

«Zusammen schaffen wir was!»

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft

Sie haben noch nie in Erwägung gezogen, einen Menschen mit Behinderung auf Ihrem Betrieb zu beschäftigen? Warum eigentlich nicht? In diesem Leitfaden erfahren Sie, welche Möglichkeiten es gibt, wo Sie finanzielle Unterstützung beantragen können und was Sie beachten müssen. Welche Facetten die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hat, zeigen zusätzlich dreizehn Porträts von ganz unterschiedlichen Betrieben. So lernen Sie einen Hof kennen, auf dem zwei Männer in der sogenannten psychiatrischen Familienpflege leben sowie Betriebe, die Arbeitsplätze für Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen anbieten. Was allen gemeinsam ist: Die Menschen, die dort arbeiten, sind nicht nur durch ihre Persönlichkeit eine Bereicherung für den Betrieb, sondern auch eine echte Hilfe bei der täglichen Arbeit.



Inhalt

Vorwort	3
Landwirtschaft als Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	4
FAQ - Häufig gestellte Fragen	6
Fördermöglichkeiten im Überblick	8
Betriebsporträts	
Altes Rathaus	10
Gutshof Warstein - INTEGRA gGmbH	12
Familienpflege Lindenhof	14
Fachkrankenhaus Ringgenhof	16
Biotal Eselburg	18
Berufsbildungsstätte Himmelthal	20
Hofgemeinschaft Löstrup	22
Außenpraktika Wesermarsch	24
Patenschaftsbetrieb Pferdehof Stegaurach	26
Jugendhof Brandenburg	28
Hof Sondern	30
Gut Ostler	32
Suchthilfe Fleckenbühl	34
Vorbereitung: Was passt zu meinem Betrieb?	36
Vorgehen: Schritt für Schritt	37
Fördermöglichkeiten im Einzelnen	38
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse	38
<i>Eingliederungszuschuss</i>	
<i>Lohnkostenzuschüsse</i>	
<i>Beschäftigungsförderung - JobPerspektive</i>	
<i>Investitionskostenzuschüsse</i>	
<i>Integrationsprojekt</i>	
Andere Beschäftigungsverhältnisse	39
<i>Suchthilfe als Selbsthilfeorganisation</i>	
<i>Praktika</i>	
<i>Dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze einer Werkstatt für behinderte Menschen</i>	
<i>Ausgelagerte Praktika einer Werkstatt für behinderte Menschen</i>	
<i>Betreutes Wohnen in Familien</i>	
<i>Berufsvorbereitungsmaßnahmen</i>	
<i>Medizinische oder soziale Rehabilitation</i>	
<i>Lebens- und Arbeitsgemeinschaften</i>	
<i>Jugendhilfe</i>	
Sonstige Maßnahmen	42
Persönliches Budget	43
Vision: Vermittlungs- und Koordinationsstelle als Katalysator	44
Literaturhinweise und Links	45
Impressum	47

Vorwort

«Ich kann mir grundsätzlich vorstellen, einen Menschen mit Behinderung auf meinem Betrieb zu beschäftigen», so die Anfrage eines landwirtschaftlichen Betriebs, «wie kann ich da am besten einsteigen?» Oder die Anfrage einer Mutter: «Mein Sohn mit Behinderung arbeitet schon seit der Schulzeit auf einem benachbarten landwirtschaftlichen Betrieb und ich könnte mir sehr gut vorstellen, dass eine Arbeit in der Landwirtschaft sehr gut zu ihm passen würde, an wen kann ich mich richten?»

Solche Anfragen sind in den letzten Jahren verstärkt an uns herangetragen worden, sodass uns klar wurde, dass hier ein großer Beratungsbedarf besteht. Aber eine Antwort ist gar nicht so einfach und nicht mit einem Satz zu geben. Es gilt viele Aspekte zu berücksichtigen und zudem findet man sich rasch in einem Dschungel von Fachbegriffen wieder: «Integrationsarbeitsplatz», «SGB IX», «Erwerbsfähigkeit», «Außenarbeitsplatz einer Werkstatt für behinderte Menschen», «Leistungsrahmenvertrag» usw. Mit diesen Begrifflichkeiten müssen sich die Interessentinnen und Interessenten beschäftigen, wenn sie die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung auf einem landwirtschaftlichen Betrieb finanziell und rechtlich absichern wollen.

Dementsprechend hatten wir zunächst die Absicht, einen Ratgeber zu verfassen, der aufzeigt, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf landwirtschaftlichen Betrieben realisiert werden kann. Dieser Ratgeber sollte ursprünglich wie ein Kochbuch konzipiert sein: Man nehme das Fähigkeitsprofil eines Menschen mit Behinderung, eine rechtlich-finanzielle Absicherung und einen landwirtschaftlichen Betrieb, füge dies zusammen und erhält ein einfaches Rezept, wie die Absicht in die Tat umgesetzt werden kann. Schon bald wurde deutlich, dass das nicht geht. Obwohl die wichtigsten rechtlichen und finanziellen Grundlagen bundesweit geregelt sind, gibt es in den einzelnen Fällen und den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Ansprechpartner und Sonderprogramme. Eine vereinheitlichte Darstellung ist somit unmöglich. Zudem haben die einzelnen Träger von Maßnahmen einen Spielraum, um den individuellen Fall mit speziell zugeschnittenen Förderinstrumenten zu bearbeiten. Dementsprechend gibt es weder **DEN** Menschen mit Behinderung noch **DAS** Förderinstrument, noch **DIE** ideale Arbeitsorganisation.

Der vorliegende Leitfaden ist dementsprechend nicht als einfaches Rezeptheft zu verstehen, sondern verfolgt vielmehr folgende Ziele:

1. Er soll **motivieren**, indem Beispiele landwirtschaftlicher Betriebe anschaulich beschrieben werden, die erfolgreich die Probleme überwunden haben und nun Menschen mit Behinderung beschäftigen.
2. Er soll **informieren**, wo man Unterstützung und Information bekommt, wenn man Interesse hat, einen Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.
3. Er soll aber auch **kritisieren**, dass die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Regel nur unzureichend auf den Arbeitsmarkt Landwirtschaft eingestellt sind und Anregungen geben, wie dieser Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung besser erschlossen werden könnte.

Da es, wie oben aufgeführt, keine Rezepte für diesen Bereich gibt, sind Erfahrungen und der Austausch über diese Erfahrungen sehr wichtig. Nur so können die Chancen wachsen, dass in Zukunft der Arbeitsmarkt Landwirtschaft verstärkt Menschen mit Behinderung offensteht. Sollten Sie Erfahrungen in diesem Bereich haben oder auch Fragen dazu, laden wir Sie herzlich ein, sich unter info@gruene-werkstatt.de zu melden. Auch nach Druck des vorliegenden Leitfadens sollen Erfahrungen im Internet veröffentlicht und auf diesem Weg Interessierten zur Verfügung gestellt werden.

Rebecca Kleinheitz und Robert Hermanowski, Juli 2008



Rebecca Kleinheitz



Robert Hermanowski

Landwirtschaft als Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung



Was Nutztiere so besonders macht

«So unterschiedlich sie aussehen, so unterschiedlich sind sie auch in ihren Zugangsmöglichkeiten. Sie sind klug, neugierig, kontaktfreudig, wachsam, strahlen Ruhe und Wärme aus, zeigen Grenzen auf, sind geduldig und kuschelig – die Rede ist von Nutztierarten wie Kühe, Schafe, Schweine und Geflügel. Kühe beispielsweise strahlen sehr viel Ruhe aus, während sie auf dem Boden liegen und wiederkäuen, Schafe stehen geduldig neben einem Rollie. Gänse können wunderbar Grenzen aufzeigen, sind neugierige und mutige Tiere, die fremde Situationen sofort in Augenschein nehmen und diese laut kommentieren. Im Vergleich zur „Delfintherapie“, wird in der Arbeit mit Nutztieren weniger auf „Dressurelemente“ zurückgegriffen, der Schwerpunkt liegt hier in der freien Begegnung zwischen Mensch und Tier.»

Ingrid Stephan,
Institut für Soziales Lernen
mit Tieren, Lindwedel.

Um es gleich vorweg zu nehmen: Nicht jeder landwirtschaftliche Betrieb eignet sich per se für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Landwirtschaft war früher in der Regel zwar Bestandteil einer Einrichtung, die mit Behinderten gearbeitet hat, dies aber schlicht zur Ernährungsversorgung der Menschen, und nicht, weil man sich hier einen besonderen betreuenden oder gar therapeutischen Nutzen versprochen hat. In der Vergangenheit wurden angesichts einer verstärkten Mechanisierung in der Landwirtschaft immer mehr landwirtschaftliche Bereiche in den Einrichtungen der Behindertenhilfe geschlossen, da es immer weniger Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft gab. Die Arbeitsplätze im Land- und Gartenbau wurden ersetzt durch Arbeitsplätze in der industriellen Fertigung und/oder durch die Erstellung von Eigenprodukten wie beispielsweise Holzspielzeug. Hier arbeitete man «im Trockenen», mit geregelten Arbeitszeiten und weniger körperlicher Belastung als das in der Landwirtschaft der Fall ist.

In den letzten zwanzig Jahren erlebte die Landwirtschaft jedoch eine Art Renaissance hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Das hat zwei Gründe:

1. Man machte sich immer mehr Gedanken darüber, welche Art von Beschäftigung für den einzelnen Menschen mit Behinderung förderlich sein kann, und kam zum Ergebnis, dass eine relativ gleichmäßige Tätigkeit im industriellen Bereich für viele Menschen mit Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz bietet, da hier Konstanz und Sicherheit vermittelt wird. Anderen Menschen mit Behinderung liegt jedoch die Arbeit im «Grünen Bereich» mehr. Vielen tut auch gut, dass sie dort körperlich mehr gefordert und ausgelastet sind.
2. Nach vielen Jahrzehnten einer verstärkten Mechanisierung und damit eines geringeren Bedarfs an Arbeitskräften entstand ein neuer Typus von landwirtschaftlichen Betrieben. Durch die Direktvermarktung ab Hof, die ökologische Wirtschaftsweise sowie die Weiterverarbeitung auf dem landwirtschaftlichen Betrieb hat sich die Vielfältigkeit auf vielen landwirtschaftlichen Betrieben wieder erhöht und es werden sogar in der Tendenz mehr Arbeitskräfte benötigt.

Aus diesem Grund entstanden zirka 150 sogenannte «Grüne Bereiche» in Werkstätten für behinderte Menschen und in den letzten Jahren ist auch verstärkt die Tendenz zu beobachten, dass landwirtschaftliche Betriebe außerhalb von Einrichtungen der Behindertenhilfe sich dafür interessieren, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

Vorteile der Landwirtschaft als Arbeitsplatz

Die Landwirtschaft eignet sich aus folgenden Gründen besonders gut, um insbesondere Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung zu beschäftigen:

1. **Vielseitigkeit:** Ein landwirtschaftlicher Betrieb ist durch eine große Vielfalt verschiedener Arbeitsprozesse gekennzeichnet, die sehr unterschiedliche Fähigkeiten verlangen. Dementsprechend kann ein Arbeitsplatz gut an unterschiedliche Behinderungsbilder angepasst werden. Als Beispiel sei hier die Milchviehhaltung genannt. Hier gibt es relativ einfach strukturierte, wiederkehrende Arbeitsgänge wie das Füttern oder Entmisten, aber auch relativ komplexe Arbeitsbereiche wie das Melken selbst. Beim Zuschnitt des Aufgabenfeldes kann so auf die individuellen Fähigkeiten im Hinblick auf Überschaubarkeit, Aufmerksamkeit, Eigenverantwortung genauso eingegangen werden wie auf persönliche Vorlieben, zum Beispiel den direkten Umgang mit Tieren.
2. **Transparenz der Produktion:** Die Landwirtschaft bietet in herausragender Weise die Möglichkeit, den Werdegang eines Produkts von Anfang bis Ende zu verfolgen. Beispielhaft sei hier das Brot genannt: Vom Säen über das Ernten bis zum Backen von Brot kann das Erzeugnis bis zum Verkauf über den Hofladen mitverfolgt werden. Diese unmittelbar erlebbare Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit ermöglicht ein hohes Maß an Identifikation mit dem Produkt und damit auch mit der Arbeit insgesamt und bildet so eine wichtige Motivationsgrundlage.
3. **Arbeiten mit und in der Natur:** Jeder kennt die wohltuende und erholsame Wirkung von Tätigkeiten in der Natur, sei es mit Pflanzen oder mit Tieren. Für Menschen mit Einschränkungen kann das Arbeiten mit der Natur und im Verlauf der Jahreszeiten sogar eine fördernde, wenn nicht gar heilende Wirkung haben (siehe auch die Statements von Ingrid Stephan und Konrad Neuberger auf diesen Seiten).
4. **Soziale Strukturen:** Landwirtschaftliche Betriebe sind in der Regel als Familienbetriebe organisiert, sodass die Mitarbeiterin/der Mitarbeitende mit Behinderung nicht «nur» einen Arbeitsplatz bekommt, sondern auch in eine soziale Struktur integriert wird, die ihm zusätzlichen Halt und Orientierung geben kann.

Nachteile der Landwirtschaft als Arbeitsplatz

Den oben genannten vielen Vorteilen der Landwirtschaft als Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung stehen jedoch auch einige Nachteile entgegen.

1. Unzureichendes Betriebseinkommen zur Entlohnung von Fremdarbeitskräften:

Viele landwirtschaftliche Betriebe erwirtschaften kein ausreichendes Einkommen, um Fremdarbeitskräfte ausreichend zu entlohnen. Dementsprechend ist es relativ schwierig, sogenannte Integrationsarbeitsplätze im sozialversicherungspflichtigen Rahmen zu schaffen. Die Möglichkeit, Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eher als Dienstleistung aufzufassen und dementsprechend finanziert zu werden, ist in der Regel den Werkstätten für behinderte Menschen vorbehalten, die direkt in den Genuss der sogenannten Pflugesätze kommen.

2. Dezentralität: Häufig sind landwirtschaftliche Betriebe nicht direkt an den öffentlichen Nahverkehr angebunden und dementsprechend für Menschen ohne Führerschein oft nur schwierig zu erreichen. Grundsätzlich besteht dann zwar die Möglichkeit, Wohnen und Arbeiten auf dem landwirtschaftlichen Betrieb zu vereinen, aber diese Kombination bringt zusätzliche Nähe und Verantwortung mit sich. Deswegen sollte gut geprüft werden, ob die Bedingungen geeignet sind und alle auf dem Betrieb lebenden Personen das mittragen wollen.

Der optimale landwirtschaftliche Betrieb

Was zeichnet Betriebe aus, die besonders gut für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geeignet sind? Als Kriterien lassen sich nennen:

1. Vielseitigkeit: Ein vielseitiger Betrieb mit tierischer und pflanzlicher Produktion ist eher geeignet, da es auf diesen Betrieben sehr unterschiedliche Arbeitsprozesse gibt und sie damit besser auf unterschiedliche Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung eingehen können.

2. Gefestigte soziale Strukturen: Insbesondere Menschen mit psychischer Behinderung fordern Betriebsleiterinnen/Betriebsleiter hinsichtlich der Kommunikation und teilweise auch der Belastbarkeit. Wenn es schon Probleme auf dem Betrieb gibt, beispielsweise in der Familie oder Probleme innerhalb der Mitarbeiterschaft, scheint eine zusätzliche Belastung nicht ratsam.

3. Wirtschaftliche Stabilität: Auch wenn es für einige Teilbereiche Förderinstrumente zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gibt, ist dies keine Möglichkeit, eine mangelnde Wirtschaftlichkeit eines landwirtschaftlichen Betriebs auszugleichen, denn dafür sind die gezahlten Förderungen zu niedrig. Mit anderen Worten: Wer glaubt, mit Menschen mit Behinderung als preiswerte Arbeitskräfte seinen Betrieb sanieren zu können, sollte besser die Finger davon lassen.

Was hat der Landwirt davon?

Es ist nicht nur gestattet, sondern geradezu notwendig, dass sich auch die Betriebsleiterin/der Betriebsleiter darüber Gedanken machen, aus welchen Motiven sie einen Menschen mit Behinderung auf dem Betrieb beschäftigen wollen. Das kann und soll sich zwar durchaus auch rechnen, rein finanzielle Motive können es aber nicht sein, denn dafür ist die Förderung finanziell nicht attraktiv genug. Wollte man in einem anderen Modell die Betreuung als Dienstleistung und damit als zweites wirtschaftliches Standbein ausbauen, bräuchte man neben der Motivation und pädagogischen Kompetenz auch umfangreiche institutionelle Absprachen, Anerkennung der Kostenträger etc.... Diese Situation könnte sich durch die flächendeckende Einführung des persönlichen Budgets vereinfachen, bei dem Menschen mit Behinderung selbst mehr über den Betreuungsort entscheiden können (Näheres s. S. 43). Wie genau ist zum jetzigen Zeitpunkt aber noch nicht absehbar.

Häufig ist also vielmehr das Motiv im Mittelpunkt, einen gesellschaftlichen Beitrag für Menschen zu leisten, für die ein Arbeitsplatz ein wichtiger Schritt zur Integration und Teilhabe an der Gesellschaft bedeutet. Denn für Menschen mit Behinderung wird es immer schwieriger, in der heutigen Leistungsgesellschaft einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Ein weiteres Motiv kann aber auch sein, den landwirtschaftlichen Betrieb zu beleben, der vielleicht durch den Auszug der eigenen Kinder ruhiger wurde. Ein Betriebsleiter drückte das so aus: «Durch Michael ist wieder Leben in der Bude und außerdem haben wir einen zuverlässigen Mitarbeiter, was man bei unseren vorherigen Mitarbeitern ohne Behinderung nicht immer sagen konnte.»



Warum die Arbeit mit Pflanzen gut tut

«Gärten verschaffen emotionale Erfahrungen, indem sie Leben und Wandel direkt zugänglich machen. Auch wenn es den Lebenslauf von Pflanzen betrifft, stellen die meisten Menschen eine Verbindung her zwischen dem Leben der Pflanzen und dem eigenen Leben: Manche Menschen vergleichen das Auf und Ab des eigenen Lebens mit dem Werden und Vergehen in der Natur.

Ruhe und Lebendigkeit der Gärten wirken auf die Menschen zurück. Die Impulse, die die Menschen im Garten erhalten, stärken ihre körperlichen und ihre seelischen Kräfte. Diese Impulse wirken harmonisierend und vitalisierend. Eigene Aggressionen und Wünsche lassen sich im Garten sinnvoll verwandeln. Gärten sind Nahrung für die Lebenskraft, weil sie die Menschen in den Lebensprozess einbinden, und zwar durch körperliche und sinnliche Nahrung, durch Kontakt und Bewegung und durch die Möglichkeit, einen Teil der Umwelt selbst gestalten zu können.» (1)

Konrad Neuberger, Hof Sondern, Wuppertal-Beyenburg.

(1) entnommen: K. Neuberger, Gärten sind Nahrung für die Lebenskräfte des Menschen, in: I. Kutsch/B. Walden: Natur-Kinder-Garten-Werkstatt, Stuttgart, Verlag Freies Geistesleben, S. 36-37

FAQ - Häufig gestellte Fragen

Was versteht man unter Behinderung?

Man kann zwischen überwiegend körperlichen Behinderungen, Sinnesbehinderungen wie Gehörlosigkeit, seelischen und kognitiven Behinderungen unterscheiden. Behinderung meint nicht nur Menschen, die im Rollstuhl fahren: Auch Menschen mit schwerem Diabetes, einer Lungenerkrankung oder Alkoholiker können als behindert gelten, wenn ihre Teilhabe am Leben aufgrund ihrer Behinderung eingeschränkt ist (siehe Definitionen). Die Beschreibung «behindert» meint zunächst also nicht mehr, als dass der betreffende Mensch in der Gestaltung seines Lebens mit «Hindernissen» zu kämpfen hat.

Wenn eine derartige Einschränkung der körperlichen Funktion, der geistigen Fähigkeit oder der seelischen Gesundheit ein bestimmtes Maß überschreitet, wird auf Antrag beim Versorgungsamt ein Schwerbehindertenausweis ausgestellt.

Für welche Tätigkeiten kann ich einen Menschen mit Behinderung einsetzen?

Für die meisten Menschen mit Behinderung im Erwerbsalter ist es wichtig, am Arbeitsleben teilzuhaben, und sie sind motiviert, mit ihrer Leistung sinnvoll tätig zu werden. Dabei sind ihre Neigungen und Interessen genauso unterschiedlich wie bei nicht behinderten Menschen auch. Auch ihre Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit sind individuell verschieden. Je nach Art der Behinderung eignen sich erfahrungsgemäß unterschiedliche Tätigkeiten:

Bei praktisch erlernbaren und regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben wie zum Beispiel alltäglichen Stallarbeiten erweisen sich kognitiv behinderte Menschen (früher «geistig» behindert genannt) oft als sehr verlässliche und auch belastbare Arbeitskräfte.

Bietet ein Betrieb ein Gemüse-Abo oder Ähnliches an, kann für das Zusammenstellen und Packen und den Kundenkontakt am Telefon beispielsweise ein geeigneter Arbeitsplatz für einen körperbehinderten Menschen eingerichtet werden.

Seelisch behinderte Menschen sind häufig hoch qualifiziert und damit flexibel auch für anspruchsvolle Aufgaben einsetzbar - allerdings sollten Situationen mit Leistungsdruck und Stress vermieden werden. Medikamente können Nebenwirkungen haben, die sich auf die Leistungsfähigkeit auswirken.

Worauf muss ich als Arbeitgeberin/Arbeitgeber achten?

Es ist wichtig, mögliche Aufgabenfelder genau zu beschreiben und darauf zu achten, ob diese mit den Fähigkeiten der Bewerberin/des Bewerbers zusammenpassen, um Über- und Unterforderung zu vermeiden. Insbesondere bei neuen Tätigkeiten kommt einer intensiven Einarbeitung eine wichtige

Rolle zu. Es ist wichtig zu wissen, dass Menschen mit Schwerbehinderung Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage im Jahr haben und über einen besonderen Kündigungsschutz verfügen (s.u.).

Im «ABC Handbuch Behinderung und Beruf» (siehe Literaturhinweise) sind viele praktische Hinweise auch spezifisch zu einzelnen Behinderungsarten zusammengetragen, zum Beispiel:

- › Es sollte eine feste Ansprechperson im Betrieb geben, mit der die Arbeit und die betrieblichen Angelegenheiten besprochen werden können.
- › Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter sollten soziale Kontakte im Arbeitsumfeld ermöglicht werden.
- › Arbeitsabläufe und Aufgaben sollten strukturiert und transparent gestaltet werden.

Definitionen

Was ist Behinderung?

Als behindert im Sinne des Gesetzes (nach § 2 Abs. 1 SGB IX) gelten Menschen, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Dabei ist es unerheblich, ob eine Behinderung auf Krankheit oder Unfall beruht oder ob sie angeboren ist.

Grad der Behinderung: Das Versorgungsamt stellt die Auswirkung einer Behinderung als Grad der Behinderung (GdB) nach Zehnergraden abgestuft von 20 bis 100 fest.

Schwerbehinderung: Von einer Schwerbehinderung spricht man ab einem Grad der Behinderung von 50.

Erwerbsfähigkeit: Als voll erwerbsgemindert gilt, wer weniger als drei Stunden am Tag wirtschaftlich verwertbare Arbeit zu leisten imstande ist. Manche Menschen mit voller Erwerbsminderung arbeiten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Muss die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter auf dem Hof wohnen?

Nein, eine Beschäftigung muss keineswegs zwingend mit der Unterbringung verbunden sein. In den meisten Fällen kommt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit Behinderung zu den üblichen Arbeitszeiten auf den Hof. Einzelheiten wie zum Beispiel eine gemeinsame Mittagsmahlzeit müssen Sie individuell regeln. Wohnen und Arbeiten auf dem Hof ist nur bei einigen Modellen vorgesehen (z.B. Jugendhilfe oder Familienpflege).

Wer hilft, wenn es Schwierigkeiten gibt?

