

Qualität durch Qualifizierung

Fachtagung zur Unterstützten Beschäftigung am 26.03. in Münster

Dokumentation der Diskussion

Anwesende Experten:

Frau Röer:	Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
Herr Bungart:	Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung
Herr Bendel:	Handwerkskammer Bildungszentrum Münster
Frau Kühndahl:	Verein pro mobil, Wuppertal
Herr Lünenborg:	Verein Lernen/Fördern, Ibbenbüren
Herr Hötten:	LWL-Integrationsamt Westfalen
Herr Mettenborg:	Integrationsfachdienst Herford

Die Tische der Teilnehmer waren in Sitzgruppen angeordnet. Die Teilnehmer erhielten tischweise den Auftrag sich mit einer der folgenden Gruppen zu identifizieren:

- Arbeitgeber
- schwerbehinderte Arbeitnehmer
- Leistungsanbieter
- Kostenträger
- Vertreter von Schulen

Jede Tischgruppe bekam den Auftrag, aus ihrer jeweiligen Rolle heraus Fragen an die Experten zu entwickeln. Zur Erleichterung der Rollenfindung wurden jeweils zwei provokante Thesen zur Verfügung gestellt. Diese waren:

Für Schulen Tisch:

- Wir Lehrer lernen die Arbeitswelt erst durch die Praktika unserer Schüler kennen.
- Unsere Schüler sind eigentlich besser in der WfBM aufgehoben.

Für Arbeitgeber Tisch:

- Wir qualifizieren nur Lehrlinge und Azubis. Alle anderen müssen arbeiten.
- Der neue bringt einen Job-Coach mit – der scheint ja was ganz besonderes zu sein?!

Für Job-Coach Tisch:

- Ohne uns läuft gar nichts. Wir springen für jeden.
- Durch unsere besondere Fähigkeit der Selbstreflexion können wir die Spannungen in unserem Job problemlos aushalten.

Für den Tisch der schwerbehinderten Menschen:

- Ich kann meine Arbeit alleine. Ich brauche nur jemanden, der mir hilft.
- Wer ist denn jetzt mein Chef, der Job-Coach oder der Chef?

Für den Kostenträger Tisch:

- Ohne unsere Kontrolle läuft hier doch nur Mist.
- Wer das Geld hat, hat die Macht. Und das ist auch gut so.

Angeregt durch diese Thesen entwickelte sich an den Tischen eine Diskussion, die zu folgenden Fragen an die Referenten führte:

„Arbeitgeber:“

Kann er denn was? Was gibt es denn an Geld dazu? Werde ich den denn wieder los? Wer zahlt den Schaden, wenn er Mist baut?

„Job-Coaches:“

Und wer coacht mich? Mit welcher Erfolgsquote bin ich ein guter Job-Coach?

„Kostenträger:“

Woran erkenne ich, dass mein Geld gut investiert ist?

„SBM:“

Wer ist wann mein Ansprechpartner? Warum und wozu brauche ich einen Job-Coach?

„Schulenvertreter:“

Wer hilft mir dabei, individuelle Lösungen zu finden?

Die dann folgende Diskussion wurde aufgenommen und sinngemäß transkribiert. Es handelt sich dabei nicht um eine wörtliche Abschrift.

Frage aus der Perspektive Schule:

Wer hilft mir dabei, individuelle Lösungen zu finden? Wer ist Ansprechpartner?

Frau Kühndahl: In erster Linie der IFD, dies ist jedoch regional unterschiedlich. Es ist auch Ziel und Auftrag unseres Vereins.

Herr Bungart: Der IFD ist vom Gesetz her der Ansprechpartner für die Schule, die Finanzierung ist zum Teil jedoch ungeklärt. Zum Teil läuft das über die Integrationsämter, zum Teil über Job 4000. Das ist auch zur Zeit Thema in der Bund-Länder Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe unter Beteiligung der BAG-UB.

Frau Röer: In der Förderschule Lernen, in der IFDs oft nicht vertreten sind, ist in der Regel ein Berufsberater der Arbeitsagentur zuständig, der in der 8. Klasse Berufsorientierung anbietet und weiter verzahnt. Es sollte dann gemeinsam ein Eingliederungskonzept erstellt werden.

