

neue
caritas

Corona-Impfpflicht

Aussetzung gefordert
S. 4

CBP-Digital-Preis

Spannende Projekte
S. 22

9. Trägerforum

Mehr digitale Teilhabe
S. 25

CBP-Info

Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V.



Mit den richtigen Fachkräften an der Seite geht es hoch hinaus – ohne sie fehlt oft die nötige Sicherheit.

Fachkräfte
Schwerpunkt ab
S. 5

Liebe Leserinnen und Leser, Inklusion, Bundesteilhabegesetz, Digitalisierung, Wohnraummangel – das alles sind große Herausforderungen für die Einrichtungen und Dienste des Sozial- und Gesundheitswesens. Doch in den vergangenen circa zehn Jahren ist schleichend eine weitere hinzugekommen, die alle anderen in den Schatten stellt: der Personalmangel. Zunächst – und nach wie vor viel zu oft – wurde dieses Thema unter der Überschrift „Fachkräftemangel“ beziehungsweise „Pflegernotstand“ diskutiert, mittlerweile ist jedoch klar, dass neben den Fachkräften auch die sogenannten Hilfskräfte und teilqualifizierten Mitarbeiter:innen schwer zu finden sind. Kein anderes Thema stellt das Leistungs- und Betriebsmodell des Sozial- und Gesundheitswesens grundsätzlicher in Frage und fordert es stärker heraus.

Was sind die Folgen dieses gravierenden Personalmangels?

- ♦ Wichtige Entwicklungen, wie zum Beispiel die von der UN-Behindertenrechtskonvention und dem Bundesteilhabegesetz geforderten personenzentrierten Assistenzleistungen, finden nicht in dem Umfang und in dem Tempo statt, in dem sie gebraucht und nachgefragt werden, da das Personal für diese Leistungen nicht zur Verfügung steht.
- ♦ Einrichtungen und Dienste zögern beim Schaffen neuer Angebote, da sie befürchten, das dafür erforderliche Personal nicht zu finden.
- ♦ Einrichtungen und Dienste können ihr bestehendes Leistungsangebot nicht aufrechterhalten, belegen beispielsweise in Wohneinrichtungen freie Plätze nicht nach, schließen Gruppen und führen lange Wartelisten. »

- ♦ Die Betreuungs- und Versorgungsqualität kann nicht mehr durchgehend garantiert werden, da immer öfter frei werdende Stellen nicht zeitnah nachbesetzt werden können.
- ♦ Die Kräfte der Mitarbeiter:innen werden zunehmend verschlissen, da sie Lücken kompensieren, häufig kurzfristig einspringen müssen und kaum mehr sicher planbare Freizeit haben.

Wo müssten wir ansetzen? Was sollte geschehen?

- ♦ Zunächst den gravierenden Personalmangel und die damit einhergehenden oben genannten Folgen politisch ehrlich eingestehen; dies fehlt leider noch viel zu oft, was eine ernsthafte Problemlösung verhindert und zu Symbolpolitik führt.
- ♦ Den Personalmangel systemisch betrachten, also quer durch das Sozial- und Gesundheitswesen. Auch bedingt durch die Organisation politischer Zuständigkeit wird oft nur auf einen Leistungsbereich, zum Beispiel die Pflege oder die Kindertagesstätten, fokussiert. Sucht man nur Lösungen für einen einzelnen Bereich – etwa durch Tarifverbesserungen –, löst man häufig nur Querbewegungen des vorhandenen Personals aus und verstärkt somit das Problem in anderen Leistungsbereichen.
- ♦ Vor allem aber gilt es mehr Menschen zu gewinnen, die an Tätigkeiten im Sozial- und Gesundheitswesen interessiert sind.

Neben unseren Bemühungen um ein besseres Image der Berufsbilder und höhere Bezahlung sollten wir auch über Folgendes nachdenken:

- ♦ Ein verpflichtendes sozial-ökologisches Jahr für alle ab 18 Jahren könnte das Kennenlernen und das In-Kontakt-Kommen mit sozialen Berufen initiieren und intensivieren.
 - ♦ Ausbildungsdauer und -vergütung müssen mit denen anderer Berufe, etwa industrieller oder kaufmännischer, gleichziehen.
 - ♦ Für Belastungen durch Schicht- und Wochenenddienste braucht es einen zeitlichen und finanziellen Ausgleich.
 - ♦ Das Tätigwerden von Personal aus dem Ausland muss rechtlich und administrativ (Ausländer- und Aufenthaltsrecht) ebenso erleichtert werden wie integrativ begleitend in Einrichtungen und Diensten.
- Die Herausforderung Personalmangel ist groß, keine Frage. Wir müssen uns jedoch eingestehen, dass dieses Problem vor allen anderen Themen anzugehen und zu lösen ist.

Mit herzlichen Grüßen
Ihr Wolfgang Tyrychter



Wolfgang Tyrychter
Vorsitzender des CBP
E-Mail: wolfgang.tyrychter@drw.de

Inhalt

4 Recht & Politik: Einrichtungsbezogene Impfpflicht aussetzen!

Schwerpunkt: Fachkräfte

- 5 Organisationale Herausforderung durch Vorbehaltsaufgaben
- 10 CBP-Positionspapier „Fachkräfte in der Eingliederungshilfe“
- 12 „Digital. Durchdacht. Durchstarten“: Projekt zur Personal- und Organisationsentwicklung
- 13 Attraktive Entfaltungsmöglichkeiten im Berufsbild Heilerziehungspfleger:in
- 16 Fachkräfte-Kampagne des CBP sucht Herzwerker:innen
- 18 Ukrainische Betreuerinnen brauchen Anerkennung ihrer Qualifikation

19 CBP evakuierte junge Ukrainer:innen mit geistiger Behinderung

22 Hohes Innovationsniveau beim 2. Digital-Preis des CBP

25 9. Trägerforum des CBP: Strategische Impulse für mehr digitale Teilhabe

28 Nachgedacht

28 Impressum

Runder Tisch Triage übermittelte Thesen an den Bundestag

Ein Zusammenschluss, dem auch der CBP angehört, formulierte Anforderungen an Triage-Regelungen.

Am Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai 2022 hat der Runde Tisch Triage fünf Thesen zur Erarbeitung und zu den Inhalten gesetzlicher Triage-Regelungen an den Deutschen Bundestag übermittelt. Ziel ist es, zu vermeiden, dass eine unzureichende oder gar diskriminierende Regelung Menschen mit Behinderung bei Triage-Entscheidungen benachteiligt (vgl. CBP-Info 2/2022, S. 3).

Hintergrund ist der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom Dezember 2021, wonach der Gesetzgeber aktiv werden soll, um Benachteiligungen behinderter Menschen zu verhindern. Da der Gesetzgeber dieses Ziel einer gesetzlichen Regelung nicht aus dem Blick verlieren darf, muss er nach Überzeugung der Mitglieder des Runden Tisches zunächst verstehen, dass es sich bei der Triage vorrangig um ein menschenrechtlich-ethisches und weniger um ein medizinisches Problemfeld handelt.

Zu den aufgeführten Thesen gehört beispielsweise, dass die Partizipation der Kläger:innen sowie der Verbände, auf deren Argumentation sich der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts stützt, beim Formulieren der Triage-Regelungen realisiert werden muss. Zudem sollten bei Triage-Entscheidungen verfahrensrechtlich über das Vier-Augen-Prinzip hinaus auch Ärzt:innen des Vertrauens der Betroffenen sowie weitere sachverständige Personen einbezogen werden.

Gegründet hat sich der Runde Tisch Triage vor zwei Jahren als Zusammenschluss der LIGA Selbstvertretung, des CBP sowie des Forums behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ). Die Triage-Diskussion wurde notwendig vor dem Hintergrund von Pandemien und anderen Versorgungskrisen, die (intensiv-)medizinische Ressourcen verknappen könnten.

Unter www.cbp.caritas.de ist das Thesenpapier des Runden Tisches Triage zu finden (Pressemitteilung vom 5. Mai 2022). **ths**

Keine Corona-Prämie für Beschäftigte in der Behindertenhilfe

Der Pflegebonus nur für Mitarbeitende in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen hat den CBP enttäuscht.

Der CBP hat am 31. März 2022 nachdrücklich kritisiert, dass gemäß dem Beschluss der Bundesregierung Beschäftigte im Bereich der Krankenhäuser und der Pflegeeinrichtungen, nicht aber Mitarbeitende der Eingliederungshilfe einen sogenannten Pflegebonus erhalten sollen. Dabei handelt es sich um eine Sonderzahlung, mit der die herausragende Leistung von Pflegekräften während der Corona-Pandemie gewürdigt werden soll.

Nach Überzeugung des CBP sind die coronabedingten Zusatzbelastungen in gemeinschaftlichen Wohnformen der Behindertenhilfe durchaus mit denen in der Pflege nach SGB XI vergleichbar, und die Beschäftigten der Eingliederungshilfe hätten ebenso eine finanzielle Anerkennung verdient. „Wir sind sehr enttäuscht“, erklärte der CBP-Vorsitzende Wolfgang Tyrychter, „denn die Mitarbeitenden in den Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe haben während der Corona-Pandemie ebenfalls erhebliche Mehrarbeit geleistet und zahlreiche zusätzliche Belastungen gehabt.“

Die Arbeitsbedingungen der stationären Eingliederungshilfe sind denen der stationären Pflege sehr ähnlich. Neben häufigen Schicht- und Wochenenddiensten kamen während der Corona-Pandemie

durch die notwendigen Schutzmaßnahmen schwierige Gemeinschaftssituationen sowie eine erhebliche soziale Dichte in den Einrichtungen hinzu.

Zu den deutlich gestiegenen Herausforderungen für die Beschäftigten gehörten ständiges Einspringen-Müssen, das Übernehmen zusätzlicher Dienste, zahlreiche Überstunden, die separate Versorgung positiv getesteter Bewohner:innen, das Arbeiten mit Vollschutz und viele weitere coronabedingte Belastungen. „Diese zusätzliche Leistung muss, genauso wie diejenige der Mitarbeitenden in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen, entsprechende Anerkennung finden“, betonte Wolfgang Tyrychter.

Der CBP hatte sich dafür eingesetzt, dass die Corona-Prämie auch auf Beschäftigte in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung ausgeweitet wird. Dass dies nun nicht geschehen ist, obwohl die Mitarbeitenden in den Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe während der Corona-Pandemie erhebliche Mehrarbeit geleistet und zahlreiche zusätzliche Belastungen gehabt haben, ist aus Sicht des CBP eine große Enttäuschung.

ths

CBP fordert Aussetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht

Beschäftigte der Behindertenhilfe erhalten keine Corona-Prämie, sollen aber Maßnahmen alleine tragen.

Vor dem Hintergrund der gescheiterten allgemeinen Impfpflicht forderte der CBP am 11. April 2022 die sofortige Aussetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht, die seit dem 16. März 2022 gilt. Andernfalls gerieten die Einrichtungen zusätzlich unter Druck, der Personalmangel verschärfe sich weiter. Zudem wäre die exklusiv sektorbezogene Aufrechterhaltung von Corona-Schutzmaßnahmen ein weiterer Schlag ins Gesicht der Mitarbeitenden in der Behindertenhilfe, die im Unterschied zu Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen keine Corona-Prämie erhalten.

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht war im Dezember 2021 von Bundesrat und Bundestag für das Personal im Gesundheits- und Sozialbereich eingeführt worden. Ursprünglich sollte dies der erste Schritt zu einer allgemeinen Impfpflicht sein, diese ist jedoch am 7. April 2022 im Bundestag gescheitert. Das bedeutet, dass die einrichtungsbezogene Impfpflicht exklusiv bleibt und weiterhin nur Personen betrifft, die in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe oder der Pflege tätig sind.

Mittlerweile zeigt sich, dass die einrichtungsbezogene Impfpflicht bundesweit sehr unterschiedlich umgesetzt wird. Bereits im Februar hatte bei einer Blitzumfrage unter den 1.100 Mitgliedern des CBP mehr als jede zehnte Einrichtung angegeben, dass sie befürchtet, ihre Angebote durch die Betretungsverbote für nicht

geimpfte Mitarbeitende nicht oder nicht vollständig aufrechterhalten zu können. Denn die Personalsituation ist aufgrund des Mangels an Fachkräften ohnehin angespannt. In der Folge wären unter anderem auch medizinische Versorgung und Therapien gefährdet; teilweise könnten Wohn-, Förder- und Arbeitsangebote geschlossen beziehungsweise ausgesetzt werden müssen. Darüber hinaus wird die Regelung, dass ab 1. Oktober 2022 nur noch dreifach geimpfte Personen als vollständig geimpft gelten, diese Situation weiter zuspitzen. Das Personal von Sozial- und Gesundheitseinrichtungen wird einseitig und überdurchschnittlich mit Pflichten zum Infektionsschutz belastet.

