



**KVJS**

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

# KVJS

**Neue Bausteine in der Eingliederungshilfe  
2010 bis 2012**

**Behinderung im Kontext von  
Arbeit und Beschäftigung**



**AGP**

Sozialforschung  
Social Research



## *Inhaltsverzeichnis*

### **Teil I**

Vorwort 4

**Erfahrungsbericht des Landkreises Karlsruhe:** 6  
Projekt „Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe;  
Schwerpunkt: Teilhabe am Arbeitsleben“

**Erfahrungsbericht des Landkreises Enzkreis und der Stadt Pforzheim:** 26  
Projekt BESTE: Berufliche und soziale Teilhabe von Menschen mit  
schwerer Mehrfachbehinderung

**Erfahrungsbericht des Landkreises Lörrach:** 36  
Abschlussbericht Bausteinprojekt Lörrach  
Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Behinderte

### **Teil II**

2 **Abschlussbericht des AGP** 1  
Projekte zur Förderung der beruflichen Teilhabe

Der vorliegende Abschlussbericht stellt eine gemeinsame Veröffentlichung der Forschungspartner dar:

**AGP Sozialforschung**

Institut für angewandte Sozialforschung  
Buggingerstr. 38  
79114 Freiburg  
Web: [www.agp-freiburg.de](http://www.agp-freiburg.de)



**Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Klie**

Wissenschaftliche Mitarbeit: Christine Bruker,  
Birgit Schuhmacher  
unter Mitarbeit von: Hannah Röther

3

Der Bericht entstand in Kooperation mit den Stadt- und Landkreisen, in denen die Projekte angesiedelt waren.

Wir danken allen Beteiligten für die engagierte Unterstützung der Baustein-Projekte!

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

Projektleitung Michael Heck



## Vorwort

### Liebe Leserinnen und Leser,

wieder ist ein Bauabschnitt der Entwicklungsprojekte „Neue Bausteine in der Eingliederungshilfe“ abgeschlossen. Das Haus hat ein zweites Stockwerk bekommen und zeigt sich nun schon sehr vielfältig. Inzwischen folgt bereits ein dritter Bauabschnitt mit weiteren innovativen Ideen, aber auch mit dem Ziel, die bisherigen Ergebnisse zu verstetigen. Mit dieser Dokumentation lässt Sie der KVJS nun an den Erfahrungen und Ergebnissen der Entwicklungsprojekte „Neue Bausteine“ im zweiten Bauabschnitt teilhaben.

Die Gremien des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg hatten im Jahr 2009 noch einmal eine halbe Million Euro zur Verfügung gestellt, um es Stadt- und Landkreisen zu ermöglichen, neue innovative Projekte in der Eingliederungshilfe zu erproben. 13 Kreise haben die Gelegenheit genutzt, um vor Ort neue kreative Ideen in 12 Projekten umzusetzen. Zum Teil schlossen sie sich dazu mit Kooperationspartnern zusammen. Projektträger waren die jeweiligen Kreise.

In dieser „Bausteinreihe“ gibt es anstatt einer Gesamtdokumentation drei themenbezogene Einzelbroschüren. Die einzelnen Dokumentationen widmen sich folgenden Erprobungsschwerpunkten:

- Inklusion von Kindern und Jugendlichen im außerschulischen Bereich
- Inklusion von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund
- Inklusive Arbeitsangebote im Sozialraum bzw. in der WfbM für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung.

4

Die hier vorliegende Dokumentation umfasst diejenigen Projekte, die sich mit der Weiterentwicklung inklusiver Angebote für Menschen mit Behinderung im Bereich Arbeit und Beschäftigung auseinandergesetzt haben. In den drei folgenden Projekten wurden ganz unterschiedliche Ansätze verfolgt, aber alle mit einem gemeinsamen Ziel: Menschen mit Behinderung ein Mehr an Teilhabe zu ermöglichen. Ein Mehr an Beschäftigungsangeboten in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, ein Mehr an Teilhabe aber auch für Menschen mit schweren und schwersten Beeinträchtigungen. Letzteres wurde erprobt sowohl im Arbeitsbereich dreier Werkstätten für Menschen mit Behinderung als auch im Rahmen von Praktika in Firmen und Unternehmen. Die beeindruckenden Ergebnisse, gerade auch für diejenigen Personen, die in unserem Hilfesystem häufig in Förder- und Betreuungsgruppen betreut werden, liegen nun vor und finden hoffentlich Ihre Aufmerksamkeit.

Ausgangspunkte für die „Neuen Bausteine“ sind gleichwohl die Forderung nach Inklusion und einer Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung als auch die Entwicklungen, die unser Benchmarking für die Angebote der Eingliederungshilfe in den letzten Jahren verzeichnet hat. Darin wird deutlich, dass der Anteil der Menschen, die einen hohen Hilfebedarf zur Teilhabe an den bestehenden Angeboten haben, zugenommen hat. Entsprechend müssen wir unser Augenmerk darauf legen, eben jene Angebote entlang der individuellen Bedarfe passgerecht zu gestalten und zu entwickeln.

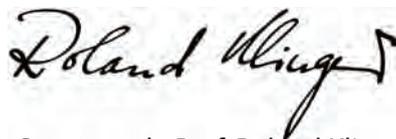
Die Erkenntnisse insbesondere der Projekte im Bereich Arbeit und Beschäftigung haben hier bereits eine intensive Diskussion über die Verbandsebene hinaus befördert und einen hoffnungsvollen Entwicklungsprozess angestoßen.

Auch dieses Mal wurden alle Projekte wissenschaftlich begleitet und auf ihre Wirksamkeit und mögliche Übertragbarkeit auf andere Stadt- und Landkreise untersucht. Die wissenschaftlichen Ergebnisse können Sie im Anschluss an die Erfahrungsberichte der jeweiligen Kreise in dieser Dokumentation nachlesen.

Der KVJS hofft, dass Sie für Ihre Arbeit von den gemachten Erfahrungen profitieren und Anregungen für eigene „Bauvorhaben“ bekommen können. Lassen Sie sich inspirieren, Nachahmungen sind ausdrücklich erwünscht!



Landrat Karl Röckinger  
Verbandsvorsitzender



Senator e. h. Prof. Roland Klinger  
Verbandsdirektor



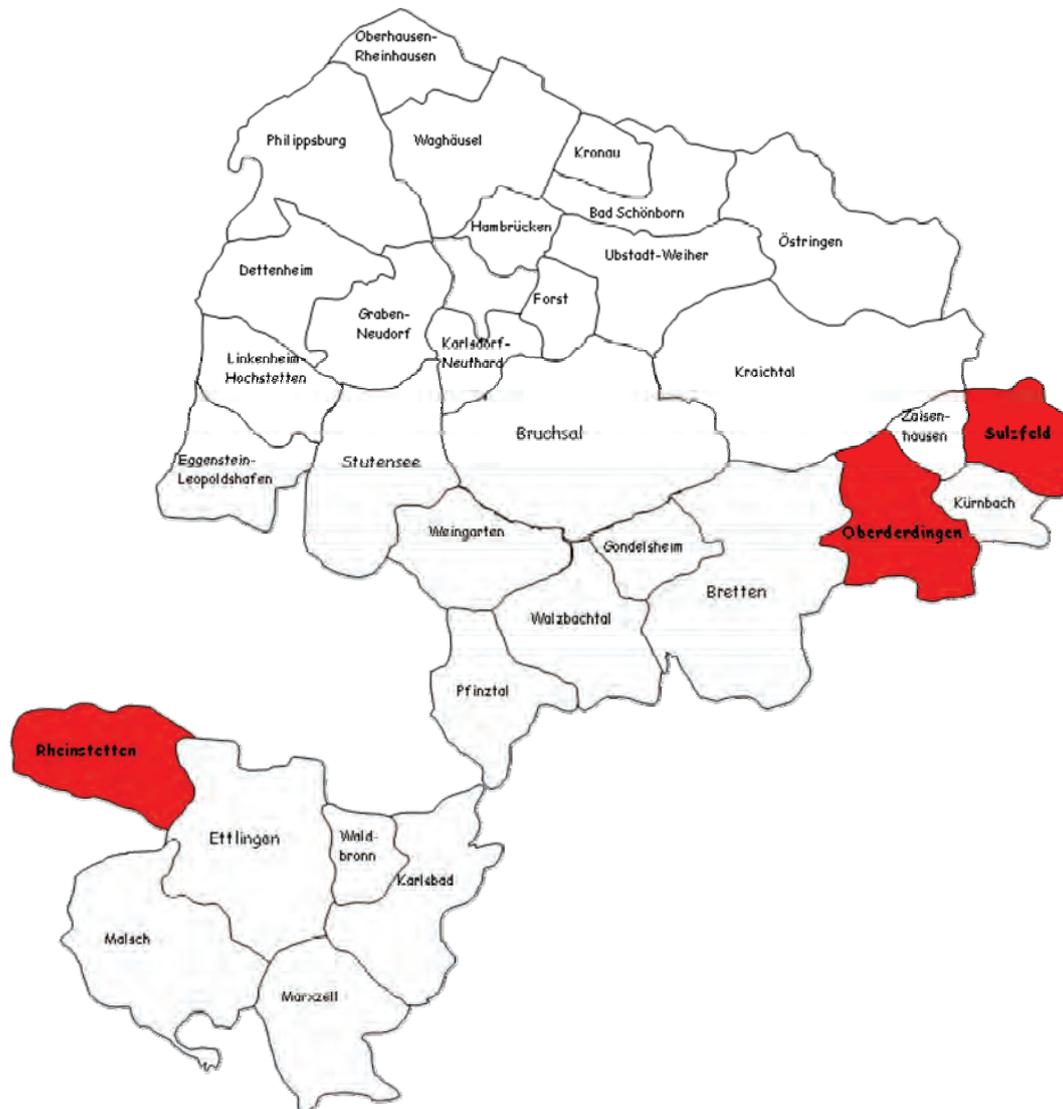
## Erfahrungsbericht des Landkreises Karlsruhe

Projekt „Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe“;

Schwerpunkt: Teilhabe am Arbeitsleben

Der **Landkreis Karlsruhe** mit **431.751 Einwohnern** (Stand: 30. September 2009; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg), einer **Fläche** von 1.085 km<sup>2</sup> und **32 Städten und Kommunen** – davon die fünf Großen Kreisstädte Bretten, Bruchsal, Ettlingen, Rheinstetten und Stutensee –

6



## Vorbemerkungen: <sup>1</sup>

Inspiziert durch die Erfahrungen aus dem „*Bamberger Modell*“, das bei einer Fachtagung im Februar 2010 vorgestellt wurde, entstand beim Landkreis Karlsruhe die Idee, im Rahmen seiner Steuerungs-, Planungs- und Finanzverantwortung für die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung erstmals eine sozialraumorientierte Ausrichtung der Behindertenhilfe in den Fokus zu stellen und für die Weiterentwicklung der Behindertenhilfe im Landkreis neue Wege zu gehen.

Die Sozialraumorientierung wird im Landkreis Bamberg seit einigen Jahren von der dort tätigen Lebenshilfe als für die Region verantwortlichem Werkstattträger erfolgreich umgesetzt. Durch ein zwischenzeitlich stabiles Netzwerk, das kontinuierlich durch die Unterstützung von Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Kirche ausgebaut wird, gelingt es dort, Menschen mit Behinderung von Anfang an berufliche Perspektiven und Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu eröffnen ([www.integra-mensch.de](http://www.integra-mensch.de)).

Bei den ersten Überlegungen innerhalb des Landratsamtes Karlsruhe, wie die Erfahrungen aus Bamberg unter Berücksichtigung der Angebote und Strukturen im Landkreis umgesetzt werden könnten, wurde sehr schnell klar, dass es hierzu zusätzlicher personeller und finanzieller Ressourcen bedarf.

Mit dem vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) im Frühjahr 2010 verabschiedeten Förderprogramm „Neue Bausteine in der Behindertenhilfe 2011/2012“ ergab sich für den Landkreis Karlsruhe die Chance, diesen erfolgversprechenden Ansatz in einem ersten Schritt mit dem Schwerpunkt „Teilhabe am Arbeitsleben“ zeitnah angehen zu können.

7

Als Projektpartner konnten die beiden im Landkreis Karlsruhe tätigen WfbM-Träger HWK gGmbH, Karlsruhe (Tochtergesellschaft der Lebenshilfe Karlsruhe, Ettlingen und Umgebung e.V.) und die Lebenshilfe Bruchsal-Bretten e.V., Bruchsal gewonnen werden.

## Unsere Gründe für den Schwerpunkt „Teilhabe am Arbeitsleben“ / Ausgangssituation im Landkreis Karlsruhe:

- Selbstständigkeit und Selbstbestimmung werden in unserer Gesellschaft sehr stark über die eigene Erwerbstätigkeit und ein (möglichst) auskömmliches Erwerbseinkommen definiert und geprägt.
- Der **Schwerpunkt** der gewährten Eingliederungshilfe liegt bei den Leistungen zur **Teilhabe am Arbeitsleben**: ~ 52 v. H. der Leistungsempfänger (Dezember 2010: 2.084 Leistungsempfänger, davon 1.016 in Werkstätten für behinderte Menschen - WfbM - und 54 im Budget für Arbeit).
- Bis 2015 wurden die Zugänge in den WfbM mit 110 Menschen mit einer **geistigen, körperlichen oder Mehrfachbehinderung** prognostiziert, die unter Berücksichtigung des bereits vorhandenen Angebotes eine Erweiterung von 100 WfbM-Plätzen bedingen würden.

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird durchgängig die männliche Formulierung verwendet.



- Aber auch die Zahl der **psychisch kranken und seelisch behinderten Menschen**, die einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder nicht mehr finden, nimmt kontinuierlich zu und die vorhandenen Platzkapazitäten in WfbM sind nahezu belegt, so dass auch für diesen Personenkreis weitere Plätze geschaffen werden müssten.
- **Nahezu 70 v. H. der WfbM-Beschäftigten leben zuhause**, davon 17 v. H. in ambulant betreuten Wohnformen.
  
- Dieser nach wie vor sehr hohe Anteil zuhause lebender behinderter Menschen (in allen Altersgruppen) erklärt sich aus der in Stadt und Landkreis Karlsruhe bereits guten dezentralen und weitgehend wohnortnahen Infrastrukturen an Angeboten für behinderte Menschen - insbesondere Schulkindergärten und Sonderschulen in Trägerschaft des Landkreises bzw. der Stadt, Werkstätten und Förder- und Betreuungsgruppen an verschiedenen Standorten sowie Ausbau der familienentlastenden und -unterstützenden Angebote.
  
- In den vergangenen Jahren wurden gemeinsam mit allen verantwortlichen Akteuren - Integrationsfachdienst (IFD), Integrationsamt, Agentur für Arbeit, WfbM-Trägern und Landratsamt – **verlässliche und differenzierte Unterstützungsleistungen und Beschäftigungsformen** aufgebaut, um Menschen mit Behinderung ihre Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – auf Dauer – zu ermöglichen. Hierzu zählen insbesondere:
  - für **Schülerinnen und Schüler** der Sonderschulen: Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) und Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV)
  - für **Erwachsene**: Alternativen zu einem Arbeitsplatz in dem „betreuenden und beschützenden Rahmen“ einer WfbM:
    - in Integrationsfirmen,
    - durch das Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe (Arbeitsplatzvermittlung und -sicherung),
    - im Rahmen einer gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung – insbesondere für öffentliche Arbeitgeber interessant,
    - durch Vereinbarungen über betrieblich integrierte WfbM-Plätze.

Diese differenzierten und oftmals aneinander anschließenden Leistungen, eine verlässliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller am Prozess Beteiligten sowie eine flexible Vorgehensweise bei der Leistungsgewährung ermöglichen zwischenzeitlich die Realisierung individueller Lösungen.

Doch trotz dieser Unterstützungsmöglichkeiten und Beschäftigungsformen sowie des Arbeitskräftemangels und der immer wieder beklagten Arbeitsverdichtung stehen Menschen mit Behinderung mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht im Fokus von Arbeitgebern.



### Unsere Projektziele:

#### 1. Für die **Menschen mit Behinderung:**

- Neue berufliche und persönliche Perspektiven durch
- ein noch vielfältigeres und flexibleres, ggf. wohnortnäheres Arbeitsangebot,
- die Realisierung ihres Rechtsanspruches auf Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb einer WfbM (Betriebsstätte),
- die Chance auf ein selbstständigeres und selbstbestimmteres Leben und aufgrund ihres höheren Einkommens auf eine zumindest größere Unabhängigkeit von Sozialhilfe (§ 1 SGB XII),
- die aktive Einbindung des sozialen Umfeldes sowie der örtlichen Betriebe, der dort vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen, die die Realisierung der Teilhabe auch in den Lebensbereichen Wohnen und Freizeit und damit die Chance auf gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen (Ziel der Inklusion) erwarten lassen.

#### 2. Für die **Arbeitgeber:**

Gewinnung von motivierten, zuverlässigen und leistungsfähigen Mitarbeitern - gegebenenfalls mit finanzieller Unterstützung und / oder persönlicher Begleitung.

9

#### 3. Für den **Landkreis Karlsruhe als Sozialhilfeträger:**

- individuellere Ausgestaltung notwendiger Leistungen unter Berücksichtigung der Bedarfe und Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung sowie ihrer eigenen Ressourcen und denen ihres sozialen Umfeldes,
- geringere Aufwendungen in der Eingliederungshilfe, da die Bedarfe nicht bzw. nicht mehr ausschließlich in institutionalisierten Angeboten der Behindertenhilfe sichergestellt werden müssen.

#### 4. Für den **KVJS** und das **Land Baden-Württemberg:**

- Vermeidung bzw. zumindest Reduzierung des weiteren Ausbaus von Plätzen in WfbM führen zu Einsparungen von Investitionsfördermitteln.

Losgelöst vom Einzelfall sollte in den Gemeinden ein grundsätzliches Bewusstsein für die dort lebenden behinderten Menschen mit ihren Bedarfen, Bedürfnissen, Wünschen und vor allem ihren Potentialen geschaffen werden.

### Die Finanzierung des Modellprojektes:

Der KVJS bewilligte aus seinem Förderprogramm „Neue Bausteine in der Behindertenhilfe“ für das 2-jährige Projekt insgesamt 54.000 €, die in voller Höhe an die beiden WfbM-Träger - HWK gGmbH



(Rheinstetten) und Lebenshilfe Bruchsal-Bretten e.V. (Oberderdingen und Sulzfeld) weitergegeben wurden. Beide Projektpartner richteten für die Projektlaufzeit je eine zusätzliche 0,2-Projektfachkraftstelle (Aufstockung bzw. Neueinstellung) ein.

Zusätzlich zu der KVJS-Förderung beteiligten sich der Landkreis Karlsruhe mit 21.000 € (Projektleitung; Druck- und Reisekosten etc.), die beiden Projektpartner mit insgesamt 8.600 € sowie die Modellgemeinden und Handwerker- und Gewerbevereine personell und finanziell (z. B. durch Übernahme der Standgebühren auf der RegioSchau, der Offerta; personelle Ressourcen durch die Ansprechpartner).

Die wissenschaftliche Begleitung wurde im Auftrag des KVJS von AGP - Alter, Gesellschaft, Partizipation - Institut für angewandte Sozialforschung, Freiburg, durchgeführt.

### **Unsere Zielgruppen:**

Menschen mit einer wesentlichen geistigen, körperlichen oder seelischen Behinderung im Sinne des § 53 Abs. 1 Satz 1 SGB XII i. V. m. der Verordnung nach § 60 SGB XII, die bereits Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne des SGB IX erhalten bzw. künftig in Anspruch nehmen wollen:

- Schulabgänger der Sonderschulen für geistig und körperlich behinderte Menschen, der Förderschulen oder der allgemeinen Schulen (inklusive Beschulung),
- WfbM-Beschäftigte mit Veränderungswunsch,
- Erwachsene, die in eine WfbM aufgenommen werden sollen.

### **Die Umsetzung des Projektes:**

Die **Projektleitung** lag in der Verantwortung des Landratsamtes Karlsruhe und wurde umfassend von der für den Bereich Behindertenhilfe verantwortlichen Sozialplanung im Amt für Versorgung und Rehabilitation wahrgenommen. Hierzu zählten insbesondere die Vorstellung des Projektes in Gremien, Koordinierung, notwendige (Verfahrens)Absprachen (z. B. für RegioSchau, Offerta) sowie die Sicherstellung einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit.

Zu den Aufgaben der beiden **Projektfachkräfte** zählten insbesondere:

- Information innerhalb der Trägerstrukturen über das Projekt und Zusammenarbeit mit den dort für die betriebliche Integration zuständigen Kollegen (Sozialdienst der WfbM, Gruppenleiter etc.)
- Gegebenenfalls Beratung interessierter Menschen mit Behinderung und ihrer Angehörigen
- Vermittlung zu den beratenden und unterstützenden Diensten - je nach Status (Arbeitsplatz oder betrieblich integrierter WfbM-Platz)

Die Ressourcenrecherche in den Modellgemeinden sowie die Gespräche mit den Akteuren vor Ort und insbesondere Erstgespräche mit interessierten Arbeitgebern wurden gemeinsam von der Projektleitung und den Projektfachkräften – zum Teil mit Beteiligung des IFD Karlsruhe – durchgeführt.

Maßnahmen für die kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit (Presseartikel, Informationsblatt für Arbeitgeber, Gestaltung des Standes auf der RegioSchau usw.) wurden gemeinsam entwickelt und abgestimmt.

Bei konkreten Praktikumsanfragen erfolgte die Kontaktaufnahme mit einem möglichen Praktikumsgeber durch den dort bereits persönlich bekannten Ansprechpartner (Projektleitung, Projektfachkraft oder Ansprechpartner bei der Gemeinde). Durch diese abgestimmte Vorgehensweise konnten Missverständnisse bzw. Irritationen gerade bei den Arbeitgebern vermieden werden.

### **Umsetzung in den Modellgemeinden** (Anlage 1):

Unter Beachtung der Kriterien

- repräsentativ für den städtisch und ländlich geprägten Landkreis Karlsruhe,
- keine teil- oder vollstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe vor Ort,
- nördlicher und südlicher Landkreis (Einzugsgebiete der beiden Projektpartner) sowie
- Bereitschaft der Kommunen zur aktiven Unterstützung des Projektes

wurde das Modellprojekt in der Großen Kreisstadt Rheinstetten (20.607 Einwohner) im südlichen Landkreis (Einzugsgebiet der HWK) und in den Gemeinden Oberderdingen (10.513 Einwohner) und Sulzfeld (4.627 Einwohner) im nördlichen Landkreis (Einzugsgebiet Lebenshilfe Bruchsal-Bretten) durchgeführt.

11

Die Vorgehensweise wurde an den vor Ort handelnden Akteuren ausgerichtet und gestaltete sich in allen drei Modellgemeinden sehr unterschiedlich.

Auf Anregung von Arbeitgebern wurde bereits in den ersten Monaten des Projektes ein *Informationsblatt für die Arbeitgeber* entwickelt (Anlage 2), das ihnen - für jede Gemeinde individuell gestaltet - auf einen Blick alle notwendigen Informationen (Unterstützungsleistungen und ihre Ansprechpartner) bietet. Darüber hinaus wurde zugesagt, dass - unabhängig bei welchem der vier Ansprechpartner die Anfrage eingeht - eine ggf. notwendige Weiterleitung umgehend und zielgenau erfolgt.

Zusammenarbeit der Projektpartner und mit anderen, insbesondere IFD Karlsruhe:

**Regelmäßige Projektteamsitzungen** im 4- bis 6-wöchigen Rhythmus: Projektleitung und beide Projektfachkräfte

Gemeinsame Teamsitzungen mit Vertretern des IFD, der Agentur für Arbeit und dem SGB II-Jobcenter Landkreis Karlsruhe: Synergie-Effekte, Vermeidung von Doppel- bzw. Parallelstrukturen und somit Sicherstellung von Transparenz und Klarheit insbesondere gegenüber den vor Ort Beteiligten.

Über die Sitzungen wurden Protokolle gefertigt.



### Was haben wir von unseren Zielen erreicht?

#### Unsere Erfahrungen und Ergebnisse aus dem zweijährigen Modellprojekt:

Es hat sich gezeigt, dass die im Landkreis Karlsruhe zur Verfügung stehenden Unterstützungsmöglichkeiten sowie die zuständigen Institutionen vor Ort weitgehend nicht bzw. nur ansatzweise bekannt sind. Hierin liegt ein wesentlicher Grund, warum Arbeitgeber Menschen mit Behinderung als potentielle Mitarbeiter nach wie vor nicht im Fokus haben.

Durch das Projekt ist es gelungen, Arbeitgeber kennenzulernen, zu informieren und für Praktika und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu gewinnen. In besonderem Maße gilt dies für klein- und mittelständische Betriebe.

Möglich wurde dies durch die kontinuierliche Unterstützung der politisch Verantwortlichen, von engagierten Akteuren vor Ort (insbesondere Handwerker- und Gewerbevereine), der Ansprechpartner in den Rathäusern sowie durch eine Vielzahl unterschiedlicher Aktionen und Maßnahmen (Informationsveranstaltungen; Öffentlichkeitsarbeit; Vororttermine in einer WfbM usw.).

Wichtig für **Arbeitgeber** ist, dass

- sie die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten und ihre Ansprechpartner (persönlich) kennen, die ihnen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verlässlich zur Verfügung stehen – sowohl bei Neueinstellungen als auch bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen,
- Praktika gut vorbereitet werden und flexibel gestaltet werden können,
- Praktika Ergebnis offen durchgeführt werden.

12

Es gab aber auch durchaus Hemmnisse, die es anzunehmen und zu überwinden galt. So wurde die Projektidee des Landkreises Karlsruhe in den ersten Monaten durchaus kritisch gesehen. Bestand doch bei verschiedenen für den Bereich „Teilhabe am Arbeitsleben“ Verantwortlichen die Sorge, der Landkreis Karlsruhe würde Doppelstrukturen aufbauen. Dass dies zu keiner Zeit Intention des Landkreises war, konnte in Gesprächen schnell geklärt werden.

Auch bei WfbM-Beschäftigten und/oder ihren Angehörigen gab es Vorbehalte und Unsicherheiten, so beispielsweise:

- Was passiert, wenn der Arbeitsversuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt scheitert? Ist dann die Rückkehr in die WfbM noch möglich?
- Wie wirkt sich der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auf die bereits erworbenen Rentenansprüche wegen Erwerbsminderung aus?
- „**Muss** ich (mein Kind) aus der Werkstatt auf einen anderen Arbeitsplatz wechseln?“

Diese Fragen wurden in Einzelgesprächen (Projektfachkraft, Jobcoach oder IFD) aufgegriffen. Ängste konnten so genommen werden und die Chancen und persönlichen Perspektiven, die durch das Projekt für Einzelne eröffnet wurden, rückten in den Vordergrund.

Unterschätzt haben wir sicherlich den zeitlichen und personellen Aufwand, der bereits durch die vielfältigen Abstimmungserfordernisse und die vor Ort ganz individuell zu gestaltenden Prozesse entstand. Ein Aufwand, der sich jedoch lohnt - wie die nachfolgenden Ergebnisse auf eindrucksvolle Art zeigen:

**1.** In allen drei Modellgemeinden ist es gelungen, in den Kommunen wie bei Arbeitgebern das Bewusstsein für die Belange der dort lebenden behinderten Menschen und vor allem für ihre Potentiale zu schärfen.

So wurden vor Ort neue Partner für die gesamtgesellschaftliche Aufgabe „*Gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Behinderung*“ – strukturell und individuell – gewonnen (politisch Verantwortliche und Gewerbevereine) und neue (Bewusstseins)Netzwerke geknüpft.

Und genau in dieser Bewusstseinsbildung in den Kommunen liegt der eigentliche Erfolg des Projektes.

**2.** Insgesamt konnten 25 neue Arbeitgeber – auch in Nachbargemeinden (insbesondere durch RegioSchau Kraichgau, gemeinsame Leistungsschau der Gewerbevereine Oberderdingen, Sulzfeld, Kürnbach und Sternenfels, Enzkreis) – in sehr unterschiedlichen Arbeitsfeldern für Praktika verbindlich gewonnen werden; von weiteren Arbeitgebern wurde überzeugend Interesse zu einem späteren Zeitpunkt signalisiert (Gründe: Umstrukturierung; Krankheit).

**3.** Während des Projektes wurden insgesamt zehn Praktika durchgeführt, davon wurde ein Praktikum vorzeitig beendet; weitere vier Praktika wurden für die Zeit nach Projektende verbindlich vereinbart.

13

**Hinweis:**

Nicht alle Praktikumsangebote konnten während des Projektes in Anspruch genommen werden; die Gründe: kein entsprechender Berufswunsch seitens der Zielgruppe aus den Modell- und Nachbargemeinden; Leistungsprofil passte nicht zum Praktikumsangebot.

Wichtig ist, die interessierten Arbeitgeber hierüber zu informieren und den Kontakt zu ihnen aufrecht zu erhalten.

**4.** Es wurden drei Arbeitsverträge abgeschlossen.

**5.** Für einen Projektteilnehmer zeichnet sich die Übernahme in einen betrieblich integrierten WfbM-Arbeitsplatz bei einem neu gewonnenen Arbeitgeber ab.

**6.** Ermutigt durch das Projekt haben einige Menschen mit Behinderung (erstmalig) berufliche Veränderungswünsche geäußert. Nicht immer ist es gelungen, diese zu erfüllen; Gründe: unterschiedliche Selbst- und Fremdeinschätzung; kein entsprechender Praktikumsplatz, zum Beispiel Wunsch nach Praktikum in einem Tattoo-Studio.

**7.** Die Zusammenarbeit zwischen den bisherigen Partnern (insbesondere WfbM-Träger, IFD, Agentur für Arbeit) hat sich positiv verändert. Erfolgte diese vor dem Projekt sehr stark einzelfallbezogen, hat sich durch das gemeinsame strukturelle Vorgehen ein vertrauensvolles Miteinander auch



auf der operationellen Ebene entwickelt. Möglich wurde dies vor allem durch das partnerschaftliche Auftreten vor Ort.

**8.** Für einen Projektteilnehmer zeichnet sich – nach seiner beruflichen Neuausrichtung – nun auch eine Veränderung in seiner Wohnsituation ab. Bisher lebte er mit seiner Mutter im Haushalt; nun möchte er in eine eigene Wohnung ziehen. Seine Wohnortgemeinde unterstützt ihn bei diesem „Abnabelungsprozess“.

**9.** Durch einen im Projekt neu entstandenen Kontakt hat sich für einen der beiden Projektpartner ein neuer Auftrag aus der freien Wirtschaft ergeben.

### **Fazit:**

Die sozialraumorientierte Ausrichtung der Behindertenhilfe ist Ziel führend, um Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes und möglichst selbständiges Leben dort zu ermöglichen, wo sie leben, wohnen und arbeiten möchten. Insofern leistet sie auch einen wichtigen Beitrag, um die Zielsetzung der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung sukzessive vor Ort zu realisieren.

Mit dem Ansatz „die politische Gemeinde als Sozialraum in den Fokus zustellen“ und dem gewählten Schwerpunkt „Teilhabe am Arbeitsleben“ ist es gelungen, die dort lebenden Menschen mit Behinderung als Teil der Bürgergesellschaft und vor allem mit ihren Potentialen wahrzunehmen und ihre Bedürfnisse und Belange stärker in die weiteren Entwicklungen vor Ort einzubeziehen.

14

Deutlich wird dies an folgenden exemplarischen Aussagen von Projektbeteiligten:

*„Durch das Projekt wurde das Thema der Inklusion bei uns vor Ort befördert. Viele haben ihre anfängliche skeptische Haltung verändert; das ist ein großer Gewinn - für alle.“*  
(Bürgermeisterin Sarina Pfründer, Sulzfeld)

*„Das Projekt hat die bei uns lebenden behinderten Menschen in unser Bewusstsein gerückt. Bisher wussten wir, sie werden versorgt. Heute wissen wir um ihre Wünsche und vor allem um ihre Potentiale. Wichtig ist, gemeinsam die Barrieren in den Köpfen zu überwinden.“*  
(Oberbürgermeister Sebastian Schrempp, Rheinstetten)

*„Wir sind uns der Problematik gerade junger behinderter Menschen, die zuhause wohnen, bewusst. Sie sind Teil unserer Bürgergemeinschaft. Und wie für alle Menschen ist auch für sie Arbeit wichtig. Mit E.G.O. haben wir ein Unternehmen, das als besonders behindertenfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet wurde. Das Projekt, an dem wir uns sehr gerne beteiligen, ermöglicht es, weitere Arbeitgeber zu gewinnen - gerade für Praktika der Schülerinnen und Schüler der Eduard-Spranger-Schule bei uns.“*  
(Bürgermeister Thomas Nowitzki, Oberderdingen)

*„Ich war überrascht, mit welchem Engagement die behinderten Menschen ihrer Arbeit nachgehen.“*  
(Jürgen Bergsmann, Vorsitzender Gewerbeverein Sulzfeld)

*„Ich war überrascht, wie viele behinderte Menschen in Rheinstetten wohnen und in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten.“*  
(Frank Koch, Vorsitzender Gewerbeverein Rheinstetten)

*„Für uns ist wichtig, zu wissen, welche Unterstützung wir bekommen, wenn wir einen behinderten Menschen beschäftigen und vor allem, wer unser Ansprechpartner ist. Der persönliche Kontakt und das verlässliche Miteinander sind entscheidend.“*

(Arbeitgeber Sulzfeld)

*„Ich würde gern mehr Geld verdienen [als in der Werkstatt]“*

(Projektteilnehmer)

*„Das Betriebsklima hat sich durch meinen behinderten Kollegen positiv verändert.“*

(Arbeitskollege i. R. d. wissenschaftlichen Begleitung)

*„Das Projekt holt nach, was in einem auf den Einzelfall ausgerichteten System immer zu kurz kam: der Aufbau von Netzwerken, das Knüpfen von Kontakten, die Schaffung eines öffentlichen Bewusstseins.“*

(Hannah Röther, wissenschaftliche Begleitung)

### **Und so geht es weiter:**

Mit Blick auf die bereits vor Projektbeginn im Landkreis Karlsruhe sehr differenzierten und auf Dauer verlässlich zur Verfügung stehenden Leistungen, Angebote und Strukturen mussten für das Projekt **keine** zusätzlichen geschaffen werden.

Die Frage zur Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit in weitere politische Gemeinden im Landkreis gestaltet sich somit personell, finanziell und strukturell *einfacher*.

15

### **1. Nachhaltigkeit in den Modellgemeinden:**

Stabilisieren und Ausbau der durch das Projekt entstandenen (Bewusstseins)Netzwerke für weitere Praktikums- und Arbeitsplätze sowie zur Realisierung der Teilhabe auch in den Lebensbereichen Wohnen und Freizeit, insbesondere durch

- gemeinsame (Informations)Veranstaltungen für und mit Vereinen, Arbeitgebern (Gemeinde, Landratsamt, Träger der Behindertenhilfe und themenbezogen IFD) und
- gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit.

Entsprechende Absprachen insbesondere mit den beiden WfbM-Trägern und den Ansprechpartnern bei den Gemeindeverwaltungen wurden hierzu getroffen.

### **2. Übertragung in weitere politische Gemeinden im Landkreis:**

Die ersten Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung wurden in den Kreisgremien bereits ab Sommer 2012 vorgestellt mit dem Ziel der Bewilligung der Haushaltsmittel zur Fortführung dieses zielführenden sozialraumorientierten Ansatzes in weiteren zwei bis maximal drei politischen Gemeinden für wiederum zwei Jahre.

Nach uneingeschränkter Zustimmung im Jugendhilfe- und Sozialausschuss und im Verwaltungsausschuss genehmigte der Kreistag für das Haushaltsjahr 2013 die beantragten Mittel in Höhe der bisherigen KVJS-Förderung (27.000 €/Jahr).



In Abstimmung mit den beiden WfbM-Trägern sollen in die 2. Projektphase schwerpunktmäßig politische Gemeinden im nordwestlichen Landkreis Karlsruhe einbezogen werden - unter Beachtung der bereits für das Modellprojekt zugrunde gelegten Kriterien.

### **3. Weitere Aspekte:**

In Abstimmung mit den WfbM-Trägern wird geprüft, inwieweit die Praktikumsangebote, die in absehbarer Zeit nicht von Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen (können), für Menschen mit anderen Vermittlungshemmnissen (z. B. gesundheitliche Beeinträchtigungen, Allein-erziehende, Personen ohne ausreichende berufliche Qualifizierung) in der Verantwortung des Jobcenters Landkreis Karlsruhe (Gemeinsame Einrichtung nach SGB II) genutzt werden können. Dies bedarf der transparenten Kommunikation mit den Arbeitgebern.

### **Ansprechpartnerin beim Landratsamt Karlsruhe:**

Jutta Stallbommer, Sozialplanung für behinderte Menschen (Projektleitung)  
Amt für Versorgung und Rehabilitation  
Tel. 07 21 / 9 36 - 77 76  
E-Mail: [jutta.stallbommer@landratsamt-karlsruhe.de](mailto:jutta.stallbommer@landratsamt-karlsruhe.de)

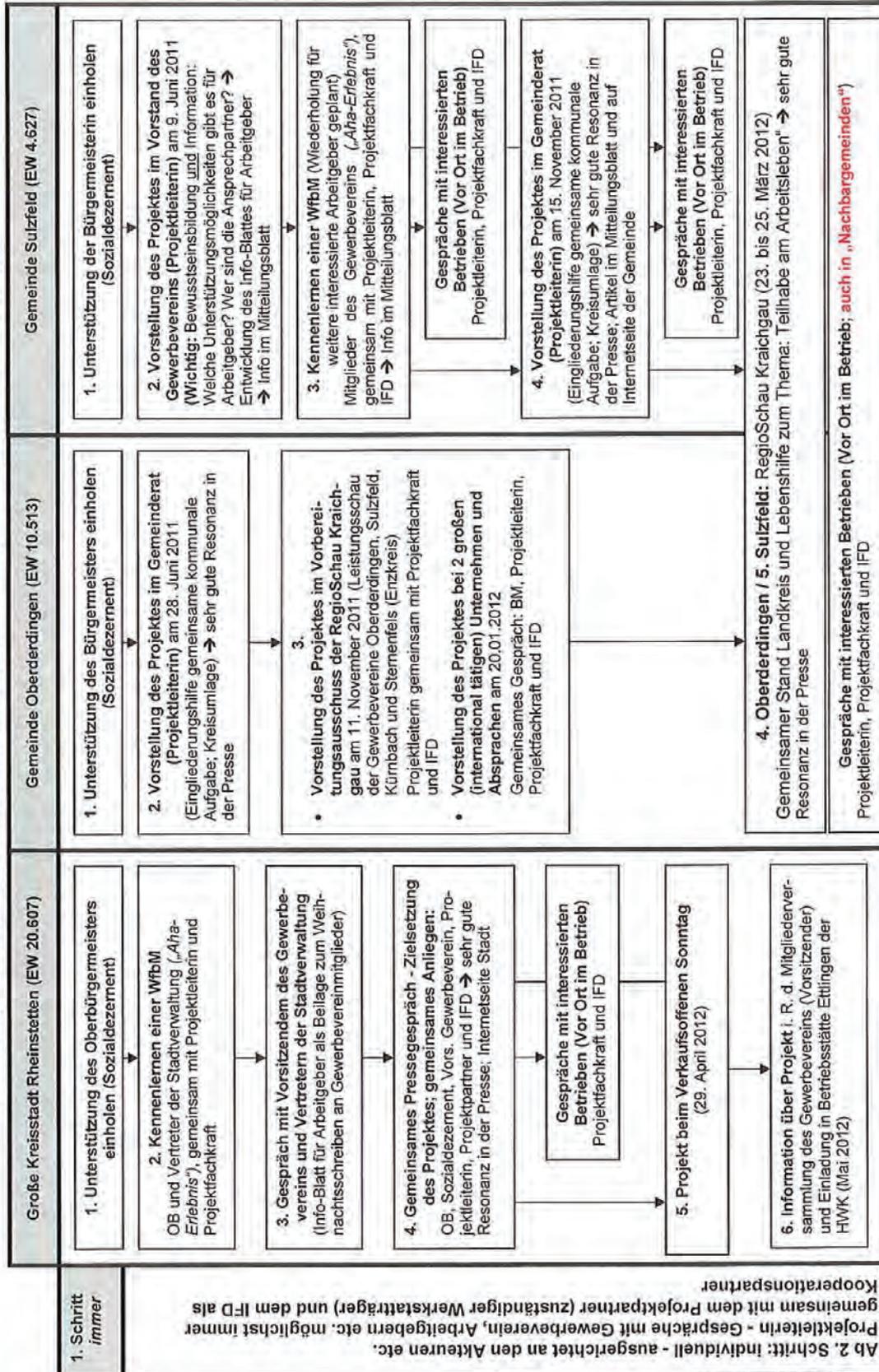
### **Anlagen:**

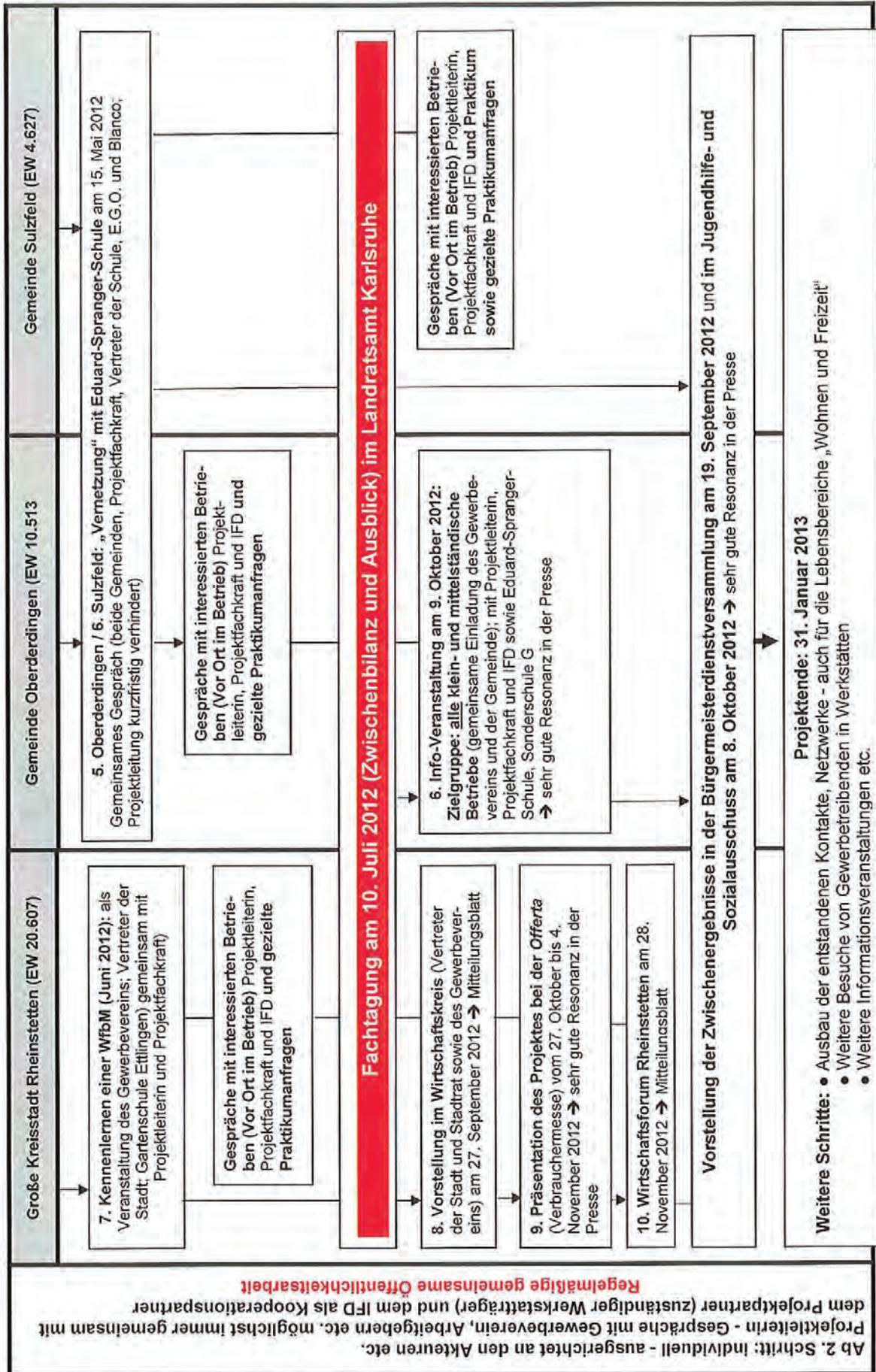
- 16 Anlage 1: Schaubild „Umsetzung und Vorgehensweise in den Modellgemeinden“  
Anlage 2: Informationen für Arbeitgeber  
Anlage 3: Presseberichte exemplarisch



Anlage 1: Schaubild „Umsetzung und Vorgehensweise in den Modellgemeinden“

Teilhabe am Arbeitsleben - Potentiale und Ressourcen im Sozialraum kennen(lernen) und nutzen; Netzwerke knüpfen  
Umsetzung und Vorgehensweise in den 3 Modellgemeinden (Februar 2011 bis Januar 2013)





## Anlage 2: Informationen für Arbeitgeber

### Informationen für Arbeitgeber in ..... (*Gemeinde / Stadt*)

Trotz Arbeitskräftemangel und Arbeitsverdichtung stehen Menschen mit Behinderung mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten nach wie vor als potentielle Mitarbeiter nicht im Fokus von Arbeitgebern. Die Gründe sind vielfältig. Ein wesentlicher Grund liegt in der Unkenntnis um die verschiedenen beratenden, begleitenden und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten.

Die Erfahrungen in klein- und mittelständischen Betrieben wie in Großunternehmen zeigen jedoch, dass behinderte Menschen motivierte, zuverlässige und leistungsfähige Mitarbeiter sind. Arbeitgeber berichten immer wieder von positiven Veränderungen des Betriebsklimas durch ihre behinderten Mitarbeiter.

Ziel des Projektes „Sozialraumorientierung“ ist es, Menschen mit Behinderung den Arbeitsmarkt zu eröffnen und die Arbeitgeber hierin zu unterstützen und zu begleiten.

Die **Unterstützungsmöglichkeiten** im Überblick, die im Landkreis Karlsruhe auf Dauer verlässlich zur Verfügung stehen:

- Beratung über Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen (Praktika, Teilzeit, Vollzeit; arbeits- und versicherungsrechtlicher Status)
- Klärung von Anforderungs- und Leistungsprofilen
- Beratung über finanzielle Zuschüsse bei Einstellung behinderter Menschen
- Beratung bei der behindertengerechten Gestaltung eines Arbeitsplatzes
- Finanzielle Hilfen bei der Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes für einen behinderten Menschen oder für die behindertengerechte Anpassung bereits vorhandener Arbeitsplätze
- Finanzieller Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen (z. B. keine volle Leistungsfähigkeit des behinderten Mitarbeiters; notwendige besondere Unterstützung und Betreuung des behinderten Mitarbeiters am Arbeitsplatz durch Kollegen)
- Unterstützung beim Beantragen von Zuschüssen
- Unterstützung in der Vorbereitung und Qualifizierung für den Arbeitsplatz
- Vermittlung, Unterstützung und Begleitung am Arbeitsplatz (Jobcoaching) - intensiver in der Praktikums- und Einarbeitungsphase und jederzeit bei Bedarf
- Persönliche und konkrete Unterstützung für den Arbeitgeber / die Kollegen, auch wenn es schwierig wird
- Persönliche und konkrete Unterstützung für den behinderten Mitarbeiter auch im Privatleben
- Langfristige und verlässliche Vereinbarungen

19

Die Unterstützung erfolgt individuell - ausgerichtet an den betrieblichen Belangen.

#### Ihre Ansprechpartner:

Integrationsfachdienst Karlsruhe: Bruno Braun, Tel. 07 21 / 8 31 49 15,  
E-Mail: [bruno.braun@ifd-karlsruhe.de](mailto:bruno.braun@ifd-karlsruhe.de)

HWK gGmbH: Gudrun John, Tel. 07 24 3/ 37 83 35;  
E-Mail: [john@hwk.com](mailto:john@hwk.com)

Lebenshilfe Bruchsal-Bretten: Anke Klingmann, Tel. 0 72 51 / 71 51 94  
E-Mail: [volker.klett@lebenshilfe-bruchsal.de](mailto:volker.klett@lebenshilfe-bruchsal.de)

Gemeinde /Stadt.....: Vorname Name, Tel. ....,  
E-Mail: .....

Landratsamt Karlsruhe: Jutta Stallbommer, Tel. 07 21 / 9 36 77 76,  
E-Mail: [jutta.stallbommer@landratsamt-karlsruhe.de](mailto:jutta.stallbommer@landratsamt-karlsruhe.de)

Ein Projekt des Landkreises Karlsruhe und des



in Kooperation mit:





# Investition in Solarmodule bringt mehr als Geld auf der Bank

Noch vor dem Jahresende installiert Sulzfeld weitere Fotovoltaik-Anlagen auf öffentlichen Dächern / Aus dem Gemeinderat

**Sulzfeld** (wai). In Fotovoltaikanlagen investiert die Gemeinde Sulzfeld. Nach einem Beschluss des Gemeinderats vom Mai stehen dafür 300 000 Euro aus Mitteln der Rücklage aus dem Verkauf des E-Werkes zur Verfügung. Im Bauhof, auf dem Feuerwehrrhaus, der Blauden und Fischer-Schule und dem Pumpwerk wurden schon Anlagen zum Angebotspreis von 186 879 Euro verbaut. Diese Anlagen sind seit Anfang Juli 2011 in Betrieb.

Mit einem stolzen Ertrag, 42 000 Kilowattstunden oder 11.760 Euro haben die vier Anlagen bisher erwirtschaftet. Der Plan, höhere Renditen für den Gemeindehaushalt zu erzielen als durch derzeit sehr niedrige Zinsen, ist damit aufgegangen. Angesichts dieser Zahlen stand etlichen Gemeinderäten der Sinn nach mehr: „Wo haben wir noch Dächer?“ lautete unisono die Frage aus allen Fraktionen.

Sarina Pränder hatte einen großen Brocken anzubieten. Das Dach der Ravensburghalle. „Dort könnten wir mehr installieren als alles, was wir bisher installiert haben“, erimerte sie und stellte gleichzeitig bedauernd fest, dass vor einer Sanierung dort nichts geschehen könne.

Schnell realisiert werden können hingegen zwei andere Objekte. Auf dem Rathaus ist eine Anlage mit einer Gesamtleistung von 25,68 Kilowatt möglich. Komplettiert wird der Reigen durch eine Anlage auf dem Dach der Leichenhalle. Sie bringt 17,91 Kilowatt. Der Angebotspreis liegt bei netto 41 800 Euro. Der Gemeinderat stimmte der Vergabe der Aufträge in Höhe von 99 000 Euro an die Firma zu, die bereits die ersten vier Anlagen installiert hat. Sie können noch vor der Reduzierung der Einspeisevergütung von derzeit 28,74 Cent auf 24,43 Cent je Kilowattstunde im Januar 2012 in Betrieb gehen.

Eine erheblich verbesserte Erreichbarkeit erhofft sich die Bürgermeisterin von der Einführung der bundeseinheitlichen Behörden-Rufnummer 115. Der Gemeinderat stimmte zu, an dem Modellprojekt schon bald teilzunehmen. „Wir wollen Pilot-Gemeinde sein“, meinte Pränder.

