

# ***Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten***

## **Konzept, Arbeitsweise und Erfahrungen der Hamburger Arbeitsassistenten**

***Rolf Behncke***

Mit dem Sozialgesetzbuch IX sind seit Juni 2001 rechtliche Grundlagen geschaffen worden, um Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigt Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu ermöglichen. Insbesondere soll damit der Zugang zum Arbeitsleben erleichtert und geeignete Unterstützungsangebote bereitgehalten werden, damit Arbeitssuchende auch mit schweren Einschränkungen ein weitgehendes Maß an Wahlmöglichkeiten erhalten. Ein hervorragendes Instrument sind die in jedem Arbeitsagenturbezirk eingerichteten Integrationsfachdienste (IFD)<sup>1</sup>. Das SGB IX sowie das Gesetz zur Förderung der beruflichen Bildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (2004) zählt ausdrücklich den Personenkreis der MitarbeiterInnen in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie die AbgängerInnen aus (Sonder)schulen zu den besonders zu unterstützenden Nutzern der IFD. Bei diesen Personenkreisen handelt es sich überwiegend um Menschen mit so genannter geistiger Behinderung, um Menschen mit Lernschwierigkeiten.<sup>2</sup>

Seit Beginn der 90 er Jahre, als der Begriff der „Unterstützten Beschäftigung“ erstmals Eingang in die rehabilitations- und integrationspolitische Diskussion in Deutschland fand, hat es sicherlich bedeutende Entwicklungen gegeben. Die Hamburger Arbeitsassistenten hat an dieser Entwicklung einen Anteil. Mit seinem Konzept und dessen Umsetzung in die Praxis hat der Fachdienst unter Beweis stellen können, dass es möglich ist, Personen mit erheblichen Lernschwierigkeiten so zu unterstützen, dass sie dauerhaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung integriert werden konnten. Die im Folgenden skizzierte Arbeitsweise der Hamburger Arbeitsassistenten bezieht sich auf Menschen, die in der Regel fast ausschließlich Arbeitserfahrungen in der WfbM erworben haben oder als AbgängerInnen aus den Sonderschulen für Geistig Behinderte zum Personenkreis gehören, die in der Regel – gäbe es keine Alternativen - von der Berufsberatung der Arbeitsagentur in den Berufsbildungsbereich der WfbM verwiesen würden.

## **Unterstützte Beschäftigung**

1992 hat die Hamburger „Landesarbeitsgemeinschaft Eltern für Integration e.V.“ die Hamburger Arbeitsassistenten gegründet. Darin spiegelte sich auch die Frage in der Integrationsbewegung „Was kommt nach der Schule?“ wider, nachdem bereits im vorschulischen und schulischen Bereich bereits erfolgreiche Ansätze nicht ausgrenzenden Unterrichts etabliert werden konnten. Am überzeugendsten schienen den GründerInnen der Hamburger Arbeitsassistenten die Programme des „Supported Employment“ der „Unterstützten Beschäftigung, mit denen in den Vereinigten Staaten bereits seit den 70er Jahren Menschen

<sup>1</sup> Zu den Möglichkeiten des IFD wird weiter unter genauer eingegangen.

<sup>2</sup> Im weiteren Verlauf des Textes wird durchgängig der Begriff Menschen mit Lernschwierigkeiten an Stelle von Menschen mit geistiger Behinderung verwendet. Damit soll die Gefahr der Stigmatisierung weiter reduziert werden, um statt dessen das Augenmerk auf die Unterstützung von Lernprozessen zu lenken

mit zum Teil erheblichen Behinderungen in reguläre bezahlte, normale Arbeitsstellen vermittelt werden konnten. Die gesellschaftliche Durchsetzungskraft bezogen die verschiedenen „Supported Employment-Programme“ aus den Menschenrechtsbewegungen, in denen auch Menschen mit Behinderungen ihren Kampf um gleichberechtigte Teilhabe führten. Aber nicht nur die Philosophie von „Supported Employment“ war überzeugend. Darüberhinaus wurden auch eine ganze Reihe von Instrumenten entwickelt, die insbesondere auf die besonderen Erfordernisse von Personen mit schweren Behinderungen bei der beruflichen Eingliederung ausgerichtet waren.

Im Rahmen eines erfolgreichen Modellprojekts, das vom Europäischen Sozialfonds/Programm HORIZON 1992 -1994 finanziell gefördert wurde, konnte die Hamburger Arbeitsassistenz ihr Konzept und Arbeitsweise von „Unterstützter Beschäftigung“ in Hamburg realisieren und weiterentwickeln<sup>1</sup>. Seit 1995 gehören die Angebote der Hamburger Arbeitsassistenz zum Regelangebot der Rehabilitationslandschaft in Hamburg und sind weiter entwickelt worden.

## **Die Angebote sind vielfältiger geworden: Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Lernschwierigkeiten**

Parallel zu den Aktivitäten der Hamburger Arbeitsassistenz und zum Teil auch dadurch angestoßen gibt es seit Anfang der 90er Jahre eine Reihe von weiteren Ansätzen, die ebenfalls die Eröffnung von Zugängen für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel haben.

Neben den Anstößen, die von den Betroffenen selbst ausgingen, wie z.B. engagierten Eltern und Selbstbestimmungsgruppen („Selbstbestimmt Leben“, „People First“) haben schon frühzeitig LehrerInnen und SchulleiterInnen aus Sonderschulen (wie z.B. in Pforzheim und Donaueschingen) in pragmatischer Weise individuelle Lösungen für ihre SchülerInnen, entwickelt, nach der Schule nicht in das (damals) Arbeitstraining der WfbM zu wechseln, sondern über einen betriebspraxis-orientierten Unterricht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigung zu finden<sup>2</sup>.

Ebenso haben einige regionale Integrationsämter/Hauptfürsorgestellen durch Sonderprogramme oder zusätzliche Personalstellen den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten in besonderer Form unterstützt (insbesondere in Nordrhein Westfalen und Baden Württemberg). Flankiert wurden diese dezentralen Ansätze von wissenschaftliche Begleitforschungen und Publikationen, die wesentlich zur Verbreitung erfolgreicher Ansätze beigetragen haben.

Ein wesentlicher Schritt war 1994 die Gründung der BAG UB, der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Seitdem wurden in systematischer Weise der Informationsaustausch unter den Projekten, die fachliche Weiterbildung und die politische Interessenvertretung in Bezug auf Alternativen zu den Werkstätten für behinderte Menschen vorangetrieben. Die Festschreibung von Integrationsfachdiensten im SGB IX als besondere Eingliederungsdienste, die Festlegung des zu unterstützenden Personenkreises sowie die detaillierte Festlegung der einzelnen Unterstützungsangebote sind ohne Zweifel weitere Ergebnisse dieses Prozesses<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Die Ergebnisse dieses Modellprojekts sind zusammengefasst in HORIZON Arbeitsgruppe: Unterstützte Beschäftigung – Handbuch zur Arbeitsweise von Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung, 2. Auflage, Hamburg 1999

<sup>2</sup> Vgl. Trost, Rainer, Schüller, Simone: Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Walldorf 1992

<sup>3</sup> S.a. die Zusammenfassung der Entwicklung „Unterstützter Beschäftigung“ von Doose, Stefan: Die Phasen der Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung, Integrationsdiensten und Arbeitsassistenz in Deutschland, in der Zeitschrift „Impulse“ der BAG UB, Ausgabe 32, Dezember 2004

Als weitere Erweiterung der Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in Bezug auf Arbeit ist die Förderung von Integrationsfirmen im SGB IX<sup>1</sup>. Dadurch wird die Öffnung dieser Firmen für Menschen mit Lernschwierigkeiten unterstützt, nachdem die Anfänge der Integrationsfirmen wesentlich durch Beschäftigung von Menschen mit einer psychischen Behinderung gekennzeichnet waren.

Aber auch die Werkstätten für behinderte Menschen haben ihre Angebote, die auf einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zielen, deutlich ausgeweitet. Dies ist auch eine Antwort auf diese auf Integration ausgerichtete Entwicklung, die eine Herausforderung an das Selbstverständnis der WfbM darstellt. Dass sich Werkstätten öffnen müssen, ist heute kaum mehr bestritten. So sind in den letzten Jahren eine Reihe von Angeboten geschaffen worden, die Arbeitsmöglichkeiten in integrativer Form in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes eröffnen, wobei die dort tätigen MitarbeiterInnen allerdings im Status der WfbM bleiben<sup>2</sup>. Es werden keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse dadurch geschaffen. Es handelt sich vielmehr um ausgelagerte Werkstattplätze, die sowohl - im geringeren Umfang - als Einzelaußenarbeitsplätze eingerichtet als auch als Außenarbeitsgruppen eingerichtet worden sind (konzeptionell und programmatisch am weitesten umgesetzt in Hessen)<sup>3</sup>. Ebenso sind einige Werkstätten dazu übergegangen, den Berufsbildungsbereich zu mindestens teilweise auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchzuführen (Elbe Werkstätten in Hamburg)<sup>4</sup>.

Das SGB IX hat die ohne bestehende Verpflichtung, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, noch einmal ausdrücklich als Auftrag der WfbM gesetzlich festgeschrieben. Um dieses Ziel zu erreichen, soll die WfbM den Integrationsfachdienst in Anspruch nehmen. Trotz der gesetzlichen Verpflichtung konnten die Übergangszahlen aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren nicht nennenswert gesteigert werden. Sie liegt weiterhin bei bundesweit unter 1% der WfbM-Beschäftigten. Aus Sicht der Werkstätten wird dafür vor allen Dingen die konjunkturell hinkende Wirtschaft, die damit verbundenen schlechte Arbeitsmarktlage und die deutlich gestiegenen Anforderungen, die heute an die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen gestellt werden, verantwortlich gemacht.

