

16/131

Neue Wege in Erwerbsarbeit. Strategien für Menschen mit Behinderungen

Anhörung der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen am 10. März 2008

Impressum

Herausgeberin	Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion Platz der Republik 1 11011 Berlin www.gruene-bundestag.de
Verantwortlich	Markus Kurth MdB Sprecher für Sozial- und Behindertenpolitik Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion Platz der Republik 1 11011 Berlin E-Mail: markus.kurth@bundestag.de
Redaktion	André Bornstein
Bezug	Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion Info-Dienst Platz der Republik 1 11011 Berlin Fax: 030 / 227 56566 E-Mail: versand@gruene-bundestag.de
Schutzgebühr	€ 1,50
Redaktionsschluss	April 2008

Inhalt

„Neue Wege in Erwerbsarbeit. Strategien für Menschen mit Behinderungen“

Programm der Anhörung	3
Zusammenfassung.....	5
Begrüßung und Einführung	
Markus Kurth MdB	9
Disability Management in Unternehmen	
Markus Kurth MdB	12
Dr. Friedrich Mehrhoff.....	13
Petra Zink.....	16
Evelin Milling	18
Mit der Existenzgründung in die Selbstständigkeit	
Kerstin Andreae MdB	21
Manfred Radermacher	23
Birgit Rothenberg	29
Wunsch- und Wahlrecht: Das persönliche Budget für Arbeit	
Brigitte Pothmer MdB	34
Klaus-Peter Lohest	35
Joachim Storck.....	39
Franz-Georg Simon.....	43
Stellungnahmen.....	45
TeilnehmerInnen – Übersicht	50

Programm der Anhörung

10.00 Anmeldung und Kaffee

Wegen der Sicherheitsvorkehrungen bitten wir um rechtzeitiges Erscheinen

10.30 Begrüßung und Einführung

Markus Kurth MdB

Sprecher für Behinderten- und Sozialpolitik

11.00 Disability Management in Unternehmen

Inwiefern kann Disability Management als Teil der Unternehmenspolitik die Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt verbessern? Was erhoffen sich Unternehmen von diesem Ansatz? In welchem Verhältnis stehen Prävention, Rehabilitation und Disability Management?

Dr. Friedrich Mehrhoff

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Berlin

Petra Zink

Disability-Managerin bei der Ford Werke GmbH, Köln

Evelin Milling

Berufsförderungswerk (BFW) Sachsen-Anhalt, Disability-Managerin

Moderation: **Markus Kurth MdB**

Sprecher für Behinderten- und Sozialpolitik

12.00 Mittagspause

13.00 Mit Existenzgründung in die Selbständigkeit

Menschen mit Schwerbehinderung, die sich mit einer guten Geschäftsidee selbstständig machen wollen, treffen oft auf offene oder unterschwellige Vorbehalte. Welcher Unterstützungsangebote bedarf es beim Aufbau einer selbstständigen Existenz?

Manfred Radermacher

Projektleiter EnterAbility, Berlin

Birgit Rothenberg

MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V., Dortmund

Moderation: **Kerstin Andreae MdB**

Sprecherin für Wirtschaftspolitik

14.00 Wunsch- und Wahlrecht: Das Persönliche Budget für Arbeit

Welche Erfahrungen wurden mit dem Persönlichen Budget für Arbeit gemacht? Welche Schwierigkeiten gibt es noch bei der konkreten Umsetzung? Welche Gefahren sind mit dem Persönlichen Budget verbunden? Wie kann diesen entgegengetreten werden?

Klaus-Peter Lohest

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen,

Rheinland-Pfalz, Leiter der Abteilung Soziales

Joachim Storck

Geschäftsführer Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen (gpe), Mainz

Franz-Georg Simon

Bundesagentur für Arbeit, Team Berufliche Rehabilitation, Nürnberg

Moderation: **Brigitte Pothmer MdB**

Sprecherin für Arbeitsmarktpolitik

15.00 Voraussichtliches Ende der Veranstaltung

Zusammenfassung

Anhörung „Neue Wege in Erwerbsarbeit. Strategien für Menschen mit Behinderungen“

Trotz des viel beschworenen Paradigmenwechsels, der mit dem SGB IX eingeleitet wurde, ist die derzeitige Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt unbefriedigend. Das Ziel einer vorrangigen Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist nur in bescheidenem Umfang erreicht. Menschen mit Behinderungen weisen eine konstant niedrigere Beschäftigungsquote sowie eine deutlich höhere Arbeitslosenquote als der Durchschnitt der Bevölkerung auf. Insbesondere Frauen mit Behinderungen sind von der schlechten Arbeitsmarktlage betroffen.

Diese Gründe nahm die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen zum Anlass, am 10. März 2008 eine Anhörung zu dem Thema „Neue Wege in Erwerbsarbeit. Strategien für Menschen mit Behinderungen“ zu veranstalten. Die Anhörung ist Teil einer differenzierten Arbeitsmarktstrategie der Fraktion für Menschen mit Behinderungen.

Gemeinsam mit ausgewiesenen Fachleuten aus dem gesamten Bundesgebiet wurde über arbeitsmarktpolitische Interventionen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt diskutiert. Hierunter fiel auch die Diskriminierungs- und Barrierefreiheit als Grundvoraussetzung für die Öffnung von Zugängen. Zudem wurden die Möglichkeiten eines effektiven Nachteilsausgleiches, etwa in Form von Assistenz und/oder Lohnkostenzuschüssen, thematisiert.

In drei Panels behandelte die Anhörung die Themen Disability Management in Unternehmen, Existenzgründung für Menschen mit Behinderungen und das Persönliche Budget für Arbeit.

In der Einführung erklärte **Markus Kurth MdB**, sozial- und behindertenpolitischer Sprecher der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, dass Menschen mit Behinderungen nicht im gleichen Umfang von den positiven Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt profitieren würden. Daher bestehe die dringende Notwendigkeit, die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben weiterzuentwickeln. Die drei Themen der Anhörung wurden, so Markus Kurth, ausgewählt, da sie besonders interessant und zukunftsweisend seien. Eine zweite Anhörung der Grünen Bundestagsfraktion am 23. Juni 2008 werde dann Personen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf in den Fokus nehmen, die nicht im Rahmen des allgemeinen Arbeitsmarktes integriert werden könnten. Für diesen Personenkreis bliebe ein geschützter Arbeitsmarkt zunächst sehr wichtig.

Disability Management in Unternehmen

Seit einigen Jahren könne man ein neues Management-Prinzip in Unternehmen beobachten, welches die Fähigkeiten und Produktivität eines jeden Mitarbeiters versuche in den Vordergrund zu stellen, so **Markus Kurth**, der das Eingangspanel moderierte.

Dr. Friedrich Mehrhoff von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung gab sodann einen ersten Überblick über das Themenfeld. Disability Management müsse im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) gesehen werden. Hiernach seien alle Arbeitgeber in Deutschland seit dem 01. Mai 2004 verpflichtet, ein solches Management den Beschäftigten anzubieten, die länger als 6 Wochen im Jahr arbeitsunfähig seien. Die

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) versuche insbesondere als einer von vielen Rehabilitationsträgern, das Prinzip des Disability Managements voranzubringen.

Im Anschluss an den Beitrag von Herrn Dr. Mehrhoff berichtete Frau **Petra Zink**, Disability Managerin bei Manufacturing Ford of Europe, von ihren Erfahrungen aus einem Großbetrieb. Frau Zink monierte die Untätigkeit vieler Unternehmer beim Umgang mit dem Disability Management. Anstatt einfach anzufangen, würde erst einmal ausgiebig über noch strittige Detailfragen diskutiert. Für Ford sei Disability Management die ideale Methode, um den Herausforderungen durch demographischen Wandel, längere Lebensarbeitszeit, alternde Belegschaften, Globalisierung und nicht zuletzt Zunahme von chronischer und psychischer Erkrankungen zu begegnen. Disability Management sei bei Ford deshalb so erfolgreich, da es handfeste betriebswirtschaftliche und finanzielle Vorteile für das Unternehmen brächte.

Frau **Evelin Milling** vom Berufsförderungswerk (BFW) Sachsen-Anhalt und selbst auch Disability Managerin, sprach sodann von ihren Erfahrungen in kleinen und mittleren Betrieben (KMU). Auch KMU's würden vor den gleichen Herausforderungen stehen wie große Unternehmen, so Frau Milling. Allerdings könnten diese sich oftmals keine internen Disability Manager leisten und müssten auf externe ManagerInnen zurückgreifen. Das Berufsförderungswerk arbeite diesbezüglich eng mit den entsprechenden Unternehmen zusammen. Da der Einschaltung von Disability Managern jedoch oftmals finanzielle Gründe entgegen sprächen, brauche es besserer Anreizsysteme der schon jetzt im Gesetz festgeschriebenen Prämiensysteme.

In der anschließenden Diskussion wurde u. a. erörtert, inwiefern Disability Management in der Automobilbranche insgesamt gehandhabt wird, inwieweit Disability Management auch auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet ist und wie die Verknüpfung mit anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten funktioniert.

Mit der Existenzgründung in die Selbstständigkeit

Für einige Personen seien auch Barriere- und Diskriminierungsfreiheit sowie die betriebliche Eingliederung keine hinreichenden Maßnahmen, um ihre Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, so **Kerstin Andreae MdB**, wirtschaftspolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen. Je nach Schweregrad einer Behinderung benötigten diese Menschen mögliche besondere Ruhepausen, Arbeitsabläufe, Flexibilität oder eine besondere Organisation. An dieser Stelle könne es für einige Personen sinnvoll sein sich selbständig zu machen und sich somit einen ganz eigenen und individuell angepassten Arbeitsplatz zu schaffen.

Herr **Manfred Radermacher**, Projektleiter der Beratungsfirma EnterAbility in Berlin, berichtete, dass die Selbstständigkeit für viele Menschen mit Behinderungen die einzige Möglichkeit sei, noch am Arbeitsleben teilzuhaben. EnterAbility biete schwerbehinderten GründerInnen eine zielgruppenspezifische Begleitung an. Diese ginge über das Angebot klassischer Gründungsunterstützungsangebote hinaus. Leider scheitere eine zielgruppenspezifische Gründungsbegleitung in der Regel an der fehlenden Finanzierung. Deshalb forderte Herr Radermacher den Gesetzgeber auf, entsprechende Voraussetzungen zu schaffen, um eine kontinuierliche und dauerhafte Finanzierung zu ermöglichen.

Frau **Birgit Rothenberg** von „MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter“ erklärte im Anschluss, dass die berufliche Selbstständigkeit bisher keine gleichwertige Alter-

native zur abhängigen Beschäftigung sei. Allerdings hätte sie das Potenzial, insbesondere für Frauen mit Behinderungen und Personen mit chronischen Erkrankungen zukünftig eine große Rolle zu spielen. Wichtig seien neben der zielgruppenspezifischen Beratung vor allem das Aufzeigen fehlender Chancen sowie der Aufbau von Netzwerken. Als Fazit für die Politik hielt Frau Rothenberg 1.) die Herstellung eines besseren Gründungsklimas, 2.) eine aktivere Wahrnehmung der Problematik bzw. Chancen der Existenzgründung sowie 3.) eine gesicherte Regelfinanzierung fest.

In der sich anschließenden Diskussion wurden die Fragen diskutiert, wie die Zuverdienstmöglichkeiten bei beruflicher Selbstständigkeit trotz bestehender Erwerbsunfähigkeitsrente aussehen, welche Berufszweige für Menschen mit Behinderungen besonders geeignet sind sowie die Höhe des aufzunehmenden Kredites zu Beginn einer Existenzgründung. Zur Frage der möglichen Regelfinanzierung wurde der Zusammenhang zwischen Wirtschaftsförderung, Arbeitsmarkt und Sozialen Hilfen erörtert. Darüber hinaus wurde das Persönliche Budget als eine mögliche Finanzierungsform ins Spiel gebracht.

Wunsch- und Wahlrecht: Das Persönliche Budget für Arbeit

Seit Anfang des Jahres gibt es einen Rechtsanspruch auf die gebündelte Auszahlung der den Menschen mit Behinderungen zustehenden Sozialleistungen. Vor diesem Hintergrund wollte **Brigitte Pothmer MdB**, arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, wissen, welche Chancen das Persönliche Budget für Arbeit (PBfA) einerseits und die Budgetierung der Teilhabeleistungen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) andererseits für Menschen mit Behinderungen böten.

Klaus-Peter Lohest vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz und als einer der Väter des Persönliches Budgets für Arbeit vorgestellt, gab sodann eine Einführung in das Thema. Für Herrn Lohest habe das Persönliche Budget für Arbeit, das in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen praktiziert wird, vor allem das Ziel, den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu stärken sowie die Eingliederungshilfe zu entlasten. Die Kosten trügen das Integrationsamt mit 300 € sowie hälftig der örtliche und überörtliche Sozialhilfeträger. Bislang habe Rheinland-Pfalz über 70 Persönliche Budgets gewährt.

Im Anschluss an Herrn Lohest berichtete **Joachim Storck**, Geschäftsführer der Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen (gpe), von seinen praktischen Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget für Arbeit. Für Storck funktioniere das Persönliche Budget für Arbeit genau dann, wenn 1.) das PBfA eine echte Alternative zur Sachleistung darstelle, 2.) echte Wahlchancen intendiere, 3.) eine ausreichende Informiertheit gewährleiste, 4.) eine einheitliche Form des Feststellungsverfahrens zur Voraussetzung hätte sowie 5.) einen Teilhabeanspruch auch unabhängig von der Konjunktur erhalten bliebe.

Franz-Georg Simon vom Team Berufliche Rehabilitation der Bundesagentur für Arbeit berichtete, dass die BA bislang rund 100 Persönliche Budgets gewährleistet hätte. Als eine große Chance sah Simon die Möglichkeit, dass Menschen mit Behinderungen über das Persönliche Budget ihre individuellen Fähigkeiten erweitern könnten. Herr Simon plädierte dafür, im Umgang mit auftretenden Fragen im Zweifelsfall immer von der Sichtweise „pro budget“ auszugehen. Allerdings sehe Simon die Gefahr, dass das Persönliche Budget dann in Bedrängnis käme, wenn sich einmal Rechnungsprüfer der Thematik annähmen.

In der anschließenden Diskussion kamen Fragen auf, die die Fortschreibung der Budgetsätze betrafen, den Umgang der BA mit den so genannten Budgetresten, die Schu-

lung der MitarbeiterInnen der Arbeitsagenturen sowie die Übergangsquote von Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit angemahnt, das Persönliche Budget personenbezogen zu gewährleisten und auch als Ausgleich für eine mögliche mangelnde Produktivität zu verstehen.

Begrüßung und Einführung

Markus Kurth MdB

Sprecher für Sozial- und Behindertenpolitik

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Gäste,

ich darf Sie ganz herzlich zu unserer Anhörung „Neue Wege in Erwerbsarbeit. Strategien für Menschen mit Behinderungen“ begrüßen. Ich freue mich, dass so viele Leute gekommen sind, denn das zeigt, wie prekär die Lage von vielen Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt doch immer noch ist und wie dringend der Handlungsbedarf auch weiterhin.

Trotz des viel beschworenen Paradigmenwechsels, der mit dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) eingeleitet wurde, ist die derzeitige Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt unbefriedigend. Das Ziel einer vorrangigen Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist nur in bescheidenem Umfang erreicht. Menschen mit Behinderungen weisen eine konstant niedrigere Beschäftigungsquote sowie eine deutlich höhere Arbeitslosenquote als der Durchschnitt der Bevölkerung auf. Insbesondere Frauen mit Behinderungen sind von der schlechten Arbeitsmarktlage betroffen.

Die Arbeitslosenzahlen sind bedrückend hoch und quantitativ mit denen vergleichbar, die Ende der 90er Jahre zu den großen Sonderprogrammen (wie etwa 50.000 Jobs für Menschen mit Behinderungen) Anlass gegeben haben. Besonders in der Arbeitswelt lässt sich noch immer feststellen, dass Menschen mit Behinderungen im eigenen Milieu leben und arbeiten, obwohl viele von ihnen mit entsprechender Förderung in gleicher Weise wie Menschen ohne Behinderungen am Leben in der Gesellschaft teilhaben könnten. Die Zahl der Arbeitsplätze in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen steigt ständig und liegt jedes Jahr weit über den Zuwächsen, die andere Formen unterstützter Beschäftigung erreichen. Das nicht zuletzt durch den Umbau der Bundesagentur für Arbeit angeschlagene System der beruflichen Rehabilitation kann die Leistungen nicht immer sach- und personengerecht erbringen, so dass eine Behinderung in vielen Fällen in der Alternative „Werkstatt“ oder „Langzeitarbeitslosigkeit“ mündet. Die Fördermöglichkeiten durch Integrationsämter und Arbeitsagenturen sind vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht bekannt. Auch hat sich bei vielen der Eindruck festgesetzt, Menschen mit einer anerkannten Behinderung seien per se leistungsgemindert. Auch heute bestehen noch viele Vorurteile über die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Im Ergebnis partizipieren Menschen mit Behinderungen nicht im gleichen Umfang von den positiven Entwicklungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wie nicht behinderte Menschen. Es besteht daher die dringende Notwendigkeit, die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben weiterzuentwickeln.

Ansatzpunkte hierfür sind durchaus vorhanden. Bei allen Gründen, die Situation kritisch einzuschätzen, dürfen die Entwicklungen der vergangenen zehn Jahre nicht unterschätzt werden und sind zum Ausgangspunkt für eine neue Initiative zur Förderung der Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderungen zu machen. Konzepte wie das der „Unterstützten Beschäftigung“, der „virtuellen Werkstatt“, der „Integrationsbetriebe“ und des „Persönlichen Budgets für Arbeit“ sind qualitativ und quantitativ weiter ent-

wickelt als zuvor. Wissenschaftliche Ergebnisse zur Effektivität und vielfältige Praxiserfahrungen bieten ein gutes Fundament, die skizzierten Missstände zu überwinden.

