

„Es war nicht so, dass es einen bestehenden Arbeitsplatz gab und geguckt wurde, passt da jetzt jemand rein. Sondern es wurde wirklich auch geguckt, was und welche Arbeiten passen zu Frau Kramer.“

Der Arbeitstag beginnt für Frau Kramer¹ früh. Um 7.20 Uhr muss die 55-jährige zu Hause aufbrechen und braucht dann eine Stunde um an ihren Arbeitsplatz zu kommen: eine halbe Stunde mit zwei Bussen und eine halbe Stunde zu Fuß. Seit vier Jahren arbeitet sie auf der Intensivpflege- und Demenzstation einer Wohneinrichtung für ältere Menschen in Rheinland-Pfalz.

Nach der Schulzeit hatte sie zunächst eine Ausbildung zur hauswirtschaftlichen Betriebsshelferin gemacht, danach eine Weile in einem Industriebetrieb am Fließband Schrauben verpackt. Sie wurde schwanger, bekam zwei Kinder und *„blieb zu Hause“*, 27 Jahre lang. Sie hat ihre Kinder großgezogen, ihrer Mutter bei der Pflege der dementen Großmutter geholfen und später auch beide Eltern gepflegt, die ebenfalls an Demenz erkrankt waren. Ihr Sohn ist vor ein paar Jahren ausgezogen, heute wohnt sie mit Mann und Tochter zusammen.

Vor sechs Jahren entwickelte Frau Kramer den Wunsch wieder erwerbstätig zu arbeiten. Über die Arbeitsagentur wurde sie 2012 in die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung / InbeQ² vermittelt. Vorher, erzählt sie mit einem Schmunzeln, sei sie für vier Wochen zum Test beim Träger der InbeQ gewesen. Zwei Wochen lang war sie im Hauswirtschaftsbereich einer WfbM zur Perspektivklärung. Dort sei festgestellt worden, dass sie für die WfbM zu fit sei und dass sie es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt versuchen solle. *„Ist doch auch mal gut, oder?“* kommentiert sie diesen Verlauf.

Die Teilnahme an der InbeQ finanziert Frau Kramer durch ein Persönliches Budget. Durch eine Abtretungserklärung an den Fachdienst der InbeQ hat sie selbst mit der Finanzverwaltung des Persönlichen Budgets nichts zu tun. Der Fachdienst selbst hat viel Erfahrung damit, mittlerweile hatte er bereits 50 InbeQ-Teilnahmen über ein Persönliches Budget abgerechnet.

Insgesamt vier Betriebe lernt Frau Kramer während der InbeQ kennen, alles Einrichtungen für Demenzzranke. Der Wunsch mit alten Menschen zu arbeiten sei durch die Pflege ihrer Eltern entstanden, stellt sie fest. Und der Bereich Hauswirtschaft interessierte sie: *„weil ich auch wieder in meinen Beruf zurück wollte“*. In den ersten drei Einrichtungen wird sie vor allem im Küchenbereich und der Wäscherei qualifiziert, nicht auf den Stationen der Bewohner_innen. Noch sechs Monate hat sie in der InbeQ, dann kommt der letzte Betriebswechsel. Eigeninitiativ hatte sie in einer lokalen Wochenzeitung eine Stellenanzeige einer Seniorenwohneinrichtung gefunden und erfahren, *„dass sie hier jemanden suchen“*. Ganz klassisch schreibt sie mit Unterstützung von Frau Leinfeld, der Qualifizierungstrainerin vom DRK, eine Bewerbung. Gemeinsam bringen sie diese in die Einrichtung und *warten dann erstmal ab*. Nach einem Vorstellungsgespräch kommt dann die Zusage, dass Frau Kramer dort sechs Monate Praktikum machen kann. Ziel dieser letzten betrieblichen Qualifizierung würde es sein, eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erreichen.

Das Haus besteht zu dem Zeitpunkt seit drei Jahren und hat 90 Bewohner_innen, mittlerweile sind es doppelt so viel. Mit dem Wechsel des Betriebs kommt auch ein neues Betätigungsfeld für Frau Kramer. *„In der Einrichtung war ein Arbeitsplatz für eine Hauswirtschaftskraft in einer Wohngruppe in Aussicht. Aber es war nicht so, dass es einen bestehenden Arbeitsplatz gab und geguckt wurde, passt da jetzt jemand rein. Sondern es wurde wirklich auch geguckt, was und welche Arbeiten passen zu*

¹ Die Namen in diesem Text sind geändert.