## **Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

Ohne Zweifel ist es zutreffend, dass sich bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in den letzten 10 Jahren vor allen Dingen in Bezug auf die an die ArbeitnehmerInnen gestellten Anforderungen deutlich verändert hat. Der von Globalisierungsentwicklungen der Ökonomie ausgelöste Druck, die Produktivität zu erhöhen und gleichzeitig die Kosten zu senken, hat eine bisher noch nicht erfahrene Veränderung, in der Regel Verschärfung der Arbeitsbedingungen nach sich gezogen. Der technologische Wandel führt zum Verschwinden ganzer Tätigkeitsfelder, die Rationalisierung der Produktion zieht in der Regel eine Verdichtung der Arbeitsabläufe nach sich, die bisher in mechanischer Arbeitsteilung organisierte Produktion wird zurückgenommen und damit eine zunehmende Komplexität im Tätigkeitsfeld geschaffen. Auf der Suche nach preiswerter Arbeitskraft werden Tätigkeiten

---

<sup>1</sup> vgl. SGB IX, §§ 132

<sup>2</sup> Die Schaffung von ausgelagerten Werkstattplätzen folgt auch den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe: Werkstattempfehlungen, Münster 2005

<sup>3</sup> Hessisches Konzeptionspapier zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte, Rödelheim 1990

<sup>4</sup> vgl. Thiel, Heidrun: Dokumentation des Projekts „Ausgelagerte Arbeitsgruppen der Werkstätten für behinderte Menschen in Hamburg 2001-2003, Hamburg 2002

mit einem vergleichsweise hohen Anteil an einfacheren arbeitskräfteintensiven Arbeiten in Billiglohnländer exportiert.

Auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in dem Segment der einfacheren Tätigkeiten, also jener Bereich, in dem sich für Menschen mit Lernschwierigkeiten vorwiegend Einstellungsmöglichkeiten eröffnen können, findet ein harter Verdrängungswettbewerb statt: Neben der Verdrängung menschlicher Arbeit durch Maschinen auch jener gering Qualifizierter durch Qualifizierte, Leistungsschwächerer durch Leistungsstarke, gesetzlich stärker geschützte Arbeitssuchende (z.B. Schwerbehinderte) durch billigere, zum Teil rechtloser Arbeitskräfte (z.B. Migranten). Die Tätigkeiten, in denen in früheren Zeiten manchmal auch Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt anzutreffen waren, z.B. serielle, hoch standardisierte, industrielle Fertigungsarbeiten sind nahezu verschwunden. Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen sich, wenn sie nach einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt streben, auf andere Anforderungen einstellen.

Auf diese Veränderung müssen sich auch Integrationsfachdienste einstellen. In ihrer Akquisitionsarbeit ist die Hamburger Arbeitsassistenten vorwiegend im Dienstleistungsbereich erfolgreich. Dies bestimmt die Anforderungen, die an ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten gestellt werden. Die Erwartungen an die Grundeinstellungen der ArbeitnehmerInnen sind gleich geblieben. Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen und Beständigkeit sind nach wie vor erforderlich. Darüberhinaus sind es aber mehr und mehr die so genannten Schlüsselqualifikationen, die darüber entscheiden, ob eine dauerhafte Eingliederung gelingt. Die Fähigkeit zu Teamarbeit, Absprachen, Kooperation sind unumgänglich geworden. Der Vorwurf, dass mit der Übernahme eines „Anlernjobs oder Hilfsarbeiten“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Regel auch stupide, dequalifizierte Anforderungen verbunden sind – ein Vorwurf, der gern von überzeugten WfbM-VertreterInnen gemacht wird – trifft völlig ins Leere. Selbst vermeintlich einfache Hilfstätigkeiten in der Reinigung, in der Küche oder im Lager erfordern heutzutage planendes Mitdenken, Prioritätensetzung und Abstimmung mit der Arbeit der KollegInnen, auf die WfbM-MitarbeiterInnen meistens eher schlecht vorbereitet sind. Viele Dienstleistungstätigkeiten finden heutzutage auch im Kundenkontakt statt. Zum Beispiel hat die Hamburger Arbeitsassistenten Arbeitsmöglichkeiten im Einzelhandel, an der Tankstelle oder im Altenpflegebereich erschlossen. Erlangung und Erhalt eines solchen Arbeitsplatzes hängen davon ab, inwieweit die Personen mit Lernschwierigkeiten zu kundenorientierten Verhaltensweisen qualifiziert werden können.

Nicht nur die Anforderungen an die arbeitssuchenden Menschen mit Lernschwierigkeiten verändern sich, auch die Integrationsfachdienste müssen sich auf diese Bedingungen einstellen. Die Klage, dass der Arbeitsmarkt für WfbM-MitarbeiterInnen verschlossen sei, hilft nicht weiter. Das Unterstützungsinstrumentarium muss auf neue Anforderungen zugeschnitten werden: Die Akquisition muss noch zielgerichteter sein, die Übergangsphasen in Form von Praktika, auch in verschiedenen Betrieben müssen einen längeren Zeitraum umfassen, die Qualifizierung in den Betrieben muss das Schwergewicht auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen legen.

### **„Erst qualifizieren – dann platzieren“ oder „Erst platzieren – dann qualifizieren“**

Der unbestrittene Erfolg des Konzepts „Unterstützter Beschäftigung“ gerade bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit erheblichen Lernschwierigkeiten ist vor allen Dingen auf die Verlegung des Qualifizierungsortes in die betriebliche Realsituation zurückzuführen. Jahrzehntlang war berufliche Rehabilitation von der Vorstellung geprägt,

dass zunächst zu einer wie auch immer definierten Berufsreife qualifiziert werden muss, bevor die RehabilitandInnen in das Arbeitsleben entlassen werden können. Für die Zeit nach dem erfolgten Übergang in Beschäftigung sieht dieses Konzept in der Regel bis auf eine gewisse „Nachbetreuung“ keinerlei Unterstützungsangebote vor. Dies galt und gilt zum Teil immer noch für Werkstätten für behinderte Menschen, Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke. Die diesem Bildungsansatz angemessene Durchführungsform sind zentrale Großeinrichtungen, die technisch gut ausgerüstete Ausbildungs- und Arbeitsplätze bieten.

Die VertreterInnen des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung sehen gerade hier die wesentliche Ursache für die geringen Übergangsquoten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor allen Dingen aus den WfbM.

Dem gegenüber werden durch die Einbettung der Qualifizierung in reale betriebliche Abläufe die entscheidenden Lernimpulse erwartet. Anders als in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte, in der Produktionszusammenhänge erst künstlich geschaffen werden müssen, ist den QualifikandInnen auf dem ersten Arbeitsmarkt die Sinnhaftigkeit ihres Handelns durch die Einbindung in den Gesamtzusammenhang der Produktionsabläufe, in die betriebliche Arbeitsteilung und Kooperationsbeziehungen offensichtlich. Neben der fachlichen Qualifikation entscheidet heute über eine stabile Integration ins Arbeitsleben wie erwähnt mehr und mehr die Ausbildung und Verinnerlichung der so genannten Schlüsselqualifikationen. Gerade bei der Qualifizierung dieser Kompetenzen spielt die Einbindung in betriebliche Kooperations- und Kommunikationszusammenhänge eine herausragende Rolle. Die Auseinandersetzung mit Arbeitsteilung und Kooperation, mit Kommunikationsstilen und Konflikten oder mit der vorherrschenden Betriebskultur ermöglicht den QualifikandInnen Erfahrungs- und Lernzuwächse, die eine ebenso so große Bedeutung haben, wie die Entwicklung fachlicher Kompetenzen. Auf diese Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes können Rehabilitationseinrichtungen wie die WfbM – jedenfalls in der herkömmlichen Arbeitsweise – nur begrenzt vorbereiten. Im Gegenteil – die in der WfbM erworbene berufliche Sozialisation erweist sich oft genug als das entscheidende Hindernis beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Auseinandersetzungen zwischen diesen beiden Ansätzen der beruflichen Rehabilitation werden in den letzten Jahren spürbar weniger kontrovers geführt. Zum einen hat sich auch bei den großen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation der Gedanke durchgesetzt, dass einzelnen Abschnitte der Qualifikation in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes verlegt werden. Auch die WfbM verlagern z.B. Teile ihres Berufsbildungsbereiches in normale Betriebe oder übernehmen kleine Restaurants oder Supermärkte und setzen sich damit den Bedingungen des allgemeinen (Arbeits)-Marktes aus<sup>1</sup> Damit sind zielgerichtetere Vorbereitungen auf den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich. Andererseits zeigen auch die Erfahrungen, die die Hamburger Arbeitsassistenten in den letzten Jahren gemacht haben, dass für den betrieblichen Qualifizierungsprozess vorgängige Erfahrungen die Einarbeitung erleichtern können. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind durchaus in der Lage andernorts erworbene Kenntnisse und Erfahrungen auf die neue Arbeitssituation zu übertragen. Gleichwohl bedarf der Rückgriff auf diese Erfahrungen sowie der Übertragung erworbener Kenntnisse und beruflicher Erfahrungen in die neue Arbeitssituation der besonderen Anleitung und Unterstützung. Darüberhinaus bietet die Hamburger Arbeitsassistenten zusätzlich zum Job Coaching flankierende berufliche Bildungsangebote an<sup>2</sup>. Wichtig ist bei diesen Fortbildungsseminaren, dass die theoretischen

<sup>1</sup> So haben z.B. die Elbe Werkstätten in Hamburg den Berufsbildungsbereich zu großen Teilen ambulantisiert. In diesem Zusammenhang sind auch die „CAP-Märkte“ von behinderten MitarbeiterInnen der WfbM geführte Supermärkte zu sehen.