Folgende Zielsetzungen stellen dabei für Bündnis 90/Die Grünen das Fundament einer differenzierten Arbeitsmarktstrategie für Menschen mit Behinderung dar:

Erstens sollte die vorrangige Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt Grundlage für jede arbeitsmarktpolitische Intervention sein, die das Ziel verfolgt, die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Sondersysteme wie geschützte Werkstätten dürfen nur eine Übergangslösung für die Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsleben sein. Gleichzeitig stellen die Diskriminierungsfreiheit und die Barrierefreiheit Grundvoraussetzungen für die Öffnung von Zugängen dar. Letzteres gilt in verstärktem Maße für behinderte ExistenzgründerInnen. In der Existenzgründung von Menschen mit Behinderungen liegen beachtliche Beschäftigungspotentiale, aber auch große Chancen, Vorurteile und damit Diskriminierung abzubauen.

Zweitens müssen Menschen statt Institutionen unterstützt werden – und zwar in dem Maße, wie es zum Ausgleich der mit einer Behinderung verbundenen Leistungsänderung notwendig ist. Ein effektiver Nachteilsausgleich in Form von Assistenz und/oder Lohnkostenzuschüssen kann die vielfach ineffiziente und teure institutionelle Förderung von Sondersystemen zurückführen.

Drittens bleibt anzuerkennen, dass für Personen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf, die nicht im Rahmen des allgemeinen Arbeitsmarktes integriert werden können, ein geschützter Arbeitsmarkt zunächst sehr wichtig bleibt. Dennoch müssen auch die Werkstätten neue Partizipations- und Produktionsmodelle entwickeln und flächendeckend einrichten – wie die „virtuelle Werkstatt“, Außenarbeitsplätze und besondere Integrationsbetriebe für Personen mit hohem Unterstützungsbedarf. Die Zusammenarbeit mit Betrieben des ersten Arbeitsmarktes ist verstärkt zu nutzen, während gleichzeitig der Zugang von jungen Menschen mit Behinderung zur Werkstatt stärker zu kontrollieren und zurückzuführen ist.

Bei der Konzeption der heutigen Anhörung standen wir vor dem Problem, eben diese drei Ebenen unter einen Hut, d.h. an einem Tag, zu bekommen. Aus Ihren vielfältigen persönlichen und beruflichen Erfahrungen wissen Sie jedoch, wie unzählig viele Instrumente der Beschäftigungsförderung und –sicherung es für Menschen mit Behinderungen jetzt schon gibt. Um nur ein paar zu nennen: Arbeitsassistenz, Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, Kündigungsschutz, Beschäftigungspflicht, berufsvorbereitende Maßnahmen, betriebliches Eingliederungsmanagement, Persönliches Budget, Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen, Unterstützte Beschäftigung, besonderer Kündigungsschutz, Öffentlich geförderte Beschäftigung, Integrationsamt, Integrationsvereinbarungen, Schwerbehindertenvertretung, Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, Lohnzuschuss, usw.

Nicht, dass wir uns falsch verstehen. Je mehr instrumentelle und individuelle Instrumente es gibt, desto besser kann auf die jeweilige persönliche Bedarfssituation reagiert werden.

Für die Konzeption einer Veranstaltung wie die heutige ist die Vielzahl unterschiedlicher Instrumente und Maßnahmen jedoch Gift. Hat man den Anspruch auf Vollständigkeit, obliegt man der Gefahr über alles zu reden, um am Ende jedoch verwirrt und überfordert nach Hause zu gehen. Wir haben uns von daher dazu entschieden, die Anhörung zweizuteilen. Die heutige Veranstaltung konzentriert sich auf die ersten beiden der eben genannten Zielsetzungen: Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

sowie individuelle Förderung im Sinne des Nachteilsausgleiches. Hierfür haben wir drei Schwerpunkte ausgewählt, die wir als besonders interessant und zukunftsweisend empfinden. Das sind das so genannte Disability Management, die Existenzgründung für Menschen mit Behinderungen sowie das Persönliche Budget nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX).

In einer zweiten Anhörung, die am 23. Juni, auch hier in den Räumen des Deutschen Bundestages stattfindet und zu der Sie natürlich auch recht herzlich eingeladen sind, werden wir dann über Menschen mit einem besonders hohem Unterstützungsbedarf sprechen.

Ein Hinweis zur Organisation: Wie auch schon zu unseren letzten beiden Anhörungen zum Behindertengleichstellungsgesetz sowie zur Zukunft der Eingliederungshilfe wollen wir auch möglichst viel Barrierefreiheit in dieser Anhörung verwirklichen. So halten wir für Sie bereit: GebärdensprachdolmetscherInnen, SchriftdolmetscherInnen für hörgeschädigte Gäste, sowie Induktionsschlaufen für Menschen mit Hörgeräten. Die Toiletten für RollstuhlnutzerInnen befinden sich auf dieser Ebene.

An die Raucherinnen und Raucher unter Ihnen: Seit September letzten Jahres gilt in den Gebäuden des Deutschen Bundestages absolutes Rauchverbot. Sollten Sie während der Mittagspause das Gebäude verlassen, möchte ich Sie darauf hinweisen, dass Sie erneut durch die Röntgenstrecke des Sicherheitsdienstes müssen.

Zum Ablauf in den einzelnen Panels: Nach etwa achtminütigen Eingangsstatements der jeweiligen ReferentInnen und kurzen Rückfragen der Moderation möchten wir das Podium für Sie, das Publikum, öffnen. Damit möglichst viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Wort kommen, möchte ich Sie bitten, sich auf kurze Fragestellungen und weniger auf dezidierte Stellungnahmen zu konzentrieren. Da wir eine Dokumentation dieser Anhörung vorbereiten, haben Sie auch die Möglichkeit, schriftliche Stellungnahmen im Nachgang der heutigen Veranstaltung an mein Büro zu senden (markus.kurth@bundestag.de). Wir werden diese dann entsprechend aufnehmen.

Lassen Sie uns nun gemeinsam mit dem ersten Panel an diesem Tag anfangen: Disability Management in Unternehmen.

Disability Management in Unternehmen

Markus Kurth MdB

Eine wesentliche Ursache für die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen betrifft die Einstellung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Sind diese nur unzureichend über die Fähigkeiten Schwerbehinderter und die vielfältigen Fördermöglichkeiten nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch informiert, können Vorurteile Bestand haben und dazu führen, auf die Anstellung eines schwerbehinderten Menschen zu verzichten.

Noch unter rot-grüner Regierungszeit wurde die Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ gestartet. Die Kampagne verfolgte das Ziel, über neue gesetzlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten zu informieren. Dabei versuchte sie ganz bewusst nicht den Gedanken von Mitleid und Fürsorge in den Vordergrund zu stellen. Vielmehr wurde die Stärke, die ein Mensch trotz oder gerade wegen eines Handicaps haben kann, hervorgehoben.

„50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ war eine kreative und sehr erfolgreiche Kampagne. Wir sind der Auffassung, dass es zukünftig mehr solcher Kampagnen geben muss. Solche Informierungsoffensiven müssen langfristig gesichert und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe gesehen werden.

Über politische Kampagnen hinaus kann man seit einigen Jahren ein neues Management-Prinzip in Unternehmen beobachten, welches die Fähigkeiten und Produktivität eines jeden Mitarbeiters versucht in den Vordergrund zu stellen. Das betriebswirtschaftliche Prinzip des Disability Managements ändert den Blickwinkel im Unternehmen und versucht das Potential eines jeden Angestellten auszuschöpfen.

Dass es sich beim Disability Management nicht um ein Prinzip handelt, das quasi im luftleeren Raum schwebt, sondern auch angewandtes Ergebnis gesetzgeberischer Veränderungen im Zuge der Novellierung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch im Jahre 2004 ist, wird uns gleich Herr Dr. Friedrich Mehrhoff von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in seiner Einführung zum Thema zeigen. Herr Dr. Mehrhoff leitet den Staatsbereich für Rehabilitationsstrategien und –grundsätze bei der DGUV und ist der zentrale Ansprechpartner für Disability Management. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung ist die wohl führende Institution beim Diversity Management. Sie hilft Unternehmen, ein Disability Management einzuführen und bildet Disability Manager nach international festgelegten Regeln aus und weiter.

Im Anschluss an Herrn Dr. Mehrhoff wird uns Frau Petra Zink, Disability-Managerin bei der Ford Werke GmbH, von ihren Erfahrungen aus einem Großunternehmen berichten. Frau Zink ist von Hause aus Ingenieurin und hat als Produktionsleiterin bei Ford gearbeitet, bevor sie im Februar 2006 hauptamtliche Disability-Managerin wurde. Herr Harlad Bencinic kann heute leider nicht teilnehmen. Für ihn gekommen ist Frau Evelin Milling, ebenfalls vom Berufsförderungswerk (BFW) in Sachsen-Anhalt und selbst auch Disability-Managerin. Frau Milling ist Fachkoordinatorin der Sozialen Unternehmensberatung im BFW und wird uns von ihren Erfahrungen in den Klein- und Mittelständischen Unternehmen berichten.

Herr Dr. Mehrhoff, ich übergebe Ihnen das Wort.

Dr. Friedrich Mehrhoff

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Sehr geehrte Damen und Herren,

warum spricht man von Facility Managern und nicht von Hausmeistern? Warum gibt es seit vier Jahren nahezu 700 zertifizierte Disability Manager in Deutschland? Auch wenn viele Deutsche englische Begriffe nicht mögen, ich bin stolz darauf, wenn ich die Ausschreibung eines Unternehmens lese, das Disability Manager sucht. Dann sage ich mir als Führungskraft in der deutschen sozialen Sicherung, wir haben es geschafft. Endlich wird die Arbeitskraft von Beschäftigten mit Behinderung als Wirtschaftsfaktor wahrgenommen. Unternehmen kümmern sich um die Erhaltung der Arbeitskraft und des Arbeitsplatzes anstatt Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus dem Arbeitsleben herauszudrängen. Disability Management ist in Deutschland angekommen. Das zeigt auch die Anhörung heute. Künftig gilt es, diese Bewegung zu verbreiten und eine deutsche Führungsrolle in der Welt zu übernehmen.

Woher kommt der neue Begriff? Der Leitfaden der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf zum Disability Management aus dem Jahre 2001 greift, ebenso wie die UN-Konvention zur Antidiskriminierung, das Thema der Wiedereingliederung Behinderter ins Arbeitsleben auf. Denn weltweit bedarf es Anstrengungen, Beschäftigte, die eine gesundheitliche Beeinträchtigung entwickeln, frühzeitig, d.h. schon im Betrieb, zu betreuen, damit sie nicht arbeitslos werden. Schon nach wenigen Wochen der Arbeitsunfähigkeit gelingt oft eine Teilhabe am Arbeitsleben fast nicht mehr. Diese betriebsnahe Früherkennung mit dem Blick auf einen nachhaltigen Erfolg wird abgesichert durch Experten, die helfen, den Weg durch das Dickicht der Vorschriften und den Dschungel der Zuständigkeiten in der sozialen Sicherung zu finden: Die Disability Manager.

Diese internationalen Empfehlungen wurden in die deutsche Gesetzgebung unter dem Begriff des Betrieblichen Eingliederungsmanagements umgesetzt. Gemäß dem § 84 Abs. 3 SGB IX (Rehabilitationsrecht) sind alle Arbeitgeber in Deutschland seit dem 01.05.2004 verpflichtet, ein solches Management den Beschäftigten anzubieten, die länger als 6 Wochen im Jahr arbeitsunfähig sind. Diese Präventionsvorschrift geht weit über die Pflichten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus und sie gelten für betriebliche und private Krankheitsursachen. Obwohl viele Arbeitgeber in Deutschland diese Vorschrift immer noch nicht kennen, hat sich in den letzten vier Jahren viel getan. Die Initiative „Jobs ohne Barrieren“ des BMAS hat Projekte gefördert und gute Beispiele (best practice) verbreitet. Große Unternehmen, wie etwa Ford, haben Strukturen entwickelt, um in jedem Einzelfall richtig agieren zu können. Zur Unterstützung von Klein- und Mittelbetrieben haben externe Dienstleister Angebote entwickelt, etwa die Berufsförderungswerke.

Auch die Sozialversicherungen helfen den Unternehmen bei der Ein- und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. So nutzen etwa die Versicherungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, also die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland, ihren gesetzlichen Auftrag, den Gesundheitsschaden von Versicherten möglichst früh, betriebsnah, vernetzt und nachhaltig zu managen. Viele von Ihnen kennen die Berufshelfer, die den Vorteil in der Unfallversicherung umsetzen, Leistungen „aus einer Hand“ zu gewähren, also die der Ersten Hilfe über die medizinische Versorgung, die medizinische Rehabilitation, die Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft bis hin zur Pflege. Ohne Zuständigkeitswechsel, so wie leider mitunter in den anderen Sozialversicherungszweigen, kann „return to work“ in

der gesetzlichen Unfallversicherung reibungslos geplant und erfolgreich umgesetzt werden. Wenn die UV-Träger diese Aufgabe, die Unternehmen, also ihre Mitglieder, im Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu unterstützen, gesetzlich verankert bekommen, etwa im SGB VII, dann würde ein zusätzlicher Schub in Bewegung kommen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), die Dachorganisation aller Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, hat vor fünf Jahren die Lizenz zur Nutzung eines international anerkannten Bildungsprogramms und für die Zertifizierung von Disability Managern erworben (www.disability-manager.de). Derzeit gibt es mit den fast 700 sog. CDMP (Certified Disability Management Professionals) in Deutschland fast doppelt so viel wie in der ganzen Welt zusammen. Dieses Programm zum Disability Management startete in Kanada in einem Institut, das ein Deutscher, Wolfgang Zimmermann, leitet. Er wanderte vor 30 Jahren von Deutschland nach Kanada aus und hatte kurz danach einen schweren Unfall in den kanadischen Wäldern, bei dem ihm das Rückenmark verletzt wurde.

Etwa die Hälfte der deutschen Disability Manager arbeitet in der sozialen Unfallversicherung. Diese Qualifizierung konnten viele Berufshelfer erzielen. Die übrigen Disability Manager arbeiten als Betriebsärzte, als Betriebswirte, als Psychologen oder als Sozialarbeiter in größeren Unternehmen oder, als Mitarbeiter von Dienstleistern in der sozialen Sicherung, etwa in Berufsförderungswerken oder Rehabilitationseinrichtungen, als externe Dienstleister also für kleinere und mittlere Betriebe. Wir von der DGUV sind stolz darauf, dass dieses Bildungsprogramm allen zugänglich ist, die sich beteiligen wollen, und nicht exklusiv im privaten Bereich genutzt wird, wie es manche Kräfte plant. Auch sind wir stolz darauf, dass wir viele Partner in einem sog. Bildungsverbund vereinigt haben. Dazu gehören das DGB-Bildungswerk, die GenRE, die Fortbildungsakademie der Wirtschaft und auch Partner in der Schweiz und in Österreich. Im Prüfungsgremium sind alle gesellschaftlichen Gruppen vertreten, auch Vertreter von Behindertenverbänden und das Bundessozialgericht.

Die DGUV ist froh, dass sowohl das Bildungsprogramm als auch die Prüfungen im engen Schulterschluss mit dem BMAS durchgeführt werden. Denn nach Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements kümmert sich dieses Ministerium aktiv um die Umsetzung des Präventionsauftrags, die Reintegration kranker Beschäftigter in den Betrieb. Über die bereits genannte JOB-Initiative oder auch in Veranstaltungen, weisen die Vertreter des BMAS stets auf die Bedeutung des Disability Managements für die betrieblichen Belange hin, etwa zur Erhaltung der Arbeitskraft von Fachkräften im Rahmen der demografischen Entwicklung oder aber auch zur Entlastung der Sozialversicherung. Gemäß dem § 84 Abs. 3 SGB IX können die Rehabilitationsträger den Arbeitgebern, die ein Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement durchführen, Prämien gewähren. Solche Prämiensysteme stehen erst am Anfang. Auch dazu gibt das Disability Management ein objektiv messbares Bewertungssystem, indem die Belange der Behinderten eine Rolle spielen. Dieses Audit, genannt CBDMA (Consensus Based Disability Management Audit), wird in Deutschland vom Institut für Qualität in Prävention und Rehabilitation angeboten (www.igpr.de). Erfolgreich bestanden haben es bisher Ford Deutschland und mehrere Berufsförderungswerke, die für ihre Beschäftigten ein BEM eingeführt haben.

