

Arzt

ABSCHLUSSBERICHT

Forschungsprojekt

Arbeitsassistenz zur Teilhabe (Arzt)

Bundesweite Untersuchung der Leistung Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen gem. § 102 Abs. 4 SGB IX im Auftrag des Landschaftsverbandes Rheinland und in Zusammenarbeit mit der BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Forschungsprojekt

Arbeitsassistenz zur Teilhabe (ArzT)

Bundesweite Untersuchung der Leistung Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen gem. § 102 Abs. 4 SGB IX im Auftrag und in Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Rheinland und der BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Autoren:

Marion Wulf

unter Mitarbeit von Andreas Borchers, Bernd Behrendorf,
Hannah Schöberle, Matthias Seifert (ies)

Johanna Ittner (Kapitel 2), LVR

Impressum:

Herausgeber:
Landschaftsverband Rheinland
Integrationsamt
50663 Köln
integrationsamt@lvr.de

Redaktion:
Dr. Helga Seel
Karin Fankhaenel

Gestaltung:
Bosbach Kommunikation & Design GmbH

Druck:
Druckhaus Süd, Köln

Die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist die vorrangige Aufgabe des Integrationsamtes. Zur Erfüllung dieses Auftrages steht auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch – SGB IX – ein breites Spektrum an Hilfen persönlicher und materieller Art zur Verfügung: schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber können vom Integrationsamt fachliche Beratung, finanzielle Hilfen und individuelle Betreuung erhalten.

Von entscheidender Bedeutung für die erfolgreiche Anwendung von Förderinstrumenten ist, dass die unterschiedlichen Hilfen zielgerichtet und individuell auf die Bedarfe des einzelnen betroffenen Menschen wie auch auf die Rahmenbedingungen des Betriebes oder der Dienststelle so eingesetzt werden, dass die Auswirkungen der jeweiligen Behinderung möglichst optimal ausgeglichen ist.

Seit dem Jahr 2000 steht ein weiteres, neues Instrument zur Verfügung: mit der Novellierung des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 SGB IX) wurde ein Rechtsanspruch schwerbehinderter Menschen auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz durch die Integrationsämter bzw. durch die Rehabilitationsträger eingeführt. Es handelt sich dabei um eine Leistung an schwerbehinderte Menschen, die zur Erbringung der von ihnen geschuldeten Arbeitsleistung auf eine Arbeitsassistentkraft angewiesen sind. Aufgabe der Assistentkraft ist es, die am Arbeitsplatz des behinderten Menschen erforderlichen Handreichungen auszuführen, zu denen der oder die Betroffene auf Grund der Behinderung selbst nicht in der Lage ist. Dabei geht es um die von den Betroffenen selbstorganisierte Arbeitsassistenz.

Die Leistung »Arbeitsassistenz« entwickelte sich ziemlich schnell zu einem nachgefragten Instrument zur Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2004 erteilte der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland dem Integrationsamt den Auftrag, eine Untersuchung durchzuführen. Ziel der Untersuchung sollte sein, auf der Grundlage der vorhandenen Erfahrungen Erkenntnisse zu gewinnen über die Effektivität und die Effizienz des neuen Instrumentes »Arbeitsassistenz« sowie über die verwaltemäßige Durchführung der Vorschrift, um daraus Vorschläge für die Weiterentwicklung der Leistung und ihrer Anwendung in der Praxis zu gewinnen. Dabei sollte sich der Blickwinkel der Untersuchung sowohl auf die Sicht der schwerbehinderten Menschen, die Arbeitsassistenz nutzen, die Sicht der Arbeitgeber, die Menschen mit Arbeitsassistenz beschäftigen und schließlich auf die Sicht der Assistentkräfte richten.

Das Forschungsprojekt »ArzT (Arbeitsassistenz zur Teilhabe)« wurde unterstützt durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): 16 Integrationsämter aus dem Bundesgebiet haben an der Untersuchung mitgewirkt. Ebenso unterstützt wurde das Projekt durch die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV), in dem für die Dauer von zwei Jahren die Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin gefördert wurde.

Mit der Durchführung der empirischen Studie wurde das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (*ies*) der Universität Hannover beauftragt.

Die Ergebnisse der Untersuchung liegen nun vor und bestätigen, dass die Arbeitsassistenz ein geeignetes Instrument zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist. Erfreulich ist, dass sich dies sowohl aus Sicht der Betroffenen wie auch aus der Sicht der befragten Arbeitgeber ergibt. Die Ergebnisse zeigen aber auch Ansätze für die Weiterentwicklung des Instrumentes auf. Das LVR-Integrationsamt und die beteiligten Integrationsämter werden sich intensiv mit den Ergebnissen des Projektes auseinandersetzen.

Unser Dank gilt allen schwerbehinderten Assistenznehmerinnen und Assistenznehmern, Assistenzkräften und Arbeitgebern, die für die Befragung zur Verfügung standen. Wir bedanken uns beim Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (*ies*) Hannover – stellvertretend bei Frau Dr. Marion Wulf – für die gute und verlässliche Zusammenarbeit in allen Phasen des Projektes sowie bei Frau Dr. Bärbel Weber für die Vorarbeiten zur Studie. Den Mitgliedern des Projektsbeirates danken wir für die interessierte und konstruktive Begleitung der Untersuchung und schließlich den Kolleginnen und Kollegen der anderen Integrationsämter sowie der BIH für ihre Mitwirkung am Forschungsprojekt ArzT.

Köln, im Mai 2007

Martina Hoffmann-Badache
Leiterin des Dezernates Soziales, Integration

Dr. Helga Seel
Leiterin des Integrationsamtes

Abbildungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	9
Einleitung	10
1. Das Forschungsprojekt	12
1.1 Arbeitsassistenz	12
1.2 Forschungshypothesen	15
1.3 Methodisches Vorgehen	17
1.3.1 Zusammenstellung der Stichproben	18
1.3.2 Durchführung der Interviews	19
1.3.3 Antwortverhalten und Ausschöpfung	20
2. Rechtliche Grundlagen zur Gewährung einer notwendigen Arbeitsassistenz	22
2.1 Rechtscharakter der Anspruchsgrundlage	22
2.2 Begriff der Arbeitsassistenz	22
2.2.1 Definition	22
2.2.2 Kernbereich der zu erbringenden Arbeit	23
2.2.3 Abgrenzung von anderen Hilfeleistungen	23
2.3 Förderbare Arbeitsverhältnisse	24
2.3.1 Arbeitsplatzbegriff	24
2.3.2 Ausbildungsplatz	24
2.3.3 Entlohnung des Beschäftigungsverhältnisses	25
2.3.4 Selbstständige Erledigung des Aufgabenkernbereichs durch den schwerbehinderten Menschen	25
2.3.5 Selbstständige	25
2.4 Voraussetzungen des § 102 Abs. 4 SGB IX	25
2.4.1 Schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen	25
2.4.2 Zuständigkeit	26
2.4.2.1 Zuständigkeit der Rehabilitationsträger – Erlangung des Arbeitsplatzes	26
2.4.2.2 Zuständigkeit des Integrationsamtes – Erhaltung des Arbeitsplatzes	27
2.4.2.3 Durchführung der Leistung durch das Integrationsamt	27
2.4.2.4 Kostenerstattung durch den Rehabilitationsträger	28
2.4.2.5 Örtliche Zuständigkeit des Integrationsamtes	28
2.4.3 Notwendigkeit der Arbeitsassistenz	28
2.4.3.1 Definition	28
2.4.3.2 Vorrangige Maßnahmen	28
2.4.3.3 Vorrangige Leistungsverpflichtungen der Rehabilitationsträger	29
2.4.4 Mittel aus der Ausgleichsabgabe	30
2.4.5 Zustimmung des Arbeitgebers	31
2.5 Art, Dauer und Höhe des Anspruchs	31
2.6 Rechtliche Beziehungen zwischen den beteiligten Personen	32
2.6.1 Verhältnis zwischen dem Assistenznehmer und der Assistenzkraft	32

2.6.2	Verhältnis zwischen dem Assistenznehmer und seinem Arbeitgeber	33
2.6.3	Verhältnis zwischen der Assistenzkraft und dem Arbeitgeber des Assistenznehmers	33
3.	Soziobiografische Daten der schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz	34
3.1	Anteil von Männern und Frauen an den Assistenznehmenden	34
3.2	Altersgruppen	37
3.3	Behinderung	38
3.3.1	Art der Behinderung	38
3.3.2	Lebenssituation der Schwerbehinderten Menschen	40
3.3.3	Bildungs- und Ausbildungsniveau	41
4.	Berufsbezogene Daten der Assistenznehmenden	44
4.1	Arbeitsplatz der Assistenznehmenden	44
4.1.1	Verteilung nach Wirtschaftszweigen	44
4.1.2	Verteilung nach Beschäftigungsbereichen	46
4.1.3	Größe des Unternehmens	47
4.1.4	Tätigkeiten der Assistenznehmenden	48
4.1.5	Entfernung zum Arbeitsort	49
4.2	Struktur des Beschäftigungsverhältnisses	50
4.2.1	Arbeitszeit	50
4.2.2	Mitarbeiterverantwortung	52
4.2.3	Nettoeinkommen der Assistenznehmenden	52
5.	Arbeitsituation von schwerbehinderten Menschen mit Assistenzkraft	54
5.1	Arbeitsassistenz und Unterstützung am Arbeitsplatz	54
5.1.1	Ausgestaltung der Arbeitsassistenz	54
5.1.2	Ausfall der Assistenzkraft	59
5.1.3	Weitere Unterstützung und behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes	60
5.2	Arbeitszufriedenheit	62
6.	Profil der Assistenzkräfte	66
6.1	Soziobiografische Daten der Assistenzkräfte	66
6.2	Bildungs- und Ausbildungsniveau der Assistenzkräfte	68
6.3	Assistenztätigkeit – Motive und Vorerfahrungen	68
7.	Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft	71
7.1	Formaler Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses	71
7.2	Arbeitsituation der Assistenzkraft	74
7.3	Beziehung zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft	77
8.	Profil der befragten Arbeitgeber	81
8.1	Struktur der befragten Unternehmen	81
8.2	Schwerbehinderte Menschen in den befragten Unternehmen	83

9. Berufliche Chancen von schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz	93
9.1 Berufliche Chancen von Assistenznehmenden nach Einschätzung der befragten Assistenznehmenden	93
9.2 Berufliche Chancen von Assistenznehmenden nach Einschätzung der Arbeitgeber	94
10. Die Umsetzung der Leistung »Arbeitsassistenz«	97
10.1 Erfahrungen mit der Leistung »Arbeitsassistenz«	97
10.2 Anregungen zur Verbesserung der Umsetzung der Leistung Arbeitsassistenz	101
11. Kurzfassung und Fazit	103
11.1 Ziele und Durchführung der Evaluation	103
11.2 Soziobiographische Angaben der schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz	104
11.3 Berufliche Situation des Assistenznehmenden	104
11.4 Ausgestaltung der Arbeitsassistenz und Zufriedenheit	105
11.5 Profil der Assistenzkräfte	106
11.6 Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmendem und Assistenzkraft	107
11.7 Sichtweise der befragten Arbeitgeber	108
11.8 Berufliche Chancen der schwerbehinderten Menschen	109
11.9 Umsetzung der Leistung »Arbeitsassistenz«: Antrags- und Nachweisverfahren	109
11.10 Fazit	111
12. Literaturverzeichnis	113

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1:	Anteil der Assistenznehmenden nach Geschlecht	34
Abbildung 2:	Geschlechterrelation in Deutschland 2003 nach dem Grad der Behinderung (in %)	35
Abbildung 3:	Verteilung nach Altersgruppen	37
Abbildung 4:	Verteilung nach Behinderungen	39
Abbildung 5:	Anteil der Behinderungen innerhalb der Bezugsgruppe	39
Abbildung 6:	Geschlechterrelation nach erworbenem Schulabschluss	42
Abbildung 7:	Geschlechterrelation nach beruflichem Abschluss	43
Abbildung 8:	Jahr des Berufseinstiegs	44
Abbildung 9:	Verteilung nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht	45
Abbildung 10:	Beschäftigungsbereiche	47
Abbildung 11:	Entfernung von der Wohnung zum Arbeitsort	50
Abbildung 12:	Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	51
Abbildung 13:	Monatliches Nettoeinkommen	52
Abbildung 14:	Kontakt zur Assistenzkraft	55
Abbildung 15:	Bewilligtes und beantragtes Stundenvolumen für eine Arbeitsassistenz pro Woche	56
Abbildung 16:	Bewilligungszeitraum für eine Arbeitsassistenz	57
Abbildung 17:	Bewilligtes Budget für eine Assistenzkraft (in Euro)	58
Abbildung 18:	Arbeitsassistenz: Tage pro Woche	58
Abbildung 19:	Lösungsmodelle beim Erkranken der Assistenzkraft	60
Abbildung 20:	Weitere Hilfen am Arbeitsplatz	61
Abbildung 21:	Arbeitszufriedenheit bei Inanspruchnahme der Arbeitsassistenz	63
Abbildung 22:	Integration in den Betrieb	63
Abbildung 23:	Assistenzkräfte nach Geschlecht	66
Abbildung 24:	Alter der Assistenzkräfte	67
Abbildung 25:	Status der Assistenzkraft	67
Abbildung 26:	Schulabschluss der Assistenzkräfte	68
Abbildung 27:	Berufsabschluss der Assistenzkräfte	68
Abbildung 28:	Als Assistenzkraft tätig seit ...	69
Abbildung 29:	Gründe für die Aufnahme einer Assistenz Tätigkeit	70
Abbildung 30:	Regelungen im Arbeitsvertrag	72
Abbildung 31:	Laufzeit der Arbeitsverträge	72
Abbildung 32:	Wöchentliche Arbeitszeit der Assistenzkraft	73
Abbildung 33:	Arbeitstage der Assistenzkraft pro Woche	73
Abbildung 34:	Einkommen der Assistenzkräfte	74
Abbildung 35:	Besondere Qualitäten der Assistenzkraft	78
Abbildung 36:	Gründe für die Entlassung einer Assistenzkraft	79
Abbildung 37:	Art des Betriebes	81
Abbildung 38:	Wirtschaftszweige	81
Abbildung 39:	Interviewpartner in den Arbeitgeberunternehmen	83
Abbildung 40:	Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen	84
Abbildung 41:	Verteilung nach Führungsebenen	86
Abbildung 42:	Zufriedenheit mit der Leistung des Beschäftigten mit Arbeitsassistenz	86

Abbildung 43: Beurteilung der Beratungsleistung des Integrationsamtes bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes	88
Abbildung 44: Unterstützungsmodelle in den befragten Unternehmen	90
Abbildung 45: Bewertung: Assistenzkräfte als Externe	90
Abbildung 46: Arbeitsassistenz ermöglicht die Erweiterung der beruflichen Perspektive (Arbeitgeber)	95
Abbildung 47: Bewertung des Antragsverfahrens	96
Abbildung 48: Bearbeitungsdauer von Anträgen	97
Abbildung 49: Leistung erbracht ab Zeitpunkt ...	98

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Ausschöpfung – Assistenznehmende	20
Tabelle 2: Ausschöpfung – Assistenzkräfte	21
Tabelle 3: Ausschöpfung – Arbeitgeber	21
Tabelle 4: Erwerbsquoten von behinderten Menschen	36
Tabelle 5: Alter der Assistenznehmenden zu Beginn der Behinderung	38
Tabelle 6: Anteil der Behinderungsarten bei Frauen und Männern in Deutschland 2001 (in %)	40
Tabelle 7: EU-Definition der Unternehmensgröße	47
Tabelle 8: Größe des arbeitgebenden Unternehmens	48
Tabelle 9: Tätigkeitsbereiche der Assistenznehmenden	49
Tabelle 10: Weiterer Unterstützungsbedarf an Arbeitsassistenz in Stunden pro Woche	57
Tabelle 11: Unterstützende Hilfe durch die Assistenzkraft	59
Tabelle 12: Tätigkeiten der Assistenzkraft	75
Tabelle 13: Persönliches Verhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft	78
Tabelle 14: Verteilung nach Unternehmensgröße	82
Tabelle 15: Tätigkeitsfelder der Assistenznehmenden in den Arbeitgeberunternehmen	85
Tabelle 16: Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Einschätzung der Assistenznehmenden	93
Tabelle 17: Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Einschätzung der Arbeitgeber	94
Tabelle 18: Gründe für lange Bearbeitungszeiten von Anträgen	98
Tabelle 19: Verbesserungsvorschläge zum Antragsverfahren und zur Leistung »Arbeitsassistenz«	101

Einleitung

Mit der vorliegenden Studie werden die Ergebnisse des Forschungsprojekts »Arbeitsassistenz zur Teilhabe (ArzT). Untersuchung der Leistung *Arbeitsassistenz* für schwerbehinderte Menschen gem. § 102 Abs. 4 SGB IX« präsentiert.

Die Studie wurde als Evaluation auf der Basis von Interviews durchgeführt. Gegenstand der Evaluation war die Überprüfung der Praxistauglichkeit des Instruments *Arbeitsassistenz* als Hilfeleistung für schwerbehinderte Menschen bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit.

Seit Oktober 2000 gilt der Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten für eine *notwendige Arbeitsassistenz* durch die Integrationsämter.¹ Im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben haben schwerbehinderte Menschen die Möglichkeit, die Kosten für eine Arbeitsassistenz und / oder für eine technische Hilfe zur Unterstützung im Arbeitsalltag zu beantragen. Nach einigen Jahren Erfahrung mit der Umsetzung des Rechtsanspruchs in der Praxis stellte sich nun die Frage, ob sich das Instrument *Arbeitsassistenz* im Erwerbsalltag schwerbehinderter Menschen bewähren konnte. Um dies zu überprüfen erteilte der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) dem Integrationsamt Köln den Auftrag, eine Evaluation durchführen zu lassen. Diese Studie wurde von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter bundesweit unterstützt. Mit der Durchführung einer evaluierenden empirischen Studie wurde das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) GmbH Hannover betraut.

Bei der Überprüfung der Effektivität und Effizienz des Instruments *Arbeitsassistenz* ging es in erster Linie um die Frage, ob die Ziele, die an das Instrument geknüpft werden, tatsächlich erreicht werden. Es sollte also die integrationsfördernde Wirkung des Instruments hinsichtlich folgender Indikatoren überprüft werden:

- ▶ Verbesserungen der Chancen schwerbehinderter Menschen auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz.
- ▶ Erhalt des Arbeitsplatzes.
- ▶ Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf Arbeitsplätzen, bei denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen und entwickeln können.
- ▶ Befähigung von schwerbehinderten Menschen durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen behaupten zu können.
- ▶ Verbesserung der aufstiegsbezogenen Chancen von schwerbehinderten Menschen.
- ▶ Sicherung der sozialen Stellung schwerbehinderter Menschen.

¹ Das 2. Kapitel dieser Studie ist einer ausführlichen Darstellung der gesetzlichen Grundlage für den Rechtsanspruch auf *Arbeitsassistenz* gewidmet.

Darüber hinaus stand die Umsetzung des Rechtsanspruchs sowie das Antragsverfahren selbst auf dem Prüfstand. Es galt zu ermitteln, welche individuellen Erfahrungen mit der Umsetzung und dem Antragsverfahren vorliegen, um daraus mögliche Modifizierungsanforderungen ableiten zu können.

Für die Evaluation wurde ein multiperspektivischer Ansatz gewählt, der es ermöglichte, das Instrument *Arbeitsassistenz* im realen Arbeitsalltag von schwerbehinderten Menschen sowie das Umsetzungs- und Antragsverfahren aus dem Blickwinkel verschiedener unmittelbar betroffener Personengruppen bzw. Institutionen (Arbeitgeber) bewerten zu lassen. Dazu wurden qualitative Interviews mit Assistenznehmenden, mit Assistenzkräften sowie mit Vertreterinnen bzw. Vertretern des Arbeitgebers der Assistenznehmenden durchgeführt.

Die Studie schließt an den Zwischenbericht zum Forschungsprojekt ArzT an, der im Jahre 2005 veröffentlicht wurde und in dessen Mittelpunkt die Ergebnisse einer der eigentlichen Studie vorgeschalteten explorativen Untersuchung stehen. Die Explorationsstudie diente der Annäherung an das Forschungsfeld und gab einen ersten Überblick über die Gruppe der schwerbehinderten Menschen mit *Arbeitsassistenz*. Die Studie ermöglichte es, das Forschungsfeld zu erschließen und erste personen-, assistenz- und verfahrensbezogene Erkenntnisse zu erzielen. Der Zwischenbericht wurde vom *ies* erstellt und steht auf der Homepage des Landschaftsverbands Rheinland als Download zur Verfügung².

Explorative Studien zeichnen sich durch eine Annäherung an ein noch relativ unbekanntes Forschungsfeld aus und kommen häufig als Pilotstudien zur Vorbereitung möglicherweise anschließender, gezielter Untersuchungen einzelner Aspekte eines Forschungsgegenstandes zum Einsatz (Friedrichs 1980). Eine qualitativ empirische Vorgehensweise ermöglicht einen einer Exploration angemessenen, offenen Zugang zum Forschungsgegenstand. Allerdings ergibt sich die Begründung für die Anwendung qualitativer Erhebungsmethoden nicht allein aus der »Neuartigkeit« oder »Fremdheit« des zu analysierenden Gegenstands, sondern motivgebend kann ebenso eine möglicherweise vorliegende »spezifische Art des soziologischen Interesses« (Hopf 1993: 18 ff.) sein. Im Falle der vorliegenden Studie trifft dies insofern zu, als die Lebenssituation von erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen mit *Arbeitsassistenz* auf Grund der Neuartigkeit des Instruments *Arbeitsassistenz* noch unerforscht ist.

Im Unterschied zur Explorationsstudie, mit der ein grober Überblick über das Forschungsfeld erzielt werden konnte, gibt die vorliegende Studie Aufschluss über die individuelle Lebens- und Arbeitssituation erwerbstätiger schwerbehinderter Menschen mit einer *Arbeitsassistenz*. Darüber hinaus wurde aus ganz unterschiedlicher Perspektive die Praxistauglichkeit des Instruments *Arbeitsassistenz* bewertet. Daraus ergaben sich gesicherte Erkenntnisse darüber, was sich in der Praxis bewährt hat und wo noch Modifizierungsbedarf besteht.

2 <http://www.lvr.de/FachDez/Soziales/Hilfen/Hilfen+Beruf/Projekte+und+modellvorhaben.htm>

Einleitung

Mit der vorliegenden Studie werden die Ergebnisse des Forschungsprojekts »Arbeitsassistenz zur Teilhabe (ArzT). Untersuchung der Leistung *Arbeitsassistenz* für schwerbehinderte Menschen gem. § 102 Abs. 4 SGB IX« präsentiert.

Die Studie wurde als Evaluation auf der Basis von Interviews durchgeführt. Gegenstand der Evaluation war die Überprüfung der Praxistauglichkeit des Instruments *Arbeitsassistenz* als Hilfeleistung für schwerbehinderte Menschen bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit.

Seit Oktober 2000 gilt der Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten für eine *notwendige Arbeitsassistenz* durch die Integrationsämter.¹ Im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben haben schwerbehinderte Menschen die Möglichkeit, die Kosten für eine Arbeitsassistenz und / oder für eine technische Hilfe zur Unterstützung im Arbeitsalltag zu beantragen. Nach einigen Jahren Erfahrung mit der Umsetzung des Rechtsanspruchs in der Praxis stellte sich nun die Frage, ob sich das Instrument *Arbeitsassistenz* im Erwerbsalltag schwerbehinderter Menschen bewähren konnte. Um dies zu überprüfen erteilte der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) dem Integrationsamt Köln den Auftrag, eine Evaluation durchführen zu lassen. Diese Studie wurde von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter bundesweit unterstützt. Mit der Durchführung einer evaluierenden empirischen Studie wurde das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) GmbH Hannover betraut.

Bei der Überprüfung der Effektivität und Effizienz des Instruments *Arbeitsassistenz* ging es in erster Linie um die Frage, ob die Ziele, die an das Instrument geknüpft werden, tatsächlich erreicht werden. Es sollte also die integrationsfördernde Wirkung des Instruments hinsichtlich folgender Indikatoren überprüft werden:

- ▶ Verbesserungen der Chancen schwerbehinderter Menschen auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz.
- ▶ Erhalt des Arbeitsplatzes.
- ▶ Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf Arbeitsplätzen, bei denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen und entwickeln können.
- ▶ Befähigung von schwerbehinderten Menschen durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen behaupten zu können.
- ▶ Verbesserung der aufstiegsbezogenen Chancen von schwerbehinderten Menschen.
- ▶ Sicherung der sozialen Stellung schwerbehinderter Menschen.

¹ Das 2. Kapitel dieser Studie ist einer ausführlichen Darstellung der gesetzlichen Grundlage für den Rechtsanspruch auf *Arbeitsassistenz* gewidmet.

lenwert und gilt als eine zentrale Voraussetzung, um am sozialen und ökonomischen Leben teilhaben zu können.

Anspruchsberechtigt sind schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Als schwerbehindert gelten Menschen, deren Grad der Behinderung (GdB) mindestens 50 beträgt (§ 2 Abs. 2 SGB IX).³ Diese können eine Arbeitsassistenz beantragen,

- ▶ um einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu bekommen,
- ▶ um den Arbeitsplatz zu erhalten oder
- ▶ um an einer Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahme teilnehmen zu können.

Die Assistenzleistung kann durch eine technische Hilfe (z. B. Telesign) oder durch eine Person, einer Assistenzkraft, erbracht werden. Der schwerbehinderte Mensch soll somit in die Lage versetzt werden, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitsvertraglich / dienstrechtlich definierten Tätigkeit selbstständig zu erledigen (vgl. BIH 2003, Empfehlungen).⁴ Eine ausführliche Definition des Begriffs Kernbereich findet sich im 2. Kapitel (Punkt 2.2.2). Im Besonderen kann die Unterstützung durch eine Vorlesekraft für sehbehinderte oder blinde Menschen, einen Gebärdensprachdolmetscher/in für gehörlose oder ertaubte Menschen oder eine ganz andere Form der individuellen Hilfeleistung am Arbeitsplatz erfolgen.

Arbeitsassistenz bezieht sich ausschließlich auf die Unterstützung bei der Arbeitsausführung selbst. Allgemeine pflegerische und betreuende Maßnahmen, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen, sind kein Bestandteil von Arbeitsassistenz. Ebenso wenig gehört die zur Bewältigung des Arbeitsweges zu gewährende Hilfe zum Leistungsgegenstand der Arbeitsassistenz (ausführlich dazu Kap. 2.2.3).

Zuständig für die Leistungen zur Arbeitsassistenz ist je nach Fall das Integrationsamt oder der zuständige Rehabilitationsträger, z. B. die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung usw. (ausführlich dazu Kap. 2.4.2.1).

Das Integrationsamt finanziert zur Erhaltung bzw. Sicherung eines Arbeitsplatzes die Leistung *Arbeitsassistenz* aus der Ausgleichsabgabe, die von Arbeitgebern erhoben wird. Nach § 71 Abs. 1 SGB IX haben Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe für jeden unbesetzten Pflichtplatz zu entrichten, solange die vorgeschriebene Zahl an schwerbehinderten Mitarbei-

3 Eine ausführliche Definition zur Anspruchsberechtigung findet sich im 2. Kapitel unter Punkt 2.4.1.

4 Eine differenzierte Auflistung der technischen Möglichkeiten zur Unterstützung eines schwerbehinderten Beschäftigten und die am häufigsten vorkommenden Hilfeleistungen durch eine Assistenzkraft sind in Kapitel 5.1.1 zu finden.

terinnen bzw. Mitarbeitern nicht erreicht ist. Die Unternehmen in Deutschland kommen ihrer Beschäftigungspflicht unterschiedlich nach. Während öffentliche Arbeitgeber und Großkonzerne mit mehr als 100.000 Beschäftigte ihre Quote mit über 5,0 % erfüllen, verhalten sich kleinere privatwirtschaftliche Unternehmen zurückhaltender. Unternehmen mit bis zu 40 Beschäftigten erreichen nur eine Beschäftigungsquote von 2,6 % (BIH : 2005: 11).

Aus dem Sozialgesetzbuch

»Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen« (Sozialgesetzbuch IX, 2001).

Für die Unterstützung schwerbehinderter Menschen im Erwerbsleben sind verschiedene Modelle möglich:

Selbstorganisierte arbeitnehmerbezogene Arbeitsassistenz bzw. Arbeitgebermodell

Dieses Modell sieht vor, dass der schwerbehinderte Mensch ein Budget erhält, das er als Arbeitgeber im sogenannten Arbeitgebermodell für die Beschäftigung einer Assistenzkraft verwenden muss oder mit dem er einen externen Dienstleister beauftragen kann, ihm eine Assistenzkraft zu stellen. Beim Arbeitgebermodell tritt der Assistenznehmende als Arbeitgeber der Assistenzkraft mit allen Rechten und Pflichten auf. Es wird ein gewisses Maß an Bereitschaft des schwerbehinderten Menschen vorausgesetzt, seine Geschicke um die Teilhabe am Arbeitsleben weitgehend selbstbestimmt und eigenverantwortlich zu gestalten.

Dienstleistungsmodell

Im Dienstleistungsmodell beauftragt der Assistenznehmende einen professionellen Dienstleister eine Hilfe zur Verfügung zu stellen. Dieser beschäftigt Assistenzkräfte, die nach Bedarf eingesetzt werden. Der Assistenznehmende ist somit von den Arbeitgeberpflichten entbunden.

Telesign

Telesign ist eine Dienstleistung für hörbehinderte Menschen, die auf eine visuelle Kommunikationsform angewiesen sind. Die Leistung Tele-Dolmetschdienst mit qualifizierten Gebärdendolmetschern wird seit einigen Jahren von der Gesellschaft zur Förderung der Gehörlosen und Schwerhörigen e. V. angeboten. In der Bundesrepublik Deutschland leben rund 14 Millionen Menschen mit unterschiedlichen Hörschädigungen, 80.000 von ihnen sind von Geburt an oder seit frühester Kindheit gehörlos.

Dolmetscher-Dienst per Bildtelefon

»Wer gehörlos ist oder nur über ein geringes Hörvermögen verfügt, ist auf visuelle Kommunikationsformen angewiesen. Für diese Personengruppe, die in aller Regel die Deutsche Gebärdensprache beherrscht, kann der Bildtelefon-Dolmetschdienst Telesign von großem Nutzen sein. Über den Tele-Dolmetschdienst können hörbehinderte Menschen z. B. mit hörenden Arbeitskollegen, mit Behördenmitarbeitern oder Geschäftspartnern kommunizieren. ... Der Telesign-Dienst wurde von der Deutschen Gesellschaft zur Förderung der Gehörlosen und Schwerhörigen e. V. entwickelt. Das damalige Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das Projekt gefördert. Heute betreibt die Gesellschaft den Dolmetschdienst auf hohem Niveau, indem sie nur qualifizierte Gebärdensprachdolmetscher einsetzt ... Die Nutzer müssen entweder die Deutsche Gebärdensprache oder lautsprachbegleitende Gebärden beherrschen, damit die Übersetzung funktioniert. Im Arbeitsleben lassen sich mit Telesign erhebliche Kommunikationsbarrieren abbauen« (bva, 2003).

Punktuelle Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern

Über die Leistung *Arbeitsassistenz* oder *Sonstige Leistungen* kann bei z. B. Fortbildungsmaßnahmen oder Versammlungen, in denen die Interessen von gehörlosen bzw. behinderten Menschen im Mittelpunkt stehen, punktuell ein Gebärdensprachdolmetscher eingesetzt werden, um eine Teilhabe zu ermöglichen.

1.2 Forschungshypothesen

Auf Grund der ersten Erkenntnisse über die Lebens – und Arbeitssituation schwerbehinderter Menschen mit Arbeitsassistenz aus der quantitativen Vorstudie (explorative Studie) sowie Hinweisen aus Gesprächen mit Expertinnen und Experten konnten folgende forschungsleitende Hypothesen zu den für die Evaluation relevanten Themen formuliert werden:

Die dominante Gruppe bei den Assistenznehmenden sind Männer im Alter von *35 bis 54* Jahren. Männer weisen generell eine höhere Erwerbsquote auf als Frauen. Die genannten Altersgruppen sind im Allgemeinen (nichtbehinderte und behinderte Menschen) am stärksten im Erwerbsleben vertreten.

Bezogen auf die Behinderungsart, dominiert bei Männern die Gruppe der Blinden und Sehbehinderten. Bei den assistenznehmenden Frauen liegt keine eindeutige Dominanz einer Behinderungsart vor.

Die meisten Assistenznehmenden sind im *Öffentlichen Dienst* oder in Vereinen beschäftigt. Eine ebenfalls beachtliche Anzahl der schwerbehinderten Menschen ist *Selbstständig*, sie führen ein eigenes Unternehmen.

Das Bildungs – und Ausbildungsniveau der Assistenznehmenden ist hoch. Es sind vor allem Akademikerinnen und Akademiker, die zur Unterstützung bei der Ausübung ihrer Erwerbsarbeit eine Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen.

Kenntnisse über die Leistung *Arbeitsassistenz* erhalten schwerbehinderte Menschen hauptsächlich über Selbsthilfegruppen oder durch eigene Recherchen.

Offensichtlich finden sich die Assistenznehmenden in der Rolle des Arbeitgebers der Assistenzkraft gut zurecht, da in den meisten Fällen das *Arbeitgebermodell* gewählt wird. Deutlich weniger Assistenznehmende wählen das *Dienstleistungsmodell*.

Im Leistungsspektrum der Assistenzkräfte sind geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar. Frauen übernehmen als Assistenzleistung eher alltagspraktische und care-Aufgaben. Technische Unterstützung wird hingegen in überdurchschnittlichem Umfang von Männern geleistet.

Die Arbeit einer Assistenzkraft ist nur in wenigen Fällen eine Vollzeitstätigkeit. Häufig wird diese Tätigkeit neben einem Studium oder von Frauen in der Familienphase nach der Geburt eines Kindes oder neben pflegerischen Familienpflichten ausgeübt oder als sukzessiver Wiedereinstieg ins Berufsleben genutzt.

Assistenzgebende kommen oftmals aus dem privaten sozialen Umfeld des Assistenznehmenden. Nicht selten handelt es sich um direkte Familienangehörige.

Hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft wird angenommen, dass sich die Rollenverteilung zwischen Assistenznehmenden und der Assistenzkraft als konfliktträchtig erweisen könnte. Ob ein Rollenkonflikt entsteht, kann u. a. abhängig sein von der Art bzw. dem Grad der Behinderung, der Art der Assistenzleistung und dem Führungsstil des Assistenznehmenden. Ebenso kann es zu Konflikten kommen, wenn eine hohe Ähnlichkeit der beiden Berufsprofile vorhanden ist. Je höher die Rollenklarheit, desto konfliktfreier und effizienter gestaltet sich die Zusammenarbeit.

Arbeitgeber versprechen sich von der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter *mit* Arbeitsassistenz mehr Effektivität und Effizienz, also mehr Leistung.

Arbeitsassistenz ist ein integrationsförderndes Instrument zur Erhöhung der beruflichen Chancen schwerbehinderter Menschen.

Hinsichtlich der Umsetzung des Rechtsanspruchs ist auffällig, dass die Bewilligungsphase in vielen Fällen zu lang ist. Die Bearbeitungsdauer der Erstanträge für eine Arbeitsassistenz beträgt häufig mehrere Monate. Den Ergebnissen aus der explorativen Studie zufolge, beträgt die Bearbeitung bei über 50 % der Anträge bis zu vier Monate. Für die anderen Fälle (knapp 50 %) gilt eine Bearbeitungsdauer von über 4 Monaten bis zu 15 Monaten.

Die Bewilligungsdauer für eine Arbeitsassistenz beläuft sich in der Regel auf 24 Monate. Damit wird den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) gefolgt (BIH, Empfehlungen 01.08.2005).

Inwieweit sich die dargestellten Hypothesen verifizieren lassen oder revidiert werden müssen, wird sich im Verlauf der Studie zeigen.

1.3 Methodisches Vorgehen

Die Studie wurde methodisch als telefonische Befragung mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Für die Interviews wurde die bereits in anderen Studien des *ies* seit mehreren Jahren bewährte CATI-Methode (Computer Assisted Telephone Interview) eingesetzt.

In der vom *ies* selbst entwickelten Befragungssoftware werden neben dem Fragebogen, die Probandenstammdaten (Name, Bezeichnung, Telefonnummer, Adresse) und die während des Interviews erfassten Antworten verwaltet. Probandenstammdaten und Erhebungsergebnisse werden in getrennten Tabellen erfasst, damit eine spätere vollständige Anonymisierung ermöglicht wird.

Gehörlose bzw. schwerhörige Assistenznehmende wurden über eine Gebärdensprachdolmetscherin interviewt.

Für die empirische Studie wurde ein multiperspektivischer Evaluationsansatz gewählt, indem sowohl die schwerbehinderten Menschen (Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer) als auch die Assistenzkräfte und Arbeitgeber der Assistenznehmenden befragt wurden. Alle drei Zielgruppen verfügen über unmittelbare Erfahrungen im Umgang mit der Leistung *Arbeitsassistenz*. Es wurde davon ausgegangen, dass sich aus der spezifischen Erlebnisperspektive der Befragten Rückschlüsse auf bewährtes Handeln und gewünschte Veränderungen oder gar Erweiterungen für den Verfahrensgang und das Leistungsangebot ziehen lassen.

Die Fragebögen wurden je nach Probandengruppe (Assistenznehmende, Assistenzkräfte und Arbeitgeber) mit einem anderen Schwerpunkt versehen, mit dem Auftraggeber, dem Integrationsamt Köln, abgestimmt und in Pretests erprobt.

Im Mittelpunkt des Fragebogens für die Assistenznehmenden standen folgende Themenbereiche:

- ▶ Profil des Assistenznehmenden (soziobiografische Daten)
- ▶ berufliche Biographie
- ▶ berufliche Situation mit Arbeitsassistenz
- ▶ Anforderungen an die assistenznehmende Person als Arbeitgeber
- ▶ Einschätzung der eigenen beruflichen Chancen mit Arbeitsassistenz.

Weiter wurden Fragen zu folgenden Themenbereichen gestellt, die ebenso den Assistenzkräften gestellt wurden

- ▶ Verhältnis zwischen assistenznehmender Person und Assistenzkraft
- ▶ Bewertung der Leistung *Arbeitsassistenz*
- ▶ Bewertung der Umsetzung des Rechtsanspruchs
- ▶ Bewertung des Antragsverfahrens (Transparenz, Dauer, Probleme)
- ▶ Bewertung des Instruments *Arbeitsassistenz* hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Chancen.

Der letzte Themenbereich wurde gleichfalls in den Gesprächen mit den Arbeitgebern behandelt.

Zunächst zielten die Fragen, die den Unternehmensvertreter/innen gestellt wurden jedoch darauf ab, ein Profil vom Arbeitgeberunternehmen zu erhalten. Hierbei spielten vor allem die Größe des Unternehmens, die Branche sowie die Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Rolle.

1.3.1 Zusammenstellung der Stichproben

Die Daten der Probanden (Name, Telefonnummer, Adresse, Behinderung) wurden mit Hilfe der Integrationsämter generiert. Mit dem Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland zeigten insgesamt 16 Integrationsämter sowie zwei Zweigstellen Kooperationsbereitschaft.

Die Assistenznehmenden wurden vorher vom Integrationsamt Köln im November 2004 angeschrieben und über das Forschungsprojekt informiert. Es wurde darauf aufmerksam gemacht, dass das *ies* Kontakt aufnehmen wird, um ein Interview durchzuführen. Ausdrücklich wurde auf die Freiwilligkeit zu einem Interview hingewiesen. Im Anschreiben wurden die Assistenznehmenden gebeten, mit Hilfe von drei vorliegenden Formblättern dem *ies* ihre eigenen Kontaktdaten und die ihrer Assistenzkräfte und Arbeitgeber mitzuteilen. Die Abfrage der eigenen Daten war notwendig, weil nicht von allen Assistenznehmenden Telefonnummern vorlagen.

Zusätzlich übermittelten einige Integrationsämter Listen mit Kontaktdaten ans *ies*. Die Probandendatei der Arbeitgeber und Assistenzkräfte konnte durch entsprechende Fragen im Interview mit den Assistenznehmenden ergänzt werden.