<sup>2</sup> Die Hamburger Arbeitsassistenten hat mit dem Seminar „KuKuK Kommunikation, Kooperation und Konfliktbewältigung“ mit Unterstützung von „Aktion Mensch“ ein Bildungsangebot zur Entwicklung von

Seminarinhalte immer im engen Zusammenhang mit der betrieblich durchgeführten Qualifizierung stehen.

## **Die Arbeitsweise des Fachdienstes**

Seit ihrer Gründung 1992 ist die Arbeitsweise der Hamburger Arbeitsassistenten bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Lernschwierigkeiten in ihren einzelnen Elementen und Schritten gleich geblieben:

- die Erstellung eines individuellen Fähigkeitsprofils
- die Akquisition und Schaffung von geeigneten Qualifizierungs-/Arbeitsplätzen in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes
- die Qualifizierung am Praktikums-/Arbeitsplatz durch ArbeitsassistentInnen<sup>1</sup>

Diese Vorgehensweise unterliegt auch in adaptierter Form den mittlerweile dazu ergänzend entwickelten Arbeitsfeldern des Fachdienstes (z.B. der Bereich „Übergang von der Schule in den Beruf“) und sind im Verlaufe der Tätigkeit fachlich erheblich weiter entwickelt worden.

Da für die Bereiche „Erstellung Individuelles Fähigkeitsprofil“ und „Akquisition von Arbeitsplätzen“ mittlerweile eine Vielzahl von Veröffentlichungen vorliegen, aus denen deutlich wird, dass die in der Bundesrepublik arbeitenden Fachdienste weitgehend vergleichbar arbeiten, soll im Folgenden auf die Besonderheiten in der Arbeitsweise der Hamburger Arbeitsassistenten und vor allen Dingen auf das Element der Qualifizierung am Arbeitsplatz eingegangen werden. Diese Besonderheiten resultieren in erster Linie aus den besonderen Anforderungen, die aus der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Lernschwierigkeiten, insbesondere MitarbeiterInnen aus den WfbM und AbgängerInnen aus den Sonderschulen erwachsen.

### **Das Erstellen eines Fähigkeitsprofils**

Auch die Hamburger Arbeitsassistenten verwendet diese Formulierung in ihren Veröffentlichungen, wenn es um die Darstellung des Arbeitsschrittes geht, der erforderlich ist, die individuellen Voraussetzungen der BewerberInnen für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt festzustellen. Gleichwohl ist das damit verbundene Verständnis der Hamburger Arbeitsassistenten weit entfernt von dem Verständnis, der Arbeitsweise und der Aufgabenstellung beispielsweise von den in Mode gekommenen sogenannten „Assessmentcentern“, die den Anspruch erheben, mit standardisierten Verfahren die Eignung oder Nichteignung für bestimmte Tätigkeiten feststellen zu können. Die mittlerweile vorliegenden Erfahrungen machen sehr deutlich, welche Lernpotentiale vorhanden sind, die durch noch so gut standardisierte Assessmentinstrumente in punktuellen Bewertungssituationen kaum erkannt werden können. Die Vorgehensweise der Hamburger Arbeitsassistenten ist eher durch den Ansatz geprägt, dass

---

Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Bildung für Menschen mit Lernschwierigkeiten vorgelegt. Mehr dazu weiter hinten

<sup>1</sup> Seit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, bzw der Schaffung des SGB IX besteht häufig die Notwendigkeit, klarzustellen, was der Fachdienst unter Arbeitsassistenten versteht. Die von der Hamburger Arbeitsassistenten erbrachte Arbeitsassistenten besteht in einer qualifizierenden Begleitung von ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten am Arbeitsplatz. Zahlreiche Auslegungen des Assistenzbegriffes im SGB IX meint dagegen kompensatorische Hilfstätigkeiten für in der Regel Arbeitnehmer mit Körper- oder Sinnesbehinderungen, z.B. Vorlesearbeiten für blinde Richter oder das Gebärden für Gehörlose u.ä.. Zur besseren Abgrenzung der qualifizierenden Tätigkeiten der ArbeitsassistentInnen wird häufig der Begriff „Jobcoaching“ in Anlehnung an die Begrifflichkeiten des US-amerikanischen „Supported Employment“ verwandt.

- im Verlaufe der Qualifizierung nach erfolgter Platzierung die vorliegenden Lernpotentiale der/s QualifikandIn gezielt unterstützt werden, um sich die Anforderungen eines Arbeitsplatzes einarbeiten zu können;
- das Anforderungsprofil eines Arbeitsplatzes keine unveränderliche Größe darstellt, sondern dass durch die Präsenz der ArbeitsassistentInnen in enger Kooperation mit dem Betrieb auch Veränderungen des Arbeitsplatzes möglich sind, die sowohl für die QualifikandInnen als auch für die Betriebe vorteilhaft sind. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn unterschiedliche Tätigkeiten mit geringerem Anforderungsprofil aus dem Arbeitsbereich der höher bezahlten qualifizierten KollegInnen herausgetrennt und zu einem neu geschaffenen Arbeitsplatz für eine ArbeitnehmerIn mit Behinderung zusammen gefasst werden.

Die erste Phase in der Zusammenarbeit mit den BewerberInnen dient der ersten Annäherung an die Interessen, beruflichen Vorerfahrungen, Fertigkeiten und sicherlich auch den zu erwartenden besonderen Unterstützungsbedarf in Hinblick auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine weitere besondere Anforderung an die Erstellung des Fähigkeitsprofils erwächst aus dem Umstand, dass die sich an die Hamburger Arbeitsassistenten wendenden BewerberInnen in der Regel entweder über gar keine (bei SchulabgängerInnen) oder sehr eingeschränkte beruflichen Erfahrungen (bei WfbM-MitarbeiterInnen) verfügen. Verstärkt durch die vorliegenden kognitiven Einschränkungen, begrenztem Abstraktionsleistungen und nicht ausreichendem Vorstellungsvermögen sind über Gespräche und Interviews initiierte Versuche, zu einer Vorstellung von beruflichen Interessen und Fähigkeiten zu kommen, nur begrenzt erfolgreich. Diese Gespräche finden statt, sie werden aber durch die Schaffung praktischer Erfahrungsmöglichkeiten ergänzt. Durch eine Vielzahl mittlerweile aufgebauter betrieblicher Kontakte ist es möglich, die Gesprächsergebnisse in Hospitationen und Kurzpraktika zu überprüfen, zu korrigieren oder zu ergänzen. Dies gilt sowohl für die beteiligten ArbeitsassistentInnen als auch für die BewerberInnen, die dadurch eine genauere Vorstellung von bestimmten Arbeitsplatzanforderungen bekommen können („beispielsweise von der Anforderung an einen höflichen Umgang mit KundInnen, wenn es sich um den Arbeitsplatz in der Regalbetreuung im Einzelhandel handelt“). Ein weiteres Element ist nach wie vor die Einbeziehung der Perspektiven und Einschätzungen des privaten und beruflichen Umfeldes: Eltern, pädagogisches Personal aus den Wohngruppen, GruppenleiterInnen und sozialpädagogischer Dienst in den WfbM, Freunde und Bekannte. Ziel dieses gemeinsamen Prozesses ist die Erhöhung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten und Entscheidungskompetenz bei den BewerberInnen. Diesem Ziel dient auch die Einbeziehung von Instrumenten der „Persönlichen Zukunftsplanung“<sup>1</sup>. Allerdings bleibt die Position der beratenden ArbeitsassistentInnen ambivalent. Die geringeren Erfahrungen mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes sowie das mitunter widersprüchliche Verhältnis von Selbst- und Fremdeinschätzung auf Seiten der BewerberInnen mit Behinderung erhöhen die Beratungsverantwortung der ArbeitsassistentInnen, die sich mit größter Sensibilität dieser Position bewusst sein und in der Beratungsaktivität mitunter einen schmalen Grat zwischen weitgehender Akzeptanz und erfahrungsgestützter Empfehlung beschreiten müssen.

Am Ende dieser Phase ist eine Vorstellung sowohl bei den BewerberInnen als auch bei den MitarbeiterInnen des Fachdienste über ein geeignetes Tätigkeitsfeld entwickelt worden, welche als Grundlage für die daran anschließenden Akquisitionsaktivitäten genutzt wird.

---

<sup>1</sup> Dabei handelt es sich um einen aus den USA kommenden Ansatz zur Unterstützung der Lebensplanung von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Dieser Ansatz ist nicht nur getragen durch das Verständnis des behinderten Menschen als für sein Leben verantwortliches Subjekt, sondern stellt auch eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung, die diesem Anspruch Genüge tun und gleichzeitig die behinderungsbedingten Einschränkungen berücksichtigen. S.a. Doose, Stefan: „I want my Dream!“ Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderung, Hamburg 2000.

## **Die Akquisition von Praktikums- und Arbeitsplätzen**

Die weiter oben beschriebenen Entwicklungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt machen eine professionelle Akquisition von Arbeitsplätzen zu einem anspruchsvollen Arbeitsbereich innerhalb des Integrationsfachdienstes, zumal wenn ein Personenkreis in Arbeit gebracht werden soll, der von der Arbeitsverwaltung als nicht- oder noch nicht vermittelbar in Sondereinrichtungen wie den WfbM verwiesen wird. Doch die Praxis der Hamburger Arbeitsassistenten der letzten Jahre zeigt, dass die intensive und individuelle Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen trotz Globalisierung, konjunktureller Einbrüche und Massenarbeitslosigkeit erfolgreich sein kann.

