

Ich möchte meine Ausführungen mit einem kurzen geschichtlichen Exkurs beginnen, denn an der Geschichte der Werkstätten lassen sich sehr gut Entwicklungen aufzeigen. Mit dem Inkrafttreten des Schwerbehinderten Gesetzes von 1974, beginnt die offizielle Geschichte der Werkstätten als eine Teilhabealternative für behinderte Menschen, die keine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden konnten. Die eigentliche Geschichte begann jedoch viel früher, in den 50er Jahren wurde die Idee der Werkstatt von engagierten Eltern in Norddeutschland maßgeblich entwickelt.

Unter der Sozialliberalen Bundesregierung wurden die beiden Wesensmerkmale der Werkstätten deutlich: Werkstätten als Ort der beruflichen Bildung und Ort der dauerhaften Eingliederung. Die Konzeptionen der Werkstatt für behinderte Menschen haben sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich weiterentwickelt. Aber auch die Rahmenbedingungen, unter denen unsere Einrichtungen tätig sind geben immer wieder Anlass zu Veränderungen. In den 80er Jahren wurde versucht eine Grenzziehung nach unten einzuziehen, indem ein Leistungsminimum von 30% der Regelleistung als Aufnahmevoraussetzung postuliert wurde. In den Endneunzigern drehte sich alles um den vermeintlichen Leistungsträger, dem die Werkstatt den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt vorenthält. Diese Diskussion prägte weitgehend die Veränderung der Werkstätten Verordnung, das verpflichtende Angebot Außenarbeitsplätze zu generieren genauso wie die Kreation des DIA AM und die Entwicklung der Unterstützten Beschäftigung.

Werkstätten haben sich dieser Aufgabe seit Jahrzehnten erfolgreich verschrieben. Werkstätten sind eine Erfolgsgeschichte, durch die Aktivitäten der Werkstattverantwortlichen ist der gesetzliche Anspruch auf berufliche Bildung und Mitwirkung heute festverankert. Werkstattarbeit steht für ein alternatives Arbeitsverständnis, sie steht für den Prozess, in dem bewusst, planmäßig und reflektierend berufliche Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung stattfindet. Derzeit nutzen ca. 280.000 Menschen mit Behinderungen diese Form der Teilhabe **am** Arbeitsleben und Integration **in** das Arbeitsleben (§ 136 Abs. 1). Das Erfolgsrezept Werkstatt hat sich dabei in den letzten knappen 40 Jahren stetig verfeinert, allerdings sind drei grundlegende Zutaten dieses Rezeptes geblieben.

Der Eingliederungsgrundsatz:

Die Werkstatt ist eine Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben und Eingliederung in das Arbeitsleben. Damit wurde die gesellschaftliche Randgruppensituation beendet und die Sozialisierung dieses Personenkreises durchgesetzt.

Der Fördergrundsatz:

Als Eingliederungseinrichtung hat die Werkstatt den Leistungsauftrag der umfassenden beruflichen und persönlichkeitsbildenden Förderung. Sie ist verpflichtet, die Leistungsfähigkeit jedes behinderten Beschäftigten individuell zu entwickeln, d. h. zu bilden und zu entfalten. Es ist nicht ihr Auftrag, die vorhandene oder erreichte Leistungsfähigkeit optimal auszubeuten und zu verwerten. (Werkstatt: wir passen nicht den Menschen an die Arbeit an, sondern die Arbeit an den Menschen)

Der Grundsatz der einheitlichen Werkstatt: Die einheitliche Werkstatt will einerseits die Einheit zwischen pädagogischen und therapeutischen Leistungen der Werkstatt mit den Anforderungen an die Entwicklung der Leistungsfähigkeit und einer stabilen Persönlichkeit verbinden. Sie will andererseits die

