

RechtsgrundlagenFreiheitsentziehende
Maßnahmen

S. 5

Wissensmanagement

Mitarbeiter 57+

S. 8

CBP-Info**Intensivpädagogik**Tagesstruktur geben und
Regeln vereinbaren

S. 5



Liebe Leserinnen und Leser, die Behindertenhilfe in Deutschland hat mit dem beschlossenen Bundesteilhabegesetz den Auftrag bekommen, das bisherige System der Eingliederungshilfe zu verlassen. Es gab jahrelange Kritik von allen Seiten, dass die Eingliederungshilfe zu starr und unflexibel sei und nicht geeignet, die Verwirklichung der individuellen Lebensvorstellungen von Menschen mit Behinderung zu fördern. Die Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes stellt eine historische Zäsur im System der Leistungen für Menschen mit Behinderungen dar. Die Leistungen der Eingliederungshilfe sind jetzt als „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen“ im Teil 2 des SGB IX verankert. Es gab im Vorfeld warnende Stimmen, das Her-

auslösen der Eingliederungshilfe aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe werde negative Konsequenzen für Menschen mit Behinderung haben. Natürlich ist es immer ein Risiko, ein gewohntes Rechtssystem zu verlassen, dessen Auslegungsfragen auch durch jahrzehntelange Rechtsprechung sehr weit geklärt waren. Aus dieser Sorge heraus hat der CBP den Beratungs- und Gesetzgebungsprozess zum Bundesteilhabegesetz und zum Pflegestärkungsgesetz alleine und in verschiedenen Bündnissen intensiv und auch kritisch begleitet. Nun hat der Gesetzgeber entschieden: Die Eingliederungshilfe wird aus dem System der Fürsorge herausgelöst, und Teilhabeleistungen werden vom Grundsatz her als individueller Rechtsanspruch auf Nachteilsausgleich ausgestaltet. Für alle Beteiligten kann die Konsequenz

daraus nur heißen, die Gestaltungsmöglichkeiten des Bundesteilhabegesetzes im Sinne der Behindertenrechtskonvention und damit im Sinne der selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderung auszuloten.

Wir als Leistungserbringer müssen das verabschiedete Bundesteilhabegesetz und auch das Pflegeversicherungsgesetz III als gesellschaftlichen Auftrag verstehen und annehmen. Wir müssen unsere Rolle neu definieren und unsere Angebote auf die neuen Anforderungen ausrichten und neu organisieren. Das wird eine wesentlich weiter gehende und tiefer greifende Reform sein, als sich das für die nächsten ein bis zwei Jahre absehen lässt. Aber die Reform und die Reformnotwendigkeit muss jetzt in den Köpfen aller Beteiligten ankommen. Das beginnt bei uns selbst. Es ist sicher wichtig, zunächst die positiven Effekte des Beratungsprozesses zum Bundesteilhabegesetz wahrzunehmen. Dazu gehört unzweifelhaft, dass die Anliegen der Menschen mit Behinderung und ihrer Angehörigen, aber auch unsere Anliegen als Leistungserbringer vermutlich noch nie so intensiv und gesellschaftlich breit diskutiert wurden wie gerade in den letzten Monaten. Hat schon die Behindertenrechtskonvention dem Thema Inklusion gewaltigen Aufschub in der öffentlichen Wahrnehmung gebracht, so gab es in den letzten Monaten zahlreiche Medienberichte zu Fragen der Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Es ist auch als positiver Effekt des Gesetzgebungsverfahrens zu sehen, dass Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen sich eingemischt und ihre Interessen artikuliert haben. Auch wir Fachverbände haben Kampagnenfähigkeit bewiesen: Auf allen Ebenen konnten und können wir mit großer Sachkenntnis und Leidenschaft mit der Politik ins Gespräch gehen und komplexe Zusammenhänge verdeutlichen.

Wenn es ab sofort und in den nächsten Jahren an die konkrete Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes geht, wird es für uns als Leistungserbringer darauf ankommen, dass wir mit den Menschen mit Behinderung, ihren Angehörigen und auch mit unseren Mitarbeiter(inne)n intensiv über die Veränderungen sprechen und gerade auch die Mitarbeiter(innen) bei den anstehenden Entwicklungsprozessen von Anfang an mitnehmen und beteiligen. Es empfiehlt sich,

die nächsten Monate als Phase der intensiven Kommunikation und des regen Austauschs über mögliche Veränderungen und Gestaltungen der neuen Eingliederungshilfe zu nutzen. Anzuraten ist, die anstehenden Veränderungen als Gesamtprozess zu verstehen, der sich auch im Dialog mit dem oder den Leistungsträger(n) entwickelt. Möglicherweise empfehlen sich auch Entwicklungspartnerschaften von Trägern oder Entwicklungsprojekte, für die Mittel der Soziallotterien eingeworben werden.

Natürlich steckten in dem Gesetzespaket nicht unerhebliche Risiken sowohl für Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen als auch und vielleicht gerade für die Träger von Einrichtungen und Diensten. Die Auseinandersetzung mit den Schwachpunkten des Gesetzes, die sich in der Umsetzung mit Sicherheit deutlich zeigen werden, wird die nächsten Jahre ein Schwerpunkt der Arbeit unseres Verbandes sein. Dabei dürfen wir aber nicht alles, was als Kritik geäußert wird, sofort als Schwäche des Regelwerks definieren. Auslöser für manche Kritik werden auch die fachlichen oder organisatorischen Umstellungsschwierigkeiten sein, Zumutungen des Gesetzes eben. Nicht alles, was zunächst auf Widerstand stößt, ist im Sinn guter Leistungen zur Teilhabe auch wirklich kritisch. Der Maßstab zur Beurteilung muss immer die Frage sein, ob ausreichend Mittel zur Verfügung stehen, um die Ziele der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen zu erreichen.

Es bleibt spannend, und ich freue mich auf eine intensive Phase der Verbandsarbeit. Ihnen und uns allen viel Kraft und Mut!



Johannes Magin
Vorsitzender des CBP
Kontakt: j.magin-cbp@kjf-regensburg.de

Bilanzierung

Behandlung der Rückerstattung von KZVK-Sanierungsgeldern in WfbM

Viele kirchliche Unternehmen – darunter auch Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – erhalten im Jahr 2016 eine Rückerstattung von der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Köln (KZVK). Dabei handelt es sich teilweise um erhebliche Beträge, die

die Jahresergebnisse der betroffenen Unternehmen beeinflussen. Das gilt jedoch für WfbM in eingeschränktem Umfang, wie folgende Ausführungen zeigen (vgl. zur Thematik auch: neue caritas Heft 1/2017, S. 21 ff.).

Zum Sachverhalt: Mit Urteil vom 9. Dezember 2015 entschied der Bundesgerichtshof (BGH), dass die KZVK das „KZVK-Sanierungsgeld“ zu Unrecht erhoben habe. Das Sanierungsgeld sollte der Schließung einer seit dem Jahr 2002 für einen Abrechnungsverband auf-

grund versicherungsmathematischer Berechnungsmethoden seitens der KZVK ermittelten Deckungslücke dienen. Sie war im Zuge der Umstellung von einem umlagefinanzierten auf ein kapitalgedecktes Verfahren entstanden. Aufgrund der Grundsatzbedeutung des BGH-Urteils beschloss der Verwaltungsrat der KZVK am 25. Februar 2016, zukünftig das Sanierungsgeld nicht mehr zu erheben und die seit 2002 gezahlten Beiträge an die Unternehmen verzinst zurückzahlen.