Der CBP hatte sich ausdrücklich für eine allgemeine Impfpflicht ausgesprochen, unter anderem, weil der Schutz der vulnerablen Gruppen allein durch die einrichtungsbezogene Impfpflicht nicht sicherzustellen ist (vgl. unter anderem CBP-Info 2/2022, S. 4). Da jedoch die Mitarbeitenden der Behindertenhilfe bei der Corona-Prämie leer ausgehen, würde die Aufrechterhaltung von Corona-Schutzmaßnahmen in der Eingliederungshilfe – während in der Gesellschaft insgesamt keine Maßnahmen mehr gelten – zu zusätzlichen Spannungen führen. Der CBP fordert daher, die einrichtungsbezogene Impfpflicht umgehend auszusetzen und das Personal dadurch nicht weiter einseitig zu belasten.

ths

FORDERUNGEN DES CBP AN DIE POLITIK VON 2021 BIS 2025



Manches hat sich erledigt, manches hat sich geändert. Die meisten Forderungen an die Politik, die der CBP im vergangenen Jahr zusammenstellte, sind jedoch nach wie vor aktuell. Bewusst hat der CBP sie auch nicht „Forderungen zur Bundestagswahl“, sondern „Forderungen des CBP an die Politik 2021–2025“ genannt.

Auch Punkte zum Thema Fachkräftemangel gelten nach wie vor. Sie sind natürlich im Rahmen der Fachkräfte-Kampagne des CBP weiter präzisiert worden. Es lohnt sich dennoch, in das Faltblatt oder die Broschüre des CBP zu den Forderungen ab und zu noch mal reinzuschauen. Denn vielleicht haben Sie in Ihren Einrichtungen und Diensten ja Kontakt zu Bundestags-

abgeordneten aus Ihrem Wahlkreis und können das eine oder andere Thema im Gespräch platzieren – oder, noch besser, bei einem Besuch bei Ihnen vor Ort anschaulich machen. Wenn wir Sie dabei unterstützen können, melden Sie sich bitte in der Geschäftsstelle. Und wenn Sie einen solchen Termin gemacht haben, freuen wir uns über einen Bericht: Er hilft uns bei der politischen Arbeit in Berlin.

Bestellhinweise: Sie können die „Forderungen des CBP an die Politik“ als Flyer sowie in Leichter Sprache als Broschüre unter www.cbp.caritas.de (Rubrik: „Der Verband“ oder Suchwort: Forderungen) kostenfrei herunterladen. Um sie in gedruckter Form zu erhalten, schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an cbp@caritas.de oder bestellen Sie direkt über unsere Homepage (hier finden Sie ebenso Forderungen zur Bundestagswahl mit ausführlichen Erläuterungen).



Fachkräfte unterstützen Menschen mit Behinderung in allen Lebenslagen – nicht zuletzt auch bei der selbstbestimmten Freizeitgestaltung.

Steuern Pflegefachkräfte zukünftig die Arbeit in der Eingliederungshilfe?

Die in § 4 Pflegeberufegesetz vorgesehenen Vorbehaltsaufgaben bringen einige Herausforderungen mit sich: Einrichtungen sollten ihre Organisationsprozesse unbedingt überprüfen.

Spätestens seit dem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) zum „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern an Fachschulen“ vom 16. Dezember 2021¹ bemerkten viele Verbände und Organisationen der Eingliederungshilfe die Notwendigkeit, sich intensiver mit dem Pflegeberufegesetz und den „vorbehaltenen Tätigkeiten“ von Pflegefachkräften auseinanderzusetzen. In einer schlichten Fußnote² wird nicht nur das Qualifikationsprofil der Heilerziehungspflegeausbildung vom Kompetenzprofil der Pflegeberufe

abgegrenzt, sondern auch – gemäß Pflegeberufegesetz – auf ausschließlich Pflegefachkräften vorbehaltene Tätigkeiten verwiesen. Die Selbstverständlichkeit des Verweises täuscht: In der Praxis wirft diese Vorschrift für den Bereich der Eingliederungshilfe eher Fragen auf und führt zu Unsicherheit bei der Auslegung und Umsetzung.

Gesetzliche Verankerung

Das Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) trat zum 1. Januar 2020 in Kraft. Mit diesem Gesetz wird nicht nur eine

VORBEHALTENE TÄTIGKEITEN – § 4 PFLBG

- (1) **Pflegerische Aufgaben nach Absatz 2 dürfen nur von Personen mit einer Erlaubnis nach § 1 Absatz 1 durchgeführt werden. Ruht die Erlaubnis nach § 3 Absatz 3 Satz 1, dürfen pflegerische Aufgaben nach Absatz 2 nicht durchgeführt werden.**
- (2) **Die pflegerischen Aufgaben im Sinne des Absatzes 1 umfassen**
 1. die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs nach § 5 Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe a,
 2. die Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses nach § 5 Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe b sowie
 3. die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege nach § 5 Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe d.
- (3) **Wer als Arbeitgeber Personen ohne eine Erlaubnis nach § 1 Absatz 1 oder Personen, deren Erlaubnis nach § 3 Absatz 3 Satz 1 ruht, in der Pflege beschäftigt, darf diesen Personen Aufgaben nach Absatz 2 weder übertragen noch die Durchführung von Aufgaben nach Absatz 2 durch diese Personen dulden.**

neue, „generalistische“ Pflegeausbildung eingeführt, sondern es werden auch erstmals Vorbehaltsaufgaben für die berufliche Pflege rechtlich verankert. Ihre Gültigkeit ist nicht auf „klassische“ pflegerische Sektoren oder Einsatzorte beschränkt. Die „vorbehaltenen Tätigkeiten“ in § 4 PflBG (im weiteren Text wird von „Aufgaben“ gesprochen) gelten seit 1. Januar 2020 für die gesamte professionelle Pflege, betreffen also nicht nur die Absolvent:innen der im Jahr 2020 eingeführten Pflegeausbildung. Da alle Pflegefachpersonen, die aus früheren Pflegefachausbildungen hervorgingen, automatisch als Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner nach § 1 PflBG anerkannt werden (vgl. § 64 PflBG), sind auch sie in die Bestimmungen zu den pflegerischen Vorbehaltsaufgaben einbezogen. Ebenso binden die Vorschriften alle Arbeitgeber, die entsprechendes Personal für diese pflegerischen Aufgaben auswählen und einsetzen (§ 4 Abs. 3 PflBG).

Bei der Formulierung „vorbehaltene Tätigkeiten“ hat sich der Gesetzgeber an die im Heilberufrecht eingeführte Terminologie angelehnt. Der Begriff der vorbehaltenen Tätigkeiten bedeutet, dass bestimmte Tätigkeiten nur von Angehörigen bestimmter Heilberufe durchgeführt werden dürfen. Allgemein bekannt ist beispielsweise der Vorbehalt der Ausübung der Heilkunde in Therapie und Diagnostik, der Ärzt:innen gemäß § 1 Abs. 1 Heilpraktikergesetz sowie § 2 Abs. 5 Bundesärzteordnung zugewiesen ist. Aber auch im Hebammengesetz und im MT-Berufegesetz³ sind Vorbehalte eingeführt. Während es aber bei vorbehaltenen Tätigkeiten von Hebammen und Entbindungspflegern oder auch bei medizinisch-technischen Assistent:innen durchaus definierte Ausnahmen gibt, sind die in § 4 PflBG formulierten vorbehaltenen Tätigkeiten von Pflegefachkräften im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen als „absolut wirkende Vorbehalte“⁴ zu sehen. Gemäß § 4 PflBG sind alle anderen Personen ausdrücklich von den vorbehaltenen Tätigkeiten (dort definierten „pflegerischen Aufgaben“) ausgeschlossen, unabhängig davon, ob sie Heilberufen oder anderen sozialen Berufen angehören. Außerdem dürfen Arbeitgeber vorbehaltliche Tätigkeiten der Pflege nicht an

Dritte übertragen oder die Durchführung dieser Aufgaben durch solche Personen dulden (vgl. Info-Kasten oben).

Vorbehaltsaufgaben stellen Eingriffe in die Berufsausübungsfreiheit anderer Berufe im Sinne des Art. 12 GG dar. Zu rechtfertigen sind sie nur durch die besondere Bedeutung der geschützten Tätigkeiten oder Verantwortungsbereiche: Nur öffentliche Güter mit Verfassungsrang, wie etwa der Schutz der Gesundheit, legitimieren es, die Berufsausübung anderer Berufsgruppen zu beschränken. Das in § 4 Abs. 3 PflBG formulierte Verbot berührt auch die im Grundgesetz gewährleistete Berufsausübungsfreiheit der Arbeitgeber. Auch dies ist nur zu rechtfertigen, wenn das Anliegen dem Schutz von Patient:innen oder pflegebedürftigen Menschen dient und zugleich verhältnismäßig ist.⁵

Die vorbehaltenen Tätigkeiten gemäß § 4 PflBG beziehen sich nur auf berufliche Pflegesituationen und wirken nicht auf ehrenamtliche oder private Pflegekontexte. Häusliche Pflege in Familien und Partnerschaften kann selbstverständlich ohne Einbeziehung von Pflegefachkräften erfolgen. Eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme von Pflegefachkräften gibt es dort ebenso wenig wie die Verpflichtung zur Konsultation von Ärzt:innen.

Fachdebatte zum Geltungsbereich der Vorbehaltsaufgaben

Zu den vorbehaltenen Aufgaben nach § 4 PflBG gehören erstens die Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, zweitens die Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie drittens die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege. Entgegen dem Konzept der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zum Pflegeprozess („Assessment – Planning – Intervention – Evaluation“) ist die Pflegeplanung in der gesetzlichen Regelung des § 4 PflBG ausgelassen. Expert:innen gehen aber davon aus, dass eine systematische Auslegung des § 4 PflBG die Planung bezüglich der pflegefachlichen Fragestellungen bei den Vorbehaltsaufgaben nicht herauslösen kann.⁶

Unbestritten in der Diskussion der Expert:innen ist die Einschätzung, dass nicht jede pflegerische Intervention den Einsatz von Pflegefachkräften erfordert. Nicht jede körperbezogene Pflege- und Betreuungsmaßnahme, nicht jede medizinisch veranlasste Intervention bedarf einer Pflegefachkraft. „Die Durchführung der Pflege ist und bleibt delegationsfähig, an Pflegefachhelfer oder auch anders qualifiziertes pflegerisches Assistenzpersonal. Es wäre auch nicht mit der von Menschen mit Behinderung oder sonst auf Pflege angewiesenen Menschen immer wieder besonders betonten Selbstbestimmung der Patienten vereinbar, wenn sie nicht selbst entscheiden könnten, wer Pflegehandlungen an und mit ihnen durchführt.“⁷

Die Verantwortung für den jeweiligen Pflegeprozess in seiner Gesamtheit liegt jedoch – unabhängig vom professionellen Kontext und Einsatzort – bei der Pflegefachkraft.⁸

Herausforderungen für die Eingliederungshilfe

Verbände und Organisationen der Eingliederungshilfe sind aufgefordert, sich mit den Herausforderungen und offenen Fragen zum § 4 PflBG zu beschäftigen. In der aktuellen Diskussion offenbart sich

eine Vielzahl von grundsätzlichen wie auch spezifischen Fragestellungen.

Herausforderung I: Grundsätzliche Positionierung

In der Eingliederungshilfe wird bereits heftig darüber diskutiert, ob es die „absolut wirkenden Vorbehalte“ der Pflegefachkräfte im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen der Eingliederungshilfe wirklich braucht. Da es nicht um „technische“ Pflegeinterventionen (zum Beispiel: Katheter legen), sondern vor allem um die Steuerung und das Controlling der Pflege- und Betreuungsprozesse geht, fühlen sich erfahrene Berufsgruppen der Eingliederungshilfe (zum Beispiel Heilerziehungspfleger:innen) abgewertet und ausgegrenzt. Sie wissen um ihre eigenen fachlichen Kompetenzen bei der Gestaltung von Pflege- und Betreuungsprozessen und fordern mindestens die Streichung des absoluten Vorbehalts bei Pflegefachkräften.

