einen geförderten Arbeitsplatz.

Die Stufe der Besetzungssuche des Arbeitsbereiches bzw. „Jobs“ durch eine geeignete Arbeitnehmerin/einen geeigneten Arbeitnehmer (Mensch mit Handicap) kann nur in Abstimmung mit AfA und Jobcenter bei Einbeziehung des IFD gelingen. Doch auch hier muss im konkreten Fall nach Absenken von Hemmschwellen weiterhin gesucht werden. Kein kleines und mittleres Unternehmen kann sich die Vorarbeit für solche Arbeitsplätze leisten, wenn nicht ein hohes Maß an Sicherheit für alle Beteiligten beim Scheitern eines solchen Projektes und ein nachhaltiger auch rentabler Effekt für eine überschaubare Zukunft zu erwarten ist. Bürokratie und notwendige Kontrolle sind auf das notwendige Minimum zu beschränken, um nicht von vornherein die Gedanken Richtung Ausgleichsabgabe zu lenken. Tatsächlich sollten hier eher Teile der Ausgleichsabgabe als „Zielprämie“ für Unternehmen, die über das erforderliche Maß hinaus behindertengerechte Arbeitsplätze schaffen, gesetzt werden. Dies kann m.E. auch die Förderung kleiner (gemeinnütziger) Unternehmungen hervorbringen, welche sich genau mit dem Zweck als sozialer Dienstleister verstehen und tragfähige Angebote machen.

Schlussfolgerung: Wie und durch welche Organisationsformen ist neben geschützten Arbeitsplätzen in den Werkstätten ein behindertengerechter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplatz auch in Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes zu schaffen und zu erhalten. Dabei muss neben dem Handicapausgleich das Ziel der tatsächlichen Vergleichbarkeit mit Mitbewerbern um entsprechende Arbeitsplätze erreicht werden.

Voraussetzung seitens der Betroffenen ist ein starker Wille zur Arbeit und „sinnstiftender Beschäftigung“ sowie die Einsichtsfähigkeit für eigene Kompetenzen bzw. die erreichte oder wiedererlangten Grade dieser.

Die Maßnahmen der *unterstützten Beschäftigung* scheinen nach ersten Erfahrungen in diesem Bereich der Arbeitsplatzschaffung größere Bedeutung zu bekommen.

Im Rahmen der psychosozialen Integration und Betreuung können wir uns folgende Schritte in Modulen der Betreuung von der Tagesstätte bis zum regulären Arbeitsverhältnis vorstellen:

Stufe 1: Tagesstätte: Arbeits- und Belastungserprobung

Stufe 2: Zuverdienst im Bereich des Trägers

Stufe 3: Behindertengerechter Arbeitsplatz im Unternehmen, beim Träger

Hier sind aufkommende Überlegungen und Diskussionen zu Möglichkeiten und Formen sozialer Unternehmungen weiter zu verfolgen. Genauso wichtig kann der Auftrag der Begleitung in Form unterstützter Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen der Wirtschaft sein. Angesichts der erreichten Vertrauensbasis sollte dies dann mindestens vom bisherigen Leistungserbringer koordiniert werden. Da in diesem Falle oft tatsächlich mindestens 2 Kostenträger angesprochen sind, bietet sich ein Feld für das immer noch zu entwickelnde „persönliche Budget“ als sinnvolle Form für personenzentrierte Hilfe und Unterstützung.

Diese Vorgehensweise ist eindeutig neben der WfB zu suchen, da deren Eingangsvoraussetzungen für einige Behinderte schon zu hoch sind und eventuell ein Weg, durch langsame vertrauensvolle Zusammenarbeit einzelne Betroffene in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch muss gerade bei seelisch Behinderten ein Stufenwechsel hin und zurück temporär möglich sein.

Die Vorstellung von Bedarfen der zu betreuenden bzw. zu integrierenden Behinderten kann und muss Ausgangspunkt einer solchen personenzentrierten Hilfe und Unterstützung sein.

