

Bericht

9. LANDESKONFERENZ der LAG AVMB ARBEIT für ALLE - Inklusion um jeden Preis?

am 11. Oktober 2014 im Bischof-Moser-Haus, Stuttgart

	Seite
(1) Arbeit für alle Menschen mit geistiger Behinderung!? Prof. Dr. Karin Terfloth/ Pädagogische Hochschule Heidelberg	02
(2) Integration der Menschen mit geistiger Behinderung im Arbeitsmarkt Bertold Deusch/ Integrationsfachdienst Kommunalverband für Jugend & Soziales/ KVJS Karlsruhe	05
(3) Wir geben Menschen mit geistiger Behinderung Arbeit Jürgen Hahn/ Geschäftsführer Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co.KG Bissingen/ a.d.Teck	08
(4) Zukunft der WfbM (Werkstatt für behinderte Menschen) im Zeichen der Inklusion Gerhard Sohst/ Stellvertretender Vorsitzender LAG:WfbM	08
(5) Diskussion mit Referenten und Vertretern der LAG Werkstatträte BW Peter A. Scherer/ LAG AVMB BW	09
(6) Weiterentwicklung der Teilhabe: Angehörigenbeiräte in den Kommunen Baden-Württembergs Dr. Michael Buß/ LAG AVMB BW	10

Begrüßung und Einführung

Der Vorstandsvorsitzende der LAG AVMB Baden-Württemberg, Herr Dr. Michael Buß, begrüßte die rund 60 Mitglieder und Gäste zur 9. Landeskonzferenz der Angehörigenvertreter. Thema der Konferenz war diesmal „Arbeit für alle, Inklusion um jeden Preis?“

Bei dieser 9. Landeskonzferenz soll herausgearbeitet werden, welche positiven und negativen Wirkungen die Anwendung von Arbeit als "Medizin" für unsere sehr unterschiedlichen Angehörigen mit geistiger und mehrfacher Behinderung hat, und auf welche Risiken und Nebenwirkungen wir dabei achten müssen. Gibt es vielleicht Gegenanzeigen für die "Verordnung" von Arbeit? Wird die Gesellschaft, die Kommune, werden die Arbeit- oder Auftraggeber, die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz sich für oder gegen diese Inklusion stark machen? Werden die Kommunen und wird die Gesellschaft (und werden die Angehörigen und die betroffenen Menschen mit Behinderung) bereit sein, die "Kosten" dieser Inklusion auf dem Feld der Arbeit zu tragen? Und was wird dabei aus der WfbM? Ist der sog. „1. Arbeitsmarkt“ bereit, die Menschen mit geistiger Behinderung aufzunehmen? Die Angehörigen mit geistiger Behinderung sollen nach ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten an die Arbeit herangeführt werden und möglichst eine 3-Jährige Lehre machen, damit sie dort eine angemessene Beschäftigung finden, die für sie und die Gesellschaft von Nutzen ist. Wo diese Arbeit angesiedelt ist, welche Assistenz dabei erforderlich ist und mit wieviel Ausdauer sie erbracht werden kann, gehört zu den offenen Fragen, die jeweils zu klären sind. Es wäre zu wünschen, dass in Zukunft die Mitarbeit der Menschen mit geistiger Behinderung so gefördert würde, dass sie sich von der Arbeitswelt angenommen fühlen können. Alle Menschen können etwas für die Gesellschaft beitragen und sollten dafür auch belohnt werden. So sollten auch die bisher in einer FuB Beschäftigten in die Sozial- und Unfallversicherung aufgenommen werden, wie bereits das Memorandum der LAG AVMB im Jahr 2012 gefordert hat.

Herr Dr. Buß dankte Frau Prof. Dr. Terfloth von der PH Heidelberg, Herrn Deusch vom Integrationsfachdienst des KVJS und Herrn Hahn, der als Unternehmer Behinderte beschäftigt, für ihre Bereitschaft, ein Referat zu übernehmen. Er entschuldigte Herrn Sohst, der kurzfristig absagen musste, aber vorab bereit war, seine übermittelten Folien diesem Bericht beizufügen.

1. Arbeit für alle Menschen mit geistiger Behinderung!? Prof. Dr. Karin Terfloth

Mit der Frage, ob die Anwesenden ihre Teilnahme an der Konferenz als „Arbeit“ ansähen, gab Frau Prof. Terfloth einen gelungenen Einstieg in das Thema und die Vielschichtigkeit der Arbeitswelten. Bei der Suche nach geeigneter Arbeit sollte nicht gefragt werden, was für Mitarbeiter ein Betrieb braucht, sondern was ein Arbeitssuchender leisten kann. Auf dieser Basis soll dann die passende Tätigkeit gefunden werden. Assistenzkräfte sollten sich zunächst fragen, wie viel Hilfe tatsächlich notwendig sei und wo sie sich besser zurückziehen. Auch wenn ein Mensch mit Behinderung keinen ganzen Arbeitsprozess durchführen könne sondern (zunächst) nur einen Teil davon, so habe diese Tätigkeit doch gewinnbringende Aspekte. Eine „arbeitsweltbezogene Tätigkeit“ setze keine Handlungskompetenz mit den Elementen Handlungsorientierung, Handlungsplanung, Handlungsausführung und Handlungskontrolle voraus. Arbeit sei häufig das Ergebnis eines Impulses und werde von dem betreffenden Menschen nach konstanter Einübung und Wiederholung (das kann durchaus lange dauern) schließlich eingefordert.



Arbeit ist ...

- ... weder ein Gegenstand
- ... noch ein Zustand,
- ... sondern vielmehr nur als ein Prozess greifbar

„Arbeit“ als Prozess wird durch einen Anfangs- und Endpunkt bestimmt, deren Festlegung im Kontext der Institution oder in dem Zusammenhang erfolgt, in dem Arbeit stattfindet.