Wenn Sie eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, stehen Sie mit Fragen nie alleine da: Es gibt – je nach Modell – immer Anlaufstellen, die Ihnen bei organisatorischen und pädagogischen Fragen zur Seite stehen. So gibt es beispielsweise in den Landkreisen Integrationsfachdienste, die speziell für Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kompetent und zuständig sind. Bei den Agenturen für Arbeit gibt es Abteilungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, die auch Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber beraten. Wenn Sie mit einer Einrichtung wie einer Werkstatt für behinderte Menschen zusammenarbeiten, bleiben Sie dort mit einer Ansprechperson in Kontakt, die Sie regelmäßig oder bei Bedarf unterstützt. Darüber hinaus kann ein Austausch mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen hilfreich sein: Adressen finden Sie in der Übersichtstabelle im letzten Teil dieses Leitfadens (ab S. 38) oder schicken Sie Ihre Anfrage an info@gruene-werkstatt.de.

Brauche ich eine pädagogische Vorbildung/Kenntnisse?

Für die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung ist eine pädagogische Ausbildung nicht erforderlich, wohl aber die Bereitschaft, auf die Situation der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters mit Einfühlungsvermögen und Geduld einzugehen. Steht allerdings die Betreuung oder Therapie im Zentrum einer Beschäftigungssituation, sind entsprechende (Zusatz-) Qualifikationen erforderlich.

Für wie lange muss ich mich verpflichten, einen Menschen mit Behinderung aufzunehmen?

Grundsätzlich besteht bei keinem der vorgestellten Modelle eine «Verpflichtung» für eine bestimmte Zeit. In der Regel werden (Arbeits-) Verträge geschlossen, die eine Kündigungsfrist einschließen. Der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen macht allerdings die Zustimmung des Integrationsamtes zu einer Kündigung notwendig.

Dort wird überprüft, ob der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin bei einer Kündigung wegen der Behinderung benachteiligt wird. Sind betriebliche oder

andere Gründe ausschlaggebend, ist die Zustimmung zur Kündigung in der Regel möglich.

Es ist sinnvoll, einem festen Beschäftigungsverhältnis ein Praktikum vorangehen zu lassen, in dem beide Seiten sich und die Aufgaben kennenlernen können.

Wie wird mir das finanziell entgolten?

Je nach Art der Beschäftigung gibt es verschiedene Zuschüsse, die von einem Zuschuss zu den Lohnkosten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bis zu einer Vergütung für die Betreuung reichen. Auf den kommenden Seiten finden Sie eine Übersicht über verschiedene Fördermodelle, am Ende des Leitfadens eine ausführlichere Tabelle mit Beschreibungen, rechtlichen Grundlagen und Ansprechpartnern für Beratung. Die konkrete Zuschussgröße einer Förderung kann allerdings nur für den jeweiligen Einzelfall ermittelt werden.

Zahlen und Statistik

In der BRD lebten 2005 zirka 8,6 Millionen behinderte Menschen, davon 6,7 Millionen mit einem Grad der Behinderung von mehr als 50 und damit anerkannter Schwerbehinderung. Im Durchschnitt war somit jeder Zehnte behindert (siehe Abb. 1). Mehr als die Hälfte der Menschen mit Behinderung sind 65 Jahre und älter und damit im Rentenalter.

Zum größten Teil – zu 83 Prozent – wurde die Behinderung durch eine Krankheit verursacht, nur 4,3 Prozent der Behinderungen sind angeboren.

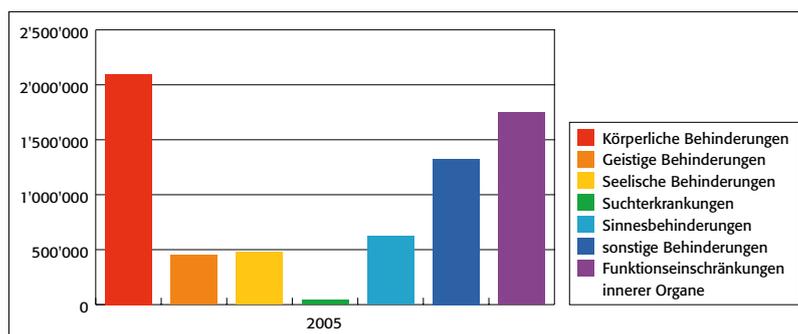
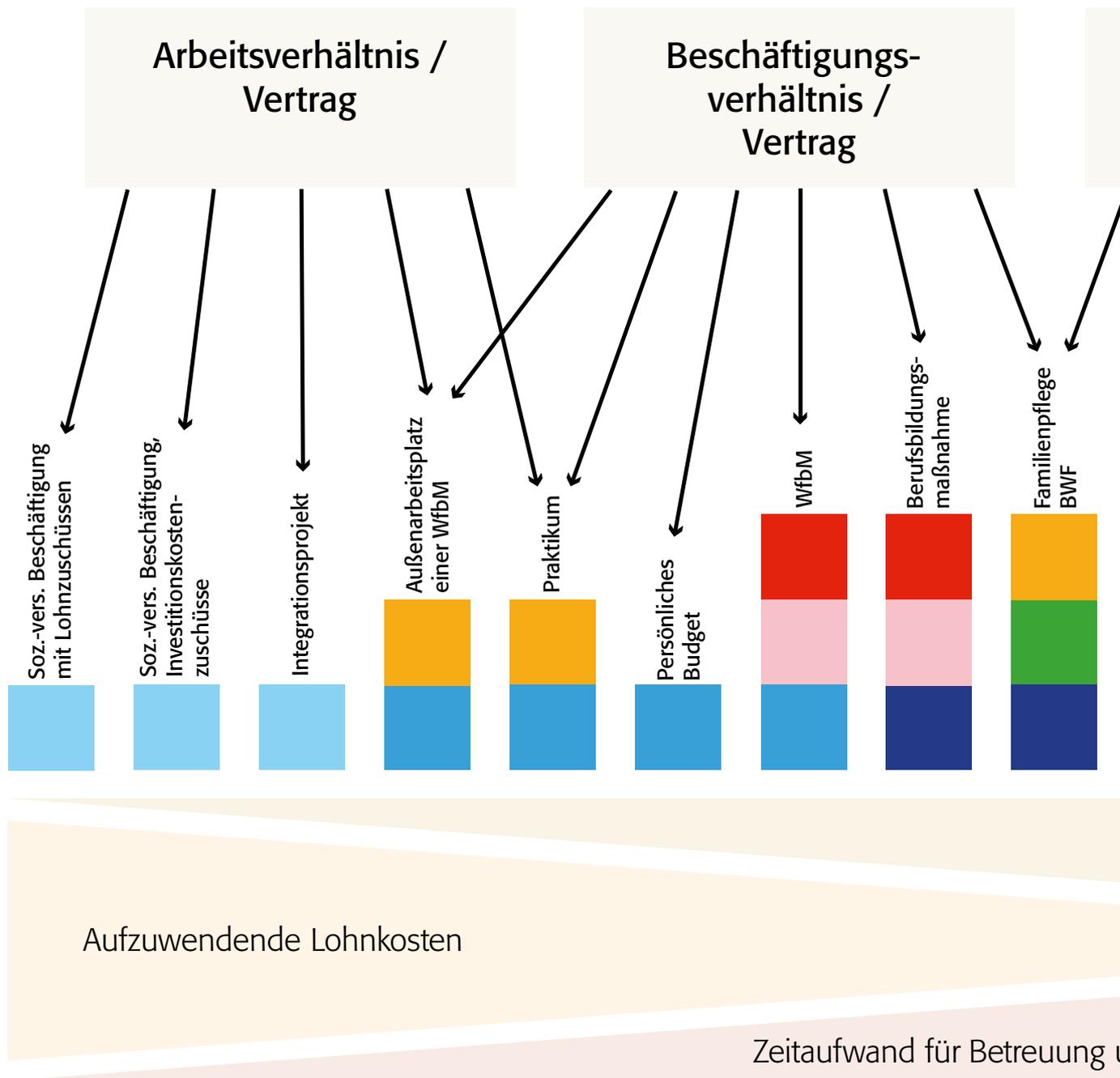


Abb. 1: Der Großteil der 8,6 Millionen Menschen mit Behinderung entfällt auf die Menschen, die eine körperliche Behinderung haben, gefolgt von der Gruppe, die aufgrund einer Behinderung der inneren Organe beeinträchtigt sind. Dazu gehören zum Beispiel Erkrankungen wie Diabetes, Schädigungen der Nieren oder der Lunge. Zu den Behinderungen durch Funktionseinschränkungen, die den drittgrößten Anteil der Behinderungen ausmachen, gehören beispielsweise Einschränkungen der Gliedmaßen aufgrund von Spastiken oder Lähmungen. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2007)

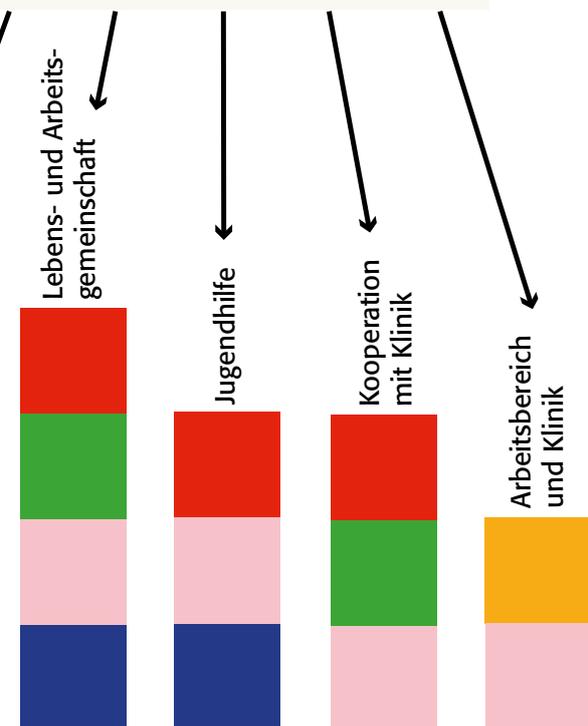
Fördermöglichkeiten im Überblick



Notwendige Elemente / Bausteine

- Päd. Ausbildung
- Ortsüblicher Lohn und Sozialversicherungsbeiträge
- Geringes Arbeitsentgelt
- Taschengeld
- Wohnplätze
- Anerkennung als soziale Einrichtung
- Institutionelle Kooperationspartner

Betreuungs- verhältnis / Vertrag



Entgelt für Betreuungsaufwand

und Anpassung der Arbeitsplanung

Fördermöglichkeiten im Überblick

Die Grafik gibt einen Überblick über die verschiedenen Beschäftigungsmodelle. Die Zuordnungen sind dabei in der Regel nicht eindeutig oder gar ausschließlich zu treffen. In der Praxis enthält jedes der vorgestellten Modelle Elemente von Arbeit, Beschäftigung und Betreuung. Die Klassifizierungen in der Grafik zeigen, auf welchem der drei Aspekte im jeweiligen Modell der Schwerpunkt liegt. Weiter gibt es je nach Situation und beteiligten Personen auch noch eine Bandbreite der individuellen Ausgestaltung. Bei der Aufzählung der notwendigen Bausteine war es nicht das Ziel, alle wichtigen Faktoren zu sammeln. So erfordert beispielsweise selbstverständlich jedes Modell ein gewisses Maß an Einfühlungsvermögen, Engagement und die Bereitschaft, sich auf besondere Situation einzustellen. Die hier vorgestellten Bausteine sind ausgewählt, um einen groben Überblick, insbesondere auch über die Unterschiede der einzelnen Modelle, zu ermöglichen.

Auf den kommenden Seiten werden einige der Modelle anhand von Fallbeispielen ausführlich vorgestellt.

Altes Rathaus

Steckbrief

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Lage: Knittlingen-Kleinwillars, Baden-Württemberg

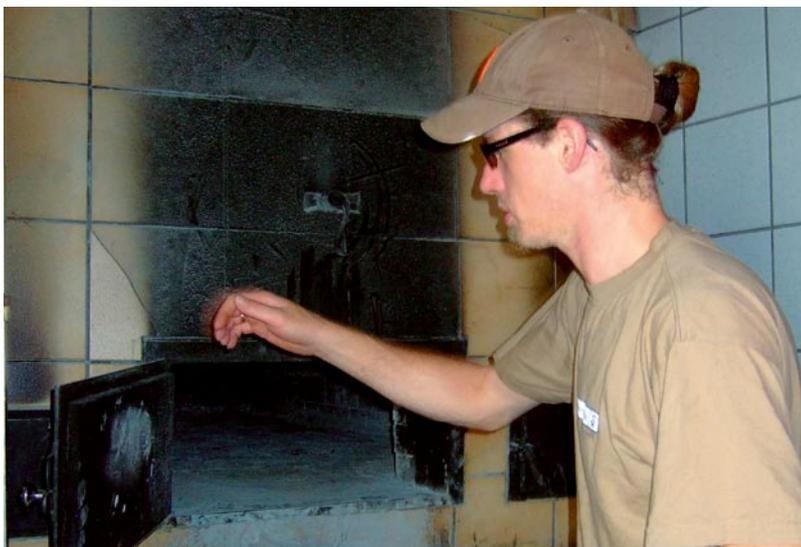
Größe: 50 ha

Betriebliche Schwerpunkte: Ackerbau, Milchvieh, Bullenmast, Weinbau, Apfelplantagen, Kürbisse, Kartoffeln, Weinstube und Schulverpflegung

Kontakt: Werner Vincon, Tel.: 07043/954800, E-Mail: Vincon@t-online.de

Französische Wurzeln

Vor langer Zeit war es Herzog Eberhard Ludwig von Württemberg, der den französischen Waldensern das Land zur Besiedelung zur Verfügung stellte. In ihrer Heimat im Piemont waren sie wegen ihrer Glaubensauslegung als Ketzer verfolgt worden. Heute liegt die 500-Seelen Gemeinde Kleinwillars unmittelbar an der badisch-schwäbischen Grenze, gesprochen wird Schwäbisch und die Waldenser Gemeinden sind schon vor 150 Jahren in den Landeskirchen aufgegangen. Von den Wurzeln geblieben sind noch die französischen Orts- und Familiennamen und die Kartoffel: Es waren die Waldenser, die bei ihrer Ankunft 1698 die bei den Einheimischen bis dahin unbekannt Knollen anpflanzten.



Das eigene Getreide wird im Holzbackofen verbacken.

Auf den Flächen der Vincons wachsen dieses Jahr auf 20 Ar Kartoffeln. Und in die soziale Tradition der damaligen Laienprediger würde das Engagement der Familie Vincon auch heute passen.

Im Jahr 2003 hat Werner Vincon den Familienbetrieb mit 50 Hektar übernommen, 15 Hektar davon sind Grünland. «Wir haben hier einen richtigen Gemischtwarenladen», beschreibt er die Vielfaltigkeit der Betriebszweige. Auf den Ackerflächen wird verschiedenes Getreide und Futter für die Rinderherde von 50 bis 60 Tieren angebaut. Die Milch der zwanzig Milchkühe geht an die Molkerei. Das Brot und verschiedene selbstgebackene Backwaren aus dem eigenen Holzofen, den selbst ausgebauten Wein und Sekt der eigenen Rebflächen und je nach Saison auch Kürbisse und Äpfel verkaufen die Vincons zweimal wöchentlich auf dem Markt. «Das Fleisch der Bullen vermarkten wir inzwischen fast ausschließlich direkt über unsere Gaststätte», erzählt Werner Vincon.



Das Essen für Familienfeiern im Alten Rathaus kann auch mit hofeigenen Produkten gekocht werden.

Das «Alte Rathaus» hat wie eine Besenwirtschaft fünfmal im Jahr elf Tage geöffnet, an den übrigen Tagen kann es von Vereinen und für Familienfeiern angemietet werden. Neben dem Fleisch wandern auch die Kartoffeln aus dem eigenen Anbau in die moderne Großküche: «Wir haben sehr viel in die Ausstattung investiert. Damit sich das trägt, mussten wir nach Möglichkeiten suchen, die Küche auszulasten.» Von daher wird hier nicht nur die Gaststätte bekocht, sondern es werden an den Wochentagen vormittags auch jeweils zirka 80 Essen für eine Schule zubereitet. Am Herd steht neben der Ehefrau, der Schwester und der Mutter von Werner Vincon auch eine Angestellte mit einer geistigen Behinderung.

Nach den guten Erfahrungen hat Werner Vincon seit drei Jahren auch in der Landwirtschaft einen jungen Mann mit Behinderung eingestellt. Morgens ist Tobias B. der erste, der in den Stall kommt. Ausmisten, Füttern ... die Routinearbeiten erledigt der junge Mann völlig selbstständig. Und wenn es darum geht den Deckbullen Anton fotogen ins Bild zu locken, holt sich Werner Vincon die Unterstützung seines Mitarbeiters.

Neben den Stallarbeiten geht Tobias B. dem Senior Chef Vincon bei vielfältigen Helfertätigkeiten zur Hand. «Viel Anleitung braucht er da nicht, eher eine angemessene Hilfestellung.»

Woher das Engagement und die Motivation kamen, Menschen mit Behinderung einzustellen? Werner Vincon erzählt vom Zivildienst in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung: «Da waren so viele, die doch auch woanders arbeiten könnten.» Es sei doch nicht einzusehen, warum sie nicht am «normalen Arbeitsalltag» teilhaben sollten. Denn wo es keinen Kontakt mit Menschen mit Behinderung gibt, gedeihen Vorurteile. Und Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderung können Werner Vincon richtig ärgerlich machen. Die Idee, auf dem Familienbetrieb später Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, stand deswegen schon beim Studium der Sozialarbeit im Raum. Hilfreich für die Verwirklichung war beim Einstieg nach dem Studium damals auch die Förderung durch die örtliche Arbeitsagentur. Im «Ambulanten Förderlehrgang» wurde über zwei Jahre die Einarbeitung der beiden Mitarbeiter komplett finanziert. «Gerade in der Landwirtschaft, wo die Tätigkeiten im Jahreslauf wechseln, war so eine lange Einarbeitung sinnvoll. So konnten wir wirklich schauen, wie gut das passt», ist Werner Vincon überzeugt. Bei der Einstellung wurden dann mit einem Sachbearbeiter und später noch mit einem Ingenieur die Arbeitsplätze angeschaut und besprochen, welche Ausstattung nötig wäre, um die Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Bei Tobias B. waren das ein Holzspalter, ein Allradrasenmäher und ein Autoanhänger. Diese Maschinen wurden dann zu 90 Prozent bezuschusst. «Für den Rest mussten wir selber aufkommen», erzählt er. Heute hat Tobias B. einen regulären Arbeitsvertrag und bekommt einen Bruttolohn von 924 Euro. Den Vincons zahlt das Integrationsamt davon 30 Prozent als «Lohnkostenzuschuss».

Hat sich für den Betrieb viel verändert durch die Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung? «Jeder Mitarbeiter bringt neben seiner Arbeitskraft auch seine Persönlichkeit mit ein, die wiederum Positives wie Negatives bewirkt», betont Werner Vincon. «Wir müssen jetzt verstärkt planen. Die Arbeitszeiten sind nicht immer gleich, hier müssen wir wöchentlich, manchmal täglich, planen. Aufgaben wurden neu verteilt. Und es muss immer geeignete Arbeit da sein.»

Im Dorf jedenfalls hat sich was verändert: «Tobias ist kontaktfreudig und schwätzt mit den Leuten» und wo man sich persönlich kennt, ist für Vorurteile weniger Platz, das konnte Werner Vincon immer wieder feststellen. Er kann dabei auf manche Erfahrung zurückschauen: Als das denkmalgeschützte Haus zur Gaststätte umgebaut wurde, kooperierte er mit der Pforzheimer Gustav-Heinemann-Schule und schuf so über zwei Jahre für eine Gruppe Schüler eine Gelegenheit für ein tatkräftiges Praktikum.



Zum Deckbullen Anton hat Tobias B., der auf dem Betrieb arbeitet, «einen guten Draht». «Tobias, bring den Anton mal zum Lachen, du kennst ihn doch am besten.»

Und als die Gaststätte vom familiären Wohnzimmer dann ins «Alte Rathaus» umzog, wurden unter dem Dach – mit einem lokalen Verein und der Lebenshilfe – gemeinsam auch drei Wohnungen im Rahmen des ambulant betreuten Wohnens eingerichtet. Dass eine der Ferienwohnungen und die Gaststätte rollstuhlgerecht ausgebaut wurden, wirkt da schon beinahe selbstverständlich.

Pläne und neue Ideen für die Zukunft hat Werner Vincon noch viele: Im nächsten Jahr soll der Stall zum Laufstall umgebaut und das eigene Blockheizkraftwerk auf die Beschickung mit Raps umgerüstet werden. Vielleicht hat der neue Praktikant auf dem Hof der Vincons bis dahin auch einen Arbeitsvertrag in der Tasche. «Jetzt schauen wir noch, wie's passt. Aber wenn das mit seinem Gleichstellungsantrag und den entsprechenden Zuschüssen klappt, können wir ihn vielleicht schon einstellen», kann sich Werner Vincon mit Blick in die Zukunft vorstellen.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
Agentur für Arbeit	§217 bis 224 und §235a Abs. 3 SGB III	Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen Förderung für zwei Jahre, Zuschusshöhe degressiv
Integrationsamt	§102 Abs. 3, 2 e.) in Verbindung mit §27 SchwAbV	Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastung (Minderleistungsausgleich und Betreuungsaufwand)

Gutshof Warstein - INTEGRA gGmbH

Steckbrief

Integrationsprojekt

Lage: Warstein, Nordrhein-Westfalen

Größe: 37 ha, Naturland-Betrieb

Betriebliche Schwerpunkte: Gemüsebau, Schweinemast, Pferdezucht und Pensionspferde, Mutterkühe, Legehennen; Hofladen und Hofcafé

Kontakt: Heinz Nitsch, Tel.: 02902/806619, E-Mail: heinz.nitsch@ini.de, andreas.knapp@ini.de, eva.kemper@ini.de

Sozialer Gutshof im Wandel der Zeit

Bio-Hofladen, Jugendgästehaus, Hofcafé, Entsorgungsdienstleistungen, Pensionspferdehaltung und Jugendberufshilfe... das Angebotsspektrum auf dem Gutshof Warstein ist breit. Übernommen wurde der Hof 1996 und damals mit zwölf ABM-Kräften bewirtschaftet. Das Gebäude hatte bereits eine langjährige soziale Geschichte: 1905 wurde es parallel zur benachbarten psychiatrischen Klinik als Versorgungshof errichtet. Die Kombination aus Arbeitstherapie für bis zu 120 Patientinnen und Patienten sowie die Versorgung der Klinik mit landwirtschaftlichen Produkten bewährte sich und wurde fortgesetzt – bis Anfang der siebziger Jahre eine Verordnung diese Arbeit als «Ausnutzen» ansah und untersagte.

Danach waren nur noch zwölf bis 15 Langzeitpatienten beschäftigt und als die Gesellschaft initeco mit einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für zwölf Menschen den Hof übernahm, gehörten gerade noch drei Hektar Fläche und eine Schweinemästerei dazu.



Mit Eva Kemper vom Integrationsfachdienst arbeitet Heinz Nitsch vom Gutshof eng zusammen.

Mittlerweile finden auf dem Gelände in verschiedenen Bereichen und Maßnahmen wieder beinahe 100 Menschen Beschäftigung. Es gibt eine Lehrgärtnerei, mehrere Werkstätten der Jugendberufshilfe und die Fläche ist auf 37 Hektar aufgestockt. Und nun, nach zehn Jahren Integration, meint Betriebsleiter Heinz Nitsch, «sind wir auf einem ganz guten Weg, sagen zu können: «So kann es gehen, mit der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitern.» Aber bis hierhin war es ein weiter Weg, auf dem viel gelernt wurde und viel umstrukturiert werden musste. Es gibt 15 unbefristete Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung, seit 1998 gilt der Betrieb als Integrationsfirma und kann damit neben den Zuschüssen bei den Löhnen für Minderleistung und besonderen Aufwand auch einen Gewerbesteuvorteil in Anspruch nehmen. Der kommt besonders beim Transportgewerbe zum Tragen. Dennoch warnt Heinz Nitsch: «Man darf den Landwirten da keine Trugschlösser bauen.» Auch der bezuschusste Lohn will erstmal erwirtschaftet sein.