Bei der Rückerstattung der Beiträge der Vergangenheit durch die KZVK handelt es sich um periodenfremde Erträge des Jahres 2016. Der Ausweis erfolgt unter den sonstigen betrieblichen Erträgen. Auch wenn der Betrag eine außerordentliche Größenordnung ausmachen sollte, ist ab 2016 aufgrund des neuen Handelsgesetzbuchs (HGB) in der Fassung des Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetzes (BilRUG) ein Ausweis unter den außerordentlichen Erträgen nicht mehr möglich. In den Anhang ist allerdings gegebenenfalls ein Hinweis auf diesen außerordentlichen Posten innerhalb der sonstigen betrieblichen Erträge aufzunehmen.

Auswirkung der Rückerstattung auf das Arbeitsergebnis

Das Arbeitsergebnis im Sinne des § 12 Abs. 4 WVO (Werkstättenverordnung) ist die Differenz zwischen den Erträgen und den notwendigen Kosten im Arbeitsbereich der WfbM. Zu den Erträgen zählen neben den Umsatzerlösen und den Kostensätzen der Reha-Träger insbesondere die Erträge aus der wirtschaftlichen Betätigung der WfbM. Die Erträge aus der wirtschaftlichen Tätigkeit sind von jenen aus dem nichtwirtschaftlichen Bereich abzugrenzen. Als Beispiele für Erträge aus dem nichtwirtschaftlichen Bereich werden vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) im Rechnungslegungsstandard für WfbM (IDW RS KHFA 2) unter anderem Spenden und außerordentliche Erträge außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit aufgeführt.

Für die werkstattspezifische Beurteilung der Rückerstattungen der KZVK ist zu entscheiden, ob es sich um Erträge aus der wirtschaftlichen Betätigung handelt. Dabei ist das Gesamtbild der Verhältnisse zu betrachten. Die Rückerstattung der Beiträge stellt – wirtschaftlich betrachtet – eine Korrektur der in der Vergangenheit gezahlten Umlagen dar, die jeweils als notwendige Kosten des laufenden Betriebes die Arbeitsergebnisse gemindert haben. Damit ist (ähnlich wie bei einer zu hoch gebildeten Rückstellung) der periodenfremde Ertrag dem Grunde nach ebenfalls der wirtschaftlichen Betätigung zuzurechnen. Diese Einschätzung ändert auch die absolute Höhe des Betrages nicht. Die Rückerstattungen sind Bestandteil des Arbeitsergebnisses und keine außerordentlichen Erträge im Sinne des IDW RS KHFA 2.

Da die Sanierungsgelder der KZVK in der Vergangenheit Bestandteile der Personalkosten der WfbM waren, gehörten sie in vollem Umfang zu den notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im Sin-

ne des § 12 Abs. 4 WVO und minderten die jeweiligen Arbeitsergebnisse.

Die KZVK hat bereits angekündigt, zukünftig Finanzierungsbeiträge zu erheben, um die bestehende (und durch die Rückerstattung erhöhte) Deckungslücke zu schließen. Auch diese Finanzierungsbeiträge stellen notwendige Kosten des laufenden Betriebs dar.

Bildung einer Rückstellung im Jahresabschluss

Nach § 12 Abs. 5 WVO müssen aus dem Arbeitsergebnis mindestens 70 Prozent in Form von Arbeitsentgelten an die behinderten Beschäftigten im Arbeitsbereich ausgezahlt werden. Im Jahresabschluss ist eine Rückstellung zu erfassen, wenn die Auszahlungsquote von 70 Prozent nicht erfüllt wird (vgl. IDW RS KHFA 2). Eine Ausnahme wird vom IDW für ein ertragsstarkes Einzelgeschäft zugelassen, das ein besonders hohes Arbeitsergebnis mit sich brachte und das voraussichtlich nicht wiederholt werden kann. Ein solches „Geschäft“ liegt bei den Rückerstattungen der KZVK-Sanierungsgelder aber nicht vor. Somit können die KZVK-Rückerstattungen nicht aus dem Arbeitsergebnis herausgerechnet werden.

Durch die Rückerstattung der KZVK erhöht sich das Arbeitsergebnis des Jahres 2016 teilweise erheblich. Sofern nicht 70 Prozent dieser Rückerstattungen an die behinderten Beschäftigten ausgezahlt werden, ist eine Rückstellung (gegebenenfalls zusätzlich zu bereits abgegrenzten Beträgen) in Höhe von 70 Prozent der KZVK-Rückerstattungen zu bilden.

Zeitpunkt der Auszahlung der Arbeitsentgelte

Fraglich ist, ob aus den gebildeten Rückstellungen eine Sonderzahlung an die behinderten Beschäftigten geleistet werden muss. Ein konkreter Zeitpunkt der Auszahlung an die behinderten Beschäftigten wird in der WVO nicht vorgegeben. Gemäß IDW reicht es aus, wenn die Zahlungen an behinderte Beschäftigte im Folgejahr oder zu einem noch späteren Zeitpunkt erfolgen. Ziel muss es also sein, dass die zurückgestellten Beträge „irgendwann“ dem Zweck zugeführt werden (also zur Auszahlung kommen). Die Auszahlung muss jedoch hinreichend sicher sein. Für die (zusätzlich) zurückgestellten Beträge empfiehlt sich die Aufstellung eines verbindlichen Zahlungsplans.

Zusammenfassung

Die Rückerstattungen der KZVK-Sanierungsgelder erhöhen bei WfbM regelmäßig das Arbeitsergebnis und sind letztlich zu 70 Prozent an die behinderten Beschäftigten auszuzahlen. Damit werden bei WfbM – anders als bei anderen Einrichtungen – in der Regel nur 30 Prozent der rückerstatteten Sanierungsgelder ergebniswirksam. Mit der Aufstellung eines Zahlungsplans kann der Geldabfluss durch die WfbM gesteuert werden.

Roland Krock

*Vereidigter Buchprüfer, Steuerberater, Solidaris Revisions-GmbH,
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft
Kontakt: r.krock@solidaris.de*



Bild Christiane Bopp

Die neu gewählten Vorstandsmitglieder bei der CBP-Mitgliederversammlung in Neuss (v. li.): Thorsten Hinz, Hubert Soyer, Karin Bumann, Hubert Vornholt, Gertrud Hanslmeier-Prockl, Thomas Moser, Wilfried Gaul-Canjé, Johannes Magin, Thomas Bröcheler, Jürgen Kunze.

Mitgliederversammlung Vorstandswahl und „Neusser Appell“

Auf seiner Mitgliederversammlung am 9./10. November 2016 in Neuss hat der Bundesverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie (CBP) zu seinem 15-jährigen Jubiläum entscheidende Weichen für die Zukunft gestellt.

Johannes Magin wurde mit großer Zustimmung in seinem Amt als Vorsitzender bestätigt. Der 55-jährige Abteilungsleiter der Katholischen Jugendfürsorge in Regensburg (KJF) genießt innerhalb und außerhalb des Verbandes hohe Wertschätzung. Unter seiner Führung will der CBP eine starke und wichtige Stimme in der Fachwelt bleiben.

