

CEFEFC

9th International Conference &
Fair of European Social Firms and Enterprises

PROGRAMME
APPLICATION

« Profit – Nonprofit – Profit »

Relationship between different worlds of labour

2nd – 5th October 1996

Design Center, Linz, Upper Austria

CEFEFC
Confederation



pro mente
Oberösterreich



Organized by:

pro mente Oberösterreich
Organisation for Mental and Social Health, Linz, Austria

Austrian Federation for Mental Health

CEFEFC
Confederation of European Firms, Employment Initiatives and
Cooperatives for Psychically Disabled, Berlin, Germany

With support of HELIOS II

About the Topic «Profit–Nonprofit–Profit»

Why this topic of the Conference?

For years we have been confronted with the problem of exclusion of psychically impaired human beings from the world of labour («**profit-firms**»). A part of this group manages via the intermediate stage of **non-profit firms/enterprises** (work training centres, social firms, employment initiatives) to get back into profit firms.

For the greater part the world of **non-profit firms/enterprises** or unemployment remains in the long run.

Non-profit firms/enterprises maintain different relations with **profit-firms**: on a social level by the mediating work from rehabilitation to the place of work; on an economical level as producer, supplier or partner.

This conference shall present the different possibilities of cooperation, the reason why, as well as the demands and experiences of the **profit and non-profit partners**. These cooperations – in front of the background of rising unemployment – become visibly more significant and make therefore an important contribution to the vocational integration of psychically impaired people.

The worldwide problem of **unemployment** and the **changing of the world of labour** by the technical revolution (automation, computer technology) require new innovations for creating new places of work and will be the subject in the framework of the conference.

Conference Time Table 2nd– 5th October 1996 preliminary programm

Tuesday 1 st Oct.	afternoon from 3.00 pm	Arrival of delegates & exhibitors Preparation of fair & exhibi...
<i>Exec. Com.</i> Wednesday	8.00 am – 1.00 pm	Arrival of delegates & exhibitors Preparation of fair & exhibition
2nd Oct.	1.00 pm (2.00 pm)	Opening session of the Conference Welcoming speeches of organizers (pro mente OÖ, CEFEC) Politicians & representatives of the domestic economy
	2.45 pm	Opening speech, «Profit–Nonprofit–Profit» (pro mente OÖ) Official opening of the «Fair of European Social Firms»
	4.15 pm – 5.30 pm	Round Table discussion by representatives of firms (profit & non profit), delegates of users & politicians
	until 7.00 pm	Exhibition at the fair
Thursday	9.00 am	Speech by a representative of business or industry Public exhibition opening
3rd Oct.	9.45 am	Start of the workshops I, II & III Start of visiting tours including cultural programmes, Linz, southwestern Upper Austria
	2.00 pm	Workshops continued
	ca. 4.00 pm – 5.00 pm	Closing of the workshops I, II & III; Return of the visiting tours
	6.00 pm	Closing of the public exhibition at the fair

← Bill Comith meeting (cont.) / working groups meeting.

meeting with ...

4:30 G.A.

Friday
4th Oct.

9.00 am

Speech by a users' representative

9.45 am

Public exhibition opening

Start of the workshops IV, V & VI

Start of visiting tours including cultural programmes, Linz, Steyr

bach. 3 ERMIS

2.00 pm

Workshops continued

ca. 4.00 pm – 5.00 pm

End of the visiting tours & the workshops IV, V, VI

6.00 pm

Closing of the public exhibition at the fair

8.00 pm

Banquet & Entertainment

Samstag
5th Oct.

9.00 am

Presentation of the workshops' results

10.30 am

Speech by a representative of a Social Firm

Conference Closing Speeches, «Unemployment & the

Development of the Working Society»

ca. 1.00 pm

Closing of Conference & Fair

ERMIS meeting

Workshops

Workshop I

«Social Firms & Enterprises»

Examination of the forms and enterprises «social firm» and «educationally orientated enterprises»

Presentation of two examples from Carinthia/Austria and Pordenone/Italy.

Workshop II

«Integration of People with Mental Health Problems («Users»)

into Popular («Profit») Firms»

Vocational integration as it is practised in Switzerland.

Workshop III

«Economic Cooperation between Social & Regular (Profit) Firms»

Partnerships of production (cooperation models) as practised in Germany and the UK

Workshop IV

«European Community Initiatives & Programms»

Presentation of current programmes for work integration in Europe.

Workshop V

«Working Conditions & legal Situation of Users in Social & Regular Firms»

Changes of working and legal situations with rising unemployment and rationalization.

Workshop VI

«Art & Culture» including performance

A British-Dutch-Austrian joint project for eyes and ears.

Speakers, Experts (preliminary list)

Athena Frangouli

Chairwoman of the CEFEC Executive Committee, Greece

Christian Rachbauer

Executive manager of pro mente Upper Austria

Thomas Platz

Chairman of pro mente-Carinthia, Austria

Gudrun Biffel

Austrian Institute for Economic Research

Bob Grove

Richmond Fellowship, UK

Michael May

Alpha GmbH Germany

Götz Graumann

Integra Walldorf, Organisation for Integration and Employment, Germany

Eduard Siemers

Switzerland

Special invitations will be sent to the European users' organisations.

On the part of commerce and industry there are offers from companies as Hewlett-Packard GmbH, Eduscho, Miele & Cie GmbH & Co, Daimler-Benz AG, BMW AG and Siemens Germany.

Additional speakers and experts are expected from the European Commission, as well as representatives of the Helios II-programmes and delegates of the International Labour Organisation (ILO).

Secretariat of the Conference

All information can be obtained at the following address

pro mente Oberösterreich • Secretariat of the Conference • Figulystraße 34/1, A-4020 Linz • Tel. 0043-732-651355 • Fax 0043-732-651355-18
bank account: Allgemeine Sparkasse OÖ. • bank sorting code number (s.c.): 20320 • account number: 0900-006819
Organising Committee: Johann Hauzeneder • Marbod Pühringer • Barbara Gschwandtner

Address of the Conference

Design-Center Linz • Europaplatz 1 • A-4020 Linz

↓ 603899.

Journey to Linz



By car from North-Western Europe via A8 (Innkreisautobahn), A1 (Westautobahn) and A7 (Mühlkreisautobahn) Exit «Prinz-Eugen-Straße»

from Western Europe via A1 (Westautobahn) and A7 (Mühlkreisautobahn) Exit «Prinz-Eugen-Straße»

from Southern Europe via A 13. (Brennerautobahn), A 12 (Inntalautobahn), from Salzburg A1 (Westautobahn) and A7 (Mühlkreisautobahn) Exit «Prinz-Eugen-Straße»



By train from North-Western Europe via Frankfurt – Nürnberg – Passau

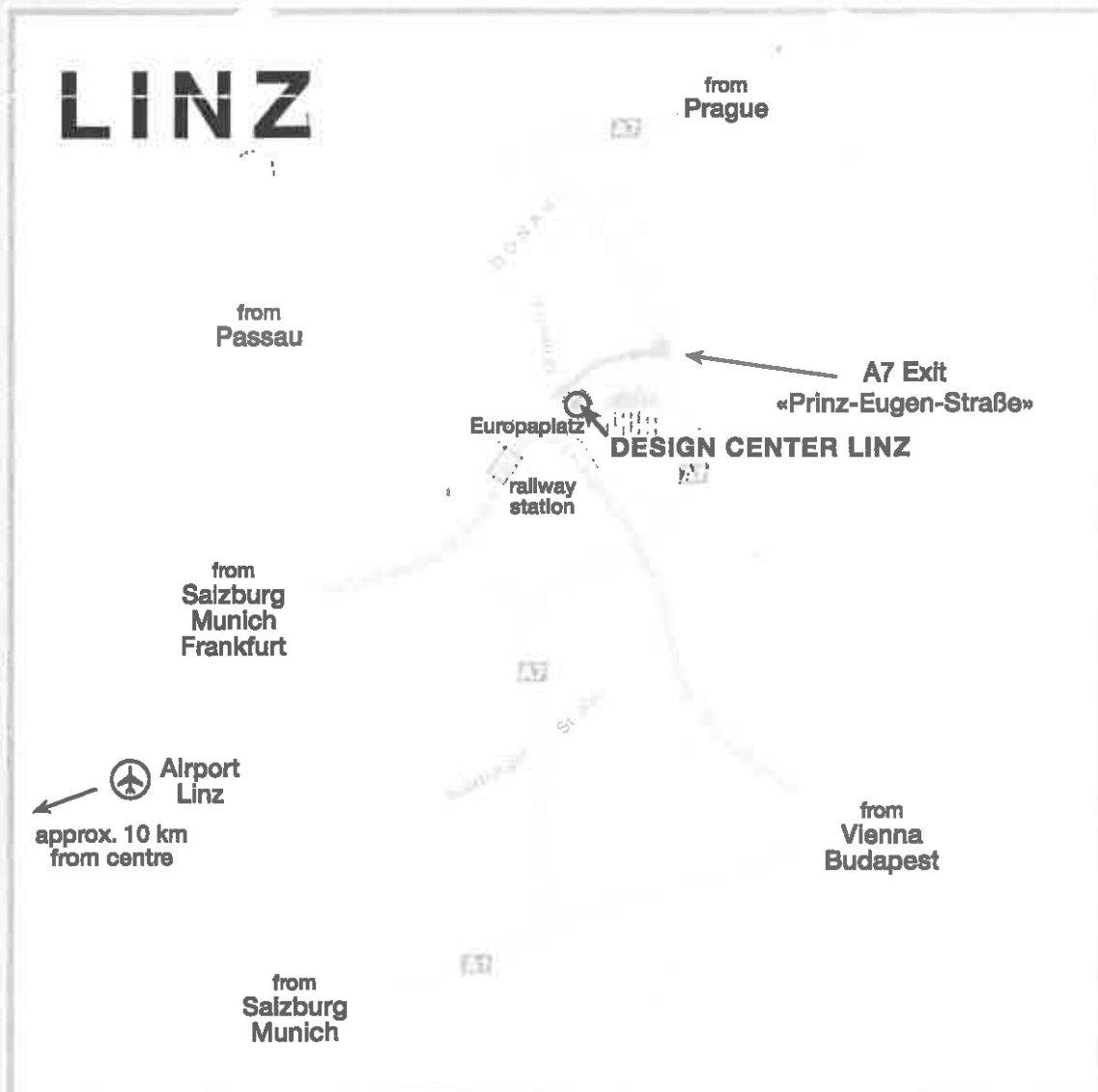
from Western and South-Western Europe via Munich – Salzburg or Strassbourg – Munich – Salzburg

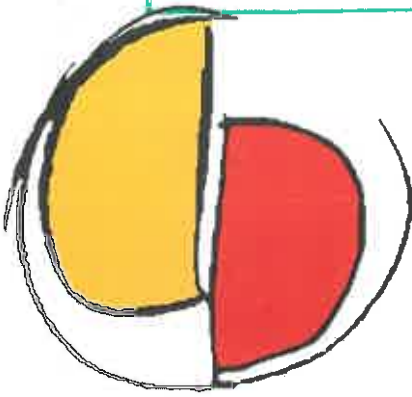
from Southern Europe (Italy) via Brenner – Innsbruck – Salzburg

from South-Eastern Europe und North-Eastern Europe via Vienna



By plane via Düsseldorf, Frankfurt, Munich and Zurich directly to Linz or to Vienna International Airport and via train





pro mente

Oberösterreich

INFORMATIONEN

9.
**INTERNATIONALE
KONFERENZ**

CEFEC

**2.
BIS
5.
OKTOBER
1996**

PROFIT
NON PROFIT



INHALTSVERZEICHNIS

3 **EDITORIAL**

4 **ZUM GELEIT**
CHRISTIAN RACHBAUER

5 **DAS KONZEPT**
- 9. INTERNATIONALE CEFEC-KONFERENZ 1996
„PROFIT – NONPROFIT – PROFIT“
EUROPÄISCHE SOZIALBETRIEBE TREFFEN SICH IN LINZ
JOHANN HAUZENEDER

FACHREFERATE

8 **- ZUSAMMENARBEIT VERSCHIEDENER ARBEITSWELTEN**
CHRISTIAN RACHBAUER

11 **- ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER BERUFLICHEN**
REHABILITATION
GEOFF SHEPHERD

13 **- BERUFLICHE INTEGRATION PSYCHISCH BEHINDERTER BEI „EDUSCHO“**
- EIN PRAXISBEISPIEL
ROLF HELMBRECHT

17 **- PROFIT – NONPROFIT: DIE ZUSAMMENARBEIT VON PROFIT- UND NON**
PROFIT-UNTERNEHMEN
SABINE KOHLER

20 **- „WIR SCHAFFEN UNS UNSERE EIGENE WIRTSCHAFT“**
NORBERT TIETZ

24 **- DIE INTEGRATION VON SOZIALÖKONOMISCH BENACHTEILIGTEN IN**
ARBEITSMARKT UND GESELLSCHAFT IN ÖSTERREICH
GUDRUN BIFFL

28 **- INTERNATIONALE ARBEITSMARKTPOLITIK IM ZEICHEN EINES**
SCHWIERIGEN ARBEITSMARKTS – AUFGABEN UND MÖGLICHKEITEN
DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION
GERD JUNG

RUNDER TISCH

31 **- „WER PROFITIERT VON NONPROFIT“**

WORKSHOP-ERGEBNISSE

34 **- WORKSHOP I: „SOZIALFIRMEN UND BETRIEBE“**

38 **- WORKSHOP II: INTEGRATION PSYCHISCH BEEINTRÄCHTIGTER (USER)**
IN PROFIT-FIRMEN

42 **- WORKSHOP III: „WIRTSCHAFTLICHE KOOPERATION ZWISCHEN SOZIAL-**
UND PROFIT-FIRMEN“

44 **- WORKSHOP IV: ERFAHRUNGEN MIT EUROPÄISCHEN PROGRAMMEN**

46 **- WORKSHOP V: ARBEITSBEDINGUNGEN UND RECHTSSITUATIONEN**
VON PSYCHISCH BEEINTRÄCHTIGTEN MITARBEITERN IN SOZIAL- UND
PROFITBETRIEBEN

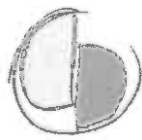
48 **- WORKSHOP VI: „KUNST UND KULTUR“**

50 **RESÜMEE**

53 **ZEITPLAN UND STATISTIK**

54 **VERANSTALTUNGSHINWEIS**

55 **IMPRESSUM**



Liebe Leserinnen!
Liebe Leser!

Die Medien sind voll von Berichten über die aktuelle Arbeitsmarktlage. Die Situation ist äußerst angespannt, sodaß Initiativen auf allen Ebenen politisch und sozial gesetzt werden müssen, um eine Verbesserung herbeizuführen. Die internationale Organisation CEFEC ist ein Zusammenschluß von Arbeitsprojekten im psychosozialen Bereich und zeugt von den europäischen Bemühungen.

Die Jahrestagung 1996 wurde von pro mente Oberösterreich organisiert und mit, wie ich glaube, großem Erfolg abgewickelt. In einem schönen Ambiente konnte eine fachlich hervorragend besetzte Konfe-

renz mit Teilnehmern aus zahlreichen Ländern Europas sowie aus Japan und den USA stattfinden.

Es war dies auch eine Möglichkeit, die Arbeit von pro mente Oberösterreich in einem weiten Feld zu präsentieren und die Gastfreundschaft Oberösterreichs zu beweisen.

In diesem Heft sind die wichtigsten Ergebnisse und Diskussionen dieser Tagung dargestellt, und somit ist eine Dokumentation der reichlich geleisteten Arbeit gewährleistet.

Ihr

Werner Schöny

EDITORIAL



Tagungsbericht der 9. Internationalen CEFEC-Conference



Heute gibt es kaum mehr einen Politiker, der etwas auf sich hält, oder einen kritischen Unternehmer, der in sein Vokabular nicht den Begriff „Globalisierung“ aufgenommen hat.

Wahrscheinlich stellt die globale Vernetzung der Kapital-, Arbeits- und Wirtschaftsmärkte eine der größten Herausforderungen für unsere nächste Zukunft dar. Wir, die im Gesundheits-, Sozial- und Arbeitsmarktbereich tätigen Menschen, haben in diesem Zusammenhang dafür Verantwortung und Sorge zu tragen, daß die Errungenschaften des Wohlfahrtsstaates erhalten bleiben und die in Mitteleuropa geltenden sozialen Standards in allen Ländern eingeführt werden.

Die Krise der Wirtschafts- und Arbeitsgesellschaft sollte gerade von den Nonprofit-Organisationen auch als Chance gesehen werden. Es ist und war die Stärke dieser Organisationen, die Probleme unserer Gesellschaft zu antizipieren und daraus avantgardistische und kreative Lösungen hinsichtlich der Gestaltung einer humanen Arbeitswelt und von bedürfnisgerechten Arbeitszeitmodellen zu entwickeln.

Die Knappheit der ökonomischen Ressourcen zwingt gerade die Arbeits- und Beschäftigungsprojekte für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu neuen und unkonventionellen Lösungen. Dies alles

ist jedoch nur möglich, wenn auch die Profit-Unternehmen die Sinnhaftigkeit einer Kooperation mit Nonprofit-Unternehmen sehen und die Bereitschaft dazu zeigen.

Die CEFEC-Konferenz 1996 in Linz hat versucht, diese Fragen zu beantworten und Verbindungen zwischen Profit- und Nonprofit-Unternehmen herzustellen.

Ich danke den Teilnehmern an dieser Tagung ebenso wie den Moderatoren und Referenten, die zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen haben. Ebenso gilt mein Dank allen Sponsoren, die eine beträchtliche finanzielle und ideelle Unterstützung für die Veranstaltung geleistet und so den über 300 in- und ausländischen Gästen den Aufenthalt in Linz so angenehm wie möglich gestaltet haben.

Mit vielen Grüßen an alle Interessierte und Freunde sowie mit besonderem Dank an das Organisationsteam (Barbara Gschwandtner, Johann Hauzeneder, Marbod Pühringer und Günther Miniberger)

verbleibe ich Ihr

Mag. Christian Rachbauer
Geschäftsführer der
pro mente Oberösterreich



9. Internationale CEFEC-Conference 1996: „Profit – Nonprofit – Profit“

Europäische Sozialbetriebe treffen sich in Linz

Nach einigen Jahren des Schnüpperns von pro-mente-MitarbeiterInnen bei den CEFEC-Konferenzen in Maastricht, Southampton, Delphi, Londonderry, Spa und Turin war es 1996 soweit:

Europa kam zu uns nach Linz!

Noch ein Stück Vorgeschichte: Seit Jahren bestehen seitens der pro mente Oberösterreich Kontakte zu verschiedenen Personen und Sozialbetrieben, die im Rahmen der CEFEC organisiert sind. So war es nur logisch, daß pro mente Oberösterreich, und vor allem Österreich, 1995 als eines der jüngsten Mitglieder in der Europäischen Union gefordert war und den Zuschlag für die Organisation der 96er-Konferenz erhielt.

Im Laufe meiner Sozialmanagementausbildung erfuhr ich als „alter CEFECler“ von diesem Vorhaben und nahm, nach Absprache mit der Geschäftsführung, die Herausforderung an, diese Konferenz im Rahmen einer Projektarbeit vorzubereiten und abzuwickeln.

Der Anspruch, unseren europäischen Freunden eine gediegene Veranstaltung und nicht nur etwas „Österreichisches“ zu bieten, setzte eine entsprechend intensive Planung voraus. Eines war klar: Alleine konnte dieses Ziel nicht erreicht werden!

Ein kleines Team von vorerst drei Personen machte sich sodann an die Arbeit, den sich auftürmenden Organisationsberg zu bewältigen. Nach einer ersten Hochrechnung war der

finanzielle Aufwand bei rund 2,5 Millionen und der Zeitrahmen bei ein- einhalb Jahren zu veranschlagen.

Um dieses Projekt nicht aus den Augen zu verlieren, wurde es in zeitliche, organisatorische und inhaltliche Arbeitspakete zerlegt und auf die TeammitarbeiterInnen verteilt. Ein großer Berg wurde so zu einer überschaubaren Hügelkette „umgegraben“.

Von den Hügeln ging's dann ins Innere: Welches Thema, kontroversiell, sollte es schon sein? Welche Referenten? Mozart oder Lederhose? Wohin mit den Leuten? usw. Nach einigen Monaten und vielen in- und ausländischen Anregungen war dann im Frühjahr 96 das Konzept im wesentlichen fertig. Und so sah es aus:

Das Konzept

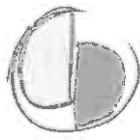
Inhaltlich:

- Mehrtägige Konferenz mit integrierter Messe der Sozialfirmen Europas
- Das Tagungsthema „Profit - Nonprofit - Profit“. Beziehungen (Zusammenarbeit) verschiedener Arbeitswelten.

Als zweiten Schwerpunkt: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitsgesellschaft.

- Es sollten vor allem die wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen

DAS KONZEPT



und Aktivitäten zwischen Profit- und Nonprofit-Betrieben (Sozialfirmen, Trainingseinrichtungen, Arbeitsprojekten, etc.) dargestellt und nach neuen Möglichkeiten gesucht werden.

□ Angebot eines Treffpunktes zum Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Usern (psychisch beeinträchtigte Arbeitnehmer) aus europäischen Sozialfirmen und Interessierten aus den osteuropäischen Ländern

□ Knüpfen neuer Kontakte, Anbahnung und/oder Vertiefung von europaweiten Kooperationen (Partnerbörse), Kennenlernen der europäischen Dimensionen für österreichische Teilnehmer

□ Präsentation von Dienstleistungen und Produkten der Sozialfirmen im Rahmen einer Messe der Europäischen Sozialfirmen und Betriebe,

□ Angebot der Werbemöglichkeit für Firmen, Großbetriebe, Sozialpartner, Arbeitmarktservice etc.

□ Betriebsbesichtigungen mit Kulturprogramm

Umsetzung:

□ Eröffnung mit politischen Referaten von Stadt- und LandespolitikerInnen zum Thema

□ Referate zum Tagungsthema vom Veranstalter, Profit- und Nonprofit-Firmenvertretern sowie Uservertretern

□ Podiumsdiskussion zum Thema: „Wer profitiert von Nonprofit?“. Expertenrunde

□ Tägliche Schwerpunktreferate



□ An zwei Tagen je drei Workshops plus Präsentation der Ergebnisse am letzten Tag

□ Betriebsbesichtigung mit Kulturprogramm

□ Messe der Europäischen Sozialbetriebe mit öffentlichem Messebetrieb an zwei Tagen, Kulturperformance, Videokino und Speakers Corner

□ Einsatz von multimedialen Techniken, soweit es der finanzielle Rahmen erlaubt, sowie Simultandolmetschung in vier Sprachen (deutsch, englisch, französisch, italienisch)

□ Dokumentation der Konferenz und Messeaktivitäten auf Video und in Berichtsform



Organisatorische Größen der Konferenz (Auswahl)

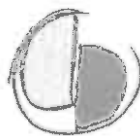
□ Dreieinhalb Tage Konferenz inklusive Referate, Workshops, Besichtigungs- und Kulturprogramm, Messe der Europäischen Sozialfirmen mit zweitägigem Publikumsbetrieb

□ 300 Delegierte aus möglichst allen EU-Ländern und den osteuropäischen Ländern

□ 50 ausstellende Sozialbetriebe

□ Besonderes Augenmerk wurde auf eine hohe User-Beteiligung gelegt. (spezielle Bewerbung mit reduzierter Teilnahmegebühr)

□ Sechs Workshops, pro Workshop max. 50 Personen, mindestens ein bis zwei Impulsreferate und zwei ModeratorInnen, Simultandolmetschung



□ Vier Besichtigungstouren in Sozialbetriebe inklusive Kulturprogramm, pro Tour max. 40 Personen / 160 Personen

Die Realisierung dieses nicht zu knappen Konzepts erforderte neben einem enormen zeitlichen und finanziellen Aufwand auch eine gehörige Portion an Ausdauer für das gesamte Konferenzteam.

Bis auf einige wenige Punkte, wie mangelndes Interesse von Großbetrieben speziell für Werbung und Präsentation im Rahmen der Messe, die mageren Sozial-Sponsoringbeträge der Firmen, einige Beschwerden über Unterbringung und fehlende nächtliche Busverbindungen, keine Aktivitäten am Speakers Corner..., ist es dem Organisations-team doch gelungen, diese „Monsterveranstaltung“ konzeptionell über die Bühne zu bringen.

Der Energieverlust der Organisatoren durch „totalen“ Tag- und Nachteinsatz konnte schließlich durch labende Wortspenden, wie „Sehr eindrucksvoll!“ oder „Das habt ihr aber super hingekriegt!“ etwas kompensiert werden.

Ich denke, der „organisierten Worte“ sind genug gesprochen, es gibt ja auf den nächsten Seiten noch genug zu lesen.

Zum Abschluß nun noch einmal allen schönen Dank für das gelungene Projekt für die Mitarbeit von Barbara, Marbod, Günther, Andrea und vielen anderen mehr; dem CEFEC-Exekutivcommittee, besonders Athena Frangouli und Gerold Schwarz für die Europa-Connections, dem ORF und allen anderen Mitveranstaltern, unseren behinderten und nichtbehinderten Konferenzteilnehmern, den Referenten und Beratern, den Sponsoren, den Künstlern, meiner Projektbegleiterin Mag. Freisler-Traub, den anwesenden Politikern aus Stadt und Land und nicht zu vergessen der pro mente-Geschäftsführung, die dieses Projekt erst ermöglicht hat.

Johann Hauzeneder
„Hauzi“
Konferenzmanager

Wirtschaft

Seite 8

OBERÖSTERREICH

Linzer Kongreß über Wiedereinstieg ins Berufsleben für psychisch Kranke

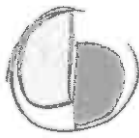
Auf das soziale Gewissen hören

LINZ – Wohl jeder kennt jemand, der irgendwie im Abseits unserer Gesellschaft steht – arbeitslos, frühpensioniert, behindert. Die zunehmende Ausgrenzung psychisch beeinträchtigter Menschen aus der „profitorientierten Arbeitswelt“ beraten derzeit 300 Experten aus Europa, Amerika und Japan im Linzer-Design Center.

Der Kongreß, organisiert von „Pro mente infirmis“ mit Wagner-Jauregg-Primar Dozent Dr. Werner Schöny an der Spitze, hat das Thema „Sozialfirmen – Neue Ghettos für psychisch Kranke oder ein Modell für die Zukunft?“ Er möge zu Gewissensforschung, Information und mehr Engagement in Politik und

Wirtschaft führen. Veranstalterin ist die CEFEC unter Vorsitz der Griechin Athena Frangouli. Das sind Firmen, Projekte, Initiativen, die psychisch Kranken den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben erleichtern sollen. Dazu zählen „Nonprofit-Firmen“, die sich, mit Hilfe von Landesregierung, Ministerium, Sozialversicherungsträ-

gern, Arbeitsmarktservice und EU, am Markt anbieten. Vorbild: Italien mit einer für Psychiatrie offeneren Gesellschaft. Dr. Schöny und Pro-mente-Geschäftsführer Mag. Christian Rachbauer: „Wir benötigen für psychisch Beeinträchtigte um 1000 Plätze mehr als die jetzigen 500. Arbeit ist ganz wichtig für unser Wohlbefinden, auch für Behinderte.“ – Eine Schau präsentiert 40 Firmen, z. B. die Druckwerkstatt Steyr von Johann Hauzeneder, und Künstler. Auch Schulen werden kommen. *bu*



Zusammenarbeit verschiedener Arbeitswelten

Seit der Industrialisierung vor 200 Jahren sind wir mit dem Problem der Ausgrenzung von psychisch beeinträchtigten und psychosozial benachteiligten Menschen aus der Arbeitswelt konfrontiert. Während bis ins 18. Jahrhundert im landwirtschaftlichen und handwerklich-gewerblichen Bereich produzierendes und soziales Handeln eine Einheit bildeten, änderte sich das mit der Industrialisierung grundlegend.

Der Zusammenhang zwischen produzierendem und sozialem Handeln wurde aufgelöst und die vertragsfähigen und berechenbaren Menschen wurden in das System der Industriebetriebe und Fabriken aufgenommen. Die Vertragsunfähigen, die nun nicht mehr zu Hause betreut werden konnten, wurden in sozialen Institutionen aufgenommen, wie zum Beispiel in Anstalten für Körperbehinderte, Armenhäusern oder in psychiatrischen Anstalten. Von dieser Zeit an gab es das immer wirtschaftlicher werdende Wirtschaftssystem auf der einen Seite und das Sozialsystem für die industriell unbrauchbaren, weil unberechenbaren Menschen auf der anderen Seite.

Durch die Enthospitalisierung und Verkleinerung der Anstalten und durch die Massenarbeitslosigkeit und die kleiner werdende Anzahl an Arbeitsplätzen mußte für die Menschen mit psychischen Problemen nach neuen Lösungen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes und der

Profit-Unternehmen gesucht werden. Die hohen Leistungsnormen, die Verhaltenserwartungen und die verschärfte Konkurrenz am allgemeinen Arbeitsmarkt waren ebenfalls Gründe für die Entstehung von sozialen Beschäftigungsinstitutionen, von Nonprofit-Organisationen. Soweit der kurze historische Rückblick.