In der Praxis hat sich ein gemeinsames Grundverständnis über geeignete Akquisitionsstrategien in den letzten Jahren entwickelt. Die Debatte über das Zusammenstoßen entgegen gesetzter Kulturen hat sich entspannt. Es besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass eine von sozialen und pädagogischen Werten geprägte Herangehensweise selbstverständlich sich auch öffnen muss gegenüber einem unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Denken, mit dem IntegrationsfachdienstmitarbeiterInnen zwangsläufig konfrontiert werden, wenn sie erfolgreich Unternehmen in Hinblick auf Arbeitsplätze ansprechen<sup>1</sup>. Gerade wenn es um die berufliche Eingliederung von Personen mit Lernschwierigkeiten geht, lässt sich ein real existierender Zielkonflikt nicht wegreden. Selbst bei optimaler Förderung und Unterstützung wird in vielen Fällen – so zeigt die Erfahrung der Hamburger Arbeitsassistenten – der betriebsübliche Leistungsstandard nicht erreicht, sei es, dass die Arbeitsgeschwindigkeit spürbar langsamer ist oder flexible Einsatzmöglichkeiten nicht im üblichen Umfang gegeben sind. Integration und Normalisierung darf nicht auf eine umstandslose, sich unterordnende Anpassung an herrschende „Standards“ hinaus laufen. Trotz einer übermächtig werdenden Ökonomisierung aller Lebensbereiche muss es gelingen

- für die Existenz von Unterschieden in den Leistungsfähigkeiten,
- für das Nebeneinanderstehen unterschiedlicher Leistungsniveaus und
- unterschiedliche Schutz- und Fördernotwendigkeiten

Akzeptanz zu schaffen, ohne daraus eine hierarchische Wertschätzung der Person abzuleiten. Dabei handelt es sich übrigens um ein Verständnis, das sich auch einige Arbeitgeber, nicht alle, durch die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten zu eigen machen konnten.

Gerade in Bezug auf die Akquisition von Praktikums-/Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen neben dem Rückgriff auf den in den Zeitungen oder im Internet veröffentlichten Arbeitsmarkt innovative Wege begangen werden, um die nach wie vor vorhandenen Nischen in den Betrieben auszumachen. In der Regel sind die BewerberInnen, die von der Hamburger Arbeitsassistenten für eine über ein Zeitungsinserat veröffentlichte Stellenvakanz vorgeschlagen werden, in der Konkurrenz mit nicht-behinderten BewerberInnen nahezu chancenlos. Erfolgreicher, aber auch langwieriger sind Betriebskontakte, deren Anbahnung nicht unmittelbar im Zusammenhang mit einer akuten Stellenvakanz stehen. Die Hamburger Arbeitsassistenten spricht deshalb Betriebe an, in wie weit Kooperationsmöglichkeiten bestehen. Dieser Kontakt erfolgt über Telefonanrufe oder besser noch durch den persönlichen Kontakt, in dem Gewerbegebiete systematisch angelaufen werden, man in Einkaufszentren geht oder beim Kaffeetrinken im Café Gelegenheit bekommt, die potentiellen Arbeitsfelder anzusehen und mit dem Inhaber ins Gespräch zu kommen. Eine wichtige Erfahrung ist, dass die Erwartungen, die im ersten Schritt an einen Betrieb gerichtet werden, sehr niedrigschwellig vorgebracht werden. Es wird noch nicht die Rede auf einen

---

<sup>1</sup> Vergl. Wetzel, Ralf: Mit Unternehmen kooperieren – Einsichten in wirtschaftliches Denken für Integrationsberater und soziale Berufe, München 2004.

möglichen Arbeitsvertrag gebracht, eher geht es um die Interessen und Arbeitsmöglichkeiten einer konkreten Bewerberin, um das Unterstützungsangebot des Fachdienstes, um mögliche Arbeitsbereiche im Betrieb und - etwas konkreter – um Praktikumsmöglichkeiten. Der allmähliche Einstieg über ein Praktikum oder mehrere Praktika ist sowohl für den Betrieb eine Vorgehensweise, die am aussichtsreichsten die möglichen bestehenden Bedenken nehmen kann. Aber auch für die BewerberInnen bietet das schrittweise Ausprobieren im Rahmen von Praktika eine geeignete Form, auch wirklich einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Die von der Hamburger Arbeitsassistenten angebotenen längerfristigen („Ambulantes Arbeitstraining“ und „Integrationspraktikumsjahr“ siehe weiter unten) beinhalten als konzeptionellen Baustein den Wechsel in neue Praktikumsplätze, die nach Auswertung der vorhergehenden Praktika neu akquiriert werden müssen. Dabei greift der Fachdienst nur begrenzt auf bestehende Angebote von Betrieben zurück, da es ja darum geht, einen auf die Voraussetzungen der BewerberInnen zugeschnittenen Praktikumsplatz zu finden. Nur so ist es möglich, trotz der oben beschriebenen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt neue Arbeitsmöglichkeiten zu erschließen und Qualifizierungsanforderungen zu schaffen, die auf die Arbeitsaufnahme von Tätigkeiten vorbereiten, die beispielsweise gestiegene Anforderungen an Schlüsselqualifikationen stellen.

Anders als bei veröffentlichten Stellenvakanzen ist es im niedrighschwelligem Betriebskontakt möglich, mit den Personalverantwortlichen über Tätigkeiten ins Gespräch zu kommen, deren Anforderungen nicht über anerkannte Berufsbilder definiert sind. Bei BewerberInnen mit Behinderung, gerade aus dem Personenkreis der Menschen mit geistiger Behinderung, liegt in der Regel keine formale Qualifikation vor, aber sie verfügen unter Umständen über die vom Arbeitgeber gewünschten Fähigkeiten.

Das Denken in von anerkannten Berufsbildern mit formalen Qualifikationen bestimmten Arbeitsplätzen prägt in hohem Maße die Vorstellung von der „Ausübung eines Berufes“. In letzter Zeit wird im Zusammenhang mit der Ausbildung von Menschen mit geistiger Behinderung verstärkt über die systematische Qualifizierung von Teilqualifikationen nachgedacht bzw. auch bereits modellhaft praktiziert. Diese Anforderungsprofile liegen noch unterhalb jener der so genannten Helferberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung. Auch hier erfolgt die Hinwendung des Blickes auf das Erlernen einer Vielzahl vergleichsweise einfachen Tätigkeiten typischerweise in den Bahnen von anerkannten zertifizierbaren Berufsbildern<sup>1</sup>.

Vor allen Dingen die längerfristige Kooperation zwischen der Hamburger Arbeitsassistenten und den Betrieben bietet die Voraussetzung, geeignete Arbeitsplätze zu „erfinden“ oder „schaffen“, also Tätigkeitsfelder zu entwickeln, die in den ersten Überlegungen noch gar nicht in den Horizont des Denkbaren geraten waren.

Beispielsweise hat die Hamburger Arbeitsassistenten mit einer jungen Frau mit geistiger Behinderung ein Praktikum im Betriebsrestaurant einer Großbank in Hamburg durchgeführt, ohne dass von der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis die Rede war. In der Küche fühlte sich die Praktikantin nicht besonders wohl, die Arbeit an der Spülmaschine war ihr zu eintönig und sie hätte gern mehr Kontakt zu den BesucherInnen des Restaurants gehabt. Aufgrund des Umstandes, dass die FachdienstmitarbeiterInnen fast täglich im Betrieb waren, bekamen sie schnell einen Überblick über Strukturen und Arbeitsabläufe im Unternehmen. Neben dem Restaurant wurde noch ein kleines Bistro unterhalten, in dem Zeitungen, Kaffee, Süßigkeiten und kleine Snacks verkauft wurden. Die dafür zuständige Mitarbeiterin war durch

<sup>1</sup> In Hamburg haben die vier WfbM seit Dezember 2004 ein europäisch gefördertes Modellprojekt „Chance 24“ initiiert, in dem Teilqualifikationen in den Bereichen Hotel, Einzelhandel, Service und Küche vermittelt werden sollen, die auch von der Handwerkskammer zertifiziert werden.

die Fülle der Aufgaben überfordert mit der Folge, dass schmutziges Geschirr häufig nicht abgeräumt wurde, Aschenbecher überfüllt waren, Tische nicht abgewischt, die Süßigkeitenregale nicht regelmäßig nachgefüllt waren. Diese Problemlagen weisen bereits auf ein mögliches Profil eines bisher nicht existenten Arbeitsplatzes hin. In Absprache mit der Betriebsleitung übernahm die Praktikantin diese Tätigkeiten. Dadurch wurde dieses Bistro wieder zu einem attraktiven und gern besuchten Ort und der Praktikantin wurde die Möglichkeit verschafft, abwechslungsreich zu arbeiten und mit Kunden Kontakt zu haben. Die Praktikantin ist schließlich für diesen neu geschaffenen Arbeitsplatz in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen worden.

Nach wie vor sind es individuelle Erfolge, wenn es gelingt, Menschen mit erheblichen Lernschwierigkeiten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu integrieren. Hinsichtlich der Betriebsgröße der aufnehmenden Unternehmen hat sich die Situation in den letzten 10 Jahren nicht verändert: es sind nach wie vor eher die kleinen und mittleren Betriebe mit einem direkten und persönlichen Kontakt zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Diese Erfahrung wird im Übrigen von nahezu allen Integrationsfachdiensten bestätigt. Regionale Besonderheiten gibt es vor allen Dingen hinsichtlich der Branchen, in denen die einzelnen Fachdienst erfolgreich akquirieren. Die Hamburger Arbeitsassistentin hat ihren Schwerpunkt vor allen Dingen in den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (Küche, Reinigung, Wäscherei), und Dienstleistungsberufen (Tankstellen- und Hausmeisterhelfer, bei Lagerarbeiten und im Einzelhandel).

Die oben beschriebenen Tätigkeiten sind überwiegend im Dienstleistungssektor angesiedelt und stellen entsprechende Anforderungen an Kundendienstorientierung und Kooperationsfähigkeit. Diese Qualifikationen sind in der Regel bei den BewerberInnen aus den WfbM und den Sonderschulen nur in einem sehr begrenzten Umfang vorhanden. Während in der Arbeitsweise bei den meisten Integrationsfachdiensten mit der Vermittlung das Unterstützungsangebot endet, bietet die Hamburger Arbeitsassistentin an dieser Stelle jenes Unterstützungselement, welches an zentraler Stelle für den Erfolg dauerhafter Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verantwortlich ist: Die qualifizierende Begleitung am Praktikums-/Arbeitsplatz durch MitarbeiterInnen des Fachdienstes.