Gerade im Ringen um das jüngst verabschiedete Bundesteilhabegesetz zeigte es sich, wie wichtig Interessenvertretung ist. Die über 160 anwesenden CBP-Mitglieder sind entsprechend auch dem Vorschlag des Vorstandes gefolgt und haben einstimmig den „Neusser Appell“ verabschiedet, in dem der CBP sich nochmals deutlich zum Stand des Bundesteilhabegesetzes geäußert und grundsätzliche Nachbesserungen im Sinne einer „roten Linie“ gefordert hatte. Wichtig war den CBP-Mitgliedern unter anderem der Erhalt der Gleichrangigkeit von Teilhabeleistungen und Pflegeleistungen (vgl. auch neue caritas Heft 17/2016, S. 9 ff.), damit verhindert wird, dass künftig Menschen mit Behinderung in stationäre Pflegeeinrichtungen gedrängt werden. Bei der geplanten Trennung der Leistungen in einerseits existenzsichernde Leistungen und andererseits Eingliederungshilfe forderte der CBP, dass es nicht zu Leistungslücken für die betroffenen Menschen kommen darf. Der Rechtsanspruch auf indi-

viduelle Bedarfsdeckung muss im Interesse der Menschen mit Behinderung und ihrer Familien gewährleistet bleiben. In seiner Schlussrede betonte Johannes Magin, der Verband müsse jetzt darum kämpfen, dass die Umsetzung des Gesetzes nicht zu Verwerfungen führe. Es sei wichtig, dass sich die Einrichtungen und Dienste mit ihren Kompetenzen einbringen und im Interesse der Menschen mit Behinderung für eine gute und zukunftsfeste Leistungserbringung einstehen.

Folgende weitere Personen wurden neben dem Vorsitzenden Johannes Magin in den Vorstand gewählt: Dr. Gertrud Hanslmeier-Prockl, Dr. Hubert Soyer, Thomas Moser, Wilfried Gaul-Canjé, Jürgen Kunze, Hubert Vornholt und Dr. Thomas Bröcheler. Karin Bumann als Vertreterin des Deutschen Caritasverbandes und Dr. Thorsten Hinz als Geschäftsführer des CBP komplettieren als geborene Mitglieder den Vorstand.

Auf der Mitgliederversammlung gab es zudem zwei hohe Ehrungen. Markus Pflüger und Reinhard Mehringer wurden für besondere Verdienste mit der höchsten Auszeichnung des Verbandes, dem Emmaus-Relief, geehrt. Markus Pflüger hat viele Jahre den CBP-Fachbeirat Hilfen für Menschen mit Lernbehinderung und geistige Behinderung geleitet und den CBP in der Konferenz der Fachverbände für Menschen mit Behinderung vertreten. Reinhard Mehringer war lange Jahre Vorsitzender des Fachbeirats Hilfen für Menschen mit Körperbehinderung und hat im Verband wichtige Impulse für die Themen „AAL – technische Unterstützung für Menschen mit Behinderung“ und die Inklusion von Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen gegeben.

Dr. Thorsten Hinz

CBP-Geschäftsführer

Kontakt: thorsten.hinz@caritas.de

Praxis trifft Justiz

Rechtliche Grundlagen bei freiheitsentziehenden Maßnahmen

Am 26. Oktober 2016 fand in Frankfurt am Main der CBP-Fachtag zum Thema freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) gegenüber erwachsenen Menschen mit Behinderung statt. Die rund 50 Teilnehmer(innen) verfolgten konzentriert die Ausführungen von Axel Bauer, Richter am Amtsgericht Frankfurt/Main, der sich seit Jahren für die Weiterentwicklung des Betreuungsrechts einsetzt. Axel Bauer legte die rechtlichen Grundlagen bei FEM umfassend dar. Er wies darauf hin, dass es jeden Tag circa 400.000 FEM in Deutschland gibt. Es sei davon auszugehen, dass zudem eine Dunkelziffer rechtlich nicht legitimierter freiheitsentziehender Maßnahmen existiere. Die Genehmigungsquote für FEM liegt bei Amtsgerichten bundesweit bei circa 90 Prozent. Bauer empfiehlt, die konkreten Methoden zur Reduzierung von FEM wegen ihrer grundrechtlichen Relevanz in den fachlichen Konzepten zu erfassen und die örtliche Zusammenarbeit zwischen den Amtsgerichten, Heimaufsichten, Leistungsanbietern und Betroffenen strukturell zu verankern.

Aus rechtlicher Sicht ist Axel Bauer zufolge stets zu prüfen, ob die Notwendigkeit von FEM wirklich besteht oder ob durch fachliche Konzepte der Betreuung diese Maßnahmen reduziert oder vermieden werden können. Es ist zu prüfen, ob eine vorgelagerte Unterstützung erfolgen kann, zum Beispiel über persönliche Förderung und Einzelbetreuung, Hilfsmittel, Weiterentwicklung der fachlichen Assistenz etc. Bei Prüfung der Notwendigkeit von FEM ist es wichtig, zwischen der Eigengefährdung für die Betroffenen und der Fremdgefährdung zu differenzieren. Die Anordnung von FEM bei Eigen- und Fremdgefährdung kommt nach den landesspezifischen Psychiatrieunterbringungsgesetzen (PsychKG) in Betracht. Die Anordnung betreuungsrechtlicher FEM nach § 1906 BGB kommt nur bei Eigengefährdung infrage. Ergänzend sind auch landesspezifische Gesetze wie zum Beispiel das Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) in Nordrhein-Westfalen oder das Hessische Gesetz über Betreuungs- und Pflegeleistungen (HGBP) zu prüfen, die verschiedene Anforderungen an die Einrichtungsträger formulieren. Das hessische Gesetz schreibt beispielsweise vor, dass der Einrichtungsträger über eine Konzeption zur Reduzierung von FEM verfügen und alle zwei Jahre das gesamte Personal entsprechend schulen muss. Axel Bauer betonte den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, nach dem FEM nur als Ultima Ratio zulässig sind, wenn alle mildereren Mittel nicht ausreichen, um erhebliche und konkrete Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Eine abstrakte Gefahr eines Gesundheitsschadens oder bloße Befürchtungen reichen nicht aus. Hier ist eine auf konkrete Vorfälle konzentrierte Prognoseentscheidung und Abwägung erforderlich. Der/Die Betreuer(in) darf die FEM nur im Interesse des Betroffenen bei „Eigengefährdung“ beantragen. Zum Schutze Dritter (bei Fremdgefährdung) sind andere Maßnahmen nach landesrechtlichen Regelungen (PsychKG)

geeignet. Der Einrichtungsträger ist bei Anwendung von FEM verpflichtet, die erforderliche Anzahl der Beschäftigten und ihre fachliche Eignung sicherzustellen und die anerkannten Methoden zur Vermeidung von FEM anzuwenden. Zu besonderen Anforderungen gehört auch eine schriftliche Konzeption zum Umgang mit FEM und ihrer Reduzierung.