Bei unserer 9. CEFEC-Konferenz möchten wir uns mit der Welt der Nonprofit-Organisationen und der Welt der Profit-Unternehmen befassen. Wir fragen, wie die Profit-Betriebe von den Nonprofits und umgekehrt gesehen und beurteilt werden. Sind Profit- und Nonprofit-Betriebe Teile eines gemeinsamen Wirtschafts- und Arbeitsmarktes oder sind Nonprofit-Unternehmen ein besonderer, zweiter Arbeitsmarkt? Sind Profit und Nonprofit Gegensätze und Konkurrenz oder ergänzen sie einander? Gibt es Kooperationen und Partnerschaften? Und noch einige Fragen drängen sich auf: Haben die Nonprofit-Organisationen angesichts der schwieriger werdenden Arbeitsmarktsituation und der damit zusammenhängenden Finanzierbarkeit des Sozialsystems in Europa eine Überlebenschance? Macht die herkömmliche Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik die sozialen Beschäftigungsinitiativen hinfällig? Ist in Zukunft genug Arbeit für alle vorhanden?

Wir wollen diese Themen tetralogisch behandeln. Damit meinen wir, daß wir Betroffene (User), Professionelle aus Nonprofit-Organisationen, An-



gehörige und die sogenannte Öffentlichkeit, also Profit-Firmenvertreter, Gewerkschaftsvertreter, Politiker, Medien und Wissenschaftler zu unserer Konferenz eingeladen haben. Wir wollen aus der Sicht dieser Gruppierungen hören, wie die angesprochenen Fragen gemeinsam beantwortet und Problemlösungen erarbeitet werden können.

Neben den Vorträgen und Workshops werden wir Gelegenheit haben, im Rahmen der Ausstellung und bei den Besichtigungen verschiedener Projekttypen von sozialen Beschäftigungsprojekten die Erfahrungen in der praktischen Arbeit zu diskutieren.

Die Nonprofit-Organisationen sind unabhängig von ihrer Organisationsform als social firm, social enterprise oder cooperative aus der derzeitigen europäischen Soziallandschaft nicht wegzudenken. Sie haben viele Funktionen übernommen, die von der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und den Profit-Betrieben

derzeit nicht erfüllt werden können, und zwar:

□ Nonprofits leisten einen kleinen, aber wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Damit werden aus Sozialhilfeempfängern, Arbeitslosenbeziehern und Frührentenisten wieder Einkommensbezieher.

□ Nonprofits tragen durch die Bereitstellung von Arbeits- und Rehabilitationsplätzen dazu bei, die Folgeerscheinungen von Arbeitslosigkeit, wie Depressionen, sozialer Abstieg, erhöhte Selbstmordgefährdung, zu reduzieren.

□ Nonprofits fordern das Recht auf Arbeit, wie es in der Erklärung der Menschenrechte steht. Hier heißt es:

„Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.“

„Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“

„Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.“

Dieses Recht wird nicht nur eingefordert, sondern auch durch die bereitgestellten Arbeitsplätze in Nonprofit-Organisationen sichergestellt.

□ Nonprofits haben Modellcharakter für Profits. Sie schaffen humane Arbeitsbedingungen, sodaß jeder Mensch arbeiten kann, wenn er will.

Denn jeder Mensch will notwendig sein, wie der deutsche Sozialpsychiater Klaus Dörner sagt. Die Nonprofits haben durch die Schaffung von humanen Arbeitsbedingungen den vor 200 Jahren aufgelösten Zusammenhang von produzierendem und sozialem Handeln wieder zusammengeführt.

□ Nonprofits sind ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor. Wir wissen durch Studien, z.B. aus England, der Schweiz und der BRD, daß sich die Beschäftigungsprojekte volkswirtschaftlich rechnen. „Wir steigern das Bruttosozialprodukt“, drückte ein Mitarbeiter die Bedeutung der Arbeitsprojekte mit einem Satz aus. Nach Schätzungen werden rund fünf Prozent des jeweiligen Bruttoinlandsproduktes durch private NPOs erwirtschaftet (Verein und Management, Oktober 1995).

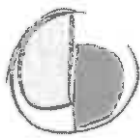
Nonprofits versuchen also eine Antwort auf die Arbeitslosigkeit von psychisch beeinträchtigten Menschen zu finden und den Strukturproblemen des Arbeitsmarktes ein Schnippchen zu schlagen. Doch sind die Nonprofit- und Profit-Organisationen wirklich so unterschiedlich, daß Menschen mit psychischen Problemen immer öfter nur in Nonprofit-Organisationen eine angemessene Arbeitswelt finden?

Wenn Nonprofit-Organisationen als zielgerichtete, produktive und soziale Systeme verstanden werden können, wie ich oben beschrieben habe, dann haben sie viele Eigenschaften mit Profit-Unternehmen gemeinsam.

□ Beiden gemeinsam als zielgerichtetes System ist das sinnhafte, zweckorientierte Handeln, die Ausrichtung auf bestimmte Ziele und der Erfolg durch Zielerreichung.

□ Beiden gemeinsam als produktives System ist die Beschaffung und Verwaltung von knappen Produktionsfaktoren wie Arbeitskraft und Finanzen und die Abgabe von Leistungen an Dritte und die Umwelt.

□ Beiden gemeinsam als soziales System ist die menschliche Zusammen-



arbeit, die Motivation zur Mitarbeit, die Entwicklung des Fähigkeitspotentials und die Führungsaufgaben wie Planen, Kontrollieren, Koordinieren und Ziele setzen.

In den letzten Jahren haben sich bei Profits und Nonprofits auch neue Begriffe aus der Betriebswirtschaftslehre, Soziologie, Kommunikationswissenschaft und Psychologie etabliert: Qualitätsmanagement, Personalentwicklung, Controlling, Soziosponsoring, lernende Organisation, Unternehmenskultur usw. haben in Profit-Unternehmen ein quasi-therapeutisches Milieu eingeführt und in Nonprofits das betriebswirtschaftliche Denken geschärft.

Profits und Nonprofits können hier voneinander lernen und ihre Beziehungen und Kooperationen auf sozialer und wirtschaftlicher Ebene besser gestalten. Auf der sozialen Ebene durch ein besseres Verständnis gegenüber Mitarbeitern und durch bessere Förderung ihrer Fähigkeiten und Eigeninitiative. Hier sind die Nonprofits Experten. Auf der wirtschaftlichen Ebene als Produzent und Lieferant sowie betriebswirtschaftlicher Denkweisen. Hier sind die Profits die Profis.

Ich möchte noch einen kurzen Blick in die Zukunft werfen. Aus heutiger Sicht sind die Arbeits- und Beschäftigungsprojekte, die sich in ganz Europa entwickelt haben, ein wesentlicher Bestandteil zur Verringerung der sozialen, materiellen und psychischen Probleme sowie ein kleiner Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit psychisch Beeinträchtigter. Wir müssen aber die Entwicklung der Arbeitswelt und des geringer werdenden Arbeitsvolumens berücksichtigen. Ein McKinsey-Unternehmensberater erwähnt eine bedrückende Prognose:

Würde man den höchsten Stand der heute verfügbaren Technik überall dort realisieren, wo dies möglich ist, darin würden unzählige Arbeitsplätze verloren gehen und die Arbeitslosigkeit in Europa auf weit über 30 Prozent ansteigen. Selbst wenn die-

se Zahl übertrieben ist, so bezeichnet sie damit doch eine Tendenz.

Die Erwerbsarbeit wird in Europa immer weniger. Wir müssen damit rechnen, daß dieses Schrumpfen der Erwerbsarbeit zur Steigerung der Arbeitslosigkeit und weiteren Ausgrenzung weiter Teile der Bevölkerung führe, wenn die vorhandene Arbeitsmenge nicht so umverteilt wird, sodaß jeder Arbeit finden kann.

Diese Umverteilung der Arbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit hat in den letzten 90 Jahren bereits stattgefunden und ist weiter möglich, meint zum Beispiel auch Jacques Delors. Sonntagsruhe und Acht-Stunden-Tag waren noch Anfang dieses Jahrhunderts eine ruinöse und unrealistische Forderung. Wurde damals noch 3.000 Stunden pro Jahr gearbeitet, so hat sich das Stundenausmaß fast um die Hälfte reduziert, das Bruttosozialprodukt ist gleichzeitig laufend gestiegen. Das bedeutet, daß das Einkommen daher auch bei Arbeitszeitverkürzung nicht weniger werden muß und eben neue Arbeitsplätze geschaffen werden können.

Bereits Mitte der 50er Jahre hat die Philosophin Hannah Arendt darauf hingewiesen, daß die industrialisierten Gesellschaften seit dem Ende des 18. Jahrhunderts äußerst einseitig auf Erwerbsarbeit als zentrales Mittel der materiellen Bedarfsdeckung und psychosozialen Bedürfnisbefriedigung ausgerichtet sind.

Sie meint, daß diese Gesellschaften vor großen Problemen stehen, wenn das Arbeitsvolumen nicht mehr ausreichen wird, um allen Arbeitssuchenden eine bezahlte Vollbeschäftigung zu ermöglichen.

Heute stehen wir tatsächlich vor diesem Problem. Wir – die Nonprofits – sind dabei, dieses Problem zu lösen, indem wir den Arbeitsbegriff verändern und neben Erwerbsarbeit auch die in der freien Zeit für die Gesellschaft erbrachte Leistung als Arbeit definieren.

Die Arbeits- und Beschäftigungsprojekte für psychisch Beeinträchtigte leisten hier eine Vorreiterrolle. Der Arbeitsbegriff bezieht sich in diesen Projekten nicht mehr nur auf Erwerbsarbeit, sondern auch auf tägliche Gebrauchsarbeit und auf künstlerische Tätigkeiten.

Der Workshop VI Kunst und Kultur ist Ausdruck dafür, daß unsere Projekte auch den Arbeitsbegriff neu definieren und kreative Tätigkeit als Arbeit werten und damit einen wesentlichen Impuls für einen Paradigmawechsel in der Arbeitswelt geben.

Die Identität eines Menschen bestimmt sich damit nicht mehr allein über Erwerbsarbeit. Für unsere Projekte sind diese Veränderungen der Arbeitswelt eine neue Herausforderung.

Klaus Dörner meint, daß die Entwicklungen der Zukunft eine Chance sind, daß in Zukunft nicht mehr ein Arbeitsmarkt für Nichtbehinderte, ein zweiter Arbeitsmarkt für schwer Vermittelbare, ein dritter Arbeitsmarkt für Unvermittelbare geschaffen werden muß, sondern durch die Verteilung der Arbeit ein Arbeitsmarkt für alle ausreicht, wenn gleichzeitig eine Grundabsicherung für alle bei einer wesentlich kürzeren Lebensarbeitszeit als bisher vorhanden ist. Kein Arbeits- und Beschäftigungsprojekt kann letztlich so differenzierte und bedürfnisgerechte Arbeitsplätze schaffen, wie sie in der freien Wirtschaft vorhanden sind.

Die Nonprofits müssen mit Selbstvertrauen und Selbstbewußtsein und als Experten daran gehen, gemeinsam mit den Profits die Arbeitsbedingungen in der freien Wirtschaft human zu gestalten und die Unternehmer, Mitarbeiter und Betriebsräte bei der Integration von psychisch beeinträchtigten Menschen in die Wirtschaft unterstützen. Ich glaube, wir sind bereits auf dem Weg dahin.

Mag. Christian Rachbauer
Geschäftsführer von
pro mente Oberösterreich



Entwicklungsmöglichkeiten in der beruflichen Rehabilitation

Zusammenfassung und Darstellung der Hauptaussagen

Arbeitslosigkeit und Gesundheit

Arbeitslosigkeit hat direkte Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit. Für eine Minderheit (weniger als 10 %) kann es sich jedoch günstig auswirken, wenn die Berufstätigkeit aufgegeben wird.

Arbeit und psychische Erkrankung

Während der Mangel an Aktivität und einer sinnvollen sozialen Rolle eher psychische Erkrankungen begünstigt, ist beim Zugang zu einer strukturierten Tagesversorgung eher ein Behandlungserfolg zu verzeichnen. Langzeitresultate werden aber wesentlich durch soziale und wirtschaftliche Bedingungen bestimmt. Die Probleme von psychisch Kranken liegen nicht nur darin, überhaupt Arbeit zu bekommen (Stigma, etc.), sondern auch, sie zu behalten (sozialer Druck, Produktivitätsanforderungen, Flexibilität, etc.). Die Auswahl an Arbeitsangeboten und Beschäftigungsmöglichkeiten ist vielfältig, es gibt jedoch kein Modell, das für alle paßt.

Working it out – Die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Problemen

Dieses Startprojekt des Sainsbury Center for Mental Health (SCMH) verfolgt mehrere Ziele:

- Schilderung verschiedener Arbeitsprojekte, welche unterschiedliche Modelle und gegenwärtige Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.
- Herausarbeiten der **Schlüsselmerkmale**, die zu erfolgreicher Entwicklung und Fortbestand der Projekte beigetragen haben.
- Vorbereitung eines **Handbuchs**, das obige Erfahrungen zusammenfaßt, um es Behörden und Anbietern zu ermöglichen, passende, hochqualitative lokale Versorgungseinheiten zu entwickeln.
- Verbreitung dieser Information durch nationale und regionale **Seminare**.

Insgesamt wurden in England, Wales, Schottland, Nordirland und der irischen Republik 29 Projekte ausgewählt. Diese Einrichtungen wurden dann besichtigt und die Verantwortlichen (ca. 50 Personen) nach einem halbstrukturierten Schema befragt. Außerdem fanden in den meisten Einrichtungen spezielle Gruppentreffen statt, bei denen mit 90 Psychiatriebetroffenen gesprochen wurde. Betreuer waren dabei keine anwesend. Wo „User“ Einzelbefragungen wollten, wurden sie auch gemacht. Daten kamen auch von öffentlichen Einrichtungen, hauptsächlich durch Telefonauskunft, wobei Vertraulichkeit zugesichert wurde.

Von den 29 Projekten waren 19 gemeinnützige Einrichtungen, das entspricht 66 Prozent. Wiederum 75 Prozent der Projekte befanden sich in Ballungsräumen. Das durchschnittliche Bestehen der Einrichtungen betrug sechs bis sieben Jahre, die durch-

FACHREFERATE



schnittliche Anzahl der User 50. Das Verhältnis User – Betreuer war meistens 7 : 1.

Im großen und ganzen boten die Projekte verschiedenste Möglichkeiten: Dazu zählen neben Rehabilitation und geschützter Arbeit auch das berufsvorbereitende Arbeitstraining, Arbeitsvermittlung, Unterstützung am offenen Arbeitsmarkt, Sozialfirmen und Clubbetrieb.

Es war wohl klar, daß nicht jedes Modell jedem Bedürfnis entsprechen konnte, trotzdem gab es einige wenige Beispiele eines umfassenden Serviceangebots.

Bestandteile erfolgreicher Projekte sind die sorgfältige Überprüfung und Untersuchung des lokalen Bedarfs und die Entwicklung eines koordinierten Zugangs. Auch die Schaffung einer strategischen „Vision“ und gute Organisation des Prozesses sind ebenso Grundvoraussetzung wie die breite und stabile Finanzierung.

Zur Untersuchung des lokalen Bedarfs gilt es zu erörtern, welchem Modell die größte Priorität zukommt, und die bestehenden Einrichtungen zu beschreiben. Ein klares Bild kann man durch Gespräche mit Usern, Anbietern, Behörden, lokalen Arbeitgebern und anderen Beteiligten gewinnen. Unter Berücksichtigung der lokalen Ressourcen und wirtschaftlichen Vor-

aussetzungen müssen Entscheidungen forciert und vorhandene Möglichkeiten wahrgenommen werden.

Die Entwicklung eines koordinierten Ansatzes erfolgt durch das bessere Zusammenwirken der existierenden lokalen Versorgung. Bestehende Einrichtungen müssen umgestaltet, „Mainstream“-Einrichtungen eröffnet und neue Einrichtungen entwickelt werden. Die Basis dafür bilden Initiativen einzelner Einrichtungen, Zusammenarbeit und formelle Partnerschaften.

Diese Entwicklung muß innerhalb eines strategischen Rahmens stattfinden. So können Lächer im Serviceangebot erkannt und Prioritäten gesetzt werden. Eine abgestimmte gemeinsame Strategie kann außerdem die verfügbaren Ressourcen vergrößern. Auch Doppelgleisigkeit und Verschwendung können vermieden werden. Dies schafft eine Vision für örtliche Beteiligte und sichert bessere, abwechslungsreichere Arbeitsmöglichkeiten.

Zur Organisation des Veränderungsprozesses sollte ein lokaler Beauftragter ernannt werden. Kontinuität muß ebenso gewährleistet sein wie ein strukturierter Planungsprozeß, wobei die Vorgangsweise kein zu rasches Tempo vorsehen soll, um eine allmähliche Veränderung zu erzielen. Auch die User sowie Abnehmer/

Behörden müssen in diesen Prozeß einbezogen sein.

Zur Erzielung einer stabilen Finanzierung benötigt man eine möglichst breite Basis. Entscheidend ist auch die Einbeziehung der Gesundheits- und lokalen Behörden. Weitere mögliche Quellen sind z. B. EU-Programme, Arbeitsmarktverwaltung, Training, Erziehung, wirtschaftliche Entwicklungs- und Revitalisierungsgelder. Diese sollten allerdings als Zusatz angesehen werden und nicht als Ersatz der Basisfinanzierung durch das öffentliche Gesundheitswesen oder lokale Behörden.

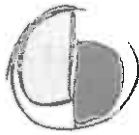
Für ein optimales Vorgehen empfiehlt es sich, verschiedenste Möglichkeiten in Betracht zu ziehen und auch den örtlichen Bedarf genau zu überprüfen. Information über alle vorhandenen (und potentiellen) Wahlmöglichkeiten sind wie ein strategisches Vorgehen mit einer gemeinsamen Vision zu berücksichtigen. Genannt seien auch die Entwicklung von Partnerschafts- und Teamwork-Modellen, die User-Beteiligung und die Einbeziehung von Abnehmern und Behörden.

Auch auf einige besondere Fragen soll nicht vergessen werden:

- Wie gleicht man den Bedarf an Vorsorge mit den Anforderungen der Wirtschaft aus?
- Wie schafft man reale Arbeit und reale Arbeitsplätze?
- Wie unterstützt man am besten jene User, die ihre eigenen Projekte betreiben wollen?
- Wie vereinbart man den Wunsch, Leuten wieder zu einer Beschäftigung verhelfen zu wollen mit dem Problem, eventuell ihre finanzielle Absicherung zu zerstören („Sozialhilfe-Falle“)?
- Wie entwickelt man gute Qualitätsmaßstäbe (-kriterien) für Prozeß und Ergebnis? Wie wendet man sie an?

Dr. Geoff Shepherd
Vorsitzender der
Forschungsabteilung &
Professor der psychischen
Rehabilitation, England





Berufliche Integration psychisch Behinderter bei EDUSCHO – ein Praxisbeispiel

In der nächsten halben Stunde darf ich Ihnen einen Praxisbericht vorstellen, in dessen Mittelpunkt behinderte Menschen stehen, die durch ihre Arbeit Stolz und Würde wiedergewonnen haben. Es geht aber auch um Menschen, die den Behinderten offiziell dabei zur Seite standen, und es geht um „gesunde“ Kolleginnen und Kollegen, die eine Integration erst ermöglicht haben. Dabei ist nicht ganz unbedeutend, daß die Unternehmensgruppe EDUSCHO seit der Gründung im Jahr 1924 in Bremen ein reines, sozial engagiertes Familienunternehmen geblieben ist, das seit mehr als 40 Jahren von Rolf Schopf, dem Sohn des Firmengründers, geleitet wird.

Doch zunächst einiges zum Unternehmen selbst: EDUSCHO versteht sich als Kaffeeröster und Handelshaus; wir betreiben in Deutschland, in der Schweiz und in Österreich Filialen und Depots in Bäckereien und im Lebensmittelhandel. Außerdem sind wir in Ungarn und einigen osteuropäischen Ländern aktiv. 7.000 Mitarbeiter erwirtschaften einen Jahresumsatz von rund 3 Milliarden DM, was gut 20 Milliarden Schilling entspricht. Hier in Österreich, der Heimat europäischer Kaffeekultur, ist EDUSCHO übrigens Marktführer. [...]

1987 wurde in Bremen, dem Firmensitz von EDUSCHO, ein Projekt gestartet, das es zuvor im kleinsten deutschen Bundesland und möglicherweise in ganz Deutschland noch nicht gab. Durch die Zusammenarbeit des Bremer Arbeitsamtes, der Hauptfürsorgestelle für Schwerbe-

hinderte, des Bereiches „Arbeitstherapie“ des Zentralkrankenhauses und unseres Unternehmens konnte ein berufliches Rehabilitationsprojekt erstmals in der Praxis erprobt werden. Ziel dieses Projektes und der im Projekt engagierten Menschen war die dauerhafte berufliche Integration von psychisch Behinderten in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Bei der Projektskizze beziehe ich mich über weite Strecken auf eine sozialwissenschaftliche Darstellung und Bewertung, die im Auftrag von EDUSCHO und der Hauptfürsorgestelle, einer Institution des Bremer Arbeitssenats, erstellt wurde, sowie auf Berichte unserer Mitarbeiterzeitung, denn wir haben die verschiedenen Projektstufen allen EDUSCHO-Mitarbeitern vorgestellt und konnten auch da ein ausgesprochen positives Echo verzeichnen.

Die berufliche Wiedereingliederung von psychisch Behinderten stößt, wie Sie alle wissen, bis heute auf Schwierigkeiten, die einerseits durch die fortwauernde hohe Arbeitslosigkeit und die Abnahme von Industriearbeitsplätzen, andererseits aber auch durch nach wie vor bestehende Vorurteile und Vorbehalte von Kollegen und Arbeitgebern bedingt sind. Ich wünsche mir, daß unser Praxisbeispiel dazu beitragen kann, Vorurteile abzubauen. Die wissenschaftliche Projektbegleitung – und vor allem die anschließende Bewertung –, die von Beginn an geplant war, wird diesen Abbau von Vorurteilen hoffentlich erleichtern.

In Deutschland hat die Entwicklung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in

FACHREFERATE



den vergangenen zwei Jahrzehnten immer mehr dazu geführt, daß psychisch behinderte Menschen aus dem Arbeitsprozeß herausgedrängt worden sind. Eine immer größere Zahl von Behinderten befindet sich heutzutage in einer höchst problematischen Berufssituation: Unter dem Dach der beschützenden Werkstätten finden sie oft zuwenig „Normalität“, und der „normale“ Arbeitsmarkt gewährt ihnen zuwenig Schutz.

Dabei ist Arbeit gerade für psychisch Behinderte oft der einzige Zugang zur allgemeinen, zur sogenannten „normalen Gesellschaft“. Dazu eine bezeichnende Aussage des Sprechers der Reha-Gruppe einige Monate nach dem Projektstart (Zitat aus der EDUSCHO-Mitarbeiterzeitung): „Ich war sehr erfreut, als die Möglichkeit, in diesem Projekt mitzuarbeiten, an mich herangetragen wurde. Für mich ganz persönlich sehe ich durch diese Arbeit gute Aufbau- und später vielleicht auch einmal Ausbau-Chancen für meinen weiteren Berufsweg. Die eindeutigen Vorteile für alle Mitglieder unserer Gruppe sind:
1. wieder „richtig“ Geld verdienen zu können und dadurch Selbständigkeit und Unabhängigkeit zu erlangen,

2. mit Menschen zusammenzusein – wieder zum Leben dazuzugehören,

3. die gute Erfahrung, von den Kollegen ohne Vorbehalte aufgenommen worden zu sein,

4. die Arbeit als Ablenkung von psychischen Problemen,

5. die Möglichkeit zu haben, wieder in die Rentenversicherung einzahlen zu können, um etwas für später zu tun.“

Ich denke, dieses wörtliche Zitat beschreibt sehr eindringlich den Wunsch nach Arbeit und die damit verbundene „Normalität“. [...]

1987 wurde das Reha-Projekt im Bereich „Arbeitstherapie“ des Zentralkrankenhauses Bremen konzipiert und nach einer sechsmonatigen Planungsphase, an der alle Träger beteiligt waren, schon ab 1988 bei EDUSCHO als Arbeitgeber durchgeführt. Teilnehmen konnten längerfristig stationär behandelte Psychiatriepatienten, deren medizinische Behandlung dem Ende zuging, die gleichzeitig aufgrund ihrer Erkrankungen schwerbehindert waren und

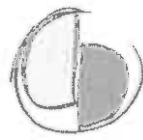
außerdem beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet waren und zugleich als „vermittelbar“ galten, wie es im kalten Amtsdeutsch heißt.

Nachdem alle formalen Hürden genommen waren, die Arbeitsmöglichkeiten und -plätze bei EDUSCHO definiert waren und sich ein Projektbeirat begründet hatte, konnten ab Mai 1988 mögliche Teilnehmer des Reha-Projektes ausgewählt werden. Nach intensiven Informationsgesprächen mit diesen Patienten über die Aufgabenstellung am Arbeitsplatz und die Arbeitsanforderungen verblieben sieben Teilnehmer, die schon einen Monat später zur Vorbereitung auf die Praxis stationär in einer Arbeitsgruppe zusammengefaßt und durch einen Arbeitstherapeuten betreut wurden. Anfang Juli wechselten die Projektteilnehmer mit dem gleichen Therapeuten in das Unternehmen, und die Arbeit konnte beginnen – zunächst mit 25 Wochenstunden sowie einigen Unsicherheiten zwischen den 70 „alten“ und den sieben „neuen“ Kollegen, letztere waren jedoch rasch überwunden.

Die Arbeit selbst war und ist klar definiert, überschaubar, kontinuierlich und dennoch abwechslungsreich und mit nachvollziehbaren Erfolgserlebnissen verbunden. Die Teilnehmer waren Mitarbeiter im Bereich „Qualitätskontrolle“. Das Sortieren, Kontrollieren und Verpacken retournierter Gebrauchs- und Geschenkartikel, ob Bügeleisen, Kochtöpfe, Kaffeetassen, Küchenuhren oder Gartenzwerge, sind die Haupttätigkeiten in diesem Bereich.

Bei den vielen unterschiedlichen Aktionsartikeln, die EDUSCHO im regelmäßigen Wechsel verkauft, gibt es zwangsläufig Retouren, die qualitativ weitgehend einwandfrei sind, jedoch für einen nochmaligen Verkaufseinsatz geprüft und gegebenenfalls neu verpackt werden müssen. Die Kontrollkriterien sind also überschaubar und klar definiert, sie erfordern Kontinuität und Routine und sind durch die Vielzahl unterschiedlicher Artikel dennoch ab-





wechslungsreich und insofern immer wieder neu. Wieder verkaufsfähig verpackt und einige Wochen oder Monate später erneut in den EDUSCHO-Geschäften und -Schaufenstern zu begutachten, verschafft das auch den Mitarbeitern Erfolgserlebnisse, da sie nachvollziehen können, daß sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag im Rahmen der EDUSCHO-Qualitätskontrolle leisten.

Nach einer verabredeten dreimonatigen Belastungserprobung im Betrieb wurden die Reha-Teilnehmer ab 1. Oktober 1988 bis zum 31. Dezember 1988 in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Sie konnten sich für Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit entscheiden und wurden weiterhin regelmäßig betreut. Die Erfahrung der ersten Monate brachte die Betreuerin Svea Kießling auf einen kurzen Nenner: „Die Teilnehmer sind durch die Einbindung in die Arbeitswelt schon nach kurzer Zeit spürbar stabiler geworden.“

Sechs Mitarbeiter erhielten dann ab 1. Jänner 1989 einen Festanstellungsvertrag mit allen üblichen tariflichen Regelungen. In den Jahren 1989 und 1990 mußten drei Teilnehmer ihre Mitarbeit aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. Vier psychisch Behinderte wurden in den Jahren 1989 bis 1992 als „Nachrücker“ in das Projekt aufgenommen. Drei behinderte Kollegen hatten durchschnittliche Fehlzeiten zu verzeichnen, bei weiteren drei Mitarbeitern waren sie höher als der Schnitt. Ein Behinderter liegt sogar weit unter dem Durchschnitt und hatte seit seinem Projekteintritt keine einzige akute Wiedererkrankungsphase. Svea Kießling, die Betreuerin, führte ihre Arbeit bis 1992 mit einem täglichen Zeitaufwand von zirka drei Stunden fort. Danach wurde die Betreuung dann auf ein bis zwei Besuche am Arbeitsplatz pro Woche reduziert. Auch diese geplante Abnahme der Betreuungsintensität stellt – so die Studie – für die Behinderten einen weiteren Schritt in Richtung auf zunehmende Normalität ihrer Lebensumstände dar. Das eigentliche Reha-Projekt ist inzwischen abgeschlos-



sen, und die psychisch behinderten Mitarbeiter erhielten bei EDUSCHO Dauerarbeitsplätze. Das bündige Urteil aus der Begleitstudie: „Der Integrationsprozeß in einer Abteilung von nichtbehinderten Kollegen ist erfolgreich verlaufen.“ [...]

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die behinderten Mitarbeiter durch ihre Aufgabenstellung nicht überfordert sind. Wenn es zu subjektivem Streßempfinden kommt, so ist dieses eher auf Störungen der individuellen Befindlichkeit zurückzuführen. Die Antworten der gesunden Kollegen lassen erkennen, daß die Behinderten in der Abteilung zwar sehr wohl als Behinderte wahrgenommen werden, gleichzeitig werden die behinderten Kollegen mittlerweile jedoch genauso wie ihre nichtbehinderten Kollegen behandelt. Auch in diesem Bereich ist der Prozeß der Normalisierung von beiden Seiten, von Behinderten wie Nichtbehinderten, weiterentwickelt worden. [...]

