INTO WORK - UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG:

Modellprojekt zur betrieblichen Integration von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung

Abschlußbericht 1998

Projektteam

Annette Czekalla (Studentische Mitarbeiterin)
Manfred Gehrmann (Wissenschaftlicher Mitarbeiter)
Margot Ney (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Bernd Pieda (Geschäftsführer)
Joachim Radatz (Projektkoordinator)
Annette Reinhard (Arbeitsassistentin)
Siegfried Schubert (Integrationsberater)
Karin Wieland (Integrationsberaterin)

gefördert durch
Europäische Gemeinschaft,
Europäischer Sozialfonds,
Gemeinschaftstinitiative HORIZON
Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin
Hauptfürsorgestelle Berlin

INHALTSVERZEICHNIS

1. ZUSAMMENFASSUNG DER PROJEKTERGEBNISSE 4

2. PROJEKTBESCHREIBUNG 6

2.1. Zielsetzung 6

2.2. Vorgehensweise 6

3. DER BERLINER ARBEITSMARKT FÜR SCHWERBEHINDERTE 9

4. KLIENTEL 12

4.1. Alter und Wohnsitz 12

4.2. Wohnformen 14

4.3. Art und Schwere der Behinderung 14

4.4. Arbeitslosigkeit 16

5. KOOPERIERENDE FIRMEN 17

5.1. Akquirierte Betriebe 17

5.2. Kontakte zu Großbetrieben 19

6. STUFEN DER INTEGRATION 21

6.1. Arbeitsvorbereitende Qualifizierung 21

6.2. Arbeitserprobungen 24

6.3. Beschäftigungsverhältnisse 25
6.3.1. Art der Beschäftigungsverhältnisse 26
6.3.2. Arbeitsinhalte 26
6.3.3. Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse 27
6.3.4. Unterstützungsleistungen 31
6.3.5. Entlohnung 32

6.4. Stufen der Integration und Schwere der Behinderung 33

7. KOOPERATIONSSTRUKTUREN 34

7.1. Qualifzierung zum Arbeitsassistenten 34

7.2. Arbeitsämter 34

7.3 Hauptfürsorgestelle 35

7.4. Wohneinrichtungen 35

7.5. Werkstätten für Behinderte 35

7.6. Berliner Schulen 36

7.7 Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung 39

7.8 Transnationale Kooperation 39

8. BEWERTUNG DER ARBEITSERGEBNISSE 42

8.1. Theoretische Qualifizierung 42

8.2. Qualifizierung im Praktikum 43

8.3. Qualifizierung in Beschäftigung 44

1. Zusammenfassung der Projektergebnisse

Das Modellprojekt „Into work - Unterstützte Beschäftigung“ startete am 01. November 1995 mit dem Auftrag, Menschen mit (insbesondere) sogenannter geistiger Behinderung zu qualifizieren, in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes zu integrieren und dort solange zu begleiten, bis sie möglichst weitgehend aus eigener Kraft ihren Arbeitsplatz ausfüllen können. Damit zielte das Projekt auf die berufliche Integration von Menschen, die von den gegenwärtig sehr ungünstigen Bedingungen des Arbeitsmarktes besonders stark betroffen sind und die aus eigener Kraft kaum eine Chance haben, den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Im wesentlichen wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- Insgesamt nahmen 42 Frauen und 63 Männer am Projekt teil. 83 Teilnehmer/-innen waren zum Zeitpunkt ihrer Aufnahme im Projekt arbeitslos gemeldet. Über 43% der betreuten arbeitslosen Bewerber/-innen waren länger als ein Jahr ohne Arbeit. Der Vergleich zwischen der Schwere der Behinderung der arbeitslosen Projektteilnehmer/-innen und der Schwere der Behinderung der in Berlin insgesamt arbeitslos gemeldeten Menschen mit Behinderung zeigt, daß besonders Arbeitslose mit schwereren Behinderungen vom Projekt betreut wurden.
- Durch gezielte Akquisition von Arbeitsplätzen konnten 69 Betriebe für die Zusammenarbeit mit dem Projekt gewonnen werden. Im Rahmen der Akquisition von Großbetrieben wurden 53 Berliner Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten über das Anliegen des Projektes informiert. In 40 Betrieben konnte telefonischer Kontakt mit der Personalleitung aufgenommen werden. Mit 15 Betrieben wurde ein Gesprächstermin vor Ort vereinbart.
- Die Vielzahl medizinischer Begriffe der in den Feststellungsbescheiden zur Schwerbehinderung attestierten Diagnosen machte eine Zuordnung zur avisierten Zielgruppe - „Menschen mit einer geistigen Behinderung“ - - schwierig. Viele Menschen der Zielgruppe empfinden diese Bezeichnung als herabsetzend und lehnen sie ab. Deshalb schlagen wir vor, daß die Klienten des Projektes als Menschen mit Lernschwierigkeiten bezeichnet werden.
- Zur arbeitsvorbereitenden Qualifizierung der Arbeitsuchenden wurden insgesamt 7 Kurse durchgeführt, an denen 73 Menschen mit Behinderungen teilgenommen haben. 69 Teilnehmer/-innen schlossen diese Kurse erfolgreich und mit entsprechender Zertifizierung ab.

- Durch Arbeitserprobungen wurde potentiellen Arbeitgebern und Bewerbern die Möglichkeit gegeben, ihre Vorstellungen anhand der konkreten Praxis zu überprüfen. 49 Bewerber/-innen nahmen an insgesamt 77 Arbeitserprobungen teil. In 21 Fällen konnten diese Arbeitserprobungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt werden.
- 34 Teilnehmer/-innen schlossen 44 unbefristete Arbeitsverträge mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. 26 Teilnehmer/-innen absolvierten die ersten 6 Monate ihres Arbeitsverhältnisses erfolgreich.
- 27 Teilnehmer/-innen befanden sich am 31.12.1997 in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. 21 dieser Arbeitsverhältnisse bestanden zu diesem Zeitpunkt seit mehr als 6 Monaten und können deshalb als stabil angesehen werden.
- Die durch das Projekt erreichten und unterstützten Arbeitsverhältnisse zeigen, daß die Integrationschancen der Zielgruppe in den Tätigkeitsfeldern Industriemontage und Gastronomie am größten sind.
- Der Vergleich zwischen den Gruppen integrierter und nicht integrierter Bewerber/-innen belegt, daß der Grad der Behinderung (GdB) nicht mit den Integrationschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt korreliert, woraus sich die Hypothese ableiten läßt, daß der GdB keine Variable zur Prognose hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen Integration erlaubt.
- Trotz intensiver Bemühungen und vielseitig bekundetem Interesse ist es nur in wenigen Fällen gelungen, Schüler/-innen aus den Abgangsklassen der Schulen für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung für eine Teilnahme im Projekt zu gewinnen.
- Im Zuge der transnationalen Kooperation fanden zwei Workshops in Finnland und jeweils einer in Berlin, Århus/Dänemark und Irland statt. Im Rahmen des transnationalen Austauschs von Rehabilitanden wurden von der ISB gGmbH zwei Arbeitsbesuche in Berlin organisiert und durchgeführt.

Diese Ergebnisse belegen, daß die Eingliederung von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes auch unter den gegenwärtig ungünstigen Bedingungen des Berliner Arbeitsmarktes möglich ist, wenn Arbeitsuchenden und den integrierenden Betrieben die im Einzelfall notwendige Unterstützung gegeben wird.

2. Projektbeschreibung

2.1. Zielsetzung

Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung haben aus eigener Kraft kaum eine Chance, den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Obwohl beispielsweise die Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt den Werkstätten für Behinderte (WfB) vom Gesetzgeber als ein zentrales Ziel aufgegeben ist (§ 5, Abs. 2 und 4 SchbWV), beträgt die durchschnittliche Überleitungsquote nur knapp ein halbes Prozent.

Erfahrungen mit dem in den USA seit Ende der 70er Jahre entwickelten Ansatz der „Unterstützten Beschäftigung" („supported employment") zeigen jedoch immer deutlicher, daß Menschen mit sog. geistiger Behinderung sich in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchaus bewähren und behaupten können, wenn ihnen eine geeignete Hilfestellung gewährt wird. Die Hilfe ist dann „geeignet", wenn sie konsequent individualisiert, d.h. wenn sie genau genug auf die Bedürfnisse des einzelnen Bewerbers zugeschnitten ist. Der Grundgedanke ist eine Umkehrung der traditionellen Reihenfolge von „erst Trainieren, dann Plazieren" zu „erst Plazieren, dann Trainieren".

An diese Erfahrungen anknüpfend, sollten durch das Projekt „Into work - Unterstützte Beschäftigung" Menschen mit (insbesondere) sogenannter geistiger Behinderung qualifiziert, in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes vermittelt und dort solange begleitet werden, bis sie möglichst weitgehend aus eigener Kraft ihren Arbeitsplatz ausfüllen können.

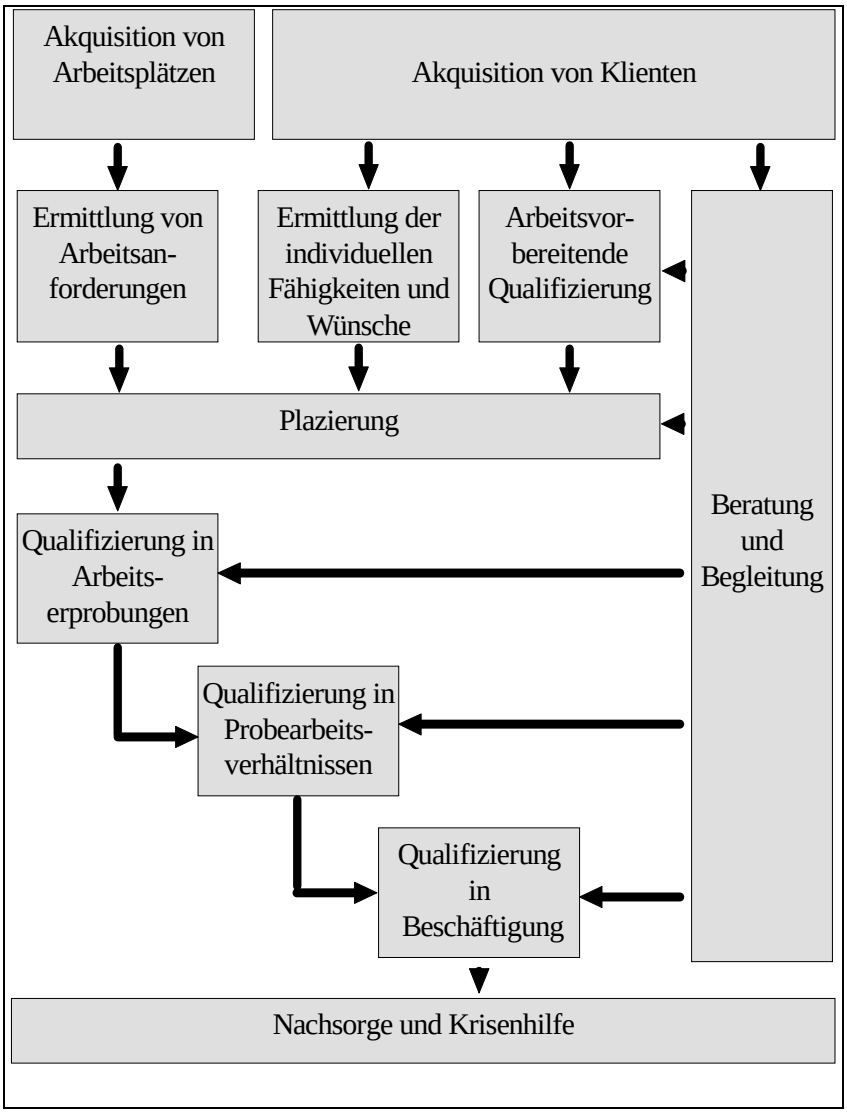
2.2. Vorgehensweise

Das Projekt sah eine Vielzahl von begleitenden und unterstützenden Maßnahmen vor, die zu einer komplexen, flexiblen und am Einzelfall orientierten Praxis führte:

Im ersten Schritt ging es darum, Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und Menschen, die als geistig behindert bezeichnet werden und die eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, für die Mitarbeit im Projekt zu gewinnen. Zu diesem Zweck wurden im Rahmen der **Akquisition von Klienten** unter anderem die Reha/SB-Stellen der Arbeitsämter, Schulen für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung und Wohneinrichtungen für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung über das Projekt informiert. Die **Akquisition**

von Arbeitsplätzen geschah unter anderem über die bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen, über Stelleninserate der regionalen Zeitungen und über gezielte Anfragen bei bereits mit dem Projekt kooperierenden Betrieben. Die Information und Beratung der Betriebe hinsichtlich der Einstellung von Menschen mit Behinderungen waren wesentliche Bestandteile des Akquisitionsprozesses und umfaßten neben der allgemeinen Fördermittelberatung Hinweise zum Leistungsspektrum des Projektes.

Sobald erste Kooperationen mit Betrieben vereinbart waren, wurden systematische Arbeitsplatzanalysen mit dem Ziel durchgeführt, die mit dem Stellenangebot verbundenen **Abeitsanforderungen** zu ermitteln. Die **Ermittlung der individuellen Fähigkeiten und Wünsche** begann in den Erstgesprächen mit den Bewerber/-innen und wurde im Rahmen ihrer arbeitsvorbereitenden Qualifizierung fortgesetzt.



Die **arbeitsvorbereitende Qualifizierung** fand in sechswöchigen Kursen mit bis zu zwölf Teilnehmer/-innen statt. Der Schwerpunkt dieser Qualifizierung lag dabei auf dem Training sozialer Kompetenzen, die in jedem Betrieb von zentraler Bedeutung für die Sicherung des Arbeitsplatzes sind und deshalb auch als Schlüsselqualifikationen bezeichnet werden.

Die **Plazierung** der Bewerber/-innen geschah nach dem Prinzip des besten Passungsverhältnisses. Das bedeutet, daß derjenige Bewerber für eine Stelle vorgeschlagen wurde, dessen Fähigkeiten und Wünsche dem ermittelten Anforderungsprofil und den Arbeitsinhalten der angebotenen Stelle am besten entsprachen. Ein gutes Passungsverhältnis war eine zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Integrationsverlauf.

Nach der Plazierung begann ein aufwendiger, in der Regel mehrwöchiger Anlernprozeß am Arbeitsplatz. Auf welche Weise diese Qualifizierung am Arbeitsplatz gestaltet wurde und in welchem Maß Begleitung und Beratung zur Unterstützung des Bewerbers notwendig und sinnvoll waren, hing von den Gegebenheiten des Einzelfalls ab. Grundsätzlich lassen sich jedoch drei unterschiedliche Arten dieser Qualifizierung unterscheiden. Unter **Qualifizierung in Arbeitserprobungen** ist eine in der Regel nicht vergütete Form des Praktikums zu verstehen. Sie gaben dem potentiellen Arbeitgeber und dem Bewerber die Möglichkeit, ihre Vorstellungen anhand der konkreten Praxis zu überprüfen. Die **Qualifizierung im Probearbeitsverhältnis** bezog sich auf die ersten sechs Monate eines arbeitsvertraglich gesicherten Beschäftigungsverhältnisses. **Qualifizierung in Beschäftigung** begann nach den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses und bezog sich auf den Zeitraum der unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Arbeitnehmertätigkeit.