### **Die qualifizierende Begleitung am betrieblichen Arbeitsplatz**

In den letzten Jahren haben sich Konzeption und Praxis der Unterstützten Beschäftigung sichtlich verändert. Während in den ersten Anfängen der Praxis zu Beginn der 90er Jahre der Focus der qualifizierenden Unterstützung fast ausschließlich auf die unterstützten Arbeitnehmer/innen und die Arbeitstätigkeiten gelegt wurde, werden heute auch mehr und mehr die betrieblichen Strukturen berücksichtigt.

Weiterhin werden heute im Rahmen Unterstützter Beschäftigung zunehmend stärker die Qualifizierungsbereiche:

- Erwerb von Schlüsselqualifikationen und
  - das Einfinden in die betriebliche Kultur/ Struktur
- betont.

Die Form der Qualifizierung am Arbeitsplatz ist nicht alleine abhängig vom Grad und Art der Behinderung sondern auch

- von der Komplexität der Tätigkeiten
- von der Komplexität des betrieblichen Umfeldes
- von den Fähigkeiten und Lernerfolgen der unterstützten Beschäftigten

Alle Faktoren zusammen bestimmen dann auch die Dauer und Intensität der Unterstützung am Arbeitsplatz.

So kann die personelle Unterstützung am Arbeitsplatz durchaus für einen Zeitraum von mehreren Wochen im Verhältnis 1:1 erforderlich sein und erst dann langsam reduziert werden, während andere ArbeitnehmerInnen lediglich an einem Tag in der Woche stundenweise unterstützt werden. In der Regel sind die Begleitprozesse am Praktikumsplatz bzw. am Arbeitsplatz durch ein Ablaufschema einer intensiven Einarbeitung, der Stabilisierung und einer Nachbetreuung gekennzeichnet. Grundsätzlich versucht der Fachdienst eine möglichst langfristige Begleitung anzubieten. Je nach Qualifizierungsverlauf kann es möglich sein, Personen mit Behinderung bis zu 6 Jahren in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu begleiten.

Es gehört zum lerntheoretischen Grundverständnis der Hamburgert Arbeitsassistenten, dass die ArbeitnehmerIn/PraktikantIn ihre Tätigkeiten in den Gesamtzusammenhang der Produktionsabläufe einordnen kann und sich somit auch darüber Lernzuwächse aus dem Sinnzusammenhang erschließen. Dies erfordert die Unterstützung der ArbeitsassistentInnen. Häufig erscheinen den ArbeitnehmerInnen zu Beginn einer Eingliederungsmaßnahme die Arbeitsabläufe als schwer zu überblickende und zu strukturierende Abfolge von Arbeitsschritten und Zusammenhängen. Die Unterstützung der ArbeitsassistentIn besteht hierbei dann im Herunterbrechen der Tätigkeiten in einzelne Teilschritte, deren Erlernen auf die Möglichkeiten der behinderten ArbeitnehmerIn abgestimmt ist. Auf diese Weise können Arbeitsschritte mit einem höheren Komplexitätsgrad intensiver qualifiziert werden als andere, die die ArbeitnehmerIn vor nicht so große Schwierigkeiten stellen. Häufig reicht die erklärende Beschreibung einzelner Arbeitsabläufe nicht aus, so dass die ArbeitsassistentInnen den Lernprozess durch das Vormachen der entsprechenden Tätigkeit unterstützen. In der ersten Phase der Einarbeitung arbeitet die ArbeitsassistentIn zusammen mit der einzuarbeitenden Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz mit. Das führt zu dem, dass sich die ArbeitnehmerIn mit Behinderung an der ArbeitsassistentIn bei der Durchführung der Arbeitsschritte orientieren kann. Zum anderen ist aber auch der – durchaus gewünschte – Effekt damit verbunden, dass der Druck durch die durch die Mitarbeit bewirkte zeitliche Entlastung deutlich gemindert wird. Hiermit eröffnen sich dann Qualifizierungsspielräume, die dazu beitragen, dass die ArbeitnehmerIn zunehmend an Sicherheit und Routine gewinnt und im Verlauf der weiteren Einarbeitung immer unabhängiger von der Unterstützung der ArbeitsassistentIn wird.

### **Entwicklung geeigneter Hilfsmittel**

Eine ganz wesentliche Bedeutung im Rahmen der Qualifizierung am Arbeitsplatz nimmt die Entwicklung von Hilfsmitteln ein, die behinderungsbedingte Einschränkungen (z.B. nicht lesen oder zählen zu können) kompensieren helfen. Mit Hilfsmitteln sind hier in erster Linie kleine, wenig aufwendige Arbeitshilfen gemeint, die meistens von den ArbeitsassistentInnen selbst entwickelt werden können.

Hilfsmittel dienen auch dazu, neue Handlungsspielräume zu öffnen. Sie können aber auch Entwicklungen verhindern. Beispielsweise kann die Einführung von Hilfsmitteln, die nur für die behinderte ArbeitnehmerIn bestimmt sind, dazu führen, diese ArbeitnehmerIn (beispielsweise als nicht lesen könnend) zu stigmatisieren und damit Defizite aufzuzeigen, die die Integration in das betriebliche Kollegium eher erschweren. Der Einsatz von Hilfsmitteln wird im Verlauf der Qualifizierung immer wieder überprüft, möglicherweise reduziert oder ganz aufgegeben, falls kein Erfordernis auf Grund von Qualifizierungserfolgen mehr für den Einsatz besteht.

Im Verlaufe ihrer Tätigkeit hat die Hamburger Arbeitsassistenten eine ganz Reihe von diesen kleineren Hilfsmitteln entwickelt, die in verschiedenen Branchen ihre Anwendung finden.

Ein Instrument ist zum Beispiel die Erstellung einer Zählhilfe, die es einem jungen Mann mit Down-Syndrom, der in einer Bäckerei eine Anstellung gefunden hat, ermöglichte, das Backblech in der bäckereiüblichen Weise mit Brötchenrohlingen zu bestücken. Bezeichnenderweise ist diese Zählhilfe – ein in Blechgröße erstelltes Holzleistengitter – im weiteren Verlauf der Beschäftigung auch von anderen Auszubildenden in der Bäckerei genutzt worden. Großen Stellenwert nehmen Listen ein. Sie werden immer dann erstellt, wenn eine Arbeitsanforderung darin besteht, in einer unübersichtlichen Struktur der Arbeitsabläufe den „roten Faden“ für die einzelnen Arbeitsschritte zu behalten und abarbeiten zu können. Diese Liste ermöglicht es der behinderten ArbeitnehmerIn, auch mit Unterbrechungen des Arbeitsablaufes durch äußere Störungen zu Recht zu kommen, um nach der Unterbrechung wieder in die Arbeitsabläufe hineinflinden zu können. Da viele der BewerberInnen der Hamburger Arbeitsassistenten nicht über mitunter erforderliche Lese- und Schreibkenntnisse verfügen, wird in einem hohen Maße auch mit Fotos und Piktogrammen gearbeitet.

### **Vermittlung von Schlüsselqualifikationen**

Wie weiter oben bereits erwähnt ist es heutzutage eine übereinstimmende Erfahrung, dass Arbeitsplätze für den Personenkreis Menschen mit Behinderung nur noch in Ausnahmefällen im gewerblichen Sektor der Arbeitswelt akquiriert werden können, in denen die Arbeitsabläufe durch ein hohes Maß an Standardisierung der einzelnen Arbeitsschritte geprägt sind. Viel mehr wird die überwiegende Zahl der Arbeitssuchenden mittlerweile im Dienstleistungsbereich der Wirtschaft eingegliedert. An diesen Arbeitsplätzen, ob sie nun im Altenheim, an der Tankstelle oder in der Küche angesiedelt sind, spielen viele Anforderungen an so genannte Schlüsselqualifikationen der ArbeitnehmerInnen eine herausragende Rolle. Selbst in vergleichsweise einfachen Arbeitsbereichen wie z.B. denen einer KüchenhelferIn werden mittlerweile hohe Anforderungen an Planungsvermögen und Kommunikationsverhalten gestellt. Ein/e KüchenhelferIn muss beispielsweise in der Lage sein, innerhalb eines Teams mit ihren KollegInnen beispielsweise kurz abzusprechen, wer welche Aufgaben übernimmt.

In der Unterstützung der Herausbildung dieser Kompetenzen liegen mittlerweile die Hauptanforderungen der Qualifizierungsbemühungen am Arbeitsplatz. Die bisherige Praxis der Hamburger Arbeitsassistenten hat deutlich gemacht, dass auch Menschen mit zum Teil erheblichen Lernschwierigkeiten – entgegen der verbreiteten Meinung, Menschen aus diesem Personenkreis sind zu solchen Lernprozessen nicht fähig – in der Lage sind, mit der erforderlichen Unterstützung die entsprechenden Schlüsselqualifikationen zu erarbeiten. Im Bereich der Qualifizierung dieser Inhalte nimmt die kontinuierliche Reflektion der spezifischen Anforderungen am Arbeitsplatz zwischen der ArbeitsassistentenIn und der ArbeitnehmerIn mit Behinderung einen hohen Stellenwert ein. Dies dient dazu, in der Auseinandersetzung mit den entsprechenden Anforderungen die eigenen Verhaltensweisen der ArbeitnehmerIn widerzuspiegeln, um zu betrieblich angemessenen Arbeitsformen zu kommen. Unterstützt werden diese Reflektionsgespräche durch im Fachdienst entwickelte Materialien zur Selbst- und Fremdeinschätzung. Besonders wichtig ist dabei, dass betriebliche Kolleginnen und Kollegen in diesen Prozess eingebunden werden. Mittlerweile können die Bemühungen der ArbeitsassistentenInnen am betrieblichen Arbeitsplatz durch ein weiteres Angebot unterstützt werden: Im Rahmen eines von der „Aktion Mensch“ geförderten Projektes hat die Hamburger Arbeitsassistenten ein Seminarekonzept entwickelt, das die Vermittlung von zentralen Schlüsselqualifikationen wie *Kommunikation*, *Kooperation* und *Konfliktverhalten* zum Thema hat. Von besonderer Wichtigkeit ist bei der Durchführung der Seminare die enge Verzahnung mit den betrieblichen Qualifizierungsprozessen, so dass die SeminarteilnehmerInnen in der Lage sind, die im Seminar erworbene Kompetenzen auf die jeweiligen betrieblichen Situationen zu übertragen.

