

Stellwerke beruflicher Eingliederung

Integrationsfachdienste als eine Schaltstelle der Inklusion

CHRISTOPHER WEBER

Christopher Weber arbeitet seit über 20 Jahren als Inklusionsberater in den Integrationsfachdiensten Rhein-Main in Frankfurt am Main. Im Jahre 2001 übernahm er die Leitung der Einrichtung und ist seit 2010 zusätzlich Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfachdienste in Hessen. christopher.weber@frankfurter-verein.de

Integrationsfachdienste beraten und unterstützen vorwiegend arbeitsuchende und beschäftigte behinderte Menschen und deren Arbeitgeber. In den letzten Jahren haben sie zusätzliche Angebote konzipiert und sie verstehen sich als Förderer des Gedankens der Inklusion in der Arbeitswelt.

Als das Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im Jahre 2001 verabschiedet wurde, herrschte bei den Integrationsfachdiensten (IFD) eine gewisse Aufbruchstimmung. Schließlich traf das Gesetz einige Regelungen zu Punkten, die den Integrationsfachdiensten in ihrer Arbeit ein wichtiges Anliegen sind:

- Umfassende Teilhabeleistungen sowohl für behinderte als auch von Behinderung bedrohte Menschen, um deren Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und so die Teilhabe am Arbeitsleben möglichst dauerhaft zu sichern (§ 33)
- Beschreibung der Verantwortlichkeit und Kompetenz von Integrationsfachdiensten in allen Handlungsfeldern der beruflichen Eingliederung vom Übergang Schule und Beruf über die Unterstützung bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes bis hin zur Begleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse; Öffnung der Dienste, im Auftrag aller Leistungsträger zur beruflichen Rehabilitation sowohl für schwerbehinderte als auch behinderte Personen, die nicht schwerbehindert sind, tätig werden zu können (§§ 109-111).

Viele Dienste leiteten aus den Aussagen des SGB IX insgeheim das Alleinstellungsmerkmal ab, dass ihnen nun bei der Umsetzung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eine gesetzlich garantierte Schlüsselfunktion zukomme: der

Integrationsfachdienst als Stellwerk, das die Züge der beruflichen Eingliederung rangiert und an den Zielbahnhof steuert.

Die Entwicklung hat sehr schnell gezeigt, dass es dieses in die Gesetzgebung hinein gewünschte Alleinstellungsmerkmal nicht gibt. Das wurde vielen Fachdiensten schmerzlich deutlich, als die Agentur für Arbeit dazu über ging, die von ihr verantworteten Teilhabeleistungen auszuschreiben und die Deutsche Rentenversicherung in der Beauftragung von Integrationsfachdiensten eine größere Zurückhaltung an den Tag legte, als einzelne Dienste erwarteten.

Als jemand, der in diesen Prozess intensiv involviert war, habe auch ich mich mittendrin bei dem Gedanken erwischt: »Schade, dass wir nicht per Gesetz an diese Schaltstelle gesetzt wurden.« Aus meiner heutigen Perspektive sage ich offen: »Gut, dass dies nicht passiert ist!«

Nach wie vor kommt den Integrationsfachdiensten in meinen Augen im Stellwerk der beruflichen Eingliederung eine zentrale Funktion zu – aber nicht, weil der Gesetzgeber dies so will. Diese zentrale Funktion kommt den Integrationsfachdiensten vielmehr in den Regionen zu, in denen sie sich aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz sowie ihres Engagements in den Belangen der Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Arbeitsleben eine entsprechende Reputation erarbeitet haben.

Der Erwerb und die Verstetigung dieser einmal erworbenen Reputation ist ein permanent zu gestaltender Prozess, der anhand der Entwicklung der Integrati-

onsfachdienste Rhein-Main in Frankfurt am Main aufgezeigt werden kann.