In dem Maße wie die Verselbständigung des Bewerbers voranschritt, konnte die Unterstützung sukzessive verringert werden. Wenn ein Bewerber in seinem Arbeitsverhältnis soweit stabilisiert war, daß er die Anforderungen der Arbeit weitestgehend eigenständig bewältigen konnte, waren **Nachsorge und Krisenhilfe** die vom Projekt bereitgehaltene Form der weiterlaufenden Unterstützung.

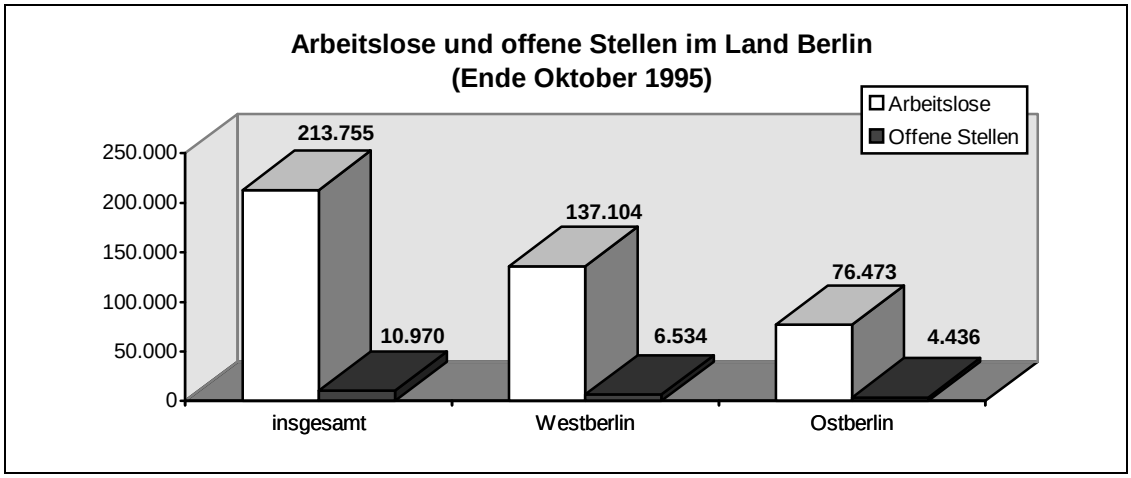
3. Der Berliner Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte[1]

Das Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg stellte im März 1997 fest:

„Die Berliner Wirtschaft ist auch 1996 nicht aus der Talsohle herausgekommen. Im Gegenteil, den ersten amtlichen Schätzungen zufolge hat sich die Entwicklung weiter verschlechtert. Danach ist die Wirtschaftsleistung - gemessen am realen Bruttoinlandsprodukt - im letzten Jahr sogar um 0,7 Prozent geschrumpft. Im Vergleich mit den übrigen Bundesländern nahm Berlin hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung wie schon in den Jahren 1994 und 1995 den letzten Platz ein.“

Diese wirtschaftliche Situation blieb nicht ohne Folgen für den Arbeitsmarkt und führte neben anderen Faktoren zu wachsender Arbeitslosigkeit. So gab es kurz vor Projektbeginn Ende Oktober 1995 im Land Berlin 213.577 (13,6 %) Arbeitslose. Im Westteil der Stadt waren es 137.104 (14,3 %), im Ostteil 76.473 (12,6 %). Ende November 1996 waren es im Land Berlin 234.532 (15,2 %), im Westteil 151.998 (16 %) und in Ostteil 82.534 (13,9%). Der Anstieg der Arbeitslosigkeit setzte sich 1997 fort. Ende Oktober 1997 - zwei Monate vor Projektende - waren im Land Berlin 270.319 (15,9%) Menschen arbeitslos gemeldet.

Auch das Verhältnis zwischen dem Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen und Arbeitslosen hat sich während der Projektlaufzeit verschlechtert. Waren den Arbeitsämtern Ende Oktober 1995 insgesamt 10.970 offene Stellen gemeldet, so waren es Ende Oktober 1997 nur noch 8.343. Entsprechend blieben unter der Annahme, daß alle den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen besetzt werden würden, 261.976 arbeitslos gemeldete Arbeitsuchende ohne Anstellung.

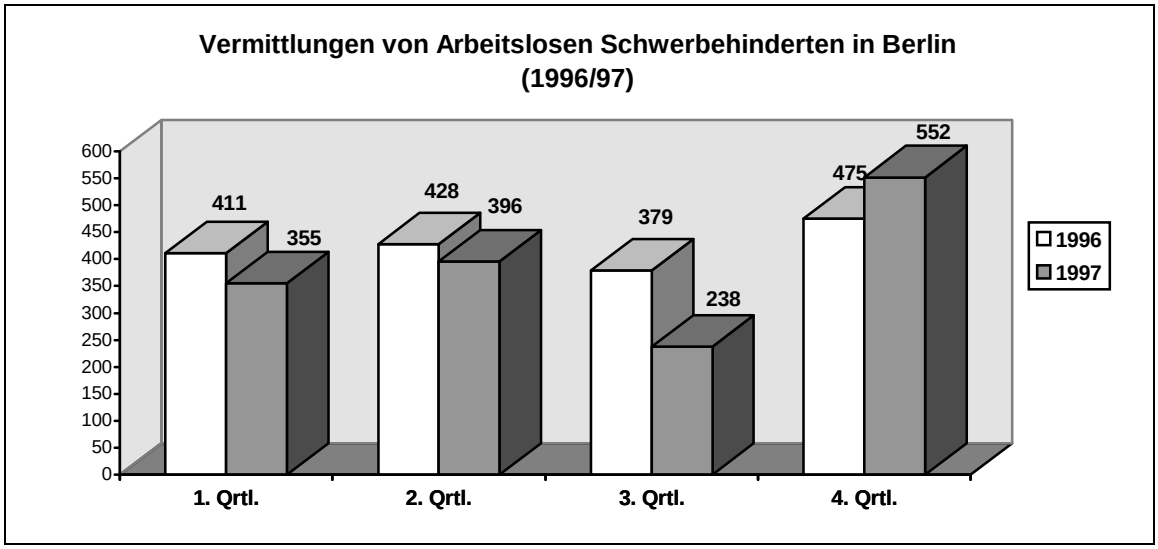


[1]Die im folgenden Abschnitt verwendeten Daten stammen aus den „Statistischen Mitteilungen“, den „Presseinformationen“ und mündlichen Auskünften des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg - Referat Statistik - oder wurden aus ihnen errechnet.

Die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitslosen stieg im Land Berlin von 8.770 (Oktober 1995) um 1.809 auf 10.579 (Oktober 1997), was einer Zuwachsrate von insgesamt 20,6 % entspricht. Besonders dramatisch war dabei die Entwicklung im Ostteil der Stadt. Im Zeitraum von März 1996 bis Juni 1997 lagen die Zuwachsraten bezogen auf die Vergleichsmonate des Vorjahres weit über 10%. Für die Monate Juni, August und September 1996 und März bis Mai 1997 errechnen sich sogar Zuwächse von über 20 %.

Zuwachs an arbeitslosen Schwerbehinderten in Berlin (Jan. 1996 - Juni 1997)					
	Vormonat	Vorjahr		Vormonat	Vorjahr
Januar 1996	346	182	Dezember	205	732
Februar	58	393	Januar 1997	418	808
März	-13	578	Februar	8	759
April	-42	514	März	23	795
Mai	-52	535	April	116	953
Juni	168	712	Mai	25	1030
Juli	144	753	Juni	113	975
August	4	674	Juli	267	1098
September	-65	545	August	17	1111
Oktober	-28	618	September	14	1190
November	12	629	Oktober	-27	1191

Die von den Arbeitsämtern gemeldeten Vermittlungszahlen von Schwerbehinderten zeigen jedoch, daß der Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte nicht ohne Dynamik ist. Bei ansteigender Arbeitslosigkeit konnten im Zeitraum von Januar 1996 bis Dezember 1997 insgesamt 3.279 Schwerbehinderte in Arbeitsverhältnisse vermittelt werden.



Vergleicht man die Vermittlungszahlen des Jahres 1996 mit denen von 1997, dann wird erkennbar, daß es in den ersten drei Quartalen 1997 weniger Vermitt-

lungen gab als in den ersten drei Quartalen des Vorjahres. Insgesamt wurden 1997 107 (6,32 %) Schwerbehinderte weniger vermittelt als im Jahr davor. Dieses Ergebnis kann als eine zunehmende Erstarrung des Arbeitsmarktes interpretiert werden und läßt vermuten, daß der Anteil an Langzeitarbeitslosen steigt.

Ende September 1996 waren 29,7 % aller Arbeitslosen von Langzeitarbeitslosigkeit (länger als 1 Jahr) betroffen, 0,5 Prozentpunkte mehr als im Vergleichsmonat des Vorjahres. Bei der Gruppe der Schwerbehinderten und Gleichgestellten waren es ca. 42 %. Schwerbehinderte und Gleichgestellte sind also bei insgesamt ansteigender Langzeitarbeitslosigkeit weitaus länger arbeitslos als ihre nicht behinderten Kollegen. Betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit aller gemeldeten Arbeitslosen Ende September 1996 im Land Berlin 11,9 Monate, so waren arbeitslose Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte zu diesem Zeitpunkt im Durchschnitt 17,1 Monate lang ohne Arbeit.

Dauer der Arbeitslosigkeit	**Arbeitslose insgesamt**			**Schwerbehinderte und Gleichgestellte**		
	Berlin	Westteil	Ostteil	Berlin	Westteil	Ostteil
unter 1 Monat	10,9 %	9,9 %	12,8 %	7,5 %	6,4 %	11 %
1 - unter 3 Monate	18,9 %	17,8 %	20,9 %	13,1 %	12,5 %	14,9 %
3 - unter 6 Monate	18,1 %	16,8 %	20,5 %	15,2 %	13,8 %	19,9 %
6 - unter 12 Monate	22,4 %	20,9 %	25 %	22,2 %	21,7 %	26 %
1 - unter 2 Jahre	16,6 %	18 %	14,3 %	20,5 %	21,5 %	17,3 %
2 Jahre und länger	13,1 %	16,7 %	6,5 %	21,6 %	24,7 %	10,9 %

Dauer der Arbeitslosigkeit (Ende September 1996)

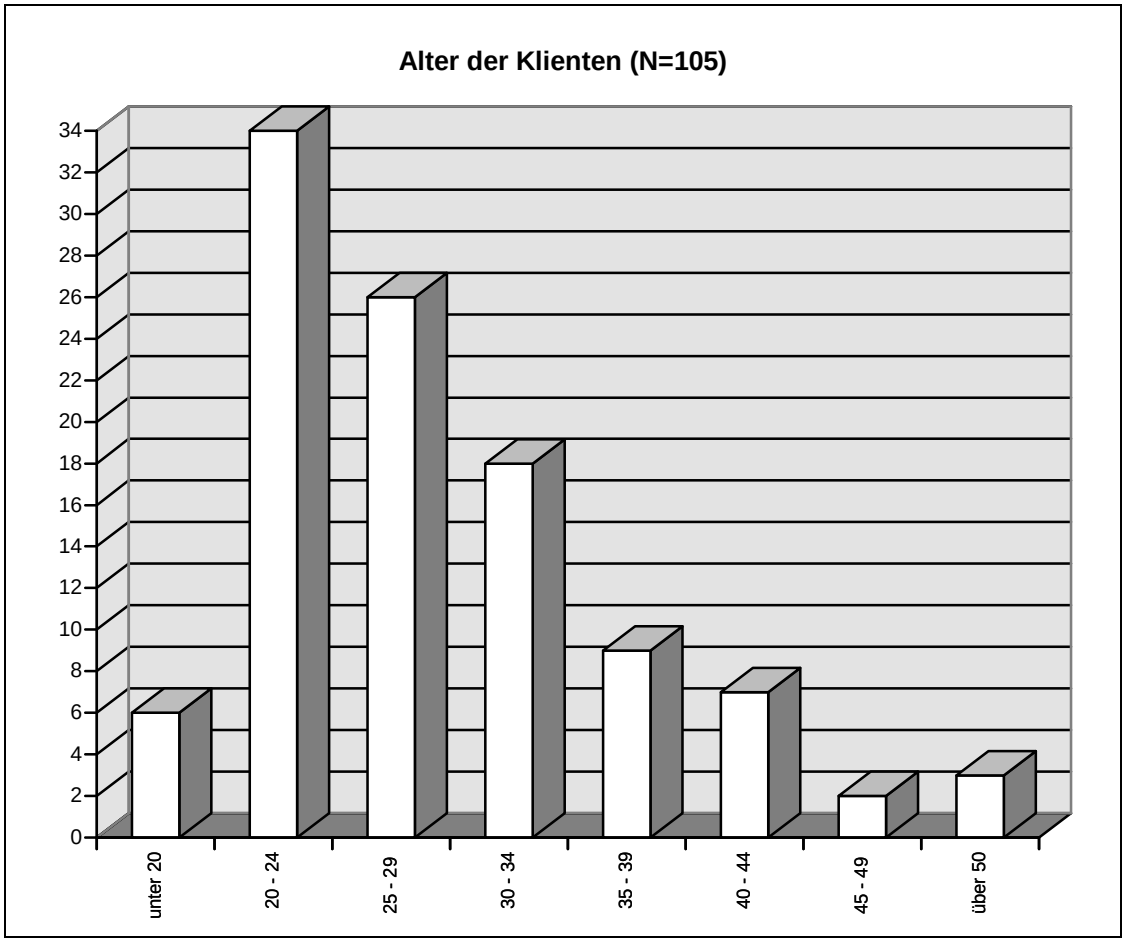
Besonders deutlich zeigt sich die Benachteiligung von Schwerbehinderten mit Blick auf eine Dauer der Arbeitslosigkeit von länger als zwei Jahren. Waren Ende September 1996 knapp über 13 % aller Arbeitslosen länger als zwei Jahre ohne Arbeit, so waren es bei den arbeitslosen Schwerbehinderten und Gleichgestellten weit über 20 %.

Zusammenfassend läßt sich nach dieser knappen Analyse feststellen, daß das Modellprojekt „Into work - Unterstützte Beschäftigung“ auf die berufliche Integration einer Gruppe von Menschen zielte, die von den ungünstigen Bedingungen des Arbeitsmarktes besonders stark betroffen ist.

