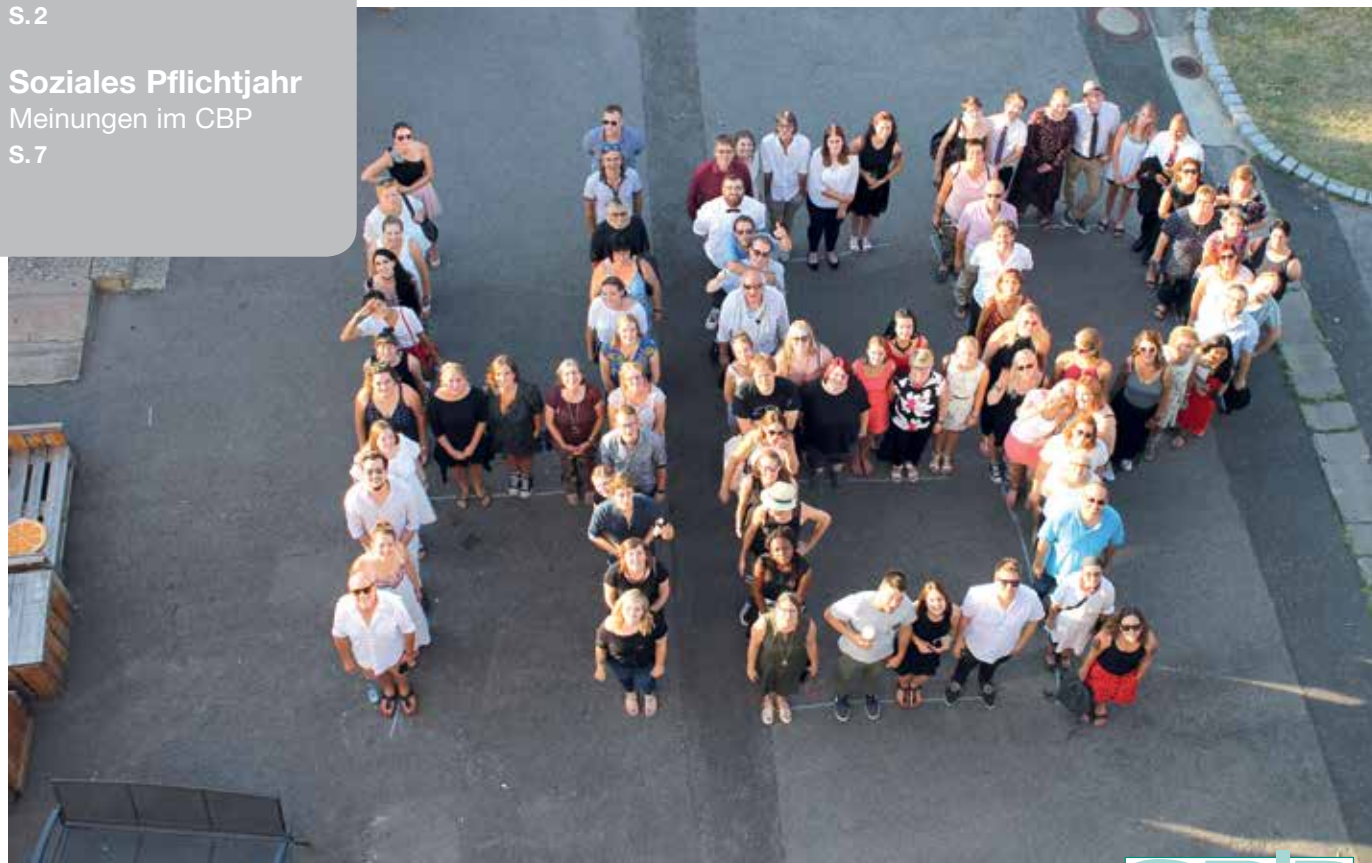


Berufsbild HEP
Forderungen und
Vorschläge zur Stärkung
S.2

Soziales Pflichtjahr
Meinungen im CBP
S.7

CBP-Info



Zufrieden mit dem selbst gewählten Beruf Heilerziehungspfleger(in)/HEP: die diesjährigen Absolvent(inn)en der Dr.-Maria-Probst-Schule in Würzburg (s. S. 4).



Liebe Leserinnen und Leser, selbstbestimmte Teilhabe ohne eigenes Geld, über das man nach eigenen Vorstellungen frei verfügen kann, geht nicht. Auch wenn wir das manchmal übersehen in unseren fachlichen Diskussionen um Inklusion, Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und psychischer Erkrankung, hängen Selbstbestimmung und Teilhabekönnen stark davon ab, welche finanziellen Mittel jemand zur freien Verfügung hat. Das ist auch ein wesentlicher Punkt bei der konkreten Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG). Menschen, die bestimmte Leistungen der Eingliederungshilfe beziehen, sollen ab Januar 2020 deutlich weniger mit eigenem Einkommen und Vermögen zur Finanzierung dieser Leistungen herangezogen werden als bisher. Auch wenn wei-

terhin von vielen Betroffenen für diese Leistungen ein Eigenanteil verlangt wird, bleibt ihnen mehr Spielraum übrig, um ein Leben nach eigenen Vorstellungen gestalten zu können. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass gleichzeitig keine Grundsicherungsleistungen bezogen werden. Für diesen Leistungsbereich gelten nach wie vor die Regeln der Sozialhilfe. Das ist auch der Grund, warum Menschen, die heute in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe leben und auf Grundsicherung angewiesen sind, von den neuen Regeln nicht profitieren. Falls sie Leistungen der Grundsicherung bekommen, werden diese zur Finanzierung der Miete der privat genutzten Wohnräume und Gemeinschaftsflächen eingesetzt sowie zur Finanzierung des Lebensunterhalts.

Je nach Art und Umfang der Versorgungsleistungen in der Einrichtung kann das bedeuten, dass von den finanziellen Mitteln, die zum Lebensunterhalt zur Verfügung stehen, kaum noch etwas übrig bleibt. Die selbstbestimmte Teilhabe ist dann mangels Taschengeld absolut eingeschränkt. Einen gesicherten Barbetrag wird es für Menschen mit Behinderung, die in stationären Einrichtungen leben, ab 2020 nicht mehr geben.

Angesichts der immer noch sehr unübersichtlichen Lage, wie das BTHG in den einzelnen Bundesländern umgesetzt werden wird, ist das eine schwierige Ausgangssituation für uns Träger von Einrichtungen für Menschen mit Behinderung. Wir müssen uns schließlich darum bemühen, einerseits ein attraktives Angebot an Fach- und Assistenzleistungen zu pflegen, wir müssen unsere Immobilien, in denen gerade Menschen mit schweren und mehrfachen Beeinträchtigungen aller Voraussicht nach auch weiterhin leben werden, erhalten können – und wir müssen den Lebensunterhalt dieser Menschen von dem bestreiten können, was uns von ihnen als Grundsicherungsleistung zur Verfügung gestellt wird. Da noch in keinem Bundesland ein konsensfähiger Entwurf einer Landesrahmenvereinbarung vorliegt, wissen wir Stand heute nicht, wo welche Anteile der Infrastruktur- und Versorgungskosten zugeordnet werden. Das bedeutet aber, dass wir darüber im Dunkeln bleiben, was künftig als Bestandteil der Fachleistung finanziert wird und was von den Menschen mit Behinderung über ihr Grundsicherungseinkommen zu bezahlen ist.

Genau diese Regelung des BTHG gibt einen Vorgeschmack, wie sich die wettbewerblichen Verhältnisse in der Behindertenhilfe und Psychiatrie in den nächsten Jahren entwickeln werden. Bei der Wahl eines Leistungserbringers wird das fachliche Angebot nur ein Teil der Wahlentscheidung der Menschen mit Behinderung und ihrer Angehörigen sein. Die schlichte Frage: „Was bleibt mir oder meinen Angehörigen mit Behinderung an eigenem Geld zur freien Verfügung?“ wird in vielen Fällen die Entscheidung maßgeblich beeinflussen.

Die von der Bundesregierung angestrebte langfristige „Abschaffung der Sonderwelten“ wird auf diesem Weg beschleunigt. Ein-

richtungen, die mehr als nur das existenzsichernde Minimum in der Versorgung anbieten, werden an Attraktivität einbüßen, da dieses „Mehr“ letztlich von den Bewohner(inne)n der Einrichtung bezahlt werden muss. Das heißt, diese Regelung wird bewirken, dass Leistungsangebote, die über die Fachleistung nicht auskömmlich finanzierbar sind, und Leistungsqualitäten der Versorgung, die über

das Existenzminimum hinausgehen, nicht aufrechterhalten werden können. Diese Entwicklung wird einen spürbaren Verlust an Lebensqualität gerade für Menschen bedeuten, die andererseits aus finanziellen Erwägungen heraus auf die gemeinsame Inanspruchnahme von Leistungen verwiesen werden und weiterhin in besonderen Wohnformen leben müssen. Die „Sonderwelten“, von denen hier gesprochen wird, sind also bei näherer Betrachtung heute oft noch Welten von besonderer Qualität. Ihre Überwindung wird man deshalb nicht als behindertenpolitische Errungenschaft feiern können, sondern als drohende Reduktion der Lebensqualität gerade der Menschen mit den schwersten Beeinträchtigungen ansehen müssen.

In den anstehenden Verhandlungen und Gesprächen gilt es gerade im Vertrauen darauf, dass auch die Partner aufseiten der Leistungsträger Lösungen mit Augenmaß wollen, auf diese Problematik hinzuweisen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr




Johannes Magin

Vorsitzender des CBP

E-Mail: j.magin-cbp@kjjf-regensburg.de

Recht/Fachpolitik

Pflegepersonalstärkungsgesetz – Stärkung des Berufsbildes Heilerziehungspflege gefordert

Im August veröffentlichte der CBP eine Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesgesundheitsministeriums zum Pflegepersonalstärkungsgesetz. Diese Stellungnahme dient dem CBP zugleich als Forderung an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Auch das Personal in der Eingliederungshilfe gilt es dringend zu stärken!

Drohende Personalabwanderung

Über das Pflegepersonalstärkungsgesetz sollen neue, verbesserte Rahmenbedingungen für die Personalgewinnung und die Personal-

ausstattung von Einrichtungen und Diensten im Pflege- und Gesundheitswesen entstehen. Das soll durch Bundesmittel finanziert sowie durch Bundesprogramme gefördert werden. Der Referentenentwurf zeigt, dass die personelle Stärkung der Kranken- und Altenpflege auf Bundesebene eine hohe Priorität besitzt. Gleichzeitig ist sichtbar, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation in der Altenpflege, der häuslichen Krankenpflege und im Krankenhaus unterschiedlich und nicht gleichwertig gestaltet sind. Im Krankenhaus soll beispielsweise künftig jede zusätzliche Stelle in der Pflege finanziert werden. In stationären Pflegeeinrichtungen sollen lediglich bis zu zwei Pflegestellen – und dies auch nur für Einrichtungen ab 121 Plätzen – refinanziert werden. Von dem im Referentenentwurf vorgesehenen Pflegesofortprogramm sind die Einrichtungen und

Dienste der Eingliederungshilfe ausgeschlossen. Diese strukturelle Ungleichbehandlung ist nicht nachvollziehbar, zumal die Leistungserbringer in der Eingliederungshilfe sowohl die Pflege nach § 43 a SGB XI als auch die häusliche Krankenpflege nach § 37 SGB V für über 800.000 Menschen mit Behinderung und psychischen Erkrankungen übernehmen. Die Pflege und Betreuung von Menschen mit Behinderung stellt eine vergleichbare Herausforderung für die Beschäftigten dar wie für die Mitarbeitenden in Pflegeeinrichtungen. Bundesweit melden CBP-Mitglieder zunehmend Personalbedarf und Fachkräftemangel. Durch die geplanten neuen Maßnahmen im Pflegepersonalstärkungsgesetz und durch die bereits in Kraft getretene neue Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) ist mit einer weiteren Abwanderung von Fachkräften und jungen Menschen aus der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie in die Pflegeberufe zu rechnen. Es sind vor allem die Berufsgruppen der Heilerziehungspflege und Heilpädagogik, die der Eingliederungshilfe verloren gehen. Auch an den Ausbildungsstätten, Akademien und Fachschulen der Heilerziehungspflege und Heilpädagogik ist mit einem erheblichen Rückgang der Schüler- und Studierendenzahlen zu rechnen, wenn die Gesundheitsberufe durch Ausbildungsvergütungen und Schulgelderlass gegenüber den Berufsausbildungen in der Eingliederungshilfe privilegiert werden.