1.3.2 Durchführung der Interviews

Für die Durchführung der Interviews wurden fünf studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt, die bereits an früheren Telefonbefragungen beteiligt und daher mit der CATI-Technik vertraut waren. Die Interviewerinnen und Interviewer wurden im Rahmen einer 1-tägigen Einführung mit dem Thema »Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen« und mit dem in das CATI-System übertragenen Fragebogen vertraut gemacht. Anhand von »Probeinterviews«, die mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des *ies* geführt wurden, konnten mögliche Schwierigkeiten bei der Durchführung aufgedeckt und ausgeräumt werden. Da möglichst viele Interviews des doch recht kleinen Samples realisiert werden sollten, wurde auf einen umfangreichen Pretest mit »echten« Probanden verzichtet. Pro Probandengruppe wurde lediglich nach fünf Interviews ein Feedback-Gespräch zwischen Projektteam und Interviewerinnen und Interviewern geführt. Aufgetretene Probleme und Änderungsvorschläge wurden hier diskutiert und derart in die Fragebögen eingearbeitet, dass die bisher geführten Interviews gültig blieben und bei der Auswertung berücksichtigt werden konnten.

Die Befragung der gehörlosen Probanden wurde durch eine Gebärdensprachdolmetscherin vorgenommen, die – mit einem Notebook-Rechner ausgestattet – die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zu Hause befragte. Hierbei wurde ebenfalls das CATI-Programm eingesetzt, so dass eine ähnliche Interviewsituation wie bei der telefonischen Befragung simuliert werden konnte.

Bei einem ersten persönlichen Kontakt mit dem Probanden, gibt es drei mögliche Varianten:

- ▶ Der Gesprächsteilnehmer bzw. die Gesprächsteilnehmerin willigt ein und führt das Interview bis zum Ende durch. In diesem Fall wird das Interview mit dem Status »erfolgreich abgeschlossen« versehen und für die Auswertung freigegeben. Der Adressdatensatz wird für weitere Anrufversuche gesperrt.
- ▶ Der Gesprächsteilnehmer bzw. die Gesprächsteilnehmerin ist im Prinzip zu einem Interview bereit, möchte dies aber lieber später führen oder ein sachkundiger Gesprächspartner (im Fall der Arbeitgeber) ist zur Zeit nicht greifbar. In diesem Fall wird ein Rückruftermin vereinbart und in der Datenbank erfasst. Diese Rückruftermine können aus der Adressdatenbank gezielt nach Datum herausgefiltert werden, so dass eine termingerechte Bedienung sichergestellt ist.
- ▶ Der Gesprächsteilnehmer bzw. die Gesprächsteilnehmerin lehnt grundsätzlich ab oder teilt mit, dass er bzw. sie oder seine bzw. ihre Firma nicht zur Befragtengruppe gehört. In diesem Fall wird das Interview mit dem Status »Abbruch / Weigerung« versehen. Der Abbruch- bzw. Weigerungsgrund wird erfasst und der Adressdatensatz für weitere Anrufversuche gesperrt.

Während des Interviews führt die CATI-Software auf Basis der programmierten Verzweigungslogik des Fragebogens durch das Interview. Hierbei werden ggf. in Abhängigkeit von bereits gegebenen Antworten bestimmte Fragen übersprungen oder gezielt eingeschoben.

So können schon im Interviewprozess mögliche Implausibilitäten abgefangen und einfache Datenvalidierungen vorgenommen werden.

Ein realisiertes Interview dauerte bei den Assistenznehmenden im Schnitt 45 Minuten (Gehörlose: 50 Minuten), bei den Assistenzkräften und Arbeitgebern dauerte es durchschnittlich 30 Minuten.

1.3.3 Antwortverhalten und Ausschöpfung

Insgesamt konnten 257 Interviews realisiert werden, die sich wie folgt aufschlüsseln: 126 Assistenznehmende, 50 Arbeitgeber, 81 Assistenzkräfte.

Assistenznehmende

Tabelle 1: Ausschöpfung – Assistenznehmende

Bruttoansatz	186	100 %
qualitätsneutrale Ausfälle (kein/e Assistenznehmer/in, falsche Telefonnummer, offene Rückrufe nach Befragungsabschluss)	31	16,7 %
verbleibend	155	83,3 %

Nettoansatz	155	100 %
Systematische Ausfälle		
Weigerung	15	9,7 %
nicht erreichbar	14	9,0 %
realisierte Interviews	126	81,3 %

Für die hohe Bereitschaft der Assistenznehmenden (Ausschöpfungsquote: 81,3 %) liegen im wesentlichen zwei Motive vor: Die Assistenznehmenden ergriffen die Gelegenheit, ihre eigene Perspektive und ihre eigenen Erfahrungen zum Thema Arbeitsassistenz einzubringen. Ein zweites Motiv ergibt sich aus der empfundenen Verpflichtung, für die erhaltene Leistung ebenfalls einen Beitrag leisten zu wollen, obwohl dies durch das ankündigende Anschreiben vom Integrationsamt Köln sowie durch die erklärende Einführung ins Interview nicht intendiert war.

Assistenzkräfte

Table 2: Ausschöpfung – Assistenzkräfte

Bruttoansatz	108	100 %
qualitätsneutrale Ausfälle (kein/e Assistenznehmer/in, falsche Telefonnummer, offene Rückrufe nach Befragungsabschluss)	22	20,4 %
verbleibend	86	79,6 %

Nettoansatz	86	100 %
Systematische Ausfälle		
Weigerung	4	4,7 %
nicht erreichbar	1	1,2 %
realisierte Interviews	81	94,2 %

Arbeitgeber

Table 3: Ausschöpfung – Arbeitgeber

Bruttoansatz	109	100 %
qualitätsneutrale Ausfälle (hat keine Arbeitnehmer mit Arbeitsassistenten, selbstständiger Assistenznehmender, falsche Telefonnummer, offene Rückrufe nach Befragungsabschluss)	49	45,0 %
verbleibend	60	55,0 %

Nettoansatz	60	100 %
Systematische Ausfälle		
Weigerung	8	13,3 %
nicht erreichbar	2	3,3 %
realisierte Interviews	50	83,3 %

Als schwierig gestaltete sich die Durchführung der Interviews mit den Arbeitgebern der Assistenznehmenden. Diese konnten trotz angegebener Kontaktdaten nicht alle erreicht werden. Zudem entstanden auf Grund der Dominanz des Alltagsgeschäfts terminliche Probleme. Insgesamt konnten jedoch 50 Interviews realisiert und somit eine dennoch hohe Erfolgsquote erzielt werden. Ergänzend sei hinzugefügt, dass ein beachtlicher Teil der interviewten Assistenznehmenden selbstständig ist und ein eigenes, wenn auch zumeist kleines Unternehmen führt.

Die Ergebnisse wurden vom *ies* analysiert, aufbereitet und vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Situation und in der Reflexion mit Ergebnissen aus anderen Studien zur spezifischen Lebenslage von behinderten und schwerbehinderten Menschen sowie entsprechenden Statistiken eingeordnet und interpretiert.

Kapitel 2

Rechtliche Grundlagen zur Gewährung einer notwendigen Arbeitsassistenz⁵

Arbeitsassistenz wird seit Oktober 2000 von den Integrationsämtern als Regelleistung an schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben erbracht.

Grundlage dieser Leistungserbringung bilden §§ 102 Abs. 4 SGB IX und 17 Abs. 1 a SchwbAV, die wortlautgleich sind. Danach haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

2.1. Rechtscharakter der Anspruchsgrundlage

Die Vorschriften der §§ 102 Abs. 4 SGB IX und 17 Abs. 1 a SchwbAV geben schwerbehinderten Menschen einen gebundenen Rechtsanspruch gegen das Integrationsamt auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Assistenz. Damit werden die Integrationsämter verpflichtet die Leistung zu erbringen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Der Anspruch auf Arbeitsassistenz ist allerdings dem Grunde und/ oder der Höhe nach allgemeinen haushaltsrechtlichen Grundsätzen auf diejenigen Mittel der Ausgleichsabgabe beschränkt, die dem für die Antragsbearbeitung örtlich zuständigen Integrationsamt im Jahr des Antragseingangs haushaltsmäßig zur Verfügung stehen (vgl. Kap. 2.4.4).

Mit Einführung des Rechtsanspruchs seit Oktober 2000 ist der Gesetzgeber erstmalig von dem bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Prinzip abgewichen, die Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben an schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber als Ermessensleistungen der Integrationsämter auszugestalten (Cramer 1998: § 31, Rn. 3). Allerdings bezieht sich die Abweichung nur auf den Anspruch auf die Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Im Übrigen bleibt es bei dem Grundsatz der Erbringung der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben durch die Integrationsämter als Ermessensleistungen (Deutscher Bundestag, Drucksache 14/3372: S. 20).

Insofern verfügt der Anspruch gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX über einen Ausnahmecharakter.

2.2 Begriff der Arbeitsassistenz

2.2.1 Definition

Eine Definition des Begriffes der Arbeitsassistenz enthält das Gesetz nicht.

⁵ Das 2. Kapitel dieser Studie ist ein Beitrag des Integrationsamtes Köln.

Zur praktischen Umsetzung und einheitlichen Anwendung der Regelung des § 102 Abs. 4 SGB IX wurden von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen »Empfehlungen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX« (Stand: 01.08.2005) erarbeitet, wobei ein wesentlicher Bestandteil der Empfehlungen die Begriffsbestimmung von Arbeitsassistenz ist.

Danach ist Arbeitsassistenz die über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitsausführung in Form einer von ihnen beauftragten persönlichen Arbeitsassistenz zur Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 2.1). Insbesondere beinhaltet die Arbeitsassistenz Hilfstätigkeiten bei der Erbringung der seitens des schwerbehinderten Menschen arbeitsvertraglich bzw. dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsleistung.

2.2.2 Kernbereich der zu erbringenden Arbeit

Im Zusammenhang mit dem Begriff der Arbeitsassistenz ist der allgemein für Arbeitsverhältnisse geltende § 613 Satz 1 BGB zu beachten (Schneider/Adlhoch 2001: 56 f.). Diese Vorschrift bestimmt, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete die Dienste im Zweifel in Person zu leisten hat.

Auch wenn es sich bei der Regelung um eine abdingbare Regelung handelt (Palandt 2006, § 613, Rn. 1), hat sie grundsätzlich zur Folge, dass der Arbeitnehmer im Regelfall nicht berechtigt ist, die Arbeitsleistung durch Ersatzkräfte oder andere betriebsfremde Personen erbringen zu lassen bzw. einen Teil seiner Tätigkeiten auf andere zu delegieren (Palandt 2006: § 613, Rn. 1).

Damit kann es sich bei der Arbeitsassistenz nur um Unterstützung in Form von Hilfestellungen, nicht um Übernahme wesentlicher Teile der vom schwerbehinderten Menschen geschuldeten Arbeitsleistung handeln (Schneider/Adlhoch 2001: 57). Im Hinblick auf den Begriff der Arbeitsassistenz hat dies zur Konsequenz, dass der Kernbereich der durch den schwerbehinderten Menschen zu erbringenden Arbeit von der Arbeitsassistenz nicht berührt sein darf.

2.2.3 Abgrenzung von anderen Hilfeleistungen

§ 102 Abs. 4 SGB IX spricht von einer »Arbeitsassistenz«. Das Gesetz beschränkt damit den Leistungsgegenstand insofern, als dass nur die Leistungen möglich sind, die sich ausschließlich auf die Unterstützung bei der Arbeitsausführung selbst beziehen (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 3.5; Weber 2003: 193). Allgemeine pflegerische und betreuerische Maßnahmen, die in keinem Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen, sind nicht unter den Begriff der Arbeitsassistenz zu subsumieren. Vielmehr unterfallen sie der Zuständigkeit anderer Leistungsträger (vgl. 2.4.3.3).

Ein Zusammenhang mit der Berufstätigkeit fehlt beispielsweise bei Nahrungsaufnahme in Arbeitspausen, ebenso im Sanitär- bzw. Hygienebereich wie der Verrichtung der Notdurft

oder Körperreinigung, die nicht arbeitsbedingt erfolgen (Schneider/Adlhoch 2001: 56). Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die lediglich einen zeitlichen, jedoch nicht inhaltlichen Zusammenhang mit der Arbeitsausführung aufweisen und mithin von der Leistung des § 102 Abs. 4 SGB IX nicht erfasst sind.

Ebenso wenig gehört zum Leistungsgegenstand der Arbeitsassistenz die zur Bewältigung des Arbeitsweges zu gewährende Hilfe (VG Meinigen vom 18.09.2003 – 8 K 691/02; vgl. auch Kap. 2.4.3.3). Die finanzielle Förderung dieser Leistung ist abschließend in der Kraftfahrzeughilfverordnung geregelt.

2.3 Förderbare Arbeitsverhältnisse

Gemäß § 102 Abs. 2 Satz 2 SGB IX soll die begleitende Hilfe im Arbeitsleben dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können, sowie sich im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen behaupten können. Diese Zielvorgaben des Gesetzes können nur erreicht werden, wenn die schwerbehinderten Menschen ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die geeignet sind, den im Gesetz genannten Anforderungen zu genügen. Daher ergeben sich im Hinblick auf die förderungswürdigen Arbeitsverhältnisse einige Einschränkungen.

2.3.1 Arbeitsplatzbegriff

Arbeitsassistenz ist ein Instrument der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, das im Rahmen der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt wird.

Unter einem Arbeitsplatz ist in diesem Zusammenhang ein Arbeitsplatz im Sinne der §§ 73 Abs. 1, 102 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zu verstehen (BIH 2005, Ziffer 2.5), d. h. es ist erforderlich, dass die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt.

2.3.2 Ausbildungsplatz

Der Begriff des Arbeitsplatzes umfasst auch Ausbildungsplätze. Die Gesetzesbegründung zu § 33 SGB IX betont, dass der Einsatz einer Arbeitsassistenz dem Umstand Rechnung trägt, dass bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen das Ziel der dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben nur dann erreichbar ist, wenn *ausbildungs-* und *berufsbegleitende* persönliche Hilfen zur Verfügung stehen (Deutscher Bundestag: Drucksache 14/5074: 108).

Dabei kann der Assistenzbedarf bei einem schwerbehinderten Auszubildenden auch beim Berufsschulunterricht erforderlich sein. Die Teilnahme am Berufsschulunterricht ist integrierter Bestandteil betrieblicher Ausbildungsmaßnahmen, so dass behinderungsbedingter Assistenzbedarf während des Berufsschulunterrichts zu der Leistung nach § 102 Abs. 4 SGB IX gehört.

2.3.3 Entlohnung des Beschäftigungsverhältnisses

Förderungsfähig im Sinne des § 102 Abs. 4 SGB IX ist ferner nur Assistenzbedarf schwerbehinderter Menschen in solchen Beschäftigungsverhältnissen, die tariflich oder ortsüblich entlohnt sind (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 2,5; Schneider / Adlhoch 2001: 57).

Darüber hinaus sollen die Leistungen des Integrationsamtes zusammen mit den laufenden Leistungen anderer Träger in Höhe und Dauer in einem vertretbaren Verhältnis zu dem von dem schwerbehinderten Menschen erzielten Arbeitseinkommen stehen (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 2.6).

2.3.4 Selbstständige Erledigung des Aufgabenkernbereichs durch den schwerbehinderten Menschen

Die bereits im Zusammenhang mit dem Begriff der Arbeitsassistenz erwähnte Vorschrift des § 613 Satz 1 BGB (vgl. Kap. 2.2.2) ist neben den Zielvorgaben des § 102 Abs. 2 Satz 2 SGB IX auch im Hinblick auf das förderungsfähige Beschäftigungsverhältnis von Bedeutung. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht berechtigt ist, die Arbeitsleistung bzw. einen Teil dieser durch andere Personen erbringen zu lassen, führt dazu, dass Voraussetzung für die Leistungserbringung nach § 102 Abs. 4 SGB IX ist, dass die schwerbehinderten Menschen in der Lage sind, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitsvertraglich bzw. dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben selbstständig zu erledigen. Das Austauschverhältnis Arbeit gegen Entgelt muss im Wesentlichen gewahrt bleiben (Empfehlung der BIH 2003: Ziffer 2.2; Schneider / Adlhoch 2001: 57).

2.3.5 Selbstständige

Der Leistungstatbestand der notwendigen Arbeitsassistenz gilt auch für selbstständig tätige schwerbehinderte Menschen. Denn gemäß § 21 Abs. 4 SchwbAV ist § 17 SchwbAV zugunsten von schwerbehinderten Menschen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben oder aufzunehmen beabsichtigen, entsprechend anzuwenden.

2.4 Voraussetzungen des § 102 Abs. 4 SGB IX

2.4.1 Schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen

Der Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz nach § 102 Abs. 4 SGB IX steht schwerbehinderten Menschen zu. Schwerbehindert sind Menschen im Sinne dieser Vorschrift gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben.

Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen schwerbehinderten Menschen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 gleichgestellt werden, bei denen die übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 SGB IX vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können.

Diese Bestimmung hat zur Folge, dass der Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen gilt.

2.4.2 Zuständigkeit

Das Instrument der Arbeitsassistenz kann zum einen dem Ziel der Erlangung eines Arbeitsplatzes, zum anderen dem Ziel der Sicherung eines bereits bestehenden Arbeitsplatzes dienen. Diese Differenzierung ist ausschlaggebend für die Zuständigkeit des jeweiligen Kostenträgers.

Geht es um die Erlangung eines Arbeitsplatzes, richtet sich der Anspruch auf Übernahme der Kosten für die Arbeitsassistenz gemäß § 33 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 gegen den zuständigen Rehabilitationsträger. Im Fall der Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes ist das Integrationsamt zuständiger Kostenträger. Falls nach Abschluss der Phase der Erlangung des Arbeitsplatzes Arbeitsassistenz weiterhin erforderlich ist, kommt es zu einem Zuständigkeitswechsel vom Rehabilitationsträger zum Integrationsamt.

2.4.2.1 Zuständigkeit der Rehabilitationsträger – Erlangung des Arbeitsplatzes

Die Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz als Hilfe zur *Erlangung* eines Arbeitsplatzes erfolgt gemäß § 33 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 SGB IX durch den zuständigen Rehabilitationsträger und ist nach Satz 2 für die Dauer von bis zu drei Jahren begrenzt. Als Träger der Leistung kommen gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 2–7 SGB IX in Betracht: die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden für Leistungen. Die Zuständigkeit der ebenfalls im § 6 Abs. 1 SGB IX aufgeführten gesetzlichen Krankenkassen sowie der Träger der Alterssicherung der Landwirte ist nicht gegeben, da diese ausschließlich für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und für unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen (§ 5 Nr. 1 und 3 SGB IX) zuständig sind, nicht aber für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, wozu Arbeitsassistenz zählt.

Die Zuständigkeit eines der vorgenannten Rehabilitationsträger setzt voraus, dass Arbeitsassistenz als Leistung zur *Erlangung* eines Arbeitsplatzes erbracht werden soll.

Grundsätzlich wird im Arbeitsförderungs- und übrigen Sozialleistungsrecht im Zusammenhang mit der beruflichen Integration behinderter Menschen zwischen drei Leistungstatbeständen unterschieden: der Arbeitsvermittlung, der Erlangung und der Erhaltung eines Arbeitsplatzes.

Der Tatbestand der Arbeitsvermittlung ist relativ übersichtlich – Arbeitsvermittlung ist mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages und der tatsächlichen Arbeitsaufnahme beendet.

Dahingegen gestaltet sich die Bestimmung der Leistungstatbestände der Erlangung und Erhaltung schwieriger. Es handelt sich bei den beiden Varianten um zwei miteinander verzahnte, sich potentiell überlagernde Tatbestände. Zu ihrer Abgrenzung sind zeitliche Vorgaben notwendig und ein Rückgriff auf die Vorschriften zur Bestandssicherung sachgerecht.

An Arbeitsvermittlung schließt sich die Phase der *Erlangung* eines Arbeitsplatzes an. Die Erlangung geht über die bloße Arbeitsaufnahme hinaus. Schwerbehindertenrechtlich ist ein Arbeitsplatz dann gefestigt, wenn gemäß § 85 i. V. m. § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nach sechs Monaten der besondere Kündigungsschutz einsetzt. Demzufolge handelt es sich bei dem Zeitraum nach Arbeitsaufnahme innerhalb der ersten sechs Monate um den Fall der *Erlangung* eines Arbeitsplatzes. Für diesen Zeitraum ist gemäß § 33 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 ein Rehabilitationsträger im Sinne des § 6 SGB IX zuständig.

2.4.2.2 Zuständigkeit des Integrationsamtes – Erhaltung des Arbeitsplatzes

Der Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz nach § 102 Abs. 4 SGB IX gegen das Integrationsamt besteht nur *im Rahmen seiner Zuständigkeit*.

Im Falle des Leistungstatbestandes der *Erhaltung bzw. Sicherung* eines Arbeitsplatzes handelt es sich um eine Maßnahme der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben mit dem Integrationsamt als zuständigem Kostenträger im Sinne des § 102 Abs. 4 SGB IX. Die Variante der Erhaltung des Arbeitsplatzes beginnt nach dem oben Dargestellten nach Ablauf der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses.

2.4.2.3 Durchführung der Leistung durch das Integrationsamt

§ 33 Abs. 8 Satz 2, 2 Halbsatz SGB IX bestimmt, dass die Leistung der Arbeitsassistenz durch das Integrationsamt nach § 102 Abs. 4 SGB IX in Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 durchgeführt wird, also ohne die Träger der Jugendhilfe und Sozialhilfe.

Folge dieser Vorschrift ist, dass das Integrationsamt sowohl bei dem Tatbestand der Erlangung als auch dem Tatbestand der Erhaltung eines Arbeitsplatzes von Anfang an für die Durchführung der Leistungen zur Arbeitsassistenz zuständig ist. Dabei wendet das Integrationsamt bei der Bewilligung der Arbeitsassistenz als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes dieselben Maßstäbe an wie bei der eigenen Leistung.

Zweck der Regelung des § 33 Abs. 8 Satz 2, 2 Halbsatz SGB IX ist es, eine einheitliche Bewilligungs- und Verwaltungspraxis zu gewährleisten. Des Weiteren liegt der Bestimmung der Gedanke der »Kundenfreundlichkeit« zugrunde. Der Gesetzgeber beabsichtigte mit dem Prinzip der trägerübergreifenden Leistungserbringung den Service im Sinne der Leistungserbringung aus einer Hand gegenüber den schwerbehinderten Menschen zu erhöhen.

2.4.2.4 Kostenerstattung durch den Rehabilitationsträger

Gemäß § 33 Abs. 8 Satz 3 SGB IX erstattet der zuständige Rehabilitationsträger dem Integrationsamt die mit der Durchführung der Arbeitsassistenzeleistung entstandenen Aufwendungen.

Im Hinblick auf das Verhältnis zwischen dem mit der Durchführung der Arbeitsassistenzeleistung beauftragten Integrationsamt und dem für die Kostenübernahme zuständigen Rehabilitationsträger gilt, dass das Integrationsamt lediglich die Pflicht zur Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger trifft, wobei unter Abstimmung ein Mitspracherecht, nicht jedoch ein Mitentscheidungs- oder Weisungsrecht zu verstehen ist. § 33 Abs. 8 Satz 2, 2 Halbsatz und Satz 3 SGB IX stellen keinen Unterfall des § 17 SGB IX dar.

Der vom Integrationsamt bewilligte Leistungsumfang ist verbindliche Grundlage für die vom Rehabilitationsträger vorzunehmende Kostenerstattung.

2.4.2.5 Örtliche Zuständigkeit des Integrationsamtes

Örtlich zuständig ist das Integrationsamt, in dessen Bereich der Arbeitsplatz des schwerbehinderten Menschen liegt. Bei Telearbeit bzw. alternierender Telearbeit ist der Betriebsitz des Arbeitgebers maßgeblich (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 5.1).

2.4.3 Notwendigkeit der Arbeitsassistenze

2.4.3.1 Definition

§ 102 Abs. 4 SGB IX gewährt den Anspruch auf Übernahme der Kosten einer *notwendigen* Arbeitsassistenze.

Auch im Hinblick auf den Begriff der Notwendigkeit enthält das Gesetz keine Definition.

Die von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) erarbeiteten Empfehlungen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenze schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX erklären eine Arbeitsassistenze für *notwendig*, wenn dem schwerbehinderten Menschen erst durch die Arbeitsassistenze, und keine andere vorrangige Leistung, eine den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechende Erbringung der jeweils arbeitsvertraglich / dienstrechtlich geschuldeten Tätigkeit(en) wettbewerbsfähig ermöglicht wird (vgl. Ziffer 2.3).

2.4.3.2 Vorrangige Maßnahmen

Zielrichtung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist es, dass der schwerbehinderte Mensch primär durch seine eigene Arbeitsleistung ohne fremde Hilfe die wesentlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes abdeckt (Schneider / Adlhoch 2001: 56).

Unter Berücksichtigung dieser Zielsetzung und des Wunsch- und Wahlrechts nach § 9 SGB IX sind vor dem Einsatz einer Arbeitsassistenz alle anderweitigen Hilfemöglichkeiten vorrangig auszuschöpfen (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 2.4).

Zu den vorrangigen Möglichkeiten gehören zum einen eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes selbst, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes, zum anderen aber auch bereits im Vorfeld stattfindende Maßnahmen, wie die dem Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Menschen entsprechende Auswahl des Arbeitsplatzes, auf die individuellen Fähigkeiten abgestimmte Ausbildung und Einarbeitung sowie innerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 2.4).

Weiterhin geht dem Einsatz einer Arbeitsassistenz die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt im Sinne des § 132 SGB IX mit arbeitsbegleitender Betreuung gemäß § 133 SGB IX sowie die Gewährleistung der erforderlichen Unterstützung am Arbeitsplatz durch Integrationsfachdienste im Rahmen ihrer Aufgabenstellung gemäß § 110 Abs. 2 Nr. 3 bis 6 SGB IX vor (Empfehlungen der BIH 2005, Ziffer 3.3; Schneider / Adlhoch 2001: 57).

Die Vorrangigkeit gilt auch für die personelle Unterstützung durch den Arbeitgeber (z. B. Hilfestellung von Arbeitskollegen und Vorgesetzten) nach den §§ 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. e SGB IX und 27 SchwbAV.

Der Ansicht, § 102 Abs. 4 SGB IX sei eine Spezialvorschrift und habe damit Vorrang gegenüber anderen Maßnahmen, kann nicht gefolgt werden. §§ 102 Abs. 5 SGB IX und 18 Abs. 1 Satz 1 SchwbAV bestimmen, dass Leistungen des Integrationsamtes als Bestandteil der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gegenüber Leistungen Dritter – u. a. der des Arbeitgebers – nachrangig sind. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die personelle Unterstützung dem Arbeitgeber über § 27 SchwbAV aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, also durch eine Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben seitens des Integrationsamtes abgegolten werden kann. Denn die Bereitstellung der notwendigen Unterstützung am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber verliert ihren Charakter als Leistung eines Dritten nicht dadurch, dass sie vom Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe refinanziert wird (Schneider / Adlhoch 2001: 58).

2.4.3.3 Vorrangige Leistungsverpflichtungen der Rehabilitationsträger

Folge der Regelung der §§ 102 Abs. 5 SGB IX und 18 Abs. 1 Satz 1 SchwbAV (vgl. siehe oben) ist auch, dass die Übernahme der Kosten einer Arbeitsassistenz durch das Integrationsamt erst dann stattfindet, wenn alle vorrangigen Verpflichtungen der Rehabilitationsträger ausgeschöpft sind.

In dem Zusammenhang sind insbesondere die Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes nach der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung seitens der Rehabilitationsträger zu beachten (Empfehlungen der BIH 2005, Ziffer 3.3 a); Weber 200: 193). Darüber hinaus gehören nicht zu einer notwendigen Arbeitsassistenz Leistungen für allgemeine pflegerische und betreuende Maßnahmen, die die Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Sozialhilfeträger zu erbringen haben (vgl. Kap. 2.2.3). Zum Zwecke der Leistungserbringung an die

schwerbehinderten Menschen aus einer Hand sowie zur Verwaltungsvereinfachung kann die Leistung seitens des Integrationsamtes in Fällen dieser Art auch in der Form erbracht werden, dass es dem anderen (vorrangigen) Leistungsträger die Kosten der notwendigen Arbeitsassistenz erstattet, nachdem die schwerbehinderten Menschen ihren Anspruch nach § 102 Abs. 4 SGB IX an diesen abgetreten haben (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 3.5).

2.4.4 Mittel aus der Ausgleichsabgabe

Nach § 102 Abs. 4 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Assistenz gegen das Integrationsamt *aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln*.

Dieser Gesetzeswortlaut hat zur Folge, dass der Anspruch auf Arbeitsassistenz dem Grunde und / oder der Höhe nach allgemeinen haushaltsrechtlichen Grundsätzen auf diejenigen Mittel beschränkt ist, die dem für die Antragsbearbeitung örtlich zuständigem Integrationsamt im Jahr des Antragsübergangs haushaltsmäßig zur Verfügung stehen (OVG Bremen vom 15.10.2003 – 2 B 304/03; VG Hamburg vom 09.07.2002 – 5 VG 3700/2001; VG Bremen vom 09.05.2003 – 7 K 2496/01; Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 1,4; Schneider / Adlhoch 2001: 55; a.A.: VG Schleswig-Holstein vom 27.08.2003 – 15 A 267/01; Weber 2004: 194). Eine Auslegung des Gesetzes dahingehend, dass mit der Formulierung lediglich die Abgrenzung der Kostenträgerschaft gegenüber dem jeweiligen Rehabilitationsträger bezweckt wird (Müller-Wenner / Schorn 2003: § 102, Rn. 38) – Arbeitsassistenzleistungen, die der *Erlangung* eines Arbeitsplatzes dienen, sind nämlich nicht mit Mitteln aus der Ausgleichsabgabe, sondern auf Kosten des jeweils zuständigen Rehabilitationsträger zu erbringen – und nicht hingegen der Einschränkung auf die vorhandene Finanzkraft dient, kann im Hinblick auf kostenrechtliche Auswirkungen nicht angenommen werden.⁶

Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe, die beschäftigungspflichtige Arbeitgeber zahlen, wenn sie nicht oder nicht ausreichend schwerbehinderte Menschen beschäftigen, sind vom Integrationsamt nicht beeinflussbar. Die Höhe der dem Integrationsamt zur Verfügung stehenden Mittel hängt im Wesentlichen von der Anzahl der bestehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze ab. Der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze hat direkte Auswirkungen auf die Ausgleichsabgabe. Darüber hinaus wird die Höhe der zur Verfügung stehenden Mittel durch das dem Integrationsamt übertragene Aufgabenspektrum beeinflusst. So sind beispielsweise den Integrationsämtern in den letzten Jahren weitere Förderaufgaben (z. B. Förderung von Integrationsprojekten, Übernahme der Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste, Förderung der Werkstätten für behinderte Menschen) übertragen worden. Insoweit hängt die Erfüllung des Anspruchs auf Leistungen der notwendigen Arbeitsassistenz grundsätzlich von den dem Integrationsamt zur Verfügung stehenden Mitteln aus der Ausgleichsabgabe ab.

⁶ So aber: Weber 2004: 194: »Für Ermessenserwägungen, ob und ggf. in welchem Umfang Mittel für die Arbeitsassistenz oder andere Zwecke der Ausgleichsabgabe tatsächlich zur Verfügung stehen, ist kein Raum. – Derartige Ermessenseinschränkungen sind unvereinbar mit dem Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen. Der Rechtsanspruch besteht ohne Vorbehalt einer ausreichenden Finanzkraft (VG Schleswig Urteil vom 27.08.2003 – 15 A 267/01, br 2004, S. 112)«

2.4.5 Zustimmung des Arbeitgebers

Ein ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal für die Leistung nach § 102 Abs. 4 SGB IX stellt die Zustimmung des Arbeitgebers für den Einsatz einer Arbeitsassistenz dar (Empfehlungen der BIH 2005: Ziffer 2.7).

Die vom schwerbehinderten Arbeitnehmer beauftragte Arbeitsassistenz steht in keinerlei arbeitsvertraglichen Beziehungen zum Arbeitgeber des schwerbehinderten Menschen (Weber 2004: 194; Schneider / Adlhoch 2001: 55). Vielmehr ist sie für den Arbeitgeber eine betriebsfremde Person.

Da dem Arbeitgeber hinsichtlich der Betriebs- bzw. Diensträume das Hausrecht zusteht, kann die Arbeitsassistenzkraft nur dann tätig werden, wenn der Arbeitgeber ihr das Betreten des Betriebs- bzw. der Dienststelle gestattet. In aller Regel wird der Arbeitgeber aufgrund seiner aus § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX resultierenden Verpflichtung zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsorganisation der Arbeitskraft den Zutritt zum Betrieb bzw. zur Dienststelle erlauben müssen. Nur ausnahmsweise wird er die Zustimmung verweigern dürfen, und zwar dann, wenn dies ihm gemäß § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre.

2.5 Art, Dauer und Höhe des Anspruchs

Der Anspruch gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX ist auf eine Geldleistung gerichtet (VG Bremen vom 09.05.2003 – 7 K 2496/01; Empfehlungen der BIH 2005, Rn. 1.3).

Eine Verpflichtung des Integrationsamtes, ein ausreichendes Angebot an Assistenzkräften sicherzustellen, besteht nicht (Weber 2004: 193). Ebenso wenig ist es für die inhaltliche Gestaltung oder Organisation der Arbeitsassistenz zuständig. Vielmehr liegt die Organisations- und Anleitungskompetenz für die Assistenzkraft bei dem schwerbehinderten Arbeitnehmer und ist in Abstimmung mit seinem Arbeitgeber auszuüben (Empfehlungen der BIH: 2005 Ziffer 2.7).

Hinsichtlich der Dauer des Anspruchs auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX trifft das Gesetz – anders als im Falle der Kostenträgerschaft des zuständigen Rehabilitationsträgers gemäß § 33 Abs. 8 Satz 2, 1 Halbsatz SGB IX, wonach die Leistungsdauer auf drei Jahre begrenzt ist – keine Vorgaben. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen hat in ihren »Empfehlungen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX« (Stand: 01.08.2005) einen regelmäßigen Bewilligungszeitraum von zwei Jahren vorgesehen. Notwendige Leistungen zu den Kosten einer Arbeitsassistenz werden auf Antrag weiter bewilligt, wenn die Voraussetzungen weiterhin vorliegen.

Die Höhe des Anspruchs ist gesetzlich nicht geregelt. Die Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX (Stand 01.08.2005) sehen vor, dass für die notwendige Arbeitsassistenz den schwerbehinderten Menschen – abhängig von ihrem individuellen Unterstützungsbedarf – monatliche Budgets zur Verfügung gestellt werden (Ziffer 4.1). Diese betragen bei einem durchschnittlichen Unterstützungsbedarf von:

- | | | |
|---------------------------------|--------|------------|
| ▶ weniger als 1 Stunde | bis zu | 275,00 € |
| ▶ 1 Stunde bis unter 2 Stunden | bis zu | 550,00 € |
| ▶ 2 Stunden bis unter 3 Stunden | bis zu | 825,00 € |
| ▶ mindestens 3 Stunden | bis zu | 1.100,00 € |

Als Aufwandspauschale für Regiekosten (z. B. Meldung zur Sozialversicherung, Entgeltberechnung, Buchhaltung, Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern) können die vorgenannten Beträge bei einer Fremdvergabe an Dritte um einen Betrag von 20,00 € pro Monat erhöht werden.

2.6 Rechtliche Beziehungen zwischen den beteiligten Personen

2.6.1 Verhältnis zwischen dem Assistenznehmer und der Assistenzkraft

Zur Regelung des Verhältnisses zwischen dem Assistenznehmer und der Assistenzkraft existieren *drei Assistenzmodelle*.

Im selbstorganisierten *Arbeitgebermodell* ist der schwerbehinderte Mensch der Arbeitgeber seiner Assistenzkraft. Diesem Verhältnis liegen alle arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten beider Seiten zugrunde.

Im *Dienstleistungsmodell* beauftragt der schwerbehinderte Mensch zur Gestaltung seiner Unterstützung am Arbeitsplatz einen Dienstleister (z. B. einen Träger der freien Wohlfahrtspflege).

Für Menschen mit Hörbehinderung gibt es darüber hinaus *Telesign*. Dies ist ein Dienstleistungsangebot, das hörbehinderten Menschen erlaubt, durch die Unterstützung eines Dolmetschers (via Konferenzschaltung und Bildtelefon) zu telefonieren. Der hörbehinderte Mensch verständigt sich mit Gebärden mit dem Dolmetscher in einem Dienstleistungszentrum, der die Gebärden auf dem Bildschirm sieht und dem hörenden Kommunikationspartner das Gespräch in Lautsprache »übersetzt«.

2.6.2 Verhältnis zwischen dem Assistenznehmer und seinem Arbeitgeber

Zwischen dem Assistenznehmer und seinem Arbeitgeber besteht in der Regel ein Arbeitsvertrag bzw. Dienstvertrag im Sinne von § 611 BGB. Es ist ein gegenseitiger Vertrag, der auf Austausch von Leistung und Vergütung gerichtet ist (Palandt 2006: § 611, Rn. 1).

Der Einsatz der Assistenzkraft hat auf das Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer als Assistenznehmer und seinem Arbeitgeber keine Auswirkung. Schwierigkeiten zwischen der Assistenzkraft und dem Arbeitnehmer sind von diesen zu regeln.

2.6.3 Verhältnis zwischen der Assistenzkraft und dem Arbeitgeber des Assistenznehmers

Die vom schwerbehinderten Arbeitnehmer beauftragte Arbeitsassistenz steht in keinerlei arbeitsvertraglichen Beziehungen zum Arbeitgeber des schwerbehinderten Menschen (Weber 2004: 194; Schneider / Adlhoch 2001: 55). Vielmehr ist sie für den Arbeitgeber eine betriebsfremde Person. Die Organisations- und Anleitungskompetenz für die Assistenzkraft liegt bei dem schwerbehinderten Arbeitnehmer, nicht bei dem Arbeitgeber. Allerdings ist für den Einsatz einer Assistenzkraft die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Der Umfang des Einsatzes ist in Abstimmung mit dem Arbeitgeber auszuüben (vgl. Kap. 2.4.5).

Kapitel 3

Soziobiografische Daten der schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz

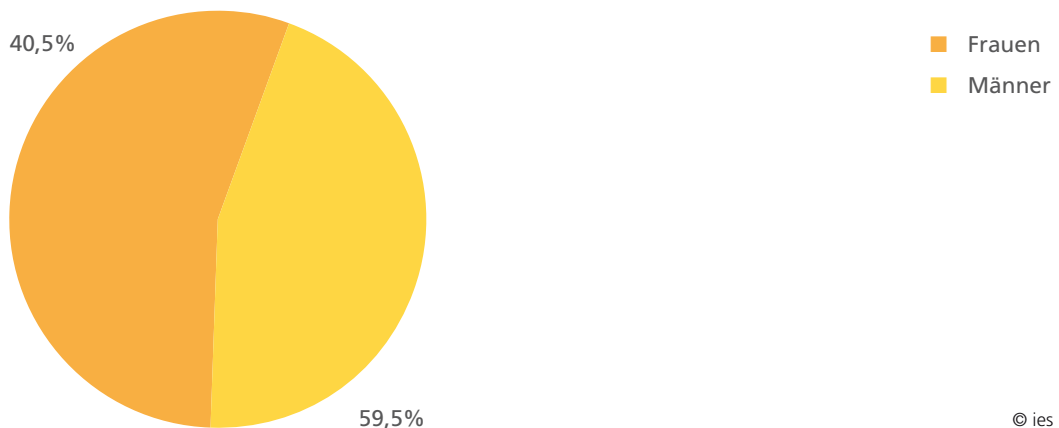
Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die die Leistung Arbeitsassistenz beantragen und in Anspruch nehmen, um Unterstützung bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit zu erhalten, nimmt stetig zu. Im Jahresbericht 2004/2005 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) wird die Zahl der Leistungsempfänger bereits mit 878 angegeben. In den Jahren davor lag die Zahl der Leistungsempfänger für 2003 bei 620 und für 2002 bei 429 (BIH 2005, Jahresbericht). Danach ist in einem Zeitraum von zwei Jahren eine Steigerung von über 100 % zu verzeichnen.

Die Grundgesamtheit, aus denen die Daten der Probanden für die vorliegende Studie generiert werden konnten, betrug 454 schwerbehinderte Assistenznehmende, die von den sich an der Studie beteiligenden Integrationsämtern für 2003 gemeldet wurden. Insgesamt blieben 195 potenzielle Probanden, d. h. Assistenznehmende mit kontaktfähigen Daten, übrig. Davon konnten – wie bereits erwähnt – 126 Interviews realisiert werden.