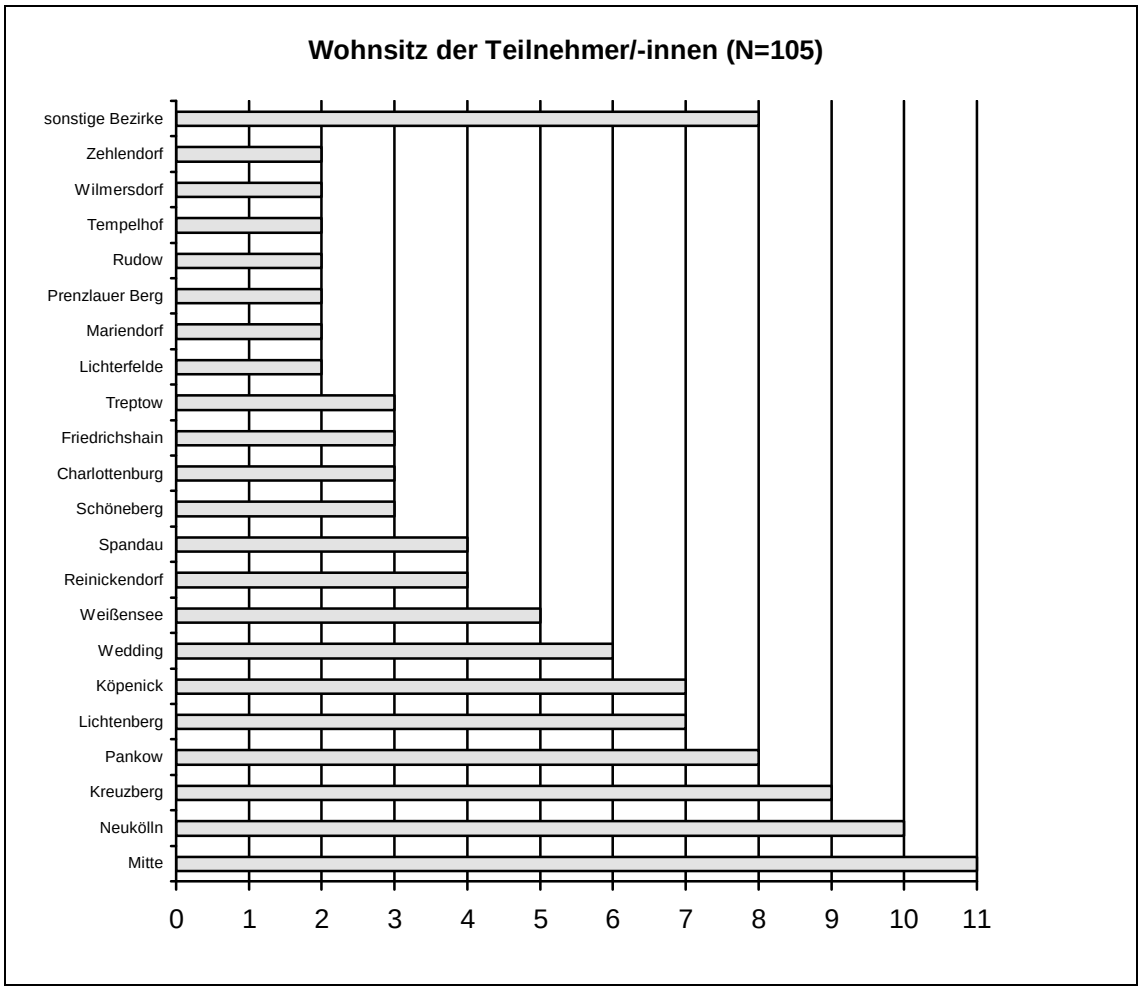
4. Klientel

4.1. Alter und Wohnsitz

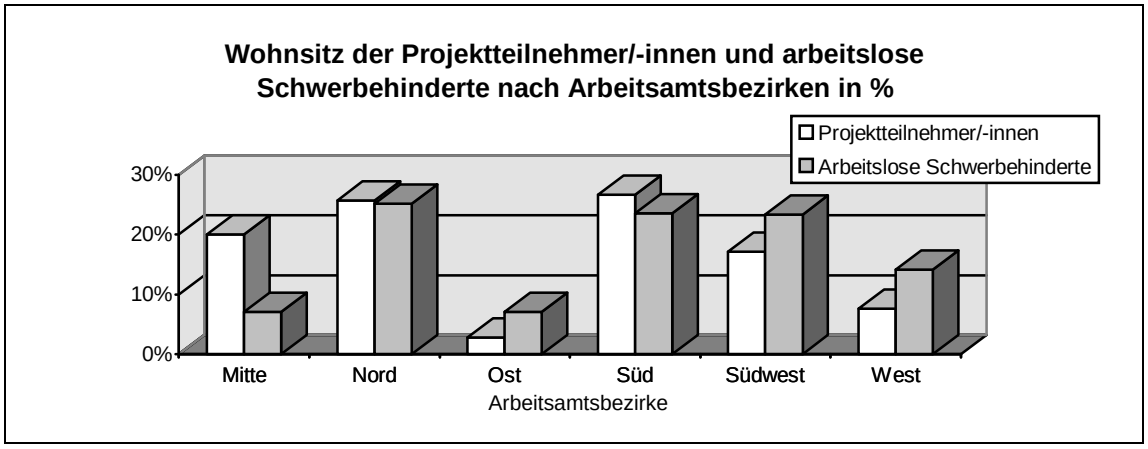
Im Projekt wurden 105 Klienten, 42 Frauen und 63 Männer, betreut. Der älteste Teilnehmer war zum Zeitpunkt seiner Aufnahme 57 Jahre alt, der jüngste 18. Ein Überblick über die Altersverteilung zeigt, daß die Gruppe der 20- bis 35-jährigen deutlich überwiegt. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer/-innen war unter 30 Jahre alt:



57 Teilnehmer/-innen lebten im Westteil der Stadt und 48 im Ostteil. Die nachfolgende Grafik gibt einen genaueren Aufschluß über ihre Wohnsitze und zeigt, daß aus nahezu allen Bezirken Berlins Klienten rekrutiert werden konnten:



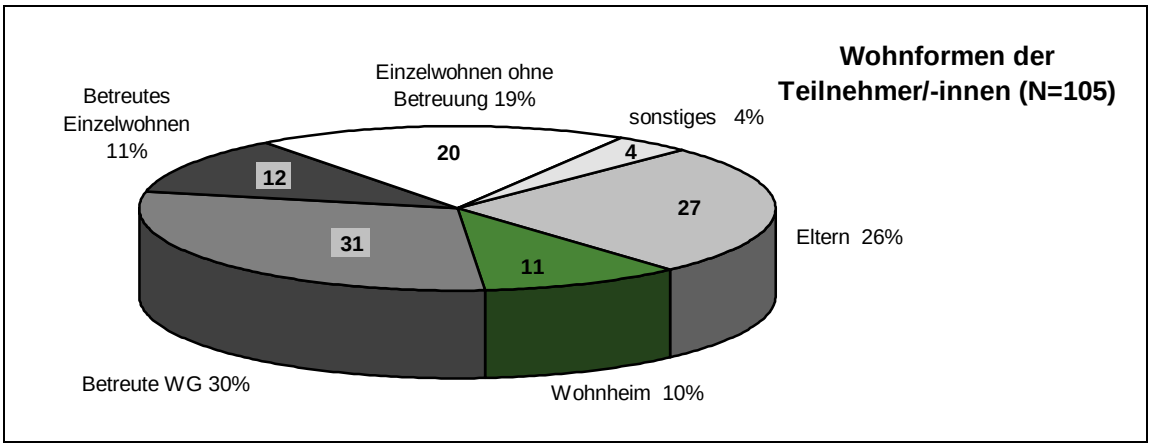
Der Vergleich zwischen den Verteilungen der Wohnsitze der Klienten und der arbeitslosen Schwerbehinderten in Berlin insgesamt ergibt jedoch Disproportionalitäten, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsamtsbezirke Mitte (Friedrichshain, Lichtenberg, Mitte), Ost (Hellersdorf Hohenschönhausen, Buchholz, Marzahn) und West (Charlottenburg, Spandau) zu erkennen:



Aus dem Arbeitsamtsbezirk Mitte kamen 20 % der Klienten, gleichwohl dort nur etwas über 7% der in Berlin arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten wohnen. Umgekehrte Verhältnisse ergeben sich für die Bezirke Ost (2,86 %: 7,08 %) und West (7,62 %: 14,12 %).

4.2. Wohnformen

Ein Viertel der Teilnehmer/-innen wohnte zum Zeitpunkt der Aufnahme bei den Eltern oder bei einem Elternteil, mehr als die Hälfte in professionell betreuten Wohnformen, wobei betreute Wohngemeinschaften dominierten. 20 Teilnehmer/-innen lebten in Einzelhaushalten ohne Betreuung. Unter die Rubrik „sonstiges“ fallen Klienten, die mit ihrer Ehefrau bzw. mit ihrem Ehemann und/oder mit ihrem Kind oder gemeinsam mit ihren Geschwistern in einem Haushalt lebten.



4.3. Art und Schwere der Behinderung

12 Teilnehmer/-innen suchten Hilfe im Projekt, ohne daß ihnen eine Behinderung vom Versorgungsamt attestiert worden war. In acht Fällen wurde auf unseren Rat ein Antrag auf Feststellung gestellt. In vier von diesen acht Fällen erging noch während der Laufzeit des Projekts ein bewilligender Bescheid. Am 31.12.1997 verfügten 97 Teilnehmer/-innen über einen Schwerbehindertenausweis.

Der Grad der Behinderung (GdB) beträgt im Durchschnitt 68,35 und variiert wie folgt:

GdB	40	50	60	70	80	90	100	Summe
Häufigkeit (abs.)	2	29	16	17	17	1	15	97
Häufigkeit (rel..)	2,06%	29,90%	16,49%	17,53%	17,53%	1,03%	15,46%	100,00%

Als schwierig erwies sich die Zuordnung der Teilnehmer/-innen zur Zielgruppe der Menschen mit einer „geistigen Behinderung“ aufgrund der Diagnosen in den Feststellungsbescheiden zum Schwerbehindertenausweis. Bei 22 Teilnehmer/-innen steht der Begriff „geistige Behinderung“ im Feststellungsbescheid. In 7 Fällen verweisen die Diagnosen „Debilität“ und „Down-Syndrom“ auf das Vorliegen einer sog. geistigen Behinderung. Andere Bezeichnungen liegen quer zur Unterscheidung von geistiger und Lernbehinderung. Diagnosen wie „Hirnleistungsschwäche“, „Geistesschwäche“, „Hirnschädigung“, „geistig-seelischer Entwicklungsrückstand“ oder „hirnorganisches Psycho-Syndrom“ machen eine eindeutige Zuordnung unmöglich. Auch der in den Feststellungsbescheiden attestierte Grad der Behinderung gibt wenig Aufschluß. So variiert beispielsweise der Grad der Behinderung bei diagnostizierter geistiger Behinderung von 50 bis 100 ähnlich stark wie bei der Diagnose „geistiger Entwicklungsrückstand“. So erhielt beispielsweise ein Klient aufgrund der Diagnose „Geistige Behinderung mit Verhaltensstörung und zeitweiliger motorischer Unruhe“ ebenso einen GdB von 50 wie ein anderer mit der Diagnose „geistig-seelischer Entwicklungsrückstand“.

Da der Übergang zwischen geistiger und Lernbehinderung ohnehin fließend ist und es sich eher um administrative als wissenschaftliche Begriffe handelt, wurden andere Bezeichnungen der Zielgruppe diskutiert und zunächst die Bezeichnung „Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung“ in Erwägung gezogen. Nach intensiver Auseinandersetzung mit dieser Problematik verwenden wir inzwischen die Bezeichnung "Menschen mit Lernschwierigkeiten". Damit folgen wir dem von den Selbsthilfegruppen einhellig vorgetragenen Wunsch, auf diese Weise bezeichnet zu werden. Andere Ausdrücke werden von ihnen als abwertend und stigmatisierend abgelehnt.[2]

Nach der Auswertung der in 81 Feststellungsbescheiden getroffenen Diagnosen ergibt sich unter Berücksichtigung der Mehrfachnennungen das folgende Bild:

[2] Zur ausführlicheren Begründung vgl.: Gehrmann, M., Radatz, J.: Stigma-Management als eine Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten, in: Gemeinsam Leben, 5, 1997, S. 66-72.

Diagnosen	Häufigkeit
Lernschwierigkeiten	72
Körperbehinderung	36
Psychische Behinderung / Auffälligkeiten	26
Sprach- oder Sehstörung	9

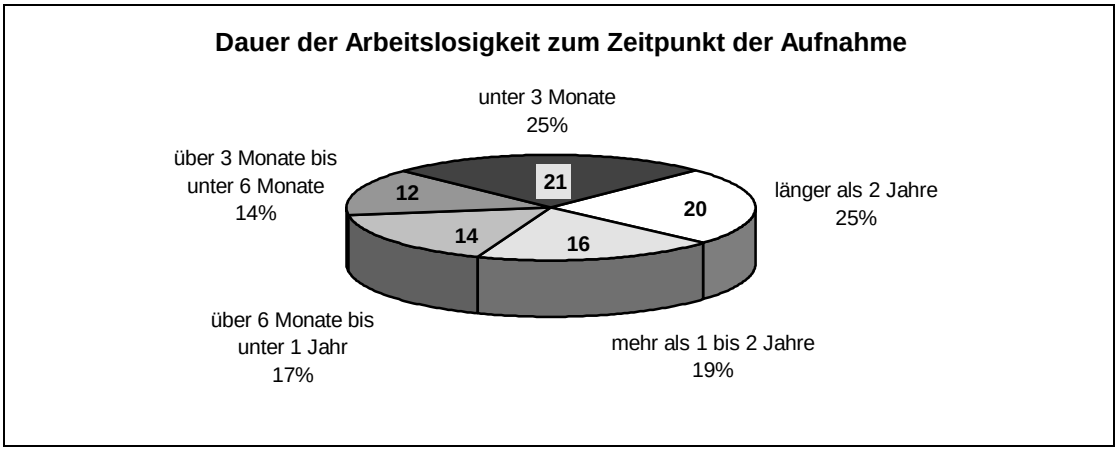
Unter Berücksichtigung der 24 Fälle, in denen die Feststellungsbescheide aus unterschiedlichen Gründen nicht zugänglich waren, ergibt sich nach Würdigung der persönlichen Lebensumstände und Sozialisationsgeschichten dieser Klienten folgende Aufschlüsselung nach Behinderungsarten:

Behinderungsarten:	Klienten
Lernschwierigkeiten - davon zusätzlich körperliche Behinderungen - davon zusätzlich psychische Erkrankungen / Auffälligkeiten - davon zusätzlich Sprach- oder Sehbeeinträchtigung	**87** 28 22 8
Psychische Erkrankungen	**3**
Sinnesbehinderung	**1**
Körperbehinderung	**6**
sonstige Behinderung / unklar	**8**
Summe:	**105**

4.4. Arbeitslosigkeit

83 (79 %) der im Projekt betreuten Teilnehmer/-innen waren zum Zeitpunkt ihrer Aufnahme arbeitslos gemeldet.10 Teilnehmer/-innen waren in Werkstätten für Behinderte beschäftigt. 5 Teilnehmer/-innen besuchten Sonderschulen für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung, zwei befanden sich in Ausbildung und 5 bezogen Erwerbsunfähigkeitsrente.

Von den 83 arbeitslos gemeldeten Arbeitsuchenden waren 36 von Langzeitarbeitslosigkeit (länger als ein Jahr ohne Arbeit) betroffen.



Hinsichtlich der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit unterscheiden sich die im Projekt betreuten Klienten nur geringfügig von der Gesamtheit der schwerbehinderten Arbeitslosen in Berlin: waren im Projekt 44 % der arbeitslosen Teilnehmer/-innen länger als ein Jahr ohne Arbeit, so waren es Ende September 1996 knapp über 41 % der in Berlin insgesamt arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten.

Der Vergleich zwischen der Schwere der Behinderung der arbeitslos gemeldeten Projektteilnehmer/-innen und der Schwere der Behinderung der in Berlin insgesamt arbeitslos gemeldeten Menschen mit festgestellter Behinderung zeigt, daß besonders Arbeitslose mit schwereren Behinderungen Hilfe im Projekt suchten.