Forderungen des CBP

Der CBP fordert die Einbeziehung der Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe in bundesweite Maßnahmen zum Pflegepersonalstärkungsgesetz. Im Bereich der Stärkung und Ausbildung von Fachkräften sind die Sozial-, Gesundheits- und Pflegeberufe als Gesamtes zu betrachten – Einzelmaßnahmen wie im Gesetzentwurf gefährden das Gesamtgebäude gesundheitlichen und wohlfahrtsstaatlichen Handelns, das ineinander sehr vielfältig verwoben ist.

Der CBP ruft deshalb dazu auf, auch geeignete Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften und zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe und Psychiatrie auf der Bundesebene zu ergreifen.

hi

Kontakt: thorsten.hinz@caritas.de

Heißer Sommer auch bei Gesetzgebungsverfahren

Der Sommer war heiß, und in den Bundesministerien wurden zahlreiche Gesetzentwürfe erarbeitet, die künftig auch die fachliche Arbeit in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe nachhaltig verändern werden. Einer davon war das oben näher erläuterte Pflegepersonalstärkungsgesetz, zu dem sich der CBP ausführlich geäußert hat. Zu folgenden Entwürfen hat der CBP ebenfalls im Interesse der Menschen mit Behinderung und der sie unterstützenden Einrichtungen und Dienste umfangreiche Stellungnahmen erstellt.

Erste Änderungen des Bundesteilhabegesetzes

Erste Änderungen und Ergänzungen zum BTHG betreffen neue Regelungen im SGB IX (Teilhaberecht) und SGB XII (Sozialhilfe). Sie wurden im Rahmen des Gesetzes zur Durchführung von Verordnungen der EU zur Bereitstellung von Produkten auf dem Markt eingebracht, das als ein sogenanntes Omnibusgesetz zur Einführung neuer Regelungen transformiert wurde. Im Gesetzentwurf vom 5. Juli 2018, in dem die neuen Regelungen des SGB IX und SGB XII angehängt werden, sind folgende Änderungen enthalten:

- ◆ Erweiterung der relevanten Straftatbestände beim erweiterten Führungszeugnis gemäß §§ 124 Abs. 2 SGB IX, 75 Abs. 2 SGB XII;
- ◆ Konkretisierung von Mitwirkungspflichten der Leistungserbringer bei Prüfungen;
- ◆ Entfristung der Leistungsgewährung für die Betreuung in einer Pflegefamilie.

Der CBP hat dazu dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Stellungnahme abgegeben. Der Verband begrüßt die Neuregelung beim erweiterten Führungszeugnis sowie die Aufhebung der Befristung der Leistungsgewährung für die Betreuung von Kindern mit Behinderung in Pflegefamilien in § 54 Abs. 3 SGB XII.

Die Neuregelung zum Prüfrecht in §§ 128 SGB IX, 75 SGB XII wird kritisch bewertet. Der CBP spricht sich eindeutig gegen die Regelung der Mitwirkungspflicht in § 128 SGB IX aus. Aufgrund der fehlenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes und mit Blick auf verfassungsrechtliche Bedenken auf Grundlage von Artikel 12, 14 GG sowie angesichts der unterschiedlichen Gestaltung des Umfangs der Prüfungsrechte der Träger der Eingliederungshilfe in den Bundesländern ist die Regelung abzulehnen. Die Einführung einer weit gefassten Mitwirkungspflicht wäre eine massive Verschärfung des bestehenden Rechts zulasten der Leistungserbringer und ergäbe in der Folge die Möglichkeit für umfangreiche und unverhältnismäßige Kontrollen durch den Leistungsträger. Der CBP schlägt vor, in § 128 SGB IX die Beauftragung eines/einer Sachverständigen zu bestimmen und die „Wirksamkeit der vereinbarten Leistungen“ als Kriterium zu entfernen. Der Verband fordert zusätzlich, realistische Übergangsregelungen für die geltenden Verträge in der Eingliederungshilfe einzuführen und die bisherige Stichtagsregelung des § 139 SGB XII entsprechend zu ergänzen. Alternativ schlägt der CBP die folgende Änderung des Zwölften Sozialgesetzbuches vor: § 139 SGB XII dahingehend zu ergänzen, dass die bestehenden Verträge bis zum 1. Januar 2024 fortgelten.

Mit dieser Forderung wiederholt der CBP seine deutliche Sorge, ob die für das BTHG geltende Stichtagsregelung, die vor allem mit der Umsetzung der Trennung der Leistungen ab dem 1. Januar 2020 grundlegende Änderungen nach sich ziehen wird, gesetzeskonform realisiert werden kann. Die aktuellen gravierenden Umsetzungsschwierigkeiten in den Ländern zeigen, dass die Stichtagsregelung für alle Beteiligten massive Probleme mit sich bringen und aus praktischer Perspektive nur in Ausnahmefällen zu halten sein wird.

Zu befürchten ist, dass Umsetzungen zu Ungunsten der Menschen mit Behinderung und der Leistungserbringer erfolgen. Einzelne Bundesländer überlegen bereits Übergangsregelungen. Gut wäre aber eine bundeseinheitliche Lösung, um nicht in den Bundesländern massiv unterschiedliche Entwicklungen und Bedingungen auszulösen.

Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG)

Der Referentenentwurf des Terminservice- und Versorgungsgesetzes (TSVG) vom 23. Juli 2018 benennt umfangreiche Neuregelungen in der gesundheitlichen Versorgung. Der CBP konzentrierte sich in seiner Stellungnahme an das Bundesministerium für Gesundheit auf die Belange von Menschen mit Behinderung und mit psychischen Erkrankungen.

Der CBP begrüßt vor allem:

- ◆ die Herausnahme der Werkstätten für behinderte Menschen aus der U2-Umlage durch die Änderung des Aufwenausgleichsgesetzes sowie
- ◆ die Erweiterungen des Zugangs zur Familienversicherung für Menschen mit Behinderung in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 10 Abs. 2 SGB V und nach § 25 Abs. 2 SGB XI.

Der CBP fordert die barrierefreie Gestaltung sämtlicher Informationen im Gesundheitswesen und insbesondere die im Referentenentwurf geregelte:

- ◆ Veröffentlichung der Bewertung des Nutzens von Arzneimitteln mit neuen Wirkstoffen nach § 35a SGB V sowie die
- ◆ Verpflichtung zur Barrierefreiheit von Terminservicestellen nach § 75 Abs. 1a SGB V.

Der CBP fordert zusätzlich eine Ergänzung des § 11 Abs. 3 SGB V durch die Einführung der verbindlichen und refinanzierten Mitnahmemöglichkeit einer Begleitperson ins Krankenhaus für Menschen mit Behinderungen und mit psychischen Erkrankungen, die eingliederungshilfeberechtigt sind.

Gesetz zur Qualität in der Kindertagesbetreuung

Die Stellungnahme des CBP zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität in der Kindertagesbetreuung vom 6. Juli 2018 konzentriert sich auf das Thema der inklusiven Weiterentwicklung der Kindertagesförderung wie auch der Kinder- und Jugendhilfen.

Im Referentenentwurf ist aus Sicht des CBP festzustellen, dass die „inklusive Perspektive“ so gut wie gar nicht berücksichtigt wird, weder auf der Ebene der Kindertagesstätten (im Sinne von Personal- und Ausbildungsentwicklung) noch aus Sicht der Eltern.

Alle Stellungnahmen können unter www.cbp.caritas.de eingesehen werden.

jb

Kontakt: janina.bessenich@caritas.de

Zugang für leistungsberechtigten Personenkreis muss neu definiert werden

Seit September 2018 liegt der „Abschlussbericht zu den rechtlichen Wirkungen im Fall der Umsetzung von Artikel 25 a § 99 des Bundessteuergesetzes (ab 2023)“ vor – und er bestätigt die Befürchtungen der Kritiker(innen): „Die Untersuchung hat gezeigt, dass das ursprüngliche Anliegen des BMAS [Bundesministerium für Arbeit und Soziales, d. Red.], eine griffige Definition zu erhalten, bei der der Personenkreis gleich bleibt, nicht erfüllbar ist. Die Erwartung an das Ergebnis der Untersuchung, die bei Abfassung des Artikels 25 a BTHG leitend war, muss dementsprechend revidiert werden. Der Verweis auf die Bedarfsermittlung verdankt sich der in den Rechtsworkshops gewonnenen Erkenntnis, dass in der Praxis die Frage der Leistungsberechtigung offenbar nicht unabhängig von dem erkennbaren Bedarf, sondern in der Regel in enger Bezugnahme darauf beantwortet wird.“ (S. 91 des Abschlussberichts)

Damit steht fest, dass der künftige Zugang für den leistungsberechtigten Personenkreis nach § 99 SGB IX neu definiert werden muss. Die Frage des Zugangs zu Leistungen der Eingliederungshilfe ist eine sehr grundlegende, sie hatte im Verlauf des BTHG-Gesetzgebungsverfahrens für große Unruhe gesorgt. Als Ergebnis der damaligen Debatten wurde festgelegt, dass eine Studie zeigen sollte, welche möglichen Effekte durch den § 99 mit der sogenannten „5 aus 9“-Regelung (5 Lebensbereiche der ICF als Kriterium für Leistungsberechtigungen in der Eingliederungshilfe) entstehen könnten. Die Studie hat jetzt gezeigt, dass der bisherige Personenkreis der Eingliederungshilfe sich stark verändern würde. Das hatte der CBP im Vorfeld prognostiziert und begrüßt somit das Fazit der Studie.

Das BMAS plant jetzt in einem neuen Anlauf, mittels eines partizipativen Verfahrens ein neues Kriterium zu erarbeiten. Der CBP wird diesen Prozess aufmerksam und kritisch begleiten. Er hat dem BMAS seine Expertise zur Mitarbeit angeboten.

hi

Kontakt: thorsten.hinz@caritas.de

Handlungserfordernisse zur Heilerziehungspflege (HEP)

Immer weniger Menschen entscheiden sich für den Beruf Heilerziehungspfleger(in). Eine der Folgen daraus ist Fachkräftemangel, der in einigen Regionen Deutschlands bereits gravierende Ausmaße angenommen hat. Die betroffenen Sozialunternehmen sind bereits seit längerem aktiv, um geeignete Bewerber(innen) für sich zu begeistern. Jedoch haben sie nur bedingt Einfluss auf die Berufswahl der jungen Menschen. Das Problem hinsichtlich der Zukunft der HEP ist insgesamt sehr vielschichtig und reicht von Begriffsbezeichnungen über Ausbildungsstruktur bis hin zur Finanzierung der Ausbildung. Dieser Beitrag bildet den Auftakt einer Diskussion, die über den Verband hinaus in die Politik getragen werden soll.



Bild CBP

Heilerziehungspfleger(innen) unterstützen und fördern auf vielfältige Art.

Problematische Berufsbezeichnung

Die Berufsbezeichnung „Heilerziehungspflege“ ist altmodisch, uneindeutig, wenig attraktiv, und sie vernachlässigt die inhaltliche Weiterentwicklung des Berufs. Das rächt sich: Studien im Bereich der Berufsbildungsforschung belegen, dass die Berufsbezeichnung bei der Berufswahlentscheidung bedeutsam ist. Bei der Vielzahl möglicher Ausbildungsberufe trägt eine attraktive Berufsbezeichnung dazu bei, dass sich junge Menschen überhaupt mit den Inhalten eines Berufs befassen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Ausbildungsstätten für Heilerziehungspflege (BAG HEP) hat für Januar 2019 verschiedene Akteurinnen und Akteure zu einem Denk-, Entscheidungs- und Strategieworkshop eingeladen. Ziel ist die Verständigung auf eine neue Berufsbezeichnung und die Verabredung geeigneter Strategien zur Umsetzung.