(vgl. Osmetz 2003, 96)

Arbeitet David?



Arbeit

- ... ist ein bewusster Prozess
- ... umfasst zielorientierte Handlungen
- ... wird geplant und organisiert
- ... ist an Ergebnissen orientiert
- ... gewinnbringend für das Erleben von Selbstwirksamkeit und Identität
- ... vermittelt ein strukturiertes Zeiterlebnis
- ... bestimmt Status und soziale Identität
- ... vermittelt die Notwendigkeit kollektiver Zusammenarbeit

(vgl. Terfloth/Lamers 2010)

<http://rollingplanet.net/2013/09/19/schwerstbehinderte-und-das-recht-auf-arbeit-und-sinn/>

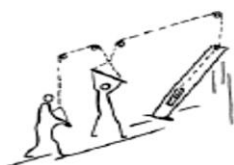
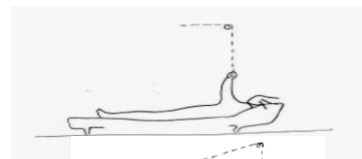
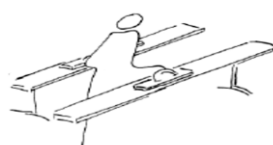


http://www.lnbhd.de/uploads/media/Bildungs-und_Arbeitsfahigkeit.pdf

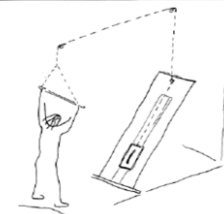
Arbeitsweltbezogene Tätigkeit

- grundlegende Tätigkeiten in einem Arbeitskontext- im Gemeinwesen
- Arbeits- und Handlungsfähigkeit können sich erst durch das Tun entwickeln
- Selbständigkeit im Handeln ist keine Voraussetzung/ Assistenz
- Prozessorientierung – und/ oder Produktorientierung
- Individuelle Kompetenzen zeigen können
- soziale Anerkennung und individuelle Sinnstiftung

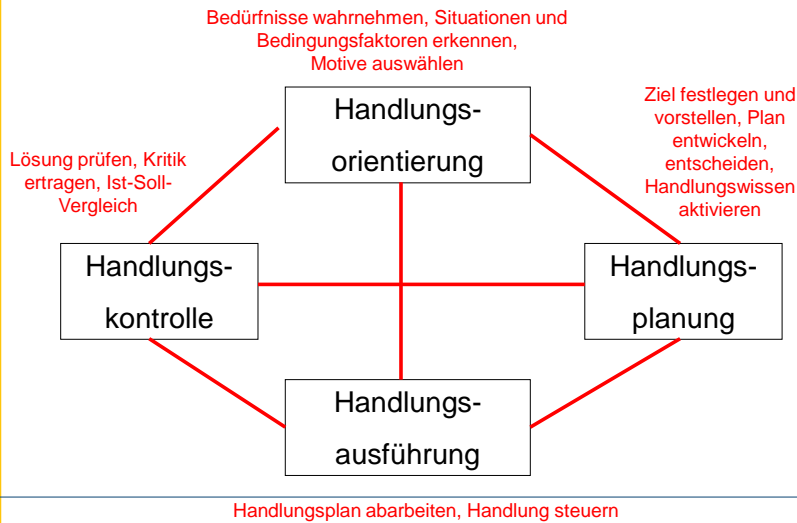
Terfloth & Lamers



**Schleifen
 mit medialer und/oder
 personaler Assistenz**



Handlungskompetenz



Ein Mensch strebt im Laufe seines Lebens danach, Aufgaben zu erkennen, mit denen er sich identifizieren kann und die er aus eigenem Entschluss erfüllen will.

Bewältigt der Mensch Aufgaben, die seinen Intentionen entsprechen, kann er sich als aktiver Gestalter seines Lebens empfinden und seine Entwicklung voranbringen.

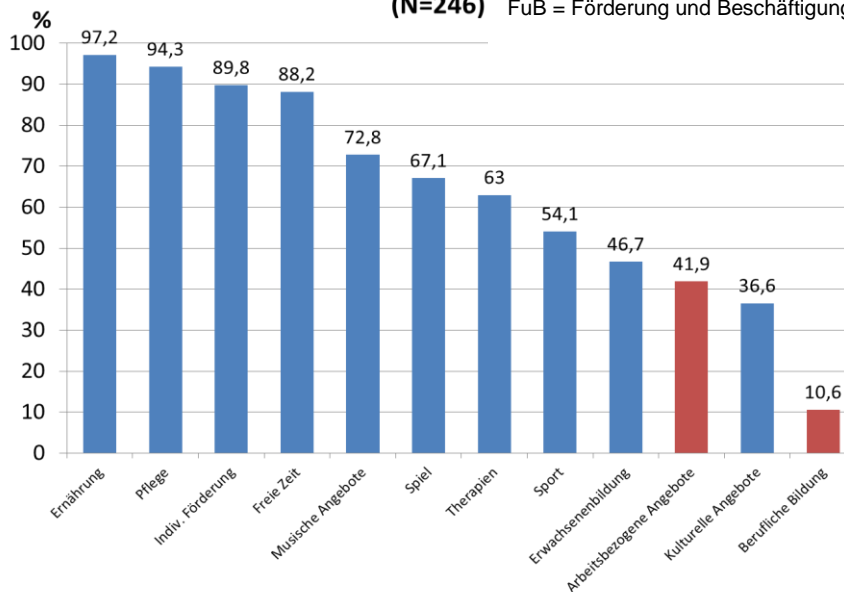
Andererseits drohen Krisen, wenn die Suche nach den eigenen Aufgaben über längere Zeit erfolglos bleibt.