Die einheitliche Behörden-Rufnummer ist in verschiedenen Modellregionen Deutschlands schon eingeführt. Im März 2012 soll wie bundesweit Realität werden. Vorrangiges Ziel der 115 sei es, Bürgern und Unternehmen den Zugang zu den Dienstleistungen der öffentlichen

ersten Anruf eine umfassende und abschließende Auskunft geben zu können. Hierdurch würden auch die jeweiligen Mitarbeiter im Rathaus entlastet. Die 115 sei von Montag bis Freitag, jeweils von 8 bis 18 Uhr zu erreichen. Modellgemeinde will Sulzfeld auch bei dem Projekt des Landratsamtes mit dem Titel „sein, sagte sie. Viele Behinderte, die derzeit in einer Werkstätte für behinderte Menschen arbeiten, wären dazu auch in der Lage, Arbeitgeber berichteten immer wieder von positiven Veränderungen durch ihre behinderten Mitarbeiter.

Die Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt ermöglicht ihnen ein selbständigeres und selbstbestimmteres Leben und macht sie aufgrund eines höheren Einkommens von Sozialhilfe zu-

## Nummer 115 bringt bessere Erreichbarkeit

gen des Betriebsklimas durch ihre behinderten Mitarbeiter.

Der Gewinn am ersten Arbeitsmarkt ermöglicht ihnen ein selbständigeres und selbstbestimmteres Leben und macht sie aufgrund eines höheren Einkommens von Sozialhilfe zu-

mindest unabhängiger. Das Projekt läuft bis 31. Januar 2013. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen sollen auf den kompletten Landkreis übertragen werden.

Speziell für die Sulzfelder Arbeitgeber sei in Zusammenarbeit mit dem Gewerbeverein ein Informationsblatt entwickelt worden. Profitieren könnten davon zwölf Sulzfelder Behinderten, die bei der Lebenshilfe Bruchsal-Bretten arbeiten. Dankbar war Stallbommer für das von Jürgen Bergsmann beim Entwurf des Arbeitsblattes an den Tag gelegte Engagement.

Der Gewerbevereins- und CDU-Fraktionsvorsitzende seinerseits zeigte sich beeindruckt von dem Projekt und versprach, sich in der Gewerbe-Region dafür weiter einzusetzen. Ulrich Fischer, Vorsitzender der Bürgervereinigung, begrüßte das Engagement ebenso wie der SPD-Fraktionsvorsitzende Rolf Becker.



Die Investition in Fotovoltaik-Anlagen nutzt nicht nur der Umwelt, sondern bringt mehr Rendite als manche Geldanlage. Deshalb hat der Sulzfelder

BNN 17. November 2011

# „Barrierefrei auch in den Köpfen“

## Rheinstetten ist Modellkommune für „Sozialraumorientierung für Menschen mit Behinderung“

Von unserem Redaktionsmitglied  
Ulrich Krawutschke

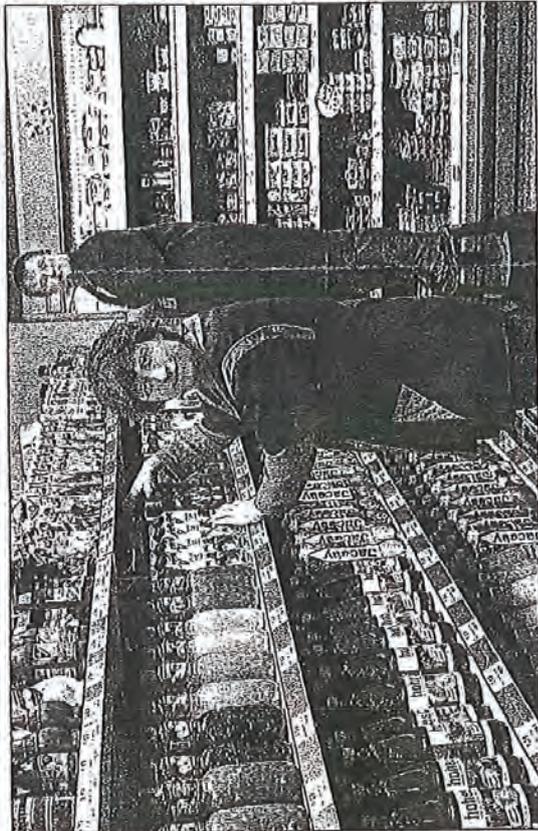
Rheinstetten. „Es darf nicht sein, dass Menschen die arbeiten wollen, nicht abgerufen werden“, sagt Jutta Stallbommer, beim Amt für Grundsatz und Sozialplanung des Landratsamtes Karlsruhe für Sozialplanung für behinderte Menschen zuständig. Sie stellte gestern im Rathaus Rheinstetten am Zentrum Rösselsbrünne das Projekt „Sozialraumorientierung für Menschen mit Behinderung“ in der Modellkommune Rheinstetten vor, dessen Ziel es aktuell ist, konkret fünf geeignete Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Partner dabei sind die Stadt Rheinstetten, die Hagsfelder Werkstätten (HWK), der Integrationsfachdienst Karlsruhe (ifd) und der Gewerbeverein Rheinstetten. „Wir wollen mit dem Projekt Hemmschwellen in Bezug auf die Beschäftigung von Behinderten durch Offenheit, Gespräche und Toleranz überwinden“,

„Strukturen müssen an die Behinderten angepaßt werden“

sagte Rheinstettens OB Sebastian Schrempf, der die Unterstützung der Stadt zusicherte.

Im Landkreis Karlsruhe sind derzeit 2 200 behinderte Menschen in Betreuung. Seit 2005 sei es gelungen, den Anteil der behinderten Menschen in Einrichtungen von 28 auf 22 Prozent abzusenken. 50 Behinderte sind betrieblich integriert worden, viele weitere arbeiten in betreuten Projekten oder Einrichtungen der HWK, wie etwa den Cap-Märkten. Entscheidend für Behinderte sei „die individuelle Unabhängigkeit, Barrierefreiheit auch im Kopf und Teilhabe an der Gesellschaft“, sagt Kappes. „Und vor allem Arbeit“, ergänzt Stallbommer. Derzeit sind 26 Erwachsene aus Rheinstetten in Werkstätten der HWK, 15 Schülerinnen und Schüler an der Gartenschule Ettlingen für geistig Behinderte und sechs

von J. Krawutschke, S. Krawutschke, T. Krawutschke



BESCHÄFTIGUNG FÜR BEHINDERTE im normalen Arbeitsumfeld, wie von Sabrina Reis und René Bredt im Cap-Markt Etlingen, ist auch das Ziel des Modellversuchs in Rheinstetten. Foto: ass

steinbach, die auf das Arbeitsleben vorbereitet werden.

Als Tätigkeiten, so Silvia Graudejus, Leiterin Betriebliche Integration, bei der HWK, kommen vor allem Helferaufgaben in Frage, etwa in Hauswirtschaft, Gastronomie, Pflege, aber auch im Handwerk, bei der Montage oder im Lager. Mit 26 Behinderten sei gesprochen worden, fünf davon kämen für ein Praktikum in Rheinstetten in Frage. „Uns geht es um Inklusion, also die Strukturen an die Behinderten anpassen, nicht wie bei der Integration den Behinderten an die Struktur“, machte Bruno Braum vom Integrationsfachdienst deutlich. Der ganze Prozess werde von den beteiligten Institutionen intensiv betreut, insbesondere

finanzielle Hilfen gibt es zudem, etwa von der Agentur für Arbeit, so Braum.

Es werde nun bei Arbeitgebern in Rheinstetten geworben. Wichtiger Partner dabei ist der Gewerbeverein Rheinstetten. Vorsitzender Frank Koch betonte, „wir stehen hinter dem Projekt“. Die 143 Mitglieder seien informiert und es sei die Beschäftigung einer HWK-Werkstätte geplant, um sich einen Eindruck zu verschaffen. „Ich werde Mitglieder auch direkt ansprechen“, versicherte Koch.

Festgelegt wurde in der Runde, einen Informations-Abend für den Gewerbeverein abzuhalten. Ihm sei bekannt, so Koch, dass es allein in Rheinstetten rund 40 behinderte Menschen gebe, die für ein solches Projekt in Frage kommen könnten





Freitag, 23. März 2012

BRETTEN

## Wertvolle Potenziale werden nicht erkannt

### Bei der Oberderdinger Regioschau stehen Menschen mit Behinderung im Brennpunkt

**Oberderdingen (BNN).** Trotz Arbeitskräftemangel und Arbeitsverdichtung stehen Menschen mit Behinderung nach wie vor als Mitarbeiter nicht im Fokus von Arbeitgebern. Folge ist, dass wertvolle Potenziale nicht erkannt und abgerufen werden und vermeidbare Barrieren künstlich entstehen. Vielen Arbeitgebern sind die beratenden, begleitenden und finanziellen Unterstützungs-möglichkeiten, die ihnen bei der Beschäftigung von behinderten Menschen zur Verfügung stehen, nicht oder nur unzureichend bekannt.

Hier setzt das Projekt „Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe“ des Landratsamtes Karlsruhe an, das in Oberderdingen, Sulzfeld und in Rhein-stetten zunächst modellhaft erprobt wird. Ziel ist es, gemeinsam mit der Le-benshilfe Bruchsal-Bretten, den Hags-felder Werkstätten, dem Integrations-fachdienst sowie insbesondere den poli-tischen Gemeinden bei Arbeitgebern das Bewusstsein zu wecken, dass Men-

schen mit Behinderung motivierte, zu-verlässige und leistungsfähige Mitarbei-ter sind und für behinderte Menschen berufliche Perspektiven und Alternati-ven zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt zu schaffen.

Wichtige Partner sind die Betriebe vor Ort – überwiegend organisiert in den je-weiligen Gewerbevereinen. Die bisheri-gen Gespräche mit Vertretern der Ge-meinden und Gewerbevereinen sind durchgängig positiv und erfolgverspre-chend. „Von Anfang an bestand eine große Offenheit und Bereitschaft bei den politisch Verantwortlichen und den Ak-teuren vor Ort“, zieht Jutta Stallboom, Projektverantwortliche beim Landratsamt Karlsruhe eine erste Zwi-schenbilanz: „Entscheidend ist der per-sönliche Kontakt.“ Und die persönli-che Begegnung mit behinderten Men-schen an ihrem Arbeitsplatz in der Werkstatt“, ergänzt Jürgen Bergsmann, Vorsitzender des Gewerbevereins Sulz-feld und Gemeinderat, „wir waren über-

rascht, mit welchem Engagement sie ih-rer Arbeit nachgehen. Das hat meine Kollegen und mich endgültig von der Zielsetzung des Landkreises überzeugt, die wir sehr gerne aktiv unterstützen.“

Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderung sind ein erster Schritt, aber es gehe auch darum, in der breiten Öffentlichkeit ein Bewusstsein für die Belange von Menschen mit Behinderung zu schaffen, sie vor allem mit ihren Po-tenzialen wahrzunehmen. „Den Land-kreis Karlsruhe und die Lebenshilfe Bruchsal-Bretten zu unserer diesjähri-gen Regioschau in Oberderdingen ein-zuladen, war für uns naheliegend“, stel-len Otto Pödör, Vorsitzende des Gewer-bevereins Oberderdingen, und Manfred Hirsch, stellvertretender Vorsitzender des Gewerbevereins Kürnbach überein-stimmend fest.

Die Regioschau bietet die Plattform, Arbeitgeber aus der Region und Besu-cher zu informieren, persönliche Kon-takte zu knüpfen und zu vertiefen.

# „Geben Sie Ihnen eine Chance“

## Gewerbetreibende informieren sich über Job-Perspektiven für Behinderte

**Oberdingen (pos).** „Nichts befriedigt einen Menschen mehr, als wenn er merkt, dass er gebraucht wird“, sagte der Oberdingener Gewerbevereinsvorsitzende Otto Pöör. Der Verein hatte mit der Gemeinde alle Gewerbetreibenden zur Informationsveranstaltung „Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe, Schwerpunkt: Teilhabe am Arbeitsleben“, eingeladen.

Neben Rheinlütten und Sulzfeld ist Oberdingen eine von drei Gemeinden, die das Projekt des Landkreises Karlsruhe modellhaft erproben. Dieses Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, dass Menschen mit einer Behinderung berufliche Perspektiven erhalten. Die Arbeitgeber werden hierbei vielfältig unterstützt und begleitet. Die Möglichkeiten wurden vorgestellt. Bürgermeister Thomas Nowitzki berichtete von den Erfahrungen, die man im Rathaus mit der Einstellung eines behinderten Mitarbeiters gemacht habe. Dieser habe zu nächst ein Praktikum absolviert und später einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. „Unsere Mitarbeiter waren zu nächst skeptisch, ob das funktionieren. Mittlerweile haben wir dem jungen

Mann einen unbefristeten Arbeitsvertrag gegeben. Beide Seiten haben davon profitiert. Der junge Mann steht nun auch stärker und selbstbewusster im Leben“, erzählte Nowitzki.

Dem Rathauschef liege die Eduard-Spranger-Schule für geistig Behinderte sehr am Herzen. Diese liegt zentral in der Ortsmitte und beteiligt sich reges an Veranstaltungen. Projektleiterin Jutta Stallbommer vom Landratsamt stellte

**Chefs sind nicht ausreichend informiert**

das Projekt vor. „Menschen mit Behinderungen haben viele individuelle Potenziale, die sie sehr gerne einbringen möchten. Wichtig ist, sie und ebenso auch ihre künftigen Arbeitgeber bei der Teilhabe am Arbeitsleben zu unterstützen“, betonte sie. Nach wie vor stünden diese Menschen nicht im Fokus potenzieller Arbeitgeber. Dies liege vor allem daran, dass viele Chefs nicht ausreichend über berstende, begleitende und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten



**INFOS FÜR POTENZIELLE ARBEITGEBER** hatten Jutta Stallbommer (links) und Sabine Lampe dabei. Sie warben in Oberdingen für mehr Chancen für Behinderte auf dem Arbeitsmarkt.

Foto: pos

denkt“, appellierte Seitz an die Gewerbetreibenden.

Sabine Lampe vom Integrationsfachdienst Karlsruhe stellte die Aufgaben des Fachdienstes wie das Erschließen geeigneter Arbeitsplätze, das Coaching am Arbeitsplatz, betriebliche Aufklärungsarbeit, Krisenprävention und -in-

tervention sowie die psychosoziale Betreuung vor. Volker Klett, Leiter des Bereichs soziale Dienste und Rehabilitation der Lebenshilfe, stellte die Arbeit in den Werkstätten vor. Arbeitgeber hätten etwa die Möglichkeit, einen behinderten Mitarbeiter zum Stapelführerschein in der Lebenshilfe anzumelden.





Dienstag, 9. Oktober 2012

BW

## AUS DER REGION

# „Eigentlich selbstverständlich“

## Kreistagsausschuss diskutiert neue Wege in der Eingliederungshilfe

Von unserem Redaktionsmitglied  
Matthias Kuld

Kreis Karlsruhe. Das klingt sperrig: „Sozialraumplanung in der Behindertenhilfe; Schwerpunkt: Teilhabe am Ar-

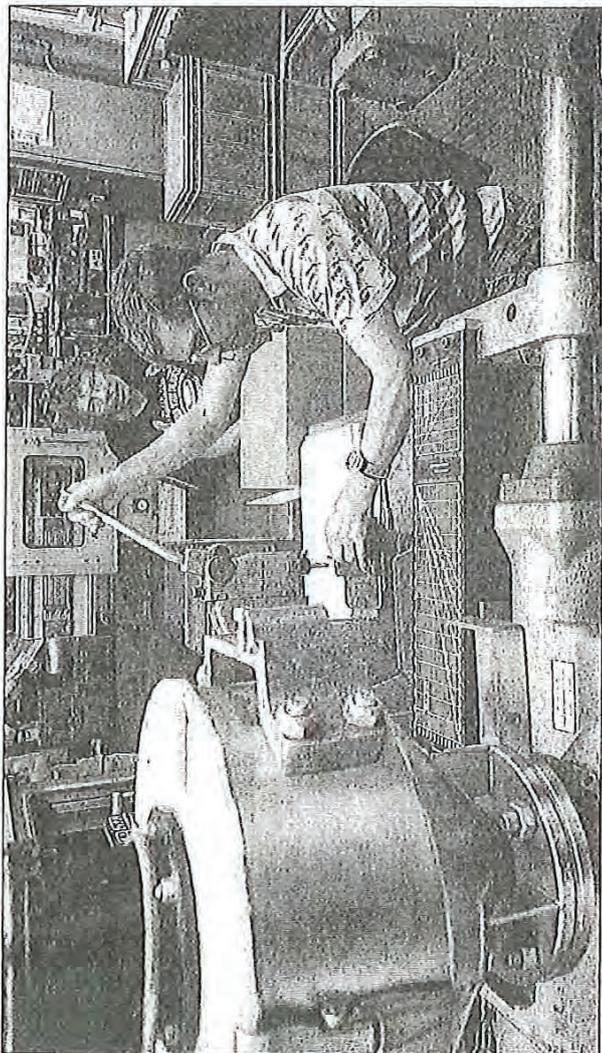
beitsleben“. Doch eigentlich, so befindet es jedenfalls Kreisrat Martin Büchner, geht es dabei um „eine Selbstverständlichkeit“. In jedem Fall handelt es sich um ein gutes Projekt, über das im Jugendhilfe- und Sozialausschuss des

Kreistages berichtet wurde: „Neue Wege in der Eingliederungshilfe“.

Um was geht es? Die Zahlen in der Eingliederungshilfe steigen. Das ist der Ausgangspunkt, den Sozialdezernent Peter Kappes, erläuterte. Zwischen 2006 und 2011 stiegen die Fallzahlen bei der Eingliederungshilfe von 1 665 auf 2 148, der Mittelseintrag erhöhte sich von 28 auf 38 Millionen Euro. Und doch – das ist auffällig positiv – sank die Quote der stationären Leistungsempfänger von 86 auf 76 Prozent. Hier will ein Projekt des Kommunalverbands für Jugend und Soziales nun noch weiter vorankommen, weil die Zahl von Menschen mit vor allem psychischen Beeinträchtigungen weiter zunimmt und der Druck auf die Werkstätten wächst. „Offensive

Gewinnung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen“ lautet der Projektweg, um Menschen mit Behinderung „die Chance zu geben, ihr Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb einer betreuenden und beschützenden Einrichtung zu realisieren. Aktuelle Projektgemeinden sind Rheinsterren, Oberdingen und Sulzfeld. Alle haben sich intensiv bemüht, bei Arbeitgeber vor Ort das Thema „Behindertenhilfe“ zu vermitteln. Erfolge zählen hier auch schon bei kleinen Zahlen – und zwei feste Arbeitsverträge seien als sehr positiv zu werten. In der Grundidee des Projekts geht es darum, Menschen mit Behinderung mit ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten wahrzunehmen sowie für sie Perspektiven zu eröffnen, aber auch darum, dass Arbeitgeber Menschen mit Behinderung als motivierte und zuverlässige Arbeitnehmer kennenlernen. Dass dies gelingen kann, wurde mit Zielen von Projektteilnehmern belegt.

Jetzt sollen weitere Projektgemeinden gewonnen werden, wie Landrat Christoph Schnaudigel sagte. Neben Büchner (Freie Wähler) sprachen auch Uli Roß (CDU), Gerhard Rinck (SPD) und Karl-Heinz Görig (Grüne). Seitens der Lebenshilfe Bruchsal/Bretten machte Geschäftsführer Peter Hafner deutlich, wie wichtig der Start mit „Ausprobieren“ etwa in einem Praktikum sei – und zwar für beide Seiten.



TEILHABE AM ARBEITSLEBEN für Menschen mit Behinderung ist das Ziel eines Projektes des Kommunalverbandes. Ein Zwischenbericht wurde nun dem Jugendhilfe- und Sozialausschuss vorgelegt. Archivfoto: Aläbisio





## ***Erfahrungsbericht des Landkreises Enzkreis und der Stadt Pforzheim:***

### **Projekt BESTE: Berufliche und soziale Teilhabe von Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung**

#### **1. Ausgangssituation/ Anlass für Projektbewerbung**

Wie kommt man auf die Idee, berufliche Teilhabe für sogenannte Schwerstmehrfachbehinderte (SMB) auch nur zu denken, wo doch bis vor einigen Jahren für die Absolventen der Schulen für Geistigbehinderte die „Werkstatt für behinderte Menschen“ (WfbM) die einzige Möglichkeit war, berufliche „Teilhabe“ zu erfahren“.

Aus der Werkstufe (Berufsschulstufe) der Schule für Geistigbehinderte gab es nur vereinzelte Eingliederungen von Absolventen der Schule in ein sozialversicherungs-pflichtiges Arbeitsverhältnis in einem Betrieb.

Einige der „starken“ Sonderschüler hatten nachdrücklich die Eröffnung von Alternativen gefordert, indem sie einfach den Besuch der Werkstatt für Behinderte zu verweigern drohten.

Diese Verweigerung beruhte auf überaus positiven Erfahrungen, die sie in verschiedenen Arbeitspraktika an der Schule selbst aber auch in Betrieben gesammelt hatten. Die Erfahrung „ich kann arbeiten“ und die daraus erwachsene Motivation setzten Entwicklungspotentiale in praktischen Bereichen dieser Schüler frei, die niemand zuvor für möglich gehalten hätte.

26

In unserer Region hatten wir dieser Entwicklung bereits 1999 durch die Einrichtung einer „Eingliederungswerkstufe“ an der Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim Rechnung getragen. Aus der Eingliederungswerkstufe wurde 2004 die BVE (Berufsvorbereitende Einrichtung des Enzkreises) weiter entwickelt.

Als 2006 der Gustav-Heinemann-Schule die pädagogische Verantwortung für die Hauptstufe und Berufsschulstufe der Schule für Körperbehinderte übertragen wurde, also die Vorbereitung auf Beruf und Leben für diese Schülerschaft, konnte man die bisherigen Erfahrungen und Strukturen nutzen und diesen Schülern ebenfalls Wahlmöglichkeiten eröffnen. Neben der BVE/ KoBV G (Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung) gibt es an der Gustav-Heinemann-Schule seither auch eine BVE/ KoBV K (KoBV für Menschen mit körperlicher Behinderung).

Motivation ist inzwischen zum „Motor“ aller Bemühungen um Teilhabe geworden.

Sie erwächst aus den Wünschen und Bedürfnissen benachteiligter Menschen, ihren Erfahrungen aus sorgfältig geplanten und begleiteten Praktika und den daraus erfahrenen Alternativen und somit echten Wahlmöglichkeiten.

Doch gilt dies auch für die Gruppe der Menschen mit schwerer mehrfach Behinderung?

Diese Frage wurde durch den immer wieder geäußerten Wunsch von Igor Resler, eines nicht sprechenden, tetraspastischen Schülers: „Ich möchte nicht immer nur mit Behinderten zusammen sein...!“ der Anlass für das hier geschilderte Projekt.

Herr Resler wollte nach der Schulentlassung und somit als junger Erwachsener nicht den ganzen Tag nur unter SMB verbringen. Er wünschte sich, in einem Betrieb zu arbeiten, mit nicht behinderten Kollegen.

Anlässlich eines „Weihnachtssessens“ der Belegschaft eines Betriebes im Teilhabeprojekt „Uff der Pfinz“ der Gustav-Heinemann-Schule, stellten wir dem Betriebsinhaber die Frage, ob er sich die Durchführung eines Praktikums dieses Schülers in seinem Betrieb vorstellen könne, sofern wir die Rahmenbedingungen (Assistenz, Betreuung) gestalten könnten. Zu unserer Überraschung und Freude sagte der Betriebsinhaber spontan zu.

Die Erfahrungen in diesem ersten Praktikum waren für alle Beteiligten so positiv, dass weitere, sogenannte SMB-Schüler ebenfalls den Wunsch nach beruflicher Teilhabe äußerten (Anlage: Dokumentation des Klassenlehrers).

Selbst als dieser Betrieb infolge von Platzmangel und somit unzumutbaren Bedingungen für Igor um die Aussetzung des Praktikums bat, gelang es in kurzer Zeit, einen anderen Betrieb in der gleichen Ortschaft zu finden, der bereit war, das Praktikum fortzuführen.

Dort arbeitet Herr Resler inzwischen sehr akzeptiert zu seiner und zur Zufriedenheit des Betriebes an zwei Tagen in der Woche.

Waren also die Jahre zuvor die Bemühungen in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt den „fitteren“ jungen Erwachsenen vorbehalten, sollten jetzt mit dem Projekt BESTE auch Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe für schwer mehrfach behinderte junge Menschen weiter ausgebaut werden.

Da das Versorgungsgebiet sowohl den Enzkreis als auch den Stadtkreis Pforzheim umfasst, wurde ein gemeinsamer Antrag von den beiden Verwaltungen beim KVJS gestellt. Dem Antrag wurde entsprochen und damit für das Projekt von Seiten des KVJS insgesamt 50.000,- € bewilligt. Enzkreis und Stadt Pforzheim beteiligten sich mit jeweils 8.800,- €

Die Projektlaufzeit erstreckte sich über zwei Jahre (01.01.2011 bis 31.12.2012).

27

## 2. Zielgruppe

Um das Projekt umsetzen zu können, wurden die möglichen Teilnehmer aus dem Kreis der Schüler der BVE K ausgewählt. Somit konnten wir die Personalressourcen der BVE mitnutzen, da dort für die schulischen Praktika Assistenzkräfte zur Verfügung standen.

Hätten wir die Teilnehmer aus dem Förder- und Betreuungsbereich rekrutiert, wäre die Umsetzung mit dem zu Beginn des Projektes gesteckten finanziellen Rahmen (nicht teurer als FuB) gar nicht möglich gewesen, da die Assistenz im Einzelfall bisher weder finanziert noch organisiert werden konnte.

Das Projekt BESTE richtete sich zunächst an die Schüler der BVE K, die bisher zumindest was die berufliche Teilhabe anbelangte eher nicht im Fokus standen - junge Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung, die kognitiv in der Lage sind, ihre Wünsche und Vorstellungen zu artikulieren. Für diese gab es jedoch auf Grund der Schwere ihrer Behinderung und der damit einhergehenden gesetzlichen Regelungen bisher nach Beendigung der Schulzeit neben dem Förder- und Betreuungsbereich keine Alternativen. Nachdem Herr Resler bereits Erfahrungen im Rahmen der Berufspraktika in der BVE sammeln konnte und darüber berichtet hatte, äußerten Mitschüler ebenfalls den Wunsch nach beruflicher Teilhabe.

Zusammen mit den Lehrkräften der BVE wählte die Projektgruppe „Umsetzung Projekt BESTE“ sechs mögliche Teilnehmer aus. Grundvoraussetzung war, dass die Schülerinnen und Schüler den Wunsch nach beruflicher Teilhabe begründet äußerten und motiviert waren.



### 3. Ziele

Grundgedanke des Projektes war, die Wünsche und Bedürfnisse aller Menschen mit Benachteiligungen, insbesondere von Schwermehrfachbehinderten ernst zu nehmen und nach Lösungen zu suchen, Barrieren abzubauen und die Teilhabechancen auszuloten.

Ausgehend von den bisherigen, sehr begrenzten, Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe für unsere Zielgruppe wurden mit dem Projekt folgende Ziele verfolgt:

- Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
- Erprobung von neuen individuellen Teilhabemöglichkeiten im Bereich Arbeit
- Schaffung von Alternativen zu den bestehenden Angeboten wie Förder- und Betreuungsgruppe und Tagesförderstätte
- Neudefinition des Begriffs „verwertbare Arbeit“ durch berufliche Teilhabe oder Teilhabe am Arbeitsleben bzw. Anerkennung von passiver Teilhabe (im Betrieb) als individuelle Arbeit
- Verbesserung der beruflichen und sozialen Teilhabe
- Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen
- Stärkung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten, Steigerung des Selbstwertgefühls

### 4. Umsetzung/ Projektgruppe (PG)

28

Zur Umsetzung des Konzeptes wurde eine lokale Projektgruppe eingerichtet. Die Gruppe setzte sich zusammen aus den beiden Jobcoaches (Träger Lebenshilfe Pforzheim (LH) e.V. und Miteinander Leben e.V.), dem Leiter des Bereichs Bildung & Integration der WfbM der LH Pforzheim Enzkreis e.V., den zuständigen Lehrkräften der BVE, den jeweiligen Fallmanagern des Stadt- und Landkreises, der Honorarkraft für die Akquise von Teilhabepätzen und den beiden Sozialplaner des Enzkreises und der Stadt Pforzheim als Projektleitung. Es fanden regelmäßige, durch die Projektleitung organisierte Treffen im vierwöchigen Turnus statt.

Inhalte der Sitzungen waren:

- Auswahl der Teilnehmer
- Akquise beziehungsweise Schaffung von Teilhabepätzen
- Austausch über den aktuellen Stand der einzelnen Teilnehmer
- Verteilung der Rollen und Zuständigkeiten der Beteiligten
- Organisation der Schnittstellen
- Finanzierung von zusätzlichen Fahrkosten und Assistenz, sowie auch deren nachhaltige Finanzierung und Organisation

Von allen Sitzungen wurden Protokolle erstellt.

### 5. Ressourcen der Teilnehmer/Kurzprofile/Kompetenzinventar

Um die Teilhabemöglichkeiten der Teilnehmer einschätzen zu können, wurden von den Lehrkräften der BVE Kurzprofile erstellt. Diese dienten zusammen mit dem persönlichen Kennenlernen als Gesprächsgrundlage in der Projektgruppe. Die Kurzprofile enthielten wichtige Grundinformationen, die für die Akquise geeigneter Teilhabepätze zwingend notwendig waren (siehe PPP im Anhang).

## 6. Akquise Teilhabeplätze

Damit dem Wunsch nach beruflicher Teilhabe außerhalb der bisherigen institutionellen Möglichkeiten positiv begegnet werden konnte, mussten Firmen gewonnen werden, die sich diesem Personenkreis öffnen konnten. Da bei den Teilnehmern zunächst nur die schwere körperliche Behinderung (Rollstuhlfahrer, spastische Bewegungen, erschwerte Kommunikation, Speichelfluss, sehr eingeschränkte motorische Fähigkeiten) wahrgenommen wird, war es wichtig, den Firmen den Menschen hinter dieser behinderungsgeprägten Fassade nahe zu bringen.

Da für Herrn Resler durch die Vermittlung von Klaus-Peter Böhringer, damals Schulleiter der Gustav-Heinemann-Schule (GHS)/ BVE, schon vor dem Projekt ein Teilhabeplatz gefunden werden konnte, lag es nahe, diesen „Türöffner“ für das Projekt zu gewinnen. Darüber hinaus trugen die Lehrkräfte der BVE maßgeblich dazu bei, geeignete Teilhabeplätze zu finden.

## 7. Jobcoaching

In enger Abstimmung mit diesen „Türöffnern“ wurden im nächsten Schritt Jobcoaches in den Betrieben bekannt gemacht.

Für Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung Alternativen zum FuB zu schaffen, erfordert ein deutlich umfangreiches Jobcoaching als für Menschen mit Behinderung aus dem Arbeitsbereich der WfbM und dem KoBV.

Die Tätigkeiten der Jobcoaches umfassen neben vielen organisatorischen Aufgaben auch die umfassende Information der künftigen Kollegen, wie sie mit den Praktikanten kommunizieren und arbeiten können, über welche Kompetenzen diese verfügen etc.

Im Projekt legten die Jobcoaches großen Wert darauf eine Vertrauensbasis zu den Projektteilnehmern und deren Eltern aufzubauen und einen engen Kontakt zu pflegen.

Außerdem, und hier zeigt sich die besondere Herausforderung unserer Zielgruppe, gibt es meist keine „passgenauen“ Arbeitsplätze und Aufgaben. Diese müssen erst in Kooperation mit den Betrieben gefunden und geschaffen werden. Zusätzlich sind die für die Ausübung der geschaffenen Tätigkeiten erforderlichen Hilfsmittel (spezielle Software, Vorrichtungen) zu entwickeln und anzuschaffen.

## 8. Hürden

Schnell wurde allen Beteiligten klar, dass berufliche Teilhabe außerhalb von Sondereinrichtungen bei diesem Personenkreis nur dann funktionieren kann, wenn eine Assistenz gesichert ist. Konkret benötigen die Teilnehmer zunächst Begleitung bei der Fahrt zu Ihrem Teilhabeplatz beziehungsweise einen Einzeltransport. Bei der Ausübung/ Erprobung der verschiedenen Tätigkeiten in den Firmen, ist eine Assistenz, die den persönlichen Bedürfnissen der Teilnehmer und den Aufgaben gerecht wird, von grundlegender Bedeutung.

Während der schulischen Praktika konnte dies von pädagogischen Kräften der BVE sicher gestellt werden. Damit war auch klar, dass der Vorsatz „nicht teurer als FuB“ nicht zu halten war.

Herr Resler beendet seine Schulzeit während der Projektlaufzeit. Für ihn musste eine andere Lösung gefunden werden. Stand war zu diesem Zeitpunkt, dass er an zwei Vormittagen in einer Firma des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeitete.

Herr Resler wurde Vollzeit in den FuB der Lebenshilfe Pforzheim Enzkreis e.V. aufgenommen. Er arbeitet weiterhin an zwei Vormittagen in der Firma. Die Assistenz in der Firma wird von einem vertrauten Mitarbeiter des FuB sichergestellt. Durch das Entgegenkommen der Lebenshilfe und der



Stadt Pforzheim als Kostenträger bei den höheren Fahrtkosten, konnte eine zufriedenstellende Lösung, insbesondere für Herrn Resler gefunden werden. Sollten weitere Personen ähnliche berufliche Wege einschlagen, muss die Akquise von Assistenzkräften und deren Finanzierung grundsätzlich geregelt werden.

Zu diesem Thema fand unter Beteiligung der wissenschaftlichen Begleitung, Herrn Prof. Thomas Klie, im Herbst 2012 ein „Runder Tisch Assistenz“ statt. Dabei wurde die spezielle Situation der 4 Projektteilnehmer vorgestellt (siehe PPP im Anhang) und Lösungsansätze diskutiert. Mögliche Perspektiven werden am Ende des Berichtes dargestellt.

### 9. Situation in den Firmen

Von Anfang an war der Projektgruppe klar, dass es für diesen Personenkreis keine Tätigkeiten beziehungsweise Arbeitsplätze gibt, sondern dass es darum geht, kreativ Aufgabenfelder ganz individuell zu entwickeln. Hier zeigte sich ein zentrales Problem: Berufliche Teilhabe ist heute nur in bekannten Strukturen denkbar. Der erforderliche offene Blick für das Neue, das Andere im Themenfeld berufliche Teilhabe fehlt. Nicht die Teilnehmer sollen der Aufgabe angepasst werden, sondern es müssen Tätigkeiten entwickelt werden, die auf den individuellen Begabungen und Kompetenzen aufbauen (Personenzentrierung) und für alle sinnstiftend und erfüllend sind.

30 Da es wie bereits erwähnt vor Beginn des Projektes Erfahrungen mit Praktikaesätzen von schwerst mehrfach behinderten Schüler gab, verfügte Klaus-Peter Böhringer über ein Netzwerk an Kontakten. So konnten Firmen aber auch Gemeindeverwaltungen gewonnen werden, Teilhabeplätze zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

Besonderer Wert wurde auf die umfassende Information der Geschäftsführer und besonders der Mitarbeiter über das Projekt und die Teilnehmer gelegt.

Die Mitarbeiter müssen mit dem Praktikant bekannt gemacht werden, erfahren wie sie mit ihm kommunizieren können, welche besonderen Begabungen aber auch Bedürfnisse er hat und an wen sie sich bei Schwierigkeiten und Fragen wenden können.

Die Jobcoaches und Assistenten müssen sehr sensibel das Arbeitsumfeld beobachten und spüren, ob es Interventionsbedarf gibt. Bei allem dürfen Firmen und Mitarbeiter nicht überfordert werden und allen Beteiligten muss jederzeit die Möglichkeit gegeben werden aus dem Projekt auszusteigen.

Für die Projektgruppe war es immer wieder erstaunlich, welche Offenheit bei den Geschäftsführern und Mitarbeitern für das Projekt und die Teilnehmer vorhanden war und welche positiven Erfahrungen alle Beteiligten machten.

Problematisch war eher, dass es zu wenig „Arbeit“ gab bzw. die Tätigkeiten nur wenige Stunden füllten. Es gestaltet sich immer noch sehr schwierig, passgenaue Arbeit zu finden.

Eine Teilnehmerin war in einem Seniorenzentrum an ihrem Wohnort an zwei Vormittagen für die Verteilung der Post zuständig. Durch ihr gutes Orientierungsvermögen war sie in der Lage, die Zimmer und Wohnungen selbst zu finden, benötigte jedoch Assistenz für motorische Aufgaben. Leider fiel sehr wenig Post an, so dass die Teilnehmerin an den Vormittagen nicht wirklich ausgelastet war. Da ihr das Arbeitsumfeld („nur alte Leute“) ohnehin nicht zusagte, wurde diese Arbeitsmöglichkeit auch nicht weiter verfolgt. Die Teilnehmerin konnte auf eigenen Wunsch in den Berufsbildungsbereich der WfbM aufgenommen werden. Auf die Frage hin wie es ihr dort gefalle, antwortete sie „Einwandfrei!“.

Auch so kann eine für alle zufriedenstellende berufliche Teilhabe aussehen.

## 10. Gegebenheiten im FuB und in der WfbM

Der FuB war bisher der einzige geeignete Bereich, um für diesen Personenkreis eine Tagesstruktur sicher zu stellen. Der Personalschlüssel mit 1 : 3 ermöglicht dort eine weitgehend individuelle Betreuung, lässt aber bisher keinen Raum für berufliche Erfahrungen außerhalb der Einrichtung (dies ist bisher auch nicht Auftrag des FuB). Für junge Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung, die über kognitive Fähigkeiten verfügen, sich (unterstützt) artikulieren und konkrete Wünsche und Vorstellungen äußern können, können diese Einrichtungen bisher keine adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten.

Ganz deutlich wurde dies in der BWK eines Teilnehmers. Für ihn wäre der FuB, was die pflegerische Betreuung anbelangt, passend. Seine kognitiven Fähigkeiten erlauben ihm zu kommunizieren und er konnte im Rahmen von BESTE mit speziellen Programmen am PC bei einem Software-Entwickler mitarbeiten, indem er die für Menschen mit Behinderung entwickelte Software testet. Solche Tätigkeiten sind bisher weder in der WfbM noch im FuB möglich. Eine Tätigkeit in der WfbM setzt in vielen Bereichen bestimmte motorische Fähigkeiten voraus, die bei fast allen Projekt-Teilnehmern in nicht ausreichendem Umfang vorhanden sind.

## 11. Fallmanagement, Bedarfsermittlung, Schnittstelle Schule–Beruf optimieren

Nach § 58 SGB XII stellt der Träger der Sozialhilfe so frühzeitig wie möglich einen Gesamtplan zur Durchführung der einzelnen Leistungen auf. Dieser stellt noch keine Entscheidung über einzelne Leistungen dar, geht aber der Leistungsabsprache voraus.

31

In der Projektgruppe waren unter anderem die Fallmanager der jeweiligen Teilnehmer vertreten. Da diese bisher meist erst in der Berufswegekonferenz mit den Schülern Kontakt hatten, wurden zunächst Kennenlerngespräche organisiert und durchgeführt. In einem weiteren Schritt wurden die Möglichkeiten einer beruflichen Teilhabe (u.a. auf Grundlage der Erfahrungen in den Praktika) in Zusammenarbeit mit den zuständigen Lehrkräften ausgelotet.

Neben organisatorischen Aufgaben waren die Kosten und die Finanzierung zentrale Themen. Die berufliche Teilhabe auch dieser Zielgruppe erfordert, wie auch bei BVE/ KoBV, eine frühzeitige, enge und vertrauensvolle Kooperation aller Beteiligten. Nur wenn Betroffene (Eltern, Schüler), Schule (Schulleitung, Lehrkräfte, Betreuungskräfte), Arbeitsverwaltung (Reha-Berater), Eingliederungshilfe (Sachbearbeiter, Fallmanager), Träger des Jobcoaching, (Bereichsleiter, Jobcoaches), Betriebe, unter Umständen der IFD ihre Erfahrungen und Erkenntnisse im Sinne der Teilhabeziele der Betroffenen austauschen und koordinieren, können diese Ziele erreicht werden.

Auch die sogenannten SMB haben ein Anrecht auf berufliche Teilhabe und die Nutzung der bisher geschaffenen Strukturen. Auch für sie gibt es Instrumente wie das Kompetenzinventar und die Berufswegekonferenz und die daraus zu entwickelnde gemeinsame Empfehlung.

Besondere Bedeutung auch für unsere Zielgruppe hat die Qualität von Akquise, Jobcoaching und Fallmanagement.

Bei den zuständigen Mitarbeitern des Fachdienstes Eingliederungshilfe Enzkreis (EGH) bzw. bei der Hilfeplanung der Stadt Pforzheim müssen alle Fäden zusammenlaufen.

Im Vordergrund stehen ein objektiv festgestellter Bedarf beim Betroffenen und der Wunsch des Betroffenen. Eltern, die häufig gesetzliche Vertreter sind, müssen mit angestrebten Lösungen einverstanden sein.



Es müssen geeignete Institutionen und Personen gefunden werden, die das Hilfearrangement umsetzen können. Beruflich Integration von schwer mehrfach behinderten Menschen kann nicht auf bereits vorhandene fertige Hilfsysteme zurückgreifen. Es müssen Kombinationen aus etablierten Hilfen (beispielsweise Förder- und Betreuungsgruppe) und neu zu schaffende Arrangements mit Eltern, Assistenten und ambulanten Diensten kreiert werden. Die Beteiligten benötigen die Hilfeplanung als zentralen Anlaufpunkt.

Da diese oben genannten Aufgaben sehr aufwändig sind, kommt eine meist zu knapp besetzte Hilfeplanung bei solchen sehr individuellen Hilfen schnell an ihre Grenzen. In einer Modellphase ist dies kurzfristig mit hohem persönlichem Engagement zu leisten, langfristig benötigt man, möchte man Inklusion Stück für Stück umsetzen, sehr viel größere Personalkapazitäten.

### 12. Erfahrungen und Ergebnisse

- Die Bedürfnisse und Wünsche der SMB nach beruflicher Teilhabe wurden erkannt, wahrgenommen und Möglichkeiten der Umsetzung gesucht und erprobt.
- Die Zusammenarbeit zwischen den Projektpartnern wurde wesentlich intensiver
- In der WfbM und im FuB werden neue Ansätze der beruflichen Teilhabe entwickelt
- Das Fallmanagement des Enzkreises wurde und wird weiter entwickelt. Der Fachdienst Eingliederungshilfe ist zeitweise bzw. bei Bedarf an der Gustav-Heinemann-Schule und in der BVE vertreten.

32

### 13. Statements der Beteiligten

„Das Projekt BESTE hat eindrücklich gezeigt, wie viel Entwicklungspotential in der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen noch steckt. Eine gleichberechtigte Teilhabe von schwerst mehrfach behinderten jungen Menschen kann nur gelingen, wenn eine Offenheit für neue Wege da ist und die Sozialgesetzgebung die Finanzierung auf eine breitere Basis stellt“ (Birgit Bolay, Fallmanagement Stadt Pforzheim)

„Ich hoffe, dass das Projekt BESTE weitergeführt wird und auch für andere junge Menschen mit Behinderung offen steht“ (Cemil Kara, Projektteilnehmer)

„Das Projekt BESTE hat mir deutlich gemacht, dass in vielen Bereichen Optimierungsbedarf besteht: Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, Ausbau Fallmanagement, Zusammenarbeit der Institutionen, Wahrnehmung der Wünsche und Vorstellungen der Menschen mit Behinderung...

Der Einstieg ist gemacht, jetzt geht es darum die Dinge weiter auszubauen und auf eine rechtlich und finanziell solide und vor allem nachhaltige Basis zu stellen“ (Britta Kinzler, Projektleitung)

„Herr Resler „stört“ den Betriebsablauf nicht, die produktive Arbeit ist minimal, aber anerkannt, er ist im Betrieb voll akzeptiert, das Teilhabeprojekt wird vom Betrieb positiv beurteilt, der Betrieb verfolgt dabei kein Profitinteresse, der Betrieb möchte die Teilhabe weiter ermöglichen - die Mitarbeiter wären bei einem Abbruch der Maßnahme enttäuscht!“ (Geschäftsführung Firma Vester)

„Durch das Projekt BESTE wurde ich mit meiner eigenen Situation, im Betrieb und privat zufriedener .... durch Igor wurde mir bewusst, wie gut es uns allen geht“ (Mitarbeiterin in der Firma Vester)

„Cemil Kara ist bei uns als Praktikant beschäftigt. Es ist für beide Seiten interessant, Erfahrung zu sammeln.

Geistig behinderte Menschen sind im Stande, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszuüben, wenn der Arbeitsplatz entsprechend definiert ist und Aufgaben bestehen, die zeitlich nicht unbedingt relevant sind. Wenn die Assistenz gewährleistet ist und entsprechende Aufgaben definiert werden können, würden wir einen Menschen mit Behinderung bei uns einstellen“ (Geschäftsführung Firma Incap)

„Nach dem pädagogisch-didaktischen Prinzip -vom Einfachen zum Schwierigen - war die Erweiterung der Erfahrungen aus dem in unserer Region entwickelten Teilhabemodell BVE auf die Zielgruppe der Schwerstmehrfach behinderten Menschen eine logische und folgerichtige Weiterentwicklung unserer Bemühungen um die Umsetzung der UN-Konvention“ (Klaus-Peter Böhringer, zuständig für die Akquise von Teilhabepätzen im Projekt BESTE).

#### **14. Perspektiven: Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung berufliche Teilhabe auch außerhalb von Einrichtungen erfahren können?**

- Der Begriff Arbeit muss neu definiert werden.
- Der Maßstab für WfbM-Fähigkeit „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit“ muss entsprechend angepasst werden (was ist „wirtschaftlich verwertbare Arbeit“?)
- Berufliche Teilhabe muss durch personenzentrierte Leistungen auch außerhalb von WfbM und FuB möglich sein
- Assistenzleistungen müssen bedarfsgerecht finanziert und organisiert werden
- Assistenzkräfte müssen geschult und auf die individuellen Bedürfnisse vorbereitet werden
- Schaffung eines Assistentenpools für flexible Einsatzmöglichkeiten
- Enge Kooperation zwischen BVE/ KoBV und BBB
- Fallmanagement muss von Geburt an die Menschen mit Behinderung und deren Familien begleiten und beraten und besonders an den Schnittstellen Kindergarten/Schule, Schule/Beruf, Familie/selbstständiges Wohnen präsent sein

33

Die Erfahrungen aus diesem Projekt zwingen uns, auch vor dem Hintergrund der Notwendigkeit, die UN-Konvention zeitnah umzusetzen, bisherige tradierte Strukturen aufzulösen und neu zu denken. Dieses Denken muss bei den Menschen und ihren Bedürfnissen ansetzen und nicht bei den Strukturen. Dies bedeutet einen wirklichen Paradigmenwechsel, der ja seit Jahren eingefordert, aber bisher nur ansatzweise umgesetzt wird.

So muss der Begriff „wirtschaftlich verwertbare“ Arbeit neu definiert werden. Die Arbeit eines SMB ist, bezogen auf seinen persönlichen Einsatz, oftmals „mehr wert“ als die eines hochqualifizierten Mitarbeiters.

Sie muss nicht allein an dem gemessen werden, was dieser Mensch „in einer bestimmten Zeit produziert“, sondern an seinem Wirken im gesamten beruflichen Umfeld. Die Ergebnisse aus der Dokumentation des Lehrers von Igor Resler belegen dies eindrucksvoll (siehe Anlage).

Die WfbM hier konkret der FuB darf nicht länger ein „Sonderarbeitsmarkt“ sein, wo SMB anders behandelt werden wie weniger Behinderte (Sozialversicherung). Die WfbM ist ein Betrieb, indem eine Wertschöpfung stattfindet, der allerdings besondere Strukturen dazu benötigt. In diesem Betrieb arbeiten auch nicht behinderte Menschen – in der Zukunft hoffentlich noch weit mehr als bisher (Öffnung der WfbM).



Die Berufsschulstufen der Sonderschulen und der Berufsbildungsbereich der Werkstätten gehören eindeutig zum Bereich der beruflichen Bildung, sie müssten eng mit den Berufsschulen vernetzt beziehungsweise zu einer BVE weiter entwickelt werden.

Die Berufswegeplanung muss sehr viel früher beginnen als bisher. Den Schulen kommt hierbei eine besondere Verantwortung zu. Sie haben den Übergang Schule-Beruf zu steuern und vorzubereiten. Die Einbindung aller Partner ist dazu unbedingt erforderlich. Das Fallmanagement des Sozialhilfeträgers muss bereits in der Schule ansetzen.

Den organisatorischen Rahmen bilden die Berufswegekonferenzen (BWK) die inzwischen mit der landesweiten Implementierung von BVE/KoBV verbindlich vorgeschrieben sind. Die BWK bildet den organisatorischen Rahmen für alle Absprachen und Vereinbarungen der Partner, sie entwickeln gemeinsam einen Eingliederungsvorschlag, der verbindlichen Charakter hat. Dieser Prozess wird vom Integrationsfachdienst (IFD) und im Bezug auf die Zielgruppe des Projektes vom Fallmanagement gesteuert.

Partner in diesem Prozess sind: der Schüler bzw. dessen Erziehungsberechtigten oder gesetzlichen Vertreter, die Schulen, die Agentur für Arbeit, der IFD, der Sozialhilfeträger (Eingliederungshilfe), ggf. die Jobcoaches, ggf. die Berufsschulen, ggf. Betriebe bzw. Mitarbeiter aus Betrieben, sowie weitere Personen, die der Schüler zu seiner BWK einladen will.

Nicht die finanziellen Möglichkeiten des Sozialhilfesystems dürfen den Rahmen der Unterstützung vorgeben, sondern die Bedürfnisse der Person. Dieser personenzentrierte Ansatz ist heute zwar in aller Munde, wird aber leider noch völlig unzureichend umgesetzt. Die Person steht im Mittelpunkt aller Überlegungen, nicht das System!

34

Gesetze und Verordnungen sind nach und nach entstanden, weil das Zusammenleben der Menschen immer vielfältiger wurde und immer mehr geregelt werden musste. Immer aber waren die Bedürfnisse der Menschen Auslöser bzw. Anlass für Regelungen, d.h. in unserem Projekt müssen die Regelungen ebenfalls den Bedürfnissen der Betroffenen angepasst werden und nicht umgekehrt!!

Wenn man sich überlegt, was es für Igor, der sich nicht einmal kratzen kann, wenn es ihn juckt, der sich sprachlich nicht mitteilen kann, bedeutet, berufliche Teilhabe erfahren zu können, in einem Umfeld, das ihn so wie er ist, akzeptiert, so kommt man schnell zu dem Schluss, dass es dringend angezeigt ist, alles zu tun, um ihm und anderen diese Teilhabe zu ermöglichen.

### **Fazit**

Wir sind mit dem Projekt BESTE angetreten um für Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung

- Alternativen zu den bestehenden Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe zu entwickeln
- Die Wünsche und Vorstellungen der jungen Menschen zu erkennen und nach Wegen zu suchen, diese umzusetzen
- In der Gesellschaft mehr Interesse und Verständnis zu
- Personenzentrierte Unterstützungssysteme aufzubauen
- Das Bewusstsein und die Akzeptanz in Betrieben für den Wunsch nach beruflicher Teilhabe dieser Personengruppe zu entwickeln
- Die soziale Verantwortung einiger Betriebe im Sinne dieser Personengruppe zu „erweitern“ und deren eigene betriebliche Möglichkeiten in den Blick zu nehmen.