Aus der Diskussion der zurückliegenden Jahre stehen derzeit folgende alternative Berufsbezeichnungen im Raum:

- ◆ Inklusionspädagoge/-pädagogin;
- ◆ Fachkraft für Assistenz, Teilhabe und Pflege (oder ähnliche Versionen);
- ◆ Sozialpädagoge (Fachschule) mit Schwerpunktsetzung, zum Beispiel Sozialpädagoge/-pädagogin (FS), Schwerpunkt: Inklusion.

Ausbildungsstruktur – Frage einer inklusiven Ausbildung sozialpädagogischer Berufe

Vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention mit dem Leitgedanken der Inklusion ist die Frage zu stellen, ob ein Festhalten an unterschiedlichen sozialpädagogischen Berufsbildern noch zeitgemäß ist. Stabilisiert ein eigenständiges sonderpädagogisches

Berufsbild nicht wieder die Sonderbehandlung von Menschen mit Behinderung? Benötigen nicht alle sozialpädagogischen Berufsbilder auch sonderpädagogische Kenntnisse und Kompetenzen? In der Praxis finden sich bereits Überschneidungen der Tätigkeitsfelder: Es gibt Erzieher(innen) als Fachkräfte in der Behindertenhilfe, während Heilerziehungspfleger(innen) als Fachkräfte in Kitas oder im schulischen Bereich tätig sein können. Die Länderregelungen sind dabei höchst unterschiedlich. Ist es nicht sinnvoll, darüber nachzudenken, die bestehenden sozialpädagogischen Berufsbilder zusammenzuführen und über Schwerpunktsetzungen während der Ausbildung eine Differenzierung zu ermöglichen?

Eine inklusive sozialpädagogische Berufsausbildung würde zu größerer Flexibilität innerhalb der Tätigkeitsfelder beitragen. Darüber hinaus entstünden mehr Wahlmöglichkeiten im Laufe der Berufsbiografie (horizontale Mobilität), wenn beispielsweise Beschäftigte nicht mehr im belastenden Schichtdienst tätig sein wollen oder können oder wenn Erzieher(innen) entdecken, dass ihnen die Arbeit mit Erwachsenen mehr Freude macht. Die Berufsbezeichnung „Erzieher(in)“ greift ja auch nicht mehr umfassend das berufliche Selbstverständnis auf, das Kitas mit ihrem Bildungsauftrag heute erfüllen. Eine veränderte Ausbildungsstruktur würde dann ohnehin eine neue Berufsbezeichnung erforderlich machen.

Ein breit angelegtes Tätigkeitsfeld mit vielen Optionen steigert grundsätzlich die Attraktivität eines Berufs. In der Konsequenz bräuchte es eine neue Struktur der sozialpädagogischen Ausbildungen und eine Berufsbezeichnung, die übergreifend für das neue Berufsbild gilt. Bei Studiengängen für Soziale Arbeit an Hochschulen für angewandte Wissenschaft ist dies seit jeher bewährte Praxis.

Die Erfahrungen mit der Einführung der Generalistik im Bereich der Pflegeberufe sollte nicht dazu führen, die Überlegungen dem Grunde nach in Frage zu stellen. Vielmehr kann man von den Erfahrungen profitieren und die gleichen Fehler nicht nochmals machen.

Länderübergreifendes Curriculum dringend nötig

Die Rahmenvereinbarung über Fachschulen (2002) gewährleistet, dass die HEP-Ausbildung in allen Bundesländern anerkannt ist. Bei genauerer Analyse zeigt sich jedoch schnell, dass es unter den Bundesländern erhebliche Abweichungen im Hinblick auf die Verteilung der Unterrichtsstunden und Ausbildungsinhalte gibt. In einigen Bundesländern ist der Lehrplan nach Unterrichtsfächern und/oder Lernfeldern strukturiert, in anderen kompetenzorientiert oder modularisiert. Der Lehrplan in Bayern ist beispielsweise älter als zehn Jahre und spiegelt den aktuellen Stand der Entwicklungen in der Behindertenhilfe und Kinder- und Jugendhilfe nicht wider, ebenso wenig wie Erkenntnisse aus den Bezugswissenschaften.

Diese Unterschiedlichkeit hat verschiedene Auswirkungen. Zum einen ist davon auszugehen, dass es in absehbarer Zeit zu einer Überprüfung der Ausbildungen in Zusammenhang mit dem Deutschen beziehungsweise dem Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR,

EQR) kommt (vgl. www.dqr.de). Fachschulen sind dem Niveau 6 zugeordnet. Was geschieht, wenn bis zum Zeitpunkt der Überprüfung die Lehrpläne für die Ausbildung „Heilerziehungspflege“ nicht in allen Bundesländern modularisiert und kompetenzorientiert sind?

Noch gravierender: Die mangelnde Vergleichbarkeit führt dazu, dass die Tätigkeitsfelder, in denen Heilerziehungspfleger(innen) arbeiten dürfen, in den Bundesländern höchst unterschiedlich geregelt sind. Dies gilt auch für Bereiche der Behindertenhilfe, in denen pflegerische Tätigkeiten im Vordergrund stehen. Was dürfen Heilerziehungspfleger(innen) im Bereich der Pflege, was nicht? Sind sie als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen anerkannt – mit oder ohne zusätzliche Qualifizierung?

Die Einführung eines länderübergreifenden, kompetenzorientierten Curriculums durch die Kultusministerkonferenz ist dringend angezeigt, um den vielfältigen Herausforderungen im Berufsfeld zu begegnen.

Uneinheitliche Schulfinanzierung

Ein weiteres Problem stellt die Schulfinanzierung dar, die ebenfalls nach Länderrecht geregelt ist. In einigen Bundesländern gibt es unterschiedliche Regelungen in der Finanzierung für die Ausbildung der Heilerziehungspfleger(innen) und der Erzieher(innen). In der Folge wird für die Ausbildung in der Heilerziehungspflege Schulgeld erhoben, während die Erzieherausbildung kostenfrei ist. Was dies für die Bewerbersituation bedeutet, muss nicht weiter ausgeführt werden!

Vor diesem Hintergrund sehen sich immer mehr Schulträger in manchen Bundesländern (Brandenburg, Sachsen) gezwungen, den Schulbetrieb von Fachschulen für Heilerziehungspflege einzustellen, das Berufsbild ist dort nicht mehr existent. Wohngruppen schließen oder können nicht eröffnet werden, weil Fachpersonal fehlt. Wenn das Berufsbild „Heilerziehungspflege“ mit seinen berufsspezifischen Merkmalen auch künftig im gesamten Bundesgebiet erhalten bleiben soll, bedarf es politischer Bemühungen um eine solide Schulfinanzierung, die für alle Fachschüler(innen) mit Schulgeldfreiheit verbunden ist.

Bewerber(innen) mit Migrationshintergrund brauchen eine verständliche Unterrichtssprache

Politische Überlegungen, Personen mit Migrationserfahrung verstärkt im Bereich der Pflege und der Behindertenhilfe auszubilden, sind sehr zu begrüßen. Allerdings sind dazu geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Schüler(innen) reelle Chancen haben, die Ausbildung an einer Fachschule zu bestehen. Die Erfahrung zeigt, dass es seitens der Schulen nicht an der Aufnahmebereitschaft mangelt, sondern viele Bewerber(innen) an den schulischen Anforderungen scheitern – oft wegen sprachlicher Probleme. Dabei hat das Thema „verständliche Sprache“ nicht nur für Schüler(innen) mit Migrationshintergrund eine hohe Bedeutung. Sie hilft allen Menschen, aber ganz besonders jenen, die sich mit Anforderungen im sprachlichen Bereich eher schwertun. Im Unterschied zu Leichter

Sprache (Zielgruppe sind Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung) bleiben bei dem Konzept der „verständlichen Sprache“ sämtliche Inhalte erhalten.

Schulaufgaben und schriftliche Prüfungen müssen nach den Kriterien der verständlichen Sprache formuliert werden, damit Schüler(innen) mit Migrationshintergrund nicht bereits an der Aufgabenstellung scheitern. Die zuständigen Behörden und Ministerien sind aufgefordert, sich mit dem Konzept der „verständlichen Sprache“ vertraut zu machen und Schulen zu unterstützen, dies in ihren Schulalltag zu integrieren. Insbesondere sollten die Anforderungen bei der Erstellung zentraler Prüfungen (zum Beispiel in einigen Fächern in Bayern) überarbeitet und nach den Kriterien der verständlichen Sprache in Text und Darstellung optimiert werden.

Darüber hinaus brauchen wir mehr Flexibilität im Asylrecht, um der individuellen Situation von Bewerber(inne)n gerecht zu werden.

Wir müssen handeln!

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es im Bereich der Heilerziehungspflege zahlreiche Handlungserfordernisse gibt, die die relevanten Akteurinnen und Akteure in den Verbänden und in der Politik in Angriff nehmen müssen. MINT-Berufe sind in aller Munde (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Es ist beeindruckend, welche Aktivitäten und Initiativen es bundesweit unter diesem Label gibt, wie öffentliche Gelder fließen, um beispielsweise den Anteil von Frauen in diesen Berufen zu erhöhen. Erforderlich ist eine Entsprechung für die sozialen Berufe! Nicht zuletzt, um auch künftig die Lebensqualität von Menschen mit Beeinträchtigung sicherzustellen.

Christel Baatz-Kolbe

Geschäftsführerin Robert-Kümmert-Akademie gGmbH

Dr.-Maria-Probst-Schule

Kontakt: cbaatz-kolbe@rka-wuerzburg.de

Verpflichtendes Gesellschaftsjahr – gute Idee?

Im August 2018 sorgte eine Meldung aus der Jungen Union und der Mittelstandsvereinigung der Union für eine große öffentliche Diskussion: Sie forderten, ein verpflichtendes „Gesellschaftsjahr“ für alle Schulabgänger(innen) einzuführen. Die CDU plant, dieses Thema auf dem CDU-Parteitag im Dezember 2018 ausführlich zu diskutieren und eventuell als Forderung der Gesamt-CDU zu verabschieden. Die Überlegungen gehen dahin, den Dienst variabel zu gestalten, von der Bundeswehr bis zu sozialen, ökologischen oder kulturellen Einrichtungen – auch international. Erreicht werden sollen ein stärkerer Zusammenhalt der Gesellschaft und die Ausbildung sozialer Kompetenzen bei jungen Menschen.

In der Zwischenzeit äußerten sich verschiedene politische Akteurinnen und Akteure zu dieser Idee – die Meinungen gehen weit auseinander. Die SPD sieht den Vorschlag kritisch. Bündnis 90/Die Grünen, die Linke sowie die FDP lehnen einen neuen Wehr- oder Gesellschaftsdienst kategorisch ab. Er sei nicht mehr zeitgemäß, und

VERPFLICHTENDES GESELLSCHAFTSJAHR: STIMMEN AUS DEM VERBAND

„Wenn ich sehe, was die jungen Menschen aus ihrem freiwilligen sozialen Jahr bei uns für ihr Leben mitnehmen, sehe ich das verpflichtende Gesellschaftsjahr als Teil des gesellschaftlichen Bildungsauftrags. Es kann sowohl dem einzelnen Menschen als auch der gesamten Gesellschaft viel bringen.“

Dr. Gertrud Hanslmeier-Prockl

Gesamtleiterin Einrichtungsverbund Steinhöring der Katholischen Jugendfürsorge der Erzdiözese München und Freising e. V.