In solche Modelle sollen auch externe Kunden/Klienten immer integriert werden. Barrieren für integratives und inklusives Verhalten können nur durch den Vollzug des Paradigmenwechsels auf beiden Seiten erreicht werden. Der dazu notwendige Einstellungswechsel wird sich auch nicht von allein erstellen. Deshalb können wir nur zu einem „visionären“ Meinungsaustausch aufrufen und werden gern die jetzt begonnenen Praxiserfahrungen mit einbringen bzw. Lebensnah auf den Prüfstand stellen.

Heike Otto Mittendrin in Hellersdorf

Erfahrungen bei der Anleitung und Betreuung junger Menschen mit psychischen und/oder Suchtproblemen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung seit dem Jahr 2009

Die seit 01.05.2009 bis gegenwärtig noch laufenden BFS-Maßnahmen (Beschäftigung für Suchtkranke), sind Fallmanager-Maßnahmen. Das bedeutet, dass die eingesetzten Jugendlichen bis 25 Jahre alt sind und seitens des JobCenters Marzahn-Hellersdorf durch Fallmanager betreut werden, d.h. aus Gründen ihrer persönlichen Gegebenheiten besonders intensiv betreut werden. Die Jugendlichen stehen dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt (noch) nicht zur Verfügung. Die Hauptproblematik der Jugendlichen ist der Drogenkonsum bzw. -missbrauch sowie psychische Beeinträchtigungen oder Doppeldiagnosen. Zusätzlich belasten die Jugendlichen lebensweltliche Problemlagen, wie Schulden oder laufende Gerichtsverfahren. Diese Vorbedingungen lassen nur eine Zielstellung für die Maßnahmedurchführung zu - es ist die Schaffung und Stabilisierung einer geregelten Tagesstruktur sowie die Vermittlung von Werten des Arbeitslebens. Die Jugendlichen sollen durch eine Tagesstruktur wieder soweit stabilisiert werden, dass sie in der Lage sind, eine Ausbildung zu beginnen bzw. eine Hilfstätigkeit aufzunehmen.

Besondere Merkmale der Maßnahmen sind:

- Möglichkeit der individuellen Festlegung der Arbeitszeiten von 3-6 Stunden täglich
- besonders enge Zusammenarbeit und Absprachemöglichkeiten mit dem JobCenter Marzahn-Hellersdorf
- besonders niedrigschwellige Tätigkeiten (Holzarbeiten, kreative und therapeutische Arbeitsangebote).

Hier nun unsere Erfahrungen im bisherigen Verlauf.

Zu Beginn der ersten Maßnahme im Jahr 2009 waren 10 TN-Plätze vom JobCenter genehmigt. In der derzeit noch bis Ende Februar 2012 laufenden Maßnahme gibt es 13 Maßnahmeplätze. Die durchgängige Besetzung aller Plätze gelingt leider nicht immer, da die Fluktuation der Teilnehmer zeitweise sehr hoch ist. Durch den ständigen Kontakt mit den Mitarbeitern des JobCenters versuchen wir, die Ausfälle zu begrenzen. Bevor ein Teilnehmer aus der Maßnahme genommen wird, werden alle anderen möglichen Mittel ausgeschöpft, wie z.B. täglicher Weckdienst telefonisch oder persönlich, Verringerung der Anzahl der Arbeitsstunden und immer wieder Gespräche über evtl. Probleme. Es ist seit dem Beginn im Jahr 2009 kontinuierlich zu beobachten, dass es bei fast allen TN bei ihrem Start in die Maßnahme schwierig ist, sie zu motivieren, ihrer Pflicht zur pünktlichen und kontinuierlichen Teilnahme nachzukommen. Sie wiesen massive Defizite auf und es war täglich erforderlich, an dem Erreichen einer Tagesstruktur zu arbeiten. Die Jugendlichen hatten meist vom Fallmanagement des JobCenters eine Zuweisung zur Maßnahme erhalten. Dies bedeutet, dass die Teilnahme nicht auf Freiwilligkeit beruht, sondern eine Auflage darstellt, welche es zu erfüllen seitens der Jugendlichen gilt.