Ähnlich wie das Verhältnis zu den Kollegen hat sich auch das Verhältnis zu den direkten Vorgesetzten in der Ab-

teilung von Beginn des Projektes an durchgängig positiv entwickelt. Zwar waren verständlicherweise bei den Vorgesetzten zu Beginn des Projektes deutlich Unsicherheiten vorhanden, welche Leistung von den Schwerbehinderten zu erwarten wäre und wie sich der Umgang miteinander gestalten würde. Inzwischen haben die Behinderten ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Vorgesetzten entwickelt, und sie werden zunehmend als gleichberechtigte Mitarbeiter erlebt. Bei der Bewertung des Rehabilitationsprojektes ist abschließend festzuhalten: Der intensiven Zusammenarbeit und der gemeinsamen Suche nach hilfreichen Lösungen aller am damaligen Projekt beteiligten Menschen und Institutionen ist es zu verdanken, daß sieben psychisch Behinderte nach langjähriger Arbeitslosigkeit, deren Ursache in der psychiatrischen Erkrankung lag, wieder eine Chance auf eine berufliche Reintegration in ein Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes eröffnet wurde. [...]

Diese Normalität der Berufstätigkeit hat bei den Behinderten auch zu einer zunehmenden Normalität ihrer



hinderte und Gesunde in der Tendenz unterschiedliche Arbeitsleistungen einbringen, die plakativ so zu beschreiben sind:

1. Die Gesunden arbeiten schneller als die Behinderten.
2. Die Behinderten arbeiten präziser als die Gesunden.

Alle gewonnenen Erfahrungen und erreichten Ergebnisse haben bei EDUSCHO zu der Entscheidung geführt, auch künftig psychisch Behinderte vor Ort zu beschäftigen. Sie sollten anderen Unternehmen zugleich Mut machen, diesen Menschen zukünftig verstärkt Chancen zur beruflichen Reintegration zu eröffnen.

Gruppe von Arbeitnehmern wieder eine Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe an der Arbeitswelt zu bieten und dadurch sinnvolle Lebensperspektiven zu eröffnen.“

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und Geduld und wünsche mir, daß dieses Projekt viele, viele Nachahmer findet!

Rolf Helmbrecht
EDUSCHO AG, Deutschland

außerberuflichen Lebensbereiche geführt. Insbesondere im Bereich der selbständigen Gestaltung und Nutzung der Freizeit sind deutliche Unterschiede festzustellen. Die aktive individuelle Freizeitgestaltung stellt für die Behinderten, wie für uns alle, einen wichtigen Ausgleich zu den Belastungen der Arbeitstätigkeit dar und bietet in den sozialen Kontakten zwischen nichtbehinderten und behinderten Mitarbeitern ein wichtiges Kommunikationsfeld. [...]

Die großen Bemühungen der im Unternehmen tätigen Behinderten wurden dadurch unterstützt, daß die Schwerbehinderten in Arbeitsbereichen tätig sind, in der die Tätigkeiten ohne allzu großen Zeitdruck ausgeübt werden können und in denen ein gewisses Maß an Abwechslung, Verantwortungs- und Handlungsspielraum für die behinderten Mitarbeiter realisiert ist. Auf diese Weise wurde ein relativ störungsfreies und durchschaubar strukturiertes Tätigkeitsfeld geschaffen, in dem Be-

Der Schlußsatz der wissenschaftlichen Begleitstudie spricht für sich selbst und erfüllt das beteiligte Unternehmen mit Stolz und Genugtuung. Ich zitiere:

„Gerade unter den heutigen Bedingungen des Arbeitsmarktes stellt die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitern und die Beteiligung an beruflichen Rehabilitationsprojekten einen positiven Ausdruck von Unternehmensethik und Unternehmenskultur dar, der dazu beiträgt, einer nach wie vor gesellschaftlich stark benachteiligten





Profit – Nonprofit: Die Zusammenarbeit von Profit- und Nonprofit- Unternehmen

Unter der Überschrift dieser Tagung „Zusammenarbeit von Nonprofit- und Profitunternehmen“ sollen Wege der Zusammenarbeit zwischen den beiden Welten aufgezeigt werden. Ich habe den Auftrag, dies aus der Perspektive der Nonprofit-Unternehmen zu tun und die Erfahrungen eines Sozialunternehmens miteinzubeziehen.

Integra e.V. wurde 1983 mit dem Ziel gegründet, Dauer- und Übergangsarbeitsplätze für Behinderte und Benachteiligte zu schaffen. [...]

Ich möchte heute Profit- und Nonprofit-Unternehmen anhand ihrer unterschiedlichen Zielsetzungen und der darauf basierenden Merkmale gegeneinander abgrenzen. Dazu wird die Gesamtheit der Profit-Unternehmen weiter unterteilt, um dann die einzelnen Gruppen und die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit näher zu betrachten.

Profit-Unternehmen werden mit dem Ziel gegründet, das eingesetzte Kapital zu mehren. Deshalb zielen die unternehmerischen Handlungen in erster Linie auf Kostenreduktion und Steigerung der Marktanteile. Die Bestrebungen zu Kostenreduktion gehen mit Rationalisierungsmaßnahmen und der dazugehörenden Personaleinsparung und mit kostengünstigeren Beschaffungsstrategien (bei gleicher Qualität) einher. Ein weiteres Mittel zur Sicherung und Steigerung der Marktanteile ist die Imagebewahrung oder -verbesserung. Die Öffentlichkeitsarbeit gewinnt mehr Bedeutung. Die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens hängt

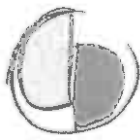
zum großen Teil von der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ab. Deshalb ist die Bereitschaft, Behinderte oder Benachteiligte zu beschäftigen, sehr gering.

In die heutige Betrachtung sollen nur solche Nonprofit-Unternehmen einbezogen werden, die unter die von der CEFEC erarbeitete Definition von „social firm“¹ eingeordnet werden können. Oberstes Ziel ist danach die Beschäftigung von sozial benachteiligten Gruppen der Bevölkerung. Das Beschäftigungsangebot besteht in einer „normalen“ gewerblichen Tätigkeit, mit ökonomischen Zielen. Mindestens 30 Prozent der Beschäftigten müssen der Zielgruppe angehören. In nicht wenigen Fällen beträgt dieser Anteil 80 Prozent.

Die Mitarbeiter von Nonprofit-Unternehmen haben in der Regel eine temporär oder dauerhaft verminderte Leistungsfähigkeit. Trotzdem sollen sie ein der Arbeit angemessenes, marktübliches Entgelt erhalten, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Sie finden in den social firms einen, auf ihre persönliche Leistungsfähigkeit zugeschnittenen, teilgeschützten Arbeitsplatz.

¹ Def. (engl.): A social firm is a business created for the employment of people with a disability or other disadvantage in the labour market. It is a business which uses its own market oriented production of goods and services to pursue its social mission. A significant number of its employees will be people with a disability or other disadvantage in the labour market. Every worker will be paid a market wage or salary appropriate to the work – whatever their productive capacity. Work opportunities should be equal between disadvantaged and non-disadvantaged employees. All should have the same employment rights and obligations.

FACHREFERATE



Ihre behinderungsbedingte Minderleistung und der notwendige besondere betriebliche Betreuungsmehraufwand muß ausgeglichen werden. Dazu können entweder Zuschüsse herangezogen werden oder es besteht die Bereitschaft, eine Bezahlung zu akzeptieren, die im unteren Drittel der marktüblichen liegt.

Ein allen Nonprofit-Unternehmen gemeinsames Merkmal ist die geringe Eigenkapitalquote. Dies stellt eines der größten Hemmnisse bei der Teilnahme am allgemeinen Wirtschaftsleben dar, da hierdurch die Möglichkeiten zur Investition in neue Technologien (und damit die Erhaltung der Arbeitsplätze) stark begrenzt werden. Das zur Unternehmensgründung erforderliche Kapital stammt entweder aus privaten Spenden oder aus öffentlichen Darlehen.

Einmal mehr muß darauf hingewiesen werden, daß es zur Verfolgung der primären Ziele nicht ausreicht, nur die laufenden Kosten inklusive der Abschreibung zu erreichen, sondern daß auch in social firms ein Gewinn erwirtschaftet werden muß, um mit dem Stand der Technik Schritt halten zu können. Wenn Nonprofit-Unternehmen sich dauerhaft am Markt beteiligen wollen, so dürfen ihre Preise auch nicht wesentlich unter den üblichen Marktpreisen liegen.

Nun gilt es, Möglichkeiten aufzuzeigen, um eine Kooperation zwischen diesen beiden Unternehmenswelten zu ermöglichen. Dazu sollten wir einen genaueren Blick auf die Struktur der Profit-Unternehmen werfen:

Aktiengesellschaften

□ Lieferantenbeurteilungen – nur die besten, leistungsfähigsten kommen zum Zug

□ Personalkosten / Fertigungskosten – Rationalisierungsmaßnahmen und leistungsfähige Arbeitnehmer sorgen für die Senkung der Personalkosten, Fertigungskosten werden vielfach durch Auslagerung der Fertigung in Niedriglohnländer vermindert.

□ Kapitalverteilung – Das Eigenkapital ist auf viele Investoren verteilt und ist der Grund dafür, daß das Verantwortungsbewußtsein für sozialpolitische Aspekte am Standort verlorengelht.

□ Wettbewerbssituation – Die Teilnahme am internationalen Marktgeschehen impliziert auch, daß diese Unternehmen sich in einer starken internationalen Wettbewerbssituation befinden.

Kleine bzw. mittelständische Unternehmen

□ Lieferanten – Auch hier wird von den Lieferanten Leistungsfähigkeit und Flexibilität gefordert. Allerdings wird auch eher darauf geachtet, Lieferanten zu haben, die im näheren Umfeld angesiedelt sind.

□ Kapitalverteilung – Durch die Kapitalansammlung in einer Hand bestehen noch aus der Tradition erwachsene Reste von sozialem Verantwortungsbewußtsein gegenüber der Gemeinde, in der das Unternehmen groß geworden ist. Hier ist es für social firms einfacher, in Kontakt mit den Unternehmen zu treten, wenngleich die Anforderungen an Lieferanten auch hier erfüllt werden müssen.

□ Wettbewerbssituation – Der Wettbewerb ist je nach Größe des Unternehmens auf den lokalen bzw. nationalen Markt begrenzt.

Öffentliche bzw. Halbüffentliche Unternehmen

Die Aufgabe der Betriebe der öffentlichen Hand ist in erster Linie das Angebot von gesellschaftlich geforderten Leistungen. Diese Leistungen sollen für die Allgemeinheit möglichst kostengünstig erbracht werden.

□ Lieferanten – Die Auftragsvergabe erfolgt nach einer öffentlichen Ausschreibung und wird unter Vorgabe der Auftragsbedingungen in der Re-

gel an den kostengünstigsten Anbieter vergeben.

□ Wettbewerbssituation – Öffentliche / halböffentliche Unternehmen befinden sich größtenteils in einer Monopolstellung und müssen somit nicht mit den Leistungen anderer Anbieter konkurrieren.

Die Mehrung des eingesetzten Kapitals als oberstes Unternehmensziel ist den ersten beiden Gruppen gemeinsam. Als direkte Folge davon sind die Bemühungen zur Kostenreduktion in allen betrieblichen Bereichen zu sehen.

These

Je geringer die Wettbewerbssituation eines Profit-Unternehmens ist, desto einfacher ist es für Nonprofit-Unternehmen, eine Zusammenarbeit zu erreichen.

Im Zeitraum von 1960 bis ca. 1980 hatten die deutschen Unternehmen im Zuge des allgemeinen Wirtschaftswachstums einen hohen Bedarf an Mitarbeitern. Die Auftragsbücher waren gefüllt. Die gesamte Produktion wurde vom Unternehmensstandort aus gesteuert. Die Unternehmen bewältigten Produktionsspitzen durch die Auslagerung einzelner Arbeitsgänge in nahegelegene Unternehmen. Das Risiko von Problemen bei der Material- und Teilebeschaffung wurde dadurch abgedeckt, daß mehrere Lieferanten für ein Zukaufteil oder einen Bearbeitungsschritt geführt wurden. Außerdem wurden zur Risikoabdeckung noch Lager unterhalten.

Seit 1980 werden bei den Wirtschaftsunternehmen unter dem Aspekt des zunehmenden Kostendruckes neue Beschaffungskonzepte verwirklicht.

1. Auslagerung von lohnintensiven Fertigungsschritten in Niedriglohnländer

2. Lieferantenreduktion: Großunternehmen reduzieren die Zahl ihrer direkten Lieferanten auf eine kleine Menge von sogenannten



Schlüssellieferanten. Diese sollen die Produkte termingerecht, mit höchster Qualität (Produkthaftung) und Flexibilität liefern.

3. Abbau von Teile- und Fertigproduktlagern zur Reduktion der Kapitalbindung

Die Lagerhaltung wird auf ein Minimum abgebaut, was nun dazu führt, daß die Lieferanten ihrerseits für ausreichende Lagerhaltung sorgen müssen, um „just in time“ liefern zu können.

Die social firms stehen nun vor dem Problem, aufgrund ihrer geringen Größe und Kapitalausstattung nicht als adäquater Lieferant akzeptiert zu werden.

Ein gangbarer Weg zeigt sich derzeit in der Zusammenarbeit mit den Schlüssellieferanten anstelle der Kooperation mit den Großunternehmen direkt. Dazu ist es notwendig, daß die internationalen Konzerne ihre Schlüssellieferanten bekanntgeben, mit welchen die social firms dann zusammenarbeiten können.

Von 1960 bis ca. 1980 konnten gewerblich tätige Sozialunternehmen genügend Aufträge über die sogenannte „verlängerte Werkbank“ bekommen. Dabei nutzten die Profit-Unternehmen ihre ausgebauten logistischen Potentiale und führten Rohstoffeinkauf, Lagerhaltung und die notwendigen Verwaltungsarbeiten bei sich durch. Zum Teil wurden den Auftragnehmern auch Werkzeuge und Vorrichtungen zur Verfügung gestellt. Es lag im Interesse der Profit-Unternehmen, ihre Auftragnehmer möglichst nahe bei sich zu haben; um Transportwege kurz zu halten.

Die Anforderungen an den Auftragnehmer bestanden im wesentlichen aus:

- Qualität
- Termintreue
- Einhaltung interner Vorschriften der Auftraggeber

Die Kosten für den Auftraggeber beschränkten sich auf:

- Personalkosten
- Maschinen
- Arbeitsplatzeinrichtungen

Diese Aufträge waren für die social firms nicht alle gewinnbringend, dennoch konnten im Mittel die Personalkosten, die Abschreibung und ein geringer Gewinn erzielt werden.

Durch die Rezession in den vergangenen Jahren und die dadurch ausgelöste Veränderung der Fertigungsphilosophie der Großunternehmen verändern auch die mittelständischen Unternehmen die Struktur der Aufträge, die sie vergeben.

Die Produktionsform „verlängerte Werkbank“ tritt mehr und mehr in den Hintergrund; an ihre Stelle tritt die Baugruppen / Komponentenfertigung. Dies bedeutet für die Nonprofit-Unternehmen, daß sie als Lieferanten sowohl die Materialbestellung als auch die Lagerhaltung übernehmen müssen. Die durchschnittliche Kapitalbindung erhöht sich und auch die social firms müssen sich mit dem Materialeinkauf beschäftigen.

Zudem ergibt sich durch die vorhin beschriebenen Änderungen im Beschaffungssystem der Groß-Unternehmen für die social firms (Schlüssellieferanten) die Notwendigkeit, überregionale Verkaufsstrategien zu entwickeln. Dies ist nur durch einen Strukturwandel erreichbar, da nun auch sehr viel größeres Gewicht auf das Management der Nonprofit-Unternehmen gelegt werden muß. Das Potential an Auftraggebern ist vorhanden.

Es liegt nun an den social firms, neue Wege in der Auftragsakquisition zu gehen, und es liegt an den Profit-Unternehmen, sich von der Leistungsfähigkeit der Sozialunternehmen überzeugen zu lassen. [...]

In der Kooperation mit öffentlichen und halböffentlichen Betrieben sind drei verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit denkbar:

1. Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen

Hierzu verweise ich auf die Ausführungen zur Kooperation mit klein- und mittelständischen Betrieben. Ein Sozialunternehmen ist hierbei ein Konkurrent unter mehreren. Der kostengünstigste Anbieter im Feld wird den Zuschlag erhalten. [...]

2. Teilbeschützte Aufträge

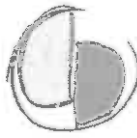
Bei der Auftragsvergabe wird neben dem Kostenaspekt auch die soziale Komponente beachtet. Sozialunternehmen haben hier gegenüber Profitunternehmen den Vorteil, daß sie einmal die geforderten Aufgaben erledigen und zum anderen Behinderte/Benachteiligte beschäftigen. [...]

3. Beschützte Aufgaben

Diese Aufgaben werden monopolistisch an Sozialunternehmen vergeben, unter dem Aspekt, eine öffentliche Aufgabe sozialpolitisch sinnvoll auszulagern. Die Initiative zur Kooperation kann von beiden Partnern ausgehen.

Zusammenfassend: Eine sichere und relativ einfach zu erreichende Form der Zusammenarbeit ist die Kooperation mit Unternehmen der öffentlichen Hand. Die Möglichkeiten sind aber begrenzt. Das größte Entwicklungspotential in der Zusammenarbeit von Profit- und Nonprofit-Unternehmen liegt aber im goldenen Mittelweg, nämlich in der Zusammenarbeit mit klein- und mittelständischen Unternehmen. Hierzu ist sicherlich in sehr vielen social firms ein konzeptioneller Wandel notwendig, der den geänderten Marktanforderungen gerecht wird. Von den Profitunternehmen wünschen wir uns einfach mehr Vertrauen in unsere Leistungsfähigkeit.

**Sabine Kohler
Integra e.V. Walldorf**



„Wir schaffen uns unsere eigene Wirtschaft“

Weiche Sprache finden wir, um das Interesse von Unternehmen für Kooperationen und für die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für psychisch Kranke zu gewinnen? Im Workshop II dieser Konferenz wurden einige Antworten gefunden; ich möchte diesen Antworten noch eine hinzufügen: Unternehmer verstehen die Sprache der Konkurrenz.

Der erste Teil meines folgenden Vortrags, den ich beim Bildungsverein der Niedersächsischen Wirtschaft gehalten habe und in diesem Sinne auch in der Öffentlichkeit halte, wenn es darum geht, Unternehmerengagement zu wecken, dreht sich im Kern um folgende These: Wenn die Wirtschaft nicht in der Lage ist, die psychisch Kranken unserer Region zu integrieren, tun wir es selber, und hinterher kriegt man uns vom Markt nicht mehr weg. Es ist sozusagen ein Agit-Prop-Vortrag, der zeitweilig recht provokativ ist. Und so lautet die Überschrift denn auch

„Wir schaffen uns unsere eigene Wirtschaft“

Als wir im Jahre 1984 am Rande des Landeskrankenhauses Wunstorf das Arbeitsprojekt Ex&Job ins Leben riefen, hatten wir unter unserer Hauptzielsetzung, psychisch kranke Menschen ins Arbeitsleben zu integrieren, ganz andere Teilziele formuliert, als wir es heute tun. So war uns damals wichtig, daß

- tagesstrukturierende Angebote,
- Dazuverdienstmöglichkeiten,
- sinnvolle Tätigkeiten,

- diverse Finanzierungen,
- psychosoziale Arbeit nach individuellen Bedürfnissen der ehemals (psychisch) Kranken entstehen.

Heute formulieren wir unsere Teilziele ganz anders. Die oben angeführten Teilziele sind jetzt der Reihe nach wie folgt ersetzt:

- realitätsnahe, marktnahe Arbeitsplätze,
- sozialversicherungspflichtiges Einkommen,
- Sicherung von Marktanteilen und Erschließen neuer Märkte,
- kostendeckende, möglichst darüber hinaus gehende Erlöse,
- Rehabilitation und Qualifizierung als Produkt, als soziale Dienstleistung.

Es wird deutlich, daß sich die Zielsetzungen verändert haben und sich z.T. kaum von Zielsetzungen eines gewerblichen Wirtschaftsbetriebes unterscheiden. Die Tatsache, daß wir uns vor zwölf Jahren einer Aufgabe angenommen hatten, zu der sich die Wirtschaft – anscheinend – nicht in der Lage sah (die ehemals psychisch Kranken fanden ja keine Arbeit), hat inzwischen zur Entstehung neuer Wirtschaftsbetriebe geführt.

Diese Wirtschaftsbetriebe entwickeln heute eine der Wirtschaft eigene Dynamik: Sie behaupten sich am Markt und definieren sich in erster Linie über ihre Produkte und Dienstleistungen, sie treten in Wettbewerb. Hätte die Wirtschaft seinerzeit diesen Personenkreis integriert, wären diese Betriebe – und damit möglicherweise auch die Konkurrenz zu den bisher am Markt tätigen Betrieben – nicht



entstanden. Die Eigendynamik beinhaltet, daß die Betriebe sich selbst dann nicht mehr vom Markt verabschieden werden, wenn die sonstige Wirtschaft endlich alle psychisch Kranken und Behinderten aufgenommen haben wird. Sie sind schließlich inzwischen ein Teil der sonstigen Wirtschaft geworden.

Auch die Entstehung der Sozialen Betriebe in Deutschland, die ihrerseits wiederum mit neuen Produktionen und Dienstleistungen am Wirtschaftsleben teilnehmen, bewirkt Marktverschiebungen. Auch hier gilt aber: Wo wären denn die Menschen, die in diesen Betrieben arbeiten, wenn sie nicht langzeitarbeitslos gewesen wären? Richtig, in den „regulären“ Betrieben.

Das hört sich nun so an, als hätte die Wirtschaft ihre soziale Verantwortung nicht wahrgenommen, hätte zu sehr an die Pflege ihrer Produkte

nutzbar machen.

Die Erfahrung zum Beispiel, daß es einen Markt gibt, an dem im Grunde jeder Betrieb teilnehmen kann: nämlich den Markt der Integrationsdienstleistungen. Für ihre Integrationsdienstleistung erhalten Unternehmer Hilfen, die sie der Verwirklichung ihrer neuen Ideen näherbringen. Ihre Gegenleistung sind neue Arbeitsplätze für Behinderte. Die Befürchtungen, mit einem erkrankten Mitarbeiter vor unlösbaren Problemen zu stehen, sind unbegründet. Psychosoziale Dienste kümmern sich um die Probleme, die möglicherweise bei der Beschäftigung von Behinderten auftreten. Bei der Beschäftigung einer größeren Gruppe Behinderter wird gar ein Meister oder Ingenieur finanziert. Das neue Produkt „Integration“ braucht also nicht mehr allein den „Exoten“ überlassen zu werden.

Wir in Wunstorf bei Ex&Job empfin-

und Märkte gedacht und wäre nicht ihrer Verantwortung für die Menschen, die vom Produktionsprozeß ausgeschlossen waren, gerecht geworden. Hier müssen wir fair sein. Unsere Triebfeder war ursprünglich sozialer Natur. Die Triebfedern der Wirtschaft liegen in der Verwirklichung von Produktideen. Sozialarbeiter, die zu Unternehmern geworden sind, sollten anderen Unternehmern nicht den versteckten Vorwurf unsozialen Verhaltens machen. Aber sie sollten ihre Erfahrungen für andere Unternehmen

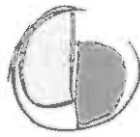
den uns mit unseren sozialen Dienstleistungen und unseren Wirtschaftsbetrieben natürlich nicht als Exoten. Wir haben eine Fachlichkeit entwickelt, die wir sowohl für unsere eigenen Kunden einsetzen als auch anderen zur Kooperation anbieten. Die von uns in Wunstorf geschaffenen Betriebe unterschiedlichster Branchen bedienen sich in der Tat derselben Eingliederungshilfen, wie sie andere Wirtschaftsbetriebe auch nutzen können, wenn sie Schwerbehinderte und Gleichgestellte und andere Benachteiligte eingliedern wollen.

Und so endet dieser Teil des Vortrags mit der direkten Ansprache: „Es freut uns, wenn wir als Lieferant und Dienstleister von Ihnen geschätzt werden. Besuchen Sie unseren gastronomischen Betrieb, lassen Sie sich Möbel durch unsere Tischlerei bauen, entsorgen Sie Ihren Kühlschrank in unserem Recyclingbetrieb, kaufen Sie Mode, Möbel und Musikinstrumente in unserem Laden oder lassen Sie sich ein Haus von uns bauen. Und wenn Sie psychisch Kranken Arbeit geben wollen, werben Sie unsere Mitarbeiter ab, damit wir wieder andere Mitarbeiter einstellen können, die noch auf eine Stelle warten.“

Jetzt weiß ich nicht, ob sich auch in Ihren Projekten und Betrieben die Situation so darstellt, wie ich sie geschildert habe. Oder ob Sie Zustimmung signalisieren, weil Sie meinen, daß wir unsere Aktivitäten in dieser Weise positiv präsentieren sollten. Der jetzt folgende Teil sollte jedoch eher eine unseren Erfahrungen näherkommende Überschrift haben:

Wir schaffen uns eine eigenartige Wirtschaft

Sie hier sind Fachöffentlichkeit. Sie wissen aus eigener Erfahrung, daß es so leicht, wie eben beschrieben, nicht ist. Tatsache ist doch – und das sage ich der „normalen“ Öffentlichkeit nicht –, daß unsere Firma für psychisch Kranke mit einem Anteil von 60 Prozent „Usern“ an der Mitarbei-



Diese erheblichen Anstrengungen liegen in der Schaffung neuer Formen des Zusammenwirkens der verschiedenen Arten von Integrationsdienstleistungen: In einem marktorientierten Produktionsbetrieb werden sinnvollerweise auch solche Maßnahmen durchgeführt, die der medizinisch / beruflichen Rehabilitation zuzuordnen sind. Auch andere soziale Dienstleistungen, wie die Integration von arbeitslosen Jugendlichen und Benachteiligten, brauchen sinnvollerweise die Einbindung in den Produktionszusammenhang, wenn sie die Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als Ziel verfolgen. Nach der vereinbarten CEFEC-Begrifflichkeit sind dies die Aktivitäten der **social enterprise**.

terschaft (hier ist der Teil unserer Unternehmungen gemeint, der nach den auf dieser Konferenz vereinbarten Begrifflichkeiten die social firm darstellt) erhebliche Schwierigkeiten hätte, den Betrieb aufrechtzuerhalten bzw. wir sie überhaupt gar nicht dahin gebracht hätten, wo sie jetzt ist.

Diese Schwierigkeiten sind Ihnen bekannt, und wenn ich sie jetzt benenne, stellen sie auch keine Diskriminierung der anwesenden User dar: Wir begegnen dem im Vergleich mit nichtbehinderten Mitarbeitern höheren Krankenstand, der oftmals eingeschränkteren Produktivität, der auftretenden Qualitätsmängel bei Waren und Dienstleistungen mit erheblichen Anstrengungen. Minderleistungsausgleich, Lohnkostenförderungen, Förderung von Investitionen und Betreuungsaufwendungen, wie sie in Deutschland von den Hauptfürsorgestellen gezahlt werden, reichen nicht aus, um diese Anstrengungen dauerhaft auszugleichen.

Praktisch bedeutet das: Andere Personen helfen im Nebeneffekt ihrer betrieblichen Einbindung mit, die Verpflichtungen des Betriebes nach draußen zu erfüllen und damit die Kunden zufriedenzustellen. Das erfordert oftmals auch die Mitarbeit von Anleitern, Betreuern und Leitungskräften.

Ist es erst soweit gekommen, stellt man sich nicht mehr die Frage, ob die Integrationsfirma an sich ein Fehler ist. Fakt ist doch, daß sie ein – wenn auch schwer berechenbares – System ist, das für eine von ihren Einstiegsbedingungen sehr heterogene Gruppe psychisch Kranker sinnvolle Arbeit und mehr, nämlich den rehabilitativen Fortschritt in ihrer jeweiligen Maßnahme, bietet.

Wenn das zur Folge hat, daß die begleitenden „White-Collar“-Professionen von Zeit zu Zeit den „Blaumann“ anziehen müssen, und das ohne Murren, muß die Frage erlaubt sein, welche organisatorischen und recht-

lichen Voraussetzungen denn gegeben sein müssen, damit die Integrationsfirma dauerhaft funktioniert. An dieser Stelle weise ich nochmal darauf hin, daß es sich um Erfahrungen mit einem hohen Anteil „Usern“ handelt. Bei einem geringeren Anteil haben die beschriebenen Ausgleichsmaßnahmen sicherlich einen geringeren Stellenwert.

Jetzt erläutere ich das System des Zusammenwirkens der Betriebe und der „virtuellen“ Wiedereingliederungseinrichtungen in unserem Projekt anhand eines Schaubildes. „Virtuell“ bedeutet in diesem Zusammenhang gar nicht gibt, sondern daß die einzelnen Programme und Einrichtungen nicht als Gebäude oder Büros oder besondere Werkstätten erkennbar sind. Sie sind quasi die Software, die in den Räumen der Hardware, der Betriebe funktioniert. Teilnehmer verschiedener Maßnahmen (Jugendwerkstatt, Rehabilitation, Arbeit statt Sozialhilfe, Eingliederungsklientel, ganz „gewöhnliche“ Mitarbeiter) – sie alle arbeiten unter realistischen betrieblichen Bedingungen und erschaffen marktfähige Produkte und Dienstleistungen.