„Als Leiter einer WfbM bin ich erfreut, dass ich mich nicht mehr im Grenzbereich zum hauptamtlichen Einsatz für Zivildienstleistende bewegen muss und Zivildienststellen in feste Arbeitsstellen umwandeln konnte. Es ist naiv zu glauben, dass solch ein Dienst keine Auswirkungen auf unsere Stellenschlüssel und die Refinanzierung von unseren hauptamtlichen Stellen hätte. Gerade in der Eingliederungshilfe benötigen wir mehr Kontinuität und Nachhaltigkeit statt kurzzeitige Aushilfen.“

Ulrich Riendl

Leiter Brucker Werkstatt, Fürstenfeldbruck

„Für die Dienste und Einrichtungen sind die ‚Dienstleistenden‘ eine Bereicherung. Sie bringen jugendliche Leichtigkeit und hier und da auch Unbekümmertheit in die Arbeit. Sie hinterfragen Inhalte, die für die Stammbesetzung häufig schon gar nicht mehr hinterfragenswert sind. Sie sind ein personelles Angebot, das zusätzlich ist und allen neue Erfahrungen ermöglicht. So könnte die Gesellschaft etwas näher zusammenrücken, die ‚Dienstleistenden‘ sind in der Tat der Kitt zwischen vielen Facetten.“

Stefan Lorbeer

Leiter Haus St. Martin, Mainz

„Die Entscheidung eines Menschen, welchen Beruf er oder sie ausüben möchte, ist elementar für sein oder ihr Leben. Viel zu oft wird diese Entscheidung zwischen Schulabschluss und Berufsalltag von heute auf morgen erwartet. Dazu eine eigene Haltung zu entwickeln, braucht Zeit und Unterstützung bei der Suche nach dem eigenen Weg. Schenken wir den Suchenden diese Zeit in unseren Unternehmen und Initiativen.“

Karl-Heinz Vogt

Vorstandsvorsitzender des Unternehmensverbundes Caritas Wohn- und Werkstätten im Erzbistum Paderborn e. V.

„Wenn jede Bürgerin und jeder Bürger für dieses eine Jahr veranlasst wird, über seinen oder ihren Tellerrand hinauszuschauen, Personen aus anderen sozialen Gruppen und Zusammenhängen kennenzulernen und zu lernen, dass auch ein Leben unter völlig anderen Bedingungen reich und spannend sein kann, dann profitiert die Person selbst, ihre Familie und ihr Bekanntenkreis und das ganze Land.“

Helmut Johannes Müller

Gesamtleiter Gem. St. Jakobus Behindertenhilfe GmbH, Wangen-Haslach

„Der eine oder die andere wird im Anschluss an den verpflichtenden Dienst sicher einen Beruf wählen, in den sie oder er beim Dienst ‚hineingeschnuppert‘ hat. Das war auch früher bei den Zivildienstleistenden so. Deswegen halte ich das durchaus für ein Sprungbrett in soziale Berufe und auch für ein(en) Baustein(chen) zur Behebung des Fachkräftemangels. Aber es ist notwendig, die Dienstverpflichteten in den sozialen Einrichtungen in Richtung Berufswahl zu unterstützen und nicht nur eine billige Arbeitskraft in ihnen zu sehen.“

Hubert Vornholt

Vorstandsvorsitzender Franz Sales Haus, Essen

„Natürlich ist es ein Spannungsfeld, wenn ein solches ‚Dienstjahr‘ verpflichtend gestaltet wird; meines Erachtens muss dem jedoch entgegengehalten werden, dass ein Einsatz für die Gesellschaft dies rechtfertigt.“

Wolfgang Tyrychter

Leiter Vorstandssortort D, Teilhabe und Assistenz Dominikus-Ringeisen-Werk, Ursberg

„Auch künftig erscheint es uns wichtig, dass es bei Freiwilligendiensten bleibt. Gerade bei Arbeitsbereichen, die es mit Menschen zu tun haben, wäre unseres Erachtens ein anderes Herangehen eher kontraproduktiv. Allerdings sollte überlegt werden, wie die Freiwilligendienste aufgewertet werden können, zum Beispiel durch Credit Points für die Ausbildung. Zudem wäre es wichtig, mehr Menschen mit Behinderung und entsprechende Einsatzstellen für Freiwilligendienste zu gewinnen, wofür gegebenenfalls die Rahmenbedingungen angepasst werden müssten.“

Beatrix Herrlich

Referentin im Caritasverband für die Diözese Hildesheim e. V.

„Nicht allen Jugendlichen liegen Tätigkeiten im sozialen Bereich. Deshalb sollte inhaltlich geschaut werden, dass vielfältige Aufgabengebiete im Gesellschaftsjahr abgedeckt werden. In den Einsatzfeldern im Gesellschaftsjahr sollte auch genau konzipiert sein, dass dies eine zusätzliche Leistung ist und nicht ‚billige Arbeitskräfte‘ Aufgaben der Professionellen umfassend übernehmen, sondern bestenfalls ergänzen und dadurch entlasten. Und eine angemessene Vergütung sollte für den zeitlichen Einsatz auch gewährleistet sein.“

Sandy Schmahl

Caritasverband für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald e. V.

„Gesellschaftliche Verantwortung lässt sich nicht anordnen. Personalknappheit bei der Bundeswehr und in Pflegeeinrichtungen ist kein Argument für eine allgemeine Dienstpflicht. Junge Menschen zeichnen sich schon heute durch eine große Engagementbereitschaft aus. Als häufigstes Motiv für das Engagement wird Spaß an der Tätigkeit benannt. Darum sollten wir das freiwillige Engagement junger Menschen stärken.“

Christian Germing

Vorstand des Caritasverbands für den Kreis Coesfeld e. V.

die allgemeine Dienstpflicht könnte mit Zwangsarbeit gleichgesetzt werden und sei daher nicht verfassungskonform. In den genannten Einsatzorten brauche es professionelle Kräfte, die durch ungelernete Zwangsverpflichtete nicht ersetzt werden könnten.

Wir haben die CBP-Mitglieder nach ihrer Meinung gefragt und bekamen viele Rückmeldungen mit unterschiedlichen Aspekten. Eine Auswahl geben wir an dieser Stelle wieder (s. Kasten S. 7). Wir werden die Diskussion auf unserer Mitgliederversammlung im November 2018 weiterführen, um uns gemeinsam als Verband dazu zu positionieren.

kt

Kontakt: kerstin.tote@caritas.de

Zweite UN-BRK-Staatenberichtsprüfung für Deutschland

Der für die Überwachung und Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zuständige UN-Fachausschuss in Genf hat am 21. September 2018 eine Frageliste verabschiedet und der Bundesregierung zur Beantwortung vorgelegt. Diese muss innerhalb eines Jahres auf die Fragen antworten und einen entsprechenden Bericht

abgeben. Der Bericht wird dann in einem sogenannten konstruktiven Dialog mit dem UN-Fachausschuss diskutiert. An diesem Dialog können wieder Vertreter(innen) der deutschen Zivilgesellschaft teilnehmen. So war der CBP in Genf mit vor Ort und versuchte Einfluss auf die Inhalte der verabschiedeten Fragen zu nehmen. Mit dem Dialog ist nicht vor 2020 zu rechnen, da der UN-Fachausschuss stark überlastet ist und durch die Kürzung von Haushaltsmitteln der USA auch in seiner Struktur Einsparungen vornehmen musste.

Mit der Unterzeichnung der UN-BRK im März 2009 und deren Aufnahme in deutsches Recht hat sich die Bundesregierung verpflichtet, die Ziele der UN-BRK umzusetzen. Die Staatenberichtsprüfung seitens des zuständigen UN-Fachausschusses ist dabei ein sehr starkes Instrument zur Unterstützung und Verstärkung, aber auch Überwachung.

In der vorliegenden Frageliste an die Bundesregierung (List of issues prior to reporting – LoIPR) sind viele Themen aufgegriffen worden, die auch die neue BRK-Allianz zivilgesellschaftlicher Akteure im Vorfeld an den UN-Fachausschuss gemeldet hatte. Folgende Schwerpunkte hat der UN-Fachausschuss mit seinen Themen und Fragen gesetzt:

- ◆ deutliche Stärkung der Bewusstseinsarbeit in die Gesellschaft hinein zur vollen Teilhabe von Mitbürger(inne)n mit Behinderung und zur Unterbindung jeglicher Diskriminierung dieser Menschen;
- ◆ Stärkung von Prävention und Gewaltschutz für Menschen mit Behinderung, insbesondere für die Kinder und die Frauen;
- ◆ die Unterbindung jeglicher „ersetzender Entscheidungsfindung“ für Menschen mit Behinderung – für eine volle Verankerung der „unterstützenden Entscheidungsfindung“;
- ◆ die Stärkung der Mitbestimmung und Partizipation von Menschen mit Behinderung und deren Interessenvertretungen (damit auch die Streichung der in Deutschland immer noch gültigen Wahlrechtsausschlüsse von Menschen mit Behinderung);
- ◆ Stärkung der Zugänglichkeit zu allen gesellschaftlichen Einrichtungen, Diensten und Gütern – auch dem Privatsektor (das aktuelle Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) nimmt bislang den Privatsektor aus!);
- ◆ die deutliche Verbesserung der Datengrundlagen über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderung (zum Beispiel: Wie viele stehen aktuell unter rechtlicher Betreuung?);
- ◆ die nachhaltige Umsetzung der Deinstitutionalisierung und die Stärkung von individuellen Wohnangeboten.

Eine Abordnung deutscher Verbände der Behindertenhilfe vor dem UN-Gebäude in Genf. Hintere Reihe von links: Joachim Busch, Lebenshilfe e.V., Thorsten Hinz, CBP e.V., Andrea Fabris, Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V., Daniel Büter, Deutscher Gehörlosen-Bund e.V.; vordere Reihe v. li.: H.-Günter Heiden, Assistenz von Sigrid Arnade, Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V., Verena Bentele, Sozialverband VdK Deutschland e.V.



Bild H.-Günter Heiden

Diese Übersicht ist nicht abschließend, zeigt aber bereits, dass die Diskussion um die Teilhaberechte von Menschen mit Behinderung neue Verstärkungen erfahren hat. Dies wird gerade für die Teilhabechancen von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen im Zuge des Bundesteilhabegesetzes ein Orientierungspunkt sein müssen. Denn bei der UN-BRK-Staatenberichtsprüfung gilt es zu beachten, dass diese nicht nur den Bund betrifft, sondern auch die Länder und Kommunen!

hi

Kontakt: thorsten.hinz@caritas.de

Parteiübergreifende Debatte zu Bluttests

Zehn Bundestagsabgeordnete von CDU, SPD, FDP, Linken und Grünen wollen eine Debatte über den vorgeburtlichen Bluttest zur Feststellung der Trisomien 21, 18 und 13 anstoßen. Schon seit Monaten wird durch den „Gemeinsamen Bundesausschuss“ (G-BA) geprüft, ob der Bluttest zukünftig von den Krankenkassen übernommen wird und nicht wie bisher privat bezahlt werden muss. Die Abgeordneten betonen, dass Deutschland sich in der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet habe, die Rechte von Menschen mit Behinderung zu sichern. Sie sehen eine Gefahr, dass werdende Eltern unter Druck geraten, den Test in jedem Fall durchzuführen. Eltern behinderter Kinder könnten dadurch in eine Rechtfertigungssituation kommen, weil sie auf den Test verzichtet und bewusst in Kauf genommen haben, ein Kind mit einer Behinderung zur Welt zu bringen. So wird ein Leben mit Downsyndrom als etwas zu Vermeidendes dargestellt. Statt diese Denkweise durch molekulargenetische Untersuchungen weiter zu fördern, sollte eher darüber informiert werden, wie das Leben von Menschen mit Downsyndrom und ihren Familien tatsächlich aussieht.

kt

Vergangenes muss aufgearbeitet werden, um in Zukunft Unrecht zu verhindern

Im September 2018 wurde die MHG-Studie (MHG: Mannheim/Heidelberg/Gießen als Sitze der beteiligten Institute) der Deutschen Bischofskonferenz veröffentlicht. Vor ihrem Hintergrund setzt der CBP in einer Pressemeldung auf Aufklärung und Prävention zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen und Diensten seiner Mitglieder. Die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen muss gestärkt werden, damit sie klar ihre Wünsche und Grenzen äußern und auf Missstände aufmerksam machen können. Damit ein Wegsehen unmöglich wird, darf ein Klima der Autoritätshörigkeit und Vertuschung nicht geduldet werden.

Für die Mitgliedseinrichtungen und -dienste ist die Prävention von Gewalt und Missbrauch seit vielen Jahren ein zentrales Thema. Viele haben es bereits für ihre Häuser aufgearbeitet und führen Präventionsprogramme nach entsprechenden Leitlinien der deutschen

Bischöfe durch. Ziel ist immer die Minimierung jeglicher individuellen und strukturellen Gewalt.