All dies ist uns ansatzweise gelungen und muss fortgesetzt werden!

Britta Kinzler

Hans Augenstein

Klaus-Peter Böhringer

## Erfahrungsbericht des Landkreises Lörrach:

### Abschlussbericht Bausteinprojekt Lörrach Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Behinderte



36

*Wenn der Wind der Veränderung stärker wird, bauen die einen Mauern, die anderen Windmühlen  
(Sprichwort)  
Laßt uns Windmühlen bauen!*

Projektteam

W. Hermann, T.Hügel J.Metz, A.Mayer, M. Münch/J Weiß<sup>2</sup>

#### **Projektauftrag und Zielsetzung**

Die Teilhabeplanung<sup>3</sup> des Landkreises Lörrach weist einen Zuwachs an jüngeren Klienten in der FUB aus, deren Wunsch aber die Teilhabe am Arbeitsleben ist. Damit wäre auch Lohn und spätere Rente möglich. Daher war im Landkreis die Frage seit Jahren präsent, wann die gesetzlich definierte Grenze der Möglichkeit der Beschäftigung in einer WFBM erreicht sein kann.<sup>4</sup> Die Gelegenheit modellhaft zu prüfen, welche Bedingungen denn in einer WFBM geschaffen werden müssten, um auch schwerstbehinderte Menschen dort beschäftigen zu können wurde durch den Landkreis daher gerne aufgenommen.

Die Frage orientiert sich vor allem daran, was eine der Behinderung angemessene Betreuung darstellt und was ein Mindestmaß an eigenständiger wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung andererseits darstellt.

<sup>2</sup> Stand 08.04.2013

<sup>3</sup> THP1 Seite 54/55

<sup>4</sup> Projektbeschreibung und Förderbescheid vom 08.12.2010

Das Mindestmaßes an wirtschaftlicher Verwertbarkeit ist gesetzlich nicht näher definiert. Geklärt wird hier, ob die ausgeübte Tätigkeit das Gesamtergebnis der Werkstatt mehren kann. (Dieser Fragestellung wurde im Projektverlauf nicht mit Arbeitsaufträgen weiterbearbeitet, weil davon ausgegangen wurde, dass jegliche kleinstteilige Sortiertätigkeit das Gesamtergebnis mehren kann.

Somit konkretisierte sich der Arbeitsauftrag in der Untersuchung der Zuweisungsprozesse zur Förder- und Betreuungsgruppe und zur Frage der sinnvollen Ausstattung einer WFBM, um den individuellen Bedarf der Klienten mit höherem Hilfebedarf zu decken.

### **Untersuchung der Strukturen der Zuweisungsprozesse zu Förder- und Betreuungsgruppen**

Zu Beginn des Projektes stellen sich die Zugangswege wie folgt dar:

Zugänge in die FUB erfolgen in der Regel direkt nach der Schule über die Berufswegekonferenz, Grundlage sind dabei die Praktikaerfahrungen und die Einschätzung der Schulen. Dieser Einschätzung folgt der Fachausschuss. Praktika werden in der Regel nur in der FUB gemacht, für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Klare Kompetenzinventare sind meist nicht erstellt. Das System Schule kann sich die Bedingungen der FUB und der Werkstatt nur eingeschränkt vorstellen. Der Erwartungshintergrund sowohl der Eltern als auch der Lehrer geht dahin, dass die gut ausgestattete Förderung aus dem schulischen Bereich mehr oder weniger ungekürzt weiter gewährt werden kann.

Wechsel von der WFBM in die FUB werden begründet mit Berichten der Werkstatt über die fehlende Möglichkeit der Betreuung in der Werkstatt. In diesem Fall folgt der Fachausschuss in Einzelfällen nach Prüfung durch den MPD der Empfehlung der Werkstatt.

Der Erfahrungshintergrund der Berufsschulstufen der Schulen erweitert sich kontinuierlich über Praktikumsbesuche und die gegenseitige Rückmeldung zwischen Schule und WFBM/FUB

Insgesamt erfolgt damit die Zuweisung nach gesicherten Standards. Lediglich für den Wechsel zwischen WFBM und FUB galt es noch klarere Strukturen und Bedingungen zu erarbeiten. Als Mittel dafür wurden die Kompetenzanalysen zur Grundlage gemacht, die wiederum den für die WFBM im Berufsbildungsbereich bereits entwickelten Kompetenzinventaren aus dem Fachkonzept der Werkstätten entsprechen. Anhand dieser Struktur tritt deutlicher hervor, inwieweit ein Klient nicht mehr in der Lage ist den Anforderungen einer WFBM zu genügen. Diese Standards definieren eine Grenze, die sich durch Entwicklung neuer Konzepte überwinden lassen soll.

### **Entwicklung alternativer Konzepte zur Deckung des individuellen Bedarfs zur Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsleben**

Die Rahmenbedingungen für eine angemessene Betreuung werden durch den Personalschlüssel in Werkstätten für Menschen mit Behinderung der in der Werkstättenverordnung mit 1 : 12 festgelegt ist, gesetzt.

Für das Projekt war eindeutig, dass in diesen Rahmenbedingungen die individuelle Förderung der von Klienten mit hohem Hilfebedarf nicht geleistet werden kann. Entsprechend wurde die Fragestellung bereits darauf eingegrenzt, welche Rahmenbedingungen eine Förderung ermöglichen. Hier wurde die Ausstattung analog der FUB gewählt insbesondere um rechtlich schwierige und



zeitraubende Einzelbedarfserhebungen gleich zu Beginn des Projektes zu vermeiden. Innerhalb des Projektes war sich das Projektteam darüber einig, dass die Größenordnung zu überprüfen ist.

Startannahme war dabei, dass Klienten evtl. nach einer intensiven Begleitzeit ohne zusätzliche Hilfen im allgemeinen Werkstattkontext mitarbeiten können: Für sehr pflegeaufwändige Leistungsempfänger war von vornherein klar, dass Assistenzen nicht zurückgeführt werden können. Auch hier bestand die Vermutung, die organisatorischen Abläufe könnten so geschult werden, dass eventuell eine Reduzierung erreicht werden kann.

Wegen der in diesem Zusammenhang wesentlichen rechtlichen Fragestellungen sowohl im Bereich der Leistungsbescheide gegenüber den Klienten als auch in der vertraglichen Ausgestaltung in den Rahmenverträgen, sowie bei den Umsetzungserfordernissen bei der Werkstattverordnung war in diesem Projekt ein größerer juristischer Anteil durch Projektfördermittel erbeten worden.<sup>5</sup>

Mit der gewählten finanziellen Ausstattung waren dann drei unterschiedliche Modelle durch die beteiligten Werkstätten ausgestaltet worden.

### **Individualassistenz**

38 In diesem Modell wurde die nötige Assistenz im Bereich Pflegeassistenz, Begleit- und Arbeitsassistenz individuell der Person zugeordnet. Sie wurde wahrgenommen durch bei der Werkstatt angestellte Assistenzkräfte unterschiedlicher Berufsgruppen. Die Organisation erfolgt nicht durch persönlich gesuchte Assistenzen, wie dies zum Beispiel bei der Schulbegleitung der Fall ist. Der Einsatz der Kräfte erfolgte flexibel nach dem Bedarf und anhand der durchgeführten Assistenzplanung.

Durch die Pflegeassistenz wurde Teilnehmern mit einem sehr hohen pflegerischen Bedarf eine Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht. Die Teilnehmer waren in unterschiedlichen Arbeitsgruppen der Werkstatt beschäftigt. Die Assistenz umfasste die grundpflegerische Versorgung, Hilfestellung beim Katheterisieren, Transfers und Hilfsmittelversorgung. Die Pflegekräfte führten keine Behandlungspflege aus. Die Teilnehmer waren alle in der Lage selbst zu katheterisieren und benötigten lediglich Hilfestellung durch die Assistenzkräfte. Unter dem Aspekt der Förderung zur Selbständigkeit soll diese Vorgehensweise weiter beibehalten werden.

Arbeitsassistenz ermöglichte Klienten die individualisierte Gliederung des Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Geübt wurden Durchhaltevermögen, soziale Anpassung und Orientierungsfähigkeit in der Werkstatt. Hilfsmittelausstattung und Arbeitsplatzanpassung im Arbeitsablauf waren ebenso wichtig für eine zielgerichtete Förderung und kamen individuell zum Einsatz.

Bei der Begleitassistenz sollten vor allem die sozialen und persönlichen Kompetenzen geschult werden. Zwei Mitarbeiterinnen waren in die Planung und Durchführung der Begleitassistenz eingebunden. Einzel- und Gruppenförderungen fanden u.a. in Form von Entspannungs- und Bewegungsangeboten statt. Bausteine-Teilnehmer, die an diesem Angebot teilnahmen, konnten sich im Anschluss konzentrierter und ruhiger auf die Arbeit einlassen und zeigten ein größeres Durchhaltevermögen. Weitere unterstützende Angebote fanden im Bereich Kommunikation statt. Diese richteten sich hauptsächlich an nichtsprechende Bausteine-Teilnehmer. Einzel- und Gruppenförderungen dienten der Interaktion mit den Gruppenkollegen und stärkten das Selbstwertgefühl.

<sup>5</sup> Schreiben AGP 18.07.2011

## Mitfinanzierung

Ein erster Versuch ein Mitfinanzierungsmodell mit der Krankenkasse für die behandlungspflegerischen Maßnahmen zu finden ist gescheitert. Die Krankenkasse (in beiden Fällen AOK) macht geltend, dass der Umfang des Bedarfes nicht dem entspricht, was im Rahmen des Paragraphen 37 SGB V unter der häuslichen Krankenpflege durch Krankenkassen zu finanzieren wäre, weiter macht die AOK geltend, keinesfalls ein Mitfinanzierungsmodell auf den Weg bringen zu können, da die Leistungen individuell budgetiert und ärztlich verordnet sein müssen. Hier finden weitere Gespräche nach der Prüfung der Sachlage über den MDK statt. Die Chancen dafür sind allerdings nicht besonders hoch.

## Besondere reduzierte Werkstattgruppe

In dieser Gruppe wurde die personelle Ausstattung einer FUB vorgehalten. Diese ermöglichte eine individuelle Diagnostik der vorhandenen Fähigkeiten und das Erstellen eines individuellen Förderplanes.

Die Arbeit wurde ausgerichtet am TEACCH – Konzept und enthielt verhaltenstherapeutische Elemente zur Stützung der kommunikativen Fähigkeiten. Zur Visualisierung wurde mit Erfolgskalendern gearbeitet. Im arbeitsbegleitenden Programm wurde mit tierpädagogischen Angeboten gearbeitet. Die Möglichkeiten der FUB konnten mitgenutzt werden, (Snoezelen u. A.)

Über dieses Programm konnten insgesamt drei Klienten an die allgemeine Werkstatt herangeführt werden. Die Bildung von Gruppen ermöglicht bei gleichartigem Unterstützungsbedarf die zeitlich höhere Ressource bei gleicher Ausstattung gegenüber der Individuallösung innerhalb vieler unterschiedlicher Werkstattgruppen.

Die Idee eines „Notfallblattes“ das den erprobten geeigneten Umgang mit dem Klienten bei auftretenden Krisen skizziert, muss noch bearbeitet werden.

Die Hauptfrage hier ist zu klären, warum die FUB deren Auftrag es ebenfalls ist, die Arbeitsfähigkeit der Klienten zu fördern hier einer weiteren Entwicklung bedarf. Kurzfristig war keine offizielle Studie über den Wechsel von einer FUB in die Werkstatt verfügbar. Die interne Statistik des SJH wie auch der Lebenshilfe und der Werksiedlung ergibt für die letzten 20 Jahre nur wenige Rückführungen.<sup>6</sup> Dies spricht dafür, dass die FUB in ihrer Methodik kein geeignetes Mittel zur Rückführung oder Erstqualifikation für die WFBM darstellt.

In der Gesetzessystematik werden die Leistungen der FUB auch im Bereich der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft unter Paragraph 55 SGB IX gefasst. Die Orientierung an der Rückführung in den Arbeitsbereich ist sehr gering. Hier fordern die Verbände als Antwort auf den Beschluss der 87. Arbeits und Sozialministerkonferenz 2010 und § 27 der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung den Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben unabhängig von Art und Schwere der Behinderung sie stellen keine Teilhabe am Arbeitsleben dar.

Schon alleine diese Veränderung der rechtlichen Einordnung der FUB zur Teilhabe am Arbeitsleben führt zu einem neuen Focus hin zur Arbeitsorientierung. Diese Forderung muss daher auch aus Sicht der Leistungsträger forciert werden.

<sup>6</sup> Eigene Recherche bei den beteiligten Werkstätten



Klienten die die FUB als Teilhabealternative nutzen formulieren für sich, die Arbeit in einer WFBM sei wertvoller weil diese mit einer Lohnzahlung verbunden ist. Daran bzw. in einer FUB am Fehlen einer entsprechenden Lohnzahlung bemisst sich, wie für viele Arbeitnehmer ohne Behinderung auch, zum Teil Selbstbewusstsein, abgefragt zum Beispiel über das Item

„ich bin gut in meiner Arbeit“:

Die Klienten nehmen einen deutlichen Unterschied wahr, der sich auch nicht durch eine reine Qualifizierung der derzeitigen FUB/Tagessförderstätte hinsichtlich einer Verbesserung der Förderung kompensieren ließe.

### **Insellösung**

In diesem Konzept wurde im Sinne einer „Werkstatt plus“ eine FUB-Gruppe in eine Werkstattgruppe integriert und alle profitierten von dem dann insgesamt besseren Personalschlüssel. Für die Bausteinteilnehmer fand eine individuelle Förderdiagnostik und Förderplanung statt. Die Förderung erfolgte mittels Elementen der anthroposophischen Heilpädagogik. Hilfreich war hier der Wechsel der Arbeitsbereiche, die teilweise Unterstützung in Einzelförderung und die Integration krankenkassenfinanzierter Therapien (Logopädie) in den Werkstattalltag. In der Werksiedlung wird traditionell nicht trennscharf zwischen FUB und WFMB gearbeitet. Die Zuordnung ergibt sich eher über die Höhe des Unterstützungsbedarfs. Die Zuweisung zu einem Bereich erfolgt traditionell nach Eignung des Bereiches. Als Vorteil kann hier ein fließender Wechsel zwischen den Bereichen gesehen werden.

40

Mittels dieses Konzeptes wurde ein bisheriger FUB-Nutzer in die Regel –WFBM vermittelt.

### **Zugangsvoraussetzungen für die Klienten zum Projekt**

Die Klienten wurden auf Vorschlag der beteiligten Werkstätten durch den Projektträger Landkreis Lörrach ausgesucht nach den Kriterien

- Motivation
- Alter
- Zugehörigkeit zur Gruppe hoher pflegerischer Bedarf oder hoher Bedarf aufgrund vorhandener Verhaltensproblematiken
- Kompetenzanalyse

### **Motivation der Klienten**

Klienten konnten aufgenommen werden, wenn eine grundsätzliche Motivation und ein grundsätzliches Verständnis für Arbeitsprozesse vorhanden war. Klienten für die eine auch nur minimale Leistungsorientierung nicht möglich war konnten in das Projekt nicht aufgenommen werden. Eine Ablehnung aufgrund dieser Voraussetzung fand bei drei vorgeschlagenen Klienten statt, Hier mangelte es an der Kontinuität des Besuches. Den teilnehmenden Werkstätten die war die Abgrenzung zwischen FUB und Bausteineprojekt bewusst.

## **Alter**

Als Altersgrenze wurde das 50ste Lebensjahr beigezogen, da jenseits des 50sten Lebensjahres eher mit dementiellen Abbauprozessen und im Sinne der Normalisierung Auseinandersetzung mit dem Alter gerechnet werden musste.

Sechs Klienten waren zum Projektbeginn bereits älter. Die Diagnostik ergab jedoch, dass es sich tatsächlich nicht um altersbedingte Abbauprozesse handelte, so dass diese teilnehmen durften, vorausgesetzt der zuständige Kostenträger akzeptierte dies. Dies war für alle Klienten der Fall, zumal die Mehrkosten gegenüber dem herkömmlichen FUB-Bereich mit monatlich rund 130 Euro tragbar waren.

## **Zugehörigkeit zur Personengruppe**

Der pflegerische wie auch der verhaltensbedingte Bedarf wurde über Berichte des Förder- und Betreuungsbereichs, der Prüfung der Pflegestufe sowie über die Hilfebedarfsgruppe bei stationärem Wohnen und die Kompetenzanalyse nachgewiesen.

## **Kompetenzanalyse**

Die Kompetenzanalysen wurden bereits vor dem offiziellen Projektbeginn aus der Wismarer Kompetenzanalyse und der Kompetenzanalyse des KOBV gemeinsam entwickelt und das jeweilige Leistungsniveau ermittelt. Für das Forschungsprojekt wurden die Kompetenzanalysen durch AGP noch weiterentwickelt und in Teilbereichen wieder vereinfacht. Sie entspricht daher nicht der Kompetenzanalyse die landesweit für KOBV, Berufsschulstufe und Berufsbildungsbereich entwickelt wurde. Die Kompetenzanalyse wird durchgängig sowohl in den arbeitsmarktorientierten Bereichen (KOBV) als auch in Berufsschulstufen und im Berufsbildungsbereich verwandt, zur verfeinerten Darstellung der auch in der Vergangenheit bereits abgefragten Leistungsbereiche.

41

Die angepasste Kompetenzanalyse ergab dann die Möglichkeit der Zuordnung zum Bausteineprojekt wenn in mehr als 2 Kompetenzbereichen schwache Kompetenzen vorhanden waren und in diesen Kompetenzbereichen Entwicklungspotential gesehen werden konnte.

## **Zielkorrekturen**

Während des Projektes kam es zu Anpassungen und Veränderung der Fragestellung.

Drei Klienten sind im Laufe des Projektes wieder in die FUB zurückgekehrt, da erkennbar war, dass diese im Arbeitsprozess nicht integriert werden konnten.

Als wichtig hat sich zudem herausgestellt, daß bei einer Übertragbarkeit auf größere Gruppen die Erarbeitung eines Konzeptes notwendig wird zum Umgang mit dem Sinken des Lohnes. Diese Wirtschaftlichkeit der WFBM ist derzeit von 2 Seiten in Bedrängnis. Die Leistungsträger sollen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden und zeitgleich sollen leistungsschwache Klienten in die WFBM aufgenommen werden.



## Finanzierungsmodelle

### Individualassistenz

Es gibt den Personenkreis der vorwiegend pflegerisch aufwändigen Klienten, die ansonsten gut in der Lage sind, den Anforderungen einer WFBM gerecht zu werden, hier geht es um eine Pflegeassistenz, evtl. noch ergänzt um behandlungspflegerische Elemente. Dieser Entwurf wird derzeit verstärkt nachgefragt auch aus den Internaten für Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen, die mit der individuellen Arbeitsassistenz am allgemeinen Arbeitsmarkt keinen geeigneten Platz finden. Hierfür sind die Modelle denkbar des Einsatzes von externen Assistenten, die nur dem Klienten gegenüber vertraglich gebunden sind. Hierfür könnte es rechtlich ggf. eine zusätzliche Leistung geben in der Rechtsform des persönlichen Budgets.

Dafür spräche, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Einbringens von unterschiedlichen Leistungen unterschiedlicher Träger bereits bestehen und der Klient sich individuell seinen Assistenten sucht. Zur Assistentensuche bestehen derzeit Erfahrungen aus dem Bereich der Schulbegleitungen. Ohne einen Assistentenpool, der von einem ‚möglichst allen Werkstattträgern zusammen im Verbund getragen wird (als besonderer Rechtszweig der WFBM) wäre dies nicht realisierbar. Allerdings stellt sich das Problem, wie Assistenz gesichert werden kann, wenn dieser beim Klienten angestellt ist wegen der fehlenden Weisungsbefugnis durch die Werkstatt, und der fehlenden Absicherung im Krankheitsfall. Möglicherweise entstünde so auch sehr viel Leerlauf für den Assistenten. Dieses sogenannte Arbeitgebermodell in der Assistenz erfordert auch viel Koordinierungsaufwand durch den Klienten.

42

Eine budgetmäßige Abrechnung wäre bei der Beschäftigung über die Werkstatt nicht möglich.<sup>7</sup>

In diesem Assistenzmodell würde nur der zusätzlichen Pflegebedürftigkeit des Klienten Rechnung getragen, was einer größeren Gruppe von Klienten entspräche. Die Werkstatt an sich müsste sich allenfalls hinsichtlich der Arbeitsangebote wandeln. Wobei die Aussagen der Klienten aus dem Projekt nicht dafür sprechen. Die überwiegende Mehrzahl der Klienten (rund 80 %) waren der Ansicht die Arbeit entspräche ihren Interessen<sup>8</sup>.

Ein Fachleistungsstundenmodell wäre hier nicht geeignet, weil es der Fachlichkeit der Pflege und nicht der Fachlichkeit der Eingliederungshilfe bedarf. Fachleistungsstunden aus der Pflegeversicherung sind derzeit keine vorgesehene Maßnahme.

### Spezialgruppe und Inselmodell

Die Modelle „Spezialgruppe“ und „Inselmodell“ richten sich eher an Klienten mit einer Mehrfachbehinderung aus dem Bereich des Autismus.

In diesen Projekten lässt sich temporäre individuelle Unterstützung zum Beispiel weil damit gerechnet werden kann, dass Werkstattfähigkeit entwickelt werden kann, in einem längeren Zeitfenster als dem Berufsbildungsbereich gut realisieren. Rückmeldungen aus den Berufswegekonferenzen sind immer wieder, dass die Ausstattung selbst der FUB nicht mit schulischer Förderung

<sup>7</sup> Schriftverkehr mit der AOK als möglicher Kostenträger der Behandlungspflege

<sup>8</sup> Zwischenbericht AGP S 35

vergleichbar ist, sondern die schulische Unterstützung deutlich darüber hinaus geht und somit der Wechsel für einige Schüler zu schnell erfolgt.

Auftrag dieses temporären auf längstens zwei Jahre befristeten Angebotes wäre es, entweder im Anschluss an die Schule und Vorbereitung auf den Berufsbildungsbereich mit einem arbeitsorientierten Angebot ein Angebot zu machen, oder abhängig von der individuellen Situation bei bestehender Werkstattbeschäftigung mit auftretenden Krisen die Möglichkeit individuell kurzfristig einen Gruppenwechsel zu forcieren in eine Gruppe mit höherem Bedarf. Dies ist vom gruppendynamischen Prozess her nicht sinnvoll.

Die Ausstattung sollte sich orientieren an der finanziellen Ausstattung der FUB. Fachleistungsstundenmodelle wären möglich, würden dem Gebot der Individualisierung gut entsprechen, wären vom Arbeitsaufwand für Leistungsträger und Leistungserbringer allerdings problematisch.

Daneben gibt es eine Gruppe von Menschen, denen dauerhaft die Bedingungen mit dem derzeitigen Betreuungsschlüssel einer WFBM nicht geholfen werden kann. Da es sich bei diesen Personen überwiegend um solche mit seelischen Auffälligkeiten handelt, wäre eine Individualisierung über Fachleistungsstunden nicht sinnvoll, da der Aufwand stark schwankt und besser in einer Gruppenpauschale abgefangen werden kann.

Aufgabe der WFBM ist die Sicherstellung beruflicher Teilhabe für eine Klientengruppe, deren Bedürfnisse sich seit den Anfängen der Werkstätten in den 60er Jahren gewandelt hat, nicht jedoch die personelle Ausstattung.

43

*Demnach muss eine WfbM eine „angemessene berufliche Bildung“ anbieten. Die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der dort beschäftigten Menschen soll erhalten, entwickelt, erhöht oder wiedergewonnen werden, wobei gleichzeitig auch deren Persönlichkeitsentwicklung ermöglicht werden soll (§ 136 SGB IX). Außerdem hat die Werkstatt auch eine Beschäftigung zu einem der Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus den Arbeitsergebnissen anzubieten.*

Neu ist hinzugekommen der Auftrag als lebenslanger Bildungsträger für Menschen mit Behinderung zu fungieren.

Die Ausrichtung auf die berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine Aufgabe, die die WFBM im Leistungsprofil der Arbeitsagenturen übernimmt, das Leistungsprofil der Eingliederungshilfe im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben muss einen anderen Focus haben, der wie gesagt sich unter den geänderten Rahmenbedingungen neu definieren muss.

### **Berücksichtigung des Inklusionsgedankens**

Projekte die durch Einrichtungen der Behindertenhilfe angeboten werden, stehen unter dem Generalverdacht inklusionsfeindlich zu sein, weil eine der Hauptstoßrichtungen der Inklusionsbewegung zurecht die Abkehr von den trägerbezogenen Hilfen hin zum Empowerment der Klienten und hin zur Leistungsgewährung im Persönlichen Budget sein muss.

Insoweit bedarf es einiger Gedanken, wieweit Inklusion durch diese Hilfeform sichergestellt werden kann.



## Blickwinkel der Klienten

*Eine konsequente Hinwendung zum personenzentrierten Ansatz bedeutet die Herstellung der Übereinstimmung der Vorstellung an Teilhabe am Arbeitsleben mit der beruflichen Realität, unabhängig vom Förderort. Dies ließe sich am besten durchsetzen, wenn die individuellen Bedarfe beschrieben und dem Klienten quasi unabhängig von seiner Entscheidung für einen Förderort mitgegeben würden. Damit wäre allerdings die vollständige Abkehr von Sachleistungsstrukturen verbunden. Bis dahin sind noch erhebliche Anstrengungen zur Sicherung dieser Möglichkeiten erforderlich.*

Aus dem Blickwinkel der Klienten ist sowohl das Wunsch- und Wahlrecht zu bedenken als auch die Hinwendung auf einen personenzentrierten Ansatz, der sich auch innerhalb einer Einrichtung entwickelt. Beispiele dafür sind die Förderpläne unter Beteiligung der Klienten. Diese Schritte sind gegangen worden und werden sich auch weiter verfestigen.

Hinsichtlich des Wunsch- und Wahlrechtes ist im Landkreis Lörrach über die Jahre die Diskussion geführt worden, ob Menschen mit Behinderung bei vorhandener Werkstattfähigkeit arbeiten müssen, oder auch eine Tagesförderstätte besuchen können. . Ausgehend von der konsequenten Anwendung des „Normalisierungsprinzips“ erfolgte innerhalb des Landkreises eine Hinwendung Verpflichtung einen Beitrag zum Lebensunterhalt zu leisten, über die Beteiligung am Wertschöpfungsprozess und die Einbindung in die Systeme der sozialen Sicherung:

44 Die Klienten in den Angeboten des St. Josefshauses und der Werksiedlung sehen bereits auf eine längere Heimkarriere zurück. Der Schritt zurück aus der Einrichtung in die Wohngemeinde ist derzeit wegen des noch fehlenden inklusiven Angebotes (ambulante Wohnformen für Menschen mit sehr hohem Hilfebedarf), und fehlender korrespondierende Angebote wie die Einbeziehung der Nachbarschaft nicht denkbar.

Aufgrund der langen Heimkarriere wird von diesen Klienten der allgemeine Arbeitsmarkt, als Wunsch auch nicht gesehen. Immer wieder ist es so, dass auch im Rahmen des Fachkonzeptes der Arbeitsagenturen bei Klienten deren Ressourcen für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorhanden wären, große Widerstände gegen die Aufgabe des „sicheren Rahmens“ der WFBM bestehen. Wunsch- und Wahlrecht kann hier auch heißen Verbleib in der Struktur der WFBM, wenn der grundsätzliche Hilfebedarf in dieser Größenordnung besteht.

Bei einer Abkehr von der institutionellen Hilfe muss aus Sicht der Klienten geklärt sein, ob die Verlässlichkeit eines Arbeits- und Betreuungsangebotes außerhalb einer WFBM gewährleistet werden kann durch individuelle Assistenten. Die Belastungen durch den nötige Organisationsaufwand müssen reduziert werden.

Klienten beantworten diese Frage der Abwendung von Sachleistungen unentschieden, Zumindest im Landkreis Lörrach liegt die geringe Inanspruchnahme der Hilfeform des Persönlichen Budgets nicht daran, daß der Leistungsträger diese Leistung nicht erbringen will, vielmehr verlangt diese Leistungsform nach Ansicht der Nutzer ein Vielfaches an organisatorischem Aufwand und auch Unsicherheit, so dass Klienten diese Hilfeform trotz des expliziten Angebotes teilweise nicht in Anspruch nehmen wollen.

Innerhalb des Modellprojektes Persönliches Budget in der Wohneinrichtung Kronenstraße des Sankt Josefshauses beispielsweise konnten die Klienten im Freizeitbereich im Rahmen eines Budgets Wahlmöglichkeiten nutzen. Diese Leistung wurde sogar trotz der vorhandenen Sicherheit des institutionellen Rahmens nicht von allen Klienten in Anspruch genommen.

*Hier braucht es noch ein deutliches Umdenken hin zu mehr Selbstverantwortung auch bei Klienten mit Behinderungen, diese muss aber gelernt und erfahren werden und kann nicht verordnet werden. Weiterentwicklungsimpulse der Angebote müssen seit jeher aus der Mitte der Leistungsberechtigten heraus entstehen, damit die Leistung dem Bedarf entspricht.*

### **Blickwinkel der Leistungsträger**

Interesse und Auftrag des Leistungsträgers ist es die notwendigen und sachgerechten Unterstützungsleistungen für den nachfragenden Klienten zu erbringen. Gegenwärtig bedient sich der Leistungsträger aus einem unterschiedlichen Angebot an Sachleistungen.

Für den Leistungsträger liegt die Präferenz des Sachleistungsprinzips vor allem darin begründet, dass er die Frage der exakten Mittelverteilung nicht individuell klären muss.

Dadurch werden zeitliche und finanzielle Ressourcen in einem höheren Maße gebunden. Dies zumindest ist die Meinung der Leistungsträger. Die Verantwortung für die Organisation der Hilfe liegt beim Leistungserbringer, wenn eine Sachleistung erbracht wird, unter Umständen können die erforderlichen Leistungen gebündelt auch kostengünstiger erbracht werden.

45

*Aus Sicht der Leistungsträger ist auch bedenkenswert, dass die Unterstützungssysteme zumindest derzeit nicht ausreichend flexibilisiert sind, um Leistungen in einem Leistungsmix anzubieten. Zwar sind die globalen gesetzlichen Regelungen im SGB IX dafür geschaffen, die Einzelgesetze der unterschiedlichen Leistungsträger lassen einen Leistungsmix (siehe oben) aber derzeit mit voller Ausschöpfung der Leistung nicht zu.*

Neben den rein leistungsrechtlichen Problemen stellen sich im Alltag noch zusätzliche Probleme, zum Beispiel bei der haftungsrechtlichen Ausgestaltung von Beschäftigung ohne reguläres Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt.

### **Blickwinkel der Leistungserbringer**

Leistungserbringer sehen sich immer weniger in der Rolle „wir wissen, was das Beste für den Klienten,“ ist und sind bereit in einem partizipativen Kontext Leistungen zu flexibilisieren. Zu dieser Flexibilisierung tragen standardisierte Hilfeplanungsprozesse unter Beteiligung auch der Menschen mit einer schweren Behinderung bei. Unter diesem Aspekt würde sich Empowerment am ehesten durchsetzen lassen mit dem Fachleistungsstundenmodell, welches aber nicht kombinierbar ist mit der bisherigen Sachleistung Leistungstyp 1.4.4 und 1.4.5 a

Aus wirtschaftlichen Gründen tendieren Leistungserbringer zur Sachleistung, da diese für Leistungserbringer einfacher zu kalkulieren und mit einem geringeren Risiko eines Ausfalls behaftet ist. Um Prozesse zur Flexibilisieren von Hilfen vorzubereiten, ist es unerlässlich hier weitere Zwischenschritte einzubauen. Andernfalls wird sich der Prozess des Abbaus der trägerlastigen Hilfen nicht



beschleunigen lassen. Zusammenfassend aus den unterschiedlichen Blickwinkeln ergibt sich, dass Wege gefunden werden müssen und auch gefunden werden, die die Leistungsgewährung flexibler machen, ohne dabei das Schutzbedürfnis der Betroffenen außer Acht zu lassen.

### **Sozialräumlichkeit und Inklusion**

Zur gelingenden Inklusion in den Arbeitsprozess bedarf es gerade bei der trägerlastigen Leistung standardisierter Hilfeplanungen zur Sicherstellung der Einbeziehung sozialräumlicher Ressourcen.

Gesprächspartner dafür sind der Klient, Freunde, Angehörige und das Wohnumfeld sowie das Werkstatt- und FUB – Setting unter anderem zur Suche eines geeigneten den Neigungen des Klienten entsprechenden Angebotes, begleitende Freizeiterbringer (hier ist die Einbindung in den Sozialraum zu beachten über Assistenz bei der Begleitung zu Angeboten allgemeiner Freizeit- und Bildungsträger), Arbeitsagentur und Rentenversicherungsträger als Leistungsträger, Assistenzpool mit den vorgehaltenen Assistenten unterschiedlicher Profession und der Sozialdienst.

### **Einbindung Bürgerschaftlichen Engagements**

Hinsichtlich der Chancen durch bürgerschaftliches Engagement Inklusion in den Sozialraum zu schaffen bestehen bereits einzelne gute Erfahrungen bei der Begleitung in Angebote außerhalb der Einrichtung, die sich auch öffnen müssen für die Begleitung von Menschen mit schwereren Behinderungen.

46

Allgemein gelten die Aussagen aus dem Freiwilligensurvey 2009<sup>9</sup>, freiwilliges Engagement bedarf der Werbung, Ausbildung und Begleitung. Wird dann bei der Auswahl des Engagements auf die Interessen des Interessierten geachtet, bestehen gute Aussichten, tatsächlich auch in diesem Bereich die Einbindung des Ehrenamtes für die Freizeitbegleitung zu erreichen.

Eine Einbindung in den Werkstattalltag etwa im Bereich Assistenz wird nicht gesehen. Die Möglichkeiten sind eher im Freizeitbereich anzusiedeln. Dort müssen noch versicherungsrechtliche Fragen geklärt werden.

### **Erfolge des Projektes**

*„Ich bin so froh, dass ich durch die Pflegeassistenz in der Werkstatt arbeiten kann. Hier habe ich Menschen kennengelernt, habe Freundschaften geschlossen. Ich habe das Gefühl erwachsen geworden zu sein.“*

*„Es tut gut eine Beschäftigung zu haben und nicht zu Hause rumsitzen zu müssen“*

*„Ich kann das, ich schaffe das.“<sup>10</sup>*

Insgesamt wurden während des Projektes 46 Klienten begleitet. Davon konnten in die reguläre Werkstatt aktuell zwei Klienten wechseln aus der FUB. Zwei weitere werden in absehbarer Zeit in die reguläre Werkstatt wechseln. 17 Klienten waren schon bisher im Rahmen der Pflegeassistenz im Werkstattkontext betreut worden und werden dies auch weiterhin. Für sechs weitere hat sich

<sup>9</sup> Freiwilligensurvey 2009 im Auftrag des Sozialministeriums Baden-Württemberg erschienen im April 2011

<sup>10</sup> Zitate von Bausteinnutzern

der Unterstützungsbedarf im Bereich einer Zusatzleistung ergeben, von diesen werden zwei im nächsten halben Jahr vermittelt.

Die Teilnehmer profitieren durch das Assistenzmodell. Sie zeigen mehr Selbstbewusstsein, eine bessere Motivation und eine längere Arbeitsspanne. Eingeübte Arbeitsschritte greifen nicht sofort, müssen langfristig gefestigt werden. Die Arbeitsassistenz bringt ein verlässliches Training, ein wechselndes Arbeitsangebot und dadurch ein vielfältigeres und differenzierteres Übungsfeld für die Bausteine-Teilnehmer. Durch den Einsatz von Assistenten zu festgelegten Zeiten werden die Maßnahmen verlässlich und dauerhaft durchgeführt und greifen gut.

*„Ich bin der Abteilungsleiter für Ofenanzünder und da redet mir keiner mehr rein.“<sup>11</sup>*

Als hilfreich hat sich die Nutzung gruppendynamischer Prozesse gezeigt, sowie die Anpassung der Werkstattarbeitsbereiche mit rhythmisierten Wechseln der Tätigkeitsbereiche (Teilung auf zwei Tätigkeitsfelder) und die zusätzliche Einbindung von krankenkassenfinanzierten therapeutischen Maßnahmen (Logopädie, Ergotherapie, Physiotherapie) sowie die Einführung von temporären Einzelassistenzen.

### **Kompetenzzuwächse**

Die Ermittlung der Kompetenzzuwächse wurde durch die wissenschaftliche Begleitung vorgenommen. Daneben wertete der Fachbereich Soziales noch anhand der Einschätzung des Metzler-Bogens die gesehene Kompetenzzuwächse im Bereich des Wohnens aus. Erhebliche Kompetenzzuwächse waren durch sehr unterschiedliche Maßnahmen zu erkennen. Hier wird besonders zu prüfen sein, ob diese Kompetenzzuwächse dazu führen, ob sich im Wohnbereich die Unterstützungsleistung reduzieren lassen.

47

Die deutlichsten Veränderungen ließen sich bei den kommunikativen Fähigkeiten ersehen. Daneben konnte ein Abbau unerwünschten Verhaltens auch im Wohnbereich durch die neue Form der Beschäftigung festgestellt werden.

In einen Einzelfall wurde durch die Wohngruppe allerdings auch rückgemeldet, man wünsche dem Klienten eher die vorherige klassische FUB im Sinne einer nicht leistungsorientierten Beschäftigung.

*Klienten haben einen Prozess der sehr individuellen Hilfeplanung erlebt, der Ressourcen auch in Bereichen bewusst gemacht hat, die im Alltag der WFBM/FUB und des Wohnbereiches nicht (mehr) gesehen wurden. Ressourcen wurden vor allem im Bereich Kommunikation gefördert und die Kompetenzen erweitert. In der eigenen Wahrnehmung haben Klienten sich als „wichtigere“, Akteure im Sozialraum WFBM/FUB erlebt.*

Durch den Austausch zwischen Assistenten und Gruppenleiter, den wöchentlichen Gesprächen des Bausteine-Teams mit und ohne Leitung, ist ein vernetztes und flexibles Handeln möglich. Gruppenleiter erleben die Assistenzkräfte als Bereicherung.

---

<sup>11</sup> Zitate von Bausteinnutzern



Durch die Dokumentationen ist für alle Beteiligten die Arbeit transparent.<sup>12</sup>

Erreicht wurde die Professionalisierung der Förderdiagnostik, die gesamte Weiterentwicklung geeigneter Förderstrukturen, sowie die Kompetenzerweiterung in der interdisziplinären Zusammenarbeit auch mit Angehörigen und die Professionalisierung des Dokumentationswesens.

Dokumentationssysteme und ein personenzentrierter Hilfeansatz konnten durch dieses Projekt initiiert werden. Die Zusammenfassung der Assistenten in einem Assistenzpool der sowohl der Förder- und Betreuungsgruppe als auch den Werkstätten zur Verfügung steht, lassen sich kurzfristige Bedarfe gut auffangen und frühzeitige Interventionen sind möglich.

*Die beteiligten Projektpartner haben Planungsinstrumente und Dokumentationen eingesetzt, die üblicherweise in der FUB noch fremd waren, um so Ressourcen der Klienten besser erheben zu können und den Bedürfnissen gerecht zu werden. Dabei wurden Hilfen kombiniert, die bislang außerhalb der Projektbedingungen noch nicht installiert waren. So ist zum Beispiel bei der Lebenshilfe ein Assistenzpool unterschiedlicher Fachlichkeit entstanden, der nicht allein der Bausteinegruppe sondern sowohl der FUB als auch der WFBM zur Verfügung stehen soll.*

*Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse tragen in die Qualifizierung der Mitarbeiter in der Förderplanung weiter. Das Leistungsrepertoire hat sich dadurch erweitert.*

48

*Die unterschiedlichen Einrichtungen haben gegenseitig Vorschläge und Herangehensweisen übertragen können.*

Der Landkreis als Projektträger hat profitiert durch das regelmäßige kritische Hinterfragen der Strukturen innerhalb des Landkreises und dem „Erklärenmüssen“ der Herangehensweise des Landkreises an Individualisierungsmöglichkeiten und der regelmäßigen kritischen Haltung der um die Projekte in Karlsruhe, Pforzheim und dem Enzkreis erweiterten Projektgruppe bei den Workshops zur Sozialraumorientierung dieses Projektes.

Insgesamt sind durch das Projekt in seiner Breite vom Arbeitsmarkt bis zur FUB Impulse gesetzt worden, deren Umsetzung aber wie aus dem Bericht deutlich wird an rechtliche Grenzen stoßen, für die es deutlich derzeit rechtlich keine Signale gibt, die ein Sowohl als Auch sehen.

### **Zukunftsaufgaben und Visionen**

#### **„Wir brauchen den bunten Strauß der Möglichkeiten“<sup>13</sup>**

Bundespolitisch hat die ASMK den Rahmen bereits gesetzt. Allerdings ist wie ausgeführt ein radikaler Schnitt bei den institutionellen Hilfen nicht im Sinne aller Klienten. Es braucht Übergangsfristen zum Aufbau eines rechtssicheren Unterstützungssystems außerhalb der Institution.

Auf gesetzgebender Ebene sind Grundlagen bereits geschaffen mit dem SGB IX und dem dort verorteten § 17 SGB IX.

<sup>12</sup> Interne Zwischen-Auswertung des Bausteine-Teams (Lebenshilfe Lörrach) vom 21.05.2012

<sup>13</sup> Zitat Projektverantwortliche

Schwierig ist in diesem Bereich noch die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Leistungsträgern, da die einzelgesetzlichen Regelungen mit dem Budget oft nicht kompatibel sind. So sind Krankenkassen und Pflegekassen nach wie vor nicht bereit, Sachleistungen als Budget zu zahlen, weil sie dann nicht die Verantwortung für die Fachlichkeit der Hilfe übernehmen können.

Wieweit behandlungspflegerische Assistenz über eine Verbundlösung mit einem Pflegedienst erbracht werden kann wird von der Werkstatt kritisch gesehen. Dies bezieht sich auch auf grundpflegerische Leistungen. Für ambulant versorgte Klienten würde dadurch auch ein wichtiger Baustein der häuslichen Versorgung geschmälert werden. Stationäre Einrichtungen erhalten aufgrund gesetzlicher Regelung des § 43 a SGB IX lediglich einen Höchstbeitrag von 256 € monatlich, der sich gegebenenfalls verteilt auf Werkstatt und Wohnheim.

Leistungen wegen eingeschränkter Alltagskompetenz können Werkstätten nicht erhalten, da sie keine anerkannten niederschweligen Anbieter sind.<sup>14</sup>

Gesetzliche Normen im Rahmen des SGB IX sind aber noch weiterzuentwickeln. Für den hier untersuchten Bereich betrifft dies § 136 SGB IX und die zugehörige Werkstattverordnung. Das Leistungsangebot der Werkstätten ist derzeit darauf ausgerichtet Qualifizierung für die Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt anzubieten. Zu denken wäre hier entsprechend der Forderung der Klienten daran, dass Werkstatt lediglich als Agentur Bedarf gemeinsam mit dem Leistungsträger individualisiert festlegt und dann die Leistung entweder in der Organisationseinheit Werkstatt oder am allgemeinen Arbeitsmarkt erbringt. Möglich wäre es auch, nur bestimmte Angebote aus einem Leistungskatalog bedarfsorientiert zu wählen. Möglich sollte weiterhin die Bildung von Gruppen und der Mix an Fachlichkeit sein.

49

Zu überlegen wäre hier auch, ob eine vollständige Abkehr vom Wirtschaftsbetrieb WFBM möglich und sinnvoll wäre. Mit der Umbildung zu einer Assistenzagentur müsste auch der Gedanke an ein Werkstattentgelt wegfallen. Dadurch könnte die Abhängigkeit des Lohnes vom Betriebsergebnis der Werkstatt entkoppelt werden und einheitlich über ein „Teilhabegeld“ geregelt werden. Zu prüfen wäre dann auch, ob noch in der bisherigen Weise Sozialversicherungsbeiträge abzuführen wären.

Derzeit sind die Leistungen der Werkstatt jedoch über Rahmenverträge geregelt, die eine Flexibilisierung nicht vorsehen, sondern davon ausgehen, dass der Mehrbedarf in einem Fall durch den Minderbedarf in einem anderen Fall ausgeglichen werden. Diese Rahmenverträge binden sowohl Einrichtungen als auch Leistungsträger hinsichtlich der Vergütungsvereinbarungen dergestalt, dass Individuallösungen nicht möglich sind, obwohl diese im SGB XII vorgesehen sind.

Daraus folgt, dass neben dem Sozialhilfeträger auch die Reha-Träger Arbeitsagentur und Rentenversicherung bei der Bedarfsbemessung die Individualisierung anstreben müssen und entsprechende Leistungsverträge mit den Werkstätten entsprechend ausgestaltet sein müssen. Derzeit behelfen sich die Leistungsträger untereinander damit, dass in der Regel der Sozialhilfeträger etwaige Restkosten übernimmt, die die beteiligten Träger nicht tragen.

Hier bedarf es politischer Impulse, die eine Veränderung ermöglichen.

<sup>14</sup> Schreiben an die AOK und Antwort vom März 2012



Als weitere Problematik haben sich hier noch versicherungsrechtliche Fragen bei ungeklärtem Status der Klienten außerhalb des Settings der WFBM ergeben. Besteht kein Arbeitsverhältnis, so ist Versicherung nicht möglich. Es stellen sich für denjenigen der Beschäftigung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses anbieten Probleme bei der Haftung.

Zur richtigen Unterstützung bedarf es transparenter Hilfeplanung und -steuerung zur Deckung des rein behinderungsbedingten Bedarfes an Teilhabeleistungen, Dazu ist ein einheitliches Diagnose und Bedarfsbemessungssystem erforderlich sowie ein gesellschaftlicher Konsens, wie viel mindestens an Teilhabe jemandem ermöglicht werden muss.

Bei weiteren Fragen bedarf es keiner rechtlichen Regelungen zur Umsetzung. Die Möglichkeiten sind bereits vorhanden und müssen genutzt werden.

Einrichtungen und Leistungsträger müssen lernen, eng an Bedarf des Klienten Hilfeplanung unter Einbeziehung möglichst vieler unterschiedlicher Bezugspersonen sicherzustellen und dafür gesicherte Abläufe (gemeinsame Planung Wohnheim, Werkstatt, Sozialhilfeträger usw.) in Angriff zu nehmen um qualitativ gute Arbeit leisten zu können. Alleine diese engere Verzahnung hat im Verlauf bei einzelnen Klienten zu einer Verbesserung der Lebenssituation geführt.

### **Fazit**

50 Individuelle Bedarfe lassen sich in der Struktur der WFBM decken

Mit

gezielter vernetzter Hilfeplanung

Und

Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Sachleistung beispielsweise mit einem Modul „Pflegeassistenz“

Daneben braucht es für einige Klienten eine bessere personelle Ausstattung entweder ebenfalls modular, oder über die Einführung zusätzlicher Hilfebedarfsgruppen.

Räumlichkeiten und das Arbeitsangebot müssen aus den Erkenntnissen aus dem Projekt nicht verändert werden. Zusätzliche Rückzugsräume sind über den FUB-Bereich nutzbar.

Auch mit den Mehrkosten in Höhe von rund 130 € monatlich ist eine Gegenfinanzierung über die erlangte eigene Krankenversicherung und die spätere Rente auch über eventuell verminderte Leistungen im Wohnbereich durch höhere Zufriedenheit und Selbständigkeit möglich.

Zur Flexibilisierung bedarf es rahmenvertraglicher Konsequenzen.

...*„laßt uns Windmühlen bauen“*



## *Teil II*

### **Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung**



## Teilhabe am Arbeitsleben

*Neue Bausteine in der Eingliederungshilfe*

Abschlussbericht

2

**Auftraggeber:**

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

**In Zusammenarbeit mit:**

Stadt Pforzheim, Enzkreis, Landkreis Karlsruhe, Landkreis Lörrach

**AGP Sozialforschung**

Institut für angewandte Sozialforschung  
an der Evangelischen Hochschule Freiburg  
im FIVE e.V.