GdB	**Arbeitslose Projektteilnehmer**		**Arbeitslose Schwerbehinderte in Berlin** [3]	
	absolut	relativ	relativ	absolut
30 bis unter 50	2	2,60	13,07	1409
50 bis unter 80	54	70,13	75,16	8102
80 und mehr	21	27,27	11,77	1269
Summe	77	100,00	100,00	10780

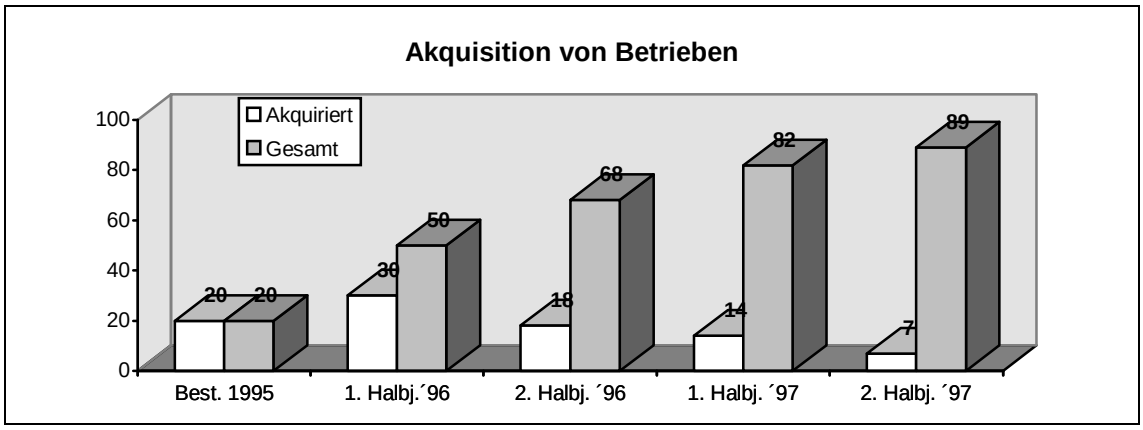
5. Kooperierende Firmen

5.1. Akquirierte Betriebe

Insgesamt wurden 89 Betriebe akquiriert. Als akquiriert gilt dabei ein Betrieb, in dem ein Vorgespräch mit dem Ergebnis einer mündlichen Bereitschaftserklärung zur Zusammenarbeit geführt wurde.

[3]Die Zahlen beziehen sich auf den Berichtsmonat September 1996 und wurden aus den Statistischen Mitteilungendes Landesarbeitsamts Berlin-Brandenburg, Heft 20006/96/ errechnet.

Die folgende Graphik zeigt die Akquisitionstätigkeit im Projektverlauf:



Sehr von Nutzen waren dabei die teilweise schon über Jahre gepflegten Betriebskontakte des Projektträgers. Daraus ergab sich für das Projekt ein stabiler Bestand, auf den immer wieder zurückgegriffen werden konnte.

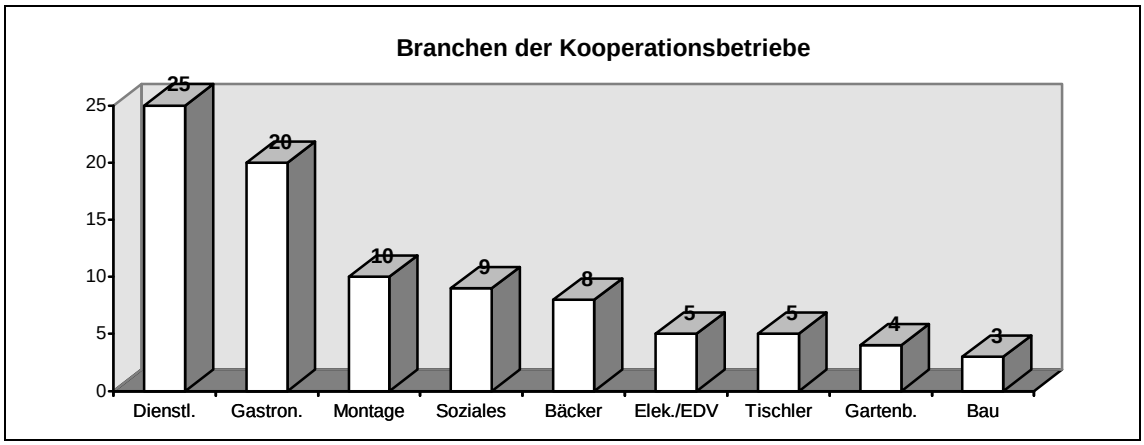
Der Impuls für die Ansprache der Betriebe war in der Regel das konkrete Anliegen eines Klienten. In diesem Sinne verstand sich das Projekt als Dienstleister für die Klienten, aber auch als eigenständiger Mittler zwischen den Interessen der Betriebe und der Klienten.

Das pauschale Akquirieren von Betrieben ohne aktuell verfügbare entsprechende Klienten hat sich als wenig sinnvoll erwiesen. Das Suchen nach Klienten bedeutet für Betriebe mit aktuellem Arbeitskräftebedarf unzumutbare Wartezeit.

Die Beratung der Betriebe erfolgte komplex, d.h. die Integrationsberater/-innen boten allgemeine Fördermittelberatung und Hilfe bei der Beantragung von Fördermitteln an. Sie stellen bei Bedarf Kontakte zu Arbeitsämtern und der Hauptfürsorgestelle her, trafen Vorabsprachen; kurzum sie bauten mentale und bürokratische Hürden ab und schafften ein System von „Türöffnern“ in die Betriebe.

Dazu gehörte auch das Angebot vom Projekt betreuter Praktika, die unsere Klienten in den Betrieben durchführten, die Betreuung der Klienten in der Einarbeitungszeit und bei Bedarf darüber hinaus, sowie die Hilfe bei der Einrichtung oder Anpassung der Arbeitsplätze.

Hinsichtlich der Aufteilung nach Branchen ergibt sich folgende Verteilung:



Die Mehrzahl der Betriebe (40) hat dabei weniger als 50 Beschäftigte. Zwei Betriebe liegen im Bereich zwischen 200 und 250 Beschäftigten. Lediglich zwei sind mit über 500 Beschäftigten der Kategorie Großbetriebe zuzurechnen.

In den Kleinbetrieben sind oft das soziale Engagement und die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz auch betriebswirtschaftlich sinnvoll zu organisieren, leichter zusammenzubringen, da die Hierarchien flach sind und Personalentscheidungen vor Ort, d.h. am zukünftigen Arbeitsplatz im Umfeld der Kollegen, Bezugspersonen und Vorgesetzten getroffen werden können.

5.2. Kontakte zu Großbetrieben

Mit einem Anschreiben wurden 53 Großbetriebe in Berlin über das Anliegen unseres Projektes informiert und eine telefonische Kontaktaufnahme angekündigt. Die telefonische Kontaktaufnahme war bei 40 Betrieben erfolgreich und es konnten ausführliche Gespräche mit der Personalleitung geführt werden. Mit 15 Betrieben wurde ein Gesprächstermin mit Betriebsbesichtigung vereinbart. Vier Unternehmen zeigten kein Interesse und Entgegenkommen.

Als außerordentlich positives Ergebnis kann die große Aufgeschlossenheit der Betriebe und ihre Bereitschaft zum sozialen Engagement für Menschen mit Behinderungen festgehalten werden. Über 80% der Befragten bekundeten ihr Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Mehr als ein Drittel der Befragten nannte die „soziale Verantwortung ihres Unternehmens“ als Motiv dafür.

Der relativ hohen Bereitschaft von Großbetrieben, Menschen mit Lernschwierigkeiten einzustellen, stehen jedoch Maßnahmen der betrieblichen Umstruktu-

rierung gegenüber, die gerade zum Abbau von Arbeitsplätzen im Bereich sogenannter einfach strukturierter Tätigkeiten führen:

- Die traditionellen Tätigkeitsbereiche für Menschen mit sog. geistigen Behinderungen wie Kantine, Wachdienst, Botendienst, Gebäudereinigung haben alle befragten Betriebe weitestgehend an Fremdfirmen abgegeben. Für den Tätigkeitsbereich Gebäudereinigung sind bereits wieder Großfirmen entstanden, die sich aber für die Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten als ungeeignet erweisen. Es wurden drei Gespräche mit Reinigungsfirmen geführt, die übereinstimmend ergaben, daß die Arbeit unter enorm hohem Leistungsdruck, zu ungünstigen Arbeitszeiten und meist durch Pauschalkräfte mit geringfügiger Arbeitszeit verrichtet wird.
- In fast allen Betrieben wurde teilautonome Gruppenarbeit eingeführt, bei der alle Arbeiten, und damit auch die einfach strukturierten Tätigkeiten, von der Gruppe im Rotationsverfahren erledigt werden.

Die Tendenz, nur noch qualifizierte Arbeitskräfte anzustellen, ist offensichtlich. Zwei der befragten Betriebe beschäftigten keine ungelernten oder angelernten Mitarbeiter/-innen mehr. In allen Gesprächen war die Rede vom Bedarf nach „Allroundkräften“, „multifunktionalen Arbeitskräften“, „komplexen Leistungen“, „Bedienen mehrerer Arbeitsplätze“. Damit stellen Großbetriebe Anforderungen an ihre Beschäftigten, die den Fähigkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten wenig zu entsprechen scheinen.

Dennoch stießen die vom Projekt angebotenen Lösungsansätze auf großes Interesse, wobei insbesondere das Modell „Integrationsabteilung“ im Zusammenhang mit der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder als wichtige Anregung angesehen wurde. Im Zusammenhang mit dem Aufbau von Integrationsabteilungen ist die Information über die finanzielle Entlastung bei der Kopplung verschiedener Fördermöglichkeiten von großer Bedeutung. Wichtiger als die finanziellen Anreize zur Beschäftigung von Schwerbehinderten waren für die meisten Betriebe Fragen des Marketings: die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen könnte nach Auffassung der Befragten zu einem positiven Firmenimage beitragen, was neben der Wirkung in der Öffentlichkeit auch Folgen bei der Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand haben könnte.

6. Stufen der Integration

6.1. Arbeitsvorbereitende Qualifizierung

Ziele

Im Rahmen des Projektes wurden arbeitsvorbereitende Kurse durchgeführt, um die Integrationschancen von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen zu können, bedarf es neben den sogenannten funktionalen bzw. fachlichen Qualifikationen, die sich auf die mit einer bestimmten Arbeitstätigkeit gegebenen Anforderungen richten, sogenannter extrafunktionaler bzw. überfachlicher Qualifikationen, die als allgemeine Kompetenzen von Arbeitnehmern in jeder beruflichen Tätigkeit gefordert werden. Diese Kompetenzen werden auch „Schlüsselqualifikationen“ genannt, was ihre zentrale Bedeutung für die Vermittlungschancen von Arbeitsuchenden unterstreicht.

Die Frage, welche Schlüsselqualifikationen im Unterricht vermittelt werden sollen, läßt sich anhand von Ergebnissen aus Begleitforschungen vergleichbarer Projekte differenziert beantworten und führte unter Berücksichtigung der Entwicklungspotentiale von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu folgenden Lernfeldern/Rahmenzielen:

- **Berufliche Orientierung**:
  Die Teilnehmer/-innen sollen einen für sie gangbaren Weg der beruflichen Weiterentwicklung finden und einschlagen.

- **Selbstbild**:
  Die Teilnehmer/-innen sollen ein positives Selbstwertgefühl gewinnen und zu einer realistischen Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten geführt werden.

- **Orientierung**
  Die Teilnehmer/-innen sollen lernen, sich besser in Raum und Zeit zurechtzufinden.

- **Zusammenarbeit**

Die Teilnehmer sollen ihre Fähigkeit verbessern, in Wechselwirkung mit anderen Menschen bei gegenseitiger Akzeptanz der persönlichen Eigenschaften eine Arbeitsaufgabe erfüllen zu können.

- **Eigenständigkeit**
  Die Teilnehmer sollen arbeitsbezogene Situationen auf der Grundlage selbstgetroffener Entscheidungen handelnd bewältigen lernen.

Didaktisch-methodische Prinzipien

Im Sinne des Normalisierungsgedankens ist zu fordern, daß der Unterricht mit Menschen, die Lernschwierigkeiten haben, dem der allgemeinen Erwachsenenbildung gleicht. In Anlehnung an die Geistigbehindertenpädagogik waren die folgenden „universalen didaktisch-methodisch relevanten Prinzipien“[4] für die Gestaltung des Unterrichtes handlungsleitend:

- Erwachsenengemäße Ansprache
- Kommunikationszentrierte, partnerschaftliche Vorgehensweise
- Freiwilligkeit, Wahlmöglichkeit und Mitbestimmung
- Subjektzentrierung und Individualisierung
- Ganzheitlich-integrative Vorgehensweise
- Lebensnähe und handelndes Lernen
- Zeitliche Kontinuität und Regelmäßigkeit
- Entwicklungsgemäßheit

Ergebnisse

Im Berichtszeitraum haben sieben arbeitsvorbereitende Kurse mit jeweils 240 Unterrichtseinheiten in folgenden Zeiträumen stattgefunden:

Kurs 1:	27. November 1995 bis 12. Januar 1996,
Kurs 2:	01. Februar 1996 bis 13. März 1996,
Kurs 3:	09. April 1996 bis 22. Mai 1996,
Kurs 4:	23. Mai 1996 bis 05. Juli 1996.
Kurs 5:	05. August 1996 bis 13. September 1996
Kurs 6:	16. September 1996 bis 25. Oktober 1996
Kurs 7:	28. Oktober 1996 bis 06. Dezember 1996

An diesen Kursen nahmen insgesamt 73 Klienten teil. Wie und mit welchen Merkmalen sie sich auf die Kurse verteilen, zeigt die nachfolgende Tabelle:

[4] siehe hierzu: Theunissen, G., Heilpädagogik im Umbruch. Über Bildung, Erziehung und Therapie bei geistiger Behinderung, Freiburg 1991, S. 88-83.

Kurs	Teilnehmer/-innen					
	Ostberlin	Westberlin	Frauen	Männer	gesamt	Abbrüche
1	0	10	4	6	10	0
2	11	0	4	7	11	1
3	0	10	4	6	10	0
4	10	0	5	5	10	1
5	0	11	8	3	11	1
6	4	7	4	7	11	0
7	5	5	6	4	10	1
Summen	**30**	**43**	**35**	**38**	**73**	**4**

In summarischer Auswertung kann festgestellt werden, daß sich die Durchführung dieser Kurse bewährt hat:

- Nahezu alle Teilnehmer/-innen akzeptierten die im Kursverlauf angebotenen Inhalte. Sie nahmen aktiv am Unterricht teil, brachten eigene Erfahrungen ein, waren in der Regel pünktlich und hatten geringe Fehlzeiten.
- Nach dem Eindruck der Kursleiter und nach Selbsteinschätzung der Teilnehmer/-innen haben alle Teilnehmer/-innen in den oben bezeichneten Lernfeldern Fortschritte erzielt.
- In methodischer Hinsicht erwiesen sich insbesondere Rollenspiele, Kleingruppenarbeit und die zu Beginn eines jeden Unterrichtstages durchgeführten Stuhlkreise als vorteilhaft.

Andererseits wurde aber auch deutlich, daß

- der Kompetenzgewinn in verschiedenen Lernfeldern für den einzelnen Teilnehmer sehr unterschiedlich sein kann,
- das von den Teilnehmern jeweils erreichte Qualifikationsniveau erheblich variiert und in Einzelfällen nicht ausreicht, um bei den im Projekt gegebenen Unterstützungsmöglichkeiten eine Integration in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes durchzuführen.