verschiedenen Gruppen schwer- und mehrfach behinderter Menschen im beruflichen Eingliederungsprozess zusammenführen. Die Zahlen der Menschen mit Behinderungen steigen stetig an, auch deren Hilfebedarf ändert sich. Seit etwa Mitte der 90er Jahre kamen die ersten Gruppen älterer behinderter Menschen auf die Behindertenhilfe zu. Bei Menschen mit Behinderungen steigt ebenso wie in der sonstigen Bevölkerung die allgemeine Lebenserwartung. Außerdem sinkt das durchschnittliche Eintrittsalter von Personen mit Behinderungen in stationäre oder ambulante betreute Wohnformen der Eingliederungshilfe tendenziell. Hierin zeigt sich ein Wandel bei den gesellschaftlichen Bedingungen und Einstellungen, der eine frühe Lösung aus dem Elternhaus mit dem Ziel einer möglichst weitgehenden Verselbständigung, zur Folge hat. Daraus folgt, dass der Zeitraum deutlich wächst, in welchem Betreuungsleistungen vorgehalten werden müssen.

Werkstätten stehen unter einem starken Entwicklungszwang, der sich aus politischen Entscheidungen, aus sinkenden Einnahmen und einer sich verstärkenden Konkurrenzsituation ergibt. Dies gilt sowohl für den Bereich der Finanzierung durch die Öffentliche Hand, als auch für die wirtschaftliche Betätigung und den Angeboten der beruflichen Qualifizierung.

Werkstätten der klassischen Art wird es daher in Zukunft immer weniger geben. Die Entwicklungsfelder heißen:

- Differenzierung bzw. Spezialisierung der Angebote (Arbeitsangebote und Bildung)
- Professionalisierung der Qualifikation bzw. Aus- und Weiterbildung
- Professionalisierung von Produktion und Dienstleistungen im Kundenumfeld
- Organisation von vielfältigen Möglichkeiten des Zugangs zum ersten Arbeitsmarkt
- „Virtualisierung“
- Vernetzung mit anderen Teilhabeleistungen
- Durchlässigkeit der Systeme

Die Teilhabe am Arbeitsleben innerhalb der WfbM entwickelt sich somit zu einem differenzierten System der Beratung, der Bildung, der Qualifizierung und der Vermittlung bedarfsgerechter Arbeits- und Beschäftigungsformen, der sozialversicherten Arbeit und der bedarfsgerechten Assistenz. Die Bezeichnung „Werkstatt“ steht deshalb mittlerweile in einigen Einrichtungen als Synonym für das „Kompetenzzentrum für Arbeit“, „der Netzwerkwerkstatt“ oder der „Agentur für angepasste Arbeit“.

Das Thema lautete welche Angebote gibt es für Menschen mit **AutismusSpektrumsStörungen** in den Werkstätten. Prof. Dahlferth hat in seinen Veröffentlichungen darauf hingewiesen, dass eine sehr viel höhere Anzahl von Menschen mit ASS in den Werkstätten tätig ist als bisher angenommen. Auf dem Werkstätten:Tag in Erfurt 2004 sprach er von mindestens jedem 10. Beschäftigten, der dem autistischen Spektrum zuzuordnen ist. Diese Untersuchungen haben ergeben, dass ca. 65 % der Menschen bei denen eine ASS vorliegt in unseren Einrichtungen beschäftigt sind¹. Dies bedeutet, dass dieser Einrichtungstypus den wesentlichen Teil der Rehabilitationskette darstellt, der dem Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben Geltung verschafft. Den unterschiedlichen

¹ 5 % auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und 30% ohne Arbeit

Behinderungsarten und -graden hält die Werkstatt ein komplexes Angebot an pädagogischen, sozialen, medizinischen, psychologischen, pflegerischen, therapeutischen und ärztlichen Leistungen entgegen.

Es ist festzuhalten, dass gerade die Diagnostik der ASS besonders in den letzten zwei Jahrzehnten sich stark entwickelt hat auf der anderen Seite in den Einrichtungen aber Menschen tätig sind, die weit länger als 20 Jahre dort ihren Teilhabeplatz gefunden haben. Dies bedeutet auch, dass Menschen mit ASS teils ohne Diagnose oder mit Fehldiagnosen in unseren Einrichtungen tätig sind. Eine durch die BAG:WfbM unterstützte Befragung unter Ihren Mitgliedern in 2006 bestätigt diese Annahme.²

Besondere Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen und den Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe entstehen an den Schnittstellen, den Übergängen. Da ich diesen Übergang für eine Schlüsselstelle für den weiteren Weg der beruflichen Bildung und Teilhabe betrachte, möchte ich hierauf etwas ausführlicher eingehen.