Bugginger Straße 38  
79114 Freiburg

*Freiburg, den 12.06.2013*



**AGP**

Sozialforschung  
Social Research



**Verfasser/innen:**

Prof. Dr. jur. habil. Thomas Klie  
Christine Bruker  
Birgit Schuhmacher  
Hannah Röther

I Projektleitung  
I Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
I Wissenschaftliche Geschäftsführung AGP  
I Studentische Hilfskraft



Einführung.....	8
Projekte zur Förderung der beruflichen Teilhabe.....	8
Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe; Schwerpunkt: Teilhabe am Arbeitsleben (Landkreis Karlsruhe) .....	12
BESTE - Berufliche und soziale Teilhabe für Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung im Enzkreis und in der Stadt Pforzheim .....	13
Beschäftigung von Menschen mit hohem Hilfebedarf in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (Landkreis Lörrach).....	14
Wissenschaftliche Begleitung .....	17
Methodik der Erhebungen .....	17
Beratung und Austausch .....	22
Ergänzende Arbeiten.....	23
Die Implementation an den Projektstandorten .....	25
Landkreis Karlsruhe und die Modellgemeinden .....	25
Enzkreis und Stadt Pforzheim .....	28
Landkreis Lörrach.....	30
4 Allgemeiner Arbeitsmarkt: Standort Karlsruhe .....	32
Hohe Zufriedenheitswerte und Stärkung der Teilhabe .....	32
Die Arbeit von Herr Schneider – eine Falldarstellung.....	34
Unterstützung durch Fachkräfte: Netzwerk und Sozialraum .....	36
Die Netzwerkarbeit .....	38
Der Sozialraum.....	40
Standort Karlsruhe: Fazit.....	42
Erster Arbeitsmarkt mit institutioneller Flankierung: Modellprojekt BESTE in Pforzheim / Enzkreis .....	43
Große Zufriedenheit mit tageweiser Arbeit auf dem erster Arbeitsmarkt .....	43
Aufbau tragender Unterstützungsnetzwerke .....	46
Jobcoaching und Assistenz .....	46
Nachhaltige Sicherung der Teilhabeleistungen .....	49
Standort Pforzheim / Enzkreis: Fazit .....	51
Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe im institutionellen Kontext: Standort Lörrach .....	52
Zufriedenheit und Teilhabe werden gestärkt, Kompetenzen erweitert .....	52
Assistenzmodell: Stärkung selbstbestimmter Teilhabe .....	54
Exkurs Pflegeassistenz: Tätigkeitsumfang und -inhalt .....	55
Spezialgruppe: Separierte Räumlichkeiten bieten Schonraum .....	58
Inselmodell: Strukturelle Durchlässigkeit erwirkt Orientierung und Vielfalt.....	59
Standort Lörrach: Fazit .....	59



Die Standorte: Fazit und Ausblick.....	62
Die Baustellen.....	69
1. Baustelle: Öffnung der Werkstätten für Menschen mit hohem Hilfebedarf.....	69
2. Baustelle: Werkstätten werden Kompetenzzentren .....	72
3. Baustelle: Gestützte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, auch für Menschen mit hohem Hilfebedarf.....	73
Literatur.....	77
Anlagen.....	80
Kompetenzanalyse, Standort Lörrach.....	80
Weitere Abbildungen zu Ergebnissen .....	88



Abbildung 1: Verortung der Projekte .....	11
Abbildung 2: Geografische Lage der Projektgemeinden im LK Karlsruhe .....	12
Abbildung 3: Methoden-Mix der wissenschaftlichen Begleitung .....	17
Abbildung 4: Hilfe beim Ausfüllen, Standort Lörrach.....	19
Abbildung 5: Befragte Bezugspersonen, Standort Lörrach.....	20
Abbildung 6: Angebote und Leistungen zur beruflichen Teilhabe.....	27
Abbildung 7: Teilnehmer-Befragung, Standort Karlsruhe, t <sub>1</sub> , Abb. I.....	33
Abbildung 8: Kolleg/innen-Befragung, Karlsruhe, t <sub>1</sub> .....	34
Abbildung 9: Konstellation Budget für Arbeit.....	35
Abbildung 10: Kollegen-Befragung, Hr. Schneider, Standort Karlsruhe .....	36
Abbildung 11: Tätigkeitsprofil sozialpädagogische Fachkräfte, t <sub>1</sub> .....	37
Abbildung 12: Tätigkeitsprofil sozialpädagogische Fachkräfte, t <sub>2</sub> .....	37
Abbildung 13: Tätigkeitsprofil einer sozialpädagogischen Fachkraft, t <sub>3</sub> .....	38
Abbildung 14: Netzwerkarbeit im Standort Karlsruhe, Fachkraft 1 .....	39
Abbildung 15: Netzwerkarbeit im Standort Karlsruhe, Fachkraft 2 .....	39
Abbildung 16: Teilnehmer/innen-Befragung, Standort Pforzheim, Abb. I .....	44
Abbildung 17: Teilnehmer/innen-Befragung, Standort Pforzheim, Abb. II .....	45
Abbildung 18: Netzwerkarbeit am Standort Pforzheim .....	46
Abbildung 19: Zeitbudgetanalyse Jobcoaches, t <sub>1</sub> .....	47
Abbildung 20: Zeitbudgetanalyse Jobcoaches, t <sub>2</sub> .....	47
Abbildung 21: Zeitbudgetanalyse Jobcoaches, t <sub>3</sub> .....	48
Abbildung 22: Modell 1 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE .....	49
Abbildung 23: Modell 1 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE .....	49
Abbildung 24: Modell 3 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE .....	50
Abbildung 25: Modell 4 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE .....	50
Abbildung 26: Modell 5 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE .....	50
Abbildung 27: Teilnehmer-Befragung, Standort Lörrach, t <sub>1</sub> ,bis t <sub>3</sub> Abb. I.....	52
Abbildung 28: Teilnehmer-Befragung, Standort Lörrach, t <sub>1</sub> bis t <sub>3</sub> , Abb. II.....	53
Abbildung 29: Teilnehmer/innen-Befragung, Lebenshilfe Lörrach, Abb. I.....	55
Abbildung 30: Tätigkeitsprofil aller Pflegeassistent/innen täglich, t <sub>1</sub> .....	56
Abbildung 31: Tätigkeitsprofil aller Pflegeassistent/innen täglich, t <sub>2</sub> .....	56
Abbildung 32: Pflegeaufwand täglich / Teilnehmer/in, t <sub>1</sub> und t <sub>2</sub> .....	57
Abbildung 33: Teilnehmer/innen-Befragung, Josefshaus, Abb. I.....	58
Abbildung 34: Teilnehmer/innen-Befragung, Werksiedlung, Abb. I .....	59
Abbildung 35: FuB wird Teil der Werkstätten .....	70
Abbildung 36: Werkstätten werden Kompetenzzentren .....	72
Abbildung 37: Geschützte Beschäftigung auf erstem Arbeitsmarkt.....	74
Abbildung 38: Bezugspersonen-Befragung, Standort Lörrach, t <sub>1</sub> bis t <sub>3</sub> .....	88
Abbildung 39: Teilnehmer-Befragung, Standort Karlsruhe, t <sub>1</sub> , Abb. II.....	89
Abbildung 40: Teilnehmer-Befragung, Standort Karlsruhe, t <sub>1</sub> , Abb. III.....	89
Abbildung 41: Bezugspersonen-Befragung, Standort Karlsruhe, t <sub>1</sub> .....	90
Abbildung 42: Bezugspersonen-Befragung, Standort Pforzheim.....	90
Abbildung 43: Teilnehmer/innen-Befragung, Standort Pforzheim, Abb. III .....	91
Abbildung 44: Teilnehmer/innen-Befragung, Lebenshilfe Lörrach, Abb. II.....	91
Abbildung 45: Teilnehmer/innen-Befragung, Josefshaus, Abb. II .....	92
Abbildung 46: Teilnehmer/innen-Befragung, Werksiedlung, Abb. II .....	92



Tabelle 1: Übersicht Teilnahme an schriftlichen Befragungen.....	19
Tabelle 2: Übersicht Erhebungsdauer Kontaktdokumentationen.....	21
Tabelle 3: Übersicht Zeitbudgetanalysen.....	21
Tabelle 4: Übersicht Kompetenzanalysen .....	22
Tabelle 5: Die Standorte im Vergleich .....	25
Tabelle 6: Standort Karlsruhe: Fallzahlen und Kapazitäten.....	26
Tabelle 7: Oberderdingen, Rheinstetten, Sulzfeld .....	26
Tabelle 8: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer/innen .....	27
Tabelle 9: Standort Pforzheim: Fallzahlen und Kapazitäten .....	29
Tabelle 10: Standort Lörrach: Fallzahlen und Kapazitäten .....	30



## Einführung

Arbeit ist ambivalent und spannungsgeladen. Sie ist Lust und Last zugleich. Arbeit bedeutet, für andere Menschen bedeutsam zu sein und dies im gemeinsamen Tun zu erleben. Arbeit verspricht Anerkennung. Der hohe Stellenwert von Beschäftigung für das Selbstverständnis und das Selbstwertgefühl von Menschen ist insbesondere in den Zusammenhängen erkennbar, in denen Menschen die berufliche Teilhabe verwehrt bleibt und eine selbstbestimmte Lebensführung sowie die soziale Partizipation behindert wird.

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK), im Jahr 2009 von Deutschland ratifiziert, formuliert in Artikel 27 zur Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eindeutige Ziele und setzt hohe Maßstäbe. Sie schließt ein das Recht „auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010: 42) Der BRK kommt die Qualität eines „einfachen Gesetzes“ zu und verpflichtet die Unterzeichnerstaaten zur Weiterentwicklung ihrer Rechtsordnung und -praxis.

8

Die Konvention schließt in ihren Geltungsbereich Menschen mit hohem Hilfebedarf ganz selbstverständlich mit ein, segregierende Verwertbarkeitskriterien kennt sie nicht. In Baden-Württemberg und den meisten anderen Bundesländern jedoch wird - auch in der Behindertenhilfe – separiert. Die Mehrheit der Menschen mit hohem Hilfebedarf ist von Arbeitsverhältnissen (noch) weit entfernt. Es herrscht ein beachtlicher Handlungsbedarf, wenn es darum geht, die soziale Teilhabe dieser Zielgruppe, aber auch die Einbeziehung in die sozialen Sicherungssysteme zu erwirken. Auf die Frage, wie die Beschäftigung von Menschen mit hohem Hilfebedarf im institutionellen Kontext „zwischen“ Fördergruppe und Werkstatt sozialversicherungspflichtig gelingend realisiert werden kann, geben die Projekterfahrungen im **Landkreis Lörrach** drei mögliche Antworten: Assistenzmodell, Spezialgruppe, Inselmodell.

In Bezug auf Menschen mit hohem Hilfebedarf stellt der *Bundesverband evangelische Behindertenhilfe* im Jahr 2010 fest, dass die "Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb von Sondereinrichtungen sich (...) bislang kaum realisieren" lässt. (Fernkorn et al. 2010, S. 7). Noch Ende 2012 akzentuiert Becker, dass die Vorstellung, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf würden am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, utopisch erscheint (vgl. Becker 2012: 132). BESTE am Standort **Pforzheim** lässt Bedenken beiseite und nimmt eine Vorreiterrolle ein, zeigt die Ecken und Kanten, aber auch die Talente, kollegiale Qualitäten und Irritationen, die in Erscheinung treten, wenn Menschen mit hohem Förderbedarf in Betrieben arbeiten.



Die Behindertenrechtskonvention setzt auf Inklusion. Im Fokus von Inklusion als Leitidee steht der Sozialraum, der jenseits institutioneller Konzepte der Behindertenhilfe verstärkt Beachtung findet, wenn es darum geht, im sozialen Nahraum Begegnungen zu eröffnen und Strukturen zu schaffen, die auch in kultureller Hinsicht Wirksamkeit entfalten (vgl. auch „Thesen zur Inklusion“ Klie et al. 2012). Das Projekt am Standort Landkreis **Karlsruhe** nimmt Aspekte der Sozialraumorientierung auf, erschließt Netzwerke und öffentliche Aufmerksamkeit und begleitet Menschen mit Behinderung über ein flexibilisiertes Leistungsspektrum hin zu beruflichen Teilhabearrangements auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Projekte entfalten sich vor dem strukturellen und historischen Hintergrund, dass bis vor wenigen Jahren die Werkstatt für behinderte Menschen quasi Synonym war für die Teilhabe am Arbeitsleben. Der gesetzlich vorgesehene Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt nach § 136 Abs. 1 SGB IX erfolgte nur in wenigen Fällen (vgl. Detmar et al. 2008: 7). Die Bundesregierung hat sich 2005 im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD darauf verständigt, dass mehr Menschen mit Behinderung die Möglichkeit erhalten sollen, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen ihren Lebensunterhalt zu sichern. In dichter Folge haben sich die Verbände der Leistungsträger sowie die politischen Parteien mit kritischen Äußerungen zu den Werkstätten zu Wort gemeldet. Die Kritik reichte von einer angeblichen Fehlplatzierung von 5-10% der Werkstattbeschäftigten bis zur Forderung, dem Automatismus eines Wechsels aus der Förderschule in die Werkstatt für behinderte Menschen durch geeignete schulische Regelungen und Maßnahmen entgegenzuwirken (vgl. (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) und Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) 2007): 6). Seitdem wurden vielfältige Maßnahmen eingeleitet, wie etwa *DIA-AM* (2008), die *Unterstützte Beschäftigung* (2009) und Modelle zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es entwickelten sich landesspezifische und regionale Konzepte wie beispielsweise das *Budget für Arbeit* in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen (vgl. zum Budget für Arbeit Eckert 2007, Finke 2008 und Masurek). Eine Zusammenstellung von Projekten zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus dem Jahr 2005 weist 52 Projekte und Initiativen zur Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt aus (vgl. European Association of Service Providers for Persons with Disabilities o.J.). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zeigt 2011 in „Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden“ 67 Beispiele von Menschen mit Behinderungen in Betrieben (vgl. (Seeger 2011)).<sup>1</sup>

Die im Folgenden vorgestellten *Bausteine-Projekte* fokussieren die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe im Bereich der Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben, der auf vergleichsweise starke Strukturen und nur ansatzweise Flexibilisierungsmaßnahmen blicken kann. Sie gewinnt an Relevanz erstens durch die paradigmatisch-inhaltlichen Bewegungen, zweitens lässt der Ausgabenzuwachs in der Eingliederungshilfe die Suche nach effizienten Antworten auf die individuellen Hilfebedarfe wichtiger werden: Allein im Jahr 2011 wurden in Baden-

---

<sup>1</sup> Mehr zu den neuen Wegen der Teilhabe am Arbeitsleben in Vater et al. 2012a.



Württemberg 1,26 Mrd. € für Eingliederungshilfeleistungen bereitgestellt, das ist ein Zuwachs von knapp 100 Mio. € (ca. 8%) zu 2009 (vgl. Statistisches Bundesamt 2012, Statistisches Bundesamt 2009, eigene Berechnungen).

Auf den Weg der Weiterentwicklung beruflicher Eingliederungshilfeleistungen geben die Bausteine-Projekte die Botschaft mit, dass ein wesentlicher Handlungsbedarf besteht, Angebote und Leistungen zu flexibilisieren und zu differenzieren – sowohl im Bereich der nahraumorientierten Beschäftigungsverhältnisse als auch bei institutionengestützten Teilhabeoptionen. Entlang der Leitlinie „So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“ (Trenk-Hinterberger 2012: 7) bedarf es, Hilfestrukturen vor dem Hintergrund finanzieller Herausforderungen weiterzuentwickeln und Arrangements zu setzen, die das individuelle Wunsch- und Wahlrecht zum Ausgangspunkt erheben und die Ambulantisierung fokussieren, ohne dass im Feld riskanter Chancen paradigmatisch und praktisch, mit den Worten von Klaus Dörner gesprochen, die Selbstbestimmung an die Selbstüberlassung „verraten“ wird (vgl. zu Selbstbestimmung und Selbstüberlassung Dörner 2007).

## Projekte zur Förderung der beruflichen Teilhabe

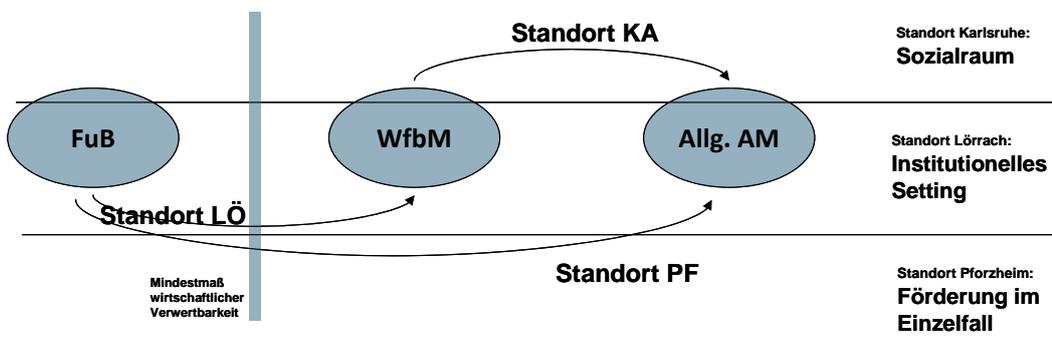
Von Januar 2011 bis Dezember 2012 führte der Kommunalarbeitsverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg mit Projekten in insgesamt 13 Landkreisen die zweite Phase der Förderung *Neue Bausteine in der Eingliederungshilfe* durch. Bei den im Folgenden dargestellten Projekten handelt es sich um die Bausteine 2.1, 2.2 und 2.4, die im Landkreis Lörrach, im Landkreis Karlsruhe und im Enzkreis / Stadt Pforzheim umgesetzt wurden. Gegenstand aller Projekte war die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung.

Die Projekte wiesen eine große Spannweite auf: Dies betraf erstens ihre Verortung auf dem Kontinuum zwischen den „Extremen“ reine Betreuungsmaßnahme ohne berufliche Teilhabe einerseits und Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt andererseits und zweitens den jeweils unterschiedlich gesetzten Fokus zwischen Einzelfallhilfe, Sozialraumorientierung und Organisationsentwicklung in Einrichtungen.

Zudem kannten die Modellprojekte grundlegend unterschiedliche Umfänge, Bezüge und inhaltliche Schwerpunkte. In Lörrach richtete sich das Projekt an behinderte Menschen im institutionellen Setting der Werkstätten, die nicht einzelfallorientiert sondern als Gruppe so unterstützt wurden, dass eine berufliche Teilhabe in einer Werkstatt für behinderte Menschen möglich wurde. In Pforzheim hingegen waren es die individuellen Hilfeleistungen für Einzelfälle, die es zu erschließen galt und die in umfassender und nachhaltiger Weise gesichert wurden. In Abgrenzung hierzu stand in Karlsruhe die Schaffung von Netzwerken im Rahmen einer Sozialraumerweiterung in drei Modellgemeinden im Mittelpunkt. Aus der verschiedenen Anlage der Projekte lässt sich die unterschiedliche Anzahl an Teilnehmenden erklären. Entsprechend nahmen im Landkreis Lörrach 46 Personen am Projekt teil, während im Enzkreis / Stadt Pforzheim vier Personen und im Landkreis Karlsruhe zehn Teilnehmer/innen zu verzeichnen waren.

11

Abbildung 1: Verortung der Projekte



Die Vielfalt der Projekte 2.1, 2.2 und 2.4 beruht nicht zuletzt auf der Unterschiedlichkeit der (Hilfe-)Systeme, zwischen denen sie sich bewegen. Während die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe in Lörrach zwischen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Förder- und Betreuungsgruppen (FuB) verortet ist, verschränkt BESTE im Enzkreis / Stadt Pforzheim den Förder- und Betreuungsbereich mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt und das Projekt „Sozialraumorientierung“ entwickelt die Übergänge zwischen WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialraumorientiert weiter.

**Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe;  
Schwerpunkt: Teilhabe am Arbeitsleben (Landkreis Karlsruhe)**

Kern des Projektes war die modellhafte Umsetzung von Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe in drei Gemeinden des Landkreises mit dem Ziel, wohnortnahe Praktikums- und Arbeitsplätze zu erschließen. Bei den drei Gemeinden, Rheinstetten, Oberderdingen und Sulzfeld, handelt es sich um städtisch sowie ländlich geprägte Orte, die weder teilstationäre (Werkstätten) noch vollstationäre (Wohnheime) Angebote vorhalten.

Abbildung 2: Geografische Lage der Projektgemeinden im LK Karlsruhe

12



Das Projekt beinhaltete in erster Linie die offensive Gewinnung von wohnortnahen Arbeits- und Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung, um eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bereitzustellen. Das zentrale Anliegen war, hierfür eine verbindliche, nachhaltige und strukturierte Vernetzung aller Beteiligten zu entwickeln.<sup>2</sup>

Mehrere Personen, vorwiegend Beschäftigte in den Werkstätten für behinderte Menschen, zeigten Interesse an neuen Arbeitszusammenhängen. In zehn Fällen

<sup>2</sup> Siehe zum sozialraumorientierten Vorgehen Teil I (Seite 18) des vorliegenden Berichtes.

konnte ein Arbeits- bzw. Praktikumsverhältnis realisiert werden.<sup>3</sup> Die Mehrheit der Teilnehmer/innen konnte im Jahr 2012 gewonnen werden, vor allem im Frühsommer begannen Praktika unterschiedlicher Dauer. Der erste Teilnehmer war ab August 2011 im Rahmen einer gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft *Bequa* in einem Betrieb beschäftigt. Dieser wurde zu Projektende jenseits der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung als regulärer Mitarbeiter übernommen. Zwei weitere Teilnehmende in Rheinstetten erhielten einen Arbeitsvertrag.

Die Teilnehmenden und ihre Tätigkeiten waren sehr unterschiedlich: Die Altersspanne reichte von 18 Jahren bis 49 und die Arbeitsbereiche kannten sowohl Verwaltungs- und Bürotätigkeiten (Krankenhausarchiv, Versicherungsbüro), handwerkliche Arbeiten im Garten- und Landschaftsbau sowie in der Holzverarbeitung als auch Lagerarbeiten im Einzelhandel. Bei einer Person war die Beschäftigung in einem Tattoo-Studio bzw. bei einem Steinmetz angedacht. Es handelte sich um vier Männer und drei Frauen mit einem Behinderungsgrad zwischen 50 und 100. Bei einer Person war kein Behinderungsgrad ermittelt worden. Einige Teilnehmer/innen wechselten unmittelbar von der WfbM in ein Praktikum, andere brachten bereits Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit ins Projekt.

Das Projekt wurde durchgeführt unter der Leitung von Frau Stallbommer, Amt für Versorgung und Rehabilitation, Sozialplanung. Mitarbeiterinnen im Projekt waren jeweils eine sozialpädagogische Fachkraft bei den *Hagsfelder Werkstätten und Wohngemeinschaften* und bei der *Lebenshilfe Bruchsal-Bretten*. Sie waren jeweils mit einem Stellenumfang von 20% im Projekt im Projekt tätig.

13

## **BESTE - Berufliche und soziale Teilhabe für Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung im Enzkreis und in der Stadt Pforzheim**



Im Rahmen von BESTE wurden Praktikums- und Arbeitsplätze für Menschen mit hohem Hilfebedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen. Hierfür wurden geeignete Arbeits- und Praktikumsplätze in Betrieben akquiriert, die bereits vorhandenen Netzwerkarbeit gestärkt und Menschen mit hohem Hilfebedarf erhielten beim Übergang in das Arbeitsleben Unterstützung von Jobcoaches. Zum

---

<sup>3</sup> Da drei Praktika erst kurz vor Projektende und nach der Erhebungs- und Auswertungsphase der Wissenschaftlichen Begleitung erfolgt sind, flossen die Ergebnisse zu nur sieben Teilnehmenden in den Bericht ein.



Aufgabengebiet der Jobcoaches gehörte, Entwicklungspotenziale festzustellen, Förderpläne zu erarbeiten sowie die notwendigen Maßnahmen im Betrieb (Einbindung in betriebliche Abläufe, Anleitung von Assistent/innen etc.) zu organisieren.

Es nahmen insgesamt vier junge Menschen mit Behinderung im Alter von 19 bis 23 Jahren am Projekt teil. Zudem zeigten weitere Schüler/innen Interesse an einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren individuelle Hilfeeinrichtungen jedoch nicht realisiert werden konnten. Bei den Projektteilnehmer/innen handelte es sich um zwei Frauen und zwei Männer mit einem Behinderungsgrad 100 und Pflegestufe III. Alle vier Teilnehmer/innen sind Rollstuhlfahrer/innen, zwei Personen kommunizieren mit Hilfe eines Sprachcomputers. Sie waren im Rahmen von Praktikumsverhältnissen tageweise bei Dienstleistungsunternehmen und Betrieben beschäftigt. Alle Teilnehmer/innen wurden in den Betrieben dauerhaft von Assistent/innen unterstützt.

BESTE entwickelte sich aus einer Dynamik im schulischen Kontext und wurde mit Hilfe von schulischen Ressourcen zentral mitgetragen, insbesondere durch den Einsatz von Referendaren, die im Rahmen von Projekten die Assistenz zweier Teilnehmer/innen übernahmen. Die Assistenz in einem weiteren Fall wurde mit personellen Ressourcen einer Förder- und Betreuungsgruppe der *Lebenshilfe Pforzheim* sichergestellt. Die Einrichtung erklärte sich hierzu bereit, ohne Refinanzierung der Personalaufstockung durch den Leistungsträger.

14

Die Fahrten konnten in den meisten Fällen mit Hilfe öffentlicher Verkehrsmittel bzw. direkt am Wohnort realisiert werden. In einem Fall wurden die Kosten vom Schuletat übernommen, ein anderer Fall erforderte einen Einzelfahrdienst, den der Leistungsträger in voller Höhe über den FuB-Satz hinaus übernommen hat.

BESTE wurde unter der Leitung von Frau Kinzler im Enzkreis und in der Stadt Pforzheim (Hr. Augenstein) durchgeführt. Herr Böhringer, ehemaliger Leiter der *Gustav-Heinemann-Schule* in Pforzheim, war als Honorarkraft vorrangig für die Netzwerkarbeit im Projekt verantwortlich. Zwei Jobcoaches, die beim Verein *Miteinander Leben* und bei der *Lebenshilfe Pforzheim* angesiedelt waren, arbeiteten mit jeweils einem Stellenumfang von 25% im Projekt.

### **Beschäftigung von Menschen mit hohem Hilfebedarf in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (Landkreis Lörrach)**

Zielgruppe des Projekts am Standort Lörrach waren Menschen mit Behinderung, deren Beeinträchtigungen die Beschäftigung in einer WfbM unter regulären Bedingungen dauerhaft nicht ermöglichte, obwohl Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit vorlagen. Ziel des Projekts war, diesen Personen „zwischen“ Förder- und Betreuungsbereich und Produktionsstufe der WfbM eine dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einer WfbM zu ermöglichen. Hierzu wurden an drei Standorten unterschiedliche Wege erprobt.



Die *Werksiedlung St. Christoph* in Kandern erprobte das so genannte Inselmodell. Die Projektteilnehmer/innen wurden hier in Kleingruppen in die verschiedenen Werkstattbereiche (z. B. Kerzenwerkstatt, Weberei etc.) integriert, um im Rahmen von Kleingruppen die Teilnehmenden an die Arbeitserfordernisse in der WfbM zu gewöhnen. Die intensivierete Betreuung und die erweiterten Rückzugsmöglichkeiten eröffneten die Teilnahme am Produktionsbereich in der WfbM. Am Standort *Lebenshilfe Lörrach* wurde das so genannte Assistenzmodell durchgeführt und erprobt. Um den Teilnehmer/innen eine berufliche Teilnahme in der WfbM zu eröffnen, bot die *Lebenshilfe* individuelle Unterstützungsmaßnahmen in Form von Pflege-, Arbeits- und Begleitassistenten im Werkstattbereich an. Die Teilnehmer/innen arbeiteten regulär in der Werkstatt mit und erhielten je nach Bedarf pflegerische Unterstützung, Bewegungs- und Entspannungsangebote oder Hilfestellungen bei den Arbeitsabläufen. Das *St. Josefshaus* in Herten erprobte die so genannte Spezialgruppe. Hier wurde ein Raum eingerichtet, die sich in seiner Anordnung zwischen der WfbM und dem FuB-Bereich befand. Ein höheres Maß an Betreuung und Anleitung als im Arbeitsbereich der WfbM und eine ruhige Umgebung mit Rückzugsmöglichkeiten konnte dort bereitgestellt werden. Ziel war es, den Wechsel zu bzw. den Verbleib in der WfbM vorzubereiten oder abzuklären.

46 Menschen mit Behinderung nahmen am Projekt teil – 28 Männer und 18 Frauen. Die Anzahl der Teilnehmer/innen lag in der *Werksiedlung* bei 14, in der *Lebenshilfe* bei 15 (zwei Personen sind im Laufe des Projektes ausgeschieden) und im *Josefshaus* nahmen 17 Personen am Projekt teil. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden lag bei 44 Jahren: Die älteste Person war 59 Jahre alt, die jüngste war 25. Im Rahmen ihrer Beschäftigung bezogen die Teilnehmenden monatlich ein Gehalt von 97€ durchschnittlich. Die Sozialversicherungsbeiträge waren Teil der Leistung, die die jeweils zuständigen Stadt- und Landkreise für Ihre Klient/innen übernommen haben.

15

Alle Teilnehmenden haben einen Grad der Behinderung von 100, mit einer Ausnahme in der *Lebenshilfe* (GdB 50) und zwei Abweichungen in der *Werksiedlung* (GdB 70 und 80). Eine Pflegestufe haben beinahe alle Teilnehmer/innen, darunter sechs Personen mit Pflegestufe III und 12 Personen mit Pflegestufe II.

Die jeweiligen Zielgruppen in den Einrichtungen waren unterschiedlich: In der *Werksiedlung* nahmen junge und ältere Menschen am Projekt teil, bei denen häufig eine geistige Beeinträchtigung und / oder eine psychische Erkrankung vorlag. In der *Lebenshilfe* waren vorwiegend junge Menschen in das Bausteine-Projekt einbezogen, die über eine hohe Motivation verfügten und häufig ein auffälliges Verhalten aufwiesen. Knapp die Hälfte der Teilnehmenden hatte einen hohen pflegerischen Bedarf. Im *Josefshaus* hingegen nahmen überwiegend ältere Menschen am Projekt teil. Auch hier zeigten viele Personen Verhaltensauffälligkeiten.

23 Personen arbeiteten vor Projektbeginn mit Leistungstyp 4.4 in der WfbM, sechs Personen waren im FuB-Bereich betreut. Ein junger Mann kam aus dem



Berufsbildungsbereich. Insgesamt 16 Personen waren mit einem Zuschlag im Arbeitsbereich der Werkstätten beschäftigt.

Im Landkreis Lörrach leitete Frau Hermann, Sachgebietsleitung Behindertenhilfe und Betreuung, das Projekt. Mit Hilfe der finanziellen Mittel wurden im *Josefs-haus* Vollzeitstellen für jeweils einen Arbeitserzieher und eine Heilerziehungspflegerin geschaffen. Darüber hinaus wurde eine Fachkraft mit 20% (Sozialmanagement / BA) und ein Assistent mit 75% Stellenanteil angestellt. Auch die Lebenshilfe stockte die Personalstellen auf, hier mit Assistenzkräften: Etwa 5 Vollzeitstellen wurden bereitgestellt, verteilt auf sechs Fach- und Hilfskräfte (Ergotherapeutin, Kommunikationspädagogin, Erzieherin/Tanz- und Bewegungspädagogin). In der *Werksiedlung* konnten drei Stellen mit Teildeputat (50 – 75 % Stellenanteil) realisiert werden mit den Qualifikationen Krankenschwester mit heilpädagogischer Erfahrung, Psychiatrieschwester und Waldorflehrer. Zudem arbeitete ab Januar 2011 ein pädagogischer Helfer mit 10 Wochenstunden im Projekt.

## Wissenschaftliche Begleitung

Die Evaluation der Projekte erforderte ein breites Spektrum wissenschaftlicher Methoden. Es waren die Unterschiede zwischen den Messgrößen (Teilhabe, Kompetenzerwerb etc.), den Stichprobengrößen (s. oben) und den inhaltlichen Zielsetzungen, die einen methodischen Mix verlangten.

Herausforderung war, die Projekte – und ihre Teilprojekte – einerseits differenziert in ihrer jeweiligen Zielsetzung und mit ihren unterschiedlichen Zielgruppen zu betrachten und andererseits die Anknüpfungspunkte zwischen den Standorten zu identifizieren und im Fokus zu behalten, um letztlich die Erkenntnisse aus allen drei Standorten sinnvoll aufeinander beziehen zu können. Erst eine solche synthetische Betrachtung von einzelfallbezogenen, gruppenbezogenen und sozialraumorientierten Hilfen nahm alle Kontexte der Eingliederungshilfe so in den Blick, dass letztlich das Wunsch- und Wahlrecht des Einzelnen zur Geltung kommen konnte.

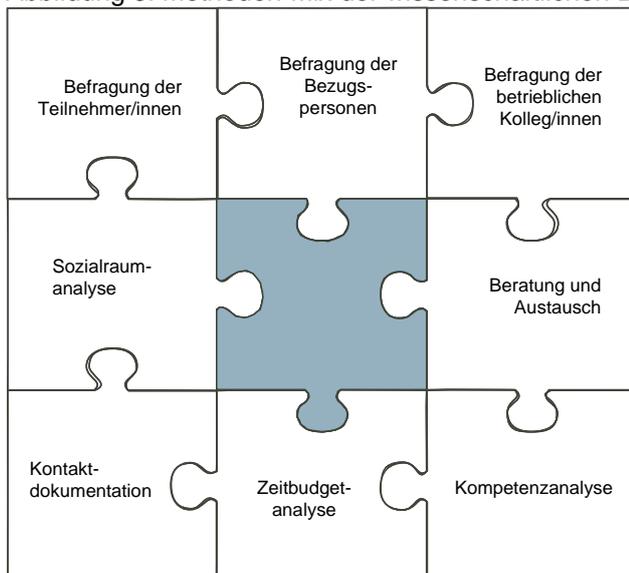
Die wissenschaftliche Begleitung der drei Standorte beschränkte sich dabei nicht auf eine formative Evaluation der Projektarbeiten, sondern sah ebenso Beratung, Information und Austausch zwischen den Projekten vor.

17

### Methodik der Erhebungen

Die Methodik der wissenschaftlichen Begleitung war charakterisiert durch einen Mix unterschiedlicher Instrumente und Vorgehensweisen, die sich aus den folgenden Bestandteilen zusammensetzten. Die Rolle der Projektträger (Projektmanagement etc.) war thematisch nicht Auftragsbestandteil der Wissenschaftlichen Begleitung.

Abbildung 3: Methoden-Mix der wissenschaftlichen Begleitung





Die Projektteilnehmer/innen, deren Bezugspersonen und die Kolleg/innen in den Betrieben wurden anhand eines Fragebogens *schriftlich befragt*. Inhalt der Befragungen waren Teilhabeaspekte, die Zufriedenheit sowie die Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz.

Ursprünglich war für das methodische Setting geplant, die *Angehörigen* der Teilnehmer/innen zu befragen, um einen Blick von außen, d.h. außerhalb des institutionellen Rahmens und aus dem sozialen Umfeld des/r Teilnehmers/in, zu erhalten. Es stellte sich heraus, dass einige der Teilnehmer/innen über ein äußerst brüchiges soziales Umfeld außerhalb der Einrichtung verfügten und somit in manchen Fällen keine Angehörigen vorhanden waren bzw. die Angehörigen nur sporadisch Einblick in das Leben des Menschen mit Behinderung hatten und deshalb keine fundierte Einschätzung zu erwarten war. Die Angehörigenbefragung wurde deshalb erweitert und in den Fällen, in denen keine Angehörigen befragt werden konnten, wurden Bezugspersonen aus den Bereichen Wohnen und Arbeit der Einrichtungen mit einbezogen.

Die Fragebögen an die Projektteilnehmer/innen wurden im Projektverlauf weiterentwickelt. Anhand der Leitlinien des *Netzwerks Leichte Sprache* wurden die Fragen konsequent sprachlich vereinfacht. Für bestimmte Teilnehmer/innen wurde der Fragebogen als Formular formatiert, sodass es mit Hilfe eines speziellen Computerprogramms vorgelesen werden und von den Teilnehmer/innen selbstständig ausgefüllt werden konnte.

Tabelle 1: Übersicht Teilnahme an schriftlichen Befragungen

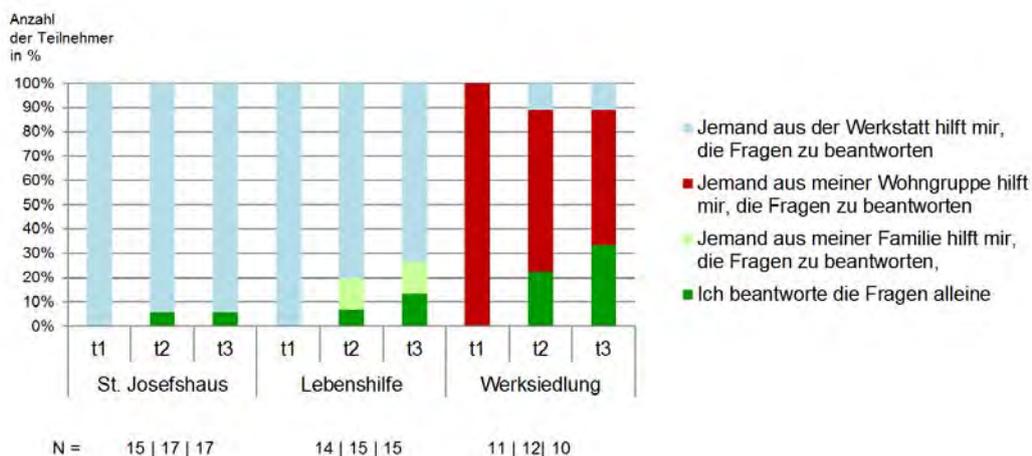
	Befragung Teilnehmende	Befragung Bezugspersonen	Befragung betriebliche Kolleg/innen
<b>Lörrach</b>	t <sub>1</sub> : 09 / 2011, N=40 t <sub>2</sub> : 03 / 2012, N=44 t <sub>3</sub> : 09 / 2012, N=42	t <sub>1</sub> : 09 / 2011, N=38 t <sub>2</sub> : 03 / 2012, N=37 t <sub>3</sub> : 09 / 2012, N=39	
<b>Karlsruhe</b>	<u>Teilnehmer/in 1</u> t <sub>1</sub> : 07 / 2011, N=1 t <sub>2</sub> : 01 / 2012, N=1 t <sub>3</sub> : 09 / 2012, N=1	<u>Bezugsperson 1</u> t <sub>1</sub> : 07 / 2011, N=1 t <sub>2</sub> : 01 / 2012, N=1 t <sub>3</sub> : 09 / 2012, N=1	t <sub>1</sub> : 01 / 2012, N=10 t <sub>2</sub> : 09 / 2012, N=11
	<u>Weitere Teilnehmer/innen</u> Befragung zu Arbeitsbeginn, N=7*	<u>Weitere Bezugspersonen</u> Befragung zu Arbeitsbeginn, N=5	<u>Weitere Kolleg/innen</u> Befragung zu Arbeitsbeginn, N=3
<b>Pforzheim</b>	t <sub>1</sub> : 10 / 2011 (in einem Fall: 2012), N=4 t <sub>2</sub> : 09 / 2012, N=2	t <sub>1</sub> : 10 / 2011 (in einem Fall: 2012), N=4 t <sub>2</sub> : 09 / 2012, N=2	t <sub>1</sub> : 03 / 2012, N=4 t <sub>2</sub> : 09 / 2012, N=11

N bestimmt die Anzahl der vorliegenden, ausgefüllten Erhebungsbögen

\* Der Fragebogen wurde von leichter Sprache in Alltagssprache umformuliert.

Die Teilnehmenden am Standort Lörrach erhielten beim Ausfüllen des Fragebogens Unterstützung von den in Abbildung 4 vorgestellten Personen. Was die Selbständigkeit bei der Bearbeitung der Fragebögen anbelangt, sind in allen Einrichtungen Lerneffekte zu erkennen.

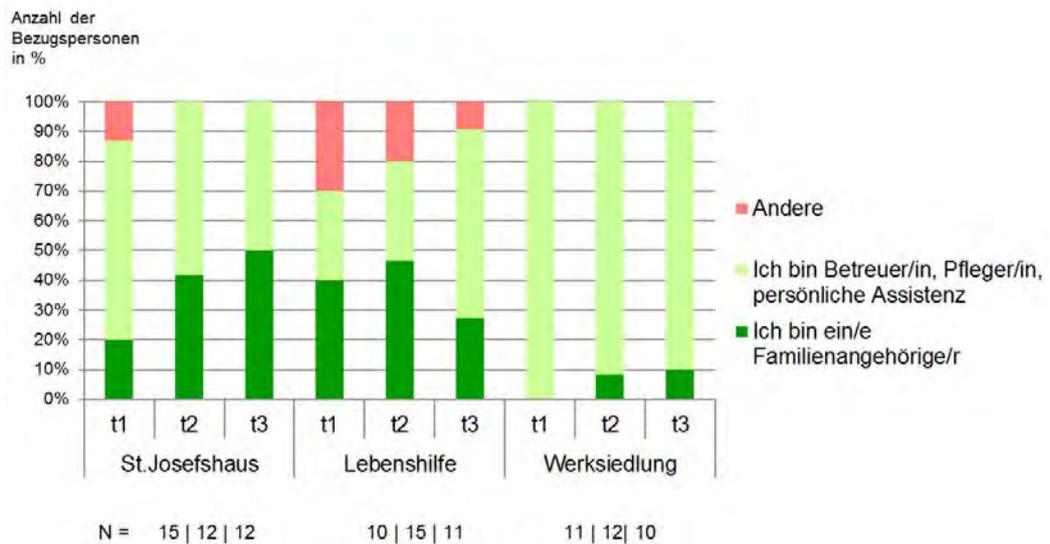
Abbildung 4: Hilfe beim Ausfüllen, Standort Lörrach





Die Bezugspersonen am Standort Lörrach setzen sich wie folgt zusammen:

Abbildung 5: Befragte Bezugspersonen, Standort Lörrach



20

Die Teilnehmenden und Bezugspersonen in Karlsruhe und Pforzheim wurden jeweils kurz nach Beginn ihres Praktikums- bzw. Arbeitsverhältnisses befragt.

Unter dem Stichwort *Sozialraumanalyse* wurden Erhebungen zusammengefasst, die die örtlichen Rahmenbedingungen der Projekte beschreiben. Dies war insofern von Bedeutung, als die kulturellen und infrastrukturellen Bedingungen maßgeblich sind für die Übertragbarkeit der Modelle. Eine Erfassung der Ressourcen, Infrastrukturen und Erfahrungen, die in den hier untersuchten Projekt-Landkreisen vorliegen, ermöglicht ggf. wichtige Anpassungen bei der Replizierung der Projektideen.

In den Projekten Lörrach und Pforzheim<sup>4</sup> wurden mittels Fragebogen und einer Ziele-Matrix im Anschluss an die Auftaktgespräche weitere Details zu den Projektkonzeptionen eingeholt. So konnte zum einen eine stabile Basis für die Instrumenten- und Methodenentwicklung der wissenschaftlichen Begleitforschung geschaffen werden und zum anderen wurden durch die Präzisierung und Erläuterung der Projektkonzeptionen in den Projektteams vor Ort inhaltliche Diskussionen und Klärungsprozesse in Gang gesetzt. Weiterhin wurden durch eigene Recherchen und mittels eines weiteren Fragebogens, der von den Projektverantwortlichen ausgefüllt wurde, Daten zum Sozialraum im Umfeld der Projekte erhoben.

<sup>4</sup> Für Karlsruhe lag eine detaillierte Beschreibung vor, die sich eng auf den Teilhabeplan des Landkreises bezog und in Hinblick auf die Ziele und Methoden des Projekts keine Fragen offen ließ, die schriftlich hätten geklärt werden müssen.

Ein im Angebot für die wissenschaftliche Begleitung nicht vorgesehene Analyse der Kostenströme innerhalb der Projekte wurde zunächst erwogen. Diese Planungen (s. Zwischenbericht) musste aufgrund der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen verworfen werden.

Im Rahmen der *Kontaktdokumentation* wurde die Netzwerkarbeit an den Standorten Karlsruhe und Pforzheim von insgesamt drei Personen fortlaufend protokolliert. In Karlsruhe wurde die Kontaktdokumentation von zwei sozialpädagogischen Fachkräften (SPF) im Projekt geführt. Für den Standort Pforzheim lag die Dokumentation des Netzwerkers vor. Die berücksichtigten Kontakte konnten telefonischer, schriftlicher sowie persönlicher Art sein.

Tabelle 2: Übersicht Erhebungsdauer Kontaktdokumentationen

<b>Karlsruhe</b>	SPF 1: 31.05.2011 – 31.10.2012
	SPF 2: 12.05.2011 – 31.10.2012 (Personalwechsel ab 25.08.2011)
<b>Pforzheim</b>	02.08.2010 – 31.10.2012

Die *Zeitbudgetanalyse* bildete die Tätigkeiten der Pflegeassistent/innen in der WfbM der *Lebenshilfe Lörrach*, der sozialpädagogischen Fachkräfte in Karlsruhe und der Jobcoaches am Standort Pforzheim in drei festgelegten Erhebungszeiträumen ab.

21

Tabelle 3: Übersicht Zeitbudgetanalysen

<b>Lörrach</b>	t <sub>1</sub> : 05.09.2011 – 30.09.2011, N=3
	t <sub>2</sub> : 12.03.2012 – 31.03.2012, N=3
<b>Karlsruhe</b>	t <sub>1</sub> : 11.07.2011 – 29.07.2011 / 11.07.2011 – 26.07.2011, N=2
	t <sub>2</sub> : 12.03.2012 – 31.03.2012 / 14.04.2012 – 04.05.2012, N=2
	t <sub>3</sub> : 29.10.2012 – 16.11.2012 / 14.11.2012 – 20.11.2012, N=1 (nur eine Erhebung aufgrund krankheitsbedingtem Ausfall)
<b>Pforzheim</b>	t <sub>1</sub> : 11.07.2011 – 28.07.2011 / 13.07.2011 – 28.07.2011, N=2
	t <sub>2</sub> : 12.03.2012 – 31.03.2012 / 16.04.2012 – 04.05.2012, N=2
	t <sub>3</sub> : 05.11.2012 – 23.11.2012 / 05.11.2012 – 23.11.2012, N=2

N bestimmt die Anzahl der vorliegenden Analysen

Am Standort Lörrach wurden *Kompetenzanalysen* durchgeführt, um die Entwicklung der Kompetenzen der Teilnehmenden über die gesamte Projektlaufzeit hinweg nachzuvollziehen. Hierfür wurde ein vor Ort verwendetes Analyseinstrument angepasst und zu drei Erhebungszeitpunkten eingesetzt. Beinhaltet waren kognitive, motorische sowie soziale Fähigkeiten. Das Analyseinstrument wurde von Fachkräften in den Einrichtungen ausgefüllt.



Tabelle 4: Übersicht Kompetenzanalysen

<b>Lörrach</b>	t <sub>1</sub> : 06 / 2011, N=39
	t <sub>2</sub> : 03 / 2012, N=39
	t <sub>3</sub> : 10 / 2012, N=38

### Beratung und Austausch

Im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung wurden insgesamt drei Workshops durchgeführt, um den gegenseitigen Austausch und die Qualifizierung der Ergebnisse im standortübergreifenden Dialog zu fördern.

Im Rahmen des ersten Workshops (Oktober 2011) wurden die drei Projekte vorgestellt und Dr. Alexander Vater berichtete über die aktuellen fachlichen und politischen Entwicklungen der Behindertenhilfe im Themenbereich „Teilhabe am Arbeitsleben“.<sup>5</sup> Weiterer Bestandteil des Workshops waren zwei Gruppendiskussionen (operative Ebene mit N=10), Leitungsebene mit N=8), die dazu beitrugen, Implementationschancen und –hindernisse zu ermitteln.

Im zweiten Workshop (März 2012) wurde der KVJS-Fachtag (1. März 2012) gemeinsam reflektiert. Ein Impulsreferat (Dr. Vater) mit anschließender Diskussion beleuchtete den Themenbereich „Möglichkeiten des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ und die Konzepte BVE und KoBV sowie das Persönliche Budget, das Budget für Arbeit und die Unterstützte Beschäftigung. Der Nachmittag war inhaltlich auf standortbezogene Fragestellungen ausgerichtet.

Der dritte Workshop (Oktober 2010) wurde mit einem Input-Referat von Dr. Vater zum Themenbereich Inklusion und deren Anknüpfungspunkte an das Feld der beruflichen Teilhabe eröffnet. Die Teilnehmenden reflektierten die Inklusionsdimensionen in Hinblick auf die Modellprojekte. Im Anschluss wurden entlang vorläufiger Ergebnisse Spielräume und Bedingungen für deren Übertragbarkeit diskutiert und Rückschlüsse auch für die Fortführung der Ansätze in den Modellregionen erschlossen.

Als weitere Termine zur Zusammenarbeit und zum Austausch zwischen den Projekten seien an dieser Stelle die Auftaktgespräche an allen drei Standorten und das Vorbereitungstreffen für den Fachtag des KVJS am 1. März 2012 genannt. Das Vorbereitungstreffen fand am 1. Dezember 2011 an der Ev. Hochschule in Freiburg statt. Hier wurde diskutiert und entschieden, wie die Arbeitsgruppe ausgestaltet und die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung sowie die projektübergreifende, themenbezogene Darstellung der Ergebnisse gelingen kann.

Darüber hinaus war eine rechtliche Beratung zur Leistungsgewährung am Standort Lörrach durch Prof. Dr. Thomas Klie Bestandteil des Projektes. Es galt zu klären, wie die rechtliche Grundlage für die Leistungsgewährung der Hilfen zwischen Leistungstyp 4.4 und 4.5a bewertet und gestaltet werden können. Er zog

<sup>5</sup> Dr. Alexander Vater, Vorstand im *Bundesverband evangelische Behindertenhilfe* und ehemals stellvertretender Geschäftsführer der *Johannes Diakonie Mosbach*, wurde als Experte beratend zum Projekt hinzugezogen.

die Möglichkeiten einer Hilfgewährung als Persönliches Budget, als Vergütung des besonderen Betreuungsaufwandes und die Entwicklung eines neuen Leistungstyps in Betracht. Es wurde empfohlen, Individualvereinbarungen zwischen dem Landkreis Lörrach und den Projektpartnern über die projektbezogene Gewährung der Finanzierung zu schließen und in einem zweiten Schritt befristete Leistungsbescheide zu erstellen, die die Möglichkeit in Aussicht stellen, die zusätzlichen Leistungen im Rahmen einer neuen Hilfebedarfsgruppe oder eines neuen Leistungstyps nach Auslaufen des Projekts zu beziehen. Auf Grundlage der Empfehlungen wurde vom Landkreis Lörrach ein Leistungsbescheid erarbeitet und den Kostenträgern zugestellt.

## **Ergänzende Arbeiten**

Von allen Projektpartnern und AGP wurde es trotz der begrenzten Ressourcen ermöglicht, über den ursprünglichen Auftrag hinaus zu kooperieren und einen dezidierten Einblick in die spezifischen Projektzusammenhänge zu eröffnen und persönliche Kontakte mit den Projektteilnehmer/innen zu ermöglichen.

Zum Thema der Gewährungspraxis von Eingliederungshilfeleistungen im Landkreis Karlsruhe fand im Juli 2011 ein gemeinsames Gespräch zwischen AGP, dem Landkreis Karlsruhe sowie den in das Projekt eingebundenen Einrichtungen der Behindertenhilfe statt. Unter Bezugnahme auf das Gespräch sind zwei Artikel im *Rechtsdienst der Lebenshilfe* erschienen:

- Vater, Klie, Bruker (2012): Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben (Teil 1). In: *Rechtsdienst der Lebenshilfe* (2), S. 73–77
- Vater, Klie, Bruker (2012): Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben (Teil 2). In: *Rechtsdienst der Lebenshilfe* (3), S. 140–143

Zudem nahm die Wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Projektteamsitzung teil und besuchte einen Arbeitsplatz, um dort ins Gespräch zu kommen mit einem Teilnehmer, mit Kollegen und Unterstützer/innen. Die besondere Unterstützungs- und Leistungskonstellation des ersten Projektteilnehmers, bestehend aus der Begleitung durch die *Bequa* in Verbindung mit der Leistung *Budget für Arbeit*, wurde im Rahmen des 9. *Badischen Betreuungsgerichtstag* im März 2012 im Rahmen einer Arbeitsgruppe von Frau Stallbommer und Frau Bruker erörtert. Im Juli 2012 fand ein Fachtag unter der Leitung des Landratsamtes statt, bei dem Akteure und Teilnehmende eine Zwischenbilanz zum Projekt gezogen und über Perspektiven diskutiert haben. Die Wissenschaftliche Begleitung präsentierte Zwischenergebnisse.

Darüber hinaus führte Frau Röther im Rahmen ihrer Bachelor-Thesis (Studiengang Soziale Arbeit) am Standort Karlsruhe Experteninterviews mit den sozialpädagogischen Fachkräften, der Projektleitung und einem Vertreter des KVJS durch. Gegenstand der Thesis war eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Konzept der Sozialraumorientierung und seiner Bedeutung für die Eingliederungshilfe.

Zu den Erfordernissen am Standort Pforzheim, die insbesondere die Organisation und Finanzierung von Assistenz zum Gegenstand hatten, fand im Februar



2012 ein gemeinsames Gespräch zwischen Hr. Böhringer und AGP (Prof. Klie, Frau Bruker) statt, bei dem ein *Runder Tisch Assistenz* konzipiert wurde, welcher im September Umsetzung fand und von AGP und Dr. Vater aktiv mit gestaltet wurde. Die verschiedenen Optionen der strukturellen Weiterentwicklung vor Ort wurden thematisiert und reflektiert.

Im Januar 2012 fand ein Projektbesuch von Frau Bruker am Standort Pforzheim statt. Im Rahmen des Termins war ein Kennen lernen aller Projektteilnehmer/innen möglich – in einem Fall unmittelbar im Unternehmen.

In Bezug auf den Standort Lörrach nahmen Frau Bruker und Frau Röther am Projektteam im Landratsamt teil und besuchten alle drei teilnehmenden Einrichtungen. Ziel war, sowohl die Einrichtungen und die spezifischen Maßnahmen als auch einige Projektteilnehmer/innen an deren Arbeitsplatz kennen zu lernen. Es wurden Experteninterviews mit den Fachkräften durchgeführt. Dieser Besuch vor Ort wurde hauptsächlich vom Landratsamt Lörrach finanziert.