Im Anschluss an den Vortrag von Axel Bauer stellte Wilfried Gaul-Canjé, CBP-Vorstand und Geschäftsführer der St. Augustinus Behindertenhilfe Neuss, die fachlichen Ansätze für eine Positionierung des CBP zur geschlossenen Unterbringung erwachsener Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung vor. Er verwies auf die Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention für die Weiterentwicklung fachlicher Standards bei FEM und auf die Notwendigkeit der „sorgenden Beziehung“. Rupert Vinatzer, Leiter des Vorstandsressorts Teilhabe und Assistenz beim Dominikus Ringelisen Werk Ursberg und Leiter der Arbeitsgruppe Mehrfachdiagnosen, beschrieb die bestehenden Unterstützungssysteme und die personellen, strukturellen sowie baulichen Standards, die bei der Anwendung von FEM zu beachten sind. Er betonte insbesondere, dass die Schulung und Begleitung von Mitarbeiter(inne)n sehr wichtig sei. Anschließend führten die Teilnehmenden den fachlichen Diskurs zu vielen Fragen aus der Praxis wie zum Beispiel zur Aufnahmeverpflichtung des Einrichtungsträgers und der Anwendung von FEM, der Rolle präventiver Hilfen, dem Fehlen der personellen Ausstattung, dem Erfordernis der Einzelfallbetreuung, dem Aufbau von Kooperationen zwischen Gerichten, Polizei, Heimaufsichten und Einrichtungsträgern, sowie zu den Folgen strafrechtlich relevanter Handlungen und ihrer Abwehr. Gerade diese Punkte führten zum ausdrücklichen Wunsch der Teilnehmer(innen) nach praxisbezogenen Empfehlungen des CBP zu FEM, die als Hilfe für den Alltag und die Umsetzung in Einrichtungen dienen können. Dementsprechend wird der CBP in Kürze solche Empfehlungen vorbereiten.

Janina Bessenich

Stellvertretende CBP-Geschäftsführerin

Kontakt: janina.bessenich@caritas.de

Personorientierung

Personzentrierte Leistungserbringung – ein Praxisbericht

Im Zuge der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe steht die Frage nach der Personorientierung unverrückbar im Raum. Für die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist dieser geänderte Fokus auch nur konsequent. Auch das Bundesteilhabegesetz soll diese Handschrift tragen. Markus Schäfers, Professor für Rehabilitation und Teilhabe im Sozialraumbezug an der Hochschule Fulda, sieht dies jedoch sehr zurückhaltend, da „die Institutionsbezogenheit des Systems auch mit einer ‚personzentrierten Reform‘ nicht überwunden wird“.¹

»

Aus Sicht der gelebten Praxis zeigt sich vor allem beim Personenkreis der Menschen mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf, die in Fachkreisen auch mit der fragwürdigen Bezeichnung „Junge Wilde“ charakterisiert werden, dass alle institutionsbezogenen Angebote im klassischen Sinne (stationäres Wohnen, ambulant betreutes Wohnen, WfbM) nicht greifen und die Menschen zu „Grenzgängern und Systemsprengern“² werden lassen.

Die Stiftung Haus Lindenhof hat aufgrund dieser Anfrage aus der Praxis einen neuen Weg beschritten, der an dieser Stelle kurz skizziert werden soll.

Für zwei junge Erwachsene wurde ein tagesstrukturierendes Angebot geschaffen, das versucht, den individuellen Zielen, aber auch dem Unterstützungsbedarf gerecht zu werden. Dieser konkretisiert sich beim beschriebenen Personenkreis auch in einem individuellen Bedarf an Nacherziehung, da aufgrund persönlicher Entwicklungsergebnisse wie Bindungsstörungen, Borderline-Dynamik, Traumatisierungen etc. altersgemäße Entwicklungsaufgaben nicht gelöst werden konnten.³

So sieht das Programm der Intensivpädagogischen Tagesstrukturierung (IPT) der Stiftung Haus Lindenhof – in Anlehnung an das Dock-4-Konzept der Elbe-Werkstätten in Hamburg – folgende vier Schritte vor:

1. Beziehungsaufbau:

Durch eine hohe Konstanz der Bezugsperson (1:3) soll Entwicklung durch Bindung ermöglicht werden. Aufgrund der häufig negativen Bindungserfahrungen liegt hier ein zentraler Fokus für die Mitarbeiter(innen).

2. Werte und Normen:

Wenige, aber praktikable Normen erleichtern anfangs das Miteinander. Erfahrungen der Positiven Verhaltensunterstützung (PVU)⁴ untermauern dabei die Sozialisationserfahrungen. Eine partielle und sukzessive Übernahme der vorgelebten Werte wird dadurch möglich.

3. Aufbau einer positiven Identifikation:

Die achtsame Auseinandersetzung mit der Biografie dient retrospektiv der Klärung der eigenen Lebensgeschichte (gegebenenfalls mit therapeutischer Unterstützung), dem Auffinden persönlicher und sozialer Ressourcen sowie der positiven Konnotation von Persönlichkeitseigenschaften und damit im prospektiven Sinne der weiteren Lebensplanung.

4. Stabilisierung und Ablösung:

Die zunehmende Verantwortungsübernahme für das eigene Verhalten zeichnet den Nachreifungsprozess aus. Neue oder wiederent-

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

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

deckte Kompetenzen können erprobt und stabilisiert sowie eigene berufliche Perspektiven entwickelt und schrittweise umgesetzt werden.

IPT versucht diese Schritte im Rahmen der Arbeit umzusetzen. Dies umfasst die Erarbeitung einer individuellen Tagesstruktur mit unterschiedlichen Angeboten zur Arbeitserprobung, innerhalb der WfbM oder auch in externen Praktika bei kooperierenden Einrichtungen und Personen. Zusätzliche heilpädagogische Angebote dienen der Erweiterung des Leistungsspektrums und der Persönlichkeitsbildung. Zudem wird der Arbeitsalltag beständig im Rahmen eines Wochenbuchs dokumentiert und reflektiert, um so die Leistung sichtbar zu machen.

Die bisherige Erfahrung mit zwei jungen Menschen, die zuvor in keiner WfbM mehr „tragbar“ waren, ist sehr positiv. Zentral in der Begleitung erscheint dabei ein Krisenmanagement, das aufgrund der fragilen Lebenssituation der jungen Menschen oft nötig ist. Bei Einbrüchen stehen die Mitarbeiter(innen) als kompetente Gesprächspartner bereit, um eine stabile Beziehung zu gewährleisten und die Wiederaufnahme der Arbeit zu unterstützen.

Solche personenzentrierten Angebote erfordern ein hohes Maß an Belastbarkeit der Mitarbeiter(innen), eine beständige fachliche Begleitung sowie eine hohe Kooperationsbereitschaft vonseiten des Leistungsträgers. Darüber hinaus ist die Kooperation mit Trägern der Jugendhilfe und Sozialpsychiatrie unabdingbar, da mit den bisherigen Instrumenten der Behindertenhilfe den besonderen Bedürfnissen dieses Personenkreises nicht adäquat begegnet werden konnte.

Für die Finanzierung dieses Konzepts ist das Persönliche Budget, auch wenn es in der Höhe an den bisherigen Leistungsentgelten orientiert ist, eine wichtige Voraussetzung, da es ermöglicht, individuelle Hilfen zu entwickeln.