Probleme als Chancen begreifen

Als die Bundesagentur für Arbeit und die durch sie verantworteten Jobcenter den Vermittlungsauftrag zur Eingliederung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen über ihre Regionalen Einkaufszentren per Ausschreibungsverfahren einkauften, wurden uns als Fachdienst einer Metropolregion schlagartig zwei Dinge bewusst:

- Uns werden Aufträge wegbrechen, da es fortan eine Vielzahl von Mitantbiern gibt, die sich bei den Leistungsträgern um die Durchführung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bewerben werden.
- Viele Mitantbieter werden aufgrund ihrer differenzierten Personalstruktur und der damit verbundenen niedrigeren Personalkosten geforderte Leistungen günstiger anbieten können als die meisten Integrationsfachdienste, deren sicher hochqualifizierte Mitarbeiter den Vergütungsregelungen des damals geltenden Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) unterliegen.

Als Konsequenz haben wir schnell realisiert, dass der Integrationsfachdienst in der Gefahr steht, sich in der Konkurrenz mit anderen Anbietern aufzureiben und, was noch schwerer wiegt, dass das Interesse von Arbeitgebern an einer beruflichen Eingliederung behinderter Menschen an-

gesichts unterschiedlicher oft nur kurze Zeit zuständiger Ansprechpartner rapide zurückgehen wird. Dadurch geraten nicht nur die Integrationsfachdienste, sondern perspektivisch alle Leistungsanbieter, die an der Umsetzung von beruflichen Eingliederungsleistungen partizipieren, auf ein irreversibles Abstellgleis. Doch wo ist die Drehscheibe, auf der die Lok wieder in Fahrtrichtung gedreht werden kann?

Für uns war die Drehscheibe, dass wir die Problemanzeige der Arbeitgeber aufgegriffen und für uns als Chance gedeutet haben: Es gibt ein Interesse von Arbeitgebern, dass auf den Gleisen beruflicher Teilhabe die Weichen derart gestellt werden, dass es weder zu Kollisionen kommt, noch die Signale auf Rot geschaltet werden. Sich auf häufig wechselnde Ansprechpartner einstellen zu müssen, geht eindeutig zu Lasten einer fachlichen Kontinuität und lässt verlässliche Kooperationsstrukturen oft erst gar nicht aufkommen.

Perspektivenwechsel einleiten

Mache ich mir dieses Bild einer Eisenbahnlandschaft zu eigen, kann ich bezüglich der Umsetzung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben folgende Interessen erkennen:

- Arbeitgeber lassen Menschen mit einem Handicap in ihren Dienstleistungs- und Produktionszügen gerne mitfahren, wenn ihnen dadurch keine Fahrplanabweichungen entstehen.

- Leistungsträger zur Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben haben oft ihre eigenen Schienennetze, die nicht an allen Stellen miteinander kompatibel sind.
- Anbieter sozialer Dienstleistungen halten spezielle Waggons mit unterschiedlichen Plattformen vor, um Anforderungen an Arbeitsplätzen und Fähigkeiten leistungsgewandelter Mitarbeiter individuell und passgenau im gleichen Zug auf die Schiene der Erwerbsarbeit zu bringen bzw. dort zu halten.

In dem Maße, in dem wir uns als Integrationsfachdienste von der Vorstellung verabschiedet haben, der einzige Zug auf der Strecke zu sein, der die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern miteinander verbindet, hat sich uns der Blick für vielfältige Möglichkeiten zur Umsetzung beruflicher Teilhabeleistungen geweitet. Das war einerseits ein schmerzlicher Prozess, weil wir uns von vertrauten Strukturen verabschieden mussten, andererseits haben wir die befreiende Perspektive gewonnen, dass ein differenziertes und von vielen kreativen Köpfen entwickeltes Leistungsportfolio dem Integrationsfachdienst neue Tätigkeitsfelder eröffnet, so er denn bereit ist, eingefahrene Gleise zu verlassen und gemeinsam mit anderen neue Streckenangebote zu entwickeln und für deren Akzeptanz zu werben.