Zum Abschluss möchte ich die Gelegenheit nutzen, um für die Unterstützung der Bewegung zum Disability Management in Deutschland zu werben. Denken Sie an die Ergänzung im SGB VII. Überwinden Sie die emotionale Abneigung gegen englische Begriffe. Denn in der Sache geht es um ein wesentliches Element der Behindertenbewegung in der Welt, der Reintegration kranker Beschäftigter ins Arbeitsleben, was oft erst die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft garantiert. Hel-

fen Sie mit, das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den deutschen Betrieben zu etablieren und geben Sie den Disability Managern eine Chance. Denn Sie gelernt, nicht über die Interessen der Betroffenen hinweg zu agieren, im Gegenteil. Deren Selbstbestimmung beachten Sie als oberstes Gut. Und wenn Sie mehr wissen wollen, was in Deutschland und in der Welt zum Disability Management passiert, dann nehmen Sie an dem 4. Internationalen Forum zum Disability Management vom 22. – 24. September 2008 im Berliner Kongresszentrum am Alexanderplatz teil. Als wissenschaftlicher Leiter dieses Kongresses verspreche ich Ihnen ein attraktives Programm und zahlreiche Gäste aus verschiedenen Kontinenten. Einzelheiten finden Sie auf der Website www.ifdm2008.de. Und ganz zum Schluss: Wissen Sie, dass die Position des Generalsekretärs von Rehabilitation International (RI) in New York neu besetzt wird? Vielleicht kennen Sie jemanden, der an dieser Position Interesse hat. Denn es wäre nicht schlecht, wenn jemand aus Deutschland einmal diese Rolle übernehmen würde. Ich selbst bin im Nominierungsgremium für die international zu besetzenden Positionen im Vorstand von RI, der auf dem Weltkongress in Quebec City im August neu gewählt wird.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Petra Zink

Disability Managerin Manufacturing Ford of Europe

Disability Management, Prävention und Rehabilitation bei der Ford-Werke GmbH:

Ein erfolgreiches Praxisbeispiel aus einem Großunternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

als ich das heutige Referat vorbereitet habe, stand ich vor der Herausforderung mir zu überlegen, wie ich Ihnen in 8 min die entscheidenden Dinge vermitteln kann, die aus Sicht von Unternehmen zur Umsetzung eines erfolgreichen Disability Managements sowie sinnvoller Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen erforderlich sind.

Idealerweise so prägnant, dass Sie sich morgen oder nächsten Monat auch noch daran erinnern können.

Aus diesem Grund habe ich Ihnen folgendes Zitat mitgebracht, dass ich letztens zufällig im Internet gefunden habe: „Während die Gelehrten noch diskutieren, haben die Dummen bereits die Burg erobert.“

Es beschreibt - mit einem Augenzwinkern - sehr treffend die Problematik bei der Umsetzung des §84, den Herr Dr. Mehrhoff bereits in seinem Vortrag erläutert hat.

Anstatt einfach anzufangen, sich konstruktiv und pro-aktiv mit betrieblichem Eingliederungsmanagement und darüber hinaus wirksamen Disability Management Prozessen auseinanderzusetzen, den damit verbundenen unternehmerischen Nutzen wahrzunehmen, die betriebliche Chance für den Aufbau eines Frühwarnsystems mittels Analyse von Fehlzeitenmustern zu erkennen und den 84er nicht als lästige gesetzliche Verpflichtung zu sehen, wird erst einmal ausgiebig diskutiert, z.B. ob mit 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit nun 30 oder 42 Tage gemeint sind und ob Sonn- und Feiertage mitgezählt werden.

Leider wird oftmals viel zu viel Energie verschwendet, um neue Ansätze zu zerreden und zu verkomplizieren, obwohl genau diese Energie positiv genutzt werden könnte, um neue Wege zu gehen und innovative Lösungen zu finden.

Dabei ist wichtig zu erkennen, dass die eigentliche Aufgabe nicht an betriebsfremde Personen delegiert werden kann, sondern vom Unternehmen selbst ausgehen muss. Jemand im Betrieb muss verantwortlich sein, sich um Disability Management „kümern“ und Maßnahmen anstoßen.

In einem Grossunternehmen wie Ford gibt es zahlreiche Akteure, die dies tun.

Wir haben einen Disability Manager und einen Steuerkreis auf Managementebene. Neben Disability Manager und Arbeitsmediziner gehört auch ein Vertreter der Geschäftsleitung des Betriebsrats und des Unternehmens dazu sowie der Schwerbehindertenvertreter, um innerbetriebliche Abläufe zu optimieren und zu verhandeln.

14 lokale Integrationsteams, bestehend aus betrieblichem Vorgesetztem, Vertretern des Betriebsrats und des Personalwesens, Schwerbehindertenvertreter, Arbeitsmediziner, Vertreter des Zentralen Disability Managements und dem Betroffenen selbst, übernehmen die Einzelfallbetreuung und nutzen als Basiswerkzeug für Entscheidungen über den optimalen Arbeitseinsatz ein objektives Profilvergleichssystem, um Mitarbeiterfähigkeiten mit Arbeitsplatzanforderungen abzugleichen und ggf. erforderliche Anpassungen vorzunehmen.

Klein- und Mittelständische Unternehmen, die nicht über die Strukturen eines Grossbetriebes verfügen, können zur Unterstützung externe Dienstleister in Anspruch nehmen, aber die Verantwortung für den Beschäftigten und Disability Management obliegt eindeutig dem Betrieb.

Denn, um den Herausforderungen durch demographischen Wandel, längere Lebensarbeitszeit, alternde Belegschaften, Globalisierung und nicht zuletzt Zunahme chronischer und psychischer Erkrankungen erfolgreich zu begegnen, sind Disability Management, Prävention und Rehabilitation, eingebunden in effektives Gesundheitsmanagement, verbunden mit einer zukunftsorientierten Personalpolitik, eine zwingende Notwendigkeit.

Entscheidend dabei ist ein Umdenkprozess, basierend auf der Erkenntnis, dass mit Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Zunahme der Arbeitszufriedenheit Vorteile für die Mitarbeiter und deutliche ökonomische Vorteile für das Unternehmen mit verbesserten Wertschöpfungsprozessen, verringerter Abwesenheit, gesteigerter Arbeitsleistung sowie Halten von Wissen und Erfahrung im Unternehmen einhergehen.

Den Umdenkprozess unterstützt ein Paradigmenwechsel, bei dem der Fokus nicht mehr auf Einschränkungen und Defiziten liegt, sondern auf der Betrachtung vorhandener Fähigkeiten.

Das bedeutet weg von Disabilities (Unfähigkeiten) hin zu Abilities (Fähigkeiten). Nicht mehr die Krankheit steht im Vordergrund, sondern die Gesundheit, Minderleistungsfähigkeit wird durch Beschäftigungsfähigkeit abgelöst, Fehlzeiten durch Anwesenheit.

Ford hat aus einem betrieblichen Bedarf heraus bereits in 2001 angefangen, einen systematischen Ansatz zur Früherkennung von Leistungswandlung zu entwickeln. Aus einem Projekt, bei dem 300 von 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich in bestehende Produktionsabläufe re-integriert wurden, ist nunmehr ein ausgefeilter Disability Management Prozess entstanden, der mit Engagement und Begeisterung gelebt wird.

Die in 2004 erfolgte Überarbeitung des SGB IX sieht Ford als Bestätigung der Firmenphilosophie und als Unterstützung durch den Gesetzgeber.

Im Vordergrund steht die Aufrechterhaltung der Gesundheit durch Prävention, um persönliche Lebensqualität und dauerhafte Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Erfolgreich kann Disability Management jedoch nur sein, wenn im Betrieb eine Vertrauensbasis durch offene Kommunikation, transparente Prozesse und individuelle Vorgehensweisen, getragen von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung, erzielt wird.

Abschließend möchte ich noch einmal die beiden wichtigsten Punkte betonen.

An erster Stelle stehen das Übernehmen von Verantwortung und die praktische Umsetzung von Disability Management durch den Betrieb, unabhängig davon, ob es sich um ein Groß-, Klein- oder Mittelständisches Unternehmen handelt.

Ein weiterer entscheidender Erfolgsfaktor ist die Zusammenarbeit mit internen und externen Fachleuten, wie Rehabilitationsträgern, Integrationsämtern oder externen Dienstleistern. Nur funktionierende Netzwerke ermöglichen schnelle, zeitnahe, realistische und individuelle Lösungen für den Einzelfall.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Es gilt das gesprochene Wort.

Evelin Milling

Berufsförderungswerk (BFW) Sachsen-Anhalt, Disability-Managerin

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Beispiel der Ford Werke AG in Köln zeigt, wie ein großes Unternehmen Disability Management einführen und umsetzen kann. Es stellt sich jedoch die Frage, wie die Situation für Klein- und Mittelständische Unternehmen aussieht. Immerhin zählen mehr als 90 % der privatrechtlichen Unternehmen in Deutschland zu den KMU.

Selbstverständlich sind auch KMU von der Problematik, dass Mitarbeiter erkranken und nur noch eingeschränkt leistungsfähig sind, betroffen. Verschärfend kommt hinzu, dass gerade kleinere Firmen sehr stark vom Wissen und von der Erfahrung der einzelnen Beschäftigten abhängen. Ein Ausfall infolge Krankheit oder Unfall kann gravierende Folgen haben. Es ist deshalb oft besonders wichtig, die Arbeitskraft der Beschäftigten zu erhalten.

KMU unterscheiden sich jedoch in mancher Hinsicht von größeren Unternehmen. Während große Unternehmen z.B. die Möglichkeit haben, einen internen Disability Manager anzustellen oder eine größere Palette von Arbeitstätigkeiten anbieten und deshalb eventuell für leistungseingeschränkte Mitarbeiter innerhalb des Betriebs eine neue passende Arbeitsstelle finden, fehlen solche Möglichkeiten in KMU. Allerdings verfügen KMU auch über Vorteile gegenüber großen Betrieben. Die formalen Organisationsstrukturen sind oft einfacher, die Kommunikation innerhalb des Unternehmens direkter, es bestehen häufig engere soziale Beziehungen zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern. Hier verbirgt sich ein Potenzial, das genutzt werden kann. Denn durch diese direkteren Bezüge kann einfacher auf die spezifische Situation eingegangen werden. Es braucht weniger formalisierte Abläufe um individuelle Lösungen zu finden. Auf diesem Hintergrund ist Disability Management auch für KMU ein hilfreicher Ansatz!

Das Berufsförderungswerk Sachsen-Anhalt (www.bfw-sachsen-anhalt.de) mit Sitz in Staßfurt und Regionalstandorten in Magdeburg, Halberstadt, Dessau und Halle beschäftigt 180 Mitarbeiter. Wir sehen das Eingliederungsmanagement als integrativen Bestandteil des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements und haben im eigenen Haus alle Voraussetzungen geschaffen für ein umfassendes Disability Management. Im August 2005 wurde als Umsetzungsgremium das Integrationsteam gebildet. Mitglieder sind eine Disability-Managerin, die das interne Eingliederungsmanagement steuert und koordiniert, ein Betriebsratsmitglied, ein Arbeitgebervertreter, ein Schwerbehindertenvertreter, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt. Zusätzlich sind dem Team der Datenschutzbeauftragte und der Qualitätsmanagementbeauftragte für die Beantwortung fallspezifischer Fragestellungen beigeordnet. Im März 2006 wurde im Bfw zwischen der Geschäftsführung, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung eine „Betriebsvereinbarung gemäß §§ 83 und 84 SGB IX“ abgeschlossen. Das Bfw kann heute auf eine gelungene Integration des Betrieblichen Eingliederungsmanagements verweisen. Ende 2006 wurde uns dies sowohl durch die umfassende Zertifizierung nach Consensus Based Disability Management Audit (CBDMA) vom Institut für Qualität in Prävention und Rehabilitation (IQPR) als auch durch eine Prämienzahlung in Höhe von 20.000 € für eine erfolgreiche Implementierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vom Landesverwaltungsamt/Integrationsamt bestätigt („Zuschuss für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 2 d SGB IX in Verbindung mit § 26 c Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung“).

Neben der internen Umsetzung begleiten wir auch andere KMU bei der Einführung des Disability Managements. Die Soziale Unternehmensberatung - SUB (www.soziale-unternehmensberatung.de) als eine Abteilung des Bfw bietet Unternehmen mit einem ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement kompetente Unterstützung zur Schaffung einer gesunden Unternehmenskultur und damit motivierter Mitarbeiter. Besonderheit der Zusammenarbeit mit Betrieben ist die individuelle Zielsetzung und die Begleitung auf einem unternehmensspezifischen Weg. Hilfestellung bei der Implementierung eines Disability Managements sowie Einzelfallbegleitung für erkrankte oder gesundheitlich gefährdete Mitarbeiter sind Beispiele von Dienstleistungen, die wir innerhalb des Eingliederungsmanagement für Betriebe umsetzen.

Im Rahmen dieser Aktivitäten konnten durch das Bfw im Jahr 2006 18 Disability Manager sechs Wochen für ihre Arbeit in KMU qualifiziert werden. Im Frühjahr dieses Jahres werden weitere 20 Mitarbeiter von verschiedenen Unternehmen zum Disability Manager im Bfw ausgebildet. Parallel sowie im Anschluss daran wird ein betriebliches System zum Disability Management entwickelt und aufgebaut, in einigen Unternehmen ebenfalls mit Unterstützung der SUB. In den letzten zwei Jahren konnten wir viele Gespräche in KMU zum Disability Management führen und spüren immer stärker ein Umdenken in den Köpfen der Personalverantwortlichen. Die demografische Entwicklung und der immer deutlicher werdende Fachkräftemangel zwingen Unternehmer Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitskräften zu ergreifen.

Damit komme ich zu den Voraussetzungen, die ein wirkungsvolles Disability Management unserer Meinung nach in KMU überhaupt erst ermöglichen: Ein zentraler Erfolgsfaktor besteht darin, dass die Geschäftsleitung hinter dem Grundsatz der Wiedereingliederung steht. Ein weiterer Schlüssel zum Gelingen von Disability Management ist eine wirkungsvolle Koordinationsarbeit. Damit dies gewährleistet werden kann, braucht es eine Stelle, die die Koordination übernimmt. Die mit der Koordinationsarbeit betraute Person muss über ein entsprechendes fachliches Wissen verfügen. Hier gibt es unseres Erachtens ein weiteres Hindernis, da es gerade für KMU oft unmöglich ist, dieses fachliche Wissen im Betrieb selbst zur Verfügung zu stellen. Eine Übertragung an externe Dienstleister als alternative Möglichkeit ist noch wenig verbreitet und wird aus finanziellen Gründen häufig vom Betrieb abgelehnt. Um Arbeitgeber bei ihren Bemühungen betreffend Wiedereingliederung zu unterstützen, braucht es Anreizsysteme und beispielsweise eine Ausweitung der von Hr. Dr. Mehrhoff angesprochenen Prämiensysteme.

Um dauerhaft erfolgreich im Disability Management tätig zu sein, ist zum einen notwendig, dass Betriebe nicht nur im Krankheitsfall reagieren und sich um Mitarbeiter kümmern, sondern präventiv Maßnahmen ergreifen, die zur Vermeidung von Erkrankungen führen. Gesundheitsförderungsmassnahmen können und müssen noch weiter ausgebaut werden, unterstützen doch diese die Sensibilisierung zum Thema und zeigen die Haltung des Arbeitgebers klar auf. Weiterhin sollten Grundsätze zum Umgang mit leistungseingeschränkten Mitarbeitern schriftlich fixiert und offen im Unternehmen kommuniziert werden. Arbeitsmarktsituation und Leistungsverdichtung haben dazu geführt, dass jegliche Maßnahmen, die mit dem Krankheitsgeschehen von Mitarbeitern zusammen hängen, Ängste verursachen und selten von den Mitarbeitern positiv bewertet werden. Mitarbeitern müssen persönliche Vorteile aufgezeigt werden bei der Umsetzung von Disability Management. Transparenz schaffen und Sicherheit geben sind wichtige Prämissen. Voraussetzung ist außerdem, dass alle Personalverantwortlichen im Betrieb hinter den vereinbarten Grundsätzen stehen und diese konsequent und auch im Sinne der Förderung von Mitarbeitern umsetzen.

Weiterhin ergeben die Erhebung und Analyse von kalkulierbaren wie auch nicht kalkulierbaren Absenzen aussagekräftige Daten, welche die Basis für gesundheitsfördernde Maßnahmen bilden. Die Kennzahlen sind eine Orientierung für Verbesserungen, können auf Präventionsmöglichkeiten hinweisen sowie unter Umständen durch eine „Früherkennung“ einen längeren Krankheitsfall vermeiden. Nur mit umfassender Prävention kann eine Senkung der Sozialversicherungsausgaben und Ausfallkosten für den Betrieb bewirkt werden.

Im Bfw gehört zu den vorrangigen Aufgaben der Disability Managerin eine frühzeitige und regelmäßige Kontaktpflege zur Belegschaft und insbesondere zu betroffenen Mitarbeitern. So schaffen wir die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten. Der kurzzeitig oder permanent leistungsbeeinträchtigte Mitarbeiter fühlt sich weiterhin als Teil der Arbeitsgemeinschaft, was ihn oder sie zusätzlich motiviert, möglichst rasch in den Arbeitsalltag zurückzukehren. Unter steter Einbeziehung des Mitarbeiters werden notwendige Wiedereingliederungsmaßnahmen und bei Bedarf frühzeitige Abklärungen bei Leistungsträgern im Zusammenhang mit Unterstützungs- und Umschulungsmaßnahmen durchgeführt. So werden Lösungen für den leistungsbeeinträchtigten Mitarbeiter gefunden, damit dieser langfristig dem Unternehmen als Leistungsträger erhalten bleiben kann.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Mit der Existenzgründung in die Selbstständigkeit

Kerstin Andreae MdB

Sprecherin für Wirtschaftspolitik

Wir haben vor der Mittagspause über einen möglichen Grund für die schlechte Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen gesprochen, der die Einstellung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anbetrifft. Viele von ihnen sehen Menschen mit Behinderungen immer noch als leistungsgemindert an und schrecken vor einer Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung zurück. Dieser Entwicklung stellt sich das Prinzip des Disability Managements quasi proaktiv gegenüber und versucht, die Arbeitsbedingungen und die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes an die gewandelten Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen.