Herr Bendel: Programme zur Berufsorientierung können genutzt werden, wir haben z.B. eine Kooperation des Handwerkskammer Bildungszentrums mit der Martin-Luther-King Schule zur Durchführung von Schnupperpraktika in unterschiedlichen Berufsbereichen zur Vorbereitung von Berufswahlentscheidungen. Die Kofinanzierung läuft über den LWL.

Fragen aus der Perspektive der schwerbehinderten Menschen:

1.) Was hab ich eigentlich davon?

Herr Lünenborg: viel Arbeit, viel Risiko, keine sichere Rentenfinanzierung, aber vielleicht auch die Selbstbestätigung!

Herr Bungart: Für die jungen Leute, die diesen Schritt wagen wollen, und sagen, ich will es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt probieren, ist es eine neue Chance, die jetzt in der Fläche zur

Verfügung steht. Mit allen Plus und Minus, die wir zu diskutieren haben, aber es ist jetzt erstmal eine neue Chance. Ich kann mich ausprobieren! Ich kann auch, wenn ich es nicht schaffe, in die Werkstatt gehen. Ich habe mehr Wahlmöglichkeiten.

Frau Röer: In Ergänzung dazu: Es ist eine gute Möglichkeiten nicht nur für Schulabsolventen, sondern auch für Ältere, auch in den Arbeitsmarkt (wieder) rein zu kommen. Sie haben, evtl. nach einem Unfall die Möglichkeit, auf diesem Wege eine Beschäftigung zu finden.

Herr Bendel: Man darf auch nicht dabei vergessen: in den meisten Fällen wird es unter den betroffenen Menschen das Selbstverständnis sein, dass der Normalfall die Arbeit im Betrieb ist, und Werkstatt für behinderte Menschen als Ausnahme wahrgenommen wird.

Frau Kühndahl: Ich würde die Frage zurückgeben: Was hat jemand davon, in der Werkstatt zu arbeiten? Jeder sollte sich für sich selbst definieren, wo möchte ich arbeiten, wo möchte ich leben. Das ist der normale Prozess.

Herr Mettenborg: Aus der Perspektive einer psychisch behinderten Frau aus einer Werkstatt für behinderte Menschen, die ganz klar gesagt hat: Ich habe jetzt die Möglichkeit, gesund zu werden. Denn das Setting, die Umgebung macht es bei mir.

2.) Warum und wozu brauche ich denn eigentlich den Job-Coach?

Herr Bungart: Also der Job-Coach soll ja nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er tatsächlich benötigt wird. Er soll ja nicht händchenhaltend daneben stehen, sondern er soll da auftauchen, wo er tatsächlich benötigt wird. Entweder für die Einarbeitung oder und/auch zur sozialen Integration: Wie komme ich im Team zurecht, wie gehe ich mit Vorgesetzten um, wer ist mein Chef ...

Herr Lünenborg: Schöner, wäre es sicherlich, wenn das auch so gelingen könnte, ohne dass man eine Maßnahme, ein Gesetz braucht. Also wenn ein Arbeitsmarkt dafür offen wäre, auch solchen Menschen eine Chance zu geben. Aber, die Erfahrung ist ja, dass er das nicht ist. Und insofern muss es eine Unterstützung geben und die ist nur in dem Umfang nötig, wie sie im Einzelfall gebraucht wird.

Frau Röer: Die betriebliche Seite wurde angesprochen, aber es gibt noch einiges im Umfeld zu tun. Leistungsrechtliche Dinge, die in dem Zusammenhang geklärt werden müssen. z.B. Leistungen der Agentur, rentenrechtliche Fragen, was auch immer. Auch da ist ein Job-Coach sehr hilfreich.

Herr Hötten: Diese Frage kann man auch gut zurückgeben. Vielleicht hätte sich auch manch einer der Anwesenden mal jemanden gewünscht, der ihnen vielleicht etwas erklärt, den man vertrauensvoll etwas fragen kann, der einem im Betrieb hilft, solange man noch neu ist.