(vgl. Wais 1992)

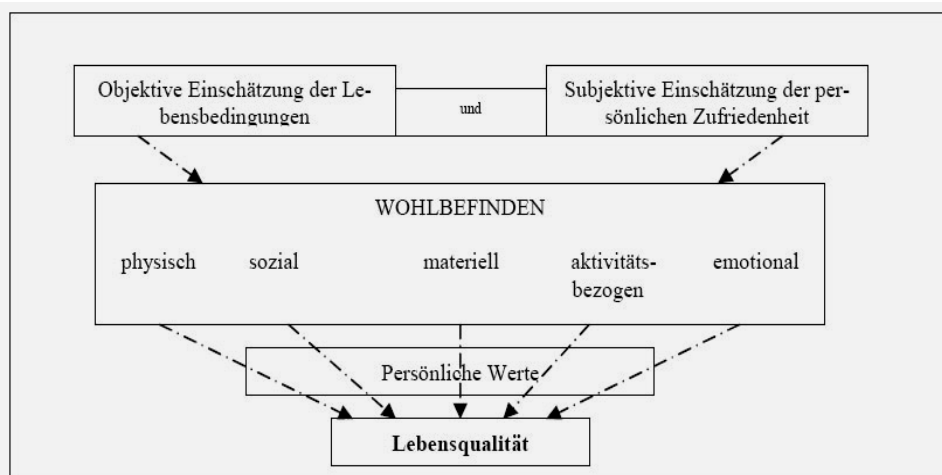
Art und Inhalte der Angebote im FuB



(N=246) FuB = Förderung und Beschäftigung



(SITAS - Lamers/Terfloth 2009)



Konzept Lebensqualität (FELCE/PERRY 1997, zitiert nach SEIFERT 2005, S. 174)

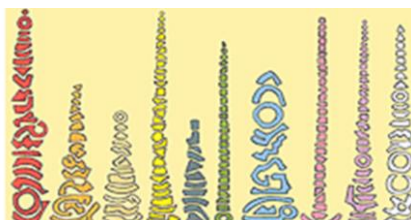
Fazit FuB:

- Es gibt dort viele gute Ideen und engagierte Mitarbeiter.
- Oft fehlt es an verbindlichen Konzepten und verlässlichen Angeboten in einer Einrichtung.
- Die Angebote stehen und fallen mit einzelnen Mitarbeitern und deren Interessen - werden nur sporadisch gemacht.
- Der Arbeitsweltbezug fällt in „heißen Phasen“ am ehesten hinten runter.
- Vielfach sammelt sich dort ein „Rest“ von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung.

Arbeitswelt

Die Aufgabenstellung kann bei denselben Elementen sehr unterschiedlich sein:

Kreativität oder ORDNUNG



Untersuchungsraster zum arbeitsweltbezogenen Wohlbefinden (vgl. Terfloth & Sabo 2011)	
Kategorien	Untersuchungsindikatoren
<u>Kategorie 1</u> Soziale Beziehungen/ Interaktion	
<u>Kategorie 2</u> Selbstbestimmung	
<u>Kategorie 3</u> Kompetenzerfahrung	
<u>Kategorie 4</u> Nutzerorientierte Auswahl der Inhalte, Methoden und ziele	
<u>Kategorie 5</u> Respektvolle Grundhaltung	(nach Terfloth & Lamers, 2013)

Das Projekt „Teilhabe ist Einstellungssache“ von Alsterdorf (<http://www.alsterdorf-assistenz-west.de/index.htm>)

Das Projekt hat zum Ziel, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und Mobilitätseinschränkungen in kooperativen Beschäftigungsprojekten im Rahmen von Tagesförderung zu vermitteln.

Die Ansage an Unternehmen, Schulen, Vereine lautet:

- Sie werden von Tätigkeiten entlastet, für die oft keine Zeit bleibt.
- Sie gewinnen motivierte, engagierte und zufriedene Mitarbeitende hinzu.
- Sie zeigen, wie viel Wert Sie auf soziale Kompetenz in Ihrem Team legen.
- Sie pflegen ein Image, das Sie für Kunden und Mitarbeiter attraktiv macht.

Wie kann „man“ es leisten?

a) Sozialraumbezogene Arbeitsweltorientierung:

- Welche Tätigkeiten/Themenfelder sind relevant und vielfältig?
- Welche Aktivitäten bieten Partner in der Umgebung?
- Soziale Anerkennung
- Konzeptionelle Sicherung

b) Personenorientierung

- Was mag die Person?
- Was kann die Person?
- Welche Bewegungen bieten sich an?
- Welche Medien braucht sie dafür?
- Wie viel Assistenz braucht sie

c) Ressourcenorientierung

- Zeitfenster /Wochenstruktur schaffen
- Qualifikation der Mitarbeiter (Handlungskompetenz, Didaktik, Diagnostik, Differenzierung...)
- Räumliche/materielle Ausstattung
- Kooperation mit dem Sozialraum
- Reflexion und Evaluation

Der Teilhabeausschuss Baden-Württemberg schafft die gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen für Menschen mit wesentlicher Behinderung zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Das Sozialgesetzbuch SGB IX unterscheidet zwei getrennte Förderziele:

- Entwicklung der Leistungsfähigkeit;
- Herstellung, Erhaltung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit.

Die individuelle Leistungsfähigkeit der Menschen mit wesentlicher Behinderung kann unter personell/ organisatorisch angepassten Umgebungsbedingungen auch für ein Arbeitsverhältnis tragen.

Wesentliche Behinderung und Wettbewerbsfähigkeit (Erwerbsfähigkeit) schließen sich im Arbeitsleben weitgehend gegenseitig aus. Die Entwicklung der Leistungsfähigkeit bis hin zur Erfüllung von Anforderungen eines individuell angepassten Arbeitsverhältnisses ist trotz wesentlicher Behinderung möglich. „Voll Erwerbs-gemindert ist, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (= Wettbewerbsfähigkeit) nicht in der Lage ist, regelmäßig mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein“ (§ 43 SGB VI).