Der CBP unterstützt seine Mitglieder durch konkretisierte Leitlinien („Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Gewalt“, Freiburg, 2012) und durch Publikationen in Leichter Sprache („Niemand darf mir weh tun!“, Freiburg, 2013; „Kinder dürfen nein sagen!“, Freiburg, 2015). Diese Publikationen können unter www.cbp.caritas.de/54256.asp bestellt werden.

kt

Thema

Personalmangel – ein Problem nicht nur der Träger

Die öffentliche Debatte um den Fachkräftemangel in den Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens berücksichtigt zwei essenzielle Punkte nicht: Erstens fehlen in unseren Einrichtungen nicht nur Fachkräfte, sondern auch Hilfs- und teilqualifizierte Kräfte. Zweitens wird die personelle Unterbesetzung der Einrichtungen der Eingliederungs- und Behindertenhilfe öffentlich und von den politischen Akteurinnen und Akteuren nicht wirklich wahrgenommen. Daran gilt es zu arbeiten! Denn seit Längerem ist der Personalmangel in unseren Einrichtungen in Ballungsräumen gravierend und die Fluktuation erheblich. Das Problem entwickelt sich dynamisch und hat nun auch den ländlichen Raum erreicht.

Gründe für den Personalmangel

Natürlich gelten die Arbeitsbedingungen mit ihren Schicht- und Wochenenddiensten in vielen unserer Einrichtungen als nicht besonders attraktiv. Freizeit und Familienleben sind nicht so regelmäßig planbar wie in Berufen, in denen in der Regel montags bis freitags von 9 bis 16 Uhr gearbeitet wird.

Dazu kommt, dass das Image der Berufe des Sozial- und Gesundheitswesens im Vergleich zu gewerblich-produktiven Berufen nicht gut ist. Die „Wertschöpfung“, die durch gute Pflege, Assistenz und Förderung in unseren Einrichtungen stattfindet, hat gesellschaftlich nicht den Stellenwert, der ihrer sozialen Funktion entspricht. Das steht im Widerspruch zu den gestiegenen Standards in den Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens: Rahmenbedingungen und Personalschlüssel haben sich verbessert. Das führte allerdings auch dazu, dass viele neue Dienstleistungen und Betreuungsformen entstanden sind, und das schlägt sich in einem steigenden Personalbedarf nieder. Als Gesellschaft haben wir uns entschieden, unsere Jüngsten sowie die Menschen im Alter – zumindest zeitweise – außerhalb der Familie zu betreuen. Dafür brauchen wir geeignete Einrichtungen und Dienste, die wir entwickelt haben, die aber auch entsprechend Personal benötigen.

Die gute konjunkturelle Lage führt in vielen Teilen Deutschlands zu Vollbeschäftigung und einer angespannten Lage am Arbeitsmarkt – ganz generell und somit auch im Bereich von pädagogischen

und pflegerischen Arbeitskräften. Die Konkurrenz ist gestiegen: Unternehmen aller Art werben um Einsteiger(innen) und Umsteiger(innen), häufig mit deutlich besseren finanziellen Bedingungen, als dies den Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens möglich ist. Die Lebenshaltungskosten in den Ballungsräumen – in denen überdurchschnittlich viele Fachkräfte benötigt werden – sind häufig so hoch, dass Mitarbeiter(innen) von Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens mit ihren Einkommen dort nicht gut leben können. Und nicht zuletzt hat der Wegfall des Zivildienstes einen wichtigen Zugangsweg in soziale Berufe verschlossen und somit den Nachwuchsmangel verschärft.

Kostenträger sind stärker gefordert

Es greift zu kurz, nur nach besserer Bezahlung zu rufen sowie das Image der Sozial- und Pflegeberufe verbessern zu wollen. Das ignoriert die Tatsache, dass in unserer Gesellschaft schlichtweg zu wenig Menschen vorhanden sind, die in unseren Einrichtungen tätig werden könnten und wollen. Und wenngleich es wichtig ist, die Entwicklung der Tarife gut im Auge zu behalten und den Mehrwert von Sozialarbeit, Heilpädagogik und Pflege für die Gesellschaft zu betonen – es wird nicht reichen.

Unsere Kostenträger müssen sich stärker an dieser Diskussion beteiligen. Bisher herrscht dort die Haltung vor, dass der Personalmangel ausschließlich das Problem der Einrichtungen und Dienste sei. Wenn wir jedoch – was in den süddeutschen Ballungsräumen bereits regelmäßig geschieht – Einrichtungen aufgrund von Personalmangel schließen, das Leistungsangebot und die Qualität reduzieren oder mit Aufnahmestopps reagieren müssen, dann entstehen Versorgungslücken. Die Kostenträger können ihrer Leistungspflicht gegenüber den Leistungsberechtigten nicht mehr nachkommen. Kostenträger müssen sich auch an den Kosten der Ausbildung stärker beteiligen, und Auszubildende dürfen nicht als billige Arbeitskräfte betrachtet werden. Spitzabrechnungen führen zu ungünstigen Entwicklungen in Einsatz- und Dienstplänen, gesplitteten Schichten und eben zu nicht sehr attraktiven Arbeitsbedingungen.

Rückhalt aus der Politik tut not

Die Akquise von Fachkräften aus dem Ausland – ohne die es nicht gehen wird – ist viel zu oft allein die Aufgabe von Einrichtungen und Diensten. Der Aufwand, den wir hierfür haben, wird in aller Regel bisher nicht refinanziert. Die rechtlichen Hürden sind hoch, die administrativen Vorgaben komplex. Hier wäre tatsächlich die Politik gefragt, Dinge zu vereinfachen und zu klären.

Abschließend wäre die Politik gut beraten, sich des Themas ernsthaft anzunehmen und anzuerkennen, dass in der jetzigen konjunkturellen Situation schlichtweg die nötige Anzahl der Menschen in unserer Gesellschaft fehlt, um den Aufgaben in den Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens nachzukommen. Standards nach oben zu schrauben oder mehr Stellen für Pflegeeinrichtungen zu for-

dern und zu garantieren hilft uns hinsichtlich des Personalmangels überhaupt nicht weiter.

Wir brauchen eine ehrliche und offensive Befassung mit dem Thema, neue Ansätze und Versorgungskonzepte, die vermutlich nicht nur mit hauptamtlichen und qualifizierten Kräften funktionieren werden. Außerdem brauchen wir das deutliche Bekenntnis der Einrichtungen und Dienste, dass ihnen Mitarbeiter(innen) fehlen und dass dies mehr und mehr zu ihrem größten Problem wird.

Wolfgang Tyrchter

Vorstand Dominikus-Ringeisen-Werk, Ursberg

Kontakt: wolfgang.tyrchter@drw.de

Mit Bewerbungstagen dem Fachkräftemangel begegnen

Angesichts des Fachkräftemangels hat der Wohnbereich für Erwachsene mit Mehrfachbehinderung des Caritas-Förderzentrums St. Laurentius und Paulus in Landau-Queichheim zum zweiten Mal innerhalb von zwei Jahren einen sogenannten Bewerbungstag angeboten. Die Idee dahinter: Wenn potenzielle Mitarbeiter(innen) nicht mehr auf dem üblichen Weg der Stellenausschreibung und der anschließenden Bewerbung zu gewinnen sind, muss man die gesuchten künftigen Kolleg(inn)en mit anderen Mitteln für die Einrichtung interessieren.

Öffentlichkeitsarbeit ist die Grundlage

Dem Bewerbungstag ging jeweils eine intensive Öffentlichkeitsarbeit voraus. Ein Flyer wurde verschickt an Heilerziehungspfleger- und Erzieher Schulen, Alten- und Krankenpflegeschoolen, die Universität Koblenz-Landau, die Agentur für Arbeit, an Bildungsträger, Arztpraxen sowie an Kirchengemeinden. Die Website der Einrichtung warb



Bild Waltraud Itchner/Henning Wiechers

Christine Kern (re.), Gruppenleiterin, erklärt Bewerber(inne)n beispielhaft die Dienstplangestaltung in Abhängigkeit vom gewünschten Stellenumfang.

für den Tag, eine Facebook-Stellenanzeige wurde geschaltet und dafür Reichweite gekauft. In den regionalen Hauswurfzeitungen, wie Wochenblatt und Stadtanzeiger, war die Veranstaltung annonciert, und in der größten Tageszeitung der Region gab es im samstäglichen Stellenmarkt dreimal hintereinander eine Stellenanzeige mit dem Hinweis auf den Bewerbtag.

Lebendiger und authentischer Eindruck

Am Tag selbst hatte eine Wohngruppe exemplarisch geöffnet, Bewohner(innen), Beschäftigte und die Leitung gaben Auskunft über das Leben und Arbeiten in der Gruppe. Gäste wurden durch die Einrichtung geführt, Stellwände informierten über die Arbeitszeiten und die Dienstplangestaltung, Fotos dokumentierten das Leben im Wohnheim. Damit der Tag einen lebendigen und authentischen Eindruck vom Alltag im Wohnheim vermitteln konnte, gab es auch ein Sportangebot im Garten. Die Gäste konnten zudem spielerisch Fragen zum Caritas-Förderzentrum St. Laurentius und Paulus an einem Glücksrad beantworten, und natürlich gab es auch Kaffee und Kuchen und Caritas-Give-aways.

Überzeugend war an beiden bisherigen Bewerbertagen das persönliche, lockere Gespräch, in dem individuelle Fragen beantwortet werden konnten und wechselseitig erste Eindrücke entstanden – jenseits einer ansonsten eher formalisierten, steifen Bewerbungssituation „mit dem/der Vorgesetzten“.

Es hat sich gelohnt

Im Jahr 2016 lagen am Abend des Bewerbertages von den insgesamt 170 Interessierten 50 Bewerbungsmappen vor. In den folgenden Wochen konnten sieben Gesundheits- und Krankenpfleger(innen), eine Erzieherin und drei weitere Fachkräfte eingestellt werden, woraufhin sich die Dienstplangestaltung und auch die Arbeitsatmosphäre deutlich entspannten. Nach dem Bewerbtag im August 2018, der mit deutlich geringerem Aufwand als 2016 beworben wurde, gaben 20 Besucher(innen) ihre Bewerbungsmappe ab. Die Erfahrung aus dem Jahr 2016 hat aber auch gezeigt, dass in den Wochen nach dem Ereignis noch einige Bewerbungen von Besucher(inne)n eingehen, die sich am Tag selbst noch nicht entscheiden konnten, ihre Unterlagen sofort dazulassen.

Das Ergebnis: Nach beiden Bewerbertagen konnten jeweils alle bis dahin vakanten Fachkraftstellen wieder besetzt werden. Die Möglichkeit, unverbindlich die Praxis eines neuen Arbeitsplatzes beschnuppern zu können, erscheint ansprechend. Und es kommen Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger(innen), die nach einer Alternative zum Klinikbetrieb oder Pflegeheim suchen. Vorzüge wie unbefristete Arbeitsplätze, viele Freiräume und flexible Dienstplangestaltung waren den potenziellen Mitarbeiter(inne)n am Bewerbtag gut zu vermitteln.

Thomas Moser

*Caritas Betriebsträgergesellschaft mbH Speyer
Kontakt: thomas.moser@cbs-speyer.de*

Gemeinsam weiter – Mitarbeiterbindung durch Karriereplanung

Arbeitgeberattraktivität gewinnt immer mehr an Bedeutung: Der Fachkräftemangel wächst stetig, und die Anforderungen an einen Arbeitsplatz sind ständig in Veränderung. Gründe dafür sind unter anderem neue gesetzliche Bestimmungen und das sich verändernde Werteverständnis der jungen Menschen in „Generation Y“ und „Generation Z“. Aus Sicht der Benediktushof gGmbH zeichnet sich ein guter Arbeitgeber unter anderem dadurch aus, neue Wege zu suchen, um die Rahmenbedingungen der Arbeit kontinuierlich zu verbessern und sie mit innovativen Ansätzen weiterzuentwickeln.