Herr Bungart: Eine kurze Ergänzung. Ich glaube, wir haben alle die Erfahrung gemacht, dass wir Hilfen brauchen, wenn wir einen neuen Job haben. Es ist also nur eine intensivere Form der Hilfen, die wir mehr oder weniger alle mehr oder weniger brauchen, gerade wenn wir einen neuen Job haben oder suchen.

Fragen aus der Perspektive der Arbeitgeber:

1.) Wer zahlt den Schaden, wenn er Mist baut?

Herr Lünenborg: Nach meiner Erinnerung ist in der Ausschreibung vorgesehen, dass der Träger dafür eine entsprechende Versicherung abzuschließen hat, in der Schäden im Betrieb abgesichert werden. Das ist zumindest das übliche Verfahren.

2.) Werde ich den auch wieder los?

Herr Hötten: Ja, in der Zeit der UB besteht ja kein Arbeitsverhältnis und damit auch kein Kündigungsschutz. Also von daher stellt sich die Frage an der Stelle gar nicht. Glaube ich wenigstens nicht, oder ergeben sich daraus irgendwelche Verpflichtungen für Arbeitgeber von Seiten der Arbeitsagentur?

Frau Röer: Nein, da bestehen keine Verpflichtungen der Arbeitgeber..

Frage aus dem Publikum (Herr Dr. Beule, Integrationsamt Münster): Eine Erweiterung zu der vorherigen Frage: Wer zahlt denn den Aufwand des Arbeitgebers, nicht nur einen eventuellen Schaden. Der Arbeitgeber muss sich kümmern, die Arbeitsvorbereitung muss evtl. abgestimmt werden, also verschiedenste Fragen, die sich stellen. Und der Arbeitgeber ist gefordert, ob da jetzt ein Job-Coach da ist, oder nicht. Und er hat damit also einen Aufwand, und wer zahlt den dann? Im Gesetz ist dazu nichts vorgesehen, dieser Punkt ist trotz der Hinweise durch die Integrationsämter nicht berücksichtigt worden. Aber die Frage stellt sich natürlich: Wir wollen die Arbeitgeber für etwas sehr aufwendiges ins Boot holen, aber wie denn, wenn wir ihren Aufwand nicht ausgleichen.

Herr Bendel: Ich möchte noch einen Punkt ergänzen: Es kann ja auch ein Schaden dadurch entstehen, dass solch eine Maßnahme misslingt. Das heißt dann, für weitere Eingliederungen hat man den Betrieb vielleicht verloren.

Frau Röer: Also, ich fange mal mit dem an, was Herr Bendel sagte: Es ist eine sorgfältige Auswahl der Betriebe, aber auch ein sorgfältiges Austarieren notwendig. Ich darf einen Betrieb nicht überfrachten und überlasten und noch einen weiteren oder dritten Teilnehmer hinschicken. Was Herr Dr. Beule ansprach: Leistungen an den Arbeitgeber sind für die Zeit danach vorgesehen, während der Zeit gelten für Schäden die üblichen Haftungsverfahren, es gibt aber keine Vergütungen.

Frage aus dem Publikum: Was ist mit Arbeitsplatzausstattungen?

Frau Röer: Nach den üblichen rechtlichen Möglichkeiten, technische Hilfen z.B., natürlich.

Frage aus dem Publikum: Ist der technische Dienst der Agentur oder des Integrationsamtes zuständig?

Frau Röer: Zuerst die Agenturen, und später dann das Integrationsamt, wenn es notwendig ist.

Herr Hötten: Das ist natürlich eine wichtige Frage: Kann eine Arbeitsplatzgestaltung durch die Agenturen auch schon innerhalb der UB erfolgen?

Frau Röer: Ja, soweit ich weiß, sind wir da zuständig.

Antwort aus dem Publikum: Das wird ja bei der betrieblichen Berufsvorbereitung auch gemacht, das ist kein Problem.

Herr Dr. Beule: Die entscheidende Schwelle ist ja, nimmt der Betrieb für die InbeQ überhaupt einen behinderten Menschen auf. Aus betrieblicher Sicht stellt sich das so dar: Wer zahlt meinen Aufwand, wenn ich da jemanden für zwei, evtl. drei Jahre in meinen Betrieb lasse? Das ist ja die entscheidende Frage. Hinterher, nach Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses und Vorliegen einer Schwerbehinderung gibt es kein Problem Hilfen zu organisieren.