Schulen und WfbM richten ihre Förderung auf:

- die Entwicklung von Selbsthilfepotentialen sowie von Eigenständigkeit und Eigenverantwortung
- die Stärkung arbeitsmarktrelevanter Fähig- und Fertigkeiten – insbesondere der Arbeitstugenden und der Sozialkompetenz
- das Prinzip der zielgerichteten – den Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes entsprechenden – beruflichen Bildung, Vorbereitung und Qualifizierung sowie auf die Prinzipien und Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Gesellschaft aus und nutzen reale Erprobungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

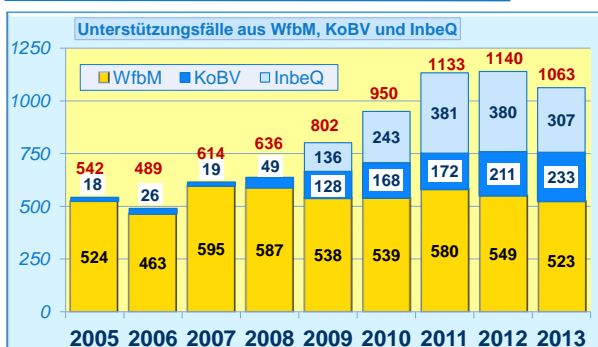
Die Eingliederungshilfeträger beteiligen sich frühzeitig an der Berufswegeplanung (Berufswegekonferenz), stellen die Zuordnung zur Zielgruppe (Menschen mit wesentlichen Behinderungen) fest und – soweit erforderlich – eLKZ/EH (ergänzende Lohnkostenzuschüsse aus der Eingliederungshilfe) zur Verfügung. Die Arbeitsagenturen bestätigen den Anspruch auf 27 Monate Förderung der beruflichen Vorbereitung und Qualifizierung (über mehrere Jahre hinweg) und finanzieren KoBV (Kooperative Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) und EGZ (Eingliederungszuschuss).

Das KVJS-Integrationsamt stellt über den gesamten Prozess (von der beruflichen Vorbereitung bis zur langjährigen Sicherung der Teilhabe) den IFD zur Verfügung und fördert die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt mit eigenen Leistungen. Rechts- und Verfahrenssicherheit wird ermöglicht: „Das Recht auf die Aufnahme bzw. Wiederaufnahme in die WfbM wird jederzeit sichergestellt“.

Übergänger/innen
aus WfbM – plus KoBV und InbeQ

Unterstützungsfälle bei den IFD 2005 - 2013

Kumulierte Fallzahl (Personen) seit 2005 = 3439 ☉ 658 Fälle p.a.

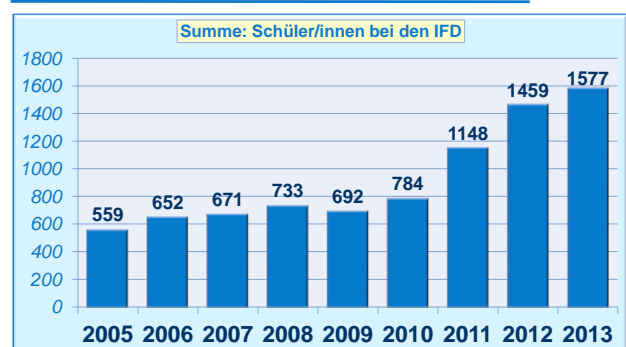


39

Schüler/innen

Unterstützungsfälle bei den IFD 2005 - 2013

Kumulierte Fallzahl (Personen) seit 2005 = 4614



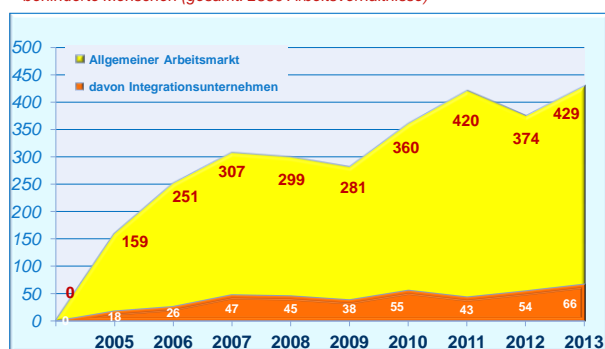
40

Grundaussagen der Aktion 1000 / Initiative Inklusion sind:

Behinderung ist kein bestimmendes Merkmal einer Person. Die Einstufung erfolgt nach ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health – eine von der WHO 2001 erstellte und herausgegebene Klassifikation zur Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes, der Behinderung, der sozialen Beeinträchtigung sowie der relevanten Umweltfaktoren von Menschen) und SGB IX. Die Beschreibung einer Behinderung ist daher keine normative Festlegung, sondern ein deskriptiver Vorgang. Schädigung ist statisch – Behinderung hängt vom Kontext ab (Kontextbezug). Teilhabe ist das Maß, in dem Aktivitäten selbstbestimmt, eigenverantwortlich und gleichberechtigt entfaltet werden können.