## Die Implementation an den Projektstandorten

Für die Fragen der Implementationshindernisse und -chancen sowie zur Einordnung der Projektkonzeptionen ist ein vergleichender Blick auf die Landkreise notwendig. Was lässt sich über die Landkreise in Bezug auf Teilhabe und Behinderung aussagen? Welche Merkmale sind in den jeweiligen Landkreisen entscheidend? Anhand einzelner Indikatoren auf struktureller und personaler Ebene werden im Folgenden die Landkreise charakterisiert. Sie fließen ein in die Beurteilung der Übertragbarkeit von Projektinhalten auf andere Landkreise und Gemeinden.

In allen Landkreisen liegt der Anteil der Empfänger/innen von Eingliederungshilfeleistungen zwischen 0,5 und 0,6%. Richtet man den Blick auf die WfbM- und FuB-Strukturen in den Landkreisen wird deutlich, dass die Infrastruktur auch, aber nicht nur in Abhängigkeit der Einwohnerzahl sowie der jeweiligen Empfänger/innen von Eingliederungshilfeleistungen ausgebaut und entwickelt wurde. Vor allem die Versorgung mit Förder- und Betreuungsgruppen variiert in den Landkreisen.

25

Tabelle 5: Die Standorte im Vergleich

	<b>Einwohnerzahl</b>	<b>Kapazität WfbM</b>	<b>Kapazität FuB</b>
<b>LK Karlsruhe</b>	Ca. 433.000 EW	953 zzgl. WfbM betrieblich integriert <i>2,2 / 1.000 EW</i>	148 <i>0,34 / 1.000 EW</i>
<b>Enzkreis, Stadt Pforzheim</b>	Ca. 314.000 EW	582 Plätze <i>1,9 / 1.000 EW</i>	145 Plätze <i>0,46 / 1.000 EW</i>
<b>LK Lörrach</b>	Ca. 223.000 EW	758 Plätze <i>3,4 / 1.000 EW</i>	221 Plätze <i>1 / 1.000 EW</i>

Referenzjahr: 2010, eigene Berechnungen

### Landkreis Karlsruhe und die Modellgemeinden

Der prozentuale Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung ist im Landkreis Karlsruhe vergleichsweise hoch: Während in Baden-Württemberg durchschnittlich 8,4% der Bevölkerung einen anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50 aufweist,<sup>6</sup> liegt der Landkreis Karlsruhe mit 10,3% deutlich über dem landesweiten Durchschnitt.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Vgl. zum baden-württembergischen Anteil schwerbehinderter Menschen Statistisches Landesamt 2012 (Referenzjahr 2011).

<sup>7</sup> Referenzjahr: 2011. Es handelt sich um 44.571 Personen absolut.



Tabelle 6: Standort Karlsruhe: Fallzahlen und Kapazitäten<sup>8</sup>

	Landkreis Karlsruhe
<b>Einwohnerzahl</b>	432.571
<b>Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung</b>	42.798 gesamt <i>9,9% der Einwohner/innen</i>
<b>Empfänger/innen Eingliederungshilfe</b>	2.018 gesamt <i>0,5% der Einwohner/innen</i>
<b>Fallzahlen WfbM</b>	Ø 988 Personen
<b>Fallzahlen FuB</b>	Ø 197 Personen
<b>Fallzahlen allg. AM</b>	Ø 38 Personen
<b>Kapazität WfbM</b>	Ø 953 Plätze (zzgl. betrieblich integrierte WfbM-Plätze)
<b>Kapazität FuB</b>	Ø 148 Plätze

Referenzjahr: 2010

Die Fallzahlen im Bereich WfbM entsprechen in etwa den Kapazitäten im Landkreis. Die Angaben zum Bereich FuB hingegen verweisen darauf, dass ungefähr 50 Menschen mit hohem Hilfebedarf außerhalb des Landkreises in Förder- und Betreuungsgruppen beschäftigt sind. Die Fallzahlen zu den Beschäftigungsverhältnissen am allgemeinen Arbeitsmarkt sprechen für einen vergleichsweise hohen Anteil behinderter Menschen, die außerhalb institutioneller Settings arbeiten.

26

Tabelle 7: Oberderdingen, Rheinstetten, Sulzfeld

	Oberderdingen	Rheinstetten	Sulzfeld
<b>Markungsfläche in qkm</b>	33,57	32,29	18,76
<b>Bevölkerung</b>	10.428 <i>310/qkm</i>	20.495 <i>635/qkm</i>	4.604 <i>245/qkm</i>
<b>Menschen mit Behinderung</b>	1.747	3.725	984
davon mit GdB < 50	759	1.466	430
davon mit GdB > 50	988 (9,5%)	2.259 (11%)	554 (12%)
Quelle: Landesversorgungsamt Baden-Württemberg, Bezugsjahr 2010			

Rheinstetten, im Ballungsraum Karlsruhe gelegen, weist zwar in etwa die gleiche Fläche wie Oberderdingen auf, doch die Bevölkerungsdichte ist hier mit 635 Einwohner/innen pro qkm doppelt so hoch wie in der im östlichen Teil des Landkreises gelegenen Gemeinde.

Sulzfeld ist gekennzeichnet durch die mit Abstand geringste Fläche, die geringsten Einwohnerdichte und den höchsten Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung: 12% der Menschen in Sulzfeld weisen einen Grad der Behinderung über 50 auf. Sulzfeld und Oberderdingen bilden ländliche Bereiche im Landkreis ab, Rheinstetten ist vorwiegend Stadtgebiet.

<sup>8</sup> Die Angaben zum Landkreis Karlsruhe wurden vom Landkreis zusammengestellt und sie referieren Angaben des Statistischen Landesamtes, der Fallzahlenstatistik des Amtes für Versorgung und Rehabilitation sowie der SGB IX-Statistik. Eigene Berechnungen wurden angefügt.

Tabelle 8: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer/innen

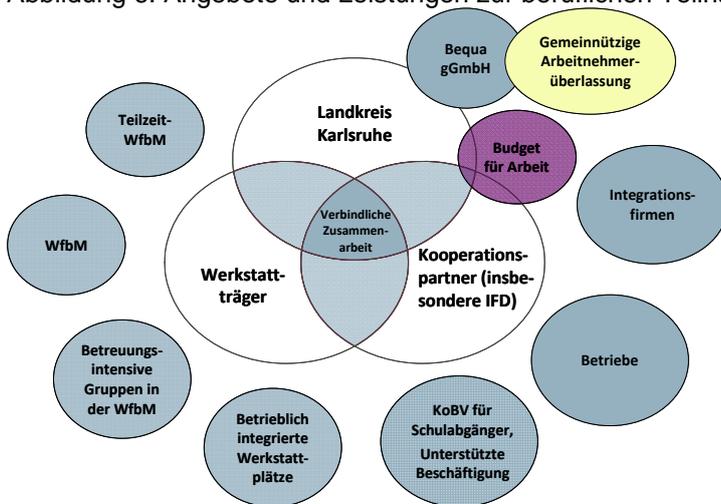
	Gesamt 2011	Produzierendes Gewerbe <sup>9</sup>		Handel, Verkehr, Gastgewerbe <sup>10</sup>		Sonstige Dienstleistungen <sup>11</sup>	
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
<b>Oberderdingen</b>	4.114	3.000	72,9	667	16,2	422	10,3
<b>Rheinstetten</b>	3.762	1.381	36,7	1059	28,1	1.295	34,4
<b>Sulzfeld</b>	1.242	886	71,3	96	7,7	249	20

Der Vergleich der Gemeinden lässt erkennen: Oberderdingen weist mit über 4.000 Personen die größte Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Personen auf. In Rheinstetten ist die Anzahl mit knapp 4.000 Personen etwas geringer; in Sulzfeld, der kleinsten Gemeinde – sowohl was die Fläche als auch die Bevölkerung angeht – gehen etwas mehr als 1.000 Personen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

Die Präsenz unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche unterscheidet sich dabei sehr: In Oberderdingen und Sulzfeld ist fast drei Viertel der Wirtschaft produzierendes Gewerbe während sich die Wirtschaftsbereiche in Rheinstetten in ähnlicher Gewichtung auf die Bereiche „Produzierendes Gewerbe“, „Handel, Verkehr, Gastgewerbe“ sowie „Sonstige Dienstleistungen“ verteilen.

Das Angebots- und Leistungsspektrum im Landkreis ist zum einen gekennzeichnet durch die institutionellen Lösungen der beruflichen Teilhabe. Zum anderen werden diese Modelle ausdifferenziert und erweitert und sie führen mit ihren Variationen an Leistungen und Angeboten über eine flexible Gewährungspraxis zu individuellen Unterstützungsleistungen im Bereich der Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Abbildung 6: Angebote und Leistungen zur beruflichen Teilhabe<sup>12</sup>



<sup>9</sup> Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe

<sup>10</sup> Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Verkehr und Gastgewerbe

<sup>11</sup> Information und Kommunikation; Finanz- und Versicherungsdienstleister; Grundstücks- und Wohnungswesen, öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen etc.

<sup>12</sup> Erstellung der Abbildung unter Mitarbeit von Frau Stallbommer.



Bei den flexibilisierten Leistungen und Angeboten handelt es sich zum Beispiel um die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft *Bequa*, das *Budget für Arbeit* sowie die betrieblich integrierten Werkstattarbeitsplätze.<sup>13</sup> Diese Struktur war wiederum das bedeutsamste Förderkriterium für die Umsetzung am Standort Karlsruhe: Da die Arbeits- und Praktikumsarrangements in individuell passfähige Leistungssettings mündeten, konnte von Projektbeginn an allen Beteiligten versichert werden, dass die Beschäftigungsverhältnisse im Sozialraum auch nachhaltig realisiert werden.<sup>14</sup>

Wenngleich das Fortschreiten des Projekts nicht ausschließlich anhand der Anzahl von Teilnehmer/innen gemessen werden konnte, war dennoch zu erkennen, dass die Akquise von Teilnehmer/innen in der ersten Projektphase größere Mühe bereitete als im Vorab angenommen. Als Hindernis wurde bei der Projektimplementation vorrangig ein Aspekt wirksam, der gleichsam Bedingung für die Wahl der Modellgemeinden war. Ein Teilnehmer stellte im Rahmen eines Projekt-Workshops die Frage zur Diskussion:

*„Wie kriegt man einen Arbeitsansatz der Sozialraumorientierung in einen Sozialraum hinein, den man sich außerhalb des Sozialraums ausgedacht hat?“*

28

Er sprach die Ausgangssituation der wenig erschlossenen und gering vernetzten Sozialräume an, in denen nur wenig Bewusstsein für Handlungsbedarfe bestand. Da die Zugänge zu den Menschen mit Behinderung, zu den Unternehmen und Netzwerken jedoch vorwiegend über die Akteure im Sozialraum liefen, erforderte die Implementation eine Phase der Vernetzung und der Kontaktaufnahme, aus welcher sich in Folge Beschäftigungsarrangements entwickelt haben. Dabei waren es die Gemeinden und Betriebe, die die Geschwindigkeit im jeweiligen Rhythmus von Terminen, Veranstaltungen und Gremien vorgaben. Das Vorgehen war sehr zeitintensiv. Eine Zusammenarbeit gelang insbesondere über regelmäßige persönliche Gespräche und im Rahmen einer „behutsamen“ Kontaktaufnahme. Eine Fachkraft berichtete im Projekt-Workshop:

*„Das persönliche Auftreten, das ist es, was zählt. Nicht das Anrufen oder nicht das noch einmal eine Mail schreiben, das auch, aber primär ist es wirklich, zeig dein Gesicht, geh dahin und rede mit den Leuten, versuche sie persönlich für die Sache zu interessieren.“*

## **Enzkreis und Stadt Pforzheim**

Im Enzkreis und in der Stadt Pforzheim leben im baden-württembergischen Vergleich verhältnismäßig viele Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung: Mit 9,6% liegen die Standorte über dem landesweiten Durchschnitt.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Vgl. zu den Leistungen und Angeboten im Landkreis Vater et al. 2012b sowie Graudejus und Schubert 2011.

<sup>14</sup> Die Erkenntnisse zu den Implementationschancen und –hindernissen aller Standorte beruhen auf der Auswertung der Gruppendiskussionen im ersten Projekt-Workshop.

<sup>15</sup> Referenzjahr: 2011. Es handelt sich um 30.125 Personen absolut.

Tabelle 9: Standort Pforzheim: Fallzahlen und Kapazitäten<sup>16</sup>

	<b>Enzkreis und Stadt Pforzheim</b>	
<b>Einwohnerzahl</b>	313.694	
<b>Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung</b>	28.864 gesamt <i>9,2% der Einwohner/innen</i>	
<b>Empfänger/innen Eingliederungshilfe</b>	1.944 gesamt <i>0,6% der Einwohner/innen</i>	
	<b>Enzkreis</b>	<b>Stadt Pforzheim</b>
<b>Fallzahlen WfbM</b>	Ø 265 Personen	Ø 240 Personen
<b>Fallzahlen FuB</b>	Ø 46 Personen	Ø 35 Personen
<b>Fallzahlen allg. AM</b>	Ø 23 Personen	Ø 12 Personen
<b>Kapazität WfbM</b>	Ø 125 Plätze	Ø 457 Plätze
<b>Kapazität FuB</b>	Ø 21 Plätze	Ø 124 Plätze

Referenzjahr: 2010

Die Fallzahlen und Kapazitäten lassen zum einen auf Austauscheffekte zwischen dem Enzkreis und der Stadt Pforzheim schließen. Viele Menschen mit Behinderung, die in WfbM und FuB beschäftigt sind, nehmen die stark ausgebauten Angebote in der Stadt Pforzheim in Anspruch. Hierbei sind die Kapazitäten der Werkstätten mit über 450 vorgehaltenen Plätzen auffallend. Zum anderen lassen sich in Pforzheim Zentralisierungstendenzen erkennen, die über den Bereich der Werkstätten auch Förder- und Betreuungsgruppen betreffen und jenseits der Personen aus dem Enzkreis Menschen mit Behinderung anziehen. Obgleich die Fallzahlen am allgemeinen Arbeitsmarkt Hinweise auf Ansätze der außerinstitutionellen beruflichen Teilhabe geben, sind die institutionellen Strukturen am Standort etabliert und ausgeprägt.

29

Am Standort bestehen fruchtbare Strukturen mit Innovationspotenzialen, die u. a. zur Entwicklung der Modelle *Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV)* und *Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE)* geführt haben.<sup>17</sup> Dabei werden insbesondere Ressourcen aus dem schulischen Bereich wirksam und führen zur Weiterentwicklung bestehender Konzepte. Die Modelle sind visionär und sie irritieren die bekannten Wege im Hilfesystem. Ihre Entstehung geht auf Einzelpersonen zurück, vor allem auf Hr. Böhringer, der auf eine offensiv-tatkräftige Weise innovative Ideen voran bringt und umsetzt und dabei bei weiteren Beteiligten eine große Engagementbereitschaft zu wecken vermag (vgl. Böhringer et al. November 2011). So wurde am Standort bereits im Fall eines Schülers mit hohem Hilfebedarf die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert. Das Praktikum war sowohl aus Sicht des Schülers als auch des Unternehmens ein Gewinn.

<sup>16</sup> Die Angaben zu den Standorten wurden vom Enzkreis und der Stadt Pforzheim zusammengestellt und referieren u. a. Angaben des Haushaltsplanes / Tätigkeitsberichtes Enzkreis 2010. Eigene Berechnungen wurden angefügt.

<sup>17</sup> Siehe hierzu Bundesagentur für Arbeit et al. 2010.



Am Standort Pforzheim gründete das Projekt auf diese Innovationsbereitschaft, die in Verbindung mit konkreten positiven Erfahrungen entscheidend zur Projektumsetzung beigetragen haben. Das Projektanliegen war somit gleichsam visionär und realisierbar und setzte nicht bei der Frage der Machbarkeit an, sondern thematisierte kritisch die praktische Ausgestaltung im außerschulischen Rahmen. Ebenso gründete BESTE auf bestehende Netzwerke in der Region. Bei der Umsetzung waren vor allem die Netzwerke von Nutzen, die bereits im Rahmen der Erprobung und Durchführung von *KoBV* und *BVE* aufgebaut worden waren. Die bestehenden persönlichen Kontakte ermöglichten eine unmittelbare Kommunikation im Netzwerk aus Schule, Betrieben, Leistungserbringern, IFD etc., um den Projektteilnehmer/innen die berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen.

Implementationshindernisse am Standort Pforzheim waren vordergründig finanzieller und struktureller Art: Hier „deckelte“ seit Projektbeginn der Pflegesatz in Höhe des FuB-Satzes den Leistungsumfang, der zur Verwirklichung der kombinierten Unterstützungsarrangements für FuB und für den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stand und der die Handlungsspielräume in hohem Maße einschränkte. Da die Beschäftigung schwerst-mehrfach behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine individuelle Assistenz erforderte und diese nicht wie im institutionellen Rahmen als „Teil des Personalschlüssels“ für mehrere Menschen mit Behinderung eingesetzt und verrechnet werden konnte, stellte BESTE die Finanzierung der Hilfen vor neue Herausforderungen. Die strukturellen Aufgaben im Projekt bezogen sich auf die fehlenden Kompetenz- und Personalressourcen im Bereich Assistenz. Als zum Beispiel ein Assistent, mit dem ein individuelles Arrangement vereinbart war, kurzfristig ausfiel, stellte dies das gesamte Hilfesystem vor ein Problem: In der Stadt Pforzheim und im Enzkreis gab es keinen Assistentenpool, auf den systematisch zurückgegriffen werden konnte. Die fehlende Assistenz war über längere Zeit Grund dafür, dass der Projektteilnehmer nicht arbeiten konnte.

30

### Landkreis Lörrach

Der Anteil der Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung liegt im Landkreis Lörrach bei 8,1% und damit liegt er unter dem landesweiten Durchschnitt von 8,4%.<sup>18</sup>

Tabelle 10: Standort Lörrach: Fallzahlen und Kapazitäten<sup>19</sup>

	Landkreis Lörrach
<b>Einwohnerzahl</b>	222.636
<b>Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung</b>	16.869 <i>7,6% aller Einwohner/innen</i>
<b>Empfänger/innen Eingliederungshilfe</b>	1.027

<sup>18</sup> Referenzjahr: 2011.

<sup>19</sup> Die im Folgenden dargestellten Angaben zum Landkreis Lörrach wurden vom Landkreis zusammengestellt und sie referieren u. a. Angaben des Teilhabepfandes 2010. Eigene Berechnungen wurden angefügt.



	0,5% aller Einwohner/innen
<b>Fallzahlen WfbM</b>	Ø 471 Personen
<b>Fallzahlen FuB</b>	Ø 84 Personen
<b>Fallzahlen allg. AM</b>	Ø 15 Personen <sup>20</sup>
<b>Kapazität WfbM</b>	Ø 758 Plätze
<b>Kapazität FuB</b>	Ø 221 Plätze

Referenzjahr: 2010

Die institutionellen Angebote beruflicher Teilhabe wie etwa WfbM und FuB sind im Landkreis Lörrach sehr ausgeprägt: Mit einer Anzahl von über 750 Werkstatt-Plätzen und über 220 FuB-Plätzen ist die Versorgungssituation auf die stationären Hilfen hin ausgerichtet. Die Gegenüberstellung von Kapazitäten und Fallzahlen lässt erkennen, dass es sich beim Standort um einen „Nehmerlandkreis“ handelt, der Menschen mit Behinderung aus anderen Kreisen anzieht. Die Fallzahl von 15 im Bereich der Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist im Gegensatz dazu vergleichsweise gering. Im Rahmen von KoBV wurden im Landkreis Anschlüsse an den allgemeinen Arbeitsmarkt gesetzt. Zudem besteht eine Kooperationsvereinbarung zum ergänzenden Lohnkostenzuschuss, an der u. a. der IFD beteiligt ist und es werden individuelle Mehrbedarfzuschläge gezahlt. Die Absprachen zu beruflichen Entscheidungen finden im Rahmen von Fachgruppen, Hilfeplangesprächen, Berufswegekonferenzen und Fachausschüssen bei den Werkstätten statt. Seit 2010 gibt es zudem den Lenkungsausschuss der Netzwerkkonferenz.

31

Im Landkreis gibt es vier Träger, die stationäre Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben anbieten: Das *St. Josefshaus, Leben und Wohnen*, die *Lebenshilfe Lörrach* sowie die *Werksiedlung St. Christoph*. Die größten Träger – *Josefshaus, Lebenshilfe* und *Werksiedlung* – waren am Bausteine-Projekt beteiligt. Das *Josefshaus* als Komplexeinrichtung mit knapp 400 WfbM-Plätzen und über 200 FuB-Plätzen, das zu den größten Behindertenhilfeeinrichtungen im südbadischen Raum gehört, sticht unter den anderen projektbeteiligten Anbietern, die jeweils zwischen 10 und 40 Plätze anbieten, hervor.

Die Kooperation der großen Einrichtungsträger im Landkreis wurde im Rahmen des Bausteine-Projektes weiter ausgebaut und intensiviert. Die unmittelbare und abgestimmte Zusammenarbeit, auch mit dem Leistungsträger, hat sich dabei zu einem dem Projekt ausgesprochen förderlichen Merkmal entwickelt: Es konnte von den Einrichtungen ein Verständnis entfaltet werden, das die personenorientierte Unterstützung der im Landkreis lebenden Menschen mit Behinderung als *gemeinsame* Aufgabe aufnimmt. Um gemeinsam für den Einzelfall passgenaue Hilfesettings zu finden, wurden regelmäßige Absprachen gepflegt, u. a. im Rahmen von Fachgruppen im Landratsamt.

<sup>20</sup> Diese Personen sind mit Lohnkostenzuschuss auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. Hinzu kommen Menschen mit Behinderung, die ohne zusätzliche Unterstützung zur Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten.



Am Standort Lörrach war es vor allem die restriktive Gewährungspraxis anderer Sozialhilfeträger, die das Projekt zu Beginn beeinträchtigten. Einige Kostenträger lehnten die Finanzierung der Leistung prinzipiell ab, andere entschlossen sich nach Rückfragen mit dem Projektträger für einen Ablehnungsbescheid. Im *St. JosefsHaus* waren vier mögliche Teilnehmer/innen betroffen, in der *Werksiedlung* waren es sieben Männer und Frauen und auch in der *Lebenshilfe* wurde die mögliche Teilhabe von den Ablehnungen der Kostenträger beeinträchtigt. Die Begründungen bezogen sich hauptsächlich auf die Annahme, die bestehenden Leistungstypen 4.4 und 4.5a entsprächen in eindeutiger Weise dem Unterstützungsbedarf der Personen. Andere Kostenträger befürchteten einen Bestandsschutz der Leistungen über die Projektlaufzeit hinaus. Indem die Informationslage bei den Stadt- und Landkreisen durch den Projektträger und in Zusammenarbeit mit dem KVJS verbessert wurde, konnten mehrere Stadt- und Landkreise für eine Zusage zu den individuellen Leistungen im Rahmen des Bausteine-Projekts gewonnen werden.

## *Allgemeiner Arbeitsmarkt: Standort Karlsruhe*

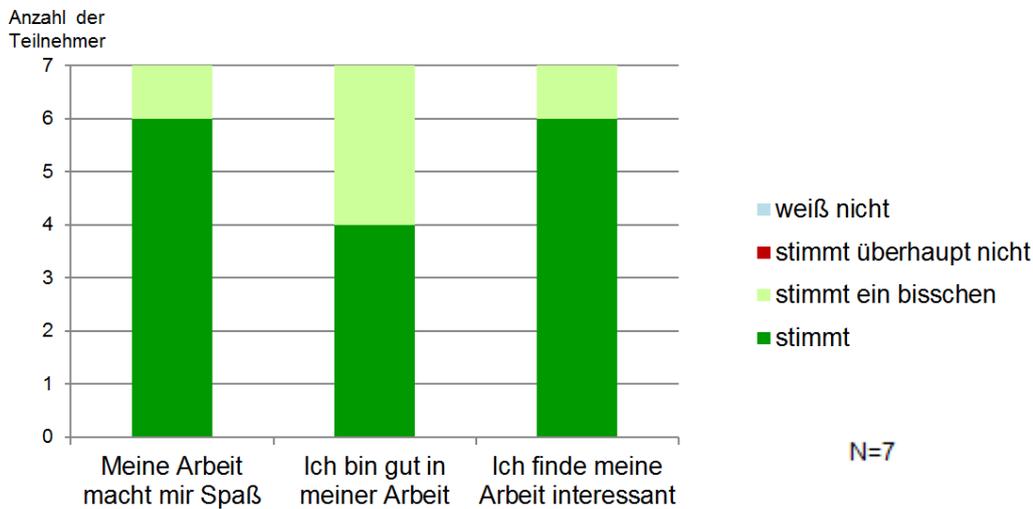
32

Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Standort Karlsruhe referiert. Der erste Teil widmet sich den Themenbereichen Zufriedenheit und Teilhabe. Das frühzeitige Zustandekommen der Arbeit eines Teilnehmers, Herr Schneider, erlaubte eine langfristige Begleitung verbunden mit mehreren Erhebungszeitpunkten. Diese Entwicklungen werden als Einzelfall dargestellt. Das Kapitel schließt mit den Tätigkeitsprofilen der sozialpädagogischen Fachkräfte, der Netzwerkarbeit sowie der kritischen Einordnung des Ansatzes von Sozialraumorientierung, der am Standort verfolgt wurde.

### **Hohe Zufriedenheitswerte und Stärkung der Teilhabe**

Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation ist aus Sicht der Teilnehmenden am Standort Karlsruhe eindeutig: Alle sieben Projektteilnehmer/innen, die befragt wurden und die dauerhaft oder kurzzeitig in Betrieben beschäftigt waren, äußern Freude, eine positive Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit und Interesse an ihrer Tätigkeit. In einem Fall kam es im Laufe des Praktikums zur unvorhergesehenen Beeindigung des Beschäftigungsverhältnisses, das zunächst als schmerzhaft, in Folge als Revision im Sinne einer realistischen Selbsteinschätzung erlebt wurde.

Abbildung 7: Teilnehmer-Befragung, Standort Karlsruhe, t<sub>1</sub>, Abb. I



Vier von sechs Teilnehmenden artikulierten, dass sie zwar ihren Praktikums- bzw. Arbeitsplatz nicht selbst ausgesucht haben, im Großen und Ganzen aber trotzdem keine andere Arbeit wünschten. Im Rahmen der individuellen Beschäftigungsverhältnisse entwickelten alle Teilnehmenden eine Wertvorstellung ihre Arbeit betreffend und erwünschten bzw. erwarteten eine Entlohnung, was in einigen Fällen durch die Zahlung eines Entgeltes durch den Arbeitgeber gelungen ist.<sup>21</sup>

Insbesondere die Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen wird von den Teilnehmenden in hohem Maße geschätzt. Dabei konnten sich alle Teilnehmenden darauf verlassen, Hilfen von Kolleg/innen zu erhalten, wenn sie dieser bedurften. Neben der Arbeitszeit verbrachte zwei Drittel der Menschen mit Behinderung auch die Pausen gemeinsam mit der Belegschaft. Zwei von sieben Befragten merkt jedoch an, dass der eigene Hilfebedarf auch manchmal zu unfreundlichen Reaktionen geführt hat.<sup>22</sup>

Die Bezugspersonen (N=5) bestätigen, dass die Projektteilnehmer/innen in hohem Maße mit ihrer Arbeit zufrieden waren und betonten, dass sich das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden entscheidend weiterentwickeln konnte. Lediglich die Passfähigkeit von Interessen und Fähigkeiten einer der Teilnehmenden in Hinblick auf das Tätigkeitsfeld wird von einer Bezugsperson kritisch bewertet.<sup>23</sup>

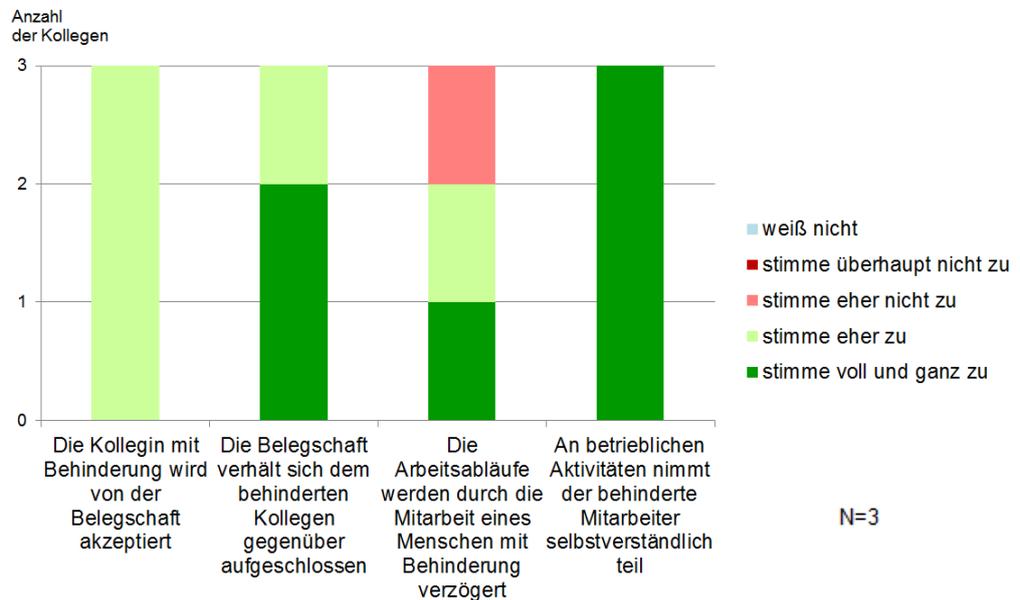
<sup>21</sup> Vgl. hierzu Abbildung 39 in Anlage.

<sup>22</sup> Vgl. hierzu Abbildung 40 in Anlage.

<sup>23</sup> Vgl. hierzu Abbildung 41 in Anlage.



Abbildung 8: Kolleg/innen-Befragung, Karlsruhe, t1



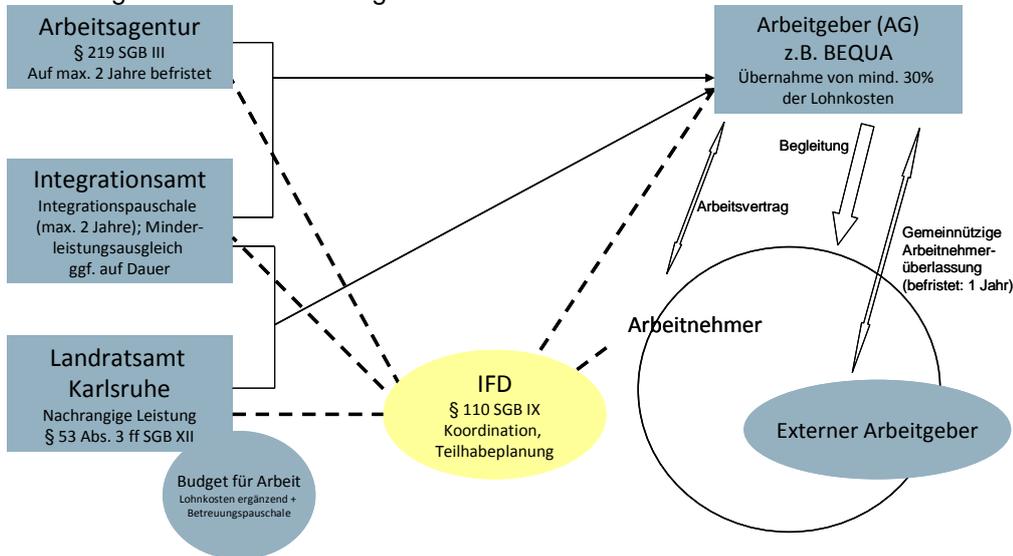
34

Die Kolleg/innen (N=3) betonen, dass die Mitarbeiter/innen mit Behinderung in der Belegschaft auf Akzeptanz und Offenheit stießen. Neben eindeutigen Befragungsergebnissen wird die Sachlage anhand der Tatsache veranschaulicht, dass der/die Mitarbeiter/in mit Behinderung selbstverständlich an betrieblichen Aktivitäten teilnahm. Zwei von drei Kolleg/innen bringen zum Ausdruck, dass der/die Mitarbeiter/in mit Behinderung im konkreten Arbeitsalltag die Abläufe verzögerte. Aber auch das beeinflusste nicht die von Akzeptanz getragenen Einstellungen gegenüber dem/r Mitarbeiter/in mit Behinderung.

### Die Arbeit von Herr Schneider – eine Falldarstellung

Herr Schneider war ab Juni 2011 bis über die Projektlaufzeit hinaus mit dem *Budget für Arbeit* auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. Der Einstieg erfolgte über einen Praktikumsvertrag, der im August 2012 in einen unbefristeten Arbeitsvertrag übergang. Leistungsrechtlich gestaltete sich die Budgetkonstellation wie folgt:

Abbildung 9: Konstellation Budget für Arbeit<sup>24</sup>



Herr Schneider war dauerhaft und in hohem Maße mit dem Arbeitsverhältnis zufrieden, diese Einschätzung teilte er mit seiner Bezugsperson. Den Interessen von Herr Schneider entsprach das gesamte Setting aus Betrieb und Unterstützung, für ihn war aber auch die Wohnortnähe der Beschäftigung wichtig. Dabei bewirkte die Arbeit Effekte in vielerlei Hinsicht: Neue Umgangsformen, Identifikationsweisen mit den beruflichen Tätigkeiten sowie Kontakte wurden ebenso eröffnet wie selbstreflexive Momente. Die Bezugsperson berichtet:

*„Er [der Teilnehmer] übernimmt Verantwortung in dem Sinne, dass es ihm wichtig ist, dass die Arbeit im Team und für seinen Arbeitgeber gut erledigt wird.“*

Aus Sicht der Kolleg/innen war die Beschäftigung des Kollegen mit Behinderung sehr positiv. Die Akzeptanz der Mitarbeiterschaft von und die Offenheit gegenüber dem Teilnehmer verstärkte sich sogar über die Projektdauer hinweg und dies, obwohl – auch das verdeutlichen die Befragungen – die Arbeitsabläufe durch die Einbeziehung des Kollegen mit Behinderung verzögert wurden. Die befragten Mitarbeiter stellen klar: Wird ein Menschen mit schwerer Behinderung im Betrieb beschäftigt, bedarf die Arbeitsleistung grundsätzlich anderer Maßstäbe.<sup>25</sup> Ein Kollege kommentiert dies wie folgt:

*„An Arbeitsleistung kann man die Erwartungen nicht messen, sondern eher (an der) Bereitschaft und Freude, mit der diese behinderte Person an die Dinge heran geht. ‚Nein sagen‘ gibt es bei Herr Schneider nicht.“*

Die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung kann eine bisher weitestgehend unerkannte Qualität im Betrieb mit sich bringen. Der zitierte Kollege sprach von der „Bereitschaft und Freude, mit der diese behinderte Person an die Dinge

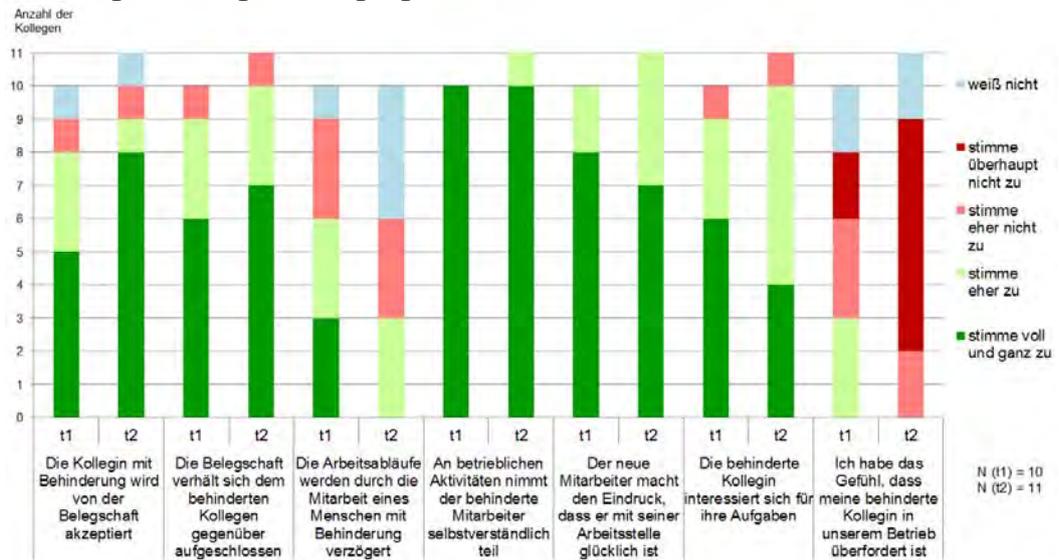
<sup>24</sup> Erstellung der Abbildung unter Mitarbeit von Frau Stallbommer.

<sup>25</sup> Vgl. hierzu Abbildung 10 in Anlage.



heran geht“. Generell wird aus Sicht der Kolleg/innen deutlich, dass sich durch die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung auch im Betrieb die Gegebenheiten und Kulturen verändern können. Es scheint, dass sich das soziale Miteinander in der Belegschaft und auch persönliche Einstellungen verändern.

Abbildung 10: Kollegen-Befragung, Hr. Schneider, Standort Karlsruhe



36

Die Erhebungen zeigen auch: Beschäftigungsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt erfordern Begleit- und Unterstützungsangebote für die Akteure im Sozialraum: Es bedarf einer kontinuierlichen und zuverlässigen Struktur, die sich auch an das soziale Umfeld am Arbeitsplatz richtet und der Belegschaft als tragende Stütze für langfristige Beschäftigungsverhältnisse zur Verfügung steht. Die Bezugsperson konkretisiert:

*„Die Arbeitssituation hat sich stabilisiert. Hilfreich war dabei ein engmaschiges Beratungsangebot für den Arbeitsanleiter.“*

### Unterstützung durch Fachkräfte: Netzwerk und Sozialraum

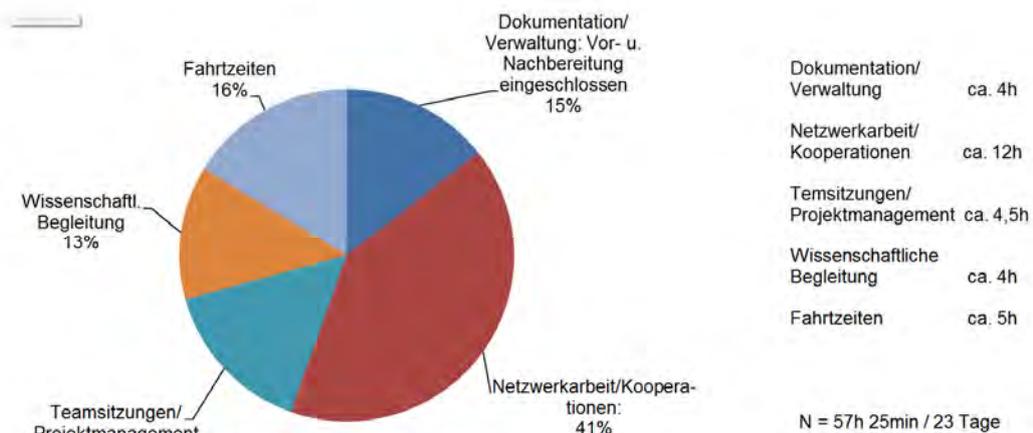
Im Rahmen des Projektes *Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe*; *Schwerpunkt: Teilhabe am Arbeitsleben* waren zwei sozialpädagogische Fachkräfte am Standort Karlsruhe tätig. Sie begleiteten erstens die Teilnehmer/innen bis zur beruflichen Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt und zweitens waren sie zentral für die Netzwerkarbeit und die Erschließung des Sozialraums verantwortlich.

Sie erfassten alle Arbeiten im Rahmen so genannter Zeitbudgetanalysen, die Netzwerkarbeit wurde anhand einer Kontaktdokumentation festgehalten.<sup>26</sup> Im Folgenden werden zunächst die gesamten Tätigkeitsprofile aufgezeigt, im Anschluss erfolgt die Differenzierung der Netzwerk- und Kooperationsarbeiten.

<sup>26</sup> Mehr methodische Informationen zur Zeitbudgetanalyse in Tabelle 2 und Tabelle 3. Das dritte Tätigkeitsprofil ist nur beschränkt aussagekräftig, da die Datengrundlage ausschließlich auf der Dokumentation *einer* sozialpädagogischen Fachkraft beruht.

Die Tätigkeitsprofile der sozialpädagogischen Fachkräfte setzten sich aus Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben, Netzwerkarbeit und Kooperationen, Betriebsbesuchen, Team- sowie Einzelfallbesprechungen und Fahrzeiten zusammen. Es fielen darüber hinaus Zuarbeiten für die Wissenschaftliche Begleitung an.

Abbildung 11: Tätigkeitsprofil sozialpädagogische Fachkräfte, t<sub>1</sub>



37

Abbildung 12: Tätigkeitsprofil sozialpädagogische Fachkräfte, t<sub>2</sub>

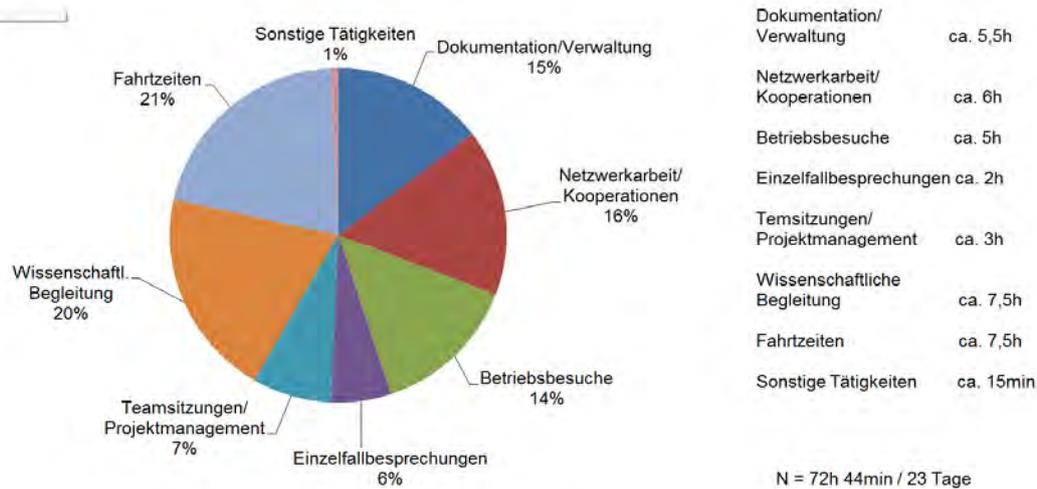




Abbildung 13: Tätigkeitsprofil einer sozialpädagogischen Fachkraft, t<sub>3</sub>



Die Tätigkeitsprofile der drei Zeitpunkte variieren in hohem Maße, insbesondere die Angaben zu Betriebsbesuchen und zur Netzwerkarbeit differieren. Die Fahrtzeiten bleiben vergleichsweise konstant bei 16-21% Zeitanteilen, der Arbeitsaufwand für Verwaltungstätigkeiten ist rückläufig.

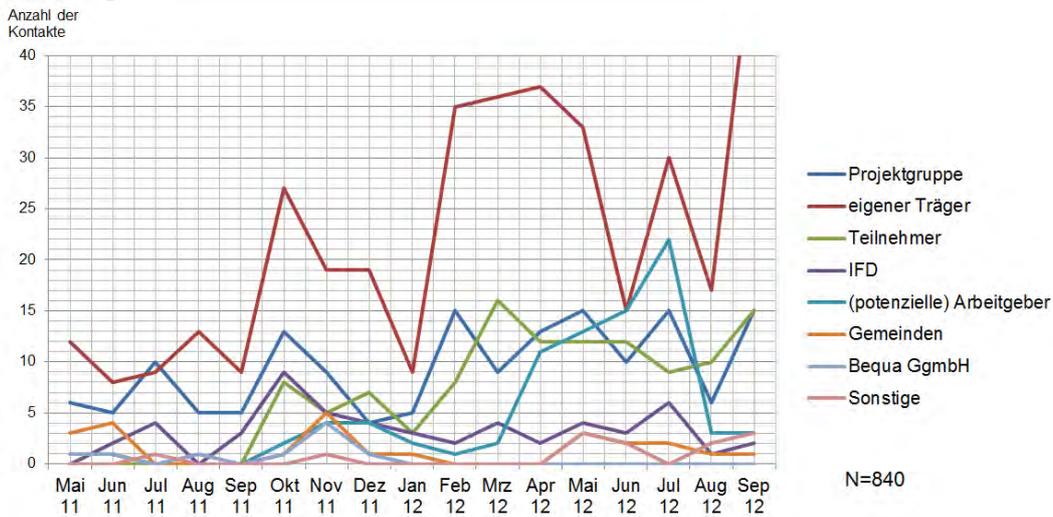
38

Die vergleichsweise hohen Zeitwerte im Bereich der Dienstfahrten können als „Begleiterscheinung“ der Sozialraumschließung interpretiert werden, da die Tätigkeiten verstärkt außerhalb der institutionellen Strukturen angesiedelt sind und somit örtlich eine größere Flexibilität zu erwarten und zu bewerkstelligen ist.

### Die Netzwerkarbeit

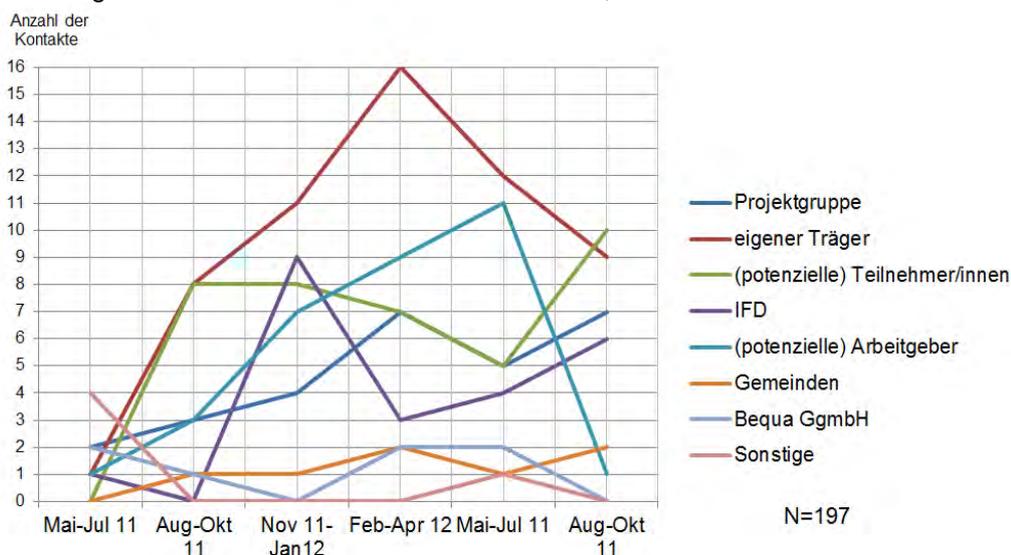
Der Netzwerkaufbau nahm eine prominente Stellung im Tätigkeitsprofil der sozialpädagogischen Fachkräfte ein. Er wird beispielsweise in Infoveranstaltungen, Besprechungen in Gemeinden und persönlichen Besuchen in Betrieben realisiert. In die sozialraumorientierten Vorgehensweisen der Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit wurden eine Vielzahl unterschiedlicher Akteure einbezogen: Die Kooperationspartner waren sowohl kommunal bei den Gemeinden, jeweils mit einer Ansprechperson, und potenziellen Arbeitgeber/innen verortet als auch bei sozialen Diensten und Einrichtungen – Schulen, IFD, *Bequa*. Auch waren die jeweiligen „eigenen“ Träger der Behindertenhilfe, die Arbeitsagentur und das Integrationsamt einbezogen.

Abbildung 14: Netzwerkarbeit im Standort Karlsruhe, Fachkraft 1



Über die gesamte Projektlaufzeit hinweg realisierte die sozialpädagogische Fachkraft 1 die meisten Kontakte innerhalb des „eigenen“ Trägers der Behindertenhilfe sowie mit der Projektgruppe. Nach einem halben Projektjahr entstanden Kontakte mit (potenziellen) Teilnehmer/innen und Arbeitgeber/innen, die ab diesem Zeitpunkt zunehmend verfolgt wurden. Die Kontakte mit dem IFD waren ab Projektbeginn fortlaufend erkennbar, sie intensivierten sich jedoch von September 2011 bis Januar 2012. In diesem Zeitrahmen wurden die Rollen und Zuständigkeiten im gesamten Netzwerk abgestimmt und dies war in besonderer Weise mit dem IFD erforderlich.

Abbildung 15: Netzwerkarbeit im Standort Karlsruhe, Fachkraft 2



Auch Projektfachkraft 2 kommunizierte über die gesamte Projektlaufzeit hinweg am häufigsten mit Mitarbeiter/innen des „eigenen“ Trägers. Zu Projektbeginn war zudem ein frühzeitiger und starker Anstieg der Kontakte mit (potenziellen) Teil-



nehmer/innen zu verzeichnen, im Anschluss nahm sie Kontakt mit Betrieben auf. Der Austausch mit dem IFD war im Projektverlauf zeitweise in hohem Maße relevant und auch die Zusammenarbeit mit der *Bequa* war hier im Vergleich zur Fachkraft 1 ausgeprägt und dauerhaft vorhanden.

Es verwundert, dass sich die Netzwerkarbeit der Fachkräfte bei einer sozialraumorientierten Vorgehensweise auf die Kontakte im „eigenen“ Einrichtungsträger fokussierte. Wie kommt es zu dieser hohen Kontaktfrequenz? Im Rahmen des Projektes wurde der Bedarf an interner Abstimmung in Bezug auf Rollen und Aufgaben deutlich – sowohl zu aktuellen Begleitungen und langfristigen Hilfesettings als auch zu den Netzwerken. Es mussten Absprachen zu den Schnittstellen mit anderen „Netzwerkern“ des Trägers getroffen werden und es war darüber hinaus maßgeblich, die Übergänge vom Projekt in die Regelangebote beruflicher Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu gestalten.

Die Netzwerkarbeit am Standort Karlsruhe veranschaulicht einerseits, wie vielfältig die Akteure sind, die es für die Erschließung sozialraumorientierter Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung bedarf. Ein gelingender Austausch mit dem IFD ist hierbei entscheidend. Andererseits ist die Organisationsentwicklung im „eigenen“ Träger nicht zu unterschätzen, die die Initiierung solcher Beschäftigungsverhältnisse mit sich bringt.

40

### **Der Sozialraum**

Sozialraumorientierung als Fachkonzept entstammt der Kinder- und Jugendhilfe. Kerngedanke ist, dass nicht spezialisierte und individualisierte Hilfsangebote sondern die Stärkung des Sozialraumes (Schulen, offene Jugendarbeit, informelle Netzwerke wie Familie und Nachbarschaft etc.) zu einer adäquaten Unterstützung Betroffener führt. Damit verbunden ist ein expertenkritisches und emanzipatorisches Verständnis von professionellen Angeboten. Dazu gehören ebenso alternative Finanzierungsmodelle und passgenaue Verwaltungsstrukturen. Sozialraumorientierung ist im Fachdiskurs der Behindertenhilfe gleichsam aktuell und umstritten. Es handelt sich um ein vielschichtiges Fachkonzept, das von unterschiedlichen Akteuren in Theorie und Praxis theoretisch ausformuliert und praktisch umgesetzt wird. Die Behindertenhilfe in Deutschland, die im Zuge der BRK aufgrund der starken institutionellen Strukturen erneut mit Vorbehalten konfrontiert ist und sich paradigmatisch zunehmend dem Leitgedanken der Inklusion verschreibt, nimmt die Sozialraumorientierung als einschlägiges Konzept wahr.