Frage aus dem Publikum: Meine Frage geht in die gleiche Richtung: Der Betrieb soll ja einen Paten stellen. Ist da ein finanzieller Ausgleich angedacht oder wird davon ausgegangen, dass der Betrieb das von sich aus zur Verfügung stellt? Denn es könnte ja auch zeitaufwendig werden und die Arbeitskraft steht dem Betrieb in der Zeit dann nicht zur Verfügung.

Frau Röer: Also ich habe nichts anderes entdecken können, es ist da nichts für die Betriebe vorgesehen.

Herr Bendel: Ich möchte es aus der Arbeitgebersicht noch mal verstärken. Die wirtschaftlichen Aspekte für den Betrieb dürfen auf keinen Fall unterschätzt werden. Das heißt, behinderte Menschen müssen gut vorbereitet sein. Ein Betrieb ist bereit, sich in gewissem Umfang sozial zu engagieren, aber nach einer kurzen Zeit wird er immer für sich die Frage stellen müssen: Rechnet sich das. Und wenn das nicht gegeben ist, und der behinderte Mensch auch zu einer Behinderung im Betrieb wird, wird der Betrieb das nicht weiter mittragen. Also da muss man schon sehr genau bei der Auswahl und bei der Zusammenarbeit gucken. Es geht darum transparent, klar und ehrlich zu sein und dem Betrieb offen zu sagen, was auf ihn zukommt. Da hilft es nicht vorher zu sagen, es ist alles unproblematisch, und dann kommen die Probleme doch. Da kann man besser anders rum argumentieren, und sagen, wir wissen nicht genau was auf uns zukommt. Es ist ein Experiment, sind sie bereit sich einzulassen? Dann wird eher „Ja“ gesagt, wenn ich die Möglichkeit habe, jederzeit wieder auszusteigen.

Herr Dr. Beule: Uns als Integrationsamt ist dieses Problem klar und wir denken über ein Lösung nach. Es gibt auch Möglichkeiten, ich will es hier mal andeuten, wir haben aber noch natürlich zur Zeit noch keine abschließende Lösung. Wir haben hier in NRW ein Sonderprogramm der beiden Integrationsämter, da gibt es Vorbereitungsbudgets, wir haben den Arbeitgebern Praktikumsplätze bezahlt, usw. Also, da ist schon was denkbar, da müssen wir miteinander ins Gespräch kommen. Nur, damit wir die Frage hier nicht so ganz unbeantwortet stehen lassen.

Frage aus der Perspektive der Job-Coaches:

Mit welcher Erfolgsquote bin ich ein guter Job-Coach?

Herr Lünenborg: Herr Bungart hat ja (in seinem Vortrag) schon die 70% in den Raum geworfen!

Herr Bungart: Ich habe es aber auch gleich relativiert. Mir ist die gleiche Frage auch bei der Anhörung im Bundestag im November gestellt worden. Ich habe gesagt, es ist die gemeinste

Frage, die man stellen kann, weil darauf jetzt ja noch keiner eine Antwort haben kann. Wir kennen die Erfahrungswerte. Ich sagte eben einschränkend: Das sind langjährig arbeitende Dienste, die intensiv Ressourcen zur Verfügung hatten, und das in einer relativ gut situierten Metropolregion. Da muss man Abstriche machen, das ist doch ganz klar. Mit dieser Einschränkung muss man diese Zahlen sehen. Da werden wir neue Erfahrungen machen müssen.

Frage aus der Perspektive der Kostenträger:

Woran sehe ich, dass mein Geld gut investiert ist?

Frau Röer: Wir haben keine Vorgaben. Also bei anderen Maßnahmen gab es das ja, z.B. Prämien. Hier haben wir das nicht. Aus Perspektive der BA würde ich sagen: Ich sehe es einfach daran, dass die Person sich nicht wieder arbeitslos meldet.