Zudem wird in der Fachdiskussion die für die Eingliederungshilfe relevante Kompetenz der Pflegefachkräfte – Absolvent:innen nicht nur der neuen, sondern vor allem auch der früheren Pflegefachausbildungen in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege –

Bild Cornelia Suhan/CBP



Zur Teilhabe gehört weitaus mehr als Selbstpflege. Fachlich fundiertes Wissen und geschulte Fertigkeiten in der Pflege sind unabdingbar.

infrage gestellt. Praxisberichte schildern ein fehlendes Bewusstsein dieser Fachkräfte für die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention oder auch sehr beschränkte Kenntnisse zu spezifischen pflegerischen Versorgungssituationen in der Eingliederungshilfe. Verbände der Eingliederungshilfe sind deshalb gut beraten, die Kompetenzen von Pflegefachkräften aus derart unterschiedlichen Ausbildungsgängen und Erfahrungskontexten (aus Pädiatrie, OP, Orthopädie, Geriatrie usw.) grundlegend und kritisch zu beleuchten. Klar sollte sein: Die Aufwertung eines Berufsstandes ist kein verfassungsrechtliches Schutzgut!⁹

Herausforderung II: Überprüfung der Organisationsprozesse in der Eingliederungshilfe

Wie oben bereits erwähnt, darf auch die Berufsausübungsfreiheit von Arbeitgebern nur beschränkt werden, wenn dies dem Schutz von Patient:innen und pflegebedürftigen Menschen dient und verhältnismäßig ist. Zur Berufsausübungsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG gehört, für die gewählte unternehmerische Tätigkeit entsprechendes Personal auszuwählen und einzusetzen. Durch das in § 4 Abs. 3 PflBG formulierte Verbot und die damit verbundenen Bußgeldvorschriften in § 57 Abs. 1 Nr. 3 PflBG (bis zu 10.000 Euro!) sind die Unternehmen der Eingliederungshilfe aufgefordert, ihre Organisationsprozesse und vor allem die Delegation von Aufgaben in der Pflege genau zu prüfen.

Im Detail ist sicherzustellen und zu dokumentieren, wie der Arbeitgeber seinen Pflichten bei den vorbehaltenen Aufgaben in der Pflege nachkommt. Es muss – nicht nur für alle Aufsichtsorgane – erkennbar und nachvollziehbar sein, wie Aufgaben in arbeitsteiligen Prozessen der Gestaltung von Pflege in der Organisation verteilt sind und wahrgenommen werden. Dabei geht es nicht nur um aktives Tun („Übertragen“ der Aufgaben), sondern auch um das ausdrückliche Verbot, die Durchführung solcher vorbehaltenen Aufgaben durch andere Personen „zu dulden“ (§ 4 PflBG, vgl. Info-Kasten auf S. 6).

Herausforderung III: Bleibende Verantwortung der Arbeitgeber

Die Verantwortung der Arbeitgeber endet nicht bei der allgemeinen Zuweisung von vorbehaltenen Aufgaben gemäß § 4 PflBG an Pflegefachkräfte. Zwar ist die Steuerung der Pflegeprozesse als Kompetenz allen Pflegefachkräften zugeordnet, dennoch entbindet es den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, sich von der konkreten Kompetenz jeder einzelnen Pflegefachkraft in seiner Organisation zu überzeugen.

Offene rechtliche Fragen

Viele haftungsrechtliche Fragen zu den Vorbehaltstätigkeiten sind noch offen und zu klären. Lässt sich beispielsweise das Fehlverhalten einer Pflegeassistentkraft auf eine fehlerhafte Pflegeprozesssteuerung der Pflegefachkraft zurückführen? Haftet die Pflegefachkraft für das Handeln der Erfüllungsgehilfen? Haftet die Altenpflegerin für Schäden bei der Pflege von Kindern, wenn ihr spezifische Fachkenntnisse

fehlen? Ist der Arbeitgeber in Regress zu nehmen für eine nicht sach- und fachgerechte Zuordnung von Vorbehaltsaufgaben?

Angesichts der weitreichenden Bedeutung sind die Verbände und Organisationen der Eingliederungshilfe aufgefordert, sich intensiver mit dem Pflegeberufegesetz und den darin definierten vorbehaltenen Tätigkeiten von Pflegefachkräften zu beschäftigen. Dabei sollten sie sich sowohl mit grundlegenden Fragen der Wirkung von Steuerungen durch Pflegefachkräfte auf Kultur und Anspruch der Eingliederungshilfe befassen als auch mit notwendigen Organisationsentwicklungen und konkreten Aufgabenzuordnungen bei Pflegeprozessen.

Bernhard Slatosch

Verantwortlicher Kompetenzfeld Personalpolitik
Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.
Kontakt: slatosch@caritas-dicvrs.de

Anmerkungen

1. Download per Kurzlink: <https://bit.ly/3zCgVRR>
2. Ebd., S. 13.
3. Gesetz über die Berufe in der medizinischen Technologie.
4. IGL, G.: Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG). Praxiskommentar. 3., neu bearbeitete Auflage, Heidelberg: medhochzwei Verlag, 2021, S. 80.
5. Vgl. IGL, G., a. a. O., S. 82.
6. Vgl. KLIE, Th.; KRAUTZ, B.: Vorbehaltsaufgaben für die Pflege gemäß § 4 Pflegeberufegesetz – pflegerechtlicher Meilenstein auf dem Weg der Professionalisierung? In: Zeitschrift Pflegerecht 7/2021, Teil 1, S. 419–425; und in: Zeitschrift Pflegerecht 8/2021, Teil 2, S. 490–497. Koblenz: Roßbruch Verlag, 2021, S. 420.
7. Ebd.
8. Ebd.
9. Vgl. IGL, G., a. a. O., S. 80.

PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT

Pflegebedürftig sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb die Hilfe anderer brauchen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer – voraussichtlich für mindestens sechs Monate – und mit mindestens der in § 15 SGB XI festgelegten Schwere bestehen.

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit: Begriffe von A bis Z
Stand: 6. Oktober 2021

Fachkräftemangel ist nur die Spitze des demografischen Eisbergs

Die Fachkräfte-Kampagne des CBP kann in ihrer Bedeutung nicht hoch genug eingeschätzt werden, zeigen Zahlen zur demografischen Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarkts – und erst recht des Fachkräfte-Angebots.

Durch Zuwanderung allein lässt sich das Problem des Fachkräftemangels in Deutschland nicht lösen – dafür ist die Zahl der Babyboomer¹ und damit der Ruhestandler:innen in naher Zukunft mit über fünf Millionen schlicht zu groß. Das ohnehin bestehende Defizit wird sich der Zeitschrift „Arbeit und Arbeitsrecht“ zufolge sogar noch verstärken. Die Abnahme des erwerbstätigen Anteils der Gesamtbevölkerung sei also so signifikant, dass nicht nur die Wirtschaft und deren Wachstum an sich betroffen seien, sondern daneben auch die Finanzierung des Sozialsystems und des Bundeshaushalts insgesamt. Konkret werde insbesondere der Anteil von Menschen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung bis Ende der 2030er-Jahre von über 65 Prozent auf unter 59 Prozent sinken.²

Abfangen ließen sich diese Negativeffekte, so der Beitrag weiter, beispielsweise durch eine verstärkte Migration, die Erhöhung des Renteneintrittsalters, die Stärkung Europas als Investitions- und Innovationsstandort. Um das Wachstumspotenzial zu erhalten, seien vor allem Innovationen nötig, welche wiederum zum Produktivitätswachstum beitragen.³ Das Erwerbspersonenpotenzial bricht bis 2035 um mehr als sieben Millionen (!) Menschen ein. Der demografische Wandel schlägt voll durch. Selbst ein starker Anstieg der Geburtenzahlen – nach dem es derzeit eher nicht aussieht – könnte daran nichts mehr ändern: Kinder, die erst noch geboren werden, stehen 2035 noch nicht im Erwerbsleben.⁴

Jedes Jahr mehr Rentner:innen als Nachwuchskräfte

Schon seit 2017 erreichen mehr Menschen pro Jahr das Rentenalter, als junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Zahlen legen das Problem schonungslos offen: Schon in diesem Jahr werden rein rechnerisch mehr als eine Million Menschen aus dem Erwerbsalter ausscheiden, doch viel zu wenige junge Menschen treten ins Arbeitsleben ein. So fehlen bereits heute eine halbe Million potenzielle Arbeitskräfte. Im kommenden Jahr könnte es schon eine knappe Million sein. Und bis 2030 dann eine Arbeitskräfte-Lücke von mehr als

fünf Millionen. Das Bundeswirtschaftsministerium geht von mindestens 3,9 Millionen fehlenden Fachkräften im Jahr 2030 aus⁵, unterstellt in seiner Berechnung aber eine gewisse Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.

Eine Studie der Boston Consulting Group hatte schon im Jahr 2015⁶ sogar einen Mangel von bis 2030 fehlenden 5,8 bis 7,7 Millionen Arbeitskräften prognostiziert. Die Verfasser:innen warnten vor einem Verlust an Wachstum und Wohlstand und sagten einen Rückgang der Wirtschaftsleistung, gemessen am Bruttoinlandsprodukt pro Kopf, im Verhältnis zu Vergangenheitswerten von 1,3 Prozent pro Jahr voraus.⁷

Jürgen Kunze

Mitglied des AK Personal im CBP

Kontakt: jk@aitbox.de

Günter Oelscher

Mitglied des AK Personal im CBP

Kontakt: guenteroelscher@outlook.de

Anmerkungen

1. In Deutschland meint der Begriff die rund Mitte der 1950er- bis Mitte der 1960er-Jahre Geborenen.
2. www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/news/erwerbsaustritt-der-babyboomer-wie-die-deutsche-wirtschaft-unter-der-nationalen-demografie-leidet.html
3. Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht, a.a.O.
4. www.aktiv-online.de/news/demografie-deutschland-fehlen-bald-die-arbeitskraefte-15868
5. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html
6. Boston Consulting Group GmbH, München, www.bcg.com/de-de/press/29may2015-arbeitskraftemangel-in-2030-birgt-groese-gefahr-fur-Wohlstand-wachstum
7. GROLL, T.: Wenn die Babyboomer in Rente gehen, beginnen die Probleme. In: Die Zeit online, 17. Januar 2022, Download per Kurzlink: <https://bit.ly/3zCgUgI>

Fachkräfte in der Eingliederungshilfe

Der CBP hat sich zum Thema Fachkräftemangel positioniert. Lesen Sie im Folgenden die Positionierung im Wortlaut.

Bild Cornelia Suhan/CBP



Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen haben das Recht auf Selbstbestimmung und volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Der CBP und seine Mitglieder unterstützen sie dabei, indem sie gemäß SGB IX Leistungen erbringen, aus denen die Leistungsberechtigten selbstbestimmt wählen können. Zur Gestaltung der Angebote werden qualifizierte Fachkräfte benötigt, die besondere Kenntnisse aus unterschiedlichen Kompetenzbereichen („Heil-Erziehungs-Pflege“) haben müssen, um den künftigen Herausforderungen zu entsprechen. Um dafür engagierte Menschen zu gewinnen, bedarf es jetzt einer Fachkräfte-Offensive auf Bundesebene.

Fachkräfte in der Eingliederungshilfe – insbesondere Heilerziehungspfleger – unterstützen Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen in der Wahrnehmung ihrer Rechte. Sie begleiten, beraten, leiten an, befähigen und unterstützen; sie fördern so Selbstbestimmung sowie die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Bereits jetzt melden bundesweit Mitglieder des CBP, dass sie aufgrund fehlender Fachkräfte Leistungen für Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen nicht bedarfsentsprechend erbringen können. Es sind vor allem Fachkräfte aus den Berufsgruppen der Heilerziehungspflege und der Heilpädagogik, die den Einrichtungen der Eingliederungshilfe fehlen und auch zukünftig verloren gehen, wenn sich die aktuel-

Auch wenn es anders aussehen mag:
Der Mensch mit Behinderung legt fest,
wo es langgeht.

le Ausbildungssituation nicht bessert. Die im aktuellen Koalitionsvertrag angekündigten Maßnahmen im Rahmen von Ausbildungen, wie zum Beispiel die Vergütung vollzeitschulischer Ausbildungen, die Schulgeldfreiheit und die vollständige Förderung von vollqualifizierenden Aus- und beruflichen Weiterbildungen können ein Schritt in die richtige Richtung sein, sofern diese auch umgesetzt werden. Dies gilt es im Blick zu behalten.