Am Standort Karlsruhe wird „Sozialraumorientierung“ als Leitidee aufgenommen. Wird das Karlsruher Vorgehen analysiert, ist erkennbar, dass im Projekt die Verfahren der und das Verständnis von Sozialraumorientierung aus den Handlungsspielräumen und Bedürfnissen vor Ort heraus entwickelt und an das Fachkonzept adaptiert wurden. Es wurden gezielt einzelne Elemente des Ansatzes mit dem Fokus der beruflichen Teilhabe umgesetzt und erprobt: Nämlich die Schaffung von Hilfeeinrichtungen außerhalb von Einrichtungen, die Gestaltung dieser Hilfeeinrichtungen entlang der Stärken der Menschen mit Behinderung und ihrer persönlichen Vorstellungen beruflicher Teilhabe sowie die Investitionen in Netz-



werke, die an die Stelle stark institutionalisierter Hilfeangebote treten. Diese Handlungsebene war bislang nicht Teil des sozialarbeiterischen Arbeitsprofils der Leistungsanbieter, und konnten so durch das Projekt ergänzt werden.

In diesem Sinne ist das Projekt als Erweiterung vorhandener Strukturen zu verstehen, mit einer Auffassung von Sozialraumorientierung als eine Methode, die im Rahmen des bestehenden Hilfesystems Anwendung findet. Das Projekt setzt so zwar ein erweitertes Klientenverständnis um, welches die behindernden Umweltfaktoren wie Arbeitgeber/innen und politische Strukturen mit einschließt, es umfasst jedoch noch nicht das Bewusstsein für die systemimmanenten Wirkungen, für die Sozialraumorientierung als Mehrebenen-Ansatz Alternativen formuliert.

Hier besteht aus Sicht eines theoriegeleiteten Verständnisses von Sozialraumorientierung noch Entwicklungspotenzial.

Bislang wurde das Gesamtangebot der Leistungsträger, die Steuerungsinstrumente zwischen Kosten- und Leistungsträger, beispielsweise die Hilfeplanverfahren, sowie die Aufbau- und Ablaufstrukturen innerhalb der jeweiligen Organisation nicht konsequent an den Ansatz angepasst. Erst durch eine vollständige Anwendung des Ansatzes auf allen Tätigkeits- und Verantwortungsebenen auf Leistungsträger- und auf Leistungserbringerseite sowie in der Berufspraxis der Arbeit mit Menschen mit Behinderung kann der Paradigmenwechsel, den Sozialraumorientierung verspricht, umgesetzt werden. Führung coaching, Organisationsberatung und mehrdimensionale, praxisbasierte Personalqualifizierungen sind unverzichtbare Instrumente bei der sozialraumorientierten Neuausrichtung eines Systems, zum Beispiel auf Ebene der Sachbearbeiter bzw. der Referatsleiter beim Leistungsträger oder auch bei den Fachkräften in den Werkstätten (vgl. Röther 2012).

Für die Erschließung der Sozialräume war ein *konzertiertes* Vorgehen der Akteure von zentraler Bedeutung: Durch die abgestimmten Strukturen und die „nach außen“ persönlich bekannten, kontinuierlichen Ansprechpersonen wurde die Engagementbereitschaft vielfältiger Akteure im Sozialraum für die Projektanliegen geweckt. Es entstanden zuverlässige und vertrauensvolle Netzwerke, die sich als in hohem Maße tragfähig für die Realisierung der Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwiesen haben. „Schlüssel“ zum Erreichen der öffentlichen Wahrnehmung und Akzeptanz war eine konsequente Öffentlichkeitsarbeit, die die Teilnahme an Veranstaltungen (*Festival der guten Taten* in Sulzfeld, verkaufsoffener Sonntag in Rheinstetten, *Regioschau Kraichgau* in Oberderdingen, *Offerta* in Rheinstetten etc.) ebenso umfasste wie eine begleitende, kontinuierliche Präsenz in der regionalen Presse. Zudem erhielten interessierte Bürger/innen die Möglichkeit, Werkstätten für behinderte Menschen zu besuchen. Am Projekt beteiligte Bürgermeister beispielsweise zeigten sich im Anschluss an die Besuche tief beeindruckt: Die Zusammenkünfte in den Werkstätten erwiesen sich als Augen öffnende und sensibilisierende Momente, die es vermochten, den Blick beispielsweise der Bürgermeister/innen auf die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung zu schärfen.



### **Standort Karlsruhe: Fazit**

Die Teilnehmenden erlebten ihre Praktika bzw. ihre Arbeitsverhältnisse als Gewinn und dies, obwohl ihr Einfluss auf die Wahl der konkreten Arbeitsfelder beschränkt war. Mit der Wohnortnähe der Beschäftigung stieg die Zufriedenheit. Die gemeinsamen Arbeitsabläufe wurden von der Belegschaft in den Betrieben aktiv mitgetragen und gestaltet: Offenheit und Akzeptanz bestimmten die Begegnungen weitestgehend, obgleich die Einbeziehung eines/r Mitarbeiters/in mit Behinderung die Arbeitsabläufe verzögern konnte und nicht immer konfliktfrei verlief. Eine sozialpädagogische Fachkraft schilderte: *„Es gab Höhen und Tiefen im Praktikumsverlauf, aber diese sind nach Rückmeldung der Geschäftsführung vertretbar und standen einer Verlängerung des Praktikums in eine zweite Praktikumsphase nicht im Weg.“* Eine neue Kultur des sozialen Miteinanders wurde im Rahmen des gemeinsamen Arbeitens in den Unternehmen möglich.

Für eine gelingende Umsetzung bedarf es kontinuierlicher und verlässlicher Unterstützungsangebote, die sich auch an die Akteure im Sozialraum richten. Wohnortnahe Arbeitsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt

- Erfordern eine sektorenübergreifende Netzwerkarbeit, die „mit Vorlauf“ und jenseits von konkreten Fallkonstellationen zu erfolgen hat, sowie eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit.
- Erfordern ein konzertiertes Vorgehen und Abstimmungsprozesse, bei denen der IFD sowie die Prozesse im „eigenen“ Träger der Behindertenhilfe entscheidend sind.
- Erfordert, Wissensbestände auf Seiten der Unternehmen zu verbessern und eine kontinuierliche Beratung anzubieten, um grundsätzliche Bedenken zum Beispiel in Hinblick auf haftungsrechtliche Fragen auszuräumen.<sup>27</sup>
- Gelingen insbesondere dann, wenn die Aufmerksamkeit für Menschen mit Behinderung, das aufgeschlossene Interesse und die Mitverantwortung von Bürger/innen geweckt und gestärkt werden.
- Sind in nachhaltiger Weise tragfähig, wenn ein differenziertes Leistungsspektrum vorgehalten und eine flexible Gewährungspraxis ermöglicht wird.

Die Modellgemeinden unterscheiden sich grundsätzlich in Hinblick auf die Fläche, Bevölkerung, Infrastruktur und Wirtschaft. Die Vermittlung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen konnte trotz der strukturellen Unterschiede in allen Modellgemeinden gelingend realisiert werden: Sowohl in den ländlichen Gebieten als auch im städtischen Kontext arbeiteten Projektteilnehmer/innen am ersten Arbeitsmarkt. Die verschiedenen strukturellen Gegebenheiten scheinen nicht als Bedingung zu wirken, sondern vielmehr als Hinweis, verschiedene Zugänge zu verfolgen: Während die Stadt eine größere Auswahl an Arbeitsplätzen und Ansprechpersonen bereit hält, auf die zurückgegriffen werden kann, ist es in den ländlichen Bereichen wo „man sich kennt“ vermehrt möglich, auf persönliche Bekanntschaften und im Ort gewachsene Strukturen zurückzugreifen.

<sup>27</sup> Siehe hierzu *Informationen für Arbeitgeber* in Teil I (Seite 19) des vorliegenden Berichtes.



Für Menschen mit Gehbehinderung kann das begrenzte Mobilitätsangebot des ÖPNV im ländlichen Bereich zu beruflichen Barrieren führen. Während beispielsweise in Rheinstetten weite Gebiete überwiegend barrierefrei mit der S-Bahn zu erreichen sind, besteht der ÖPNV in Oberderdingen hingegen aus Buslinien, bei denen nur teilweise Niederflurbusse eingesetzt werden. In einem Fall führten die begrenzten Verbindungen im ländlichen Bereich zu einer Erschwernis der beruflichen Teilhabe, die jedoch überwunden wurden.

### ***Erster Arbeitsmarkt mit institutioneller Flankierung: BESTE in Pforzheim / Enzkreis***

Im folgenden Kapitel werden zuerst die Ergebnisse zur Zufriedenheit und Teilhabe der Projektteilnehmer/innen vorgestellt. Es folgen die Tätigkeits- und Verlaufsprofile von Netzwerkarbeit und Jobcoaching, es werden Rollenverständnisse und Tätigkeitsbereiche von Jobcoaches und Assistent/innen gegenseitig abgegrenzt. Das Kapitel veranschaulicht, wie BESTE über die Projektlaufzeit hinaus am Standort gesichert werden kann.

43

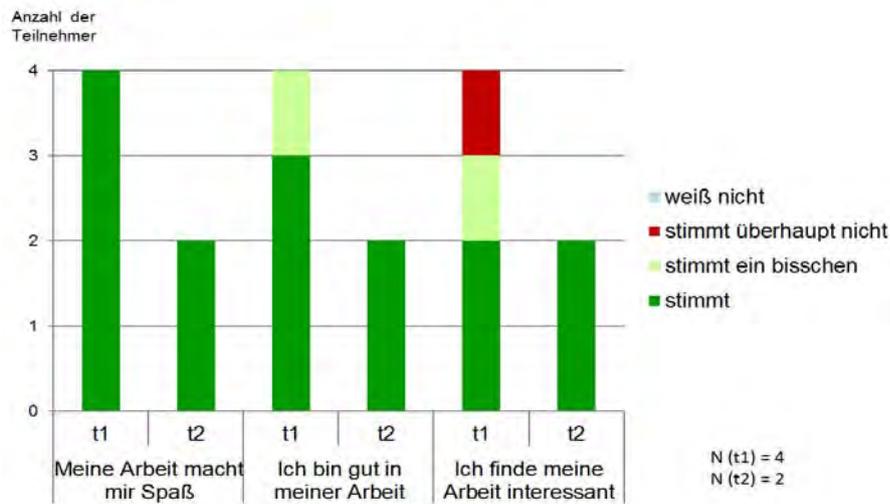
#### **Erster Arbeitsmarkt: Große Zufriedenheit mit tageweiser Arbeit**

*„Mein Sohn ist eine andere Person geworden seit er im Praktikum ist. Er ist selbstbewusster geworden, er nimmt diese Aufgaben ernst. Er ist richtig froh, dass es sowas gibt!“ (Mutter eines Projektteilnehmers)*

Die vier Teilnehmenden äußerten sich in den Dimensionen Freude, Leistungsfähigkeit und Interesse sehr zufrieden über ihre Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es konnte von allen Teilnehmenden ein positives Bild der eigenen Leistungsfähigkeit im gegebenen Arbeitszusammenhang entwickelt werden, sodass alle Teilnehmer/innen ausgesprochen zufrieden über ihre Arbeit sprachen. Im Projekt BESTE konnte die Wahl des Arbeitsplatzes von den Teilnehmenden entscheidend mitbestimmt werden. Die große Zufriedenheit steht hier auch in Verbindung mit diesen Einflussmöglichkeiten. Allein bei einer Person konnte die Tätigkeit nicht die individuellen Interessen treffen.



Abbildung 16: Teilnehmer/innen-Befragung, Standort Pforzheim, Abb. I



Die Bezugspersonen bestätigten das aus subjektiver Sicht formulierte Wohlgefallen der Teilnehmenden und bekräftigten, dass es im Rahmen von BESTE gelungen ist, Tätigkeiten für die jungen Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung zu erschließen, die sowohl ihren Fähigkeiten entsprachen als auch Effekte bei der Persönlichkeitsentwicklung zeigten.<sup>28</sup>

44

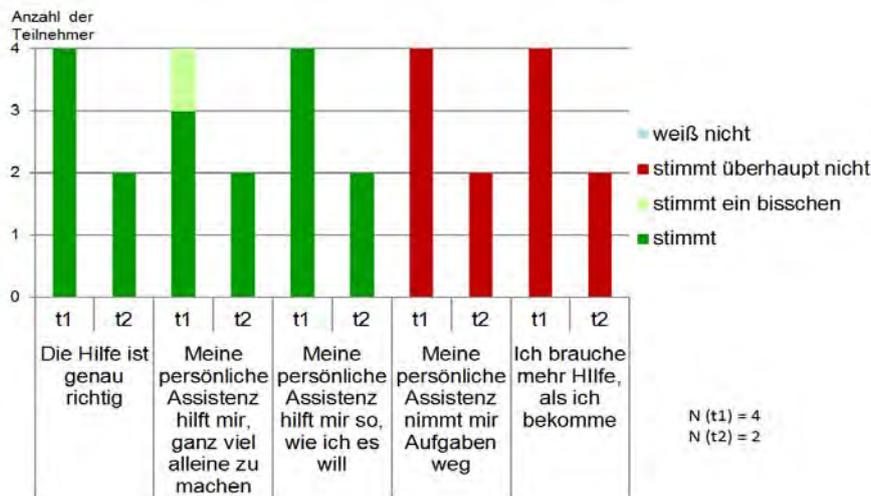
Alle Projektteilnehmer/innen schätzten die Zusammenarbeit mit ihren Kolleg/innen in hohem Maße. Die Aufgeschlossenheit der Mitarbeiterschaft wurde, so äußerten sich die Teilnehmenden (N=3), aufgrund des Hilfebedarfs in keiner Weise beeinträchtigt. Im Rahmen der Arbeitsabläufe waren einige Anknüpfungspunkte und gemeinsame Momente gegeben, in den Pausenzeiten allerdings scheinen die Kontakte stark begrenzt zu sein: Zum Erhebungszeitpunkt t<sub>1</sub> (N=4) gab die Hälfte der Teilnehmenden an, die Kolleg/innen nicht zu treffen.<sup>29</sup>

Mit Hilfe der persönlichen Assistenz konnten die Teilnehmenden trotz des hohen Hilfebedarfs ihre berufliche Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt realisieren. Die kontinuierliche Unterstützung durch die Assistent/innen war dabei der „Schlüssel“ zu den gelingenden Beschäftigungsverhältnissen.

<sup>28</sup> Vgl. hierzu Abbildung 42 in Anlage.

<sup>29</sup> Vgl. hierzu Abbildung 43 in Anlage.

Abbildung 17: Teilnehmer/innen-Befragung, Standort Pforzheim, Abb. II



Sowohl die Assistenz als auch das Jobcoaching trafen auf die Zustimmung der Teilnehmenden. Dies betraf neben dem Umfang der Hilfen auch die Art der Leistungserbringung: Assistenz und Jobcoaching schienen aus Sicht der Teilnehmenden ein bedarfsgerechtes Hilfesetting zu schaffen.

Aus Sicht der Kolleg/innen ist es im Rahmen von BESTE gelungen, in den Betrieben einen respektvollen Umgang zu etablieren: Fast alle Befragten (10 von 11) gaben an, dass die Belegschaft den/die behinderte/n Kollegen/in akzeptierte und sich aufgeschlossen verhielt, obwohl, das äußerte die Hälfte der Befragten, die Arbeitsabläufe sich durch die Mitarbeit eines Menschen mit Behinderung verzögerten. Die Mehrheit der Kolleg/innen war der Meinung, dass ihr/e behinderte Kolleg/in zufrieden war, sich für die Aufgaben interessierte und dass im Betrieb Überforderungssituationen vermieden werden konnten.

45

Die Assistenz wurde mehrheitlich als zentrale „Stellschraube“ benannt, um Überforderung auszuschließen. Ein Kollege kommentierte: „Eine ausreichende Assistenz durch eine dritte Person ist unbedingt erforderlich.“ Die Unterstützung, die den Kolleg/innen durch die Assistenz und die Jobcoaches zur Verfügung stand, wurde mehrheitlich als ausreichend qualifiziert: Fast alle Kolleg/innen (10 von 11) erhielten genug Unterstützung, um sich im Umgang mit dem/r behinderten Mitarbeiter/in sicher zu fühlen, nur eine Person äußerte sich unentschieden. Zugleich thematisierten die Kolleg/innen, dass die Mitarbeit eines Menschen mit Behinderung neben den gewinnbringenden Effekten zum Teil auch belastend sein kann. „Berührungängste“ wurden benannt, kommunikative Unsicherheiten oder auch ästhetisches Befremden beispielsweise durch den erhöhten Speichelfluss einzelner Teilnehmer/innen.

Im Rahmen von BESTE ist es gelungen, Beschäftigungsarrangements zu schaffen und Tätigkeiten zu erschließen, mit und in denen Menschen mit hohem Hilfebedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten konnten. Der Hinweis darauf, dass die Pausenzeiten getrennt verbracht wurden, wirft dabei die Frage auf, wie



nah die Kontakte waren, wie oft sie sein sollten bzw. in diesem Arbeitssetting überhaupt sein können.

### Aufbau tragender Unterstützungsnetzwerke

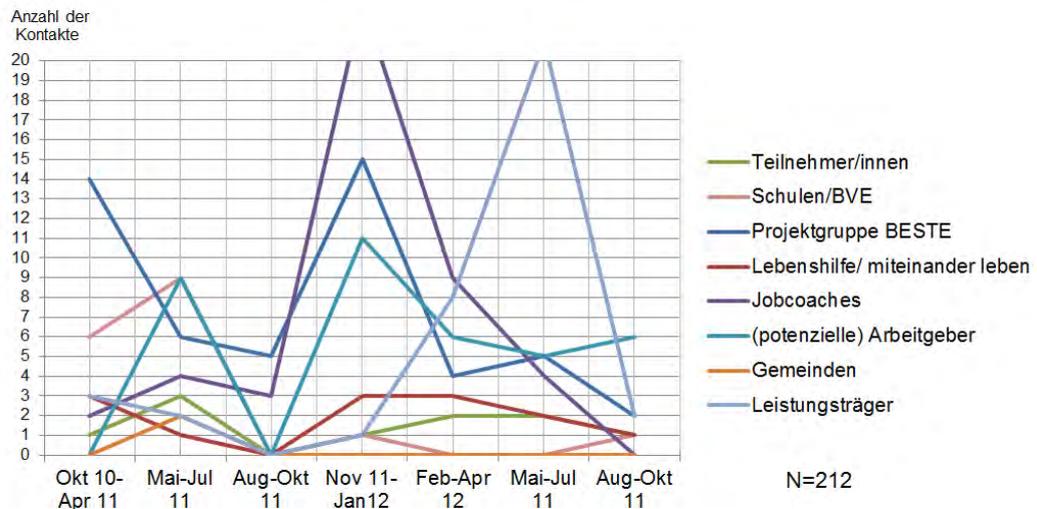
Im Rahmen von BESTE war ein Netzwerker mit der Erschließung der Teilhabepplätze betraut, der eng mit den Jobcoaches zusammen arbeitete. Die hohe Kontaktfrequenz in Abbildung 18 (s. u.) veranschaulicht die dichten Kooperationslinien, die zentrale Bedingung für eine gelingenden Umsetzung waren.

Dauerhaft und gleichsam variabel war die Kommunikation mit bestehenden und potenziellen Arbeitgeber/innen: Die Abstimmungsprozesse mit den Unternehmen bestimmten das Tätigkeitsprofil des Netzwerkers neben der Kommunikation mit dem Jobcoaching in beständiger Weise mit. Vergleichsweise gering waren die Absprachen mit den Teilnehmenden im Projekt: Die direkte Unterstützung wurde von den Jobcoaches ausgeführt.

Nach einer eher moderaten Kontaktfrequenz im ersten Projektabschnitt bestimmten die Absprachen mit Leistungsträgern die zweite Projekthälfte in entscheidender Weise. Hier wurden Fragen der Kostenübernahme und der Kostendeckelung diskutiert und einzelfallbezogen entschieden.

Abbildung 18: Netzwerkarbeit am Standort Pforzheim

46



Im Rahmen von BESTE wird in besonderer Weise deutlich, dass die Kommunikation mit grundlegend unterschiedlichen Systemen und deren Logiken, Personen und Kommunikationszusammenhängen nötig ist, um eine erfolgreiche Netzwerkarbeit durchzuführen. Inmitten der Vielzahl an Akteuren und Kontakten kristallisiert sich jedoch die Zusammenarbeit zwischen Netzwerkarbeit, Jobcoaching und (potenziellen) Arbeitgeber/innen als tragendes Schlüsselnetzwerk heraus.

### Jobcoaching und Assistenz

Das Jobcoaching wurde am Standort Pforzheim von zwei Personen durchgeführt, die insgesamt vier Teilnehmer/innen bei ihrer beruflichen Teilhabe auf dem all-

gemeinen Arbeitsmarkt unterstützt und ihre Tätigkeiten in so genannten Zeitbudgetanalysen erfasst haben.<sup>30</sup>

Abbildung 19: Zeitbudgetanalyse Jobcoaches, t<sub>1</sub>

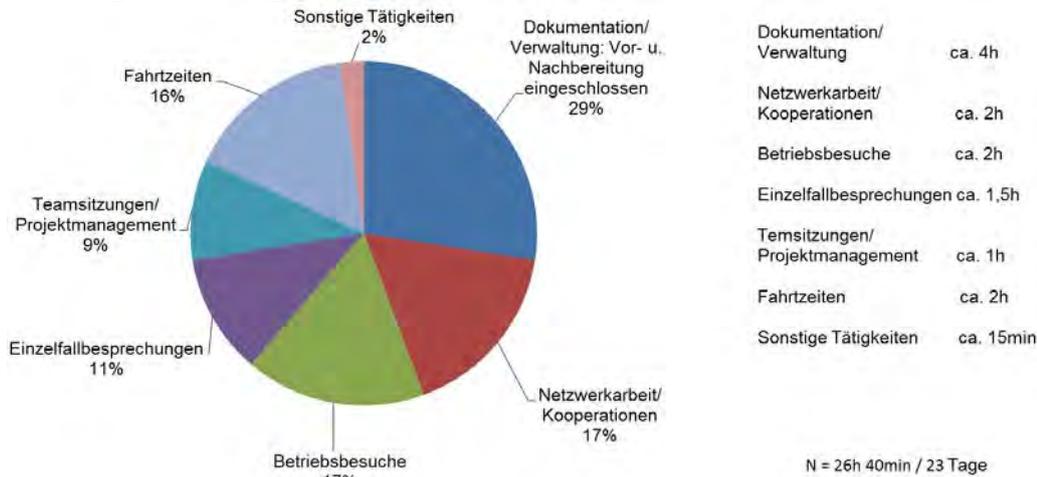
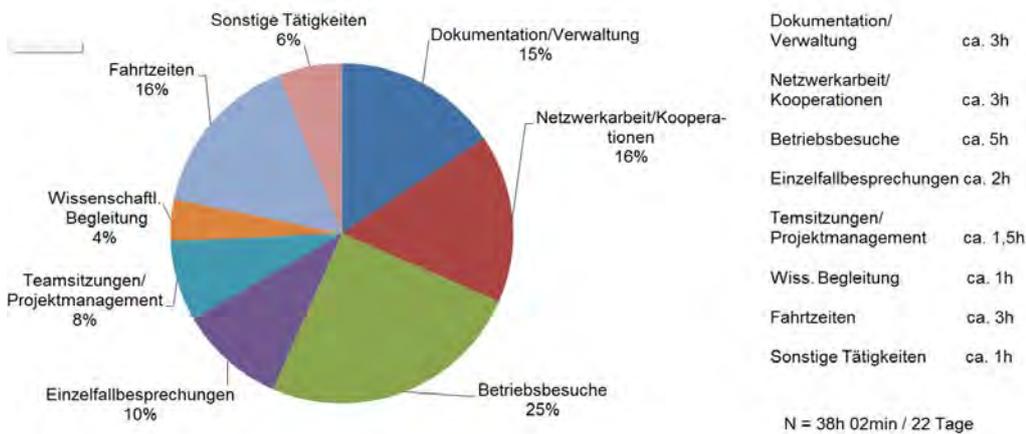


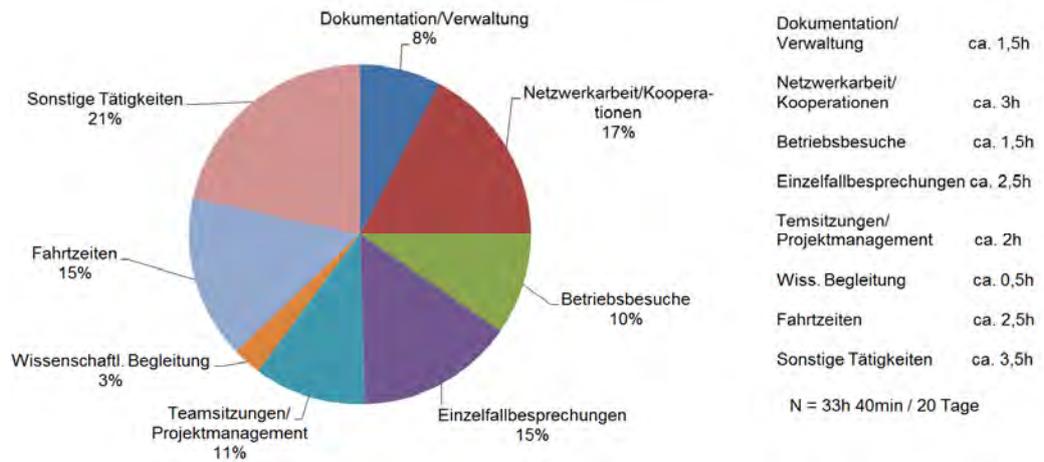
Abbildung 20: Zeitbudgetanalyse Jobcoaches, t<sub>2</sub>



<sup>30</sup> Mehr methodische Informationen zur Zeitbudgetanalyse in Tabelle 3: Übersicht Zeitbudgetanalysen. Abbildung 19 bis Abbildung 21 zeigen Durchschnittswerte der Zeitbudgetanalysen beider Jobcoaches.



Abbildung 21: Zeitbudgetanalyse Jobcoaches, t<sub>3</sub>



Die Tätigkeitsbereiche der Jobcoaches umfassten die Netzwerkarbeit, Dokumentations- sowie Verwaltungsaufgaben und Betriebsbesuche. Zudem gehörten Einzelfallbesprechungen und Teamsitzungen zum Tätigkeitsprofil. Es fielen ebenfalls Fahrtzeiten an.

Die zu drei Zeitpunkten erfassten Tätigkeitsprofile weisen Konstanten auf: Die Netzwerkarbeit nahm 16-17% der Arbeitszeit ein, Fahrtzeiten lagen bei 15-16% und die Teamsitzungen variierten geringfügig zwischen 8 bis 11%. Rückläufig hingegen war der zeitliche Aufwand für Verwaltungs- und Dokumentationstätigkeiten: Die Zeitanteile gingen von 29% - hier ist allerdings noch die Wissenschaftliche Begleitung eingerechnet – auf 8% zurück. Die Betriebsbesuche wiesen eine hohe Varianz auf und sie waren je nach einzelfallbezogenen Bedarfen mehr bzw. minder ausgeprägt.

Die Schnittmengen von und Differenzlinien zwischen Jobcoaching und Arbeitsassistenz, die in BESTE zur Geltung kamen, wurden im Rahmen des dritten Workshops diskutiert und präzisiert mit dem folgenden Ergebnis:

Arbeitsassistenz	Jobcoach
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistenz im Arbeitsprozess</li> <li>- Unterstützung bei Essen und Pflege</li> <li>- Kommunikationshilfe</li> <li>- Rolle: „verlängerter Arm“</li> <li>- Sensibilität besonders bedeutsam</li> <li>- Passfähigkeit mit dem Betrieb wichtig</li> <li>- Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung und Klärung der eigenen Rolle zentral</li> <li>- Muss Fehler zulassen und Entschleunigung aushalten können</li> <li>- Kenntnisse z.B. über die Behinderung notwendig</li> <li>- Je komplexer die Behinderung desto nötiger ist gute Qualifizierung</li> <li>- Kenntnisse in Arbeitssicherheit, Gesundheitsfragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorbereitung für die Arbeit (Rahmenbedingungen)</li> <li>- Erfassung der Fähigkeiten</li> <li>- Erkennen und Weiterentwicklung von Potenzialen</li> <li>- Kontaktaufnahme, Akquise von Betrieben</li> <li>- Assistenzsuche</li> <li>- Anregung von Reflexionsprozessen</li> <li>- Entwicklung von Tätigkeiten und Perspektiven</li> <li>- Ist Ansprechpartner für Betriebe</li> </ul>

Beide Unterstützungsoptionen bauten auf Kooperationen auf. Sowohl Arbeitsassistenten als auch Jobcoach setzen sich advokatorisch für die Klient/innen ein.

## Nachhaltige Sicherung der Teilhabeleistungen

Um auch über die Projektlaufzeit hinaus die Teilhabeleistungen sicherzustellen, wurden verschiedene Optionen der strukturellen Weiterentwicklung vor Ort im Rahmen des *Runden Tisch Assistenz* thematisiert und reflektiert. Es standen folgende von AGP entwickelte Modelle zur Diskussion:

Abbildung 22: Modell 1 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE



<b>§ 97 Abs. 5 SGB XII</b>
- Leistungsgewährung orientiert an FuB + Fahrtkosten
- Legitimiert durch § 97 Abs. 5 SGB XII?
- Verhandlungsbereitschaft der Kostenträger?
- Auskömmlich?

49

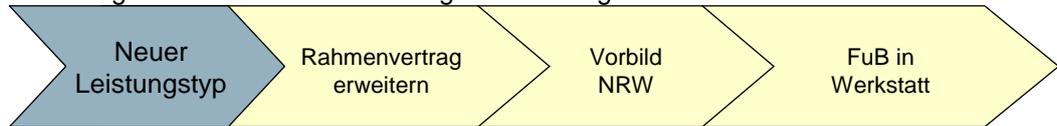
Abbildung 23: Modell 2 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE



<b>Betrieblich integrierter Werkstattplatz</b>
- Werkstattleistung + Assistenz als Budget <ul style="list-style-type: none"> <li>o Arbeitsassistent gem. § 102 Abs.4 SGB IX</li> <li>o Varianten: selbstorganisiert / arbeitgeberorganisiert</li> </ul>
Leistungen des SGB XI / SGB V einbeziehen
- Voraussetzung: Abkehr von wirtschaftl. Verwertbarkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>o BRK</li> </ul>
- Differenzbetrag höher als bei FuB
- Paradigmatisch interessant
- Einbeziehung des IFD (in Budget oder gesondert)



Abbildung 24: Modell 3 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE



<b>Neuer Leistungstyp: 4.5 +</b>
- Verbindung von Werkstatt und FuB
- Vorbild: NRW
- Erfahrungen aus BESTE aufnehmen
- Flexible, individuelle Anwendung der WerkstattVO
- Unter Einbeziehung des Eingangsverfahrens
- Nutzung des SGB XI

Abbildung 25: Modell 4 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE



<b>Persönliches Budget – als Leistungsform</b>
<b>Gesamtkosten</b>
o Persönliche Assistenz
o Pflegebedarf
o Fahrtkosten
<b>Kostendeckelung durch FuB / Sachleistungssatz?</b>
o Individualisierung
o LSG Rh-Pf. Ur. v. 1.10.2010 Az. L 2 U 152/10
o Mehrbelastungen vs. Belange des LB
<b>Rechtsdurchsetzung</b>
o Zielvereinbarung nach BudgetVO
o Streitig
<b>Innovation</b>
o Niedersachsen Werkstattbudget
o Integriertes Budget
o Budget für Arbeit im Landkreis Karlsruhe

50

Abbildung 26: Modell 5 zur nachhaltigen Sicherung von BESTE



<b>Welfare Mix – als Teilhabestrategie</b>
- Assistenz im Mix aus bezahlter und freiwilliger Assistenz
- Kosteneffekt
- Verhandlung über Budget unter Einbeziehung des Arrangements
- Teilhabeeffekt?
- Relativierung des Rechtsanspruches



Im Rahmen des *Runden Tisch Assistenz* wurde deutlich, dass in Pforzheim und im Enzkreis auf eine moderate Zustimmung zu neuen Wegen in der Eingliederungshilfe zurückgegriffen werden kann. Die nachhaltige Sicherung der vier BESTE-Fälle wurde von Seiten der Leistungsträger und Leistungserbringer zwar verbindlich vereinbart, Innovationsbereitschaft sowie politischer Wille auch für zusätzliche Fälle wurde jedoch nur für den Fall signalisiert, dass Pflegeleistungen aus SGB V oder SGB XI in das Gesamtbudget mit einbezogen werden.

### **Standort Pforzheim / Enzkreis: Fazit**

Der Standort Pforzheim ließ ausgesprochen hohe Zufriedenheitswerte auf Seiten der Teilnehmer/innen erkennen. Im Rahmen von BESTE ist es gelungen, Tätigkeitsfelder zu erschließen, in denen die Teilnehmenden ihre Leistungsfähigkeit erprobten und erlebten. Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein der Teilnehmenden haben sich beträchtlich entwickelt. Von Seiten der Belegschaft wurden die Kolleg/innen mit Behinderung akzeptiert und als Teil der Mitarbeiterschaft wahrgenommen. Die aktive Gestaltung der Kontakte war allerdings herausfordernd und die Begegnungen waren zum Teil von Fremdheit geprägt. Die allgemeine Aufgeschlossenheit blieb jedoch trotz des hohen Hilfebedarfs unbeeinträchtigt.

Die Erschließung der Teilhabepätze erforderte eine Netzwerkarbeit, die mit grundlegend unterschiedlichen Systemen und deren Logiken, Personen und Kommunikationszusammenhängen umzugehen vermochte. Im Projekt BESTE war dabei die Abstimmung zwischen Netzwerker, Jobcoaching und (potenziellen) Arbeitgeber/innen zentral.

Aus Sicht der Teilnehmenden entsprach das Hilfesetting bestehend aus Jobcoaching und Assistenz in Art und Umfang ihrem Hilfebedarf. Die Assistenz sicherte die Kommunikation am Arbeitsplatz und konnte vermitteln. Auch aus Sicht der Kolleg/innen waren die Hilfen ausreichend.

Die Erschließung und Sicherstellung der Hilfeleistungen war jedoch herausfordernd: BESTE stieß mit seinen durchaus innovativen Bestrebungen auf Grenzen struktureller sowie finanzieller Art. Unter Projektbedingungen wurden die erforderlichen Mittel und Wege in hohem Maße durch schulische Ressourcen mitgetragen und dies insbesondere in Hinblick auf die Sicherstellung der Assistenz. Im Rahmen des *Runden Tisch Assistenz* wurde vereinbart, dass die vier einzelfallbezogenen Hilfesettings konzertiert von Leistungsträgern und Leistungserbringern über die Projektlaufzeit hinaus weitergeführt werden.



## Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe im institutionellen Kontext: Standort Lörrach

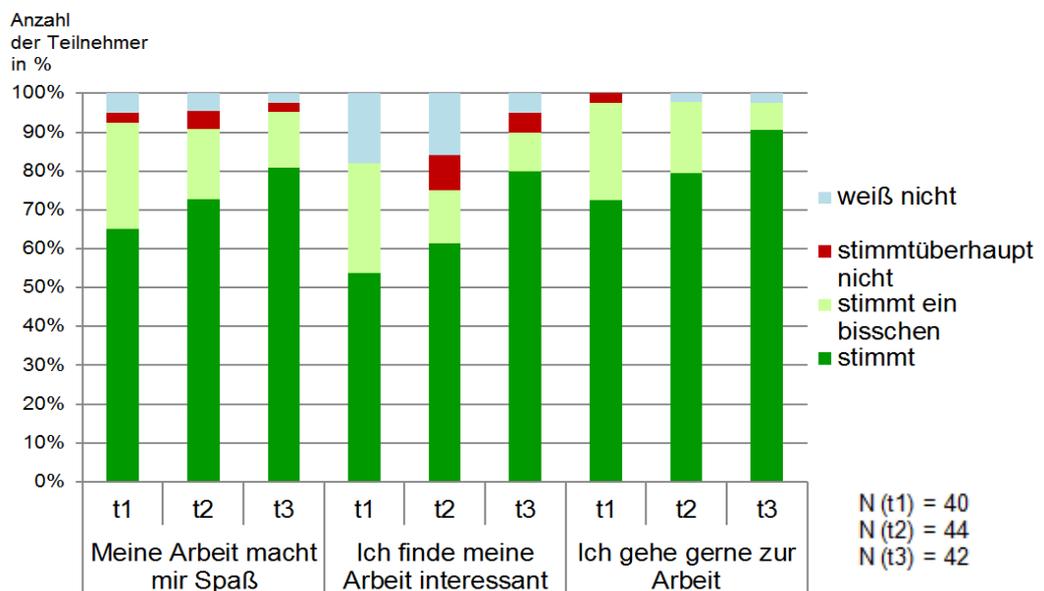
Zunächst referiert das folgende Kapitel die Standortergebnisse in den Dimensionen Zufriedenheit und Teilhabe aus Sicht der Teilnehmenden und Bezugspersonen. Kompetenzentwicklungen werden aufgegriffen. Im Anschluss werden Ergebnisse zu den spezifischen Modellen thematisiert und kritisch reflektiert. Dabei dokumentiert und differenziert der Exkurs zur *Lebenshilfe Lörrach* den Bereich der Pflegeassistenz vertiefend.

### Zufriedenheit und Teilhabe werden gestärkt, Kompetenzen erweitert

Die Teilnehmenden, die in der Spezialgruppe, mit der Unterstützung von Assistent/innen und im Rahmen der Insellösung in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiteten, waren insgesamt mit ihrer Arbeitssituation sehr zufrieden. Die Zufriedenheit stärkte und festigte sich über die Projektlaufzeit hinweg.

52

Abbildung 27: Teilnehmer-Befragung, Standort Lörrach, t<sub>1</sub>, bis t<sub>3</sub> Abb. I



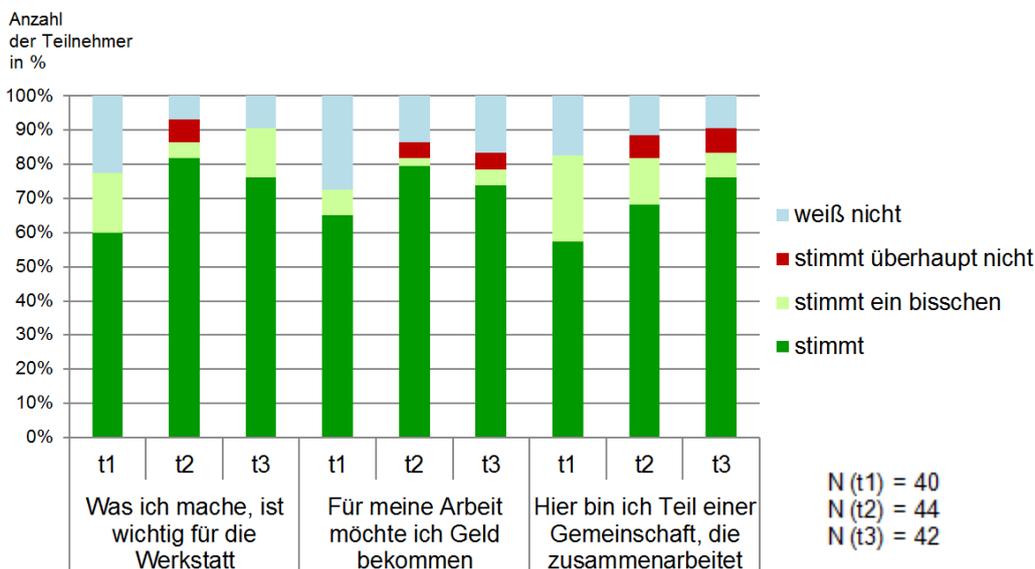
Die Bezugspersonen schätzten die Arbeitssituation etwas verhaltener ein. Die Einschätzung änderte sich jedoch über die Projektlaufzeit hinweg hin zu einer positiveren Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse.<sup>31</sup>

Die Teilnehmer/innen zeigten mehrheitlich ein Bewusstsein dafür, dass es sich bei ihrer Arbeit um eine produzierende Tätigkeit und nicht um eine tagesstrukturierende Maßnahme handelte. Und die Befürwortung stieg: Zum dritten Befra-

<sup>31</sup> Vgl. Abbildung 38 in Anlage.

gungszeitpunkt stimmten über 90% der Aussage zu „Was ich mache ist wichtig für die Werkstatt“. Zudem differenzierten unentschlossene Teilnehmer/innen ihre Meinungen aus und es tauchten einzelne ablehnende Stimmen auf. Sie verstand sich überwiegend als Teil in einem Wertschöpfungsprozess, der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit erforderte. Deshalb wurde für die erbrachte Leistung von den meisten Beschäftigten auch eine Entlohnung erwartet. Neben der Partizipation am Wertschöpfungsprozess ließ der Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen (Rente, Pflege, Krankheit) eine Stärkung der Teilhabe erkennen. Gesellschaftliche Teilhabe als unmittelbare Kontakte, wie sie beispielsweise die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kennt, konnte im Rahmen der institutionellen Modelle allerdings nicht erwirkt werden.

Abbildung 28: Teilnehmer-Befragung, Standort Lörrach, t<sub>1</sub> bis t<sub>3</sub>, Abb. II



Die zusätzliche Förderung in den Werkstätten für behinderte Menschen führte in vielfältiger Hinsicht zu Kompetenzerweiterungen der Projektteilnehmer/innen. Zu Projektbeginn waren insbesondere die unzureichende Ausdauer und Belastbarkeit sowie eine ungenügende Selbständigkeit und Selbsteinschätzung der eigenen Leistung zu verzeichnen. Darüber hinaus war die Arbeitsausführung und -qualität häufig mangelhaft, die Teilnehmenden bevorzugten vorwiegend monotone und eingliedrige Arbeiten.

In allen Bereichen konnte, die Teilnehmer/innen als Gesamtgruppe betrachtet, die Fähigkeiten und Fertigkeiten gesteigert werden: Die Konzentrationsfähigkeit verbesserte sich im Sinne einer längerfristigen Ausdauer, die Arbeiten wurden sorgfältiger ausgeführt und mehr Teilnehmer/innen konnten ihre eigenen Leistungen realistischer einschätzen. Die Anzahl der Personen, die „nach wiederholter Anleitung selbständig“ arbeiten können, stieg von anfangs acht auf 21 Personen zu Projektende. Auch die Belastbarkeit wurde erhöht: Die Anzahl der „ausreichend belastbaren“ Personen verdreifachte sich über die Projektlaufzeit hin-



weg von sieben auf 21 Personen.<sup>32</sup> Zudem waren mehr Werkstattbeschäftigte nach wiederholter Anleitung in der Lage, selbständig zu arbeiten, über grobmotorische Aufgaben hinaus zunehmend feinmotorische Tätigkeiten zu übernehmen und sich die Aufgabenstellungen im Wesentlichen dauerhaft zu merken. Insgesamt haben sich die Leistungen der Teilnehmenden gesteigert und der Leistungsverlauf verbesserte sich insbesondere bei einfachen Tätigkeiten. In Bezug auf den Arbeitsplatz bevorzugten die Teilnehmer/innen zunehmend auch wechselnde bzw. bestimmte Tätigkeiten, die jenseits von monotonen Abläufen Anforderungen an die Beschäftigten stellten.

Auffallend sind darüber hinaus die Veränderungen sozialer Art. Mehr Beschäftigte nahmen aktiv am Gruppengeschehen teil und wurden dabei als akzeptiertes Gruppenmitglied wahrgenommen. In Bezug auf Verhaltensauffälligkeiten wird erkennbar, dass herausfordernde Verhaltensweisen zurückgegangen sind und dass diejenigen, die fortbestehen, von der Gruppe seltener als Störung erlebt wurden. Die Anzahl der Personen, die „häufig Verhaltensweisen (zeigen), die die Beschäftigten in ihrem Wohlbefinden stark beeinflussen“ gingen von neun auf eine Person zurück.<sup>33</sup> Im konkreten Arbeitszusammenhang hat sich der Umgang mit Stresssituationen verbessert, Stress führte bei weniger Beschäftigten zu aggressivem Verhalten, zu einem Leistungsabfall oder zum „Weglaufen“. Zudem konnten die Teilnehmenden besser mit Kritik umgehen.

Die zeitliche und räumliche Orientierung hat sich geringfügig verbessert. Die Les- und Schreibkompetenzen hingegen blieben unverändert.<sup>34</sup>

54

### **Assistenzmodell: Stärkung selbstbestimmter Teilhabe**

Das so genannte Assistenzmodell ermöglichte ein individuell gestaltetes Arbeitssetting, bei dem die selbstbestimmte Wahl des Tätigkeitsfeldes in hohem Maße gewährleistet wurde. Alle Teilnehmenden waren ausnahmslos mit der Assistenz zufrieden. „Die Hilfe ist genau richtig“: Dieser Aussage stimmen alle Teilnehmenden zu allen Erhebungszeitpunkten zu. Auch die eigene Leistungsfähigkeit wurde von den Teilnehmenden mehrheitlich als positiv bewertet.

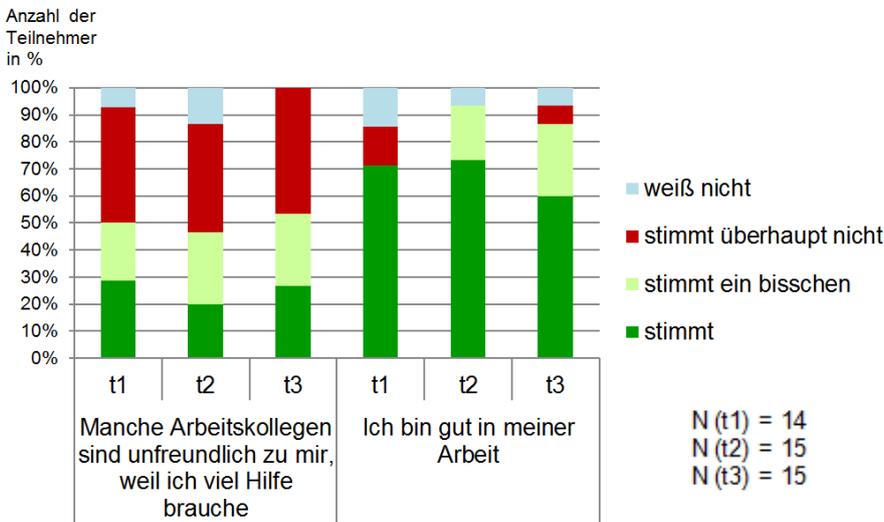
---

<sup>32</sup> Vgl. Kompetenzanalyse auf Seite 86 und Seite 81.

<sup>33</sup> Vgl. Kompetenzanalyse auf Seite 84.

<sup>34</sup> Vgl. für Details zur Kompetenzanalyse die Auswertungen in Anlage. Aussagen zu den Kompetenzerweiterungen der Teilnehmer/innen einzelner Modelle bzw. Personengruppen ist aufgrund der Unterschiede in den Hilfe-Settings sowie aufgrund der Heterogenität der Teilnehmergruppen nicht möglich.

Abbildung 29: Teilnehmer/innen-Befragung, Lebenshilfe Lörrach, Abb. I



Die Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen wurde von den Teilnehmenden zwar wertgeschätzt, die Hälfte der Befragten berichtete jedoch von Reibungspunkten mit den „regulären“ Werkstattbeschäftigten aufgrund ihres hohen Hilfebedarfs. Im Rahmen des Assistenzmodells kamen Menschen mit verschiedenen Leistungsniveaus bzw. Hilfebedarfen und es scheint, dass die Verständigung nicht immer gelang und dass Konflikte von den Assistent/innen nur punktuell aufgefangen werden konnten.<sup>35</sup>

### Exkurs Pflegeassistenz: Tätigkeitsumfang und -inhalt

*„Ich bin froh, dass ich durch die Pflegeassistenz in der Werkstatt arbeiten kann. Ich habe viele Menschen kennen gelernt, Freundschaften geschlossen und einen Freund gefunden. Trotz meiner Behinderung fühle ich mich selbständig.“*  
 (Teilnehmer Lörrach)

In der WfbM der *Lebenshilfe Lörrach* waren insgesamt drei Pflegeassistent/innen im Einsatz, um WfbM-Beschäftigte mit pflegerischem Unterstützungsbedarf während der Arbeitszeit zu versorgen. Insgesamt sechs Projektteilnehmer/innen nahmen diese Hilfe in Anspruch.

<sup>35</sup> Vgl. hierzu Abbildung 44 und Abbildung 29 in Anlage.