### **Erschließen der betrieblichen Kultur**

Ein Betrieb ist nicht nur die Ansammlung arbeitsteiliger Produktionsprozesse, in dem die ArbeitnehmerInnen in einer funktionellen Struktur organisiert sind, sondern auch ein soziales Gebilde, das von sozialen und kulturellen Gepflogenheiten und Standards – einer betrieblichen Kultur - bestimmt wird. Wer an seinen eigenen betrieblichen Arbeitsplatz denkt wird auch feststellen können, dass der Umgang der KollegInnen miteinander beispielsweise durch einen bestimmten Sprachhabitus, durch eine besondere Art des Humors und durch bestimmte Gepflogenheiten geprägt ist. Insbesondere für die soziale Integration und Akzeptanz innerhalb des betrieblichen Kollegiums ist es wichtig, im Rahmen der Qualifizierung am Arbeitsplatz auch ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass die zu qualifizierende ArbeitnehmerIn ein Gespür für die informellen „kulturellen“ Gesetze innerhalb des Betriebes bekommt. Dazu gehört beispielsweise, ob und wer sich innerhalb des Betriebes duzt oder siezt, wie der Umgang mit den Vorgesetzten ist oder auch ob einzelne KollegInnen bestimmte Rollen innerhalb des Kollegiums übernommen haben (beispielsweise „Kummerkasten“). Dazu gehört weiterhin auch die „Pausenkultur“ (Fragen besonderer Sitzordnung im Pausenraum, welche KollegInnen sitzen zusammen, fühlt sich die Fangemeinde des Betriebes eher zum HSV oder zu St. Pauli hingezogen oder die „Gesetze“ der Raucherpausen). Wichtig ist es für die ArbeitnehmerIn mit Behinderung auch sich im Einklang mit der unausgesprochenen Selbstbeschreibung der im Betrieb herrschenden Arbeitskultur zu verstehen, beispielsweise ob der Betrieb sich eher ein eher jung-dynamisches, lässig-legeres Image zuschreibt, oder ob ein besonderer Anspruch auf „hanseatische Seriösität“ gelegt wird. Dies schlägt sich beispielsweise auch in der mehr oder weniger offiziellen Kleiderordnung nieder. Auch ist es für eine gelingende soziale Integration wichtig, nicht in die eigentlich in jedem Betrieb existierenden „Fettnäpfchen“ zu treten, beispielsweise durch eine besonders ehrgeizige Arbeitsgeschwindigkeit den betriebsüblichen Standard übertreffen zu wollen. Hierfür ein Gespür zu entwickeln, ist ein wesentliches Ziel im betrieblichen Qualifizierungsprozess.

### **Kollegiale Unterstützung gewinnen**

Die ArbeitsassistentInnen legen von Anfang an ein gewisses Augenmerk darauf, betriebliche KollegInnen in den Integrationsprozess mit einzubeziehen. Dies ist nicht nur deshalb wichtig, weil zu einem bestimmten Zeitpunkt keine externe Arbeitsbegleitung mehr vor Ort im Betrieb sein wird, sondern auch aus der einfachen Erkenntnis heraus, dass das Maß der Integration in das betriebliche Gefüge mit dem Grad der Einbeziehung in die üblichen betrieblichen Bezüge und Abläufe steigt. Die Erfahrung der vergangenen 13 Jahre legt allerdings nahe, dass auch das bewusste Organisieren von kollegialer Unterstützung einer besonderen Anstrengung durch die ArbeitsassistentInnen bedarf. Dazu gehört beispielsweise, Gesprächssituationen zu unterstützen, die die soziale Einbeziehung der behinderten MitarbeiterInnen bei den KollegInnen ermöglicht. Die neue MitarbeiterIn mit Behinderung in einem Betrieb ist in der Regel von sich aus nicht in der Lage, bzw. verfügt nicht über das entsprechende Selbstbewusstsein, Kontakte mit den anderen KollegInnen aufzunehmen. Deshalb ist eine wichtige Funktion der ArbeitsassistentInnen, entsprechende Impulse zu geben. Sowohl für die dauerhafte Integration der MitarbeiterIn mit Behinderung im Betrieb als auch für die Arbeitsbedingungen der ArbeitsassistentInnen vor Ort ist es zwingend notwendig, das eigene Tun gegenüber den betrieblichen KollegInnen weitgehend transparent zu machen. Die Existenz einer Arbeitsbegleitung im Betrieb ist ohnehin für die allermeisten KollegInnen eine völlig unbekannte Erfahrung. Daher ist es umso erforderlicher KollegInnen von Anfang an in Zielsetzung und Unterstützungsangebote der ArbeitsassistentIn mit einzubeziehen.

### **(Um)gestaltung von Arbeitsplätzen**

Die Qualifizierung am Arbeits-/Praktikumsplatz hat sich mehr und mehr als ein Prozess herausgestellt, der nicht nur sich auf die QualifikandInnen mit Behinderung sondern sich zunehmend auch auf das betriebliche Umfeld bezieht.

So ergibt sich bisweilen die Notwendigkeit, Arbeitsplätze ausgehend von den Fähigkeiten, Interessen und Motiven der behinderten ArbeitnehmerIn möglicherweise umzustrukturieren. Das kann bedeuten, dass beispielsweise im Rahmen eines Praktikums festgestellt wird, dass einzelne Arbeitsanteile eine Überforderung für die ArbeitnehmerIn darstellen oder auch umgekehrt, dass sich Möglichkeiten ergeben, das Arbeitsfeld der behinderten ArbeitnehmerIn zu erweitern. Mitunter ist mit der Gestaltung eines Arbeitsplatzes auch eine Argumentation gegenüber dem Arbeitgeber verbunden, in dem Sinne, dass beispielsweise durch die Zusammenstellung einzelner Hilfstätigkeiten zu einem eigenständigen Arbeitsplatz in der Folge andere ArbeitnehmerInnen –möglicherweise aus der Sicht des Arbeitgebers teuer bezahlte ArbeitnehmerInnen- von diesen Tätigkeiten entlastet werden. Die Umstrukturierung von Arbeitsplätzen unter Einbeziehung der Anregungen der ArbeitsassistentInnen erfordert eine hochsensible Vorgehensweise. In der Regel ist vorausgesetzt, dass ArbeitsassistentInnen durch längere Mitarbeit ihren Stand im Betrieb gefunden haben und von KollegInnen und Vorgesetzten akzeptiert werden. Häufig haben ArbeitsassistentInnen aus ihrer etwas distanzierteren Warte die Möglichkeit, Arbeitsplatzoptionen zu entwickeln, die innerhalb des Betriebes ohne diesen Anstoß nicht entstanden wären. Dies setzt voraus, dass die ArbeitsassistentInnen mit hoher Sensibilität und vor dem Hintergrund intensiver Branchenkenntnisse unter Berücksichtigung betrieblicher Erwartungen als GesprächspartnerInnen ernst genommen werden. Veränderungen auf der Seite des betrieblichen Arbeitsplatzes sind das Ergebnis eines längeren Prozesses vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen ArbeitsassistentInnen und Betrieb.

Neben den Möglichkeiten der Strukturierung des Arbeitsplatzes werden seitens der ArbeitsassistentInnen auch Spielräume wahrgenommen, Fragen der Arbeitszeiten zu klären. Beispielsweise kommt es vor, dass aus einer ursprünglichen Vollzeitstelle aufgrund der Anforderungen eine Teilzeitstelle geschaffen wird. Auch ist es in manchen Betrieben gelungen, eine Pausenregelung zu installieren, die den Möglichkeiten der ArbeitnehmerIn mit Behinderung eher entspricht.

## **Erweiterung der Angebote der Hamburger Arbeitsassistentenz**

Selbstverständnis und Arbeitsweise der Hamburger Arbeitsassistentenz ist von dem Gedanken geprägt, dass die Unterstützungsangebote individuell auf die besondere Bedarfslage im Einzelnen zugeschnitten sein müssen. So kommen auf die Hamburger Arbeitsassistentenz Personen zu, die mangels konkreter Erfahrungen und Vorstellungen über Arbeitsfelder, betriebliche Anforderungen und über Arbeit im Sinne einer Erwerbstätigkeit keine angemessene Orientierung entwickeln können. Ein individuelles Fähigkeitsprofil kann erst dann erarbeitet werden, wenn die BewerberInnen selbst eine ausreichende Grundlage gehabt haben, ihre individuellen Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu überprüfen, zu erproben bzw. diese zu entwickeln. Dies gilt sowohl für AbgängerInnen aus Sonderschulen und Integrationsklassen wie auch für einen Teil der MitarbeiterInnen in den WfbM. Es liegt insofern auf der Hand, angemessene Übergänge aus der Schule oder aus der WfbM in unterstützte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, welches den TeilnehmerInnen ausreichende Räume bietet, sich in unterstützter und strukturierter Weise auf das Arbeitsleben vorzubereiten, sich in konkreter betrieblicher Umgebung zu orientieren und sich in bestimmten Tätigkeitsanforderungen zu qualifizieren.