Ein personenzentriertes Angebot zu schaffen heißt dabei in erster Linie, institutionelle und leistungsbezogene Strukturen zu überwinden, auch wenn finanzielle Rahmenbedingungen als Grenzen bestehen bleiben werden. **Michael Abele und Sandra Palfi-Springer**

Stiftung Haus Lindenhof

Kontakt: michael.abele@haus-lindenhof.de

Anmerkungen

1. Vgl. SCHÄFFERS, M. (2016): *Personenzentrierung im Bundesteilhabegesetz: Trägt die Reform eine personenzentrierte Handschrift? Beitrag D38-2016S. 6, unter www.reha-recht.de, 4.10.2016.*
2. Vgl. WÜLLENWEBER, E.; THEUNISSEN G.: *Junge Wilde, Grenzgänger, Systemsprenger – Lernbehinderte und sozial benachteiligte Klienten als Personengruppen in der Behindertenhilfe.* www.ifbb.de, 2016.
3. Vgl. HURRELMANN K.: *Einführung in die Sozialisationstheorie.* Weinheim, 2015 bzw. HURRELMANN, K.; QUENZEL, G.: *Lebensphase Jugend.* Weinheim, 2016.
4. THEUNISSEN, G.: *Positive Verhaltensunterstützung.* Marburg, 2008.



Gebärden

Kommunikation ist mehr als Sprache – Wort.los zeigt, wie's geht

Wie zeigt man in Gebärdensprache zum Beispiel „Himmel“? Diese und weitere Fragen beantworten künftig Plakate und Medien des neuen Aktionsprogramms „Wort.los“ der Caritas im Bistum Fulda, die dazu beitragen sollen, Gebärdensprache als ein wesentliches Instrument nonverbaler Kommunikation bekannter zu machen und sich in Schule und Kita sowie im öffentlichen Raum mehr damit zu beschäftigen. Ein Plakat mit dem Vaterunser in Gebärden macht den Auftakt. Die Plakatserie Wort.los will aufzeigen, wie einfach jeder erste wichtige Worte zu gebärden lernen und verstehen kann. Mit den Plakaten kann künftig in Kindergärten, Schulen, Firmgruppen, Behörden und Betrieben quasi spielerisch eine neue, ganz besondere Sprache gelernt werden. Einfache Gebärden zu beherrschen zeigt den Menschen, die auf diese Sprache angewiesen sind, dass sie willkommen sind – es ermöglicht also Inklusion. »

Die Plakate können ab sofort per E-Mail unter carisma.media@caritas-fulda.de in verschiedenen Größen bestellt werden. Sie sind themenspezifisch so bebildert, dass man die gezeigten Begriffe ohne fachliche Anleitung erlernen kann.

Werner Althaus

Sozialdienst für Gehörlose, Hörgeschädigte und deren Angehörige, Caritasverband für die Regionen Fulda und Geisa e.V.

Kontakt: werner.althaus@caritas-fulda.de

Wissensmanagement

57+ will Schätze finden und heben

Um den demografischen Wandel meistern zu können, stehen Unternehmen vor wichtigen Prozessen der Klärung und Entscheidung. Für ein an der Zukunft orientiertes Personalmanagement werden nachhaltig wirkende Lösungsvorschläge benötigt (vgl. auch www.caritas.de/initiative, „Demografiefeste Personalpolitik“).

Standortbestimmung 57+

Es liegt noch nicht lange zurück, dass die Strategie großer und auch kleinerer Unternehmen darin bestand, ältere Mitarbeiter(innen) vorzeitig in den Ruhestand und in Altersteilzeit zu schicken. Das hat sich angesichts des demografischen Wandels grundlegend geändert. Inzwischen geht es darum, Stabilität zu organisieren und in einem überschaubaren Zeitraum interdisziplinäre Ansätze nutzbringend einzusteuern. Heute lohnen sich Investitionen in „ältere“ Mitarbeiter(innen). Denn sie

- ◆ verfügen über weitreichendes Erfahrungswissen und Kontakte;
- ◆ verbleiben voraussichtlich bis zum Ruhestand im Unternehmen und sind damit „planbar“;
- ◆ haben generationenspezifische Kenntnisse und Interessen;
- ◆ können die Unternehmen für jüngere Kollegen attraktiv machen;
- ◆ sind später im Ruhestand eine mögliche Personalreserve.

Ein Beispiel aus der Praxis

Wie tiefgreifend die personellen Veränderungen in den kommenden Jahren sein werden, ergibt sich aus der Altersstruktur der Mitarbeiterschaft am evaluierten Beispiel eines gemeindepsychiatrischen Sozialwerks in Frankfurt. Die demografische Situation bestimmt die strategische Ausrichtung maßgeblich: Jede(r) zweite Mitarbeitende ist älter als 50 Jahre. Zwei von fünf Kolleg(inn)en der Altersstufe 57+ sind schon zehn bis 19 Jahre im Unternehmen beschäftigt, jede(r) vierte sogar mehr als 20 Jahre. Die Betriebszugehörigkeit aller Kolleg(inn)en dieser Altersgruppe beträgt zusammengerechnet 1122 Jahre. Das Unternehmen verliert somit mit ihrem Renteneintritt in absehbarer Zeit 1122 Jahre an Kompetenz-, Erfahrungs- und Wissenserwerb. In diesem Ausmaß kann dies von existenzieller Bedeutung sein. Ziel ist es daher, frühzeitig intelligente, ganzheitliche Projekte zu entwickeln, zu diskutieren und organisationsspezifisch zu verankern.

Wissensmanagement und Wissenstransfer

Im Kontext des demografischen Wandels stellt die überarbeitete Qualitätsmanagement-Norm DIN ISO EN 9001 im Jahr 2015 neue beziehungsweise erweiterte Anforderungen an das Management von Unternehmen. Folgende Themenfelder rücken in den Blickpunkt:

◆ Wissensmanagement und Kommunikation

Wissen wird durch Erfahrung erlangt – das für das Unternehmen Relevante muss bestimmt, gesammelt, aufrechterhalten sowie in erforderlichem Umfang zur Verfügung gestellt werden. Die Qualität des Wissenstransfers zwischen den Generationen hängt unmittelbar davon ab, ob es konstruktive Modelle gibt, organisationspezifisches Wissen der Altersgruppe 57+ weiterzugeben, und davon, wie die Kommunikation gesteuert wird.

◆ Interessierte Parteien

Zentrale Grundlage für Qualität sind Informationen darüber, welche Erwartungen Menschen mit dem Unternehmen verbinden. Nachhaltigkeit der Qualität ergibt sich daraus, wie die Erfüllung relevanter Anforderungen überwacht wird. Als eine der interessierten Parteien gewinnen die eigenen Mitarbeiter(innen) zunehmend an Bedeutung.

◆ Kontext des Unternehmens

Welche internen und externen Rahmenbedingungen beeinflussen die Qualität der Leistungen, die das Unternehmen erbringt (zum Beispiel Fachkräftemangel; externe Anforderungen an Qualifikationen; Erfahrung und Werte, für die das Unternehmen steht). Hier verfügen die Mitarbeiter(innen) 57+ über langjährige Erfahrungen, gewachsene Kontakte und über Vertrauen innerhalb der Netzwerke, in die nachfolgende Kolleg(inn)en eingeführt werden können.

Dem aus der DIN ISO EN 9001 abgeleiteten Qualitätsanspruch kann dann Rechnung getragen werden, wenn die strategischen Unternehmensziele entsprechend ausgerichtet werden, die Betriebskultur gestaltet wird und die organisatorischen Rahmenbedingungen angepasst werden.