² InbeQ ist die Abkürzung für die Individuelle betriebliche Qualifizierung, die die erste Phase der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 Abs. 2 SGB IX ist und das Ziel hat die Teilnehmenden in Betrieben zu qualifizieren und in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

Frau Kramer und wie man das für sie verwirklicht“ erzählt Frau Leinfeld und deutet damit ein typisches Vorgehen in der Unterstützten Beschäftigung an: die Entwicklung passgenauer Arbeitsplätze, die zu den Arbeitnehmer_innen ebenso passen wie für die Betriebe. Für die Qualifizierung und Einarbeitung von Frau Kramer hieß dies erst einmal zu schauen: Welche Aufgaben gibt es? Welche Arbeitsbereiche kommen in Frage? Wo ist Bedarf? Was bringt Frau Kramer an Erfahrungen mit? Was braucht sie in ihrem Arbeitsalltag? Im Laufe der nächsten Monate wurden Antworten auf diese Fragen gefunden, sodass die Pflegedienstleiterin und betriebliche Anleiterin von Frau Kramer, Frau Stegner, heute feststellt: „Der Bereich passt für Frau Kramer. Also der passt total von den Bewohnern her. Ist ein kleiner übersichtlicher Wohnbereich mit acht Plätzen.“

Als Frau Kramer in die Einrichtung kam, brachte sie ein hohes Maß an Motivation und sozialer Kompetenz sowie durch ihre familiäre Situation langjährige Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Demenz. Auf der Suche nach dem passenden Arbeitsbereich ist schnell klar, dass die großen Wohnbereiche mit mehr personeller Fluktuation und unvorhersehbaren Abläufen für Frau Kramer eine Überforderung bedeuten könnten. Relativ neu war die Wohngruppe für Demenzkranke entstanden. Diese brauchte einen höheren Personalschlüssel. Veränderungsprozesse in einer Einrichtung machen Personalentscheidungen leichter, hebt Frau Stegner hervor, und haben auch in diesem Beispiel letztlich die Entscheidung zur Einstellung erleichtert.

In den ersten vereinbarten sechs Monaten sei es darum gegangen, *„den Tagesablauf zu erstellen. Rauszufinden, was so die Arbeiten und Tätigkeiten sind, weil es ja doch so gestrickt sein muss, dass es für Frau Kramer eigentlich immer relativ gleich ist. Dass sie weiß, dann und dann habe ich das und das zu tun.“* Hilfreich sei es hierfür gewesen, dass Frau Leinfeld und ihre Kolleg_innen zu Beginn häufig vor Ort im Betrieb waren: *„Gerade am Anfang war das sehr engmaschig.“ – „Täglich, auch ganztägig, nach kurzer Zeit noch mehrmals die Woche und später noch einmal wöchentlich“*, fasst Frau Leinfeld dies zusammen.

Braucht Frau Kramer einerseits kontinuierlich gleiche Arbeitsbedingungen, so kann sie an anderer Stelle sehr flexibel sein. Das betont Frau Stegner: *„Man weiß nie, wie die Bewohner jeden Tag drauf sind. Das ist natürlich immer auch anders. Aber damit kommt sie (Frau Kramer) immer gut klar.“*

Nach sechs Monaten geht die auf zwei Jahre befristete InbeQ dem Ende entgegen. Eigentlich müsste jetzt ein Arbeitsvertrag geschaffen werden. Aber die sechs Monate haben nicht gereicht. Vieles passt schon, aber alles zusammen ergibt noch keinen vollständigen Arbeitsplatz. Es wird weiter geguckt, wo noch betrieblicher Bedarf besteht, sodass sich die Einstellung für den Betrieb auch lohnen kann. Der Einrichtungsleiter, die Hauswirtschaftsleiterin und Frau Stegner überlegen gemeinsam: Der Bedarf wird in der Wäscherei entdeckt. Hier solle Frau Kramer an drei Tagen in der Woche stundenweise mitarbeiten. Doch dafür war eine weitere intensive Einarbeitung nötig. Die Mitarbeiterin der InbeQ, Frau Leinfeld, bespricht den Stand der Dinge mit dem Rehaberater der Agentur für Arbeit, der aufgrund der geäußerten Einstellungsbereitschaft des Betriebs einer Verlängerung der InbeQ um drei Monate zustimmt.