Die jeweilige programmatische Dienstleistung läuft nebenher als individuelle Förderung der Teilnehmer nach den Zielen ihres jeweiligen Programmes und wird durch die hierfür zuständigen Betreuer sichergestellt.

Der rechtliche Rahmen ergibt sich aus den Anforderungen der Maßnahmen. Einvernehmen und Grundlage fast aller Programme ist, daß echte Wiedereingliederung aller vom Arbeitsmarkt ausgeschlossener Personenkreise nur durch die Teilnahme am wirtschaftlichen Leben erfolgen kann. Maßnahmeteilnehmer haben, sofern sie im Betrieb mitarbeiten, Praktikantenstatus. Sie sind zwar kein Produktionsfaktor im Sinne von geplanter Personalkapazität, sie sind aber wertvolle Helfer und oft genug realer Produktionsfaktor, wenn es um den Ausgleich der oben beschriebenen Schwankungen geht. Das ist legitim und sinnvoll.



ter muß man allerdings bereit sein, sich von selbstgesetzten Zielen abbringen zu lassen. Schließlich sind wir nicht allein. Unsere Kooperationspartner, unsere Kunden, unsere Mitarbeiter reagieren sowohl auf unsere Aktivitäten als auch aufgrund anderer, von uns nicht zu beeinflussender Kräfte. Wer dem mit starren Organisationsmodellen begegnet, gefährdet sich und seine Mitarbeiter. Und: die besten Geschäfte, die wir heute machen, waren am Anfang überhaupt nicht geplant.

Dies zum Abschluß auf einen kurzen Satz gebracht, heißt: **Nur wer vom Weg abkommt, kommt auf neuen Wegen zum Ziel.**

Norbert Tietz
Geschäftsführer der
Ex+Job
Arbeit und
Freizeit
GmbH

Der innerbetriebliche Transfer von Anleitungs- und Qualifizierungspotential wird erkennbar, wenn man sich vorstellt, daß auch die Anleiter unabhängig von ihrer programmbezogenen Herkunft (Refinanzierung) in den regulären betrieblichen Abteilungen mitarbeiten. Möglicherweise leitet ein Meister, der über das Programm Jugendwerkstatt finanziert ist, auch Rehabilitanden an; möglicherweise ist ein aus dem Reha-Programm finanzierter Anleiter auch Vorgesetzter eines regulär beschäftigten Mitarbeiters – das muß in einem integrationsfördernden Betrieb so sein. Eine identische Zuordnung von Klientel zu Anleitern analog ihrer Programme wäre in jeder Hinsicht kontraproduktiv und realitätsfremd.

Die Vorsorge gegen die zu befürchtenden Orientierungs- und Zuordnungsschwierigkeiten bei Mitarbeitern und Teilnehmern liegt in einer der gemeinsamen Zielsetzungen: Durch die Verständigung auf ein übergeordnetes Ziel, nämlich daß alle persönlichen Förderangebote sich in realistischen, marktorientierten

Produktionen und Dienstleistungsbereichen abspielen sollen, wird das zu befürchtende Chaos zum allseits anerkannten kreativitätsfördernden und -fordernden Chaos gewandelt.

Wichtig ist, anzufangen. Spä-





Die Integration von sozialökonomisch Benachteiligten in Arbeitsmarkt und Gesellschaft in Österreich

Rahmenbedingungen

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem kontinuierlichen Strukturwandel, der von massiven Umschichtungen der Beschäftigten von schrumpfenden zu expandierenden Wirtschaftsbranchen geprägt ist. Seit den frühen achtziger Jahren ist dieser Strukturwandel mit wachsenden Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt verbunden, die zu einem mehr oder weniger stetigen Anstieg der Arbeitslosigkeit führten. Während 1980 nur 53.200 Arbeitslose gezählt wurden, 1,9 Prozent des Angebots unselbständiger Arbeitskräfte, waren es 1995 215.700 oder 6,6 Prozent aller Unselbständigen¹, mit anhaltend steigender Tendenz.

Der aus dem wirtschaftlichen Strukturwandel resultierende Wandel der Qualifikationsstruktur der Arbeitsplätze stellte hohe Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte. In jenen Bereichen, in denen neue Arbeitsplätze entstanden sind, handelt es sich häufig um qualitativ anspruchsvollere Tätigkeiten, die mit dem Einsatz neuer Technologien gekoppelt sind. Obschon es im Laufe der achtziger Jahre zu einer deutlichen Verbesserung der Qualifikati-

onsstruktur der Arbeitskräfte gekommen ist, reichte sie nicht aus, um einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern. Vor allem Hilfs- und Alerntarbeiter sowie Fachkräfte in traditionellen Berufen sind von dem Anstieg der Arbeitslosigkeit und einem Zurückfallen der Löhne betroffen. Betriebe wurden im Laufe der achtziger Jahre angesichts der zunehmenden nationalen und internationalen Konkurrenzierung selektiver in der Beschäftigung von Arbeitskräften. Zusätzlich zu fachlichen Qualifikationen gewannen Persönlichkeitsmerkmale bei der Einstellung an Bedeutung.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nahmen auf Kosten von Dauerarbeitsplätzen zu. Das trug dazu bei, daß Randgruppen es immer schwerer hatten, am Arbeitsmarkt (wieder) Fuß zu fassen. Personenmerkmale wie Alter, sozialökonomische Behinderung, vergangene Einkommensverläufe zählen zu den wesentlichen Faktoren für die Verringerung der Re-Integrationschancen ins Erwerbsleben. Personengruppen mit diesen persönlichen Charakteristika stellen den Großteil der Langzeitarbeitslosen dar. Seit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit in den frühen achtziger Jahren erhöhte sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen überdurchschnittlich stark. 1980 waren erst 16,1 Prozent aller Arbeitslosen länger als sechs Monate arbeitslos. Im Jahresdurchschnitt 1995 waren es 30 Prozent aller Arbeitslosen. Langzeitarbeitslosigkeit ist zwar weniger auffällig als Massenarbeitslosigkeit, aber nicht minder dramatisch. Sie ist aus historischer Sicht

¹ Gemessen an allen EWP 1,6% 1980 und 5,9% 1995; für die Berechnung werden registrierte Arbeitslose (AMS-Daten), rechtlich Beschäftigte (HVSVT) sowie Selbständige und Mithelfende (WIFO-Fortschreibung) verwendet. Diese Daten werden verwendet, um durchgehend vergleichbare bruchbereinigte Zeitreihen zu erhalten.



etwas Neues für Österreich. Sie ist in allen Alters- und Geschlechtsgruppen anzutreffen. Es gibt allerdings gewisse Konzentrationen. Betroffen sind im Fall von Jugendlichen vor allem jene mit geringen oder nicht nachgefragten Qualifikationen, WiedereinsteigerInnen, ältere Arbeitskräfte und Personen mit sozialökonomischen Behinderungen. Im internationalen Vergleich ist der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit relativ gering, nur in einigen nordeuropäischen Ländern (Schweden, Norwegen) und Nordamerika ist der Anteil geringer.

Langzeitarbeitslose – eine heterogene Gruppe

Im Laufe der Arbeitslosigkeit kristallisiert sich je nach Region und Auslöser für den Beschäftigungsverlust eine heterogene Gruppe von Personen heraus, die längerfristig ohne Beschäftigung bleibt. Die beruflichen ebenso wie sozialökonomische Charakteristika unterscheiden sich zwischen dem Bestand der Arbeitslosen und den Langzeitarbeitslosen.

Berufliche Konzentration der Langzeitarbeitslosen

Derzeit konzentrieren sich 53 Prozent der Langzeitarbeitslosen auf vier Berufsgruppen: Büroberufe, Metall-, Elektroberufe, Handel sowie Hilfsberufe. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist vor allem in Berufen der traditionellen Konsumgüterproduktion wie Textil-, Leder- und Bekleidungsproduktion hoch, des Weiteren im Bereich der Chemiearbeiter und der Elektroberufe. Vor allem ältere Arbeitslose finden nach dem Verlust des Arbeitsplatzes kaum den Umstieg in andere Berufe und werden zu Langzeitarbeitslosen. Neu ist, daß auch in Büroberufen die Langzeitarbeitslosigkeit ansteigt – eine Folge der Industrialisierung der Büroberufe über den Einsatz der Computertechnologie. Eine rasche Umstellung der Büros auf die neuen Technologien bedeutet eine Verschärfung der Arbeitsmarktprobleme für die älteren

Generationen. Hilfsarbeiter trifft die allgemeine Verschärfung der Arbeitsmarktprobleme im Gefolge der Internationalisierung und produktivitätsorientierten betrieblichen Umstrukturierung. [...]

Handlungsbedarf für die Arbeitsmarktpolitik

Angesichts des deutlichen Anstiegs der Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich und der unterschiedlichen Ausprägung nach Berufen, Branchen, Regionen und Personengruppen mag es überraschen, daß es weder ein differenziertes Instrumentarium der Re-Integration von Langzeitarbeitslosen noch substantielle Ausgaben zum Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit gibt. Gegenwärtig gibt es eine Reihe von Maßnahmen / Institutionen, die eine Hilfestellung für Menschen anbieten, die in eine soziale und ökonomische Randlage geraten sind. Sie reichen von der finanziellen Unterstützung zum Lebensunterhalt über therapeutische Versorgung (für psychisch, körperlich, geistig Behinderte) bis zur Integration von Behinderten in den Arbeitsmarkt in geschützten Werkstätten. Das Ziel einer möglichst umfassenden Versorgung (quantitativ) muß mit dem Ziel einer möglichst vollständigen Integration in die Gesellschaft (qualitativ) abgestimmt werden, wobei man sich an Effizienzkriterien wie Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit orientieren muß. Da die Förderung von Randgruppen im wesentlichen aus Steuermitteln erfolgt, ist eine gesamtwirtschaftliche Kostenminimierung anzustreben.

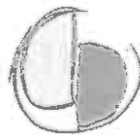
Eine lückenlose Versorgung / Integration von sozialökonomisch Behinderten, die einen hohen Anteil der Langzeitarbeitslosen darstellen, ist in Österreich nicht gegeben. Der Natur der sozialökonomischen Eingliederungshemmnisse entsprechend wäre eine Querschnittfinanzierung und institutionelle Zusammenarbeit bei der Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft anzustreben. Diese

Zusammenarbeit ist im wesentlichen nur in den sozialökonomischen Beschäftigungsprojekten – einem Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik – üblich, infolge der Überlegung, daß die Integration von sozialökonomisch Benachteiligten in den Arbeitsmarkt als wesentlicher Bestandteil der gesellschaftlichen Integration zu sehen ist. Die berufliche Integration eröffnet die Kontaktmöglichkeit mit Personen außerhalb des üblichen sozialen Umfelds und vergrößert damit den Spielraum möglicher sozialer Integration. Die finanzielle Absicherung eröffnet die Möglichkeit verstärkter Selbstorganisation

Die Vernetzung / Abstimmung von Institutionen und Maßnahmen ist häufig infolge unterschiedlicher Kompetenzbereiche nur ansatzweise vorhanden. Damit ist auch das Ziel der Minimierung gesamtwirtschaftlicher Kosten bei gleichzeitigem umfassenden Integrationsziel von sozialökonomisch Benachteiligten in Österreich nicht zu erreichen. [...]

Integration von Langzeitarbeitslosen

Da der erste Arbeitsmarkt offenbar nicht in der Lage ist, die Wiedereingliederung eines Großteils der Arbeitslosen sicherzustellen, muß relativ früh nach Verlust des Arbeitsplatzes ein Re-Integrationsinstrumentarium zum Einsatz kommen, das verhindert, daß es infolge längerfristiger Arbeitslosigkeit zum Verlust an Humankapital kommt. Die Funktion der „Vermittlung“ der Arbeitslosen gewinnt daher eine neue Dimension und ist mit der Schaffung eines „Übergangsarbeitsmarktes“ (häufig als „zweiter“ Arbeitsmarkt bezeichnet) oder „Übergangsbildungssektors“ zu verbinden. Die Integration der Langzeitarbeitslosen erfordert nicht nur den Einsatz angebotseitiger Förderungen, um die Vermittlungsfähigkeit zu erhöhen und die unterdurchschnittliche Arbeitsproduktivität der Langzeitarbeitslosen anzuheben, sondern auch nachfrageseitiger Maßnahmen, d.h. der Schaffung



von Arbeitsplätzen. Das Spektrum der Förderung der Angebotsseite zur Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit umfaßt Orientierungshilfen, Motivationsförderung sowie Organisationshilfen im Bereich der Kinderbetreuung, der Überschuldung, der Wohnraumbeschaffung für Entwurzelte etc.

Die adäquate Beratung und Betreuung im Vorfeld einer Vermittlung der zunehmenden Zahl von Langzeitarbeitslosen und Personen mit vielschichtigen Vermittlungshemmnissen erforderte die Gründung und Förderung von arbeitsmarktverwaltungsexternen spezialisierten Beratungseinrichtungen (Schuldnerberatung, Frauenberatung, Ausländerberatung etc.).

Die Anhebung der Arbeitsproduktivität erfolgte über Qualifizierungsmaßnahmen on-the-job von Betrieben oder Ausbildungsstätten. Beschäftigungsprojekte, Qualifizierungskurse und Problemgruppenberatung sollen eine Spaltung der Arbeitslosen in gut vermittelbare und kaum mehr vermittelbare verhindern. Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte sind besonders darauf angelegt, die Chancen für Schwächere zu erhöhen. Sie kommen der öffentlichen Hand obendrein nicht sehr teuer, weil ein hoher Anteil der Projektkosten durch Projekterlöse wieder hereingebracht wird².

Zur Koordination der unterschiedlichen Akteure (Projekträger, Arbeitsmarktverwaltung, Gemeinden, Länder, Interessensvertretungen) bei der Planung, Gründung und Professionalisierung von Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Beratungseinrichtungen wurden intermediäre Beratungsinstitutionen gegründet.

Infolge der geringen Förderdynamik im ressortübergreifenden Bereich haben diese Beratungsinstitutionen in Österreich allerdings nicht die Aufgabenausweitung erfahren wie in anderen Ländern mit ähnlichen Fördermaßnahmen.

Sozialökonomische Behinderung der Langzeitarbeitslosen

Eine Untersuchung der Langzeitarbeitslosen in Beschäftigungsförderungsmaßnahmen (Biff, 1994) zeigt, daß ein Großteil der geförderten Langzeitarbeitslosen sozialökonomische Behinderungen aufweist. Sie haben im Schnitt ein geringes Ausbildungsniveau und sind infolge von Phasen psychischer Instabilität und Orientierungslosigkeit auf Integrationshilfen besonders angewiesen. Mit Ausnahme von 3,8 Prozent der Teilnehmer an Beschäftigungsprojekten hatten alle geförderten Transitarbeitskräfte in sozialökonomischen Beschäftigungsprojekten mindestens ein Vermittlungshemmnis. Üblicherweise hatten die Langzeitarbeitslosen ein Problembündel aufzuweisen und nicht nur einen Behinderungsfaktor; der die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erschwerte (Mehrfachanzzeichnung war möglich, daher keine Aufrechnung auf 100 Prozent der Förderfälle möglich). 64,3 Prozent aller Fälle hatten psychosoziale Defizite³; Konflikt mit dem Gesetz (Haftentlassene, Vorbestrafte) erschwerte in 23,8 Prozent der Förderfälle die Arbeitsvermittlung, knapp gefolgt von Überschuldung (21,6 Prozent aller Fälle) und Alkoholsucht (21,2 Prozent). Drogensucht war in 13,8 Prozent der Fälle ein Behinderungsfaktor, gefolgt von Körperbehinderung (11,5 Prozent). Geistig Behinderte und Wiedereintritte in den Arbeitsmarkt wurden nur in geringem Maße über Beschäftigungsprojekte in den Arbeitsmarkt integriert. Häufig ist das Problem von Obdachlosigkeit mit Überschuldung und/oder Haftentlassung oder Sucht (Alkohol oder Droge) gekoppelt.

Nach dem Geschlecht sind die Behinderungsschwerpunkte unterschiedlich. Während bei Frauen eine eindeutige Konzentration auf psychosoziale Defizite vorzufinden ist (67 Prozent aller Förderfälle), mit weitem

² Die Eigendeckungsquote liegt im Schnitt bei 40 Prozent.

Abstand gefolgt von Überschuldung (20 Prozent), körperlicher Behinderung (17 Prozent), Drogensucht (11 Prozent), Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt (10 Prozent), Alkohol (7 Prozent) – alle weiteren Formen der Behinderung kommen in der Stichprobe vergleichsweise selten vor –, weisen Männer eine viel breitere Streuung auf alle Problemfaktoren auf.

Die Reihenfolge der Probleme je nach Häufigkeit des Auftretens in Beschäftigungsprojekten unterscheidet sich etwas von der der Frauen. Zwar sind auch bei Männern die häufigsten Behinderungsfaktoren psychosoziale Defizite (62,7 Prozent), Haft / Vorstrafe kommt jedoch an zweiter Stelle (34,9 Prozent), gefolgt von Alkohol (29,6 Prozent), Überschuldung (22,5 Prozent), Droge (15,4 Prozent). Alle weiteren Problemfaktoren haben einen deutlich geringeren Stellenwert.

Es gibt deutliche Unterschiede in der Behinderungsstruktur nach Alter. Psychosoziale Defizite weisen vor allem Jugendliche auf, 47,4 Prozent aller psychisch Behinderten sind jünger als 25 Jahre. Ehemalige Alkoholiker sind auf das mittlere Alter konzentriert, 25- bis 45jährige stellten 71 Prozent aller infolge vergangener Alkoholabhängigkeit in Beschäftigungsprojekten geförderten Personen. Haftentlassene / Vorbestrafte in Beschäftigungsprojekten sind überwiegend Jugendliche oder junge Erwachsene (76,2 Prozent aller Haftentlassenen). Obdachlose sind noch stärker auf junge Menschen konzentriert (83,3 Prozent zwischen 15 und 35 Jahren). 50 Prozent aller Drogensüchtigen in Beschäftigungsprojekten waren im Alter zwischen 25 und 34 Jahren, weitere 36,1 Prozent zwischen 15 und 25. Überschuldung ist ebenfalls ein Problem von

³ Psychosoziale Behinderungen können durch eine Vielzahl von Faktoren ausgelöst werden, z.B. durch einschneidende persönliche Erlebnisse, die zu Orientierungslosigkeit und dem Verlust des Selbstvertrauens führen können. Daraus kann ein Wandel der sozialen Verhaltensmuster resultieren, der die Eingliederung in die Gesellschaft erschwert.



Überwiegend jungen Arbeitslosen – rund 80 Prozent zwischen 15 und 35 Jahren.

Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte

Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte stellen in Österreich die effizienteste Eingliederungshilfe für sozialökonomisch benachteiligte Personen dar. Das Dilemma der sozialökonomischen Projekte ist folgendes: Wenn Arbeitslose mit schweren psychosozialen Behinderungen für solche Projekte ausgewählt werden, können die ökonomischen Ziele schwer erreicht werden, d. h. die Sachkosten können nicht durch Erlöse aus dem Verkauf der Produkte hereingebracht werden. Wenn dagegen eher durchschnittlich qualifizierte Arbeitslose mit geringen Behinderungen für diese Projekte ausgewählt werden, können zwar die ökonomischen Ziele erreicht werden, die Schwächsten bleiben aber übrig und fallen überwiegend der Sozialhilfe anheim. Der Verein für Bewährungshilfe beklagt heute beispielsweise, daß sich in der Rezession 1993 die Arbeitsmarktchancen für Haftentlassene extrem vermindert haben.

Der Vorteil der Projekte liegt in ihrer Kosteneffizienz und Marktorientierung. Der administrative Aufwand für alle Betroffenen müßte allerdings verringert werden, wenn man eine Ausweitung des Programms wünschen sollte.

Mögliche Alternativen zu den sozialökonomischen Beschäftigungsprojekten wären vor allem:

a) geschützte Werkstätten, die die öffentliche Hand im laufenden Betrieb etwa ebenso teuer kommen, die aber auf medizinisch definierte Probleme von Menschen abgestimmt sind und nicht auf psychosoziale Probleme

b) Sozialhilfe und Verzicht auf Eingliederung ins Arbeitsleben. Da es sich in hohem Maß um jüngere Menschen handelt, hieße das jedoch,

daß junge Leute mit psychosozialen Problemen „auf der Straße stehen“.

c) Versuch einer direkten Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt etwa mittels Lohnsubventionierung. Die Erfahrung mit der Integration Behinderter in die Arbeitswelt gemäß Behinderteneinstellungsgesetz ist allerdings nicht ermutigend. Des Weiteren ist die Gefahr der Verzerrung von Lohnstrukturen am ersten Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, wenn längerfristig Lohnsubventionen gewährt werden sollten. Nur für einen kleinen Teil der Betreuten, die geringe Behinderungen aufweisen, erscheint ein besonders intensiver Vermittlungsversuch – eventuell nach Teilnahme an Job Clubs der Arbeitslosen – zielführend.

Resümee

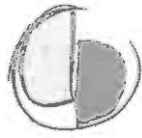
Der Übergang vom fordistischen Produktionsmodell zum heutigen Modell der flexiblen Spezialisierung und Dezentralisierung, die Verlagerung der Beschäftigung vom stark gewerkschaftlich organisierten Produktionsbereich zum Dienstleistungssektor mit geringem gewerkschaftlichem Organisationsgrad, das zunehmende Arbeitsangebot von Sekundärarbeitern, die nicht den traditionellen männlichen Erwerbsphasenverlauf im Lebenszyklus aufweisen, haben allesamt dazu beigetragen, daß sich Randgruppen am Arbeitsmarkt herauskristallierten, die schwer eine stabile (Wieder)Beschäftigung finden können. Damit wird deutlich, daß Probleme, die am Arbeitsmarkt auftreten, nicht notwendigerweise auch dort ihre Wurzeln haben, sondern vielmehr im ökonomischen und sozialen Umfeld. Aktive Arbeitsmarktpolitik kann nicht die Wurzel des Problems bekämpfen. Sie kann aber dazu beitragen, daß die Funktion des Arbeitsmarktes in der Gesellschaft und im Wirtschaftsprozeß, nämlich einen Beitrag zu leisten zur Effizienz des Wirtschaftsprozesses (über die Allokation der Ressourcen), der Gerechtigkeit (über die Erhaltung der Erwerbschancen und einer adäquaten

Einkommensverteilung), des Wirtschaftswachstums (über den Beitrag zur Erhaltung und Erhöhung der Produktivität der Arbeitsressourcen) und des sozialen Ausgleichs (über die Minimierung der negativen Effekte des Strukturwandels für bestimmte Personengruppen), besser erfüllt werden kann. In dem Zusammenhang ist der Integration sozialer Randgruppen über Eigenverantwortung und Befähigung (empowerment), wie am Beispiel sozialökonomischer Beschäftigungsprojekte in Österreich, Vorrang zu gewähren gegenüber der Versorgung. Wenn institutionelle Begleitdienste (support services) und Eingliederungshilfen bei schwierigen Übergangsphasen im Lebenszyklus des Einzelnen von der Gesellschaft organisiert werden, sind die Anpassungsprozesse im Gefolge des Systemwandels und der wirtschaftlichen Strukturanpassung auch von sogenannten Randgruppen zu meistern.

Gudrun Biffi
Österreichisches Institut
für Wirtschaftsforschung

Literatur

Biffi, G. (1994). Evaluierung von Instrumenten der experimentellen Arbeitsmarktpolitik. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (94/295/a/4492). Wien, Dezember 1994.



Internationale Arbeitsmarktpolitik im Zeichen eines schwierigen Arbeitsmarkts – Aufgaben und Möglich- keiten der Internationalen Arbeitsorganisation

Über die Arbeit der IAO ist – außerhalb von Fachkreisen – wenig bekannt. Deshalb erlaube ich mir, zunächst etwas über die Organisation und ihre Aufgaben zu sagen.

Die Internationale Arbeitsorganisation – IAO – ist eine Sonderorganisation der UN (wie WHO, UNESCO, FAO) mit Sitz in Genf. Sie hat eine lange Tradition, wurde 1919 gegründet (Versailler Vertrag) und ist die einzige internationale Organisation, die dreigliedrig organisiert ist, d. h. Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen arbeiten zusammen. Derzeit sind 174 Staaten Mitglieder der IAO.

Als ihre Hauptaufgabe betrachtet die IAO, in den Mitgliedsländern eine Arbeits- und Sozialpolitik durchzusetzen, die sich möglichst nach einheitlichen Standards in allen Ländern richtet. Hauptmittel dafür sind internationale Normen (Übereinkommen oder Empfehlungen). Ziel der Normen ist, die soziale Gerechtigkeit zu fördern.

Historisch gesehen hat die IAO ihre Wurzeln im sozialen Gedankengut des 19. Jahrhunderts. Aber die Grundidee ist durchaus zukunftsweisend und heute aktueller denn je, nämlich, daß Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einem Land oder Wirtschaftszweig Arbeitskosten erhöhen kann und deshalb bessere Arbeitsbedingungen möglichst zum Gegenstand internationaler Vereinbarungen gemacht werden sollten. Das ist die Urzelle des IAO-Gedan-

kens. Sie richtet sich gegen unfaire Arbeitsbedingungen als Schlüssel zu wirtschaftlichem Erfolg auf dem Rücken von sozial Schwachen.

Dabei noch ein Blick in die Geschichte: Bereits die erste internationale Norm der IAO behandelte den Schutz vor übermäßigen Betriebszeiten.

Hier noch einige der bedeutendsten Normen:

- Abschaffung der Sklaverei
- Verbot der Kinderarbeit
- Garantie sozialer Sicherheit
- Arbeitsschutzregelungen
- Vereinigungsfreiheit
- Schutz vor Diskriminierung im Beruf

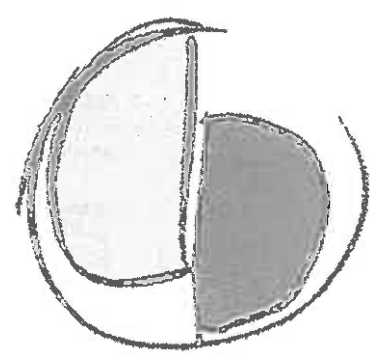
Soviel zum Hintergrund und den Zielen der IAO.

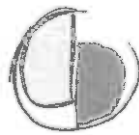
Nun zum Thema dieses Kongresses und dem für unsere Belange wichtigsten Übereinkommen: „Über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung Behinderter“, welche von 56 Staaten ratifiziert wurde.