Der denkmalgeschützte Gutshof wurde 1905 zeitgleich mit der benachbarten psychiatrischen Klinik errichtet.

Beim Aufbau 1998 wurden Investitionen und Arbeitsplätze in den Arbeitsfeldern Gemüsebau, Landwirtschaft und Vermarktung der eigenen Bio-Produkte gefördert. Im Lauf der Jahre kam noch ein Transport- und Lieferunternehmen dazu, das die bestehenden Arbeitsverhältnisse sichert. Für jeden wurden Betätigungsfelder aufgebaut, die individuell auf die Vorlieben und Neigungen zugeschnitten sind. In der Betreuung der Pensionspferde zum Beispiel oder im Hofcafé. Oder im Kartoffelschälbetrieb, der allein an die Klinik jährlich 25 Tonnen Kartoffeln liefert. «Und es ist ganz wichtig, dass man sich darauf einstellt, was die Mitarbeiter können und was auch nicht», betont Heinz Nitsch. «Sonst ist es frustrierend für beide Seiten.» Im Laufe der Zeit haben sich viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung gut eingearbeitet und zu Spezialisten in ihrem Arbeitsbereich entwickelt. Trotzdem sind sensible Bereiche, wie Vermarktung oder die 450 Legehennen, nach wie vor nur mit begleitenden Zusatzkräften handhabbar.

Für das Rote Höhenvieh, das hier in Mutterkuhhaltung auf der Weide steht, sprach unter anderem, dass man mit dieser gefährdeten Nutztier rasse die Erfahrung gemacht hat, dass auch die Bullen relativ friedlich sind. Merkmale, die wichtig sind, damit auch Menschen mit Behinderung in diesen Bereichen eingesetzt werden können.

«Und die Chemie miteinander muss stimmen», betont Heinz Nitsch, dessen persönliches Verhältnis zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung über die Jahre immer enger geworden ist. «Aber wir müssen auch viel verlangen. Und es gibt nichts Schlimmeres, als den Leuten Druck zu vermitteln.» Auch deswegen warnt er vor zu hohen Erwartungen und würde heute strenger auf die Qualifikation, zum Beispiel den Führerschein, achten. «Ich denke, es funktioniert hier durch die Mischung der verschiedenen Maßnahmen.» Denn der Gutshof als Integrationsbetrieb der INTEGRA Gesellschaft für Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen mbH (gemeinnützig) ist eingebunden in das Netzwerk INI, das von Berufsvorbereitung und Beratung über Fachwerker- und Vollausbildungen bis zu Integrationsarbeitsplätzen verschiedene Maßnahmen anbietet – zum Teil auch auf dem Gelände des Gutshofes.

Die ganze Struktur ist so aufgebaut, dass es viele kleine Bereiche gibt und der komplette Hof zur Not als Nebenerwerb zu betreiben wäre – zur Sicherheit. Weil immer eine Alternative da sein muss, um Ausfallzeiten auszugleichen. Auch deswegen wird auf dem Gutshof Warstein eben immer noch mit dem Kartoffelroder Baujahr 1968 gearbeitet. Noch funktioniert er – und ist zudem leichter zu bedienen als hochmoderne Elektronik, so dass auch Mitarbeitende mit Behinderung damit zurechtkommen. Manche Lösungen finden sich eben erst auf den zweiten oder dritten Blick. Heinz Nitsch hat Erfahrung darin, solche Lösungen zu entwickeln und der Erfolg gibt ihm Recht. Aber er lässt auch wenig Zweifel daran, dass der Lohn dafür eher auf der menschlichen als auf der finanziellen Seite zu suchen ist.



Eine der Mitarbeiterinnen mit Behinderung bedient im Hofcafé, das gerne besucht wird.



Auf Gutshof Warstein werden im Jahr 120 bis 150 Deutsche Landschweine aufgezogen, gemästet und vermarktet. Für diesen Betrieb hat sich diese Rasse als optimal erwiesen.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
	§132 SGB IX	Integrationsprojekte
Integrationsamt	§134 SGB IX	Mittel für Aufbau, Modernisierung, betriebswirtschaftliche Beratung und besonderen Aufwand
Integrationsamt	§102 Abs.3, 2e) SGB IX in Verbindung mit SchwbAV §27	Minderleistungsausgleich und Ausgleich für Betreuungsaufwand

Familienpflege Lindenhof

Steckbrief

Psychiatrische Familienpflege

Lage: Nattheim, Baden-Württemberg

Größe: 40 ha, nach EU-Bio-Richtlinien zertifiziert

Betriebliche Schwerpunkte: Grünland, Ackerfutter, Pensionspferde, Mutterkühe, Katzen- und Hundepension

Kontakt: Familie Kügle,

Tel.: 07237/6563, Fax: 07326/919813

«Der Hof gehört uns allen»

Als Michael Kügle damals das erste Inserat gelesen hat, war er eher belustigt: Im landwirtschaftlichen Wochenblatt wurden Familien gesucht, die im Rahmen von «Psychiatrischer Familienpflege» Menschen mit Betreuungsbedarf bei sich aufnehmen. «Behinderte auf den Hof? In die eigene Familie?» Und doch, beim zweiten Inserat hat er angerufen und war so «einer der ersten Stunde.» Damit kam die Sache ins Rollen: Kügles mussten sich vorstellen, der Leiter der vermittelnden Einrichtung kam auf den Hof, ein Zimmer zu stellen war Voraussetzung. Es gab erst eine Probezeit, dann einen Betreuungsvertrag mit gegenseitigem Kündigungsrecht.



Seit 16 Jahren wohnt und arbeitet Albert W. (links) inzwischen mit Michael Kügle auf dem Lindenhof.

Vom gegenseitigen Kündigungsrecht musste bisher nie Gebrauch gemacht werden. Und doch war es wichtig: «Es gibt Sicherheit, das Gefühl zu haben, ich könnte ja», betont Michael Kügle. Zum Beispiel auch, wenn sich im Alter die Pflegebedürftigkeit erhöht oder die eigenen Kräfte weniger werden.

Statt zu kündigen, hat das Ehepaar aber zunächst einen weiteren Platz geschaffen: Zwei Jahre nach Albert W. kam auch Friedrich K. auf den Hof, der in der Vergangenheit wegen Schizophrenie elf Jahre in der rumänischen Psychiatrie gewesen war. «Das muss eine ganz schlimme Zeit für ihn gewesen sein, darüber spricht er bis heute kaum», erzählt Michael Kügle. Inzwischen ist das anders: «Sie sind wieder Menschen geworden, seitdem sie aus der Anstalt raus sind.» Für Michael Kügle die entscheidendste Veränderung in den gemeinsamen 16 Jahren.



Familie Kügle hat mit dem betreuten Wohnen gute Erfahrungen gemacht.

Doch bei allem Engagement hat die Finanzierung bei der Entscheidung natürlich auch eine Rolle gespielt. «Landwirtschaft muss immer auch schauen, wo ernährt ich die Landwirtschaft», meint Kügle. Für Unterkunft, Verpflegung und Rund-um-die-Uhr-Betreuung erhält die Familie jeweils 930 Euro. Davon bekommt jeder der beiden Männer 100 Euro als Taschengeld ausgezahlt. Der Rest setzt sich zusammen aus der «Grundsicherung», einem Mehrbedarf von 50 Euro und einer «Entschädigung für Betreuungsaufwand». Seit zwei Jahren ist das Landratsamt für die Abwicklung zuständig. Unabhängig davon zahlt die Pflegekasse gemäß der Pflegestufe noch 200 Euro für Pflegestufe eins bzw. 400 Euro für Pflegestufe zwei. Insgesamt sei die bürokratische Abwicklung «sehr problemlos und vernünftig gelaufen.» Alle vier bis sechs Wochen schaut ein Betreuer vorbei, der sich Zeit für Fragen nimmt.

Seit Albert W. und Friedrich K. auf den Hof gekommen sind, hat sich manches verändert. Die Kinder, zwischen denen Albert K. gerne im Sandkasten saß, sind groß geworden. Die Scheune ist inzwischen umgebaut zu zwei eigenen Wohneinheiten für die beiden. Statt der Schafzucht, die der gelernte Schäfer und Landwirt Kügle aufbauen wollte, stehen jetzt Pensionspferde im Stall. Auch bei den beiden Männern hat sich manches verändert: «Anfangs hat der Fritz keine Frauen akzeptiert und auch keine Anleitung von meiner Frau ange-

nommen», berichtet Michael Kügle. Das hat sich gegeben, anderes bleibt: «Da hat er seine vorgegebenen Schienen, da ändert sich nichts.» Und das Alter: «Mit seinen 68 Jahren ist Friedrich eigentlich schon in Rente. Aber den ganzen Tag nur rumsitzen und nichts tun, macht ihn auch nicht zufrieden.» Deshalb packt er mit an: «Fritz ist meine rechte Hand im Hausbereich», erzählt Frau Kügle, «man muss ihn hintreiben, aber dann ist er stolz und glücklich.» Er hat seine festen Aufgabenbereiche, ist zum Beispiel zuständig, den Hof und Hausgang sauber zu halten, hilft beim Abwasch und kümmert sich um's Leergut. Gefragt, was er am liebsten tue, meint Friedrich K.: «Fernsehen im eigenen Zimmer – ich bin froh, wenn ich nach Hause komme.»

Auch für Albert W. ist der Lindenhof sein Zuhause und sein Betrieb. Wenn er erzählt, wie er mit seinem Kollegen eine Mauer baut, wenn er vom Pferdemisten und Rasenmähen berichtet, wird diese Identifikation deutlich spürbar: «Wir haben einen großen Garten», erklärt er, «da mäh' ich erst mit dem Rasenmäher und dann mach' ich die Kanten mit der Motorsense.»

«Der Hof gehört uns allen und da hat jeder auch einen Bereich und Geräte, die ihm gehören», bestätigt Michael Kügle. Damit fördert er ganz bewusst das Selbstbewusstsein der beiden. Und für Albert W. könne die Arbeit fast nicht genug sein. Beide Männer essen mit der Familie, können sich aber nach Feierabend weitgehend selbstständig versorgen. Zur Hygiene brauchen sie aber doch auch mal Anleitung: «Und da langt's net, zu sagen 'geh duschen und zieh dir frische Sachen an', sondern da muss ich sagen ...und dann zieh dir frische Socken, eine frische Unterhose, ein frisches Hemd etc. an.» «Ich sag's mal so», meint Kügle, «wir haben es auch relativ gut getroffen. Ich kenn' Kollegen, die haben viel mehr Aufwand mit der Betreuung.» Allein im Kreis Ravensburg werden 100 Menschen über die Familienpflege betreut. Doch auch wenn es klappt auf dem Lindenhof: «Das soll nicht so klingen, als ob's alles einfach wär', betont Kügle. «Manchmal steh ich abends da und bin k.o., obwohl ich gar nix 'geschafft' habe.» Es gilt eben viel im Blick zu behalten: Albert W. und Friedrich K. können nicht gut miteinander arbeiten, aus dem Genuss des Feierabendbierchens sollte kein Alkoholproblem werden. Bei Friedrich K. gab es immer wieder Schübe, die einen Klinikaufenthalt notwendig machten und «man muss immer wieder ganz enge Grenzen setzen, ganz massiv mit starker Hand», sagt Kügle, der mittlerweile das dienstälteste Mitglied im Verein «Betreutes Wohnen in Familien» ist.

Bei allem Aufwand, den die Betreuung verursacht, ist Michael Kügle auch das liebevolle Amüsement anzumerken, wenn er davon erzählt, dass er gleich wusste, dass «sein Albert dahinterstecken muss», als bei der jährlichen Freizeit alle Duschvorhänge verschwunden waren. Albert liebt Plastik.



Für's Foto holt Albert W. die Motorsense aus der Scheune. Das Gerät gehört ihm und ist sein ganzer Stolz.

Und seitdem nun auch jene Tür, die schon mehrfach bei Wutausbrüchen zu Bruch ging, mit Panzerglas versehen wurde, scheint erstmal nichts mehr dagegen zu sprechen, dass Albert W. und Friedrich K. auf «ihrem» Lindenhof alt werden könnten. Die mittlere Tochter der Kügles wird nach ihrem Schulabschluss vielleicht eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin beginnen. Hineingewachsen in die Arbeit mit Menschen mit Behinderung ist sie ja im wahrsten Sinne des Wortes.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
jeweiliger Rehabilitationsträger, meist Sozialhilfeträger	§54 SGB XII	Grundsicherung für voll erwerbsgeminderte Menschen
wie oben	§54 ff SGB XII (und in der Folge nach §26, 33, 41 55 SGB IX)	Betreuungspauschale nach Hilfebedarfsgruppen über die Eingliederungshilfe (nicht unter 400 €)
Pflegekassen	SGB XI	Leistungen nach Pflegestufen

Fachkrankenhaus Ringgenhof

Steckbrief

Suchtkrankenhilfe

Lage: Wilhelmsdorf, Baden-Württemberg

Größe: 22 ha, Bioland-Betrieb

Betriebliche Schwerpunkte: Grünland, 5 ha Acker für Ackerfutter und Getreide, Milchschafe und Legehennen, Käserei

Kontakt: Ulrich Schnizler, Tel.: 07503/920144, E-Mail: schnizleru@zieglerscheanstalten.de

Ostfriesen im schwäbischen Ried

Von Haus aus sind sie eher Marschland und raue Seeluft gewöhnt, im moorigen Ried können sie rasch Probleme mit den Klauen bekommen. Und der Nebel schlägt besonders den Lämmern auf die Lunge. Deswegen muss Landwirt Schnizler seine Ostfriesischen Milchschafe in der Trächtigkeit impfen. Ansonsten scheinen sich die nordischen Einwanderer ganz wohl zu fühlen. Rund 80 Liter Milch können am Ringgenhof pro Tag in der eigenen Käserei abgefüllt oder zu Weich- und Hartkäse weiterverarbeitet werden.

Außer den 108 Mutterschafen nebst Nachzucht werden hier auch 1.200 bis 1.400 Legehühner gehalten. Das Futter für die Hühner muss der Bioland-Landwirt allerdings zukaufen, weil die Flächen nicht ausreichen. Auch die anfallenden Feld- und Ackerarbeiten werden an Lohnunternehmer vergeben. Mit leisem Bedauern: «Mir würde es Spaß machen als Ausgleich zu meinem Arbeitsalltag mehr Feldarbeit zu machen», sagt Ulrich Schnizler, «aber das geht nicht mit den Patienten.» Er ist nicht nur Landwirt, sondern auch Arbeitstherapeut und wird auf dem Hof gebraucht, um die suchtkranken Klienten bei ihren Tätigkeiten zu begleiten.



Über den Hofladen werden Milch, Käse, Eier und Fleisch vermarktet.

Der Betrieb ist Teil des Fachkrankenhauses Ringgenhof und die Arbeit ist für die Patienten ein Element der Suchttherapie, die auf den klinischen Entzug folgt. Zwischen vier und acht Männer kommen täglich für einige Stunden auf den Betrieb. Es sind nur Männer, denn das Fachkrankenhaus, zu dem der Betrieb gehört, verfolgt einen geschlechtsspezifischen Ansatz: «Wir betreuen ausschließlich Männer im Alter von 18 bis 65 Jahren, die sich häufig allein über Leistung definieren und die sich hier mit ihrem Selbstbild und ihrer Rolle als Mann auseinander setzen können. Ohne Leistungsdruck und ohne Konkurrenz.» Für 132 Männer gibt es in der Gesamteinrichtung Therapieplätze. Die meisten bleiben zwischen vier und 16 Wochen, in der Drogentherapie auch 26 Wochen.



Für Ulrich Schnizler bringt die Doppelrolle als Arbeitstherapeut und Landwirt Arbeitszeiten zwischen 60 und 80 Stunden pro Woche mit sich.

Die Patienten, die nicht mit Alkohol, sondern mit anderen Drogen Suchtprobleme hatten, werden von einem spezialisierten Behandlungsteam betreut. Ihre Wohnhäuser liegen in unmittelbarer Nähe der Landwirtschaft, denn auch die Arbeitstherapie ist separat für die beiden Gruppen: Während die alkoholabhängigen Männer in der benachbarten Gärtnerei arbeiten, kommen die drogenabhängigen Patienten zwischen Einzel- und Gruppentherapien auf den Hof. «Das engere Zusammenleben und gemeinsame Arbeiten ermöglicht die intensive Auseinandersetzung mit den Besonderheiten der Drogensucht und den Erfahrungen der Drogenszene», wird in einem Faltblatt erläutert.

In die Landwirtschaft kommen die Patienten meist nur wenige Wochen, so dass Schnizler immer wieder Zeit in die Einarbeitung steckt. «Bei den Schafen müssen die Tröge gefüllt werden, eingestreut und die Lämmer versorgt werden; bei den Hühnern Futter nachgefüllt, die Bodeneier und das Hauptgelege gesammelt, die Tränken gereinigt und die Tiere in den Sandauslauf gelassen werden», umreißt Ulrich Schnizler die Haupttätigkeitsfelder. Manchmal hat er auch beim Melken morgens zwischen 5.00 Uhr und 6.30 Uhr Unterstützung durch Patienten.

Machen solche Arbeitszeiten die Hofarbeit nicht auch sehr unbeliebt bei den Patienten? Es sei schon ein «bissle mehr» als in den anderen Arbeitsbereichen, räumt Schnizler ein, vielleicht deswegen sei der Stalldienst nicht so beliebt. Aber da spielen auch negative Vorstellungen und Vorerfahrungen mit hinein. Auf der anderen Seite ist gerade der Tierkontakt therapeutisch wertvoll: Die Wärme, das Streicheln und Füttern. «Auch die, die keinen Stalldienst haben, sind oft hier zwischen den Lämmern und sprechen mit denen», hat Ulrich Schnizler beobachtet.

Die Tiere melden sich, wenn sie kein Futter bekommen, man muss Verantwortung übernehmen, sich gerade in punkto Aufstehen selbst strukturieren und disziplinieren und verlässlich seine Aufgaben erfüllen. Das geht so weit, «dass es auch sein kann, wenn einer was falsch macht, dass eines der Lämmer stirbt», macht Ulrich Schnizler deutlich. Erlebnisse mit den Tieren können mit dem Therapeuten aufgegriffen werden. Dies kann manchmal den Zugang zu traumatischen Erlebnissen in der Vergangenheit der Patienten ebnet. Auf der Ebene der Arbeit verdeutlicht es die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit. Und dass es genau darum geht, zeigt die Erklärung im Konzept der Einrichtung: «In der Arbeitstherapie trainieren Sie soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Verantwortungsübernahme. Zugleich stärken Sie Ihr Durchhaltevermögen und Ihre Fähigkeit, bei planmäßigen, zweckgebundenen Arbeiten konzentriert und mit Spannung bei der Sache zu bleiben.»



Die Schafe sind nicht nur zum Streicheln da, ihre Versorgung stellt auch Ansprüche.

Für die Landwirtschaft inklusive der Vermarktung und Verwaltung bleibt dem gelernten Landwirt und studierten Agraringenieur deswegen nur die Hälfte seiner Arbeitszeit zur Verfügung. Die andere Zeit benötigt er, um Patienten anzuleiten und zu beobachten, sich Notizen zu machen und den Therapieverlauf zu dokumentieren, Anfangs- und Schlussgespräche zu führen und um Teambesprechungen abzuhalten. So sind die beiden jungen Männer, die sich von ihrer Sortieraufgabe bei den Eiern eine Zigarettenpause genehmigen, seinem Blick nicht entgangen – und müssen sich einem Gespräch stellen. «Es geht hier doch gerade darum,



Viele der Kunden und Kundinnen kommen wegen der frischen Schafsmilch nach Riedweiler.

dass Sie lernen, diese anderthalb Stunden am Stück durchzuhalten», ruft er den beiden in Erinnerung.

Ulrich Schnizler arbeitet gern auf dem Ringgenhof. «Aber man braucht als anleitender Mitarbeiter auch ein eigenes Fundament, das einem Halt gibt.» Ihm zum Beispiel gibt sein christlicher Glaube den Halt, die Schicksale und auch die Rückschläge der Patienten aushalten und auffangen zu können. Den Ringgenhof hatte er im Zivildienst kennengelernt und als nach seinem Studium 2002 die Anfrage kam, ob er später die Betriebsleitung übernehmen könne, hat er nicht lange gezögert. «Der Gedanke, so was wieder zu machen, war schon während des Studiums da», erzählt er.

Also hängte er die notwendige zweijährige Zusatzausbildung zum Arbeitserzieher an, machte das Anerkennungsjahr gleich vor Ort und 2005 wurde er vom Fachkrankenhaus als Betriebsleiter eingestellt. Nach einigen Umstrukturierungen hofft er jetzt darauf, dass ein wenig Ruhe einkehrt. «Wenn sich die Arbeitszeit bei 60 Stunden pro Woche einpendelt, wär' das eine gute Perspektive.»

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
Krankenkasse oder Rentenversicherung	§26 SGB IX Abs.2 (4) §26 SGB IX Abs. 2 (7)	individuelle Entscheidung des jeweiligen Rehaträgers für eine Gesamtmaßnahme: Medizinische Reha mit Arbeitstherapie als Element

Biototal Eselburg

Steckbrief

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Lage: Herbrechtingen, Baden-Württemberg

Größe: 130 ha, Bioland-Betrieb

Betriebliche Schwerpunkte: 55 ha Dauergrünland, 60 Milchkühe mit Nachzucht, 60 Legehennen, Muttersauen, Enten, Gänse, Schafe und Ziegen, Milch-Pasteurisierung

Kontakt: Familie Bosch, Tel.: 07324/5805, E-Mail: biotal@milchmobil.de

Hofgemeinschaft macht Milch mobil

Der Betrieb liegt idyllisch direkt am Naturschutzgebiet «Eselburger Tal», von der Stalltür kann man den Blick über kalkige Felsen und Wacholderheiden genießen. Seit 1991 haben sich die drei Familien, die hier Biohöfe bewirtschaften - Bosch, Esslinger und Schlumpberger - zu einer Hofgemeinschaft zusammengeschlossen und produzieren und vermarkten gemeinsam. Neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt die Hofgemeinschaft noch, teils auf 400-Euro-Basis.

Der Hofladen, in dem sie, neben einem breiten Sortiment eigener Produkte, wie Obst und Gemüse über Fleisch und Milchprodukte, auch ein Naturkostsortiment anbieten, profitiert vor allem im Sommer von der günstigen Lage. Viele Kundinnen und Kunden verbinden einen Ausflug ins Naturschutzgebiet mit einem Einkauf im Hofladen.

Die Hofgemeinschaft Biototal Eselburg trägt dazu bei, diesen schönen Anblick zu erhalten: Ihre 40 Schafe und die 20 Ziegen beweidet die Wacholderheiden.



Die Flächen im angrenzenden Naturschutzgebiet werden unter anderem durch die Schafe und Ziegen der Hofgemeinschaft beweidet.

Weil damit die Flächen freigehalten und vor Verbuschung geschützt werden, erhält der Betrieb für die Beweidung Landschaftsschutzprämien. Das Ackerland liegt auf der Hochfläche, dort werden Weizen, Dinkel, Hafer, Faserlein und Kartoffeln angebaut. Auch die Schweine sind dort in alten Stallungen untergebracht.

Durch den Lieferservice mit dem schwarz-weiß gefleckten Milch-Mobil hat sich die Hofgemeinschaft mit den fünf gleichberechtigten Chefinnen und Chefs eine eigene Milchvermarktung aufgebaut: Zweimal wöchentlich liefern sie pasteurisierte Vollmilch, Milchprodukte und Eier direkt an die Haustür der Kundschaft.



Die Kühe von der Weide zum Melken zu treiben, ist eine der Aufgaben von Thomas K.