## **Das Ambulante Arbeitstraining<sup>1</sup>**

Nach wie vor besteht die berufliche Perspektive für junge Erwachsene aus den Sonderschulen und Integrationsklassen im Angebot über das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich (BBB) in der WfbM auf den Arbeitsbereich vorzubereiten, in den sie dann auch fast ausschließlich wechseln. 1996 hat die Hamburger Arbeitsassistentin mit dem Ambulanten Arbeitstraining ein Konzept vorgelegt, das die Möglichkeit eröffnet, eine berufliche Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Um dieses zu ermöglichen, hat die Hamburger Arbeitsassistentin mit den Hamburger Werkstätten für behinderte Menschen mit Zustimmung der Regionaldirektion Nord sowie dem Hamburger Arbeitagentur Kooperationsverträge geschlossen, in denen vereinbart wird, dass der Fachdienst als Dienstleister für die Werkstätten den Berufsbildungsbereich nach einem abgestimmten Konzept in ambulanter Form auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchführt. Dafür erhält er 90 % des im Berufsbildungsbereich vorgesehenen Kostensatzes. Die TeilnehmerInnen im Ambulanten Arbeitstraining sind also formal im BBB einer WfbM angemeldet und sozialversicherungsmäßig geführt.

Die Hamburger Arbeitsassistentin nutzt die maximal zur Verfügung stehende Zeit von drei Monaten Eingangsverfahren und zwei Jahren BBB, um mit den TeilnehmerInnen eine berufliche Vorbereitung, Orientierung und Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchzuführen. Dies gestaltet sich über die Durchführung von fachlich strukturierten Praktika, die von den ArbeitsassistentInnen nach dem oben beschriebenen Muster qualifizierend begleitet werden. Die einzelnen Praktika dauern im Durchschnitt zwei bis vier Monate. Entscheidend für die Auswahl der Praktikumsbetriebe ist der jeweilige Stand der Qualifizierung und Orientierung der TeilnehmerInnen. Die TeilnehmerInnen verbringen vier Tage in der Woche in den Qualifizierungsbetrieben. An einem Tag in der Woche besuchen sie die Berufsschule. Zur Zeit befinden sich etwa 30 TeilnehmerInnen in der Maßnahme.

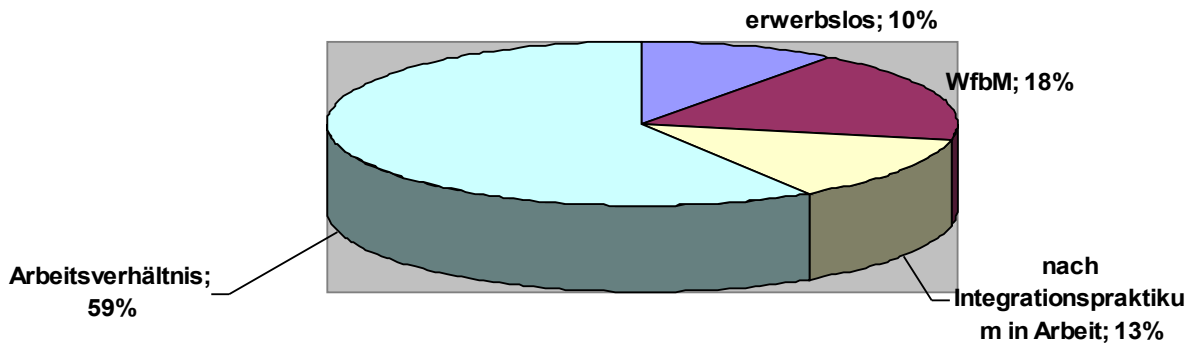
Zielsetzung der Maßnahme ist die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Diese Maßnahme der Hamburger Arbeitsassistentin ist unbestritten eine sehr erfolgreiche Maßnahme: Etwa 70 % der TeilnehmerInnen erhalten im Verlauf des Ambulanten Arbeitstrainings einen Arbeitsvertrag<sup>2</sup>.

---

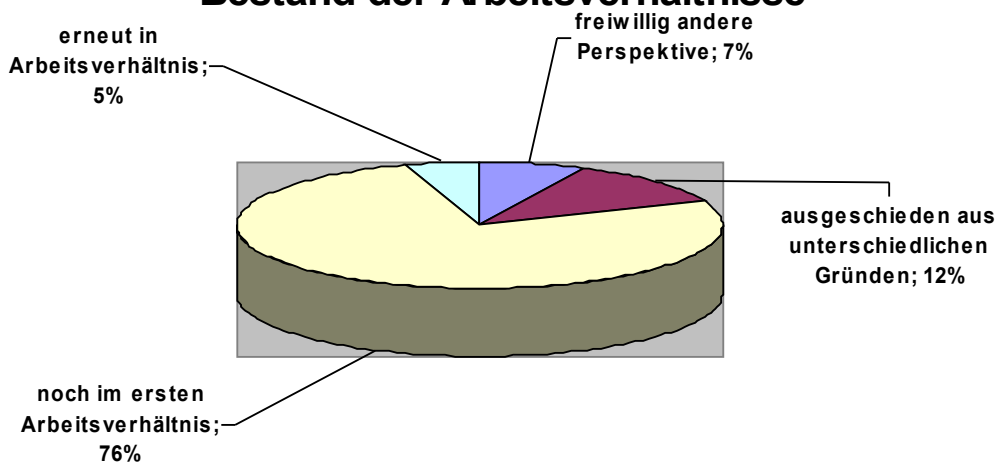
<sup>1</sup> Eine detaillierte Darstellung des Ambulanten Arbeitstrainings sowie des Integrationspraktikumsjahres gibt das Handbuch der Hamburger Arbeitsassistentin: Übergang von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung, Hamburg 2001.

<sup>2</sup> Hamburger Arbeitsassistentin: Berichtsdaten zum Ambulanten Arbeitstraining März 1996 – Dezember 2003

## Verbleib der MaßnahmeteilnehmerInnen



## Bestand der Arbeitsverhältnisse



Nicht nur ist eine hohe Übernahmequote festzustellen, auch die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse ist deutlich höher als bei denjenigen Personen, die erst nach mehrjähriger Tätigkeit im Arbeitsbereich der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Man kann sich der Erkenntnis nicht verschließen, dass der Umstand einer möglichst frühzeitigen Auseinandersetzung mit den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes die Qualifizierung der fachlichen Fertigkeiten, die Ausbildung von betriebsadäquaten Schlüsselqualifikationen und Verhaltensmustern und die Herausbildung einer erwachsenen ArbeitnehmerInnenrolle sehr viel nachhaltiger ermöglicht als dies im Rahmen einer WfbM der Fall ist. Zwar hat dieser Ansatz bei dem zuständigen Kostenträger mittlerweile die angemessene Anerkennung gefunden und auch einige WfbM sind dazu übergegangen, Teile

des Berufsbildungsbereiches auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verlagern<sup>1</sup>. Unverständlich bleibt aber weiterhin, dass sich dieses Erfolgsmodell nicht in anderen Regionen durchsetzen konnte, im Gegenteil sogar auf deutlichen Widerstand sowohl der WfbM als der Agentur für Arbeit stößt. Dies ist auch insofern schwer nachzuvollziehen, da der gesetzliche Auftrag im SGB IX unmissverständlich ist und dieses in Zeiten, in denen jegliche Maßnahmen unter einem hohen Vermittlungsdruck stehen.

### **Das Integrationspraktikumsjahr**

Eine Erkenntnis war für die weitere konzeptionelle Entwicklung in der Angebotsstruktur der Hamburger Arbeitsassistenz besonders wichtig: Die Möglichkeit, in verschiedenen Praktika über einen längeren Zeitraum eine berufliche Orientierung zu entwickeln, dort fachliche Qualifikationen zu erwerben, sich mit der Arbeitswelt als einem System von verpflichtenden Normen, Werten und Verhaltensanforderungen auseinanderzusetzen, ist für den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten der erfolgversprechendste Weg, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Selbstverständlich werden durch solche vergleichsweise langen Praktikumsphasen, in denen auch häufiger der betriebliche Qualifizierungsort gewechselt wird, auch die Vermittlungschancen erheblich erhöht. Ein Arbeitgeber wird durch ein erfolgreiches Praktikum auch offener gegenüber Anfragen hinsichtlich eines Arbeitsvertrages. Er lernt die ArbeitsplatzbewerberInnen in für ihn vergleichsweise unverbindlicher Weise kennen. Während eines Praktikums können verschiedene Einsatzmöglichkeiten überprüft werden, und im Rahmen eines solchen von ArbeitsassistentInnen begleiteten Praktikums gelingt es noch am ehesten, passgenaue Arbeitsplätze zu schaffen.

So konnte mit dem zuständigen Kostenträger, dem überörtlichen Sozialhilfeträger, eine Leistungsvereinbarung geschlossen werden, die es möglich macht, eine einjährige Qualifizierungsmaßnahme anzubieten: Das Integrationspraktikumsjahr.

Eingangsvoraussetzung ist der Anspruch auf Eingliederungshilfe nach SGB XII, 53ff, also Personen mit Behinderung, die keine Ansprüche gegenüber einem vorrangigen Kostenträger haben: MitarbeiterInnen aus den WfbM, die dann allerdings in der WfbM kündigen müssen, und Personen, die Anspruch auf einen WfbM-Platz haben. Die TeilnehmerInnen im Integrationspraktikumsjahr haben einen sozialrechtlichen Status, der analog dem der WfbM-MitarbeiterInnen ist. Dies gilt vor allen Dingen hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung.