Für die internationale Beschäftigungspolitik für Behinderte ist diese Konvention das Schlüsseldokument und die einzige internationale Rechtsbasis, auf die sich Behinderte – ich betone ausdrücklich, auch psychisch Behinderte – und ihre Organisatio-

a d r e s s e n l i s t e
a d r e s s e n l i s t e a -
d r e s s e n l i s t e a d r e s -
s e n l i s t e a d r e s s e n l i -
s t e a d r e s s e n l i s t e a -
d r e s s e n l i s t e a d r e s -
s e n l i s t e a d r e s e n l i -
s t e a d r e s s e n l i s t e a -
d r e s s e n l i s t e a d r e s -
s e n l i s t e a d r e s s e n l i -
s t e a d r e s s e n l i s t e a -
d r e s s e n l i s t e a d r e s -
s e n l i s t e a d r e s s e n l i -
s t e a d r e s s e n l i s t e a -
d r e s s e n l i s t e a d r e s -
s e n l i s t e a d r e s s e n
a d r e s s e n l i s t e

stand: märz 1997





GESCHÄFTSFÜHRUNG

VEREINSSEKRETARIAT
Figulystraße 32, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 61 03 - 0
Fax: 0 732 / 65 13 21

PERSONALABTEILUNG

Figulystraße 32, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 61 03 - 23
Fax: 0 732 / 65 13 21

WIRTSCHAFTSABTEILUNG

BUCHHALTUNG, LOHNVERRECHNUNG
Figulystraße 32/III, 4020 Linz
Tel.: 0 732/66 52 81-0, 66 58 12 - 0
Fax: 0 732/66 58 12 -16

QUALITÄTSMANAGEMENT

Figulystraße 32, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 61 03 - 24
Fax: 0 732 / 65 13 21

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Figulystraße 32, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 13 55 - 66
Fax: 0 732 / 65 13 55 - 68

BILDUNGSINSTITUT

WEITERBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG
Südtirolerstraße 31, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 60 88 99
Fax: 0 732 / 60 88 99 - 30

EU-ANGELEGENHEITEN

Figulystraße 34, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 13 55
Fax: 0 732 / 65 13 55 - 18

KUNST UND KULTUR

Goethestraße 22, 4020 Linz
Malen, Schauspiel
Tel.: 0 732 / 65 13 46
Fax: 0 732 / 65 13 46 - 18

BEWEGUNGSTHERAPIE
Tel.: 0 732 / 65 13 56 - 59

PRO SPORT

Figulystraße 34, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 13 55 - 57

PSYCHOPHON

0 660 / 70 75
nur werktags
Mo-Fr 10.00-12.00 Uhr

BETRIEBSRAT

Figulystraße 34, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 66 98 08
Fax: 0 732 / 65 13 55 - 18

LAIENHELPERGRUPPE UND CLUBS

Figulystraße 32
4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 61 03 - 0
Fax: 0 732 / 65 13 21

SUCHT

**FOCUS – INSTITUT FÜR
SUCHTPRÄVENTION**
Mozartstraße 43
4020 Linz
Tel.: 0 732 / 77 89 36, 77 89 37
Fax: 0 732 / 77 89 36 - 20

POINT – BERATUNGSSTELLE FÜR SUCHTFRAGEN

Starhembergstraße 11/2
4020 Linz
Tel.: 0 732 / 77 08 95
Fax: 0 732 / 77 08 95 - 75

X – DREAM

BERATUNGSSTELLE FÜR JUGENDLICHE
UND SUCHTFRAGEN
Bahnhofstraße 8/2
4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 53 4 13
Fax: 0 72 52 / 53 4 13 - 15

IKARUS

BERATUNGSSTELLE FÜR JUGEND- UND
SUCHTFRAGEN
Schererstraße 17
4840 Vöcklabruck
Tel.: 0 76 72 / 22 4 99 - 0
Fax: 0 76 72 / 22 4 99 - 22

Ego

Beratungsstelle für Jugend-,
Drogen- und Alkoholprobleme
Ringstraße 45/II Stock
5280 Braunau/Inn
Tel.: 0 77 22 / 46 78
Fax: 0 77 22 / 46 7 82

ERLENHOF – THERAPIESTATION FÜR DROGEN UND MEDIKAMENTENABHÄNGIGE

Volkersdorf 13
4470 Enns
Tel.: 0 72 23 / 52 84
Fax: 0 72 23 / 77 42

AUBENWOHNGRUPPE ENNS
Kirchenplatz 3
4470 Enns

INTEGRATIONSPROJEKT BAUERNHOF
Schöneben 26, 4252 Liebenau
Tel.: 0 79 53 / 696
Fax.: 0 79 53 / 69 64

WOHNEN

ÜBERGANGSHAUS KAISERGASSE
Kaisergasse 9, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 77 48 85

WOHNHEIM WESTEND
Salzburgerstraße 31, 4713 Gallsbach
Tel.: 0 72 48 / 62 8 78

**LANGZEITWOHNHEIM HAUS
NORDWALD**
Kurhausstraße 2a, 4283 Bad Zell
Tel.: 0 72 63 / 71 92
Fax: 0 72 63 / 76 92

BETREUTE WOHNGEMEINSCHAFT
„DOLLBERG“
Lebingerstraße 10, 4320 Perg
Tel.: 0 72 62/52 7 04

LANGZEITWOHNHEIM WELS
Adlerstraße 16-18, 4600 Wels
Tel.: 0 72 42 / 72 5 03

WOHNVERBAND SCHÜTZENHOF
Salzburgerstraße 25, 4713 Gallsbach
Tel.: 0 72 48 / 68 0 19

WOHNBETREUUNG LINZ
Scharitzerstraße 5 / II, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 43 37

Betreute Wohngemeinschaften Linz:
Unionstraße 47
Hinsenkamplplatz 1
Goethestraße 31/EG
Untere Donaulände 10 (groß)
Tel.: 0 732 / 77 92 01
Untere Donaulände 10 (klein)
Tel.: 0 732 / 77 92 05

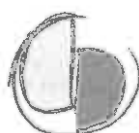
Teilbetreute Wohngemeinschaften Linz:
Stadlerstraße 51 / III
Goethestraße 31 / I
Starhembergstraße 57

Trainingswohnungen Linz:
Graben 3
Unionstraße 33 / Top 22
Jägerstraße 5

WOHNBETREUUNG VÖCKLABRUCK
Gmundnerstraße 73
4840 Vöcklabruck
Tel.: 0 76 72 / 21 8 12

WOHNGEMEINSCHAFT VÖCKLABRUCK
Gmundnerstraße 76
4840 Vöcklabruck

WOHNGEMEINSCHAFT SCHWANENSTADT
Gmundnerstraße 35
4690 Schwanenstadt





WOHNBETREUUNG STEYR

Sierningerstraße 15, 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 78 7 79

Wohnprojekt Münchenholz

Punzerstraße/Wagnerstr., 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 87 3 17

PROJEKT LEBENSFORMEN

Sierningerstraße 15, 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 78 7 80

Wohngemeinschaft „Lebensformen“

Franz-Enge-Straße 3, 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 87 3 51

WOHNBETREUUNG ROHRBACH

Linzer Straße 6, 4150 Rohrbach
Tel.: 0 72 89 / 68 1 5
Fax: 0 72 89 / 68 1 5 - 22

Wohngemeinschaften und

Notschlafstelle Rohrbach:

Schulstraße 2
Grabenstraße 37

WOHNBETREUUNG RIED

Franz-Hönig-Straße 7, 4910 Ried / I.
Tel.: 0 77 52 / 80 6 90

Wohngemeinschaften Ried:

Volksfeststraße 12
Eiselsbergstraße 6

WOHNBETREUUNG FREISTADT

Hafnerzeile (ab Jänner 1996)
4240 Freistadt
Tel.: 0 79 42 / 77 0 99

WOHNBETREUUNG GRIESKIRCHEN

Dr.-Müllner-Platz 7, 4710 Grieskirchen
Tel.: 0 72 48 / 66 5 42

Wohngemeinschaft Bad Schallerbach

Welserstraße 15, 4701 Bad Schallerbach

Wohngemeinschaft Bad Schallerbach

Welserstraße 11, 4701 Bad Schallerbach

WOHNFORMEN WELS

Adlerstraße 15, 4600 Wels
Tel.: 0 72 42 / 72 4 99

Betreuerbüro WG – Roseggerstraße 26

Tel.: 0 72 42 / 79 2 33

Wohngemeinschaften Wels:

Birkenstraße 6
Rosseggerstraße 26

K 5 – ÜBERBRÜCKUNGSWOHNEN

Kaarstraße 5, 4040 Linz
Tel.: 0 732 / 71 09 71

PSYCHOSOZIALE BERATUNG

AKUTDIENST

Scharitzerstraße 16, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 66 82 38 - 50
Fax: 0 732 / 66 82 38 - 20

KRISENINTERVENTIONSZENTRUM

Hessenplatz 9, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 21 77, 21 78
Fax: 0 732 / 78 81 09

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE BAD ISCHL

Wiesingerstraße 4 / 2, 4820 Bad Ischl
Tel.: 0 61 32 / 29 3 41

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE BAD ZELL

Kurhausstraße 2a, 4283 Bad Zell
Tel.: 0 72 63 / 71 92

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE BRAUNAU

Stadtplatz 22 / II, 5280 Braunau
Tel.: 0 77 22 / 64 3 45, 64 2 01

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE FREISTADT

Zemannstraße 31, 4240 Freistadt
Tel.: 0 79 42 / 56 2 5

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE GMUNDEN

Kößlmühlgasse 4, 4810 Gmunden
Tel.: 0 76 12 / 76 9 39

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE GRIESKIRCHEN

Manglburg 15a, 4710 Grieskirchen
Tel.: 0 72 48 / 66 321, 4810

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE KIRCHDORF/KREMS

Samhaberweg 4, 4560 Kirchdorf/Krems
Tel.: 0 75 82 / 51 0 01

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE LINZ

Scharitzerstraße 16 / I, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 66 82 38
Fax: 0 732 / 66 82 38 - 20

Treffpunkt der PSB

Tel.: 0 732 / 66 82 20

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE LINZ-LAND

Schulstraße 17, 4050 Traun
Tel.: 0 72 29 / 64886

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE ENNS

Kirchenplatz 3, 4470 Enns
Tel.: 0 72 23 / 89 2 39

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE PERG

Herrenstraße 28/1, 4320 Perg
Tel.: 0 72 62 / 54 4 47
Fax: 0 72 62 / 54 4 47 - 28

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE RIED

Franz-Hönig-Straße 7, 4910 Ried / I.
Tel.: 0 77 52 / 80 6 90

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE ROHRBACH

Linzerstraße 6, 4150 Rohrbach
Tel.: 0 72 89 / 68 1 5
Fax: 0 72 89 / 68 1 5 - 22

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE SCHÄRDING

Passauer Straße 139, 4780 Schärding
Tel.: 0 77 12 / 58 55 + 58 51
Fax: 0 77 12 / 58 55 14

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE STEYR

Grünmarkt 14, 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 43 9 90
Fax: 0 72 52 / 43 99 0 - 17

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE VÖCKLABRUCK

Industriestraße 33, 4840 Vöcklabruck
Tel.: 0 76 72 / 21 4 10
Fax: 0 76 72 / 21 4 10 - 90

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE WELS

Adlerstraße 15, 4600 Wels
Tel.: 0 72 42 / 66 6 67

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE

TAGESSTRUKTUR BRAUNAU

Stifterstraße 4, 5280 Braunau
Tel.: 0 77 22 / 83 2 73

TAGESSTRUKTUR FREISTADT

Schmiedgasse 25, 4240 Freistadt
Tel.: 0 79 42 / 58 87

TAGESSTRUKTUR GRIESKIRCHEN

WERKSTÄTTEN LUISENHÖHE
Jahnstraße 12, 4713 Gallspach
Tel.: 0 72 48 / 52 21

TAGESSTRUKTUR KIRCHDORF/KREMS

KONKRET – KINDERECK + TEXTILWERKSTATT

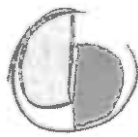
Krankenhausstraße 12
4560 Kirchdorf / Krems
Tel.: 0 75 82 / 61 5 01
Fax: 0 75 82 / 61 5 01 - 4

KONKRET – TREFFPUNKT +

DIENSTLEISTUNGEN

Linzer Straße 10, 4560 Kirchdorf
Tel.: 0 75 82 / 60 9 28





TAGESSTRUKTUREN LINZ

CAFÉ - RESTAURANT „KONTRAST“
Südtirolerstraße 31, 4020 Linz

Büro:
Tel.: 0 732 / 66 84 70

LOKAL:
Tel.: 0 732 / 66 81 37
Fax: 0 732 / 66 81 37 - 36

KERAMIK:
Fabrikstraße 2a, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 78 47 25
Fax: 0 732 / 78 47 25

TAGESSTRUKTUR PERG

Dimbergerstraße 16, 4320 Perg
Tel.: 0 72 62 / 57 7 95

TAGESSTRUKTUR RIED

Griesgasse 6a, 4910 Ried/Innkreis
Tel.: 0 77 52 / 71 6 60

TAGESSTRUKTUR ROHRBACH

Linzer Straße 6, 4150 Rohrbach
Tel.: 0 72 89 / 68 15
Fax: 0 72 89 / 68 15 - 22

TAGESSTRUKTUR SCHÄRDING

Passauer Straße 139, 4780 Schärding
Tel.: 0 77 12 / 58 50
Fax: 0 77 12 / 58 55 14

TAGESSTRUKTUREN STEYR

ATRIUM
Gleinker Gasse 21
4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 82 1 12
Fax: 0 72 52 / 76 1 22

WASCHEREI/CLUB
Schuhbodengasse 7
4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 80 9 22, 80 9 23
Fax: 0 72 52 / 76 1 22

TAGESSTRUKTUR VÖCKLABRUCK

„REGENBOGEN“
Gmundnerstraße 73
4840 Vöcklabruck
Tel.: 0 76 72 / 78 2 42 - 0
Fax: 0 76 72 / 78 2 42 - 50

TAGESSTRUKTUR WELS

Adlerstraße 16-18, 4600 Wels
Tel.: 0 72 42 / 72 4 98
Fax: 0 72 42 / 72 49 8 35

TONPATZ'L - KERAMIKWERKSTATT
Gutenbergstraße 6, 4600 Wels
Tel.: 0 72 42 / 67 5 73

GALERIE CAFE'
Gutenbergstr. 6, 4600 Wels
Tel.: 0 72 42 / 78 1 93

☐ BERUFLICHE INTEGRATION

ARBEITSASSISTENZ
Stifterstraße 28, Postfach 17, 4014 Linz
Tel.: 0 732 / 77 85 44 - 0
Fax: 0 732 / 77 85 44 - 16
Grünmarkt 14, 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 43 9 00
Fax: 0 72 52 / 66 11 22

PAKOM - PATENKOLLEGEN IM BETRIEB

Stifterstraße 28, Postfach 17
4014 Linz
Tel.: 0 732 / 77 05 11
Fax: 0 732 / 77 05 11 - 6

ARBEITSMARKTORIENTIERTE BERATUNGSSTELLEN

Stadtplatz 22/II, 5280 Braunau
Tel.: 0 77 22 / 64 3 45

Passauer Straße 139, 4780 Schärding
Tel.: 0 77 12 / 58 55, 58 51
Fax: 0 77 12 / 58 55 14

ABBES-Beratung
Grünmarkt 14, 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 41 9 71
Fax: 0 72 52 / 43 9 00 - 12

ARBEITSTRAININGSZENTREN OÖ

ATZ - Leitung / Verwaltung,
Büroservice, Küche, Kantine
Wiener Straße 266, 4030 Linz
Tel.: 0 732 / 34 62 55, 34 62 56
Fax: 0 732 / 34 13 41 - 33

ATZ - BUCHPLUS
Südtirolerstraße 31, 4020 Linz
Laden - Versand
Tel.: 0 732 / 66 81 43
Fax: 0 732 / 66 81 43 - 22
Werkstatt - Druck
Tel.: 0 732 / 66 81 91
Fax: 0 732 / 66 81 43 - 22

ATZ - KREATIVMADEN OED
Europastraße 12, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 84 5 83
Fax: 0 732 / 84 5 83

ATZ - WEBEREI
Südtirolerstraße 31, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 66 83 51
Fax: 0 732 / 66 81 43 - 22

ATZ - LANDBAU SCHWAGAU
Raffelstettnerstraße 10, 4481 Asten
Tel.: 0 72 24 / 65 7 05
Fax: 0 72 24 / 65 7 05 - 9

ATZ - CAFÉ UND GASTHAUS SEIDLBRÄU
Haratzmüllerstraße 18, 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 41 7 00, 42 5 56
Fax: 0 72 52 / 41 7 00 - 6

ATZ - DRUCKWERKSTATT
Gleinker Gasse 23, 4400 Steyr
Tel.: 0 72 52 / 86 9 44
Fax: 0 72 52 / 66 1 22

ATZ - ERSTTAGSBLÄTTERVERLAG
Stadtplatz 8, 4150 Rohrbach
Tel.: 0 72 89 / 85 82, 85 91
Fax: 0 72 89 / 85 82 - 13

ATZ - TISCHLEREI, BÜRO, KÜCHE
Graben 7, 4840 Vöcklabruck
Tel.: 0 76 72 / 72 7 53
Fax: 0 76 72 / 72 7 53 - 20

DIENSTLEISTUNGEN
Jägerstraße 3a, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 70 06 65,
0 664 / 33 71 833
Fax: 0 732 / 73 26 82 - 20

EDITION PRO MENTE
Kaisergasse 18, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 77 61 19
Fax: 0 732 / 77 61 19 - 6

FILINO - TEXTILVERARBEITUNG
Anzengruberstraße 14, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 65 87 95
Fax: 0 732 / 65 87 95 - 22

Stifterstraße 5, 5280 Braunau
Tel.: 0 77 22 / 42 97

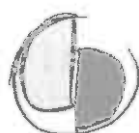
HOLZWERKSTATT
Köglstraße 22, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 77 07 74
Fax: 0 732 / 77 07 74 - 20

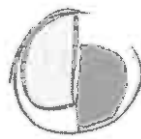
IN-TAKT - ARBEITSTRAINING FÜR LANGZEITARBEITSLÖSE

Leitung/Büroservice
Jägerstraße 3a, 4040 Linz
Tel.: 0 732 / 73 26 82 - 0
Fax: 0 732 / 73 26 82 - 20

Druckerei
Köglstraße 22, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 78 21 66 - 10
Fax: 0 732 / 78 21 66 - 20

Tischlerei
Zamenhofstraße 39, 4020 Linz
Tel.: 0 732 / 60 84 68 - 0
Fax: 0 732 / 60 84 68 - 9





nen berufen können, um eine Verbesserung ihrer beruflichen Chancen zu erlangen.

Ziel dieser beruflichen Reha-Norm ist es, „eine behinderte Person zu befähigen, eine geeignete Beschäftigung zu sichern, sie wiederzugewinnen oder dazu zu befähigen und dabei die Integration oder Reintegration dieser Person in die Gesellschaft zu fördern“.

Als Grundsatz nennt die Konvention 159, „daß die nationalen Politiken der beruflichen Reha und der Beschäftigung Behinderter auf dem Prinzip gleicher Möglichkeiten zwischen behinderten Arbeitnehmern und nichtbehinderten Arbeitnehmern basieren sollen.“

Darüber hinaus sollen aber spezielle positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Behinderten nicht als Diskriminierung anderer erachtet werden.

Bei all dem wird klar, daß diese Norm eindeutig auf die Arbeitswelt ausgerichtet ist und nicht etwa auf die medizinische Seite.

Wie bei allen anderen Konventionen auch, müssen bei Konvention 159 Staaten, die ratifiziert haben, die Umsetzung in nationales Recht und in die Praxis gegenüber der IAO nachweisen. Aber auch die, die nicht ratifiziert haben, sind verpflichtet, zu berichten. Bei der Reha-Konvention wurde gerade ein Fragebogen verschickt. Anfang 1998 wird das Thema in der IAO-Konferenz behandelt werden.

Im Bereich der Behindertenpolitik stellt sich für die IAO gegenwärtig als Hauptfrage die Entwicklung neuer konzeptioneller Ansätze für die Ausbildung und Beschäftigung Behinderter sowie die Frage des Zugangs Behinderter zu den allgemeinen Ausbildungs- und Beschäftigungsangeboten. Das Thema ist vielschichtig. Im wesentlichen geht es um die Übertragung des Konzepts der integrierten Schulausbildung auf die Berufsausbildung Behinderter.

Hier vertritt die IAO das Prinzip des Mainstreaming, anders gesagt der Normalisation. Das heißt, nach Möglichkeit Eingliederung in Beruf und Gesellschaft und Vermeidung von Ausgliederung in Spezialeinrichtungen. Die öffentlichen, privaten, auch kommerziellen Berufsausbildungseinrichtungen sollen in vollem Umfang Behinderten zugänglich sein – nach Möglichkeit. Ziel ist es, institutionelle Einschränkungen zu überwinden [...].

Begleitend dazu wird angestrebt, die Fort- und Weiterbildung zu stärken. Bisher lag das Schwergewicht zu einseitig auf Erstausbildung und Umschulung. In Zeiten rapiden technologischen Wandels ist das wichtig für die Flexibilisierung der Behinderter.

Alles in allem kann man sagen, daß die IAO eine Neubestimmung in der Behindertenpolitik vornimmt, und zwar einen Wandel von der Linie der Präventions- und Reha-Politik hin zu einer Politik der Chancengleichheit. Damit ist gemeint, daß nicht mehr nur erwartet wird, daß sich der Behinderte an Gesellschaft und Arbeit anpaßt, sondern daß sich auch die Gesellschaft an die Bedürfnisse der Behinderter anzupassen hat.

Die IAO wird versuchen, daß diese Ergebnisse der neueren Debatte um die Behindertenpolitik auf internationaler Ebene Eingang finden in die nationalen Politiken. Dabei sollte nicht unerwähnt bleiben, daß sich im internationalen Umfeld auch neue Erkenntnisse verfestigt haben, die die psychischen Behinderungen betreffen.

Hier verlagert sich aus der Sicht der



Arbeitswelt zunehmend das Gewicht von der rein medizinischen zur sozialen, edukativen und beruflichen Ebene.

Auch hier ist die IAO dabei, auf die nationalen Ebenen einzuwirken in die Richtung, daß psycho-soziale Rehabilitation in erster Linie bedeutet, daß die Menschen mehr Erfolg und Zufriedenheit nicht nur im täglichen Leben, sondern im Arbeitsumfeld erfahren.

Abschließend ein Wort zur Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen Situation (entsprechend der ILO-Expertenkommission / G7-Gipfel in Lyon / WHO im Dezember): Die Arbeitslosigkeit befindet sich auf nicht hinnehmbarem Niveau!

Daneben gibt es andere Probleme wie die arbeitenden Armen, die sog. „working poor“ sowie die wachsende Ungleichheit, d.h., die Einkommensschere geht – auch für Behinderte – auseinander.

Alles spielt sich vor dem Hintergrund des wachsenden technologischen Wandels, der Internationalisierung der Wirtschaft, der weltweiten Freizügigkeit des Kapitals, der Arbeit und des Wissens, des Wettbewerbs der Standorte sowie der Staatsverschul-



derung ab. Dennoch hat die IAO die Zielvorstellung: Eine Vollbeschäftigung ist möglich, und zwar produktiv und frei gewährt. Die IAO hält auch daran fest, daß Vollbeschäftigung einen Grad von Beschäftigung definiert, bei dem alle, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, in der Lage sind, einen Arbeitsplatz zu finden.

Neu ist, daß Änderungen in der Struktur der Beschäftigung zu berücksichtigen sind:

- neue Formen flexibler Beschäftigung
- keine lebenslange Karriereerwartung bei einem Arbeitgeber
- Erfordernis ständiger Weiterbildung
- Änderung gängiger Arbeitszeiten
- Subkontrakte
- kumulierte Halbtags- und Zeitbeschäftigungen

Infolgedessen sind eine neue Beschäftigungspolitik, die Weiterentwicklung der sozialen Sicherheit und der Arbeitsmarktflexibilität sowie der Arbeits- und Lernförderungs politik notwendig, aber durch Tarifvereinbarungen und Gesetzgebung, nicht durch Dekrete und einseitige Handlungen.

Es bleibt die Angst vor der Zerstörungskraft neuer Technologien und des internationalen Wettbewerbs. Hierzu meint die IAO: Technologischer Wandel und Globalisation können nutzbar gemacht werden für eine produktive Beschäftigung. [...] Länder, die sich rasch auf den internationalen Handel einstellen, profitieren von der Globalisierung am meisten. Einseitige nationale Abschottung ist gefährlich. Auch Blockbildung ist nicht der richtige Weg. Vielmehr sind Auslandsschulen der armen Länder abzubauen. Nur so können Ungleichheit, Armut, Konflikte und Massenimmigration verhindert werden.

Also: Erforderlich sind ein gewisses Maß an internationaler Solidarität und Bereitschaft zur Arbeitstellung, d.h. Verständnis für internationale Zusammenhänge

Es müssen wirtschaftliche Rahmenbedingungen und politische Stabilität geschaffen werden, die klare Leitlinien für Investitionen und Neuschaffung von Arbeitsplätzen geben. Unternehmer und Arbeitnehmer müssen sich auf die neue Situation einstellen können. Dies darf aber nicht mit sozialer Ausgrenzung einhergehen (die neue Globalwirtschaft ist nur glaubhaft zu vertreten, wenn sie sich an ihrer sozialen Dimension messen läßt!), zur vorgenannten Stabilität gehört auch der Abbau exzessiver Preisinflation und der Wechselkursschwankungen.

Wie soll das nun bewerkstelligt werden? Notwendig sind gemeinsame internationale Regelungen und weltweite Sozialstandards, also das ureigene Feld der IAO. Ohne Mindestlöhne und Vereinigungsfreiheit, Verbot der Kinderarbeit oder eine vernünftige Eingliederungspolitik etc. wird ein geordneter und konfliktfreier internationaler Handel nicht möglich sein. Spätestens jetzt werden sich Stimmen etlicher sogenannter Entwicklungs- oder Billiglohnländer erheben, dies sei Protektionismus. Der IAO liegt es fern, in ökonomische Prozesse einzugreifen, aber was die Durchsetzung sozialer Mindestrechte und die Beseitigung von Ungleichheit anbetrifft, hat sie natürlich internationale Schutzfunktion. Die Sicherung fundamentaler Menschen- und Arbeitsrechte ist kein Protektionismus.

Am letzten Konferenztag wurden die Ergebnisse der insgesamt sechs ganztägigen Workshops präsentiert. Neben eines neuen Definitionsversuchs des Begriffs „Sozialfirmen“ in Workshop I gab es beispielsweise in Workshop III die Erkenntnis, daß in Zukunft der Bereich Marketing bei Sozialfirmen von emitenter Bedeutung sein werde, um wirtschaftlich bestehen zu können. Ob das positive Beispiel der Integration psychisch Behinderter

bei der Firma Eduscho auch auf andere Länder übertragbar sei, könne zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht gesagt werden. Die intensive Mitarbeit bei europäischen Programmen und eine stärkere Miteinbeziehung der „User“ wurde in Workshop IV gefordert. Kunst sei eine „Brücke“ zwischen Professionals und User“, lautete schließlich die Kernaussage von Workshop VI. In seinem Abschlußreferat stellte Norbert Tietz die deutsche Sozialfirma „Ex & Job“ vor. Um sich als Sozialfirma behaupten zu können, müßten neue Märkte erschlossen werden. Fakten und Zahlen der Arbeitslosigkeit in Österreich lieferte Gudrun Biffl vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung. Handlungsbedarf sieht Biffl vor allem bei Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, von der großteils sozialökonomisch Behinderte betroffen seien. Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte seien besonders darauf angelegt, die Chancen für Schwächere zu erhöhen. Sie kämen der öffentlichen Hand im obendrein nicht sehr teuer, weil ein hoher Anteil der Projektkosten durch Projekterlöse wieder hereingebracht werde. Psychosoziale Defizite seien vor allem bei Jugendlichen zu finden, 47,4 Prozent aller psychisch Behinderten seien jünger als 25 Jahre. Zur internationalen Arbeitsmarktpolitik nahm der Vertreter der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, Gerd Jung, Stellung. Aufgabe der ILO sei es, eine Arbeits- und Sozialpolitik durchzusetzen, die sich möglichst an einheitliche Standards in allen Ländern richte. Internationale Übereinkommen und Empfehlungen seien das Hauptmittel dafür. Als Zielvorstellung der ILO nannte Jung die Vollbeschäftigung. Den Abschluß der CEFEC-Conference in Linz bildete eine Videopräsentation des nächsten Konferenzortes Zaragoza sowie die Prämierung des „schönsten Messestandes“. Von insgesamt 40 Ausstellern auf der CEFEC-Conference in Linz gewann das Arbeitstrainingszentrum In-Takt aus Linz ein Bild der jungen Künstlerin Anke Wimmer im Wert von ATS 3.000,-.

Gerd Jung
Internationale
Arbeitsorganisation IAO



„Wer profitiert von Nonprofit“

Teilnehmer:

Josef Ackerl

(Landesrat für Soziales und Gesundheit, Österreich)

Univ.-Doz. Dr. Walter Blumberger

(Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz, Österreich)

Ernst Kremer

(Firma Miele & Cie GmbH & Co, Deutschland)

Michael May

(Alpha GmbH, Deutschland)

Miriam Kravitz

(INCUBE-Inc., USA)

Univ.-Doz. Prim. Dr. Werner Schöny

(Obmann pro mente Oberösterreich, Leiter Landes-Nervenlinik Wagner Jauregg, Linz, Österreich)

Diskussionsleitung:

Dr. Helmut Obermayr

Österreichischer Rundfunk

Noch am ersten Konferenztag fand eine Podiumsdiskussion zum Thema „Wer profitiert von Nonprofit“ unter der Leitung des Rundfunkmoderators Dr. Helmut Obermayr statt. Neben Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft gab es auch Stellungnahmen seitens der Sozialfirmen selbst. Repräsentanten dieser sogenannten „social firms“ waren Miriam Kravitz von INCUBE Inc. aus den USA

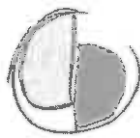
sowie Michael May von der deutschen Alpha GmbH. Als Vertreter der Wirtschaft sprach Herr Ernst Kremer von der Firma Miele & Cie GmbH & Co aus Deutschland.

Den wissenschaftlichen Standpunkt brachten Univ.-Doz. Werner Schöny als Leiter der Landes-Nervenlinik Wagner Jauregg sowie Univ.-Doz. Walter Blumberger vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz ein. Stellvertretend für die österreichische Politik war Landesrat Josef Ackerl zu Gast.

Die erste Gesprächsrunde eröffnete Herr Kremer als Fertigungsleiter der Firma Miele am Standort Gütersloh. Seit mehr als 30 Jahren gebe es eine Zusammenarbeit mit der Bernhard Salzmanklinik für Suchtkranke. Halbgewerbliche Waschmaschinen und Trockner würden in einer Größenordnung von zirka 200 Geräten pro Tag produziert. Die Herstellung würde durch Meister und Facharbeiter kontrolliert, die Vormontage erfolge dabei aber in der Klinik in Form einer Arbeitstherapie auch für psychisch Kranke.

Auf die Frage des Moderators, Wer von dieser Zusammenarbeit profitieren würde, meinte Herr Kremer: „Es profitiert sicherlich Miele davon, sicherlich die Firmen und sicherlich teilweise auch die Leute“. Zufriedenstellend sei dieses Modell dann, wenn das Engagement bei den Nonprofit-Firmen sehr groß sei, so daß man auch die Probleme des Industriepartners verstehe. „Sobald die-

RUNDER TISCH



ses Engagement nachläßt, gibt's Probleme, die wir nicht kompensieren können", so Herr Kremer. Zu verstehen wären darunter die hohe wechselnde Patientenzahl sowie notwendige Schulungen, die vom Partner ein besonders hohes Engagement erfordern würden.