Die zu verzeichnenden Lernfortschritte sind unseres Erachtens zum einen insbesondere auf die hohe Motivation der Teilnehmer/-innen und zum anderen auf das im Unterricht durchgehaltene Individualisierungsprinzip zurückzuführen. Indem der Unterricht von mindestens zwei Mitarbeiter/-innen geführt wurde, konnte die konzeptionell vorgesehene Binnendifferenzierung sowohl im Rahmen von unterstützter Einzelarbeit als auch im Rahmen von unterstützter Gruppenarbeit umgesetzt werden. In den Fällen, in denen es trotz dieses Standards nicht gelungen

ist, eine zur Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt notwendige Einstiegsqualifikation zu vermitteln, kann davon ausgegangen werden, daß

- die theoretische Qualifizierung zu kurz war. Für die damit angesprochene Personengruppe ist eine Wiederholung der Maßnahme wichtig.
- die im Unterricht angeeigneten Qualifikationen durch ein ungünstiges soziales Umfeld neutralisiert wurden.

Ein weiteres im Unterricht schwer zu behandelndes Problem ergibt sich im oben angeführten Lernfeld „Selbstbild“. Es ist offensichtlich, daß die Ziele „positives Selbstwertgefühl“ und „realistische Selbsteinschätzung“ miteinander in Konflikt geraten können. Es gab Teilnehmer/-innen, die ihr positives Selbstwertgefühl um den Preis einer nicht realistischen Selbsteinschätzung aufrechterhielten. In diesen Fällen können Erfahrungen mit der Realität der eigenen Kompetenzen zu einem unerträglichen Widerspruch zum Selbstbild führen und eine Identitätsproblematik hervorrufen. Entsprechend konnte es im Rahmen des Unterrichts nicht darum gehen, eine „Erdung“ des Selbstverständnisses um jeden Preis zu erreichen. Vielmehr ging es darum, die im Rahmen des „Stigma-Ansatzes“ erarbeitete Identitätsproblematik sensibel aufzunehmen und nach Möglichkeit auszubalancieren.

6.2. Arbeitserprobungen

Durch Arbeitserprobungen wurde potentiellen Arbeitgebern und Bewerbern die Möglichkeit gegeben, ihre Vorstellungen anhand der konkreten Alltagspraxis zu überprüfen. Der zeitliche Umfang der Arbeitserprobungen orientierte sich am Einzelfall und variierte hinsichtlich der wöchentlichen Anwesenheitszeit zwischen 3 und 40 Stunden.

22 Bewerber/-innen und 27 Bewerber nahmen an insgesamt 77 Arbeitserprobungen teil. 18 Bewerber/-innen absolvierten mehr als eine und bis zu vier Arbeitserprobungen.

Bis auf einen Teilnehmer waren alle im Besitz eines Schwerbehindertenausweises. Der festgestellte Grad der Behinderung (GdB) liegt im Durchschnitt bei 65,83 und entspricht damit in etwa dem der Gesamtheit der vom Projekt betreuten Bewerber/-innen von 68,35. Hinsichtlich der Verteilung des GdB ergibt sich das folgende Bild:

GdB	kein Ausweis	40	50	60	70	80	90	100	Summe
Häufigkeit (abs.)	1	1	18	9	6	7	0	7	49
Häufigkeit (rel..)	2,04%	2,04%	36,73%	18,37%	12,24%	14,29%	0,00%	14,29%	100,00%

Wie der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist, wurde in den Bereichen Industrie-/Elektromontage, Gartenbau und Gastronomie die Mehrzahl der Arbeitserprobungen durchgeführt:

Arbeitserprobungen	**Tätigkeit**
17	Produktionshilfe in der Industrie- oder Elektromontage
15	Hilfstätigkeiten in der Gastronomie (Küche/Service)
14	Hilfstätigkeiten im Gartenbau
7	Reinigungsarbeiten
5	Hilfstätigkeiten im Verkauf
3	Hilfstätigkeiten in der Tierpflege
3	Hilfstätigkeiten in der Tischlerei
3	Hilfstätigkeiten in der Wäscherei
2	Hilfstätigkeiten in der Herstellung von Backwaren
2	Hilfstätigkeiten im Baubereich
6	Sonstiges
77	**Summe**

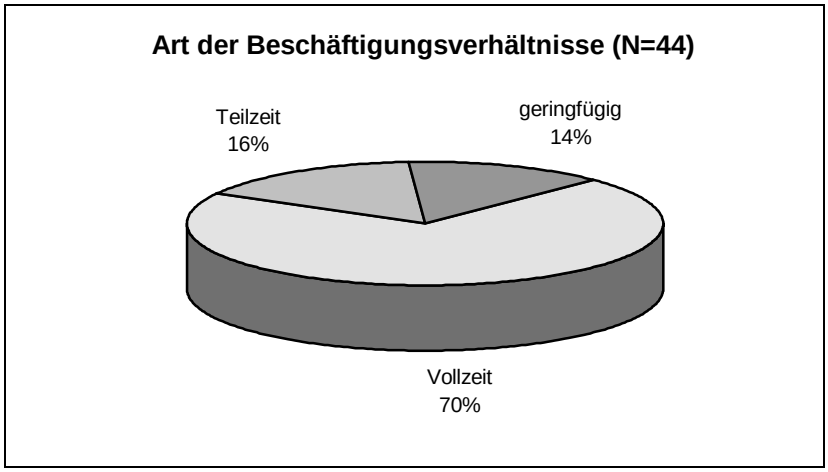
Idealerweise sollten die Arbeitserprobungen die Option auf eine Überführung in ein reguläres Arbeitsverhältnis beinhalten. Dies war jedoch nur teilweise möglich. In einer Reihe von Fällen war diese Option von vornherein ausgeschlossen. 21 der 77 Arbeitserprobungen (ca. 27%) konnten jedoch in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt werden.

6.3. Beschäftigungsverhältnisse

34 Teilnehmer/-innen konnten in 44 Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes integriert werden. Dabei gingen 7 Teilnehmer/-innen mehr als ein Arbeitsverhältnis ein, wobei eine Teilnehmer/-in lediglich einen Vollzeitvertrag aufgrund ihrer Berentung in ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber umwandelte. 18 der integrierten Teilnehmer/-innen kamen aus dem Westteil und 16 aus dem Ostteil der Stadt. Die Verteilung der Geschlechter kann mit der Integration von 19 Frauen und 16 Männern als ausgewogen bezeichnet werden. Der Anteil der Frauen beträgt gut 47%.

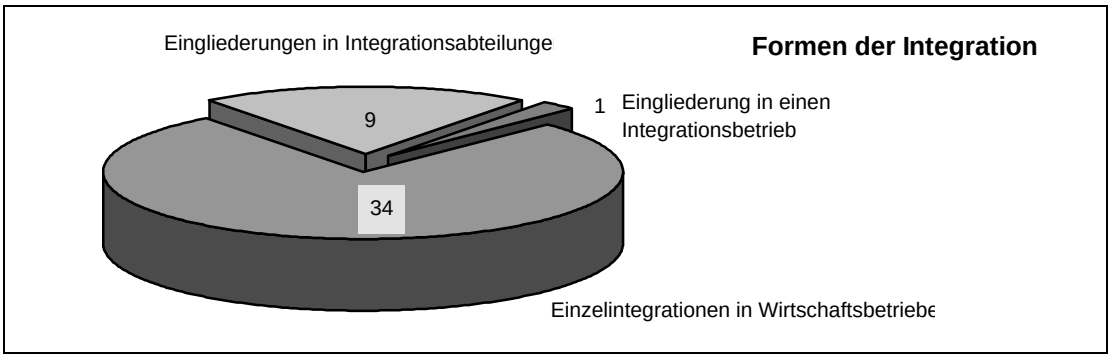
6.3.1. Art der Beschäftigungsverhältnisse

Wie der abgebildeten Graphik zu entnehmen ist, wurden überwiegend Vollzeitstellen vermittelt. Bei 31 der 44 Arbeitsverträge (70%) beträgt die wöchent



liche Arbeitszeit mehr als 35 Stunden. Bei sieben Arbeitsverhältnissen (16%) variiert sie zwischen 20 und 35 Stunden. Sechs der vermittelten Beschäftigungsverhältnisse (14%) sind geringfügig.

Wie das nachfolgende Diagramm zeigt, erfolgten 34 der insgesamt 44 Vermittlungen als Einzelintegrationen in Wirtschaftsbetriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.



Daneben wurden 9 Beschäftigungsverhältnisse in einer Integrationsabteilung erreicht und ein Klient in einen Integrationsbetrieb vermittelt.

6.3.2. Arbeitsinhalte

Aus der differenzierten Betrachtung der vermittelten Arbeitsverhältnisse ergibt sich - wie auch schon bei den Arbeitserprobungen - ein deutliches Übergewicht in den Tätigkeitsfeldern Industrie-/Elektromontage und Gastronomie:

Arbeitsstellen	**Tätigkeit**
15	Hilfstätigkeiten in der Gastronomie (Küche/Service)
12	Produktionshilfe in der Industrie- oder Elektromontage
5	Hilfstätigkeiten in der Herstellung von Backwaren
3	Verkauf
2	Hilfstätigkeiten im Gartenbau
1	Reinigungsarbeiten
1	Hilfstätigkeiten in der Tischlerei
1	Hilfstätigkeiten auf dem Bau
1	Hilfstätigkeiten in der Wäscherei
1	Hilfstätigkeiten bei der Installation von Sanitäranlagen
1	Hilfsarbeiten in einer Fahrradwerkstatt
1	Telefondienst
44	**Summe**

6.3.3. Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse

Das nachfolgende Diagramm gibt einen Überblick über die Integrationen und zeigt, daß sich 26 Arbeitsverhältnisse über das erste Probehalbjahr hinaus als stabil erwiesen haben.

Beschäftigungsverhältnisse																								
	1996												1997											
Fall	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1		15.02. - 11.12.													9.3.-30.4.									1.12.
2		01.02.																						
3		01.02. - 10.04.				01.06.																		
4		01.02. - 10.08.																						1.12.
5			28.03 - 31.01.													06.04.-02.06.			01.07.					
6				01.04.																				
7				01.04.																				
8				01.04.																				
9				01.04.																				
10				01.04. - 08.02.										ab 10.02.										
11				01.04. - 31.03																				
12				22.04. - 18.02.												02.04.								
13						24.06.																		
14							01.07.																	
15									16.09.															
16										15.10.														
17											15.11. -30.03													
18											04.11. - 26.02.				11.3.-30.4.				01.07.-24.09.					
19											01.11.													
20												01.12.												
21												02.12.												
22													2.1. - 31.03.											
23														01.02.-30.09.										
24														15.02.										
25															01.03.									
26																1.4.-30.5.								
27																01.04.								
28																	02.05.-18.08							
29																			01.07.					
30																				12.08.				
31																							01.11.	
32																							01.11.	
33																							20.11.	
34																								1.12.

Am 31.12.1997 befanden sich 27 Klienten in Arbeit. Von diesen 27 Klienten hatten Ende 1997 21 die „Probezeit“ mit Erreichen des Kündigungsschutzes erfolgreich absolviert. 14 dieser Arbeitsverhältnisse bestehen seit mindestens einem Jahr, 9 überdauerten bereits mehr als 18 Monate.

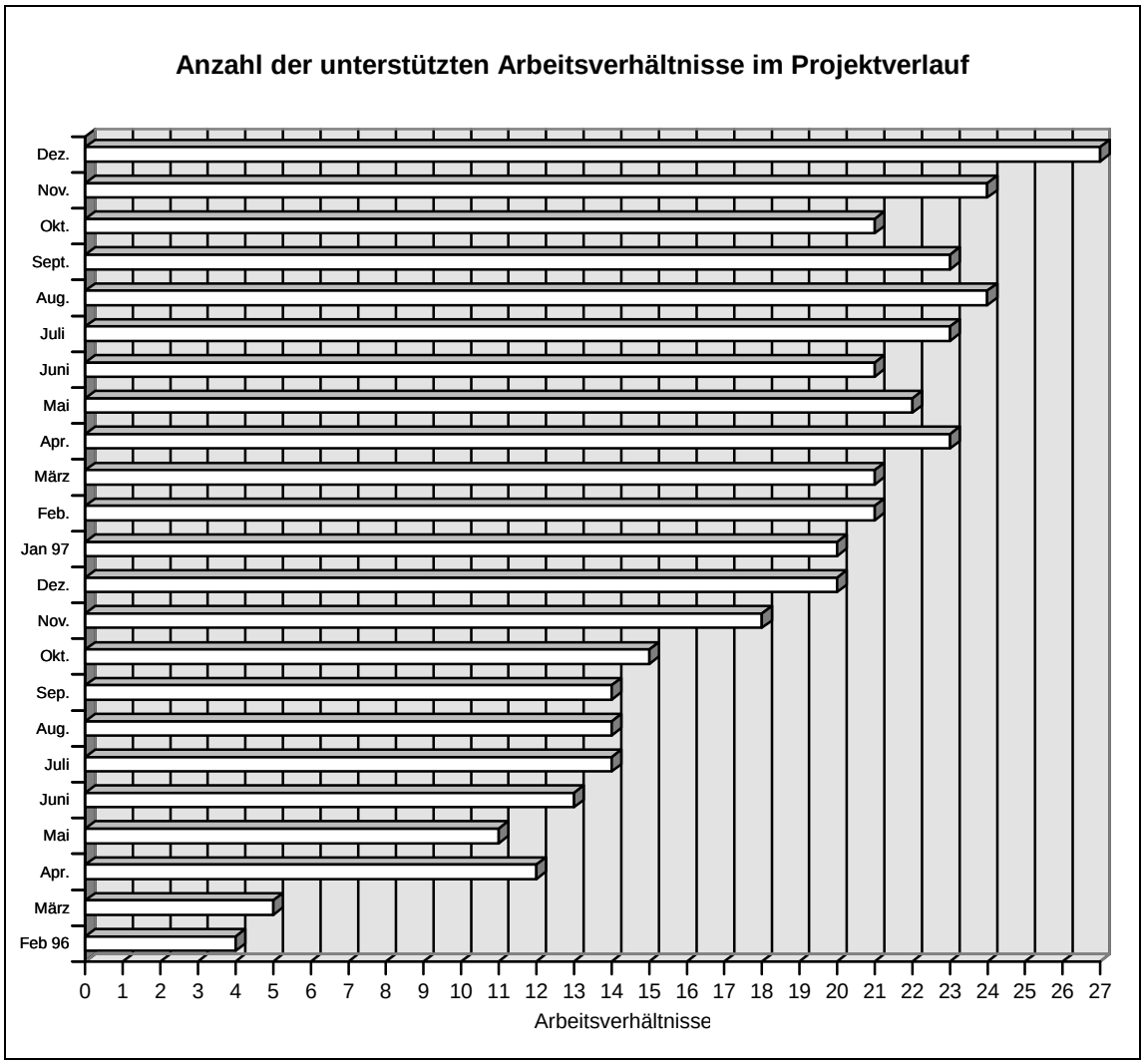
Andererseits mußten jedoch 16 Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden. Die folgenden Gründe führten zur Beendigung dieser Arbeitsverhältnisse:

- Ein Teilnehmer (Fall 1) hatte Mitte August 1996 seine Probezeit erfolgreich bestanden und erhielt am 11. Dezember eine Kündigung wegen Betriebsstillegung. Das folgende Arbeitsverhältnis wurde aufgrund von ausbleibenden Lohnzahlungen aufgelöst.
- Ein Probearbeitsverhältnis (Fall 3) wurde wegen Überlastung durch Überstunden vom Arbeitnehmer nach knapp 10 Wochen gekündigt.
- Im Fall 4 führte eine lange krankheitsbedingte Fehlzeit zunächst zur Verlängerung der Probezeit und schließlich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

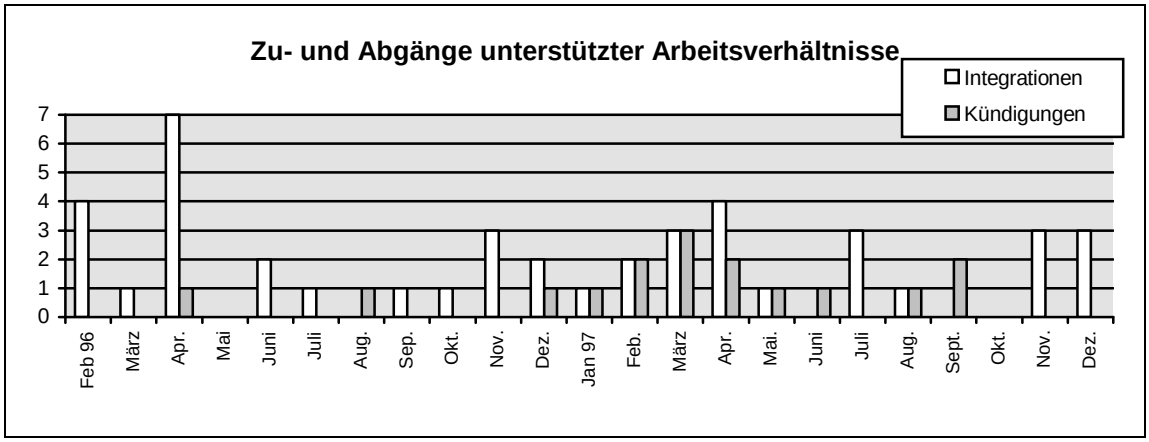
- Im Fall 5 führte der Konkurs des Betriebes zur Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses. Das zweite Arbeitsverhältnis wurde vom Arbeitnehmer gekündigt, weil er sich den Anforderungen nicht gewachsen fühlte.
- Im Fall 11 wurde die Kündigung in Folge einer begangenen Straftat und anschließenden Überweisung in die Psychiatrie ausgesprochen.
- Im Fall 12 führte der Konkurs des Betriebes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Im Fall 17 wurde das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitnehmers aufgrund seiner Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, insbesondere der geringen Bezahlung, gekündigt.
- Im Fall 18 führten ausbleibende Lohnzahlungen zur Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses. Das zweite Arbeitsverhältnis wurde im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst und das dritte vom Arbeitnehmer gekündigt, weil Arbeitsinhalte und -bedingungen in nicht vorhersehbarer Weise mit den Interessen und Vorstellungen des Arbeitnehmers nicht übereinstimmten.
- Im Fall 22 führte die Überforderung des Arbeitnehmers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Im Fall 23 war die Kündigung durch den Arbeitgeber betriebsbedingt.
- Im Fall 26 führten ungelöste Konflikte zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.
- Im Fall 28 wurde ein Arbeitsverhältnis im Zuverdienstbereich auf Rat des Projektteams von der Klient/-in aufgegeben, weil sich durch die Anforderungen der Arbeitsituation die bereits vorhandenen psychischen Probleme zu verschärfen schienen.

Im Fall 10 wurde vor Projektbeginn ein Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente gestellt, der nach acht Monaten Erwerbstätigkeit genehmigt wurde. Das bestehende reguläre Arbeitsverhältnis konnte als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis mit entsprechender Arbeitszeitreduzierung im selben Betrieb fortgesetzt werden.

Das nachfolgende Schaubild zeigt, wieviel Arbeitsverhältnisse im Zeitraum von Februar 1996 bis Dezember 1997 vom Projekt unterstützt worden sind:

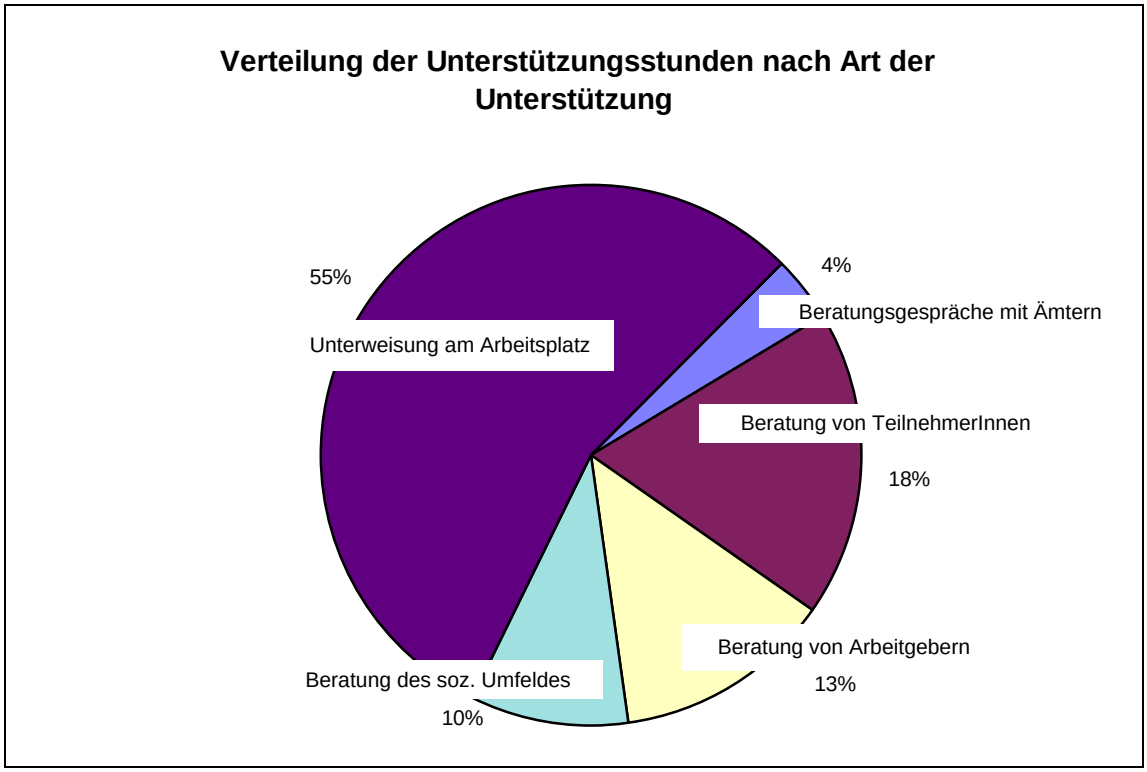


Die graphische Darstellung der Zu- und Abgänge an unterstützten Beschäftigungsverhältnissen verdeutlicht nochmals nachdrücklich, daß die in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gegebene Dynamik nicht vollständig zu kompensieren war.

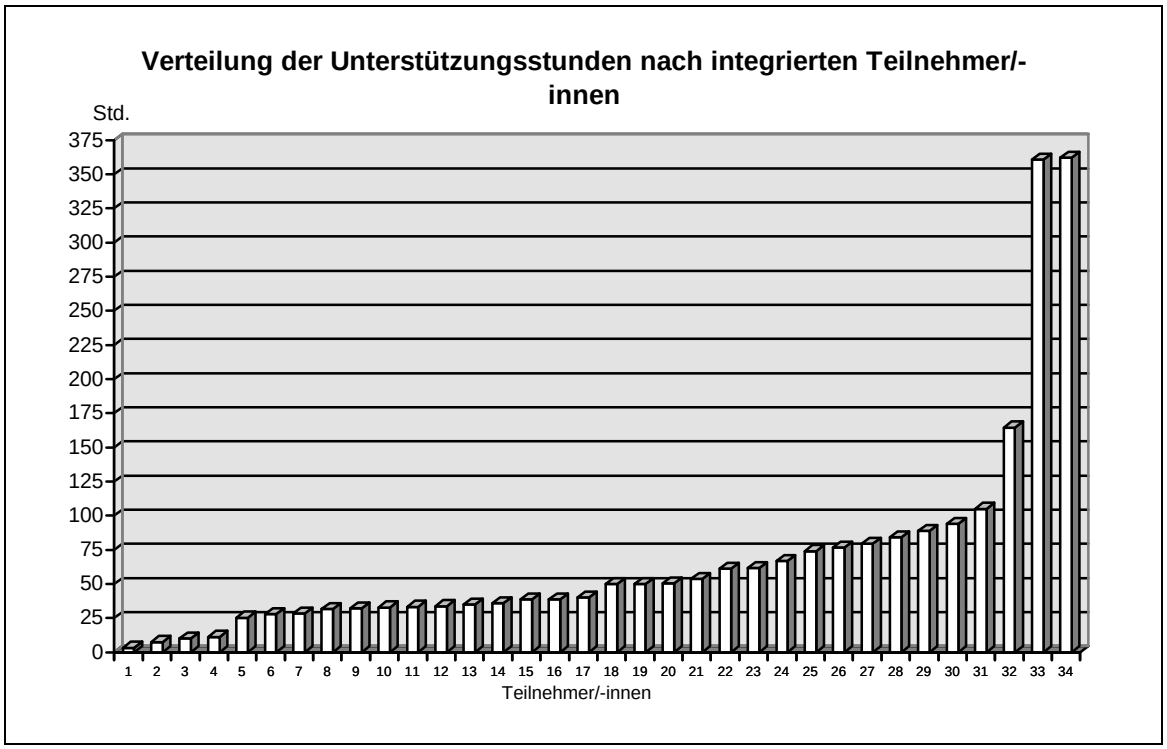


6.3.4. Unterstützungsleistungen

Zur Betreuung der 34 Teilnehmer/-innen, die mit Hilfe des Projektes in Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes integriert werden konnten, wurden insgesamt 2.347 Zeitstunden aufgewendet. Wie das nachfolgende Schaubild zeigt, wurden knapp drei Viertel (73 %) dieser Leistung in der unmittelbaren Beziehung zum Klienten (Unterweisungen am Arbeitsplatz und Beratung von Klienten) erbracht:



Die Verteilung dieser Leistungen auf die einzelnen Teilnehmer/-innen war - wie das nachstehende Balkendiagramm zeigt - extrem unausgewogen:

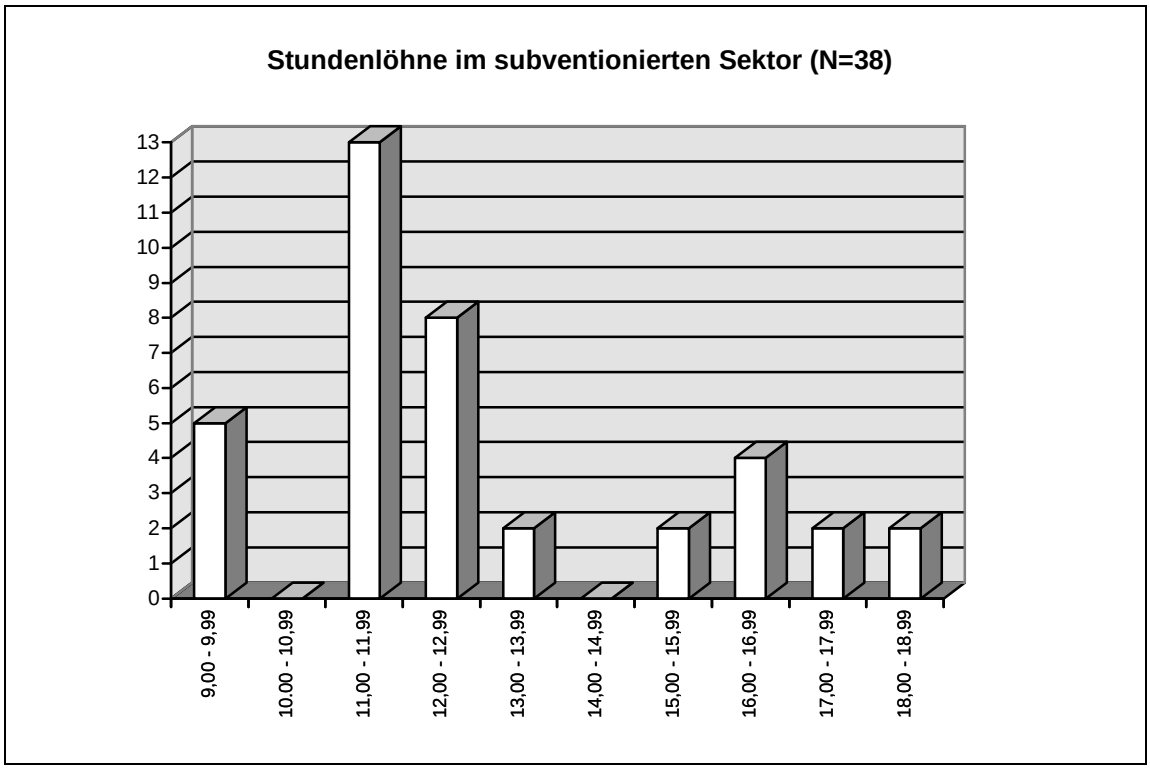


Die 11 Teilnehmer/-innen (knapp ein Drittel) mit den meisten Unterstützungsstunden nutzten über 65 % der insgesamt erbrachten Leistung für sich, die 11 mit den wenigsten Unterstützungsstunden hingegen nur knapp über 10 %.

Unabhängig von den vielfältigen Faktoren (Zeitpunkt der Aufnahme im Projekt, Anzahl der im Einzelfall vermittelten Arbeitsverhältnisse, Stabilität des sozialen Umfeldes von Teilnehmer/-innen etc.), die zu diesem Ergebnis geführt haben, ist es als ein Beleg für die am Einzelfall orientierte Projektarbeit zu verstehen und zeigt in welchem Ausmaß die zur Verfügung stehenden Ressourcen auf den erheblich variierenden individuellen Unterstützungsbedarf der Klienten ausgerichtet worden sind.