Trotz dieser durchweg positiv sich abzeichnenden Entwicklung, ist und bleibt ein weiterer wesentlicher Grund für die schlechte Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen der Mangel an adäquaten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zwar haben wir mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schon einiges erreicht und versuchen gerade im Rahmen unserer Großen Anfrage zum Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) (Drucksachenummer 16/6825) die Bundesregierung zu bewegen, die Verpflichtung zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten zu erweitern. Diskriminierungs- und Barrierefreiheit müssen jedoch trotz aller zwingenden Notwendigkeit nicht hinreichender Maßen zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führen.

Menschen mit Epilepsien, blinde und sehbehinderte Menschen, Menschen mit Hörbehinderungen, Sprachstörungen, Körperbehinderungen, Menschen mit psychischen Erkrankungen oder mit so genannten Lernschwierigkeiten haben natürlich ganz spezifische und individuelle Anforderungen an einen Arbeitsplatz. Mögliche besondere Ruhephasen, Arbeitsabläufe, Flexibilität oder Organisation können natürlich dazu führen, dass nicht alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechend reagieren können.

Für solche Personen kann es durchaus sinnvoll sein – und nun kommen wir endlich zum Thema unseres Panels - sich selbständig zu machen und sich somit einen ganz eigenen und individuell angepassten Arbeitsplatz zu schaffen. Uns von Bündnis 90/Die Grünen interessieren die Fragen, 1.) inwiefern die berufliche Selbstständigkeit für Menschen mit Behinderungen eine Alternative darstellt, 2.) inwiefern zielgruppenspezifische Gründungsberatung angebracht ist und schließlich 3.) wie die Politik unterstützend tätig werden kann. Zur Beantwortung dieser Fragen darf ich Herrn Manfred Radermacher und Frau Birgit Rothenberg begrüßen. Frau Garcia Trapp musste krankheitsbedingt für heute leider absagen.

Herr Manfred Radermacher ist Projektleiter der Beratungsfirma EnterAbility in Berlin. EnterAbility eröffnete im Februar 2004 ihr Büro und hat bis zum Ende des vergangenen Jahres mehr als dreihundert Menschen mit Behinderungen bei der Existenzgründung beraten. Von diesen dreihundert haben bis heute etwa neunzig den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt und sind nun Unternehmerinnen und Unternehmer in Berlin.

Frau Birgit Rothenberg ist ehrenamtliches Vorstandsmitglied von „MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter“. MOBILE ist Entwicklungspartner im EQUAL Projektverbund „GO! unlimited - MENSCHEN MIT BEHINDERUNG MACHEN SICH SELBSTSTÄNDIG. EQUAL entwickelt und erprobt mit Geldern des Europäischen Sozialfonds neue Wege, um Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Erst vor wenigen Wochen ist das Fachbuch "Menschen mit Behinderung machen sich selbstständig" er-

schiene, das viele Hinweise und Anregungen für die Gestaltung einer zielgruppenspezifischen Unterstützungspraxis bietet. Frau Birgit Rothenberg wird zudem auf die spezifischen Belange behinderter Frauen im Rahmen einer Existenzgründung eingehen.

Herr Radermacher, ich übergebe Ihnen das Wort.

Mit Existenzgründung in die Selbstständigkeit

Im Vorfeld wurde ich gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

- 1.) Warum ist berufliche Selbstständigkeit gerade für Menschen mit Behinderung als arbeitsmarktpolitische Alternative so wichtig?
- 2.) Welche Unterstützungsangebote sind notwendig?
Welche Merkmale und Kriterien für eine zielgruppenspezifische Gründungsberatung für „Menschen mit Schwerbehinderung“ haben sich bewährt?
- 3.) Was sollte sich ändern? Wo kann und soll die Politik unterstützend tätig werden?

1) Warum ist berufliche Selbstständigkeit gerade für Menschen mit Behinderung als arbeitsmarktpolitische Alternative so wichtig?

Schwerbehinderung ist nach wie vor ein „Vermittlungshemmnis“ auf dem ersten Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderung finden schwerer einen geeigneten Arbeitsplatz als andere Menschen. Sie treffen immer noch auf Vorbehalte. Sie bringen ein breites Spektrum an Arten der Behinderung mit ihren jeweils spezifischen Beeinträchtigungen mit. Viele benötigen einen speziell eingerichteten Arbeitsplatz, viele brauchen besondere Ruhephasen oder eine besondere Prozessorganisation, die ihrer Behinderung geschuldet ist. Arbeitsplätze, die diesen Bedingungen gerecht werden, existieren nicht in ausreichender Zahl.

Daran ändert auch die positive konjunkturelle Entwicklung und die damit einhergehende Entspannung auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich nichts. Die positiven Arbeitsmarkteffekte erreichen Menschen mit Behinderung nicht in gleichem Maße wie andere Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen. Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung ist im Januar 2008 im Vergleich zum Januar 2007 zwar erfreulicherweise um 12 Prozent zurückgegangen – bei den anderen Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen ist sie aber deutlich stärker gesunken. Beispielsweise bei den unter 25-Jährigen um 17 Prozent und bei den über 55-Jährigen sogar um 22 Prozent.

Behinderte, die sich beruflich selbstständig machen, schaffen sich einen eigenen Arbeitsplatz, der ihren ganz individuellen Bedürfnissen entspricht. Sie gestalten ihn behindertengerecht.

Für viele Menschen mit Schwerbehinderung - nicht für alle - ist die Selbstständigkeit die einzige Möglichkeit noch am Arbeitsleben teil zu haben.

Teilhabe am Arbeitsleben hat dabei einen ökonomischen Aspekt. Behinderte Unternehmer/innen verdienen für sich und ihre Familien den Lebensunterhalt durch eigene Arbeit. Sie werden unabhängig von staatlicher Unterstützung. Das ist wichtig – sehr wichtig. Genauso bedeutsam sind aber auch die sozialen Aspekte der Selbstständigkeit. Wer arbeitet steht mitten im Leben, hat vielfältige Kontakte, besteht Konflikte und „erfährt Respekt und Anerkennung“ – wie es einer der enterability-Gründer ausdrückt.

2. Welche Unterstützungsangebote sind notwendig? Welche Merkmale und Kriterien für eine zielgruppenspezifische Gründungsberatung für „Menschen mit Schwerbehinderung“ haben sich bewährt?

Klassisches Gründungs-Know-How als Basis

Die Gründungen der schwerbehinderten Gründer/innen müssen am Markt bestehen und nachhaltig tragfähig sein. Hier ist zunächst eine qualitativ hochwertige „klassische Gründungsbegleitung“ gefragt. Die enterability-Gründungsqualifizierung beispielsweise orientiert sich an einem bewährten Modell, das im Rahmen einer nationalen Arbeitsgruppe mit Vertreter/innen von Gründungsinitiativen aus dem gesamten Bundesgebiet entwickelt worden ist. Das „4-Phasen-Modell der Gründungsbegleitung“ beginnt mit einem Profiling und begleitet den/ die Gründer/in bedarfsgerecht und individuell bis über die Implementierung des Unternehmens am Markt hinweg, um so den nachhaltigen Erfolg sicherzustellen.

Die Inhalte sind in folgenden Modulen systematisiert: 1. Unternehmerpersönlichkeit 2. Geschäftsidee und Markterkundung 3. Gesellschaftsrecht und Gründungsformalitäten 4. Marketing 5. Zeitmanagement und Organisation 6. Behindertenspezifische Aspekte einer Gründung 7. Buchhaltung und Verwaltung.

Eine solide, qualitativ hochwertige „klassische Gründungsbegleitung“ ist die Voraussetzung für ein effektives Angebot für Menschen mit Schwerbehinderung.

Besonderheiten einer zielgruppenspezifischen Gründungsbegleitung für Menschen mit Schwerbehinderung

Das klassische Gründungswissen allein führt aber nicht zu nachhaltigen Gründungen. Neben allen üblichen Schwierigkeiten bei der Existenzgründung treten zusätzlich noch besondere behinderungsbedingte Probleme auf. Eine nachhaltige Qualifizierung zur Gründung muss diesen in besonderer Weise und ganz individuell Rechnung tragen.¹

Das konkretisiert sich vor allem darin, dass die Behinderung in allen Phasen der Gründungsvorbereitung offen thematisiert und als Faktor berücksichtigt wird, der die Gründung in vielfältiger Art und Weise beeinflusst. Die Beratung muss offen alle Konsequenzen auf das geplante Geschäftsvorhaben analysieren. Nur so ist eine realitätsnahe Planung möglich. Nur so können an die jeweiligen, individuellen behinderungsbedingten Einschränkungen angepasste Lösungen gefunden werden.

Hier spielen technische Arbeitshilfen und die Arbeitsorganisation, die behinderungsspezifischen Förderungen aber auch psychologische Barrieren auf Gründer- und Kundenseite eine Rolle.

An konkreten Hilfen und Informationen, die über das Angebot klassischer Gründungsunterstützungsangebote hinausgehen, bietet enterability beispielsweise:

Barrierefreiheit (wie z. B. Gebärdensprachdolmetscher)

Mobilität der Berater/innen

¹ Die Arbeitsgruppe „Zielgruppenorientierte Beratung und Coaching“ im EQUAL Netzwerk Gründungsunterstützung hat in der auslaufenden Förderperiode, Merkmale und Kriterien für eine zielgruppenspezifische Gründungsberatung für Menschen mit Schwerbehinderung erarbeitet. Erstmals beschrieben und in Tabellenform zusammengetragen wird hier, welche Anforderungen an eine Qualifizierungsmaßnahme (Personal und Organisation) in diesem Bereich zu stellen sind. Das Papier kann bei M. Radermacher angefordert werden.

einen hohen Anteil individueller Qualifizierung

eigene Seminare mit spezifischen Inhalten und Methoden speziell für die Zielgruppe Menschen mit Schwerbehinderung

Informationen zu speziellen Förderungen für Menschen mit Schwerbehinderung

Zugänge zu Finanzierungsquellen (Darlehen) speziell für Menschen mit Schwerbehinderung

eine gewachsene Vernetzung mit vielen Institutionen, die besondere Angebote für Menschen mit Schwerbehinderung bieten

Neben diesen „Grundvoraussetzungen“ behindertenspezifischer Qualifizierung existieren noch eine ganze Reihe psychologischer Aspekte, die nicht sofort im Fokus stehen. Darüber zu sprechen ist oft nicht einfach – weder für die behinderten Gründer/innen noch für die Berater/innen. Wer spricht beispielsweise gerne über eine HIV-Erkrankung, Brustkrebs, psychische Probleme oder eine Suchtvergangenheit? Das ist aber notwendig. Denn diese Themen haben gründungsrelevante Auswirkungen, die oft erst auf den zweiten Blick sichtbar sind.

Aber auch auf Kundenseite existieren Vorbehalte, die gründungsrelevant sind. Wenn die Behinderung sichtbar ist, muss man besprechen, was das für den Kundenkontakt bedeutet. Auch wenn es nicht schön ist, es ist Realität: Manche Behinderungen irritieren potentielle Kunden oder stoßen sie ab. Das darf man nicht ignorieren. Und darüber muss man sprechen und gemeinsam Lösungen suchen. Sonst scheitert die Gründung.

One-Stop-Shop

Oft hören wir das Argument: „Behinderte Gründungsinteressierte können doch alle anderen Existenzgründungsberatungen in Anspruch nehmen. Was dann noch fehlt, ist ein Zusatzmodul, in dem Informationen über behindertenspezifische Förderungen bereit gestellt werden. Eine eigene Existenzgründungsbegleitung für diese Zielgruppe brauchen wir nicht.“

Es stimmt: Grundsätzlich stehen Gründer/innen mit Behinderung alle Existenzgründungsförderangebote offen. Die Praxis zeigt aber, dass diese von Menschen mit Behinderung wenig genutzt werden, da sich behinderte Gründer hier nicht gut beraten fühlen. Die Beratungsangebote sind nicht barrierefrei und viele Berater sind mit behindertenspezifischen Problemen nicht vertraut und überfordert.

Unserer Erfahrung nach ist eine Gründungsbegleitung für Menschen mit Schwerbehinderung nur dann erfolgreich, wenn alles „aus einer Hand“ angeboten wird: Das klassische Gründungswissen in Kombination mit den behindertenspezifischen Kompetenzen. In der Realität lässt sich die Behinderung auch nicht von der Gründung trennen.

3. Was sollte sich ändern? Wo kann und soll die Politik unterstützend tätig werden?

Mentalitätswechsel

Menschen mit Schwerbehinderung, die sich mit einer guten Geschäftsidee selbstständig machen wollen, treffen oft auf offene oder unterschwellige Vorbehalte. Viele Menschen glauben, Schwerbehinderte sind nicht leistungsfähig und deshalb den Belastungen einer beruflichen Selbstständigkeit nicht gewachsen. Von Gründungen wird in der Regel abgeraten und/oder entsprechende Unterstützung, etwa in Form von Finanzkrediten oder Förderprogrammen, nicht gewährt. Diese Grundhaltung finden wir nicht

nur bei Laien. Viele Fachleute in den Behörden und gründungsrelevanten Institutionen teilen sie bis heute.

Es ist schon viel gewonnen, wenn hier ein Umdenken einsetzt und die Gründung von Menschen mit Schwerbehinderung als arbeitsmarktpolitische Selbstverständlichkeit akzeptiert wird.

Wie alle anderen Gründer/innen nutzen die Schwerbehinderten in der Startphase die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Arbeitsagenturen und Jobcenter – Gründungszuschuss und Einstiegsgehalt. Sie bemühen sich um Geschäftskredite und Unterstützung durch Coaching.

Es wäre ein großer Fortschritt, wenn es gelingen könnte, dass behinderte Gründer/innen in demselben Maße Unterstützung erfahren, wie nicht-behinderte Gründer/innen. Das betrifft Behörden genauso, wie Banken und andere gründungsrelevante Institutionen.

Erste Schritte auf diesem Weg sind getan. Es sind in den letzten Jahren eine ganze Reihe von Beiträgen in Presse und Fernsehen erschienen, die Geschichten erfolgreicher behinderter Selbstständiger einer breiteren Öffentlichkeit nahe gebracht haben. Die Fachöffentlichkeit beginnt sich für das Thema Unterstützung von Gründern/innen mit Behinderungen zu interessieren, ein Diskurs über die besonderen Anforderungen an ein zielgruppengerechtes Begleitsystem wurde angestoßen.

Wünschenswert ist es, diese Entwicklungen kontinuierlich fortzusetzen.

Spezielle Förderung für behinderte Selbstständige

Die Integrationsämter können behinderte Existenzgründer aus Mitteln der Ausgleichsabgabe fördern. Instrumente sind hier vor allem Arbeitsassistenz, behinderungsbedingte Investitionen und Darlehen. Meiner Einschätzung nach brauchen wir hier keine zusätzlichen Instrumente. Wichtig ist allerdings, dass die Mitarbeiter/innen in den Integrationsämtern die Selbstständigkeit von Behinderten als gleichwertige Alternative zu klassischen Beschäftigungsverhältnissen akzeptieren und auch über entsprechende Fördermöglichkeiten informieren und sie gewähren. Die Praxis in den einzelnen Bundesländern ist hier sehr heterogen.

Zielgruppenspezifische Qualifizierung

Berufliche Selbstständigkeit ist besonders für Menschen mit Schwerbehinderung eine wichtige Alternative für die Integration in das Arbeitsleben. Bisher fehlen jedoch ganzheitliche Unterstützungssysteme, die deren Bedürfnisse angemessen berücksichtigen.

Das Modellprojekt enterability hat bewiesen, dass die Nachfrage nach einer speziellen Gründungsbegleitung in dieser Zielgruppe groß ist, dass Schwerbehinderte bei entsprechender Unterstützung in relevanter Zahl gründen und nachhaltig erfolgreich sind. Die Gründungsforschung stellt grundsätzlich fest, dass ein positiver Zusammenhang besteht zwischen einer Begleitung/Qualifizierung während der Vorbereitung und dem späteren Erfolg. Beratung erhöht die Erfolgsaussichten enorm.

Eine zielgruppenspezifische Gründungsbegleitung für Menschen mit Schwerbehinderung scheitert in der Regel an der fehlenden Finanzierung. Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Regelförderung sind bisher schlicht nicht vorhanden. Im Falle von enterability beispielsweise ist eine Absicherung immer ‚nur‘ als befristetes Modellprojekt möglich gewesen. Es ist unklar, wie lange das in Zukunft möglich sein wird.

Eine kontinuierliche und dauerhafte Finanzierung eines Gründungsbegleitsystems für Menschen mit Schwerbehinderung ist nur dann möglich, wenn der Gesetzgeber entsprechende Voraussetzungen schafft.

Denkbar – aber sicher nicht die einzige Alternative - ist auch hier die Möglichkeit einer Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe - analog der Förderung bei den Integrationsfachdiensten.

Dabei sollte die Förderung eines Gründungsbegleitsystems für Menschen mit Schwerbehinderung gar nicht als Pflichtleistung festgeschrieben werden. Wichtig wäre nur, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Möglichkeit einer Regelfinanzierung gegeben sind (Kann-Leistung). Dann könnte jedes Integrationsamt selbst entscheiden, ob und in welcher Form ein entsprechendes Angebot in der jeweiligen Region sinnvoll ist.

Gründungsbegleitsysteme für Menschen mit Behinderung treten dann in direkte Konkurrenz zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die das Ziel haben die Teilhabe von Schwerbehinderten am Arbeitsleben zu fördern.

Ich persönlich bin davon überzeugt, dass die Gründungsbegleitung sich dabei gerade bei dieser Zielgruppe als effektives und erfolgreiches Instrument behaupten wird.