Bei Nichterfüllung der Anwesenheits- bzw. Teilnahmepflicht hat das JC die Möglichkeit, die Jugendlichen mit Sanktionen zu belegen, wozu z.B. die Kürzung der Geldleistung zählt. Durch diesen Umstand stießen die Maßnahme und die dazu gehörenden Personen wie die Projektleiterin und der Anleiter auf anfängliche Gegenwehr der teilnehmenden Jugendlichen. Dies äußerte sich in unpassenden Antworten, Nichtreaktion auf Aufträge und dem Nichterscheinen bzw. verspätetem Er-

scheinen. Auch verfrühtes unerlaubtes Entfernen war verstärkt zu beobachten. Hinzu kam als Ablehnungsgrund der Umstand, dass der Verein den Anspruch innehat, psychisch kranken oder seelisch behinderten Menschen Unterstützung zukommen zu lassen. Die Jugendlichen fühlten sich oft fälschlicherweise diskriminiert, da der Name des Vereins „Mittendrin in Hellersdorf - Verein zur Integration Behinderter“ e.V. ihnen suggerierte, behindert zu sein. Behinderung als Wort ist bei den Jugendlichen leider negativ konnotiert. Im Zuge des Maßnahmeverlaufs und mit ständig wachsender Zusammenarbeit von TeilnehmerInnen und KlientInnen hat sich dieses Negativbild gewandelt. Es ist sogar zu beobachten, dass die Jugendlichen die Menschen mit Behinderung in Schutz nehmen, sobald Diskriminierung droht. Die allgemeine Toleranz ist merklich gestiegen, sei es im gruppenspezifischen Prozess oder bei der individuellen Veränderung jedes Einzelnen. Das Zusammenarbeiten mit Menschen mit Behinderung schafft eine tolerante Atmosphäre und schärft das Bewusstsein bzw. die Sensibilität der TeilnehmerInnen für benachteiligte Menschen. Durch die kontinuierliche Arbeit und den engagierten Einsatz eines Sozialarbeiters als Anleiter für die Teilnehmer fassten die Teilnehmer zunehmend Vertrauen und akzeptierten die Ziele der Maßnahme. Der Sozialarbeiter bespricht Problemlagen, gibt Hilfestellung bei der Aufarbeitung und sucht gemeinsam mit den Jugendlichen nach Lösungswegen.

Es bildete sich im Laufe der Zeit ein fester Stamm von TeilnehmerInnen heraus. Diese konnten im Zuge des Maßnahmeverlaufs starke Änderungen des Verhaltens in positiver Hinsicht verbuchen. Eine Teilnehmerin sowie ein Teilnehmer, welche in die Maßnahme einmündeten, wiesen ein sehr hohes Aggressionspotential auf. Dieses hatte bei beiden schon Verurteilungen wegen Delikten gegen die körperliche Unversehrtheit Dritter zur Folge. Diese beiden Jugendlichen schafften es, ihre Aggressionskontrolle enorm zu verbessern. Durch eine bestehende Schwangerschaft verzichtete die besagte Teilnehmerin nach ihren eigenen Angaben gar auf den Drogen- und Alkoholkonsum. Die Anti-Haltung, welche bei beiden Teilnehmern anfänglich symptomatisch war, änderte sich im Zuge der Arbeitsgelegenheit stark. Dies schließt die Steigerung der Arbeitskontinuität mit ein. Der genannte Teilnehmer hat gegenwärtig bezogen auf die volle Anwesenheit von 30 Stunden wöchentlich eine Vorbildfunktion inne und absolviert gegenwärtig einen Lehrgang zur Fachkraft für Lagerwirtschaft, was ein absolutes Novum im gesamten Zeitraum seit 2009 darstellt. Diese Entwicklung ist eine Grundvoraussetzung für eine spätere Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Eine solche lag den besagten TeilnehmerInnen zu Maßnahmebeginn fern.