6.3.5. Entlohnung

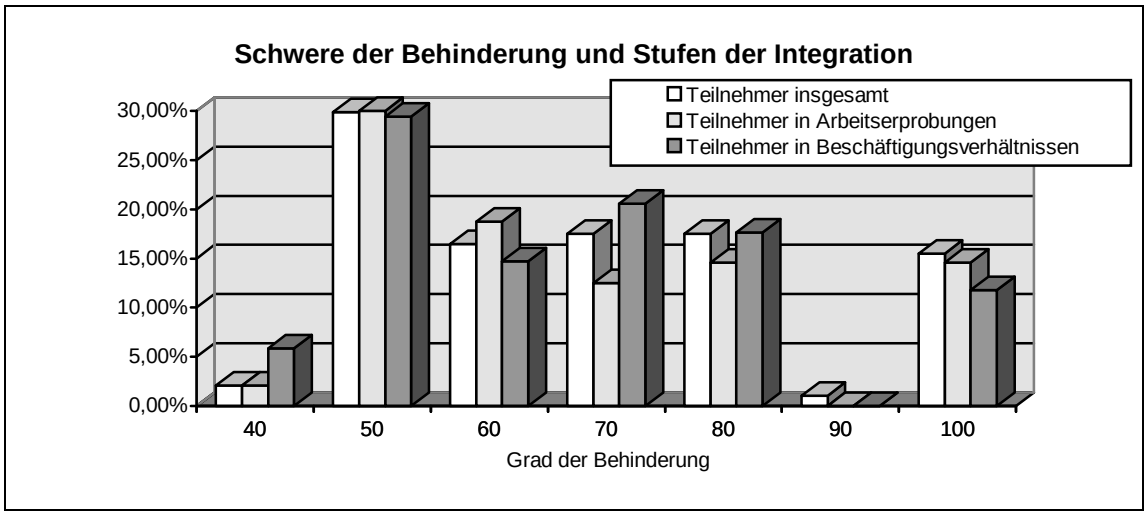
Die Stundenlöhne im Rahmen der Arbeitsverhältnisse, die als nicht geringfügig einzustufen sind und die durch Lohnkostenzuschüsse subventioniert werden, variieren zwischen 9,00 DM und 18,56 DM, wobei in über der Hälfte der abgeschlossenen Arbeitsverträge Stundenlöhne zwischen 11,- DM und 13,- DM vereinbart wurden.



Bei den sechs geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegen die Stundenlöhne zwischen 5.- und 6.- DM.

6.4. Stufen der Integration und Schwere der Behinderung

30 der 34 integrierten Teilnehmer/-innen haben laut Feststellungsbescheid Lernschwierigkeiten. In den übrigen 4 Fällen haben wir „Ersatzkriterien“ gelten lassen. 18 Teilnehmer/-innen haben mehr als eine Behinderung. Die Behinderungsgrade der integrierten Teilnehmer/-innen variieren zwischen 40 und 100. Der durchschnittliche Grad der Behinderung liegt mit 66,2 geringfügig niedriger als der vom Projekt betreuten Gesamtheit der Klienten und etwas höher als bei den Teilnehmer/-innen von Arbeitserprobungen. Der Vergleich zwischen den Verteilungen dieser Gruppen hinsichtlich der Schwere der Behinderungen zeigt, daß der Grad der Behinderung nicht mit den Integrationschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt korreliert, woraus sich die Hypothese ableiten läßt, daß der GdB keine Variable zur Prognose hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen Integration erlaubt.



7. Kooperationsstrukturen

7.1. Qualifzierung zum Arbeitsassistenten

Zusätzlich zu Unterstützungs- und Qualifizierungsangeboten der Projektmitarbeiter/-innen wurde ein Angebot zur Arbeitsassistenz bzw. betrieblichen Hilfe genutzt. Im Rahmen einer FuU-Maßnahme wurden handwerklich oder technisch ausgebildete Arbeitsuchende von der ISB-Gesellschaft zu Arbeitsassistenten qualifiziert. Die im Rahmen dieser Fortbildung konzipierte Praktikumsphase von ca. 5 Monaten wurde bei drei Teilnehmer/-innen für das Projekt genutzt, um die betriebliche Integration zu unterstützen. Dieses Angebot wurde zu einem wichtigen Bestandteil der Integrationsarbeit. Denn letztendlich ist eine ausreichende Hilfe im Betrieb ein wichtiger Garant zum Gelingen der Maßnahme. Unter anderem wurden von den Praktikanten die folgenden Aufgaben übernommen:

- Fahrtraining und Organisation von Mobilitätshilfen,
- Unterweisung am Arbeitsplatz,
- Mitwirkung bei der Beratung der Vorgesetzten und der Belegschaft im Betrieb,
- Hilfe und Beratung bei der Arbeitsablaufplanung.

7.2. Arbeitsämter

Die Kooperation mit den Reha/SB-Vermittlern der Arbeitsämter war konstruktiv und konnte an die langjährig bewährte Zusammenarbeit der früheren Jahre anknüpfen. Problematisch ist die hohe Belastung der AA-Mitarbeiter sowie die Tat-

sache, daß in ihren Dateien Menschen mit einer „geistigen Behinderung“ nicht gesondert nach ihrer Behinderungsart erfaßt sind. Das heißt, diese müssen per Hand aus der umfangreichen Kartei herausgesucht werden. Trotz dieser Unwägbarkeit waren die Berliner Arbeitsämter wesentlicher Ansprechpartner.

7.3 Hauptfürsorgestelle

Auch in der Zusammenarbeit mit der Hauptfürsorgestelle konnte auf langjährige und bewährte Kontakte zurückgegriffen werden. Die Informationswege waren kurz und direkt. Insbesondere im Zusammenhang mit förderungstechnischen Fragen und hinsichtlich der Ausstattung und Gestaltung von Arbeitsplätzen trugen die Beratungsleistungen der Mitarbeiter/-innen der Hauptfürsorgestelle zum Erfolg des Projektes bei.

7.4. Wohneinrichtungen

Die Kooperation mit Wohneinrichtungen funktionierte ebenfalls gut. Teilweise konnte hier auf bereits länger bestehende Traditionen der Zusammenarbeit zurückgegriffen werden. Zur Koordination dieser Zusammenarbeit fand am 04.09.96 am ISB ein „Betreuertreffen“ statt, an dem Vertreter/-innen aus Wohneinrichtungen des Johannesstiftes, der Lebenshilfe, des Rehabilitationszentrums Berlin und der Spastikerhilfe teilnahmen. Außerdem waren eine Mitarbeiterin des psychosozialen Dienstes WIB e.V. und eine Ansprechpartnerin aus den mit dem Projekt kooperierenden Betrieben anwesend. Ein weiteres „Betreuertreffen“ fand zum Projektende am 17.12.1997 statt.

7.5. Werkstätten für Behinderte

Die Kooperation mit den Werkstätten für Behinderte (WfB) zeigt, daß hier mit sehr viel Fingerspitzengefühl vorgegangen werden muß. In Einzelfällen war es unproblematisch, daß behinderte Mitarbeiter/-innen der Werkstätten für die Teilnahme an Arbeitsvorbereitenden Kursen freigestellt wurden. Dies konnte bereits

im Vorfeld von den Wohnbetreuer/-innen ausgehandelt werden. In anderen Fällen gab es in dieser Frage Meinungsverschiedenheiten mit dem begleitenden Dienst der WfB, die sich im Kern um die Frage drehen, wer darüber entscheiden darf, ob ein behinderter Mitarbeiter der WfB für den allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommt oder dies „sowieso nicht schafft". Von unserer Seite wird die in diesem Zusammenhang von WfB-Vertretern geäußerte Auffassung, daß nur die oberste Spitze der sogenannten Leistungsträger für einen Übergang in Frage kommt, nicht geteilt. Erfahrungen aus anderen Projekten, die sich auch bei uns bestätigt haben, belegen, daß zunächst als „schwächer" eingeschätzte Bewerber/-innen erfolgreichere Integrationsverläufe aufweisen können als anfänglich für „stärker" eingeschätzte.

7.6. Berliner Schulen

Der Aufbau einer Zusammenarbeit mit Sonderschulen für Geistigbehinderte war als Ziel und als einer der innovativen Aspekte des Projekts im Antrag ausgewiesen. Das Ziel einer Kooperation zwischen den Sonderschulen für geistig Behinderte und Integrationsfachdiensten besteht darin, dem Weg in eine WfB den Charakter einer vorgezeichneten Einbahnstraße zu nehmen und den Abgängern und Eltern eine begründete Wahl zwischen Arbeit in einer WfB und Unterstützter Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden folgende Anstrengungen unternommen:

- Es fanden zwei Darstellungen des Projektes durch zwei Mitarbeiter auf der turnusmäßigen Sitzung der Direktoren der Berliner Sonderschulen für Geistigbehinderte statt (am 8. März 1996 und am 26. April 1996). Der Diskussionsbedarf war rege, die Nachfragen bezogen sich in erster Linie auf unsere (pädagogische) Kompetenz und Arbeitsweise sowie auf unsere Position in der Landschaft der Rehabilitationsinstitutionen. Unsererseits war mit der Vorstellung die Bitte verbunden, die Informationen in das jeweilige Kollegium hineinzutragen. Aus der ersten Vorstellung ergab sich ein Gesprächstermin mit Herrn Dr. Hübner vom Landesschulamt (am 25. März 1996), in dem er sich näher über das Projekt informierte und es befürwortete. Aus der zweiten Vorstellung ergab sich ein Termin am 9. Mai 1996 an der Pankeschule in Pankow, wo das Projekt von zwei Mitarbeitern im Kollegium vorgestellt wurde. Hintergrund war der Fall einer Abgängerin, die nicht in eine WfB wollte.
- Am 29.5.1996 fand ein Gespräch zwischen zwei Projektmitarbeitern und fünf Mitarbeiter/-innen des Berliner Instituts für Lehrerfort- und Weiterbildung und

Schulentwicklung (BIL) statt. Die ältesten Schüler/-innen in Integrationsklassen (1. landesweiter Schulversuch) kamen nach den Sommerferien in den Sekundarbereich, womit ein zweiter landesweiter Schulversuch begann. Die Mitarbeiter/-innen des BIL vertraten übereinstimmend die Einschätzung, daß die Abgänger/-innen aus Integrationsklassen (in 2 - 3 Jahren) in den wenigsten Fällen geneigt sein werden, in einer WfB zu arbeiten und von daher der Bedarf nach unserer Dienstleistung absehbar zunehmen wird.

- Am 17.6.1996 fand auf unsere an alle Sonderschulen für Geistigbehinderte ergangene Einladung hin eine Informationsveranstaltung im ISB für interessierte Schüler/-innen, Eltern und Lehrer/-innen statt. Sie wurde von 8 Personen besucht, je zur Hälfte Eltern und Lehrer/-innen. Der Tenor war, daß für die aktuellen Schulabgänger/-innen schon alles in die Wege geleitet und es von daher zu spät für einen Kurs in diesem Jahr sei. Es wurde angeregt, einen Kurs speziell für Schulabgänger/-innen nach den nächsten Sommerferien durchzuführen. Von zwei Schulen wurde der Wunsch nach einer Projektdarstellung im August für die Lehrer/-innen der Abgangsklassen geäußert.
- Am 02.08.1996 wurde das Projekt im Rahmen einer Stufenkonferenz mit den Lehrer/-innen und Lehrern der Abschlußklassen der Marianne-Cohn-Schule in Tempelhof ausführlich diskutiert. Man kam zu dem Ergebnis, daß zumindest zwei Schüler/-innen bei entsprechender Unterstützung für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kämen. Im Nachgang zu diesem Gespräch wurde das Projekt anläßlich eines Elternabends am 06.11.96 vorgestellt. Es waren ca. 20 Mütter und Väter anwesend, die sich sehr interessiert aber auch kritisch zum Projekt äußerten. Ihre Hauptsorgen bestanden darin, daß ihre Töchter und Söhne von den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes überfordert sein könnten und daß ein gescheiterter Integrationsversuch zu einer nur schwer aufzuarbeitenden Frustration führen würde. Die Eltern der Schüler/-innen, deren Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach Einschätzung der Schule sinnvoll und machbar ist, erschienen zu diesem Elternabend nicht.
- Am 04.02.97 fand in der Marianne-Cohn-Schule ein Treffen mit drei Lehrkräften und drei Schülern der Abschlußklassen statt. Die drei Schüler waren bereits für Praktika in WfB vorgesehen. Man einigte sich dahingehend, daß der Versuch unternommen werden sollte, diesen Schülern, neben dem Praktikum in der WfB, die Möglichkeit zu geben, Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchzuführen.

  Zwei Schüler absolvierten jeweils eine Arbeitserprobung in den Tätigkeitsfeldern Tischlerei, Garten- und Landschaftsbau. Nach Auswertung dieser Ar-

beitserprobungen wurde einem Schüler die Empfehlung gegeben, am Arbeitstraining innerhalb der WfB teilzunehmen. Bei dem anderen Schüler wurde eine weitere Arbeitserprobung, die für Juli geplant war, auf Anraten der Eltern des Schülers nicht durchgeführt und der Weg in die WfB vorgezogen.

Der dritte Schüler - türkischer Herkunft und ohne Schwerbehindertenausweis - absolvierte zunächst zwei Arbeitserprobungen in den Tätigkeitsfeldern Industriemontage und Fahrradreparatur mit gutem Erfolg. In Fortsetzung der Integrationsbemühungen wurde seine Arbeitserlaubnis und ein Schwerbehindertenausweis beantragt. Nachdem ihm der Schwerbehindertenstatus attestiert und die Arbeitserlaubnis erteilt worden war, verlief ein weiteres Praktikum - dieses Mal auf dem Bau - sehr unbefriedigend. Im Rahmen des vierten Praktikums - nun wieder im Bereich Industriemontage - konnte der junge Mann wieder an seine Anfangserfolge anknüpfen. Anfang 1998 wird er voraussichtlich zunächst als geringfügig Beschäftigter vom Praktikumsbetrieb eingestellt werden.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß dieser Personenkreis allein mit dem vom Projekt vorgehaltenen Angebot sehr schwer zu erreichen ist.

Wir haben daraus die Schlußfolgerungen gezogen, daß der Option einer Unterstützten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der Charakter einer krassen entweder/oder-Dichotomie genommen werden muß und daß der Gedanke daran nicht erst kurz vor der Schulentlassung an die Betroffenen, ihre Eltern und Lehrer herangetragen werden darf. Vertrauensverhältnisse zu den Arbeitsassistenten müssen möglichst früh angebahnt werden. Beim Übergang vom Schul- in das Arbeitsleben sollten über einen längeren Zeitraum verschiedene Möglichkeiten offengehalten werden. Für viele Abgänger kommt die Aussicht auf ein sich unmittelbar an die Schule anschließendes reguläres Arbeitsverhältnis zu früh. Um ihnen eine Phase der beruflichen Orientierung zu ermöglichen, ist es nötig, den Übergang von der Schule ins Arbeitsleben möglichst „weich“, flexibel und risikofrei zu gestalten. Eine solche Möglichkeit bietet ein an das Hamburger Modell angelehntes „ambulantes Arbeitstraining“. Das üblicherweise in einer WfB zu absolvierende Arbeitstraining wird hier in regulären Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt.

Ein diesen Inhalten entsprechendes Projekt wurde bei der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales beantragt und sollte durch den Europäischen Sozialfonds gefördert werden. Dieser Antrag wurde von der Senatsverwaltung für

Schule, Jugend und Sport nicht nur begrüßt, sondern durch ein entsprechendes Begleitschreiben auch unterstützt.

Aus der außerordendlich produktiven Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport entwickelte sich darüber hinaus die Möglichkeit weitergehender Kooperation. Mit Bezug auf den Schulversuch „Berufsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft (10. Schuljahr)“ wurde in enger Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport ein Projekt beantragt, das diesen in Ausweitung befindlichen Schulversuch durch die Bereitstellung zusätzlicher personeller Ressourcen unterstützen soll. Durch eine auf Verselbständigung abzielende einzelfallorientierte Unterstützung in allen wichtigen Bereichen ihres Alltags soll der Erwerb der Berufsausbildung abgesichert werden. Auch zur „Projektgruppe Gemeinsame Erziehung“ (Pro GEM) am Berliner Institut für Lehrerfort- und -weiterbildung und Schulentwicklung (BIL) konnte ein positiver Kontakt hergestellt werden. Im Januar 1998 soll in Zusammenarbeit mit Pro Gem ein „Netzwerktreffen“ zum Themenkomplex „Schule/Arbeitsleben“ durchgeführt werden.