So hat der Eintritt in eine neue Lebensphase für Menschen mit und ohne Behinderung eine große Bedeutung und ist mit den unterschiedlichsten Herausforderungen gespickt. Für junge Menschen ist ein wesentlicher Schritt der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben. In den vorangegangenen Sitzungen Ihres Netzwerkes hatten Sie dieses Thema bereits angesprochen.

Die ISB Studie aus dem Jahre 2008 untersuchte die Wege der Menschen mit Behinderungen in die Werkstätten. Dabei stellte sich u. a. heraus, dass ca. 2/5 der Zugänge sog. Quereinsteiger sind, d.h. aus vorhergehenden Maßnahmen wie BvB, ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen oder aus anderen WfbM kommen. 3/5 der Personen kommen hingegen aus den Förderschulen.

Der Zugang in die WfbM erfolgt über den Fachausschuss in dem Vertreter der Leistungsträger und der WfbM, unter Einbezug des Betroffenen über eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme beraten. Der Fachausschuss gibt eine Stellungnahme ab, ob die WfbM die geeignete Maßnahme ist, der Leistungsträger folgt in der Regel den Empfehlungen des Fachausschuss, aber eine Aufnahme bestimmt letztendlich allein der Leistungsträger. Der größte Teil der Förderschüler beginnt den Weg ins Berufsleben direkt über den Berufsbildungsbereich bzw. das Eingangsverfahren der Werkstatt. Im Fachausschuss werden alle vorhandenen Informationen, wie die Berichte der Schule, ärztliche Gutachten, DIA-AM Gutachten etc. zusammengetragen und ausgewertet und somit über eine Aufnahme in die WfbM entschieden. Und dennoch liegt trotz der umfangreichen Informationen hier eines der größten Schwierigkeiten:

Die Bezeichnung **AutismusSpektrumStörungen (ASS)** drückt die Vielfältigkeit der Erscheinungsformen dieses Behinderungsbildes aus und weist sogleich auf eine wesentliche Schwierigkeit hin, die der Diagnostik. Betroffen sein können Menschen mit schweren geistigen Behinderungen wie auch Menschen mit durchschnittlichen oder überdurchschnittlichen kognitiven Fähigkeiten. Häufig geht ASS auch mit weiteren sensorischen Beeinträchtigungen einher. Aufgrund der Unterschiede im Ausmaß der Beeinträchtigung und in der Ausprägung der Symptome kann ASS unerkant bleiben.

Eine wichtige Maßnahme um zu entscheiden, ob die WfbM die geeignete Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben ist und welche Bereiche gegebenenfalls in Frage kommen, ist daher das Eingangsverfahren. Innerhalb von drei Monaten, im Einzelfall Verkürzung auf bis zu 4 Wochen, wird hier eine Eingangsdiagnostik und eine entsprechende Kompetenzanalyse vorgenommen. Hier werden individuell geeignete und wissenschaftlich anerkannte Verfahren und Instrumentarien eingesetzt. Die

² Im Rahmen einer Diplomarbeit

Ergebnisse fließen in den Eingliederungsplan, der die Grundlage für eine qualifizierte Entwicklungsplanung darstellt.

Eine aussagekräftige Kompetenzanalyse setzt die entsprechende Fachlichkeit des Personals voraus. Sicherlich gibt es an dieser Stelle - speziell auf den Personenkreis der Menschen mit ASS bezogen - noch Entwicklungspotential in der Fort- und Weiterbildung unsere Fachkräfte. Dies betrifft auch den Bereich der unterstützten und gestützten Kommunikation.