3.1 Anteil von Männern und Frauen an den Assistenznehmenden

Von den 126 interviewten schwerbehinderten Menschen mit Erfahrungen mit der Leistung *Arbeitsassistenz* sind 51 weiblich (40,5 %). Demgegenüber haben sich 75 männliche Assistenznehmende (59,5 %) an der Studie beteiligt. Von den vormals 195 Personen, von denen kontaktfähige Daten vorhanden sind, sind 80 weiblich. Das ergibt einen Anteil von ebenfalls 40,5 %. Der gleichbleibende Anteil an Frauen und Männern mit kontaktfähigen Daten zu den realisierten Interviews zeigt eine gleich hohe Bereitschaft von Frauen und Männern zu einem Interview.

Abbildung 1:
Anteil der Assistenznehmenden nach Geschlecht



Der Anteil an Frauen in dieser Studie übersteigt damit um einige Prozentpunkte den Anteil an Frauen, der in der explorativen Studie bei nur 36,0 % lag (siehe Wulf 2005: 19).

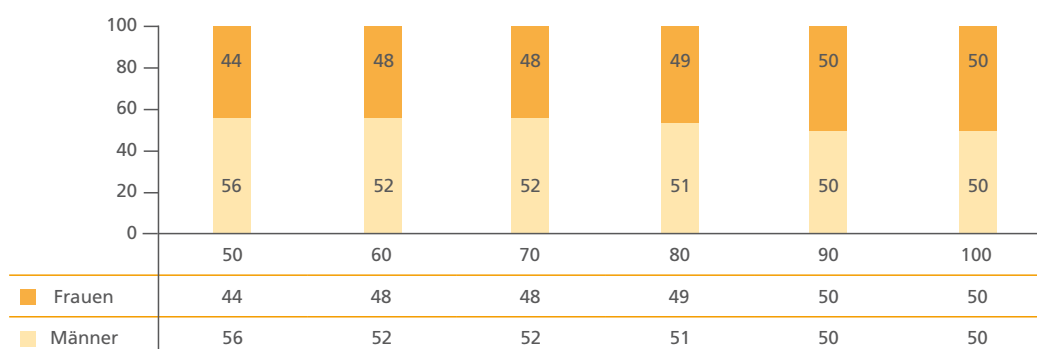
Allerdings liegt der Frauenanteil in dieser Studie mit 40,5 Prozentpunkten unter dem Anteil an Frauen an allen Erwerbspersonen⁷.

Festzuhalten ist, dass der Frauenanteil auch in dieser Studie signifikant unter dem der Männer liegt. Somit spiegelt sich auch hier das gesamtgesellschaftliche quantitative Geschlechterverhältnis im Erwerbsleben wider.

Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Assistenznehmenden lässt sich zum Teil mit dem insgesamt geringeren Anteil von Frauen an den (anerkannten) schwerbehinderten Menschen erklären. Nach der Schwerbehindertenstatistik 2003 liegt der Frauenanteil von einem Grad an Behinderung von 50 bis zu einem Grad von 80 unter dem Anteil von Männern. Erst mit weiter zunehmendem Grad an Behinderung kommt es zu einer Angleichung.

Abbildung 2:

Geschlechterrelation in Deutschland 2003 nach dem Grad der Behinderung (in %)



(Quelle: Gender-Datenreport Nov. 2005: 540 nach Statistisches Bundesamt 2005: 14)

Andere Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im Erwerbsleben sind einerseits in der spezifischen Rolle von Frauen in unserer Gesellschaft zu suchen sowie in der besonderen Situation von schwerbehinderten Frauen.

Für die allgemeine Unterrepräsentanz von Frauen an allen Erwerbspersonen sind traditionelle geschlechtsspezifische Leitbilder verantwortlich.

Ein traditionelles Geschlechterarrangement in Partnerschaften nimmt bedeutenden Einfluss auf die Berufsbiografie von Frauen. Denn es sind weiterhin überwiegend die Frauen, die für die Familienpflichten wie Hausarbeit und Kinderbetreuung sowie Kindererziehung allein zuständig sind. Es bleibt den Frauen überlassen, den Spagat zwischen Beruf und Familie zu schaffen und häufig gelingt dieser nur auf Kosten der Berufstätigkeit.

⁷ Anteil von Frauen an allen Erwerbstätigen in 2004 bei 44,5 %, vgl. hierzu: <http://www.destatis.de/basis/d/erwerb.erwerbt1.php>, Stand 22.03.2005.

Dennoch zeichnet sich eine *kontinuierliche* Steigerung der Erwerbsquote von Frauen ab, bei gleichzeitig rückläufiger Erwerbsquote von Männern und steigender Erwerbsquote der 15- bis 65jährigen insgesamt. Seit 1959 bis 2003 stieg die Erwerbsquote von Frauen von 47,1 % auf 66,1 %. Dagegen zeigt die Erwerbsquote von Männern im gleichen Zeitraum eine rückläufige Tendenz: 1959 lag die Quote bei 90,7 %, 2003 bei 80,3 % (Statistisches Bundesamt 2004: Erwerbsquoten...).

Erwerbsquote

Die *Erwerbsquote* bezieht sich auf »den Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe«, als Erwerbspersonen gelten diejenigen, die erwerbstätig sind oder eine Erwerbstätigkeit suchen.

Ein leichter Anstieg der Erwerbsquote ist ebenfalls bei behinderten Menschen festzustellen: Die Erwerbsquote insgesamt betrug im Jahr 1999 24,9 %, im Jahr 2003 lag sie dagegen bei 26,0 %, wobei der Anstieg in diesem Fall nicht allein auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von behinderten Frauen zurück zu führen ist (Pfaff 2002: 872 und 2004: 1185).

Tabelle 4: Erwerbsquoten von behinderten Menschen

Jahr / Erwerbsquote	insgesamt	Frauen	Männer
1999	24,9 %	20,1 %	28,9 %
2003	26,0 %	21,3 %	30,0 %

(Quelle: Pfaff 2002 u. 2004)

Vergleichbare Zahlen, die weiter zurück liegen und Aufschluss auf die Entwicklung der Erwerbsquote behinderter Menschen der letzten Jahrzehnte geben könnten, liegen nicht vor. Generell liegen nur wenig statistische Daten zur Lebenssituation von schwerbehinderten Menschen vor, wie unsere Recherchen ergaben.

Ein weiterer Grund für den geringeren Anteil an Assistenznehmerinnen liegt in dem Verhalten von Frauen selbst. Frauen zeigen sich bei der Antragstellung zurückhaltender als Männer und gehen deshalb seltener in die Schwerbehindertenstatistik ein (Michel und Häußler-Sczezan 2005).

Denkbar ist auch, dass Frauen weniger offensiv ihre Interessen und Rechte durchsetzen bzw. durchsetzen können als Männer, um einen Anspruch auf Arbeitsassistenz zu erwirken.

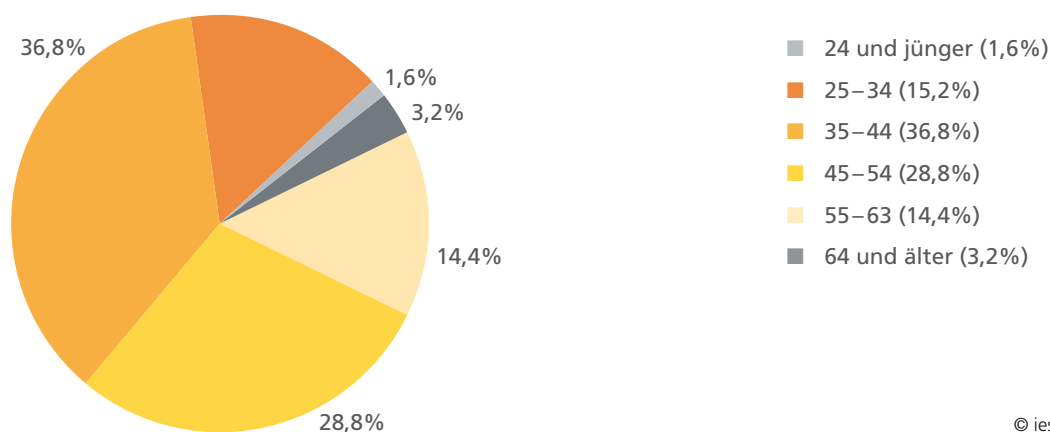
Ein weiterer Aspekt für den geringeren Anteil an Assistenznehmerinnen liegt sicher in der Funktion als Arbeitgeberin begründet. Eine besondere Herausforderung stellten sicherlich der Rollenwechsel und die damit verbundenen Anforderungen, die an die assistenznehmende Person als Arbeitgeber der Assistenzkraft gestellt werden, dar. Mit Einnahme dieser Position ergeben sich zahlreiche Verpflichtungen, nicht zuletzt sind mit der Rolle des Arbeitgebers leitende Aufgaben verbunden. Dies setzt ein hohes Maß an Führungsbereit-

schaft voraus, die bei Frauen weniger ausgeprägt ist. Im Allgemeinen fühlen sich Männer in dieser Rolle wohler als Frauen, wie u. a. an den geschlechtsspezifisch ausgewiesenen Zahlen zu Unternehmensgründungen zu sehen ist (siehe Kap. 4.1.2).

3.2 Altersgruppen

Zur Kategorisierung der verschiedenen Altersstufen der Interviewten wurden sechs Gruppen gebildet, die in der folgenden Grafik dargestellt werden. Aufgeschlüsselt nach Altersgruppen zeigt sich eine Dominanz der Altersgruppen der zwischen 35- und 44-jährigen mit 36,8 % und der etwas weniger stark vertretenen Gruppe der zwischen 45 und 54 Jahre alten Assistenznehmenden mit 28,8 %. Diese beiden Altersgruppen bilden zusammen einen Anteil von mehr als 65 %. Hier zeigt sich eine Parallele zu den allgemein im Erwerbsleben dominierenden Altersgruppen.

Abbildung 3: Verteilung nach Altersgruppen



Die geringe Erwerbsbeteiligung junger Assistenznehmender in dieser Studie lässt sich mit der durch ein Studium verlängerten Ausbildungszeit und des dadurch wesentlich späteren Berufseintrittsalters erklären. Was die Ergebnisse der explorativen Studie (siehe Zwischenbericht) bereits andeuteten, wurde durch diese Studie bestätigt: Es nehmen überwiegend behinderte Menschen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss Arbeitsassistenz in Anspruch. Ohnehin ist die Erwerbsbeteiligung junger behinderter Menschen im Alter zwischen 25 und 45 Jahren deutlich geringer als bei nichtbehinderten jungen Menschen. Die Erwerbsquote bei den jungen nichtbehinderten Menschen dieses Alters lag den Ergebnissen des Mikrozensus 2003 zufolge bei 88,0 %, während sie bei jungen behinderten Menschen bei nur 72,0 % lag (Pfaff 2004: 1184).

In dem mit zunehmendem Alter sich verändernden, sprich verschlechternden Allgemeinzustand liegt eine Erklärung für den geringen Anteil älterer Assistenznehmender. Mit dem Älterwerden nimmt häufig der Grad der Behinderung zu, der allgemeine Gesundheitszustand verschlechtert sich, die Leistungsfähigkeit und die Arbeitsfähigkeit werden eingeschränkt. Denkbar ist zudem, dass sich behinderte Menschen mit ihrem Arbeitgeber arrangieren und deshalb keine Arbeitsassistenz (mehr) beantragen.

3.3 Behinderung

Überraschend waren die Antworten auf die Frage, seit wann die Behinderung bestehe. Entgegen unseren Erwartungen gaben die Interviewten überwiegend mit 61 Nennungen (48,8 %) an, seit der Geburt behindert zu sein. Unserer Vorannahme nach, die sich auf Ergebnisse anderer Studien stützt, tritt eine Behinderung häufig erst im Alter ein. Überwiegend, zu 84,0 % wird eine Behinderung durch eine Krankheit verursacht und macht sich in Form einer Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen oder Organsystemen bemerkbar, selten ist die Behinderung angeboren. Bei gut 5 % der Menschen mit Behinderung besteht diese seit der Geburt (Statistisches Bundesamt: 2004 Schwerbehinderte Menschen am Jahresende). In unserem Sample kehrt sich dieses Verhältnis um: Die Mehrheit der Assistenznehmenden ist mit einer Behinderung geboren oder hat die Behinderung im Kindes- oder Jugendalter erworben. Bei nur wenigen Assistenznehmenden trat die Behinderung erst im Erwachsenenalter durch Krankheit oder Unfall ein. Menschen, deren Behinderung sehr früh eintritt oder die mit einer Behinderung geboren werden, entwickeln bessere Bewältigungsstrategien im Umgang mit der Behinderung und kompensatorische Fähigkeiten. Der Zeitpunkt des Eintritts der Behinderung beeinflusst somit den Biografieverlauf und Teilhabechancen (Eiermann u. a. 2000: 27).

Tabelle 5: Alter der Assistenznehmenden zu Beginn der Behinderung

Alter	Anzahl	Prozent
von Geburt an	61	48,8 %
von 1 bis 5 Jahren	18	14,4 %
von 6 bis 10 Jahren	10	8 %
von 11 bis 15 Jahren	10	8 %
von 16 bis 20 Jahren	10	8 %
von 21 bis 25 Jahren	8	6,2 %
von 26 bis 30 Jahren	3	2,4 %
von 31 bis 35 Jahren	4	3,2 %
von 36 bis 40 Jahren	5	4 %
von 41 bis 50 Jahren	1	0,8 %
keine Angabe	7	5,6 %
Gesamt	125	

3.3.1 Art der Behinderung

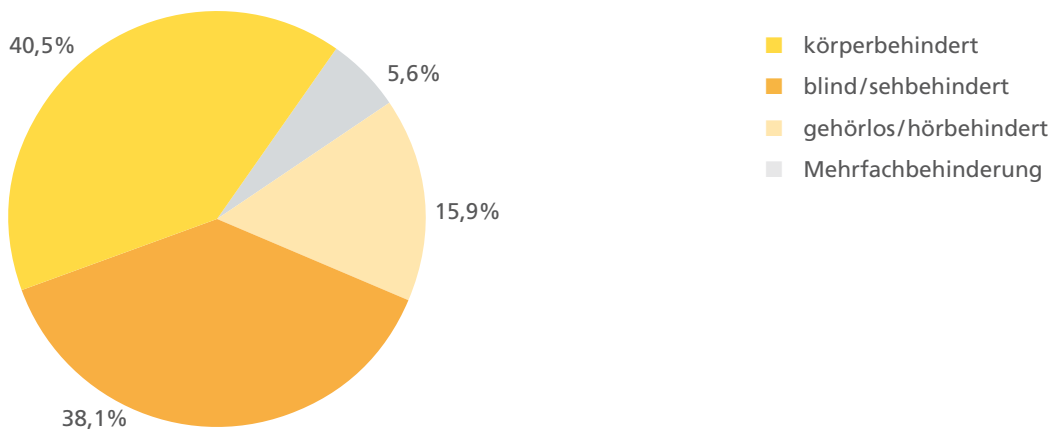
In Anlehnung an die Kategorisierung der Behinderungsarten in der Vorstudie wurden die vorkommenden Behinderungen in drei Leit- bzw. Hauptbehinderungen untergliedert. Bei der Leitbehinderung bzw. Hauptbehinderung handelt es sich um die primäre Behinderung. Darüber hinaus wurde die Kategorie Andere / Mehrfachbehinderungen gebildet:

1. Schwerbehinderte Menschen mit Bewegungseinschränkungen und Menschen, die körperlich stark beeinträchtigt sind und die neben der Einschränkung der Beine auch eine Einschränkung des Oberkörpers oder der Hände aufweisen

2. Blinde und sehbehinderte Menschen
3. Schwerbehinderte Menschen mit einer Hörschädigung bzw. Gehörlose
4. Schwerbehinderte Menschen mit Mehrfachbehinderung

Wie auf Grund der Ergebnisse aus der Vorstudie zu erwarten, dominiert die Gruppe der Assistenznehmenden mit einer Sehbehinderung bzw. mit einer Erblindung (40,5 %). Die zweitgrößte Gruppe der Assistenznehmenden sind diejenigen mit einer Körperbehinderung im Sinne einer Bewegungseinschränkung der Extremitäten (38,1 %). Darunter befinden sich 33 schwerbehinderte Menschen, die einen Rollstuhl zur Fortbewegung nutzen. Knapp 15,9 % der Befragten sind gehörlos bzw. hörbehindert. Insgesamt gaben sechs Personen neben der Leitbehinderung eine weitere Behinderung und eine Person zwei weitere Behinderungen an.

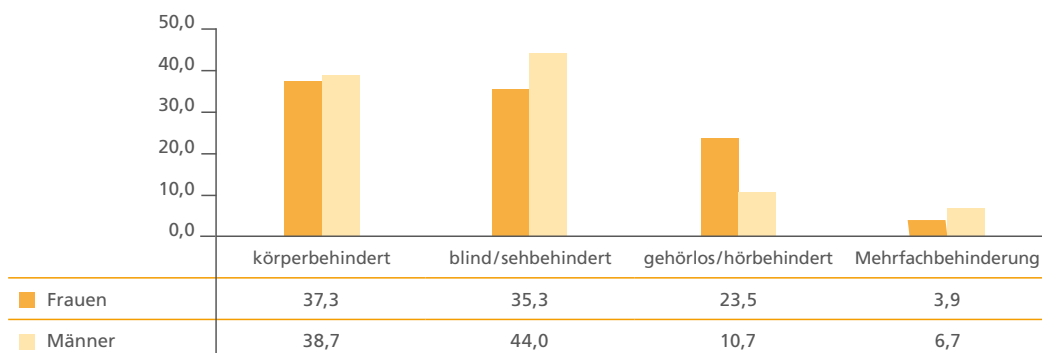
Abbildung 4: Verteilung nach Behinderungen



© ies

Geschlechtsspezifisch betrachtet, dominiert die Gruppe der männlichen Sehbehinderten. Der prozentuale Vergleich innerhalb der Bezugsgruppe zeigt, dass in unserem Sample mehr Frauen mit einer Körperbehinderung als mit einer Sehbehinderung vertreten sind.

Abbildung 5: Anteil der Behinderungen innerhalb der Bezugsgruppe



© ies

Bei der Gruppe der Körperbehinderten nutzen prozentual gesehen mehr Frauen als Männer einen Rollstuhl zur Erhöhung ihrer Mobilität.

Die Dominanz der Assistenznehmenden mit einer Sehbehinderung, die sich bereits in der Vorstudie abzeichnete (siehe Wulf 2005: 22 ff.), findet sich im Verhältnis der Sehbehinderten zu allen schwerbehinderten Menschen nicht wieder. Aufgeschlüsselt nach acht Behinderungsarten sowie der Kategorie *sonstige Behinderung* sind Menschen mit einer Sehbehinderung im Vergleich am geringsten vertreten (Michel und Häußler-Sczepan 2005).

Offenbar präferieren besonders sehbehinderte und blinde Menschen, aber auch körperbehinderte, um am Erwerbsleben teilhaben zu können, eine Arbeitsassistenz. Dagegen sind gehörlose Menschen, insbesondere Männer, bei den Assistenznehmenden stark unterrepräsentiert

Tabelle 6: Anteil der Behinderungsarten bei Frauen und Männern in Deutschland 2001 (in %)

Behinderungsart	Anteil Frauen	Anteil Männer
Querschnittslähmung, zerebrale und psychische Störungen	15,7	16,6
Beeinträchtigung der Funktion innerer Organe	24,3	30,1
Verlust der Brust, Kleinwuchs	5,6	0,1
Sprach- / Hörschädigung	3,7	4,2
Blindheit / Sehbehinderung	6,6	4,1
Funktionseinschränkung von Extremitäten	14,9	14,6
Verlust oder Teilverlust von Extremitäten	0,6	2,0
sonstige Behinderung	14,0	14,8

(Quelle: Michel und Häußler-Sczepan 2005: 542)

3.3.2 Lebenssituation der schwerbehinderten Menschen

Die Lebenssituation behinderter Menschen ist äußerst komplex. Wie hoch die Zufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation ist, hängt wesentlich davon ab, wie gut die schwerbehinderten Menschen mit ihrer Behinderung zurecht kommen, wie gut die Bewältigungsstrategien entwickelt sind und wie groß die Teilhabe am öffentlichen Leben, z. B. am Erwerbsleben, ist. Die Mehrheit der Assistenznehmenden ist nach eigenen Angaben – ohne weitere Spezifizierung – mit der persönlichen Lebenssituation zufrieden (77,0 %) oder teilweise (16,7 %) zufrieden. Eine deutliche Mehrheit der Assistenznehmenden führt die hohe Lebenszufriedenheit nicht zuletzt auf die Unterstützung durch eine Arbeitsassistenz zurück, weil mit Hilfe dieser Form der Unterstützung die Grundlage für ein selbstbestimmtes und aktives Leben geschaffen wird. In den meisten Fällen handelt es sich bei der Arbeitsassistenz um eine Assistenzkraft, die – so die Befragten – eine Grundvoraussetzung für die Ausführung einer Erwerbstätigkeit darstellt.

Die Teilhabe am Erwerbsleben sowie der berufliche Erfolg wirken sich positiv auf die Lebenszufriedenheit aus, die Berufstätigkeit bildet einen wesentlichen Faktor zur Erhöhung der Lebensqualität. In diesem Zusammenhang muss sicherlich auch das positive Ergebnis gesehen werden, dass über 90 % der Assistenznehmenden angeben, mit ihrer Behinderung gut zurecht zu kommen. Nur wenige Assistenznehmende sind mit ihrer Lebenssituation unzufrieden, begründen dies jedoch nicht weiter.

3.3.3 Bildungs- und Ausbildungsniveau

Das Bildungsniveau der befragten Assistenznehmenden ist bemerkenswert hoch. Somit bestätigt sich die Vorannahme, dass vor allem gut qualifizierte schwerbehinderte Menschen zur Unterstützung im Berufsalltag eine Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen.

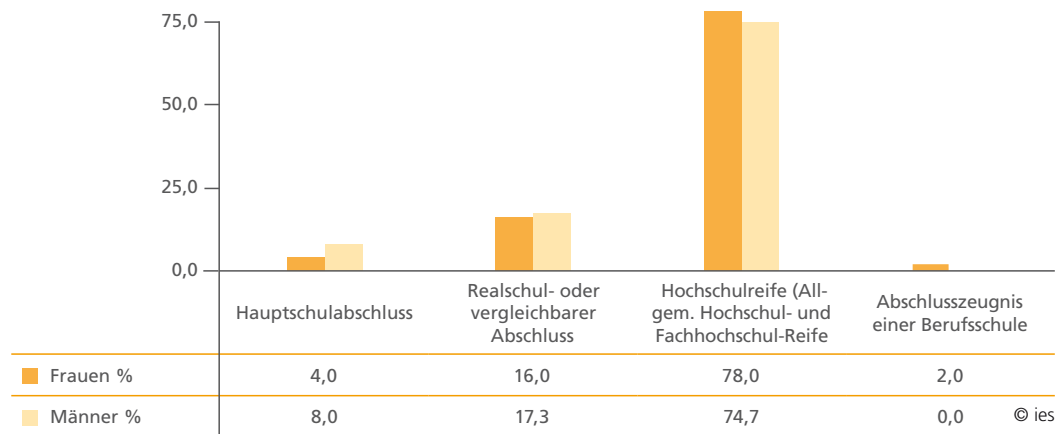
Von den Befragten verfügen über 75 % über eine allgemeine Hochschul- bzw. Fachhochschulreife und somit über eine Zugangsberechtigung zu einer Universität oder Fachhochschule. Das vorhandene Bildungskapital der Assistenznehmenden erlangt angesichts dessen, dass 15,0 % aller behinderten Menschen in Deutschland im Alter von 25 bis 44 Jahren über keinen Schulabschluss verfügen, eine besondere Bedeutung (Pfaff 2004: 1187).

Mehr als zwei Drittel der Assistenznehmenden (fast 70 %) haben eine Regelschule besucht und ihren Schulabschluss dort erworben. Das heißt, eine deutliche Mehrheit der Assistenznehmenden hat die Schulzeit in einer Schule mit nichtbehinderten Kindern und Jugendlichen verbracht. Offensichtlich treffen hier eine hohe persönliche Integrationsfähigkeit sowie gut entwickelte kompensatorische Fähigkeiten und ein integrationsförderndes Klima in der Schule bzw. auf Seiten der Lehrkräfte und Mitschüler/innen aufeinander.

Ein Teil der Assistenznehmenden (ca. 37 %) hat eine sonderpädagogische Einrichtung besucht und über 20 % verbrachten die Schulzeit zeitweise oder über einen längeren Zeitraum in einem Internat.

Das Bildungsniveau von Frauen ist höher als das von Männern. Wie auch im Allgemeinen bei Mädchen und Jungen zu beobachten ist, befinden sich Mädchen bei den Bildungsabschlüssen auf der Überholspur. Bezogen auf die korrespondierende Gruppe, verfügen mehr Frauen als Männer über eine Hochschulzugangsberechtigung: 78,0 % aller befragten Frauen können ein Abitur vorweisen, dagegen liegt der Anteil der befragten Männer mit Hochschulreife etwas niedriger bei 74,7 %.

Abbildung 6: Geschlechterrelation nach erworbenem Schulabschluss



Mehr als die Hälfte (57,9 %) der Assistenznehmenden können einen Universitätsabschluss oder einen Abschluss an einer Hochschule, die einer Universität gleichgestellt ist, nachweisen. Ein Fünftel der Befragten hat eine Ausbildung in Form einer dualen Berufsausbildung absolviert. Andere verfügen über einen Berufsabschluss, der an einer Berufsfachschule, einer Handelsschule oder an einer Schule im Gesundheitswesen erworben wurde. Ein Teil der Assistenznehmenden, überwiegend Männer, hat sich für eine technische Ausbildung in einer Fachschule, Meisterschule, Ingenieurschule, Technikerschule oder Fachakademie entschieden. Darüber hinaus haben einige eine Fachhochschule (ohne weitere Spezifizierung) oder eine Berufs- oder Handelsakademie besucht. Drei der Befragten verfügen über keinen beruflichen Abschluss.

Etwa die Hälfte derjenigen, die eine Berufsausbildung in einem dualen System absolvierten, durchliefen diese Ausbildung entweder in einem *Berufsbildungswerk*⁸ (die Mehrheit) oder in einem *Berufsförderungswerk*.⁹

Berufsbildungswerke

Berufsbildungswerke sind überregionale Einrichtungen zur beruflichen Erstausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Das Ausbildungsangebot umfasst die Berufsausbildung (Duales System) in anerkannten Ausbildungsberufen, nach besonderen Ausbildungsregelungen für Behinderte und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Lerninhalte, Ausbildungsbedingungen, Ausstattung und begleitende medizinische, psychologische und sozialpädagogische Betreuung sind ganz auf die Belange von behinderten Auszubildenden abgestellt ... Die Ausbildung erfolgt auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO).³

8 Berufsbildungswerk (BBW). <http://www.aonline.dkf.de/bb/p100.htm>. 13.12.2005

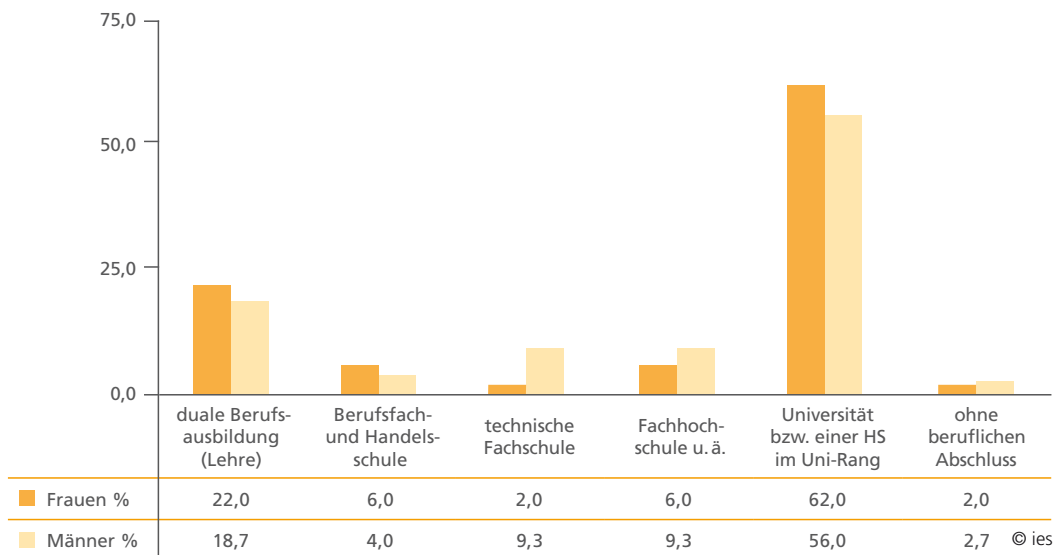
9 Berufsförderungswerk (BFW). <http://www.aonline.dkf.de/bb/p105.htm>. 13.12.2005

Berufsförderungswerke

Berufsförderungswerke sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Sie dienen der Umschulung und Fortbildung behinderter Erwachsener, die in der Regel bereits beruflich tätig waren. Ziel ist eine umfassende Qualifizierung in zukunftsorientierten Berufen, die den individuellen Bedingungen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes Rechnung trägt. Inhalte, Methoden, Ausstattung und begleitende Betreuung sind behinderungs- und erwachsenengerecht zugeschnitten.⁴

Der Anteil der Frauen an allen befragten Assistenznehmerinnen, die über einen akademischen Abschluss verfügen, der an einer Universität oder einer gleichgestellten Hochschulen erworben wurde, ist höher als der der Männer mit Hochschulabschluss an allen befragten Assistenznehmern.

Abbildung 7: Geschlechterrelation nach beruflichem Abschluss



Die Assistenznehmenden in dieser Studie bringen hinsichtlich Bildungs- und Ausbildungsniveau gute oder sogar überdurchschnittliche Voraussetzungen für die Teilhabe am Erwerbsleben mit.

Kapitel 4

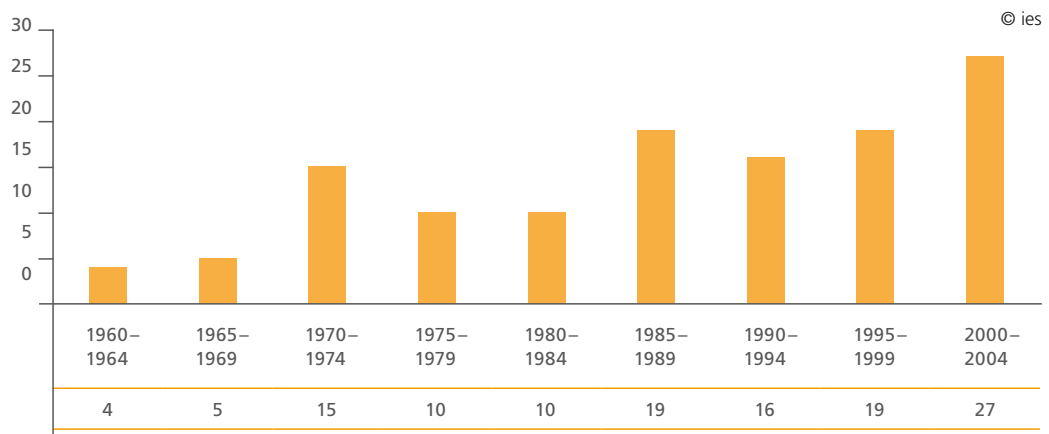
Berufsbezogene Daten der Assistenznehmenden

Im Hinblick auf die individuelle Erwerbstätigkeit und die berufliche Situation der schwerbehinderten Menschen interessierte in erster Linie die aktuelle Erwerbssituation mit Arbeitsassistenz. Allerdings waren ebenso einige berufsbiografische Aspekte, wie der Einstieg in das Berufsleben und ein eventueller Berufswechsel von Interesse.

Für knapp ein Drittel der Assistenznehmenden (32,5 %) ist die aktuelle Berufstätigkeit die erste, die sie ausüben. Dagegen waren etwa zwei Drittel (65,9 %) bereits vor der jetzigen Beschäftigung berufstätig, entweder im selben Tätigkeitsbereich oder in einem anderen (siehe weiter unten).

Die Jahresangaben zum Berufseinstieg wurden in Fünfjahreskategorien gegliedert. Die Daten zum Jahr des Berufseinstiegs zeigen seit 1960 einen kontinuierlichen Anstieg, mit Ausschlägen Anfang der 70er Jahre und Mitte bis Ende der 80er Jahre. Eine deutliche Häufung ist in den Jahren 2000 – 2004 zu verzeichnen. Die Ergebnisse lassen auf einen zeitlichen Zusammenhang zwischen dem seit Oktober 2002 geltenden Recht auf eine Arbeitsassistenz und einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung bei den Assistenznehmenden schließen. Mit den Aussagen der Assistenznehmenden zum positiven Einfluss der Assistenzkräfte auf die Berufstätigkeit lässt sich dieser Zusammenhang untermauern (siehe Kap. 9).

Abbildung 8: Jahr des Berufseinstieg



4.1 Arbeitsplatz der Assistenznehmenden

4.1.1 Verteilung nach Wirtschaftszweigen

Bei der Verteilung nach Wirtschaftszweigen ist eine eindeutige Konzentration auf den Dienstleistungsbereich festzustellen. Der Dienstleistungsbereich als Wirtschaftssektor ist der wichtigste Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen. Eine signifikante geschlechtsspezifische Präferenz für einen bestimmten Wirtschaftszweig ist nicht erkennbar: Mehr als 80 % aller befragten Frauen und aller befragten Männer in dieser Studie sind im Dienst-

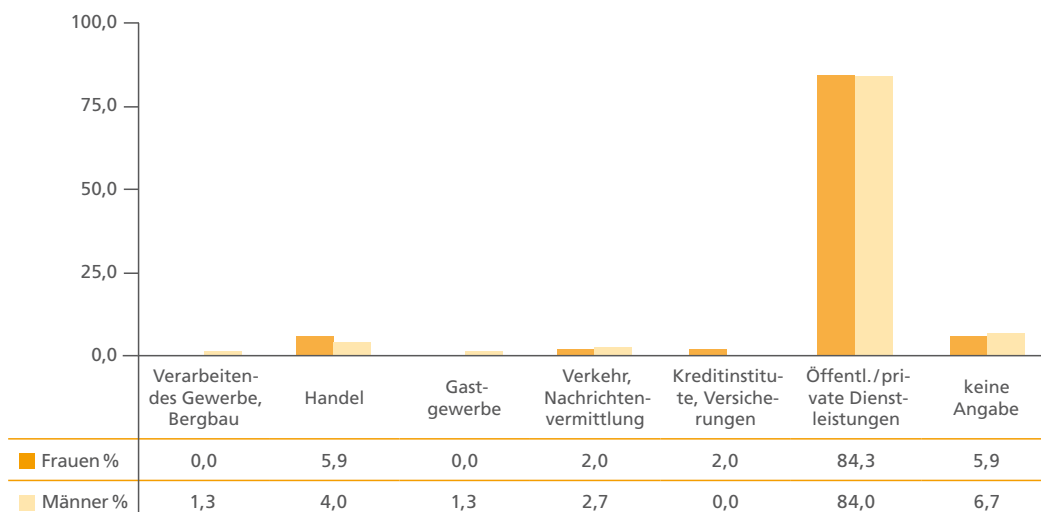
leistungssektor beschäftigt (siehe Abb. 9). Die Wirtschaftszweige Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Energie- und Wasserversorgung kommen als Arbeitgeber nicht vor.

Die Kategorisierung in neun Wirtschaftszweigen erfolgte in Anlehnung an die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2002):

- ▶ Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- ▶ Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau
- ▶ Energie- und Wasserversorgung
- ▶ Baugewerbe
- ▶ Gastgewerbe
- ▶ Verkehr, Nachrichtenvermittlung
- ▶ Kreditinstitute, Versicherung
- ▶ Dienstleistungen, öffentliche und private.

Unter der Kategorie *Dienstleistungsbereich* wurden sowohl öffentliche als auch private Dienstleistungsunternehmen gefasst. Darunter sind ebenfalls sämtliche medizinischen Dienstleister subsumiert, wie Krankenhäuser, Personen in Heilberufen (z. B. Masseur/innen) usw.

Abbildung 9: Verteilung nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht



Die Überrepräsentanz des Dienstleistungsbereichs als Arbeitgeber ist u. a. darauf zurück zu führen, dass die Dienstleistungsbereiche des öffentlichen Sektors ebenso darunter gefasst werden wie medizinische und therapeutische Dienstleistungen oder pädagogische Berufe (siehe auch Tabelle 10).

4.1.2 Verteilung nach Beschäftigungsbereichen

Der Öffentliche Dienst (Körperschaft des öffentlichen Rechts) ist einer der wichtigsten Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen. Insgesamt lag hier die Beschäftigtenquote im Jahr 2004 bei 5,6 %. In der Privatwirtschaft war sie mit 3,6 % deutlich niedriger (Gesamtquote: 4,1 %).

Diese Gewichtung spiegelt sich auch in der vorliegenden Untersuchung wider. Ein Großteil der Assistenznehmenden (32,5 %) ist im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Zwischenbericht wurde bereits die Vermutung geäußert, dass öffentliche Arbeitgeber über eine höhere Bereitschaft verfügen, schwerbehinderte Menschen einzustellen, um ihnen die Chance auf eine Berufstätigkeit zu geben. Bei privatwirtschaftlichen Unternehmen zeigt sich diesbezüglich eine eindeutige Zurückhaltung: Nur knapp ein Viertel (23 %) der Befragten sind als Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Unternehmen der Privatwirtschaft beschäftigt. Eine beachtliche Anzahl der Befragten (29,4 %) ist selbstständig und führt ein eigenes Unternehmen. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um ein Ein-Personen-Unternehmen. Die anderen Selbstständigen führen Unternehmen mit unter zehn Angestellten (Kleinstunternehmen). Ein Assistenznehmer leitet jedoch ein Unternehmen mit 70 Beschäftigten, das nach EU-Definition in die Kategorie Mittelunternehmen einzuordnen ist.

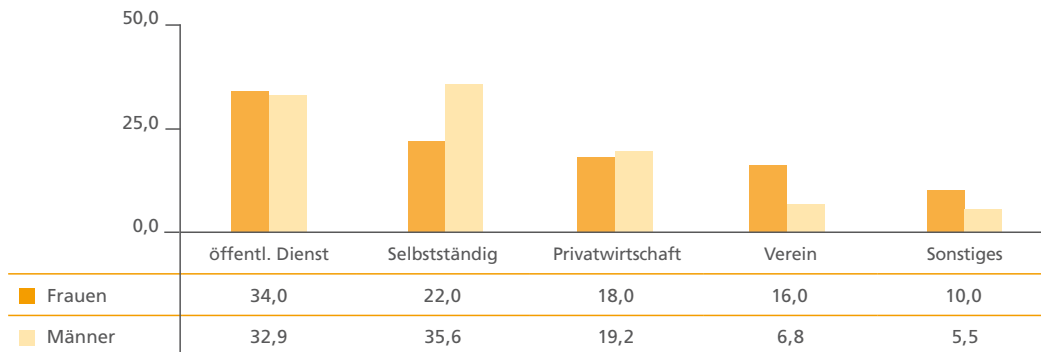
Die Wahl zur Gründung eines eigenen, wenn auch kleinen Unternehmens, kann viele Ursachen haben. Einerseits kann es sich hier um eine Gegenstrategie zum Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen handeln. Andererseits können ebenso persönliche Gründe vorliegen, wie der Wunsch nach Eigenständigkeit gepaart mit einer Neigung zur Verantwortungsübernahme.

Bezüglich der Geschlechterrelation zeigen die Ergebnisse einen höheren Anteil von Männern bei den Selbstständigen. Mehr als 35 % aller befragten Männer haben die Selbstständigkeit gewählt und ein eigenes Unternehmen gegründet bzw. die Leitung übernommen. Demgegenüber haben sich nur 22,0 % aller befragten Frauen für eine Selbstständigkeit entschieden. Die Stichprobe spiegelt damit allgemeine Trends wieder. Den Ergebnissen des Mikrozensus zu Folge, ist der Anteil von Frauen an den Selbstständigen, trotz spezifischer Förderung, nahezu gleich geblieben: Im Jahre 1996 lag der Anteil bei 22,3 % und ist bis 2004 nur wenig auf 23,9 % gestiegen (Statistisches Bundesamt 2005). Für Frauen scheint Selbstständigkeit keine attraktive Option zur Teilnahme am Erwerbsleben zu sein. Generell zeigt sich, dass Männer diesbezüglich selbstbewusster aber auch risikofreudiger sind als Frauen.