Es traten naturgemäß Spannungen unter den teilnehmenden Jugendlichen auf, welche sich aber in der Mehrzahl auf verbale Entgleisungen und Konflikte beschränkten. Durch Gespräche unter Leitung des Anleiters (wenn die Situation es erforderte mit der Projektleitung) konnten die meisten Konflikte gelöst bzw. Kompromisse gefunden werden, wie das weitere Zusammenarbeiten ohne solche Konflikte sichergestellt werden kann. Durch als gering zu bezeichnende Frustrationstoleranzen der Jugendlichen kommt es häufig schon aus harmlosen Anlässen zu Meinungsverschiedenheiten der TeilnehmerInnen untereinander. Das Bestehen persönlicher Probleme, welche die teilnehmenden Jugendlichen belasten, lassen schon geringe Anlässe zu Streitthemen werden. Der Status eines jungen Erwachsenen und die damit verbundenen Verpflichtungen in rechtlicher sowie gesellschaftlicher Hinsicht erhöhen den Druck, welchen die TeilnehmerInnen empfinden.

Grüppchenbildung ist nur bedingt zu beobachten, weshalb nicht von Konflikten verschiedener Gruppen gesprochen werden kann.

In den Gesprächen der Jugendlichen untereinander geht es inhaltlich oft um das Thema des Drogenkonsums und damit einhergehender Freizeitgestaltung. Verherrlichung und das Verharmlosen von

Drogenmissbrauch - oftmals multitoxikologischer Art - ist häufig zu beobachten. Diese Gespräche erwiesen sich als Einstiegsthema für den Anleiter, da so eine Kanalisierung des Gesprächs in eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema möglich war. Die Verantwortung für sich und andere in den Jugendlichen zu wecken gelang schrittweise. So war die Tendenz, die Schuldigen stets in Dritten Personen oder Behörden zu suchen, anfangs bei den TeilnehmerInnen sehr stark ausgeprägt. Durch gezielte Reflektion des individuellen Fehlverhaltens konnte oft Einsicht bei den Jugendlichen erreicht werden. Das Einhalten von Regeln, wie das Abmelden bei Verspätung oder Verhinderung, wurden mit der Zeit vom TeilnehmerInnenstamm verinnerlicht. Das Übernehmen von Verantwortung für den Arbeitsplatz zählt ebenso dazu wie der sachgemäße Umgang mit Arbeitsmaterialien.

Die Jugendlichen können ohne Termindruck ihre zusätzlichen Tätigkeiten ausführen. Dabei entwickeln sie teilweise selbst nicht vermutete kreative Ideen und setzen sie aktiv um. Sie arbeiten mit Holz und anderen Materialien. Dadurch finden sie oftmals seit langer Zeit wieder Anerkennung und Bestätigung. Das wiederum ist ein Argument, jeden Tag wiederzukommen und sich in der Anwesenheitszeit zu festigen.

So tritt unentschuldigtes Fehlen zwar noch auf, aber es ist in keiner Weise vergleichbar mit den Anfangszeiten im Jahr 2009. Damals gab es vereinzelt sogar 100%ige Kürzung der monatlichen Transferleistungen auf Grund von unentschuldigten langen Fehlzeiten.

Zusammenfassend ist einzuschätzen, dass die seit 2009 durchgeführten Maßnahmezeiträume positiv zu bewerten sind. Die Teilnehmer können, wenn genügend Zeit eingeräumt wird, stabilisiert werden. Dazu muss aber tagtäglich kontinuierlich daran gearbeitet werden, denn sie müssen Vertrauen fassen und dann aktiviert und motiviert werden. Es ist keine einfache Aufgabe, aber es sollte eine Weiterführung solcher speziellen Maßnahmen auch in Zukunft geben.