Aufbauend auf den Ergebnissen des Eingangsverfahrens wird der individuelle Eingliederungsplan/ Bildungsplan entwickelt. Mit dem neuen Fachkonzept für das EV und den BBB der Agentur für Arbeit, an dem die BAG:WfbM mitwirken konnte, ist es uns gelungen, die zum Teil schon umgesetzte Orientierung an vorhandene, anerkannte berufliche Qualifizierungen konkret festzuschreiben. Es wird eine klare Orientierung der Bildungspläne an den Ausbildungsrahmenplänen nach §§ 66 BBIG und 42 HWO gefordert. Darüber hinaus ist eine mehrstufige Binnendifferenzierung der Qualifizierungsniveaus vorgeschrieben, die sich in Tätigkeits-, Arbeitsplatz-, Berufsfeld- und Berufsbildorientierte gliedert. Mit dem Fachkonzept wird eine stärkere Ausrichtung auf die individuellen Bildungswege der Teilnehmer im BBB vorgenommen, die selbstverständlich auch den Menschen mit ASS einbeziehen.

Ein weiterer Schwerpunkt des Fachkonzeptes ist die Ausrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. So sollen jedem Teilnehmer Praktika in Betrieben ermöglicht werden. Mit Blick auf die Notwendigkeit von klaren Strukturen und den Schwierigkeiten sich auf veränderte Rahmenbedingungen einzulassen, bedarf es bei dem hier betrachteten Personenkreis einer besonders intensiven Vorbereitung. Die heutigen Leistungsprofile für neue Mitarbeiter oder Auszubildende in Unternehmen stellen vor allem hohe Anforderungen an die soziale und kommunikative Kompetenz. Es ist belegt, dass gerade die Schwierigkeiten im betrieblichen Gefüge zum Abbruch solcher Praktika oder auf Dauer angelegter Beschäftigungsverhältnisse führen.

Letztlich wird im EV durch eine eingehende Diagnostik und Kompetenzanalyse die Grundlage für die individuelle, an anerkannten Ausbildungsrahmenplänen orientierte Berufliche Bildung angeboten, die selbstverständlich nach dieser Maßnahme nicht beendet ist, sondern im Arbeitsbereich weiter fortgeführt wird. Der Grundsatz des lebenslangen Lernens gilt insbesondere auch für die Menschen in unseren Einrichtungen.

Autismus wird in der Regel wie folgt gekennzeichnet:

- gestörte Entwicklung der verbalen und nonverbalen Kommunikation
- Beeinträchtigung im Sozialverhalten und im Verständnis sozialer Regeln
- eingeschränkte Interessen und Handlungsspielräume (Mangel an Flexibilität, Widerstand gegen Veränderungen, Beharren auf Routinen, stereotype Verhaltensweisen)

Autismus ist bei einigen Personen aber auch gekennzeichnet durch:

- Präzision, Detailgenauigkeit, Zuverlässigkeit und gewissenhafte Durchführung von Routineaufgaben

Diese unterschiedlichen Voraussetzungen stellen eine große Herausforderung für jeden Leistungsträger in der Beruflichen Rehabilitation und selbstverständlich auch an die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Werkstätten haben über Jahrzehnte bewiesen, dass sie in der Lage sind diesen Anforderungen individuelle Lösungen gegenüber zu stellen.

In den vergangenen Jahren haben zahlreiche Werkstätten vielfältige Erfahrungen bei der beruflichen Förderung von Menschen mit ASS gesammelt. Demzufolge liegt eine ganze Reihe von Erkenntnissen vor, wie und unter welchen Bedingungen dieser Personenkreis am besten begleitet werden kann. Die BAG:WfbM hat als Mitglied in einem Ausschuss des Verbandes Autismus Deutschland an den „Leitlinien Arbeit für Menschen mit Autismus in Werkstätten“ mitgearbeitet. Hieraus, aber auch aus meinen Erfahrungen in den Hannoverschen Werkstätten, ergeben sich folgende Eckpunkte die bei der Bereitstellung eines Angebotes zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der WfbM zu beachten sind:

- Beschäftigte mit ASS verfügen über besondere Potentiale, Fähigkeiten/ Begabungen.