Aus der Sicht der Integrationsbetriebe sprach anschließend Herr Michael May. Es sei die originäre Aufgabe der Arbeitgeber der Industrie, die Menschen zu beschäftigen, die jetzt Integrationsbetriebe oder Werkstätten für Behinderte beschäftigen würden. „Integrationsbetriebe entlasten mit ihren Bemühungen die Industrie, die Großbetriebe - das ist gesellschaftspolitisch nicht strittig“, erläuterte Herr May. Aussonderungen würden vorgenommen und erzwingen, daß ein irgendwie anders gearteter Arbeitsmarkt sich bildet.

Wirtschaftspartner würden den Integrationsbetrieben oft zwei Dinge unterstellen: „Erstens müssen sie billiger sein als jeder andere, weil sie ja schlechter sind als jeder andere. und das sind zwei Vorurteile, gegen die wir kämpfen“, so Herr May. Im Preis-

kampf würden Integrationsbetriebe meistens unterliegen, da beispielsweise nicht die Möglichkeit besteht, an Standorten zu produzieren, die billiger sind. „Wer mit Sicherheit nicht mehr profitiert, sind die Firmen [Integrationsbetriebe, Anm. d. Verf.] selbst.“ Nach Ansicht von Herrn May liege der Profit auf Seiten der Steuerzahler und der Wirtschaft.

Eine Darstellung der Situation in den USA erfolgte durch Frau Miriam Kravitz. Über die von ihr geleitete Organisation INCUBE Inc. berichtete Frau Kravitz: „Jeder, der bei INCUBE arbeitet, war selber chronisch psychisch erkrankt, einschließlich mir selbst.“ INCUBE ist die Dachorganisation von ungefähr 30 Einrichtungen, die in den Bereichen Filmproduktion, Fotografie, Grafik, Catering oder Reinigung tätig sind.

Dazu zählen weiters 50 Wohneinheiten. Bezüglich der Integrationsarbeit, schätzte Frau Kravitz, seien aber die Europäer den Amerikanern voraus. Aber auch in den USA gehe der Trend in Richtung Rehabilitation. Die Produktivität der Integrationsbetriebe liege nur 30 Prozent unter der einer Profit-Firma.

Ob Österreich noch weit entfernt sei, gemessen an den Beispielen aus Deutschland und den USA, lautete schließlich die Frage an den österreichischen Landespolitiker Josef Ackerl. „Wir sind von der Umsetzung der Idee schon sehr weit... Entscheidend ist die Frage, wie viele Menschen es noch gibt, die sich unnötigerweise in einem Klinikaufenthalt befinden, die sich aber bei einer funktionierenden psychiatrischen Nachsorge in ein Integrationsprojekt begeben könnten,...“, meinte Herr Ackerl. Bezüglich der aktuellen Budgetverhandlungen berichtete der Landesrat, diese seien gerade für diesen Sektor recht gut ausgegangen.

Nach Berechnungen wären die Kosten, die durch einen Krankenhausaufenthalt anfallen, mindestens doppelt so hoch als die Aufwendungen für beschützte Einrichtungen.

Die von Nonprofit-Organisationen erbrachten Leistungen analysierte Univ. Doz. Walter Blumberger. „NPOs erfüllen eine Aufgabe für den Staat, indem sie ihm helfen, das gesellschaftliche Mehrprodukt, also das Steueraufkommen, umzuverteilen,



und zwar im Rahmen der sozialen Wohlfahrt“, lautete einer der von Univ.-Doz. Blumberger vorgebrachten Punkte.

Außerdem würden NPOs einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die soziale Ordnung aufrechtzuerhalten, indem sie benachteiligte Menschen auf einem akzeptierten gesellschaftlichen Niveau erhalten würden.

Eine paradoxe Situation ergab sich für Univ.-Doz. Blumberger wiederum aus der Tatsache, daß sich NPOs davon „ernähren“ würden, daß die Gesellschaft nicht funktioniert. „Je besser die NPOs ihren Auftrag erfüllen, umso weniger Klienten haben sie; wenn die Gesellschaft nicht funktioniert, dann funktionieren die NPOs“.

Profitieren würden neben der Gesellschaft dadurch auch die NPOs selber, sowie die Forscher, „die sich darüber Gedanken machen können“.

Die Ausführungen, daß der Bedarf an NPOs von den gesellschaftlichen Strukturen abhängig sei, relativierte Univ. Doz. Werner Schöny, denn es gebe eine Reihe von Aufgaben, die

gesellschaftlich zu erfüllen seien. Zu nennen wären etwa die Altenhilfe, die Krankenhilfe sowie die psychosoziale Hilfe. In bezug auf den Begriff „Profit“ meinte der Leiter der OÖ. Landes-Nervenklinik und Obmann von pro mente Oberösterreich: „Profit heißt ja nicht nur Gewinn, sondern auch Nutzen – und da kann man eigentlich nur sagen, jeder profitiert von Nonprofit-Unternehmungen.“

Bezüglich der Betroffenen gebe es weniger Rückfälle, weniger Depressionen, mehr Integration, mehr Gefühl dazuzugehören und weniger Symptome wie Angst oder Schlafstörungen, so Univ.-Doz. Schöny. „Auf die konkrete Frage, was Oberösterreich betrifft, würde ich glauben, daß es auf der Basis der User und der Betroffenen unseres engeren Feldes „psychosozial“ zwar eine Reihe von Angeboten gibt – wir haben in der pro mente Oberösterreich zirka 500 Arbeitsplätze oder Teilarbeitsplätze, die wir anbieten können, und es gibt andere Anbieter – aber es gibt noch viel zu wenig.“ Gefordert sei die Wirtschaft, aber auch die Politik, „in diese Richtung Bahnen zu legen“, erklärte Univ.-Doz. Schöny.

Im weiteren Verlauf der Diskussion gab es auch Stellungnahmen aus dem Publikum. So lautete etwa eine Forderung: „Mimi Kravitz ist die einzige Frau und die einzige Betroffene, und da denke ich, wir sollten in Zukunft darauf achten, daß mehr Betroffene zu Wort kommen. [...] Ich wünsche mir mehr Frauen, ich wünsche mir mehr Betroffene.“

Eine weitere Wortmeldung aus dem Publikum bezog sich auf die bessere Zusammenarbeit von NPOs mit der Wirtschaft: „Geschützte Werkstätten müssen nach Marktnischen Ausschau halten, um Menschen mit Behinderungen ausreichend beschäftigen zu können.“

Kaum habe eine geschützte Werkstätte eine solche entdeckt, komme die Wirtschaft daher und beklage die Tatsache, daß Behinderte den Unternehmen Aufträge wegnehmen. Ein gutes Beispiel zur Lösung dieses Problems gebe es in Schweden, wo die Zuordnung von Marktanteilen in partnerschaftlichen Verträgen geregelt werde. Ein „Fair Play“ für Behinderte, so lautete der abschließende Aufruf aus dem Publikum.





Workshop I: „Sozialfirmen & Betriebe“

Berichterstattung durch Dr. Herta Kuna:

Der Workshop hatte die Aufgabe, eine Definition von „Social Firm“ und „Social Enterprise“ zu erarbeiten und der Generalversammlung zur Verfügung zu stellen.

Als Ablauf dieses Workshops waren nach den Impulsvorträgen durch Prim. Dr. Thomas Platz und Dr. David O'Flynn Darstellungen der sozialen Betriebe der COOP SERVICE NONCELLO und der pro mente Kärnten vorgesehen.

Der Impulsvortrag von Prof. Dr. Thomas Platz beschäftigte sich in erster Linie mit der Stellung und dem Wert der Arbeit in der Psychiatriereform und für die Betroffenen sowie der Entwicklung der sozialen Betriebe der pro mente Kärnten.

Dr. O'Flynn nahm im Anschluß an seinen Impulsvortrag an der Diskussion als Podiumsmitglied teil. Die Diskussion, welche, wie bereits festgestellt, zum Ziel hatte, eine Definition von „Social Firm“ und „Social Enterprise“ zu erarbeiten und der Generalversammlung zur Verfügung zu stellen, wurde von Herrn Gerald Weber (COOP SERVICE NONCELLO) geleitet.

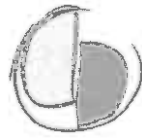
Es stellte sich bald heraus, daß die Darstellungen der Betriebe aus Kärnten und Italien aus Zeitgründen nicht erfolgen konnten, da eine Einigung über die gewünschten Definitionen unter den Teilnehmern aus so unter-

schiedlichen Ländern und Kulturen und mit teils unterschiedlicher einschlägiger Erfahrung intensiver Arbeit bedurfte. Allerdings wurde Workshop-Teilnehmern aus Holland ad hoc die Möglichkeit eingeräumt, ihr gerade erst initiiertes Projekt einer sozialen Firma der Gruppe vorzustellen.

Die Arbeit des Workshops hielt sich im großen und ganzen an den in der CEFEC-Konferenz 1995 erarbeiteten Definitions-Vorschlag und gelangte nach eingehenden Überlegungen zur mehrheitlichen Entscheidung, die letztlich der Generalversammlung vorgelegte Definition (wurde in der Generalversammlung von Sally Reynolds dem Vorstand übergeben) zu akzeptieren.

Impulsreferat von Dr. David O'Flynn (Forschungsassistent für Psychiatrie am Londoner Guy's Hospital): „Definition der Sozialfirmen“

Seit 1990 beschäftige ich mich mit der Thematik der Integration im Arbeitsbereich mit einer Reihe von Projekten – dem Network in Lewisham. Lewisham ist ein Gebiet im Süden Londons, in dem wir viele der Probleme der britischen Innenstädte finden – Armut, schlechte Infrastruktur, geringes Bildungsniveau, Drogen und Spannungen in der multikulturellen Gesellschaft. Das Network bietet eher Ausbildungsmöglichkeiten und Vorbereitung auf die Arbeitswelt, als daß es Arbeitsplätze schafft, ob-



wohl der lokale Arbeitsmarkt nicht viel bietet. Mein persönliches Interesse an den Sozialfirmen stammt aus dem relativen Unvermögen dieser „Ausbildungs- und Unterbringungsmodelle“, mehr zu bieten als ihre Programme - keine Arbeit im Anschluß. Wir arbeiten zur Zeit an unserer eigenen Sozialfirma - derzeit noch im Embryonalstadium - Network Arts - einem Unternehmen im Kunst- und Handwerksbereich. Meine Kollegin Annette Hamilton hat einige der Produkte mitgebracht.

Ich habe zwei akademische Arbeiten verfaßt, die die Grundlage dieser Einführung zu den Sozialfirmen bilden. Bei der ersten handelt es sich um einen Überblick über die Sozialfirmen im Vereinigten Königreich basierend auf den CEFEC-Richtlinien und veröffentlicht im Social Firm Reader von Gerold Schwarz. Bei der zweiten handelt es sich um einen Überblick über die englischsprachige Sekundärliteratur zu einem Buch - dem Social Firm Manual von BG, MF, AH und DOF.

Ausgehend davon nehme ich nun mein Vorhaben, den Begriff der Sozialfirma diesem Workshop zu erklären, in Angriff. Ich bin sicher, daß dies eine unvollständige Einführung ist, an der viele von Ihnen vielleicht Kritik üben werden, aber ich bin der Ansicht, daß viele von Ihnen nicht viel über Sozialfirmen wissen bzw. die Sprache, die verwendet wird, um sie zu beschreiben, nicht kennen werden. Deshalb fange ich damit an.

Sozialfirmen sind einer jener zeitgenössischen Ansätze zur Arbeitsplatzbeschaffung für Leute mit psychischen Problemen und abhängig vom jeweiligen Zusammenhang mit anderen Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt, die sich auf die Gemeinschaft stützen. Es handelt sich dabei um Strukturen post-institutioneller Natur, die erstmals in Italien in den späten siebziger Jahren als Teil der demokratischen Psychiatrie geschaffen wurden - dem radikalen Schließungsprogramm großer, psychiatrischer Spitäler, der Aufhebung

der Gesetze im Psychiatriebereich und der Entwicklung eines Systems, in dem Leute, die zuvor als „Psychiatriepatienten“ bezeichnet worden waren, in das Leben in der Gemeinschaft eingegliedert wurden. Die italienische Sozialfirma ist ein Teil der einzigartigen italienischen „sozialen Genossenschaft“. Wenn ich dies richtig verstanden habe - und ich hoffe, unsere italienischen Kollegen werden mir dabei helfen - gibt es drei Arten von Genossenschaften. Bei Typ A handelt es sich um Unternehmen, die von Professionisten des Psychiatriebereiches geleitet werden, um ihre Dienste zu verkaufen, nachdem durch das Gesetz Nr. 180 die psychiatrischen Spitäler geschlossen wurden. Sie werden auch als Genossenschaften sozialer Dienste bezeichnet. Bei Typ B handelt es sich um Integrationsgenossenschaften, die dem entsprechen, was wir unter Sozialfirma verstehen. Und drittens gibt es Sozialgenossenschaften aus dem Sektor der Volontäre und der Kirche, die den breiteren Zweig einer „sozialen Solidarität“ verfolgen.

Sozialfirmen - Integrationsbetriebe - wurden 1979 in Deutschland eingeführt, und bis 1982 wurden drei ins Leben gerufen.

Es ist schwierig festzustellen, wie viele Sozialfirmen es heute gibt, teilweise auch weil bei den Bezeichnungen Verwirrung herrscht. In Europa gibt es vermutlich 300 und es gibt wahrscheinlich 300 in den USA (als Teil des „Affirmative Action Programmes“). *)

Nach den Angaben von Gerold Schwarz gibt es: 13 in Belgien, zehn in Frankreich, 160 in Deutschland, 20 in Griechenland, zwölf in Irland, 50 in Italien, eine in Luxemburg, 25 in den Niederlanden, fünf in Portugal und sieben im Vereinigten Königreich.

*) [Anm. d. Übers.: Programm zur bevorzugten Behandlung von Angehörigen von Minderheiten].

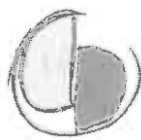
Die deutschen Firmen bieten zum Beispiel derzeit 3.000 Vollzeitarbeitsplätze mit Sozialversicherungen für Leute mit psychischen Problemen.

Eine Sozialfirma ist eine wirtschaftliche Einheit, ein kleines Unternehmen, das Arbeitsplätze für benachteiligte Leute schafft - vor allem Leute mit psychischen Problemen. Bei den meisten erfolgt eine Unterscheidung zwischen nicht-benachteiligten Mitarbeitern, Managern oder Gruppenleitern und den anderen - Arbeitern, Angestellten, usw. Der Schwerpunkt liegt bei Geschäftlichem - einem Qualitätsprodukt, egal ob Café, Reisebüro, Steuerberatungskanzlei oder Reinigungsdienst; authentische Arbeitsbedingungen; normale betriebliche Räumlichkeiten und Aufmachung.

Diese Betriebe bewerben sich jedoch in den meisten Fällen um Subventionen, um einen Ausgleich für die Beschäftigung von Leuten zu erhalten, die nicht immer die vollständige Produktivität bieten.

Diese Subventionen liegen zwischen 30 und 50 Prozent der Betriebskosten des Unternehmens. Es gibt auch einige italienische Genossenschaften, die ohne Subvention betrieben werden, die jedoch beträchtlichen Input von Volontären erhalten. Auch zwei britische Genossenschaften werden ohne Subvention betrieben, wobei die Zahl der bei ihnen beschäftigten





Arbeitnehmer mit psychischen Problemen jedoch gering ist. Es scheint, daß die Höhe der Subventionen direkt proportional zur Zahl der Aufnahme Behinderter ist.

Die Argumente für die Subventionen stützen sich auf ihre Rolle bei der Rehabilitation, ihrer zweiten Funktion. Von diesem Gesichtspunkt aus bietet eine Sozialfirma eine realistische, wenn auch stützende Umgebung, sehr ähnlich einem normalen oder offenen Unternehmen, das jedoch dahingehend adaptiert wird, Leute aufzunehmen, die in diesem Kontext nicht normal funktionieren können. Diese Umgebung kann durch die Verwendung von Managementstilen, die im Geschäftsleben ohnehin gefördert werden, ausgebaut werden, Managementstile, die die Mitarbeiter schätzen.

Die Integration in das soziale Leben des Projektes ist ein wichtiger Aspekt hiervon. „Das Ziel der wirtschaftlichen Unabhängigkeit ist ein konkreter Orientierungspunkt im Prozeß einer graduellen Normalisierung: Aber die Erreichung dieses Zieles kann von Integrationsfirmen (d.h. den Sozialfirmen) in der Tat nicht erwartet werden. Es wäre unehrlich, eine Genossenschaft daran zu messen, wie weit dieses Ziel erreicht wird; die besonderen Bedingungen der Mitarbeiter sind zu unterschiedlich, um dies zu erlauben. Die Leistung einer Integrationsfirma kann nicht nur

nach den wirtschaftlichen Indikatoren gemessen werden, sondern muß vielmehr auch im Hinblick auf ihre Integration gesehen werden. (Seyfried und Lambert, S. 87)

Sozialfirmen bieten nicht nur Arbeitsplätze, sie können für einige auch als möglicher Weg zurück auf den freien Arbeitsmarkt gesehen werden. Obwohl es hier einen Konflikt gibt - handelt es sich bei den Arbeitsplätzen in den Sozialfirmen um echte Arbeitsplätze? Ist eine Sozialfirma auf dem wirklichen Arbeitsmarkt angesiedelt oder in einem sozialen System?

Einige Sozialfirmen bieten auch Ausbildung, oft um Ausbildungsvergütungen zu erhalten. Es gibt Hinweise darauf, daß - wie erwartet werden kann - die Arbeit in einer Sozialfirma für die geistige Gesundheit gewinnbringend sein kann. Dies begründet die Argumentation, daß die Sozialfirmen ihre Subventionen insofern wettmachen, als sie die Leute aus dem Sozialsystem herausholen und die Beanspruchung des Gesundheitswesens und der Sozialleistungen verringern. Diese wirtschaftlichen Argumente sind nur dann wirklich überzeugend, wenn die behinderten Arbeitnehmer die vollen, marktüblichen Gehälter erhalten und keine Unterstützungen mehr benötigen.

Die Definition der CEFEC einer Sozialfirma besteht aus fünf Teilen:

□ Ein Unternehmen, geschaffen für die Beschäftigung von Leuten, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Daran habe ich nichts auszusetzen.

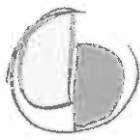
□ Ein normales Unternehmen, das vor allem wirtschaftliche Ziele verfolgt.

Ich bin nicht sicher, was man unter einem „normalen Unternehmen“ verstehen kann. Dies ist teilweise ein Kommentar zum Thema Subvention. Einige Leute argumentieren, daß eine Sozialfirma ohne Subventionen auskommen sollte. Dagegen sprechen zwei Argumente. Erstens verwenden einige „normale Unternehmen“ Subventionen die ganze Zeit über - die gemeinsame Agrarpolitik ist ein Beispiel hierfür. Zweitens, nach Erwin Seyfried:

... sehen soziale Unternehmen sich in erster Linie als Segment des allgemeinen Arbeitsmarktes und erst in zweiter Linie als eine Institution, die Hilfestellung bietet oder als Abschreckung gegen die Ausgrenzung. Einerseits haben (sie) Zugang zu staatlichen Hilfen, ... Hilfen für Investitionen ebenso wie temporären Subventionen im Ausbildungsbereich. Andererseits benötigen sie auch Unterstützung im Gesundheits- und sozio-politischen Bereich, um langfristig bestehen zu können. Die Unternehmen können nur dann mehr sein als bloße Instrumente zur Auswahl der Produktivsten unter den Ausgeschlossenen, wenn ihre soziale Komponente anerkannt und unterstützt wird. Und je mehr finanzielle Unterstützung diese soziale Seite des Unternehmens erhält, desto größer sind die Chancen auf eine Integration der Randgruppen.

Mindestens 30 Prozent der Beschäftigten sind Benachteiligte.

Jeder Arbeitnehmer erhält einen dem Markt entsprechenden Lohn oder Gehalt, der / das seiner Arbeit angemessen ist. Es kann sich jedoch um nach Marktsätzen bezahlte Teilzeitarbeit handeln. Persönlich denke



ich, daß eine Sozialfirma vollen Lohn und wirtschaftliche Unabhängigkeit bieten sollte, obwohl das nur einer Firma mit sehr hohen Subventionen möglich ist.

Ausgewogene Arbeitsmöglichkeiten zwischen benachteiligten und nicht benachteiligten Arbeitnehmern.

Ich denke, daß diese Definition bestimmte Managementpunkte und soziale Prinzipien einer Sozialfirma nicht beinhaltet, Punkte im Zusammenhang mit der Rehabilitationsfunktion, die die Subvention mit sich bringt.

Diese Punkte sind dann von besonderer Bedeutung, wenn die Leute nicht die vollen Gehälter bezahlt bekommen und noch immer Unterstützungen beziehen. Ohne wirtschaftliche Selbständigkeit haben die Arbeiter nicht dieselbe Macht wie ein Arbeitnehmer. Viele Sozialfirmen bieten Benefits – plus Löhne, die über der Höhe von Sozialhilfeleistungen liegen – sie zahlen somit die Marktsätze für ein paar Stunden Arbeit.

Zweitens erscheint die Definition eines sozialen Unternehmens – jeglicher Unternehmen, die zum Zwecke der Förderung wirtschaftlicher und sozialer Integration von benachteiligten Personen geschaffen wurden – als zu offen, zu allgemein und würde z. B. auch kommerzielle Ausbildungsbetriebe einschließen.

Es gibt wirtschaftliche Einheiten, produktive Rehabilitationseinrichtungen, die zu Sozialfirmen werden möchten. Sie zahlen möglicherweise keine vollen Gehälter. Sie übernehmen eher die Rehabilitationsrolle. Sie sind an Sozialpolitik interessiert. Sie arbeiten mit weniger produktiven Leuten. In Deutschland herrscht diese Teilung zwischen den marktorientierten und den programmorientierten Integrationsunternehmen. Vielleicht ist es auch die Unterscheidung von „therapeutischen Posten“ in der italienischen Literatur.

Ich möchte mit ein paar weiteren Definitionen einer Sozialfirma enden, um die Diskussion zu erleichtern, so-

wie mit einer Liste jener Faktoren, die in der Literatur betont werden.

Di mascio: die Bedingung einer wirtschaftlichen Organisation, die auf dem Markt tätig ist, die Kontinuität der Arbeit, ein angemessenes Gehalt, berufliche Qualifikation, Produktionsqualität, Marketing sowie die Qualität der sozialen Beziehungen und der Möglichkeiten des Ausdruckes der eigenen Individualität sicherzustellen.

Helios: Arbeitsweise wie ein normaler Betrieb; Einnahmen verwendet für Gehälter und Re-Investitionen; Gehälter verwendet für soziale Unabhängigkeit; soziale Beziehungen zwischen den behinderten und den nicht behinderten Arbeitern basierend auf gleichen Chancen; spezielle Beihilfen als Ausgleich für geringere Produktivität.

CEFEC '96: Workshop I, Definition einer Sozialfirma, 3. Oktober 1996

Aspekte einer Sozialfirma für die Definition?

- Arbeiter, Arbeitnehmer, Studenten, User, Teilnehmer
- Arbeiter und Belegschaft
Chancengleichheit für Behinderte und Nicht-Behinderte
- Behinderte Arbeitnehmer – Arbeiter und Belegschaft
- Beteiligung der Arbeitnehmer
- Bezahlung für den Arbeitsplatz
- Volle Bezahlung oder Benefits = plus marktorientiert oder programmorientiert; Sozialfirma oder soziales Unternehmen
- Lebenszeit-Arbeitsplätze
- Wirkliche Arbeitsplätze
- Qualitätsprodukt
- Formeller Vertrag

Öffentliches Image des Unternehmens

Profite für Arbeitsplätze

Gute Arbeitsbedingungen

Arbeiten als normaler Betrieb

Größe des Unternehmens

Subvention / Entschädigung – 10%, 30%, 50%

Ausbildung

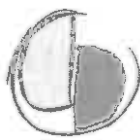
Integration in offene Beschäftigung

Managementstil – Genossenschaft, Wertemanagement

Gute soziale Umgebung

Rehabilitationsziel

Ich hoffe, daß meine Einleitung die Diskussion anregt, und ich hoffe, daß wir die Diskussion über die Sozialfirma im Spektrum der wirtschaftlichen Aktivitäten weiter betreiben können.



Workshop II: „Integration psychisch Beeinträchtigter (User) in Profit-Firmen“

Leitung:
**Christiane
Haerlin**

Referenten:
**Renate Eselböck
Eduard Siemers**

**Zusammenfassung der
Berichterstattung durch
Verena Feller
(Trans-fair, Schweiz)**

Das Ziel der Integration psychisch beeinträchtigter Menschen in die Arbeitswelt der Profit-Firmen sollte nie aus den Augen verloren gehen. Denn entfällt diese Perspektive, geht ein wichtiger Motivationsfaktor der dahinterliegenden Rehabilitationskette verloren.

Wie wir aus verschiedenen Ländern gehört haben, ist es immer noch das einfachste, Kleinst- und Mittelbetriebe für die Integrationsplätze zu gewinnen.

Es gibt einige Punkte, die wir zur Argumentation für die Schaffung von Integrationsplätzen benützen können. Zu nennen wären etwa die Imagepflege sowie das Prestige für den jeweiligen Betrieb. Persönliche Beziehung, ethische Verantwortung und Betriebs- und Mitarbeiterloyalität könnten ebenfalls angesprochen werden. Argumentiert könnte auch werden, daß nur Innovative bereit sind, Integrationsplätze anzubieten.

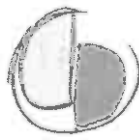
Im Workshop wurden auch einige Tips und Hinweise erarbeitet, wie Betriebe von der Notwendigkeit von In-

tegrationsplätzen überzeugt werden könnten. Um den Kontakt zum Unternehmen herzustellen und aufrechtzuerhalten, wäre es möglich, sowohl bestehende als auch neue Chefs zum Essen einzuladen. Bei Interesse an Integrationsplätzen müßte man dem Unternehmen gegenüber die Betreuung unsererseits garantieren. Es gilt auch darzustellen, welche Probleme beim Unternehmen gelöst werden.

Ein Kennenlernen der Sprache, Ausdrucksformen und Probleme von Unternehmen ist ebenfalls unumgänglich; eventuell könnte ein Vermittlersystem zwischen Arbeitstrainingzentrum und dem jeweiligen Unternehmen geschaffen werden ähnlich dem Modell aus Holland. Anstatt nur schriftliche Unterlagen zu übermitteln, ist es ratsam, Leuten aus der Wirtschaft Erlebnisse in Sozialfirmen zu ermöglichen.

Schließlich gab es seitens der Workshop-Teilnehmer noch einige Ideen und Vorschläge für die zukünftige Integrationsarbeit. So sollte etwa eine lokale bzw. regionale Vernetzung der verschiedenen Arbeitsvermittlungen geschaffen werden. Unter dem Motto „Wir können alle etwas bewirken“ gelte es, Firmen zu berücksichtigen, die psychisch Beeinträchtigte beschäftigen, und diese auch weiterzusagen.

Nach dem Modell der ISO-Office in Genf könnte ähnlich der Beurteilung der Unternehmen nach ökologischen Gesichtspunkten auch eine Beurteilung nach sozialen Kriterien er-



folgen. Ein „Soziallabel“ für Unternehmen – so lautet also die Forderung bzw. Idee der Gruppenteilnehmer.

Abschließend wurde noch auf den Begriff der „Integration“ näher eingegangen. Integration setzt sich zusammen aus Assimilation und Akkommodation. Unter Assimilation versteht man die Anpassung des Individuums an die Arbeits-Umgebung, während die Akkommodation die Anpassung der Arbeits-Umgebung an die Möglichkeiten und Fähigkeiten des Individuums meint. Integration bedeutet also die gegenseitige Anpassung.

**Impulsreferat von
Eduard Siemers,
Projektberater, Schweiz:
Rente ist gut –
Arbeit ist besser**

Sehr geehrte Damen und Herren, das, was sich heute in unserer schweizerischen Wirtschaft und Gesellschaft abspielt, hat uns aufschrecken lassen. Aufschrecken aus etwas tragen, satten, vielleicht manchmal auch etwas selbstzufriedenen Abläufen und Verhaltensmustern. An Kongressen und Tagungen

zum Thema „Berufliche Integration psychisch behinderter Menschen“ im europäischen Ausland wurden wir Schweizer mit unseren Null-Komma-Arbeitslosenquoten seit langem mit einem gewissen Neid zur Kenntnis genommen. Und nun plötzlich müssen auch wir zur Kenntnis nehmen, daß wir - Abstimmung vom Dezember 1992 hin oder her – zum Europäischen Wirtschaftsraum gehören und uns auf Arbeitslosenquoten von fünf bis zehn Prozent einzustellen haben.

Nun haben also auch wir mit einer Situation fertigzuwerden, mit der andere seit Jahren leben gelernt haben. Und es muß schnell gehandelt werden. Und entschlossen, wollen wir dem Abbau sozialer Errungenschaften und ethischer Standards nicht tatenlos zusehen.