Steckbrief von enterability – Kurzbeschreibung

- enterability hilft Menschen mit Schwerbehinderung in Berlin sich beruflich selbstständig zu machen. Die Beratung von enterability ist ergebnisoffen. Sollte sich herausstellen, dass das Geschäftsvorhaben nicht tragfähig ist, wird von einer Gründung abgeraten.
- enterability bietet individuelle Beratung, Seminare zu gründungsrelevanten Themen und hilft bei der Finanzierung der Existenzgründung.
- Das Angebot von enterability ist für Menschen mit Schwerbehinderung kostenlos. Voraussetzung ist: Sie sind arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht.
- Von Februar 2004 bis Ende Dezember 2007 haben sich in Berlin 102 Menschen mit Schwerbehinderung mit der Hilfe von enterability beruflich selbstständig gemacht. Sie sind jetzt Unternehmer/innen. 328 Gründungsinteressierte haben mit enterability gemeinsam ihre Geschäftsidee geprüft. Daraus ergibt sich eine Gründungsquote von 31 Prozent. Das entspricht den Gründungsquoten bei anderen „benachteiligten“ Zielgruppen.
- Von diesen 102 Gründer/innen waren Ende Dezember 2007 noch 84 am Markt. Das ist eine Erfolgsquote von 82 Prozent. Über die Nachhaltigkeit der unterstützten Gründungen kann man natürlich erst nach einigen Jahren valide Erkenntnisse gewinnen. Die ersten von enterability begleiteten Gründungen sind in der zweiten Jahreshälfte 2004 an den Markt gegangen, die letzten erst im Monat der Auswertung. Die Zahlen sind jedoch jetzt schon beeindruckend. Insgesamt 52 Prozent der Gründer/innen sind länger als zwei Jahre am Markt und 23 Prozent immerhin schon länger als drei Jahre. Und das werden natürlich jeden Monat mehr. Ein Teil der Gründer/innen hat aber nicht nur für sich selbst Arbeitsplätze geschaffen, sie haben weitere Menschen eingestellt. Im Dezember 2007 waren das sechs Vollzeit- und fünf Teilzeitstellen, drei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und sieben Honorarverträge. Die Tendenz ist steigend.
- Nicht alle Gründungsinteressierten wagen den Sprung in die Selbstständigkeit. Das liegt in der Natur der Sache. Nicht alle Ideen sind realisierbar und tragfähig. Die Mehrzahl der Gründungsinteressierten profitiert aber auch dann von der Qualifizierung – wenn es nicht zur Gründung kommt. Sie setzen die erworbenen Kompetenzen gewinnbringend für ihre weitere berufliche Integration ein. Bereits während der Qualifizierungsphase bei enterability nehmen 20 Prozent der Teilnehmer/innen eine Beschäftigung oder Umschulung auf. Ausschlaggebend dafür sind, laut Angaben der Teilnehmer/innen, die Gründungsvorbereitung und die dadurch entstandenen Kontakte.
- weitere Informationen und ausgewählte Profile unserer Gründer und Gründerinnen finden Sie unter: www.enterability.de

Birgit Rothenberg

MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V.

Berufliche Selbstständigkeit: Eine arbeitsmarktpolitische Alternative für Menschen mit Behinderungen?

Chancen von Frauen und Männern mit Behinderungen auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt

Menschen mit Behinderungen weisen eine konstant niedrigere Beschäftigungsquote und eine deutlich höhere Arbeitslosenquote als der Durchschnitt der Bevölkerung auf. Frauen mit Behinderungen sind besonders betroffen.

Berufliche Selbstständigkeit

- ist aktuell keine arbeitsmarktpolitische Alternative für Menschen mit Behinderungen!
- Es gibt Barrieren auf dem Weg zur beruflichen Selbstständigkeit als gleichwertiger Alternative zu abhängiger Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit
- stellt aktuell keine gleichwertige Alternative zu abhängiger Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit dar
 - nicht für die Öffentlichkeit
 - nicht für die Hilfesysteme
 - nicht für behinderte Menschen selbst

Aber:

Berufliche Selbstständigkeit ist grundsätzlich geeignet, eine arbeitsmarktpolitische Alternative für Menschen mit Behinderungen zu werden (vgl. DWW 2007)

Sie stellt eine besondere Chance dar für

- behinderte und chronisch kranke Frauen (vgl. Rothenberg/Schlenstedt/Mangold 2007; Dreiucker 2007)
- schwerbehinderte Menschen mit Assistenzbedarf (vgl. Wulf 2007)

Konsequenzen für die Praxis

- Beratung, Unterstützung und Begleitung von behinderten Gründungsinteressierten als OSS-unlimited im Sinne von Empowerment
- Identifizieren, Aufzeigen und Abbau von Barrieren und fehlenden Chancen
- Vernetzung der Hilfesysteme
- Beratung, Unterstützung und Begleitung von behinderten Gründungsinteressierten als One Stop Shop

OSS-unlimited
OSS – GO! unlimited
(vgl. Rothenberg, Schlenstedt, Mangold 2007)

2 Säulen

- Geschäftsidee, Realisierung und Aufbau des Unternehmens (Fähigkeiten und Kenntnisse, Umsetzungsstrategien und notwendige Qualifizierungen)
- Individuelle Beeinträchtigung und von Behinderung geprägte Situation (Kompetenzen und Qualifizierungsbedarfe, Chancen, Risiken und Kompensationsmöglichkeiten)

Beratung als Kooperationsprozess
nach den Prinzipien

Begleitungsverantwortung
und
Peer Counseling

Einzelberatung und Coaching
in allen Phasen der Gründung

- o Öffentlichkeitsarbeit
- o Informationsveranstaltungen
- o Ideenwerkstätten
- o Behinderungsspezifische Unterstützungsbausteine
- o Stammtisch behinderter und chronisch kranker Gründer und Gründerinnen
- o Mentoring

Identifizieren, Aufzeigen und Abbau von Barrieren und fehlenden Chancen
Ermittelte Barrieren (vgl. Drolshagen/Klein 2007)

Behinderungsspezifische Beratungsangebote

- o nicht flächendeckend ausgebaut
- o nicht bedarfsdeckend in Inhalt und Intensität
- o nicht ausreichend bekannt

Allgemeine Beratungsangebote

- o Unkenntnis der Beratenden bzgl. behinderungsspezifischer Nachteilsausgleiche

Versicherungswesen

- o kein Zugang zu privaten Krankenkassen
- o keine barrierefreien Antragsformulare für Krankenversicherung
- o keine Berufsunfähigkeitsversicherung bei Pflegebedürftigkeit nach SGB XI

Behinderungsspezifische Fördermittel nach SGB IX

- o langwierige Bewilligungsverfahren

- Bewilligungspraxis: nur stufenweise Umwandlung von Darlehen in Zuschuss
- Notwendigkeit der Vorfinanzierung der Hilfen aus Eigenmitteln

Geschäftsräume

- Keine bezahlbaren barrierefreien Geschäftsräume

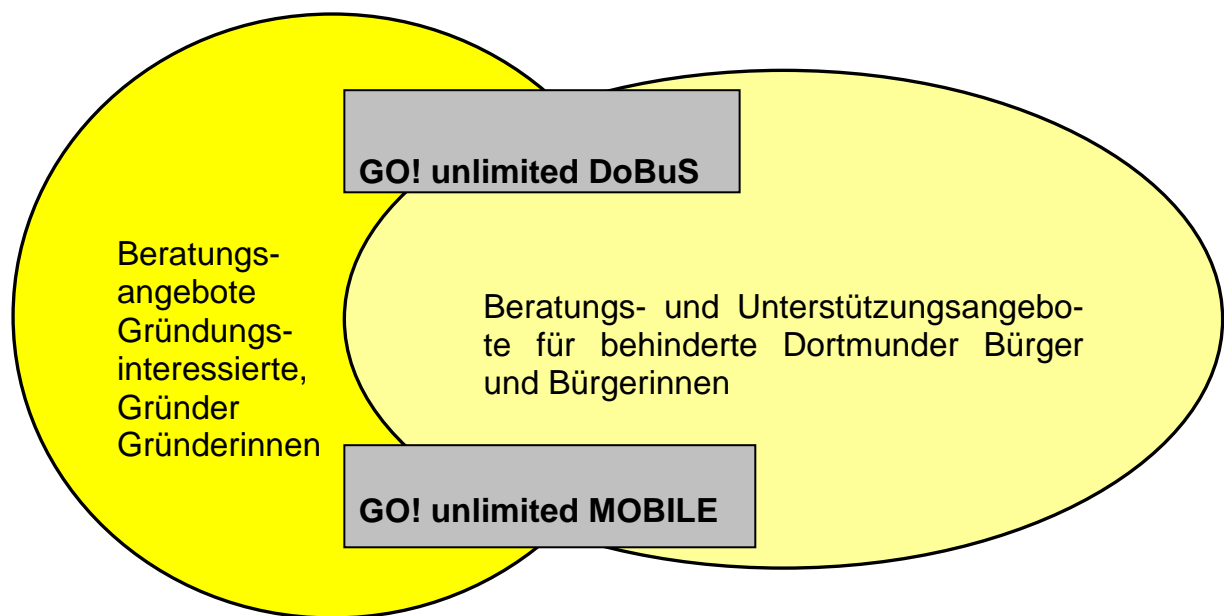
Vernetzung der Hilfesysteme

Unterstützung behinderter Gründungsinteressierter steht an der Schnittstelle allgemeiner und spezifischer Förderangebote

Gründungsklima

- Sensibilisierung von Institutionen der Behindertenhilfe und der Existenzgründungsunterstützung
- Verbreitung der Idee von beruflicher Selbstständigkeit als sinnvolle Perspektive
- Behinderte Selbstständige ver-öffentlich-en
- Verbesserung der Gründungsbedingungen

Netzwerk GO! unlimited – Dortmund



Regionales Netzwerk

- GO! unlimited - Dortmund
- Agentur für Arbeit Dortmund
- Christliches Jugenddorfwerk Dortmund (CJD)
- Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS)
- Gründernetzwerk für Dortmunder Hochschulen
- Handwerkskammer Dortmund
- Integrationsfachdienst Dortmund

- Industrie- und Handelskammer zu Dortmund (IHK)
- JobCenter ARGE Dortmund
- MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V.
- Stadt Dortmund – Sozialamt
Örtliche Fürsorgestelle Stadt
- Wirtschaftsförderung Dortmund

Fazit:

- o Berufliche Selbstständigkeit stellt aktuell keine arbeitsmarktpolitische Alternative für Menschen mit Behinderungen dar
- o Berufliche Selbstständigkeit ist grundsätzlich geeignet, eine gleichwertige Alternative zu abhängiger Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit zu sein

Konsequenzen für die Politik

- o Aktives Hinwirken auf eine Verbesserung des Gründungsklimas
- o Sicherung einer aktiven finanzielle Unterstützung behinderter Gründungsinteressierter
- o Regelfinanzierung von spezialisierter Gründungsberatung und –qualifizierung für behinderte Gründungsinteressierte, Gründer und Gründerinnen sowie Selbstständige

GO! unlimited MOBILE

Roseggerstr. 36

44137 Dortmund

go.unlimited@mobile-dortmund.de

Tel.: 0231-9128376

Fax: 0231-9128377

Weiterführende Literatur

- Diakonisches Werk Westfalen (Hrsg) (2007): GO! unlimited – Menschen mit Behinderungen machen sich selbstständig, Münster
- Dreiucker, Michael (2007): Aspekte des Gender-Mainstreaming im Rahmen behinderungsspezifischer Gründungsberatung. In: DWW (Hrsg.). GO! unlimited – Menschen mit Behinderungen machen sich selbstständig, Münster, S. 46-54
- Drolshagen, Birgit (2007): Existenzgründung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Eine Analyse des Gründungsklimas und Möglichkeiten der Verbesserung. In: DWW (Hrsg.). GO! unlimited – Menschen mit Behinderungen machen sich selbstständig, Münster, S. 24-35
- Drolshagen, Birgit; Klein, Ralph (2007): GO! unlimited – Existenzgründung ohne Barrieren? In: blind/sehbehindert, Heft 2, 127. Jg., S. 129-132
- Mangold, Holger; Rothenberg, Birgit; Schlenstedt, Natascha (2007): Spezielle Fördermöglichkeiten für Selbstständige, Existenzgründer und Existenzgründerinnen mit Behinderung. In: DWW (Hrsg.). GO! unlimited – Menschen mit Behinderungen machen sich selbstständig, Münster, S. 36-54
- Rothenberg, Birgit; Schlenstedt, Natascha; Mangold, Holger (2007): Begleitung und Unterstützung behinderter und chronisch kranker Männer und

Frauen auf dem Weg in die berufliche Selbstständigkeit. In: DWW (Hrsg.).
GO! unlimited – Menschen mit Behinderungen machen sich selbstständig,
Münster, S.158-187

- Steiner, Gusti (2004): Zwischen garantierter Teilhabe und fortschreitendem Sozialabbau. In: Gemeinsam Leben, Heft 4, Jg.12, S. 1066-174
- Wulf, Marion (2007): Arbeitsassistenz – ein erfolgreiches Integrationsinstrument. In: Behindertenrecht, Heft 2, S. 34-45

MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V.

Hintergrund:

Politische Behinderten-Selbsthilfe

Ziel:

Aufzeigen von Alternativen zum tradierten Behinderten-Hilfesystem

Leitidee:

- Partizipation im Sinne gleichberechtigter Teilhabe
- Entwicklung und Verwirklichung eigener Lebenspläne
- Selbstbestimmte Entscheidung über die Gestaltung des eigenen Lebens
- Wahlmöglichkeit zwischen gleichwertigen Alternativen
- Expertentum in eigener Sache / Kompetenz für das eigene Leben
- Offensiver Umgang mit Behinderungen, d.h. fehlenden Chancen und Barrieren
- Offensiver Umgang mit der eigenen Beeinträchtigung, mit eigenem Bedarf an Hilfe und Pflege
- Selbstbestimmte Wahrnehmung der Zuständigkeit für das eigene Leben

Brigitte Pothmer MdB

Sprecherin für Arbeitsmarktpolitik

Nachdem wir bisher schon viel zu Arbeitsplatzverlust und Arbeitsplatzbeschaffung gehört haben, kommen wir nun zu einem Thema, das die Orientierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit der von Markus Kurth in der Begrüßung angesprochenen individuellen Förderung sehr anschaulich kombiniert.

Mit dem Persönlichen Budget wurde seit dem Inkrafttreten zum 01. Juli 2004 ein bedeutender Schritt zu mehr Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen getan. Seit Anfang dieses Jahres gibt es einen Rechtsanspruch auf die gebündelte Auszahlung der den Menschen mit Behinderungen zustehenden Sozialleistungen. Mit dem Budget können sie eigenverantwortlich ihre notwendigen Dienstleistungen einkaufen. Mit dem Persönlichen Budget ist die Hoffnung verbunden, viel individueller auf die Unterstützungsansprüche jedes Einzelnen einzugehen.

In der Praxis hat sich seit geraumer Zeit ein spezielles Modell in Rheinland-Pfalz entwickelt, das nun auch in anderen Bundesländern wie Niedersachsen Schule macht. Hiernach bekommen vormals Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ihre Werkstatteleistung als Persönliches Budget ausgezahlt, um damit eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu forcieren. Das Persönliche Budget soll unter anderem den Lohnkostenausgleich für die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Höhe von siebenzig Prozent des Tariflohnes beinhalten.

Dieses Modell wird gleich von einem der Väter des Persönlichen Budgets für Arbeit vorgestellt, dem Leiter der Abteilung Soziales aus dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen aus Rheinland-Pfalz. Klaus-Peter Lohest befindet sich seit 2003 in dem Ministerium und war mitverantwortlich bei der Entwicklung des angesprochenen Konzeptes.

Gleich im Anschluss daran wird Joachim Storck, Geschäftsführer der Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen (gpe), von seinen praktischen Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget für Arbeit berichten. Die gpe bündelt Dienste, Einrichtungen und soziale Unternehmen für Menschen mit psychischen Behinderungen und Erkrankungen in Mainz und Umgebung. Mit den CAP-Lebensmittelmarkt, dem Hotel INNdependence und dem Naturkostladen natürlich umfasst die gpe gleich mehrere Integrationsbetriebe.

Während das Persönliche Budget für Arbeit vom Sozialhilfeträger als zuständiger Kostenträger gezahlt wird, versucht auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) seit geraumer Zeit ihre Teilhabeleistungen zu budgetieren. Die Bundesagentur war eine der ersten und einzigen Rehabilitationsträger, die schon im November 2006 eine Geschäftsanweisung zum Persönlichen Budget herausgab. Wir sind glücklich, Herrn Franz-Georg Simon, vom Team Berufliche Rehabilitation der Zentrale der BA in Nürnberg, begrüßen zu dürfen. Herr Simon war federführend beim Verfassen der besagten Geschäftsanweisung.

Herr Lohest, ich übergebe Ihnen das Wort.

Klaus-Peter Lohest

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen, Rheinland-Pfalz, Leiter der Abteilung Soziales

„Budget für Arbeit“ des Landes Rheinland-Pfalz

- I Ziele
- II Personenkreis
- III Grundlagen des „Budget für Arbeit“
- IV Umsetzung
- V Fazit

I. Ziele

- Teilhabe von Menschen mit Behinderungen mitten in der Gesellschaft verwirklichen
- Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchsetzen
- Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen durch z.B. tarifliche Entlohnung ermöglichen
- Übergänge von der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt erleichtern
- Arbeitgeber bei der Beschäftigung behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen
- Eingliederungshilfe entlasten

II. Personenkreis

Welche Menschen wollen wir erreichen?