Es muss dafür Sorge getragen werden, dass die begonnene Arbeit nicht abbricht, denn es wird unserer Ansicht nach weiterhin einen Großteil von Jugendlichen geben, die eine Entwicklung hin zur vollen Ausbildungsfähigkeit nicht schaffen. Gründe sind ihre Suchterkrankungen und psychischen Beeinträchtigungen, die bereits sehr verfestigt sind und ihnen wenige bis gar keine Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einräumen. Um sie nicht vollends zu verlieren, sind zumindest diese niedrighwelligen Beschäftigungen eine Möglichkeit zur Aktivierung und Strukturierung der betroffenen Jugendlichen. Ein weiterer Aspekt schließt sich an: diese hier beschriebenen Jugendlichen kommen ja in den Altersbereich Ü25 und die Problemlagen haben sich nicht wesentlich verändert. Deshalb ist auch für diese Altersgruppe Ü25 eine Maßnahmebetreuung mit niedrighwelligen Tätigkeiten im beschriebenen Rahmen wünschenswert, um eine gewisse Aktivierung der betroffenen psychisch kranken und/oder suchtkranken Menschen zu erreichen.

Das würde diesen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine kleine Chance auf soziale Kontakte und Integration ermöglichen.

Kurze Statistik zu den BFS-Maßnahmen

Zeitraum 01.05.09 bis 28.02.10:	TN-Plätze: 10	kumuliert: 34
Zeitraum 01.03.10 bis 28.02.11:	TN-Plätze: 10	kumuliert: 24
Zeitraum 01.03.11 bis 29.02.12:	TN-Plätze: 13	kumuliert bisher: 34 (Januar 2012)

Beendigungsgründe bei allen Maßnahmen:

- zu häufige unentschuldigte Fehlzeiten
- zu lange Krankheitszeiten
- Antritt Jugendarrest
- Schwangerschaft
- altersbedingter Wechsel in Bereich Ü25

Birgit Saur

Lebenshilfe gGmbH

Beschreibung des Personenkreises „Menschen mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf“ und deren besondere Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt bzw. eine Tagesstruktur eingegliedert zu werden

Die **Lebenshilfe gGmbH** betreut im Rahmen der Eingliederungshilfe (§53 in Verb. mit §54 Abs. 1 des SGB XII und §55 Abs. 2 Nr. 6 u. 7 des SGB IX) in der Betreuungsform des Betreuten Einzelwohnens schwerpunktmäßig Menschen mit einer geistigen Behinderung.

In den letzten Jahren hat sich unser Klientenkreis erheblich erweitert, mittlerweile werden von uns ca. zu einem Drittel Menschen betreut, die neben einer, zum Teil geringen, Lernbehinderung oder leichten geistigen Behinderung vielfältige zusätzliche Störungsbilder mitbringen, die unter der Diagnose „Intelligenzstörung“ (ICD-10 F70) alleine nicht zu erfassen sind.

Bei vielen Klienten sind oft mehrere der nachfolgend aufgezählten Merkmale zutreffend:

- keine oder nicht eindeutige Diagnose
- leichte oder keine Lernbehinderung
- Bildungsdefizite, ohne Schulabschluss, ohne Ausbildung
- von Wohnungslosigkeit bzw. Obdachlosigkeit bedroht
- Schuldenproblematik
- mangelhafte Versorgungskompetenz Ernährung, Gesundheit, Finanzen)
- von Verwahrlosung bedroht
- Arbeitslosigkeit und Konflikte mit dem Jobcenter, keine Tagesstruktur
- von Kriminalität bedroht bis delinquent
- Sucht und Abhängigkeit (Alkohol-, Drogen-, Onlinespielsucht)
- psychische Auffälligkeiten (Depressives Verhalten, Störung der Impulskontrolle, u.a.)
- geringe Belastungsfähigkeit und Frustrationstoleranz
- Beziehungsstörungen (Störung des Sozialverhaltens, Aggressives Verhalten)
- eingeschränkte Gruppenfähigkeit (Soziale Phobien, Destruktives Verhalten)

Der beschriebene Personenkreis weist sehr häufig Störungen im Beziehungs- und Sozialverhalten auf und benötigt hinsichtlich seiner emotionalen Entwicklung eine Nachreifung.