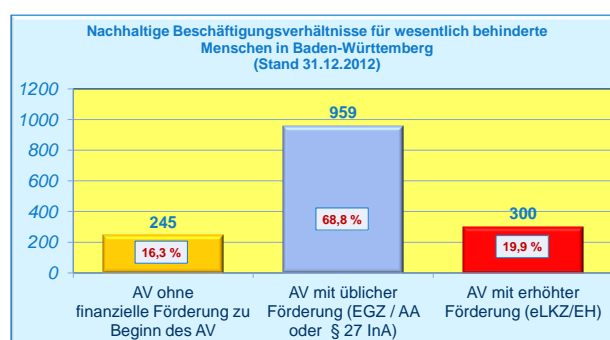
Aktion 1000plus und Initiative Inklusion

Arbeitsverhältnisse 2005 – 2013 für wesentlich behinderte Menschen (gesamt: 2680 Arbeitsverhältnisse)



Förderung Übergänge

Finanzielle Förderung der Arbeitsverhältnisse (AV)



Bericht

Die Aktion 1000 und ihre Fortsetzung, die „Aktion 1000 plus“ basiert auf Impulsen des Integrationsamts und Integrationsfachdiensts des KVJS in Zusammenarbeit mit den Leistungsträgern: den Stadt- und Landkreisen als Träger der Eingliederungshilfe, den kommunalen Landesverbänden, der Bundesagentur für Arbeit, den Schulen, WfbM und nicht zuletzt den Verbänden von Menschen mit Behinderungen und ihrer Angehörigen. Ziel der 2005 gestarteten Aktion 1000 war es, innerhalb von vier Jahren 1000 Arbeitsplätze von Menschen mit wesentlicher Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Dieses Ziel wurde deutlich übertroffen: 2014 sind rund 2.900 auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Damit liegt Baden-Württemberg bundesweit an erster Stelle. Herr Deusch hob besonders hervor, dass 83% derjenigen, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden, auch dort geblieben sind. Wichtige Instrumente sind:

- die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE)
- die Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KobV).

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) ist ein schulisches Gemeinschaftsangebot von Sonderschulen und Beruflichen Schulen.

Ziel der Aktion 1000 war es, den Automatismus des Übergangs von der Sonderschule zur WfbM zu beenden. Dies geschieht durch schulische Vorbereitung, durchgängige Begleitung durch die Integrationsfachdienste, KobV, eine personenbezogene Teilhabeplanung und ergänzende Lohnkostenzuschüsse durch die Träger der Eingliederungshilfe.

Lohnhöhe und Beschäftigungsumfang lagen im Durchschnitt der Neufälle 2011 und 2012 bei einem monatlichen Durchschnittslohn von 1.430 € brutto bei 32,92 h/Woche (das entspricht 1.666 € brutto bei einer 38,5 h/Woche).

Mit der Perspektive auf das Jahr 2020 wurde die Aktion 1000 plus auf weitere Gruppen ausgedehnt. Auch für junge Menschen mit funktionalen Einschränkungen des Körpers, der Sinnesorgane, mit Autismus und Epilepsie stehen – so KVJS – Angebote bereits zur Verfügung oder werden angepasst. Herr Deusch wörtlich: „Es muss auch für Schwerstbehinderte ein ‚erwachsenes‘ Leben geben“. Informationsfachdienste geben hierbei Hilfestellung. Herr

Deusch betonte ausdrücklich, dass es kaum jemanden gebe, der keine sinnvolle Arbeit leisten könne. Was nach § 136 Abs. 2 Satz 1 SGB IX „verwertbar“ sei, sei nicht prozentual begrenzt. Der IFD schaue, dass die Situation passend sei und überprüfe dies zweimal im Jahr.

3. Wir geben Menschen mit geistiger Behinderung Arbeit

Jürgen Hahn/ Geschäftsführer Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co.KG

Eindrucksvoll schilderte Herr Hahn, wie er dazu gekommen ist, Menschen mit Behinderungen in seinem Unternehmen, das Kunststoffspritzgussprodukte fertigt, einzustellen. Als junger Mann arbeitete er im Aktionskreis für Behinderte mit, nahm an Freizeiten für Menschen mit Behinderungen teil und als Geschäftsführer stellte er dann als ersten Menschen mit Behinderung einen Nachbarn ein, den er schon längere Zeit gekannt hatte. Vorrangig müssten in einem Betrieb allgemeine Berührungspunkte abgebaut werden. Wichtig sei es auch, dass beide Seiten ihre Vorteile hätten (Win-win-Situation). Ein Erfolgsrezept wäre ein Gleichgewicht zwischen sozialen und unternehmerischen Zielen.

Bei der Arbeit habe sich gezeigt, dass sich die Menschen mit Behinderungen durch eine überdurchschnittliche Ausdauer und Genauigkeit auch bei gleichförmigen Arbeiten auszeichneten. Sie seien es von Jugend auf gewohnt, alles strukturiert vorzufinden. 12 bis 13 Menschen mit Behinderungen arbeiten in dem Unternehmen, das insgesamt rund 130 Mitarbeiter umfasst. Sie sind höchst motiviert, sie haben und machen Freude, arbeiten konstant und zuverlässig. Außerdem gibt es noch eine Außenarbeitsgruppe der W-E-K, einer WfbM in Kirchheim.

Herr Hahn hat enge Kontakte zu verschiedenen Mitarbeitern des IFD und lobte deren Einsatz. Der Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt führe immer über Praktika mit Unterstützung durch Mitarbeiter des IFD.

4. Zukunft der WfbM: TeilHaben, arbeiten wie andere auch!

Gerhard Sohst/ Stellvertretender Vorsitzender der LAG:WfbM



Die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Baden-Württemberg e. V. (LAG:WfbM) ist der Zusammenschluss der Träger der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen mit deren angegliederten Förderstätten und Integrationsprojekten in Baden-Württemberg. Er vertritt die Interessen dieser Einrichtungen und der dort beschäftigten und betreuten Menschen“ (Auszug aus der Satzung vom 16.11. 2000).

Mitglieder sind 83 Einrichtungsträger und 6 Spitzen- und Fachverbände mit 268 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, in denen insgesamt 35 894 Menschen lernen, arbeiten und betreut werden: 3279 Menschen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich, 27 457 Menschen im Arbeitsbereich und 5158 Menschen im Förder- und Betreuungsbereich. Der Organisationsgrad der WfbM ist mit ca. 98 % sehr hoch.