Die Verbesserung der Ausbildungssituation und der Arbeitsbedingungen für Pflegefachkräfte und Erzieher:innen haben die Attraktivität und das Interesse an diesen Berufen nachweislich gesteigert. Demgegenüber ist die Eingliederungshilfe vernachlässigt worden, was zu einer Abwanderung von Fachkräften und jungen Menschen aus der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie in die Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegeberufe geführt hat.

Damit Inklusion gelingt, muss das Bundesteilhabegesetz umgesetzt werden. Die Verwirklichung individueller Lebensentwürfe ist möglich, wenn barrierefreie, infrastrukturelle und personelle assistierende Ressourcen in erforderlichem Maße zur Verfügung stehen und flexibel angepasst werden an sich stetig verändernde Bedarfe. Fachlichkeit erfordert neben einer kompetenzorientierten Ausbildung, praktischer Anleitung und Erfahrung auch persönliche Eignung und Bereitschaft, für und mit Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen zu arbeiten. Deren Leben mit individuellen Teilhabemöglichkeiten wird richtigerweise immer mehr auch außerhalb von Einrichtungen stattfinden und muss im Sozialraum organisiert werden. Für Fachkräfte bedeutet das ein Mehr an Verantwortung und selbstständigem Handeln, für das unterschiedliche Kompetenzen und ausreichend Zeit erforderlich sind. Dafür sind nicht nur die persönlichen Bedarfe und Leistungsansprüche der Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen maßgeblich, die es in Form von Fachleistungen zu erfüllen gilt – sondern maßgebend ist der Mensch in seiner jeweiligen aktuellen Lebenssituation.

Was der CBP und seine Mitglieder bereits tun

- ◆ Wir gestalten Personalplanung zukunftsfest und qualifizieren uns im Bereich des Employer Branding¹.
- ◆ Wir setzen uns für eine bundeseinheitliche tarifrechtliche Regelung der Vergütung während und nach der Ausbildung ein.
- ◆ Wir werben aktiv Fachkräfte, die zur Gestaltung von Teilhabeangeboten für Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen beitragen.
- ◆ Wir gestalten eine Fachkräfte-Kampagne und steigern den Bekanntheitsgrad dieses modernen und qualitativ hochwertigen Berufsbildes.

Unsere Forderungen

Der CBP fordert für die Aus- und Weiterbildungsberufe in der Heilerziehungspflege und Heilpädagogik sowie andere vergleichbare Berufsgruppen in der Eingliederungshilfe:

- ◆ Eine bundesweite Erhebung von qualitativen und quantitativen Kennzahlen zum aktuellen und zukünftigen Bedarf von Fachkräften in der Eingliederungshilfe.
- ◆ Bundeseinheitliche Rahmenbedingungen in der Aus- und Weiterbildung und eine bundesweit einheitliche Anerkennung der Qualifikationen und Kompetenzen des Berufsbildes nach Abschluss der Aus- und Weiterbildung.
- ◆ Bundeseinheitliche Regelungen der Aus- und Weiterbildungsvergütung in der Eingliederungshilfe und deren Finanzierung.
- ◆ Abschaffung von Schulgeld und Ausbildungskosten in Aus- und Weiterbildungsberufen der Eingliederungshilfe.
- ◆ Die einheitlich auskömmliche Finanzierung von Fachschulen in privater und öffentlicher Trägerschaft ohne die Notwendigkeit, Schulgeld erheben zu müssen.
- ◆ Berücksichtigung der Aus- und Weiterbildungsberufe der Eingliederungshilfe – insbesondere der Heilerziehungspflege – in allen relevanten staatlichen Förderprogrammen.
- ◆ Schaffung einer finanziellen Grundlage für die Aus- und Weiterbildungen – inklusive der Ausbildungsbegleitung – in Berufen der Eingliederungshilfe am Lernort Praxis sowie die Sicherung der fachlichen Qualität gemäß dem europäischen Qualitätsrahmen.
- ◆ Eine durch Bundesmittel finanzierte Fachkräfte-Offensive für die Berufsgruppen in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie.

Als Ansprechpartnerin steht Ihnen zur Verfügung:

Ute Dohmann-Bannenberg

Tel. 0 30/28 44 47-8 30

E-Mail: ute.dohmann-bannenberg@caritas.de

Anmerkung

1. Etablierung einer Arbeitgeber-Marke, die die jeweilige Einrichtung, den Träger oder Dienst auf positive Weise in der Öffentlichkeit bekannt und insbesondere für potenzielle neue Mitarbeiter:innen attraktiv macht.



Mehr: DU ICH WIR ... Miteinander auf dem Weg. Die Fachkräfte-Kampagne im Bundesverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V., Website: www.cbp.caritas.de/themen/fachkraeefte

Digital. Durchdacht. Durchstarten

Das gleichnamige Projekt zur Personal- und Organisationsentwicklung des Diözesan-Caritasverbandes Paderborn erarbeitete digitale Wege hin zu neuen und zu den vorhandenen Mitarbeiter:innen.

Im gemeinsamen Projekt „Digital. Durchdacht. Durchstarten – Digitalisierung in der Personal- und Organisationsentwicklung“ erarbeiteten sieben Caritasverbände im Erzbistum Paderborn digitale Instrumente für die personalpolitischen Handlungsfelder „Gewinnung“, „Bindung“ und „Qualifizierung“. Das Vorhaben hatte eine Laufzeit von drei Jahren und wurde durch den Europäischen Sozialfonds gefördert, die Koordination lag beim Diözesan-Caritasverband Paderborn. Ziel war es, die beteiligten Verbände zukunftssicherer aufzustellen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Mehr als 40 Projektteilnehmende wurden umfassend zu Grundlagen der Digitalisierung in der Personal- und Organisationsentwicklung geschult. Im weiteren Verlauf konnten zusätzliche spezifische Schulungen in Anspruch genommen werden, deren Inhalte sich an den konkreten Bedürfnissen der Arbeitsgruppen orientierten.

Das Handlungsfeld Recruiting (Personalgewinnung) kristallisierte sich zunehmend als Schwerpunktthema des Projekts heraus. Einige Standorte beschäftigten sich daher intensiv mit Employer Branding/Arbeitgeberattraktivität und analysierten die Bedürfnisse und Wünsche zukünftiger Bewerber:innen.

Eine regionale Umfrage diente dazu, sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu werden. Es ging darum, einen möglichst neu-

tralen Blick auf das Image, auf Stereotype und auf Ansichten von potenziellen Bewerber:innen zu erhalten.

Darüber hinaus wurde die gesamte „Bewerber:innen-Reise“ betrachtet: Von der ersten Ansprache möglicher künftiger Mitarbeitender bis zum „Onboarding“ der Neuen wurde jeder Kontaktpunkt genauestens unter die Lupe genommen. Um den Kontakt schneller und strukturierter ablaufen zu lassen, wurden Bewerber:innen-Managementssysteme implementiert. Diese sind teilweise ganzheitlich und unterstützen die Caritasverbände in jedem Fall beim Veröffentlichenden von Stellenausschreibungen auf unterschiedlichen Kanälen.

Im Bereich der Personalbindung wurde das Thema Kommunikation näher bearbeitet. Alte Kommunikationswege wie Schwarzes Brett oder Laufzettel wurden hinterfragt und moderne Systeme in den Blick genommen. Der Fachkräftemangel verdeutlicht einmal mehr, wie wertvoll auch die Qualifikation der eigenen Mitarbeiterschaft ist. E-Learning- und Blended-Learning-Konzepte wurden erfolgreich implementiert. An einigen Standorten gibt es nun bereits Pflichtschulungen über digitale Tools, so dass die Mitarbeiter:innen flexibel nach Ort, Zeit und eigenem Tempo teilnehmen können.

Dank der organisationsübergreifenden Zusammenarbeit entstanden ein umfangreiches Instrumentenportfolio und ebenso Netzwerke und Partnerschaften, die auch nach Projektende Bestand haben.

Anna Lena Wulf
Projektleitung

Ansprechpartner: Michael Mendelin, Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V., E-Mail: michael.mendelin@caritas.paderborn.de



Bild Caritasverband für das Erzbistum Paderborn

Bei der Auftaktveranstaltung am 1. August 2019 (v. li.): Josef Lüttig, Jutta Weiland, Kathrin Wolff, Hanno Sandmann, Anna Lena Wulf, Anna Reher, Katharina Reuber, Jutta Völker, Eva Brockmann, Christina Hoyer und Maximilian Schnitzmeier.



Nicht der oder die Heilerziehungspfleger:in, sondern der Mensch mit Behinderung bestimmt, was gemacht wird.

Bild Cornelia Suhan/CBP

Heilerziehungspflege ermöglicht Teilhabe in all ihren Facetten

Heilerziehungspfleger:innen haben attraktive Entfaltungsmöglichkeiten – die unter potenziellen Nachwuchskräften viel zu wenig bekannt sind. Eine „Imagekampagne HEP“ möchte das ändern.

Heilerziehungspfleger:innen begleiten Menschen mit Assistenzbedarf in den unterschiedlichsten Lebensvollzügen. Dabei gehört es zur Kernkompetenz von Heilerziehungspfleger:innen, den Menschen Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Diese Aufgabe macht den Beruf enorm abwechslungsreich. Denn so verschieden, wie die begleiteten Menschen sind, so unterschiedlich sind die Assistenzleistungen, die Heilerziehungspfleger:innen erbringen.

Die Vielfalt des Berufsbildes kommt auf mehreren Ebenen zum Ausdruck. Heilerziehungspfleger:innen begleiten Menschen in allen Altersgruppen: Kleinkinder, Schüler:innen, erwachsene Menschen und Senior:innen in deren verschiedensten Lebenswelten. Sie arbei-

ten unter anderem in Frühförderstellen, Kindergärten, Schulen, Wohnheimen, Werkstätten und Tagesförderstätten, um nur einige der möglichen Arbeitsfelder zu nennen. Neben diesen eher klassischen Settings der sogenannten professionellen Behindertenhilfe sind sie ebenso in Beratungsstellen oder in der Begleitung innerhalb des privaten Umfeldes von Menschen mit Unterstützungsbedarf tätig.

Selbstständiges Arbeiten in vielen Einsatzfeldern – nach einer breit gefächerten Ausbildung

Darüber hinaus unterscheiden sich die Menschen in der Art und dem Umfang an Unterstützungsleistungen, die sie benötigen. Auch dies

macht den Beruf spannend und immer wieder abwechslungsreich. Und schließlich begleiten Heilerziehungspfleger weitere Personengruppen: Sie arbeiten mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, in der Forensik, in Fachkliniken, und sie sind in vielen Bundesländern auch als Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe anerkannt. Eines haben aber alle Einsatzfelder gemein: Heilerziehungspfleger arbeiten als Fachkräfte selbstständig und eigenverantwortlich. Im Mittelpunkt ihres Tuns steht eine personenzentrierte Haltung, die den begleiteten Menschen größtmögliche Selbstbestimmung ermöglicht.

Die hierzu notwendige Ausbildung findet an Fachschulen für Sozialwesen statt und dauert in der Regel drei Jahre. Sie kann in Vollzeit mit dem fachpraktischen Schwerpunkt im dritten Ausbildungsjahr oder durchgängig im Wechsel von Theorie und Praxis absolviert werden. Im zweiten Fall, dem sogenannten praxisintegrierten Modell, erhalten die Auszubildenden in der Regel ein Ausbildungsgehalt von der Praxisstelle.

Die enorme Bandbreite der Assistenzleistungen, die Heilerziehungspfleger erbringen, spiegelt sich in den Inhalten der Ausbil-

dung wider: Neben psychologischen, pädagogischen, medizinischen und pflegerischen Inhalten spielt der kreative Bereich eine wesentliche Rolle. Darüber hinaus sind Kompetenzen in Organisation und Recht sowie zu berufskundlichen Aspekten zu erwerben.

Das Herzstück der Ausbildung stellen die Themenbereiche Inklusion und Teilhabe dar: Die Auszubildenden werden vorbereitet, die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes sowie der UN-Behindertenrechtskonvention aktiv zu begleiten und Menschen in behindernden Lebenssituationen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen.