Die frisch gemolkene Milch wird dafür in der hofeigenen Anlage pasteurisiert, in Flaschen abgefüllt und gekühlt. Die Milchpasteurisierung wurde 2001 eingerichtet – auch um einen behindertengerechten Arbeitsplatz zu schaffen. Denn zu der Vielfalt der Hofgemeinschaft gehören auch Menschen, die mit Einschränkungen zurecht kommen müssen: Im Stall und auf dem Feld, «bei allem was anfällt», arbeitet Guido A. mit. Er sagt von sich, er habe Schwierigkeiten gehabt, habe viel Alkohol getrunken. Guido A. ist froh, dass «man hier trotz Problemen zusammenhält» und als Mensch gesehen wird, nicht nur als «Nummer». Trotzdem liebäugelt er zurzeit damit, sich eine andere Arbeit zu suchen. Vielleicht auf einem anderen Hof. «In der Vergangenheit lag viel auch an meiner Einstellung», sagt er. «Ich bin gerade im Prozess, weitergehen zu wollen.»

«Wir hatten auch davor immer Leute angestellt, die Probleme gehabt hätten, einen anderen Arbeitsplatz zu finden», erzählt Ingeborg Bosch von der Hofgemeinschaft. Solche Beschäftigungsverhältnisse möglich zu machen, war eine der Grundmotivationen für den Zusammenschluss 1991.

Für Thomas K. ergab sich dadurch die Chance auf einen Arbeitsplatz: Seit zweieinhalb Jahren ist er hier beschäftigt. «Ich bin beim Melken dabei oder wenn die Kühe ein Baby kriegen», berichtet

er. «Und ich treibe die Kühe raus, hacke und pflanze das Gemüse.» Zu seinen Aufgaben gehört auch das Misten und Einstreuen und zweimal in der Woche beim Pasteurisieren mitzuhelfen: abfüllen, spülen, verschließen, stapeln und davor den Kühlraum putzen. Vieles kann er eigenständig. «Aber es darf nicht den Druck geben, dass es nicht möglich wäre, zwischendurch mal da zu stehen und spazieren zu schauen», ist Ingeborg Boschs Erfahrung. «Wenn man ihn ernsthaft ermahnt, bricht er in Tränen aus.»

Thomas K. wohnt im Nachbarort bei seinen Eltern und ist der Hofgemeinschaft «zugelaufen», wie Ingeborg Bosch sich mit einem Schmunzeln erinnert. Seine Klasse hatte mal ein Projekt auf dem Hof durchgeführt. Und nachdem er die Sonderschule abgeschlossen hatte, «stand er ganz oft hier rum und schaute. Und irgendwann habe ich ihn dann mal gefragt, ob er was helfen möchte.» Daraus hat sich inzwischen ein fester Arbeitsvertrag ergeben. Die Agentur für Arbeit übernimmt nach einigen Startschwierigkeiten für ein Jahr 50 Prozent der Lohnkosten als Eingliederungszuschuss. In einem zweiten Jahr wird die Zuschusshöhe um mindestens zehn Prozent vermindert, danach läuft die Förderung durch die Agentur für Arbeit aus. Beim Integrationsamt können dann ein Minderleistungsausgleich und Zuschüsse für den Betreuungsaufwand beantragt werden. Mit Gisliind Heßberger vom zuständigen Integrationsfachdienst (IFD) gab es schon Gespräche über Fördermöglichkeiten und auch über pädagogische Fragestellungen. «Fachliche Beratung zu bekommen, war sehr hilfreich für uns», berichtet Ingeborg Bosch von der positiven Erfahrung mit dem IFD. «Inzwischen ist uns klarer, wie wichtig es ist, ganz, ganz klare Richtlinien zu formulieren und immer nur eine Aufgabe zu stellen statt dreien, die nacheinander kommen.» Oder darauf zu achten, dass Guido A. und Thomas K. nicht lange alleine miteinander arbeiten, egal wie viel Stress ansteht. «Das geht schief. Den einen verunsichert es und der andere gebärdet sich als Chef, legt aber selber nicht mehr mit Hand an», zeigt die Erfahrung von Ingeborg Bosch. Am Ende ist wenig erledigt, dafür die Stimmung gereizt. «Aber da fehlte uns auch die Ausbildung das zu wissen.»

Thomas K. hat sich vom anfangs eher verängstigten jungen Mann zu einem akzeptierten Teil der Gemeinschaft entwickelt: Er kommt gut mit seinen Kolleginnen und Kollegen aus, pflegt den Kontakt zur Dorfjugend, wird eingeladen und hat Freundschaften geschlossen.

«Die Kommunikationsfähigkeit, die Arbeitsfähigkeit, das alles hat sich super entwickelt in den zweieinhalb Jahren, seit Thomas hier ist», meint auch Ingeborg Bosch. «Da ist es leicht weiter zu machen, wenn man eine so positive Entwicklung sieht.»



Bei Gründung der Hofgemeinschaft aus drei Familien waren sich alle einig, auch den sozialen Aspekt in die landwirtschaftliche Arbeit einzubringen, erzählt Ingeborg Bosch von der Hofgemeinschaft.



Durch Zuschauen und Anpacken hat Thomas K. in den letzten zwei Jahren viel dazugelernt. Mittlerweile sagt er: «Ich kann das» und springt auch mal bei der Versorgung der Kälber ein, wenn jemand ausfällt.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
Agentur für Arbeit	§217ff; §235 SGB III	befristeter, regressiver Zuschuss zu den Lohnkosten i.d.R. zwischen 60 und 20 Prozent
Integrationsamt	§102 Abs.3, Satz 2e.) SGB IX in Verbindung mit SchwbAV §27	Ausgleich für Minderleistung und Betreuungsaufwand

Berufsbildungsstätte Himmelthal

Steckbrief

Berufsvorbereitende Maßnahmen

Lage: Eisenfeld, Bayern

Klosteranlage mit Gewächshäusern, Gemüse- und Zierpflanzengarten, Klostergarten

Betriebliche Schwerpunkte: Beet- und Balkonpflanzen, Gemüsebau, Zierpflanzen, Obst, Garten- und Landschaftsbau

Kontakt: BBS Himmelthal, Tel.: 09374/9710-0, Einrichtungsleiter: Klaus Grein, E-Mail: klaus.grein@himmelthal.de

Bildung im Garten

Auf der einen Seite altherwürdige Klostermauern, auf der anderen ein gerade fertiggestellter Neubau – wo zwischen Gerüstteilen noch die Spuren der Baufahrzeuge zu sehen sind, wird schon bald ein Kloster- und Bauerngarten entstehen: «Hier kommt eine halbhohe Mauer hin, daneben die Kräuterbeete und in den Bereich hinter den Gewächshäusern Obstbäume.» Idee und Konzept hat Bettina Kirchner schon fertig. Und ganz gleich, ob es um das Setzen der Mauer, das Bepflanzen der Beete oder ums Rasenmähen geht – sie wird vor allem schauen, dass «ihre Jungs was dabei lernen können.» Bettina Kirchner leitet den Gartenbaubereich der Berufsbildungsstätte Himmelthal. Und «ihre Jungs» soll sie hier «so fit machen, dass sie in der normalen Arbeitswelt bestehen.» Entweder nach 18 Monaten Berufsvorbereitung als Helfer oder nach elf Monaten Berufsvorbereitung und drei Jahren Ausbildung im Haus als Fachwerker. Manch einer schafft sogar eine reguläre Lehre.

«Uns geht es darum, den Jugendlichen eine Zukunftsperspektive zu eröffnen», fasst der stellvertretende Einrichtungsleiter Helmut Werner zusammen.

Für «männliche Jugendliche mit erhöhtem Förderbedarf» finanziert die Arbeitsagentur diese berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) für elf bzw. 18 Monate, meist nach dem Abschluss der Förderschule. Nach einer individuellen Prüfung entscheidet die örtliche Agentur für Arbeit über den Bedarf und meldet den Jugendlichen in der Berufsbildungsstätte an. Vor der Aufnahme erfolgt ein Vorstellung- und Infogespräch mit dem Jugendlichen und seinen Eltern. Wenn die Jugendlichen im ehemaligen Kloster Himmelthal ankommen, sind die meisten 15 oder 16 Jahre alt.

Zu Beginn durchlaufen sie in der «Grundstufe» alle Bereiche: Holz, Farbe, Metall, Hauswirtschaft, Bau und eben auch Gartenbau. Erst nach dieser «Schnupperphase» wählen sie einen der angebotenen Bereiche, in dem sie dann intensiver qualifiziert werden.



Gemüse, Beet- und Balkonpflanzen, Kräuter ... die Gärtnerei hat ein breites Spektrum an Pflanzen.



Im alten Klostergebäude sind die Jugendlichen untergebracht.

«Früher wurde die Berufsvorbereitung viel häufiger als Internatsmaßnahme durchgeführt», erzählt Helmut Werner, «und ein bisschen sind wir ein Dinosaurier, der aus dieser Zeit übrig geblieben ist.» Aber nur ein bisschen. Denn gerade das Herauslösen aus einem bisherigen ungünstigen Milieu und der unbelastete Neuanfang macht das besondere Profil der Himmelthaler aus: Internat bedeutet nämlich viel mehr als Unterbringung und Verpflegung. Hier im Leben in einer überschaubaren Gemeinschaft mit intensiver Anleitung und Betreuung (ca. 40 Jugendliche) geht es vor allem um soziales Lernen, Persönlichkeitsentwicklung und Verselbstständigung. «Inzwischen haben wir schon den Ruf, es auch mit besonders schwierigen Jugendlichen lang auszuhalten», schmunzelt Helmut Werner. Um dieses Standbein zu stärken, ist im vergangenen Jahr auch eine zusätzliche heilpädagogische Wohngruppe eingerichtet worden, die über die Jugendhilfe belegt wird.

Vor Ort zwischen den Gewächshäusern sind zurzeit sechs Jugendliche an der Arbeit. «Am meisten Spaß macht Rasentraktor fahren», meint Tobias. Am wenigsten angesagt ist dagegen «Unkraut rausreißen» - eine Äußerung, die von mehreren Kollegen mit heftigem Nicken unterstützt wird.

Aber es gehört eben dazu. Denn Bettina Kirchner will den Jugendlichen eine möglichst breite Basis nahebringen: «Wir machen rundum von allem was: Beet- und Balkonpflanzen, Gemüse, Gartenlandschaftsbau, Zierpflanzen.» Also gilt es nicht nur zu säen, zu jäten und Beete zu bepflanzen, sondern das Gartenteam baut auch eine Kräuterspirale, legt den Holzpflasterweg an und zimmert das Insektenhotel dazu. So gibt Bettina Kirchner den Jugendlichen auch Möglichkeiten, ihre Neigungen herauszufinden: «Der eine pikiert lieber, der andere schafft eben lieber mit dem Hammer.»

Weil es auch darum geht, Zusammenhänge zu begreifen, wird organisch gedüngt, Brennesseljauche eingesetzt und «wenn einer einen Mückenstich hat, kriegt der einen Breitwegerich von mir da drauf.» Das hilft gegen den Juckreiz und macht spürbar, dass «die Pflanzen auch für was gut sind.» «Die sollen ganz praktisch lernen mit der Natur umzugehen», ist Kirchners Konzept, «und dass man nicht alles nur im Markt kaufen, sondern auch selber machen kann.» Und deshalb steht neben dem Anbau auch die Weiterverarbeitung auf dem Programm: Aus den Schnittblumen werden Sträuße gebunden, aus den kleinen Möhren Salat für die eigene Gruppe gerieben, Marmelade wird gekocht und aus den Ringelblumen Salbe hergestellt.

Ob die Arbeit im Garten den Jungs auch gut tut? «Sie sehen, was sie schaffen und auch die körperliche Arbeit bringt eine Entwicklung», ist die Erfahrung der engagierten Gärtnermeisterin. «Man merkt schnell, für wen das was ist. Und wenn sie die fragen, die hier sind: Auch wenn sie jammern, tauschen wollen sie mit keinem.» Zwei der Jungs aus dem aktuellen Lehrgang werden wahrscheinlich länger bleiben: Seit einem Jahr gibt es in Himmelthal auch neun Ausbildungsplätze für Fachwerker. Neben dem Holz- und Malerbereich werden auch im Gartenbau Fachwerker ausgebildet.

«Gartenbau ist der Bereich, wo wir am ehesten auch Helfer unterbringen», schätzt Werner. Der klassische Helfermarkt sei dort weniger als in anderen Bereichen durch Automatisierung verdrängt worden. Und Helfertätigkeiten wie Rasenmähen, ist Bettina Kirchner überzeugt, machen ihre Absolventen «zu guter Letzt doch auch perfekt.»

Insofern hat der Busfahrer, der sie in die Stadt fährt, vielleicht nicht Unrecht mit seiner Einschätzung: «Das hier ist doch das Beste, was den Jungs passieren kann.»



Wenn man Sascha fragt, macht ihm die Arbeit im Garten Spaß – auch wenn er gerne mal versucht einen Defekt am Rasenmäher vorzutäuschen, um «Frau Kirchner zu ärgern», wie er freimütig erklärt. Die Leiterin des Gartenbaubereichs nimmt es mit Humor.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
Agentur für Arbeit	§97ff und §100ff SGB III §61 SGB III	Förderung der beruflichen Eingliederung berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendämter)	§27, Abs. (3) in Verbindung mit § 34 ggfl. §35 SGB VIII	Hilfe zur Erziehung Heimerziehung/ Eingliederung von seelisch behinderten Jugendlichen
Träger der öffentlichen Jugendhilfe	§41 SGB VIII	Hilfe für junge Volljährige (für die heilpädagogische Gruppe)

Hofgemeinschaft Löstrup

Steckbrief

Lebens- und Arbeitsgemeinschaft

Lage: Sörup, Landschaft Angeln im Nordosten Schleswig-Holsteins

Größe: 46,5 ha, Demeter-Betrieb

Betriebliche Schwerpunkte: Mutterkuhherde (Angler x Limousin), Schweinemast, Gänsemast (Lindener Gans), Hühner, Pferde, Imkerei, Bäckerei und Direktvermarktung

Kontakt: Sabine Wendt, Tel.: 04635/292353, E-Mail: hofgemeinschaft.loestrup@t-online.de

«Sehnsucht nach Normalität»

Nahe Flensburg liegt die Hofgemeinschaft Löstrup, 14 Menschen leben und arbeiten hier. Der Hof ist kleinstrukturiert, gliedert sich in mehrere, teils reetgedeckte Wohnhäuser und verschiedene Arbeitsbereiche: Gleich neben der Einfahrt der reich blühende Hofgarten mit seltenen Stauden, vom offenen Schweinestall mit den Angler Sattelschweinen der Blick auf die Weide der Mutterkuhherde.

Hinter den Obstbäumen lassen sich die zehn Bienenstöcke erahnen und aus der Bäckerei strömt der Duft frisch gebackenen Brotes. «Es ist genau die Kleinheit und Vielseitigkeit, die unseren Hof wirtschaftlich überlebensfähig macht», erklärt Sabine Wendt, eine der Betriebsleiterinnen. «Bei uns ist es aufgegangen, dass sich diese Kombination immer ergänzt und ausgleicht. Das meiste Getreide zum Beispiel wird zu Brot verbacken und ab Hof verkauft, das Ausputzgetreide ist aber gutes Schweinefutter.»



«Wir sind überzeugt, dass Höfe ein geeigneter Lebensort für Menschen mit und ohne Einschränkungen sind.» Darin sind sich alle von der Hofgemeinschaft Löstrup einig.

Zur Hofgemeinschaft gehören neben den fünf Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern, die überwiegend eine sonderpädagogische Zusatzausbildung haben, und mehreren Angestellten auch bis zu sechs Menschen mit Hilfebedarf. Hier in Löstrup sind das zumeist Menschen, die sich nach einem Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik schrittweise stabilisieren wollen. «Menschen, die ein überschaubares Lebensumfeld in enger Anbindung suchen, können bei uns ihren Platz finden», heißt es in der Selbstdarstellung. Die Menschen wohnen auf dem Hof, essen hier, starten hier ihre Freizeitaktivitäten und arbeiten je nach Möglichkeiten auch vor Ort. Es fällt nicht auf den ersten Blick auf, wer hier «betreut» wird. Aber genau dieses Stückchen Normalität ist ja gewollt: «Wir bieten familienähnliche Lebensstrukturen. Die Menschen mit Hilfebedarf lernen wirtschaftlich arbeitende Betriebsbereiche kennen und können sich mit ihren Neigungen und Fähigkeiten in den Arbeitsalltag einbringen», wird im Hofkonzept erläutert.



Die Lebens- und Arbeitsgemeinschaft bietet familienähnliche Lebensstrukturen. Das schafft einen festen Rahmen und ein Stück Normalität.

Die landwirtschaftliche Prägung bietet Erfahrungs- und Erlebnissfelder, Wahrnehmungsmöglichkeiten, Struktur und Orientierung. Innerhalb dieses Rahmens können die Beschäftigungsfelder der einzelnen «individuell gestrickt werden», wie Betriebsleiterin Wendt erläutert. «Wenn jemand was mit den Pferden machen möchte, können wir das ermöglichen, und wenn sich jemand für den Gemüsegarten begeistern kann, kann das ausgebaut werden. Damit die Menschen, die kommen, sich frei nach ihren Interessen und Neigungen entscheiden können, haben wir es so strukturiert, dass wir alle Arbeit im Prinzip auch ohne die Klienten schaffen könnten.» Wenn sich dann, wie aktuell, einer verantwortlich um die Schweine kümmert, kann er fürs Misten und Füttern auch seinen eigenen Rhythmus entwickeln und den Bereich übernehmen. Das kann in anderen Bereichen Kapazitäten freisetzen «und dann merkt man auch die Lücke, wenn er fehlt.» Deswegen müssen Sabine

Wendt und ihre Kolleginnen und Kollegen auch ein hohes Maß an Flexibilität aufbringen: «Es hätte auch sein können, dass die junge Frau, die sich ums Kochen kümmert, das heute nicht leisten kann», beschreibt sie die Situation. Dann hätte sie selbst sich Zeit schaffen müssen, ein Mittagessen zuzubereiten.

«Das Leben und Arbeiten in der Hofgemeinschaft eröffnet unseren Bewohnern neue Perspektiven und legt so den Grundstein für eine erfolgreiche Integration in unsere Gesellschaft», davon ist Sabine Wendt überzeugt. Es geht um Stabilisierung und Integration. Insofern passt es auch genau in das Konzept, dass einer der Bewohner gerade eine externe Ausbildung begonnen hat und «nur» noch zum Essen und Schlafen auf dem Hof ist.

Sabine Wendt sieht in dieser Flexibilität Chance und Belastung zugleich: «Es hat eine Qualität von Freiheit, lässt Raum für menschliche Entwicklung. Auch mein eigener Arbeitsbereich hat sich komplett gewandelt, seit ich vor zwanzig Jahren hier angefangen habe.»

Heute arbeitet sie in der Imkerei und Sozialtherapie. Neben der direkten Betreuung der Menschen bedeutet das auch, dass sie erheblichen Zeitaufwand in die Abwicklung der Formalitäten steckt: Hilfepläne müssen erstellt werden, regelmäßige Berichtsführung ist erforderlich. Auch das Freizeitprogramm gestaltet sie mit den betreuten Menschen, motiviert zu VHS-Kursen etc. Die Vergütungsvereinbarung, nach der die Tagessätze für die betreuten Menschen gezahlt werden, hat die «Höfegemeinschaft» abgeschlossen. Hier haben sich acht dezentrale Lebens- und Arbeitsgemeinschaften mit der «Muttereinrichtung» in Hardebek zusammengeschlossen. Das bündelt manche Aufgaben und erleichtert die Bürokratie. Auch ein gemeinsames Qualitätshandbuch ist in Arbeit. In anderen Lebens- und Arbeitsgemeinschaften liegt der Schwerpunkt auf Menschen mit Behinderung, die unbefristet einen Lebensort dort finden. Bei der größten Einrichtung in Hardebek gibt es inzwischen einen eigenen «Altenbereich».

Voraussetzung, einen Platz in einer der Lebens- und Arbeitsgemeinschaften vom Kostenträger bewilligt zu bekommen, ist die Anerkennung des Bedarfs für eine vollstationäre Unterbringung, die zumeist über ein ärztliches Gutachten erfolgt. Wer wie lange in Löstrup bleibt, hängt von der Dauer der individuellen Bewilligung ab. «Es gibt aber auch einzelne Fälle, die wir nicht aufnehmen können», erklärt Sabine Wendt. Akute Suchtprobleme wären so eine Diagnose. Einzelne Interessenten mussten die Löstruper in eine andere Einrichtung vermitteln. Es ist ein Spagat: «An uns werden im Hinblick auf Verwaltung, Hygiene-Standards etc. die gleichen Ansprüche gestellt wie an ein Heim – gleichzeitig ist das Familiäre, das Kleine, ja genau gewünscht.» Genauso schwer ist es, den Erwartungen der betreuten Menschen gerecht zu werden: Einerseits



Die Arbeitsschwerpunkte von Betriebsleiterin Sabine Wendt haben sich verändert: Während sie früher überwiegend in der Bäckerei und Milchverarbeitung tätig war, arbeitet sie heute die meiste Zeit in der Imkerei und der Sozialtherapie.

wollen sie nicht als Patienten wahrgenommen werden, suchen «Normalität», andererseits schaffen sie es nicht allein. Die Bäckerei beispielsweise ist ein sehr beliebter Arbeitsplatz, in den sich auch die Menschen mit Hilfebedarf gerne einarbeiten - «aber es war auch nie jemand da, der hier die gleichen Arbeitszeiten durchgehalten hätte wie wir.» Aber – so heißt es im anthroposophischen Leitbild - «Wir verstehen Behinderung nicht als Defizit, sondern als besonderen Ausdruck der Individualität des Menschen. Jeder Mensch hat Fähigkeiten, die erst dann zur Geltung kommen, wenn sie zum Wohlergehen anderer Menschen oder eines Gemeinwesens wie einem Hof beitragen.» Die Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Löstrup bietet dafür einen Rahmen.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
jeweiliger Rehabilitationsträger, meist Sozialhilfeträger	§75 Abs 1 SGB XII	länderspezifische Vergütungsvereinbarung: Maßnahmen-, Grund- und Investitionsbeitrag
wie oben	§54, §97/98 SGB XII	stationäre Eingliederungshilfe
wie oben	§56 SGB XII	sonstige Beschäftigungsstätte

Außenpraktika Wesermarsch

Steckbrief

Ausgelagerte Praktika

Lage: Wesermarsch, Niedersachsen

Werkstatt für behinderte Menschen, Hof

Oegens: 125 ha, 60 Milchkühe und Nachzucht, Biogas

Außenarbeitsplatz I Francksen: 260 ha, 150 Milchkühe plus Nachzucht, 100 Bullen, landwirtschaftliches Lohnunternehmen

Außenarbeitsplatz II Butendiek: 90 ha, 120 Milchkühe, Käserei, Bioland

Kontakt: Matthias Brandner, Tel. 04733/920170, E-Mail: matthias.brandner@sozialwerk-wesermarsch.de

Arbeitsmarkt auf Probe

Sie sind wieder zurück auf Hof Oegens, der eine nach fünf Monaten, der andere nach drei: Michael B. und Krystian M. hatten beide im Rahmen eines Praktikums auf anderen Höfen gearbeitet.

Nun sind sie mit neuen Erfahrungen in die Werkstatt für behinderte Menschen, den Hof Oegens, zurückgekommen. Hier in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) fühlen sie sich ihren Aufgabenfeldern gewachsen. Es ist auch hier keine leichte Arbeit: Melken, Füttern, Tierkontrolle, Kälber tränken – in Zukunft kommt noch die Beschickung der Biogasanlage dazu. Aber wenn sie um 6.00 Uhr ihren Melkdienst mit Matthias Brandner oder einem seiner zwei Kollegen übernehmen, dann haben sie über Mittag eine ausgedehnte Pause. Und die einzelnen Arbeitsschritte sind vertraut.