Herr Bungart: Wir stehen ja wegen dieser Maßnahme seit längerer Zeit im Dialog auch mit der BA. Wir haben darüber im Vorfeld gesprochen, und daraus ist auch ein Stück der Leistungsbeschreibung entstanden. Und es war durchaus im Gespräch, z.B. Vermittlungspauschalen einzuführen, wie bei der 37er Beauftragung. Wir haben sehr empfohlen, bitte macht das nicht, es ist für diese Maßnahme absolut kontraproduktiv. Ich bin sehr froh, dass man sich daran gehalten hat. Ich hoffe auch, dass es so bleibt.

Herr Lünenborg: Als Träger muss ich ja auch Mitarbeitern sagen, was denn wünschenswert ist, was denn Ziele in der Arbeit sind. Und ich würde immer abgestufte Ziele benennen: Also sicherlich ist es das vorrangige Ziel, Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu versuchen. Genauso wichtig ist aber das zweite Ziel, mit den Beteiligten, also mit den betroffenen Menschen und den Angehörigen, eindeutige, nachhaltige und standfeste Perspektiven zu entwickeln. Weil viele zugewiesene Fälle genau in der Grauzone zwischen Werkstatt und Arbeitsmarkt sein werden. Da mit allen Beteiligten zu einer eindeutigen Klärung und für alle akzeptablen Entscheidung zu kommen, wäre für mich immer das nächststrangige Ziel unter der Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Herr Mettenborg: Ich finde es wichtig, dass die Klienten der UB nicht in ein weiteres Maßnahmehopping kommen, also über einen Zeitraum von vielleicht 10 Jahren von einer Maßnahme in die nächste springen. Das ist sehr problematisch für die Klienten. Das heißt, es kann neben dem einen Ziel eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses vielleicht auch das Ziel eines ausgelagerten WfbM- Arbeitsplatzes geben. So dass zumindest nicht die Investitionskosten eines neuen WfbM-Arbeitsplatzes entstehen.

Frau Kühndahl: In Ergänzung dazu, will ich noch das persönliche Budget erwähnen. Also klären zu lassen, was hat die betreffende Person evtl. auch an Geldwert zur Verfügung, wenn er seine Leistung als Budget beantragt. Wo kauft er sich dann seine Leistung ein. Vielleicht findet er dann nämlich doch noch einen Nischenarbeitsplatz in einem Betrieb.

Herr Bungart: Noch mal zum Stichwort Qualitätsstandard: Das wird sicherlich diskutiert werden, Herr Lünenborg hat es angesprochen. Und wir wollen natürlich die Diskussion so steuern, dass wir wirklich über verschiedene qualitative Ergebnisse reden. Es kann nicht nur die Vermittlungsquote sein, sondern wir haben es ja mit einem Personenkreis zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt zu tun. Das heißt, es ist ja kein Misserfolg, wenn nach zwei Jahren oder vorher festgestellt wird, die nächste Perspektive für diese Person ist die Werkstatt. Das darf ja auch nicht

als Misserfolg definiert werden, da bin ich absolut gegen. Das ist also insofern also auch eine Klärungsphase, und dann ist das Ergebnis vielleicht die Werkstatt. Es gibt daher zwei Ergebnisse: Entweder die Werkstatt oder das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis. Beides kann positiv und richtig sein. Noch ein zweiter Punkt: Es wird noch eine gemeinsame Empfehlung zu den Qualitätsstandards in Unterstützter Beschäftigung geben, da wird nächste Woche ein erstes Treffen auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation starten.

Herr Höttgen: Es kann natürlich auch einen dritten Ausgang geben, nämlich in Richtung Ausbildung, wenn sich jemand entsprechend entwickelt. Aber noch eine Sache: Ich finde, in der UB kann ein Zielkonflikt stecken, nämlich dann, wenn es entweder um Schlüsselqualifikationen oder um die Erlangung eines Arbeitsplatzes geht. Das ist in dem Moment kein Widerspruch, wenn die Schlüsselqualifikationen an dem Arbeitsplatz tatsächlich auch gebraucht werden. Wenn sie da aber nicht gebraucht werden, kann das durchaus ein Widerspruch sein. Aber das kann die Sache natürlich auch öffnen. Also, da kann und soll jemand etwas lernen, auch wenn er nachher keinen Arbeitsplatz bekommt. Da kann dann eine neue Zielrichtung entstehen und die Maßnahme trotzdem ihren Sinn haben.