Qualifikationsprofil setzt berufliche Standards

Im „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern an Fachschulen“ der Kultusministerkonferenz¹ sind die Handlungskompetenzen beschrieben, die Fachkräfte erwerben müssen, um dem Anforderungsprofil ihres Berufes entsprechen und diesen kompetent ausüben zu können. Durch das Qualifikationsprofil soll unter anderem die Anrechnung von an Fachschulen erworbenen Qualifi-

Bild Cornelia Suhan/CBP



Im Mittelpunkt der Heilerziehungspflege steht eine personenzentrierte Haltung.

kationen auf ein Hochschulstudium und umgekehrt ermöglicht werden.

In sieben Handlungsfeldern werden professionelle Standards und zu erwerbende Kompetenzen in folgenden Bereichen beschrieben und inhaltlich ausgeführt:

- ♦ Berufliches Selbstkonzept;
- ♦ Beziehungs- und Kommunikationsprozesse;
- ♦ Lebensphasen, Lebenslagen und Lebenswelten;
- ♦ Soziale Teilhabe und Teilhabe am Arbeitsleben;
- ♦ Bildungs- und Erziehungsprozesse;
- ♦ Gesundheitsförderung, -erhaltung und Pflege;
- ♦ Institution und Team.

Im Entstehungsprozess waren neben der Arbeitsgruppe des Ausschusses für berufliche Bildung der Kultusministerkonferenz auch verschiedene Sozialpartner beteiligt, darunter die Fachverbände für Menschen mit Behinderung sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft der Ausbildungsstätten für Heilerziehungspflege (BAG HEP), die gemeinsam in zwei Rückmeldeschleifen Vorschläge und Anregungen zu den Entwürfen einreichen konnten, welche auch berücksichtigt wurden. Einziger Wermutstropfen in dem – aus Sicht der beiden oben genannten Akteure durchaus gelungenen – Papier ist die nachträglich durch das Bundesgesundheitsministerium und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiierte Änderung des Handlungsfeldes 6, das die Kompetenzen im pflegerischen Bereich beschreibt.

Spannungsverhältnis von Teilhabe und Pflege

Hier zeigt sich auch das Spannungsfeld, in dem sich die moderne Heilerziehungspflege bewegt: Die Schnittstelle von Teilhabe und Pflege kann immer nur von der Bedarfskonstellation aus betrachtet werden. Teilhabebedarfe von Menschen in behindernden Lebenssituationen implizieren unter Umständen auch Pflegebedarfe. Menschen mit komplexer Behinderung werden ohne Pflegeleistungen keine soziale Teilhabe erleben können.

Diese Leistungen müssen von Heilerziehungspflegerinnen aus einer Hand erbracht werden können. Eine konsequente Trennung von Teilhabe und Pflege, verbunden mit der Erbringung der Leistung durch unterschiedliche Berufsgruppen (Heilerziehungspflegerinnen und Pflegefachkräfte) würde zwangsläufig zu einer Einschränkung von Teilhabemöglichkeiten bei dieser Personengruppe führen. Dieser Aspekt muss bei der Umsetzung des Qualifikationsprofils in die Rahmenlehrpläne der Länder unbedingt berücksichtigt werden. Hierzu haben die Fachverbände gemeinsam mit der BAG HEP eine gemeinsame Pressemitteilung veröffentlicht.²

Ausbildungsabschluss berechtigt zum Studium

Neben der durch das Qualifikationsprofil angestrebten besseren Anrechenbarkeit von Inhalten der Ausbildung auf ein Studium bestehen bereits heute viele Möglichkeiten für Absolvent:innen der Aus-

bildung, sich im Anschluss weiterzuqualifizieren. Durch die Verortung der Ausbildung an der Fachschule und der damit einhergehenden Einstufung des Abschlusses auf der Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens erhalten Heilerziehungspflegerinnen in praktisch allen Bundesländern nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine allgemeine Hochschulberechtigung. Ebenfalls ist die Heilerziehungspflegeausbildung eine mögliche Voraussetzung für eine Ausbildung in der Heilpädagogik und der Fachlehrer:in an Förderschulen/sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren. Darüber hinaus gibt es eine große Zahl an fach- und themenspezifischen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Neue Berufsbezeichnung gesucht

Ein Thema, das Heilerziehungspflegerinnen seit langer Zeit bewegt, ist die Berufsbezeichnung. Der Begriff „Heilerziehungspflege“ stammt noch von dem Begründer des Berufes und der Ausbildung, Ludwig Schlaich, und wurde von ihm selbst damals bereits als „Wortungetüm“ bezeichnet. Bis heute sind alle Bemühungen, einen neuen Namen für den Beruf zu finden, mit dem sich die verschiedenen Interessengruppen einverstanden erklären können, gescheitert.³

Die aktuelle Bezeichnung entspricht nicht dem modernen Verständnis von der Ausübung des Berufes und wird deshalb unter anderem auch von den Selbstvertretungen in Deutschland abgelehnt. Die BAG HEP hat sich bereits in ihrer Mitgliederversammlung 2020 dafür ausgesprochen, dass die Namenssuche für eine neue Berufsbezeichnung weiter aktiv vorangetrieben werden soll. Dabei müssen neben dem Verband der Ausbildungsstätten natürlich weitere Akteure, beispielsweise der Berufsverband und die Fachverbände sowie die Selbstvertretungen, aktiv in diesen Prozess einbezogen sein. Ziel ist es, einen Namen zu finden, der den Beruf interessant und ansprechend darstellt und somit neugierig macht auf die spannenden Tätigkeiten, die sich dahinter verbergen.

Auch der Fachtag der BAG HEP 2022, geplant für 14. bis 16. November 2022 in Eisenach, wird sich unter dem Titel „Imagekampagne HEP“ der Frage stellen, wie das Berufsbild attraktiv nach außen kommuniziert und beworben werden kann. Eben als Berufsbild, welches Teilhabe in all ihren Facetten für Menschen in behindernden Lebenssituationen unterstützt und ermöglicht.

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der BAG HEP unter: <https://bag-hep.de/>

Birgit Thoma

Vorsitzende der BAG-HEP e.V.

birgit.thoma@johannes-diakonie.de

Anmerkungen

1. Download per Kurzlink: <https://bit.ly/3zCgVRR>
2. www.diefachverbaende.de/aktuelles/ (Medienmitteilung vom 28.4.2022).
3. Vgl. TOTE, K.: *Fachkräfte für die Eingliederungshilfe: mit vollem Einsatz gesucht*. In: *neue caritas* Heft 8/2021, S. 33.

Herzwerker:innen gesucht!

#DasMachenWirGemeinsam: die Gesellschaft jeden Tag ein bisschen inklusiver. Menschen mit Behinderung und Heilerziehungspfleger, Seite an Seite. Der CBP macht mit seiner Kampagne sichtbar, was Fachkräfte in der Behindertenhilfe leisten und worauf es in diesem Beruf ankommt.

Tsiory, Heilerziehungspfleger im zweiten Azubi-Jahr, erzählt von seiner Arbeit mit Menschen mit Behinderung – und zeigt, was einen in diesem Beruf erwartet. Mit vollem Namen heißt er Tsiorinavalona Tiaray Rabemanantsoa. Tsiory, wie er sich nennen lässt, ist 25 Jahre alt, kommt aus Madagaskar und ist im zweiten Ausbildungsjahr zum Heilerziehungspfleger bei der gemeinnützigen GmbH „Caritas Wohnen im Erzbistum Paderborn“. Immer wieder huscht ein Lächeln über sein Gesicht, wenn er nach seinem Arbeitsalltag gefragt wird. Man merkt ihm an, dass ihm sein Beruf Spaß macht und er gerne mit Menschen zusammen ist.

„Ohne Herz funktioniert alles nicht“

Bei der Fotoserie mitgemacht zu haben, die im Rahmen der Fachkräfte-Kampagne des CBP entstand¹, macht ihn sehr stolz. Auf die Frage, was ihn zu seiner Berufswahl motiviert hat, sagt er, dass es etwas ganz anderes ist, mit Menschen mit Behinderung zu arbeiten: „Wir haben immer Kontakt mit Menschen – das ist manchmal nicht ganz einfach. Dafür muss man Sympathie haben, und: Ohne Herz funktioniert alles nicht. Außerdem muss man Geduld haben – man macht nicht einfach nur seine Arbeit und ist fertig. Wir müssen uns Zeit nehmen für unsere Klient:innen, die brauchen einfach Aufmerksamkeit – und die müssen wir ihnen geben.“

Wenn man mit Menschen mit Behinderungen arbeitet, so Tsiory, braucht man als Voraussetzung im Grunde genau dies: Man muss aufmerksam und für seine Klient:innen präsent sein. Alles andere lernt man durch seine Kolleg:innen und in der Schule – und vor Ort. Präsent sein, das heißt für Tsiory, wach zu sein und auf die Menschen fokussiert. „Ich bin da für sie, für die Klient:innen, und nicht für meine Arbeit.“

„Ich überlege, ob es zu dem passt, was sie erwarten“

Wenn Tsiory beispielsweise zusammen mit ihnen einen Salat schnippelt, dann geht es nicht um den Salat. Sondern es geht darum, den Menschen das zu geben, was sie haben möchten. „Ich schneide Gemüse und überlege dabei, ob es zu dem passt, was sie erwarten.“

Wenn Tsiory seine Arbeit macht, beschäftigt ihn das auch noch weiter. „Es bleibt etwas für die Zukunft. Wenn ich mit einem Menschen arbeite, überlege ich, was bringt diese Arbeit? Wofür mache ich diese Arbeit? Wenn ich zum Beispiel mit Klienten einen Spaziergang mache, ist das gut für ihre Gesundheit. Aber ich mache auch etwas Besonderes. Sie haben ihre tägliche Routine, aber dazu kommt noch etwas Neues in ihr Leben.“

„Es kommt etwas Neues in ihr Leben“

Auch ihm selbst gibt diese Arbeit viel. „Was zurückkommt, ist nicht, was wir erwarten. Auch eine kleine Reaktion ist schon viel. Ich weiß, wie diese Menschen sind – und wenn sie reagieren, ist das schon gut und wie eine kleine Ressource für den nächsten Tag.“ Nähe zu den Menschen aufzubauen fällt Tsiory leicht. Das kommt von seiner Kultur und der Erziehung durch seine Eltern. Als er nach Deutschland kam, war das schon ein kleiner Schock für ihn, denn: „Hier gibt es mehr Distanz.“ Für Tsiory dagegen liegt es in seiner Natur, auf die Menschen zuzugehen und ihnen nah zu sein.

Hierzulande kommt es bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderung darauf an, ihnen auf Augenhöhe zu begegnen, wie er selbst schon festgestellt hat. Diese Haltung kommt auch auf den Fotos von ihm zum Ausdruck. „Wir sind alle Menschen, und wir stehen auf der gleichen Stufe“, sagt er dazu nüchtern. „Die Menschen mit Behinderungen haben ihre eigene Meinung und sie haben ihr Recht.“



Pommes oder Paprika? ICH entscheide. Und DU? Werde Heilerziehungspfleger:in.



#DasMachenWirGemeinsam



Tsiorinaivalona Tiaray Rabemanantsoa ist auf den Plakatmotiven im Rahmen der Fachkräfte-Kampagne des CBP zu sehen.

Bild CBP

Ich respektiere, was sie meinen und was sie tun.“ Das hat er hier gelernt – nicht speziell in der Ausbildung, sondern generell in Deutschland.

Was Tsiry in Deutschland macht, kann er seinen Verwandten nur schwer erklären, weil es diesen Beruf in Madagaskar nicht gibt. Aber er versucht deutlich zu machen, wie wichtig seine Arbeit ist – dass er die Klient:innen begleiten und ihnen helfen kann, weil sie spezielle und professionelle Unterstützung brauchen.

Wenn er mit seinen Freunden in Deutschland spricht und sagt, dass er Heilerziehungspfleger ist, bleibt der Begriff „Pfleger“ in den Köpfen hängen. „Aber es ist nicht nur Pflege“, sagt er dann, „Heilen‘ und ‚Erziehung‘ gehören auch dazu. Wir machen mehr als Pflege, erkläre ich ihnen.“

Um verständlich zu machen, was er meint, führt er aus: „Wenn ein Mensch sich nicht bewegen kann, wenn er im Rollstuhl sitzt und bestimmte Dinge im täglichen Leben nicht tun kann, kommt der Pfl-

ger und hilft den Menschen – mit allen pflegerischen Mitteln“, wählt Tsiry seine Worte spürbar mit Bedacht. „Aber danach gibt es noch ein anderes Leben. Es geht nicht nur um Pflege. Wir sind da für die Menschen. Diese Menschen haben ein Ziel im Leben. Wir Heilerziehungspfleger sind dafür da, den Menschen zu helfen, ihre Ziele zu erreichen.“²

udb

Anmerkungen

1. Die abgebildeten Plakatmotive sind im Rahmen der Fachkräfte-Kampagne des CBP entwickelt worden und können von Mitgliedseinrichtungen für eigene Zwecke verwendet werden. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an Ute Dohmann-Bannenber, Tel. 0 30/28 44 47- 830, E-Mail: ute.dohmann-bannenber@caritas.de
2. Für mehr Infos zum Berufsbild Heilerziehungspflege und zur Fachkräfte-Kampagne des CBP: www.cbpcaritas.de/themen/fachkraefte/ (Was machen Fachkräfte in der Behindertenhilfe?)