Programm Rückenwind+

Das von der EU geförderte Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ der Josefs-Gesellschaft (JG) aus dem Programm Rückenwind+ verfolgte in den vergangenen zweieinhalb Jahren dieses Vorhaben. Das Projekt bestand aus zwei Säulen, die parallel bearbeitet wurden: Die eine richtete sich an Führungskräfte. Eine einrichtungsübergreifende Schulungsreihe für Führungskräfte der mittleren Hierarchieebene forcierte die Vernetzung zwischen den Tochterunternehmen innerhalb der JG und förderte die Handlungssicherheit der Teilnehmenden. Gerade die Führungskräfte der mittleren Ebene, die oftmals in „Sandwich-Positionen“ arbeiten, haben mit ihrem jeweiligen Führungsverhalten einen unmittelbaren Einfluss auf die Stimmung und die Zufriedenheit in den Teams. Gleichzeitig transportieren sie die unternehmerischen Ziele in die Handlungsebene.

Die zweite Säule des Projektes bildeten fünf Projektgruppen in fünf Tochterunternehmen, die über die Projektlaufzeit hinweg Strategien zum Umgang mit dem Fachkräftemangel sowie Lösungsansätze und neue Personalentwicklungsmaßnahmen erarbeiteten. Die Themen in den einzelnen Projektgruppen waren angelehnt an die unterschiedlichen Lebensphasen im Laufe der Erwerbstätigkeit. Bearbeitet wurden die Bereiche Berufseinstieg, Karriereplanung, Work-Life-Balance, altersgerechtes Arbeiten 50+ sowie betriebliches Gesundheitsmanagement. Im Rahmen einer Abschlussveranstaltung wurden die Ergebnisse aller Projektgruppen vorgestellt. Sie stehen nun zur Anwendung in jedem Unternehmen und als umfassender Projektabschlussbericht unter www.vernetzt-profitieren.de zur Verfügung (unter der Überschrift „Anhang Karriereplanung“ sind alle Dateien zu finden).

Individuelle Karrieren ermöglichen und planen

Die Benediktushof gGmbH als Tochterunternehmen der JG hat sich mit dem Themenkomplex der Karriereplanung befasst. Am Beginn der Projektarbeit stand die Frage, wie individuelle Karrieren im Unternehmen realisiert werden können, um Mitarbeitende dauerhaft für das eigene Unternehmen zu begeistern.

Wege für eine individuelle Karriereplanung bieten sich unter anderem in der gezielten Fortbildung der Mitarbeitenden zu einschlä-

gigen Themenfeldern oder in der Entwicklung von Konzepten zur Laufbahnplanung für einzelne Berufsgruppen an. Eine Möglichkeit besteht darin, bislang verborgene Talente der Beschäftigten in der Erwerbsarbeit aufzugreifen. Gelingt diese Verknüpfung, kann eine Win-win-Situation entstehen. Zum einen werden die Beschäftigten durch die Würdigung ihrer Talente und die Möglichkeit, sie einzubringen, zufriedener. Das kann die langfristige Bindung ans Unternehmen fördern. Zum anderen steigt damit für das Unternehmen die Chance, mit internen Mitteln auf einen neuen Bedarf zu reagieren und die bisherigen Angebote zu erweitern.

Aufgrund der Tatsache, dass rein organisatorisch nicht alle Mitarbeitenden zu Führungskräften ausgebildet werden können und auch nicht alle Führungskraft sein wollen, bedarf es der Konzeption von Fach- und Projektlaufbahnen. Dabei gilt es, unternehmerische Ziele und individuelles Interesse in Einklang zu bringen. Mittels einer Bildungsbedarfsanalyse, also dem Ableiten von Qualifikationsbedarfen für bestimmte Tätigkeiten und Positionen, können Führungskräfte frühzeitig die Fortbildung ihrer Mitarbeitenden planen und vorausschauend die Weichen stellen, um unternehmerische und persönliche Ziele zusammenzubringen.

Ausbau von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen

Im jährlichen Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG) erfolgt eine qualitative Betrachtung aller einzelnen Mitarbeitenden durch die jeweilige Führungskraft. Neben dem Feedback dient dieses Gespräch auf Augenhöhe dazu, über mögliche berufliche Entwicklungen und Vorstellungen der Mitarbeitenden zu reden. Das Gespräch ist der Einstieg in eine strategische Karriereplanung, indem spezielle Entwicklungsziele festgelegt und mit Maßnahmen zur Zielerreichung hinterlegt werden.

Um diesen Einstieg zu optimieren, wurde innerhalb der Projektarbeit das bisherige Verfahren zum MEG innerhalb der JG überarbeitet. Im ersten Schritt galt es, die bisherigen Kritikpunkte und die Anforderungen an einen neuen Fragebogen zu erfassen. Mit einem standardisierten Fragebogen und Interviews wurden die Rahmenbedingungen für das künftige „MEG 2.0“ erarbeitet. Wesentliche Neuerungen neben einer Anpassung der Items der Beurteilung waren eine veränderte Bewertungsskala der Kompetenzen sowie die Möglichkeit, Selbst- und Fremdeinschätzung nebeneinander eintragen zu können. Um die Einführung in den verschiedenen JG-Tochtergesellschaften zu vereinfachen und gleichzeitig die Handlungssicherheit der Führungskräfte zu verbessern, wurden weitere Begleitunterlagen wie eine Checkliste zur Einführung, eine Liste mit Anforderungen an ein Schulungskonzept und eine Erläuterung der jeweiligen Items einschließlich Beispielen entwickelt. Sowohl der MEG-Bogen als auch die begleitenden Unterlagen stehen auf der Projekt-Homepage als PDF zum Download zur Verfügung.

Ob das MEG als Einstieg in eine berufliche Weiterentwicklung funktionieren kann, wurde innerhalb des Projektes erprobt. Neben



Bild Lara Mohn/Josefs-Gesellschaft

Catarina Dickmann erläutert bei der Aufbruchveranstaltung des Rückenwind-Projektes den Ablauf von JG-weiten Hospitationen zum Wissensaustausch.

der Überarbeitung des MEG lag ein Projektschwerpunkt auf der Entwicklung eines internen Talentmanagements. Ausgehend vom MEG wurden Mitarbeitende ausgewählt, die jeweils ein Projekt innerhalb ihres bisherigen Tätigkeitsbereichs durchführten. Solche mit den Jahreszielen abgestimmten Projekte verfolgten das Ziel, dass sich die Teilnehmenden in einer neuen Rolle innerhalb des gewohnten Umfeldes ausprobieren und beweisen konnten.

Neue Angebote und zufriedene Beschäftigte

Ein gutes Beispiel aus dem Projektverlauf ist die Einführung von tiergestützter Therapie im Kinder- und Jugendwohnbereich unseres Sozialunternehmens. Der Gedanke einer tiergestützten Therapie mit Hunden beschäftigte eine pädagogische Fachkraft aus dem Wohnbereich schon länger. Im MEG konnte sie dieses Interesse mit ihrem Vorgesetzten besprechen und gemeinsam mit ihm überlegen, wie sie es in ihre Arbeit einbringen kann. Jetzt sind die Mitarbeiterin und ihre ausgebildeten Hunde fester Bestandteil des Leistungsangebots der Wohngruppe. Das neue Angebot ist eine deutliche Bereicherung für den Alltag der Kinder, und die Mitarbeiterin ist zufrieden, ihr Hobby in den beruflichen Alltag einbringen zu können.

Das Projekt zeigte auch, dass eine Karriereplanung nicht immer so einfach verläuft, wie es sich in diesem kurz skizzierten Beispiel liest. Dennoch empfiehlt es sich, genau hinzuschauen und gemeinsam zu überlegen, wie sich Unternehmen und Mitarbeitende miteinander gemeinsam entwickeln und wie sich künftige unternehmerische Anforderungen mit den Vorstellungen von Mitarbeitenden verknüpfen lassen.

Laura Nagel

*Benediktushof gGmbH, Reken
Kontakt: l.nagel@benediktushof.de*

Matthias Hartkamp

*Benediktushof gGmbH, Reken
m.hartkamp@benediktushof.de*

Entwicklungsprogramm für Führungskräfte

Das Programm „TrendFuture“ ist auf die branchenspezifischen Besonderheiten der Sozialwirtschaft ausgerichtet und unterstützt die Entwicklung von Führungs(nachwuchs)kräften. Das Entwicklungsprogramm umfasst Themen wie systemisches Denken und Handeln; wertorientierte Führung; Sensibilität für Vielfalt; Achtsamkeit und Resilienz; Unternehmerisches Denken und Handeln sowie Change-Management. Fünf Träger in der Diözese Rottenburg-Stuttgart bilden seit 2011 ein eigenes Caritas-Netzwerk, in dem sie TrendFuture gemeinsam für die interne Personalentwicklung nutzen. Mehr Infos: www.trendfuture.de

Teilhabepraxis

Bildungsreise des inklusiven „Hilde“-Redaktionsteams

Vor 17 Jahren wurde die „Hilde“ aus der Taufe gehoben, die Hauszeitung der Wohngemeinschaften St. Hildegard der Katholischen Jugendfürsorge Regensburg. Alle, die daran mitwirken, sind in den Wohngemeinschaften in verschiedenen Standorten im Landkreis Straubing zu Hause. Im Frühjahr 2018 hat das Redaktionsteam zum ersten Mal eine Bildungsreise unternommen. Was als Projekt für mehr Beteiligung der Bewohner(innen) mit einer geistigen Behinderung begann, ist heute ein Paradebeispiel für gelebte Inklusion und Partizipation.

Vielfältige Stationen der Reise

Aus den verschiedenen Häusern der Wohngemeinschaften St. Hildegard reisten 24 Bewohner(innen) und sechs pädagogische Mitarbeiter(innen) nach Köln, Bonn und Karlsruhe. Auf der Agenda standen ein Besuch der Kunstateliers von KAT18 in Köln, ein Treffen mit der Redaktionsleiterin der Zeitschrift „Ohrenkuss“ in Bonn, das Hotel und Restaurant Müllestumpe in Bonn sowie die Hagsfelder Werkstätten & Wohngemeinschaften in Karlsruhe. Je nach Interesse nahmen etwa acht bis zehn Personen einen der Termine wahr. Zur Vorberei-

ung der Reise wurde mit allen Teilnehmenden ein Fragenkatalog erstellt. Diese Vorarbeit war anstrengend und erforderte viel Konzentration. Gleichzeitig steigerte sie die Neugier und Vorfreude auf die verschiedenen Stationen der Reise ungemein.

Jede Begegnung – ein besonderes Erlebnis

Es gab sehr viel zu erfahren und zu erleben, so dass es abends noch viel Zeit brauchte, um sich gegenseitig alles zu erzählen. In den Hagsfelder Werkstätten in Karlsruhe konnten die Teilnehmer(innen) alle Abteilungen besichtigen und erfahren, wie dort die Abläufe sind. Viele der Exkursionsteilnehmer(innen) arbeiten selbst in einer Werkstätte und stellten daher gezielt Fragen zum Karlsruher Werkstattalltag. Die den Hagsfelder Werkstätten angeschlossenen Wohngemeinschaften fanden sie ebenso interessant. Die hier ansässigen „Wohnexpert(inn)en“ stellen interessierten Gästen und Angehörigen die verschiedenen Wohnangebote vor – selbstverständlich waren sie auch Ansprechpersonen für das Redaktionsteam. Auch hier wurden viele Fragen gestellt und es gab einen intensiven Austausch. Das gegenseitige Einfühlungsvermögen und Verständnis für gemeinsam geteilte Thematiken waren sehr groß und teilweise sehr emotional.