Anhand einiger Schlagworte möchte ich Ihnen die aktuelle Situation, so wie ich sie subjektiv erlebe, skizzieren:

**1. Die Umverteilung des
Kuchens ist in vollem Gange**

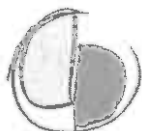
Der Kapitalismus hat den kalten Krieg gewonnen und ist nun daran, diesen

Sieg auszukosten. Ein immenser Umverteilungsprozeß ist im Gange. Es geht unter anderem um die Verteilung von Macht und Produktivitätsgewinnen. Gewinne sollen privatisiert, Lasten sozialisiert werden. Aber bitte auf dem tiefstmöglichen Level, damit die Steuerlasten nicht steigen. Eine gewisse Sockelarbeitslosigkeit ist willkommen, denn sie erweitert die unternehmerischen Spielräume bei der Personalrekrutierung (Dr. R. Portmann, Sekretär HIV Bern). Die Polarisierung nimmt zu. Während sich die einen dumm und dämlich verdienen, bleiben immer mehr Menschen auf der Strecke und können im wirtschaftlichen Existenzkampf nicht mithalten. Die Drittelgesellschaft ist in Sichtweite gerückt. Die Chancen behinderter Menschen, weiterhin dazugehören und ein selbstbestimmtes Leben in Würde zu führen, nehmen ab.

2. Löcher im sozialen Netz

Abbau von sozialen Errungenschaften und Leistungen ist angesagt. „Sachzwänge“ der globalisierten Wirtschaft und die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit werden als Begründungen angeführt. Während die börsennotierten Gesellschaften in der Schweiz zwischen 15 und 20 Prozent rentieren und die Banken zweistellige Eigenkapitalrenditen anstreben, werden in aller Stille bereits heute in vielen Gemeinden die Richtlinien für die Unterstützung Bedürftiger der SKOEF (Schweizer Konferenz für öffentliche Fürsorge) ausgehöhlt und unterminiert. Während die Steuerprogression durch die Einführung der Mehrwertsteuer gemildert wird, verlangt ein Nationalrat im Parlament mit einer Arroganz sondergleichen eine Degression bei den Arbeitslosentagelohnen bis auf 60 Prozent hinunter. Und vielen sozialen Organisationen und Institutionen wird eine Entschlackungs- oder eine Ab-





speckungs-Kur nahegelegt. Nicht mehr das Nützliche und Wünschbare, sondern nur noch das Allernötigste soll geleistet werden. Einen immer größeren Aufwand haben sie zur Mittelbeschaffung und zur Legitimation ihrer Aufgaben zu erbringen.

3. Ethische Maximen werden über Bord geworfen

Aus der „sozialen Marktwirtschaft“ ist eine „Marktwirtschaft“ geworden. In vielen Unternehmensleitbildern und -philosophien sind zwar ethische Prinzipien aufgeführt. Vom „Menschen, unserem wertvollsten Kapital“ ist da die Rede und von „gesamtgemeinschaftlicher Verantwortung“. Wenn mir dann aber ein Personalchef eines der größten Nahrungsmittelproduzenten erklärt, er könne keinen Behinderten einstellen, denn er sei gerade daran, seinen „Personalbestand zu durchforsten, denn er wolle nur noch hundertprozentig gesundes Holz in seiner Belegschaft“, dann gibt mir das doch sehr zu denken.

Besonders wenn ich weiß, daß diese Firma eine schöne Grundauslastung durch Lieferungen an den Bund er-

zielt. Wer nicht 120 Prozent leistungsfähig ist und dazu noch pflegeleicht, der hat nur minimalste Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

4. Angst ist ein schlechter Ratgeber

In vielen Unternehmungen herrscht großer Druck, ein Klima von Angst und Verunsicherung. Die Konsumfreude hat sich merklich abgekühlt, und vermehrt sind Fälle von offensichtlichem Sozial-Dumping zu verzeichnen. Hayeks, Mc Kinseys, Widmers, Thomkes und viele andere Boys und (viel weniger) Girls aus Chicago oder Sankt Gallen oder anderswo durchkämmen das Land und bereiten den Boden für die Aussaat eines sozial-darwinistischen Dschungels. Dem Streß dieses Systems werden gerade unsere Klienten immer weniger gewachsen sein. Einbunkern zur Besitzstandswahrung, Power Play und Ellenbogen sind in. Fairness und Solidarität haben keinen Platz mehr.

Natürlich, meine Damen und Herren, ist nicht alles nur schwarz oder weiß, wie ich mit meinem kurzen Bilderbogen vielleicht den Anschein er-

weckt habe. Ich habe es bewußt und provokativ getan, um darzulegen, in welchen Kategorien auch gedacht werden soll, wenn es um die Integration psychisch behinderter Menschen in die Arbeitswelt geht. Ich gehe jetzt einmal davon aus, daß die berufliche Integration behinderter Menschen einen volkswirtschaftlichen Nutzen bringt, wenn sie nicht mit einem übermäßigen und ineffizienten Aufwand erkaufte werden muß. Darüber hinaus ist sie noch von einem schwer wägbaren, aber wohl unbestrittenen humanitären Nutzen. Integration ist ein Prozeß gegenseitiger Anpassung, bei dem sich die Assimilation (Anpassung des Individuums an die Arbeits-Umgebung) und die Akkomodation (Anpassung der Arbeits-Umgebung an die Möglichkeiten und Fähigkeiten des Individuums) gegenseitig bedingen und ergänzen.

In den letzten Jahrzehnten wurde eine ganze Kette von Rehabilitationseinrichtungen aufgebaut, die sich dem Aspekt der Assimilation widmen. Obschon noch Lücken bestehen, Schwerpunkte verschoben werden müssen etc., kann man wohl sagen, daß dies mit gutem Erfolg und in annähernd genügender Quantität geschieht. Es sind zwar noch verschiedene qualitative Korrekturen notwendig, und entsprechende Vorschläge stehen im Raum.

Meine persönliche Erfahrung beziehe ich aus Projekten und Institutionen, wo zwischen 25 und 35 Prozent nachhaltige Rehabilitationen in den offenen Arbeitsmarkt zu verzeichnen waren. Dies allerdings bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage.

Bei den beiden Optionen „Wiedereingliederung in die freie Wirtschaft“ und „Nischenwirtschaft“ scheint mir wichtig, daß nicht über „entweder/oder“, sondern über „sowohl als auch“ diskutiert wird. Ciompi legt dar, daß positive Zukunftserwartungen bei KlientIn/PatientIn und Bezugspersonen als Prädikatoren für eine gelungene berufli-





che und soziale Eingliederung große Bedeutung haben. Jede wirtschaftliche Fähigkeit an sich ist eine der ehrlichsten Formen der Kommunikation und der Integration förderlich, speziell für Menschen mit psychischen Problemen. Entfällt nun die Perspektive der Integration in die offene Arbeitswelt, so fehlt ein wichtiger Motivationsfaktor in der ganzen dahinterliegenden differenzierten Rehabilitationskette.

Aus meiner persönlichen Werthaltung heraus plädiere ich vehement dafür, daß der Anspruch psychisch kranker und behinderter Menschen auf Teilhabe an der realen Arbeitswelt und damit an einem wesentlichen Teil des sozialen Lebens aufrechterhalten und eingefordert wird.

Allerdings gilt dies für Menschen, die „arbeitsfähig“ sind. Ihnen soll der Anspruch zustehen, ihre Arbeitsfähigkeit auch tatsächlich in „Erwerbsfähigkeit“ umzusetzen. Hier fällt den Rehabilitationsfachleuten vermehrt die Aufgabe zu, nach rationalen und fundierten Kriterien (und auf einer dem Wesen psychischen Leidens angemessenen Zeitachse) Entscheidungen zu treffen, welche die Richtung eines Eingliederungsprozesses steuern. Bei wesentlich veränderter Ausgangslage müssen solche Entscheidungen aber immer wieder revidierbar sein. Wünschenswert wäre eine gesamtheitlichere Betrachtungsweise von Person und sozialem System und eine bessere Vernetzung der interdisziplinären Zusammenarbeit sowie mehr personelle Kontinuität während des Integrationsprozesses und vermehrt auch in der Nachbetreuung außerhalb des institutionellen Rahmens.

Wie sind nun aber solche Zielvorstellungen zu erreichen? Geeignete und anpaßbare Integrations-Arbeitsplätze sind nur noch in völlig unzureichender Zahl vorhanden und nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand zu akquirieren. Die Zeit der moralischen Appelle scheint mir jetzt vorbei zu sein und ein Denken in sozialpolitischen Kategorien angebracht. Ich möchte Ihnen in der Folge einige Denkan-

stöße (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) liefern.

Was können wir tun?

1. Bewußt konsumieren

Wir sind alle Konsumenten und damit Nachfrager von Gütern und Dienstleistungen. Das gibt uns die Macht, Einfluß zu nehmen. Diese Möglichkeit nutzen wir schlecht. Wenn ich bei meinen Entscheidungen bewußt die Firma wähle, welche behinderte Menschen beschäftigt (vorausgesetzt, daß der Preis auch stimmt), und dies auch bekannt mache, kann ich einiges bewegen. Wenn alle unsere Klienten, ihnen nahestehenden Menschen und die entsprechenden Organisationen sich bewußt und informiert verhalten, könnte eine gewisse Sensibilisierung erreicht werden.

2. Politisch tätig werden

Jährlich geben Bund, Kantone und Gemeinden in der Schweiz für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen 27 Milliarden Franken aus. Da ballt sich eine erhebliche Nachfragemacht. Reglemente, Submissionsverordnungen etc. könnten so ausgestaltet werden, daß der Anbieter, welcher Integrationsarbeitsplätze anbietet, einen Vorteil gegenüber Mitbewerbern hat. Im Rahmen der Demokratisierung aller Lebensbereiche ein dankbares Betätigungsfeld für PolitikerInnen aller Schattierungen.

3. Sozial-Rating

Bestrebungen zur Durchsetzung einer Bewertung von Unternehmungen nach ökologischen Kriterien gibt es bereits. Und sie bewirken etwas. Dasselbe ließe sich nach sozialen Kriterien tun. Im Sinne eines „social-rating“, wie es in den USA bereits eine Agentur gibt. Investoren und Konsumenten erhielten so die Möglichkeit zu erfahren, wie Unternehmen sich verhalten und welche Wertmaßstäbe sie anwenden.

4. Bonus-/Malus-System

in liberalisierten und deregulierten Märkten muß der Freiheit eine Leitplanke entgegengesetzt werden, damit sie nicht „ins Kraut schießt“. Ganz im Sinne der freien Marktwirtschaft ist das Verursacherprinzip und die Kostenneutralität. Unsere Versicherungssysteme können so ausgestaltet werden, daß Unternehmungen, welche Integrationsaufgaben mittragen, durch eine Prämienreduktion belohnt würden. Wer nicht mitmacht, verursacht der Versicherung – und damit der Allgemeinheit – höhere Kosten und muß dies durch einen Prämienzuschlag abgeben. Das System funktioniert bereits bei der SUVA (Schweizer Unfallversicherungsanstalt) mit den Risikoabstufungen.

5. Bund, Kantone und Gemeinden als Arbeitgeber

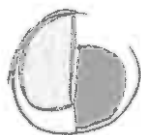
Auf freiwilliger (Kanton Luzern z.B.) oder gesetzlicher (Kanton Wallis z.B.) Basis könnten Quoten eingeführt werden. Manchmal braucht es dazu etwas politischen Druck.

6. Quotensystem

Dieses betrachte ich – noch nicht – als geeignete Maßnahme, solange nicht alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Als ultima ratio ist es aber sehr wohl denkbar, obschon es verschiedene Nachteile aufweist und zur Zeit in der Schweiz wohl auch politisch kaum durchzusetzen wäre.

Alle aufgeführten Ideen und Ansätze zielen auf eine bessere Akkomodation und bedürfen genauer Überprüfung, Strategie und Planung zur Konkretisierung, sehr viel Information und Kommunikation, sowie viel Datailarbeit aufgrund der Mitarbeit vieler Menschen.

Eine Tagung wie die CEFEC-Konferenz kann dazu beitragen, dafür eine breit abgestützte Basis zu bekommen.



Workshop III: „Wirtschaftliche Kooperation zwischen Sozial- & Profit-Firmen“

Berichterstattung
durch
Bernard Jacob

Der Workshop III hat sich bemüht, die ökonomische Zusammenarbeit, die zwischen Nonprofit-Unternehmen und sogenannten kommerziellen Firmen bestehen kann, zu analysieren.

Ausgangspunkt unserer Diskussion war der hervorragende Erfahrungsbericht, der uns von Herrn Rolf Helmbrecht von der Firma Eduscho präsentiert worden ist.

Diese Erfahrung hat ihren Anfang im Jahr 1988 genommen, und ihre Zielsetzung war und ist die Integration von Personen mit psychischen Handicaps in ein traditionelles Wirtschaftsunternehmen und die Schaffung von entlohnenden Dauerarbeitsplätzen. Für die Eigentümer und die Geschäftsführer liegt der Erfolg dieses Versuches in den folgenden fünf Punkten begründet:

1. Eine sehr gute Planung des Projekts von Anfang an, mit der klaren Zielsetzung, Dauerarbeitsplätze zu schaffen.

2. Das Projekt ist im und mit dem Unternehmen selbst sehr gut vorbereitet worden.

3. Während des ganzen Projekts ist die wirksame Betreuung durch eine zusätzliche professionelle Sozialbetreuung erleichtert worden.

4. Die in der Firma integrierten beeinträchtigten Personen hatten die Wahl zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung und die Möglichkeit der Adaptierung ihres Arbeitsplatzes.

5. Die Kunden und Geschäftspartner des Unternehmens wissen die Dauerhaftigkeit der Integration und die vom Unternehmen gemachten Anstrengungen in diesem Bereich zu schätzen.

Dieser „Versuch“ kann sicher als Modell angesehen werden, ist aber leider noch zu isoliert und eine Ausnahmeerscheinung. Es ist wichtig, solche Initiativen zu ermutigen und zu vermehren.

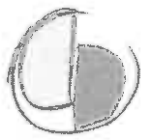
In mancher Hinsicht haben uns die Antworten des Verantwortlichen des Unternehmens bezüglich einiger unserer Fragen, die sich im Laufe des Workshops gestellt haben, überrascht. Zum Beispiel bei den Fragen:

„Welche Erfahrungen ziehen Sie aus diesem Versuch, Personen mit psychischen Handicaps in Ihr Unternehmen zu integrieren?“

„Kommt ein solcher Versuch einem Unternehmen teuer?“

„Werden Sie diesen Versuch fortsetzen?“

Herr Helmbrecht hat uns geantwortet, daß viele Unternehmen die Problematik der Integration von beein-



trächtigten Personen sehr häufig nur aus ökonomischer Sicht, das heißt unter dem Gesichtspunkt des Profits sehen; außer es handelt sich eher um einen indirekten Gewinn oder Vorteil, der sich nicht in Geldwert messen läßt, aber dem Unternehmen doch lokale und regionale Imageverbesserung einbringt. Ein solches Projekt ist nur dann realisierbar, wenn es innerhalb und außerhalb des Unternehmens gut vorbereitet und unterstützt wird.

Bei unserer Diskussion ist trotzdem eine gewisse Besorgnis hinsichtlich der Art und Dauer der Betreuung der beeinträchtigten Personen im Unternehmen durch die professionelle Sozialbetreuung zurückgeblieben.

Trotz allem hat das unser Interesse an diesem Versuch nicht geschmälert, und ich erlaube mir hier, dem Unternehmen Eduscho dafür zu danken, daß es dieses Projekt durchgeführt hat und daß sie daran glauben, weil es oft viel leichter ist zu sagen, was getan werden müßte, als dann tatsächlich ein solches Projekt durchzuführen.

Die Fachleute und Manager der Nonprofit-Unternehmen haben uns dann die Schwierigkeiten in ihren eigenen Unternehmen in Erinnerung gebracht und uns schnell

wieder zur Realität zurückgeholt, die viele von uns kennen und die man in folgenden Fragen zusammenfassen kann:

Sind die Unternehmen mit sozialer Ausrichtung ausreichend wettbewerbsfähig?

Sind die Sozialunternehmen in der Lage, die nötigen und unentbehrlichen Investitionen zu tätigen, um hervorragende Produkte liefern zu können?

Kompetenz und Wettbewerbsfähigkeit läßt uns an ein Wort denken: Marketing.

Marketing – ein unentbehrlicher Schritt zum wirtschaftlichen Erfolg – ist nicht gerade das der Schwachpunkt der Nonprofit-Unternehmen? Vielleicht könnten wir in unseren Überlegungen neuartige Wege finden, wie zum Beispiel:

Den Zuschlag für die Herstellung von bestimmten Produkten zu sichern und für diese auch

das ausschließliche Verkaufsrecht zu erhalten, wobei der Profit beim Nonprofit-Unternehmen verbleibt.

Den Markt besser für die Nonprofit-Unternehmen auszuloten, das heißt einen Bereich zu finden, in dem die Konkurrenz weniger groß ist.

Auf jeden Fall müssen wir im Auge behalten, daß Profit- und Nonprofit-Unternehmen sehr unterschiedliche Zielsetzungen haben:

Wirtschaftsunternehmen haben als Ziel, ihre Rentabilität mit allen Mitteln zu maximieren.

Nonprofit-Unternehmen versuchen ihrerseits, Arbeitsplätze für beeinträchtigte Menschen zu (be)schaffen.

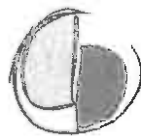
Es scheint daher schwierig zu sein, eine Beziehung aufzubauen.

Unsere englischen Kollegen haben uns ein klares und präzises Modell der sozialen und beruflichen Integration präsentiert. Ist es möglich, dieses in andere Länder zu übertragen? Es ist zu bald, um darauf zu antworten.

Ich ende schließlich mit dem beeindruckenden Bericht eines Angestellten einer griechischen Sozialfirma, der uns klar vor Augen geführt hat, welche Wertsteigerung man selbst erfährt, wenn man Arbeit hat, wenn man ein Gehalt bezieht, wenn man eine Rolle in der Gesellschaft spielt. Wir müssen seine Sätze in Erinnerung behalten, weil sie den ganzen Wert und die Realität unserer Tätigkeit ausdrücken.

Ich danke noch den Organisatoren, die es uns ermöglicht haben, daß wir dieses Thema behandeln konnten, und vor allem ein großes Dankeschön den Dolmetschern, die es uns ermöglicht haben, miteinander zu kommunizieren, eine Kommunikation, die wir alle nötig brauchen und die einer der wichtigsten Punkte der Vereinigung CEFEC bleibt.





Workshop IV: „Erfahrungen mit Europäischen Programmen“

Berichterstattung
durch
Bob Grove
(Leiter von Workshop IV)
und
**Richmond Fellowship
Workschemes, UK**

Dieser Workshop verfolgte zwei Ziele. Zuerst wurde es den Mitgliedern der CEFEC ermöglicht, ihre Erfahrungen mit der Teilnahme an EU-Programmen beizusteuern und an den Vorstand der CEFEC Empfehlungen hinsichtlich einer effizienteren Hilfe und Unterstützung der Mitglieder bei diesen Aktivitäten durch das Netzwerk zu geben. Zweitens zielte der Workshop darauf ab, die Rolle der CEFEC bei Lobbying und Beratung durch bessere Informationen an die Mitglieder sowie deren Möglichkeit, dem Vorstand Ratschläge für die Positionierung des Netzwerkes in Verbindung mit anderen europäischen Institutionen und anderen NGOs in der Ära nach HELIOS zu geben, zu fördern.

Am Morgen beschäftigte man sich mit dem ersten der beiden Themen. Gerold Schwarz vom Sekretariat gab einen kurzen Überblick über die Arbeit der CEFEC bei der Unterstützung und der Ausbildung von Mitgliedern, die die europäischen Mittel so gut wie möglich zu nutzen wünschten.

Bei der folgenden Diskussion wurde klar, daß die Mitglieder der CEFEC an einer Reihe von EU-Initiativen und Programmen sowie an HORIZON und HELIOS teilgenommen haben und daß bei effizienter Nutzung des

Netzwerkes auch eine große Menge an Erfahrungen zur Verfügung steht. Am Ende der Vormittagssitzung schlug die Gruppe konkrete Empfehlungen für die zukünftigen Aktivitäten der CEFEC vor. Zuerst einige Punkte hinsichtlich der zukünftigen Konferenzen und Arbeitsgruppen.

□ Ausbildungssitzungen hinsichtlich der transnationalen Partnerschaften bei zukünftigen Konferenzen. (ITO aus Nordirland, die über das größte ESF-Budget aller CEFEC-Mitglieder verfügen, haben sich angeboten, zu diesem Thema eine Sitzung in Zaragoza vorzubereiten, in der die Teilnehmer Materialien und Anregungen zum Mitnehmen erhalten.)

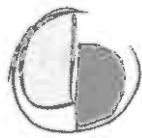
□ Eine Arbeitsgruppe zu Normen und Qualitätsthemen in Sozialfirmen

□ Entwicklung der Userrolle in der CEFEC

□ Fortgesetzte Betonung der Entwicklung des Informationsaustausches durch konventionelle Mittel sowie über das Internet

Die bereits laufende Arbeit, die die Entwicklung starker, nationaler CEFEC-Gruppen unterstützt, wird den Informationsfluß unterstützen und das Netzwerk empfänglicher für seine Mitglieder machen.

Die Gruppe betonte die Bedeutung der zweigleisigen Information zwischen dem Sekretariat und den Mitgliedern sowie die Notwendigkeit einer schnellen Reaktion der Mitglieder auf Anfragen.



„Integrationssektion“ verbleiben, wobei jedoch folgende Punkte sehr klar wurden:

□ Die Hauptaufgabe der CEFEC muß auch weiterhin die Vertretung der besonderen Bedürfnisse im Arbeitsbereich von Leuten mit psychischen Problemen sein.

□ Ungeachtet der endgültigen Entscheidung hinsichtlich der Positionierung im Disability-Forum sollte die CEFEC auch weiterhin enge und be-

Besondere, von den Mitgliedern priorisierte Aktivitäten umfaßten:

□ Eine bessere Verbindung mit den nationalen HORIZON-Koordinatoren und Einladungen zu zukünftigen Konferenzen.

□ Die Arbeit mit der Europäischen Kommission zur Verringerung der Risiken bei der Teilnahme an EU-Programmen, vor allem für kleine Organisationen, ohne die Möglichkeit, die sich aus der verspäteten Bezahlung endgültiger Forderungen ergebenden Cash-flow-Probleme zu berücksichtigen.

□ Unterstützung für Mitglieder in Krisen als Folge nationaler Themen, z.B. durch Aufbau von Beziehungen zum Europäischen Parlament mit informierten Europarlamentariern, die im Namen der CEFEC Fragen stellen können.

□ Entwicklung der bestehenden Verbindungen mit den neuen Demokratien Mittel- und Osteuropas.

□ Eventuell eine zukünftige CEFEC-Konferenz dort.

Die Nachmittagssitzung wurde von John Henderson, dem Präsidenten

des Europäischen Regionalrates (ERC) der World Federation for Mental Health, eingeleitet. John präsentierte die Gruppe mit einem ausgezeichneten Exposé der Verbindungen und Strategien der europäischen Institutionen und NGOs post HELIOS und zeigte einige der CEFEC nun offenstehenden Optionen und Möglichkeiten auf. Bernard Jacob antwortete als Vorstandsvorsitzender der EUROPSY Rehabilitation und strich die Bedeutung, die er einer engen Zusammenarbeit und Ergänzung der Aktivitäten mit den NGO's beimiß, hervor.

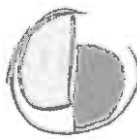
Dieses Thema wurde auch von Jan Kuypers vom European Network of Users und Ex-Users aufgegriffen. Gerold Schwarz berichtete von der Entscheidung des Vorstandes, dem neuen Disability-Forum beizutreten und stellte einige Ideen dahingehend vor, welcher Gruppe des Forums die CEFEC beitreten sollte, um die Interessen der Mitglieder zu fördern.

Der Workshop kam zu keiner klaren Empfehlung diesbezüglich, ob CEFEC ERC, dem User Network und der EUROPSY Rehabilitation in der Sektion „psychologischer Beeinträchtigungen“ des Disability-Forums beitreten sollte oder wie derzeit in der

sondere Beziehungen mit der ERC unterhalten und auch an der Beziehung mit EUROPSY und dem User Network arbeiten. Eine dringliche Aufgabe ist die weitere Erforschung der Absichten und Programme der Confédération Européenne pour l'Emploi des Handicapés (CEEH), die derzeit im Vorsitz des Integrationssektors ist, sowie der Rehabilitation Association for Psychiatric Rehabilitation (WAPR). Beide Organisationen waren zwar zum Workshop eingeladen worden, waren aber leider verhindert.

□ Soll die CEFEC innerhalb des Disability-Forums effektiv arbeiten, so muß sie die Herausforderung annehmen, eine Mitgliederbasis zu entwickeln und auch die User in Machtpositionen im Netzwerk einzubeziehen. Diese Arbeit muß im groben innerhalb von zwei Jahren abgeschlossen werden.

□ Die Mitglieder müssen über den Fortschritt bei diesen wichtigen Verhandlungen auf dem laufenden gehalten werden, und ein Workshop wie dieser sollte bei zukünftigen Konferenzen abgehalten werden, um die Teilnahme der Mitglieder am strategischen Denken des Netzwerkes zu gewährleisten.



Workshop V: „Arbeitsbedingungen und Rechtssituationen von psychisch beeinträchtigten Mitarbeitern in Sozial- und Profitbetrieben“

Berichterstattung
durch
Gerhard Häberle

Referenten:

Miriam Kravitz
(INCUBE Inc., USA)

Wilfried Katzberger
(ATZ Druckwerkstatt,
Österreich)

Gerd Jung
(Internationale Arbeits-
organisation, Schweiz)

Moderation:

Norbert Tietz,
Gerhard Häberle

Die drei Impulsreferate von Frau Miriam Kravitz, Herrn Wilfried Katzberger und Herrn Gerd Jung hatten unterschiedliche Schwerpunkte. Sie waren Ausgangspunkt lebhafter Diskussion.

Herr Wilfried Katzberger hat seinen – wie er sagte – verschlungenen Weg in die Druckwerkstatt Steyr beschrieben und von seiner Arbeit als Vertrauensmann berichtet. Herr Katzberger hat betont, wie wichtig für ihn als User die Möglichkeit ist, in einem solchen Betrieb arbeiten zu können, um (Zitat) „durch einen voll strukturierten Arbeitsablauf Anschluß an die im normalen Spiel der Kräfte herrschenden Bedingungen zu fin-

den“. Er sprach sich sehr für Selbstdarstellungen der User in der Öffentlichkeit zum Abbau von Stigmatisierungsprozessen und Vorurteilen aus.

Frau Miriam Kravitz formulierte einen wichtigen Grundgedanken: User unterstützen und begleiten User.

Sie hat in sehr überzeugender Art und Weise außerordentlich engagiert über die Möglichkeit, in New York userorganisierte und usergeleitete Arbeitsbereiche zu entwickeln und zu betreiben, berichtet.

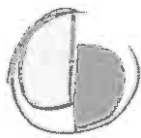
Ein Schwerpunkt ihrer Ausführungen war eine engagierte Aufforderung an alle User, ihr Selbstbewußtsein zu stärken, eigene Motivation zu entwickeln und Kräfte und Energien zu fördern, um vorhandene Programme für sich nutzbar machen zu können, die eigene Integration vorzubereiten und kreative neue Wege zu beschreiten.

Dazu gehört auch, sich bemerkbar zu machen und sich darzustellen. Ein mutmachender Beitrag.

Herr Gerd Jung hat klar, deutlich und präzise derzeitige Entwicklungslinien der Arbeitsgesellschaft und des Arbeitsmarktes beschrieben, mögliche Folgen aufgezeigt und sich daraus ergebende mögliche Handlungsnotwendigkeiten beschrieben.

Herr Jung führte aus:

- die Globalisierung der Wirtschaft,
- rapider technologischer Wandel,



- totaler Standortwettbewerb,
- erforderliches totales Umdenken.

Auf alle Beschäftigten wird zukommen:

- neue Form flexibler Beschäftigung
- keine lebenslange Karriereerwartung bei einem Arbeitgeber mehr
- Erfordernis ständiger Weiterbildung

Inhalt und Ergebnisse der Beiträge und der Diskussionen lassen sich in fünf Punkten beschreiben:

1. Die Angebotsstruktur und die Zugangsbedingungen zu Maßnahmen müssen flexibel gestaltet werden. Dies gilt auch für die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten nach Rehabilitationsmaßnahmen.
2. Das Selbstbewußtsein, Motivation und Ressourcen können und sollten

durch Selbstorganisation, Austausch und eigene Öffentlichkeitsarbeit der User gestärkt werden. Dazu gehören auch die Entwicklungen tragfähiger – nicht abhängigkeitsmachender – Kooperationsstrategien von Usern und Profis. Brachliegende Arbeitsmöglichkeiten sollten kreativ nutzbar gemacht werden.

3. Die Entwicklung des internationalen Arbeitsmarktes und der nationalen Arbeitsmärkte erfordern neue flexible internationale Denk- und Handlungsstrategien.

4. Flexibilität und Anpassung an Entwicklungen sind ebenso erforderlich und gefragt wie Kontinuität der Selbsthilfeorganisationen.

5. Notwendige Entwicklungen können nur gelingen, wenn die Basis ihre Einflußmöglichkeiten und Mitgestaltungsmöglichkeiten wahrnimmt und sich mit ihrem – dauernd weiter zu entwickelnden – Wissen für ihre Belange einsetzt.

Und das nicht nur zu Kongreßzeiten.



- Änderung gängiger Arbeitszeiten
- kumulierte Zeitbeschäftigungen
- neue Kontraktvariationen.

Folge wird sein:

- eine neue Beschäftigungspolitik aller Beteiligten
- Weiterentwicklung des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit.