Die wertvolle Arbeit ukrainischer Betreuerinnen braucht Anerkennung

Obwohl sie junge ukrainische Geflüchtete professionell begleiten, gelten Betreuerinnen aus dem kriegsgeplagten Land in Deutschland als Nicht-Fachkräfte.

Bild Cornelia Suhan/CBP



Die insgesamt 175 kriegsvertriebenen Kinder und Jugendlichen aus einem Waisenhaus der Stadt Kyiv, die von Mitgliedseinrichtungen des CBP aufgenommen worden sind, werden seither von den insgesamt 30 Betreuer:innen, die von dort mitgekommen sind, im Alltag begleitet.

Auf Nachfrage des CBP empfahl die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes eine Eingruppierung der Betreuer:innen aus der Ukraine in Anlage 33, S2–S4 („ungelernte MA“). Stufenaufstiege können und sollten im Sinne der Gleichbehandlung gegenüber anderen Mitarbeitenden anerkannt werden. Mit einer Anerkennung ihres ukrainischen Berufsstatus könnten die Betreuer:innen dann als Fachkräfte einen Anstellungsvertrag erhalten. Die Wege dahin sind nach geltendem Recht jedoch lang.

Infoportal zur Berufsanerkennung ukrainischer Fachkräfte

Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen des Bundesministeriums für Bil-

derung und Forschung zeigt Wege zur Anerkennung der Profession in Deutschland auf der Webseite www.anererkennung-in-deutschland.de auf – wahlweise in Deutsch oder Englisch. Bereits hier treffen ukrainische Fachkräfte auf eine erste Hürde im System. Die Anerkennung der ukrainischen Profession erfordert vonseiten der Betreuer:innen zur Beantwortung der Fragen im Anerkennungs-Finder ein nicht unbeachtliches deutsches oder englisches Sprachniveau.

Neben der Seite „Berufsanerkennung für Geflüchtete“, die Informationen über die Anerkennung der beruflichen Profession bereithält, steht ein Anerkennungsfinder für Fachkräfte zur Verfügung. Dort gelangt man zu der Stelle, die in einem Anerkennungsverfahren beratend zur Seite steht. Auch diese Personen sprechen zumeist Deutsch oder Englisch.

Hinsichtlich der Anerkennung als Heilerziehungspfleger:innen sind folgende Punkte erforderlich:

- ♦ Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation;
- ♦ manchmal (!) die Voraussetzung der persönlichen und gesundheitlichen Eignung sowie Kenntnisse der relevanten deutschen Rechtsgebiete;
- ♦ Deutschkenntnisse mindestens auf dem Sprachniveau B2 bis C1 (der Nachweis kann gegebenenfalls auch zu einem späteren Zeitpunkt vorgelegt werden).

Die Notwendigkeit eines Sprachniveaus von B2 bis C1 bedeutet, dass die ukrainischen Betreuer:innen noch einen langen Weg vor sich haben, bevor sie ihre Berufsqualifikation anerkennen lassen können. So lange werden sie ohne eine angemessene Anerkennung hier in Deutschland kriegsvertriebene Kinder und Jugendliche mit Behinderung begleiten. Mit ihren ukrainischen Sprachkompetenzen sind sie in der Begleitung der ukrainischen Kinder und Jugendlichen wahre Expert:innen, wegen der noch nicht erfolgten Anerkennung ihrer Berufsqualifikation gelten sie jedoch als Nicht-Fachkräfte.

Vonseiten der Politik gilt es den Zugang zur Anerkennung von Berufsabschlüssen ukrainischer Geflüchteter im Kontext von Sozial- und Gesundheitsberufen in den Blick zu nehmen – insbesondere was die sprachlichen Voraussetzungen anbelangt. **udb**



Viele helfende Hände trugen dazu bei, dass die Kinder und Jugendlichen sich in Deutschland willkommen fühlen konnten.

Bild CBP

CBP evakuierte junge Ukrainer:innen mit geistiger Behinderung

In einer schnellen Nothilfe-Aktion, in enger Zusammenarbeit mit der polnischen Caritas, konnten ganze Bewohnergruppen eines Kyiver Waisenhauses in CBP-Mitgliedseinrichtungen geholt werden.

Am Wochenende 20./21. März 2022 sorgte der CBP für eine erste Fahrt von 110 Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit geistiger Behinderung und ihren Begleitpersonen aus der Ukraine nach Deutschland. Mit zwei Bussen und einem Bully wurden die geflüchteten Menschen von Glucholazy (Polen) nach Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen gebracht. Die jungen Menschen aus einem Waisenhaus in Kyiv fanden Aufnahme in Mitgliedseinrichtungen des CBP. Die Gruppe bestand aus 86 Betreuten, 16 Betreuer:innen sowie

acht Familienangehörigen. Zunächst war sie von Caritas Opole für zwei Wochen in einem Erholungsheim bei Opole (Polen) betreut worden. Dort befand sie sich in Quarantäne, wurde medizinisch untersucht, und notwendige Papiere für die Weiterreise wurden zusammengetragen. Durch ihre Fahrt nach Deutschland machte die Gruppe Platz für die circa 6000 Kinder und Jugendlichen, die zu diesem Zeitpunkt in Lviv noch auf ihre Evakuierung nach Polen warteten – auch diese westukrainische Stadt wurde bombardiert. »

Not sehen und handeln

„Not sehen und handeln“ – das Motto der Caritas passt zu dieser beispiellosen Aktion, die der CBP zusammen mit seinen Mitgliedern in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen auf die Beine gestellt hat, um den geflüchteten Menschen rasch eine neue Unterkunft und gute Versorgung zu ermöglichen. Zu den vielen Partnern und ehrenamtlich Helfenden, die das Vorhaben unterstützt haben, zählte beispielsweise die Firma Rose-Reisen, ein Busunternehmen aus Borgentreich, das die Busse zur Verfügung gestellt hatte, während die Fahrer ehrenamtlich die Tour übernahmen. Die Bäckerei Brechtken aus Bonenburg hatte für die gesamte Verpflegung der Gruppe gesorgt und die Firma Egger lud am Sonntagabend alle Beteiligten zu einem Willkommens-Abendessen in Brilon ein. Auch wurde die Fahrt in Richtung Polen nicht mit leeren Händen angetreten: Eine kurzfristig gestartete Sammelaktion für die Ukraine in der Stadt Borgentreich konnte vorab zahlreiche Spenden, Hilfsmittel und andere Güter für die Ukraine zusammenbringen.

Zur Aufnahme der Gruppen in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen bereiterklärt hatten sich das Franz-Sales-Haus in Essen, Jovi-

ta in Troisdorf, die Caritas Brilon, das HPZ St. Laurentius Warburg, die Caritas Dortmund, die Caritas-Wohnen Hannover sowie das St.-Vitus-Werk Gesellschaft für heilpädagogische Hilfe mbH in Mep-

pen. Die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit geistiger Behinderung hatten zuvor in Kyiv in altersgemischten, familiären Kleingruppen von jeweils sechs Mädchen/Frauen oder zehn Jungen/Männern, vergleichbar mit den hiesigen SOS-Kinderdörfern, gelebt. Diese altvertrauten Strukturen sollten nach Möglichkeit beibehalten bleiben, denn in Zeiten des Kriegs-Chaos geben sie den jungen Menschen notwendigen Halt, um die Situation bewältigen zu können. Daher war es wichtig, dass Mitgliedseinrichtungen gefunden werden konnten, die die gesamten Gruppen – entgegen den hierzulande üblichen Strukturen – bei sich aufnahmen.

Netzwerk zum Austausch über besondere Umstände

Der CBP hat sukzessive ein Netzwerk für alle Unterstützer:innen eingerichtet, damit die Beteiligten unter den besonderen Bedingungen, verursacht durch den Krieg in der Ukraine, von- und miteinander

Bilder Cornelia Suhan/CBP



Am frühen Morgen ging es für die jungen Menschen aus der Ukraine los Richtung Deutschland.



Auf der Fahrt war den Kindern und Jugendlichen die Erleichterung anzumerken.

Bett und etwas Essen zu geben – Nächstenliebe ist gefordert und natürlich professionelle Betreuung, damit sie die aktuelle Situation bewältigen können“, sagte CBP-Geschäftsführerin Janina Bessenich, die zusammen mit Ute Dohmann-Bannenbergh wieder die Fahrt organisiert hatte. Zu den bevorstehenden Aufgaben gehöre es, die jungen Menschen zum Umgang mit den erlittenen Schrecken zu befähigen und ihnen Zugang zu allen notwendigen Leistungen zu verschaffen. Wichtig hierfür sei vor allem, dass die Betreuung

lernen und gemeinsam den Herausforderungen des Alltags begegnen können – denn das ist der Wesenskern christlichen Lebens und Handelns.

Hubert Vornholt, Vorstandsmitglied des CBP und Vorstandsvorsitzender des Franz-Sales-Haus in Essen, begrüßte die Gruppe, die in Essen aufgenommen wurde, persönlich und sagte: „Es ist unser Auftrag, die kriegsvertriebenen jungen Menschen aus der Ukraine sowie ihre Betreuer:innen und Angehörigen mitten unter uns aufzunehmen. Das ist gelebte Caritas.“ Der Fachverband und seine Mitgliedseinrichtungen hoffen, noch viele Mitwirkende gewinnen zu können, die bereit sind, Herzen und Türen für die Menschen in Not zu öffnen.

Zweite Fahrt und Forderungen an die Politik

Auch am darauffolgenden Wochenende, 27./28. März 2022, waren wieder Busse unterwegs und geflüchtete Menschen, die zwischenzeitlich von Caritas Opolo betreut worden waren, gelangten zu Mitgliedseinrichtungen des CBP in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen sowie in Bayern.

Doch damit begann erst die eigentliche Arbeit: „Es reicht nicht, den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit geistiger Behinderung, die aus einem Waisenhaus in Kyiv kommen, nur ein

von Personen mit besonderen Bedürfnissen im Sinne des Art. 21 ff. EURL 2013/33 auch schnell gewährleistet werde und bundeseinheitliche Verfahrensvorgaben (zum Beispiel durch Rechtsverordnung) geschaffen würden.

Der CBP setzt sich dafür ein, dass die Politik hier schnellstmöglich für Rechtssicherheit und für ausreichende Finanzierung sorgt. Nur dann können auch weiterhin junge Menschen mit geistiger Behinderung, die vor dem Krieg in der Ukraine fliehen mussten, teilweise keine Angehörigen mehr haben und in großer Unsicherheit leben, in Deutschland aufgenommen sowie gut versorgt und betreut werden. Für den CBP und seine Mitgliedseinrichtungen ist es eine Verpflichtung, die kriegsvertriebenen jungen Ukrainer:innen und ihre Betreuer:innen und Angehörigen zu unterstützen.

Bei der zweiten Fahrt hat der CBP insgesamt 89 Betreute mit 14 Betreuer:innen und acht Angehörigen nach Deutschland gebracht. Für 45 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ging es dabei nach Bayern und Baden-Württemberg, 44 kamen nach Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen. Die jungen Menschen sind im Alter von 7 bis 34 Jahren. Insgesamt haben die Mitgliedseinrichtungen des CBP bei den zwei Evakuierungsfahrten rund 200 Menschen mit Behinderung und ihre Betreuer:innen aus der Ukraine aufgenommen und werden sie auch in den nächsten Monaten begleiten. **ths**

Zweiter Digital-Preis des CBP offenbart hohes Innovationsniveau

Eine barrierefreie Info-Plattform zur Gesundheitsvorsorge, eine App zur Teilhabe bei der Bedarfsermittlung oder robotische Unterstützung bei der Teilhabe am Arbeitsleben: Der Digitalpreis des CBP rückte zum zweiten Mal nachahmenswerte Projekte ins Rampenlicht.