Aufgaben und Selbstverständnis der LAG:WfbM sind: Vertretung der Mitgliedseinrichtungen und der dort beschäftigten und betreuten Menschen mit Behinderung sowie Beratung und Unterstützung der Mitgliedseinrichtungen.

Die Vertretung der Mitgliedseinrichtungen und der dort Beschäftigten und betreuten Menschen mit Behinderung umfasst die politische Vertretung, das Eintreten für adäquate Rahmenbedingungen, die Weiterentwicklung und Differenzierung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung und die Öffentlichkeitsarbeit.

Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention behandelt Arbeit und Beschäftigung: Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit. Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen (inkluisiven) und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt und angenommen wird.

Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung getroffen werden.

Die LAG:WfbM hat zum Thema „Teilhaben, arbeiten wie andere auch“ sieben Kernaussagen formuliert:

1. Teilhabe am Arbeitsleben:

„Unter der Leitorientierung der Inklusion ist die Unterteilung in einen ersten, zweiten und dritten Arbeitsmarkt nicht mehr zukunftsorientiert. Es kann nur einen Arbeitsmarkt geben, der offen ist für alle Menschen.“

2. Passgenaue Arbeitsangebote (Subjektorientierung)

„Die dafür notwendigen Ressourcen müssen differenziert Personen- und Teilhabe-bezogen bestimmt werden.“

3. Sozialraumorientierte Arbeitsangebote

„Sozialraumorientierung und betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind auf das Leben vor Ort ausgerichtet.“

4. Bildung und Qualifizierung

„Jeder Mensch hat Anspruch auf Bildung, berufliche Qualifikation, Persönlichkeitsförderung und lebenslanges Lernen.“

5. Selbstbestimmung als Grundlage zur Teilhabe

„Menschen mit Behinderung können bei angemessener Unterstützung und geeigneten Maßnahmen ihre Interessen selbstbestimmt und selbstverantwortlich vertreten.“

6. Teilhabekompetenz nutzen – Inklusionskompetenz weiterentwickeln

„Derzeit ist der allgemeine Arbeitsmarkt exklusiv. Ein inklusiver Arbeitsmarkt entwickelt sich durch:

- Befähigung der Menschen mit Behinderung
- Befähigung der Arbeitsgesellschaft
- WfbM stellen ihre Kompetenzen der Arbeitswelt zur Verfügung.“

7. Politik mitgestalten

„Die UN-Behindertenrechtskonvention soll in allen Politikbereichen realisiert werden.“

(Herr Sohst konnte leider an der Konferenz nicht teilnehmen, deshalb wird hier nur der Text seiner Präsentation wiedergegeben.)

5. Diskussion der Referate

Diskussionsleitung: Peter A. Scherer/ Vorstand der LAG AVMB BW

Zunächst stellten sich die beiden Vertreter der LAG WR (Werkstatträte) Baden-Württemberg, Frau Roswitha John (stv. Vorsitzende) und Robert Kleinheitz (Vorstandsmitglied), vor. Frau John ist Mitarbeiterin der Werkstätte der Lebenshilfe in Göppingen. Herr Kleinheitz arbeitet in der WfbM der Bruderhausdiakonie Reutlingen. Beide sind Mitglieder des Vorstandes der LAG-Werkstatträte.

Auf die Fragen der Mitglieder des Vorstandes der LAG AVMB betonte Herr Kleinheitz, dass der beschützende Rahmen einer WfbM Sicherheit biete. Herr Deusch betonte, dass jeder beim Wechsel in den regulären Arbeitsmarkt jederzeit das Recht habe, in die WfbM zurückzukehren. Er sollte dies vor Aufnahme der Arbeit auf dem freien Arbeitsmarkt in einer Vereinbarung mit dem Kostenträger fest vereinbaren.

In der allgemeinen Diskussion wurde Herr Deusch gebeten, zur Frage der Aufnahme von Menschen mit herausforderndem Verhalten, also Aggression und Autoaggression, im allgemeinen Arbeitsmarkt Stellung zu nehmen. Er betonte, dass Eigenverantwortung Voraussetzung für die Aufnahme von Arbeit sei. Ohne die Fähigkeit, Eigenverantwortung zu übernehmen, gebe es – aus Gründen der Güterabwägung gegenüber anderen Arbeitenden – faktisch kein Teilhaberecht. Wichtig sei aber in diesem Zusammenhang, dass diesen Menschen ein Recht auf Therapie zustehe.

Frau Krögler beklagte, dass die Arbeit für die Werkstätten immer weniger werde. Sie fragte nach Zwischenlösungen bzw. flexibler Handhabung (zum Beispiel drei Tage Werkstatt, zwei Tage in einem anderen Rahmen). Der Schlüssel 1:12 sei oft nicht angemessen. Es bedürfe der Förderdiagnostik.

Herr Deusch erläuterte, dass Werkstätten einen Ausbildungsauftrag hätten und Fortbildung regelmäßig arbeitsbegleitend erfolge.

Was die Zukunft der Werkstätten betreffe, so befinden sich diese zur Zeit in einer Umbruchsituation, sie müssten sich in den nächsten 30 Jahren neu erfinden. Den Automatismus „von der Sonderschule in die Werkstatt“ gebe es nicht mehr.

Hinweis aus dem Publikum: Infolge des Zeit- und Leistungsdrucks würden Mitarbeiter vom allgemeinen Arbeitsmarkt in die Werkstatt verschoben und bisherige Mitarbeiter der Werkstatt von dort in die FuB.

Dies konnte Herr Deusch nicht bestätigen. Die aktuelle Frühförderung stimme hoffnungsvoll. Das Durchlaufen des Berufsbildungsbereichs werde Pflicht.