Neben Unternehmen des *Öffentlichen Dienstes* sind Vereine ein wichtiger Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen. Immerhin sind rund 10 % der Befragten in einem Verein be-

schäftigt. Vorwiegend handelt es sich dabei um Vereine zur Unterstützung und Beratung von behinderten Menschen. Hier zeigt sich eine Frauendominanz bei den Beschäftigten, insbesondere in Vereinen, die Beratung und Unterstützung für behinderte und schwerbehinderte Menschen anbieten.

Abbildung 10: Beschäftigungsbereiche



© ies

4.1.3 Größe des Unternehmens

Im Hinblick auf die Größe der Unternehmen, in denen die Assistenznehmenden tätig sind, lässt sich eine Konzentration auf Kleinstunternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von unter zehn Personen feststellen. Hier arbeiten 58 Befragte (46,0 %; s. Tabelle 9).

Seit dem 1. Januar 2005 gilt eine neue Empfehlung der EU zur Definition der Zugehörigkeit von Unternehmen zu den vier Kategorien Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großunternehmen.

Tabelle 7: EU-Definition der Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Zahl der Beschäftigten	und	Umsatz Euro / Jahr	oder	Bilanzsumme Euro / Jahr
kleinst	bis 9		bis 2 Millionen		bis 2 Millionen
klein	bis 49		bis 10 Millionen		bis 10 Millionen
mittel	bis 249		bis 50 Millionen		bis 43 Millionen
groß	250 und mehr		50 Millionen und mehr		43 Millionen und mehr

(Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft: <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte>, 25.01.2006)

Die hohe Konzentration von Kleinstunternehmen in dieser Studie ist vor allem auf die hohe Anzahl von Selbstständigen zurückzuführen. Von den 58 Kleinstunternehmen werden 32 von den Assistenznehmenden selbst geführt.

Tabelle 8: Größe des arbeitgebenden Unternehmens

Kategorie	Beschäftigte	Anzahl	In Prozent
Kleinstunternehmen	bis 9	58	46 %
Kleinunternehmen	bis 49	22	17,5 %
Mittelunternehmen	bis 249	21	16,7 %
Großunternehmen	250 und mehr	17	13,5 %

Berücksichtigt man die Kleinstunternehmen unter Inhaberschaft von Assistenznehmenden nicht, zeigt sich eine ansonsten ausgeglichene Verteilung auf alle vier Unternehmenskategorien bei den Arbeitgebern der Assistenznehmenden.

4.1.4 Tätigkeiten der Assistenznehmenden

Die Verteilung nach Tätigkeitsbereichen zeigt eine deutliche Präferenz für Berufe im pädagogischen (16,7 %) oder im medizinischen Bereich (11,9 %) und in der Behindertenberatung. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung auf der Grundlage des prozentualen Anteils innerhalb der korrespondierenden Gruppe gibt Aufschluss auf Tätigkeitsfelder, in denen mehr Frauen oder Männer vertreten sind.

Als eindeutige Männerdomäne lässt sich die PC-Branche identifizieren, was nicht überraschend ist. In dieser Branche sind über 12 % aller männlichen Assistenznehmenden tätig. Dagegen zeichnen sich der medizinische Bereich (16,0 %) sowie der Bereich Soziale Arbeit (12,0 %) und der Tätigkeitsbereich Büro und Verwaltung (14,0 %) durch eine Frauendominanz aus. In den genannten Fällen handelt es sich um Tätigkeitsbereiche, die allgemein als geschlechtstypisch bekannt sind. Auch hier zeigt sich die Zugewandtheit von Frauen zu sozialen und pflegenden Berufen.

Tabelle 9: Tätigkeitsbereiche der Assistenznehmenden

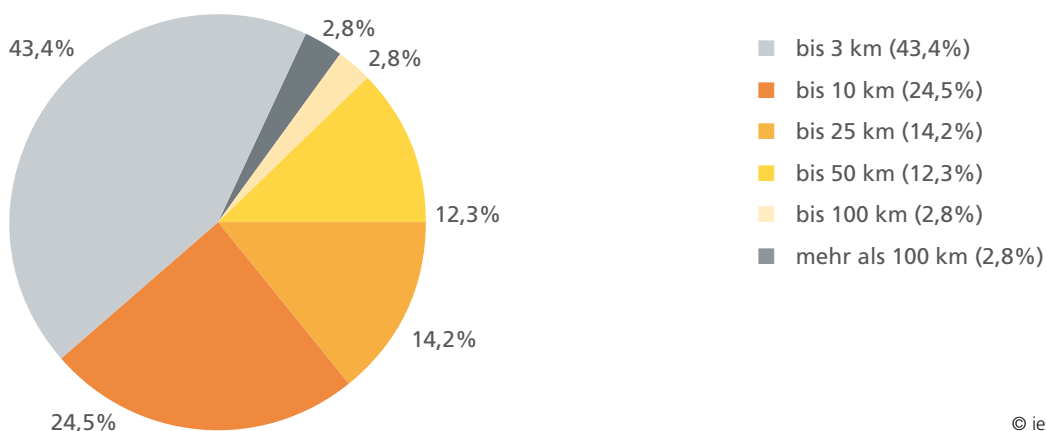
Tätigkeit	Häufigk.	in %	Frauen		Männer	
			Häufigk.	in %	Häufigk.	in %
pädagogischer Beruf	21	16,7	8	16,0	13	17,6
Beruf im medizinischen Bereich	15	11,9	8	16,0	7	9,5
Behindertenberatung (Beauftragter, im Verband oder Verein)	13	10,5	6	12,0	7	9,5
verwaltungstechnischer Bereich, Sachbearbeitung, Bürotätigkeit	10	7,9	7	14,0	3	4,1
EDV-Bereich	10	7,9	1	2,0	9	12,2
juristischer Bereich	10	7,9	3	6,0	7	9,5
kaufmännischer Bereich	8	6,3	3	6,0	5	6,8
Bereich Soziale Arbeit	7	5,6	6	12,0	1	1,4
Wissenschaft	5	4,0	2	2,0	3	4,1
Medienbereich	5	4,0	1	2,0	4	5,4
Bauwesen: Architektur, Bauzeichnung, Raumplanung	2	1,6	0	0,0	2	2,7
künstlerischer Bereich	2	1,6	0	0,0	2	2,7
Handwerk	1	0,8	0	0,0	1	1,4
Modedesign	1	0,8	0	0,0	1	1,4
Beratung	1	0,8	0	0,0	1	1,4
unspezifische Angaben	10	7,9				
fehlend	4	3,2				
ungültig	1	0,8				
gesamt	125	100				

(Die prozentualen Angaben in den Spalten 5 und 7 sind auf die jeweilige Geschlechtsgruppe bezogen)

4.1.5 Entfernung zum Arbeitsort

Die Entfernung zum Arbeitsort, stellt für schwerbehinderte Menschen im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit einen bedeutsamen Faktor und manchmal eine besondere Herausforderung dar. Bei der Mehrheit der Assistenznehmenden befindet sich der Arbeitsort in der Nähe des Wohnortes. Mehr als ein Drittel der Assistenznehmenden legt einen Arbeitsweg von bis zu 3 km zurück. Bei einem Fünftel ist der Arbeitsweg über 3 km bis 10 km lang, und etwa 14 % der Assistenznehmenden müssen einen Arbeitsweg von bis zu 25 km zurücklegen. Je nach Verkehrsmittel kann dies täglich bis zu einer Stunde für den Hin- und Rückweg betragen. Ein hohes Maß an Mobilität müssen diejenigen aufbringen, deren Arbeitsweg bis zu 50 km lang ist oder sogar darüber hinaus: Einige müssen bis zu 100 km bewältigen, um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen. Drei der Befragten befinden sich in der Situation, täglich einen Arbeitsweg (eine Strecke) von über 100 km auf sich nehmen zu müssen.

Abbildung 11: Entfernung von der Wohnung zum Arbeitsort



Eine beachtliche Anzahl der Assistenznehmenden, rund 16 %, hat sich zu der Frage nach der Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort nicht geäußert. Es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei hauptsächlich um diejenigen handelt, die zu Hause arbeiten, wie z. B. die Assistenznehmenden, die selbstständig sind und ein eigenes Unternehmen führen und ihren Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet haben.

Eine Unterstützung zur Bewältigung des Arbeitsweges bieten z.B. Leistungen, die in der Kraftfahrzeughilfverordnung geregelt sind (siehe Kap. 2.4.3.3).

Ist der Arbeitsweg Teil des Kerngeschäfts, z. B. bei Kundenbesuchen, besteht der Anspruch auf eine Arbeitsassistenz, eine so genannte Wegeassistenz, die den Assistenznehmenden auf dem Weg zum Einsatzort begleitet.

4.2 Struktur des Beschäftigungsverhältnisses

Die Befragung der schwerbehinderten Assistenznehmenden fand vor dem Hintergrund der aktuellen Erwerbssituation statt. Ziel war es, Einblick in den individuellen Arbeitsalltag mit einer Assistenzkraft zu erhalten. Dabei spielt die Struktur des Beschäftigungsverhältnisses eine relevante Rolle. Sie bildet den Rahmen für die Erwerbstätigkeit. Unter der Struktur eines Beschäftigungsverhältnisses wird hier die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage, die Position im Betrieb und die Übernahme von Führungsverantwortung sowie das Einkommen gefasst.

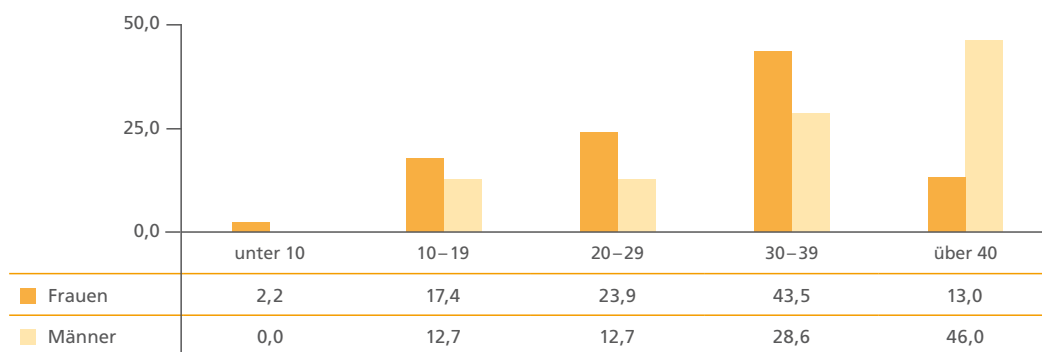
4.2.1 Arbeitszeit

Häufig wird schwerbehinderten Menschen weniger Leistungsfähigkeit und Durchhaltevermögen zugetraut als Menschen ohne Behinderung. Sie gelten als geringer belastbar und nur bedingt arbeits- und einsatzfähig. Mit dieser Vorstellung geht einher, dass schwerbehinderte Menschen häufig nur temporär bzw. eingeschränkt erwerbstätig seien. Die Mehrheit

der befragten Assistenznehmenden zeigt jedoch ein anderes Bild. Sie (68,3 %) sind Vollzeit beschäftigt und arbeiten je nach Arbeitgeber und Vereinbarung die reguläre wöchentliche Stundenzahl von 38,5 bzw. 40 Stunden. Weniger als ein Drittel (26,2 %) hat die wöchentliche Arbeitszeit reduziert bzw. arbeitet nach eigenen Angaben Teilzeit bzw. »stundenweise«, wobei ein Stundenvolumen von über 20 Stunden wöchentlich überwiegt. Nur eine Assistenznehmerin gibt an, stundenweise mit einem wöchentlichen Arbeitsvolumen von unter 10 Stunden zu arbeiten. Nach dem Arbeitsplatzbegriff im Zusammenhang mit dem Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz ist jedoch eine Mindestarbeitszeit von 15 Stunden wöchentlich vorgesehen (vgl. Kap. 2.3.1).

Demgegenüber arbeitet gut ein Viertel der Befragten wöchentlich mehr als 40 Stunden.

Abbildung 12: Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden



© ies

Geschlechterspezifisch betrachtet, arbeiten häufig mehr Frauen Teilzeit als Männer. Frauen nutzen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, um eine Verbindung zwischen Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen, wie Haushalt, Kinder oder pflegedürftige Personen, realisieren zu können.

Auch vom Stundenvolumen her zu schließen, nimmt die Erwerbsarbeit im Leben der Assistenznehmenden einen bedeutenden Stellenwert ein. Sie folgen damit dem allgemein zu beobachtenden Trend von der steigenden Bedeutung von Erwerbsarbeit: Erwerbsarbeit ist in unserer Gesellschaft ein wichtiger Identifikationsfaktor. Ebenso bedeutend ist der Wunsch nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Zudem sind die Lebenshaltungskosten von schwerbehinderten Menschen im Allgemeinen höher.

Diejenigen, die in Teilzeit berufstätig sind, präferieren eine Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf vier oder fünf Tage, wobei überwiegend fünf Tage gearbeitet wird. Dies hat zur Konsequenz, dass bei Inanspruchnahme einer Assistenzkraft selbst bei Teilzeitbeschäftigten diese ebenfalls mehrere Tage, vorwiegend fünf Tage zur Verfügung stehen muss.

4.2.2 Mitarbeiterverantwortung

Eine hohe Anzahl der Assistenznehmenden (34,0 %) trägt Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um angestellte Führungskräfte (26). Zwei Drittel der Führungskräfte sind Männer, ein Drittel sind Frauen. Die anderen Führungskräfte sind Inhaber und Geschäftsführung (17) ihres eigenen Unternehmens.

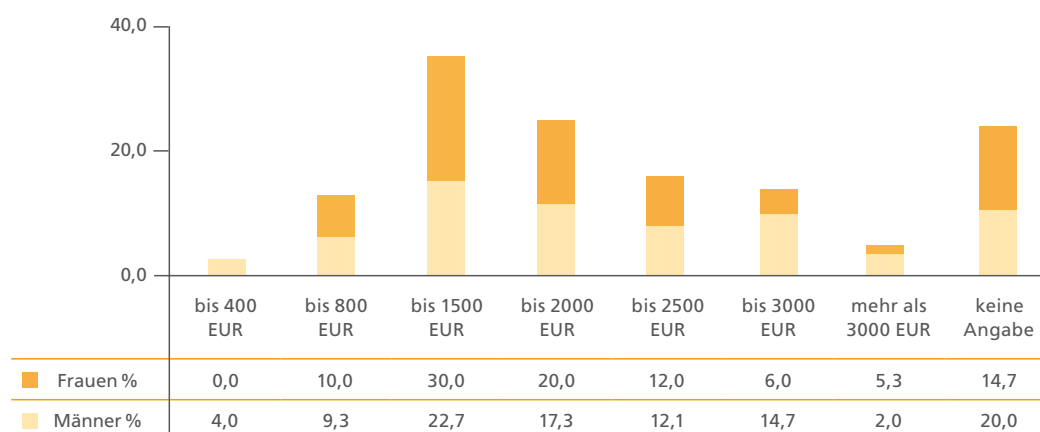
4.2.3 Nettoeinkommen der Assistenznehmenden

Wie bereits erwähnt, spielt der wirtschaftliche Aspekt von Erwerbsarbeit eine bedeutende Rolle, da die Lebenshaltungskosten von schwerbehinderten Menschen im Allgemeinen höher sind als bei nichtbehinderten Menschen. Bei behinderten Menschen fallen mehr Ausgaben für z. B. unterstützende Dienstleistungen, Medikamente und medizinische Versorgung oder Fahrtkosten an.

Die Frage nach dem Einkommen wurde von einem Teil der Befragten (16,8 %) nicht beantwortet. Der finanzielle Aspekt von Erwerbsarbeit ist nach wie vor ein sensibles Thema, über das ungern gesprochen wird. Eine Zurückhaltung in diesem Punkt zeigen – prozentual betrachtet – Frauen häufiger als Männer.

Bei rund einem Viertel der schwerbehinderten Menschen, die hierzu Angaben gemacht haben, liegt das monatliche Nettoeinkommen zwischen 800,- und 1.500,- Euro. Einige Personen, ausnahmslos Männer, verfügen über ein Nettoeinkommen von nur 400,- Euro im Monat. Immerhin jeder siebte Assistenznehmende (15,2 %) verfügt über ein Nettoeinkommen von über 2.500,- Euro im Monat, das als überdurchschnittlich bezeichnet werden kann. In den mittleren Einkommensklassen bis 2.000 Euro monatlich sind, prozentual im Verhältnis zur jeweiligen Bezugsgruppe gesehen, mehr Frauen als Männer vertreten. In den oberen Einkommensklassen kehrt sich das Verhältnis um, dort sind Männer überrepräsentiert.

Abbildung 13: Monatliches Nettoeinkommen



Ein Vergleich zwischen dem Haushaltsnettoeinkommen behinderter und nichtbehinderter Menschen verschiedener Altersgruppen zeigt, dass behinderte Menschen beiderlei Geschlechts durchschnittlich über weniger Einkommen verfügen als nichtbehinderte Menschen, wobei das Einkommen von behinderten Frauen in den meisten Altersgruppen unter dem der behinderten Männer liegt (Michel und Häußler-Sczepan 2005 : 578).

Kapitel 5

Arbeitssituation von schwerbehinderten Menschen mit Assistenzkraft

In diesem Kapitel steht die Perspektive der Assistenznehmenden, also der schwerbehinderten Menschen, die die Leistung der Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen, im Mittelpunkt. Dabei geht es sowohl um die objektive Situation am Arbeitsplatz, von der sie in den Interviews berichtet haben, als auch um subjektive Einschätzungen und Bewertungen.

Die Darstellung der Arbeitssituation konzentriert sich zunächst auf die Ausgestaltung der Assistenz, d. h. auf Art, Umfang, Bedarfsgerechtigkeit etc. Darüber hinaus interessierte, welche Folgen der Ausfall der Assistenzkraft, z. B. wegen einer Erkrankung, hatte bzw. hätte. Auch die weiteren Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz wurden angesprochen, z. B. dessen behindertengerechte Gestaltung.

Daneben stand die persönliche Einschätzung der Assistenznehmenden zur eigenen Arbeitssituation im Vordergrund. Dazu wurde nach der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, dem Grad der Integration in den Betrieb und der Beurteilung der Unterstützung durch die Assistenzkraft gefragt.

Die Aussagen, Einschätzungen und Bewertungen der Assistenznehmenden werden z. T. durch die Sicht der Assistenzkräfte und der Arbeitgeber kontrastiert.

5.1 Arbeitsassistenz und Unterstützung am Arbeitsplatz

5.1.1 Ausgestaltung der Arbeitsassistenz

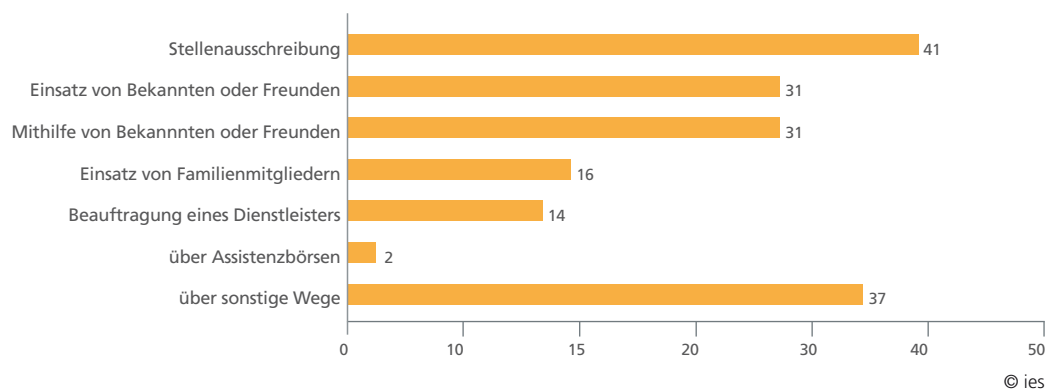
Die Unterstützung der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz durch eine Arbeitsassistenz gestaltet sich in ganz unterschiedlicher Weise und ist insbesondere abhängig von der Behinderung des Assistenznehmenden, Art und Umfang seiner Berufstätigkeit sowie dem individuellen Bedürfnis an Unterstützung.

Drei Viertel der Assistenznehmenden mit Assistenzkraft haben sich für das Arbeitgebermodell entschieden (74,6 %). Nach diesem Modell nehmen sie die Position des Arbeitgebers der Assistenzkraft ein, womit alle Rechte und Pflichten gegenüber einem Mitarbeiter verbunden sind. Als Gründe für die Entscheidung für das Arbeitgebermodell wird zum einen die Unkenntnis über weitere Möglichkeiten angegeben. Bei anderen Assistenznehmenden »... hat es sich so ergeben ...« oder sie »... hatten keine andere Wahl ...«. Für die Assistenznehmenden, die bewusst das Arbeitgebermodell gewählt haben, war es wichtig, ihr Leben selbst zu gestalten. Als Stichwort wurde »Eigenregie« genannt. Die Assistenzkraft kann gezielt nach eigenem Wunsch ausgewählt und ihr Einsatz flexibler und in Absprache geplant werden. Die Gründe für die Wahl des Dienstleistungsmodells sind am häufigsten Unkenntnis über Alternativen, Zufall oder Wahllosigkeit. Erst danach rangiert das Argument, mit dieser Entscheidung von allen Verwaltungsangelegenheiten entbunden zu sein.

Kenntnis über die Leistungen »Arbeitsassistenten« erhielten die schwerbehinderten Menschen häufig über Selbsthilfeeinrichtungen bzw. -gruppen und Behindertenverbände. Als weitere wichtige Informationsquelle wurde das »soziale Umfeld« und das »Integrationsamt« und danach »eigene Recherchen« genannt.

In den Aussagen zur Kontaktherstellung zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft zeigen sich Abweichungen. Nach den Angaben der Assistenznehmenden kam der Kontakt zur Assistenzkraft häufig über eine Stellenausschreibung zustande (Abb. 14). In vielen Fällen spielten aber auch persönliche Beziehungen eine Rolle oder Bekannte und Freunde leisteten hierbei Unterstützung.

Abbildung 14: Kontakt zur Assistenzkraft



Nicht selten handelt es sich bei den Assistenzkräften um Familienangehörige. Ein Teil der Assistenznehmenden beauftragte ein entsprechendes Dienstleistungsunternehmen, eine Assistenzkraft zur Verfügung zu stellen.

Hier waren Mehrfachnennungen möglich, so dass von Assistenznehmenden, die bisher mehr als eine Assistenzkraft beschäftigt haben, mehrere bzw. verschiedene Kontaktmöglichkeiten genannt wurden. So erklärt sich möglicherweise die Häufung in der Kategorie »Stellenausschreibung«, obwohl es sich in vielen Fällen um sozial nahe Personen handelt.

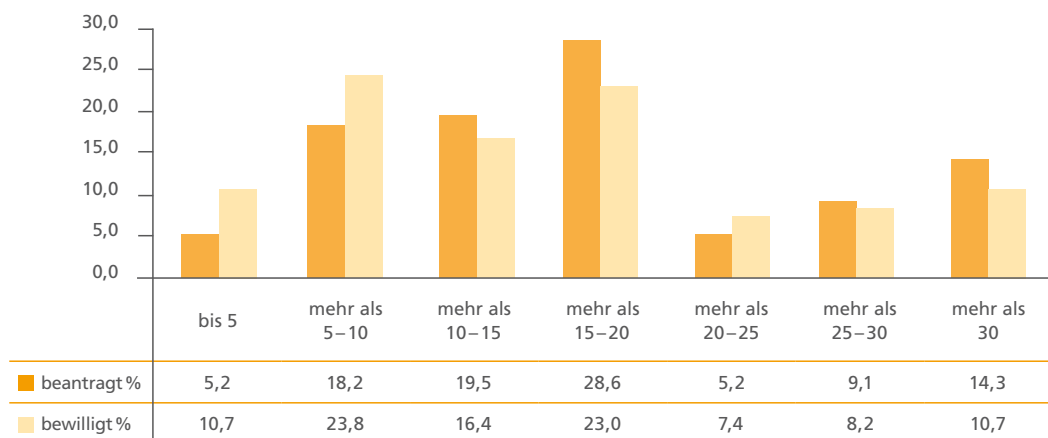
Den Aussagen der Assistenzkräfte zufolge handelt es sich bei den Assistenznehmenden häufig um Personen, zu denen bereits vor Aufnahme der Assistenz Tätigkeit eine persönliche Beziehung bestand. Demnach gehören die Assistenzkräfte überwiegend zum dem Assistenznehmenden nahe stehenden Personenkreis, wie Bekannte, Freunde, Familienangehörige oder Teilhaber im gemeinsamen Unternehmen, und nur im geringen Maße handelt es sich um zuvor nicht bekannte Personen (siehe Abb. 25).

Im Wesentlichen erhalten die Assistenznehmenden Unterstützung durch eine Arbeitsassistenten in einem Umfang von 5 bis 20 Stunden wöchentlich. Da dies auch für die Assistenznehmenden gilt, die Vollzeit beschäftigt sind, ergibt sich die Frage, ob weitere unterstützende Hilfe in anderer Form notwendig ist und geleistet wird, z. B. durch Kolleginnen und Kollegen oder durch technische Geräte oder in anderer Weise.

Die Mehrheit der Assistenznehmenden (63,5 %) hat das Stundenvolumen für eine Assistenzkraft in der Höhe bewilligt bekommen, wie es beantragt wurde. Etwa 30 % der Assistenznehmenden haben ein höheres Volumen beantragt als bewilligt wurde. Da der individuelle Bedarf aus Sicht dieser Assistenznehmenden höher liegt als zugestanden, wird der bewilligte Umfang an Arbeitsassistenz von ihnen als nicht ausreichend bewertet.

Abbildung 15:

Bewilligtes und beantragtes Stundenvolumen für eine Arbeitsassistenz pro Woche



© ies

Bei einem Vergleich des bewilligten und des beantragten Stundenvolumens ist festzustellen, dass eine Differenz zwischen Beantragung und Bewilligung in den Kategorien bis zu 5 Stunden, zwischen 5 und 10 Stunden sowie in der Kategorie 20 bis 25 Stunden wöchentlich existiert. In diesen Kategorien fällt das bewilligte wöchentliche Stundenvolumen höher aus als das beantragte.

Umgekehrt zeigen sich Differenzen zwischen beantragtem und bewilligtem Stundenvolumen in den Kategorien von 10 bis 15 Stunden wöchentlich, von 15 bis 20 Stunden und von mehr als 30 Stunden. Hier fallen die bewilligten Stundenvolumina niedriger aus als die beantragten.

Eine Signifikanz zwischen vollzeit- bzw. teilzeitarbeitenden Assistenznehmenden und einem geringer als beantragt ausfallenden Stundenvolumen für eine Assistenzkraft lässt sich nicht nachweisen.

Die Frage, ob sie sich weitere Unterstützung wünschten, beantwortete etwas mehr als ein Drittel der Assistenznehmenden mit »Ja« (34,1 %). Die Höhe eines weiteren Unterstützungsbedarfs ist individuell verschieden und wird bestimmt durch die eigene wöchentliche Arbeitszeit, die Art der Berufstätigkeit, die Art und Schwere der Behinderung sowie persönliche Bedürfnisse. Die Angaben zum zusätzlichen Bedarf variieren zwischen 2 bis 80 Stunden pro Woche, wobei eine Häufung eines Mehrbedarfs bei 10 Stunden wöchentlich festzustellen ist. Die Angaben weisen allerdings auch darauf hin, dass die Antworten nicht immer eng auf die eigentliche Arbeitsassistenz bezogen waren, sondern trotz der eindeutigen Formulierung der Frage auch weitere Unterstützung mitgemeint war.

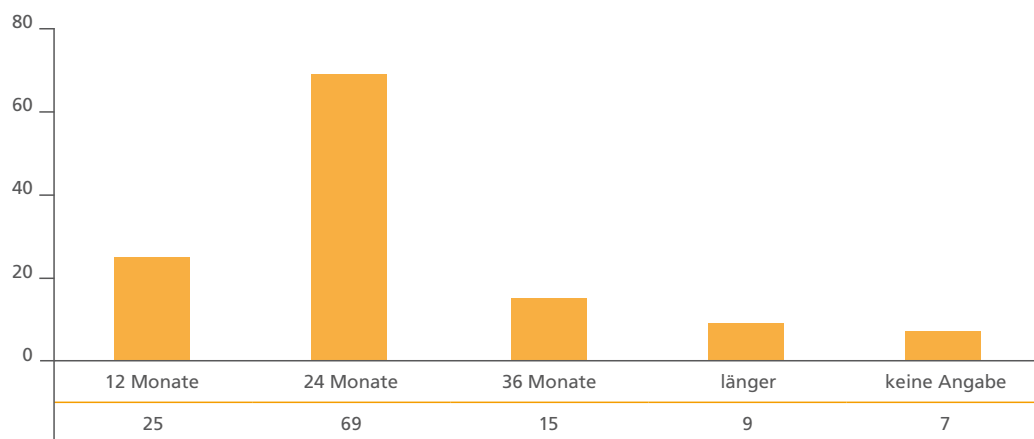
Tabelle 10: Weiterer Unterstützungsbedarf an Arbeitsassistenz in Stunden pro Woche

Stunden	Häufigkeit	Stunden	Häufigkeit
2	3	17	1
3	4	20	3
4	2	25	1
5	5	28	1
5	5	28	1
10	7	30	1
12	1	40	3
13	1	45	1
		gesamt	38

(Quelle: IES)

Der Bewilligungszeitraum umfasst in der Regel 24 Monate. Damit wird den Empfehlungen der BIH gefolgt. In mehreren Fällen wird diese Frist sogar überschritten, in ebenso vielen Fällen werden die Empfehlungen der BIH allerdings auch unterschritten.

Abbildung 16: Bewilligungszeitraum für eine Arbeitsassistenz

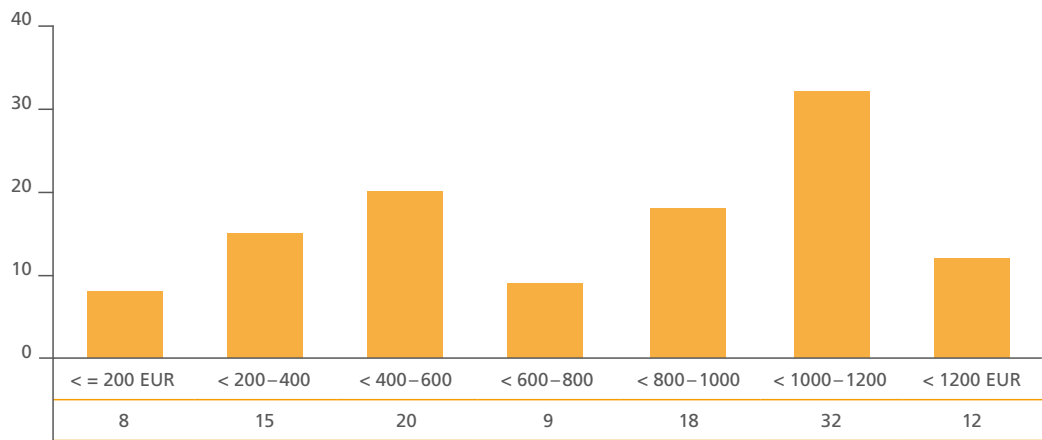


© ies

Das bewilligte Budget für eine Assistenzkraft reicht von unter 200 Euro bis über 1.200 Euro monatlich, wobei die Kategorie »1.000 bis 1.200 Euro« in den Angaben dominiert. Den Empfehlungen der BIH zufolge wird für eine Arbeitsassistenz abhängig vom individuellen Unterstützungsbedarf ein Budget von 250 Euro bis maximal 1.100 Euro gewährt (ausführlich dazu siehe Kap. 2.5). In besonders schwerwiegenden Einzelfällen kann das Budget auch erhöht werden (BIH 2006).

Zur Berechnung des Budgets wird die Einkommensgruppe BAT VII zu Grunde gelegt.

Abbildung 17: Bewilligtes Budget für eine Assistenzkraft (in Euro)

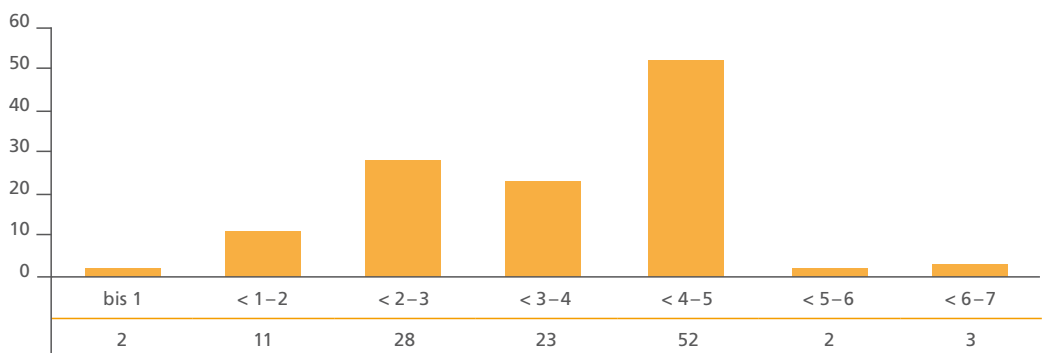


© ies

Die Mehrheit der Assistenznehmenden zeigt sich damit zufrieden, dass die Leistung Arbeitsassistenz als finanzielles Budget bewilligt wird, über das sie selbst verfügen können. Mit der Höhe der finanziellen Leistung ist allerdings nur ein Teil der Befragten zufrieden. Weniger als ein Drittel der Assistenznehmenden hält die Höhe des Budgets vor dem Hintergrund der eigenen Lebenssituation für »vollkommen ausreichend« (31,7 %), gut ein Viertel der Befragten befindet es »gerade« für ausreichend (26,2 %). Dagegen bewertet mehr als ein Drittel der Assistenznehmenden das Budget für »zu knapp bemessen« oder als »nicht ausreichend« (37,3 %).

In den meisten Fällen stehen die Assistenzkräfte den Assistenznehmenden vier bis fünf Tage pro Woche zur Verfügung, in Ausnahmefällen nach eigener Aussage sogar darüber hinaus an bis zu sieben Tagen.

Abbildung 18: Arbeitsassistenz: Tage pro Woche



© ies

Die Hilfeleistungen, die Assistenzkräfte erbringen, sind sehr vielfältig und reichen von einfachen Handreichungen bis zu anspruchsvollen Aufgaben wie die Bearbeitung von Texten. Hauptsächlich werden jedoch Hilfeleistungen erbracht, um die Mobilität des Assistenznehmenden zu unterstützen und zu verbessern. Hilfeleistungen werden auch im zwischenmenschlichen Bereich

erbracht, u. a. bei der Kontaktaufnahme und Kommunikation mit anderen Menschen. Aber auch im persönlichen bzw. im intimen Bereich ist Hilfeleistung von Nöten, wie z. B. unterstützende Hilfe beim Anziehen und bei Toilettengängen.

Tabelle 11:

Unterstützende Hilfe durch die Assistenzkraft

Tätigkeiten	Nennungen
Mobilitätsassistenz	74
Anreichen von Dingen	68
Büroorganisation: Ablage und Terminverwaltung	63
Unterstützung am Computer	56
Hilfe beim Schreiben	54
Vorlesen von Texten	54
Unterstützen beim Wahrnehmen von äußeren Eindrücken bei einer Sinnesbehinderung	52
Unterstützung bei gezielter Kontaktaufnahme (im Arbeitsumfeld und bei Veranstaltungen)	49
Formatierungs- und Layoutarbeiten	45
Kommunikationsunterstützung bei Telefonaten	34
Zusammenfassen von Texten (zur Überblicksgewinnung)	29
Hilfe bei Toilettengängen	27
Hinweisen auf Verhalten, das zu Schwierigkeiten oder Missverständnissen führen kann	27
Umblättern von Seiten (Schriftstücke, Bücher usw.)	19
Unterstützung bei der Wahl angemessener Bekleidung	19
Schreibdolmetschen (z. B. für Hörgeschädigte)	10
Transfer komplexer Texte in einfache Sprache	9
Unterstützung beim Transfer von Gebärdensprache in Schrift	3

© ies

Bei der Gewichtung der Hilfeleistungen besteht eine hohe Übereinstimmung zwischen den Aussagen der Assistenznehmenden und denen der Assistenzkräfte.

5.1.2 Ausfall der Assistenzkraft

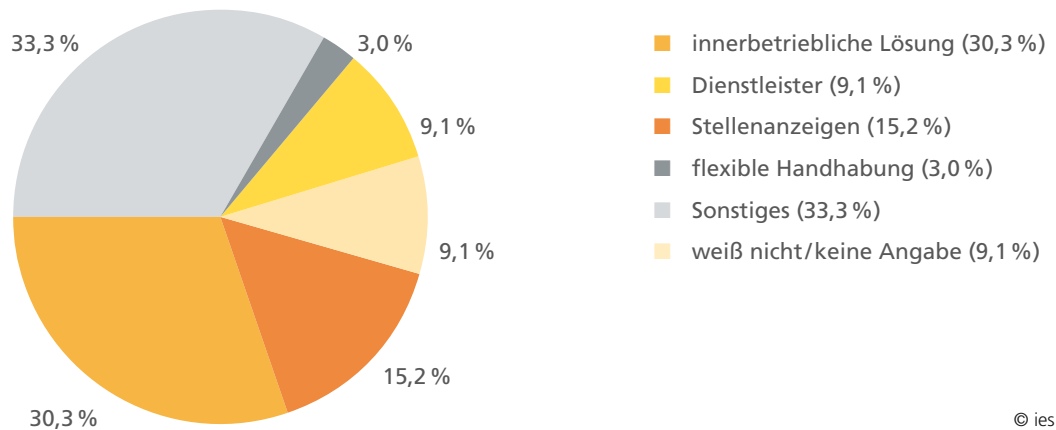
Die Relevanz einer Assistenzkraft für die Bewältigung des Arbeitsalltags von schwerbehinderten Menschen wurde bei der Beschreibung der Arbeitssituation der Assistenznehmenden deutlich. Vor diesem Hintergrund drängt sich die Frage auf: Was passiert, wenn die Assistenzkraft ausfällt, beispielsweise bei einer längerfristigen Erkrankung? Wer wird um Hilfe zur Lösung des Problems gebeten? Wer springt als Ersatz ein?

Bisher ist eine solche Situation nur bei einigen der befragten Assistenznehmenden (17) eingetreten. Von den 50 befragten Arbeitgebern berichteten 21, schon einmal Erfahrungen mit einem längeren Ausfall der Assistenzkraft wegen Erkrankung gemacht zu haben.

Auf die Frage, wer sich für eine Lösung einsetze, werden in erster Linie die schwerbehinderten Menschen selbst und danach das Unternehmen, sprich der Arbeitgeber genannt. Die Lösungs-

modelle reichen von »innerbetrieblichen Lösungen« (30,3 %) über »Neueinstellung einer Assistenzkraft« (15,2 %) bis zum »Einschalten eines Dienstleisters« (9,1 %). Um Abhilfe zu schaffen, wurde von den Betroffenen in zwei Fällen zusätzliche finanzielle Hilfe beantragt, allerdings wurde diese nur in einem Fall bewilligt, und zwar in geringerem Maße als beantragt.

Abbildung 19: Lösungsmodelle beim Erkranken der Assistenzkraft



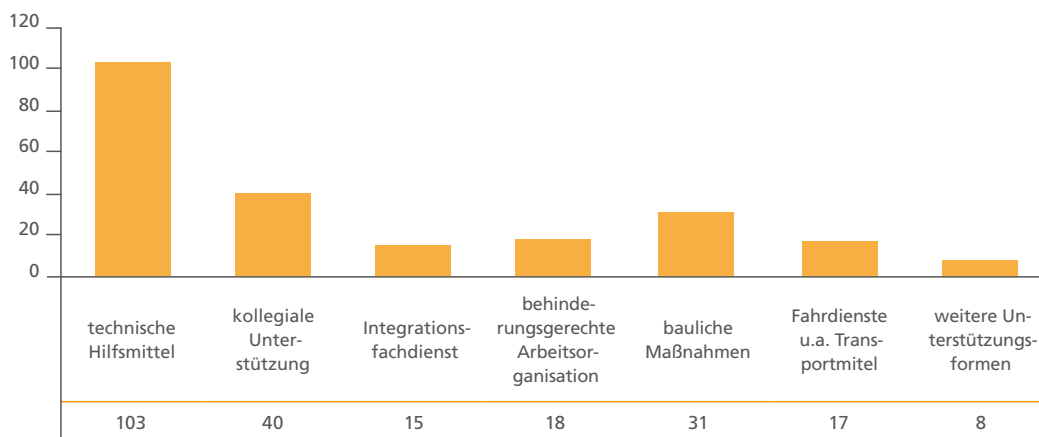
Bei »Sonstige Lösungen« wird hauptsächlich von einem Vertretungsmodell berichtet, das bereits vorher als Präventivmaßnahme organisiert wurde. Dieses Modell sieht die Vertretung durch eine andere Assistenzkraft vor, die bereits eingearbeitet ist oder die sich ohnehin mit der erkrankten Assistenzkraft im Rotationsverfahren abwechselt, weil der Assistenznehmende gleichzeitig zwei Assistenzkräfte als Unterstützung beschäftigt bzw. zur Verfügung hat. In Ausnahmefällen ist das Arbeiten von zu Hause für die schwerbehinderte Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter möglich.