- behinderte Menschen, die im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt sind
- behinderte Menschen, die nach Abschluss des Eingangs- bzw. Berufsbildungsbereiches Anspruch auf die Aufnahme in den Arbeitsbereich haben
- behinderte Menschen, die nach einer Qualifizierung z.B. durch Budgetleistung der Arbeitsverwaltung Anspruch auf Aufnahme in den Arbeitsbereich haben

III. Grundlagen des Budgets für Arbeit

- Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe durch das Land als überörtlicher Sozialhilfeträger (SGB XII-Leistung)
- Rechtsgrundlage: SGB XII, § 97 Abs. 5
- ambulante Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben

- Budgetleistung mit finanzieller Beteiligung des Landes
- Nachteilsausgleich für Arbeitgeber

monatliche Geldleistung für:

Arbeitgeber

Bruttolohnkostenausgleich (insgesamt
70 % Minderleistungsausgleich)

⇒ in Form von 300 € Pauschalleistung
durch das Integrationsamt

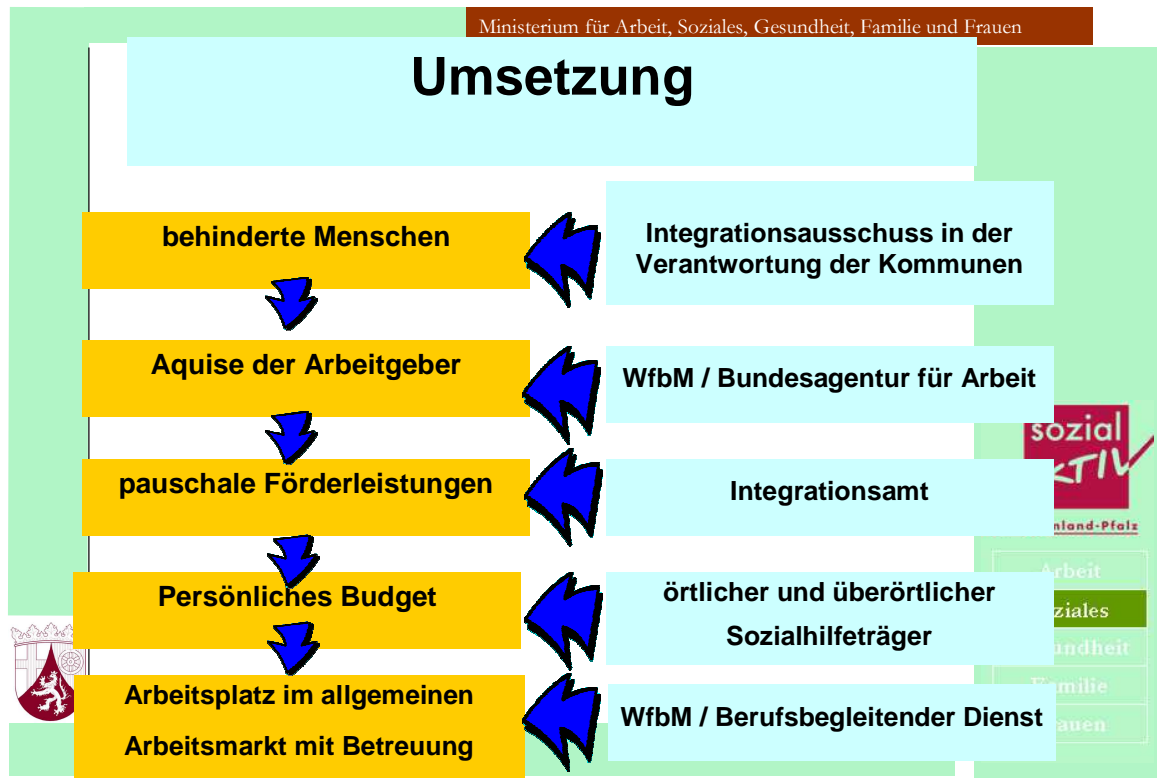
⇒ verbleibender Anteil als Budget für
Arbeit aus Mitteln der Eingliederungs-
hilfe je 50 % durch das Land und
örtliche Sozialhilfeträger

- Der Anspruch auf die Budgetleistung wird
immer an den Arbeitgeber abgetreten

Nutzen von Kompetenzen der WfbM, z.B. durch Betreuung der Budgetnehmerinnen und
-nehmer im Arbeitsleben

- Übernahme von Betreuungsleistungen durch die WfbM in der Regel für ein
Jahr
- außerdem Fortzahlung des Vergütungssatzes für sechs Wochen bei WfbM-
Abgängern
- Dauer der Leistung: solange wie nötig
- Rückkehrmöglichkeit in die WfbM bei einem Scheitern des Arbeitsverhält-
nisses
- freiwillige Teilnahme
- kein Einsatz von Einkommen und Vermögen
- keine Unterhaltsleistungen von Eltern

IV. Umsetzung



Verfahren

- formeller Antrag bei dem zuständigen örtlichen Träger der Sozialhilfe
- Erklärung des potentiellen Arbeitgebers über die Bereitschaft, einen Arbeitsvertrag auf Tariflohnbasis abzuschließen
- Abtretungserklärung des/der Budget-nehmers/in an den Arbeitgeber
- Bewilligung des Budgets für Arbeit durch den örtlichen Träger der Sozialhilfe

Berechnungsbeispiel

Tariflohn:	1.100,-- €
demnach Arbeitgeber Bruttoentgelt	1.320,-- €
30 % Arbeitgeberanteil	396,-- €
Pauschalleistung Ausgleichsabgabe	300,-- €
Budget für Arbeit	624,-- €
Summe:	1.320,-- €
zuzüglich Betreuungsleistung für zunächst ein Jahr ca.	120,-- €

V. Fazit

Das Budget für Arbeit

- stärkt die Teilhabe, Selbstbestimmung und Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen,
- ist ein Ansatz, um Finanzströme zu steuern,
- hebt das Dreiecksverhältnis zwischen Leistungsnehmer, Leistungsanbieter und Kostenträger auf.
- über 60 Budgets wurden bisher gewährt
- in Integrationsprojekten
- in anderen Arbeitsverhältnisse des ersten Arbeitsmarktes (auch öffentlicher Dienst)
- Beispiele: Cap-Markt, MASGFF, Katasteramt, Metallbaubetrieb, Kraftwerk, Altenheim, Garten- und Landschaftsbau

Paradigmenwechsel

Das Budget für Arbeit ist ein Instrument, durch das Mittel der Eingliederungshilfe (nach dem SGB XII) zur Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt verwandt werden

„Persönliche Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz: Warum es funktioniert

- 1.) Das „Persönliche Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz hat den Übergang von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich erleichtert. Mit ihm wurde eine zentrale Erkenntnis des Modellprojekts von drei rheinland-pfälzischen Werksstätten - „AIM - Arbeitsweltbezogene Integrationsmodelle“ - umgesetzt: Arbeitgeber brauchen einen transparenten, zeitnahen, bedarfsgerechten und dauerhaften Nachteilsausgleich „aus einer Hand“ für die Beschäftigung von (ehemaligen) Werkstattbeschäftigten.
- 2.) Das „Persönliche Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz ist auch ein Erfolgsmodell, weil es die Werkstätten - von Anfang an aktiv unterstützt haben. Sie haben das getan unbeschadet etlicher, nicht unbedeutender Unklarheiten zum Beginn des Modells, die zum Teil auch noch fortbestehen. Sehr viele Werksstätten haben in einem gemeinsamen von der LAG WfbM und dem MASGFF unterstützten, zweijährigen Projekt interne Strukturen geschaffen (Integrationsassistenten, internes Integrationsmanagement), die die Motivation und Vorbereitung auf sowie die Begleitung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zum festen Bestandteil der Werkstattarbeit in Rheinland-Pfalz werden lassen.

„Die Förderung der Übergangschancen von Beschäftigten und die Vorbereitung auf sowie die Begleitung in den ersten Arbeitsmarkt ist fester Bestandteil des Rehabilitationsprozesses in der WfbM. Diesen Managementprozess nennen wir „Integrationsmanagement“, das zu Grunde liegende Unternehmensziel Integration“ (LAG WfbM Rheinland-Pfalz).

- 3.) Das „Persönliche Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz ist ein erfolgreicher Weg zur Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen, weil es den von der Selbsthilfe und den Fachverbänden (Deutscher Verein, Lebenshilfe, Wohlfahrtspflege etc.) entwickelten Anforderungen an ein „gelungenes“ Budget entspricht. Deshalb ist es auch überhaupt kein Zufall, dass in wenigen Monaten in einer zunächst begrenzten Zahl von Regionen in Rheinland-Pfalz mehr Menschen zu BudgetnehmerInnen im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben wurden, als in allen Modellregionen des 3-jährigen Modellversuches zum Trägerübergreifenden Budget zusammen.

Echte Alternative zur Sachleistung !

Das Budget bietet durch die Möglichkeit der Beschäftigung als ArbeitnehmerIn im allgemeinen Arbeitsmarkt eine echte Alternative zur Sachleistung „WfbM“. Es ist nicht - wie noch all zu häufig - nur eine andere Finanzierungsform „klassischer“ Sachleistungen.

Wahlmöglichkeiten - Personenzentriert!

Die WerkstattmitarbeiterInnen haben in vielen WfbMs in RLP viele Wahlmöglichkeiten: WfbM-Arbeitsgruppe, Außenarbeitsgruppe, Ausgelagerter WfbM-Arbeitsplatz, Budget für Arbeit. Sie können die Form der Leistungserbringung „Teilhabe am Arbeitsleben“ wählen, die zu ihrer aktuellen Situation, ihren Zielen und Wünschen passt.

Informierte BudgetnehmerInnen !

Die WfbM - MitarbeiterInnen sind gut über Vor- und Nachteile des Budgets informiert. Über Praktika und ausgelagerte Arbeitsplätze können sie herausfinden, ob das „Budget“ und die damit verbundenen Form der Leistungserbringung - Unterstützte Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt - für sie das Passende ist.

Budgetberatung und Budgetbegleitung !

Vor der Inanspruchnahme ist eine umfassende Beratung und Unterstützung (z.B. bei der Antragstellung) gewährleistet. Dies setzt sich auch bei der Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt fort. Meist erfolgt dies über Fachkräfte aus den WfbMs. Andere Modelle sind ebenso möglich.

Einheitliche, transparente Form der Feststellung des Unterstützungsbedarfs!

Mit den Fachausschüssen der Werkstätten und dem einheitlichen Instrument der Hilfeplanung (IHP) gibt es ein einfaches, transparentes und einheitliches Verfahren der Feststellung des Unterstützungsbedarfs und der Leistungsgewährung. (in den Bundes-Budget - Modellregionen wurden 60 verschiedene Verfahren gezählt!)

Bedarfsgerechte Höhe des Budgetbetrags !

Die Höhe des Budgets (75% Arbeitgeberbruttolohn & Kosten der begleitenden Betreuung) sind grundsätzlich ausreichend, um das Ziel der Leistung (dauerhafte Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt als ArbeitnehmerIn) zu sichern. „Grundsätzlich ausreichend“, weil über die Höher der Vergütung der Betreuungsleistung noch gestritten wird.

Sicherheit der Leistung !

Die BudgetnehmerInnen können sicher sein, dass ihnen die Leistung „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können“

(Werkstattanspruch!) als gesetzlicher Anspruch bleibt: Als BudgetnehmerInnen im allgemeinen Arbeitsmarkt oder als Sachleistungsempfänger in der WfbM.

Einwurf: Das ist leider nur die halbe Wahrheit. Tatsächlich ist es so, dass manchen Kommunen der unbedingte Sparwille mehr zu bedeuten scheint als gelungene Teilhabelösungen. Sie lassen ganz schnell die dauerhafte Erwerbsminderung potentieller BudgetnehmerInnen mit zum Teil sehr fragwürdigen Methoden überprüfen. Das Ziel dabei ist deutlich: Bei dem geringsten Zweifel an einer Anspruchsberechtigung auf einen WfbM-Platz sollen diese Menschen aus der Eingliederungshilfe gestoßen werden. Deren Perspektive ist dann in der Regel die Arbeitslosigkeit.

Qualitätssicherung !

Die dauerhafte Begleitung der Budgetnehmer durch Fachkräfte der WfbM oder anderer Fachdienste (z.B. IFDs) und die regelhafte Überprüfung des Unterstützungsbedarfs durch die Fachausschüsse, sichert sowohl die Qualität der Leistung des Arbeitgebers gegenüber dem Budgetnehmer (Stichwort: Ausbeutung) als auch die der fachlichen

Begleitung. Anmerkung: Alle bisherigen Erfahrungen zeigen ein hohes Maß an Verantwortung der Arbeitgeber gegenüber den BudgetnehmerInnen.

Evaluation und Weiterentwicklung !

Zwischen den (bisher) Beteiligten - BudgetnehmerInnen, Leistungsträgern und Leistungserbringern - gibt es einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch. Klärung offener Fragen und Probleme sowie Überlegungen zur Weiterentwicklung des Budgets sind die Themen. Zum Beispiel geht es um Alternativen im Übergang Schule - Beruf für junge Menschen mit Behinderungen mit Hilfe eines Budgets. Gerade hier gibt es neue, gute Ansätze zur Erweiterung der Angebote zur Beruflichen Bildung für junge Menschen, die bislang zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt keine ihnen adäquate Angebote fanden.

Das Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz kann dem Kunden „Behinderter Mensch“ bieten, was er unbedingt braucht:

Wahlmöglichkeiten	Markt
Einfacher Zugang	Kundenfreundlichkeit
Angemessene Budgethöhe	Kaufkraft
Beratung und Qualitätskontrolle	Verbraucherschutz

.....und wenn er nicht zufrieden ist, gibt es ein Umtauschrecht: Zurück zur Sachleistung!

- 4.) Was in Rheinland-Pfalz zu funktionieren scheint, funktioniert bundesweit (noch) nicht. Von den ca. 500 Budgetfällen in den Modellregionen gab es 18 im Bereich Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung. Bei den von der wissenschaftlichen Begleitung insgesamt erfassten 847 Budgetfällen waren es 55, davon die meisten als Alternativen zur WfbM.

Woran liegt es?

Es gibt (noch) keinen Markt. Leistungserbringer tun sich schwer budgetfähige Leistungen anzubieten. Das liegt nicht nur an ihnen. Dort wo sie es versuchen, werden oft hohe Hürden von Seiten der zuständigen Agenturen aufgebaut. Angestrebte Einzellösungen wurden - und ich kenne die Einzelfälle - bislang oft mit einem schlichten „geht nicht“ und dem Hinweis auf Sachleistungen abgewiesen.

Wir kennen beides: Agenturen die sehr unbürokratisch handeln und Leistungsbeschreibungen bei Beruflicher Bildung im Integrationsbetrieb als Alternative zur WfbM auf die Kurzformel, „Berufliche Bildung analog dem Berufsbildungsbereich der WfbM“ bringen. Aber auch Agenturen, die Leistungsbeschreibungen und Qualitätsnachweise einfordern, die noch keiner WfbM abverlangt wurden. **Die Kriterien „Wahlmöglichkeiten“ und Kundenfreundlichkeit“ sind vielfach nicht erfüllt.**

Hier ist also deutlich Handlungsbedarf. Deutlich verbessert werden kann die (Wahl-)Möglichkeit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt auch durch mehr Integrationsfirmen. Hier muss vor allem eine Lösung für die sich verschlechternden Finanzierungsmöglichkeiten der Nachteilsausgleiche und der Investitionszuschüsse durch die Integrationsämter gefunden werden. Ihre Mittel aus der Ausgleichsabgabe sind begrenzt.

Schwierigkeiten gibt es auch mit der **Budgethöhe**. Es gibt eindeutige Fälle bei denen aus „Werkstattfällen“ versucht wurde BVB-Fälle zu machen, um das Budget entsprechend gering zu halten.

Ein hemmender Faktor, den die Agenturen nicht zu verantworten haben, ist auch die **ungeklärte sozialrechtliche Stellung** und die damit zusammenhängenden Sozialversicherungsleistungen für die BudgetnehmerInnen. Wenn sie nicht in der WfbM sind, aber auch keine ArbeitnehmerInnen wie im RLP-Modell, was sind sie dann? Wer zahlt in welcher Höhe z.B. die Rentenversicherungsbeiträge? Das sind wichtige Bedenken potentieller BudgetnehmerInnen, die die Bereitschaft sich auf ein Budget einzulassen nicht fördern.

Aber auch: **Budgetberatung und Budgetassistenz - ist nicht geklärt, nicht finanziert!**

Wenn die Geschäftsanweisung 12/2007, die „Gebrauchsanweisung“ der BA für die Umsetzung des Budgets in ihrem Geltungsbereich, festlegt, dass nicht verausgabte Budgetmittel zur Hälfte beim Budgetnehmer verbleiben sollen, dann mag man das für einen pfiffigen Einfall halten, um Anreize zum wirtschaftlichen Umgang mit Budgetmitteln zu schaffen. Zu befürchten ist eher, dass hier „kurz&billig“ Reha-Leistungen Vorschub geleistet wird, die nicht dem wirklichen Bedarf angemessen sind und qualitativ den notwendigen Standards entsprechenden.