Die beiden Werkstatträte beklagten die Höhe der Entlohnung, insbesondere aber, dass Prämien von der Grundsicherung abgezogen würden. Werkstätten sollten „normale“ Arbeitsplätze werden und durch entsprechend angepasste Arbeit jedem Arbeit bieten.

Herr Hahn hob hervor, dass „Inklusion“ die Forderung an die Eltern beinhalte, mitzumachen und nicht die Kinder „in Obhut“ zu geben.

Herr Scherer fragte mit Blick auf das Konferenzthema "Inklusion um jeden Preis?" Herrn Deusch, wie er mit der Problematik einer allzu rigiden Umsetzung der Inklusion insbesondere mit Blick auf Menschen mit geistiger Behinderung umgehe. Hierzu zitiert er die Ministerpräsidentin des Saarlandes, A. Karrenbauer: "Ich warne vor Inklusion mit der Brechstange. Dort, wo eigentlich maßgeschneiderte individuelle Unterstützung der Betroffenen nötig wäre, greifen zunehmend unversöhnliche Positionen und der Wettlauf um vermeintlich beste Inklusionsquoten um sich." Herr Deusch bestätigte, dass es wichtig sei, individuelle und nachhaltige Umsetzungsmodelle unter Berücksichtigung bestehender Beschäftigungs- und Einrichtungsstrukturen zu entwickeln.

Frau Krögler dankte den Referenten und Werkstatträten abschließend sehr herzlich.

6. Weiterentwicklung der Teilhabe: Angehörigenbeiräte in den Kommunen BW

Dr. Michael Buß/ Vorstandsvorsitzender LAG AVMB BW

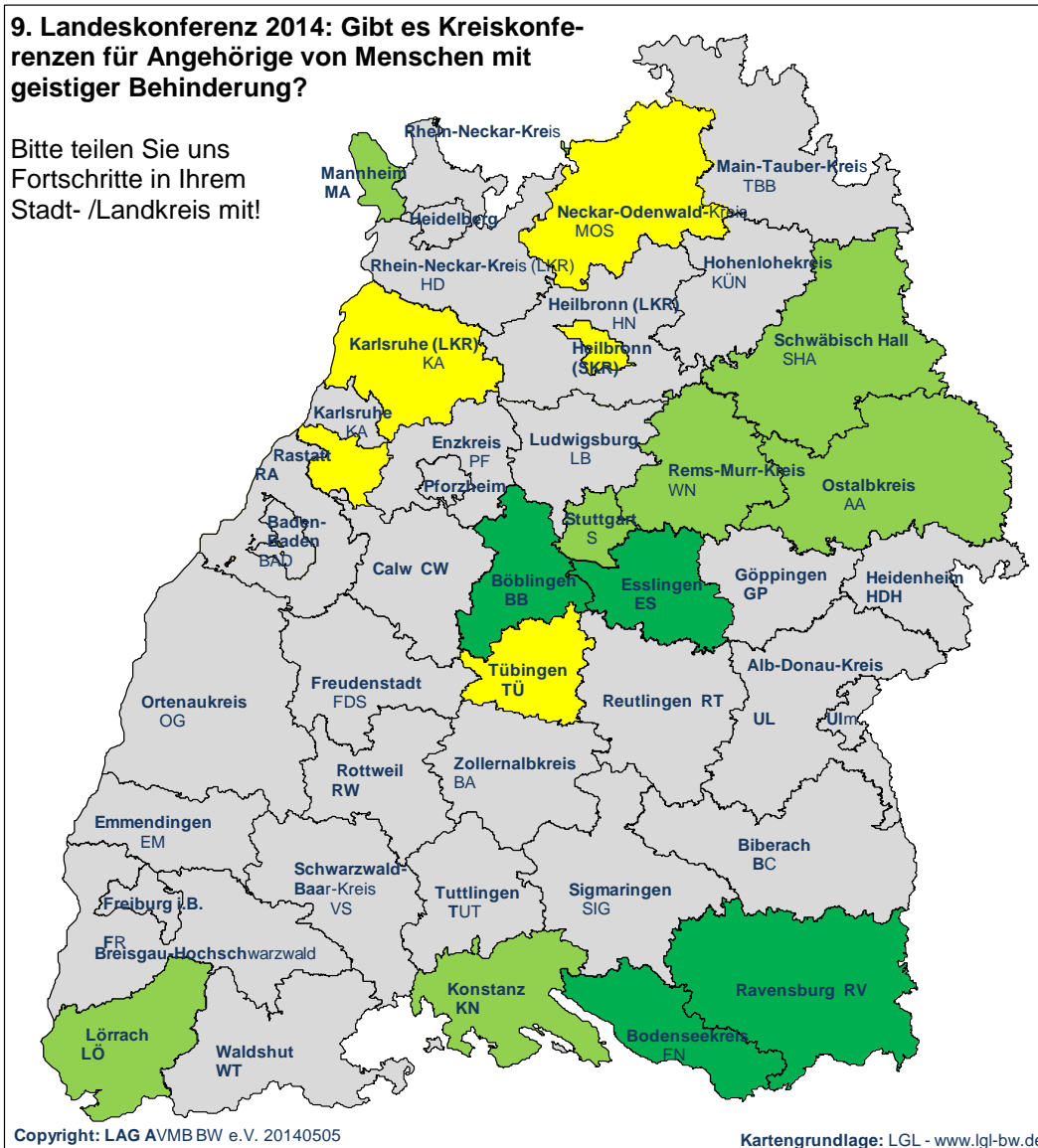
Herr Dr. Buß stellte eingangs die Systematik der Organisation von kommunalen Angehörigenvertretungen vor. Anschließend berichtete er, wie im Kreis Esslingen innerhalb weniger Monate ein Angehörigenbeirat bei der Kommune neu eingerichtet wurde:

- (1) Das Sozialdezernat des Landratsamtes (LRA) lädt die Angehörigen und Betreuerbeiräte des Stadt- bzw. Landkreises zu einer Kreis-Angehörigenversammlung ein (einmal jährlich).
- (2) Darstellung der Organisation und Arbeit der Behindertenhilfe im LRA und der Mitwirkung der Betroffenen.
- (3) Wahl von Angehörigen und Betreuern in einen Angehörigen- und Betreuerbeirat des Landkreises (AB-Kreis X).
- (4) Gründungssitzung des Kreis-AB mit Wahl von Vorsitzenden, Stellvertretern, Schriftführern.
- (5) Wahl von Delegierten zu den Gremien des Kreises (in Esslingen Kreisarbeitsgemeinschaft Behindertenhilfe mit den Ausschüssen: Wohnen/Tagesstruktur/Offene Hilfen; Gemeinwesenorientierung und bürgerschaftliches Engagement; Frühe Hilfen/Frühförderung. In diesen Gremien wirkt auch der Teilhabe-Beirat für Menschen mit Behinderungen mit. Damit sind die Angehörigen und Betreuer des Kreises in die Planung und Durchführung der Behindertenhilfe eingebunden.
- (6) Im Landes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz (L-BGG), das Anfang 2015 in Kraft treten soll, ist vorgesehen, dass in allen Stadt- und Landkreisen Kreis-Behindertenbeauftragte (angestellt oder ehrenamtlich) installiert werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Bildung von kommunalen Beiräten angeregt. Kommunale Angehörigenbeiräte für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung stellen ein kritisches Korrektiv für die Arbeit der Behindertenbeauftragten dar.
- (7) Die Kreis-Angehörigen- und Betreuerbeiräte sollten Ihre Probleme und Lösungswege in die Arbeit der LAG AVMB einbringen. Als 1. Mitglied dieser Fraktion, die keinem Fach- oder Trägerverband von Einrichtungen zur Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung angehört, hat der Landkreis Ravensburg Interesse daran angemeldet. Auch in Konstanz soll die Mitwirkung der Angehörigen und Betreuer an den Beratungen des Sozialdezernats intensiviert werden.

Herr Dr. Buß betonte, wie notwendig es sei, Angehörigenbeiräte bei allen 44 Stadt- und Landkreisen im Bundesland zu schaffen, um eine Vertretung aller Menschen mit Behinderungen, ob in Einrichtungen, ambulant betreut oder zuhause lebend oder arbeitend, zu gewährleisten.

Dezentralisierung und Regionalisierung bergen die Gefahr, dass Menschen mit Behinderungen zu keinem Vertretungsgremium Zugang haben, da diese zumeist Einrichtungsorientiert geschaffen wurden. Stadt- und Landkreise sind im Land für Planung und Umsetzung der sozialen Belange zuständig. Sie entscheiden, wie die Eingliederungshilfe verteilt wird. Bei den Einladungen zu den jährlichen Kreis-Angehörigenversammlungen ist dafür Sorge zu tragen, dass auch Personen, deren Angehörige mit Behinderung nicht in Einrichtungen leben, lernen oder arbeiten, eingeladen werden. An der bei den bisherigen Landeskonferenzen im Mittelpunkt stehenden Teilhabepflicht sollen die Betroffenen sowie ihre Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Betreuer weiterhin mitwirken.

In der Abschlussdiskussion baten Konferenzteilnehmer um Argumentationshilfen für die Gründung einer kommunalen Angehörigenvertretung in ihrem Kreis:



GRÜN: in 4 Landkreisen gibt es Kreiskonferenzen bzw. Kreis-Angehörigen- und Betreuer-

versammlungen. In Esslingen besteht bereits ein Kreis-Angehörigen- und Betreuerbeirat.

GELBGRÜN: In 7 Stadt- und Landkreisen wurden erste Arbeitskreise gebildet.

GELB: 4 Stadt- und Landkreise melden positive Ansätze.

GRAU: Fehlanzeige!

LAG AVMB Baden-Württemberg e.V.

Geschäftsstelle
Brunnenwiesen 27
70619 Stuttgart
T: 0711-473778
F: 0711-4790375
eMail: info@lag-avmb-bw.de
www.lag-avmb-bw.de

Vorstand:

Dr. Michael Buß (Vorsitzender)
eMail: mail@michael-buss.de
T: 07022 52289

Ute Krögler (Stv. Vorsitzende)
eMail: ute@kroegler.de
T: 07141 879723 (=F)

Peter A. Scherer
eMail: peasche@t-online.de
T: 0711 834439

Dietrich Sievert
eMail: dietrichsievert@web.de
T: 07451 2172

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Angehörigenvertretungen für Menschen mit geistiger Behinderung in Baden-Württemberg e.V. ist ein Zusammenschluss von Angehörigenvertretungen (Beiräten von Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Betreuern) und von Angehörigen in der Behindertenhilfe Baden-Württembergs. Sie will den gemeinsamen Anliegen der Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Betreuer von Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung mehr Gewicht und Stimme geben.

LAG AVMB BW e.V. ist Mitglied folgender Dachverbände:
Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Baden-Württemberg e.V. (LAG Selbsthilfe BW),
Bundesverband von Angehörigen- und Betreuerbeiräten in Werkstätten und
Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung (BKEW)

LAG AVMB BW e.V. ist als gemeinnütziger Verband nach dem Freistellungsbescheid des Finanzamts Stuttgart AZ 99059/ 26779 SG: IV/ 42 von der Körperschaftssteuer und von der Gewerbesteuer befreit.

Spendenkonto der LAG AVMB BW e.V.:
Konto-Nr. 12958201, BLZ 600 908 00
Sparda-Bank Baden-Württemberg
SEPA: DE84600908000012958201
GENODEF1S02