Abbildung 30: Tätigkeitsprofil aller Pflegeassistent/innen täglich, t<sub>1</sub>

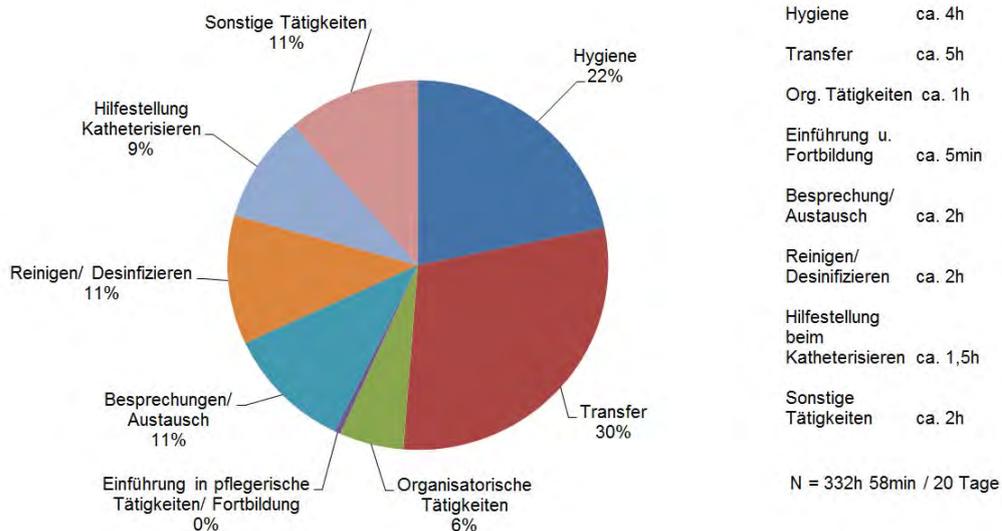
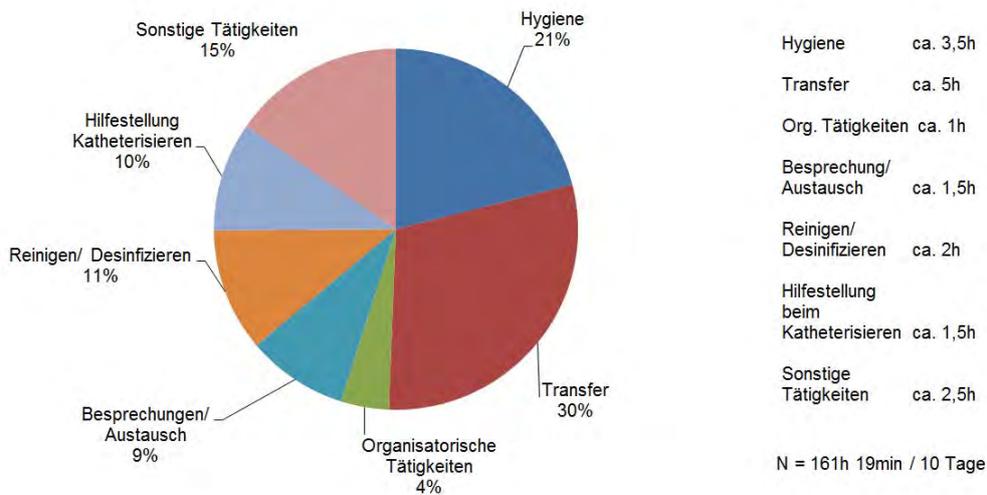


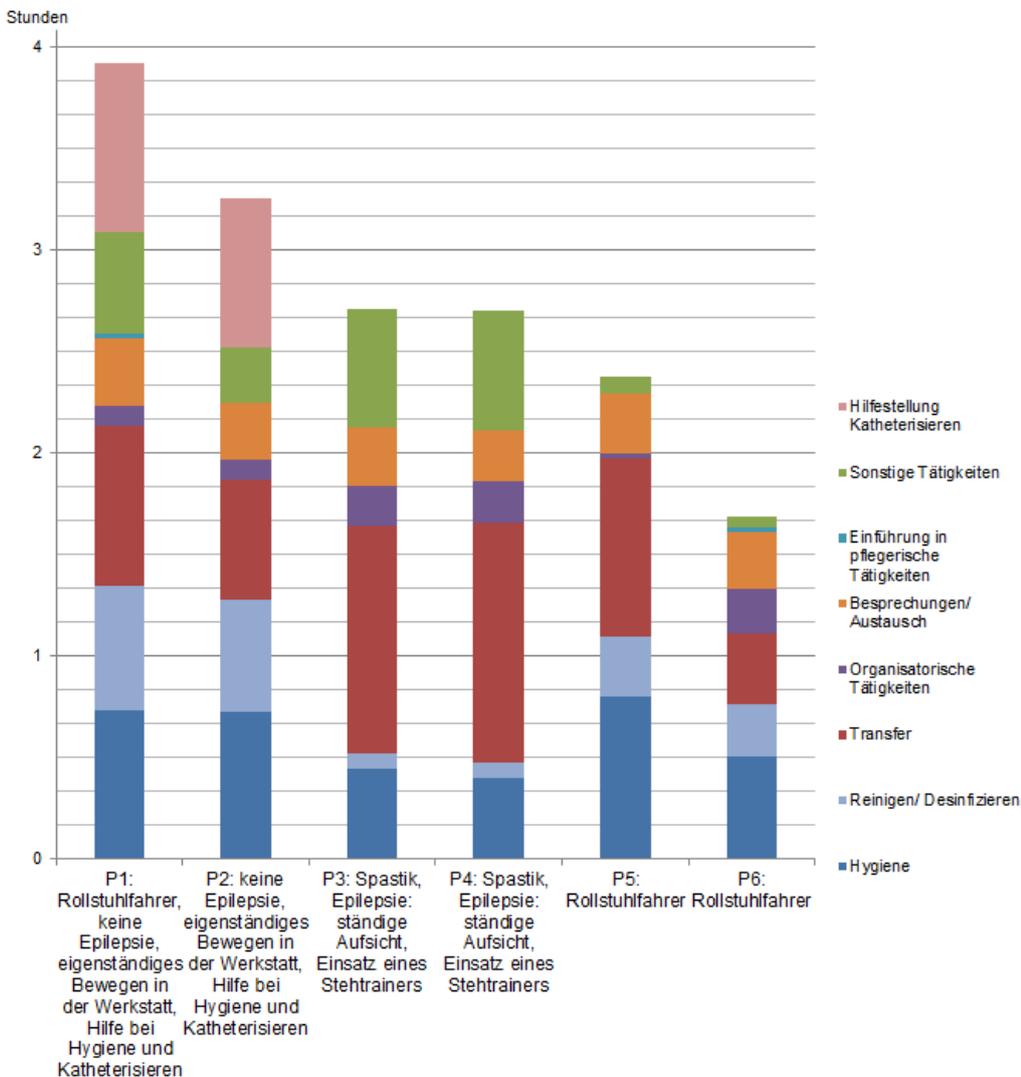
Abbildung 31: Tätigkeitsprofil aller Pflegeassistent/innen täglich, t<sub>2</sub>



56

Der Vergleich zwischen t<sub>1</sub> und t<sub>2</sub> verdeutlicht und bestätigt, dass der Pflegeaufwand vergleichsweise konstant fortbesteht. Dies ist auf die dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen und die damit verbundenen Pflegebedarfe zurück zu führen.

Abbildung 32: Pflegeaufwand täglich / Teilnehmer/in, t<sub>1</sub> und t<sub>2</sub>



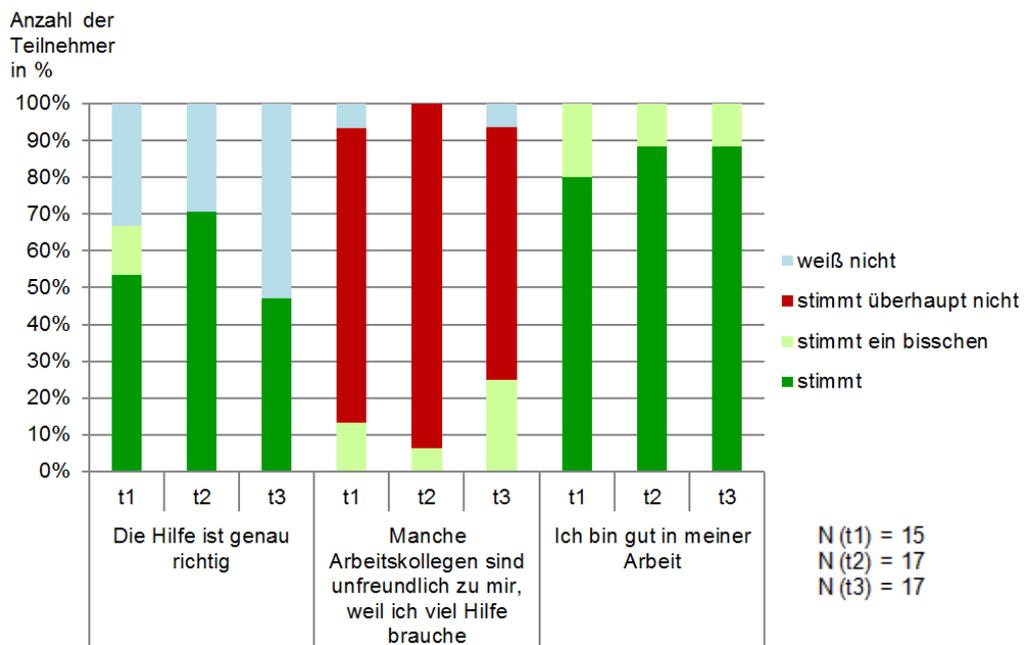
Die Teilnehmenden P<sub>1</sub> und P<sub>2</sub> benötigten Hilfestellungen beim Katheterisieren. Das machte im Mittel pro Tag etwa 45 Minuten aus. Das Katheterisieren bewirkte, dass sich auch die Reinigungs- und Desinfektionszeiten auf mehr als eine halbe Stunde täglich erhöhten. Die Transferanteile nahmen im Allgemeinen mit 30% vergleichsweise viel Zeit in Anspruch. Es handelte sich hierbei um das Abholen vom Bus, die Begleitung in die Arbeitsgruppen, zum Mittagessen in den Speisesaal und zurück sowie um die Wege zum Pflegeraum und zur Toilette. Zudem war das Umsetzen auf die Toilette, auf die Pflegeliege oder auf das Pflegebett damit abgedeckt. Bei zwei Personen kam ein mobiler Lifter für den Transfer auf die Toilette oder auf das Pflegebett in Einsatz. Im Besonderen waren bei P<sub>3</sub> und P<sub>4</sub> diese Werte deutlich erhöht: Das war auf den Einsatz eines Stehtrainers und die damit verbundenen Transferzeiten zurück zu führen. Da sich die Pflegekräfte täglich eine Viertelstunde austauschten und einmal pro Monat eine Teamsitzung stattfand, waren bei allen Teilnehmer/innen die Besprechungszeiten identisch.



### Spezialgruppe: Separierte Räumlichkeiten bieten Schonraum

Das Modell „Spezialgruppe“ wurde in einem Raum umgesetzt, in dem die Teilnehmer/innen zusammen arbeiteten. Hierbei führten sie vergleichsweise ähnliche Tätigkeiten aus: Im Rahmen der Spezialgruppe wurde vorwiegend Montagearbeiten nachgegangen. Die vorgehaltenen Arbeitsbereiche konnten die Interessen und Wünsche mehrerer Teilnehmer/innen nicht immer treffen. Etwa 80% der Teilnehmenden gab zu Projektbeginn an, den Arbeitsplatz nicht selbst ausgesucht zu haben. Wurde der Wunsch nach einer anderen Arbeit nachgefragt, gab zum ersten Untersuchungszeitpunkt mehr als die Hälfte der Teilnehmenden mit „stimmt bisschen“ an, eine andere Arbeit zu wünschen. Die Tendenz war rückläufig wobei die Angaben in „weiß nicht“ übergingen.

Abbildung 33: Teilnehmer/innen-Befragung, Josefshaus, Abb. I



58

Zugleich boten die separaten Räumlichkeiten Rückzug und Schutz: In den Räumen, die auch als „Schonräume“ zu verstehen waren, entstanden nur wenige Auseinandersetzungen mit den Arbeitskolleg/innen und dies unabhängig vom Umfang des Hilfebedarfes. Die gegenseitige Akzeptanz und die Bereitschaft, Kolleg/innen bei Bedarf zu unterstützen, waren in der Spezialgruppe sehr ausgeprägt. Zudem führte das Modell zu einer ausgesprochen positiven Selbsteinschätzung der Teilnehmenden in Bezug auf die Leistungsfähigkeit: Der Aussage „Ich bin gut in meiner Arbeit“ stimmen alle Teilnehmer/innen zu.

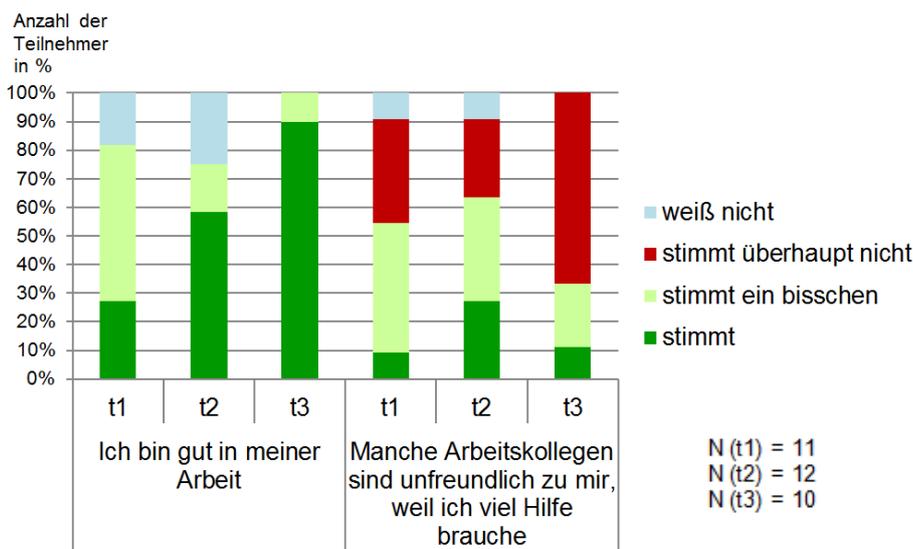
Die separierten Räumlichkeiten, die einerseits nur eine begrenzte Varianz an Tätigkeitsprofilen ermöglichten und eine selbstbestimmte Wahl von Arbeiten einschränkten, führten andererseits zu einem Arbeitsumfeld, das den Teilnehmenden ein von Akzeptanz getragenes Arbeitssetting im Sinne eines Schonraumes

verschaffte, in dem sie sich selbst als angenommen und leistungsfähig wahrnehmen konnten.<sup>36</sup>

**Inselmodell: Strukturelle Durchlässigkeit schafft mehr Orientierung und Vielfalt**

Das so genannte Inselmodell eröffnete den Teilnehmer/innen eine Vielzahl an Tätigkeiten, die im Rahmen des Projektes erprobt und ausgeübt werden konnten. Die Flexibilität des Modells traf auf die Durchlässigkeit der gesamten Einrichtung, die als anthroposophischer Träger einen geringen Grad an Strukturierung aufwies, und beides führte zu einem Spektrum möglicher Arbeitszusammenhänge, die in unterschiedlichen Bereichen durchlaufen werden konnten. Das Modell der verstreuten Inseln führte zu einer Orientierungsphase, in der der Arbeitswunsch gefestigt werden konnte und die Zufriedenheit sich erhöhte. Während die Zustimmung zu „Ich habe mir meinen Arbeitsplatz selbst ausgesucht“ wuchs, stieg auch die Zustimmung zur eigenen Arbeit. Gleichsam verstärkte sich auch die positive Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit.

Abbildung 34: Teilnehmer/innen-Befragung, Werksiedlung, Abb. I



Das Inselmodell stellte keinen Schonraum für die Teilnehmenden dar: Beim Inselmodell standen vielmehr die direkten Kontakte und die unmittelbare Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen im Mittelpunkt, bei denen auch Kontroversen auftraten. Die Teilnehmenden stießen teilweise an Grenzen, auch was die Akzeptanz aufgrund ihres Hilfebedarfs anging.<sup>37</sup>

**Standort Lörrach: Fazit**

Die berufliche Teilhabe der Projektteilnehmer/innen konnte im Rahmen aller Modelle eindeutig gefördert werden: Sowohl die Beteiligung an einem Wertschöpfungsprozess, der von den Teilnehmenden aktiv wahrgenommen wurde, als auch die Einbeziehung in die Sozialversicherungssysteme lässt auf eine verstärkende

<sup>36</sup> Vgl. hierzu auch Abbildung 45 in Anlage.

<sup>37</sup> Vgl. hierzu auch Abbildung 46 in Anlage.



Wirkung auf die Teilhabe schließen. Darüber hinaus nahmen die Beschäftigten vermehrt aktiv am Gruppengeschehen teil und wurden dabei als akzeptiertes Gruppenmitglied wahrgenommen.

Die Teilnehmer/innen erlebten ihre neue Tätigkeit als Gewinn: Die hohe Zufriedenheit konnte über die Projektlaufzeit sogar noch gesteigert werden. Darüber hinaus war eindeutig zu erkennen, dass sich die Kompetenzen der Teilnehmenden erweitert haben. Hier wurden leistungs- und tätigkeitsbezogene Fertigkeiten und Fähigkeiten ebenso angesprochen wie soziale Kompetenzen. Die Arbeiten wurden selbständiger, sorgfältiger und mit einer höheren Konzentrationsfähigkeit ausgeführt. Die Entwicklung sozialer Kompetenzen wurde sichtbar anhand der verminderten Verhaltensauffälligkeiten sowie der Reduktion von Stress- und Konfliktsituation.

Wie haben sich entlang der Kompetenzentwicklungen die von den Teilnehmenden bezogenen Leistungen entwickelt? Im Folgenden werden die bewilligten Leistungen der Teilnehmenden vor Projektbeginn und nach Projektende aufgezeigt.

Tabelle 11: Leistungsbereiche der Teilnehmenden (vor / nach Projekt)

	<b>FuB</b>	<b>WfbM mit Zuschlag</b>	<b>WfbM Produktionsstufe</b>
<b>Bewilligte Leistungen vor dem Projekt</b>	8	17	21 (davon 1 Person BBB) <i>Bei 5 Personen stand der Wechsel in FuB an.</i>
<b>Bewilligte / beantragte Leistungen nach Projektende<sup>38</sup></b>	6	24	15

60

Die Entwicklungen verdeutlichen, dass das Angebot „zwischen“ FuB und WfbM die Bedarfe der Zielgruppe zu beantworten vermag: Die Anzahl der Personen mit „WfbM mit Zuschlag“ hat sich deutlich gesteigert und trifft auch nach Projektende die Einschätzungen von Leistungsträger und Leistungserbringern. Damit wurde eine Alternative geschaffen, um die Beschäftigung in Förder- und Betreuungsgruppen zu vermeiden.

In Einzelfällen ist der Wechsel von FuB bzw. von „WfbM mit Zuschuss“ in die Werkstatt mit Hilfe der zusätzlichen Unterstützung gelungen: Zwei Personen wechselten von der FuB in die Werkstatt; zwei Menschen mit Behinderung aus dem Zuschlagsbereich absolvieren derzeit ein Praktikum im regulären Arbeitsbereich der WfbM mit – in einem Fall – konkreter Übernahmeoption in spätestens sechs Monaten. Jedoch sind auch gegenläufige Entwicklungen erkennbar und so wechselte beispielsweise eine Person, ehemals Produktionsbereich, nach Projektende in eine Förder- und Betreuungsgruppe.

Mehrere Personen konnten am Übergang in Förder- und Betreuungsgruppen mit Hilfe des Bausteine-Projektes „aufgegangen“ werden und somit wird bekräftigt,

<sup>38</sup> Eine Person ist gestorben.



dass Abstufungen zwischen FuB und WfbM nötig und sinnvoll sind, um die Personen mit einem gemischten Eignungsprofil adäquat zu unterstützen.

Alle Modelle – Assistenzmodell, Spezialgruppe und Inselmodell – kannten spezifische Qualitäten und Grenzen: Bestach das Assistenzmodell als eines, das die Selbstbestimmung und die individuelle Wahl des Arbeitsfeldes konsequent umsetzte, führten doch Reibungspunkte mit den „regulären“ Werkstattbeschäftigten auch zu Akzeptanzproblemen. In den Spezialgruppen scheint, dass manche Tätigkeiten nicht ganz die Interessen der Teilnehmenden treffen konnten und hier vergleichsweise oft eine andere Arbeit gewünscht wurde. Jedoch eröffnete die Spezialgruppen eine Schonraum, der den Beschäftigten einen sehr konstanten und Sicherheit stiftenden Rahmen schaffte, der zum einen zu einem hohen Wohlbefinden und zum anderen zu einer ausgesprochen positiven Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit führte. Dabei war die räumliche Ansiedlung der Gruppen zwischen dem FuB- und WfbM-Bereich dem Projektanliegen zuträglich. Das Inselmodell setzte auf durchlässige Strukturen und Tätigkeiten, die flexibel gewählt werden konnten. Es entstand eine Orientierungsphase mit der Möglichkeit, ein Spektrum unterschiedlicher Arbeiten zu erproben. Indem die Teilnehmenden sich zunehmend auf ein Arbeitsfeld einlassen konnten, steigerte sich die Zufriedenheit. Allerdings wurden die Teilnehmer/innen im Inselmodell auch an ihre Grenzen geführt, da die direkte Zusammenarbeit mit den „regulären“ Werkstattbeschäftigten aufgrund des erhöhten Hilfebedarfs zum Teil zu Kontroversen führten.

61

Das Assistenzmodell ist anschlussfähig an die berufliche Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, da bei gleich bleibender Begleitung eine Beschäftigung auch in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes denkbar ist. Das ist nicht uninteressant: Kann die Sicherheit stiftende Funktion nicht nur von separierten Räumlichkeiten bewerkstelligt werden, sondern darüber hinaus auch mit Hilfe einer konstanten und zuverlässigen Begleitung, die über die institutionellen Settings hinaus eingesetzt werden.

Obwohl alle drei Assistenzformen – Pflege-, Freizeit- und Arbeitsassistenz – die Eingliederung in den Arbeitsbereich der WfbM ermöglichten und einzelfallbezogen als individuelle, gezielte Unterstützung eingesetzt wurden, ist als grundlegender Unterschied zwischen der Pflegeassistenz und der Freizeit- und Arbeitsassistenz festzuhalten, dass die Pflegeassistenz als einzige Assistenzform nicht auf eine Kompetenzerweiterung ausgerichtet ist, sondern als dauerhafte Unterstützung und auf Grundlage eines konstanten Hilfebedarfs gewährt wird. Die aufgeschlüsselten und differenzierten Zeiträume, die für die unterschiedlichen individuellen Bedarfskonstellationen offen gelegt wurden, bieten Richtwerte, um Hilfeeinrichtungen zu schaffen, die in vergleichsweise konstanter und planbarer Weise in Werkstätten für behinderte Menschen realisiert werden können.



## *Die Standorte: Fazit und Ausblick*

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben kennen ein breites Spektrum an Hilfen und Strukturen, die Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen: Neben den Werkstätten für behinderte Menschen mit ihren ein- und ausgegliederten Arbeitsplätzen bieten Förder- und Betreuungsgruppen Tagesstrukturangebote, vergleichsweise neue Maßnahmen wie die Unterstützte Beschäftigung ergänzen die Arbeitsangebote der Integrationsfirmen und der allgemeine Arbeitsmarkt öffnet sich behinderten Mitarbeiter/innen.

Jede Maßnahme, jede Beschäftigungssituation verfügt über spezifische Teilhabequalitäten und wird gleichsam durch charakteristische Eigenschaften begrenzt: Der erste Arbeitsmarkt besticht in Anbetracht der unmittelbaren Anbindung an betriebliche Kontakte und Routinen, doch ohne eine vermittelnde Unterstützung kann der Weg schnell zu sozialer Isolation führen. Die Förder- und Betreuungsgruppen können eine strukturierende, Sinn stiftende und Kommunikation förderliche Beschäftigung in einem „zweiten Milieu“ auch für Menschen mit einem hohen Hilfebedarf bieten. Jedoch wird den Beschäftigten die Beteiligung am sozialen Sicherungssystem vorenthalten und die Kontakte beschränken sich zumeist auf die Personen in der Einrichtung. Bei den Werkstätten für behinderte Menschen handelt es sich um Lösungen, die bei erster Betrachtung als Institutionen wenig Inklusionsgehalt vermuten lassen. Jedoch wird etwa mit Hilfe der Einbeziehung in einen Wertschöpfungs- und Produktionsprozess, der seinerseits mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt verknüpft ist, und durch individuell bedeutsame Kontakte mit Kolleg/innen die Teilhabe gefördert. Eine Arbeit in einer WfbM muss nicht unbedingt eine geringere Teilhabe als im Betrieb bedeuten, gleichfalls steht die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht automatisch für einen Teilhabeerfolg.

Die Projekterfahrungen zeigen: Es gibt keine Pauschallösungen auf dem Feld der beruflichen Teilhabeoptionen, jedoch bestehen Wege, die allorts in eine empfehlenswerte Richtung führen: Es gilt, Leistungen und Angebote zu differenzieren und zu flexibilisieren. Die Teilhabeleistung hat sich am Wunsch- und Wahlrecht, entlang der individuellen Vorstellungen zu entfalten und deren Güte muss sich letztlich an der Passfähigkeit der individuellen Arbeitsvorstellungen mit der konkreten beruflichen Situation messen (vgl. hierzu auch Gramse et al. 2012: 4). Insbesondere durch die Erprobung und Reflexion alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten werden diese qualifiziert. Das Instrument der persönlichen Zukunftsplanung kann eine entscheidende Rolle spielen, wenn es darum geht, Perspektiven zu entwickeln (vgl. Doose 2011). Die Beschäftigungsoptionen bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Sicherheit stiftenden und vertrauten Routinen einerseits und Wagnis mit Risiko andererseits und bei der individuellen Wahl der Arbeit können die Werkstätten, Förder- und Betreuungsgruppen und Integrationsfachdienste ihre Kompetenzen gewinnbringend platzieren.



Oggleich alle Angebote und Leistungen zur beruflichen Teilhabe über spezifische Kompetenzen und Qualitäten verfügen, sind es doch die sozialraumorientierten Modelle, die es verstärkt zu etablieren und zu qualifizieren gilt, denn nicht erst seit der Behindertenrechtskonvention ist Inklusion erklärtes Ziel. Inklusion ist jedoch mit institutionellen Strukturen, die in den Sozialraum hinein nur wenig durchlässig sind, nicht vereinbar.

Im Spektrum aller Teilhabeoptionen bewegten sich die drei Modellprojekte und sie flexibilisierten diese. Während der erste Arbeitsmarkt Dreh- und Angelpunkt an den Standorten Karlsruhe und Pforzheim / Enzkreis war, widmete sich der Landkreis Lörrach dem institutionellen Kontext beruflicher Teilhabe.

Der **Landkreis Karlsruhe** setzte auf den Sozialraum und führte mit intelligenten Finanzierungsansätzen den Inklusionsgedanken konsequent weg vom einzelnen behinderten Menschen und vor allem weg von den Institutionen für behinderte Menschen. Tatsächlich galt es, ganze Kommunen als Sozialräume in ihrer sozialen, wirtschaftlichen und infrastrukturellen Ausstattung so aufzuschließen, dass Menschen mit Behinderungen entsprechend dem Wunsch- und Wahlrecht und in ihrem sozialen Nahraum einen Arbeitsplatz finden konnten. An Stelle der einzelfallorientierten bzw. institutionell ausgerichteten und verankerten Arbeit trat hier die Einbeziehung der Akteure im Sozialraum, die insbesondere ein konzertiertes Vorgehen, die Präsenz und Mitwirkung in Gremien sowie eine konsequente Öffentlichkeitsarbeit erforderten. Zum Vorgehen stellte eine Fachkraft im Workshop klar:

*„Man muss oben einsteigen! Der erste Weg ist immer zu den politisch Verantwortlichen, man muss die Bürgermeister und Oberbürgermeister erst mal für das Projekt zu gewinnen. (...) Da ist schon auch Geduld gefragt. (...) Aber es hat sich gelohnt und ich würde immer wieder so entscheiden.“*

Über die Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit entfalteten sich die Arbeits- und Praktikumsplätze. Darüber hinaus zeigten sich „Begleiteffekte“, die entlang der neuen Kooperationsbeziehungen beispielsweise zu neuen Aufträgen für die Werkstätten führten.

Das Projekt lässt erkennen, dass es Wege gibt, Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderung im Sozialraum zu erschließen und dies unabhängig davon, ob es sich um städtisch oder ländlich geprägte Regionen handelt. Es gilt, die Chancen zu nutzen, die insbesondere wohnortnah das vertraute Umfeld bietet. Für strukturschwache Gebiete heißt das, Mobilitätseinschränkungen nicht vorschnell als grundsätzliches Teilhabebehindernis zu interpretieren, sondern jenseits der Barrieren bestehende Ressourcen zu fokussieren und gerade in den ländlichen Gebieten an Bekanntschaftsnetzwerke und am Verantwortungsbewusstsein der Bürgerschaft anzusetzen.

Das Projekt *Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe; Schwerpunkt: Teilhabe am Arbeitsleben* zeigt Wege, über die es gelingen kann, Sozialräume zu



erschließen und für die beruflichen Perspektiven von Menschen mit Behinderung nutzbar zu machen. Erfolgreiche sozialraumorientierte Ansätze erfordern die Klärung von Rollen und Zuständigkeiten und bewirken Kommunikationsprozesse zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern. Sie erfordern darüber hinaus Ressourcen, die primär für den Aufbau von Netzwerken über einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung gestellt werden müssen.

Auch die Projekterfahrungen in den neuen Bausteinen verweisen darauf, dass sozialräumliche Investitionen nachhaltiger Konzepte bedürfen und dass eine projektbasierte Anschubfinanzierung bei einer sehr kurz bemessenen Frist und unsicherer Perspektive für eine degressive Anschlussförderung respektive Fortführung des Projektansatzes den nachhaltigen Erfolg gefährden kann. Die Investition in einen sozialraumorientierten Arbeitsansatz verlangt Zeit. Im Landkreis Karlsruhe werden die sozialraumorientierten Aktivitäten an die Jobcoaches der jeweiligen Träger übergeben. Darüber hinaus werden in zwei bis drei politischen Gemeinden des Landkreises die sozialraumorientierten Modelle ausgebaut. Die Finanzierung erfolgt aus Kreismitteln, diese sind für eine Laufzeit von zwei Jahren bewilligt. Für den Haushalt 2013 wurden Mittel in Höhe der bisherigen KVJS-Förderung zur Verfügung gestellt.

64

Im Landkreis Karlsruhe konnte der Grundstein gelegt werden für die wohnortnahe berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung: Interessierte Männer und Frauen wurden von den Netzwerkpartnern aufgenommen und koordiniert vermittelt, Betriebe kamen auf die Fachkräfte zu und boten Praktikumsplätze an und zudem waren „Schneeballeffekte“ zu erkennen, sodass Netzwerkpartner selbst als Multiplikatoren wirkten.

Ziel im Landkreis Karlsruhe war, die anderen 29 Gemeinden im Landkreis sukzessive zu erschließen. Die differenzierten Formen der Leistungsgewährung und deren Durchlässigkeit sowie die gute Kommunikation über die strukturelle Vielfalt im Landkreis werden auch in Zukunft zentrale Rahmenbedingung dafür sein, den Ansatz auch auf andere Gemeinden ausweiten zu können.<sup>39</sup> Dabei gilt, die emanzipatorischen und expertenkritischen Elemente von Sozialraumorientierung aktiv einzuschließen und sie weiterhin als Impulse für bestehende Strukturen zu nutzen.

Inklusion ist erklärtes Ziel der „Neuen Bausteine in der Eingliederungshilfe“. Es ist die Beschaffenheit der Netzwerke und die regionale Kultur, die über Gelingen und Grenzen entscheidet. Am Standort Karlsruhe waren es in besonderer Weise die informellen Kontakte, die als „Bewusstseins-Netzwerk“ ein ganz elementares Effekt des Projektes darstellten. Auffassungen wie etwa „Die sind alle versorgt“ oder „Es ist alles geregelt“ wichen einem aufgeschlossenen Interesse für Bürger/innen mit Behinderung in der Gemeinde. Welchen Tätigkeiten geht eigentlich der Junge im Rollstuhl nach, der drei Häuser weiter wohnt? Warum arbeitet der Jugendliche immer erst in der Landwirtschaft, wenn er abends von der WfbM

---

<sup>39</sup> Eine Übersicht der Angebote und Leistungen befindet sich auf Seite 27.



zurück kehrt? Sozialraumorientierung setzt auf einen Kulturwandel, auf Mitverantwortung und gegenseitiges Interesse. Vielleicht sind neben den konkreten Beschäftigungsverhältnissen, die mit großer Zufriedenheit erlebt und mit einem hohen Maß an Teilhabe ausgestattet sind, die neuen Fragen auf Seiten der Bürgerschaft von entscheidender Bedeutung, wenn wir uns mit dem Blick auf Inklusion die Frage nach den Errungenschaften des Projektes stellen.

BESTE bewegte sich als „fachliche Irritation“ jenseits des so genannten Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeit und nahm die soziale Teilhabe mit ihren kulturellen Ausprägungen und Auswirkungen in den Fokus. In der Stadt **Pforzheim und im Enzkreis** wurde einzelfallbezogen mit Menschen mit schweren Mehrfachbehinderungen die berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt erprobt. Die Institutionen Förder- und Betreuungsbereich und Werkstatt für behinderte Menschen wurden zwar flankierend eingebunden, die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt traf jedoch gerade bei jungen Menschen, die sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit ihren Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit beweisen wollen, auf hohe Zustimmung.

Der Rahmen der so genannten wirtschaftlichen Verwertbarkeit von Leistungen wurde hier gesprengt und damit ein Verständnis von Teilhabe entfaltet, das vielseitige Dimensionen von Teilhabe aufnimmt, sich nicht abschließend in leistungsbezogenen Kategorien bewegt und somit auch eine vorrangig „soziale Teilhabe“ am Arbeitsplatz als leistungsunabhängige und die sozialen Bezüge berücksichtigende Teilhabe anerkennt. Es ging um soziale Teilhabe, aber es ging auch über sie hinaus. *„Sven kann nicht nur gute Laune verbreiten!“* stellt eine Bezugsperson klar und spricht sich damit jenseits des „strukturell gemachten“ Mindestmaßes wirtschaftlicher Verwertbarkeit für die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung, auch der Menschen mit hohem Hilfebedarf, aus.

BESTE gibt in besonderer Weise Antwort auf die Frage nach der Anerkennung des Wunsch- und Wahlrechtes behinderter Menschen. Es zeigt, dass es auch bei einer konsequenten Umsetzung des Wunsch- und Wahlrechts möglich ist, Arbeitsplätze zu entwickeln und sicherzustellen, von denen nicht nur die Männer und Frauen mit Behinderung, sondern auch das „nicht-behinderte“ Umfeld profitiert: Im Rahmen von BESTE wurden die Arbeitszusammenhänge sowohl von den Teilnehmer/innen als auch den Kolleg/innen als Gewinn erlebt wird.

BESTE weist auf zwei bedeutsame Aspekte von gelingender Teilhabe hin: Erstens bedarf es vermehrt kombinierter, flexiblierter Teilhabearrangements, die in zeitlicher und inhaltlicher Weise angepasst nutzbar gemacht werden, und zweitens ist die persönliche Assistenz der Schlüssel für eine gelingende Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gilt, die Mitarbeiterschaft „mitzunehmen“, denn – so die Einschätzung eines Jobcoaches – *„Der Chef kann Teilhabe nicht verordnen!“*. Sie entsteht, entfaltet und verstetigt sich erst in den kollegialen Bezügen. Dabei ist es wichtig, Unsicherheiten zu thematisieren, im Wissen darum, dass viele Menschen es nicht gewohnt sind, mit Menschen mit schweren Behinderungen mit ihren spezifischen



Kommunikationsformen, Zugängen und Bedürfnissen umzugehen (Einsatz von Sprachcomputern und aufwändige Rollstühle, spastische Bewegungen, Umgang mit Assistent/in etc.). Es bedarf, „Berührungsängste“ und Fremdheitsempfinden ernst zu nehmen und Verständnis stiftende sowie informative Gespräche zu führen, die vor allem auch die Grenzen auf Seiten der Kolleg/innen zum Gegenstand haben sollten.

Erste Schritte hin zu einer Verstetigung der Arrangements sind getan: Die *Lebenshilfe Pforzheim* trägt aktiv dazu bei, Assistenzkräfte für die berufliche Teilhabe bereitzustellen; der Enzkreis übernimmt einzelfallbezogen die Mehrausgaben von Einzelfahrten. Im Rahmen des Runden Tisch Assistenz ist es geglückt, die Fortführung der Arrangements für die BESTE-Teilnehmer/innen über die Laufzeit hinaus verbindlich zu vereinbaren.

Doch wie steht es darum, das Angebot einem erweiterten Personenkreis zugänglich zu machen? Die Nachfrage ist geweckt, darauf lässt u. a. das Statement eines Jobcoach schließen: „*Das Interessante sind die Nachfolger, die jetzt in der Schule sind und sehen ‚Der hat’s geschafft!’ und sagen ‚Ich will jetzt auch!’.*“ BESTE über die Zielgruppe der Projektteilnehmer/innen hinaus zu entfalten und zu verstetigen erfordert ein Investment, das tendenziell, zumindest so lange der Diskurs über kreative und intelligente Organisations- und Finanzierungsmodelle noch nicht zu einem erfolgreichen Ende geführt werden konnte, die FuB-Sätze übersteigt. Die Projekterfahrungen bieten hierfür gewinnbringende Anknüpfungspunkte und BESTE lädt dazu ein, entlang der vier Arrangements kreative Lösungen und replizierbare Strategien zu entwickeln, die einem erweiterten Klientenkreis zur Verfügung stehen. Ein „Run“ auf diese Arbeitskonstellationen ist nicht zu erwarten, erfordert das Angebot doch eine ausgesprochen hohe Risikobereitschaft. „Bremsen lockern“ lautet die Devise.

Wäre das Modell BESTE für einen anderen Landkreis von Interesse, wäre eine große Innovationsbereitschaft auf Seiten zentraler Akteure unabdingbar. Insbesondere dann kann ein entschiedenes Engagement im Einzelfall erwirkt werden, das Bedingung ist, um kombinierte Hilfearrangements zu entwickeln. Starke institutionelle Strukturen, wie sie beispielsweise Pforzheim kennt, sind dabei eher hinderlich. Langfristig scheint empfehlenswert, die Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche von Einzelpersonen in abgestimmte Strukturen zu überführen, um die personenunabhängige Verstetigung in einer Region sicherzustellen. Es sind Akteurskonstellation gefragt, in denen Promotoren Leistungsträger zu überzeugen vermögen, die Träger der Behindertenhilfe mitnehmen und diese unter Hinzuziehung weiterer Akteure die Wirtschaft überzeugen.

Der **Standort Lörrach** widmete sich dem institutionellen Kontext beruflicher Teilhabe: Indem die Spaltung zwischen FuB-Bereich und WfbM „überbrückt“ wurde, konnten wichtige Schritte in Richtung einer Inklusion behinderter Menschen erprobt werden, die vorrangig auf individueller Ebene Wirkung zeigten. Dazu gehören beispielsweise die Erfahrungen, dass durch Arbeit Geld verdient werden kann sowie die Erkenntnis der Projektteilnehmenden, nicht „nur“ einer Gemein-

schaft anzugehören, sondern darüber hinaus einen Produktionsprozess mit zu gestalten. Fähigkeiten, Fertigkeiten sowie soziale Kompetenzen wurden erweitert. Zudem wurden durch die Beschäftigung in der WfbM Sozialversicherungsansprüche (Rente, Pflege, Krankheit) erworben, die im Rahmen der FuB, die leistungsrechtlich als Hilfe zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft einzuordnen ist, ausgeschlossen sind. Insofern setzt das Lörracher Projekt wichtige Impulse innerhalb des Systems der trägergestützten Behindertenhilfe und erreicht dadurch eine große Zielgruppe von Menschen mit Behinderung.

Die am Standort Lörrach erprobten Modelle entsprechen in ihrer Ausgestaltung und Zielrichtung den spezifischen Charakteristika der Trägerorganisationen. Während die *Lebenshilfe* das Assistenzmodell entlang einer konsequenten Selbstbestimmung entwickelt hat, setzt das *Josefshaus* als strukturstarke und überregional bedeutsame Komplexeinrichtung auf die Setzung – im wahrsten Sinne – neuer Räume im System, die Menschen mit Behinderung nutzbar gemacht werden. Das Angebot „Spezialgruppe“ reiht sich ein in die Leistungspalette des Trägers. Die *Werksiedlung* als anthroposophische Einrichtung versteht sich als Dorfgemeinschaft, in der lebenspraktische, alltagsnahe und handwerkliche Tätigkeiten anfallen. Die Strukturen sind fließend und lassen Übergänge zu, die sich entlang der individuellen Lebenszusammenhänge entwickeln und in denen die verschiedenen Anknüpfungspunkte gewinnbringend nutzbar gemacht werden.

Über die Effekte auf Personenebene hinaus, waren bei allen Modellen auch Wirkungen auf Einrichtungsebene zu verzeichnen. Ein Mitarbeiter berichtet *„Es hat zu einem deutlichen Kompetenzzuwachs geführt, sowohl für die Betroffenen als auch für die Einrichtung.“* Es ist vor allem der Perspektivenwechsel der Fachkräfte hin zu einem ressourcenorientierten Blick, der durch das Projekt auch für die Zielgruppe der Menschen mit hohem Hilfebedarf geweckt wurde. Alternativen wurden reflektiert, Angebote qualifiziert.

Im Rahmen des Projektes wurden Kooperationen zwischen den Einrichtungsträgern weiter gestärkt und dabei rückte das Ziel, passgenaue Hilfen für alle Menschen mit Behinderung im Landkreis zu eröffnen, in den Mittelpunkt. Die personenzentrierte Versorgung im institutionellen Setting wurde zur gemeinsamen Aufgabe der Träger. Ein Projektmitarbeiter drückt das wie folgt aus: *„Das ist natürlich eine Qualität, hier kann man vertrauen, und gemeinsam kriegt man das dann hin.“* Die Kooperationslinien der Einrichtungen mit ihren unterschiedlichen Angeboten sind in besonderer Weise dafür geeignet, in Zukunft gemeinsam, auch jenseits des „eigenen“ Trägers, sich für bedarfsgerechte Hilfen verantwortlich zu zeigen.

Das Projekt *Beschäftigung von Menschen mit hohem Hilfebedarf in Werkstätten für behinderte Menschen* zeigt Wege und Chancen der Weiterentwicklung der Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf. Diese Entwicklungsoption ist insbesondere für stark institutionalisierte Strukturen interessant und die Machbarkeit in der Umsetzung scheint durch das Einbezogenensein von großen Behindertenhilfeeinrichtungen vereinfacht. Die Verknüpfung von und der Austausch zwischen unter-



schiedlichen Akteuren ist dringend zu empfehlen, da auf Grundlage gemeinsamer Gespräche gegenseitige Lernprozesse angestoßen werden.

Indem das Mindestmaß abgesenkt und damit die Zugänge zu den Sozialen Sicherungssystemen erschlossen werden, gewinnt das Projektanliegen auch mit dem Blick auf die Umsetzung der BRK an Bedeutung. Gleichwohl ist und bleibt dringend zu empfehlen, jenseits institutioneller Modelle die Deinstitutionalisierung zu stärken, um flexible Teilhabeoptionen in Anknüpfung an den Sozialraum zu erschließen.

## Die Baustellen

### **Perspektiven für die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe in Baden-Württemberg**

Die Bausteine zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe reflektieren Handlungsbedarf und –druck in der Eingliederungshilfe. Der Weg der Dezentralisierung in der Behindertenhilfe wird in Baden-Württemberg konsequent betrieben, insbesondere durch die Kommunalisierung der Eingliederungshilfe. Der Anspruch von Inklusion verlangt danach, den Weg der Deinstitutionalisierung weiter zu beschreiten und leistungsrechtlich zu flankieren. Der Ausgabenzuwachs in der Eingliederungshilfe lässt die Suche nach kostengünstigen und effizienten Antworten auf die individuellen Hilfebedarfe größer werden.

Gleichzeitig zeichnet sich die Eingliederungshilfe in Baden-Württemberg durch eine vergleichsweise strikte Typisierung von Leistungen aus. Wohl nicht zuletzt mit Blick auf die bevorstehende Reform der Teilhabeleistungen steht eine Abkehr von den etablierten Leistungstypen aktuell nicht auf der Agenda. Insofern geht es bei den Bausteinen der Eingliederungshilfe, die im Rahmen des Projektes bearbeitet wurden, um mehrerlei: Um neue fachliche Ansätze der Begleitung von Menschen mit Behinderung und ihrer Förderung, um die Nutzung von Gestaltungsmöglichkeiten im geltenden Sozialleistungsrecht, im Rahmen der leistungserbringungsrechtlichen Rahmenbedingungen in Baden Württemberg, d.h. auch der Hilfetypen, und um die moderate Weiterentwicklung des Leistungsrechts und der Gewährungspraxis unter Beachtung der Behindertenrechtskonvention und der Vorgaben des SGB IX. Nicht nur Leistungsträger, auch die Leistungserbringer der Eingliederungshilfe machen sich in vielfältiger Weise auf den Weg, sich den künftigen Anforderungen, die sich in der Behindertenhilfe stellen, zu widmen. Sie gehen dabei unterschiedliche Wege, je nach Zielgruppe aber auch nach sozialunternehmerischer Strategie. Im Kontext einer kommunalisierten Eingliederungshilfe sind regionale Innovationen immer eingebunden in Formen und Notwendigkeiten interkommunaler Zusammenarbeit, die vom KVJS koordiniert und „moderiert“ werden.

69

### **1. Baustelle: Öffnung der Werkstätten für Menschen mit hohem Hilfebedarf**

*„Es gibt Leute, die können jetzt dauerhaft in die Arbeitsgruppe integriert werden. Und dann gibt es Klienten, die werden auf Dauer ein wenig mehr brauchen, um dieses Ziel erreichen zu können.“ (Projektfachkraft Standort Lörrach)*

Abbildung 35: FuB wird Teil der Werkstätten



Das Ziel, Werkstätten für Menschen mit hohem Hilfebedarf zu öffnen, ist gegen die werkstattinterne Segregation gerichtet und nimmt den in der BRK niedergelegten Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen mit Behinderung ernst und auf.<sup>40</sup> Die Absprache des Werkstattstatus steht im Widerspruch zu einem diskriminierungsfreien Zugang zur Arbeitswelt. Unabhängig von dieser programmatischen Ausrichtung, die auch auf die sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf gerichtet ist, zeigen Beispiele nicht nur im Rahmen der Modellbausteine, sondern auch Erfahrungen aus anderen Bundesländern, in denen die Durchlässigkeit auch leistungrechtlich eröffnet wurde, dass der „Gewinn“ für die Menschen mit Behinderung ein ausgeprägter ist: Teilhabeziele lassen sich in einer Werkstatt wesentlich besser erreichen als in einer Förder- und Betreuungsgruppe im „klassischen“ Sinne.

In Lörrach konnten drei Wege aufgezeigt werden, wie eine Teilgruppe der FuB-Beschäftigten, nämlich Menschen mit einem Kompetenz- und Bedarfsprofil „zwischen“ FuB und WfbM, im Rahmen des geltenden Rechtes zwischen den Leistungsformen platziert werden können: Sowohl das Assistenzmodell als auch die Konzepte „Inselmodell“ und „Spezialgruppe“ verdeutlichen, dass diese Lösungen gelingen können und sie geben Hinweis auf erforderliche Rahmenbedingungen und spezifische Qualitäten.

Die leistungrechtliche Realisierung des Anspruchs auf Teilhabe am Arbeitsleben der Personen, die bisher in der FuB waren, gelang zunächst projektbezogen über eine Vereinbarung zwischen dem Landratsamt Lörrach und den betreffenden Einrichtungen. Sie beruhten ausschließlich auf Leistungen der Eingliederungshilfe. Möglicherweise einzubeziehende Rechtsansprüche gegenüber der gesetzlichen Krankenkasse gemäß § 37 SGB V sowie gegenüber der sozialen Pflegeversicherung gemäß §§ 36, 46b ff. SGB XI wurden nicht realisiert. Auch die Möglichkeiten, die Leistungsgewährung auf ein Persönliches Budget gemäß § 17 SGB IX umzustellen, wurden zwar erwogen, aber nicht umgesetzt.

<sup>40</sup> Siehe hierzu auch „Diskriminierung beenden“ Brinkmann und Hinderberger 2011, den Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB) 2008 sowie die Forderungen der Fachverbände der Behindertenhilfe und weiterer Assoziationen BAG Selbsthilfe et al. 2011.



Mit dem Ende der Projektlaufzeit ist die rechtliche Grundlage für die Gewährung entfallen. Um die in der Sache und mit Blick auf die Erreichung von Teilhabezielen höchst erfolgreiche Integration der Menschen mit sehr hohem Hilfebedarf in die Werkstatt für Menschen mit Behinderung erweitern zu können, bedarf es nun einer die Kontinuität der Leistungsgewährung sichernde mittelfristige leistungsrechtliche Lösung. Diese müsste sich von der in den Hilfetypen stringenten Unterscheidungen zwischen Werkstatt und Förder- und Betreuungsgruppe lösen. Der Grundsatz der Individualisierung der Eingliederungshilfe eröffnet eine derartige Leistungsgewährung, die sich im Übrigen auch streng an der für das deutsche Sozialleistungsrecht verbindliche BRK orientiert. Um ein Präjudiz für weitere Leistungsfälle zu vermeiden, ließe sich mit dem Vertrauensschutz und der Sicherung der Kontinuität der Teilhabeleistung der Verbleib der Projektteilnehmer/innen in der Werkstatt mit zusätzlichen persönlichen Assistenzleistungen in rechtmäßiger Weise sichern.

Will man die Erfahrungen auch für andere, bisher in der FuB betreute Menschen mit Behinderung öffnen, wäre gegebenenfalls bis zur Bearbeitung der Hilfetypen zeitlich befristet ein neuer Hilfetyp zu vereinbaren und dies ausschließlich auf der Basis der Vereinbarung gemäß § 75 SGB XII für Einrichtungen, die sich dem Lörracher Modell konzeptionell und hinsichtlich der einzusetzenden Ressourcen anschließen. Bis zu einer anstehenden Reform des Rechtes der Eingliederungshilfe könnten damit die Erfahrungen aus dem Bausteine-Projekt aufgenommen und weitergeführt werden. Die bisherigen Vereinbarungen und Leistungsbescheide könnten als Vorbild für die leistungserbringungsrechtliche Ermöglichung dienen. Ergänzend und parallel wäre zu prüfen, inwieweit sich die Leistungsform des Persönlichen Budgets anbietet, um Werkstatt- und FuB-Leistungen zu kombinieren. Beim Persönlichen Budget wären gegebenenfalls auch Leistungen der häuslichen Krankenpflege mit einzubeziehen und Leistungen der Pflegeversicherung zu kombinieren, die zwar nicht budgetfähig sind, aber mit dem Pflegeausrichtungsgesetz flexibilisiert wurden. Auf diese Weise könnten andere Leistungsansprüche und andere Leistungsträger mit in die Finanzierung des besonders hohen Hilfebedarfes einbezogen werden. Dies wäre auch sachgerecht, da sich der besonders hohe Pflegebedarf zum Teil auf Bedarfe, die eher pflegerischer Natur sind, bezieht.

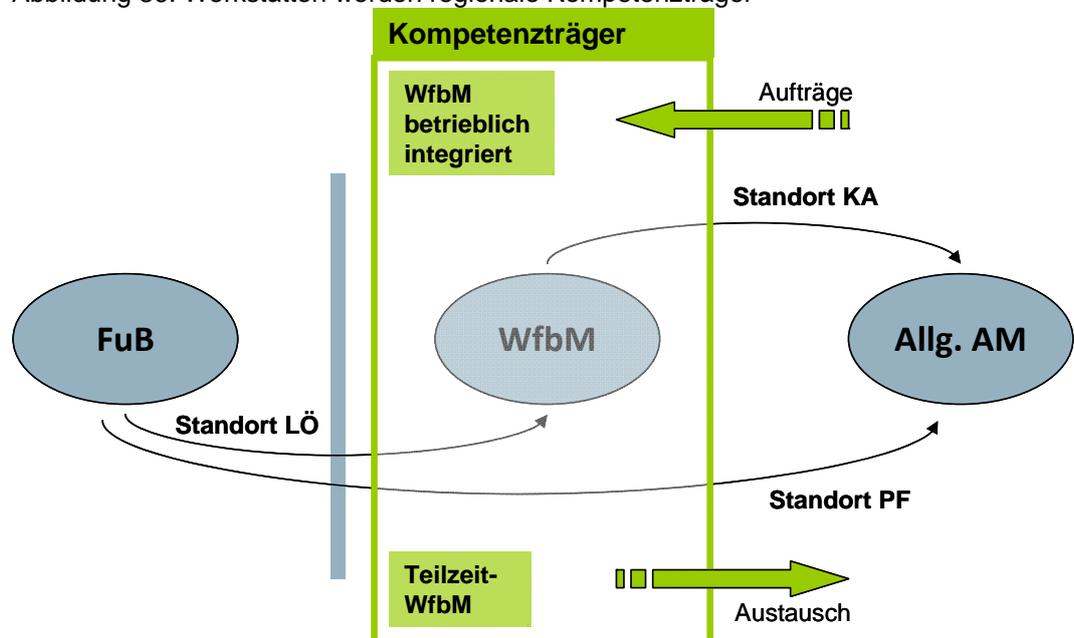
71

Mittelfristig und mit Blick auf die anstehende grundlegendere Reform des Rechtes der Eingliederungshilfe unter Weiterentwicklung der Hilfetypen respektive der Ablösung derselben durch Module, wäre an eine wie in anderen Bundesländern bereits praktizierte Flexibilisierung der Hilfetypen zu arbeiten. Hier besteht durchaus fachlicher und fachpolitischer Gestaltungsspielraum der jeweiligen Sozialhilfeträger. Nach dem Beschluss des BSG vom 19.12.2012 B11 AL 91/12 B scheint ein einklagbarer Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben bei Menschen mit sehr hohem Hilfebedarf individuell jedoch nicht durchsetzbar. So bleibt es eine fachpolitische Aufgabe, die nicht BRK-konforme Ausgrenzung der Personengruppe aus der Teilhabe am Arbeitsleben zu überwinden.