Rückblickend sehe ich mich in der Entscheidung bestätigt, vor zehn Jahren mit dem Integrationsfachdienst einen

So kann es gehen: der Integrationsfachdienst als Libero



Exemplarisch seien einige Spielzüge genannt, mit denen der Integrationsfachdienst im Mannschaftsspiel der Inklusion agieren kann:

- gezieltes Anspiel der Leistungsträger, um neue Projekte und Initiativen anzustoßen
- kurzes Zuspiel auf andere Erbringer von Teilhabeleistungen, um Arbeitnehmern

und Arbeitgebern in den jeweiligen Situationen passgenaue Lösungen anbieten zu können

- Coaching der eigenen Mitarbeiter, um sie für die Vielfältigkeit ihrer Gestaltungsmöglichkeiten zu sensibilisieren
- klare Spielanalysen mit allen Beteiligten, damit Chancen auf Teilhabeleistungen nicht leichtfertig verspielt werden

Im Gegenzug haben Partner, denen der Integrationsfachdienst gezielt Bälle zugespielt hat, diesen ganz bewusst ins Spiel zurückgebracht und damit dessen Spielzüge zur Umsetzung von Teilhabeleistungen eingebaut:

- Beauftragung des Integrationsfachdienstes mit der Umsetzung von Teilhabeleistungen für Menschen, die nicht (schwer-) behindert sind

- Der Integrationsfachdienst schult Mitarbeitende aus Werkstätten für behinderte Menschen im Rahmen der Gestaltung des Überganges und der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Beteiligung von Personalverantwortlichen aus Unternehmen an der Gestaltung und Durchführung von Seminaren für Kunden des Integrationsfachdienstes
- Gewinnung ehrenamtlich Mitarbeitender für überschaubare und klar umschriebene Projekte im Integrationsfachdienst
- Zuwendung zweckgebundener finanzieller Mittel, um ein innovatives Konzept zum Übergang aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitforschung zu evaluieren

Christopher Weber

Perspektivenwechsel eingeleitet und gewagt zu haben, der durch folgende, nicht immer leicht zu bewältigende Meilensteine gekennzeichnet ist:

- Alle Einrichtungen des eigenen Trägers, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen, werden in einem eigenen Fachbereich »Arbeit und berufliche Integration« zusammengefasst, welcher einer fortlaufenden Zertifizierung gemäß DIN EN ISO 9001 unterliegt. Damit ist sichergestellt, dass in der Tagesstätte mit ihren Zuverdienstprojekten, den Werkstätten für Menschen mit psychischen Problemen, der Transferwerkstatt für Menschen mit sozialen Handicaps, dem Trainings- und Ausbildungszentrum und dem Integrationsfachdienst aufeinander abgestimmte Teilhabeleistungen angeboten werden. Das hat zwei Vorteile: Der Integrationsfachdienst kann erstens alle im Fachbereich angebotenen Teilhabeleistungen abrufen und Arbeitgebern passgenaue Angebote für den Einsatz leistungsgewandelter Personen unterbreiten. Das gebündelte Know-how des gesamten Fachbereiches eröffnet zweitens ein breites Portfolio an Teilhabeleistungen, die eine einzelne Einrichtung so nicht erbringen kann. Aktuell generiert der Integrationsfachdienst aus vorhandenen Einzelleistungen eine eigene Maßnahme, für deren Umsetzung er eine Maßnahmenzertifizierung gemäß der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) anstrebt.
- Der Integrationsfachdienst ist nicht ausschließlich den Interessen des eigenen Trägers verpflichtet. Er öffnet sich der Kooperation mit anderen konkurrierenden Leistungserbringern. Das gemeinsame Know-how ermöglicht passgenaue Teilhabeleistungen am Arbeitsmarkt. Beispiel: Ein großer Werkstattträger finanziert im Integrationsfachdienst eine Mitarbeiterin, die für die Klientel der Werkstatt bestimmte Praktika, betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze sowie sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse akquiriert. Dadurch erhält der Integrationsfachdienst eine weitere Finanzierung. Die Werkstatt für behinderte Menschen partizipiert im Gegenzug an den Arbeitsmarktkontakten des Integrationsfachdienstes. Der Arbeitgeber kooperiert weiterhin

mit dem Integrationsfachdienst als ihm vertrauten Partner. Erbringer sozialer Dienstleistungen müssen somit zukünftig nicht das gesamte Portfolio geforderter und notwendiger Einzelleistungen vorhalten. In aufgaben- und projektbezogenen Kooperationen können Kernkompetenzen verschiedener Träger gebündelt und zielgerichtet angeboten und vorgehalten werden.