Sie verfügen über eine gute Beobachtungsgabe, können sehr genau und gewissenhaft arbeiten, sie haben Interesse an repetitiven Handlungen, verfügen über eine gute Merkfähigkeit und haben bisweilen ein besonderes Interesse an mechanischen Dingen. Sie verkörpern schließlich traditionelle Arbeitstugenden: Sie sind, gewissenhaft, pünktlich, genau und zuverlässig.

- Mitarbeiter mit Autismus benötigen Hilfe beim Übergang in die Werkstatt

Jede Veränderung, personell, örtlich, zeitlich oder arbeitstechnisch, bedeutet für diesen Personenkreis eine erhebliche Herausforderung. Da die Veränderungsgängste bereits schon beim Übergang von der Werkstufe in die WfbM offenkundig werden und ein Zurechtfinden in der WfbM erschweren, muss die Werkstattaufnahme sorgfältig vorbereitet werden.

Der Personenkreis benötigt einen Begleiter, der Ihnen dabei hilft, sich im neuen Umfeld zurecht zu finden, der sie in die Arbeit einweist, ihnen hilft, die sozialen Regeln im Werkstattgefüge zu durchschauen und ihnen beisteht, den Anforderungen genügen zu können.

Dies bedeutet: Werkstattintegration ist bei Menschen mit erheblichen Auffälligkeiten nur möglich, wenn eine Betreuung von bis zu 1:1 für eine Zeitlang sichergestellt werden kann.

Diese Betreuungsintensität stößt aber auch schnell an die Grenzen der Einrichtungen. Hierauf komme ich aber später noch einmal zurück.

- Beschäftigte mit ASS benötigen besondere Rahmenarbeitsbedingungen
- Ein Angebot an Einzelarbeitsplatz, um nicht abgelenkt zu werden durch visuelle oder akustische Reize,
 - Rückzugsmöglichkeiten, um sich vor Reizüberflutung zu schützen,
 - eine überschaubare Kleingruppe
 - strukturierte Arbeits- und Pausenzeiten, damit sie sich besser zurecht finden können und
 - gleich bleibende Bezugspersonen
- Beschäftigte mit ASS sind auf geeignete Tätigkeiten angewiesen

Dies bedeutet:

- Die ins Auge gefassten Tätigkeiten müssen ihre Sonderinteressen berücksichtigen,
 - sich auf ihre Wahrnehmungsgewohnheiten beziehen,
 - Publikumsverkehr sollte eher vermieden werden,
 - die übertragenen Aufgaben sollten geringe kommunikative Anforderungen stellen und
 - diese Anforderungen sollten überschaubar und gleichbleibend sein.
- Beschäftigte mit ASS benötigen besondere Lernhilfen

Mitarbeiter aus dem autistischen Spektrum lernen in der Regel nicht durch Beobachtung, durch Nachahmung oder durch Versuch und Irrtum, sondern durch gezielte Unterweisung. Und diese Unterweisung muss Rücksicht nehmen auf ihre Wahrnehmungsgewohnheiten und auf ihre eingeschränkte Fähigkeit zur Informationsverarbeitung.

Sie benötigen für sämtliche Handlungsschritte eine klare Struktur, weil sie selbst nicht ohne weiteres über die Fähigkeit zur Strukturierung verfügen.

Sie sind in hohem Maße auf Visualisierung der einzelnen Arbeitsschritte angewiesen, ein besonders effektives Konzept ist das Ihnen allen bekannte TEACCH Konzept

Aber auch wenn unsere Einrichtungen sich stetig professionalisieren, für den Personenkreis der Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen, mit ASS und herausforderndem Verhalten gibt es aber auch immer wieder/ immer häufiger Fälle, in denen es erst gar nicht zur Aufnahme in die WfbM kommt.

In den Begründungen der Leistungsträger wird oftmals ein Ziel der BBB Maßnahme a Priori als Aufnahmevoraussetzung gesetzt: das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung. Dabei bleibt völlig unberücksichtigt, dass dieses Maß (welches in der Praxis und der Gerichtsbarkeit sehr niedrig angesetzt ist) erst **nach** Beendigung der Maßnahme zu erbringen ist.