Neun der Assistenzkräfte, die selbst längerfristig erkrankt waren, haben die Erfahrung gemacht, dass sich eine Lösung aus dem Personenkreis der Familienangehörigen ergab. In diesen Fällen sprang – wenn die Arbeitssituation es zuließ – ein Familienmitglied für die Assistenzkraft ein. Dieses Lösungsmodell kommt jedoch selten zur Anwendung.

5.1.3 Weitere Unterstützung und behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

Neben der Hilfeleistung im Rahmen der Arbeitsassistenz erhalten die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz weitere Unterstützung oder sie finden positive Rahmenbedingungen vor, etwa durch eine behindertengerechte Arbeitsorganisation oder durch entsprechende technische Hilfsmittel. Wesentlich ist auch die Unterstützung durch das kollegiale Umfeld, durch den Integrationsfachdienst, durch Fahrdienste sowie durch das zur Verfügung stellen von Transportmitteln. In vielen Fällen bilden zudem entsprechende bauliche Maßnahmen einen positiven Rahmen für die Erwerbstätigkeit der schwerbehinderten Menschen.

Abbildung 20: Weitere Hilfen am Arbeitsplatz



© ies

Die hier genannte Schwerpunktsetzung der zusätzlichen Hilfen am Arbeitsplatz auf technische Hilfsmittel wird von den befragten Assistenzkräften und den befragten Arbeitgebern bestätigt.

Bei den technischen Hilfsmitteln handelt es sich im Wesentlichen um eine entsprechende Ausstattung im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung (EDV). Für den EDV-Bereich werden als Hilfsmittel Zusatzgeräte wie spezielle Lesegeräte, Sprachprogramme, spezielle Tastaturen, spezielle Software, Sprachausgabe, Spezial-Pult, Kinnsteuerung und sehr häufig die Braillezeile genannt. Im Telekommunikationsbereich werden Bildtelefon und Headset aufgeführt.

Die Braillezeile

Braillezeilen sind Computerausgabegeräte, sie werden an einen Rechner angeschlossen, um den Inhalt des Bildschirms für Blinde lesbar zu übersetzen. Die Schrift wird jedoch nicht auf Papier geprägt, sondern die Punkte werden mit Hilfe von Piezo-Elementen elektronisch gesteuert, um die Zeichen gemäß der Beschreibung, die sich im vorhergehenden Abschnitt befindet, aufzubauen. Die Braillezeile besitzt Steuertasten, mit denen der dargestellte Ausschnitt in verschiedene Richtungen (oben, unten, rechts oder links) bewegt werden kann. Je weniger Elemente die Braillezeile besitzt, je mehr Steuerfunktionen müssen vom Benutzer ausgeführt werden. Die meisten Braillezeilen können so programmiert werden, dass bestimmte Zustände auf dem Bildschirm automatisch angesteuert werden. Mit Zuständen sind z. B. der Hardwarecursor, vorgegebene Farben, Schriftattribute oder Worte gemeint.

Sechs der Assistenznehmenden, die bei ihrer Berufstätigkeit von einer Assistenzkraft unterstützt werden, nehmen zusätzlich Telesign (Tele-Dolmetschdienst mit qualifizierten Gebärdendolmetschern) in Anspruch.

Die technischen Hilfen werden vor allem behinderten Menschen mit einer Störung eines Sinnesorgans, wie Sehbehinderten oder Blinden und Hörbehinderten zusätzlich zur Arbeitsassistenz zur Verfügung gestellt. Aber auch für körperbehinderte Menschen werden technische Hilfen bereit gestellt, um Unterstützung am Arbeitsplatz zu leisten. Die Angaben zur speziellen Büroausstattung beziehen sich hauptsächlich auf Büromöbel, z. B. besonders flexibel verstellbare Schreibtische und Stühle.

Die Hilfe am Arbeitsplatz durch das kollegiale Umfeld drückt sich vor allem in kleinen, direkten Hilfeleistungen sowie durch Rücksichtnahme und Aufmerksamkeit aus.

Ein Teil der schwerbehinderten Menschen nannte als zusätzliche Hilfe eine behinderungsgerechte Arbeitsorganisation. Hiermit sind flexible Arbeitszeiten, eine Befreiung von turnusmäßigen Aufgaben und die Möglichkeit, Arbeit mit nach Hause zu nehmen, gemeint.

Bei den baulichen Maßnahmen, von denen die Befragten berichten, handelt es sich um barrierefreie Zugänge wie Aufzüge, Treppenlift, Rampen oder Handläufe, behindertengerechte sanitäre Einrichtungen, elektrisch zu bedienende Fenster und Türen, ein barrierefreies Büro oder gar ein komplett barrierefreies Gebäude.

Barrierefreiheit

Im § 4 BGG ist Barrierefreiheit wie folgt definiert: »Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.«

Bei Hilfeleistungen in Form von Fahrdiensten und Transportmitteln steht beispielsweise ein allgemeiner oder persönlicher Fahrdienst oder ein PKW, in einigen Fällen mit einer behindertengerechten Ausstattung, zur Verfügung.

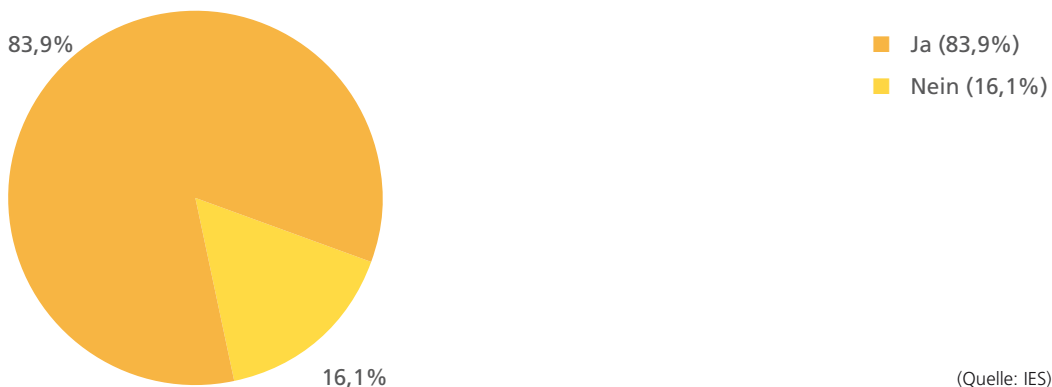
5.2 Arbeitszufriedenheit

Die meisten befragten Assistenznehmenden sind mit ihrer Arbeitssituation insgesamt »zufrieden« (über 80 %). Ein Teil der Assistenznehmenden (13,5 %) ist nur »teilweise zufrieden«. Nur wenige äußern, mit ihrer Arbeitssituation »nicht zufrieden« zu sein (4,8 %).

Die Mehrheit der Assistenznehmenden stellt einen positiven Zusammenhang zwischen der hohen Arbeitszufriedenheit und der unterstützenden Hilfe durch die Assistenzkraft her (fast 80 %). Als Indikatoren, die zu einer positiven Einschätzung führen, werden genannt:

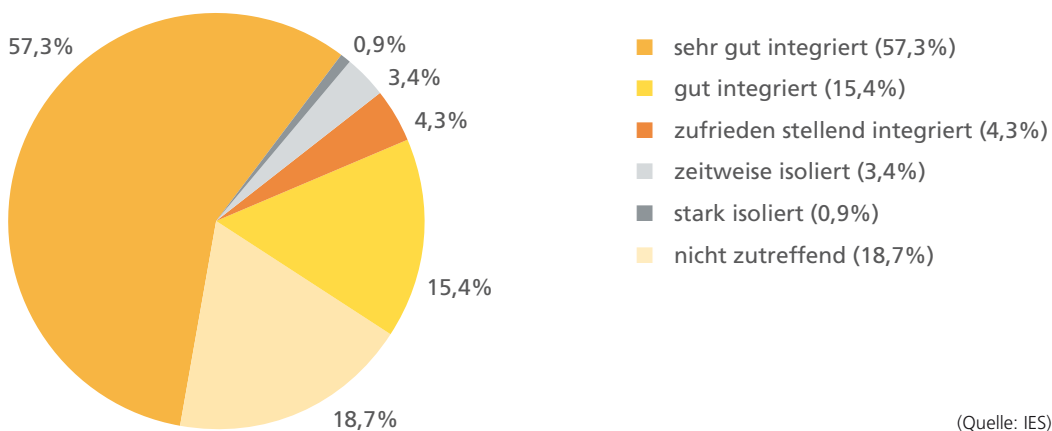
- ▶ Die Assistenzkraft ermögliche erst die Aufnahme einer Berufstätigkeit.
- ▶ Die Assistenzkraft schaffe Unabhängigkeit, Effektivität und Flexibilität.
- ▶ Die Assistenzkraft stelle eine Vertrauensperson für die assistenznehmende Person in ihrer besonderen Lebenssituation dar.

Abbildung 21: Arbeitszufriedenheit bei Inanspruchnahme der Arbeitsassistenz



Als weiterer Grund für die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation wird die erfolgreiche Integration in den Betrieb und in das kollegiale Umfeld genannt. Der überwiegende Teil der Assistenznehmenden fühlt sich »sehr gut« oder »gut« ins Unternehmen integriert (72,6 %). Nur wenige fühlen sich »zeitweise isoliert« oder »stark isoliert«. Einige Assistenznehmende haben diese Frage mit »nicht zutreffend« beantwortet (18,8 %), von diesen ist die Mehrheit aber selbstständig bzw. arbeitet nicht mit Anderen zusammen.

Abbildung 22: Integration in den Betrieb



Von den Assistenznehmenden, die gut oder sehr gut integriert sind, führen 43,5 % ihre Integration auch auf die Arbeitsassistenz zurück. Diese ermögliche mehr Unabhängigkeit, was wiederum die Kolleginnen und Kollegen entlaste und dadurch zu einem besseren Arbeitsklima führe, so der Begründungszusammenhang.

Die positiven Aussagen zur Integration in den Betrieb werden von den Assistenzkräften bestätigt. Auch diese sind – zwar nicht in dem hohen Maße wie die Assistenznehmenden selbst – so doch überwiegend (über 60 %) der Meinung, der von ihnen unterstützte Assistenznehmende sei in den Betrieb »gut integriert«. Nur in wenigen Fällen treffe dies nicht zu. Drei Assistenzkräfte sind der Ansicht, ihr Assistenznehmer sei »teilweise« oder »stark isoliert«. Hierbei handelt es sich um Einschätzungen, die nicht weiter begründet werden und nicht mit Anhaltspunkten, die auf eine Isolation hindeuten, belegt werden.

Die insgesamt positive Einschätzung wird ebenfalls von den befragten Arbeitgebern der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bestätigt. Diese sind zu 90,0 % der Ansicht, der schwerbehinderte Beschäftigte sei gut in den Betrieb integriert.

Etwas mehr als die Hälfte der gut integrierten Assistenznehmenden (56,5 %) schreibt der Arbeitsassistenten jedoch keinen Einfluss auf ihre erfolgreiche Integration zu. Die Einschätzung der Arbeitgeber zum Einfluss der Assistenten auf die erfolgreiche Integration fällt dagegen etwas positiver aus. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter (56,0 %) sind der Ansicht, dass die Assistenten zur Integration beitragen.

Im Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeitseffektivität wird den Assistenten allerdings von der weit überwiegenden Zahl der Assistenznehmenden eine hohe Bedeutung beigemessen. Über 80 % der Assistenznehmenden sind der Ansicht, mit Hilfe der Arbeitsassistenten habe sich die Arbeitseffektivität »sehr gesteigert«. Etwa 13 % der Befragten konnten zumindest eine leichte Steigerung feststellen. Einige wenige Assistenznehmende messen dem Einsatz der Assistenten keine Bedeutung hinsichtlich der Arbeitseffektivität zu.

Nach Einschätzung fast aller Assistenznehmenden ist der eigene Arbeitgeber mit ihrer durch die Arbeitsassistenten unterstützten Leistung zufrieden (96,1 % der Assistenten; ohne Selbstständige). Lediglich drei von ihnen bewerten die Zufriedenheit mit »teils/teils«, Unzufriedenheit wird gar nicht genannt.

Aus Sicht der Assistenten trägt die unterstützende Hilfeleistung eindeutig zur Verbesserung der Arbeitssituation und der Arbeitsleistung des Assistenznehmenden bei. Auf die Frage, was sich durch die Unterstützung verbessert habe, werden von den Assistenten im Wesentlichen folgende positive Entwicklungen genannt:

- ▶ Der Assistenznehmende sei leistungsfähiger geworden. Er könne sich auf das Wesentliche seiner Arbeit konzentrieren. Das Arbeiten sei effektiver und dadurch schneller geworden (Zeitersparnis).
- ▶ Der Assistenznehmende sei mobiler geworden. Der Aktionsradius habe sich erweitert, z. B. hinsichtlich Kundenbesuchen. Der Kundenkontakt habe sich verbessert oder der Kundenkontakt sei einfacher geworden.
- ▶ Der Assistenznehmende sei flexibler geworden.
- ▶ Die Assistenten habe durch unterstützende Hilfeleistungen zur Integration ins kollegiale Umfeld beigetragen. Der Assistenznehmende habe mehr Selbstständigkeit erlangt und sei dadurch autonomer vom kollegialen Umfeld geworden.
- ▶ Die Arbeit im Team habe sich verbessert, so dass der Assistenznehmende z. B. an Beratungen und an den Diskussionen in den Teamsitzungen teilnehmen könne.

- ▶ Der Assistenznehmende sei besser informiert, weil die Assistenzkraft leichter und schneller Informationen sammeln und diese weitergeben könne.

Weiter wird von den Assistenzkräften geäußert, dass ihrer Ansicht nach das Erfüllen der Arbeit in dem Maße ohne Assistenzkraft nicht möglich wäre.

Obwohl eine große Übereinstimmung hinsichtlich des positiven Einflusses der Assistenzkraft auf die Erwerbssituation vorherrscht, so werden doch auch einige problematische Aspekte dieses Arrangements geäußert. Auf die Frage, was schwieriger geworden sei, werden von den Assistenzkräften deutlich weniger, aber dennoch einige Punkte genannt:

- ▶ Die Privatsphäre des Assistenznehmenden sei eingeschränkt, weil immer eine Person gegenwärtig sei.
- ▶ Es ergäben sich Probleme mit Nähe und Distanz – es sei schwierig, eine Balance zu finden.
- ▶ Es sei ein hohes Maß an Rücksichtnahme erforderlich.
- ▶ Ein immer wiederkehrendes Problem stelle die Rollenklarheit und Rollensicherheit dar: Wer ist der Vorgesetzte, wer der Mitarbeiter.
- ▶ In wenigen Einzelfällen wird die Abhängigkeit vom Assistenzgeber als problematisch bewertet.

Auch der hohe Verwaltungsaufwand, das aufwändige Antragsverfahren und Schwierigkeiten bei der Erbringung der Nachweise gegenüber den Kostenträgern werden kritisiert.

Schließlich werden auch problematische Aspekte im Hinblick auf den Arbeitsplatz genannt. So kommt es vor, dass Probleme bei der Einrichtung eines weiteren Arbeitsplatzes im Unternehmen für die Assistenzkraft auftraten. Problematisch kann ebenfalls die Anwesenheit einer Assistenzkraft in Unternehmen mit hohem Sicherheitsstandard sein.

Kapitel 6

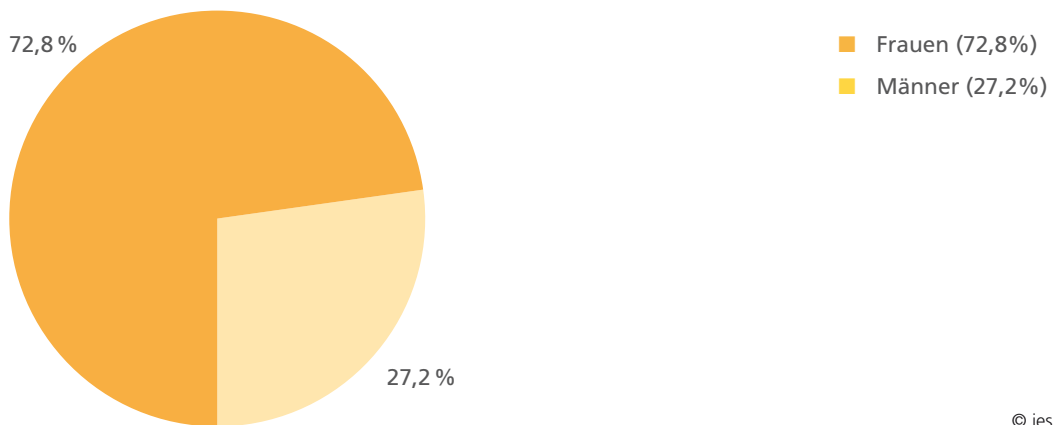
Profil der Assistenzkräfte

Insgesamt wurden 81 Assistenzkräfte zu verschiedenen Themen, wie soziobiografische Daten, die Situation als Arbeitsassistentenkraft sowie zum Verhältnis zum Assistenznehmenden befragt. Ein weiterer Themenkomplex bezieht sich auf Erfahrungen mit dem Antragsverfahren und der Umsetzung der Leistung *Arbeitsassistenz*. Bei den Assistenzkräften bestand allgemein eine hohe Bereitschaft zu einem Interview.

6.1 Soziobiografische Daten der Assistenzkräfte

Unter den 81 befragten Assistenzkräften sind 59 Frauen (72,8 %; Abbildung 23). Entgegen der Vermutung, die eingangs als Forschungshypothese formuliert wurde, handelt es sich bei den Assistenzkräften nicht vorwiegend um Studierende, die zur Sicherung des Einkommens neben dem Studium jobben, sondern um Frauen in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen. Sie nutzen diese Möglichkeit zur Berufstätigkeit häufig neben ihren familiären Verpflichtungen, denn mit der Assistenz Tätigkeit lassen sich Beruf und Familie relativ gut vereinbaren. Gleichzeitig eignet sich diese Tätigkeit zum Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer familienbedingten Erwerbspause (siehe Abb. 29).

Abbildung 23: Assistenzkräfte nach Geschlecht

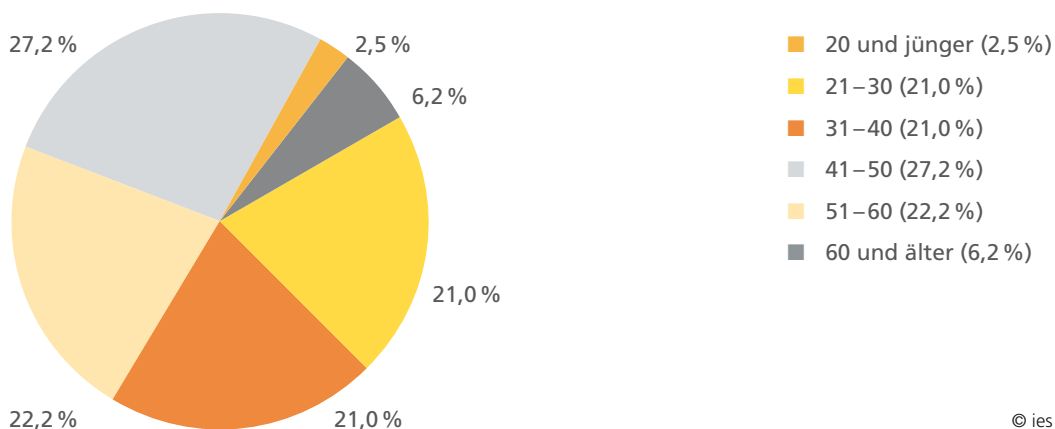


© ies

Allgemein sind Frauen in pflegerischen, versorgenden und helfenden Berufen stärker vertreten als Männer. Zudem zeigen sie eine höhere Bereitschaft in Berufen zu arbeiten, in denen ein vergleichsweise geringes Einkommen zu erwarten ist. Die Tätigkeit als Assistenzkraft ist, wie die bewilligten wöchentlichen Stundenvolumina und von den Assistenzkräften bestätigte wöchentliche Arbeitszeit (siehe weiter unten) zeigen, keine Vollzeittätigkeit. Frauen können so neben der Familienarbeit einer Berufstätigkeit nachgehen und etwas zum Familieneinkommen beitragen.

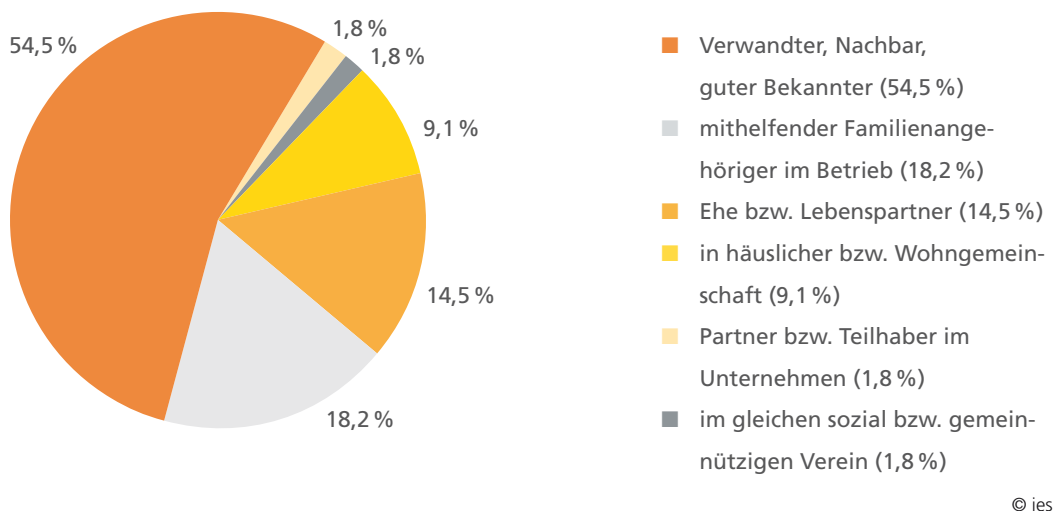
Bei den befragten Assistenzkräften handelt es sich um Personen jeglicher Altersgruppen. Die Assistenzkräfte befinden sich in einem Alter von 19 bis 67 Jahren. Eine leichte Dominanz zeigt die Altersgruppe der 41- bis 50-jährigen.

Abbildung 24: Alter der Assistenzkräfte



Mehrheitlich stehen die Assistenzkräfte in einem bekanntschaftlichen oder sogar verwandtschaftlichen Verhältnis zum assistenznehmenden schwerbehinderten Menschen. Es handelt sich dabei um Ehe- bzw. Lebenspartner, mithelfende Familienangehörige, die im Betrieb des Assistenznehmenden arbeiten, oder Verwandte oder Nachbarn sowie »gute Bekannte«.

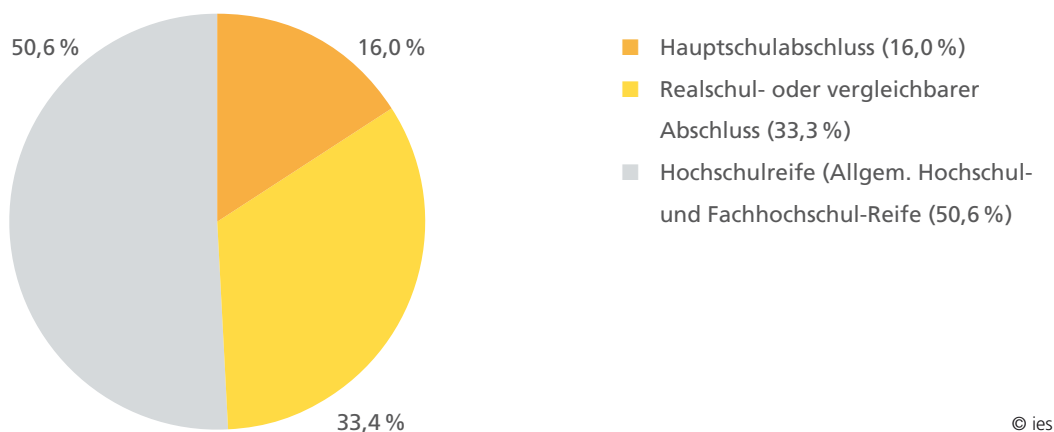
Abbildung 25: Status der Assistenzkraft



6.2 Bildungs- und Ausbildungsniveau der Assistenzkräfte

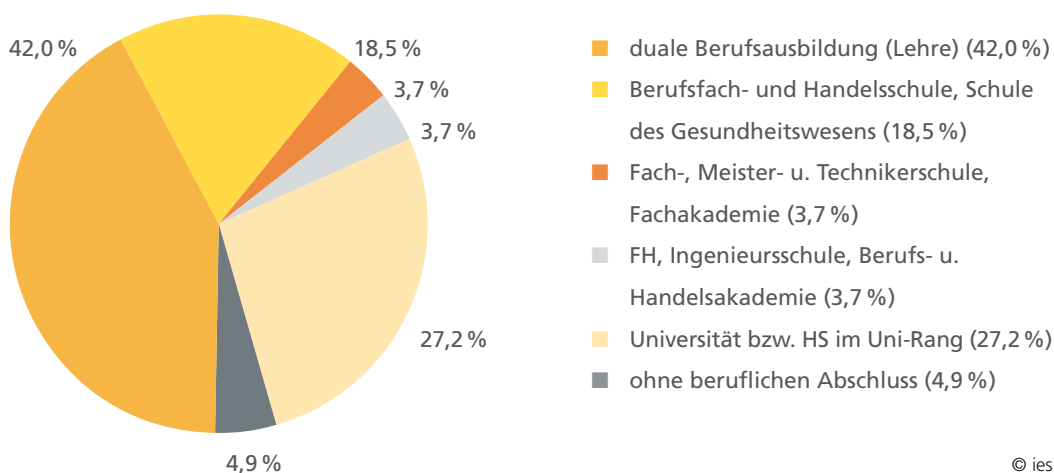
Die Assistenzkräfte verfügen alle über einen Schulabschluss. Mehr als die Hälfte besitzt die Allgemeine Hochschulreife bzw. die Fachhochschulreife.

Abbildung 26: Schulabschluss der Assistenzkräfte



Nahezu alle Assistenzkräfte verfügen über einen qualifizierten Abschluss. Entweder haben die Assistenzkräfte eine Berufsausbildung durchlaufen und verfügen über einen Berufsabschluss oder sie können einen Fachhochschulabschluss oder einen akademischen Abschluss, der an einer Universität oder an einer gleichgestellten Hochschule erworben wurde, vorweisen. Nur ein geringer Anteil der Assistenzkräfte ist ohne beruflichen Abschluss.

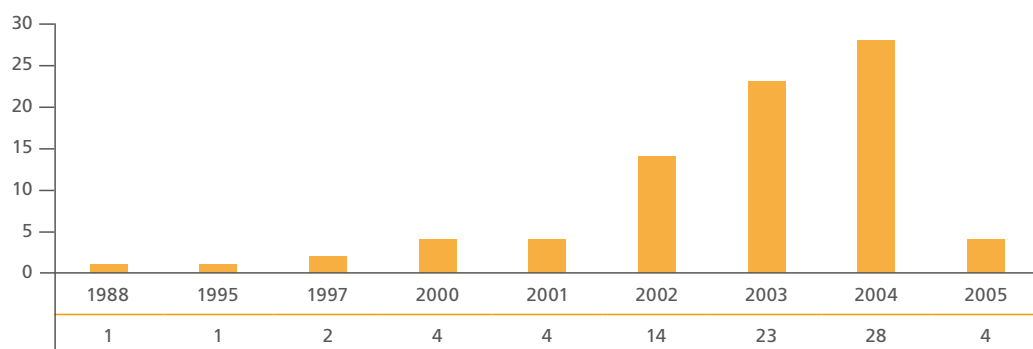
Abbildung 27: Berufsabschluss der Assistenzkräfte



6.3 Assistenz Tätigkeit – Motive und Vorerfahrungen

Einige der Befragten waren bereits vor dem Rechtsanspruch auf die Leistung »Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen« gem. § 102 Abs. 4 SGB IX als Assistenzkraft tätig. Mehrheitlich haben die Assistenzkräfte ihre jetzige Tätigkeit jedoch erst mit in Krafttreten des Gesetzes aufgenommen.

Abbildung 28: Als Assistenzkraft tätig seit ...



© ies

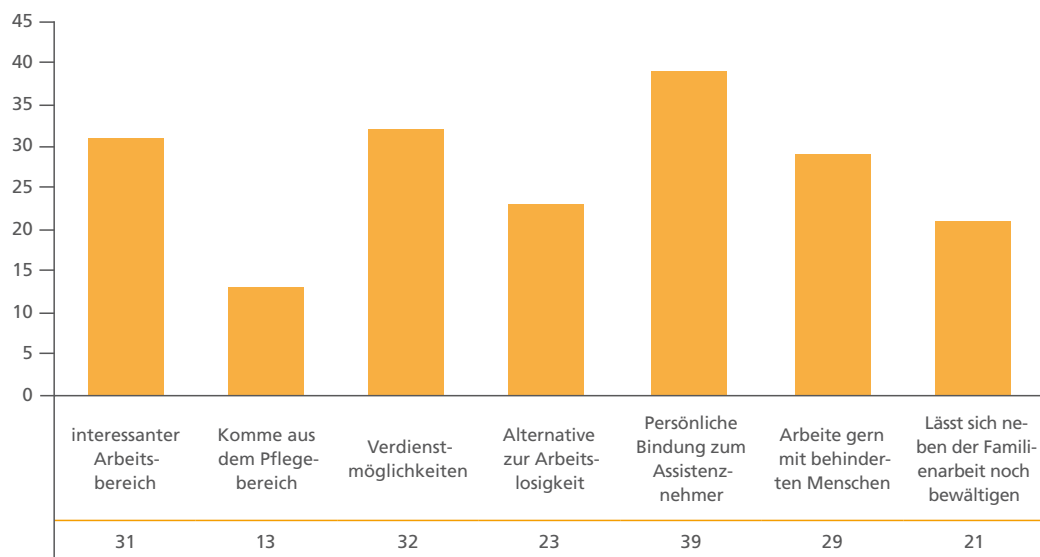
Mehr als ein Drittel der Assistenzkräfte verfügte bereits vor Aufnahme der Assistenz Tätigkeit über Erfahrungen im Umgang mit schwerbehinderten Menschen. Einige bringen ihre Erfahrungen aus einer pflegerischen Tätigkeit mit.

Nur drei der Befragten üben mehrere Assistenz Tätigkeiten bei verschiedenen Assistenznehmenden zugleich aus. Für die meisten gilt die Assistenz Tätigkeit als längerfristige Beschäftigung, an die jedoch nicht zwangsläufig die Hoffnung auf eine berufliche Perspektive geknüpft ist. Knapp zwei Drittel der Assistenzkräfte begreift die Assistenz Tätigkeit als längerfristige Beschäftigung, aber nur etwa ein Drittel sieht darin eine berufliche Perspektive.

Die Motive für die Aufnahme einer Assistenz Tätigkeit ergeben sich hauptsächlich aus einer persönlichen Bindung zum Assistenznehmenden, aus der eigenen Lebenssituation (Einkommenssicherung, Arbeitslosigkeit) sowie aus dem Tätigkeitsbereich selbst. Jede fünfte Assistenzkraft steht in einem persönlichen Verhältnis zum Assistenznehmenden und hat aus der persönlichen Bindung heraus die Tätigkeit als Assistenzkraft aufgenommen bzw. die Hilfeleistungen, die schon vorher getätigt wurden über das Instrument *Arbeitsassistenz* formalisieren lassen.

Ein wichtiger Grund diese Berufstätigkeit auszuüben ist die bereits bestehende Nähe zu einer helfenden Tätigkeit, die sich meist aus einer vorher ausgeübten pflegerischen Tätigkeit ergibt. Als weitere Motive für die Aufnahme einer Assistenz Tätigkeit werden angegeben, dass gerne mit behinderten Menschen zusammen gearbeitet wird oder der Tätigkeitsbereich interessant erscheint. Für einen Teil der Assistenzkräfte bietet diese Tätigkeit einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit. Ein wesentliches Motiv stellt die persönliche Bindung zum Assistenznehmenden dar. Für Frauen ist diese Tätigkeit deshalb interessant, weil sie sich neben der Familienarbeit bewältigen lässt.

Abbildung 29: Gründe für die Aufnahme einer Assistenz Tätigkeit



© ies

Im Hinblick auf eine Beständigkeit des Arrangements zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft lässt sich zusammenfassend sagen:

Die Assistenz Tätigkeit ist nur bedingt eine Tätigkeit, die eine längerfristige Perspektive bietet. Es ist eine Tätigkeit, die mehrheitlich von Frauen aller Altersstufen ausgeführt wird. In vielen Fällen wurde die Tätigkeit aufgenommen, um eine Berufstätigkeit neben der Familienarbeit ausüben zu können. Andere nutzen diese Tätigkeit als Möglichkeit, um einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit zu finden. Zur Ausübung dieser Tätigkeit sind keine besonderen Qualifikationen erforderlich, obwohl Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen von Vorteil sind. Andererseits verfügen die befragten Assistenzkräfte insgesamt betrachtet über ein gutes Qualifikationsniveau, womit die Voraussetzungen vorhanden sind, auch anspruchsvollere Aufgaben anzugehen.

Zudem bietet die niedrige finanzielle Einstufung der Assistenz Tätigkeit sowie das festgelegte Höchstbudget für Assistenzkräfte nur ein Gehalt, das kaum über ein existenzsicherndes Einkommen hinausgeht.

In Fällen, in denen es sich bei der Assistenzkraft um eine Familienangehörige bzw. einen Familienangehörigen oder eine Bekannte bzw. einen Bekannten handelt, kann davon ausgegangen werden, dass solche Arrangements zwischen Assistenzkraft und Assistenznehmenden länger Bestand haben.

Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft

Kapitel 7

Auf Grund der bevorzugten Wahl des *Arbeitgebermodells* (zu fast 75 %) – dies ging bereits aus der Befragung der Assistenznehmenden hervor – sind die Assistenznehmenden die unmittelbaren Vorgesetzten der Assistenzkräfte. Etwa 12 % der Assistenzkräfte sind bei einem Dienstleistungsunternehmen angestellt, einige wenige (4) arbeiten im Auftrag des Arbeitgebers des Assistenznehmenden.

Die Assistenznehmenden der befragten Assistenzkräfte befinden sich vorwiegend (zu 54,3 %) in einem angestellten Beschäftigungsverhältnis, die anderen sind selbstständig tätig. Von den Assistenznehmenden der befragten Assistenzkräfte befinden sich 15 in einer leitenden Position, entweder im Angestelltenverhältnis als Teamleitung, Abteilungs- oder Bereichsleitung oder als Geschäftsführung im eigenen Unternehmen.

Überwiegend arbeiten die befragten Assistenzkräfte für schwerbehinderte Menschen mit einer Sehbehinderung oder einer Körperbehinderung.

Bei knapp einem Drittel der Assistenzkräfte (28,4 %) beschäftigt der Assistenznehmende eine weitere oder (selten) mehrere Personen, die den Arbeitsalltag unterstützen. In zwei Fällen sind fünf Assistenzkräfte für eine schwerbehinderte Person tätig.

In den Fällen, in denen mehrere Assistenzkräfte beschäftigt werden, stehen diese bei über der Hälfte der befragten Assistenzkräfte in Kontakt miteinander.

7.1 Formaler Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses

Im Allgemeinen ist das Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft durch einen Arbeitsvertrag formalisiert. Gegenstand des Vertrags sind hauptsächlich das Gehalt, die Arbeitszeit, die zu erfüllenden Tätigkeiten, der Arbeitsort, eine Urlaubsregelung sowie Regelungen im Falle einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses. In Ausnahmefällen wurde eine Verpflichtung zur Diskretion und zur Verschwiegenheit vereinbart.

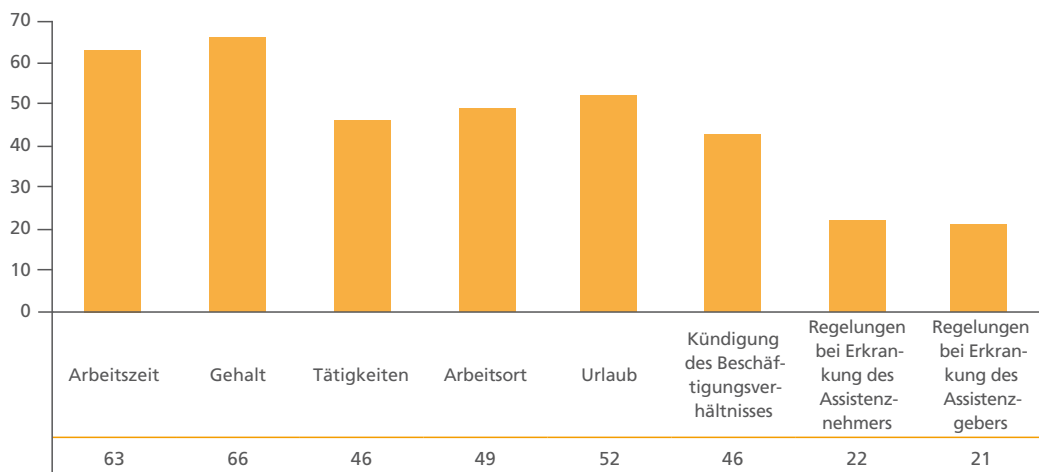
Als Äquivalent zum Arbeitsvertrag oder als Ergänzung zu den vertraglich vereinbarten Regelungen sind manchmal auch mündliche Absprachen üblich.

Zusätzlich zum Arbeitsvertrag und zu mündlichen Absprachen wurden in 22 Fällen zwischen Assistenzkraft und Assistenznehmenden schriftliche Vereinbarungen getroffen, die den Betriebsaufenthalt der Assistenzkraft betreffen. Die zusätzlichen Vereinbarungen umfassen beispielsweise die Definition des Arbeitsbereichs, häufig die Verpflichtung zur Verschwiegenheit oder gelten als Aufenthaltsgenehmigung für das Betriebsgelände.

Nur ein Teil der Assistenzkräfte konnte Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsvertrages nehmen. Etwa ein Drittel der Assistenzkräfte war an der Vertragsgestaltung in soweit beteiligt,

dass gemeinsame Erwartungen diskutiert und in den Vertrag aufgenommen bzw. die Vorstellungen der Assistenzkraft ebenfalls im Vertrag berücksichtigt wurden. In vielen Fällen wurden Standardverträge oder fertige Vordrucke verwendet, auf die die Assistenzkräfte keinen Einfluss mehr nehmen konnten und die sie ohne Einbringen von Änderungswünschen akzeptiert haben.

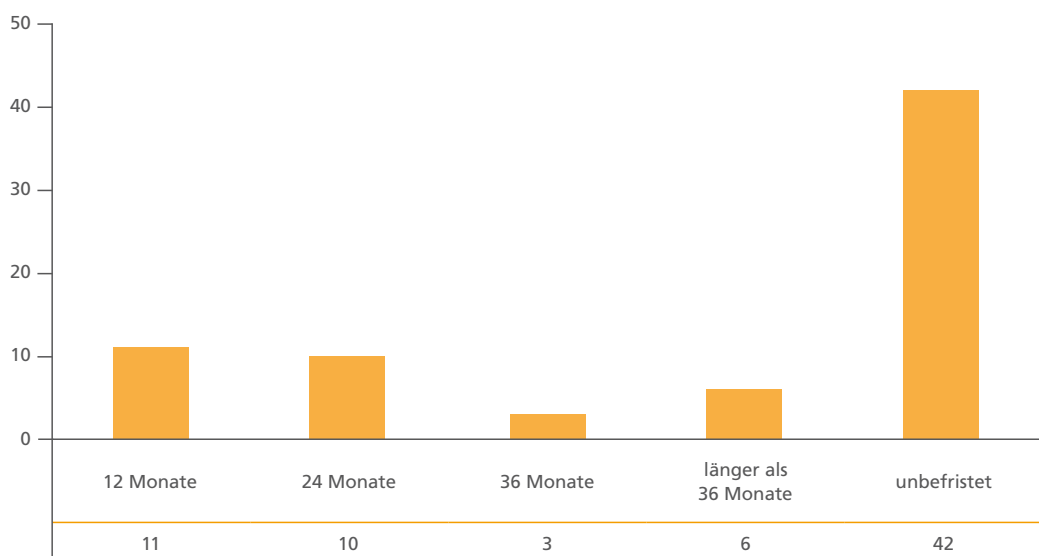
Abbildung 30: Regelungen im Arbeitsvertrag



© ies

Die Mehrheit der Assistenzkräfte, deren Arbeitsverhältnis formal geregelt ist, verfügt über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, der aber in der Regel an die Bewilligungszeiträume für eine Arbeitsassistenz gebunden ist. Ansonsten beträgt die Laufzeit der Arbeitsverträge hauptsächlich 12 oder 24 Monate, in Ausnahmefällen auch länger.