Motivationssteuerung und Selbstverpflichtung

Um den Veränderungsprozess im Unternehmen zielgerichtet und zum Nutzen der interessierten Parteien zu steuern, hat es eine hohe Priorität, sich einerseits auf die Sicht der Mitarbeiter(innen) mit ihren unterschiedlichen (alters-)spezifischen Anforderungen und Erwartungen zu konzentrieren. Andererseits müssen Erfordernisse und Maßnahmen auf den unterschiedlichen Ebenen definiert werden. Mit der aus Unternehmenssicht notwendigen Wissensvermittlung an nachfolgende Generationen wird die Kontinuität in der Wahrnehmung der Organisationsaufgaben im Sinne der lernenden Organisation sichergestellt.

Stellt man die unterschiedlichen Perspektiven sowie auch vorhandene Widerstände im Unternehmen und bei seinen Mitarbeiter(in-

CBP-Kalender			
CBP-Fachtage 2017: Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes – Praxis trifft Gesetz. 1. Fachtag zum Bundesteilhabegesetz: Schnittstelle Pflege/Eingliederungshilfe	13.2.2017	Frankfurt a. M.	Leitungs- und Fachkräfte
Fachtagung „Segel setzen – Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes für die Einrichtungen und Dienste“	6./7.4.2017	Papenburg	Leitungs- und Fachkräfte
2. Fachtag zum Bundesteilhabegesetz: Neues Vertragsrecht im Bundesteilhabegesetz und Auswirkungen auf die Leistungserbringung	25.4.2017	Frankfurt a. M.	Leitungs- und Fachkräfte
AAL-Abschlussveranstaltung	8.5.2017	Kassel	Menschen mit Behinderung und Mitarbeitende im AAL-Projekt
3. Fachtag zum Bundesteilhabegesetz: Trennung der Leistungen und neue Zuordnung von Leistungen der Eingliederungshilfe	2.6.2017	Frankfurt a. M.	Leitungs- und Fachkräfte
4. Fachtag zum Bundesteilhabegesetz: Teilhabe am Arbeitsleben	20.9.2017	Frankfurt a. M.	Leitungs- und Fachkräfte
Arbeitstreffen für Technische Leitungen in Einrichtungen des CBP	25.–27.9.2017	Frankfurt a. M.	Technische Leitungen
5. Fachtag zum Bundesteilhabegesetz: Beratung, Bedarfsermittlung und -feststellung	19.10.2017	Frankfurt a. M.	Leitungs- und Fachkräfte
Mitgliederversammlung 2017	14./15.11.2017	Berlin	Vertreter(innen) der Mitgliedseinrichtungen

ne)n systematisch einander gegenüber, erhält man maßgebliche Ausgangspunkte für die notwendigen Entwicklungsprozesse. Dabei kann deutlich werden, welche Erfahrungen und Kompetenzen von Mitarbeiter(inne)n als „selbstverständlich“ unterschätzt werden oder wenig bekannt sind. Explizites Wissen kann beschrieben und weitergegeben werden. Implizites Wissen, das heißt insbesondere das unternehmensspezifische Wissen, entwickelt sich kontinuierlich. Als geistiges Eigentum von Individuen wird es in der Regel freiwillig und teils sogar auch nonverbal innerhalb informeller Strukturen auf weitere Organisationsstufen transformiert. Erforderlich ist daher:

- ◆ das Ausräumen wissenshemmender Faktoren („ich weiß etwas, aber keiner will es wissen“) und das Pflegen von Teamgeist statt Konkurrenzdenken (Generationenmix statt Jung gegen Alt);
- ◆ Unterstützung bei der strukturierten Vorbereitung auf den neuen Lebensabschnitt eines/einer Mitarbeitenden (Klärung von Erwartungen, Wünsche an den Übergangsprozess, Möglichkeit der Auseinandersetzung mit Fragen zu Gesundheit, Finanzen, Recht);
- ◆ Wertschätzung von Lebensleistungen;
- ◆ Selbstverpflichtungen des Unternehmens (zum Beispiel Leitbild, Führungskonzept, Sensibilisierung der Führungskräfte);

- ◆ (Neu-)Ausrichtung des Personalentwicklungskonzepts (zum Beispiel Erarbeitung von Kompetenzprofilen);
- ◆ Kooperationen mit Ausbildungsstätten (zum Beispiel zur Personalgewinnung oder zwecks Theorie-Praxis-Transfer);
- ◆ Abbau von Widerständen in den Zielgruppen (durch Coaching, Prozessbegleitung beim Übergang in den Ruhestand, Finanzberatung Rente, Aufwertung von gewachsenen Kompetenzen etc.).

Ausgehend davon, dass der demografische Wandel die Mitarbeiterinteressen stärkt, sind vom Unternehmen bisher eingesetzte Mittel auf den Prüfstand zu stellen. Etwa mit Fragen wie:

- ◆ Was und wie wurde (und soll künftig werden) in neue/jüngere Mitarbeitende investiert?
- ◆ Was und wie wurde (und soll künftig werden) in die letzten zehn Berufsjahre von Mitarbeitenden investiert?
- ◆ Welche personellen Ressourcen wurden bisher (und sollen perspektivisch werden) bereitgestellt, um die komplexe Rahmensetzung externer und interner Entwicklung zu bearbeiten?

Sich rechtzeitig Fragen stellen

Vor dem Hintergrund des Paradigmenwechsels im demografischen

Wandel ist es sinnvoll, unabhängig von anderen generationsspezifischen Zusammenhängen zunächst die Altersgruppe 57+ in den Fokus zu nehmen. Denn ihr bleiben in der Regel zehn Jahre bis zum Eintritt in den Ruhestand. Mit kompetenter Unterstützung kann es dem/der Mitarbeiter(in) gelingen, sich neu zu orientieren und den Ausstieg aus dem Berufsleben (mit) zu gestalten und so die verbleibende Zeit motiviert zu nutzen. Auch für das Unternehmen sind die rund zehn Jahre ausreichend Zeit, um Veränderungen zu gestalten. Es gibt dabei kein Patentrezept – jedes Unternehmen muss seine eigenen Antworten finden und die passenden Maßnahmen entwickeln. Unabhängig vom später umgesetzten Weg stellen sich jedoch die gleichen Fragen:

- ◆ In welchem Zeitraum besteht demografiebedingter Handlungsbedarf?
- ◆ Welche demografischen Aufgaben sind abteilungsübergreifend?
- ◆ Was sind messbare/umsetzbare Ziele der Prozessgestaltung?
- ◆ Ab wann sollten sich Mitarbeitende mit dem Thema ihres Alters befassen, und wie werden ihre Bedarfe evaluiert?
- ◆ Wie wird mit Veränderungswünschen umgegangen?
- ◆ Welche generationsspezifischen Standards werden benötigt?
- ◆ Welche Mitarbeit ist freiwillig oder (gegebenenfalls teilweise) verbindlich?
- ◆ Was benötigen Führungskräfte?
- ◆ Welche Kooperationen sind erforderlich und vertrauensbildend?
- ◆ Wofür werden externe Fachleute eingesetzt?