Es sind 16 betreute Menschen, die auf Hof Oegens mitarbeiten und die Gruppensituation ist nicht einfach. Denn hier finden auch diejenigen

einen Arbeitsplatz, die «anderweitig nicht unterzubringen wären.» Weil sie «Frei»-Raum brauchen, Einzelgänger bzw. Individualisten sind oder Naturkräfte spüren wollen. «Gerade auch zwischen Menschen mit geistiger Behinderung und psychisch kranken Menschen für Verständnis und Akzeptanz zu sorgen, ein Wir-Gefühl zu entwickeln, ist eine enorme Herausforderung – anstrengender als die Kühe bei einem Schnitt von 8.500 Litern zu halten», erläutert Betriebsleiter Brandner die Schwerpunktsetzung. Die Arbeitsstruktur auf dem Hof Oegens bietet Möglichkeiten Gruppensituationen zu entzerren, über die räumliche Verteilung - aber auch über den Schichtdienst beim Melken. Und bei allen Schwierigkeiten: Hier im Team haben die Kolleginnen und Kollegen ihre vertrauten Kontakte.



...und auf einem der Praktikumsbetriebe im Gespräch mit Betriebsleiterin Maïke Brünjes.

«Bei uns hat halt das Familiäre gefehlt», vermutet Maïke Brünjes dementsprechend, «und es war halt Arbeit von morgens bis abends.» Sie und ihr Partner Ferk Francksen leiten den Betrieb, auf dem Krystian M. für fünf Monate ein Praktikum machte. Mit 260 Hektar, 100 Bullen und 150 Milchkühen mit Nachzucht ein «ganz normaler landwirtschaftlicher Betrieb», wie sie sagt. Daneben wird noch ein Lohnunternehmen mit drei Angestellten und zwei Auszubildenden betrieben. Krystian M. war mit Aufmerksamkeit bei der Sache und hätte gerne länger bleiben können, meint sie, «er kann `ne Menge, weiß `ne Menge und sieht mehr als mancher Lehrling.»

Für den Praktikumsbetrieb ist so ein Praktikum, wie Brandner darlegt, eine unkomplizierte, unverbindliche und unverfängliche Geschichte. Denn die Verantwortung samt Versicherung und Verwaltung bleibt bei der Werkstatt, selbst die Zahlung des Arbeitsentgelts wird über die Werkstatt abgewickelt. Der beschäftigende Betrieb zahlt die jeweilige Summe, meist zwischen 100 und 200 Euro, an die Werkstatt, die den Betrag an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter auszahlt.



Matthias Brandner im Gespräch auf dem Gelände der Werkstatt für behinderte Menschen ...

Krystian M. war auf dem Hof Francksen für die täglichen Routinearbeiten eingesetzt. Das lief auch ganz gut. Misten, Boxen einstreuen, Kälber enthornen, Füttern auch mal mit dem Futtermischwagen. Natürlich gab es auch Schwierigkeiten: Wenn er zum Beispiel morgens zur stressigsten Zeit in den Melkstand kam und Geschichten erzählte. «Es fiel ihm schwer zwischen Wichtigem und Unwichtigem zu differenzieren», erzählt Maïke Brünjes. «Und in Paketen zu arbeiten war schwer, da mussten schon die Einzelschritte erklärt werden», meint sie, «aber wir haben auch viel Spaß mit ihm gehabt.» Sie sieht aber gleichzeitig, dass Krystian hier «ganz real an seine Grenzen gekommen ist» und vermutet, er hat sich das anders vorgestellt: «Es ist auch herb jemandem sagen zu müssen, das kannst du nicht, wenn er eine ganz andere Selbsteinschätzung hat.»

Trotzdem oder genau deswegen hält Matthias Brandner die Zeit auf dem Hof Francksen für sehr wertvoll für Krystian M.. Auch Krystian M. selbst zieht eine positive Bilanz. Obwohl er die Erfahrung gemacht hat «ich krieg das im Kopf nich' klar», war es ein wichtiger Schritt für ihn, aus dem er lernen und vielleicht später auf dem Gelernten aufbauen kann.

Auch für Michael B. ist es nicht ausgeschlossen, in Zukunft einen weiteren Versuch außerhalb der WfbM zu machen. Familie Bruns, auf deren Betrieb er sein Praktikum machte, war positiv überrascht und hätte ihn gerne weiter beschäftigt: «Wir fanden es sehr schade, dass es ihm zu viel war und er das Handtuch geschmissen hat», berichten sie, «unser Gefühl war, er könnte mehr.» Michael B. hat sich mit um die Kuhherde gekümmert, hat die kontinuierliche Arbeit von Füttern, Misten und Melken zuverlässig mitgemacht. Bruns führen einen Bioland-Betrieb mit 150 Milchkühen und eigener Käserei, in der sie am Tag 1.500 Liter Milch verarbeiten. «Michael war ganz normal einsetzbar, wenn auch begrenzt», schildert Maïke Cornelius Bruns. «Klar waren sie immer zu zweit oder zu dritt, aber es war schon verantwortungsvolle Arbeit.» Auch Michael B. selbst fand die Zeit auf Butendiek gut, erzählt sehr positiv davon. Vielleicht wäre eine Mischform zwischen Werkstatt und externer Hofarbeit eine optimale Lösung für Michael B. gewesen. «Von unserer Seite wären auch Arbeitszeiten von drei Tagen die Woche oder immer `ne Stunde weniger möglich gewesen», erklärt Maïke Cornelius Bruns. «Aber wir waren auf so eine Situation auch nicht vorbereitet - Michael kam hier einfach irgendwann an und fragte, ob wir Arbeit hätten.»

Nachdem Michael selbst aktiv geworden war, hat Ilka Spiess, eine Pädagogin aus der Werkstatt, die Praktikumsverhältnisse initiiert und unterstützt, ihn daraufhin bei den nächsten Schritten begleitet.

Nun war es für ihn wie für Krystian M. erstmal wichtig, eine Brücke zu finden, mit der sie in die Werkstatt zurückkehren konnten, ohne das Gesicht zu verlieren. Bei Krystian M. war es zum Beispiel



Auch auf dem Betrieb Butendiek war Betriebsleiter Bruns zufrieden. Er würde wieder Praktikanten aufnehmen.

der Plan, als osteuropäischer Übersiedler erstmal besser Deutsch zu lernen. Aber das Interesse «irgendwann wieder draußen zu arbeiten», ist schon noch da – und bei Brünjes und Bruns trifft es auf Arbeitgeber, die ein hohes Maß an Offenheit und Flexibilität mitbringen. Und die Bereitschaft «es jederzeit wieder zu machen.»

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
zuständiger Rehabilitationsträger (meist Sozialhilfeträger des Herkunftsortes)	§5 Abs. 4 Werkstättenverordnung	zeitlich befristete unterstützte Beschäftigung (Praktika) in Betriebsstätten Dritter unter rechtlicher und tatsächlicher Verantwortung der WfbM

Möglichkeiten für Außenarbeitsplätze:

- › **Praktikum**
Zeitlich befristete Beschäftigung von WfbM Angehörigen auf externen Betrieben in voller Verantwortung der WfbM
 - › **Vorbereitende Maßnahme zur Eingliederung**
Trainingsmaßnahmen, zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen und Probebeschäftigung mit dem Ziel des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
 - › **Dauerhaft ausgelagertes Beschäftigungsverhältnis**
WfbM-Angehörige werden von Mitarbeitern der Werkstatt (z.B. Fachkräften für betriebliche Integration) dauerhaft auf externen Arbeitsplätzen betreut, ohne dass ein Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt in Aussicht steht, sondern als höchstmögliche Integration und im Sinne der fachlichen Anforderung an die WfbM, ein möglichst breites Spektrum an Arbeitsplätzen anzubieten.
- Beispiele:**
Gemeindenaher Werkstatt Integra MENSCH der Lebenshilfe Bamberg (siehe S. 26)
Virtuelle Werkstatt Saarbrücken

Patenschaftsbetrieb Pferdehof Stegaurach

Steckbrief

Gemeindenaher Arbeitsplätze einer Werkstatt für behinderte Menschen

Lage: Stadt- und Landkreis Bamberg, Bayern

Patenschaftsbetriebe: Pferdehöfe, Gartenbaubetriebe, Landwirtschaft

Vorgestellt: Pferdehof Stegaurach

Kontakt: Bamberger Lebenshilfewerkstätten, Kuno Eichner, Tel.: 0160/6019816, E-Mail: eichner@blw-bamberg.de

Integration durch Patenschaft

Wenn Birgit Weiss-Mumesohn von der Arbeit kommt, ist daheim auf dem Pferdehof schon viel geschafft: Ihr Mitarbeiter Donald W. hat die Boxen und Koppeln gemistet, die Reithalle mit Wasser gesprengt, Disteln auf der Weide ausgestochen. Für Birgit Weiss-Mumesohn eine echte Entlastung: «Früher habe ich das alles alleine gemacht, aber das würde heute gar nicht mehr gehen.» Schließlich hat sie neben der Sorge für ihre eigenen und die Pensionspferde eine Anstellung in einer Zahnarztpraxis. Nach ihrem Feierabend dort erledigt sie gemeinsam mit Donald W. das Umstellen der Tiere auf der Koppel und trainiert dabei mit ihm noch weiter das richtige Führen der edlen Rösser.

Donald W. kennt seine Pferde genau: «Bei dem Geronimo muss man aufpassen, der schnappt nach den anderen Pferden, wenn man vorbeigeht.» Auch wenn man ihn führt, habe er seine Mucken. «Aber bei mir macht er das nicht mehr, da weiß er, wo's langgeht», erzählt Donald W. stolz.

Seit einem Jahr arbeitet er hier auf dem Pferdehof. Davor war er in der Verpackungsgruppe der

Werkstatt für behinderte Menschen der Lebenshilfe Bamberg beschäftigt. «Hier macht es schon mehr Spaß», antwortet er darauf angesprochen, «wenn du an der frischen Luft bist und auch net den ganzen Tag drinnen.»



Auch zu den Besitzerinnen der Pensionspferde hat Donald W. einen guten Draht - und damit ein Stück selbstverständliche Integration.

«Man merkt, dass er hier mit Begeisterung bei der Sache ist und die Arbeit mit den Tieren ihn motiviert», erzählt Kuno Eichner. Eichner ist Werkstattleiter und hat in den letzten vier Jahren aus einer Idee ein ganzes Modellprojekt mit aufgebaut. Unter dem Dach der «Gemeindenahen Werkstatt - Integra MENSCH» werden mittlerweile 50 Beschäftigungsverhältnisse in verschiedenen Patenschaftsbetrieben begleitet. «Angefangen hat es eigentlich mit einer jungen Frau in der Werkstatt, die einfach nicht locker gelassen hat», erinnert sich Eichner. «Immer wieder stand sie da und wollte einen anderen Arbeitsplatz - und zwar in der Pflege.» Damals noch im sozialen Dienst der Werkstatt macht sich Eichner auf die Suche - damit kam die Sache ins Rollen. Jene junge Frau arbeitet nun schon lange in einem Altenheim, weitere ausgelagerte Arbeitsplätze folgten und inzwischen steht ein Vermittlungskonzept mit hohem fachlichem Anspruch: «Es geht ausschließlich um die Stärken und Ressourcen der Person - was sie kann. Daraus ergeben sich konkrete Ideen für Arbeitsfelder und mögliche betriebliche Einsatzorte», betont Eichner. In einem persönlichen Gespräch mit einer Integrationsbegleiterin/einem Integrationsbegleiter werden zunächst Neigungen, Interessen und Fähigkeiten herausgearbeitet. Im nächsten Schritt werden gezielt die Ressourcen des «sozialen Nahraums» einbezogen: der Familie, des weiteren Umfelds, des Stadtteils oder der Gemeinde. Eichner: «Man kann nur staunen, was sich da alles auftut, wie viele Eltern oder Verwandte zum Teil in führenden Positionen in Betrieben arbeiten und so als Türöffner weiterhelfen können.» Auch der Nachbar kann entscheidend sein, der den gleichen Weg zum örtlichen Bauhof radelt - auf einer «Familienschatzkarte» werden derartige Unterstützungsmöglichkeiten



Das Führen der Pferde ist durchaus eine anspruchsvolle Aufgabe, da hier auch Hochleistungspferde stehen, die ihre Eigenheiten und Nervositäten haben können.

zusammengetragen. «Es geht um einen Ansatz, der Menschen mit Behinderung nicht in erster Linie über ihre Beeinträchtigung definiert und in speziell eingerichtete Lebenswelten ausgliedert, sondern ihnen die Chance bietet, sich mit ihren Stärken und Willen im Rahmen ihrer Möglichkeiten in die örtlichen Unternehmen und Regeleinrichtungen einzubringen», betont Eichner. Konsequenterweise wählt die Person selbst, wer die Unterstützer ihres Vertrauens sind und wo die Treffen stattfinden. Schließlich ist jeder der Experte für die eigene Situation.

Mithilfe dieses Netzwerks entstehen individuell zugeschnittene Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die WfbM der Lebenshilfe Bamberg Arbeitgeber bleibt und die Integrationsbegleitung sicherstellt. Die Betriebe übernehmen lediglich die Patenschaft für einen oder mehrere Menschen mit Behinderung und stellen individuell ausgerichtete Beschäftigungen zur Verfügung. Das Geld der Betriebe – je nach finanziellen Möglichkeiten zahlen sie zwischen 150 und 500 Euro – fließt in einen gemeinsamen Topf, aus dem alle Beschäftigten bezahlt werden. Im Konzept und vor Ort spielen die Patinnen und Paten eine wichtige Rolle: «Die Paten übernehmen soziale Verantwortung, bieten Ansprechpartner für den Beschäftigten mit Behinderung, aber auch für Kollegen, wenn es Probleme gibt», erläutert Manuela Maar. Sie ist im achtköpfigen Team von Integra MENSCH die zuständige Integrationsbegleiterin für Donald W.

Dessen Paten sind die Geschäftsführerin des Pferdehofes, Birgit Weiss-Mumesohn und der benachbarte Landwirt Helmut Körber. Dort auf dem Betrieb hilft Donald W. regelmäßig mit, wenn es ums Ausbringen von Mist, Stroh- oder Heuholen geht.

«Super Idee, das passt für uns», Birgit Weiss-Mumesohns Einstellung zum Patenschaftsmodell war schnell klar. So fand sich für Donald W. eine Stelle in einem Bereich, der ihm liegt: «Der ist ja mit all dem aufgewachsen. Man merkt, er weiß, was zu machen ist, denkt mit, ist motiviert und macht alles», zählt Birgit Weiss-Mumesohn auf. «Klar ist ein geregelter Ablauf wichtig und er musste erst etwas Berührungängste mit den Pferden abbauen. Und wenn doch mal was sein sollte, bespricht man's halt mit Manuela.» Zum Beispiel wäre es ihr ein Anliegen, dass Donald W. im Winter eher mit dem öffentlichen Bus kommt, statt wie üblich mit seinem Fahrrad. Einen Fahrdienst wie bei den meisten Werkstätten gibt es bei Integra MENSCH nicht – in der Regel liegt der Arbeitsplatz nah am Wohnort.

Die Integrationsbegleitung steht den Patinnen und Paten für Fragen immer zur Verfügung, begleitet bei Bedarf die Einarbeitung und veranstaltet regelmäßige Treffen - für die Beschäftigten und für die Paten. «Donald ist hier richtig aufgeblüht», so Manuela Maars Beobachtung. Und als er sein Interesse für Pferde auch als Reiter entwickeln wollte, hat sie mit ihm eine Möglichkeit ausfindig gemacht, wo er nun einmal wöchentlich reitet.



Hier auf dem Hof legt Donald W. mit Hand an. Dass er Kraft hat und auch einen Zweifachs-Anhänger rückwärts einparken kann, ist für Landwirt Körber (rechts) dabei entscheidender als Lesen, Schreiben oder Rechnen.

Es geht bei Integra MENSCH nicht um die Leistungsträger und den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt, aber auch nicht darum, die Werkstätten abzuschaffen. «Die Werkstätten bieten für viele gute Arbeit. Aber führen Sie sich vor Augen, dass es über 300 Ausbildungsberufe für Nicht-Behinderte gibt», mahnt Kuno Eichner, «da muss es doch auch mehr Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung geben.» Es geht auch nicht um Barmherzigkeit, sondern darum, dass die Menschen mit Behinderung etwas einbringen. Diese Erfahrung einer Bereicherung bestätigen die Kindergärten, Handwerks- und Industriebetriebe, Altenheime, landwirtschaftliche Betriebe und Bauhöfe, die schon Beschäftigungsmöglichkeiten eingerichtet haben. Das Netzwerk von Integra MENSCH erreicht viele und so gehört es in Bamberg mittlerweile fast zum guten Ton hier mitzumachen. Das sehen auch prominente Unterstützer wie der Erzbischof, der Oberbürgermeister oder der Landrat als einen weiteren positiven Effekt: Die Öffentlichkeit wird sensibilisiert für die Belange von Menschen mit Behinderung, übernimmt Verantwortung und lernt kompetent mit behinderten Menschen umzugehen. Teilhabe an der Gesellschaft als Ziel - in Bamberg hat sich da was bewegt.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
zuständiger Rehabilitationsträger: meist für die Berufsbildungszeit die Agentur für Arbeit, anschließend der Sozialhilfeträger	anerkannt nach §136ff SGB IX als WfbM, §4,5 Werkstättenverordnung	dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze in Betriebsstätten Dritter gemäß RZ 4.3.3.Nr b der Werkstattempfehlungen der BAG der überörtlichen Sozialhilfeträger

Jugendhof Brandenburg

Steckbrief

Jugendhilfemaßnahme

Lage: Berge bei Nauen, Havelland, Brandenburg

Größe: 92 ha, Bioland-Betrieb

Betriebliche Schwerpunkte: Grünland, Getreide- und Kartoffelanbau, Streuobstwiesen, Sanddorn, alte Nutztierassen (Skudden, Düppeler Weideschweine)
Sozial-ökologische Modelleinrichtung

Kontakt: Friedrich Jahncke, Tel.: 03321/4432-0, E-Mail: jugendhof-brandenburg@t-online.de

Jugendhilfe damals und heute

«Luett Dirn, kumm man röwer, ick gew di 'ne Birn», flüstert der Birnbaum auf dem Kirchhof in Ribbeck im Gedicht von Theodor Fontane. Der Legende nach hatte der alte Herr Ribbeck auf Ribbeck im Havelland die Kinder zu Lebzeiten stets mit Birnen beschenkt. Als er starb, so heißt es, «klagten die Kinder, das Herze schwer: «He is dod nu. Wer giwt uns nu' ne Beer?» Für die Ribbecker Jugend hatte der alte Ribbeck in weiser Voraussicht und «voll Misstrauen gegen den eigenen Sohn» vorgesorgt: Der Birnbaum, der aus der Birne in seinem Grab spross, flüsterte und beschenkte die Kinder weiter. «So spendet Segen noch immer die Hand, des von Ribbeck auf Ribbeck im Havelland», endet das Gedicht. Das war zirka im Jahr 1889.

Von den Sorgen und Nöten der Kinder und Jugendlichen, die heute im Nachbarort Berge einen Platz zum Leben finden, konnte der alte Gutsherr dagegen wohl nichts ahnen. «Unsere Jugendlichen haben alle das hinter sich, was man in Amtsdeutsch eine «negative Maßnahmenkarriere nennt», erläutert Annette Kelb, die den Jugendhof mit aufgebaut

hat. Sie kommen, «wenn nichts anderes geholfen hat.» Schwerst benachteiligte, verhaltensauffällige und/oder schulverweigernde Jugendliche ab 13 Jahren werden hier betreut. Insgesamt werden 22 stationäre und zwölf teilstationäre Plätze zur psychiatrischen Nachsorge, zur Vorbereitung der Wiedereingliederung oder zur Vermeidung von Haft angeboten.

Sie wohnen jeweils zu sechst in familienähnlichen Strukturen mit festen Betreuerinnen und Betreuern in Wohngruppenhäusern, die sich mit ihrer ungewöhnlichen Architektur locker und harmonisch in die Landschaft einfügen. «Es soll ja auch nicht wirken wie eine Klinik», betont der Leiter der Einrichtung Friedrich Jahncke. Dem ökologischen Gedanken wird unter anderem durch Verwendung von natürlichen Baustoffen, einer Pflanzenkläranlage und Niedrigenergiebauweise Rechnung getragen.

So kommt es, dass alle Zimmer der Bewohnerinnen und Bewohner freundlich zur Sonne ausgerichtet sind. Der Jugendhof möchte ein Ort zum Wohlfühlen sein.



Auf dem Hof gibt es für die Jugendlichen auch Orte zum Entspannen.



Die Wohnhäuser der Jugendlichen sind einladend und zum Wohlfühlen.

Dass hier «Abhauen» kaum eine Rolle spielt, ist ungewöhnlich bei der Klientel und hängt sicher mit der Art und Intensität der Begleitung zusammen - und mit den Tieren: «Vielfach ist es nur über die Tiere möglich, die Betreuten emotional zu erreichen», heißt es im Faltblatt. Sei es durch den Kontakt mit den Skudden-Schafen, den Kaninchen, den Pferden oder den Düppeler Weideschweinen.

Und wenn Reittherapeutin Kelb weiter davon berichtet, wie die Fjordpferde «Karlsson» und «Karlotta» als Wildlinge auf den Jugendhof kamen und von den Jugendlichen nächtelang geduldig gezähmt wurden, beginnt man etwas zu erahnen von dem therapeutischen Potenzial derartiger Tier-Mensch-Beziehung, vom «sich Wiederfinden» im zähen Ringen um Vertrauen, vom Verständnis für Bedürfnisse, von Bindung und von Verantwortung.

«Auch in der Landwirtschaft bildet sich Verantwortung bei den Jugendlichen heraus», schildert Betriebsleiter Jahncke. Gut 35 Hektar nutzt der Jugendhof als Grünland, für Getreide- und Kartoffelanbau, Streuobst und Sanddornkulturen. Ein kleiner Gemüsegarten ist im Entstehen. Dazu kommen Pflege und Renaturierung von Feuchtwiesen im öffentlichen Auftrag. Die Produkte wandern in die eigene Küche oder werden direkt und über den Einzelhandel vermarktet.

Wer von den Jugendlichen in der Landwirtschaft mitarbeitet, kann bei jedem wöchentlich aufgestellten Dienstplan neu entschieden werden. Vielfältige und selbstmotivierende Beschäftigungen in der Gemeinschaftsküche oder der Holzofenbäckerei, im Stall, in der Forst- und Holzarbeit oder beim Bauhandwerk schaffen praxisnahe Lernmotivation. «Und wichtig ist vor allem eine feste Tagesstruktur», erklärt Annette Kelb: Vormittags Beschulung in Einzel- oder Kleingruppenunterricht, danach gegebenenfalls Einzeltherapien oder Gespräche. «Das Konzept ist klasse», ist Leiter Jahncke überzeugt, «es fordert allerdings aufgrund der anstrengenden Problemstellungen unser Personal extrem.» Je nach Fall zahlen die Kostenträger zwischen 40 und 160 Euro Tagessatz, davon sind insgesamt 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Betreuung angestellt.

Ob beim Ausmisten oder beim Kartoffelroden: «Es geht im weitesten Sinne darum, die Jugendlichen emotional zu stabilisieren», wie Kelb zusammenfasst, aber auch um Training und pädagogische Begleitung für berufliche und gesellschaftliche Integration. Die wird auch an anderer Stelle gefördert: Eine Umweltbildungsstätte und entsprechende Besucherbetreuung sind in das soziale Gesamtkonzept mit eingebunden, externe Gruppen kommen zur Reittherapie, Nachbarn und Gäste sind gerne gesehen.

Jährlich wird ein internationales Work-Camp auf dem Jugendhof durchgeführt. «Der Jugendhof soll nicht in einen Getto-Charakter rutschen», das ist dem Team wichtig.

Schließlich sollen sich die Jugendlichen nach einer individuellen Aufenthaltsdauer «draußen» auf einem betreuten Ausbildungsplatz, in einem Förderlehrgang oder selbstständig behaupten. Daher wird auf Betriebspraktika großen Wert gelegt. Einige Integrationsarbeitsplätze können vor Ort angeboten werden.

Was im Katalog des Jugendhofs als Freizeitangebot neben Spielen, Kanufahrten und Wintercamping steht, könnte auch den Oberbegriff stellen: Der Jugendhof bietet Überlebenstraining.