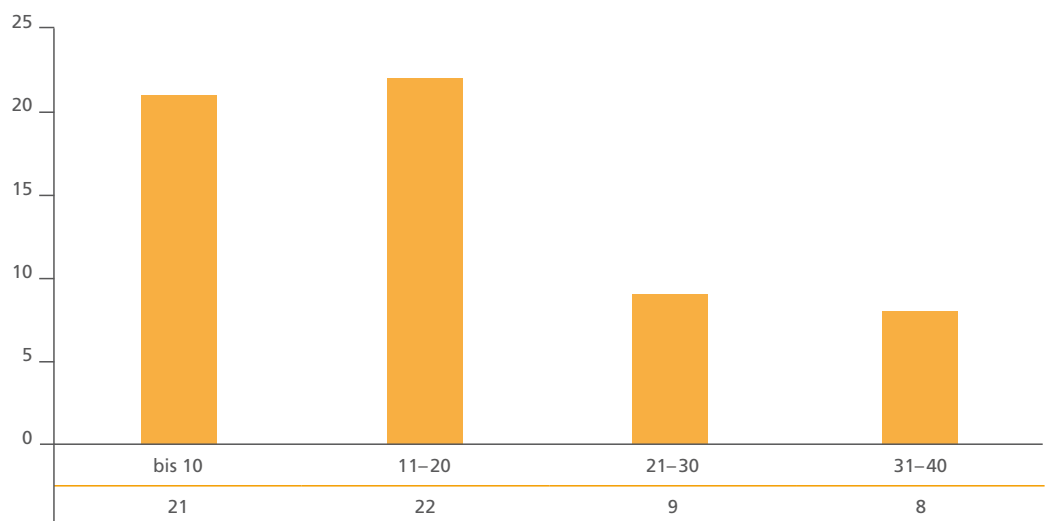
Abbildung 31: Laufzeit der Arbeitsverträge



© ies

Mehrheitlich sind die Assistenzkräfte bis zu zehn Stunden oder zwischen 10 und 20 Stunden wöchentlich für den Assistenznehmenden tätig (35,0 % sowie 36,7 % der Assistenzkräfte, die hierzu Angaben gemacht haben). 15,0 % arbeiten zwischen 20 und 30 Stunden und 13,3 % zwischen 30 und 40 Stunden wöchentlich als Assistenzkraft.

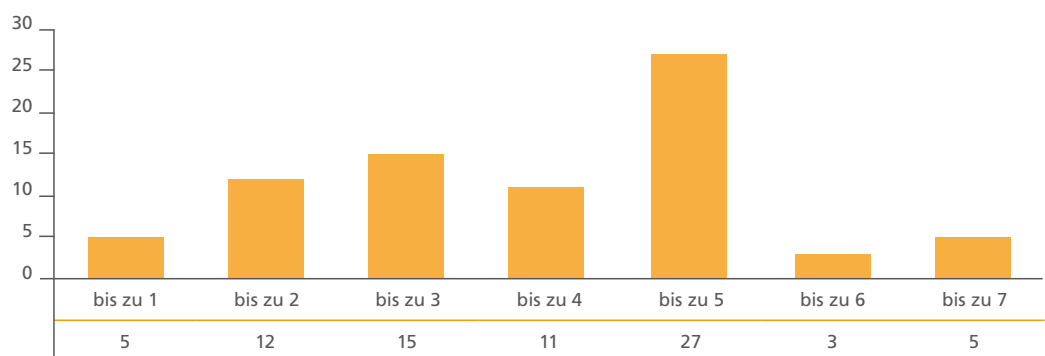
Abbildung 32: Wöchentliche Arbeitszeit der Assistenzkraft



© ies

Hauptsächlich leisten die Assistenzkräfte ihre Arbeit an fünf Tagen, in Ausnahmefällen sogar an bis zu sechs oder sieben Tagen in der Woche.

Abbildung 33: Arbeitstage der Assistenzkraft pro Woche



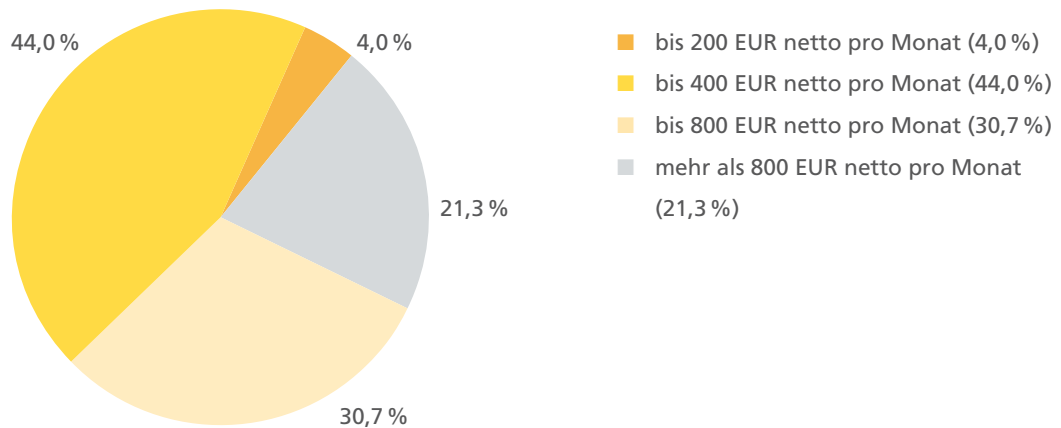
© ies

Die Frage, ob bereits vor dem Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz der Assistenznehmende von ihnen unterstützt wurde, wurde von fast der Hälfte (47,0 %) der Assistenzkräfte mit »Ja« beantwortet. Diese Hilfeleistung wurde entweder vorfinanziert von dem Assistenznehmenden oder unentgeltlich erbracht. In den meisten Fällen handelt es sich bei Personen, die vor der Leistung *Arbeitsassistenz* unentgeltlich unterstützende Hilfe geleistet haben, um Familienangehörige.

Die Höhe des Einkommens der Assistenzkräfte weist bereits darauf hin, dass es sich bei der Assistenz Tätigkeit um eine Möglichkeit zum Dazuverdienen bzw. um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Überwiegend liegt das Einkommen in den Kategorien »bis 400 Euro« oder »bis 800 Euro« pro Monat.

Abbildung 34:

Einkommen der Assistenzkräfte



© ies

Größtenteils sind die Assistenzkräfte (nahezu 80 %) der Ansicht, die Tätigkeit als Arbeitsassistenz werde angemessen honoriert. Dennoch ist der Stundenumfang bei den meisten Assistenzkräften nicht ausreichend, um die wirtschaftliche Existenz zu sichern, deshalb geht mehr als die Hälfte der Befragten einer weiteren Tätigkeit nach.

7.2 Arbeitssituation der Assistenzkraft

Hinsichtlich der Arbeitssituation der Assistenzkräfte interessierte zunächst, welche Tätigkeiten sie hauptsächlich für die Assistenznehmenden ausführen. Weiter war von Interesse, ob die Assistenzkräfte mit den Arbeitsbedingungen in den Betrieben der schwerbehinderten Menschen zufrieden sind.

Die Tätigkeiten der Assistenzkräfte sind, wie zuvor ausgeführt, häufig Gegenstand des Arbeitsvertrags und darin schriftlich festgelegt. Im Wesentlichen handelt es sich um folgende Tätigkeiten, die zur Unterstützung des schwerbehinderten Menschen bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit geleistet werden; diese sind nach Häufigkeit absteigend aufgeführt:

Tabelle 12: Tätigkeiten der Assistenzkraft

Tätigkeiten	Nennungen
Mobilitätsassistenz	61
Anreichen von Dingen	55
Büroorganisation: Ablage und Terminverwaltung	51
Unterstützung am Computer	48
Hilfe beim Schreiben	41
Vorlesen von Texten	32
Unterstützen beim Wahrnehmen von äußeren Eindrücken bei einer Sinnesbehinderung	27
Unterstützung bei gezielter Kontaktaufnahme (im Arbeitsumfeld und bei Veranstaltungen)	26
Formatierungs- und Layoutarbeiten	22
Kommunikationsunterstützung bei Telefonaten	21
Zusammenfassen von Texten (zur Überblicksgewinnung)	21
Hilfe bei Toilettengängen	20
Hinweisen auf Verhalten, das zu Schwierigkeiten oder Missverständnissen führen kann	17
Umblättern von Seiten (Schriftstücke, Bücher usw.)	17
Unterstützung bei der Wahl angemessener Bekleidung	11
Schreibdolmetschen (z. B. für Hörgeschädigte)	8
Transfer komplexer Texte in einfache Sprache	1
Unterstützung beim Transfer von Gebärdensprache in Schrift	2

Bei der Auflistung der Assistenz Tätigkeiten der Assistenznehmenden und Assistenzkräfte, fällt eine hohe Übereinstimmung in der Gewichtung der Hilfeleistungen auf.

Obwohl die Tätigkeiten der Assistenzkräfte klar definiert sind und ausschließlich darauf ausgerichtet sein sollen, den schwerbehinderten Menschen in die Lage zu versetzen, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich selbstständig zu erledigen (vgl. Abschnitt 2.2.3), verwischen sich leicht die Grenzen zwischen Hilfeleistungen im beruflichen Kontext und solchen, die nicht im direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Einige wenige Assistenzkräfte geben an, auch andere Tätigkeiten, wie Hausarbeiten, Kochen, Einkaufen oder Gartenarbeit zu verrichten. Allerdings handelt es sich hier um Ausnahmen, die möglicherweise auch außerhalb des Assistenzverhältnisses erbracht werden. Die zusätzlichen Tätigkeiten werden hauptsächlich von denjenigen Assistenzkräften geleistet, die zum Familien- bzw. Bekanntenkreis gehören. In einigen Fällen bekleidet der Familienangehörige zwei Funktionen, als Assistenzkraft und als Pflegekraft, so dass es leicht zu Überschneidungen der Tätigkeiten bzw. Funktionen kommen kann.

Entscheidend für eine optimale Ausübung der Assistenz Tätigkeit sind die Rahmenbedingungen, in denen die Hilfeleistungen ausgeführt werden sollen. Die formalen (Regelungen zum Aufenthalt im Betrieb), physischen (zusätzlicher Arbeitsplatz bzw. genügend Raum) und sozialen (Akzeptanz durch das kollegiale Umfeld) Rahmenbedingungen im Betrieb des schwerbehinderten Menschen nehmen entscheidenden Einfluss auf die Leistung der Assistenzkraft.

Nach Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der befragten Assistenzkräfte (nahezu 90 %) sind die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb, in dem der Assistenznehmende beschäftigt ist, dazu geeignet, die Assistenz Tätigkeit gut ausführen und somit den Assistenznehmenden optimal unterstützen zu können. Dazu gehören nach Ansicht der Assistenzkräfte die Ausstattung des eigenen Arbeitsplatzes, geeignete räumliche Bedingungen in der Nähe des Assistenznehmenden und ausreichend Raum (»keine Enge«).

Ein kleiner Teil der befragten Assistenzkräfte ist nur »teilweise zufrieden« und drei Assistenzkräfte sind definitiv »unzufrieden« mit ihrer Assistenz Tätigkeit.

- ▶ Bemängelt wird ein zu geringes Assistenzvolumen, dadurch fühle sich die Assistenzkraft manchmal unzulänglich, weil sie dem Assistenznehmenden nur partiell behilflich sein könne.
- ▶ Bei einem Arbeitsplatz des Assistenznehmenden zu Hause, beispielsweise bei Selbstständigen, komme es vor, dass andere Familienmitglieder sich »einmischen« und die Führung übernehmen. Dabei komme es zu »Kompetenzgerangel« zwischen Assistenznehmenden und Familienangehörigen.
- ▶ In der Zusammenarbeit zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkräften fehlen manchmal klare Absprachen, so dass es »chaotisch« und somit belastend für die Assistenzkraft werde.
- ▶ Erwähnt wird zudem, dass es zu Verschiebungen der Akzeptanz kommen könne: Anstatt der schwerbehinderten Kollegin bzw. dem schwerbehinderten Kollegen Anerkennung und Akzeptanz entgegen zu bringen, erlangt die Assistenzkraft höheres Ansehen im kollegialen Umfeld.

Das Verhältnis zum Vorgesetzten des schwerbehinderten Beschäftigten bzw. zur Geschäftsführung wird von den meisten Assistenzkräften (über 80 %) als »gut« bezeichnet. Als Indikatoren für diese positive Einschätzung werden genannt:

- ▶ Der Vorgesetzte mische sich nicht in die Arbeitsbeziehung zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft ein.
- ▶ Im Unternehmen des Assistenznehmenden herrsche ein guter Teamgeist.
- ▶ Der Vorgesetzte bzw. die Geschäftsführung sei gleichzeitig auch der Arbeitgeber der Assistenzkraft.
- ▶ Die Geschäftsführung sei ein Familienangehöriger des Assistenznehmenden und empfinde die Hilfeleistung durch eine Assistenzkraft als sehr positiv.
- ▶ Nicht selten wird das Verhältnis zur Geschäftsführung auch deshalb als gut eingeschätzt, weil es kaum Kontakt und somit wenig Konfliktpotenzial gebe.

Einige sind nur »teilweise« mit dem Verhältnis zum Vorgesetzten des Assistenznehmenden zufrieden: Zwei Assistenzkräfte bewerten das Verhältnis als »nicht gut«. Beide Einschätzungen werden jedoch nicht weiter begründet.

Zur Frage zum Verhältnis zu den Kollegen des Assistenznehmenden gibt eine deutliche Mehrheit der Assistenzkräfte an, es sei »gut«. Ein Teil der Assistenzkräfte hat keinen Kontakt zu den Kollegen des Assistenznehmenden, u. a. auch deshalb, weil sich der Arbeitsplatz des schwerbehinderten Menschen in seinem eigenen Zuhause befindet.

Diejenigen Assistenzkräfte, die im Betrieb des Assistenznehmenden tätig sind, fühlen sich gut in das Unternehmen bzw. in den Betrieb integriert. Über 75 % der Assistenzkräfte sind dieser Meinung und begründen diese mit einem spürbar guten Arbeitsklima und einem freundlichen Umgehen miteinander. Die Assistenzkraft fühlt sich in ihrer Arbeit anerkannt und ernstgenommen.

Nur drei Assistenzkräfte äußerten, in das Unternehmen nicht sehr gut integriert zu sein, begründen dies jedoch nicht weiter.

Im Hinblick auf die Anzahl derjenigen, die auf die Frage nach der Integration in den Betrieb des Assistenznehmenden überhaupt antworten konnten, ist zu berücksichtigen, dass die Assistenzkräfte, die für schwerbehinderte Menschen in Selbstständigkeit ohne Angestellte tätig sind, zu diesen Fragen keine Stellung beziehen konnten.

Die Vorbereitung auf die Tätigkeit als Assistenzkraft durch den Assistenznehmenden, verlief im Allgemeinen positiv. Eine deutliche Mehrheit der Assistenzkräfte (74,0 %) war mit der Einarbeitung in die Tätigkeiten als Assistenzkraft zufrieden. Die übrigen sieben Assistenzkräfte waren nur zum Teil zufrieden, zwei waren nicht damit zufrieden.

Diejenigen, die mit der Einarbeitung zufrieden waren, führen dies auf die Einfühlsamkeit des Assistenznehmenden, auf seine guten Kommunikationsfähigkeiten und auf ein großes Interesse an einem reibungslosen Ablauf zurück.

Die positive Bewertung hinsichtlich der Einarbeitung setzt sich in Bezug auf das Führungsverhalten bzw. die Anleitung durch den Assistenznehmenden fort. Fast 90 % der Assistenzkräfte sind zufrieden mit der Anleitung durch den Assistenznehmenden. Dies trifft für fünf Assistenzkräfte nur zum Teil zu und zwei sind damit unzufrieden. Die kritischen Äußerungen beziehen sich auf z. B. zu ausführliche Erklärungen des Assistenznehmenden und auf unklare Anweisungen.

7.3 Beziehung zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft

Das Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft wird im Allgemeinen als »gut« und »persönlich« beschrieben. Sowohl aus Sicht der Assistenznehmenden als auch aus Sicht der Assistenzkräfte handelt es sich überwiegend sowohl um ein freundschaftliches und freundliches als auch um ein freizeitbezogenes Verhältnis, womit gemeint ist, dass auch gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit unternommen werden.

Tabelle 13: Persönliches Verhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft

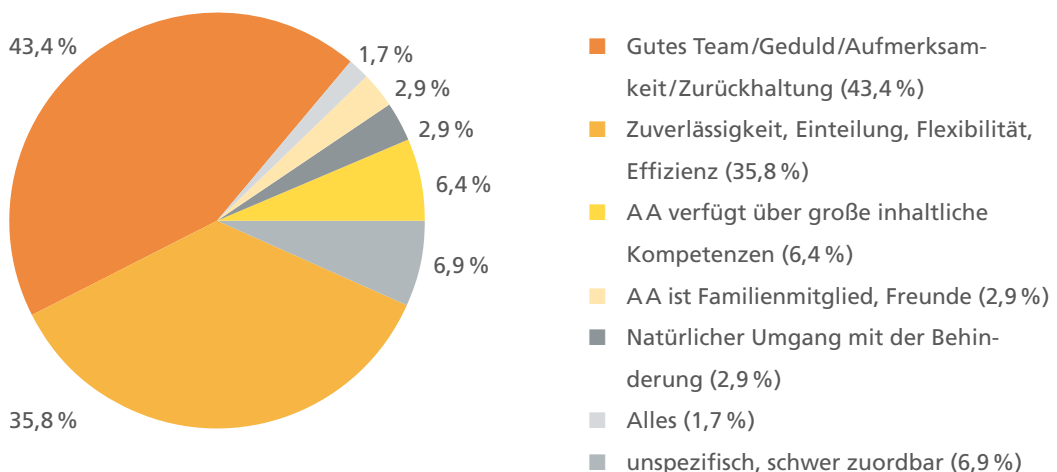
Verhältnis Charakteristika	Assistenznehmende	Assistenzkräfte
partnerschaftlich	17,6 %	9,8 %
freundschaftlich	29,6 %	20,7 %
freundlich ¹⁰		23,8 %
ausschließlich arbeitsbezogen	24,4 %	15,0 %
auch freizeitbezogen	13,6 %	17,6 %
hierarchisch (Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis)	5,6 %	3,1 %
konkurrent	0,8 %	1,0 %
sonstiges	8,4 %	8,8 %
Gesamt	100 %	100 %

(Prozentuale Angaben nach Häufigkeit der Nennungen)

Ein Vergleich zeigt, dass das Verhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft von beiden Seiten, wenn auch mit etwas unterschiedlichen Gewichtungen in den Parametern, überwiegend positiv eingeschätzt wird. Das Arbeitsverhältnis scheint wenig hierarchisch und nur in Ausnahmefällen konkurrent zu sein, was auf ein insgesamt geringes Konfliktpotenzial hinweist.

Die befragten Assistenznehmenden sind in hohem Maße (nahezu zu 95 %) mit ihren Assistenzkräften zufrieden und schätzen die Qualitäten der Assistenzkräfte hoch ein, wobei besonders die Qualitäten »Zuverlässigkeit, Selbstorganisation, Flexibilität und Effizienz« sowie »Teamgeist, Geduld, Aufmerksamkeit und Zurückhaltung« hervorgehoben werden.

Abbildung 35: Besondere Qualitäten der Assistenzkraft



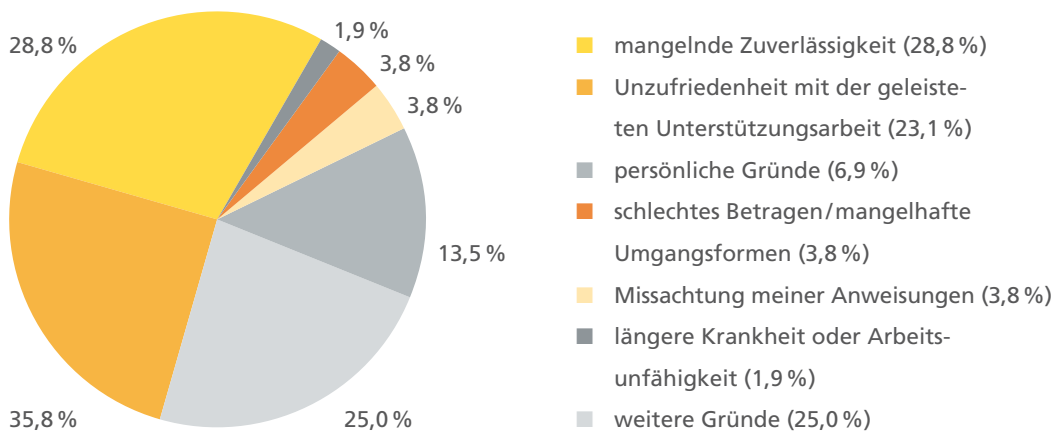
© ies

¹⁰ Im Pretest mit den Assistenzkräften zeigte sich, dass die weitere Kategorie »freundlich« erforderlich war, da diese in den Interviews zur Überprüfung des Fragebogens häufig von selbst genannt wurde. Diese erforderliche Ergänzung des Fragebogens zeichnete sich bei der Befragung der Assistenznehmenden nicht ab.

Obwohl insgesamt die Bewertung der aktuell beschäftigten Assistenzkraft sehr positiv ausfällt und ihr positive Eigenschaften im Umgang mit dem Assistenznehmenden bescheinigt werden, führt ein Teil der Assistenznehmenden (33) auf die Frage nach negativen Eigenschaften dennoch einige Beispiele an. Diejenigen, die auch negative Eigenschaften an ihren Assistenzkräften festgestellt haben, nannten: Unkonzentriertheit, Unzuverlässigkeit, Empfindlichkeit bei Kritik, eingeschränkte Flexibilität, Missverständnisse und Schwierigkeiten mit Kompetenzabgrenzung.

Darüber hinaus berichten Assistenznehmende jedoch auch, in der Vergangenheit eine Entlassung vorgenommen zu haben. Danach hat fast jeder vierte Assistenznehmende mit Arbeitgebermodell schon einmal eine Assistenzkraft entlassen. Zu diesem Schritt führten u. a. Gründe wie mangelnde Zuverlässigkeit, Unzufriedenheit mit der geleisteten Unterstützungsarbeit sowie persönliche Gründe, die jedoch nicht weiter erläutert werden. Unter »weitere Gründe«, die zur Entlassung einer Assistenzkraft führten, wurden hauptsächlich »fachliche Inkompetenz«, »Chemie hat nicht gestimmt«, »diskriminierendes Verhalten gegenüber dem Assistenznehmenden«, »fehlende Integration« und »Selbstüberschätzung« sowie »Diebstahl, Unterschlagung und Unehrlichkeit« genannt.

Abbildung 36: Gründe für die Entlassung einer Assistenzkraft



© ies

Die Assistenzkräfte wurden darüber hinaus befragt, ob sich thematische bzw. inhaltliche Überschneidungen zwischen der Berufstätigkeit des Assistenznehmenden und den eigenen beruflichen Inhalten (z. B. gleiches Arbeitsthema, Studienausrichtung o. ä.) ergebe. Knapp 30 % der Assistenzkräfte antworteten mit »ja«, fast 70 % verneinten dies. In Fällen der Überschneidung schloss die Frage an, ob sich dadurch Spannungen oder Konflikte entwickelten. Diese Frage wurde eindeutig mit »nein« beantwortet. Mit den Fragen wurde die Intention verfolgt zu ermitteln, ob es zu Kompetenzstreitigkeiten kommt, wenn beruflich ähnliche thematische Interessen vorliegen und wenn Konkurrenz auftritt, ob diese Einfluss auf die Rollenverteilung nimmt und zu Unklarheiten im Verhältnis zwischen dem Assistenznehmenden und der Assistenzkraft führt, wie zu Beginn der Studie als forschungsleitende Hypothese formuliert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Verhältnis zwischen Assistenzkraft und Assistenznehmenden mit wenigen Ausnahmen als »gut« bewertet wird. Für Assistenznehmende ist es von großer Bedeutung, eine zuverlässige, flexible, sensitive und beständige Assistenzkraft zu haben, von der sie respektvoll behandelt werden. Assistenznehmende wünschen sich eine Assistenzkraft, die Einfühlungsvermögen zeigt, nicht zu ihnen in Konkurrenz tritt und die es ihnen ermöglicht, ihren eigentlichen Aufgaben im Erwerbsleben nachgehen zu können. Das Verhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft ist dann gefährdet, wenn die Assistenzkraft den Assistenznehmenden diskriminiert, herabwürdigend behandelt, Unzuverlässigkeit zeigt oder es zu Delikten wie z. B. Diebstahl kommt.

Für Assistenzkräfte dagegen wird die Situation schwierig, wenn die Anweisungen von Seiten des Assistenznehmenden widersprüchlich sind bzw. erscheinen oder wenn sich andere Personen, z. B. Familienangehörige, einmischen. Solche Situationen werden als chaotisch und unangenehm beschrieben. Zur Bewältigung von Situationen, denen sich die Assistenzkräfte wenig gewachsen fühlen, regen die Assistenzkräfte die Einrichtung institutionalisierter Austauschforen und die Durchführung von qualifizierenden Maßnahmen an (siehe weiter unten).

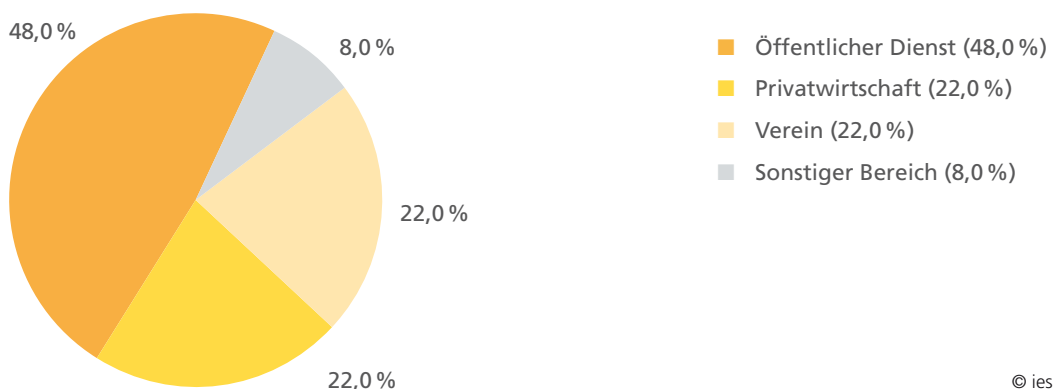
Profil der befragten Arbeitgeber

Insgesamt wurden 50 Arbeitgeber zu Themen befragt, die sich auf die Struktur des Unternehmens, Erfahrungen mit und der Einstellung zu behinderten Menschen beziehen. Es wurde weiter gefragt, wie sich der Arbeitsalltag mit schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz aus ihrer Sicht gestaltet und wie hoch sie die beruflichen Chancen von schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz einschätzen.

8.1 Struktur der befragten Unternehmen

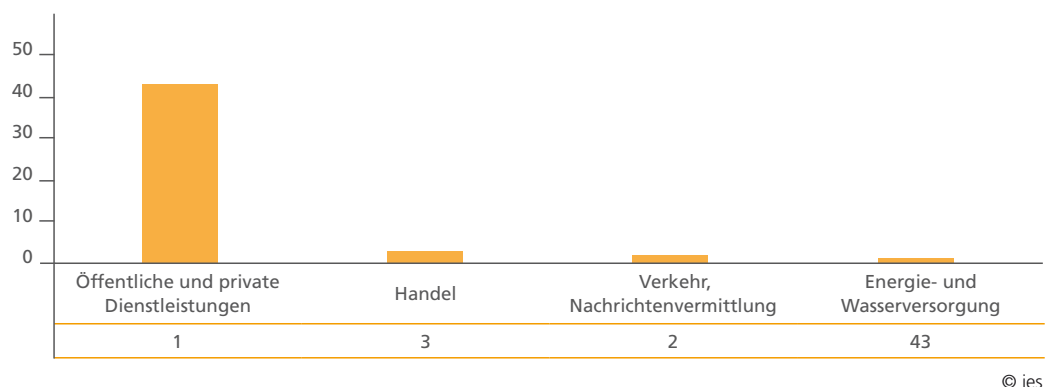
Bei den Arbeitgebern handelt es sich überwiegend (zu 48,0 %) um Körperschaften des öffentlichen Rechts und zu gleichen Teilen (jeweils 22,0 %) Unternehmen aus der Privatwirtschaft sowie Vereine. Die Arbeitgeber, die sich in der Kategorie »Sonstiger Bereich« (8,0 %) einordnen, spezifizierten ihr Unternehmen nicht weiter.

Abbildung 37: Art des Betriebes



Hauptsächlich handelt es sich bei den befragten Unternehmen um Dienstleistungsunternehmen (öffentliche und privatwirtschaftliche). Ein Großteil davon ist im medizinischen und im sozialen Bereich angesiedelt, aber auch im Bildungs- und Forschungsbereich¹¹.

Abbildung 38: Wirtschaftszweige



¹¹ Erziehung und Bildung, Forschung und Entwicklung, Kultur, Unterhaltung und Sport.

Wenn auch die Kleinunternehmen in diesem Sample dominieren, so ergab sich doch eine aussagefähige Mischung von Unternehmen aus allen vier Größenkategorien, die in die Untersuchung einbezogen werden konnten.

Tabelle 14:

Verteilung nach Unternehmensgröße

Kategorie	Beschäftigte	befragte Arbeitgeber	in Prozent
Kleinstunternehmen	bis 9	9	18 %
Kleinunternehmen	bis 49	17	43 %
Mittelunternehmen	bis 249	11	22 %
Großunternehmen	250 und mehr	13	26 %

Mehr als ein Drittel dieser Unternehmen sind Teil eines größeren Unternehmens bzw. Konzerns und stehen somit unter dem Einfluss der zentralen Personalpolitik. In großen Unternehmen bzw. Konzernunternehmen gestaltet sich die Personalpolitik weniger individuell. Vielmehr werden personalpolitische Regelungen in allgemein gültigen Richtlinien und betrieblichen Vereinbarungen festgeschrieben. Häufig behindert gerade die Allgemeingültigkeit die Kreativität und Flexibilität in personalpolitischen Entscheidungen. Andererseits zeigen sich gerade große Unternehmen bzw. Konzerne aus verschiedenen Gründen, wie Wettbewerb, Imagepflege oder als Reaktion auf politischen Druck (political correctness) gesellschaftspolitischen Themen gegenüber aufgeschlossen und reagieren in der Gestaltung der Personalpolitik entsprechend innovativ.

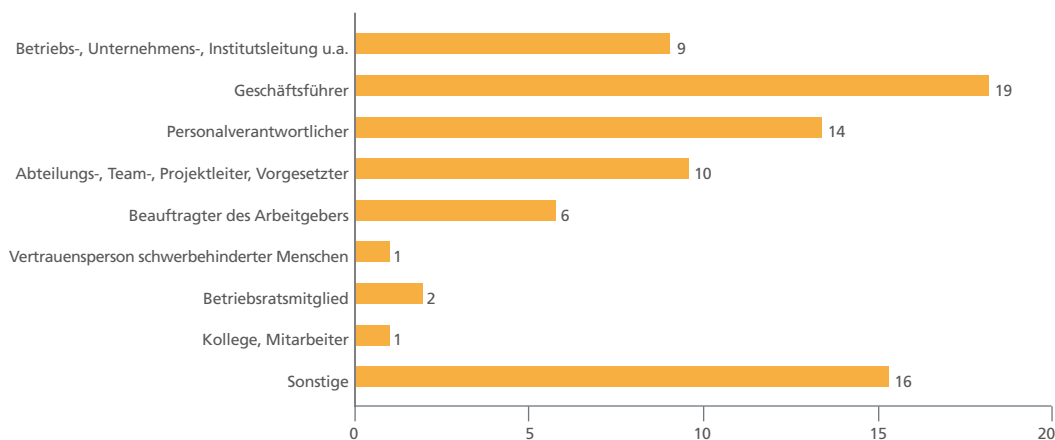
Kleine Unternehmen hingegen »ticken« anders. Personalpolitische Entscheidungen fallen oftmals flexibler aus und es wird öfter auf individuelle Bedürfnisse reagiert. In kleinen Unternehmen funktioniert das Prinzip der informellen Kommunikation weitaus besser. Der enge Kontakt zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten befördert eine gute beiderseitige Informiertheit – häufig der kurze Weg zu individuellen und unkonventionellen Lösungen. In diesem Zusammenhang sind die politisch bedeutsamen Themen »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« und »Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen« zu nennen.

Andererseits zeigen die zu Beginn dieser Studie genannten Zahlen zur Beschäftigungsquote von behinderten Menschen, dass diese bei großen Unternehmen bzw. Konzernen höher liegt, als bei kleineren Unternehmen.

Über welche Erfahrungen die untersuchten Unternehmen, ob groß oder klein, verfügen, wird im weiteren Verlauf ausgeführt.

Die Interviews wurden mit Personen geführt, die als für dieses Thema besonders kompetent (z. B. Beauftragter des Arbeitgebers), als verantwortlich für das Unternehmen (z. B. Geschäftsführung), als verantwortlich für das Personal oder als direkt im Kontakt mit dem Assistenznehmenden stehend (Vorgesetzter), ausgewiesen wurden. Überwiegend wurden als Ansprechpartner direkte Vorgesetzte, Geschäftsführungen und Personalverantwortliche genannt.

Abbildung 39: Interviewpartner in den Arbeitgeberunternehmen



© ies

In allen Betrieben bzw. Unternehmen liegt der Anteil von Frauen deutlich unter dem der Männer, wobei der Frauenanteil in den Kleinst- bzw. Kleinunternehmen mit 26,0 % und 38,0 % höher ist, als in den Mittel- bzw. Großunternehmen mit 16,0 % und 12,0 %.

Die Mehrheit der Betriebe verfügt über einen Personal- bzw. Betriebsrat und in etwa der Hälfte der Betriebe existiert eine Vertrauensperson oder eine Beauftragte bzw. ein Beauftragter für schwerbehinderte Menschen.

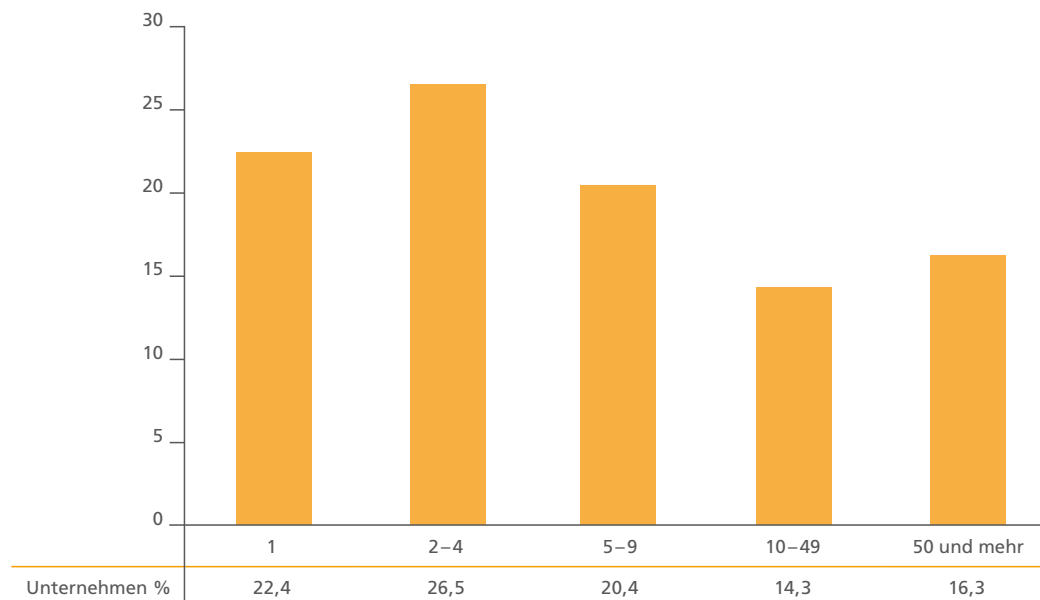
Nur wenige der befragten Arbeitgeber verfügten bereits vor dem Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz über Erfahrungen mit Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit Arbeitsassistenz. Für die Mehrheit der Betriebe (94,0 %) ist dies eine neue Situation. Allerdings beschäftigten die meisten befragten Betriebe (70,0 %) schon vor Inkrafttreten des Rechtsanspruchs schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die jedoch ohne Arbeitsassistenz auskommen mussten, ebenso wie schwerbehinderte Beschäftigte, die aktuell angestellt sind und nicht über eine Arbeitsassistenz verfügen.

8.2 Schwerbehinderte Menschen in den befragten Unternehmen

Die aktuelle Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter in den befragten Unternehmen ist sehr unterschiedlich. Mehr als jedes vierte Unternehmen beschäftigt zwischen 2 und 4 schwerbehinderte Menschen. Jedes fünfte Unternehmen beschäftigt 5 bis 9, und immerhin verfügt jedes sechste Unternehmen über 50 und mehr schwerbehinderte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter. Bei diesen Unternehmen handelt es sich hauptsächlich um Unternehmen des Öffentlichen Dienstes (Körperschaften des Öffentlichen Rechts).

Abbildung 40:

Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen



© ies

Von den insgesamt in den befragten Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhält in über der Hälfte der Unternehmen (56,0 %) höchstens eine Person von einer Assistenzkraft Hilfeleistungen am Arbeitsplatz. In den übrigen Unternehmen liegt die Anzahl zwischen zwei und zwölf Personen.

Die bevorzugten Tätigkeitsfelder der schwerbehinderten Beschäftigten mit Arbeitsassistenz, die von den befragten Unternehmen angegeben werden, zeigen eine hohe Übereinstimmung zu den Angaben der beiden anderen interviewten Gruppen (Assistenznehmende und Assistenzkräfte).

Tabelle 15: Tätigkeitsfelder der Assistenznehmenden in den Arbeitgeberunternehmen

Tätigkeit	Häufigkeit
verwaltungstechnischer Bereich, Sachbearbeitung, Bürotätigkeit	18
pädagogischer Beruf	10
Behindertenberatung (Beauftragter, im Verband oder Verein)	6
EDV-Bereich	6
Beruf im medizinischen Bereich	5
kaufmännischer Bereich	5
Beratung (Consulting)	5
Wissenschaft	4
juristischer Bereich	4
Medienbereich	4
Bereich Soziale Arbeit	3
künstlerischer Bereich	1
unspezifische Angaben	18
fehlend	1
gesamt	49

Hinter der Kategorie »unspezifische Angaben« verbergen sich hauptsächlich Angaben zur Funktion des schwerbehinderten Menschen, wie Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführung, Projektleitung u. ä. Offensichtlich konnten keine konkreten Angaben zum Inhalt des jeweiligen Aufgabengebietes gemacht werden, so dass statt dessen die jeweilige Funktion angegeben wurde.

Aus den Beschreibungen der befragten Personen in den untersuchten Unternehmen geht hervor, dass es sich bei den Assistenznehmenden um Leistungsträger handelt. Eine beachtliche Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Assistenzkraft (40,0 %) bekleidet eine leitende Position. In der Mehrheit handelt es sich dabei um Führungskräfte auf der mittleren Führungsebene (55,0 %).

<i>Definition der drei Managementebenen</i>
1. Ebene: Vorstände/Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer
2. Ebene: Hauptabteilungsleiterinnen/leiter und vergleichbare Positionen,
3. Ebene: Abteilungsleiterinnen/leiter und vergleichbare Positionen (Demmer 1991).

Die Assistenznehmenden genießen augenscheinlich ein hohes Ansehen bei den Arbeitgebern. Nicht nur, dass sich viele Assistenznehmende in leitenden Positionen befinden und ihnen somit eine überdurchschnittlich hohe Verantwortung für das Unternehmen anvertraut wird, darüber hinaus schätzen die befragten Arbeitgeber die Leistungen dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchaus. Eine deutliche Mehrheit (79,6 %) der befragten Arbeitgeber ist mit den Leistungen der schwerbehinderten Beschäftigten »zufrieden«. Die Übrigen (9) haben sich bei der Beantwortung dieser Frage für die Kategorie »teils – teils« entschieden. Nur ein Arbeitgeber ist »nicht zufrieden« mit den Leistungen.