In der Beschäftigung mit der Thematik sollten konkrete Handlungs- und Umsetzungskonzepte entwickelt werden, damit am Ende mehr als ein geduldiges Papier beziehungsweise eine konzeptionelle Willenserklärung steht. Denn eine Erkenntnis gewinnt man sehr bald, wenn man sich mit dem Thema beschäftigt: Von Maßnahmen für Mitarbeitende 57+ profitieren sowohl die Mitarbeitenden als auch das Unternehmen.

Dagmar Garcia und Steffen Hensel

frankfurter werkgemeinschaft e. V.

Kontakt: st.hensel@fwg-net.de

CBP-Aktivitäten zu Schutz und Prävention für junge Menschen mit Behinderung

Mädchen und Frauen mit Behinderung tragen ein auf das Zwei- bis Dreifache erhöhtes Risiko, von Gewalt und Missbrauch betroffen zu werden. Das ergab die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegebene Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“¹. Für die 2011 veröffentlichte Studie wurden 1500 Mädchen und Frauen zwischen 16 und 65 Jahren befragt. Und Kinder mit Behinderung haben ein 3,7-mal höheres Risiko, von Gewalt betroffen zu werden, als Kinder ohne Behinderung. Das zeigt die von der Weltgesundheitsorganisation 2012 veröffentlichte Studie „Prevalence and risk of violence against children

with disabilities“ mit weltweit über 18.000 Befragungen (unter anderem in westeuropäischen Ländern).

In den Abschließenden Bemerkungen zum ersten BRK-Staatenbericht Deutschlands von 2015 fordert der UN-Ausschuss, für Kinder mit Behinderung besondere Schutz- und Förderprogramme zu realisieren.

Mit seiner 2016 abgeschlossenen „Heimkinderstudie“ leistet der CBP einen wichtigen Beitrag zur Aufarbeitung von Leid und Gewalt, die Kinder und Jugendliche in Einrichtungen der katholischen Behindertenhilfe in Westdeutschland von 1949 bis 1975 erfuhren. Die Aufarbeitung war notwendig, um die heutige Behindertenhilfe und Psychiatrie glaubwürdig an den Zielen der UN-Behindertenrechtskonvention zu orientieren. Denn auch wenn die heutigen Rahmenbedingungen für einen größtmöglichen Schutz derer sorgen, die in institutionellen Gemeinschaftswohnformen leben, bleiben gerade wegen der Institutionalisierung und der vorgegebenen Strukturen und Organisationskulturen Gefahren von Gewalt, Bevormundung, Kontrolle und Unterdrückung, die zur Wachsamkeit mahnen.

Am 10. November 2016 trat das Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches „Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung“ (Bundestags-Drucksache Nr. 18/8210), BGBl. I Nr. 52, in Kraft. Mit dem § 177 StGB zur Gleichstellung des Strafmaßes bei allen Personen (Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren) wurde die zuvor existierende Differenzierung „Handlung gegen den erkennbaren Willen“ aufgehoben. Damit wurde eine wichtige Forderung des CBP erfüllt. 2012 hat der CBP Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Gewalt veröffentlicht. Damit hat der Verband eine Diskussions- und Arbeitsgrundlage vorgelegt zum Thema sexuelle Gewalt an Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie an der vollen gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. 2013 folgte eine Handreichung für Fachkräfte in Kitas und Frühförderstellen sowie für Eltern und Lehrer(innen). Die Handreichung „Niemand darf mir weh tun!“ zur Prävention sexueller Gewalt wurde in Leichter Sprache verfasst. Die Broschüre „Kinder dürfen nein sagen!“ – ebenfalls in Leichter Sprache –, die der CBP gemeinsam mit dem Deutschen Caritasverband (DCV) und dem Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK) 2015 herausgab, soll Kinder sprachfähig machen im Umgang mit Gewalt, ihr Selbstbewusstsein stärken und sie über ihre Rechte informieren. Das Heft wurde in Arabisch, Englisch, Türkisch, Farsi, Französisch und Russisch übersetzt und kann so auch in der Migrations-/Flüchtlings-



arbeit eingesetzt werden. 2016 hat der CBP eine Empfehlung zum Umgang mit freiheitsbeschränkenden Maßnahmen bei Kindern und Jugendlichen mit Behinderung herausgegeben: „Freiheitsbeschränkende Maßnahmen bei Kindern/Jugendlichen mit Behinderung nur als Ultima Ratio“². Zum Gesetzesentwurf zur Einführung eines familiengerichtlichen Genehmigungsvorbehalts für freiheitsentziehende Maßnahmen bei Kindern in § 1631 b BGB hat der CBP am 11. Oktober 2016 eine Stellungnahme veröffentlicht.

CBP-Mitgliedseinrichtungen und -dienste beteiligten sich am BMFSFJ-Projekt „Beraten und Stärken – Schutz von Mädchen und Jungen mit Behinderung vor sexualisierter Gewalt in Institutionen“. Unter anderem finden in 100 Einrichtungen seit 2015 Schulungen für Mitarbeiter(innen) statt. Das Praxishandbuch „Kinderrechte im Alltag von Kinderheimen für Kinder mit Behinderungen“ von GräF/Probst³, das auf die UN-Kinderrechtskonvention und die Behindertenrechtskonvention Bezug nimmt, wird in CBP-Mitgliedseinrichtungen angewendet und umgesetzt.

Dr. Thorsten Hinz

CBP-Geschäftsführer

Kontakt: thorsten.hinz@caritas.de

Anmerkungen

1. www.bmfsfj.de, Suchbegriff: „Lebenssituation und Belastungen“.
2. www.cbp.caritas.de/positionen
3. GRÄF, Ch.; PROBST, S. (Hrsg.): Praxishandbuch: Kinderrechte im Alltag von Kinderheimen für Kinder mit Behinderungen. Geachtet, beteiligt, gefördert, geschützt! Beltz, 2016.

Zahlen der Aktion Mensch fürs Jahr 2015

Die positive gesamtwirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2015 wirkte sich auch auf den Lotteriemarkt aus: So stieg der Umsatz bei der Aktion Mensch 2015 auf 447,3 Millionen Euro (1,1 Prozent über dem Vorjahreswert). Die Caritas erhielt für Projekte sowie den Auf- und Ausbau von Diensten und Einrichtungen 2015 insgesamt 25.646.772 Euro Zuschussmittel. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Bewilligungssumme um 36 Prozent, sie lag damit wieder auf Höhe der Antragssumme von 2013. Mit diesen Mitteln wurden im Berichtszeitraum 2015 insgesamt 745 Anträge (im Jahr 2014: 765) aus dem Bereich der katholischen Kirche und ihrer Caritas bewilligt:

- ◆ 298 Anträge für Investitionen/Starthilfen und Projekte (2014: 304);
- ◆ 284 Anträge für Ferienfreizeiten (im Jahr 2014: 319);
- ◆ 163 Anträge für Förderaktionen (im Jahr 2014: 142).