«Die Tiere bieten ein Gegenüber, das ohne Vorbehalte jeden einzelnen erstmal akzeptiert – und dennoch gleichzeitig unmittelbare Reaktionen auf das eigene Verhalten zeigt», ist die Erfahrung von Reittherapeutin Anette Kelb.



Jährlich wird ein internationales Work-Camp auf dem Jugendhof durchgeführt.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
Jugendhilfsträger am Heimort	§35 KJHG	ambulante oder stationäre Intensivbetreuungsplätze (Wiedereingliederung oder zur Vermeidung von Haft)
individueller Rehabilitationsträger (auch Krankenkassen)	§39,40 SGB XII	Nachsorge nach Psychiatrieaufenthalt oder zur Vermeidung einer geschlossenen Unterbringung
Örtliche Agentur für Arbeit	SGB III	Arbeiterprobung/Tagesbeschäftigung

Hof Sondern

Steckbrief

Arbeitstherapie/Gartentherapie

Lage: Wuppertal-Beyenburg, Nordrhein-Westfalen

Größe: zirka 4000 m², Demeter-Betrieb

Betriebliche Schwerpunkte: Gemüse und Stauden

Kontakt: Konrad Neuberger, Tel.: 0202/2612136, E-Mail: info@ggut.org

Gartenarbeit als Therapie

«Psychische Erkrankung ist nicht nur ein persönliches Problem, nicht nur eine therapeutische Fragestellung. Sie ist insbesondere auch eine gesellschaftliche Aufgabe, eine Herausforderung, der wir uns bewusst stellen wollen. Ein gemeinsames Bewusstsein von der Verletzlichkeit des Menschen und des Lebens überhaupt entstehen zu lassen, dies soll die bewegliche Basis unseres Denkens, Fühlen und Handelns sein.» Als sollte der Wind diese Gedanken möglichst weit streuen, flattert das Leitbild der sozialtherapeutischen Gemeinschaft Hof Sondern auf einer Stoffbahn am Rande eines Weges zwischen den Häusern.

Dass es Parallelen gibt in der Verletzlichkeit von Menschen und zum Beispiel der von Pflanzen, daran knüpft auch die Gartentherapie an.

Am Rande der Gemeinschaftssiedlung aus Wohn-, Verwaltungs- und Therapiegebäuden liegt die Gärtnerei. Neben dem Gewächshaus liegt die strahlenförmig mit Lavendelsträuchern eingefasste Kräuteranlage, zirka 3.000 bis 4.000 Quadratmeter Gemüse-, Stauden- und Kräuterbeete schließen sich an. Hier arbeiten der Pädagoge, Gärtner und Psychotherapeut Konrad Neuberger und sein Kol-



Der Garten ist der größte Arbeitsbereich der Übergangseinrichtung Hof Sondern.

lege täglich vormittags mit zwölf bis 16 psychisch erkrankten Klienten, die von 8.30 Uhr bis 13.00 Uhr zur Arbeitstherapie kommen.

Die Arbeitstherapie im Gartenbereich ist neben anderen Angeboten wie Psychotherapie, Sozio- und Kreativtherapie oder Sport und Bewegung ein Element des Rehabilitationsaufenthaltes. Aufgenommen in Hof Sondern werden psychisch erkrankte Erwachsene, die nach einem Klinikaufenthalt ein längerfristiges Hilfsangebot benötigen: Menschen mit Psychosen, Depressionen, Zwangserkrankungen, Borderline-Störungen oder posttraumatischen Belastungsstörungen. Bei manchen liegt parallel eine Suchterkrankung vor. Der Aufenthalt in der Reha-Einrichtung von Hof Sondern dauert üblicherweise ein bis zwei Jahre, in der Arbeitstherapie sind die Klientinnen und Klienten ein halbes bis dreiviertel Jahr. In dieser Zeit geht es für sie darum, sich zu stabilisieren und neue Erfahrungen im Umgang mit Arbeit zu machen. Denn eine häufige Folge psychischer Erkrankung besteht in der Überforderung durch Aufgaben, die man früher gut bewältigen konnte, gerade auch am Arbeitsplatz.



Ist das Saatgut ausreichend ausgesiebt? Gemeinsam mit einem Klienten überprüft Konrad Neuberger das Arbeitsergebnis.

Neben diesen und den allgemeinen Funktionen jeder Beschäftigungstherapie, wie einer stützenden Tagesstruktur und der Beschäftigung mit neuen Themen, steckt in der Gartenarbeit noch ein besonderes Potenzial: «Wir gehen davon aus, dass der Umgang mit Pflanzen und die Bewegung in der Natur den Patienten gut tut», erklärt Konrad Neuberger. «Therapeutisch angewandtes Gärtnern bringt den Patienten in Kontakt mit seiner eigenen Fähigkeit zu Wachstum und Veränderung.» Der Umgang mit der Natur im Garten als Parallele zum Umgang mit der eigenen Natur. Ein Übel mit der Wurzel herausreißen, den Boden für Neues bereiten und am Ende die Früchte der eigenen Arbeit ernten... In unserer Sprache finden sich viele Metaphern aus der Gartenarbeit. Und entsprechend nehmen derartige Tätigkeiten auch Einfluss auf die Seele. «Ich habe mir die Gärtnerei ausgesucht, weil ich denke, dass es gut tut in der Natur zu sein, wenn man krank ist», formuliert es ein Klient, der gerade Unkraut zwischen dem Zuckermais entfernt.

Und wie sieht therapeutisches Gärtnern konkret aus? Wenn sich nach dem Frühstück um 8.30 Uhr alle in der Gärtnerei treffen, wird besprochen und verteilt, was an Arbeit ansteht. Und dann wird getan, was eben zu tun ist. Pikiert, gepflanzt, gejätet, geerntet... Denn gerade die Eigengesetzlichkeit und die damit verbundenen einseharen Notwendigkeiten können eine wichtige Motivationshilfe und zugleich Stütze sein. Konrad Neuberger und sein Kollege, manchmal auch noch ein Praktikant, begleiten die Arbeitsschritte aufmerksam und stehen mal erklärend, mal motivierend zur Seite.

Da kann es darum gehen, Arbeitsbewegungen zu demonstrieren oder zu erinnern, dass das Aufräumen des Arbeitsplatzes noch zum Beenden der Tätigkeit gehört. Und darum, wach zu beobachten und diese Wachheit auch bei den Klientinnen und Klienten zu wecken und zu fördern. Denn bei den Tätigkeiten können sie Erfahrungen mit sich und mit der Umwelt machen, die ihnen neue Selbstwahrnehmungen ermöglichen.

In der täglichen Schlussrunde um 12.30 Uhr erzählt jeder, mit welchen Aufgaben er oder sie befasst war und wie das erlebt wurde. «Die Rote Bete zu hacken war schwer, weil die Pflanzen so dicht standen», berichtet einer. Und als Konrad Neuberger nachfragt, wie es ihm gegangen sei, wenn er sich den Unterschied zwischen vorher und nachher angeschaut hat, überlegt er kurz. «Es war gut, zu sehen, was ich geschafft habe», meint er dann. Und sucht nach dem richtigen Wort. «Es war freier danach.»

Beim Zerlegen umgestürzter Bäume konnte eine andere beobachten, dass ihr die Tätigkeiten mit der Astschere mehr liegen als jene mit der Säge. Eigene Möglichkeiten und Grenzen erfahren und sich realistische Ziele stecken, sind wichtige Schritte im Genesungsprozess.

«Was habt Ihr heute beobachtet?» Die Frage für die Schlussrunde stellt Konrad Neuberger jeden Tag ein wenig anders. Die Schlussrunde gibt Raum sich auszudrücken, zu reflektieren, Wahrnehmungen zu teilen, Empfindungen und Bedürfnisse auszudrücken. Manchmal auch für eigene diagnostische Beobachtungen, zum Beispiel, ob man beim Jäten «nur an der Oberfläche kratzt.»



In der Gartentherapie geht es im wahrsten Sinne des Wortes darum, wieder Boden unter die Füße zu bekommen.

In der Sorge für die Pflanzen erlebt sich der Betreute als Betreuer - ein Rollenwechsel, der Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet. «Und bei der Gartenarbeit können wir beobachten, was wir bewirken», fasst Konrad Neuberger zusammen. In Hof Sondern werden die Klientinnen und Klienten für die Wirkung ihres Tuns sensibilisiert und angeregt, das, was sie im Garten erleben und praktizieren, auf andere Bereiche des Lebens zu übertragen. Konrad Neuberger und seine Kollegen setzen damit in ihrem Garten das um, was im Leitbild von Hof Sondern formuliert ist: «Wir wollen keine heile Welt, sondern eine heilende.»

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
Krankenkasse oder Rentenversicherung	§26 SGB IX Abs.2 (4,7)	individuelle Entscheidung des jeweiligen Rehaträgers für eine Gesamtmaßnahme: medizinische Rehabilitation mit Arbeitstherapie als Element



Wie muss der Pflanztisch mit Erde befüllt werden, damit gute Wachstumsbedingungen geschaffen werden?

Gut Ostler

Steckbrief

Integrationsprojekt

Lage: Stadtrand Bonn, Nordrhein-Westfalen

Betriebsgröße: 19,8 ha, Demeter-Betrieb

Betriebliche Schwerpunkte: Kartoffeln, Gemüse, Obstbäume, Getreide, 20 Mutterschafe, Fleischziegen, zehn Bienenvölker, Mastschweine und -rinder, Pensionspferde

Kontakt: Fam. Baumgart, Tel.: 0228/640895, E-Mail: martin.baumgart@gutostler.de

Lernort Bauernhof

Schon von Weitem mischen sich Tier- und Kinderstimmen, beim Näherkommen sieht man Kindertrauben am Zaun bei den Eseln und Schafen. Auf dem ehemaligen Zehnthof am Rande der Stadt herrscht reges Treiben: In einem gepflasterten Gewächshaus sitzt eine vielköpfige Kindergruppe beim Frühstück, während auf dem Innenhof Gemüse in Kisten gepackt wird. Die Bioläden der Umgebung werden beliefert, aber auch der Hofladen ist geöffnet und im Aufgang steht einladend ein Kaffeeautomat.

Für das Betriebsleiterehepaar und die elf festen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Öffentlichkeitsarbeit ein fester Arbeitsbereich neben der landwirtschaftlichen Produktion. Apfel- oder Kartoffelprojekttage können Schulen und Kindergärten hier genauso buchen wie die Teilnahme bei der Schafschur mit anschließender Weiterverarbeitung bis zum Filzen. Auch für Erwachsene gibt es Angebote wie Betriebsausflüge oder kulinarische Weinproben mit Erzähltheater. «Eigentlich alles, was im weitesten Sinne mit Landwirtschaft und den Pro-



Im Jahr 1995 haben Baumgarts das Gut übernommen und auf biologisch dynamische Wirtschaftsweise umgestellt.

dukten zusammenhängt», fasst Diplom-Agraringenieurin Indra Baumgart das Angebot zusammen. Das Gewächshaus kann man auch für Hochzeiten oder ähnliche Feiern mieten.

Bei den meisten Angeboten ist eine Verpflegung mit Produkten vom eigenen Hof im Preis inbegriffen. Und wenn es gilt, den Kuchen für den Kindergeburtstag zu backen und die Tische festlich einzudecken, ist das die Aufgabe von Marion S.. Die junge Frau hat seit einigen Jahren in der Küche ihren festen Arbeitsplatz. «Früher war sie meine rechte Hand beim Mittagessen fürs Team oder bei den Geburtstagen», berichtet Indra Baumgart, «das hat sich super entwickelt und mittlerweile macht sie die wiederkehrenden Arbeiten wie die Essen für die Gruppen in eigener Verantwortung.» Das merkt man dem Selbstbewusstsein der jungen Frau an: «Kuchen backen, für uns kochen, danach aufräumen, Geschirr, Besteck und das ganze Pipapo bei den Gruppen abräumen», beschreibt sie selbst ihr Aufgabenfeld.



Im Jahr kommen über 10.000 Besucher auf den Hof. Nicht nur Kinder haben Freude an der Vielfalt, die der Hof bietet.

«Angefangen hat das mit den behinderten Mitarbeitern vor ungefähr sieben Jahren durch einen Kontakt privater Natur», erzählt Indra Baumgart. Der Sohn von Freunden habe damals einen Arbeitsplatz gesucht, in der Werkstatt für behinderte Menschen sei er «gnadenlos unterfordert» gewesen, aber auch nicht fit genug für den ersten Arbeitsmarkt. Da er gerne mit Tieren zu tun hatte, begann er ein Praktikum auf Gut Ostler. Ein weiteres folgte, gefördert durch verschiedene Stellen, und mündete in einem festen Arbeitsvertrag. Mit Zuschüssen vom Integrationsamt zur Einrichtung des Arbeitsplatzes und zum Ausgleich der «Minderleistung» und des Betreuungsaufwands. «Und so was spricht sich rum, danach hatten wir ständig Anrufe.» Aber nicht jeder Mensch mit Behinderung eigne sich für jeden Hof: «In den vergangenen Jahren mussten wir auch zweimal behinderte Mitarbeiter entlassen, weil wir gemerkt haben, dass passt gar nicht», berichtet Baumgart. Bei dem Publikumsverkehr auf ihrem Hof müsse zum Beispiel auch das Sozialverhalten

stimmen, «wenn einer dann eine niedrige Reizschwelle hat und gleich ausrastet, geht das nicht.»

Sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung hatten die Baumgarts lange beschäftigt, vor einigen Monaten haben sie reduziert. «Da war von uns auch ein Anspruch, dem wir nicht gerecht werden konnten», resümiert Indra Baumgart, «in der Landwirtschaft kann es gerade im Winter schwierig sein, dass die behinderten Mitarbeiter ihren Lohn auch erwirtschaften.» Das war nur bei optimaler Betreuung möglich. «Aber dann kamen wir gar nicht zu unserer Arbeit, weil die Betreuung so zeitintensiv war.» Landwirtschaft biete schon gute Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung, «wo es auch wirtschaftlicher ist als wenn's jemand macht, der Agraringenieur ist.» Für den Lohn ihrer Beschäftigten erhalten die Baumgarts einen 30-prozentigen Minderleistungsausgleich und 210 Euro für den Betreuungsaufwand. Aber es gelte den passenden Schlüssel zu finden, «wie viele Aufgaben für Behinderte gibt es auf dem Hof und wie viele Menschen, die anleiten können.»

Auf Gut Ostler sind aktuell drei Arbeitsplätze geblieben. Und damit immer noch genug Herausforderung an das Team und an jeden einzelnen: «Man neigt doch dazu, es innerlich immer wieder zu vergessen und die behinderten Mitarbeiter zu überschätzen. Und das muss man auch im Team den anderen immer wieder klarmachen: Die haben einen anderen Status und andere Eigenheiten.» Indra Baumgart sieht es auch als Aufgabe an sich selbst: «Florian ist halt so einer, der braucht ewig, da darf man nicht dran verzweifeln und Stress machen. Und über manche Sachen darf man sich nicht aufregen.» Über den Tick mit der Kabeltrommel zum Beispiel, die Florian S. braucht, um an jedem Platz Musik hören zu können. Und wenn jemand im höchsten Stress völlig versunken eine Katze streicheln kann, sei das ja immer auch eine Form von Therapie.

Und Indra Baumgart erzählt weiter vom Lehrgeld, das man zahle. Wie beispielsweise Öl statt Benzin im Tank des Rasenmähers landete oder die Kapuzinerpflanzen abgeschnitten wurden, als die Blüten geerntet werden sollten. «Ich hätt's ihm zeigen müssen», weiß sie im Nachhinein, «es ist auch eine Aufgabe als Arbeitgeber einen angemessenen Umgang zu finden.» Auch bei aller Betreuung noch eine emotionale Grenze ziehen zu können, habe sie erst lernen müssen.

Mittlerweile haben die drei ihre festen Aufgaben: Bei Florian S. gehört dazu die Betreuung der Kaffeemaschine und der öffentlichen Toiletten auf dem Hof. Außerdem fegt er, sortiert Kartoffeln, mäht Rasen, putzt Zwiebeln, packt ab und macht vergleichbare Tätigkeiten. Stefan B. arbeitet viel auf dem Acker, kann auch die Maschinen bedienen, Stromzäune umstecken oder bei den Kindergruppen helfen. Stefan B., Marion S. und Florian S. nehmen an den Teambesprechungen genauso teil



«Wenn ich nicht wär', ich weiß gar nicht, was die Indra dann machen würde,» sagt Marion S..

wie die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. «Man muss ihnen auch zeigen, sie werden für voll genommen, haben die gleichen Rechte und Pflichten wie andere», begründet das Indra Baumgart.

«Wenn sie einen Ansprechpartner haben, trauen sie sich mehr zu und leisten auch mehr», ist ihre Beobachtung. Und zu sehen, «der kann was machen und das macht ihn unglaublich glücklich», war vor sieben Jahren ja der Hauptgrund, dass die Baumgarts begonnen haben, Menschen mit Behinderung auf ihrem Hof einzustellen.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
	§132 SGB IXff	Integrationsprojekte
Integrationsamt	§134 SGB IX	Mittel für Aufbau, Modernisierung, betriebswirtschaftliche Beratung und besonderen Aufwand
Integrationsamt	§102 Abs.3, Satz 2e) SGB IX in Verbindung mit SchwbAV §27	Minderleistungsausgleich und Ausgleich für Betreuungsaufwand
Agentur für Arbeit oder Integrationsamt	§238 SGB III, §27 SchwbAV	befristete Vereinbarungen über Praktika
Integrationsamt oder Agentur für Arbeit	§ 102 Abs. 3 Satz 2 a.) und §81 Abs. 4 SGB IX	Investitionskostenzuschüsse zur behindertengerechten Einrichtung

Suchthilfe Fleckenbühl

Steckbrief

Suchthilfe in Selbsthilfe

Lage: Cölbe Schönstedt, Hessen

Größe: 250 ha, Demeter-Betrieb

Betriebliche Schwerpunkte: Futter- und Brotgetreide, Milchkühe und -ziegen, Schweinemast, Kartoffeln; Demonstrationsbetrieb des Bundesprogramms Ökologischer Landbau

Kontakt: Uwe Weimar, Tel.: 06427/92210, E-Mail: u.weimar@suchthilfe.org

«Willkommen im Leben»

Auf dem historischen Stadtgut Fleckenbühl bei Marburg sind das keine leeren Worte: Tag und Nacht sind die Türen für Hilfesuchende geöffnet. Willkommen ist jeder, der den Wunsch hat nüchtern zu leben. Auf der Bank im Aufnahmehaus hat sich schon mancher entschieden, sein Leben zu ändern: «Ich wollte nicht mehr, dass meine Tochter eine kaputte Süchtige sieht», wirbt die heute nüchtern lebende Michaela Bürger auf den Plakaten der Suchthilfe. Aufzuhören ist ein Schritt, der Kraft verlangt – von den 750 Süchtigen, die 2005 anklopfen, sind 500 innerhalb der ersten 14 Tage wieder gegangen, die Hälfte davon bereits am Morgen nach der Ankunft. Wer bleibt, hält sich an drei Regeln: Keine Drogen, keine Gewalt, kein Tabak.



Der Hofladen bietet nicht nur Brot, Käse und Fleisch – er lädt auch zum Kaffeetrinken ein.

Ungefähr 120 Süchtige leben und arbeiten hier «ohne angestelltes Fachpersonal wie Ärzte, Psychologen oder Therapeuten», wie in einem Faltblatt erläutert wird, stattdessen mit gegenseitiger Unterstützung. «Selbsthilfe» heißt das im bundesweit einmaligen Konzept, das auf die Drogenselbsthilfe Synanon in Berlin zurückgeht. Neben fest organi-

sierten Strukturen, wie zum Beispiel dem dreimonatigen «Bootcamp» nach der Ankunft, baut es auf den geregelten Tagesablauf, die tägliche Arbeit und vor allem auf die Menschen in der Gemeinschaft: Als Vorbild, als Stütze und als sozialer Lernort für eigene «Wege ins Leben».



Heute hat Uwe Weimar vom Feld überwiegend auf den Bürostuhl gewechselt und leitet den Betrieb mit Acker-, Viehwirtschaft und Landschaftsschutz.

Lernorte sind auch die sogenannten Zweckbetriebe und zugleich ganz handfeste Finanzierungsgrundlage. Denn die Suchthilfe erhält als Einrichtung keine staatlichen Zuschüsse. Ein Umzugsunternehmen, Bäckerei, Käserei, Hofmetzgerei, Partyservice und zwei Naturkostläden erwirtschaften gut die Hälfte der Kosten. Über Spenden, Bußgeldzuweisungen und Arbeitslosengeld (ALG) II wird der Rest abgedeckt. Der landwirtschaftliche Betrieb versorgt zudem die 220 Menschen vor Ort und in den Einrichtungen in Frankfurt und Leimbach mit Brot, Käse und Fleisch direkt aus eigener Produktion.

Und bietet – ein wesentlicher Baustein für ein drogenfreies Leben – etwa zwanzig Menschen sinnvolle Arbeit mit Verantwortung und die Möglichkeit, sich auf verschiedenen Wegen zu qualifizieren: über eine Lehre, einzelne Qualifizierungsmodule oder – wie Uwe Weimar, der einst als Hilfesuchender nach Fleckenbühl kam und heute Betriebsleiter ist – auch durch eine Gesellenprüfung.



«Hindernisse sind dafür da, überwunden zu werden», könnte auch als Motto für die kleine Ziege gelten.

Auf den 250 Hektar gedeihen Brotgetreide und Futter. Außerdem werden 52 Milchkühe nebst Nachzucht, 130 Mastschweine, ein Dutzend Mastrinder und 45 Milchziegen mit hofeigenem Futter versorgt. Der leise Stolz, der in der Stimme des Betriebsleiters mitschwingt, erscheint durchaus angemessen: Immerhin 300.000 Liter Milch liefern die Fleckenbühler jedes Jahr an die eigene Käserei, weitere 100.000 Liter gehen noch an die Upländer Bauernmolkerei. Ein vielfältiges Angebot von Käse, Backwaren und Fleisch wird über die eigenen Naturkostläden und Märkte vermarktet. Und dabei können sich die Fleckenbühler einer Kuh rühmen, die auf eine Lebensleistung von über 104.000 Liter Milch zurückblickt: Die rotbunte «Teresa», die im Stall ihren wohlverdienten Ruhestand genießt. Sie ist schon länger hier als die meisten Bewohner.

Den Zeitpunkt des Ausstiegs kann jeder selbst wählen. «Wir empfehlen schon, zwei Jahre zu bleiben», erläutert Uwe Weimar, «aber das ist keine feste Vorgabe.» Entsprechend hoch sei natürlich die Fluktuation unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. «Dabei stehen wir in der Landwirtschaft noch einigermaßen gut da. Aber wir sind da auch auf die eingearbeiteten Kollegen angewiesen, damit wir die Arbeit bewältigen», bilanziert der Betriebsleiter. Dass er selbst noch hier ist nach sieben Jahren liegt auch daran, etwas zurückgeben zu wollen.

Aber auch damit, dass es nie langweilig wird: «Hier ist nix beständig, außer dem Wandel.» Als er noch mit auf dem Traktor saß, hat er sich abends ausgeglichener gefühlt, erinnert er sich. Heute muss er für diesen Ausgleich nach Feierabend schon mal zum Holzbeil greifen. «Landwirtschaft ist schon gute Arbeit für Süchtige», kommentiert er, «das erdet.»

Bei einem plötzlichen Knall auf dem Hof bleibt Uwe Weimar gelassen. Mal wieder ein Schubkarrenreifen, ein alltägliches Malheur. «Lass' sie stehen und nimm 'ne andere», ruft er dem Kollegen über die Schulter zu. Dass der Schubkarrenverschleiß hoch ist, verwundert nicht: Rund eine Tonne Futter werden am Tag mit Schubkarren in die Ställe der denkmalgeschützten Gebäude gebracht, entsprechend auch eine Tonne Mist hinaus, wieder mittels Schubkarre.

Dass er sich auf eine so harte Arbeit einlässt, war Dieter B. klar, als er sich vor sechs Jahren für die Landwirtschaft entschied. Von der Herde Ziegen kennt er jede mit Namen, viele von ihnen kommen auch auf Zuruf. «Die Tiere sind ehrlich», meint er, «da kommt was zurück, ist Vertrauen möglich.»