5.) Flexibilität, Individualität, Markt, d.h. Leistungen an Menschen binden und nicht an Institutionen sind wichtig und erwünscht. Den behinderten Menschen nutzt dies dauerhaft nur (und sie werden es auch nur in nennenswertem Umfang nutzen), wenn dies nicht zu Lasten der Garantien gehen, die unsere Sozialgesetzgebung und weiterhin notwendige verlässliche Institutionen geben. Für Menschen mit einem Werkstattanspruch heißt das:

- Beschäftigungsgarantie weitgehend unabhängig von Konjunkturzyklen und Marktschwankungen
- armutssichere Rentenansprüche
- Rücksichtnahme auf individuelle Handicaps
- soziale Einbindung

6.) Gleichstellung, Selbstbestimmung und Teilhabe können auch im Bereich Arbeit und Beschäftigung durch den Einsatz Persönlicher Budgets besser verwirklicht werden. Im Kern braucht es dazu die schon genannten Bedingungen:

- o Markt
- o Kundenfreundlichkeit
- o Kaufkraft
- o Verbraucherschutz

Es braucht zuverlässige, verlässliche und flächendeckende Hilfen, die man auf dem Markt der Möglichkeiten mit Budgets einkaufen kann. Aber auch als abgesicherte institutionelle Sachleistungen. Der Markt alleine wird es nicht richten. Neoliberale Flausen können sich Menschen mit Behinderungen nicht leisten.

Franz-Georg Simon

Bundesagentur für Arbeit, Team Berufliche Rehabilitation

Verfahren und Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit

Aufgaben des Reha-Trägers Bundesagentur für Arbeit (BA)

Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
Finale Ausrichtung der Teilhabeleistungen auf Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt :
Individuelle Integrationsperspektive begleitet / steuert den Findungs- und Entscheidungsprozess
- Besondere Förderung behinderter Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM kein „2. / Ersatz-Arbeitsmarkt für behinderte Menschen)

Persönliches Budget - im Verständnis der BA

Persönliches Budget

- Der behinderte Mensch übernimmt als Budgetnehmer ganz oder teilweise Verantwortung für Koordinierung der Teilhabeleistungen
- Die BA identifiziert sich ausdrücklich und offensiv mit dem politischen „Geschäftsmodell“ des persönlichen Budget (persB)
- Budgetnehmer sind Partner, die Teilhabe am Arbeitsleben, ihre Integration in Ausbildung und Beschäftigung als individuelle Herausforderung annehmen und aktiv gestalten.

Persönliches Budget - zentrale Gesichtspunkte

Persönliches Budget

- Das persB ist (lediglich) eine Form der Ausführung von Teilhabeleistungen - Keine inhaltliche Ausweitung der Teilhabeförderung
- Seit 01.01.2008 Rechtsanspruch auf die Ausführung der Leistung als persB
- Alle Leistungen (an Arbeitnehmer) zur Teilhabe am Arbeitsleben (SGB IX, SGB III) sind budgetfähig
- Grundlage des finanziellen Umfangs ist das Fördervolumen bei „herkömmlicher“ Förderung
- Anreiz zu wirtschaftlicher und sparsamer Budgetverwendung durch faires Aufteilen nicht verbrauchter Budgetreste

Persönliches Budget - Erfahrungen der BA

Persönliches Budget

- Die Nachfrage nach persB bewegt sich weiterhin auf niedrigem Niveau
- Inhaltlicher Schwerpunkt der bislang bewilligten Budgets sind
 - „alternative“ Ausführungen von Werkstatt-Leistungen (rd. 50 %)
 - gefolgt von Fahrkosten / Beförderungskosten (Anteil wg. Inhaltlicher Überschneidung unsicher)
 - Selten sind Budgets für „klassische“ Teilhabeleistungen Berufsvorbereitung und Ausbildung / Weiterbildung
 - Sehr hoher Beratungsaufwand
- Budgetnehmer können durch alternative Ausführung von Teilhabeleistungen in Form von persB Veränderungsprozesse anstoßen

Persönliches Budget - Erfahrungen der BA

Schwierigkeiten bei der konkreten Umsetzung:

- Sozialversicherung
- Seit Abschlussveranstaltung zum persB im Kleisthaus besondere Aktivitäten zur Klärung sozialversicherungsrechtlicher Fragen (Versicherungstatbestand „Budgetnehmer“?)
- Aufscheinen bisher nicht thematisierter Fragen wie
 - Beteiligung Fachausschuss
 - Ausführung von Werkstatteleistungen als persB nur bei formaler(?) Anbindung an Werkstatt

Persönliches Budget - Ausblick

- Erprobung scheint nur formal abgeschlossen.
- Die „Bewährung im Alltag“, in der Wahrnehmung der behinderten Menschen steht noch bevor. Es geht um mehr als Statistik!
- Weitere Entwicklung stark abhängig von Art des Umgangs mit auftretenden Fragen
- „in dubio pro Budget“(?)

Stellungnahmen

Mein Name ist Martina Stolzenbach, ich bin ehrenamtlich Behindertenbeauftragte der Stadt Neustadt in Holstein. Zu dem Thema: „Existenzgründung für Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen“ möchte ich gerne noch etwas anmerken bzw. vorstellen. Häufig ist ja auch gerade das finanzielle Risiko ein Hinderungsgrund, sich selbständig zu machen - und das in einem besonders hohen Maß für Menschen mit Behinderung. Vor fünf Jahren wurde mir ein Geschäftskonzept vorgestellt, bei dem dieses Risiko wegfällt und das auch noch andere erhebliche Vorteile hat. Zum Beispiel kann ich durch das Team, das ich mir im Rahmen dieser Arbeit aufgebaut habe, wieder in einer Form und einem Ausmaß am gesellschaftlichen Leben (oder überhaupt am Leben) teilhaben, wie es vor wenigen Jahren überhaupt nicht mehr denkbar war. Ohne diese sich automatisch daraus ergebende „persönliche Assistenz“ könnte ich zum Beispiel heute gar nicht hier sein. Zudem kann ich im Rahmen meiner persönlichen gesundheitlichen und handicap-bedingten Möglichkeiten entscheiden, wieviel ich arbeiten will und kann. Und vor allem auch wann, wo, mit wem und mit welchem finanziellen Ziel ich arbeiten will und wieviel Zeit und Energie ich einsetzen kann und will. Außerdem erhalte ich jederzeit Unterstützung und Hilfe aus einem erfahrenen Team, auf das ich bei Bedarf immer und überall zurückgreifen kann. Das Risiko einer geschäftlichen Insolvenz ist in diesem Bereich nicht vorhanden, denn ich muß zur Existenzgründung so gut wie nichts investieren. Anerkennung wird hier in einem Maß gegeben, die ich aus meinem früheren „gesunden, normalen“ Leben gar nicht kannte. Aus Zeitgründen würden an dieser Stelle weitere Ausführungen den Rahmen sprengen. Wer mehr darüber erfahren möchte, kann sich gerne nach dieser Anhörung an mich wenden.

Martina Stolzenbach

Kremper Weg 15

23730 Neustadt

Ich möchte darauf hinweisen, dass die von Petra Zink (Ford-Werke) und Evelin Milling (Berufsförderungswerk Sachsen-Anhalt) vorgestellte Konzeption von „Disability-Management“ zu sehr auf die Pflege und Haltung der Mitarbeiter am Arbeitsprozess gehalten worden ist. Sicherlich ist es richtig, dass aufgrund des demographischen Wandels die Unternehmen darauf angewiesen sind, die Mitarbeiter so lange es möglich ist entsprechend ihrer Fähigkeiten produktiv zu erhalten. Was aber hier nicht erwähnt worden ist, ist die Situation der Menschen, die ihre Behinderung bereits vor dem Zeitpunkt des Abschlusses ihrer Schullaufbahn erworben haben. Ich spreche hier die Situation der Fröhschwerhörigen an. Es ist aus meiner Sicht nicht zielföhrhend, dass das Disability-Management sich nicht mit der Frage von Bewerbungsgesprächen bei Bewerbern mit Behinderung beschäftigt, andernfalls müsst die Begrifflichkeit anders gewählt werden. Ich denke, wenn von Disability Management gesprochen wird, müsst es diese Frage mit einbeziehen.

Die Klientel der Fröhschwerhörigen hat bei Bewerbungsgesprächen sehr mit kommunikativen Defiziten zu kämpfen, und sie erfahren gerade hier eine erhebliche Benachteiligung. Ich denke, was in der Veranstaltung zu kurz gekommen ist, ist die Situation der Menschen, die ihre Behinderung bereits mit der Geburt oder im Laufe der ersten 10 Lebensjahre erworben haben. Es müssen auch Lösungen und Wege gefunden werden, wie diese Klientel bei Bewerbungsgesprächen unterstützt werden kann. Hier meine ich die Situation der Fröhschwerhörigen. Es müssen auch Ansätze entwickelt werden, wie

Bewerbungsgespräche für hochgradig schwerhörige Menschen barrierefrei gewährleistet werden können.

Worüber bei vielen großen Unternehmen Wissensdefizite vorliegen, ist das Instrument Arbeitsassistenz für die betroffenen Menschen, vor allem bei hörgeschädigten Menschen. Wir haben in Umfragen bei Unternehmen im Rahmen von Jobs ohne Barrieren im vorletzten Jahr die Erfahrung machen müssen, dass große Unternehmen wie die Deutsche Bank oder ZF Friedrichshafen nicht über die Möglichkeiten von Arbeitsassistenz für hörgeschädigte Menschen wussten. Wir fordern, dass hier mehr Aufklärung gemacht werden muss, wo sowohl die Unternehmen als auch hörgeschädigte Arbeitnehmer über die Möglichkeit des Rechtsanspruchs Arbeitsassistenz informiert werden. Des Weiteren muss auch über die mangelnde Institutionalisierung von Arbeitsassistenz als Beruf diskutiert werden, es ist für die Betroffenen außerordentlich schwierig, sobald sie den Bescheid vom Integrationsamt erhalten haben, eine Arbeitsassistenz zu finden. Die Arbeitsassistenz für hörgeschädigte Menschen muss bestimmte Anforderungen erfüllen, damit er kommunikativ begleitet und unterstützt werden kann. D.h. es muss auch über die Frage von Aus-/ Weiterbildungs Konzepten des Berufsbild Arbeitsassistenz nachgedacht werden, die Betroffenen sind überfordert, die Arbeitsassistenz im laufenden Betrieb selbständig einzuarbeiten, das können sie von der Sache her auch nicht leisten. Die Arbeitsassistenz muss die Betroffenen auch unterstützen und nicht am Arbeitsprozess eine zusätzliche Last darstellen.

Zum letzten Punkt haben wir auch im DSBreport 1/2008 ein Artikel veröffentlicht, wenn der Wunsch besteht, dass sie diese Ausgabe erhalten möchten, können wir es Ihnen gerne zukommen lassen.

Mit freundlichen Grüßen,

Stephan Wilke

Deutscher Schwerhörigenbund e.V.

Stephan Wilke - Sozialpolitischer Referent

stephan.wilke@schwerhoerigen-netz.de

Ich möchte mich kurz vorstellen, bevor ich meine Gedanken äußere. Mein Name ist Patrick Plehn, Ich bin seit etwa drei Monaten Parteimitglied bei den Grünen und im KV Mitte organisiert. Ansonsten bin ich noch in der LAG Demokratische Rechte.

Ich war selbst zwei Jahre lang Schwerbehindertenvertreter des Berliner Zentralausschuß für soziale Aufgaben (bis zu seiner Auflösung 2005). Der BZA war der Betreiber des Sonderfahrdienstes für Behinderte (früher nannte er sich "Telebus"). Durch die rote Regierung in Berlin wurde der BZA aufgelöst. Die Bemühungen vom Betriebsrat des BZA und meiner Wenigkeit, einen Betriebsübergang zu erwirken, wurden vom Senat abgeblockt. Ich hatte das Glück noch zwei Jahre vom Versorgungsamt übernommen zu werden. Viele meiner behinderten Kollegen (und wohlgerne Freunde) wurden sofort arbeitslos und sind es noch immer. Ich bin es jetzt auch, da es ja auch nur um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis handelte. Ich bin also körperbehindert und arbeitslos.

Zum heutigen Fachgespräch kann ich sagen, dass ich ja froh bin, dass es zustande kam. Aber ich finde es bedauerlich, dass die große Menge der jungen behinderten Menschen, die in einen Job neu hineinwollen, kein richtiges Forum gefunden haben. Es

fehlte z.B. an Vertretern der Sonderschulen. Die Vorbehalte, behinderte Auszubildende einzustellen, sind nämlich genauso groß - wenn nicht größer - als bei den heute angesprochenen Gruppen. Und bei diesen Menschen hilft, denke ich, auch kein Disability Management. Wir bräuchten ein Umdenken in der Schulpolitik.

Zur Idee der Verselbstständigung behinderter Menschen folgende Reflexionen:

Viele behinderte Menschen haben leider durch Ihre Erfahrungen ein Selbstbewußtseinsdefizit. Es ist schon für einen nichtbehinderten Menschen schwer genug, diesen Schritt zu wagen, er bedarf Mut und eben ein großes Selbstbewußtsein, eine "I-Can-Mentalität". Denn das Risiko, dabei "auf die Nase zu fallen", existiert eben und es ist - entgegen aller Gegenstimmen bin ich davon überzeugt - nicht klein. Ich selbst kenne genügend Ex-Kioskbesitzer oder Ex-Restaurantbesitzer.... Daran gemessen, weiß ich nicht, ob dies das richtige Instrument ist, behinderte Menschen in Arbeit zu bringen. Ich erinnere mich an die Idee der Ich-AG's, von denen viele nicht die ersten drei Jahre überlebten.

Außerdem noch einen Gedanken, der sich auf die Änderung der Bezugsdauer des ALG I bezieht. Es ist ja nun offenbar beschlossene Sache, dass die Bezugsdauer des ALG I für ältere arbeitslose Menschen verlängert wurde. Das ist natürlich erfreulich. Ist es aber möglich, eine ähnliche Lösung für behinderte Menschen anzuregen? Das mag zunächst nach dem Heilen eines Symptoms klingen, aber es wäre, denke ich, ein erster Schritt, um behinderten Menschen ein wenig mehr Luft zu verschaffen. Dazu möchte ich Folgendes einfließen lassen:

Auf dem Grünen Friedenskongress vom 07. bis 08.03.2006 hatte ein Podiumsteilnehmer die Vokabel des "ökologischen Kipp-Faktors" benutzt. Das bedeutet eine Grenze, an der es in ökologischer Hinsicht kein Zurück mehr gibt, sobald sie überschritten ist. Für mich ist Hartz IV ein sozialer "Kipp-Faktor". Jede Möglichkeit die Menschen davor zu bewahren, muss genutzt werden. Und wenn ich eben dazu am Symptom herumdoktern muss... so what?

Ich möchte nicht falsch verstanden werden, es geht nicht um meine persönliche Lage. So wie mir geht es sicher vielen Menschen. Die große Ungerechtigkeit hierbei ist nun, dass das Leben als behinderter Mensch nun einmal teurer und aufwendiger ist, als bei einem nichtbehinderten Menschen. Jeden Handgriff, den ich nicht allein bewerkstelligen kann, muss ich bezahlen (Hätte ich nicht meine Familie, dann wäre das Leben echt teuer...)

Patrick Plehn

Das persönliche Budget ist eigentlich das "Steckenpferd" der F.D.P., nicht der anderen Parteien, weil es ins weltanschauliche Bild dieser Partei passt. Aber ich meine, dass dieses Bild als "Zerrbild" erweist. Es widerspricht der Wirklichkeit, die das Leben selbst darstellt und welche unumgänglich ist.

Diese Leute möchten aus einem, den sie als "Sklaven" bzw. "Knecht" wahrnehmen, einen "Herrn" machen. Im Leben ist der Behinderte weder Knecht noch Herr, obwohl er mehr zum Knechtdasein neigt. Aber die hegelianische Dialektik ist in dieser Frage geistig überholt.

Der Behinderte sieht sich Menschen gegenüber, die ihm dürftige und schlechte Dienstleistungen erbringen, die ihn übervorteilen und in vielen Fällen auch schädigen. Natürlich möchte er diese Leute loswerden.

Also erhält er ein persönliches Budget und bestimmt selbst, wer ihm eine Dienstleistung erbringen wird und wer nicht. Jetzt bestimmt er dort, wo er früher fremdbestimmt wurde.

Bei dieser Sache handelt es sich gar nicht darum, ob der Behinderte selbst- oder fremdbestimmt ist. Ist er selbstbestimmt, so ist er "frei". Ist er es nicht, so ist er "unfrei".

Für den Behinderten stehen Leben und Würde als Werte höher als Freiheit. Er möchte Dienstleistungen in Anspruch nehmen, die seine Lebensfähigkeit fördert, und sich vor Kräften schützen, die sein Leben verkürzen oder sonst erschweren. Das ist sein eigentliches Ziel. Ebensovienig interessiert er sich für Gleichheit, Gleichbehandlung oder Gleichberechtigung.

Er steht allerdings einem Dienstleistungsmarkt gegenüber, der ihm nicht wohlgesinnt ist. Denn die Leistungsanbieter wollen ihn übervorteilen, ihn sogar in Lebensgefahr bringen. Manchmal ist dieses "Wollen" unbewußt, aber auf die Ergebnisse -- nicht auf die angeblichen "Absichten" -- kommt es an.

Das persönliche Budget hätte nur dann einen Sinn, wenn es auf dem Markt, worauf der Behinderten für die Förderung seiner Lebensfähigkeit angewiesen ist, nicht nur "Teufel" gibt, sondern auch "Engel". Aber Deutschland ist ein Land ohne sittliche Werte, was zur Folge hat, dass der Behinderte auf dem Markt meistens Teufel, selten Engel finden wird. Dann ist es egal, welchen "Teufel" er für die Erbringung von Dienstleistungen beauftragt, die er für den Erhalt seines Lebens braucht bzw. gut gebrauchen kann.