Stärker angenommen wurden die 2014 aufgelegten Programme „Betriebliche Inklusion“, „Wohnen im Sozialraum“, „ambulante Dienste“ und „Förderaktionen für Investitionen“. Eine jeweils deutlich höhere Fördersumme erhielten 2015 die Arbeits- und Beschäftigungsprojekte (mit circa 4,5 Millionen Euro rund 15 Prozent mehr als im Vorjahr) und die Investitionsförderanträge für Arbeits- und Beschäftigungsbetriebe (circa 2,3 Millionen Euro, 7 Pro-

zent mehr). Der Anteil dieser beiden Förderbereiche an der Gesamtförderung stieg damit merklich an. Relativ konstant mit einem Anteil von 5,7 Prozent blieb die Förderung von Fahrzeugen. Die Nachfrage nach Zuschüssen für Inklusions- und Vernetzungsprojekte ließ hingegen wieder deutlich nach. Insgesamt verteilte sich – wie auch im Jahr 2014 – die Gesamtfördersumme je zur Hälfte auf die Förderbereiche „Projekte und Starthilfen“ und „Investitionen“. Der größte Anteil der Fördermittel (87 Prozent) wurde unverändert in den Hilfen für Menschen mit Behinderung und für Menschen in besonderen Lebenslagen eingesetzt.

Die zusätzliche Förderaktion „Barrierefreiheit“ läuft noch bis zum 31. Dezember 2017. Kleinere Anschaffungen oder (Um-)Bauten bis zu 5000 Euro werden voll finanziert (keine Eigenmittel nötig). Damit sollen insbesondere Antragsteller aus dem Initiativ- und Freiwilligenbereich sowie freigemeinnützige Träger, die sich bislang nicht für die Belange von Menschen mit Behinderungen engagierten, gewonnen werden. Im Jahr 2014 wurden im Bereich der Caritas insgesamt sieben Anträge mit einer Fördersumme von 34.104 Euro bewilligt. 2015 stieg die Zahl auf 42 Anträge mit einer Fördersumme von 187.418 Euro. Von dieser Förderlinie profitierten insbesondere auch Pfarreien, Kitas, Bildungszentren und Beratungsstellen.

Christiane Bopp

Referentin, Deutscher Caritasverband e. V.

Kontakt: christiane.bopp@caritas.de

Menschen im CBP

Mitarbeit in Arbeitsrechtlicher Kommission

Am 28. November 2016 wurde Stefan Sukop, Geschäftsführer des Caritas-Vereins Altenoythe, als CBP-Vertreter auf der Bundesebene in die Arbeitsrechtliche Kommission gewählt. Der CBP-Vorstand gratuliert Stefan Sukop zur Wahl und wünscht ihm für seine wichtige Vertretungsaufgabe alles Gute, viel Kraft und Gottes Segen.

Fort- und Weiterbildung

Sexualität von Menschen mit Behinderung

Zum Fachtag „(K)ein besonderes Bedürfnis“ lädt die Stiftung Liebenau am 18./19. Mai 2017 nach Ravensburg ein. Einige der Themen: Kirche und Sexualität, Sexualassistent, begleitete Elternschaft, sexuelle Gewalt, Missbrauch in Institutionen. Kosten: 250 Euro inklusive Verpflegung. Infos: www.stiftung-liebenau.de/aktuelles/termine/

Institut für Menschenrechte legt Berichte vor

Das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMRG) hat seinen ersten Bericht über die Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland für den Zeitraum 1.1.2015 bis 30.6.2016 und seinen Bericht über seine Tätigkeit im vergangenen Jahr beim Deutschen Bundestag eingereicht. Der erste Bericht zur Entwicklung der

Menschenrechtssituation in Deutschland beschäftigt sich mit folgenden Themen:

- ◆ Deutschland im Menschenrechtsschutzsystem;
- ◆ Schwerpunktthema Flucht: die Situation geflüchteter Menschen in Deutschland;
- ◆ Ausschluss einiger Menschen mit Behinderungen vom Wahlrecht;
- ◆ Wirtschaft und Menschenrechte.

Das Deutsche Institut für Menschenrechte wird diese Berichte von nun an jährlich dem Bundestag vorlegen (gemäß § 2 Abs. 5 Gesetz

über die Rechtsstellung und Aufgaben des Deutschen Instituts für Menschenrechte).

- » **Bericht über die Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland:** www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/show/entwicklung-der-menschenrechtssituation-in-deutschland-januar-2015-juni-2016
- » **Bericht über die Tätigkeit des Deutschen Instituts für Menschenrechte 2015:** www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/show/jahresbericht-2015

NACHGEDACHT



Dr. Thorsten Hinz
Geschäftsführer
des CBP

Stiftung Anerkennung und Hilfe schließt nun eine schmerzliche Lücke

Am 15. Dezember 2016 unterschrieb der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, Kardinal Reinhard Marx, die Verwaltungsvereinbarung zur Stiftung „Anerkennung und Hilfe“. Am Rande der 93. Konferenz der Arbeits- und Sozialminister der Länder am 1. Dezember 2016 in Lübeck hatten bereits alle weiteren Errichter der Stiftung diese Vereinbarung unterzeichnet. An dieser Veranstaltung nahm Erzbischof Stefan Heße (Hamburg) stellvertretend für den Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz teil, er war jedoch nicht unterschriftsberechtigt für den Verband der Diözesen Deutschlands. Kardinal Marx unterzeichnete formell für die (Erz-)Bistümer der katholischen Kirche im Bundesgebiet, vertreten durch den Verband der Diözesen Deutschlands, und vertrat dabei zugleich die Deutsche Ordensobernkongress.

Die Verwaltungsvereinbarung trat damit einschließlich der Satzung der Stiftung in Kraft, und die Stiftung nahm am 1. Januar 2017 ihre Arbeit auf.

In zahlreichen stationären psychiatrischen Einrichtungen und stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe mussten Kinder

und Jugendliche in der Vergangenheit Leid und Unrecht erfahren. Viele von ihnen leiden noch heute unter anderem an den Folgen ungerechtfertigter Zwangsmaßnahmen, Strafen und Demütigungen oder unter finanziellen Einbußen, weil sie in oder für Einrichtungen arbeiteten, ohne dass dafür in die Rentenkasse eingezahlt wurde. Dieser Personenkreis ist von den bereits bestehenden Fonds „Heimerziehung West“ und „Heimerziehung in der DDR“ ausgeschlossen gewesen. Aus Respekt und Verantwortung vor dem Schicksal der Betroffenen entschied die Bundesregierung (federführend das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das Bundesministerium für Gesundheit), die Länder und die evangelische sowie die katholische Kirche im Juni 2016, auch für diesen Personenkreis ein Hilfesystem zu errichten. Die Stiftung hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Betroffene können sich innerhalb der ersten drei Jahre schriftlich für Unterstützungsleistungen der Stiftung bei der zuständigen Anlauf- und Beratungsstelle anmelden. Sie können hierbei von ihren Angehörigen, Freunden oder rechtlichen Betreuern unterstützt und begleitet werden. Aus Sicht des CBP ist es wichtig, gerade die Menschen zu erreichen, die damals Leid erfahren haben und noch heute in CBP-Mitgliedseinrichtungen leben oder begleitet werden.

Thorsten Hinz

IMPRESSUM

www.cbpcaritas.de

Redaktion: Dr. Thorsten Hinz (hi) (verantwortlich), Janina Bessenich (jb), Corinna Lerbs, Klemens Bögner
Karlstraße 40, 79104 Freiburg, E-Mail: cbp@caritas.de, Tel. 07 61/200-3 01, Fax: 07 61/200-666
Vertrieb: Rupert Weber, Tel. 07 61/200-4 20, Fax: 200-5 09, E-Mail: rupert.weber@caritas.de
Titelfoto: Olesia Bilkei/fotolia.de
Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung.
Herausgegeben vom CBP e.V. in Freiburg