Die Erfahrungen im Kontakt zu anderen Menschen sind oft geprägt durch Enttäuschung, Verletzung, Missbrauch, Erfahrung von Gewalt und Abbruch von Beziehungen. Oftmals haben diese Klienten eine große Fluktuation von Bezugs- und Betreuungspersonen erfahren. Nicht selten führt dies dazu, dass die Bereitschaft zu Mitwirkung und Betreuung gering oder gar nicht ausgeprägt ist.

Die Ursachen dafür sind vielfältig, mangels Diagnose oft nicht genau bekannt, können u.a. in materieller, sozialer und emotionaler Armut in den Herkunftsfamilien und Gewalt- und Missbrauchserfahrungen im Kindes- und Jugendalter liegen, unter Umständen verstärkt durch einen schnellen Wandel von sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Strukturen durch die Wende oder einen Migrationshintergrund. Eine entsprechende Sozialisation führt häufig zu mangelnder Anerkennung in der Gesellschaft verbunden mit fehlenden Perspektiven und einem gering ausgeprägten Selbstwert.

Daneben können Ursachen auch in einer nicht diagnostizierten und behandelten psychischen Erkrankung liegen.

Viele dieser überwiegend jungen Erwachsenen mit einer Lernbehinderung oder einer leichten geistigen Behinderung und einem besonderen psychosozialen Unterstützungsbedarf finden trotz rechtlicher Grundlage auffällig häufig keine geeigneten Unterstützungsangebote im Rahmen der Eingliederungshilfe.

Die Leistungsbereiche Gesundheit, Jugend, Soziales und Arbeit sind in der Regel in unterschiedlicher Ausprägung mit diesem Personenkreis befasst, aber oft ist in keinem dieser Bereiche ein passendes Angebot zu finden.

Eine Grundvoraussetzung für die Arbeit mit diesen Klienten ist in ganz besonderem Maße die vertrauensvolle und tragfähige Beziehung zwischen Klient und pädagogischem Mitarbeiter geprägt von Wertschätzung und Akzeptanz, damit sich der Klient einem Angebot überhaupt öffnen kann.

Darüber hinaus ist es oft notwendig über einen längeren Zeitraum den Klienten ein stabiles Beziehungsangebot zu machen um das vielfach vorhandene Misstrauen zu überwinden und es den Klienten zu ermöglichen, Beratung und Unterstützung zuzulassen.

Sehr schnell fühlen sich Klienten in der Anfangsphase unter Druck und verweigern sich, wenn Forderungen an sie gestellt werden. Sinnvoll kann es deshalb sein, nur mit wenigen Stunden in die Betreuungsarbeit einzusteigen.

Die Betreuung ist oftmals geprägt durch Störungen und Unterbrechungen.

Da viele Klienten keinen regelmäßigen Tag-Nachtrhythmus haben, ist es erforderlich, ihnen einerseits Verbindlichkeit und Kontinuität anzubieten, auf der anderen Seite aber auch ein möglichst niedrighwelliges Angebot zu machen und sie immer wieder zu motivieren.

Die individuellen Angebote beinhalten häufig existenzsichernde Maßnahmen und Krisenintervention, orientieren sich an den Grundbedürfnissen der Klienten und berücksichtigen immer die Ressourcen und Interessen des jeweiligen Klienten.