Für den Erhalt des persönlichen Budgets ist der Behinderte auf den Bezirk bzw. Gemeinde angewiesen. Bei den Behörden wird er jedoch kein Verständnis für sein durchaus berechtigtes Anliegen aufbringen können.

Denn die Behörde geht davon aus, dass alles in bester Ordnung sei. Sie können keine Lebensgefährdungen feststellen, was ihre parteiische Haltung offenbart. Was für sie ein Unrecht darstellt, ist die fehlende Staatstreue und der dem Staat entzogene Ungehorsam gegenüber jeglicher staatlichen Willkür und Unsitte.

Der Dienstleistungsmarkt, der dem Behinderten nützen soll, ist angebotsorientiert und geht auf keine Nachfragen ein. Dasselbe gilt im übrigen für den gesamten Gesundheitsmarkt. Allerdings bei der Gesundheitsversorgung geht der Markt ein bisschen auf die Nachfrage der Kunden ein.

Unter diesen Umständen kann ich nur die Einberufung einer Enquête-Kommission vorschlagen. Vielleicht mit den Stimmen der Grünen, der F.D.P. und der Linken lässt sich dies bewerkstelligen. Auszuschließen ist es nicht, dass man einige Mitglieder der CDU, der CSU und der SPD dafür gewinnen können.

Das persönliche Budget geht von Voraussetzungen aus, die in der Realität nicht wiederzuerkennen und auch nicht wiederzufinden sind. Demzufolge kann es keinen sonderlichen Erfolg zeitigen und gereicht dem Behinderten eher zum Nachteil.

Der Behinderte hat nicht unbedingt "selbstbestimmt" zu sein, zumal er selten dieses ideologisch geprägte Ziel gar nicht erreichen bzw. nicht erreichen kann. Die Lebensaufgabe des Behinderten besteht darin, trotz oder gerade wegen der Ächtung seines Wesens durch die Gesellschaft, die öffentliche Gewalt und andere Persönlichkeiten der Obrigkeit sein Überleben fortzusetzen. Das ist übrigens m.E. auch der Wille Gottes, dem er eher nachgehen soll als dem Wunsch der Menschen.

Luis Fernández Vidaud

Leider ist es so, dass viele, die Arbeit suchen und dann auch tatsächlich finden, nur befristete Arbeitsverträge von max. zwei Jahren bekommen. Bei Menschen mit Behinderungen sind es oft gar nur sechs Monate bis ein Jahr. Sehr oft sind es dort Maßnahmen nach Eingliederungszuschuss, ein Euro, usw. Das ist gerade für Behinderte, die sehr oft einem höheren Leistungsdruck als "normal" ausgesetzt sind, ziemlich deprimierend, nicht zu wissen, wie's weiter geht. Und viele fallen dann in das sprichwörtliche Loch. Dazu kommt noch was anderes, was jedoch nicht so einfach zu erklären ist, denn da spielen zwei Ebenen eine Rolle, nämlich die Bundes- und die Landesebene. Viele dieser befristet Beschäftigten haben immer wieder Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit (Bund). Und dort wird ihnen gesagt, wenn die Dienststelle (Land) keine unbefristeten Verträge anbieten würde, würde in Zukunft nicht mehr an diese Stelle vermittelt.

Max Bleif

Vertrauensperson Schwerbehinderte

Landesarchiv Bα-Wü.

Ludwigsburg

TeilnehmerInnen – Übersicht

	Nachname	Vorname	Institution	Wohnort
(1)	Adam	Alfons	GSBV Daimler AG	Langwedel
(2)	Ahrens	Antje Monika	Grone-Berlin gGmbH, Technisch- Gewerbliches Zentrum	Berlin
(3) Dr.	Aselmeier	Laurenz	Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V.	Berlin
(4)	Bauer	Josef	BDH Bundesverband	Bonn
(5)	Baumstark	Susanne	Fraktion DIE LINKE.	Berlin
(6)	Becker	Anke	IFD Wittenberg/Dessau	Wittenberg
(7)	Beder	Hans-Joachim	Jugendberufsförderung Erfurt gGmbH	Erfurt
(8)	Belschner	Ernst	GPVA	Berlin
(9)	Bender	Biggi	MdB Gesundheitspolitische Sprecherin Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen	Berlin
(10)	Benens	Andreas	Bü90/Die Grünen, Berlin Mitte	Berlin
(11)	Benthien	Inken	CDU/CSU-Bundestagsfraktion	Berlin
(12)	Berges	Rainer	Stadt Hamm	Hamm
(13)	Besserer	Markus	CJD Berufsbildungswerk Frechen	Frechen
(14)	Bethke	Andreas	Geschäftsführer des DBSV	Berlin
(15)	Birner-Strama	Maria		Markredwitz
(16)	Bleif	Max		Ludwigsburg
(17)	Blesinger	Berit	BAG UB	Rethwisch
(18)	Böhmer	Joachim	osnabrücker werkstätten	Osnabrück
(19)	Bölke	Claus	Synapse-Weimar KG	Weimar
(20)	Bornstein	André	Büro Markus Kurth MdB	Berlin
(21)	Boss	Eckard	Deutsche Myasthenie Gesellschaft e.V.	Borstel
(22)	Bünker	Benedikt	Büro Hubert Hüppe MdB	Berlin

(23)	Bünning	Christine	BMAS	Bonn
(24)	Bürgel	Ulrike	Sprecherin BAG Behindertenpolitik Bündnis 90 / Die Grünen	Berlin
(25)	Büscher	Ute	GSD Bundesverband e.V.	Bückerburg
(26)	Büscher	Ute	GSD Bundesverband e.V.	Bückerburg
(27)	Courtpozanis	Anna	WEB for ALL (im Vbl e.V.) / AbI-Projekt	Heidelberg
(28)	Cufal	Ralph		Berlin
(29)	Daniels	Katharina	Freiberufliche Fachjournalistin	Falkensee
(30)	Deinat	Ulrike		Tdf. Strand
(31)	Drewes	Alexander	Forum behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ), kobinetnachrichten	Kassel
(32)	Ergin	Tanja	Sozialverband VdK Deutschland	Berlin
(33)	Falckenhayn	Andrea	MASGF des L.B.	Berlin
(34)	Fernández Vidaud	Luis	Kirche für Psychonauten	Berlin
(35)Dr.	Feußner	Markus	KBBW Hettstedt	Walbeck
(36)	Fischer	Ulrich	Grone-Schule Berlin gGmbH	Berlin
(37)Dr.	Fix	Elisabeth	Deutscher Caritasverband e.V.	Berlin
(38)	Foltowitzsch	Peter	SBV-Volkswagen Braunschweig	Braunschweig
(39)	Frabke	Maik	AG Spina Bifida und Hydrocephalus, LV Brandenburg e. V.	Potsdam
(40)	Geißler	Hans-Peter	Berufsverband Heilerziehungspflege	Berlin
(41)	Geschonke	Carola Melitta	ver.di Bundesverwaltung, Ressort 10, Sozialpolitik	Berlin
(42)	Giraud	Bernd	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)	Frankfurt/Main
(43)	Grunewald	Bernhard	Schwerbehindertenvertretung der Deutschen Automobilindustrie	Rüsselsheim

(44)	Gummich	Judie	Eltern beraten Eltern e.V.	Berlin
(45)	Haas	Manfred	Berufsbildungswerk Adolf Aich gGmbH	Ravensburg
(46)	Haase	Norbert	MASGF Brandenburg	Potsdam
(47)	Hanfland	Edeltraut	Technischer Jugendfreizeit- und Bildungsverein (tjfbv) e. V.	Berlin
(48)	Hänsgen	Thomas	Technischer Jugendfreizeit- und Bildungsverein (tjfbv) e. V.	Berlin
(49)	Harig	Hans-Joachim	SOVD	Hannover
(50)	Hase	Holger	Netzwerk Selbst Aktiv	Hagenow
(51)	Haußer	Gregor		Stuttgart
(52)	Heft	Annette	HÖRBIZ	Berlin
(53)	Helmchen-Kamps	Petra	IFD Wittenberg/Dessau	Wittenberg
(54)	Hennek	Adrian	Konzernrepräsentanz Volkswagen AG	Berlin
(55)	Herrmann	Elke	Fraktion Bündnis90/DIE GRÜNEN im Sächs. LT	Crimmitschau
(56)	Hickel	Konrad	Bündins 90 / Die Grünen	Berlin
(57)	Hofmann	Tina	PARITÄTISCHER Gesamtverband e.V.	Berlin
(58)	Hohn	Christian	LAG Verbraucherschutz NRW	Olpe
(59)	Hohn	Waltraud		Olpe
(60)	Hölscher	Sylke	Ev. Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH	Berlin
(61)	Hoppe	Marcus	Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung, LV S.-Anh. e.V.	Magdeburg
(62)	Jähnert	Detlev	Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen	Hannover
(63)	Janke	Gudrun	Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen	Berlin
(64)	Jorkowski	Monika	Behindertenbeauftragte der Bundesregierung	Berlin
(65)	Kehr	Britta	Integrationsfachdienst Ost	Berlin

(66)	Kempers	Anette	BBW im Oberlinhaus Potsdam	Potsdam
(67)	Kießling	Anja	Spektrum Gesellschaft für berufl. Bildung und Integration mbH	Berlin
(68)	Kleczewski	Sabine		Berlin
(69)	Kleemann	Annett	IFD Witten- berg/Dessau	Wittenberg
(70)	Klevers	Karl - Heinz	GSD Bundesverband e.V.	Bückeburg
(71)Dr.	Knauer	Sabine		Berlin
(72)	Krohn	Sandy	Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.	Berlin
(73)	Krüger	Hannelore		Hamburg
(74)	Krüger-Klaus	Steffi	IFD Witten- berg/Dessau	Wittenberg
(75)	Krusche	Stefan	Bürgermeisteramt Schwetzingen, Behin- dertenbeauftragter	Schwetzingen
(76)Dr.	Kunz-Mosley	Dagmar		Berlin
(77)	Leicht	Hanna	HÖRBIZ	Berlin
(78)	Leuthoff	Hans- Jürgen	Sozialverband Deutschland	Berlin
(79)	Lichtwardt	Christine	AG Selbstbestimmte Behindertenpolitik	Berlin
(80)	Lindner	Joachim		Schwielowsee
(81)	Lohest	Klaus- Peter	Min. f. Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen	Mainz
(82)	Lorenzkowski	Stefan	Gemeinnützige Fünge- ling Router GmbH	Holzwickede
(83)	Luckhardt	Brigitte	WEB for ALL (im VbI e.V.) / AbI-Projekt	Heidelberg
(84)	Manfred	Volksdorf		Berlin
(85)	Markus	Lothar		Berlin
(86)Dr.	Mehrhoff	Friedrich	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung	Berlin
(87)	Meinhold	Juliane	Der Paritätische Wohl- fahrtsverband	Berlin
(88)	Merten	Claudia	BReferentin im Ar- beitsstab der Beauf- tragten der Bundesre- gierung	Berlin

(89)	Milling	Evelin	Berufsförderungswerk Sachsen-Anhalt gGmbH	Magdeburg
(90)	Mittelstädt	Doris	Begleitung von M. Stol- zenbach	Scharbeutz
(91)	Momper	Dirk	ISB gGmbH	Berlin
(92)	Müller	Richard	osnabrücker werkstät- ten gGmbH	Hilter
(93)	Neumann	Gunther	Hessisches Koordina- tionsbüro für behinder- te Frauen	Kassel
(94)	Niedung	Matthias		Magdeburg
(95)	Nothnagel	Maik	Fraktion DIE LINKE im Thüringer LT	Erfurt
(96)	Nückel	Heike	Markus Kurth MdB	Berlin
(97)	Oeschger	Gerold	VfB e.V.	Volkertshausen
(98)	Oßwald	Stefan	PARITÄTISCHER Thü- ringen	Neudietendorf
(99)	Pagel	Annema- rie		xxx
(100)	Patzelt	Ingeborg		Käbschütztal
(101)	Patzelt	Volkmarr	Landratsamt Meißen	Käbschütztal
(102)	Pelkmann	Monika	Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinde- rungen NRW	Münster
(103)	Pieper	Andreas	Stadt Hamm	Hamm
(104)	Plehn	Patrick		Berlin
(105)	Poreski	Thomas	Mariaberg e.V.	Reutlingen
(106)	Preiß	Daniela		Wunsiedel
(107)	Queiser	Elvira	ABiD e.V.	Berlin
(108)	Radermacher	Manfred	Projektleiter EnterAbi- lity	Berlin
(109)	Raschmann	Karen	IFD Witten- berg/Dessau	Wittenberg
(110)	Raule	Ralph	Deutscher Gehörlosen- Bund e.V.	Hamburg
(111)	Reinhardt	Roswitha	VS-Verwaltungs- gGmbH Wohnheim "Am Schloss"	Trebitz
(112)	Rink	Marion	BAG-Selbsthilfe+ Deutsche Rheuma-	Berlin

			Liga	
(113)	Römer	Ernst-Christoph	Ev. Stadtmission Halle e.V.	Halle
(114)	Ronneberger	Elke	Ev. Stadtmission Halle e.V.	Halle
(115)	Röpell	Ursula	Der PARITÄTISCHE	Potsdam
(116)	Rothenberg	Birgit	MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behindertener e.V.	Dortmund
(117)	Dr Rudnick	Martin	MBS	Potsdam
(118)	Saarholz	Marianne	Sozialverband Deutschland	Gelsenkirchen
(119)	Sander	Dietrich	ISB gGmbH	Frankfurt Oder
(120)	Scheibe	Gerda	GSD Bundesverband e.V.	Bückeburg
(121)	Schiffer-Werneburg	Marie-Luise	Diakonisches Werk der EKD e.V.	Berlin
(122)	Schlüter	Michael	EJF-Lazarus gAG	Berlin
(123)	Schmiedl	Gabriele	Netzwerk Selbst Aktiv	Hagenow
(124)	Schön	Susanne	LAG Selbsthilfe Behindertener e.V.	Wildeshausen
(125)	Schönbrunn	Helmut	LAG Selbsthilfe Behindertener e.V.	Wildeshausen
(126)	Schönhut-Keil	Evelin	Landeswohlfahrtsverband Hessen	Kassel
(127)	Schroll	Rita	Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen	Kassel
(128)	Schulze	Hermann	AWO-Betreuungsvereine Pirmasens und Südwestpfalz	Pirmasens
(129)	Seidel-Banks	Ursula	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	Bonn
(130)	Seime	Ilona	DBSV	Berlin
(131)	Sellenthin	Manja	DGB Bezirk Sachsen	Dresden
(132)	Senner	Anton	Geschäftsführer BAG Integrationsfirmen	Hamburg
(133)	Servos	Gertrud	Netzwerk von Frauen und Mädchen mit Behinderung NRW	Neuss

(134)	Simon	Franz-Georg	Bundesagentur für Arbeit, Team Berufliche Rehabilitation	Nürnberg
(135)	Sparing	Wolfgang		Berlin
(136)	Stadler	Peter	Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte	Berlin
(137)	Dr Sticker	Elisabeth	Bundesverband Herz- kranke Kinder e.V.	Köln
(138)	Stolzenbach	Martina	Behindertenbeauftragte Neustadt/Holstein	Neustadt
(139)	Storck	Joachim	Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen (gep)	Mainz
(140)	Strama	Erwin	Lebenshilfe	Marktredwitz
(141)	Stüber	Martin	Bundesarbeitsgemeinschaft der Beruflichen Trainingszentren	Dortmund
(142)	Stumm	Joachim	Psychiatrische Tagesklinik Witzenhausen privat sowie Bezirks-	Lohfelden
(143)	Szardning	Antje	behindertenrat Berlin-Pankow	Berlin
(144)	Szymanowicz	Carola	Behindertenverband Osthavelland	Falkensee
(145)	Szymanowicz	Hans-Joachim	Behindertenverband Osthavelland	Falkensee
(146)	Teubert	Max	Behindertenbeauftragter	Timmendf. Strand
(147)	Thieme	Susanna	SenWiTechFrau	Berlin
(148)	Trenner	Wolf-Dietrich	Fördergemeinschaft f. Taubblinde e.V.	Berlin
(149)	Trümper	Andreas	BAG:WfbM	Frankfurt
(150)	Unger	Bettina		Berlin
(151)	van de Loo	Günther	Ev. Stiftung HEPHATA	Dinslaken
(152)	Vincke	Detlef	Kreistagsfraktion B90/GRÜNE Kreis GT	Werther
(153)	Dr Vorholz	Irene	Deutscher Landkreistag	Berlin
(154)	Wachtel	Edda	Epilepsieklinik Tabor / HTA	Bernau
(155)	Wagener	Karl-Heinz	BABdW	Wuppertal
(156)	Walther	Ingrid	CJD Christophorus-schule	Hoppenrade

(157)	Wasserberg	Fritz	IFD Wittenberg/Dessau	Wittenberg
(158)	Weiler	Verena	Sozialverband VdK	Bonn
(159)	Weißborn	Gudrun	LV Berlin Angehörige psychisch Kranker	Berlin
(160)	Weskamm	Andrea	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe DBfK	Berlin
(161)	Wilck	Christiane	Büro des Bürgerbeauftragten	Schwerin
(162)	Wilke	Stephan	Deutscher Schwerhörigenbund e.V.	Berlin
(163)	Wölter	Harald	GRÜNE Landtag NRW	Münster
(164)	Wulf	Maren		Hamfelde
(165)	Ziegelmayr	Michael	Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen	Freiburg
(166)	Zink	Petra	Disability-Managerin bei der Ford Werke GmbH	Köln
(167)	Zinke	Claudia	Der Paritätische Gesamtverband	Berlin
(168)	Zumbusch	Friedrich	Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V.	Duisburg