Die Reise wirkt nach

Bald stand fest, dass sich die Reisegruppe noch einmal treffen, Bilder anschauen und über ihre Erlebnisse sprechen würde. Die Bewohner(innen) waren im Nachhinein mindestens genauso begeistert wie auf der Reise selbst und hatten das Bedürfnis, ihre Reiseerlebnisse weiterzutragen. Sie luden Einrichtungsleiter Peter Weiß, den für Wohnangebote zuständigen Abteilungsleiter Johannes Magin und den Direktor der Katholischen Jugendfürsorge Regensburg, Michael Eibl, zum Reisebericht ein. Durch die Erlebnisse dieser Exkursion mit ihren vielen Gesprächen ist bei den Bewohner(inne)n ein Bewusstsein dafür entstanden, was bei ihren eigenen Wohn- und Arbeitsbedingungen anders oder besser ist als an den Reisetationen, aber auch, was noch zu verändern wäre. Dies alles wurde mit den Gästen besprochen, und an die Verantwortlichen gingen klare Forderungen. Die Reisetilnehmer(innen) thematisierten, dass sie mehr Mitspracherechte haben möchten, wenn neue Wohnangebote entstehen, und sie fragten nach einem ähnlichen Gremium wie den „Wohnexperten“. Ein weiterer Wunsch ist, dass sie sich regelmäßig fachlich austauschen und andere Einrichtungen besuchen möchten.

Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden

Die Bildungsreise wirkte positiv und nachhaltig auf die Teilnehmer(innen). Das soziale Miteinander und der rege Austausch mit anderen Personen hat die Selbstwahrnehmung jedes und jeder Einzelnen gestärkt. Indem die Bewohner(innen) sich miteinander austauschten und Erlebtes erzählten, haben sie gespürt, was sie selbst bewirken können und wie sie auf andere wirken. Das ist eine wertvolle und wohltuende Erfahrung. Bei der Schilderung der Erfahrungen



Bild Wohngemeinschaften St. Hildegard, Straubing-Bogen

Das Hilde-Redaktionsteam sammelt im direkten Gespräch Informationen, wie anderswo gelebt und gearbeitet wird.

gegenüber den Verantwortlichen der Katholischen Jugendfürsorge zollten diese den Bewohner(inne)n hohe Wertschätzung.

Die Exkursion ermöglichte den Teilnehmer(inne)n den „Blick über den eigenen Tellerrand“ und gab Raum für Reflexion. Teilhabe und Inklusion fußen auf Wahlmöglichkeiten. Die Reise folgte diesem Grundsatz von der Planung über die Umsetzung bis hin zum Nachtreffen. Und mehr noch, denn das Spektrum der Wahlmöglichkeiten wurde bei der Fahrt um eigene Erlebnisse erweitert.

Das alles führte letztlich dazu, dass die Bewohner(innen) Veränderungen angestoßen haben. Die Möglichkeiten der Beteiligung der Klient(inn)en auszubauen bleibt als permanenter Auftrag präsent. In diesem Auftrag ist das Redaktionsteam weiter unterwegs. Vielleicht ja demnächst ins Ausland?

Karin Aumer

Wohngemeinschaften St. Hildegard, Straubing-Bogen

Kontakt: karin.aumer@wg-st-hildegard.de

Aktuell

Stiftung Anerkennung und Hilfe: Verlängerung des Anmeldezeitraums?

Seit dem 30. Juni 2018 ist die Hälfte des Anmeldezeitraums der Stiftung Anerkennung und Hilfe verstrichen, in dem sich Betroffene, die in der Heimkinderzeit Leid und Unrecht in Einrichtungen der Behindertenhilfe und Psychiatrie erfahren haben, für Anerkennungsleis-

tungen an die Anlauf- und Beratungsstellen in den Bundesländern wenden können. Bis zu diesem Tag haben dies erst 7402 Betroffene getan. Die tatsächliche Zahl der Anmeldungen liegt somit bisher deutlich unter den Schätzungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von bis zu 25.000 betroffenen Personen.

Aufgrund dieser geringen bisherigen Anmeldezahl haben unter anderem der überregionale Fachbeirat der Stiftung und die Anlauf- und Beratungsstellen vorgeschlagen, die Anmeldefrist 31. Dezember 2019 um ein Jahr, bis zum Ende des Jahres 2020, zu verlängern. Der CBP unterstützt diese Initiative.

hi

Hilfetelefon für Frauen jetzt auch mit Gebärdensprach-Dolmetschdienst

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“, ein bundesweites Beratungsangebot, bietet jetzt rund um die Uhr auch Gebärdensprach-Dolmetschen an. Unter der Nummer 0 80 00/11 60 16 und unter www.hilfetelefon.de finden gewaltbetroffene Frauen – mit und ohne Behinderung – Beratung und Unterstützung.

Je nach Bedarf können Dolmetscherinnen in 17 Fremdsprachen hinzugeschaltet werden. Auch die Beratung in Leichter Sprache oder über einen Gebärdensprach-Dolmetschdienst ist möglich. Zudem berät das Hilfetelefon auch Menschen aus dem sozialen Umfeld betroffener Frauen sowie Fachkräfte.

kt

STIFTUNG ANERKENNUNG UND HILFE

Für Menschen, die als Kinder und Jugendliche in der Zeit von 1949 bis 1975 in der Bundesrepublik Deutschland bzw. von 1949 bis 1990 in der DDR in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe oder Psychiatrie Leid und Unrecht erfahren haben

AUFGABEN DER STIFTUNG



*öffentliche
Anerkennung des
Leids & Unrechts*



*individuelle Aner-
kennung und Hilfe
in finanzieller Form*



*wissenschaftliche
Aufarbeitung der
Geschehnisse*

Betroffene können sich ab sofort hier informieren:



Infotelefon: 0800 221 221 8

Alle Informationen zur Stiftung und
den Kontaktmöglichkeiten finden Sie unter:
www.stiftung-erkennung-hilfe.de



STIFTUNG
Anerkennung und Hilfe

Mehr Bücher für Menschen mit Seh- und Lesebehinderung

Zum 11. Oktober 2018 musste Deutschland die Marrakesch-Richtlinie umsetzen, die Menschen mit einer Seh- oder Lesebehinderung einen verbesserten Zugang zu urheberrechtlich geschützten Werken ermöglichen soll. Dafür brachte die Bundesregierung im Juni 2018 einen Gesetzentwurf ein, der vorsieht, dass blinden, sehbehinderten und lesebehinderten Menschen sowie Blindenbibliotheken gestattet werden soll, barrierefreie Kopien herzustellen.

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (www.bmjv.de) soll ermächtigt werden, die bestimmungsgemäße Ausübung dieser gesetzlichen Erlaubnis durch die Blindenbibliotheken oder andere befugte Stellen sowie deren Beaufsichtigung durch das Deutsche Patent- und Markenamt mit einer Rechtsverordnung zu regeln. Allerdings sind weitere Ausnahmeregelungen nötig, um Einrichtungen, die Literatur in barrierefreie Formate umwandeln, zu unterstützen. Das betrifft unter anderem die Vergütungspflicht sowie Ausgleichszahlungen an Autorinnen und Autoren sowie Verlage, wenn die Übersetzung eines Buches ohne Gewinnabsicht angefertigt wird.

Der CBP unterstützt diese Initiative. Er macht zugleich darauf aufmerksam, dass es auch deutlich verbesserte Zugänge für Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen braucht. Solche Zugänge lassen sich unter anderem über Übersetzungen in „Leichte Sprache“ und über technische Hilfsmittel schaffen. **kt**

Soul Lala – Inklusionsprojekt für junge Menschen

Um die seelische Gesundheit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen geht es im Projekt „Soul Lala“ des Dachverbandes Gemeindepsychiatrie. Aktionen und Veranstaltungen in Berlin, Dresden, Kiel, München, Wiesbaden und Ziemer sollen junge Menschen vernetzen. Ein wichtiges Anliegen ist, ihnen neue Perspektiven auf das Thema psychische Erkrankungen eröffnen.

Neben den Terminen vor Ort ist das Projekt auch im Netz und multimedial unterwegs, um aufzuklären und Vorurteile abzubauen. Mehr Infos unter: <https://soullala.de> **kt**

#dubistmirwichtig – die Caritas-Kampagne zur Suizidprävention

Im September startete das Beratungsangebot [U25]-Online-Suizidprävention der Caritas eine neue Kampagne. Suizid ist bei jungen Menschen vor dem 25. Geburtstag die zweithäufigste Todesursache. Und die Mehrzahl der Jugendlichen, die sich selbst töten, ist männlich. Mit einem Onlinespiel und einem Popsong will die Kampagne junge Männer stärker ansprechen, damit sie nach Möglichkeit die Beratung von [U25] in Anspruch nehmen. Hierbei beraten Gleichalt-

rige die hilfesuchenden Jugendlichen ehrenamtlich via E-Mail (vgl. neue caritas Heft 14/2018, S. 23 ff.). Die Website www.u25.de informiert zudem über häufige psychische Erkrankungen. **kt**

Flächendeckender Lernprozess zur Qualitätssicherung

Die Berufsbildungswerke (BBW) haben in einem Benchmark ihre eigene Arbeit auf den Prüfstand gestellt und Daten zu den Themen erhoben, wie erfolgreich die Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen mit Behinderung ist und wie zufrieden Teilnehmende mit den Leistungen der BBW sind. Jetzt schließt sich ein gemeinsamer Lernprozess an, der Strategien guter Praxis entwickeln soll, um das Reha-Angebot der BBW zu optimieren. **kt**

Menschen im Verband

Christian Germing übernimmt Leitung des Caritasverbandes für den Kreis Coesfeld

Zum 1. September 2018 wurde Christian Germing zum Vorstand in Coesfeld berufen. Zuvor war er Leiter des Ressorts „Arbeit und Rehabilitation“ dieses Caritasverbandes. Er löst damit Johannes Böcker ab,



der nach insgesamt 27 Dienstjahren in Caritasverbänden in den Ruhestand geht. Als zentrale Themen seiner zukünftigen Arbeit sieht Christian Germing die gesellschaftlichen Veränderungen durch den demografischen Wandel, Inklusion und Migration sowie die Digitalisierung. Im CBP ist er Vorsitzender des Ausschusses Teilhabe am Arbeitsleben. **hi**

Bernhard Wippermann im Ruhestand

Nach 43 arbeitsreichen Jahren verabschiedete sich Bernhard Wippermann, zuletzt Geschäftsführer der Caritas Wohn- und Werkstätten



Bild Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein gGmbH

Niederrhein (CWWN), zum 1. September 2018 in den Ruhestand. Er war auch im CBP sehr engagiert und begleitete die Arbeit der Geschäftsstelle stetig und loyal über viele Jahre. Seine Position im CWWN wird nun von Wolfram Teschner, bislang im Haus für Personal und Soziales zuständig, und Arnd Lattenkamp übernommen. **hi**

Literaturtipps

CBP-Spezial zu freiheitsentziehenden Maßnahmen

Im Juli veröffentlichte der CBP die Sonderpublikation „Schutz und Freiheit – ein Widerspruch?“ zu freiheitsentziehenden Maßnahmen gegenüber Menschen mit Behinderung beziehungsweise psychischer Erkrankung. Es gilt mittlerweile als Standard, dass freiheitsentziehende Maßnahmen nur als allerletzte Option unter engen rechtlichen Regeln eingesetzt werden dürfen, wenn mildere Mittel versagt haben und erhebliche selbst- oder fremdgefährdende Bedrohungen zu fürchten sind. Dennoch ist es weiterhin ein schmaler Grat zwischen Schutz und Grenzüberschreitung, auf dem sich die Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe bei diesem Thema bewegen. Mit dem neuen CBP-Spezial gibt der Verband Orientierung und Hilfestellung zu einer hochsensiblen Thematik.



Erhältlich unter: www.cbp.caritas.de kt

Wege zur Inklusion weltweit

Das Kindermissionswerk „Die Sternsinger“ hat ein 84-seitiges Fachdossier zum Thema Kinder mit Behinderung herausgebracht. Die Publikation nimmt die schwierige Situation von Kindern mit Behinderung weltweit in den Blick. Zugleich widmet sie sich der Frage, wie Inklusion in Deutschland gelingen kann. Neben Beiträgen aus der Pädagogik und weiteren Wissenschaftsgebieten kommen auch Kinder und Eltern sowie Projektpartner(innen) zu Wort, die von ihren Erfahrungen berichten. Kurzreportagen veranschaulichen, wie Kinder mit Behinderung in verschiedenen Regionen der Welt leben, was ihnen wichtig ist, wie sie Hilfe erfahren oder vermissen und was sie und ihre Eltern sich wünschen.