Abbildung 41: Verteilung nach Führungsebenen

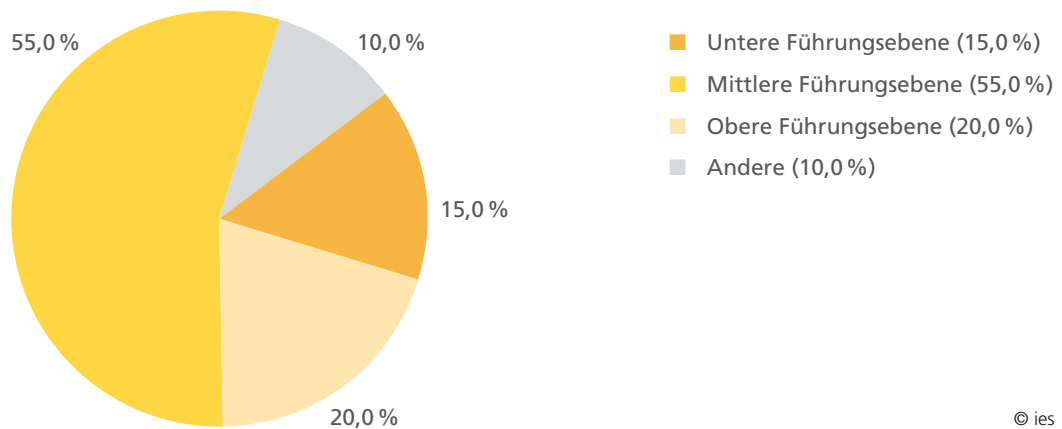
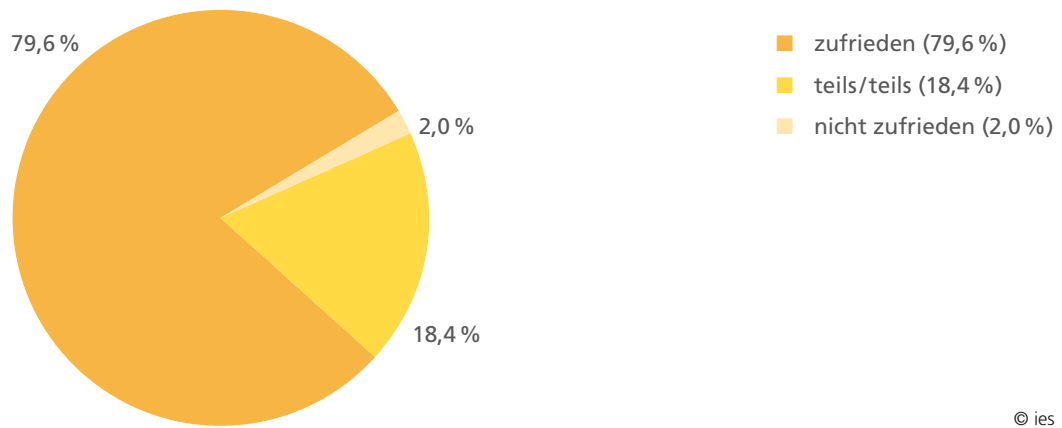


Abbildung 42: Zufriedenheit mit der Leistung des Beschäftigten mit Arbeitsassistentz



Die guten Arbeitsergebnisse werden nicht allein auf die Leistungen und das Engagement der/ des schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters zurück geführt. Etwa 60 % der Arbeitgebervertreter/innen sind der Ansicht, dass ebenfalls die Unterstützung durch die Assistentkraft einen Anteil daran hat. Belegt werden die positiven Einschätzungen mit folgenden Aussagen:

- ▶ Die Assistentkraft gleiche das aus, was der schwerbehinderte Mensch selbst nicht machen könne. Dies führe zu einer effizienteren Arbeit und besseren Arbeitsleistung.
- ▶ Der Assistentznehmende fühle sich sicherer durch die Begleitung und Handreichungen der Assistentkraft.
- ▶ Die Hilfeleistungen der Assistentkraft entlasten den Assistentznehmenden, so dass mehr Raum für andere Dinge, wie z. B. konzeptionelle Arbeit bleibe.
- ▶ Die Zufriedenheit der schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. des schwerbehinderten Mitarbeiters sei gestiegen.

- ▶ Durch die Assistenzkraft habe die schwerbehinderte Person ihre volle Arbeitsfähigkeit und mehr Unabhängigkeit gewonnen.
- ▶ Die Kommunikation mit »Anderen« sowie die Teilnahme an Sitzungen sei einfacher geworden.

Die Unternehmensvertreter (12,0 %), die der Assistenzkraft nur »teilweise« einen Anteil an der Leistung des Assistenznehmenden zusprechen, reduzieren in ihren Einschätzungen die Tätigkeit der Assistenzkraft im Widerspruch zu den Aussagen der Assistenznehmenden und Assistenzkräften sehr stark auf den persönlichen Bereich. Demnach beruhen die Leistungen größtenteils auf dem Einsatz der schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, da die Assistenzkraft hauptsächlich für den persönlichen Bereich, wie z. B. Toilettengänge und An- und Ausziehen gebraucht werde. Sie, die Assistenzkraft, habe wenig Einfluss auf die eigentliche Tätigkeit des Assistenznehmenden.

Diejenigen (26 %), die der Unterstützung durch die Assistenzkraft in Bezug auf die Leistung des Assistenznehmenden gar keine Bedeutung beimessen, sind der Ansicht,

- ▶ die Assistenzkraft gleiche nur körperliche Defizite aus,
- ▶ die Assistenzkraft bedeute eine Erleichterung für den Assistenznehmenden, Auswirkungen auf die Arbeitsleistung habe dies nicht und
- ▶ die eigentliche Arbeit werde ausschließlich von dem Assistenznehmenden ausgeführt.

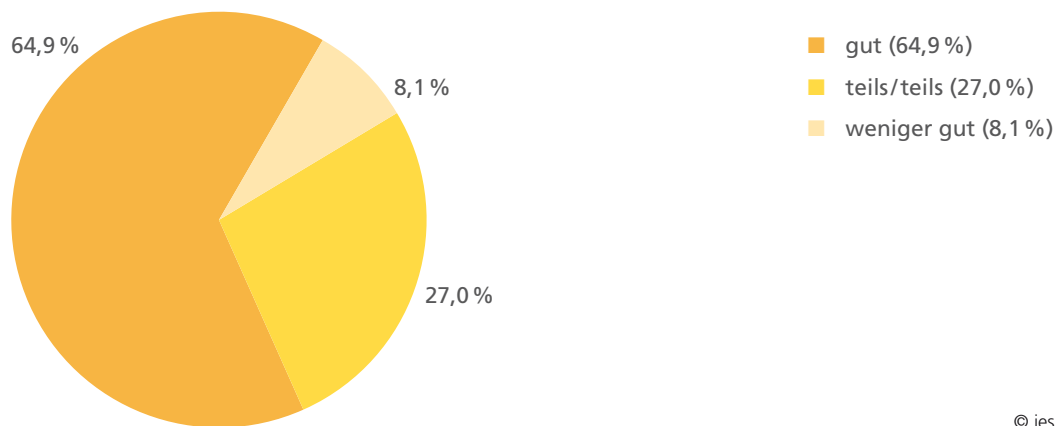
Offensichtlich wird von der Annahme ausgegangen, die primäre Aufgabe von Assistenzkräften sei die unmittelbare Assistenz bei der als Kernbereich definierten Tätigkeit des Assistenznehmenden.

Bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, insbesondere wenn diese durch eine weitere Person am Arbeitsplatz begleitet werden, stellen sich besondere Herausforderungen. Hier ist Fachkompetenz nicht nur hinsichtlich der physischen Ausstattung des Arbeitsplatzes, sondern auch im Hinblick auf arbeitsrechtliche und gesetzliche Regelungen gefragt. Für diese Aufgabe haben viele der befragten Arbeitgeber externe Beratung in Anspruch genommen. Von diesen haben über 90 % das Integrationsamt (u. a. Integrationsfachdienst und technischer Beratungsdienst) sowie die Agentur für Arbeit (32,3 %) und Rehabilitationsträger (19,4 %) genannt. Darüber hinaus wurde beratende Hilfe bei weiteren Institutionen, wie von einem Bezirksschulamt, von Blindenverbänden, von einer Landesdolmetschzentrale, vom paritätischen Wohlfahrtsverband und einer Schwerbehindertenvertretung gesucht. Bei einigen Arbeitgebern handelt es sich um Institutionen, die selbst diesbezügliche Beratung anbieten.

Überwiegend wird die Beratung durch das Integrationsamt als »gut« beurteilt. Mehr als jeder vierte Arbeitgeber ist »teilweise zufrieden«, ein nur geringer Teil der befragten Arbeitgeber ist mit der Beratungsleistung »nicht zufrieden«.

Abbildung 43:

Beurteilung der Beratungsleistung des Integrationsamtes bei der Schaffung des Arbeitsplatzes



Die positiven Äußerungen zur Beratungsleistung von Integrationsämtern wurden zum Teil von Beispielen begleitet, die im Folgenden auszugsweise wiedergegeben werden:

- ▶ Die Beratung durch das Integrationsamt bei der Arbeitsplatzschaffung und Arbeitsplatzhaltung wird als sehr gut bewertet. Dies gilt ebenso im Zusammenhang mit der Klärung des Aufgabenbereichs des Assistenznehmenden.
- ▶ Die technische Beratung durch das Integrationsamt wird von den Ratsuchenden positiv aufgenommen.
- ▶ Als hilfreich wird zudem die Beratung bei der Ausstattung mit Hilfsmitteln empfunden.
- ▶ Beratende werden als hilfsbereit, kompetent und immer ansprechbar, wenn Beratung erforderlich ist, bezeichnet. Die Beratungsleistung wird als praxisnah beschrieben.
- ▶ Positiv wird ebenfalls hervorgehoben, dass antragstellende schwerbehinderte Menschen als Kunden betrachtet und entsprechend würdig behandelt werden.

Von denen, deren Einschätzungen sowohl positiv als auch negativ ausfallen und die sich entsprechend für »teils / teils« entschieden haben, werden u.a. folgende Beispiele genannt:

- ▶ Angeführt wurde, dass zu Beginn, d.h. bei der Einstellung einer bzw. eines schwerbehinderten Mitarbeiterin / Mitarbeiters, zwar Beratung durch das Integrationsamt geleistet wurde, später jedoch keine Betreuung bzw. Beratung mehr stattfand.

- ▶ Meistens wird die Beratung als kompetent beurteilt, in Einzelfällen allerdings auch als problematisch bis konfliktträchtig. Dies, so wird weiter angemerkt, hänge auch von der jeweiligen Ansprechperson ab.
- ▶ Nach anfänglichen Schwierigkeiten wird das Engagement der beratenden Mitarbeiter des Integrationsamts als »sehr gut« beurteilt

Negative Erfahrungen mit der Beratungsleistung vom Integrationsamt werden mit folgenden Beispielen belegt:

- ▶ Es wurde quantitativ mehr Beratung gewünscht.
- ▶ Bemängelt wurde der schleppende Informationsaustausch über die Landesgrenzen hinaus.
- ▶ Kritisiert wurde ebenfalls die schwierige Zusammenarbeit unter verschiedenen Institutionen.

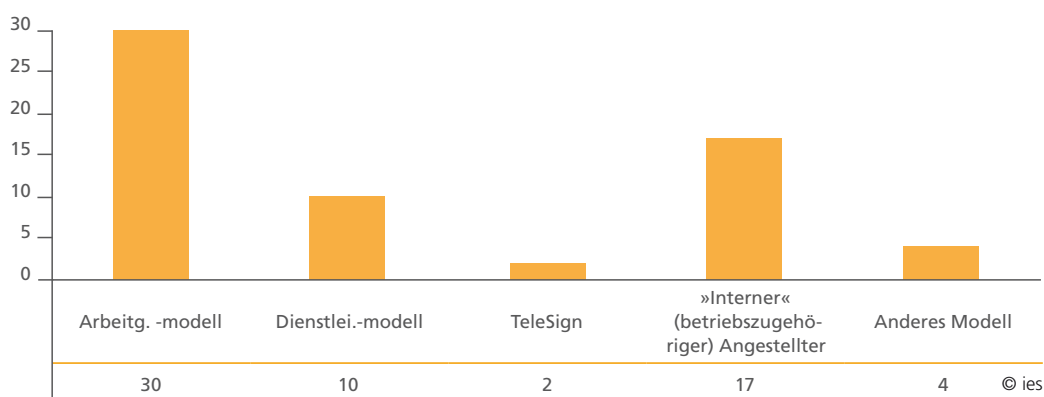
Einige Aussagen enthalten die Empfehlung, die Antragstellenden nicht »über einen Kamm zu scheren« und statt dessen auf Einzelfälle einzugehen. Empfohlen wird ebenfalls, Kompetenzen für die verschiedenen Arten von Schwerbehinderung zu schulen, weil Beratende, die nicht über entsprechende Erfahrungen bzw. Kenntnisse verfügen, nicht die spezifische Lebenssituation z. B. von blinden oder sehbehinderten Menschen oder gehörlosen Menschen einschätzen können.

Herauszuheben ist deutlich der Bedarf an Schulung der Beratenden und eine Qualitätssicherung in der Beratungsleistung.

Die Präferenz der schwerbehinderten Menschen für eine Assistenzkraft auf der Grundlage des Arbeitgebermodells wird durch die Arbeitgeber bestätigt. Zugleich offenbart sich an dieser Stelle ein überraschender Sachverhalt: Nach Aussage von Arbeitgebervertretern gibt es eine beachtliche Anzahl von Assistenzkräften, die nicht als Externe, sondern als Interne bezeichnet werden (30,0 %). Es muss an dieser Stelle offen bleiben, ob damit gemeint ist, dass sich diese im Status eines regulären Betriebsangehörigen befinden; dies ist in der Leistung Arbeitsassistenz nicht vorgesehen und sie wären dann im eigentlichen Sinne keine Assistenzkräfte. Betriebe, die unterstützende Beschäftigte für ihre Leistung entlohnen wollen bzw. die dafür aufgewendete und dem Unternehmen verloren gegangene Arbeitszeit finanziell ausgleichen wollen, können im Rahmen der »personellen Unterstützung« eine finanzielle Leistung beantragen. Denkbar ist jedoch auch, dass einige Arbeitgebervertreter diese Kategorie nicht so trennscharf verwenden und mit Internen z. B. die Eingebundenheit in den Betrieb meinen oder die den Begriff Assistenzkraft nicht im Sinne des Gesetzes verwenden, sondern damit aussagen wollen, dass die schwerbehinderten Menschen von anderen Beschäftigten »Assistenz« erhalten.¹²

¹² Quelle: http://www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/hilfe_arbeit/Arbeitgeber/belastungen, 19.05.2006.

Abbildung 44: Unterstützungsmodelle in den befragten Unternehmen



Auf die Frage, welche der ihnen bekannten Unterstützungsformen als ideal eingeschätzt wird, wird das Arbeitgebermodell genannt (48,0%). Für ebenso geeignet werden sogenannte *Interne* eingestuft. Nach Auskunft der befragten Arbeitgeber, scheint es sich bei knapp einem Drittel der Assistenzkräfte um Betriebsangehörige (»Interne«) zu handeln.

Die Beurteilung von externen Assistenzkräften fällt insgesamt ebenfalls positiv oder teils/teils aus, es gibt keine negativen Bewertungen. Auch der Status als »Externer« hat seine Vorzüge, wie im Folgenden begründet wird:

- ▶ Die Assistenzkraft wird vom Assistenznehmenden nach eigenen Vorstellungen selbst ausgesucht.
- ▶ Bei Ausfall der Assistenzkraft ist der schwerbehinderte Beschäftigte selbst für Ersatz verantwortlich und nicht der Betrieb.
- ▶ Eine externe Assistenzkraft verursacht weniger Verwaltungsaufwand.

Abbildung 45: Bewertung: Assistenzkräfte als Externe

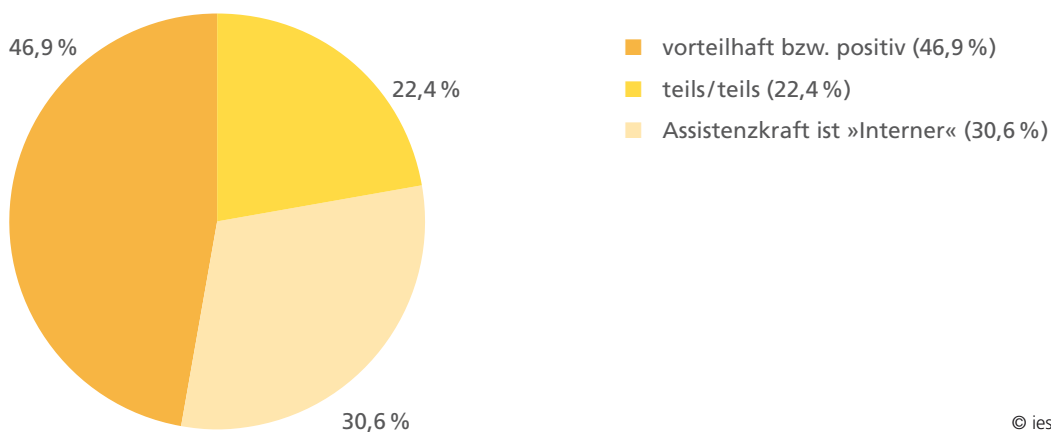


Abbildung 45 zeigt die insgesamt positive Bewertung durch die Arbeitgeber.

Es ergeben sich nach Meinung der Arbeitgeber gerade durch den Status als »Externer« Integrationsprobleme: Die Assistenzkraft behindere den Betriebsablauf und schade dem Betriebsklima. Insbesondere wenn schwerbehinderte Beschäftigte höherqualifizierte Tätigkeiten ausführen, halten die Unternehmen eine interne Person als Unterstützung für geeigneter, da diese die Betriebs- und Arbeitsabläufe gut kenne und somit effizientere Hilfeleistung bieten könne.

Auf wenig Zustimmung trifft das Dienstleistungsmodell (18,0 %), da dieses Modell keinen direkten Vorgesetzten für die Assistenzkraft vor Ort vorsieht. Zudem berichten die Unternehmensvertreter bei Ausfall einer Assistenzkraft oder im Falle eines flexiblen Einsatzes verschiedener Assistenzkräfte immer wieder über Integrationsprobleme und Störungen in der Arbeit des Assistenznehmenden.

Gegenüber schwerbehinderten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern zeigen sich die befragten Arbeitgeber überwiegend aufgeschlossen. Ein Teil der Arbeitgeber (knapp zwei Drittel) räumt jedoch ein, vor der Einstellung Bedenken gehegt zu haben. Dazu zählen hauptsächlich folgende:

- ▶ Die Anforderungen an Qualifikationen korrespondieren nicht mit dem angenommenen eingeschränkten Einsatz von schwerbehinderten Beschäftigten.
- ▶ Eine große Sorge galt der eingeschränkten Flexibilität von schwerbehinderten Menschen, die zur Beeinträchtigung von Betriebsabläufen führen kann.
- ▶ Sorge bereiteten den Arbeitgebern ebenfalls die zusätzlichen Kosten, die möglicherweise durch technische Umrüstung und der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes entstehen könnten, sowie dem zusätzlich erforderlichen Platzbedarf für die Assistenzkraft.
- ▶ Ein weiterer Punkt betrifft den Bereich betriebliche Sicherheit. Es wird befürchtet, dass eine Assistenzkraft hinsichtlich Vertraulichkeit bzw. Verschwiegenheit und Datenschutz ein Sicherheitsrisiko darstellen kann, wenn es sich um eine externe Person handelt.
- ▶ Weniger häufig, aber dennoch als Argumente vorgebracht werden höhere Fehlzeiten und ein höherer Krankenstand von schwerbehinderten Beschäftigten, Leistungsmin- derung bei Ausfall der Assistenzkraft oder Reibungsverluste wegen erforderlicher Abstimmungen zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und ihrer / seiner Assistenzkraft.

Diese konnten jedoch durch die positiven Erfahrungen im Arbeitsalltag ausgeräumt werden. Die allgemein positive Einschätzung der Unternehmensvertreter hinsichtlich der beruflichen Leistungen, der beruflichen Chancen von schwerbehinderten Menschen (s. w. u.) und die insgesamt gute Positionierung der befragten Assistenznehmenden sprechen dafür.

Drei Arbeitgeber sind nach wie vor nur teilweise von dem Arrangement überzeugt, da nicht alle Vorbehalte behoben werden konnten. Um welche Probleme bzw. Vorbehalte es sich dabei handelt, wurde nicht weiter ausgeführt.

Berufliche Chancen von schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz

Eine zentrale forschungsleitende Hypothese dieser Studie gilt der Frage nach der Verbesserung der beruflichen Chancen von schwerbehinderten Menschen, die das Instrument *Arbeitsassistenz* in Anspruch nehmen.

Bei den folgenden Darlegungen hinsichtlich der beruflichen Perspektive von schwerbehinderten Menschen, deren Chancen auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz oder aufstiegsbezogene Chancen im Berufsleben, handelt es sich aus Sicht aller drei befragten Gruppen (Assistenznehmende, Assistenzkräfte und Arbeitgeber) um individuelle Einschätzungen, die auf persönlichen Erfahrungen, Beobachtungen oder Hören/Sagen beruhen. Den Einschätzungen unterliegen keine empirisch gesicherten Erkenntnisse.

Bereits die Häufungen zum Einstieg in die Berufstätigkeit in den Jahren zwischen 2000 und 2004 geben einen Hinweis darauf, dass mit geltendem Rechtsanspruch auf eine unterstützende Hilfe am Arbeitsplatz ein erfolgreicher Einstieg in das Berufsleben vollzogen werden konnte. Der positive Einfluss einer Assistenzkraft auf den Berufseinstieg wurde von Assistenznehmenden bereits bestätigt: Danach war für einige schwerbehinderte Menschen der Einstieg in das Berufsleben erst mit einer Assistenzkraft möglich.

9.1 Berufliche Chancen von Assistenznehmenden nach Einschätzung der befragten Assistenznehmenden

Die befragten Assistenznehmenden sind überwiegend der Ansicht, dass ihnen selbst aufgrund der Arbeitsassistenz bei der Stellensuche mehr berufliche Möglichkeiten offen stehen würden. Dieser Meinung sind gut 76 % der Befragten. Knapp 12 % teilen diese Ansicht nicht und 10,3 % der Assistenznehmenden machen dazu keine Angaben.

Sie wurden zudem um eine generelle Einschätzung differenziert nach beruflichen Phasen gebeten. Die Mehrheit der Assistenznehmenden teilt dabei die Einschätzung, durch die Assistenz verbesserten sich die Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, sowie danach einen Arbeitsplatz zu finden. Ebenfalls eine Mehrheit schätzt, die Chancen auf einen Arbeitsplatz nach einer Arbeitslosigkeit verbesserten sich, wenn die Berufstätigkeit durch eine Arbeitsassistenz unterstützt werde.

Tabelle 16: Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Einschätzung der Assistenznehmenden

Chancen...	steigen sehr	steigen wenig	steigen nicht	keine Angaben
nach Schulabschluss auf einen durch Arbeitsassistenz unterstützten Arbeitsplatz	57,9 %	29,4 %	6,3 %	4,8 %
nach Ausbildung auf einen durch Arbeitsassistenz unterstützten Ausbildungsplatz	65,1 %	23,8 %	4,8 %	5,6 %
nach Arbeitslosigkeit auf einen durch Arbeitsassistenz unterstützten Ausbildungsplatz	57,1 %	27,8 %	6,3 %	7,9 %

9.2 Berufliche Chancen von Assistenznehmenden nach Einschätzung der Arbeitgeber

Die Einschätzungen der Arbeitgeber hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Chancen von schwerbehinderten Beschäftigten mit Arbeitsassistenz fallen zwar weniger optimistisch aus, zeigen aber dennoch eine eindeutig positive Tendenz.

Hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Chancen von schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz generell auf dem Arbeitsmarkt, ist knapp die Hälfte der befragten Arbeitgeber der Meinung, die Chancen steigen sehr, weil

- ▶ ohne Arbeitsassistenz für viele schwerbehinderte Menschen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit gar nicht möglich sei,
- ▶ die Arbeitsassistenz dazu beitragen könne, Vorbehalte von Arbeitgebern auszuräumen,
- ▶ Qualifikation gefragt sei und die Arbeitsassistenz die schwerbehinderte Person entlasten könne, so dass diese sich ganz ihrer Aufgabe widmen könne.

Zurückhaltender in der Einschätzung sind die Arbeitgeber hinsichtlich der Chancen auf einen Ausbildungsplatz, da der potenzielle Arbeitgeber noch nicht über positive Erfahrungen mit dem Assistenznehmenden und seiner Arbeitsassistenz verfügt, auf der er aufbauen kann. Zudem schätzen die befragten Arbeitgeber die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zur Zeit als generell »schlecht« ein.

Ebenfalls gut ein Drittel schätzt, die Chancen aus der Arbeitslosigkeit steigen mit Arbeitsassistenz sehr, aber eben so viele sind der Ansicht, die Chancen verbesserten sich nur wenig, und etwa jeder zehnte Arbeitgeber entschied sich für die Kategorie »teils/teils«, da es jeweils auf den Einzelfall und die jeweiligen Bedingungen ankomme, ob die beruflichen Chancen sich verbesserten.

Tabelle 17: Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Einschätzung der Arbeitgeber

Chancen...	steigen sehr	teils/teils	steigen wenig	steigen nicht	keine Angaben
auf dem Arbeitsmarkt	48,0 %	12,0 %	26,0 %	10,0 %	4,0 %
auf einen Ausbildungsplatz	32,0 %	20,0 %	26,0 %	18,0 %	4,0 %
aus der Arbeitslosigkeit	34,0 %	12,0 %	32,0 %	18,0 %	4,0 %

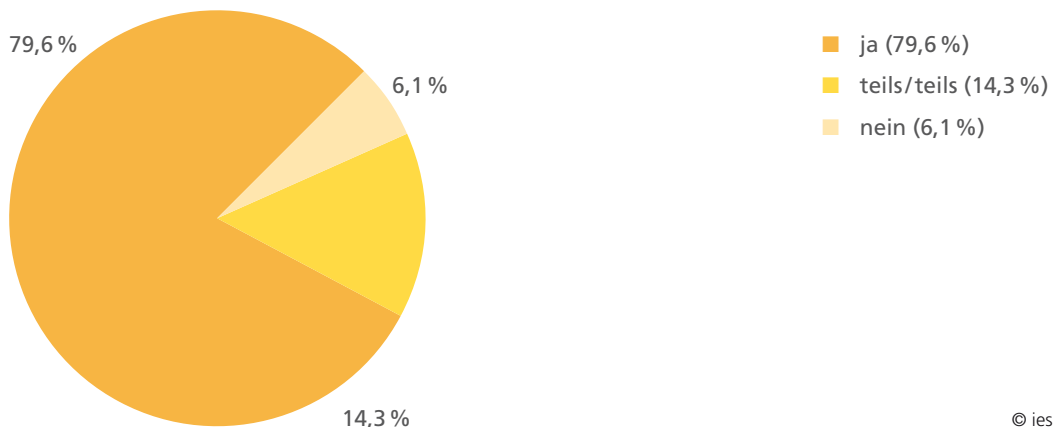
Aus Sicht der befragten Unternehmensvertreterinnen bzw. Unternehmensvertreter haben schwerbehinderte Menschen dann eine gute Chancen auf Beschäftigung, wenn der potenzielle Arbeitgeber bereits gute Erfahrungen mit anderen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern gemacht hat oder die schwerbehinderte Person bereits kennt, z. B. durch ein Praktikum oder durch eine Ausbildung.

Eine deutliche Mehrheit der befragten Arbeitgeber ist der Meinung, eine Arbeitsassistenz biete die Möglichkeit zur Erweiterung der beruflichen Perspektive, z. B. weil die Assistenzkraft einen

Teil der Behinderung kompensieren könne und der Assistenznehmende sich so besser auf seine Kernarbeit konzentrieren und seine Qualifikationen einsetzen könne, was möglicherweise wiederum zu einer Veränderung des Tätigkeitsfeldes (Verbreiterung oder Aufwertung) führen kann.

Abbildung 46:

Arbeitsassistenz ermöglicht die Erweiterung der beruflichen Perspektive (Arbeitgeber)



Hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten schwerbehinderter Beschäftigter mit Arbeitsassistenz ist eine hohe Übereinstimmung festzustellen. Über 70 % der Arbeitgeber schätzen die beruflichen Karrierechancen von Assistenznehmenden positiv ein. Aus weiteren Erläuterungen geht hervor, dass die positive Prognose auch darauf zurück zu führen ist, dass das Vertrauen in gerechte Chancen unabhängig von einer Behinderung vorherrschend ist: »Solange die Leistung stimmt, ist es egal ob Behinderter oder nicht«.

In einigen Fällen zeichnet sich der berufliche Aufstieg bereits ab. So besteht z. B. die ernstzunehmende Chance einer / eines schwerbehinderten Mitarbeiterin / Mitarbeiters mit Assistenzkraft von der Projektmitarbeit zur Projektleitung aufzusteigen. In einem anderen Fall befindet sich die assistenznehmende Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Ausbildung, um daran anschließend den Weg zu einer Position im mittleren oder gehobenen Dienst im Bereich der öffentlichen Verwaltung einzuschlagen.

Im Hinblick auf Aufstiegchancen ist dagegen knapp jeder vierte Arbeitgeber der Ansicht, eine Arbeitsassistenz erhöhe die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von schwerbehinderten Menschen nicht. Allerdings wird diese pessimistische Prognose vielfach mit fehlenden Leitungspositionen begründet. Die Strukturen einiger Unternehmen, die das Prinzip der flachen Hierarchien vorsehen, verhindern einen beruflichen Aufstieg.

Kapitel 10

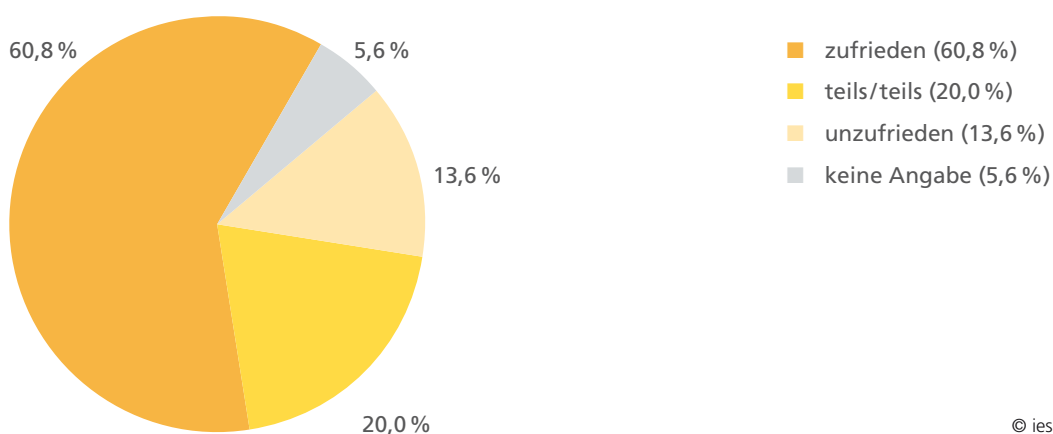
Die Umsetzung der Leistung »Arbeitsassistentenz«

Eine ebenfalls zentrale Thematik dieser Studie ist die Umsetzung der Leistung »Arbeitsassistentenz« und das Antragsverfahren selbst. Beides stand auf dem Prüfstand und sollte bewertet werden, um daraus mögliche Modifizierungsanforderungen ableiten zu können. Eine Bewertung der Leistung *Arbeitsassistentenz* und des Antragsverfahrens wurde aus der Perspektive von zwei Zielgruppen, den Assistenznehmenden und den Assistenzkräften, vorgenommen. Es handelt sich hier um die beiden Gruppen, die diesbezüglich über unmittelbare Erfahrung verfügen.

10.1 Erfahrungen mit der Leistung »Arbeitsassistentenz«

Die Bewertung der Leistung *Arbeitsassistentenz*, der Umsetzung der Leistung *Arbeitsassistentenz* sowie des Antragsverfahrens – ohne weitere Spezifizierung – fällt vorwiegend positiv aus: Generell sind die Befragten damit zufrieden, dass die Leistung *Arbeitsassistentenz* überhaupt existiert. Knapp zwei Drittel der Assistenznehmenden sind immerhin mit dem Antragsverfahren zufrieden. Dagegen ist jeder Fünfte nur teilweise zufrieden. Etwa 13,6 % der Befragten ist eindeutig unzufrieden mit der Umsetzung.

Abbildung 47:
Bewertung des Antragsverfahrens

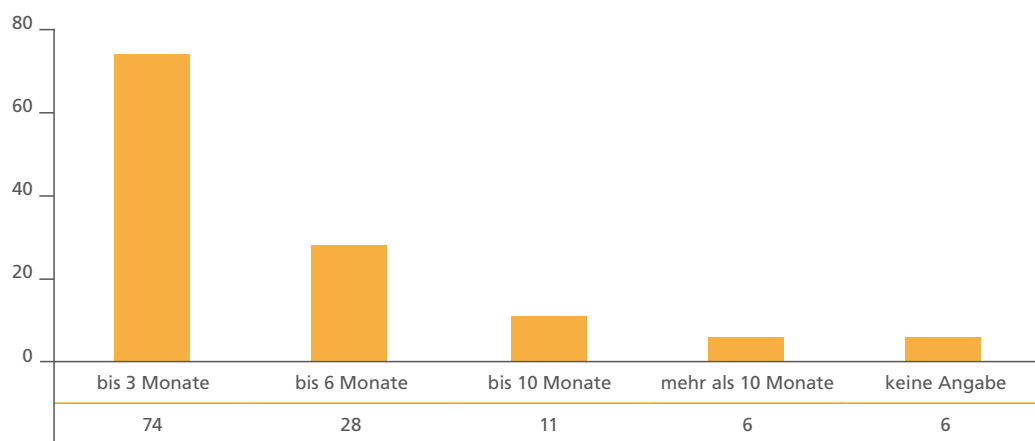


Wird eine Spezifizierung nach verschiedenen Elementen, die im Zusammenhang mit der Leistung *Arbeitsassistentenz* stehen, vorgenommen, wird die Umsetzung kritisch betrachtet und es werden Faktoren genannt, die als negativ wahrgenommen und erlebt werden. Als hindernde Faktoren werden in erster Linie Unzulänglichkeiten bei den jeweiligen Kostenträgern bzw. beim Integrationsamt sowie eine lange Bearbeitungsdauer genannt. Ein Teil der Assistenznehmenden empfindet das Antragsverfahren als zu aufwändig. Außerdem wird kritisiert, das Antragsverfahren sei nicht barrierefrei, z. B. weil die notwendigen Formulare nicht per Internet runter zu laden seien, zumindest traf dies zum Zeitpunkt der Beantragung für die Befragten noch zu. Kritisch berichtet wird ebenfalls, dass sie sich nicht wie Antragsteller, sondern wie Bittsteller behandelt fühlten.

Die Bearbeitungsdauer der Antragsverfahren beträgt in der Regel bis zu drei Monate und befindet sich damit im tolerablen Rahmen. Antragsverfahren, die länger dauern, konterkarieren das mit der Leistung *Arbeitsassistentz* verfolgte Ziel, zur Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt beizutragen. Angesichts des stark umkämpften Arbeitsmarktes ist eine schnelle Reaktion vom Arbeitssuchenden gefordert. Denn potenzielle Arbeitgeber befinden sich heute in der Lage, aus vielen Bewerbern wählen zu können, ohne auf komplizierte Nebenerscheinungen eingehen zu müssen. Die Chancen von schwerbehinderten Erwerbsmotivierten sinken, wenn sich die Bewilligung einer Arbeitsassistentz in die Länge zieht.

Abbildung 48:

Bearbeitungsdauer von Anträgen



© ies

Die wesentlichen Gründe für eine lange Bearbeitungsdauer von Anträgen sind nach Angaben der befragten Assistenznehmenden:

- ▶ Unsicherheit und Unstimmigkeiten in der praktischen Umsetzung der noch relativ neuen Leistung »Arbeitsassistentz«,
- ▶ Schwierigkeiten bzw. Verzögerungen in der Kooperation, z.B. mit verschiedenen Kostenträgern und/oder dem Integrationsamt,
- ▶ fehlende Beratung und mangelnde Informationsweitergabe,
- ▶ Personalmangel bei der über den Antrag entscheidenden Institution,
- ▶ Unklarheiten und Fehler bei der Antragstellung.

Die Aufzählung aller genannten Gründe für eine lange Bearbeitungsdauer aus Sicht der Assistenznehmenden nach Häufigkeit stellt sich wie folgt dar:

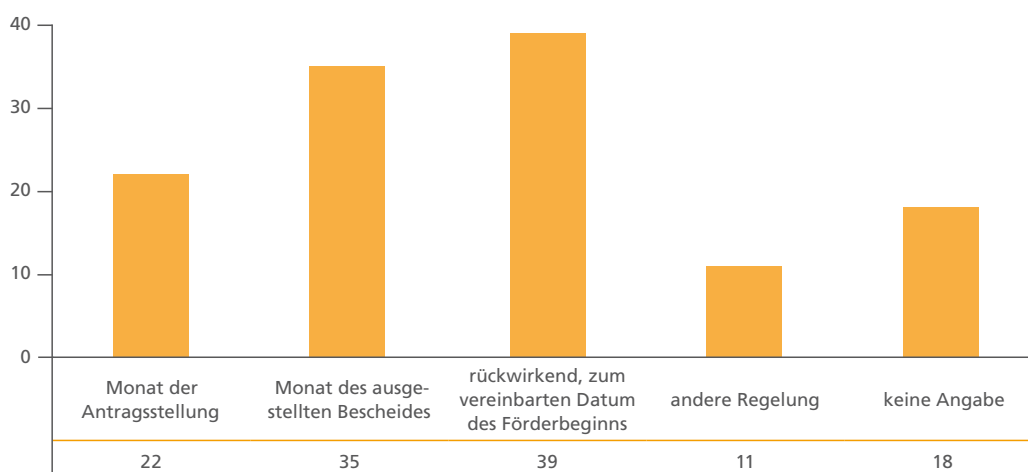
Tabelle 18:

Gründe für lange Bearbeitungszeiten von Anträgen

Gründe	Häufigkeit
Relativ neue Regelung der Leistung »Arbeitsassistenz«	17
Unsicherheit/Unstimmigkeit in der Umsetzung der gesetzlichen Regelung	16
Schwierige Kooperation der verschiedenen Kostenträger	16
Fehlende Beratung durch das Integrationsamt	13
Personalmangel bei der über den Antrag entscheidenden Institution	12
Verzögerte Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt	10
Unklare Darstellung des Assistenzbedarfs	8
Unvollständige Einreichung von Unterlagen bei der Antragstellung	6
Unverständliches Schreiben vom Integrationsamt	6
Zu spätes Einschalten von Integrationsfachdienst oder technischem Fachdienst	6
Fehler bei der Antragstellung	4
Bei Selbstständigen: Schwierigkeiten bei der Offenlegung des Verdienstes	2
Keine ausreichenden Mittel aus der Ausgleichsabgabe	1
Gesamt	35

Betrachtet man, zu welchem Zeitpunkt die Leistung Arbeitsassistenz erbracht wurde, relativiert sich das Bild hinsichtlich der Antragsdauer. In 22 Fällen wurde bereits ein Monat nach Antragsstellung die Leistung bewilligt. Bei zwei Dritteln der Anträge wurde die Leistung rückwirkend zu einem vereinbarten Zeitpunkt bewilligt. In diesem Fall gerät der schwerbehinderte Menschen jedoch in die Situation, finanziell in Vorleistung treten zu müssen, wenn die berufliche Situation eine rasche Unterstützung durch eine Arbeitsassistenz erfordert.

Abbildung 49: Leistung erbracht ab Zeitpunkt ...



Verzögerungen im Antragsverfahren scheint es nach Auskunft von antragsbearbeitenden Institutionen auch auf Seiten der Antragstellenden zu geben, z. B. weil wichtige Unterlagen oder Angaben fehlen, die erst zu einem späteren Zeitpunkt eingereicht werden. Manchmal weisen die ausgefüllten Formulare fehlerhafte Angaben auf und müssen wieder an den Antragstellenden zurück gegeben werden.