Sein Kollege in der Schlosserei geht die Frage nach der Motivation für die Arbeit pragmatisch an: «Wie soll ich draußen einen Job finden?» Er ist seit zwei Jahren in Fleckenbühl, hier lebt auch seine Freundin und seit einigen Monaten ist er glücklicher Vater.



«Ich wusste, was auf mich zukommt.» Die Tiere sind Dieter B. die harte Arbeit wert.

Ein Angebot für süchtige Eltern zu schaffen, ist einer der Schwerpunkte der Suchthilfe Fleckenbühl. Auch mit Kind gilt die Regel: «Aufnahme sofort». Die Kinder können ganztägig im Kinderhaus betreut werden. Die Erzieherin im Kinderhaus ist eine der ganz wenigen Angestellten in Fleckenbühl – eine sinnvolle Ergänzung, um den Kindern eine kontinuierliche Bezugsperson zu bieten.

Das Problem mit den Schubkarren wird sich hoffentlich bald bessern: Fürs nächste Jahr ist der Bau eines neuen Tiefboxenlaufstalles geplant mit Liegeplätzen für 72 Kühe. Dann wandern die Ziegen in den bisherigen Kuhstall, die Schweine in den Ziegenstall. Das Vorhandene zu nutzen und damit neue Plätze zum Leben zu schaffen, ist offensichtlich eine Spezialität der Fleckenbühler.

Finanzielle Förderung

Kostenträger	Rechtsgrundlage	Bemerkungen
örtliche Sozialhilfeträger	SGB II	ALG II
Zuweisung durch das Oberlandesgericht	§56b Nr. 2 StGB und §153a Nr. 2 StPO	Berücksichtigung bei Bußgeldzuweisungen
	§35 BtMG	«Therapie statt Strafe»

Vorbereitung: Was passt zu meinem Betrieb?

Herangehensweise

Ein zentraler Punkt für den Erfolg und die beiderseitige Zufriedenheit eines unterstützten Beschäftigungsverhältnisses ist die Frage, wie gut Bedürfnisse und Möglichkeiten des Betriebes zu den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Beschäftigten/des Beschäftigten mit Behinderung passen. Dabei kommt es auf viele Details, wie die konkrete Tätigkeit, die Arbeitsplatzausstattung oder Pausenzeiten an. Aber auch die organisatorischen und finanziell-rechtlichen Rahmenbedingungen sind wichtig. Um hier aus der Vielzahl der verschiedenen Unterstützungsstrukturen und Fördermöglichkeiten ein passendes Modell zu wählen, ist eine individuelle Beratung unerlässlich. Vorher ist es sinnvoll, sich gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen, der Familie oder anderen potenziell beteiligten Menschen Klarheit bezüglich einiger Leitfragen zu verschaffen (siehe unten).

Wenn Sie über all diese Fragen und Antworten schon ein klareres Bild entwickelt haben, ist es hilfreich, sich nach dem «Suche-Biete»-Raster eine Übersichtsskizze zu erstellen: Auf der einen Seite Stichworte, was Sie sich von der Beschäftigung erwarten und auf der anderen Seite eine Sammlung, was Sie anbieten: zeitlich, menschlich, räumlich oder finanziell. Da können auch Kleinigkeiten dazugehören wie ein Regalfach für Arbeitsschuhe oder die Erinnerung, rechtzeitig zum Bus aufzubrechen...

Leitfragen

Was sind Ihre persönlichen Gründe und Motivationen?

Wollen Sie sich als Team bzw. als Betriebsleiterin/Betriebsleiter selbst bei der Anleitung und Unterstützung engagieren oder nur den Hof als Wirkungsstätte zur Verfügung stellen?

Welche Produktionszweige und Vermarktungswege gibt es auf Ihrem Betrieb? In welche Richtung können Sie sich eine Weiterentwicklung vorstellen?

Wie gut ist Ihr Betrieb ohne Auto erreichbar?

Wie viel Motivation, Erfahrung und Know-how haben Sie mit dem Erstellen von Abrechnungen, Verfassen von Berichten oder Eingliederungsplänen und Verhandlung mit Behörden, Kostenträgern etc.?

Sollen die Menschen mit Behinderung vorrangig tagsüber zur Beschäftigung auf dem Betrieb sein oder auch eine Unterkunft auf dem Betrieb haben?

Welche Tätigkeiten/Bereiche/Verantwortung können oder sollen zum Aufgabenfeld der Beschäftigten/des Beschäftigten gehören? Hier ist es empfehlenswert, eine möglichst konkrete, detaillierte Sammlung zu erstellen.

Welche Erfahrungen, Vorstellungen und Kompetenzen bei der Begleitung von Menschen mit Behinderung haben Sie?

Wie selbstständig soll eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter mit Behinderung bei Ihnen arbeiten?

- Wie viele Stunden täglich wollen und können Sie von Ihrer Arbeitszeit für Anleitung einsetzen?
- Welche zeitlichen und räumlichen Möglichkeiten haben Sie für begleitende Präsenz?

Welche Arbeitszeiten soll die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit Behinderung bei Ihnen haben?

An welchen Punkten brauchen Sie Beratung und Unterstützung bei einer Beschäftigung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters mit Behinderung?

Welche möglichen Kooperationspartner (Einrichtungen oder Vereine für behinderte Menschen, Kliniken etc.) kennen Sie in Ihrer Region?

Betrachten Sie sich vorrangig als Arbeitgeberin/Arbeitgeber und einen Mehraufwand durch die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung als (bezuschusstes) Engagement oder streben Sie an, die Betreuung als zweites wirtschaftliches Standbein aufzubauen?

Vorgehen: Schritt für Schritt

Schritt eins: Meinungsfindung

Überlegen Sie sich möglichst konkret, wie Sie sich ein Beschäftigungsverhältnis auf Ihrem Betrieb vorstellen. Anregung dazu können Ihnen die Fragen auf der vorhergehenden Seite bieten. Oder kennen Sie Menschen oder Betriebe, die bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht haben? Wenn Sie einen solchen Betrieb besucht haben, was hat Sie dort beeindruckt, was ist negativ haften geblieben? Besprechen Sie Ihre Vorstellungen mit Ihrer Familie, anderen am Hofgeschehen beteiligten Menschen oder Freundinnen und Freunden. Erarbeiten Sie ein modellhaftes Szenario und notieren Sie sich dabei Ihre Ideen, Bedenken und Fragen.

Schritt zwei: Konkretisierung

Erstellen Sie einen möglichst umfassenden Überblick über die Ist-Situation Ihres Betriebes. Berücksichtigen Sie dabei Aspekte der Produktion und Vermarktung, der Arbeitsplanung und die wirtschaftliche Situation.

Klären Sie, welche kompetenten Ansprechpartner oder Kooperationspartner Sie in Ihrer Region finden. Das können staatliche Beraterinnen und Berater bei Integrationsfachdiensten oder der Agentur für Arbeit, aufgeschlossene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer nahe liegenden Werkstatt für behinderte Menschen oder eine Elterninitiative sein. Kontaktadressen finden Sie im Kapitel «Fördermöglichkeiten». Stellen Sie Ihre Idee vor und diskutieren Sie Ihre Bedenken. Klären Sie für sich oder mit der Beratungskraft, welches Beschäftigungsmodell für Sie in Betracht kommt.

Schritt drei: Probephase

Nachdem Sie die organisatorischen Rahmenbedingungen abgeklärt haben, gehen Sie auf mögliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu. Je nach Situation kann das über die Agentur für Arbeit, die Schule oder Einrichtungen der Behindertenhilfe geschehen. Nehmen Sie sich Zeit für ausführliches Kennenlernen. In der Regel ist es sinnvoll, einen oder mehrere Tage der Hospitation zu vereinbaren. Auch wenn Sie sich bereits einig sind, ist es sehr zu empfehlen, als ersten Schritt eine Vereinbarung über ein längeres Praktikum abzuschließen. Ein Praktikum kann sich auch über mehrere Monate erstrecken. Nehmen Sie in dieser Zeit ruhig beratende Hilfe in Anspruch, wenn es das Angebot gibt. Sei es zur Einarbeitung (Job Coaching) oder bei auftretenden Fragen oder Schwierigkeiten.



Ein Staudengarten, wie dieser von der Hofgemeinschaft Löstrup, kann für Menschen mit Behinderung durchaus ein ideales Arbeitsfeld sein.

Schritt vier: Entscheidung

Besprechen Sie sich in der Zeit des Praktikums regelmäßig mit allen Beteiligten. Was läuft gut, wo gibt es Veränderungsbedarf? Stellen Sie sich Kriterien auf, nach denen Sie über ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis entscheiden wollen und einen zeitlichen Rahmen, wann Sie die Entscheidung treffen.

Schritt fünf: Umsetzung

Verläuft das Praktikum für alle Seiten zufriedenstellend, können die nächsten Schritte für ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis folgen. Welche Schritte dafür anstehen, hängt vom jeweiligen Beschäftigungsmodell und den Umständen des Einzelfalles ab. Wenn Sie Ihre Entscheidung gut geprüft haben, lassen Sie sich nicht durch Vorbehalte gegenüber dem Kündigungsschutz abschrecken. Sollten betriebliche oder andere Gründe ausschlaggebend sein, ist eine Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung in aller Regel möglich.

Tipp

Wenn Sie nicht weiter kommen, wenden Sie sich über www.gruene-werkstatt.de an uns, wir sind Ihnen bei der Suche nach einer Ansprechpartnerin/einem Ansprechpartner in Ihrer Region behilflich.

Fördermöglichkeiten im Einzelnen

Die Vielfalt der Fördermöglichkeiten und die unterschiedlichen Zuständigkeiten machen es oft nicht leicht, das Passende für die eigene Situation zu finden. Im Folgenden wird eine Übersicht über gängige Fördermaßnahmen gegeben. Da aber die Voraussetzungen in jedem einzelnen Fall anders sind, ist es weder möglich, konkrete Fördersummen zu nennen, noch kann die Aufstellung eine individuelle Beratung ersetzen: Je nach Bedingungen scheint das eine oder andere geeigneter, kommen hier nicht genannte Fördermaßnahmen oder Länderprojekte in Betracht oder können Sonderlösungen und Übergangsvarianten entwickelt werden. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für individuelle Beratung finden Sie unter dem Punkt «Kontakt und Beratung» oder Sie wenden sich an info@gruene-werkstatt.de.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen

Menschen mit Behinderung werden mit Arbeitsverträgen zu ortsüblichen bzw. tariflichen Löhnen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Eingliederungszuschuss

Beispiel: Biotol Eselburg (Seite 18)

Beispiel: Altes Rathaus (Seite 10)

Beschreibung

Von der Agentur für Arbeit (AA) kann ein «Eingliederungszuschuss» für zwölf Monate bzw. bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen für bis zu 96 Monate gezahlt werden. Dabei können bis zu 50 Prozent des Lohnes und der Anteil zur Sozialversicherung durch die Agentur für Arbeit getragen werden (früher «ambulanter Förderlehrgang»). In der Regel wird maximal für die Hälfte der Anstellungszeit ein Eingliederungszuschuss bewilligt. Die Förderhöhe und -dauer schwankt je nach Konjunktur und dem Budget der örtlichen AA.

Rechtliche Grundlagen

§218, §219, §221 SGB III
Personenkreis besonders betroffener schwerbehinderter Menschen definiert nach §71 1, §72 SGB IX

Kontakt und Beratung

Ansprechpartner für die Einstellung behinderter Menschen ist das Reha-Team, das es bei jeder Agentur für Arbeit (AA) gibt: Die lokale AA mit Adresse und Telefonnummer finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder über <http://dov.arbeitsagentur.de/> oder über www.arbeitsagentur.de unter dem Stichpunkt «Partner vor Ort» oder für allgemeine Infos unter den Stichworten «Unternehmen» und «finanzielle Hilfen».

Beispiele im Leitfaden

Altes Rathaus
Werner und Kerstin Vincon
Hauptstraße 20
75438 Knittlingen-Kleinvillars
Tel.: 07043/954800, Fax: 07043/907407
E-Mail: Vincon@t-online.de
Biotol Eselburg: Adresse siehe «Lohnkostenzuschuss» nächste Spalte

Lohnkostenzuschüsse

Beispiel: Biotol Eselburg (Seite 18)

Beispiel: Altes Rathaus (Seite 10)

Beschreibung

Alternativ oder im Anschluss an einen Eingliederungszuschuss kann der Arbeitgeber als «Ausgleich außergewöhnlicher Belastung» beim örtlichen Integrationsamt folgende Lohnkostenzuschüsse beantragen:

- Minderleistungsausgleich in drei Bedarfsstufen: Minderung um 30, 40 und 50 Prozent (von 100 € und max. 650 €)
- personelle Unterstützung in vier Stufen jeweils mehr als eine halbe, eine, zwei oder drei Stunden (zwischen 80 € und 850 €)

Rechtliche Grundlagen

§102 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2e SGB IX und §27 SchwbAV Rehaträger
§34 Abs.1 Nr.3 SGB IX nach
§6 Abs. 1 Nr. 2-5 SGB IX in Verbindung mit §26 SchwbAV

Kontakt und Beratung

Beratung zu organisatorischen, finanziellen, aber auch pädagogischen Fragen bieten Integrationsämter und Integrationsfachdienste. Die Adresse vor Ort finden Sie unter www.integrationsaemter.de unter dem Stichwort «Kontakt».

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
Erzbergerstraße 119
76133 Karlsruhe
Tel.: 0721/81 07-901; Fax: 0721/81 07-903
E-Mail: bih@integrationsaemter.de

Beispiele im Leitfaden

Biotol Hofgemeinschaft Eselburg
Familie Bosch
Talstraße 23
89542 Eselburg
Tel./Fax: 07324/5805
E-Mail: biotol@milchmobil.de
Altes Rathaus: Adresse siehe unter «Eingliederungszuschuss»

Investitionskostenzuschüsse

Beispiel: Gut Ostler (Seite 32)

Beschreibung

Investitionskostenzuschüsse und Darlehen bzw. Kostenübernahme zur Einrichtung des Arbeitsplatzes sind möglich:

- wenn sie notwendig zur Schaffung des Arbeitsplatzes sind
- zur behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes

Rechtliche Grundlagen

Zu a.) §15 SchwbAV Absatz 1 Satz 1
Zu b.) §102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 a.) und §81 Absatz 4 Satz 4,5 SGB IX und §26 SchwbAV durch das Integrationsamt oder nach §237 SGB III durch die Agentur für Arbeit

Kontakt und Beratung

Beratung bieten die Integrationsämter (oder die Rehateams der örtlichen AA).

In der Regel gibt es hier einen «technischen Fachdienst» von beratenden Ingenieurinnen und Ingenieuren.

Beispiel im Leitfaden

Gut Ostler

Fam. I. und M. Baumgart

Burgweg 19

53123 Bonn-Messdorf

Tel.: 0228/640895; Fax: 0228/649812

E-Mail: martin.baumgart@gutostler.de

www.gutostler.de

Integrationsprojekt

Beispiel: Gutshof Warstein (Seite 12)

Beschreibung

- › selbstständige Unternehmen, die einen hohen Prozentsatz (mind. 25 Prozent) schwerbehinderter Beschäftigter haben
- › Lohn- und Investitionskostenzuschüsse wie in jedem anderen Betrieb möglich (siehe oben)
- › steuerliche Vorteile bei Anerkennung der Gemeinnützigkeit
- › Möglichkeit einer geförderten betriebswirtschaftlichen Beratung

Rechtliche Grundlagen

- › allgemein für Integrationsprojekte §132 ff SGB IX
- › für den Minderleistungsausgleich und Ausgleich für Betreuungsaufwand §102 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2e SGB IX in Verbindung mit §27 SchwbAV

Kontakt und Beratung

Informationen und Beratung bieten Integrationsfachdienste, Integrationsämter und Agenturen für Arbeit. Zusätzlich speziell für Integrationsunternehmen gibt es die Fachberatung für

Arbeits- und Firmenprojekte

FAF gGmbH

Kommandantenstr. 80

10117 Berlin

Tel.: 030/2511066; Fax: 030/2519382

E-Mail: post-an@faf-gmbh.de

www.faf-gmbh.de (Niedergelassene Büros unter «Adressen der Büros»)

Beispiel im Leitfaden

Gutshof Warstein INTEGRA gGmbH

Heinz Nitsch

Lindenstraße 13

59581 Warstein

Tel.: 02902/806619; Fax: 02902/806622

E-Mail: heinz.nitsch@ini.de, eva.kemper@ini.de

www.ini.de

Beschäftigungsförderung - JobPerspektive

Beschreibung

- › Förderung für volljährige, erwerbsfähige Menschen, die
 - langzeitarbeitslos und durch mindestens zwei weitere Vermittlungshemmnisse (z.B. fehlender Schulabschluss, gesundheitliche/psychische Einschränkungen) beeinträchtigt sind,
 - mindestens sechs Monate intensiv durch Fallmanager betreut wurden,
 - absehbar innerhalb der nächsten 24 Monate nicht vermittelbar sind.
- › Zuschuss je nach Fähigkeit bis zu 75 Prozent des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts (in der Regel für Vollzeitstellen), sowie für zwölf Monate Qualifizierungszuschuss (bis 200 €) möglich
- › Vorrang von Rehabilitations- oder Teilhabemaßnahmen ist zu prüfen
- › Förderdauer bis zu 24 Monaten, anschließend unbefristet
Verlängerung möglich, wenn eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne die Förderung voraussichtlich nicht möglich ist

Rechtliche Grundlagen

- › Langzeitarbeitslosigkeit (i. S. d. § 18 SGB III)
- › Förderung nach § 16 a SGB II

Kontakt und Beratung

Ausgezahlt wird die Geldleistung meistens von Kommunen und Agenturen für Arbeit gemeinsam. Beide Partner haben dafür Arbeitsgemeinschaften gegründet. Diese oft ARGEn oder Jobcenter genannten Einrichtungen sind für Beratung und Vermittlung und für die Auszahlung der Geldleistungen zuständig. In 19 Kommunen ist übrigens allein die Agentur für Arbeit, in weiteren 69 Landkreisen und kreisfreien Städten alleine die Kommune zuständig.

Adressen können Sie bei den örtlichen Agenturen für Arbeit erfragen oder unter

www.arge-sgb2.de

Die lokale AA mit Adresse und Telefonnummer finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder über <http://dov.arbeitsagentur.de/> oder über www.arbeitsagentur.de.

Andere Beschäftigungsverhältnisse

Suchthilfe als Selbsthilfeorganisation

Beispiel: Suchthilfe Hof Fleckenbühl (Seite 34)

Beschreibung

Auf der Basis einer Selbsthilfeeinrichtung leben und arbeiten Menschen mit Suchtproblematik zusammen. Arbeit in Zweckbetrieben zur Finanzierung des Lebensunterhalts der Gemeinschaft, ergänzend wird Arbeitslosengeld II beantragt.

Rechtliche Grundlagen

- › für die Bewilligung von ALG II SGB XII
- › Therapie statt Strafe gemäß §55 BMSG (Betäubungsmittel-schutzgesetz)

Kontakt und Beratung

Beispiel im Leitfaden

Suchthilfe Hof Fleckenbühl
35091 Cölbe-Schönstedt
Tel.: 06427/92210
E-Mail: info@suchthilfe.org
www.suchthilfe.org

Praktika

Beschreibung

- › Kostenübernahme bei zeitlich befristeten Probebeschäftigungen und Praktika. Praktikum in einem Betrieb (des ersten Arbeitsmarktes) zur Abklärung einer Vermittlung oder zur Vorbereitung einer Vermittlung für Menschen, die nicht, nicht mehr oder noch nicht als voll erwerbsgemindert eingestuft wurden.

Rechtliche Grundlagen

§238 SGB III, §27 SchwbAV

Kontakt und Beratung

Ansprechpartner ist die örtliche Agentur für Arbeit.
www.arbeitsagentur.de

Dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze aus einer Werkstatt für behinderte Menschen

Beschreibung

- › Beschäftigung von WfbM-Angehörigen (anerkannt volle Erwerbsminderung)
- › reguläre Arbeitszeiten
- › Arbeitsentgelt (meist zwischen 100 und 500 €) trägt Betrieb
- › Verwaltung, Betreuung und Versicherung trägt die vermittelnde Werkstatt

Im Gegensatz zu den bisher üblicheren befristeten Praktika steht nicht die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt im Vordergrund, sondern ist die Beschäftigung auf Dauer angelegt. Diese Variante wird bisher in verschiedenen Modellen und Projekten (z.B. Gemeindefahe Werkstatt «INTEGRA» der Bamberger Lebenshilfe, Saarbrückener «virtuelle Werkstatt») vorangetrieben.

Rechtliche Grundlagen

- › besondere Auslegung der in §5 Abs. 4 WVO festgelegten Anforderung an die Werkstätten, ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen anzubieten
- › dauerhaft ausgelagerte Arbeitsverhältnisse in Betriebstätten Dritter gem. RZ 4.3.3 Nr b der WE/BAGüS

Kontakt und Beratung

Abklärung in Kooperation mit Werkstatt für behinderte Menschen in der Region. Adressen über www.werkstaetten-im-netz.de

Modellhafte Beispiele

Bamberger Lebenshilfe Werkstätten
Gemeindefahe Werkstatt INTEGRA Mensch
Kuno Eichner
Moosstraße 75
96050 Bamberg
Tel.: 0160/6019816

E-Mail: eichner@blw-bamberg.de
Weitere Informationen unter www.gruene-werkstatt.de

Virtuelle Werkstatt

Großherzog-Friedrich-Straße 11
66111 Saarbrücken
Kerstin Axt
Fachliche Leitung
Tel.: 0681/38912-42
Fax: 0681/38912-11
E-Mail: wvs.sb@shg-kliniken.de
Konzept unter:
www.shg-kliniken.de/html/1702.htm

Ausgelagerte Praktika einer WfbM

Beispiel: Außenpraktika Wesermarsch (Seite 24)

Beschreibung

- › Beschäftigung von WfbM-Angehörigen (anerkannt volle Erwerbsminderung)
- › zeitlich befristet als Praktikum mit dem Ziel des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt
- › reguläre Arbeitszeiten
- › Arbeitsentgelt (meist zwischen 100 und 500 €) trägt Betrieb
- › Verwaltung, Betreuung und Versicherung trägt die vermittelnde Werkstatt
- › auch Außenarbeitsgruppen (mit anleitenden Mitarbeitern) denkbar

Rechtliche Grundlagen

- › Werkstättenverordnung §5 Abs.4 WVO oder §5 Abs.1 WVO
- › Aufnahmevoraussetzungen nach §136 ff SGB IX
- › Feststellung der «dauerhaft vollen Erwerbsminderung» nach §45 Abs. 1.Satz 3 Nr. 2 SGB XII

Kontakt und Beratung

Abklärung in Kooperation mit Werkstatt für behinderte Menschen in der Region. Adressen über www.werkstaetten-im-netz.de
Weitere Informationen unter
www.bagwfbm.de oder www.wfbm.info

Beispielverträge und Infos auch bei:

Lebenshilfe Bundesvereinigung
Raiffeisenstraße 18
35043 Marburg
Tel.: 06421/491-0, Fax: 06421/491-167
E-Mail: bundesvereinigung@lebenshilfe.de
www.lebenshilfe.de/index.php

Beispiel im Leitfaden

CVJM-Sozialwerk Wesermarsch e. V. - WfbM
Helgoländer Damm 1
26954 Nordenham
Tel.: 04731/96 91-221
Matthias Brandner
Tel.: 04733/920170
E-Mail: matthias.brandner@sozialwerk-wesermarsch.de

Betreutes Wohnen in Familien

Beispiel: Familienpflege Lindenhof (Seite 14)

Beschreibung

- › Wohnen/Essen/Freizeit etc. auf dem Betrieb
- › ganztägige Betreuung auf dem Betrieb
- › Beschäftigung ist nur Teilaspekt
- › Vermittlung über Einrichtungen der Behindertenhilfe
- › bisher nur in Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Brandenburg, Thüringen und Nordrhein-Westfalen

Rechtliche Grundlagen

- › Grundsicherung nach §41 Abs. 1 Nr.2 SGB XII
- › Pflegesätze entsprechend der eingestuften Pflegestufe
- › Betreuungsentgelt im Rahmen der Eingliederungshilfe nach §54 ff SGB XII (und in der Folge nach §26, 33, 55 SGB IX)

Kontakt und Beratung

Ansprechpartner sind Einrichtungen der Behindertenhilfe in der Region. Adressen unter:
www.soznet.de/soznetdatenbank/behindertenhilfe.htm
Dachverband: www.leben-in-gastfamilien.de

Beispiel im Leitfaden

Familie Kügler
Lindenhof
89564 Nattheim
Tel.: 07237/6563; Fax: 07326/919813

Berufsvorbereitungsmaßnahmen

Beispiel: BBS Himmelthal (Seite 20)

Beschreibung Berufsvorbereitungsjahr

- › zeitlich befristete Maßnahme meist mit Jugendlichen, regulär elf Monate, unter Umständen Verlängerung auf 18 Monate
 - › Theorie- und Praxislehreinheiten
 - › Ziel, die Vermittlungsfähigkeit zu erhöhen
 - › in seltenen Fällen (bei sozial schwierigem Umfeld) auch mit Internatunterbringung
- Bildungsträger, die im Rahmen der «Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung» (FbW) nach Sozialgesetzbuch III Bildungsmaßnahmen anbieten, benötigen dafür eine Zulassung durch eine unabhängige fachkundige Stelle.