- Der Integrationsfachdienst stellt Mitarbeiter mit Gebärdensprachkompetenz ein oder ermöglicht Mitarbeitern eine entsprechende Ausbildung. Der Integrationsfachdienst ist damit in der »Szene« gehörloser und hörgeschädigter Menschen bekannt. Der Integrationsfachdienst bekommt dadurch Unterstützungsanfragen, für

»Inklusion ist ein Mannschaftssport«

die er keine adäquate Finanzierung durch den Leistungsträger hat. Er verhandelt mit dem Leistungsträger individuelle Finanzierungsmodelle. Dadurch signalisiert der Integrationsfachdienst den Leistungsträgern, dass er in der Lage ist, maßgeschneiderte Lösungen anzubieten.

- Der Integrationsfachdienst übernimmt Verantwortung, den Gedanken der Inklusion bekannt zu machen und voran zu treiben. Er sucht das Gespräch mit Arbeitgebern, deren Verbänden, Gewerkschaften, Interessenvertretungen behinderter Menschen, Wohlfahrtsverbänden, sozialen Dienstleistern sowie der allgemeinen und Fachöffentlichkeit. Personen und Institutionen kommen so miteinander ins Gespräch. Es entstehen Netzwerke gemeinsamer Interessen. Der Integrationsfachdienst empfiehlt sich dadurch aufgrund seiner vielfältigen und über Jahre gewachsenen Kontakte als Moderator für Prozesse und Entwicklungen, welche die Inklusion von Menschen mit einem Handicap vorantreiben.

Standbein und Spielbein

Seit 1989 bildet die Beratung schwerbehinderter Arbeitnehmer sowie der sie beschäftigenden Arbeitgeber das Standbein in der Arbeit des Integrationsfachdienstes. Seit 25 Jahren handelt der Integrationsfachdienst als Makler des Interes-

senausgleiches zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Dadurch hat er sich das Vertrauen beider Seiten erworben.

Mit diesem Standbein hat sich der Integrationsfachdienst auf dem Spielfeld beruflicher Teilhabeleistungen den Platz eines Stammspielers gesichert – und hat außerdem noch ein frei bewegliches Spielbein, mit dem er anderen Bälle zu spielt und Perspektiven für neue Spielzüge eröffnet. Diese Spielzüge sind zum einen immer wieder zu trainieren, um in Standardsituationen beruflicher Teilhabe ein flüssiges und durchdachtes Spiel zu gewährleisten.

Andererseits erfolgen Spielzüge aber auch immer intuitiv und situationsbezogen, um festgefahrenen Situationen eine Wendung zu geben und damit in Bezug auf die Umsetzung beruflicher

Teilhabeleistungen neue Spielfreude und Kreativität zu entfesseln (vgl. Kasten »So kann es gehen: der Integrationsfachdienst als Libero«). Dabei haben wir die Erfahrung gemacht, dass präzise gespielte Pässe ankommen, statt irgendwo im Seitenaus oder im Abseits zu landen. Und da ein gutes Spiel immer über mehrere Stationen geht, bekommt der Integrationsfachdienst abgegebene Bälle erneut zugespielt. Wer dann letztendlich das spielentscheidende Tor schießt ist unerheblich, denn Inklusion ist ein Mannschaftssport.

Will sich der Integrationsfachdienst seinen Platz in der Stammelf erhalten, darf er jedoch nicht in festgefahrenen Spielzügen erstarren. Er muss in der Entwicklung und Umsetzung von Teilhabeleistungen im Arbeitsleben innovativ sein, sich immer wieder neue Anspielpartner suchen und dazu beitragen, dass die entscheidenden Tore geschossen werden, um Menschen mit und ohne Handicap Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. ■