Offenbar besteht erheblicher Beratungsbedarf, denn das Antragsverfahren wird als kompliziert und aufwändig beschrieben. Ein Großteil der Assistenznehmenden (67,6 %) hat bei der Antragstellung externe Beratung hinzu gezogen. Bei der Mehrheit handelt es sich um beratende Hilfestellung vom Integrationsamt bzw. vom Integrationsfachdienst. Andere Beratungsinstanzen sind Beauftragte für schwerbehinderte Beschäftigte im Betrieb des Assistenznehmenden und Institutionen, wie der Sozialverband, Behindertenberatungsstellen und entsprechend ausgerichtete Vereine. Zu deren originären Aufgaben zählt es, behinderten und schwerbehinderten Menschen unterstützende Hilfe zu bieten.

Diejenigen, die über Erfahrungen mit Beratung von Integrationsämtern verfügen und darüber eine Einschätzung treffen können, beurteilen die Beratungsleistung pauschal betrachtet als »sehr gut« oder »gut« (insgesamt mehr als zwei Drittel), führen aber dennoch Verbesserungsvorschläge an (siehe weiter unten). Zu vermuten ist deshalb, dass das Angebot an Beratung durch das Integrationsamt an sich bereits positiv bewertet wird. Etwas mehr als 15 % der sich hierzu Äußernden bewerten die Beratungsleistung der Integrationsämter als »zufriedenstellend« und etwas weniger als 15 % waren mit der Beratung nicht zufrieden.

Schwerbehinderte Menschen, welche die Leistung »Arbeitsassistentenz« in Form eines eigenen Budgets erhalten sind verpflichtet, bestimmte Auflagen gegenüber dem Kostenträger zu erfüllen. Vornehmlich geht es darum, die zweckgemäße Verwendung des Budgets nach zu weisen. Der Nachweis erfolgt in folgender Weise (gegliedert nach Häufigkeit der Nennungen):

- ▶ Detaillierte Aufführung der eigenen Arbeitsstunden und der Assistenz Tätigkeit
- ▶ Schriftliche Erklärung zur zweckgerechten Verwendung des Budgets
- ▶ Offenlegen von Kontoauszügen
- ▶ Ausfüllen einer vorgefertigten Tabelle
- ▶ Einrichten eines gesonderten Kontos

Einige Assistenznehmende berichten, halbjährlich den Arbeitsvertrag, der zwischen ihnen und der Assistenzkraft geschlossen wurde, Zahlungsnachweise, Stundenzettel, Quittungen und Überweisungsbelege einreichen zu müssen. Manche Assistenznehmende müssen diese Nachweise sogar vierteljährlich erbringen. In Einzelfällen kommt es vor, dass eine Besichtigung des Arbeitsplatzes der / des schwerbehinderten Beschäftigten seitens des Integrationsamtes vorgenommen wird.

Nur wenige Assistenznehmende geben an, mit keinen besonderen Auflagen belegt worden zu sein bzw. keine Nachweise über die Verwendung des Budgets erbringen zu müssen. In wie weit dies zutreffend ist, kann anhand der Antworten nicht eindeutig beantwortet werden.

10.2 Anregungen zur Verbesserung der Umsetzung der Leistung Arbeitsassistenz

Ein Ziel der Evaluation ist die Identifizierung von Modifizierungsbedarf im Zusammenhang mit der Umsetzung und der Anwendung des Instruments *Arbeitsassistenz* sowie die Ermittlung von Verbesserungsvorschlägen. Dazu befragt, welche Verbesserungen in der Umsetzung der Leistung *Arbeitsassistenz* angeführt werden können, wurden vor allem Vorschläge zur Vereinfachung des Antragsverfahrens und zur Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit gemacht, um mehr schwerbehinderte Menschen und potenzielle Assistenzkräfte über die Leistung *Arbeitsassistenz* in Kenntnis zu setzen.

An erster Stelle der Verbesserungsvorschläge rangiert die Empfehlung nach einer bundesweiten Vereinheitlichung des Antragsverfahrens und eindeutigen, für alle geltenden Entscheidungsregelungen. Eine ebenso hohe Priorität hat der Wunsch nach einer Beschleunigung des Bewilligungsverfahrens sowie die Vereinfachung des Antragsverfahrens. Gewünscht werden ferner mehr Informationen über die Leistung *Arbeitsassistenz* und über das Antragsverfahren. Aus Sicht der Assistenznehmenden ist eine Professionalisierung des Verfahrens durch eine Intensivierung der Beratung und Schulung der Antragsbearbeitenden erforderlich. Hinsichtlich der Budgetierung wird die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation der Antragstellerin bzw. des Antragstellers sowie ihres bzw. seines persönlichen Bedarfs gewünscht. Weitere Verbesserungsvorschläge beziehen sich auf Verlängerung der Laufzeiten und eine »Verschlankung« des Folgeantrags (Weiterförderung). Es wird ein barrierefreier Zugang gewünscht, eine Verbesserung der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Kostenträger sowie eine würdigere Behandlung der Antragsteller: Antragstellende sollen »... nicht weiter als Bittsteller angesehen werden ...«.

Weitere Verbesserungsvorschläge beziehen sich auf eine Erhöhung des Budgets, um den Einsatz der Assistenzkraft ausdehnen und an das Arbeitsvolumen des schwerbehinderten Menschen anpassen zu können. Nach Wunsch der Assistenzkräfte sollte das Gehalt erhöht werden und Fortbildungen angeboten werden, um den Umgang mit dem Assistenznehmenden zu professionalisieren. Weiter wird gewünscht, eine (Internet-)Plattform als Austauschforum für Assistenzkräfte anzubieten, um über Probleme zu diskutieren, die sich aus dieser spezifischen Tätigkeit ergeben, und sich gegenseitig unterstützen zu können. Verbesserungsbedarf wird ebenfalls hinsichtlich der Klärung im Umgang mit Zusatzaufwendungen wie z.B. Fahrtkosten und anderen Ausgaben, die nicht weiter spezifiziert wurden, gesehen.

Tabelle 19: Verbesserungsvorschläge zum Antragsverfahren und zur Leistung »Arbeitsassistenz«

Vorschlag	Häufigkeit
Vereinheitlichung, Beschleunigung, Vereinfachung des Verfahrens	22
Mehr Information, bessere Öffentlichkeitsarbeit	15
Budgetierung / Budget an individuellem Bedarf anpassen	14
Folgeanträge schlanker gestalten	7
Längere oder unbefristete Laufzeiten	6
Einzelfälle und individuelle Behinderung berücksichtigen	6
Barrierefreier Zugang	6
Verbesserung der Zusammenarbeit unterschiedlicher Kostenträger	5
Mehr Unterstützung und Beratung in der Antragsphase	4
Antragsstellende nicht als Bittsteller ansehen	3
Anspruch auf Arbeitsassistenz auch bei geringerem Arbeitszeitvolumen des Assistenznehmenden	1
Arbeitgeber des Assistenznehmenden so wenig wie möglich einbinden	1

Kapitel 11**Kurzfassung und Fazit**

Die Leistung Arbeitsassistenten bietet schwerbehinderten Erwerbstätigen Unterstützungsleistungen im Arbeitsalltag. Sie erhalten direkte persönliche Hilfe durch eine Assistentenkraft am Arbeitsplatz, die sie dabei unterstützt, ihre Erwerbstätigkeit auszuüben, oder eine technische Hilfe (z. B. Telesign für hörbehinderte Menschen). Der schwerbehinderte Mensch soll durch die Arbeitsassistenten in die Lage versetzt werden, den inhaltlich prägenden Kernbereich seiner Erwerbstätigkeit selbstständig zu erledigen. Schwerbehinderte Menschen haben gem. § 102 Abs. 4 SGB IX einen Rechtsanspruch aus den aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln gegenüber dem zuständigen Integrationsamt auf die Übernahme der Kosten für eine Arbeitsassistenten, wenn ihnen dadurch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine entsprechende Erwerbstätigkeit ermöglicht wird.

Diese Regelung besteht seit Oktober 2002. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die die Leistung Arbeitsassistenten beantragen und in Anspruch nehmen, nimmt stetig zu. Hatte sie im Jahr 2002 bei 429 gelegen, wird sie im Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) 2004/2005 bereits mit 878 angegeben. Sie hat sich damit im angegebenen Zeitraum mehr als verdoppelt.

Nähere Ausführungen zu den rechtlichen Grundlagen finden sich in Kapitel 2 dieses Berichts.

11.1 Ziele und Durchführung der Evaluation

Die vorliegende Evaluation verfolgt das Ziel, die Praxistauglichkeit des Instruments Arbeitsassistenten zu überprüfen. Sie bezieht sich auf die selbstorganisierte arbeitnehmerbezogene Arbeitsassistenten (Assistentenkraft und Telesign); nicht in die Studie einbezogen ist die vom Arbeitgeber organisierte Arbeitsassistenten. Untersucht wird die Frage, ob sich die an die Arbeitsassistenten geknüpften Erwartungen erfüllt haben. Insbesondere geht es darum zu prüfen, ob sich die Chancen schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt dadurch verbessert haben: Ob sie einen besseren Zugang zu Ausbildung und Beruf finden, ob sich ihre Arbeitsplatzsicherheit durch die Assistenten erhöht, ob sich ihnen dadurch auch bessere Chancen auf berufliches Fortkommen eröffnen usw.

Darüber hinaus galt es, das Antragsverfahren selbst zu bewerten, um daraus mögliche Modifizierungs- und Verbesserungsmöglichkeiten ableiten zu können.

Für die Evaluation wurde ein multiperspektivischer Ansatz gewählt, der es ermöglicht, das Instrument Arbeitsassistenten aus dem Blickwinkel verschiedener Personengruppen zu bewerten. Dazu wurden ausführliche Interviews mit schwerbehinderten Menschen als Assistentennehmerinnen und Assistentennehmer (n = 126), mit Assistentenkräften (n = 81) sowie mit Vertreterinnen bzw. Vertretern des Arbeitgebers der Assistentennehmenden (n = 50) durchgeführt. Die Bereitschaft, sich an der Befragung zu beteiligen, war außerordentlich hoch.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 1 dieses Berichts.

11.2 Soziobiographische Angaben der schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass die Arbeitsassistenz von Männern stärker in Anspruch genommen wird als von Frauen. Von den Befragten sind rd. 60 % männlich und 40 % weiblich. Diese Anteile entsprechen der Grundgesamtheit aller Assistenznehmenden, von denen kontaktfähige Daten vorlagen. In dem Ergebnis spiegelt sich wider, dass Frauen sowohl in der Gruppe der anerkannten schwerbehinderten Menschen als auch allgemein im Erwerbsleben unterrepräsentiert sind.

Annähernd zwei Drittel der Assistenznehmenden sind zwischen 35 und 54 Jahre alt. Auch hier zeigt sich eine Parallele zum allgemeinen Erwerbsleben, in dem diese Altersgruppen ebenfalls dominieren.

Die Behinderung der Assistenznehmenden zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus. So fällt auf, dass fast zwei Drittel bereits seit Geburt oder früher Kindheit behindert sind. Bei den Behinderungsarten sind Sehbehinderung bzw. Erblindung (rd. 40 %) und Körperbehinderung im Sinne einer Bewegungseinschränkung der Extremitäten (38 %) am häufigsten.

Mehr als zwei Drittel der Assistenznehmenden haben eine Regelschule besucht und ihren Schulabschluss dort erworben. Das erreichte Bildungsniveau ist bemerkenswert hoch, bei Frauen sogar noch etwas höher als bei Männern. Insgesamt verfügen mehr als 75 % über eine allgemeine Hochschul- bzw. Fachhochschulreife. Mehr als die Hälfte kann einen Universitäts-/Hochschulabschluss nachweisen. Ein Fünftel der Befragten hat eine duale Berufsausbildung absolviert. Andere verfügen über einen Berufsabschluss, der an einer Berufsfachschule, einer Handelsschule oder einer Schule im Gesundheitswesen erworben wurde. Damit zeigt sich, dass vor allem gut qualifizierte schwerbehinderte Menschen eine Arbeitsassistenz zur Unterstützung im Berufsalltag in Anspruch nehmen.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 3 dieses Berichts.

11.3 Berufliche Situation des Assistenznehmenden

Einige der befragten schwerbehinderten Menschen sind bereits seit 40 Jahren erwerbstätig. Die Daten zum Jahr des Berufseinstiegs zeigen seit 1960 einen kontinuierlichen Anstieg. Eine Häufung in den letzten Jahren lässt auf einen zeitlichen Zusammenhang zwischen dem seit Oktober 2002 geltenden Recht auf eine Arbeitsassistenz schließen.

Der Dienstleistungsbereich öffentlich und privat ist der wichtigste Wirtschaftszweig: 84 % der Assistenznehmenden sind hier beschäftigt. Die Wirtschaftszweige Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft und Fischerei sowie Energie- und Wasserversorgung kommen nicht vor.

Der Öffentliche Dienst ist der wichtigste Arbeitgeber für schwerbehinderte Menschen. Annähernd ein Drittel der Assistenznehmenden ist hier beschäftigt. Knapp ein Viertel der Befragten

ist in Unternehmen der Privatwirtschaft beschäftigt. Eine beachtliche Anzahl der Befragten (fast 30 %) ist selbstständig und führt ein eigenes Unternehmen, meist ein Ein-Personen-Unternehmen.

Nach Tätigkeitsbereichen zeigt sich eine deutliche Präferenz für Berufe im pädagogischen oder medizinischen Bereich und in der Behindertenberatung. In einigen Feldern zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer sind deutlich überrepräsentiert in EDV-Berufen, aber (geringfügig) auch in pädagogischen Berufen; Frauen arbeiten häufiger im medizinischen Bereich, in Büroberufen und Sozialer Arbeit. Diese Tätigkeitsbereiche sind allgemein als geschlechtstypisch bekannt.

Häufig wird schwerbehinderten Menschen weniger Belastbarkeit zugetraut. Damit geht die Erwartung einher, dass sie oft nur temporär bzw. eingeschränkt erwerbstätig seien. Für die Mehrheit der befragten Assistenznehmenden trifft dies allerdings keineswegs zu: Mehr als zwei Drittel sind Vollzeit beschäftigt, weniger als ein Drittel hat die Arbeitszeit reduziert bzw. arbeitet »stundenweise« (Frauen häufiger als Männer), wobei dann ein Stundenvolumen von mehr als 20 Stunden wöchentlich überwiegt. Fast die Hälfte aller Männer arbeitet nach eigenen Angaben sogar über 40 Stunden wöchentlich.

Vergleiche der Haushaltsnettoeinkommen behinderter und nichtbehinderter Menschen haben gezeigt, dass behinderte Menschen durchschnittlich über ein geringeres Einkommen verfügen. In der vorliegenden Untersuchung ist eine breite Einkommensstreuung festzustellen. Die mit 25,6 % größte Gruppe hat ein monatliches Nettoeinkommen von 800,- bis 1500,- Euro. Einige Personen, ausnahmslos Männer, verfügen über ein Einkommen von nur 400,- Euro. Immerhin jeder siebte Assistenznehmende verfügt mit mehr als 2.500,- Euro über ein überdurchschnittlich hohes Nettoeinkommen.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 4 dieses Berichts.

11.4 Ausgestaltung der Arbeitsassistenz und Zufriedenheit

Drei Viertel der befragten Assistenznehmenden haben sich für das Arbeitgebermodell entschieden, bei dem der schwerbehinderte Erwerbstätige (= Assistenznehmende) der Arbeitgeber und somit Vertragspartner der Assistenzkraft ist. Bei Letzteren handelt es sich mehrheitlich um Bekannte, Freunde, Familienangehörige oder Teilhaber im gemeinsamen Unternehmen, nur selten hingegen um zuvor nicht bekannte Personen.

Der Stundenumfang der Unterstützung liegt meist zwischen 5 und 20 Stunden wöchentlich; dies gilt auch für vollzeitbeschäftigte Assistenznehmende. Rund zwei Drittel der Assistenznehmenden haben die Arbeitsassistenz in der Höhe bewilligt bekommen wie beantragt, ein Drittel hatte hingegen ein höheres Stundenvolumen beantragt. Vor allem Letztere bewerten das Volumen als nicht ausreichend und wünschen sich Unterstützung in größerem Umfang.

Der Bewilligungszeitraum umfasst in der Regel 24 Monate, was den Empfehlungen der BIH entspricht. In mehreren Fällen wird diese Frist sogar überschritten, in vielen Fällen mit einer Bewilligungsdauer von 12 Monaten allerdings unterschritten. Das bewilligte Budget liegt zwischen 200,- und 1.200,- Euro monatlich, wobei der obere Bereich dominiert. Die bewilligte Höhe wird unterschiedlich bewertet: Zwar halten 32 % sie für vollkommen ausreichend, 37 % hingegen auch für zu knapp bemessen bzw. nicht ausreichend.

Die Assistenzkräfte sind in den meisten Fällen an vier bis fünf Tagen pro Woche unterstützend tätig. Sie übernehmen dabei vielfältige Hilfeleistungen, von der Unterstützung bei der Mobilität und dem Anreichen von Dingen über Unterstützung bei der Büroorganisation und am Computer bis hin zu kleineren Hilfeleistungen im zwischenmenschlichen Bereich.

Einige Assistenznehmende haben bereits Erfahrungen mit einem längeren Ausfall der Assistenzkraft machen müssen, die Mehrzahl allerdings nicht. In diesen Fällen setzte sich in erster Linie der schwerbehinderte Mensch selbst für eine Lösung ein. Am häufigsten wurden innerbetriebliche Lösungen gesucht, oder es wurde über eine Neueinstellung oder das Einschalten eines Dienstleisters nachgedacht.

Neben der Arbeitsassistenz erhalten die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz weitere Unterstützung oder sie finden positive Rahmenbedingungen vor, etwa durch eine behindertengerechte Arbeitsorganisation oder technische Hilfsmittel (z.B. entsprechende EDV-Ausstattung). Wichtig sind auch die Unterstützung durch das kollegiale Umfeld, den Integrationsfachdienst, Fahrdienste u.a.m. In vielen Fällen bilden auch bauliche Maßnahmen einen positiven Rahmen für ihre Erwerbstätigkeit.

Die Zufriedenheit mit der Erwerbssituation ist insgesamt hoch, wie die Antworten eindeutig zeigen: Über 80 % der Assistenznehmenden äußern sich insgesamt »zufrieden« mit ihrer Arbeitssituation. Die Mehrheit sieht dabei auch einen positiven Zusammenhang mit der unterstützenden Hilfe durch die Assistenzkraft. Knapp drei Viertel fühlen sich gut integriert in das Unternehmen; fast die Hälfte führt dies auch auf die Assistenzkraft zurück. Wichtiger aber ist, dass diese zur Erhöhung der Arbeitseffektivität beiträgt, die sich sehr gesteigert hat. Dies wiederum trägt dazu bei, dass aus Sicht fast aller Assistenznehmenden der Arbeitgeber zufrieden mit ihrer durch die Arbeitsassistenz unterstützten Leistung ist.

Die Interviews mit den Assistenzkräften zeigen eine große Übereinstimmung hinsichtlich der Bewertung ihres positiven Einflusses auf die Erwerbssituation des Assistenznehmenden.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 5 dieses Berichts.

11.5 Profil der Assistenzkräfte

Fast drei Viertel der befragten Assistenzkräfte, die die schwerbehinderten Menschen unterstützen, sind Frauen. Die Assistenzkräfte befinden sich im Alter von 19 bis 67 Jahren, wobei

die Altersverteilung relativ ausgeglichen ist. Entgegen der Erwartung handelt es sich also keineswegs häufig um Studierende, die nebenbei jobben, sondern vielmehr häufig um Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen.

Das Bildungsniveau der Assistenzkräfte ist vergleichsweise hoch. Gut die Hälfte hat die Hochschulreife erworben, nahezu alle verfügen über einen qualifizierten beruflichen Abschluss, davon mehr als ein Viertel über einen akademischen Abschluss einer Universität bzw. Hochschule.

Die Mehrzahl der Befragten hat die Assistenz Tätigkeit erst nach Einführung des Gesetzes im Jahr 2002 aufgenommen. Die persönliche Bindung zum Assistenznehmenden war häufig der Grund, die Arbeitsassistenz zu übernehmen. Dieser Hintergrund erklärt auch, dass es nur wenige Assistenzkräfte gibt, die für verschiedene Assistenznehmende zugleich arbeiten, sowie die Tatsache, dass die Assistenz Tätigkeit für die meisten zwar als längerfristige Beschäftigung gilt, an die jedoch nicht zwangsläufig die Hoffnung auf eine berufliche Perspektive geknüpft ist.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 6 dieses Berichts.

11.6 Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmendem und Assistenzkraft

Wie bereits dargestellt, haben rund drei Viertel der Assistenznehmenden das Arbeitgebermodell gewählt, bei dem sie die unmittelbaren Vorgesetzten der Assistenzkräfte sind. Das Arbeitsverhältnis ist überwiegend durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt. Daneben gibt es öfters noch schriftliche Regelungen zwischen der Assistenzkraft und dem Arbeitgeber des schwerbehinderten Menschen, z. B. mit einer Verschwiegenheitspflicht.

Knapp drei Viertel der Assistenzkräfte sind bis zu 20 Stunden pro Woche für den Assistenznehmenden tätig und sie erzielen damit ein Einkommen von bis zu 800 Euro. Die meisten sind der Ansicht, dass die Höhe der Entlohnung angemessen sei. Da dieses Einkommen für die Existenzsicherung aber nicht reicht, gehen mehr als die Hälfte einer weiteren Tätigkeit nach.

Die Arbeitsbedingungen werden von der überwiegenden Mehrzahl der Assistenzkräfte positiv bewertet. Die Ausstattung des Arbeitsplatzes ist in der Regel gut, sie kommen mit dem dienstlichen Vorgesetzten des schwerbehinderten Menschen gut aus und sind auch in den Kollegenkreis integriert.

Das Verhältnis zwischen Assistenznehmenden und Assistenzkraft wird von beiden Seiten überwiegend positiv bewertet und als »freundschaftlich« und »partnerschaftlich« bezeichnet. Es ist nur selten hierarchisch und wird fast nie als Konkurrenz erlebt, was auf geringes Konfliktpotenzial hinweist.

Allerdings hat immerhin jeder vierte Assistenznehmende in der Vergangenheit auch schon eine Assistenzkraft entlassen. Als Gründe hierfür nennen sie v.a. mangelnde Zuverlässigkeit, Unzufriedenheit mit der geleisteten Unterstützungsarbeit sowie persönliche Gründe oder

»weitere Gründe« wie fachliche Inkompetenz oder diskriminierendes sowie delinquentes Verhalten.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 7 dieses Berichts.

11.7 Sichtweise der befragten Arbeitgeber

Insgesamt wurden 50 Arbeitgeber befragt. Dabei handelt es sich häufig um öffentliche Dienstleister. Die Interviews wurden in der Regel mit der Geschäftsführung bzw. Unternehmensleitung, Personalverantwortlichen oder Vorgesetzten des schwerbehinderten Menschen geführt.

Die meisten befragten Betriebe beschäftigten schon vor Inkrafttreten des Rechtsanspruchs schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die jedoch ohne Arbeitsassistenz auskommen mussten, ebenso wie sie aktuell schwerbehinderte Beschäftigte haben, die nicht über eine Arbeitsassistenz verfügen. In immerhin fast einem Drittel aller Unternehmen sind 10 und mehr, häufig sogar mehr als 50 schwerbehinderte Menschen beschäftigt; dies gilt insbesondere für den Öffentlichen Dienst.

Auch aus Sicht der befragten Arbeitgebervertreter trifft das oben dargestellte Arbeitgebermodell überwiegend auf Zustimmung. Einige hatten zu Beginn zwar Bedenken, z. B. zur Flexibilität, betrieblichen Sicherheit oder zusätzlichen Kosten, die aber häufig - allerdings nicht immer - durch die positiven Erfahrungen im Arbeitsalltag ausgeräumt werden konnten.

Die Assistenznehmenden werden von ihren Arbeitgebern sehr geschätzt. Dies ist auch daran erkennbar, dass sich 40 % der Assistenznehmenden in leitenden Positionen befinden und ihnen somit eine hohe Verantwortung anvertraut wird. Die befragten Arbeitgeber schätzen die Leistungen der schwerbehinderten Beschäftigten und äußern sich zu fast 80 % »zufrieden« damit. Die Arbeitsergebnisse werden aber nicht allein auf die Leistungen und das Engagement des schwerbehinderten Menschen zurückgeführt, vielmehr betonen etwa 60 %, dass auch die Unterstützung durch die Assistenzkraft daran Anteil daran hat.

Bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, insbesondere wenn diese durch eine weitere Person begleitet werden, stellen sich besondere Anforderungen sowohl hinsichtlich der materiellen Ausstattung des Arbeitsplatzes als auch im Hinblick auf arbeitsrechtliche und gesetzliche Regelungen. Für diese Aufgabe haben die befragten Arbeitgeber externe Beratung in Anspruch genommen, hauptsächlich vom Integrationsamt (über 90 %); jeder Dritte hat zudem die Agentur für Arbeit und jeder Fünfte Rehabilitationsträger genannt. Rund zwei Drittel haben die Beratung durch das Integrationsamt positiv bewertet und mit Attributen wie »kompetent«, »praxisnah« und »immer ansprechbar« bezeichnet. Fällt die Bewertung »teils/teils« oder »weniger gut« aus, wird darauf hingewiesen, dass mehr Beratung gewünscht wurde oder die Zusammenarbeit unterschiedlicher Institutionen schwierig bzw. schleppend war.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 8 dieses Berichts.

11.8 Berufliche Chancen der schwerbehinderten Menschen

Die gestiegenen Zahlen zum Berufseinstieg der Assistenznehmenden in den letzten Jahren weisen darauf hin, dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit dem Rechtsanspruch auf eine unterstützende Hilfe am Arbeitsplatz verbessert haben. Für einige Assistenznehmende war der Einstieg in das Berufsleben erst mit einer Assistenzkraft möglich.

Die Assistenznehmenden und die Arbeitgeber wurden um individuelle Einschätzungen zu den beruflichen Chancen schwerbehinderter Menschen gebeten. Diese beruhen auf persönlichen Erfahrungen und Beobachtungen. Auf beiden Seiten zeigt sich eine positive Bewertung. Eine große Mehrheit der Assistenznehmenden geht davon aus, dass schwerbehinderte Menschen dadurch bessere Chancen haben, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Die Einschätzung der Arbeitgeber fällt zwar weniger optimistisch, aber immer noch eindeutig positiv aus. Sie betonen, dass viel davon abhängt, dass ein Arbeitgeber den schwerbehinderten Menschen kenne und seine Leistungsfähigkeit einschätzen könne oder mit dem Angebot der Arbeitsassistenten bereits gute Erfahrungen gemacht habe. Positiv bewertet wird, dass die Arbeitsassistenten die berufliche Perspektive erweitern und damit zu den Karrierechancen beitragen.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 9 dieses Berichts.

11.9 Umsetzung der Leistung »Arbeitsassistenten«: Antrags- und Nachweisverfahren

Zwar ist mit rd. 60 % die Mehrzahl der Assistenznehmenden auch mit dem Antragsverfahren zufrieden; dieser Anteil ist aber geringer als bei den Fragen nach der Zufriedenheit mit der Leistung selbst. 20 % sind teilweise und 14 % nicht zufrieden damit. (Die restlichen 6 % haben keine Angabe dazu gemacht.)

Negativ bewertet wird neben dem als sehr bzw. zu hoch empfundenen Aufwand bei der Beantragung eine lange Bearbeitungsdauer; auch schwerbehinderte Menschen, die insgesamt zufrieden sind, kritisieren dies. Tatsächlich beträgt die Bearbeitungsdauer in der Mehrzahl bis zu drei Monaten und befindet sich damit im tolerablen Rahmen, aber fast 40 % der Assistenznehmenden berichten auch von einer längeren Bearbeitungsdauer von zum Teil mehr als zehn Monaten. Derart langwierige Antragsverfahren konterkarieren das Ziel, schwerbehinderten Menschen durch die Leistung Arbeitsassistenten bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verschaffen. Hier ist in der Regel eine schnelle Reaktion vom Arbeitssuchenden gefordert, denn potenzielle Arbeitgeber können häufig aus vielen Bewerbern wählen. Relativiert wird dieses Bild lediglich ein wenig dadurch, dass bei zwei Dritteln der Anträge die Leistung rückwirkend zum vereinbarten Datum des Förderbeginns bewilligt wurde; in diesem Fall allerdings musste der schwerbehinderte Mensch finanziell in Vorleistung treten und bis zur Bewilligung blieb zudem die Unsicherheit, ob die Kosten tatsächlich erstattet werden.

Die Gründe für die lange Bearbeitungsdauer können zum Teil als »Anfangsschwierigkeiten«

interpretiert werden. Dazu zählen beispielsweise Unklarheiten mit der Umsetzung der gesetzlichen Regelung und fehlende Kooperationsbeziehungen der verschiedenen Kostenträger. Auch Personalmangel wird als Grund genannt. Im Einzelfall können die Gründe auch bei den Antragstellern selbst liegen, z. B. durch unklare Darstellung des Bedarfs oder unvollständige Unterlagen.

Die Beantragung stellt hohe Anforderungen. Dies wird auch daran deutlich, dass zwei Drittel angeben, externe Beratung hinzugezogen zu haben, meist vom Integrationsamt bzw. Integrationsfachdienst. Die daraufhin erfolgte Beratung wird von der Mehrzahl positiv bewertet. Wo Beratung fehlte oder Informationen, die der Antragstellung zugrunde lagen, unklar waren, hat sich das Verfahren verzögert.

Die Kosten müssen nachgewiesen werden, wobei unterschiedliche Belege gefordert werden. Häufig sind diese Nachweise halbjährlich, in manchen Fällen aber auch vierteljährlich notwendig.

Die Befragten wurden um Verbesserungsvorschläge zum Verfahren gebeten. Am häufigsten wurde der Wunsch nach einer Vereinheitlichung, Beschleunigung und Vereinfachung des Verfahrens genannt. Zudem sollten Folgeanträge schlanker gestaltet werden.

Ein zweiter Vorschlag richtet sich auf mehr Information und bessere Öffentlichkeitsarbeit, durch die mehr schwerbehinderte Menschen und potenzielle Assistenzkräfte von der Möglichkeit einer Arbeitsassistenz erfahren würden. Auch Beratung und Unterstützung bei der Antragstellung sowie ein barrierefreier Zugang zu Informationen wurden genannt.

Und schließlich wurde darauf hingewiesen, dass die Höhe des Budgets am individuellen Bedarf ausgerichtet sein sollte und längere Laufzeiten möglich sein sollten. In diesen Vorschlägen und Wünschen spiegeln sich die Ergebnisse der Befragung wider, die etwa gezeigt haben, dass in einigen Fällen weniger bewilligt wurde, als vom schwerbehinderten Menschen beantragt worden war.

Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Kapitel 10 dieses Berichts.

11.10 Fazit

Die vorliegende Evaluation der »Arbeitsassistenz zur Teilhabe« belegt eindeutig die Praxis-tauglichkeit dieses seit Oktober 2002 bestehenden Unterstützungsangebots. Sie hat valide Informationen zur Effektivität dieses Instruments erbracht und belegt, dass die Leistungsfähigkeit des Assistenznehmenden dadurch deutlich gesteigert werden kann. Dieses wiederum wirkt sich nicht nur auf sie selbst, sondern auch auf die Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, positiv aus. Insofern ist auch davon auszugehen, dass sich durch die Arbeitsassistenz die Chancen von schwerbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt - ihre Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten usw. - und damit auch ihre soziale Absicherung erhöht haben. Davon sind jedenfalls die Assistenznehmenden, aber ebenfalls ihre Arbeitgeber mehrheitlich überzeugt.

Vor diesem Hintergrund fällt die Bewertung der Arbeitsassistenz auch eindeutig positiv aus. Die geäußerte Zufriedenheit ist durchgängig sehr hoch, und zwar auf allen Seiten: bei den schwerbehinderten Menschen, die die Arbeitsassistenz erhalten, bei den Assistenzkräften, die sie erbringen, und bei den Arbeitgebern, bei denen die schwerbehinderten Menschen beschäftigt sind. Damit steht außer Frage, dass ein höherer Bekanntheitsgrad dieses Angebots und eine weitere Verbreitung dieser Leistung notwendig sind.

Von den Befragten werden gleichwohl Verbesserungsvorschläge gemacht und Wünsche geäußert. Dazu gehört der Wunsch nach weiterer Beratung und einer besseren Abstimmung der Stellen, die Informationen geben und Beratung leisten; dieser Hinweis wird gerade auch von den Arbeitgebern betont. Weitere Wünsche betreffen vor allem die Rahmenbedingungen, also einerseits die Höhe des bewilligten Budgets und die Länge der Laufzeit, zum anderen das Beantragungsverfahren selbst, also etwa den damit verbundenen Aufwand und die Bearbeitungsdauer. In der vorliegenden Evaluation wurden Assistenznehmende berücksichtigt, die zu den Ersten gehörten, die diese Leistung in Anspruch genommen haben. Insofern muss an dieser Stelle offen bleiben, ob Schwierigkeiten bei der Beantragung vielleicht zum Teil auch der Tatsache geschuldet waren, dass die Leistung Arbeitsassistenz neu war und die beteiligten Akteure noch keine Erfahrungen mit der Umsetzung hatten. Aus Sicht der schwerbehinderten Menschen ist es sicherlich lohnenswert, diese Frage weiter zu beobachten und die Beantragung so »nutzerfreundlich« wie möglich zu gestalten.

Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta; Schreyer, Franziska (2005): Trotz allem gut – zum Arbeitsmarkt von AkademikerInnen heute und morgen, in: Karriere ohne Vorlage: junge Akademiker zwischen Studium und Beruf, Jutta Allmendinger (Hrsg.), Hamburg, S. 29 – 47.

Becker-Schmidt, Regina (1992): Verdrängung Rationalisierung Ideologie. Geschlechterdifferenz und Unbewusstes, Geschlechterverhältnis und Gesellschaft, in: Traditionen und Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Gudrun-Axeli Knapp und Angelika Wetterer (Hg.), Freiburg i. Br., S. 65 – 113.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2006): Beschaffung einer Arbeitsassistenz. http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_article.php?wc_c=515&wc_id=2&printmode=1, 24.04.2006.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2005): Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX. http://www.integrationsaemter.de/files/599/Empfehlungen_Arbeitsassistenz_August2005.pdf, Stand 01.08.2005. 27.07.2006.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2005): Jahresbericht 2004/2005. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2003): Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX. Karlsruhe. <http://www.sgb-ix-umsetzen.de/index.php/nav/tpc/nid/1/aid/81>, 24.07.2006.

Bundesministerium für Wirtschaft: EU-Definition der Unternehmensgröße. <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte>, 25.01.2006.

Bundesverwaltungsamt (2003): Dolmetsch-Dienst per Bildtelefon unterstützt hörgeschädigte Menschen. INFO 1784. Köln. <http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb-win/barrierefreiheit/54.pdf>, 23.11.2005.

Cramer, Horst H. (1998): Schwerbehindertengesetz, Kommentar. München.

Demmer, Christine (1991): Mit kühlem Kopf ins Powerplay, in: Management Wissen, 7/1991, S. 14 – 23.

Deutscher Bundestag: Drucksache 14/3372, Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter.

- Deutscher Bundestag: Drucksache 14/5074, Entwurf eines Sozialgesetzbuchs – Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.
- Deutscher Bundestag (2004): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe. (Drucksache 15/4575) Berlin.
- Eiermann, N.; Häußler, M.; Helfferich, C. (2000): LIVE – Leben und Interessen vertreten – Frauen mit Behinderung. Lebenssituation, Bedarfslagen und Interessenvertretung von Frauen mit Körper- und Sinnesbehinderung (Abschlussbericht)., Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Bd. 183. Berlin.
- Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX (Stand: 01.08.2005)
- Friedrichs, Jürgen (1980): Methoden empirischer Sozialforschung. Opladen.
- Hopf, Christel (1993): Soziologie und qualitative Sozialforschung, in: Christel Hopf u. Elma Weingarten, Qualitative Sozialforschung. Stuttgart, S. 11–37.
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL): Außergewöhnliche Belastungen. http://www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/hilfe_arbeit/Arbeitgeber/belastungen/, 19.05.2006.
- Lebenslagen in Deutschland – 2. Armuts – und Reichtumsbericht der Bundesregierung (2005): http://www.bmg.bund.de/cIn_041/nn_603382/SharedDocs/Publikationen/Berichte/a-332-10245,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/a-332-10245.pdf, 21.04.2005.
- Michel, Marion; Häußler-Sczepan, Monika (2005): Behinderung (Kapitel 9). in: Waltraud Cornelißen (Hg.) Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. 2. Fassung. München. <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdokument,property=pdf,bereich=genderreport,rwb=true.pdf>, 14.06.2006.
- Müller-Wenner, Dorothee/Schorn, Ulrich (2003): SGB IX Teil 2. Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht). Kommentar. München.
- Pfaff, Heiko (2002): Lebenslagen der Behinderten – Ergebnis des Mikrozensus 1999. Behinderte und Nichtbehinderte – ein Vergleich der Lebenslagen. in: Wirtschaft und Statistik (10/2002). Statistisches Bundesamt Deutschland. Wiesbaden. S. 869–876.
- Pfaff, Heiko (2004): Lebenslagen der behinderten Menschen – Ergebnis des Mikrozensus 2003. in: Wirtschaft und Statistik (10/2004). Statistisches Bundesamt Deutschland. Wiesbaden. S. 1181 – 1194.

- Schneider, Michael/Adlhoch Ulrich (2001): Arbeitsassistenz für Schwerbehinderte – Fachliche und juristische Aspekte. In: Behindertenrecht, Heft 2, S. 51 – 61.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch- Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – Artikel 1 des Gesetzes v. 19.06.2001, BGBl. I S. 1046. (2001): http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf, 24.07.2006.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (Hg.) (2006): Gendermonitor Existenzgründung 2004. Existenzgründung im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland. Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen. Bonn.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (Hg.) (2005): Erwerbstätigkeit. Wiesbaden. <http://www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerbt1.php>, Stand 22.03.2005, 02.06.2005. Statistisches Bundesamt Deutschland (2004): Erwerbsquoten der 15 – 65jährigen. Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus %. Wiesbaden. <http://www.destatis.de/indicators/d/lrerw03ad.htm>, Stand 31.01.2005, 14.04.2005.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (Hrg.) (2004): Schwerbehinderte Menschen am Jahresende. Wiesbaden. <http://www.destatis.de/basis/d/solei/soleiq27.php>, Stand 12.11.2004, 14.04.2005.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (Hg.) (2002): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Ausgabe 2003 (WZ 2003). Wiesbaden.
- Weber, Robert (2004): Arbeitsassistenz nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch. In: Behindertenrecht, Heft 7, S. 193 – 195.
- Weidenkaff, Walter (2006): In Palandt, Otto, Bürgerliches Gesetzbuch, München.
- Wulf, Marion (2005): Forschungsprojekt zur Untersuchung der Leistung »Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen« (ArzT) gem. § 102 Abs. 4 SGB IX. Zwischenbericht http://www.lvr.de/FachDez/Soziales/Hilfen/Hilfen+Beruf/zwischenbericht_forschungsprojekt_arbeitsassistenz.pdf, 24.07.2006.
- Wulf, Marion (2005): Zwischen alten Rollen und Egalitätsüberzeugung. Gleichstellungspolitik aus der Perspektive von weiblichen Beschäftigten. Wiesbaden.

Urteile:

OVG Bremen, Beschluss vom 15.10.2003 – 2 B 304/03. In: Behindertenrecht, 2004, Heft 3, S. 84–85.

VG Bremen, Urteil vom 09.05.2003 – 7 K 2496/01. In: Behindertenrecht, 2003, Heft 7, S. 230–231.

VG Hamburg, Urteil vom 09.07.2002 – 5 VG 3700/2001. In Behindertenrecht, 2002, Heft 7, S. 218–220.

VG Meiningen, Urteil vom 18.09.2003 – 8 K 691/02.Me. In: Behindertenrecht, 2004, Heft 3, S. 85–87.

VG Schleswig Holstein, Urteil vom 27.08.2003 – 15 A 267/01. In: Behindertenrecht, 2004, Heft 4, S. 111–114.

Übersicht der beteiligten Integrationsämter:

- ▶ Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
- ▶ Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Schwaben
- ▶ Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Oberfranken
- ▶ Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Unterfranken
- ▶ Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin
- ▶ Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg
- ▶ Landeswohlfahrtsverband Hessen
- ▶ Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
- ▶ Landschaftsverband Rheinland
- ▶ Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- ▶ Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz
- ▶ Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz Saarland
- ▶ Sächsisches Landesamt für Familie und Soziales
- ▶ Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
- ▶ Landesamt für Soziales und Familie Thüringen