Eine Zielvision der internationalen Arbeitsorganisation ist: „Eine Vollbeschäftigung ist möglich“.

(Damit ist gemeint, daß alle, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, Arbeitsplätze finden können.)

PRO MENTE INFIRMIS: Immer mehr psychisch Kranke fallen aus dem Arbeitsprozeß heraus

Angst wegen Krankheit – krank aus Angst

VON DIETMAR MASCHER

LINZ. Von der steigenden Arbeitslosigkeit sind psychisch Kranke in überdurchschnittlichem Ausmaß betroffen. Sie fallen in der Regel zuerst aus dem Arbeitsprozeß heraus. Die Hilfsorganisation pro mente infirmis verzeichnet derzeit eine deutliche Zunahme an Betreuungsfällen, durch Massenarbeitslosigkeit würden sich auch die psychiatrischen Fälle mehren.

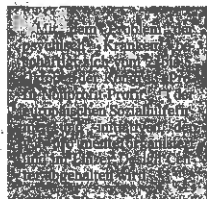
„Die Leute befinden sich in einem Teufelskreis“, sagt Christian Rachbauer, Geschäftsführer von pro mente in Oberösterreich. Wer psychisch krank ist, findet viel schwerer einen Arbeitsplatz. Bei Jobverlust verstärkt sich die Krankheit. Der unsichere Arbeitsmarkt erschwert die Lage der Betroffenen zusätzlich. „Viele haben Angst, ihre Krankheit einzugestehen, weil sie um ihren Job fürchten“, sagt Rachbauer. Eine Feststellung, die nicht auf nur psychisch Kranke zutrifft. Auch die Zahl der Kuraufenthalte zur Behandlung somatischer Krankheiten gehe aus diesem Grund zurück.

Wie viele arbeitende Men-

schen unter Psychosen, Schizophrenie und psychosomatischen Krankheiten leiden, lasse sich seriöserweise nicht sagen. Die Dunkelziffer sei sehr hoch.

Pro mente infirmis kümmert sich seit Jahren mit aktiven Maßnahmen um diese Menschen. So wird etwa versucht, über die sogenannte Arbeitsassistenten schwer zu vermittelnde Personen in Betrieben zu integrieren. Die öffentliche Hand fördert dies ebenso wie Arbeits-trainingseinrichtungen von pro mente. Dort werden die Leute wieder langsam an das reguläre Arbeitsleben gewöhnt, ihr Selbstwertgefühl soll dadurch gesteigert werden.

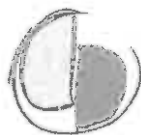
Mindestens genauso wichtig



ist nach Aussagen Rachbauers die Prävention. Die Arbeitsassistenten betreuen in Zusammenarbeit mit den Unternehmern Personen in den Betrieben. „Die Unternehmen handeln hier zum Teil vorbildlich. Das Feindbild von der Wirtschaft muß da in einigen Punkten gründlich revi-

diert werden“, lobt Rachbauer Eigentümer und Geschäftsführer. „Hier hat sicher ein Umdenken stattgefunden.“

In Oberösterreich betreut pro mente infirmis 500 Personen in Beschäftigungsprojekten. Jährlich suchen 5000 Menschen Hilfe bei der Organisation.



Workshop VI: „Kunst & Kultur“

Berichterstattung
durch
Mag. Otto Pölzl
(pro mente Oberösterreich,
Kunst und Kultur)

Um es gleich vorwegzunehmen: An den beiden Tagen zuvor und bereits während des Ausstellungsaufbaus begann nach erstem Kennenlernen der verschiedenen Teilnehmer sehr schnell ein reger Gedanken- und Ideenaustausch. Dem zu Grunde lagen durchaus ganz verschiedene Ausgangssituationen der verschiedensten sozialen Organisationen aus ganz Europa.

Es wurde sehr viel über Produktentwicklung, Möglichkeiten der Produktherstellung und Produktangebot bzw. auch den Produktverkauf gesprochen: Es war dabei auch nicht zu übersehen, daß manche Vertreter aus anderen Ländern, z. B. Deutschland, ein weniger differenziertes Arbeitsumfeld haben – künstlerisch kulturell gesehen – als pro mente Oberösterreich.

Viele sind obendrein noch mit einem Wohnbereich und den damit verbundenen Aufgaben und Problemstellungen konfrontiert und bemühen sich gleichzeitig um kreative und künstlerische Aktivitäten ihrer Personen.

Das ist auch notwendig, da jeder Mensch das ureigene Bedürfnis verspürt, sein eigenes Umfeld nach seinen ganz privaten Ideen und Vorstellungen zu gestalten und zu formen. Ganz gleich auf welcher Ebene.

Unser Workshop-Eifer, wenn ich so sagen darf, umfaßte eigentlich alle drei Tage der Konferenz, und es wurde auch sehr früh beschlossen, daß der eigentliche Workshop am 4. Oktober etwas mehr beinhalten sollte als „nur“ Worte; so entschieden wir uns für eine Teilung der Referenten:

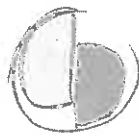
Herr Willem Vugteveen aus den Niederlanden übernahm die Aktivitäten mit Malinteressenten und Besuchern auf der sechs mal zwei Meter großen Leinwand im Foyer. Im Tiefgeschoß waren Frau Penny Robertson aus England, Frau Rosemarie Haase von der Gruppe „Durchblick“ aus Leipzig und meine Wenigkeit die Referenten. Es gab zwei grundlegende Beiträge, die wir den zirka 40 anwesenden Personen darstellen und anbieten wollten.

1. Das Theaterprojekt von Kunst und Kultur, pro mente Oberösterreich, mit der Produktion des Mono Faber (und den vier Szenen von F. X. Kroetz) vom Februar 1996 und

2. „Das Geheimnis ... vom Sozialismus zum Sozialamt oder eine politisch kreative Innovation“ von Rosi Haase aus Deutschland.

Beide Beiträge wurden jeweils von einem Kurzvideo dokumentiert und von den Dolmetschern übersetzt.

Das Publikumsinteresse war relativ groß, und es gab sehr viele Fragen nach der Entstehung des Theaterprojektes, nach der Absicht, nach der Öffentlichkeitsreaktion und nicht zuletzt nach der Befindlichkeit der Per-



sonen, die am Theaterprojekt teilgenommen hatten und wie es ihnen sozusagen im Rampenlicht der Öffentlichkeit ergangen ist. Es gab auch tiefe Bewunderung und große Achtung.

Konkrete Anfragen, ob es nicht möglich wäre, ein Theaterprojekt zu exportieren, kamen von Deutschland und Griechenland; vielleicht im Zuge eines Europa-Projektes. Das Interesse und die Anfrage aus Griechenland entlockten mir ein sehr freudiges Schmunzeln, weil gerade das Theater – oder eine bestimmte Form davon – auch Möglichkeiten bietet, Sprachbarrieren zu überspringen.

Ferner gibt es bereits konkrete Pläne und Abmachungen mit der Gruppe aus Leipzig (seit dem zweiten Konferenztag) bezüglich eines gemeinsamen Projektes zusammen mit Holland und Österreich (Anträge und Formulare müssen bis Ende März 1997 erledigt sein) betreffend: eine Bilder Ausstellung und Theateraufführung.

Der zweite Beitrag der Gruppe „Durchblick“ aus Leipzig stellte mit ihrem Beitrag die Frage in den Zuschauerraum, wie es denn eigentlich mit einer integrativen Gleichberechtigung bzw. Entscheidungs- und Vollmachtsverteilung am Arbeitsplatz – hier speziell: grafisches Gestalten und Design – in Projekten mit und um Betroffene aussehe.

Die mitgebrachte Dokumentation (Video), sprich die Stellungnahmen und Aussagen von Betroffenen, hinterließen bei den Workshopbesuchern einen sehr tiefen und auch realistischen Eindruck.



Sehr gegensätzliche Aspekte kamen anschließend in der Diskussion zur Sprache; ..., daß es doch auch notwendig sei, daß Betroffene am Arbeitsplatz ein gewisses Maß an Druck bräuchten, daß kreatives Potential die Möglichkeiten einer seelischen Stabilisierung bietet, daß künstlerische Produkte und auch Prozesse nicht nur konsumiert werden sollten, daß es notwendig ist, sich mit Inhalten auseinanderzusetzen etc.

Die Malperformance im Foyer – die sich eigentlich über den ganzen Tag hinzog – war für viele Betroffene keine leichte Aufgabe. Sehr vielen stand die Frage in die Augen geschrieben: „Kann ich mich trauen oder nicht? Oder: Wer schaut mir da aller zu? Kann ich auf dieser großen Leinwand einen Platz für mich finden und wie weit kann oder muß ich diesen abgrenzen?“

Nicht einfach, diese Angelegenheit. Noch weniger einfach für die zahlreichen Besucher, dachte ich mir; Klaus Henner-Springmühl – ein Betroffener – aus der Gruppe Leipzig hat sich nicht leicht getan, an der Mal-Leinwand vorbeischnürende Personen einzufangen und zum Mitmachen zu animieren. Am späteren Nachmittag war's dann um vieles besser.

Unmittelbar nebenan gab es ein Angebot verschiedenster Videos über künstlerische Aktivitäten (die Situation vor der Leinwand wirkte entspannter):

von Penny Robertson:
the tate-experience.
Pentreath Industries Ltd.

von Rosi Haase:
künstlerische Aktivitäten, Malerei

von Willem Vugteveen:
Holland Tunnel.
Vernissage of dutch artists in
New York

von pro mente
Oberösterreich:
Vernissage, Galerie Stummer



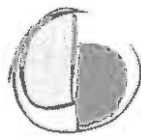
ORF-
Bericht zum
Theaterprojekt
(Mono Faber)

von Dr. H. Allahyari:
ORF-Bericht über kunsttherapeutische
Initiativen in Österreich

Entstanden sind insgesamt vier größere Bilder, von denen letzteres bei der Abschlußpräsentation der Workshops – getragen von verschiedensten Vertretern – samt einem Paket an Statements dem Publikum im großen Saal präsentiert wurden:

Willem Vugteveen:

1. CEFEC has to pay more attention to art initiatives
2. CEFEC has to give us support to develop art social firms
3. art is a good communication bridge to the "outside-world"
4. the professionals must not only consume our art, but must be initiators of a new society, where there will be a lot of leisure time
5. professionals can learn a lot from us, when they want to look to our art
6. a world without art is not our world
7. what we can produce: art rent, art exchange (internet) and presentations, theatre, poetry, statues, clocks, paintings, lamps, calendars, furniture
8. CEFEC could give us the order to make the logo



RESÜMEE

Für die Veranstalter brachte die Zeit unmittelbar vor der CEFEC-Konferenz einigen Arbeitsaufwand und hektische Betriebsamkeit mit sich: Letzte Anmeldungen trafen ein, Reservierungen wurden vorgenommen, Umbuchungen getätigt, alle organisatorischen Details mußten noch einmal überprüft werden, und die Eröffnungspressekonferenz stand bevor.

Auch während der Tage im Design Center in Linz gab es kaum Zeit zum Innehalten und Resümieren.

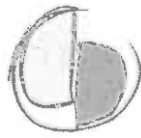
Erst im nachhinein ist es uns gelungen, eine erste Bilanz zu ziehen, und wir konnten feststellen, daß sich die Mühe dank der vielen freundlichen Reaktionen gelohnt hatte: Sehr viele Teilnehmer erklärten, daß es ihnen bei uns gefallen habe und sie von den Konferenzinhalten profitiert hätten. Neben diesem positiven Feedback gab es natürlich auch die eine oder andere Kritik.

Einen kleinen Auszug aus Briefen, die wir erhalten haben, wollen wir hier wiedergeben und uns gleichzeitig entschuldigen, daß wir aus Platzgründen leider nicht alle Zusendungen veröffentlichen können. Unser Dank gilt jedoch allen, die sich die Mühe gemacht haben, uns ihre Meinung über den Konferenzablauf mitzuteilen.

Dear Mr. Schöny,
I would like to thank you for your hospitality and great success of the CEFEC conference. Everybody has enjoyed it because in a relaxed way the colleagues have participated with equal enthusiasm to both the scientific work as well as the entertaining part of it."

Athena Frangouli,
CEFEC-Vorsitzende,
Athen, Griechenland

"[...] Es bleibt nun noch die Frage: Warum werden psychisch beeinträchtigten Personen noch relativ wenige Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, wenn eigentlich alle Nutzen aus deren Beschäftigung bzw. Arbeitsleistung ziehen? Eine Antwort darauf könnte sein, daß psychische Erkrankungen durch ihre Nicht-Faßbarkeit große Angst auslösen. Oftmals wird auch geistige Behinderung mit psychischer Beeinträchtigung gleichgesetzt, und damit entsteht das Unvermögen, „Usern“ normal entgegenzutreten zu können. Es erfordert Zeit und somit Geld, Kollegen/Mitarbeiter mit psychischen Erkrankungen und



deren Symptomen vertraut zu machen. Es ist wichtig zu lernen, wie man in bestimmten Situationen mit Usern umgehen soll / kann. Dies erfordert auch Engagement und Weitblick von seiten der Kollegen /Mitarbeiter. Abschließend möchte ich noch einmal sagen, daß im Bereich der Rehabilitation und Integration psychisch Beeinträchtigter ein allgemeiner Wandel stattfindet. Es ist bezeichnend, daß in ganz Europa – unabhängig voneinander – gleichartige Ideen geboren und realisiert werden.“

Susanne Stöber,
Wels, Österreich

“Thank you very much for a well organized conference and a pleasant stay at a good(time) hotel. It was very nice to see your town and to take part in the visit of your firms.“

Hans Sarela,
Enskede Media-Box,
Schweden

“1. Linz is a very beautiful city and the actual venue for the Conference very suitable.

2. Organisation in relation to my conference's workshop could have been better communicated. I was informed just before the workshop commenced that I was chairing this session. I was unable to plan or interact with the other workshop participants as I was unaware of my participating lead. In the future, may I suggest, all information is provided well in advance and if a lead participant is selected they are provided with information on the other participants and the contents of their presentation in order to steer the discussions more appropriately. Another useful way to prepare workshops may be a pre-conference meeting - however, this has a resource implication.

3. The exhibition content was extremely useful together with the "Notice board" to allow exchanges of interest between delegates. I enjoyed the conference very much and I am happy to support CEFEC's continuing mission in the field of mental health.“

Brenda Williams,
Shaw Trust, London, England

„Danke für die Gelegenheit, an der CEFEC-Konferenz teilnehmen zu können. Vor allem möchten wir Eure Gastfreundschaft, Hilfsbereitschaft und Obsorge hervorheben. Die Konferenz brachte uns viel Information und Kontakte. Mit der Vorgangsweise, wie eine Definition „Soziale Firmen - Soziales Unternehmen“ beschlossen wurde sowie der Tatsache, daß die CEFEC-Strategie gegenüber der Kommission nicht in der Generalversammlung, sondern in einem Workshop abgehandelt wurden, bin ich nicht einverstanden.“

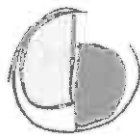
Dr. Herta Kuna,
Geschäftsführerin pro mente
Kärnten, Österreich

“First of all I want to express my congratulations for an excellent conference in Linz. Me and my colleagues from Sweden are very satisfied about the conference. We learned a lot and made very good contacts with other projects, people and organisations. It is always difficult to be at big conferences with so many speakers, other languages and so on, but I think you made the very best of this situation. So my conclusion is that it was a good experience for us to participate at the CEFEC conference, and I have no idea how you could have done it better.

Olle Sparring,
Skrubba Gard / Social welfare,
Schweden

**Wir möchten uns
abschließend bei allen
Teilnehmern für ihre
aktive Mitgestaltung
an der 9. Internationalen
CEFEC-Conference
bedanken und hoffen,
daß wir uns bei der
nächsten Konferenz
von 1. bis 4. Oktober
1997 in Zaragoza
wiedersehen werden!**





WIR DANKEN UNSEREN FÖRDERERN UND SPONSOREN

HELIOS-2-PROGRAMM / EUROPÄISCHE UNION
LANDESREGIERUNG OBERÖSTERREICH
MAGISTRAT DER STADT LINZ
DIÖZESANZFINANZKAMMER OBERÖSTERREICH
WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH
ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH
BUNDESSOZIALAMT OBERÖSTERREICH
FREMDENVERKEHRSZENTRALE LINZ
ORF LANDESSTUDIO LINZ

REISEBÜRO RAML OHG
FLUGHAFEN LINZ GES.M.B.H.
ALLIANZ ELEMENTAR VERSICHERUNG
BUNDESLÄNDER VERSICHERUNG
IMS CONNECTION
STADLBAUER BAU PROFI AG
BÜROLAND ING. KARL WIESMAYR

RAML REISEN 

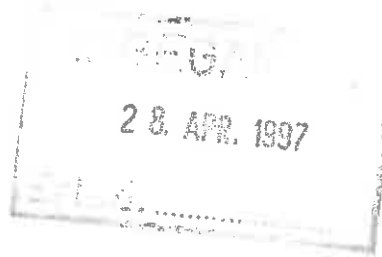
ims
connection



Allianz  **Elementar**



 **Allgemeine
Sparkasse
Oberösterreich**



Linz, April 1997

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir freuen uns, Ihnen heute den Tagungsbericht zur 9. Internationalen CEFEC-Conference vom Oktober 1996 in Linz / Österreich übersenden zu dürfen. Enthalten sind darin Referate und Workshopergebnisse, welche uns die Vortragenden zur Verfügung gestellt haben.

Eine englische Version des Berichts liegt leider nicht auf. Unsere Kollegen von der Media Box aus Schweden haben dafür die Tage in Linz mit der Kamera dokumentiert und bieten ein Konferenzvideo an. Das Video mit dem Titel „A meeting in Linz“ ist erhältlich bei:

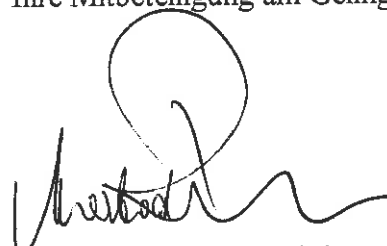
Media Box
Box 6027
121 06 JOHANNESHOV
Stockholm
Sweden
Fax: +46 8 600 35 60
E-mail: mediabox@swipnet.se

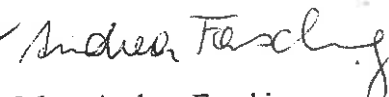
In der beiliegenden TeilnehmerInnenliste finden sich die Namen aller, die sich zur Konferenz angemeldet haben, sowie die Namen der ReferentInnen.

Wir bedanken uns bei Ihnen für Ihre Mitbeteiligung am Gelingen der Konferenz.

Mit freundlichen Grüßen


Mag. Barbara Gschwandtner


Mag. Marbod Pühringer


Mag. Andrea Fasching



9. Internationale CEFEC-Conference 2. bis 5. Oktober 1996, Design Center, Linz

Mittwoch, 2. Oktober 1996:

9.00 – 12.30 Uhr CEFEC Exekutivkomitee-Sitzung / Design Center
13.00 Uhr Eröffnung der Konferenz
15.00 Uhr Eröffnung der „Messe der Sozialfirmen Europas“
16.00 Uhr Runder Tisch zum Thema „Wer profitiert von Nonprofit“

Donnerstag, 3. Oktober 1996:

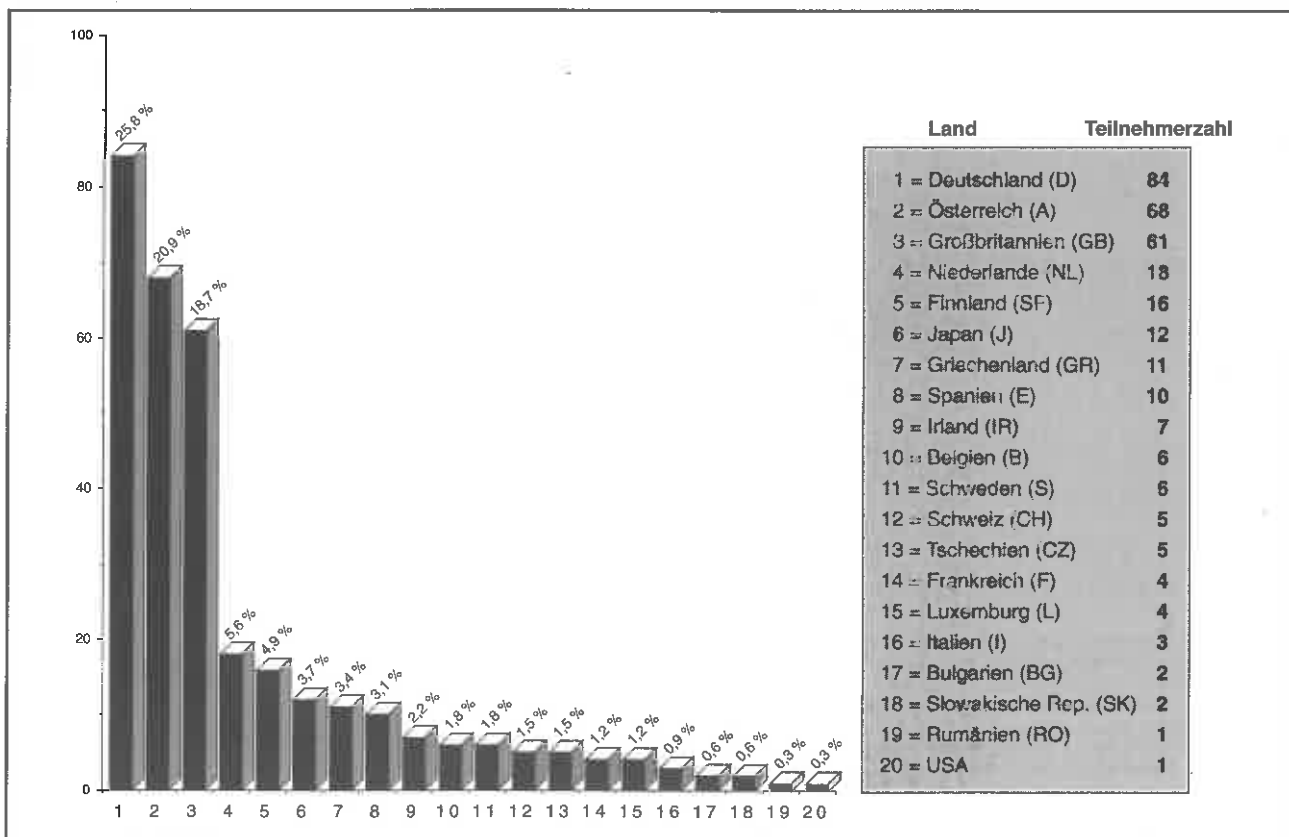
9.00 Uhr Referat von Rolf Helmbrecht (Eduscho, Deutschland)
anschließend: Workshop I
Workshop II
Workshop III
16.30 Uhr CEFEC-Generalsversammlung

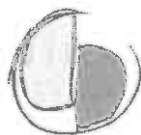
Freitag, 4. Oktober 1996:

9.00 Uhr Referat von Sabine Kohler (Integra e.V. Walldorf, Deutschland)
anschließend: Workshop IV
Workshop V
Workshop VI

Samstag, 5. Oktober 1996:

9.00 Uhr Präsentation der WORKSHOP-ERGEBNISSE
10.30 Uhr Referate von Norbert Tietz (Ex&Job, Deutschland),
Gudrun Biffi (Wirtschaftsforschungsinstitut, Österreich) und Gerd Jung (IAO, Schweiz)
12.45 Präsentation, Vorbereitung der 10. Int. CEFEC-Conference 1997, Zaragoza/Spanien
abschließend: Prämierung des schönsten Messestandes





Veranstaltungen im Seidl-Bräu

April und Mai 1997

Datum	Veranstaltung
Freitag, 4. 4. 1997, 20 Uhr	„Piano Forte“ mit Peter Czermak
Montag, 7. 4. bis Samstag, 19. 4. 1997	„Argentina“ Die Andere Küche – Kulinarische und kulturelle Eindrücke aus Argentinien
Dienstag, 8. 4. 1997, 20 Uhr	„Buenos Dia´s Argentina“ Berge, Land und Leute Ein Diavortrag mit Franz Kopitz
Freitag, 11. 4. 1997, 20 Uhr	„El Duo Argentino“ Authentische Folklore aus Argentinien und Andalusien mit Gerhard Giesa und Wolfgang Reinhaller
Freitag, 18. 4. 1997, 20 Uhr	„Latin Prelude Libertango“ nach Astor Piazzola und verschiedenen lateinamerikanischen Melodien in nicht alltäglicher Besetzung. Margit Aufreiter – Piano, Magdalena König – Cello, Klaus Haunschmid – Percussion
Dienstag, 22. 4. 1997, 19 Uhr	<u>Vernissage</u> „Und dann und wann ein weißer Elefant“ Arbeiten der 7. A / C BRG Steyr Zeichnungen, Grafiken, Mischtechniken, Collagen und Acrylmalereien Es spielt die Schülerband „Und dann und wann ein weißer Elefant“ Felix Dicktmüller – Drums, Stephan Mastnak – Bass, Alexander Moritz – E-Gitarre und Vocals, Christian Viertler – E-Gitarre und Vocals Ausstellungsdauer bis Ende August
Freitag, 25. 4. 1997, 20 Uhr	„Best of Piano“ mit Wlff Enzenhofer
Dienstag, 29. 4. 1997, 19 Uhr	Maibaum-Aufstellen und Bieranstich vorm Seidl-Bräu mit Drehorgel-Wunschkonzert
	20 Uhr Kabarett mit Franz Schwendner: „Da lacht der Bauarbeiter“
Donnerstag, 1. 5. 1997, 20 Uhr	Wortwahl – Lesung mit Thomas Baum mit eigenen Texten und Ihren Geschichten aus den Wortspenden



Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: **pro mente Oberösterreich**
Wirkd. Hofrat Prim. Univ.-Doz. Dr. Werner Schöny
Figulystraße 32
A-4020 Linz

Redaktion: **Rita Donabauer**
Bruno Großerothde
Mag. Barbara Gschwandtner
Dr. Günter Miniberger
Dr. Christiane Mörth
Horst Scheiböck
Georg Peneder
Barbara Schwarz-Traunmüller
Mag. Andrea Fasching

Rahmenkoordination: **edition pro mente**
Kaisergasse 18
A-4020 Linz

Grafische Gestaltung: **Johann Ruschak, Wolfgang Steiner**

Titelseite: **Erika Eller**

Gesamtherstellung: *M-Takt* **Druckerei**
Köglstraße 22
A-4020 Linz
Telefon 0 732 / 78 21 66 - 0

Umschlag gedruckt auf: **UNHPro holzfrei matt 170 g/m**
aus chlorfrei gebleichter Zellulose
umweltfreundlich, Gruppe A

Kern gedruckt auf: **Bio Top 3 holzfrei matt 80 g/m**
ohne Chlorbleiche und Aufheller
umweltfreundlich, Gruppe A

Verlagsort: **A-4020 Linz**

ISSN: **1022-7946**

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar und decken sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion. Bei der Zusammenstellung von Texten und Abbildungen wird mit größter Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Verlag, Herausgeber und Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen keine Haftung übernehmen. Für Verbesserungsvorschläge, Anregungen und Hinweise auf Fehler sind Verlag und Herausgeber dankbar. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Reproduktion, fotomechanische Wiedergabe und Nachdruck von Texten, Textteilen und Abbildungen können ausnahmslos nur mit Zustimmung der Redaktion erfolgen.

Gehören Sie dazu ...

...zu den derzeit ca. 900 Mitgliedern des Vereines pro mente Oberösterreich, einer Gesellschaft für psychische und soziale Gesundheit.

Nein?

...dann lesen Sie bitte weiter.

Die Gesellschaft pro mente Oberösterreich ist Träger zahlreicher Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung der oberösterreichischen Bevölkerung. Dem Leitsatz „Arbeit für die und im Interesse der Betroffenen“ ordnen sich die Ziele unter: Bedürfnisgerechte, flächendeckende, regionale, gemeindenahe, umfassende psychosoziale Betreuung, Prävention und Rehabilitation.

In den 30 Jahren ihres Bestehens hat die Gesellschaft pro mente Oberösterreich viel erreicht, doch gibt es nach wie vor viele weiße Flecken auf der Landkarte der psychosozialen Versorgung Oberösterreichs.

Auch Sie können mithelfen, diese Lücken zu füllen!

Wie?

...indem Sie Mitglied werden und damit den Verein finanziell, aber auch ideell und persönlich unterstützen. Zusätzlich zum Bewußtsein, mit Ihrer finanziellen und ideellen Hilfe einen wertvollen Beitrag geleistet zu haben, erhalten Sie

- ✓ viermal jährlich die „pro mente Oberösterreich Informationen“, mit vielen interessanten Artikeln aus dem psychosozialen Bereich.

Wie werde ich Mitglied?

- ✓ Sie brauchen nur die nachstehende Beitrittserklärung ausfüllen und unterschrieben an uns zu retournieren.
- ✓ Den Jahresmitgliedsbeitrag in Höhe von S 150,- (Erlagschein im Heft) einzuzahlen.

Ja, ich möchte Mitglied werden

- Beitrittserklärung -

Name

Anschrift

Unterschrift

Bitte Erlagschein zukommen lassen

Postgebühr
bei
Empfänger
einheben

pro mente
Oberösterreich

Druckerei

100-1000
Köglstraße 22
4020 Linz

Sollte kein Erlagschein beiliegen,
bitte mir Beitrittserklärung anfordern.