Am 3. Mai 2022 hat der CBP zum zweiten Mal seinen Digital-Preis verliehen. Bei der Feier mit 100 Gästen aus (Sozial-)Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Forschung im Futurium in Berlin wurden drei Preisträger aus der Behindertenhilfe und Selbsthilfe ausgezeichnet, die auf innovative Weise die digitale Teilhabe von Menschen mit

Behinderung oder psychischer Erkrankung voranbringen. Der erste Platz ging an Special Olympics Deutschland für die Plattform „Gesundheit leicht verstehen“. Die Schirmherrschaft für den Digital-Preis hatte der Bundesminister für Digitales und Verkehr, Volker Wissing, übernommen.

Bilder Tom Maelsa/CBP



Die drei Preisträger freuten sich zusammen mit den Jury-Mitgliedern über ihre Auszeichnung.

DIGITAL INKLUSIV

Der Digital-Preis des CBP wurde nach 2019 zum zweiten Mal verliehen. Unter dem Motto „Digital inklusiv“ setzt der CBP einen Impuls sowohl in die Behindertenhilfe und Psychiatrie als auch in Politik, Forschung und Wirtschaft, um den Einsatz von digitalen Technologien für Menschen mit Behinderung und Menschen mit psychischer Erkrankung selbstverständlich werden zu lassen.

Mit dem Preis werden Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe und Psychiatrie ausgezeichnet, die – in Eigenregie,

in Kooperation mit Start-ups, Leistungsträgern, Selbsthilfereisen oder Anbietern von Dienstleistungen aus dem Bereich digitale und assistive Technologien – und zusammen mit Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung – erfolgreich digitale Projekte oder Maßnahmen umsetzen oder bereits umgesetzt haben. Die Bewerbung stand verbandsübergreifend allen Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe und Psychiatrie offen. Finanziell unterstützt wurde der Digital-Preis durch die CBP-Partner Contec, Curacon, Ecclesia und Solidaris.

Unter den Gästen waren Hartmut Höppner, Staatssekretär im Bundesministerium für Digitales und Verkehr (der Volker Wissing vertrat, der bei der Kabinettsklausur in Meseberg weilte); Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, sowie Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung. Moderiert wurde der Abend von Sarah Oswald, Reporterin und Moderatorin beim Sender rbb, und von einer Jazzband musikalisch umrahmt.

Wilfried Gaul-Canjé, stellvertretender Vorsitzender des CBP, stellte im Auftaktgespräch fest, dass die Nutzung von digitalen Medien und assistiven Technologien für Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung aktuell noch nicht selbstverständlich sei – wie sich zuletzt während der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Kontaktbeschränkungen gezeigt habe. Zwar habe das Thema einen großen Schub erhalten, die Kommunikation und viele Dinge des Alltags wurden ein Stück weit digitaler. Doch seien nach wie vor viele Menschen von der digitalen Welt ausgeschlossen, die für andere mittlerweile zur Normalität gehöre. Die drei durch den Digital-Preis des CBP ausgezeichneten Projekte zeigten, wie digitale Teilhabe am Leben der Gesellschaft ermöglicht werden könne. Sie seien Vor- und Wegbereiter für die digitale Inklusion.

Ausgezeichnet: eine Plattform für Gesundheits-Infos und eine App zur Bedarfsermittlung

Der erste Platz mit einem Preisgeld von 6000 Euro ging an Special Olympics Deutschland e.V. für die Plattform „Gesundheit leicht verstehen“. Im Rahmen des Projekts geht es darum, Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen Gesundheitskompetenzen zu vermitteln, die ihnen oft fehlen. Das Internetportal ermöglicht den niedrigschwelligen, barrierefreien Zugang zu gesundheitsrelevanten Informationen, indem es diese für Menschen mit geistiger Behinderung, eingeschränkter Lesekompetenz oder mangelndem Sprachvermögen verständlich aufbereitet. Ziel ist es, ihnen einen gesunden Lebensstil

zu vermitteln und Anreize und Möglichkeiten dafür zu bieten, dass sie sich eigenständig um ihre Gesundheit kümmern können.

Mit „www.meine-bedarfsermittlung.de“ belegte der Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V. den zweiten Platz mit einem Preisgeld von 4000 Euro. Aufbauend auf dem Projekt „Vorbereitung auf die Bedarfsermittlung“ wurde diese App entwickelt, damit Menschen mit Beeinträchtigungen das Bedarfsermittlungsverfahren verstehen, das seit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes angewandt wird. Menschen mit Unterstützungsbedarf und ihre Angehörigen oder gesetzlichen Betreuer:innen sitzen dabei mit Mitarbeitenden des Leistungsträgers zusammen, um ihren individuellen Bedarf zu ermitteln und ihr Recht auf Teilhabe umzusetzen. Das Programm unterstützt die Betroffenen dabei, sich darauf vorzubereiten.



Auch der Bundesbehindertenbeauftragte Jürgen Dusel (li.) gehörte zu den Gästen.



Die Gäste genossen es, sich endlich wieder persönlich begegnen zu können.

Roboter unterstützen Teilhabe am Arbeitsleben

Mit dem dritten Platz und einem Preisgeld von 2000 Euro wurde die Caritas Wertarbeit Köln für „Next Generation – mit flexiblen Roboterlösungen inklusive Arbeit entwickeln“ ausgezeichnet. Bei diesem Projekt dienen Roboter als Unterstützung, um Arbeit zu ermöglichen und komplexere Tätigkeiten auszuführen. Hintergrund ist, dass Men-

schen mit einer komplexen Schwerst-Mehrfachbehinderung im Arbeitsleben oftmals unterhalb ihrer persönlichen Fähigkeiten eingesetzt werden. Durch den Einsatz robotischer Systeme als flexible Hilfsmittel sollen die physischen und kognitiven Möglichkeiten individuell erweitert, soll Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Die drei Projekte wurden jeweils mit eigens produzierten Kurzfilmen vorgestellt, die sehr anschaulich deutlich machten, warum die unabhängige Jury sich für diese drei Bewerber entschieden hatte. Es folgten jeweils Laudatio durch ein Jury-Mitglied und Dankesworte der Preisträger. Beim anschließenden Empfang war reichlich Gelegenheit, sich über das Gesehene und Gehörte auszutauschen oder einfach nur zu plaudern. Man merkte den Anwesenden an, wie sehr sie es nach zwei Jahren Pandemie genossen, sich – bei allen selbstverständlich geltenden Vorsichtsmaßnahmen – endlich wieder persönlich begegnen zu können.

Wilfried Gaul-Canjé, stellvertretender Vorsitzender des CBP, war zufrieden mit der zweiten Ausschreibung des Digital-Preises und der feierlichen Verleihung: „Auch diesmal sind wieder zahlreiche tolle Bewerbungen eingegangen, obwohl die Einrichtungen während der Corona-Pandemie sicherlich andere Herausforderungen zu bewältigen hatten. Erfreulich ist, dass das allgemeine Niveau, also die Qualität der Projekte, sehr hoch war – das zeigen ja auch die drei Gewinner. Das freut uns sehr, denn Digitalisierung ist ein Prozess, der weitergehen wird und eben auch Menschen mit Behinderung oder/und psychischer Erkrankung einbeziehen muss.“ **ths**

CBP-KALENDER

Unter dem Vorbehalt der Durchführbarkeit gemäß den jeweils geltenden Pandemie-Regelungen.

4. BTHG-Fachtag: Gesundheitliche Versorgung und das BTHG

14. September 2022 (digital)

» Leitungs- und Fachkräfte

CBP-Fachforum Technische Leitungen

22./23. September 2022, Fulda

» Technische Leitungen und alle Fachkräfte in vergleichbaren Funktionen in Einrichtungen und Diensten des CBP

CBP-Mitgliederversammlung

27./28. September 2022, Berlin

» Leitungs- und Fachkräfte

5. BTHG-Fachtag: Kommt das BTHG auch in der Sozialpsychiatrie an?

19. Oktober 2022 (digital)

» Leitungs- und Fachkräfte

Fachtagung Sterbehilfe

15./16. November 2022, Berlin

» Leitungs- und Fachkräfte

6. BTHG-Fachtag: Inklusive Leistungen für Kinder und Jugendliche – die Schnittstelle der Eingliederungshilfe zur Kinder- und Jugendhilfe

22. November 2022 (digital)

» Leitungs- und Fachkräfte

Strategische Zukunftsimpulse für mehr digitale Teilhabe und Assistenz

Das Neunte Trägerforum des CBP Anfang Mai stellte facettenreich vor, wie Digitalisierung zugunsten der Menschen mit Beeinträchtigungen nachhaltig gelingt.

Unter dem Titel „Digitale Teilhabe und Assistenz von Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderung – Impulse für eine zukunftsfähige Trägerstrategie in der Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie“ fand am 3./4. Mai 2022 das 9. Trägerforum des CBP im Hotel Aquino in Berlin statt. Etwa 60 Führungskräfte von Leistungserbringern aus der Behindertenhilfe nahmen in Präsenz an dem Treffen teil. Weitere 60 waren digital zugeschaltet.

Am ersten Tag referierte Helmut Kreidenweis von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt in seinem Vortrag: „Digitalisie-

rung ändert nichts außer alles ...“ über die Chancen und Risiken für Sozialunternehmen ebenso wie für Menschen mit Behinderung. Er zeigte Möglichkeiten für die Bereiche digitale Teilhabe, digitale Assistenz, digitale Kommunikation und digitale Prozessgestaltung auf und unterwarf sie einer kritischen Bewertung. Nach dieser Bestandsaufnahme ging es um mögliche Unternehmens- und IT-Strategien, um die Digitalisierung in der Behindertenhilfe zu fördern.

Im Vortrag „Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf Menschen mit Behinderung“ von Christoph Kunze, Hochschule Furt-

Bild CBP



Im Mittelpunkt der Vorträge stand der digitale Wandel.

wangen, ging es um digitale Transformation und Teilhabe aus der Perspektive der Technikgestaltung. Um die Potenziale digitaler Technologien für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung besser auszuschöpfen, braucht es eine Verschiebung des (Forschungs-) Fokus zum Beispiel von spezifischen technischen Hilfsmitteln hin zu teilhabefördernder Nutzung von sogenannter „mainstream technology“, also verbreiteten digitalen Hilfsmitteln wie Navigation, Sprachassistenzsystemen, Tablets und Smartphones. Gleichzeitig, so Christoph Kunze, erfordert digitale Teilhabe Angebote zur Beratung, Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Behinderung, die entsprechenden Kompetenzen Mitarbeitender und die Berücksichtigung der digitalen Teilhabe in gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Im Praxisblick „Digital Dabei!“ – Aufbau von Strukturen zur Förderung von digitaler Teilhabe für Menschen mit Behinderung mit Digital-Unterstützern“, stellten die Referenten Max Seppendorf und Frank Runge vor, wie sich Stift Tilbeck mit einem Projekt auf den Weg gemacht hat, um digitale Teilhabewünsche der Klient:innen zu verwirklichen: In der Einrichtung wurden Tablets implementiert und vielseitige und niedrigschwellige Unterstützungs- und Beratungsangebote entwickelt, um Klient:innen vom ersten Kennenlernen digitaler Endgeräte bis zum Onlinebanking zu unterstützen. Durch die Gewinnung von Multiplikator:innen und die Einbindung von Mitarbeiter:innen und Klient:innen konnten hierfür nachhaltige Strukturen geschaffen werden.

Am zweiten Forumstag stellte Heide Möller-Slawinski vom Sinus-Institut Heidelberg die Trendstudie zur digitalen Teilhabe vor, die im Auftrag der Aktion Mensch durchgeführt worden war. Für die Studie wurden Menschen mit Behinderung und Expert:innen unter anderem dazu befragt, wie digitale Innovationen Bedürfnisse und Wünsche für die bessere Teilhabe von Menschen mit Behinderung unterstützen können. Der Studie zufolge kann Digitalisierung – als Mittel zu mehr Autonomie und Partizipation – Inklusion fördern. Entscheidende Fragen sind dabei: Werden technologische Innovationen implementiert, und wie? Wer bestimmt, in welche Richtung es geht? Werden alle Gruppen der Gesellschaft berücksichtigt? Voraussetzung für Digitalisierung als Chance sei, so Heide Möller-Slawinski, dass die Gesellschaft Inklusion und Vielfalt als grundlegend für ihre Zukunftsfähigkeit erkennt.