Drei Monate lang bleibt Frau Kramer einerseits auf der Demenzstation und wird andererseits in der Wäscherei eingearbeitet. Frau Stegner erinnert sich daran: *„Das war im Prinzip komplett neu für sie. Sie war in ihrem eingefahrenen Ablauf hier so drin. Und das war dann nochmal was komplett anderes, wo sie dann eigentlich auf sich allein gestellt ist. Ja von daher war das natürlich am Anfang nochmal erst ein bisschen schwieriger. Das ist auch nicht so einfach, sich das zu merken mit den Farben und wo was reinkommt.“* Frau Stegner spielt hier auf die Putzlappen an, deren Farbe bestimmt, wofür sie verwendet werden. Ein Hilfsmittel dazu – eine Übersicht, die an der Wand hängt – erleichtert es Frau Kramer, den Umgang damit zu erlernen. Heute ist sie routiniert damit.

Ein Grund für die Einstellung von Frau Kramer sei auch die Entlastung für ihre Kolleg_innen gewesen, sagt Frau Stegner. Die Pflegekräfte können sich mittlerweile beruhigt noch in den Zimmern von Bewohner_innen aufhalten, wenn andere schon am Tisch sitzen. *„Dass Frau Kramer halt da war, nach den Bewohnern geschaut hat, und ja sie (die Pflegerinnen) wussten einfach, es ist jemand da, der nach dem Essen und Trinken schaut. Der mithilft beim Frühstück, wenn vielleicht noch jemand zu pflegen ist.“* Kein Grund für die Einstellung hingegen war die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Mitarbeiter_innen. Frau Kramer hat eine Schwerbehinderung, allerdings hat der Betrieb die vorgeschriebene Quote von 5 % bereits übererfüllt, einer der schwerbehinderten Beschäftigten ist ein anderer ehemaliger InbeQ-Teilnehmer.

Nach am Ende neun Monaten der Qualifizierung im Betrieb erhält Frau Kramer ihren Arbeitsvertrag und beendet die InbeQ. Es gibt ein Abschluss- und Auswertungsgespräch, zu dem auch Frau Stegner als Vertreterin des Einstellungsbetriebs zum Träger der Maßnahme kommt. Frau Kramer erhält eine Urkunde für ihre erfolgreiche Teilnahme und ist nun Arbeitnehmerin.

Die Tätigkeiten von Frau Kramer in ihrem Arbeitsverhältnis sind vielfältig: Hauswirtschaftstätigkeiten, z.B. die Zimmer aufräumen und saubermachen, Toilettenreinigung, Betten machen, Laken und Bezüge wechseln, die Wäschesäcke befüllen und ins Lager bringen, die Arbeit in der Wäscherei, aber auch soziale Aufgaben wie die Hilfe für die Bewohner_innen beim Essen, Spaziergänge auf dem Gelände mit Bewohner_innen, sie sucht auch mal mit den Bewohner_innen Bücher aus dem Bücherregal aus und schaut sie mit ihnen gemeinsam an. Über die Angehörigen der Bewohner_innen bekommt Frau Kramer etwas von deren Lebensgeschichten mit und baut Kontakt zu ihnen auf.

Das von Anfang an unbefristete Arbeitsverhältnis von Frau Kramer umfasst 75 % einer Vollzeitstelle und wird mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss³ durch das Integrationsamt unterstützt. Die Arbeitsagentur hat zudem die Anschaffung eines Spezialhockers für den Arbeitsplatz von Frau Kramer gefördert. Diesen nutzt sie in der Wäscherei und gleicht damit Probleme in Füßen und Beinen aus.

Frau Leinfeld bleibt weiterhin eine Ansprechpartnerin für Frau Kramer und für Frau Stegner bzw. den Betrieb. Im Wesentlichen beschränken sich die Kontakte auf ein sich ab und zu vergewissern, ob alles gut läuft oder ob es Probleme gibt. Tatsächlich benötigen der Betrieb und die Arbeitnehmerin keine Unterstützung von außen, aber sowohl Frau Stegner als auch Frau Kramer heben hervor, dass es zu Beginn hilfreich gewesen sei, dass sie sich im Zweifelsfall an Frau Leinfeld wenden könnten, was Frau Kramer so ausdrückt: *„Dann hätte ich schon meinen Ratschlag von Frau Leinfeld geholt.“* In ihrem Urlaub war sie zwischendurch auch mal zu Besuch beim DRK.

Beide, Frau Stegner und Frau Kramer, sehen ihre Zukunft dort, wo Frau Kramer jetzt ist. Frau Kramer wünscht sich, dort noch lange weiter zu arbeiten und auch Frau Stegner bestätigt dies: *„Also ich würde sie auf jeden Fall noch in diesem Bereich sehen.“*

³ Zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses gab es noch den Minderleistungsausgleich als Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber. Dieser ist mittlerweile durch den Beschäftigungssicherungszuschuss ersetzt.