In einem aktuellen Urteil des SG Nürnberg aus dem Juli dieses Jahres weißt das Gericht darauf hin:

"Ziel der Werkstatt sei in erster Linie die Integration des behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt und nicht die Erlangung der Gemeinschaftsfähigkeit- und Werkstattfähigkeit innerhalb der Werkstatt",

Die Begründung des Gerichtes halte ich für falsch. Beide Ziele, die Teilhabe am Arbeitsleben und die Integration in das Arbeitsleben (§ 136 Abs. 1 S. 1) können sowohl innerhalb der WfbM oder auf dem Arbeitsmarkt verfolgt werden. Ich halte es für präjudizierend, wenn das Gericht die Auffassung vertritt, bereits vor der Durchführung des EV und BBB zur Einschätzung zu kommen, dass eine Werkstattfähigkeit nicht vorliegt. Zur Zielrichtung allgemeiner Arbeitsmarkt ist darüber hinaus anzumerken, dass die WfbM den Auftrag hat **geeignete** Personen für den Übergang vorzubereiten. Bei der Vorstellung von Integrationsquoten wird hier aus meiner Sicht der Fehler gemacht, dass immer die gesamte Anzahl der Werkstattbeschäftigten in Relation zu den Übergängen gesetzt wird. Ich möchte noch einmal ausdrücklich den Ansatzpunkt der Werkstätten hervorheben. Sie ist gerade für diejenigen Menschen konzipiert worden, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allg. Arbeitsmarkt tätig sein können (§ 136 Abs. 1).

Ein weiterer Ablehnungsgrund durch den Leistungsträger sind die in der WVO genannten Rahmenbedingungen, insbesondere die Ausstattung der personellen Ressourcen (§ 9 WVO). Der Personalschlüssel im BBB liegt demnach bei 1/6. Ebenso wie der Personalschlüssel im Arbeitsbereich 1/12, handelt es sich hierbei um Regelbestimmungen, die im Einzelnen variiert werden können und in der Praxis auch werden. Fakt ist aber, dass Menschen unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung einen Rechtsanspruch auf berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben haben, der jedoch manchmal sehr mühsam durchgesetzt werden muss.

Im bereits genannten Sozialgerichtsverfahren in Nürnberg hat die Einrichtung dargelegt, dass eine berufliche Bildung und Eingliederung des Menschen mit ASS in ihrer Werkstatt möglich ist und hat die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen (u. a. 1:1 Betreuung) klar beschrieben. Das SG hat die Verpflichtung zur Übernahme der höheren Kosten durch den Leistungsträger abgelehnt mit der Begründung: der "Maßstab für die Werkstattfähigkeit sind stets die tatsächlichen Verhältnisse der WfbM ". Auch diese Einschätzung halte ich für grundlegend falsch, da einzelne Einrichtungsrahmenbedingungen nicht der Maßstab für die generelle Frage der Werkstattfähigkeit sein können.

Ich möchte Ihnen mit dem Bezug zu diesen konkreten Rechtsstreitigkeiten noch einmal deutlich machen, dass für mich der Rechtsanspruch auf berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben selbstverständlich auch für den Personenkreis der Menschen mit ASS gilt. Das dieser Anspruch immer wieder und immer öfter abgelehnt wird ist unerträglich und stellt sich klar gegen den in der UN-Konvention postulierten gleichberechtigten Zugang.

Die Rahmenbedingungen der Werkstatt sind nicht statisch, im Gegenteil, sie müssen auf Einzelfälle und insbesondere bei Menschen mit ASS angepasst werden. Hierfür bedarf es neben den fachlichen Voraussetzungen aber auch der Bereitstellung von Ressourcen. Es ist daher zuvorderst eine politische Entscheidung, ob der Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben unabhängig von Art und Schwere der Behinderung umgesetzt wird. Die Werkstätten haben die Möglichkeiten individuelle Angebote zu erstellen und haben gezeigt sich veränderten Anforderungen und Rahmenbedingungen anpassen zu können.