Bestellmöglichkeit: <https://shop.sternsinger.de/fachpublikationen/dossier-kinder-mit-behinderung.html> kt

Erste Hilfe in Einrichtungen für Kinder

Das im August erschienene Handbuch zur Ersten Hilfe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) wurde speziell für den Bildungs- und Betreuungsbereich konzipiert. Die beschriebenen

Maßnahmen sind vorrangig auf die speziellen Erste-Hilfe-Erfordernisse von Kindern zugeschnitten, können aber auch auf die Erstversorgung verunglückter Erwachsener übertragen werden. Die Broschüre eignet sich somit für die Festigung und Auffrischung der Maßnahmen nach dem Besuch eines Erste-Hilfe-Kurses.

Kostenloser Download unter: www.dguv.de/publikationen, Suchbegriff: „204-008“ kt



Merkblatt Grundsicherung

Mit „Grundsicherung nach dem SGB XII – Merkblatt für Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen“ hat der Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen einen neu überarbeiteten Ratgeber herausgegeben. Wie hoch sind die aktuellen Regelsätze, wie berechnet sich der Freibetrag bei der Riester-Rente, und wie sieht der Anspruch von Menschen im Eingangs- und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt aus? Das Merkblatt kann kostenfrei unter <https://bvkm.de/produkt/merkblatt-zur-grundsicherung> heruntergeladen und bestellt werden.



Partizipation im Miteinander – so geht's

Wie kann ein partizipatives Miteinander gelingen, wenn Menschen mit und ohne Behinderung zusammenkommen? Auch wenn mit der UN-Behindertenrechtskonvention die Bürgerrechte von Menschen mit Behinderung in unserer demokratisch verfassten Gesellschaft deutlich herausgestellt wurden, ist die Praxis von dieser Anforderung noch recht weit entfernt. Die Beiträge in diesem Sammelband diskutieren diese Frage aus unterschiedlichen Perspektiven und stellen Lösungsansätze vor.

Dobslaw, Gudrun (Hrsg.): Partizipation – Teilhabe – Mitgestaltung: Interdisziplinäre Zugänge. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich Uni-Press, 2018, 182 S., 28 Euro, ISBN 978-3-86388-775-9



Inklusive Kindertageseinrichtungen

Die „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte – wiff“ hat den „Leitfaden für inklusive Kindertageseinrichtungen“ veröffentlicht, der sich an alle Kindertageseinrichtungen richtet und dazu



beitragen möchte, eine gemeinsame Arbeit am Leitbild Inklusion zu ermöglichen. Er ist in einer Kooperation der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Hochschule für angewandte Wissenschaften München entstanden und stellt Qualitätsstandards und Leitfragen für inklusive Kitas in den Fokus.

Heimlich, Ulrich; Ueffing, Claudia: Leitfaden für inklusive Kindertageseinrichtungen. Bestandsaufnahme und Entwicklung. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische

Fachkräfte, WiFF Expertisen, Band 51, 2018, Down-

load: <https://bit.ly/2IXc3uh>

Lebenszeichen zu den Festtagen



Der CBP-Ausschuss Theologische Grundsatzfragen veröffentlicht für Anlässe rund um das Jahr die „Lebenszeichen“ – Impulsblätter zur Nutzung in den Einrichtungen und Diensten der Caritas mit meditativen Kurztexten, Segensgebeten, Liedern und einem in einfacher Sprache gehaltenen Bibeltext. Für die vierte Jahreszeit eignen sich besonders das Weihnachtszeichen und das Sternenzeichen. Mehr unter: <https://lebenszeichen.bistumlimburg.de>

Einfach kochen!

In diesem Kochbuch in Leichter Sprache haben die Autorinnen 40



Rezepte und Ernährungs-Wissen mit vielen Bildern leicht verständlich aufbereitet. Es richtet sich nicht nur an Menschen mit Einschränkungen oder Leseschwäche, sondern auch an ihre Assistenzen, Betreuer(innen), Wohngemeinschaften und Tageszentren. Viele der Rezepte sind von Menschen mit Behinderung erprobt.

Gutzeit, Andrea; Nowag, Margarete: Einfach kochen! Schritt für Schritt, Wien: Facultas, 2018, 158 S., 19,90 Euro, ISBN 978-3-99002-079-1

Der Glaube in Psychotherapie und Psychiatrie

Glaube kann in psychotherapeutischen Behandlungen sowohl schaden und Teil der Störung sein, aber auch schützen und Heilungsprozesse fördern. Aus diesem Grund wächst das Interesse an religiösen und spirituellen Überzeugungen der Patientinnen und Patienten. Das „Fallbuch Spiritualität in Psychotherapie und Psychiatrie“ stellt zwanzig therapeutische Fälle zum Thema vor und kommentiert sie. **Frick, Eckhard; Ohls, Isgard; Stoltz-Ingelath, Gabriele; Utsch, Michael (Hrsg.):** Fallbuch Spiritualität in Psychotherapie und Psychiatrie. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2018, 162 S., 15,99 Euro, ISBN 978-3-525-40296-2



Gab es eine spezifische DDR-Psychiatrie?

Der Band „Psychiatrie in der DDR“ versucht, dem breit gefächerten Spektrum unterschiedlicher Themen und Forschungsansätze Rechnung zu tragen. Er führt eine Auswahl wissenschaftlicher Arbeiten zusammen, die von verschiedenen Projektgruppen oder Einzelpersonen zur Geschichte der Psychiatrie in der DDR vorgelegt wurden. Dabei geht es um die Auseinandersetzung mit sozialpsychiatrischen Reformen, der Entwicklung der Psychotherapie, dem Verhältnis von Psychiatrie und Staatssicherheit und in diesem Zusammenhang auch der Frage nach dem Missbrauch der Psychiatrie.

Kumbier, Ekkehardt; Steinberg, Holger (Hrsg.): Psychiatrie in der DDR. Beiträge zur Geschichte. Berlin: bebra verlag, 2018, 400 S., 32 Euro, ISBN 978-3-95410-210-5



Filmtipp

„Kopf Herz Tisch³“: Heimkinder im Nachkriegsdeutschland

Die Dokumentation „Kopf Herz Tisch³ – die psychiatrisierte Kindheit. Die Rolle der Medizin in der Fürsorgeerziehung von 1950 bis 1975“ setzt sich mit dem Einfluss der Medizin in evangelischen Kinderheimen der Nachkriegszeit auseinander. Die Filmemacherin Sonja Toepfer lässt ehemalige Heimkinder, eine Heimerzieherin, einen Psychotherapeuten und weitere Expert(inn)en zu Wort kommen, um

CBP-Kalender			
Mitgliederversammlung 2018 des CBP e.V. und Neuwahl des CBP-Angehörigenbeirates	14./15.11.2018	Berlin	Vertreter(innen) der Mitglieds-einrichtungen
CBP-Fachtagung Teilhabe am Arbeitsleben „Mission possible“	23./24.1.2019	Fulda	Leistungs- und Fachkräfte
1. CBP-Fachtag BTHG	11.3.2019	Frankfurt a. M.	Leistungs- und Fachkräfte
CBP-Jahresplanungskonferenz	13./14.3.2019	Fulda	CBP-Gremienmitglieder
CBP-Trägerforum „Kurs halten! Impulse für eine zukunfts-feste Trägerstrategie“	23./24.5.2019	Berlin	Vorstände, Trägervertreter, Leistungs- und Führungskräfte
Angehörigentag des Beirats der Angehörigen im CBP	15.6.2019	Münster	Angehörige und Betreuer(innen), Vertreter(innen) von Betreuungsvereinen
Angehörigentag des Beirats der Angehörigen im CBP	29.6.2019	Würzburg	Angehörige und Betreuer(innen), Vertreter(innen) von Betreuungs-vereinen
2. CBP-Fachtag BTHG	10.9.2019	Frankfurt a. M.	Leistungs- und Fachkräfte
Arbeitstreffen Technische Leitungen	24.–26.10.2019	Frankfurt a. M.	Technische Leitungen der CBP-Mitgliedseinrichtungen
3. CBP-Fachtag BTHG	29.10.2019	Frankfurt a.M.	Leistungs- und Fachkräfte
Mitgliederversammlung 2019 CBP e. V.	13./14.11.2019	Berlin	Vertreter(innen) der Mitglieds-einrichtungen

Titelbild der Filmdoku „Kopf Herz Tisch³ – die psychiatrisierte Kindheit“.

einen möglichst authentischen Einblick in die medizinische Denkweise jener Jahre zu erlangen. Was ist krank, was ist gesund? Ziel des Filmes ist es, erlittenes Unrecht anzuerkennen und auch den Blick auf die heutige Heimsituation zu richten. Der Film ist gegen eine Schutzgebühr von zehn Euro erhältlich, und eine Wanderausstellung zum Thema ist ausleihbar. <https://unsere.ekhn.de/heimkinder.html>

NACHGEDACHT



Dr. Thorsten Hinz

*Geschäftsführer des
CBP*

E-Mail: thorsten.hinz@caritas.de

Digitale Teilhabe: So sollte es gehen

Digitalisierung und Technikeinsatz sind inzwischen auch in der Sozialwirtschaft in aller Munde. Vielfach scheinen sich dort Debatten zu wiederholen, wie sie

in anderen Branchen schon durchlaufen wurden. Christophe Kunze, Professor für Assistive Technologien an der Hochschule Furtwangen, schlägt unter dem Titel: „Service- und Geschäftsmodelle für technikgestützte Dienstleistungen“ vier Themenfelder vor. Mit ihnen hätten sich neue Geschäftsmodelle im Kontext von Digitalisierung und Techniknutzung zu befassen:

1. Technik zur Optimierung von Versorgungsprozessen;
2. Technikeinsatz zur Kundengewinnung, -bindung, -vermittlung;
3. Technik als Basis für neue Versorgungsdienstleistungen;
4. Technikberatung und -begleitung.

Christophe Kunze arbeitet darüber hinaus an einem Modell, mit dem er die Strukturierung eines neuen Assistenzverständnisses unter der Überschrift: „Technische Systeme in Pflege und Teilhabeunterstützung“ unter Bezug auf die ICF neu gliedern möchte.

Dieser Ansatz könnte hilfreich sein für die neuen BTHG-Teilhaber- und Gesamtplanverfahren zur Bedarfsermittlung von Leistungen für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen.

Bislang gibt es diesbezüglich kaum praktikable Ansätze und Methoden in den auf Länderebene vorgelegten Bedarfsermittlungsinstrumenten. Auch fehlen aufseiten der Leistungsträger Ideen für rechtliche Vereinfachungen wie auch Finanzierungsmodelle für die modernen Techniksysteme. Digitalisierung und assistive Technikunterstützung in der Neuformierung der Eingliederungshilfe nach dem BTHG zu verpassen hieße aber auch, Teilhaberechte von Menschen mit Behinderung nicht einzulösen. Gerade für die Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie wird entscheidend sein, wie sich digitale und assistive Teilhabe aus Sicht der Kund(inn)en verbessern lassen. Es ist diese Perspektive, die entscheidend ist und die gerade bei Menschen mit schweren oder mehrfachen Behinderungen eine hochanspruchsvolle Aufgabe bleibt.

Ohne Partizipation, individuelle Zugangsklärungen und Kompetenzstärkung aller Beteiligten sind die Versprechen der Digitalisierungsoffensive nicht haltbar.

Thorsten Hinz

IMPRESSUM

www.cbpcaritas.de

Redaktion: Dr. Thorsten Hinz (hi) (verantwortlich), Janina Bessenich (jb), Kerstin Tote (kt), Klemens Bögner
Reinhardtstraße 13, 10117 Berlin, E-Mail: cbp@caritas.de, Tel. 0 30/28 44 47-8 22, Fax: 0 30/28 44 47-8 28

Vertrieb: Rupert Weber, Tel. 0761/200-420, Fax: 200-11 420, E-Mail: rupert.weber@caritas.de

Titelfoto: Luca-Leon Hausdörfer/Robert-Kümmert-Akademie, Würzburg

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung.
Herausgegeben vom CBP e. V. in Berlin