Rechtliche Grundlagen

- › §61 SGB III
- › bei Internatunterbringung Jugendhilfe §27 in Verbindung mit §34/35 und §41 SGB VIII
- › Zulassung entsprechend den §§84 und 85 SGB III
- › §61 SGB III
- › bei Internatunterbringung Jugendhilfe §27 in Verbindung mit §34/35 und §41 SGB VIII
- › Zulassung entsprechend den §§84 und 85 SGB III

Die Anforderungen an fachkundige Stellen sowie an Bildungsträger sind in der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) geregelt.

Kontakt und Beratung

Ob die Voraussetzungen für eine Förderung vorliegen, wird bei der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt (www.arbeitsagentur.de). Nähere Informationen zu den Angeboten der Arbeitsagentur: <http://berufenet.arbeitsamt.de/>
Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen unter: <http://infobub.arbeitsagentur.de>
Angebote auch für «Fachwerker»- oder «Helfer»-Ausbildungen von Berufsförderungswerken oder Berufsbildungswerken

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW)

Kurfürstenstraße 131
10785 Berlin
Tel.: 030/2300-3433; Fax: 030/2300-3899
E-Mail: info@bagbbw.de
www.bagbbw.de

Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke

August-Krogmann-Straße 52
22159 Hamburg
Tel.: 040/64581-1846
Fax: 040/64593-846
E-Mail: nordhoff@bfw-hamburg.de
www.bfws.de

Beispiel im Leitfaden

BBS Himmelthal gGmbH
Kloster Himmelthal 1
63820 Elsenfeld
E-Mail: bbs@himmelthal.de
Klaus Grein, Einrichtungsleiter
Tel.: 09374/9710-0; Fax: 09374/9710-21

Beschreibung Arbeitserprobung, Eignungsabklärung

Die Arbeitserprobung dient der Abklärung der beruflichen Eignung und Auswahl von erforderlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33 Abs. 4 SGB IX).

Die Abklärung der beruflichen Eignung hilft, bei der Berufswahl zu einer sicheren Entscheidung zu kommen und dauert bis zu zwölf Wochen. Man kann sich in mehreren Berufsfeldern erproben. Es gibt einen praktischen und einen theoretischen Teil.

Rechtliche Grundlagen

§97 SGB III

Art und Dauer der Arbeitserprobung wird mit dem behinderten Menschen im Einzelfall durch den zuständigen Rehabilitationsträger (§ 6 Abs. 1 SGB IX) festgelegt.

Kontakt und Beratung

Beratung in der Regel über die örtliche Agentur für Arbeit, Adressen unter www.arbeitsagentur.de

Weitere Angebote und Informationen zu Aus- und Weiterbildung:

Bundesinstitut für Berufsbildung
www.bibb.de/de/index.htm
Andere Beispiele unter:
www.good-practice.de
www.rehadat.de

Medizinische oder soziale Rehabilitation

Beispiel: Hof Sondern (Seite 30)

Beispiel: Fachkrankenhaus Ringgenhof (Seite 16)

Beschreibung

Beschäftigungstherapie, Soziotherapie, Arbeitstherapie. Patienten kommen zum Beispiel während oder im Anschluss an einen stationären Aufenthalt in einer psychiatrischen Einrichtung zur Nachsorge oder Rehabilitation für einige Stunden am Tag zur Beschäftigung.

- › therapeutische Begleitung auch bei der Arbeit
- › kann bei entsprechender Qualifikation auch auf einem kooperierenden externen Betrieb stattfinden

Rechtliche Grundlagen

§26 SGB IX, insbesondere Abs. 2, Satz 7. Maßgeblich sind die Bestimmungen der jeweiligen Rehabilitationsträger (Krankenversicherung, Rentenversicherung etc.). Bei örtlichen Trägern der Sozialhilfe: Hilfe zur Eingliederung nach §§53, 54 SGB XII

Kontakt und Beratung

Ansprechpartner sind Kliniken und Rehabilitationsträger, zum Beispiel die Krankenkassen: Übersicht über die gemeinsamen Servicestellen aller Rehabilitationsträger, bei denen Zuständigkeiten geklärt werden können und beraten wird unter: www.reha-servicestellen.de

Weitere Infos:

www.psychiatrie.de

BAG der gemeindepsychiatrischen Verbände: www.bag-gpv.de

Beispiele im Leitfaden

Hof Sondern e.V.

Konrad Neuberger

Obersondern 6

42399 Wuppertal

Tel.: 0202/2612136

E-Mail: info@ggut.org

www.ggut.org www.konrad.neuberger.de

Fachkrankenhaus Ringgenhof

Riedhauser Str. 61

88271 Wilhelmsdorf

Tel.: 07503/920- 0; Fax: 07503/920-161

E-Mail: suchtkrankenhilfe@zieglerscheanstalten.de

www.zieglerscheanstalten.de

Lebens- und Arbeitsgemeinschaften

Beispiel: Hofgemeinschaft Löstrup (Seite 22)

Beschreibung

- › Menschen mit Behinderung und Betreuerinnen/Betreuer leben in großfamilienähnlichen Strukturen
- › sowohl Arbeit als auch Alltag werden gemeinsam gestaltet
- › Vergütung in Tagessätzen von ca. 70 € pro Person und Tag

Rechtliche Grundlagen

- › nicht in allen Bundesländern anerkannt (Leistungs-, Vergütungs- und Prüfungsvereinbarung nach §75 SGB XII mit dem Land als Kostenträger)
- › stationäre Eingliederungshilfe nach §54 SGB XII
- › sonstige Beschäftigungsstelle im Sinne von §56 SGB XII
- › förderungsfähig für den Personenkreis, der «mindestens die Anforderungen für die Aufnahme in die WfbM erfüllt» (§17 Abs.2 Wiedereingliederungshilfeverordnung)
- › stationäre Einrichtung im Sinne von §98 SGB XII in Verbindung mit §97 SGB XII

Kontakt und Beratung

Beispiele im Leitfaden

Hofgemeinschaft Löstrup

Löstrup 4-6

24966 Sörup

Tel.: 04635/292353

E-Mail: hofgemeinschaft.loestrup@t-online.de

www.hofgemeinschaft-loestrup.de

Weitere Lebens- und Arbeitsgemeinschaften unter www.weide-hardebek.de/cooperation.html

Jugendhilfe

Beispiel: Jugendhof Brandenburg (Seite 28)

Beschreibung

- › »Eine «Rund-um-die-Uhr» Betreuung auch mit entsprechend ausgebildetem Fachpersonal muss gewährleistet werden. Je nach Klienten ist eine 1:1 Betreuung notwendig.
- › Es müssen Wohnplätze zur Verfügung gestellt werden.
- › Je nach Alter muss eine Erfüllung der Schulpflicht ermöglicht werden.
- › Für eine Anerkennung vor dem Jugendamt müssen spezifische Auflagen erfüllt werden.

Rechtliche Grundlagen

- › Leistungserbringung nach §27, §34, §35a SGB VIII
- › bei jungen Erwachsenen über 18 Jahre nach §41 SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz)

Kontakt und Beratung

Ansprechpartner sind die örtlichen Jugendämter.
Datenbank zu Kinder- und Jugendhilfeprojekten und -themen:
www.kinder-jugendhilfe.org/db/

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe - AGJ

Mühlendamm 3
10178 Berlin
Tel.: 030/40040-200; Fax: 030/40040-232
E-Mail: agj@agj.de
www.agj.de

Beispiel im Leitfaden

Jugendhof Brandenburg gGmbH
Behnitzer Weg 12
14641 Berge bei Nauen
Friedrich Jahncke
Tel.: 03321/4432-0
E-Mail: jugendhof-brandenburg@t-online.de
www.jugendhof-brandenburg.de

Sonstige Maßnahmen

- › Maßnahmen, die die betriebliche Eingliederung unterstützen (Bildung, aber auch sozialpädagogische Begleitung) (§246c SGB III)
- › Arbeitsassistenz (vgl. § 33 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX oder vgl. § 102 Abs. 4 SGB IX).
- › Tagesbetreuung für Menschen, die aufgrund zu hohen Betreuungsbedarfes nicht in die WfbM aufgenommen werden können
- › geförderte Ausbildung in regulären, niederstufigen Ausbildungsberufen mit Unterstützung des Arbeitsamtes (§19 SGB III)
- › Hilfsangebot für zum Beispiel alkoholabhängige, obdachlose Menschen (§67 SGB XII)

Persönliches Budget

Das Persönliche Budget ist (nur) eine andere Form der Ausführung von Teilhabeleistungen:

Seit dem 1. Januar 2008 kann jede bewilligte Leistung in Pflege und Rehabilitation auch als «persönliches Budget» in Anspruch genommen werden. In dem Falle wird die entsprechende Summe direkt an den Anspruchsberechtigten ausbezahlt, der damit selbstbestimmter wählen kann, von welcher «Anbieterin»/welchem «Anbieter» er die erforderliche «Betreuungsdienstleistung» einkauft.

Dieser Anspruch gilt auch für Werkstatteleistungen. Es ist also denkbar, dass Menschen aus der WfbM ihr persönliches Budget dafür einsetzen, an einem externen Arbeitsplatz die erforderliche Betreuung und Anleitung zu finanzieren.

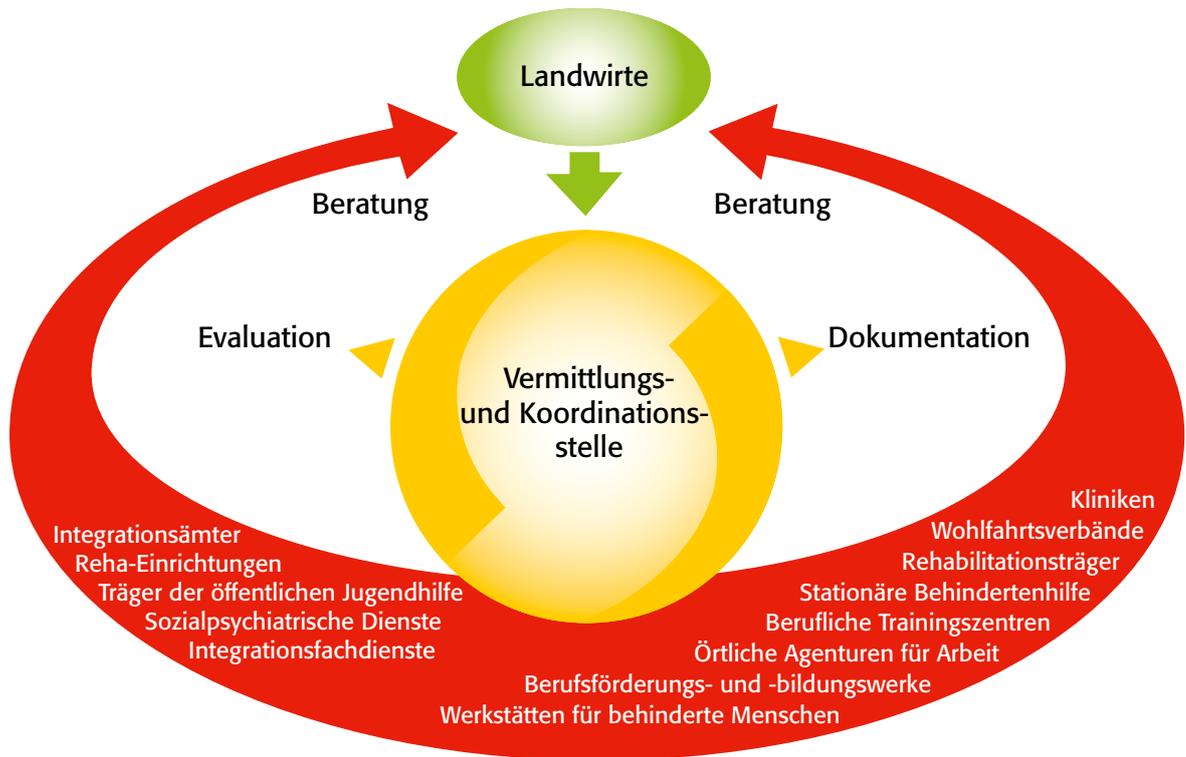
Allerdings hat sich im Zusammenhang mit dem persönlichen Budget noch keine verlässliche Praxis etabliert, da es bis zum 1. Januar 2008 nur in Modellregionen oder als «kann»-Leistung der Kostenträger praktiziert wurde und deswegen nur begrenzt Erfahrungen vorliegen. Es ist anzunehmen, dass hier mit dem neuen Rechtsanspruch eine Veränderung eintritt, zumal die Behindertenverbände die Einführung begrüßen.

Es ist davon auszugehen, dass sich verbindliche Regelungen erst noch einspielen müssen, da zum Beispiel der Bedarf und die entsprechenden Kosten individuell festgestellt werden sollten. Der Betrag wird im persönlichen Budget auf keinen Fall höher und in der Regel niedriger liegen als der Werkstattsatz.

Weitere Informationen

Kompetenzzentrum Persönliches Budget
Oranienburger Straße 13-14
10178 Berlin
Tel.: 030/24533-170
Fax: 030/24636-110
E-Mail: budget@paritaet.org
www.bmas.de

Vision: Vermittlungs- und Koordinationsstelle als Katalysator



Die Broschüre macht deutlich, dass die Beschäftigungs- und Fördermöglichkeiten sehr komplex und für die Landwirtin/den Landwirt nur schwer durchschaubar sind. In dieser Situation entstand die Idee, dass eine „Vermittlungs- und Koordinationsstelle“ zwischen den vielfältigen Zuständigkeiten und den Landwirtinnen/den Landwirten Verbindung schafft: Dabei sollen bestehende Beratungsstrukturen (Integrationsfachdienste, Integrationsassistenten in einer WfbM, landwirtschaftliche Fachberatung) genutzt und keine neuen Strukturen aufgebaut werden. Vielmehr soll mit zwei Maßnahmen versucht werden, das Potenzial für Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft besser auszuschöpfen:

1. Durch Vernetzung und Vermittlung soll die Landwirtschaft informiert werden, dass es Beratungsmöglichkeiten bei der Fragestellung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gibt und motiviert werden, mit dieser Beratung Kontakt aufzunehmen.
2. Durch Fortbildung und Qualifikation sollen die Beratungsfachkräfte einen besseren Einblick in die Möglichkeiten gewinnen, Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft zu beschäftigen.

Bisher (Stand 2008) ist es noch nicht gelungen, die finanziellen Voraussetzungen für diese Stelle zu schaffen. Bis auf Weiteres steht Ihnen aber folgende E-Mail-Adresse für Fragen, Anregungen und Hinweise im Hinblick auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft zur Verfügung: info@gruene-werkstatt.de

Literatur und Links

Literatur

ABC Behinderung & Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis, 2. überarbeitete Auflage (2005). Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Universum Verlag GmbH & Co. KG, 65175 Wiesbaden, ISBN 3-89869-156-X

Leitfaden Ökologischer Landbau in Werkstätten für Behinderte (2000). Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft Ökologischer Landbau - AGÖL, VAS, Frankfurt/Main, ISBN 3-88864-302-3

Ökologie & Landbau: Schwerpunkt Soziale Leistungen des Öko-Landbaus (2006). Ökologie & Landbau 139 (Ausgabe 3/2006); Hrsg.: Stiftung Ökologie & Landbau, ISSN 1015-2423

Entwicklung von Integrationsfirmen - ein Kompendium für soziale UnternehmerInnen (2005). Hrsg.: Peter Stadler und Christian Gredig ISBN 3-00-0156771

Links

Landwirtschaft

Allgemeine Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf landwirtschaftlichen Betrieben unter besonderer Berücksichtigung von land- und gartenbaulichen Bereichen von Werkstätten für behinderte Menschen
www.gruene-werkstatt.de

Unterstützung multifunktionaler Höfe durch Soziale Landwirtschaft
www.sofar-d.de

Informationen zur therapeutischen Bedeutung der Gartenarbeit
www.gartenbau-und-therapie.org und
www.garten-therapie.de

Informationsportal zum Ökologischen Landbau
www.oekolandbau.de

Webseite des Instituts für soziales Lernen mit Tieren
www.lernen-mit-tieren.de

Selbsthilfevereinigungen, Behindertenverbände und Dachverbände

Informationen über Aufgaben der Integrationsämter (Verwendung der Ausgleichsabgabe, besonderer Kündigungsschutz)
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
www.integrationsaemter.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM)
(Interessenvertretung der Werkstätten, aktuelle und rechtliche Informationen)
www.bagwfbm.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)
(Zusammenschluss von Integrationsfachdiensten, Behindertenorganisationen, Forschungsinstituten und engagierten Einzelpersonen, die sich zum Ziel gesetzt haben, Menschen mit Behinderungen faire Chancen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu geben)
www.bag-ub.de

NETZWERK ARTIKEL 3 Verein für Menschenrechte und Gleichstellung Behinderter e.V.
www.netzwerk-artikel-3.de

Das Aktionsbündnis deutscher Behindertenverbände
www.deutscher-behindertenrat.de

Vereinigung der Selbsthilfeverbände behinderter und chronisch kranker Menschen und ihrer Angehörigen
www.bag-selbsthilfe.de

Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte
www.bvkm.de

Psychiatrienetz mehrerer Verbände und Organisationen
www.psychiatrie.de

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Behinderten
www.behindertenbeauftragte.de

Forum selbstbestimmte Assistenz behinderter Menschen e.V.
www.forsea.de

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen
mit geistiger Behinderung
www.lebenshilfe.de

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in
Deutschland e.V.
(Eine von behinderten Menschen selbst getragene
Organisation und ein Zusammenschluss der Zen-
tren für selbstbestimmtes Leben)
www.isl-ev.de

Freie Wohlfahrtspflege

Arbeiterwohlfahrt (AWO)
www.awo.org

Deutscher Caritasverband (DCV)
www.caritas.de

Der Paritätische Wohlfahrtsverband
www.der-paritaetische.de
www.paritaet.org

Deutsches Rotes Kreuz (DRK)
www.drk.de

Diakonisches Werk
www.diakonie.de

Bundesverband evangelische
Behindertenhilfe e.V. (BeB)
www.beb-ev.de

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden
in Deutschland (ZWST)
www.zwst.org

Verband für anthroposophische Heilpädagogik,
Sozialtherapie und soziale Arbeit e.V.
www.verband-anthro.de

Arche (Verein zur psychiatrischen Familienpflege)
www.arche-net.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der
gemeindepsychiatrischen Verbände
www.bag-gpv.de

Forschung, Nachrichten, Daten

FORUM - das Online-Magazin für
Behinderte - Frankfurt
www.cebeef.com

REHADAT - Informationssystem zur
beruflichen Rehabilitation
www.rehadat.de

Bildungs- und Forschungsinstitut zum
selbstbestimmten Leben Behinderter
www.bifos.org

kobinet nachrichten, Kooperation
Behinderter im Internet e.V.
www.kobinet-nachrichten.org

Gemeinnützige Forschungseinrichtung für
interdisziplinäre und unabhängige Forschung in
Medizin, Wissenschaft und Ethik
(bei allen Fragestellungen werden insbesondere
die Perspektiven von behinderten und chronisch
kranken Menschen berücksichtigt)
www.imew.de

Aktuelle Informationen zu Psychiatrie
www.psychiatrie-aktuell.de

Psychiatrie Newsletter mit aktuellen Informationen
www.lichtblick99.de

Impressum

Herausgeber/Verlag:

Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL)
FiBL Deutschland e.V.
Galvanistraße 28
DE-60486 Frankfurt
Tel.: 069/7137699-0, Fax: 069/7137699-9
www.fibl.org

Autorin/Autor:

Rebecca Kleinheitz (FiBL)
Robert Hermanowski (FiBL)
Kontakt: info@gruene-werkstatt.de

Grafik:

Claudia Kirchgraber (FiBL, Frick)

Redaktion:

Marion Morgner (FiBL)

Durchsicht:

Matthias Brandner (CVJM Sozialwerk Wesermarsch), Ingeborg Bosch (Biotol Eselburg, Herbrechtingen), Jörg Bungart (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Hamburg), Adriane Chraplewski (Suchthilfe Fleckenbühl, Cölbe), Hartwig Ehlers (Hofgemeinschaft Weide-Hardebek), Kuno Eichner (Integra MENSCH, Bamberger Lebenshilfe-Werkstätten), Albrecht Flake (WfbM Eben-Ezer, Lemgo), Klaus Grein (Berufsbildungsstätte Himmelthal, Elsenfeld), Friedrich Jahncke (Jugendhof Brandenburg e.V.), Marie Kalisch (FiBL, Witzenhausen), Eva Kemper (Integrationsfachdienst Soest, Lippstadt), Ulrike Laubach (Hofgemeinschaft Weide-Hardebek), Konrad Neuberger (Hof Sondern, Wuppertal), Heinz Nitsch (INTEGRA gGmbH „Gutshof Warstein“), Klaus-Peter Rohde (Landschaftsverband Rheinland, Dezernat Soziales, Integration), Ulrich Schnizler und Reinhard Siebert (Zieglersche Anstalten, Wilhelmsdorf), Thomas van Elsen (FiBL, Witzenhausen), Werner Vincon (Altes Rathaus, Knittlingen-Kleinwillars), Matthias Zaiser (Stiftung Aktion Kulturland, Hamburg)

Bildnachweis:

Thomas Alföldi, FiBL, Frick (Titelbild und Rückseite); Sylvan Darou (S. 3, o.); Klaus-Peter Wilbois, FiBL (S. 3 u.); Kuno Eichner, Integra MENSCH (S. 26, 27); Martin Baumgart (S. 32); Suchthilfe Fleckenbühl (S. 34); Rebecca Kleinheitz, FiBL: alle übrigen Bilder

Preis: 6 EUR, 9 CHF

ISBN-Nummer: 978-3-03736-026-2

FiBL Bestellnummer: 1505

Danksagung

Wir danken allen Betrieben und Einrichtungen, die ihre Türen für uns geöffnet und mit ihren Erfahrungen und Anregungen diesen Leitfaden bereichert haben.



Alle in diesem Merkblatt enthaltenen Angaben wurden von den Autorinnen und Autoren nach bestem Wissen erstellt und von ihnen mit größtmöglicher Sorgfalt geprüft. Dennoch sind Fehler nicht völlig auszuschließen. Daher erfolgen alle Angaben etc. ohne jegliche Verpflichtung und Garantie der Autorinnen und Autoren oder des Verlags. Sie übernehmen daher keinerlei Verantwortung und Haftung für etwaige Unrichtigkeiten.

© FiBL 2008

Das Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in und Verarbeitung durch elektronische Systeme.

Wir danken der Deutschen Rentenbank für die finanzielle Unterstützung.



rentenbank