Wegen Corona wurde vieles kräftig angeschoben

Norbert Killewald, Vorstand der Stiftung Wohlfahrtspflege aus Düsseldorf, informierte zum Sonderprogramm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ der Stiftung Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen, das vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie mit ihren Kontaktbeschränkungen und ihren Einschränkungen etablierter Freizeitmöglichkeiten und Gruppentreffen sowie ambulanter Betreuungs-, Entlastungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote ins Leben gerufen worden war.

Jerôme Major, Christina Ising und Antonius Schulte von der Lebenshilfe Brakel Wohnen-Bildung-Freizeit gGmbH stellten ein gefördertes Projekt zur digitalen Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen vor, das Projekt #Rookie: Es schult Mitarbeiter:innen und Klient:innen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Umgang mit Medien zu erweitern. Darüber hinaus werden in allen Einrichtungen und Diensten sogenannte „Mediencouts“ als inklusive Tandems etabliert, die als Ansprechpartner:innen für Fragestellungen und Partizipation zu digitalen Medien vor Ort zur Verfügung stehen. Das Projekt wird durch die Fachhochschule Bielefeld wissenschaftlich begleitet.

In einem Praxisblick „Das Internet als Fenster zur Welt – digitale Zugänge für Menschen mit geistiger Behinderung“ beleuchtete Martin Nolte ein Projekt der Stiftung Haus Hall in Gescher, das ebenfalls vor dem Hintergrund der Pandemiebeschränkungen entstanden ist, in denen die Außenkontakte der betreuten Menschen und gleichzeitig die Möglichkeit zur Videokommunikation sehr eingeschränkt waren. Ziel war die Bereitstellung eines leistungsfähigen und sicheren Tablets für jede Wohngemeinschaft, damit Bewohner:innen jederzeit in der Wohnung, im Privatzimmer oder auch unterwegs der Zugang zum Intra- und Internet ermöglicht werden kann. Gleichzeitig ist eine Internetseite entstanden, die Mitarbeitenden und auch Betreuten Anleitung zur Nutzung digitaler Techniken, aber auch eine Übersicht ausgewählter Angebote für einen ersten Einstieg ermöglichen soll, wie beispielsweise Apps oder Anleitungen in Leichter Sprache, Vorlesefunktionen, digitale Fördermöglichkeiten für Hören, Sehen, Mobilität/Motorik, Hinweise zum Onlineshopping etc.

Janina Bessenich, Geschäftsführerin des CBP, trug zu „Rechtlichen Grundlagen für die digitale Teilhabe“ vor. Danach sind Leistungen und Assistenz zur digitalen Teilhabe zwar grundsätzlich vom offenen Leistungskatalog erfasst, aber die entsprechende Finanzierung ist kaum anerkannt. Der CBP fordert daher eine entsprechende gesetzliche Klarstellung und empfiehlt eine entsprechende Aufnahme in die Landesrahmenverträge. Behinderungsbedingte besondere Bedarfe an digitaler Teilhabe (zum Beispiel einkaufen gehen) sowie behinderungsbedingte besondere Bedarfe an einer spezifischen digitalen Ausstattung (beispielsweise besondere Apps, besonders leicht bedienbare Tablets oder Ähnliches) müssen als Nachteilsausgleich anerkannt und berücksichtigt werden. Zudem ist eine bedarfsgerechte Anhebung und regelmäßige Anpassung des Regelsatzes für digitale Endgeräte erforderlich.

Klaus Baumann von der Theologischen Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg beleuchtete in seinem Vortrag „Ethische Implikationen im Umgang mit digitalen Anwendungen“ und gab Impulse für eine zukunftsfähige Trägerstrategie in der Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie. Dabei ging er unter anderem auf den Umgang mit digitalen Anwendungen aus der Perspektive der Inklusion ein und auf die notwendige Digital Leadership – die bewusste Übernahme einer Vorbildrolle bei der Digitalisierung – auch in Diensten und Einrichtungen von Trägern der Behindertenhilfe. **so**

Menschen im Verband

Norbert Rapp ist verstorben



Am 23. Mai 2022 ist Norbert Rapp im Alter von 73 Jahren nach schwerer Krankheit heimgegangen. Er gehörte zu den Gründungspersönlichkeiten des CBP, war von 2001 an zehn Jahre lang stellvertretender Vorsitzender und prägte unseren Verband fachlich wie menschlich. Von 1992 bis 2012 leitete Norbert Rapp die Stiftung St. Franziskus in Heiligenbronn. Anlässlich des 100-jährigen Bestehens der Stiftung bekam er als Vorstand 2007

die Auszeichnung mit dem Emmaus-Relief.

Norbert Rapp setzte sich mit ganzem Herzen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung, insbesondere mit Sinnesbehinderung, sowie für Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderung und mit hohem Pflegebedarf ein. Durch sein Engagement wurde gelebte Christlichkeit in unserem Verband sichtbar. Norbert Rapp baute die Caritas-Strukturen und die Einbindung des CBP auf. Als bundesweiter Netzwerker hat er mit seinem unermüdlichen Einsatz nachhaltig die Arbeit der Behindertenhilfe und Psychiatrie als Teil der Caritas vorangetrieben und den Verband entschlossen in die Zukunft geführt. Wir haben viele Begegnungen mit Norbert Rapp, zuletzt bei der Mit-

gliederversammlung 2018, in guter Erinnerung und sind ihm von ganzem Herzen dankbar. Mit ihm verlieren wir einen beliebten Wegbereiter, Mentor und einen liebenswerten Menschen, der in unseren Gebeten bleiben wird. Möge Gott Norbert Rapp die ewige Ruhe geben und das ewige Licht ihm leuchten. jb

Julius-Drescher-Preis an Jürgen Kröger verliehen

Jürgen Kröger, Beschäftigter der Josefsheim-Werkstätten in Bigge, Mitglied im dortigen Werkstattrat und Delegierter der Landes-Arbeitsgemeinschaft der Werkstatträte in Nordrhein-Westfalen, erhielt den Julius-Drescher-Preis des SPD-Unterbezirks Hochsauerlandkreis für außergewöhnliches bürgerschaftliches und politisches Engagement. Die Auszeichnung in Form einer Urkunde und eines Preisgeldes von 500 Euro wurde Jürgen Kröger am 19. März 2022 vom ehemaligen deutschen Vizekanzler Franz Müntefering überreicht.

Mit dem Julius-Drescher-Preis werden Personen geehrt, die sich für die Demokratie sowie eine solidarische Gemeinschaft einsetzen. Jürgen Kröger engagiert sich seit Jahren für die Belange von Menschen mit Behinderung und erhielt den Preis, der für Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität steht, „aufgrund des unermüdlichen, sozialen und demokratischen Einsatzes besonders auch über die Arbeit in den Gremien hinaus“, wie es in der Begründung hieß. Im CBP ist Jürgen Kröger in der Jury des Digital-Preises aktiv.

Medientipp

Leitfaden zur Umsetzung eines Mensch-Roboter-Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung

Ein „Leitfaden zur Umsetzung eines Mensch-Roboter-Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung“, im Rahmen des Projekts „Next Generation“ (Juni 2019 bis Mai 2022) entwickelt, ist unlängst als Broschüre erschienen. Die Veröffentlichung richtet sich an Unternehmen und Einrichtungen/Betriebe, die einen solchen speziellen Arbeitsplatz anbieten möchten. Informationen und Hinweise für die Umsetzung von inklusiven Mensch-Roboter-Arbeitsplätzen sind im Leitfaden praxisnah und anwenderfreundlich aufbereitet dargestellt.

Das Projekt „Next Generation – mit flexiblen Roboterlösungen inklusive Arbeit entwickeln“ des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V.

wurde bei der diesjährigen Digital-Preis-Verleihung des CBP mit dem dritten Platz und einem Preisgeld von 2000 Euro ausgezeichnet (s. S. 22 ff.) Bei diesem Projekt dienen Roboter als Unterstützung, um Arbeit zu ermöglichen und komplexere Tätigkeiten auszuführen.

Hintergrund ist, dass Menschen mit einer komplexen Schwerst-Mehrfachbehinderung im Arbeitsleben oftmals unterhalb ihrer Fähigkeiten eingesetzt werden.

Per Kurzlink <https://bit.ly/3aXNCPd> kann der Leitfaden heruntergeladen werden.

Tina Niedziella

Projektleitung „Next Generation“

E-Mail: tina.niedziella@caritas-koeln.de

NACHGEDACHT



Janina Bessenich
Geschäftsführerin und
Justiziarin des CBP
E-Mail: janina.
bessenich@caritas.de

Personalmangel wird zur Existenzfrage der Sozialunternehmen

Der Fachkräfte- und Personalmangel ist im Bereich der Eingliederungshilfe seit einigen Jahren deutlich spürbar. Mittlerweile wird er sogar zu einem existenziellen Problem vieler Träger von Sozialunternehmen. Nach der Pandemie können einige Träger der Einrichtungen und Dienste für Menschen mit Behinderung nicht alle Angebote aufrechterhalten. Der Fachkräfte- und Personalmangel wird sich negativ auf die Teilhabe von Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderung auswirken, im Klartext: Weniger Personal – weniger Teilhabe. Die Vorstellung, dass Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderung in ihrem Sozialraum sich selbst mit ehrenamtlich Helfenden ihre Teilhabe organisieren könnten, greift zu kurz.

Das Personal- und Fachkräfteproblem in der Eingliederungshilfe ist in der Fachöffentlichkeit angekommen, aber der Allgemeinbevölkerung noch nicht bekannt. Einerseits ist der Pflegenotstand allgegenwärtig und relevant für alle, weil fast alle schon heute ältere Eltern haben und selbst älter werden. Andererseits stehen im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit zahlreiche Berichte über angebliche oder tatsächliche Missstände in Wohneinrichtungen und Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Im Regelfall handelt es sich um teils skandalisierende Berichte, in denen Vorkommnisse in einer Einrichtung pauschal auf alle anderen übertragen werden. Bei vielen Menschen hat sich der simple Eindruck verfestigt, dass Menschen mit Behinderung in Einrichtungen vernachlässigt beziehungsweise häufig von Gewalt betroffen seien oder in Werkstätten für behinderte Menschen

ausgebeutet würden. Die pauschalen Zuschreibungen verbreiten eine kritische Meinung gegenüber dem System der Einrichtungen und Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Überschaubar wenige Berichte hingegen gibt es aus dem großen Feld der häuslichen Versorgung von Menschen mit Behinderung: Obgleich diese Gruppe wesentlich größer ist als die in Einrichtungen und auch dort vermutlich einige Missstände durch mangelnden Einsatz von Fachkräften und überforderte Angehörige zu beklagen sind, wird darüber nur selten berichtet.

In diesem medialen Kontext hat der Fachkräfte- und Personalmangel in der Eingliederungshilfe es schwer, als gesellschaftlich relevantes Problem angesehen zu werden.

Der CBP setzt sich mit seiner Fachkräfte-Kampagne dafür ein, für die Auswirkungen des Personal- und Fachkräfteproblems in der Politik mehr Bewusstsein zu schaffen. Es braucht klare gesetzliche Regelungen für eine bessere und flexible Ausbildung und Weiterbildung von jungen Menschen sowie einen gesetzlichen Rahmen für die Umqualifizierung von Quereinsteiger:innen. Notwendig sind Beratungs- und Aufklärungsangebote der zuständigen Arbeitsagenturen sowie der Zugang junger Menschen zum Bereich der Eingliederungshilfe. Der Satz aus dem Evangelium ist aktueller denn je: „Die Ernte ist groß, aber es gibt nur wenig Arbeiter. Bittet also den Herrn der Ernte, Arbeiter für seine Ernte auszusenden“ (Matth. 9, 37–38).

Menschen, die sich für die Belange von Menschen mit Schwerst- und Mehrbehinderung oder mit psychischer Erkrankung einsetzen wollen, werden gesucht. Es geht um die Teilhabe von uns allen!

Janina Bessenich

IMPRESSUM

www.cbp.caritas.de

Redaktion: Janina Bessenich (jb, verantwortlich), Dr. Thomas Schneider (ths), Ute Dohmann-Bannenberg (udb), Annett Löwe (al), Tatjana Sorge (so), Klemens Bögner (neue caritas)

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: Bettina Weber, Lambertus-Verlag GmbH; Tel. 07 61/3 68 25-0, Fax: 3 68 25-33, E-Mail: neue-caritas@lambertus.de

Titelfoto: CBP/Cornelia Suhan

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