In bestehende Gruppenangebote lassen sich viele dieser Klienten kaum integrieren, da sie oft nur über mangelnde soziale Kompetenzen verfügen und zum Teil auch ein nicht unerhebliches Aggressionspotential mitbringen.

Die Ziele unserer Betreuungsarbeit mit diesen Klienten sind u.a.:

- Aufbau von tragfähigen Beziehungsstrukturen
- Stabilisierung, Nachreifung, Persönlichkeitsentwicklung
- Erschließung von persönlichen Ressourcen
- Heranführung an eine Tagesstruktur
- Eigenverantwortliche Lebensführung
- Eingliederung ins Erwerbsleben
- Gesellschaftliche Teilhabe

Schwierigkeiten bei der Heranführung an eine Tagesstruktur

Viele Klienten mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf haben die Vorstellung, dass sie eines Tages auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz finden, mit dem sie ihren Lebensunterhalt alleine bestreiten können, und dann auch nicht mehr vom „Amt“ abhängig sein zu müssen.

Die meisten empfinden sich nicht als behindert, sondern versuchen, sich von Menschen mit Behinderung abzugrenzen, deshalb schließen viele für sich einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung aus.

Zum Teil sind die Selbsteinschätzungen sehr unrealistisch, da vorliegende Bedingungen wie kein Schulabschluss, keine abgeschlossene Ausbildung, mangelnde Kulturtechniken nicht realistisch eingeschätzt werden.

Im Gegensatz dazu gibt es aber auch Klienten, die resigniert haben und für sich keinen Platz in dieser Gesellschaft sehen.

Folgende **Hindernisse** können unter anderem der Aufnahme einer Tagesstruktur entgegenstehen:

- Mangelnde existentielle Absicherung
- Gestörter Tag-Nacht-Rhythmus
- Unrealistische Selbsteinschätzung
- Fehlende Motivation
- Wenig Durchhaltevermögen
- Schwierigkeiten, verbindliche Termine einzuhalten
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Mangelnde Impulskontrolle
- Niedrige Frustrationstoleranz
- Geringe Belastungsfähigkeit
- Mangelnde Konfliktfähigkeit
- Suchtverhalten
- Mangelnde Kulturtechniken

Daraus wird ersichtlich, dass es für diesen Personenkreis sehr viele Hindernisse gibt, um eine für sie sinnvolle Arbeit und Beschäftigung zu finden.

Ebenso wie in der Arbeit im Betreuten Einzelwohnen kann diese Heranführung nur gelingen auf der Basis einer tragfähigen Betreuungsbeziehung, die Stabilität und Sicherheit vermittelt.

Notwendige **Angebote** könnten u.a. sein:

- Vermittlung von Wertschätzung
- Erschließung von Ressourcen und Fähigkeiten
- Erlernen von Regeln und Verbindlichkeit
- Erweiterung der sozialen Kompetenzen
- Motivation (u.a. auch durch Entgelt)
- Nachschulische Bildung (Lesen, Schreiben, Rechnen)
- Erfahrungen in verschiedenen Arbeitsbereichen
- Niedrigschwellige Angebote im Vorfeld von Ausbildung und Beschäftigung
- Möglichkeit nur stundenweise Angebote anzunehmen
- Kleine Gruppen

Ein Beispiel für ein entsprechendes Angebot in Marzahn - Hellersdorf ist die „Manege gGmbH“, die benachteiligte Jugendliche von 17 - 24 Jahren mit verschiedenen „Aktivierungsmaßnahmen“ für eine weitere berufliche Qualifizierung motiviert für eine Dauer von max. 1 Jahr, finanziert vom Jobcenter.

Ähnliche, jedoch noch sehr viel niedrighschwelligere Angebote sind notwendig, um Menschen mit einem besonderen psychosozialen Unterstützungsbedarf den Zugang zu einer sinnvollen Tagesstruktur, Beschäftigung, Arbeit, Ausbildung zu ermöglichen.