Die Durchführung der Maßnahme ist der des Ambulanten Arbeitstrainings vergleichbar: Eine Abfolge von strukturierten Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die von ArbeitsassistentInnen begleitet werden. Allerdings gibt es hier keinen Berufsschultag. Zielsetzung auch dieser beruflichen Qualifizierungs- und Orientierungsmaßnahme ist der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. In dieser Maßnahme werden von der Hamburger Arbeitsassistenz durchschnittlich 25 TeilnehmerInnen unterstützt. Auch das Integrationspraktikumsjahr ist eine erfolgreiche Maßnahme: etwa 60 % der TeilnehmerInnen werden in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen.

### **Der IFD Integrationsfachdienst**

---

<sup>1</sup> Die Elbe Werkstätten in Hamburg bieten einen betrieblichen Berufsbildungsbereich speziell für TeilnehmerInnen an, die in der Hauswirtschaft, in der Altenpflege und als KindergartenhelferIn tätig sein wollen. Allerdings wechselt der überwiegende Zahl der TeilnehmerInnen anschließend nicht in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sondern in einen ausgelagerten Werkstattplatz.

Auch wenn der Integrationsfachdienst gemäß § 109 SGB IX den gesetzlichen Auftrag hat, besonders betroffene Schwerbehinderte ins Arbeitsleben zu integrieren – und dazu gehört auch der Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten, der MitarbeiterInnen in den WfbM und der AbgängerInnen aus den Sonderschulen – so werden die IFD bundesweit diesen Aufgaben nicht ansatzweise gerecht. Nur ein Bruchteil der vom IFD unterstützten Personen gehört zum o.a. Personenkreis<sup>1</sup>. Wie so häufig liegen die Ursachen für diesen eklatanten Missstand in der nicht ausreichenden Finanzierung der IFD, die mit dem zur Verfügung stehenden Budget lediglich Menschen mit Schwerbehinderung vermitteln können, die eine vergleichsweise geringe Unterstützung benötigen. Die oben angeführten Elemente: die individuelle Akquisition, die die Nischen ausfindig macht, in denen Menschen mit Lernschwierigkeiten arbeiten können, lange mitunter niedrigschwellige Praktikumsphasen und vor allen Dingen die qualifizierende Begleitung am Arbeitsplatz – jobcoaching – kann ein unter den herkömmlichen Bedingungen arbeitender IFD nicht anbieten.

Auch die Hamburger Arbeitsassistentz arbeitet in Hamburg im Verbund mit anderen Diensten als IFD – Integrationsfachdienst<sup>2</sup>. Als IFD unterstützt die Hamburger Arbeitsassistentz schwerbehinderte Menschen, die bei der Agentur für Arbeit oder bei der ARGE arbeitslos gemeldet sind. MitarbeiterInnen aus den WfbM oder AbgängerInnen aus den Sonderschulen unterstützt die Hamburger Arbeitsassistentz über Leistungsvereinbarungen mit dem überörtlichen Sozialhilfeträger (Eingliederungshilfe) oder wie oben dargestellt über die im Berufsbildungsbereich von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Mittel.

Es bleibt eine sozial- und behinderungspolitische Aufgabe, angemessene Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Ansprüche des SGB IX auch praktisch umzusetzen. Solange diese nicht bestehen, wird mit Recht von den WfbM darauf hingewiesen, dass der IFD kein geeignetes Instrument für den Übergang aus der Einrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt. Bedenklich wird diese Argumentation allerdings dann, wenn dieses sich in einen allgemeinen Pessimismus erweitert, dass es heutzutage schlechthin unmöglich ist, überhaupt noch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für diesen Personenkreis zu finden. Dass dieses anders sein kann, beweisen die bisherigen Erfahrungen der Hamburger Arbeitsassistentz.

### **Berufliche Orientierung bereits in der Schule**

Im Laufe der Jahre ist es der Hamburger Arbeitsassistentz gelungen, eine Angebotspalette in Hinblick auf unterschiedlichen Lebenslagen von Menschen mit Lernschwierigkeiten aufbauen können:

- im Übergang von der Schule in den Beruf
- im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung.

Seit 2004 entwickelt die Hamburger Arbeitsassistentz nun mit finanzieller Unterstützung der „Aktion Mensch“ ein Angebot, das bereits in der Schule Möglichkeiten für die SchülerInnen eröffnet, sich mit der Perspektiven des allgemeinen Arbeitsmarktes auseinanderzusetzen und damit Alternativen zur WfbM für sich entwickeln zu können. Das Projekt „bEO“ – berufliche Erfahrung und Orientierung – wird in Kooperation mit Sonderschulen und Integrationsklassen durchgeführt und beinhaltet ein Set von schulischem Projektunterricht, Hospitationen in

---

<sup>1</sup> Nach dem Bericht der Bundesregierung zur Lage der behinderten Menschen, liegt der Anteil der Menschen aus den WfbM und den Sonderschulen, die den IFD in Anspruch nehmen möchten, unter 1% und ist im Laufe der letzten drei Jahre zu dem noch rückläufig, s.a. „Lage der behinderten Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe, Berlin 2004.

<sup>2</sup> In Hamburg besteht der IFD in einem Verbund, in dem neben der Hamburger Arbeitsassistentz – zuständig für Menschen mit Lernschwierigkeiten – der Fachdienst „Profil“ – zuständig für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderung - und der Fachdienst ARINET – zuständig für Menschen mit psychischen Behinderungen tätig sind.

Betrieben und begleiteten Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Am Ende der zweijährigen Projektlaufzeit werden didaktische und methodische Materialien entwickelt sein, die sehr niedrigschwellig auf die Möglichkeiten von Jugendlichen abgestimmte Instrumente bieten, die die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsleben im Allgemeinen und der beruflichen Orientierung im Konkreten zu fördern.

## **Abschließende Bemerkung**

In Zeiten einer bisher nicht gekannter Massenarbeitslosigkeit in Deutschland macht sich nachvollziehbarer Weise die Skepsis breit, inwieweit für den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten überhaupt noch Chancen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung außerhalb der WfbM bestehen. Wenn man sich die Vermittlungszahlen der Hamburger Arbeitsassistenten in den letzten 13 Jahren ansieht, so wird man keinen nennenswerten Einbruch feststellen können. Etwa 600 Personen sind in dieser Zeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse integriert worden. Die Verbleibsquote liegt bei ca. 60%, wobei ein Teil der Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten, erneut vermittelt werden konnte.

Die Instrumente der Integration mussten den sich verändernden Bedingungen angepasst werden:

- eine noch intensivere Akquisitionsarbeit
- längere Übergangsphasen aus WfbM und Schule, verschiedene Praktika
- Schwerpunktsetzung der Qualifizierung auf die Herausbildung von Schlüsselqualifikationen

Es kann auch nicht festgestellt werden, dass es eine Verschiebung zu Gunsten leistungsstärkerer Personen gegeben hätte. Eine Verschiebung hat es insofern gegeben, als dass der Anteil der jungen Menschen, der SchulabgängerInnen an den vermittelten Personen gestiegen ist. Gleichwohl, jede einzelne Vermittlung bleibt ein Ereignis.

Es bleiben allerdings auch einige Punkte die in naher Zukunft zu klären sind:

- Es ist darüber nachzudenken, inwieweit aus den Mitteln, die die WfbM-Plätze finanzieren, nicht auch zum Teil Lohnkostenzuschüsse und Kosten der Arbeitsbegleitung übernommen werden, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für eine/n WfbM-MitarbeiterIn erlangt werden konnte. Dies wäre eine rehabilitationspolitische Alternative zur Strategie der ausgelagerten Werkstattplätze<sup>1</sup>.
- Es muss darauf hingewirkt werden, dass die Möglichkeiten, das „Persönliche Budget“ in Anspruch zu nehmen, tatsächlich auch eine Erweiterung der Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen darstellt. Das bezieht sich vor allen Dingen auf Leistungen, deren Durchführung z.Zt. noch als an bestimmte Institutionen gebunden angesehen wird. Unabhängig von Einzellösungen, wie sie zum Teil im oben beschrieben worden sind, sollte es z.B. möglich sein, die Leistungen im Berufsbildungsbereich mit dem zur Verfügung gestellten „Persönlichen Budget“ auch von anderen Anbietern neben den WfbM erhalten zu können.

---

<sup>1</sup> Die Kontroverse um ausgelagerte WfbM-Arbeitsplätze soll an dieser Stelle nicht wiederholt werden. Es wird auf die Darstellung in: Hamburger Arbeitsassistenten: Übergang von der Schule in den Beruf, Hamburg 2001, verwiesen

## Literatur

Bericht der Bundesregierung: Lage der behinderten Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe, Berlin 2004

Doose, Stefan: „I want my Dream!“ Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderung, Hamburg 2000

Doose, Stefan: Die Phasen der Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung, Integrationsdiensten und Arbeitsassistenz in Deutschland, in der Zeitschrift „Impulse“ der BAG UB, Ausgabe 32, Dezember 2004

Hamburger Arbeitsassistenz: Übergang von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung, Handbuch zum Modellprojekt: Integrative berufliche Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten im „Ambulanten Arbeitstraining“ und „Integrationspraktikum“, Hamburg 2001

Hamburger Arbeitsassistenz: Berichtsdaten zum Ambulanten Arbeitstraining März 1996 bis Dezember 2003, Hamburg 2004

Hamburger Arbeitsassistenz: „KuKuK Kommunikation, Kooperation und Konfliktbewältigung“ Materialien zum Bildungsangebot zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Bildung für Menschen mit Lernschwierigkeiten, Hamburg 2004

Hessisches Konzeptionspapier zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte, Rödelheim 1990

Thiel, Heidrun (alster-Intec e.V.): Dokumentation des Projekts: Ausgelagerte Arbeitsgruppen der Werkstätten für behinderte Menschen in Hamburg 2001 – 2003, Hamburg 2003

Trost, Rainer, Schüller, Simone: Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Walldorf 1992

Wetzel, Ralf: Mit Unternehmen kooperieren – Einsichten in wirtschaftliches Denken für Integrationsberater und soziale Beruf, München 2004