7.7 Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung

Am 3. und 4. Juni 1996 nahm ein Projektmitarbeiter an der Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) teil, deren Gründungsmitglied das ISB ist. Dabei konnten bereits bestehende Kontakte zu Partnerprojekten aus der HORIZON 1-Phase weitergepflegt und neue geknüpft werden. Außerdem wurde das Projekt „Unterstützte Beschäftigung“ in der zweiten Ausgabe der von der BAG UB herausgegebenen Zeitschrift „impulse“ vorgestellt.

An der Fachtagung der BAG UB vom 4. Juni bis 6. Juni 1997 nahm ein Projektmitarbeiter teil. Im Zuge der projektinternen Nachbereitung dieser Fachtagung wurde insbesondere der von G. Meuth unter dem Thema „Was ist Qualität in Unterstützter Beschäftigung? Vom Normalisierungskonzept zur Lebensqualität“ behauptete „Paradigmenwechsel in der Behindertenpädagogik“ diskutiert.

7.8 Transnationale Kooperation

Vom 17. - 19. Januar 1996 fand das erste Treffen der transnationalen Partner in Finnland statt, an dem zwei Projektmitarbeiter teilnahmen. Dort wurde das „Dokument der transnationalen Zusammenarbeit" ausgehandelt und verabschiedet. Darin wurde festgehalten, daß der erste Workshop mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Klientenzentrierte Arbeit" im August 1996 in Berlin stattfinden und vom ISB organisiert wird. Außerdem wurde beschlossen, daß ein Mitarbeiter des ISB bis zu dem Treffen im August für den Beginn der Evaluation auf transnationaler Ebene verantwortlich ist.

Im Rahmen eines transnationalen Austausches von Rehabilitanden wurde vom ISB ein Arbeitsbesuch einer 12-köpfigen Gruppe des Partnerprojektes aus Århus/Dänemark organisiert. Die Gruppe aus dänischen Langzeitarbeitslosen und Behinderten war vom 19.8. bis zum 23.8.1996 in Berlin. Sie besuchte verschiedene Rehabilitationseinrichtungen in Berlin und Potsdam sowie Betriebe, in denen Klienten des Projektes Arbeit gefunden hatten. Vor Ort wurden die Beschäftigten von den Besuchern zu ihrer persönlichen Situation und ihrem Arbeitsleben befragt. Diese Gespräche wurden von den dänischen Rehabilitanden nach ihrer Heimkehr ausgewertet und mittels der Technologie des Desk-Top-Publishing in die Form einer Broschüre mit Portraits der deutschen Interviewpartner/-innen gebracht.

Der zweite Workshop des transnationalen Projekts „Into Work" fand vom 22.8. bis zum 25.8.1996 in Berlin statt. Die Beiträge und Diskussionen wurden vom ISB in seiner Rolle als Veranstalter dokumentiert. Auf der Sitzung des Steuerungskomitees am 22.8.1996 wurde u.a. die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Evaluation auf transnationaler Ebene beschlossen, für die ein Mitarbeiter des ISB bis zum nächsten transnationalen Workshop im Januar 1997 den Vorsitz übernommen hat. Diese Arbeitsgruppe tagte am 12./13. Dezember in Finnland und diskutierte auf der Grundlage der internen Evaluationspläne der beteiligten Einzelprojekte die weiteren Arbeitsschritte.

Vom 23. bis 26. Januar 1997 fand in Århus (Dänemark) der transnationale Workshop „Company-centered Work“ statt, organisiert vom Projekthuset Århus. Daran nahm ein Mitarbeiter unseres Projektes teil.

Vom 2. April bis zum 7. Mai 1997 hospitierte die Vorsitzende des Steuerungskomites des transnationalen Into Work-Projektes, Frau Dr. Pirjo Juvonen aus Kaprakka/Joensuu (Finnland), im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programmes am

ISB. Sie machte sich ein Bild vom Rehabilitationsgeschehen in Berlin unter dem Gesichtspunkt „Qualitätsmanagement“.

Vom 10. bis 12. Mai 1997 fand in Hämeenlinna und Haiti (Finnland) der transnationale Workshop „Setting Up Networks and their Support“ statt, organisiert von der Kiipula Foundation. Daran nahmen zwei Mitarbeiter unseres Projektes teil. Der letzte und abschließende Workshop, auf dem auch der gemeinsame Abschlußbericht erstellt werden sollte wird, wurde für Ende Oktober/Anfang November in Irland vereinbart.

Vom 14. bis 19. Juni 1997 besuchte eine Gruppe von 8 Klient/-innen und zwei Betreuer/-innen aus dem Into Work-Projekt in Kaprakka/Joensuu (Finnland) Berlin. Neben den integrativen Projekten des ISB lernten die Teilnehmer/-innen andere rehabilitative Einrichtungen in Berlin kennen, wobei Gelegenheit zum Austausch mit Klienten bestand.

Vom 01.11. bis 03.11.1997 fand in Ballytobin und Kilkenny der vierte und letzte transnationale Workshop zum Thema „Social Firms“ statt. Auf den Sitzungen des Steuerungskomitees am 02. und 03. November 1997 wurden die letzten Vorbereitungen zur Erstellung des Abschlußberichtes zur transnationalen Zusammenarbeit getroffen.

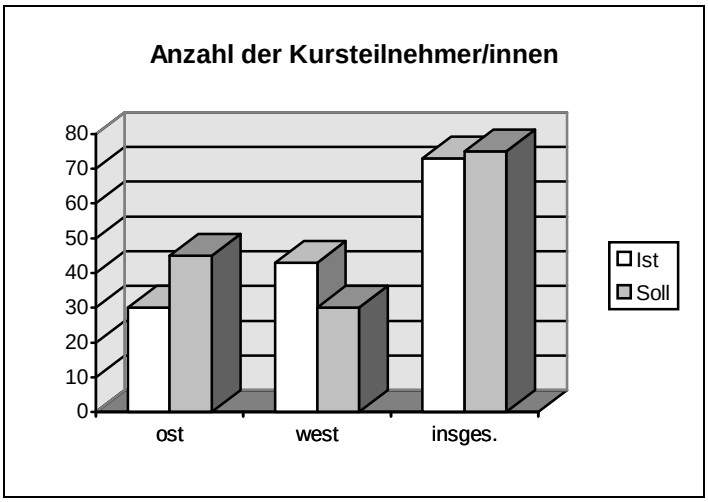
Obwohl auf dem Berliner Workshop im Sommer 1996 auf unsere Anregung hin beschlossen wurde, daß für jedes beteiligte Land eine kritisch bewertende Beschreibung des jeweiligen Rehabilitationssystems erstellt werden sollte, zeichnete sich sehr bald ab, daß dies nicht eingehalten werden konnte. Bis auf unser Papier über das deutsche Rehabilitationssystem Sommer lagen zum Projektende jeweils nur fragmentarische Informationen vor. Die beteiligten Projekte hatten nicht die zeitlichen Ressourcen, entsprechende Texte für ihr Land zu schreiben. Das Fehlen eines gegenseitigen „Grundwissens“ führt auf den Workshops zu Zeitverlusten in der Form, daß beispielsweise bei Falldarstellungen immer wieder erneut einleitend der vom jeweiligen Rehabiliationssystem vorgegebene äußere Handlungsrahmen erläutert werden mußte. Es ist u.E. ein Mangel, daß solche kritischen Beschreibungen der Rehabilitationssysteme aller EU-Mitgliedsstaaten in systematisch vergleichender Form (z.B. einschließlich semantischer Klärung der Terminologien) nicht in „benutzerfreundlicher“ Form fertig vorliegen. Den einzelnen Projekten sollten diese Informationen gleich zu Beginn einer transnationalen Kooperation vorliegen, sozusagen als Service seitens des ESF. Die Erstellung eines solchen Europäischen Rehabilitations-Atlas wäre u.E. ein Projekt-

Anregung. Ein entsprechender Vorschlag wurde unter dem Titel „Entwicklung von Handreichungen zur Qualifizierung der transnationalen Kooperation in der Behindertenhilfe“ bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen eingereicht.

8. Bewertung der Arbeitsergebnisse

8.1. Theoretische Qualifizierung

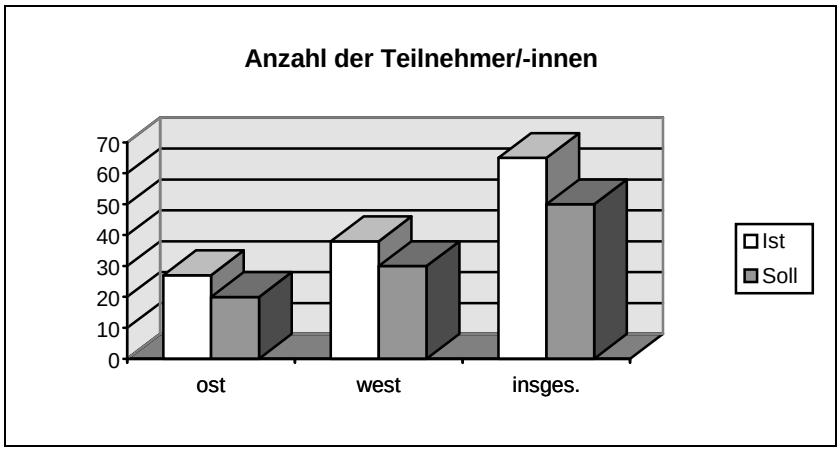
Bezogen auf die Gesamtzahl der Kursteilnehmer/-innen wurde das angestrebte Ziel, 75 Bewerber/-innen in arbeitsvorbereitenden Kursen zu qualifizieren, mit der Teilnahme von 73 Personen zu ca. 97% erreicht. Auch die hohe Erfolgsquote von ca. 95% zertifizierter Kursabschlüsse belegt die Effektivität der in diesem Zusammenhang geleisteten Arbeit.



Erhebliche Verschiebungen ergaben sich jedoch unter Berücksichtigung der entsprechend der ESF-Kriterien nach Wohnsitz zu differenzierenden Teilnehmerzahlen. Im Ist-Soll-Vergleich ergibt sich nahezu eine Umkehrung der angestrebten Proportionen von 30 zu 45 auf 43 zu 30. Dieses Ergebnis resultierte in erster Linie daraus, daß Menschen mit Lernschwierigkeiten, soweit sie in der ehemaligen DDR als „schulbildungsunfähig“ klassifiziert wurden - eine Klassifizierung, die in etwa der Diagnose „geistige Behinderung“ in der BRD entspricht -, Invalidenrenten bezogen, die im Zuge des Systemwechsels in Erwerbsunfähigkeitsrenten nach dem Recht der BRD umgewandelt worden sind. Zwar streben auch Mitglieder dieser Personengruppe eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an; eine Integration in tariflich gebundene und entsprechend abgesicherte Arbeitsverhältnisse wäre aber nur um den Preis der Aufgabe der Erwerbsunfähigkeitsrente möglich. Dieser Preis erscheint jedoch angesichts der aktuellen Lage auf dem Berliner Arbeitsmarkt als zu hoch. Eine Empfehlung in diese Richtung ist aus Sicht der Projektmitarbeiter/-innen nicht zu verantworten. Eine Eingliederung in den Zuverdienstbereich des Arbeitsmarktes wird von uns als eine gute Alternative angesehen. Sie

entspricht aber nicht dem der Projektbewilligung zu Grunde liegendem Ziel[5]. Deshalb haben wir - abgesehen von wenigen Ausnahmen - keine Erwerbsunfähigkeitsrentner/-innen in die arbeitsvorbereitenden Kurse aufnehmen können, was die avisierte Zielgruppe im Ostteil der Stadt erheblich verkleinerte und zu einer entsprechend verringerten Teilnehmerzahl führte, die wir durch eine Aufstockung der Teilnehmer/-innen aus dem Westteil Berlins kompensierten.

8.2. Qualifizierung im Praktikum



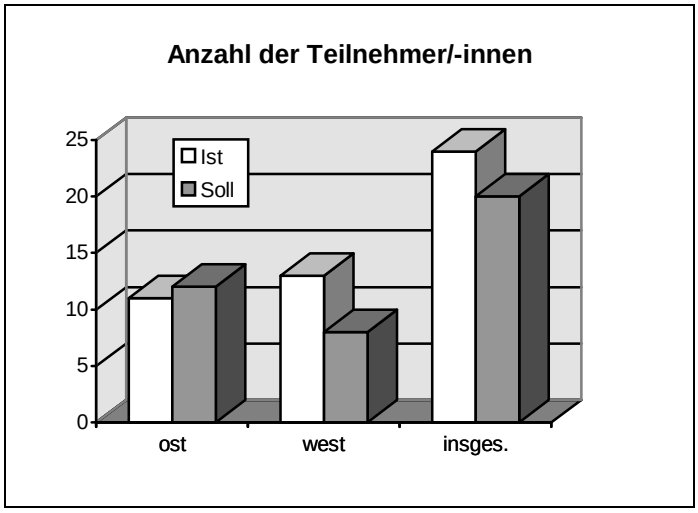
Durch das Projekt sollten insgesamt 50 Teilnehmer/-innen im Rahmen von Praktika (Probebeschäftigung und/oder Arbeitserprobungen) qualifiziert werden, wobei 30 Teilnehmer/-innen aus dem Westteil und 20 aus dem Ostteil Berlins stammen sollten.

Wie die abgebildete Graphik zeigt, ist es gelungen, dieses Ziel zu überschreiten. Es nahmen 27 Teilnehmer/-innen aus dem Ostteil Berlins und 38 aus dem Westteil der Stadt an dieser Form der Qualifizierung teil.

8.3. Qualifizierung in Beschäftigung

Das Projekt hatte zum Ziel, 20 Bewerber/-innen in Dauerbeschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes zu integrieren, wobei 12 Bewerber/-innen ihren Wohnsitz in Ostberlin und 8 Bewerber/-innen ihren Wohnsitz in Westberlin haben sollten. Es ist gelungen, 24 Teilnehmer/-innen in Beschäftigungsverhältnisse zu integrieren, die über das erste sogenannte „Probehalbjahr“ hinweg andauerten. 13 dieser Teilnehmer/-innen kamen aus den Westteil und 11 aus dem Ostteil Berlins.

[5] Im Hinblick auf die seit mehr als 10 Jahren in der Wissenschaft geführte Diskussion über „Entstandardisierung der Erwerbsarbeit“ (U. Beck, 1986) ist eine alleinige Ausrichtung am sog. Normalarbeitsverhältnis (unbefristete Vollzeitarbeit) u.E. zu hinterfragen.



Auch in dieser Hinsicht ist es also gelungen, das im Projektantrag formulierte Ziel zu übertreffen. Kritisch bleibt allerdings anzumerken, daß 6 dieser für stabil gehaltenen Beschäftigungsverhältnisse nach Ablauf des ersten Halbjahres aufgelöst werden mußten.

Betrachtet man jedoch die Kündigungsgründe, dann wird deutlich, daß diese Kündigungen mit den Mitteln der Unterstützten Beschäftigung nicht abzuwenden waren: 4 Kündigungen erfolgten betriebsbedingt aufgrund von Konkursen und Betriebsstillegungen. Eine Kündigung war krankheitsbedingt und eine Kündigung erfolgte aufgrund einer Straftat, die zur Einweisung in die geschlossene Abteilung einer psychiatrischen Klinik führte.