## 2. Baustelle: Werkstätten werden regionale Kompetenzträger

Werkstätten für Menschen mit Behinderung schreiten auf dem Weg der Deinstitutionalisierung respektive einer konsequenten Sozialraumorientierung voran. Sie sind auf dem Weg zu Kompetenzträgern in den Regionen, die selbst und mit anderen Akteuren die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung fördern, unterstützen und flankieren. Wagner thematisiert unter dem Motto „Werkstätten haben Inklusions-Expertise“ die Rolle der Werkstätten. Sie benennt, dass zwar in der Gesellschaft nur wenig Wissen über die Wirkung von Werkstätten und deren Nähe zu industriellen Produktionsbedingungen besteht, dass diese Ansichten jedoch einem Wandel unterworfen sind und dabei in ein Bild von Werkstätten münden, das diese unter anderem als entscheidende regionale Wirtschaftsfaktoren zeigt (vgl. Wagner 2012: 6).

Abbildung 36: Werkstätten werden regionale Kompetenzträger



72

*„Wir bieten das Know-How und können damit die Betriebe unterstützen und schauen, wo noch Nischenarbeitsplätze möglich sind.“ (Projektfachkraft Standort Karlsruhe)*

Dabei erscheinen Werkstätten für Menschen mit Behinderung zunächst als Orte, an denen eine spezifische Kultur von Betrieben von und mit Menschen mit Behinderung entsteht, die Leistungsfähigkeit sichtbar und die Produktivität zu berücksichtigen wird. Bürgermeister aus der Modellregion im Landkreis Karlsruhe zeigten sich tief beeindruckt von den Werkstätten und der Lebendigkeit, der Zuverlässigkeit und der Produktivität dort. Die Erfahrungen halfen ihnen, Bilder und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung und deren Leistungsfähigkeit abzubauen. In dieser Kompetenz und ausgehend von einer aggregierten betrieblichen Einheit können Werkstätten für Menschen mit Behinderung ihre Kompe-



tenzen im Sozialraum einsetzen, Aufträge von Betrieben akquirieren, aber insbesondere auch betriebliche Arbeitsplätze identifizieren, neue schaffen und begleiten. Ob ehrenamtlich Beschäftigte einbezogen, ob Ressourcen für den Sozialraum bereitgestellt werden: Die Spielarten der Vernetzung im Sozialraum sind vielfältig.<sup>41</sup> Im Landkreis Karlsruhe hat man sich aufgemacht, den Sozialraumbezug und das Verständnis von Werkstätten für Menschen mit Behinderung als Kompetenzträger in der Region konsequent zu entwickeln. Im Rahmen des Projektes war dies mit zusätzlichen Ressourcen möglich. Die Erfahrung aus dem Landkreis Karlsruhe kann auch andernorts genutzt und für die latente Offenheit und Bereitschaft aufgegriffen werden, um den Weg in Richtung Kompetenzträger zu gehen.

Die Weiterentwicklung der Institution Werkstatt für Menschen kennt leistungrechtlich eine Reihe von Implikationen. Die Spielarten sind im Landkreis Karlsruhe experimentiert worden, unterstützt durch eine entsprechende Offenheit und Experimentierfreude der für die Gewährung der Eingliederungshilfe zuständigen Stellen. Es geht darum, die Arbeitsangebote der Werkstätten zu flexibilisieren etwa hinsichtlich des Arbeitsumfangs und die Angebote und Arbeitsplätze der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auch räumlich und territorial zu eröffnen, in Richtung betrieblich integrierter Werkstattarbeitsplätze. Interessant erscheint es, mit regionalen Budgets, die sich als Weiterentwicklung von Sozialraumbudgets darstellen, die auf den Sozialraum ausgerichteten Ansätze weiterzuführen.

73

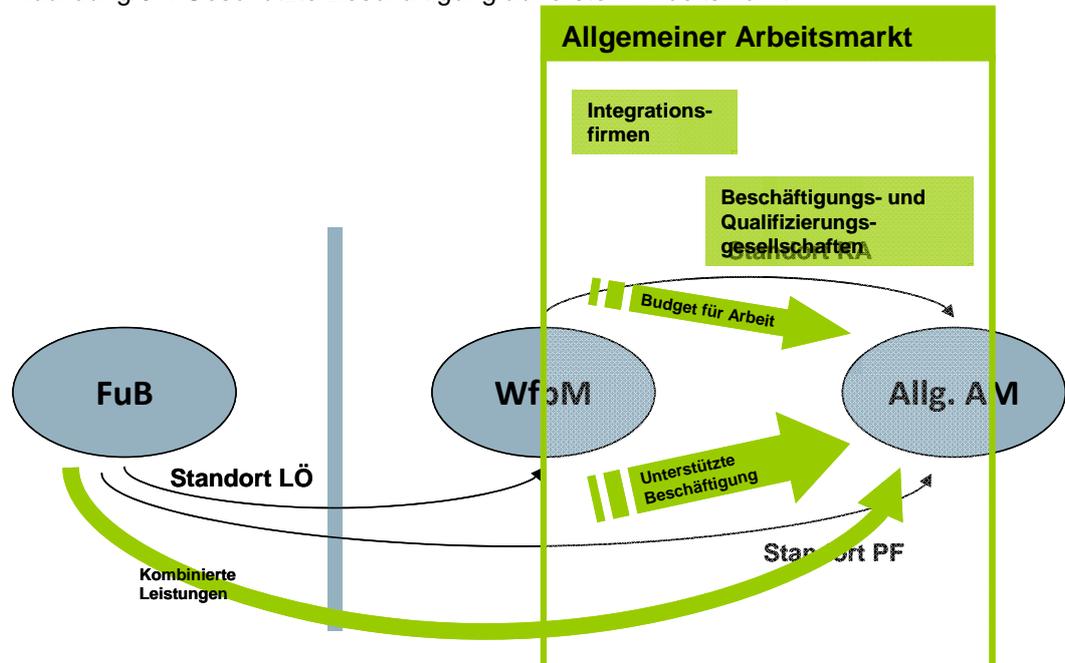
### **3. Baustelle: Gestützte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, auch für Menschen mit hohem Hilfebedarf**

Die Erfahrungen mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt lassen erkennen: Ein Sicherheit stiftender Intermediär wird gebraucht, der die Netzwerke vor Ort erschließt und den Akteuren verlässlich zur Verfügung steht. Der Intermediär ist zudem als „Backup“ zu verstehen, das Komplexität reduziert und Wissensbestände erschließt. Es bedarf eines Akteurs, der professionell dafür Sorge trägt, dass Arrangements geknüpft und eingegangen sowie verstetigt werden.

---

<sup>41</sup> Vgl. zum Bürgerschaftlichen Engagement von Menschen mit Behinderung Klie und Stemmer 2011.

Abbildung 37: Geschützte Beschäftigung auf erstem Arbeitsmarkt



74

Es geht darum, Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung entsprechend zu flankieren, um die Transaktionskosten und Unsicherheiten für die Betriebe gering zu halten und die in den Werkstätten vorhandenen Kompetenzen zu nutzen. Die Dokumentation und Analyse der Netzwerkarbeit an den Standorten Pforzheim und Karlsruhe veranschaulicht, wie die Vernetzung in unterschiedlichen Kontexten beschaffen sein kann.

Hinsichtlich der Kooperationsbereitschaft beteiligter Betriebe übertraf deren Engagement bei Weitem das anfänglich erwartete Maß an Offenheit: Sehr unterschiedliche, vorwiegend mittelständische Unternehmen konnten für die Projektbelange gewonnen werden. Eine Projektfachkraft äußert sich wie folgt:

*„Für die berufliche Teilhabe von Menschen unserer Zielgruppe sind nicht die Betriebe das Problem, wie immer behauptet wird, sondern die ‚Fachleute‘.“*

Diese Betrachtungsweise referiert und trifft zwar nicht alle Projekterfahrungen, sie zeigt jedoch in pointierter Weise, dass Hürden jenseits der Betriebe auch auf Seiten des Hilfesystems zu identifizieren und weiterzuentwickeln sind.

Im Rahmen der Modellprojekte wurden verschiedene Wege gewählt respektive erprobt, die zur beruflichen Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt führen. Zum einen wurde die Schnittstelle „zwischen“ Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt bemüht und mit Hilfe der Setzung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft für Menschen mit Behinderung nutzbar gemacht. Zudem führten indivi-

dualisierte Leistungen zu Beschäftigungsarrangements, die den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt öffneten und die anhand von Leistungen flankierend gestützt wurden. Am Standort Pforzheim hingegen wurden die „Extreme“ FuB und allgemeiner Arbeitsmarkt verschränkt: Die Hilfen führten auf Grundlage kombinierter Arrangements zu einer beruflichen Option, die es ermöglicht, in stetigem Wechsel sowohl in Förder- und Betreuungsstätten als auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein.

Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind ganz wesentlich, auch für Menschen mit hohem Hilfebedarf. So wird beispielsweise in der unlängst veröffentlichten *Studie des UN-Hochkommissariats für Menschenrechte zur Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen* formuliert: „Es ist zwingend erforderlich, dass die Vertragsstaaten die Systeme geschützter Beschäftigung aufgeben und den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt fördern.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2013: 6).

Im Landkreis Karlsruhe wurde mit dem Ziel, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen, mit dem nicht als Persönliches Budget ausgestalteten *Budget für Arbeit* ein Label für eine Flexibilisierung der Leistungsgewährung im Rahmen der Eingliederungshilfe geschaffen. Über die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft sowie spezifische begleitende Hilfen konnte eine Art „Backup“ für Betriebe eröffnet werden, die Menschen mit Behinderung Beschäftigungsmöglichkeiten boten. Es sind jeweils pragmatische Ansätze, die die mit dem Modellvorhaben verbundenen Ziele zu verwirklichen helfen, aber auch nach einer sauberen und übertragbaren sozialrechtlichen Verortung verlangen.<sup>42</sup>

In Pforzheim hätte es nahe gelegen, Persönliche Budgets als Leistungsform einzubeziehen. Für die Beteiligten erschienen jedoch die Transaktionskosten eher unattraktiv, sodass die Potenziale des Persönlichen Budgets gemäß § 17 SGB IX nicht in einer an sich möglichen Weise genutzt werden konnten.

## **Schluss & Ausblick**

In den hier dokumentierten neuen Bausteinen der Eingliederungshilfe, die sich auf den Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben konzentrieren, wird deutlich, wie die durch die BRK vorgegebenen Zielsetzungen anhand einer Flexibilisierung des Leistungsrechts und der entsprechenden Gewährungspraxis befördert werden können. Die verbesserte Teilhabe am Arbeitsleben eröffnet den jeweiligen Menschen mit Behinderung subjektiv erlebte Quantensprünge. Das macht Mut. Die hier dokumentierte Praxis basierte jeweils auf den örtlichen Netzwerken und Kooperationskonstellationen, die nicht in jeder Hinsicht übertragbar sind. Sie in

---

<sup>42</sup> Vgl. zum Budget für Arbeit im Landkreis Karlsruhe die Vorlage für die Sitzung des Jugendhilfe- und Sozialausschuss „Budget für Arbeit als Leistung zur Integration behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ sowie die entsprechende Verwaltungsvereinbarung zwischen dem KVJS und dem Landkreis Karlsruhe in Anlage.



generalisierbarer Weise weiterzuentwickeln und in übertragbare Konzepte zu gießen war und ist Aufgabe des Modellvorhabens, das noch nicht als abgeschlossen gelten kann.

Die konsequente Verfolgung von Inklusionsanliegen und die ebenso konsequente Durchsetzung individueller Teilhaberechte steht in einem Spannungsfeld zu einer nachvollziehbaren Typisierung von Eingliederungshilfebedarfen und -leistungen, die sowohl verlässliche Strukturen schaffen als auch die jeweilige Finanzierung als einschätzbar und steuerbar erscheinen lassen soll. Eine verantwortliche Flexibilisierung der in Baden-Württemberg recht strikt verteidigten Hilfetypen stellt sich als eine notwendige Schlussfolgerung der hier evaluierten Bausteine zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe dar. Um die Glaubwürdigkeit des Modellvorhabens der neuen Bausteine in der Eingliederungshilfe zu dokumentieren, wäre zumindest für den Projektstandort eine solche Flexibilisierung mit Ausstrahlungswirkung auf andere Standorte wünschenswert.

Die Evaluationsergebnisse unterstützen in mancherlei Hinsicht Überlegungen zu einer konzeptionellen und strukturellen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe, die in der nächsten Legislaturperiode auf der bundespolitischen Agenda steht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Flexibilisierung und damit Modularisierung von Leistungen der Eingliederungshilfe respektive darin, Ansätze des Persönlichen Budgets zu stärken. Im Rahmen einer anstehenden Reform der Eingliederungshilfe wäre auf politischem Wege die Voraussetzung dafür zu schaffen, dass die Vorgaben der Behindertenrechtskonvention in das Recht der Eingliederungshilfe und Teilhabe Eingang finden, um die immer noch diskriminierenden Wirkungen etwa der Unterscheidung zwischen Förder- und Betreuungsgruppen und Werkstatt für Menschen mit Behinderung weithin aufzuheben. Die Ergebnisse der Evaluation münzieren entsprechende Forderungen.

76

Es ist bemerkenswert, dass der KVJS mit den Bausteinen zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe systematische Erfahrungen mit einer Flexibilisierung des Leistungsrechtes und der Ernstnahme der Vorgaben der Behindertenrechtskonvention befördert hat. Dies weist ihn nicht als defensiv agierenden überörtlichen Akteur der Eingliederungshilfe aus, sondern als einen Performance-orientierten, der entsprechende Bereitschaften der beteiligten Landkreise, sich an der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe proaktiv zu beteiligen, stützt, flankiert und für die Weiterentwicklung untergesetzlicher Regulierungen im Rahmen der Eingliederungshilfe ebenso zugänglich macht wie für die anstehende Reform des Rechts der Eingliederungshilfe und der Teilhabe. Wir wissen um die begrenzten Ressourcen der kommunalen Träger und dem verantwortlichen Umgang mit ihnen gilt es, das Innovationspotenzial, das den Bausteinen der Eingliederungshilfe innewohnt, produktiv-kritisch auf allen Ebenen zu nutzen.

## Literatur

BAG Selbsthilfe; Lebenshilfe; DBSV; AWO; CBP; Bundesverband Diakonie et al. (Hg.) (2011): Grundsätze für die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Becker, Heinz (2012): Arbeit, Inklusion und der Sozialraum von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Arbeitsweltbezogene Teilhabe durch Tagesstätten 51 (3), S. 127–133.

Böhringer, Klaus-Peter; Bender, Iris; Bianchi, Claudia (November 2011): Präsentation von Arbeitsprojekten zur Förderung der beruflichen Teilhabe an der Gustav-Heinemann-Schule Pforzheim, Deutschland. Schule für alle - Sonderschule für Geistigbehinderte und Körperbehinderte. Begleitbroschüre zur Tagung in Collecchio, Italien, vom 15.-18.11.2011. Wiernsheim.

Brinkmann, Sylvia; Hinderberger, Jörg (2011): Diskriminierung beenden - Rechtsanspruch auf berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schwerer geistiger und/oder mehrfacher Behinderung sicherstellen! Forderung von Verbänden und Wissenschaft zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe und Änderung der gesetzlichen Regelungen des SGB IX.

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg; Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg; Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (Hg.) (2010): Kooperationsvereinbarung zur Förderung der beruflichen Teilhabe junger Menschen mit wesentlichen Behinderungen beim Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Stuttgart.

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS); Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2007): Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt - Werkstatt für behinderte Menschen. Schwachstellen und Lösungsperspektiven aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Münster, Karlsruhe.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2010): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Bonn.

Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB) (Hg.) (2008): Stellungnahme des BeB zum Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie dem Fakultativprotokoll vom 13.12.2006. Berlin.

Detmar, Winfried; Gehrman, Manfred; König, Ferdinand; Momper, Dirk; Peda, Bernd; Radatz, Joachim (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. Hg. v. Sozialforschung und Betriebspädagogik ISB-Gesellschaft für Integration. Berlin.

Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.) (2013): Information der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention anlässlich der Veröffentlichung der



Thematischen Studie des UN-Hochkommissariats für Menschenrechte zur Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (UN-Dok. A/HRC/22/25 vom 17.12.2012). Berlin.

Doose, Stefan (2011): "I want my dream!" Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftsplanung.html>, zuletzt geprüft am 13.02.2013.

Dörner, Klaus (2007): De-Institutionalisierung im Lichte von Selbstbestimmung und Selbstüberlassung – Absichten, Einsichten und Aussichten entlang der Sozialen Frage. Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Behinderung ohne Behinderte!“. Universität Hamburg. Hamburg, 27.11.2007. Online verfügbar unter [http://www.zedis.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2008/01/dorner\\_deinstitutionalisierung.pdf](http://www.zedis.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2008/01/dorner_deinstitutionalisierung.pdf), zuletzt geprüft am 13.02.2013.

Eckert, Thomas (2007): Modellprogramm Budget für Arbeit. Handbuch zur praktischen Anwendung. Hg. v. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz. Mainz.

European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (Hg.) (o.J.): Zusammenstellung von Projekten zur Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter [www.employmentforall.eu](http://www.employmentforall.eu), zuletzt geprüft am 18.05.2012.

Fernkorn, Karl-Werner; Klopp, Manja; Ruthenkolk, Frank; Sommer, Ulrich; Waschhof Heinz-Joachim (2010): Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Handlungsempfehlung des Bundesverbands evangelische Behindertenhilfe e. V. Hg. v. Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB). Berlin.

Finke, Karl (2008): Das Budget für Arbeit. Hg. v. Niedersächsischer Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderungen. Hannover.

Gramse, Eleonore; Reinicke, Bernd; Conrad, Bernd; Hinderberger, Jörg; Welke, Antje; Schäfers, Markus (2012): Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert ausgestalten. Positionspapier. Hg. v. Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Berlin.

Graudejus, Silvia; Schubert, Markus (2011): Integrationsbericht der Hagsfelder Werkstätten und Wohngemeinschaften Karlsruhe gGmbH. Stand: 30.06.2011. Hg. v. Hagsfelder Werkstätten und Wohngemeinschaften Karlsruhe gGmbH. Karlsruhe.

Klie, Thomas; Stemmer, Philipp (2011): Bürgerschaftliches Engagement von Menschen mit Behinderung - ein Beitrag zur Förderung von Teilhabe und Inklusion. In: Vorstand der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (Hg.): Bürgerschaftliches Engagement. Jahresbericht 2010. Hamburg-Alsterdorf, S. J-L.

Klie, Thomas; Behrend, Sabine; Schuhmacher, Birgit; Bruker, Christine; Kern, Susanne (2012): Thesen zur Inklusion. In: neue caritas (3), S. 5–6.

Masurek, Gerd: Persönliches Budget für Arbeit - Konzept und Umsetzung aus Sicht eines Leistungsträgers. Vortrag auf der Fachtagung am 30.03.2012. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration. Rostock.



Röther, Hannah (2012): Sozialraumorientierung in der Eingliederungshilfe. Ein theoretischer und empirischer Beitrag zur Profilierung eines Fachkonzeptes der Sozialen Arbeit. Freiburg.

Seeger, Andrea (2011): Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden. 67 Beispiele von Menschen mit Behinderungen in Betrieben. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn.

Trenk-Hinterberger, Peter (2012): Die Bedeutung des Art. 27 BRK für das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben. In: Rechtsdienst der Lebenshilfe (1), S. 7–8.

Vater, Alexander; Klie, Thomas; Bruker, Christine (2012a): Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben (Teil 1). In: Rechtsdienst der Lebenshilfe (2), S. 73–77.

Vater, Alexander; Klie, Thomas; Bruker, Christine (2012b): Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben (Teil 2). In: Rechtsdienst der Lebenshilfe (3), S. 140–143.

Wagner, Britta (2012): Werkstätten haben Inklusions-Expertise. In: neue caritas - CBP-Info (4), S. 6–7.



# Anlagen

## Kompetenzanalyse, Standort Lörrach<sup>43</sup>

Mittelwerte		
t1	t2	t3

### 1 Kognitive Fähigkeiten

1.1 räumliche Orientierung			
findet sich ohne nähere Erläuterung in der Werkstatt und deren Umgebung zurecht, kennt das Personal	4	8	9
findet sich nach Erläuterung in der Werkstatt und deren Umgebung zurecht, kennt das Personal	14	14	14
findet nach Erläuterung einige bekannte Arbeitsbereiche und Büros, kennt einen Teil des Personals	12	12	12
findet den Weg zu seiner Gruppe, zur Kantine, den Toiletten und zu seinem Beförderungsmittel	7	4	2
hat noch keinen Orientierungssinn, muss geführt werden	0	0	0
<i>Summe</i> <sup>44</sup>	37	38	37

80

1.2 zeitliche Orientierung			
überschaut und versteht vorgegebenen Wochenverlauf	7	10	10
überschaut vorgegebenen Wochenverlauf	3	6	6
überschaut und versteht vorgegebenen Tagesverlauf	5	5	6
überschaut vorgegebenen Tagesverlauf	8	6	6
überschaut vorgegebenen Tagesverlauf teilweise	11	9	8
überschaut vorgegebenen Tagesverlauf noch nicht	2	2	1
<i>Summe</i>	36	38	37

<sup>43</sup> Die grüne Färbung der Flächen benennt unabhängig vom der Kompetenzstufe die Anzahl der Nennungen.

<sup>44</sup> Aufgrund lückenhafter Bearbeitung variieren die Grundgesamtheiten. Mehrfachnennungen wurden im Rahmen der Auswertung auf eine Nennung, der Tendenz zur Mitte folgend, reduziert.



Mittelwerte		
t1	t2	t3

1.3 Sprache			
beachtet Gesprächsregeln	0	1	2
drückt sich gegenüber anderen Personen verbal verständlich aus	8	12	13
drückt sich nur gegenüber seinen Bezugspersonen verbal verständlich aus	11	11	9
drückt sich nur mit Unterstützung verbal verständlich aus	10	7	6
drückt sich noch nicht verbal verständlich aus	8	7	8
kann durch alternative Verständigungsformen kompensieren	0	0	0
<i>Summe</i>	37	38	38

1.4 Lesen			
verwendet sein Lesevermögen, um sich zu informieren	3	4	4
liest einfache Sätze sinnerfassend	2	3	2
liest einige leichte Worte	3	3	4
kennt alle Buchstaben	5	6	5
kennt einige Buchstaben	4	3	5
kennt noch keine Buchstaben	18	16	15
<i>Summe</i>	35	35	35

1.5 Schreiben			
schreibt fließend, sinnzusammenhängend	3	8	7
schreibt einige Worte frei	1	3	3
schreibt eigenen Namen	11	8	8
schreibt Texte ab	0	1	1
schreibt noch nicht	20	16	11
<i>Summe</i>	35	36	30



Mittelwerte		
t1	t2	t3

1.6 Ausdauer			
gutes Konzentrationsvermögen	0	0	1
meist konzentriert und bei der Sache bleibend	6	11	10
kurzfristige Konzentrationsfähigkeit	27	24	23
noch überwiegend unkonzentriert	4	3	2
<i>Summe</i>	37	38	36

1.7 Belastbarkeit			
voll belastbar, bewältigt tägliches Arbeitspensum ohne Probleme	0	0	1
belastbar, das tägliche Arbeitspensum wird in der Regel bewältigt	2	4	3
ausreichend belastbar	7	17	21
wenig belastbar, ermüdet leicht	27	17	12
noch nicht belastbar	1	0	0
<i>Summe</i>	37	38	37

1.8 Merkfähigkeit			
behält lückenlos und genau	2	1	2
behält das Wesentliche	11	18	19
behält nicht alles Wesentliche	17	13	13
behält momentan noch wenig bzw. nur Bruchstücke	6	4	1
<i>Summe</i>	36	36	35



Mittelwerte		
t1	t2	t3

1.9 Aufnahmefähigkeit			
verstehet mündliche Erläuterungen sofort, liest einfache schriftliche Arbeitsanleitungen, liest einfache technische Zeichnungen	0	0	0
verstehet mündliche Erläuterungen und vollzieht diese nach	3	5	10
verstehet in der Regel einfache mündliche Erläuterungen mit Unterstützung von Bildmaterial	13	17	16
verstehet einfache Arbeitsvorgänge nach mehrmaliger Demonstration mit Unterstützung von Bildmaterial	19	14	12
verstehet noch unzureichend	2	2	0
<i>Summe</i>	37	38	38

## 2 Motorische Fähigkeiten/Arbeitsausführung

2.1 ohne Werkzeuggebrauch			
verrichtet Arbeiten fein- wie grobmotorisch geschickt	3	3	4
ist zu fein- und grobmotorischen Arbeiten in der Lage	11	21	23
ist mehr zu feinmotorischen Arbeiten fähig	14	8	6
ist mehr zu grobmotorischen Arbeiten fähig	9	6	4
noch nicht in der Lage, einfachste Handgriffe gezielt und koordiniert auszuführen	0	0	0
<i>Summe</i>	37	38	37

2.2 mit Werkzeuggebrauch			
ist bei der Handhabung von Werkzeugen aller Art sehr geschickt, setzt diese zweckmäßig ein	0	0	0
ist eher bei feinmotorischen Arbeiten zur Werkzeughandhabung fähig	1	4	8
ist eher bei grobmotorischen Arbeiten zur Werkzeughandhabung fähig	3	6	2
ist in der Lage mit wenigen einfachen Werkzeugen umzugehen, setzt diese zweckmäßig ein	19	15	14
ist noch nicht in der Lage mit Werkzeug umzugehen	14	13	13
<i>Summe</i>	37	38	37



Mittelwerte		
t1	t2	t3

2.3 Arbeitsausführung/Arbeitsqualität			
arbeitet sehr sorgfältig, das Ergebnis der Arbeit ist fehlerlos, einwandfrei, erkennt Qualitätsnormen	0	0	0
arbeitet sorgfältig, das Ergebnis der Arbeit ist ohne Nacharbeit verwendbar, erkennt Qualitätsnormen	1	3	2
arbeitet sorgfältig, Nacharbeit ist gelegentlich erforderlich, erkennt teilweise Qualitätsnormen	19	24	25
arbeitet unsorgfältig, Arbeitsergebnis nur mit Nacharbeit verwertbar	17	11	8
Arbeitsergebnis ist noch nicht verwertbar (Ausschuss)	0	0	0
<i>Summe</i>	37	38	35

2.4 Leistungsbereitschaft			
verhält sich aktiv, entwickelt Initiative, setzt sich voll ein, interessiert sich für jede Arbeit	0	0	0
bemüht sich und ist bereit, von sich aus bestimmte Arbeiten auszuführen	1	3	4
bemüht sich alle ihr/ihm übertragenen Aufgaben auszuführen	13	15	16
ist bereit einzelne bestimmte Arbeiten auszuführen, resigniert gelegentlich	12	14	13
zeigt wenig Aktivität, muss häufig motiviert werden	9	5	3
verhält sich passiv, entwickelt keinerlei Initiative, braucht ständig Aufmunterung, verweigert Mitarbeit	3	1	1
<i>Summe</i>	38	38	37

2.5 Leistungsverlauf			
deutliche Steigerung und Besserung der Leistungen erkennbar	0	1	1
geringe Steigerung und Besserung bei komplexen Tätigkeiten erkennbar	0	2	1
geringe Steigerung und Besserung bei einfachen Tätigkeiten erkennbar	0	1	9
geringe Schwankungen bzw. gleich bleibende Leistungen	19	22	15
ausgeprägte Schwankungen, nicht gleich bleibend, nicht stetig	14	12	10
Abfall der Leistungen, Verschlechterung	3	0	0
<i>Summe</i>	36	38	36



## Mittelwerte

t1	t2	t3
----	----	----

2.6 bevorzugte Arbeitsplatzanforderung			
bevorzugt selbständige Gesamtherstellung eines Gegenstandes	0	0	0
bevorzugt wechselnde Tätigkeiten	3	7	8
bevorzugt bestimmte Tätigkeiten	14	13	13
bevorzugt sich ständig wiederholende, auch komplexe Arbeiten	2	5	10
bevorzugt monotone, eingliedrige Arbeiten	19	13	6
<i>Summe</i>	38	38	37

## 3 Soziale Fähigkeiten

3.1 Selbsteinschätzung			
schätzt eigene Leistungen realistisch ein	0	0	0
schätzt eigene Leistungen teilweise realistisch ein	12	17	19
ist noch nicht in der Lage eigene Leistungen einzuschätzen	25	21	18
<i>Summe</i>	37	38	37

85

3.2 Verhaltensauffälligkeiten			
ist in seinem Verhalten in keiner Hinsicht auffällig	3	3	3
zeigt einige auffällige Verhaltensweisen, die jedoch nicht als störend empfunden werden	8	12	13
zeigt zuweilen auffällige Verhaltensweisen, die vom Umfeld manchmal als störend empfunden werden	16	20	20
zeigt häufig Verhaltensweisen, die die Beschäftigten in ihrem Wohlbefinden stark beeinflussen	9	2	1
zeigt Verhaltensweisen, die einen Verbleib in einer Gruppe nahezu unmöglich machen	1	0	0
<i>Summe</i>	37	37	37



Mittelwerte		
t1	t2	t3

3.3 Verhalten in Stresssituationen			
bei länger anhaltenden Stressbelastungen keine Verhaltensauffälligkeiten	5	4	4
reagiert bei länger anhaltenden Stressbelastungen mit geringerer Leistung	0	4	4
reagiert auf länger anhaltende Stressbelastungen mit Arbeitsverweigerung/Weglaufen/Aggressivität/Autoaggressivität	9	16	16
reagiert auf momentane Stressbelastung mit geringer Arbeitsleistung	12	12	12
reagiert schon auf momentane Stressbelastungen mit Arbeitsverweigerung/Weglaufen/Aggressivität/ Autoaggressivität	10	2	1
<i>Summe</i>	36	38	37

3.4 Kritikfähigkeit			
kann mit Kritik und Hinweisen umgehen, reagiert situationsbezogen	0	2	3
Kritik und Hinweise werden nur teilweise angenommen, reagiert meist situationsbezogen	10	13	15
reagiert auf Kritik mit Rückzug oder Nichtbeachten	10	14	13
kann schwer mit Kritik und Hinweisen umgehen	14	8	6
reagiert auf Kritik meist mit Aggression/Autoaggression	3	1	0
<i>Summe</i>	37	38	37

3.5 Zuverlässigkeit/ Pünktlichkeit			
auch ohne Kontrolle zuverlässig und pünktlich, Pausen werden eingehalten	4	4	4
gelegentlich unzuverlässig, meistens pünktlich	13	19	19
bedingt zuverlässig, nicht immer pünktlich	15	14	10
unzuverlässig, selten pünktlich	5	0	0
<i>Summe</i>	37	37	33



## Mittelwerte

t1	t2	t3
----	----	----

3.6 Selbständigkeit			
völlig selbständig, initiativ	1	1	1
nach kurzer Anleitung selbständig	2	3	4
nach wiederholter Anleitung selbständig	8	19	21
nach Anleitung nur teilweise selbständig	22	15	11
noch nicht selbständig	4	0	0
<i>Summe</i>	37	38	37

3.7 Verhalten in der Gruppe			
wirkt positiv meinungsbildend auf die Gruppe	0	0	0
nimmt aktiv am Gruppengeschehen teil, ist ein akzeptiertes Gruppenmitglied	16	19	23
fügt sich in eine Gruppe eher still und unauffällig ein	13	16	13
fügt sich schwer in eine Gruppe ein	7	3	1
fügt sich noch nicht in eine Gruppe ein	0	0	0
<i>Summe</i>	36	38	37

3.8 Kontakte zu den Fachkräften			
sucht frei und unbefangenen Kontakt, äußert eigene Wünsche und Bedürfnisse	7	8	9
eher zurückhaltend, kommt aber nach Eingehen aus sich heraus und wird kontaktfreudiger	9	13	13
wenig zugänglich, besonderes Eingehen ist notwendig, um Kontakte herzustellen	13	16	13
unzugänglich, verschlossen, auch bei besonderem Eingehen kaum Kontaktaufnahme	3	0	0
neigt teilweise zu distanzlosem Verhalten	5	1	1
<i>Summe</i>	37	38	36



Mittelwerte		
t1	t2	t3

3.9 Aufsichtsbedarf			
keine Aufsicht nötig, weiß sich in kritischen Situationen zu helfen	0	0	0
braucht die Anwesenheit einer Fachkraft nur in unklaren Situationen, handelt in der Regel selbständig	0	1	3
die Anwesenheit der Fachkraft im Tagesablauf genügt, zeigt kein problematisches Verhalten bei deren Abwesenheit	18	27	26
Anwesenheit einer Fachkraft ist notwendig, neigt zu	16	9	8
ständige Anwesenheit der Fachkraft ist notwendig	4	1	0
<i>Summe</i>	38	38	37

### Weitere Abbildungen zu Ergebnissen

88

Abbildung 38: Bezugspersonen-Befragung, Standort Lörrach, t<sub>1</sub> bis t<sub>3</sub>

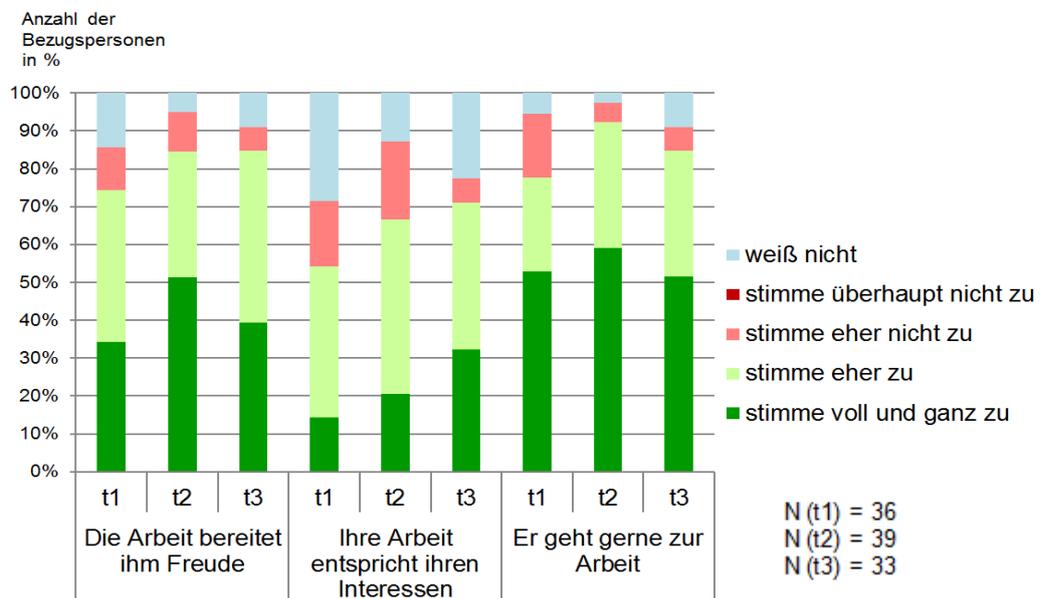


Abbildung 39: Teilnehmer-Befragung, Standort Karlsruhe, t<sub>1</sub>, Abb. II

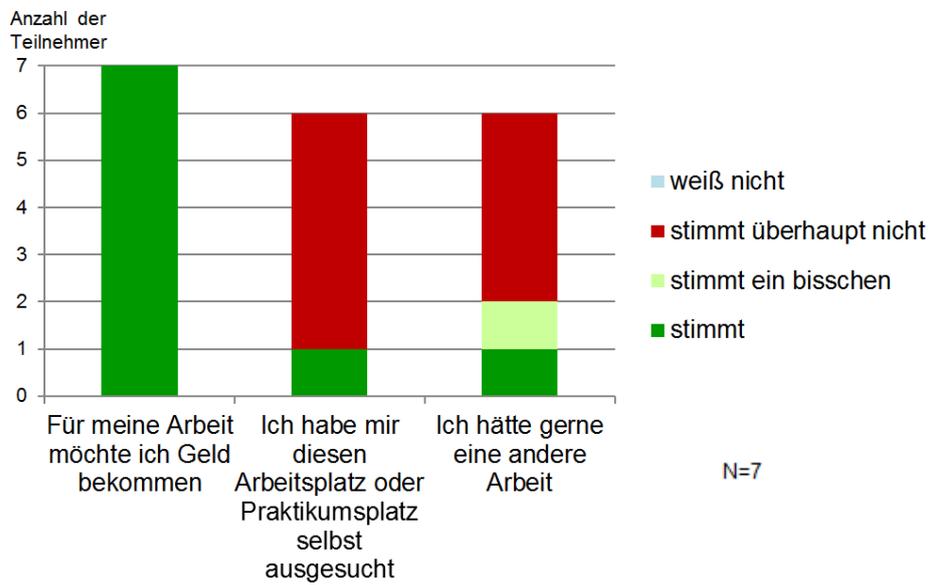


Abbildung 40: Teilnehmer-Befragung, Standort Karlsruhe, t<sub>1</sub>, Abb. III

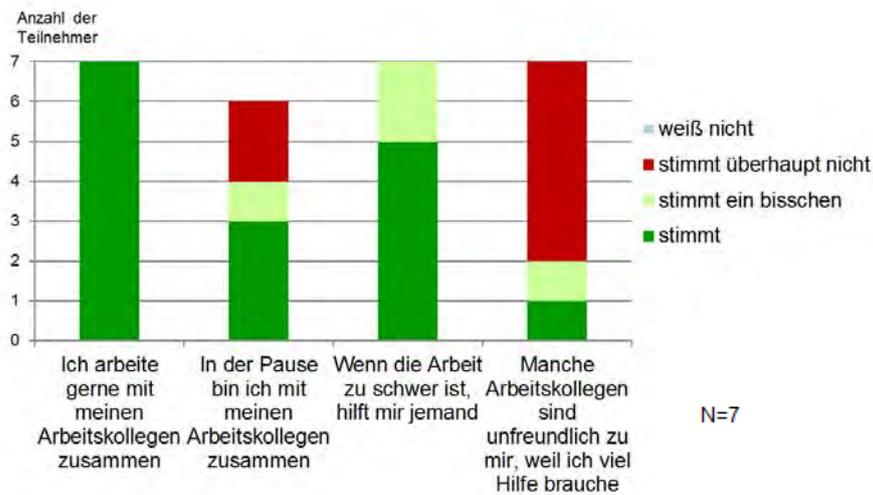




Abbildung 41: Bezugspersonen-Befragung, Standort Karlsruhe, t<sub>1</sub>

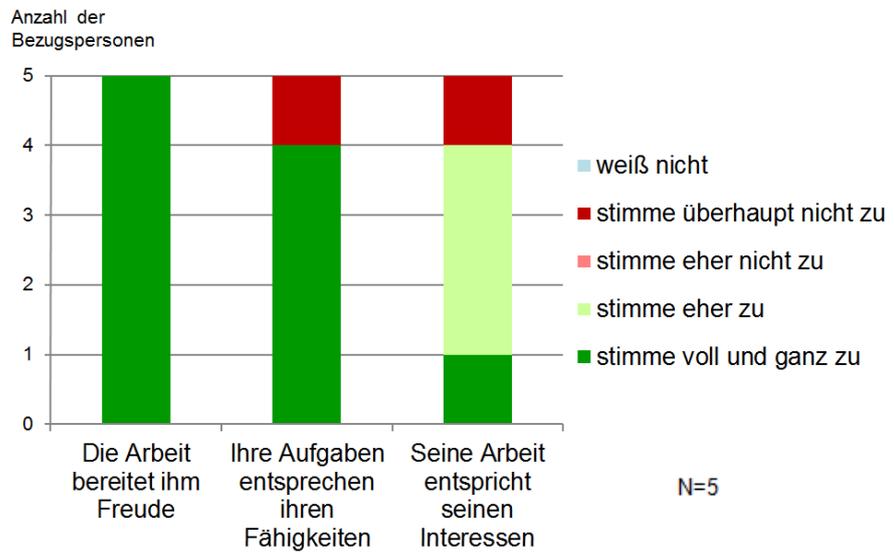


Abbildung 42: Bezugspersonen-Befragung, Standort Pforzheim

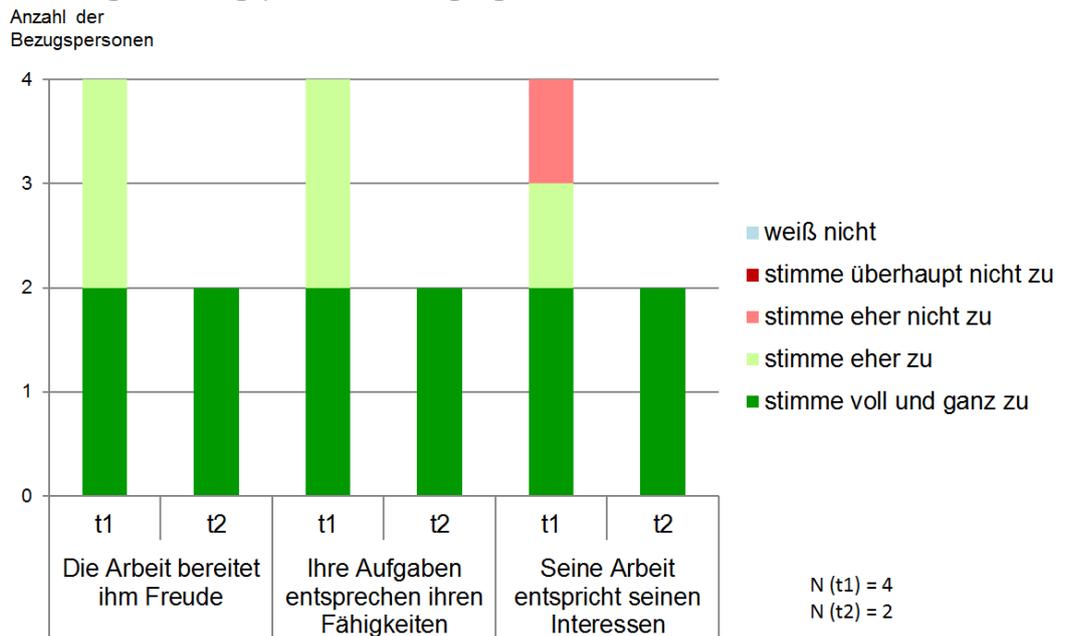




Abbildung 43: Teilnehmer/innen-Befragung, Standort Pforzheim, Abb. III

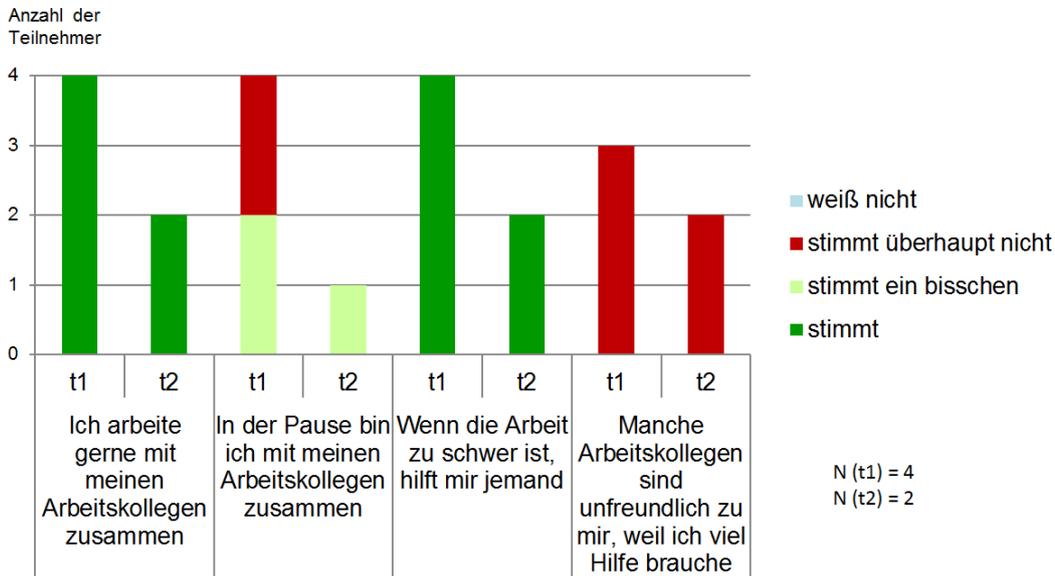


Abbildung 44: Teilnehmer/innen-Befragung, Lebenshilfe Lörrach, Abb. II

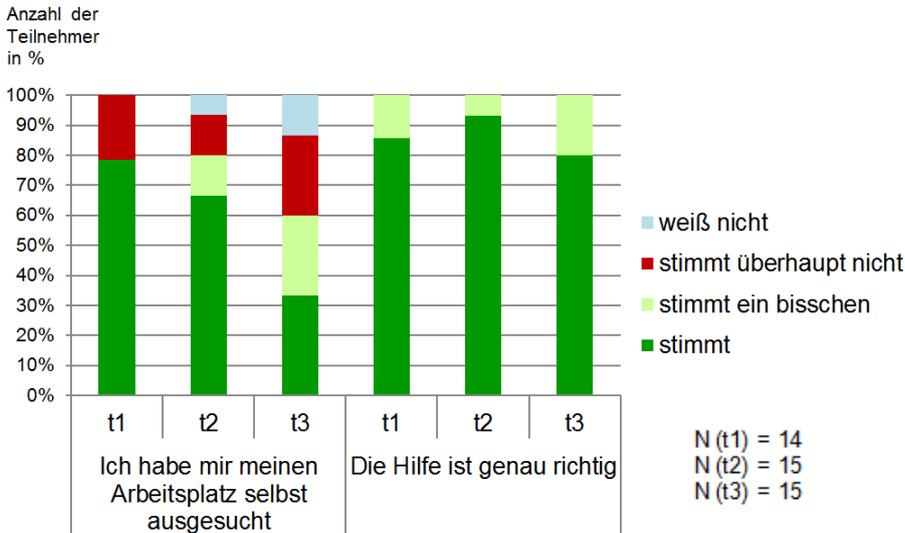




Abbildung 45: Teilnehmer/innen-Befragung, Josefshaus, Abb. II

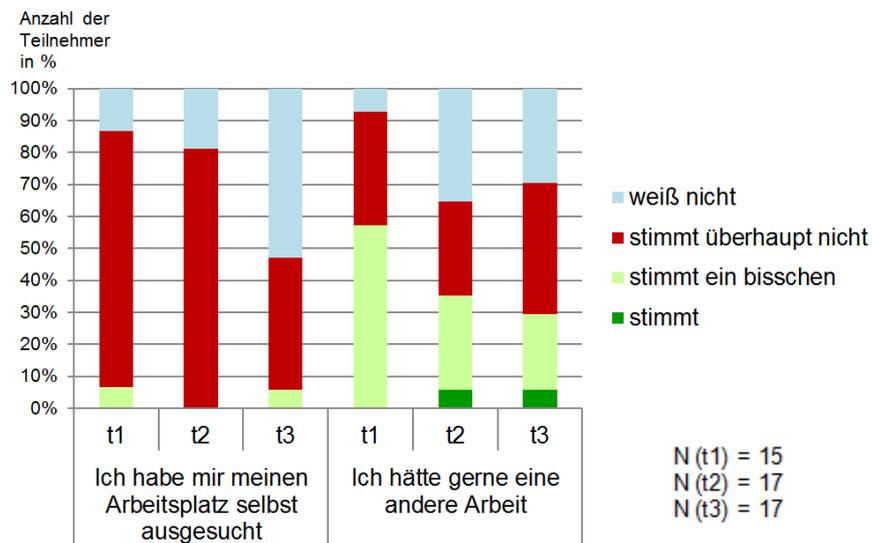
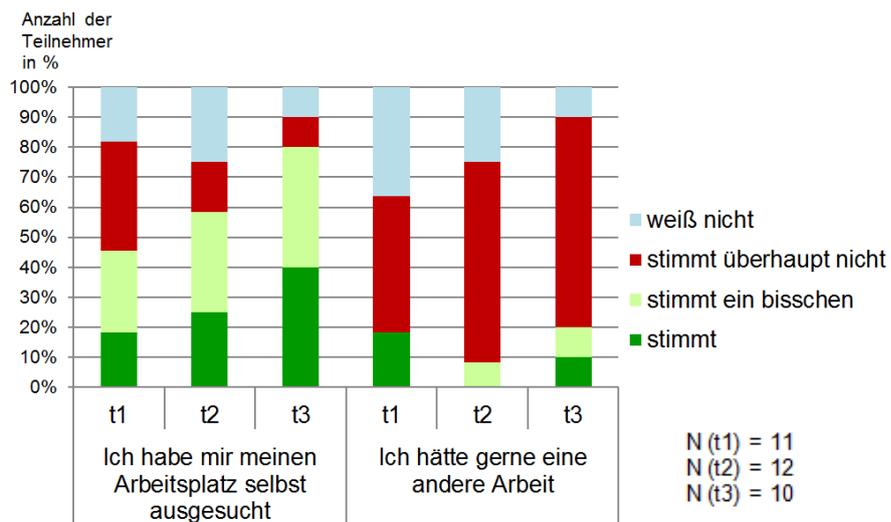


Abbildung 46: Teilnehmer/innen-Befragung, Werksiedlung, Abb. II





**April 2014**

**Herausgeber:  
Kommunalverband für Jugend  
und Soziales Baden-Württemberg  
Dezernat Soziales**

Verantwortlich:  
Michael Heck  
Bettina Süßmilch

Autoren:

Teil I:

Jutta Stallbommer (Landratsamt Karlsruhe);  
Britta Kinzler (Landratsamt Enzkreis) und  
Hans Augenstein (Stadt Pforzheim), mit  
Unterstützung von Klaus-Peter Böhringer;  
Waltraud Hermann (Landratsamt Lörrach) mit  
Unterstützung von T. Hügel J. Metz, A.Mayer,  
M. Münch, J. Weiß.

Teil II:

Projektleitung Prof. Dr. Thomas Klie  
Wissenschaftliche Mitarbeit: Christine Bruker,  
Birgit Schuhmacher  
unter Mitarbeit von: Hannah Röther  
AGP Sozialforschung  
an der Evangelischen Hochschule Freiburg  
Bugginger Straße 38  
79114 Freiburg

Gestaltung:  
Silvia Kurucic

Kontakt/Bestellung:  
Silvia Kiraly  
Telefon 0711 6375-237  
Telefax 0711 6375-735  
Silvia.Kiraly@kvjs.de  
www.kvjs.de

Lindenspürstraße 39  
70176 Stuttgart



**KVJS**

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

**Postanschrift**

Postfach 10 60 22  
70049 Stuttgart

**Hausadresse**

Lindenspürstraße 39  
70176 Stuttgart (West)

Tel. 0711 63 75-0  
[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)