



**Forschungsprojekt zur Untersuchung der Leistung
„Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen“ (ArzT)
gem. § 102 Abs. 4 SGB IX**

Zwischenbericht

Marion Wulf

unter Mitarbeit von

Bernd Behrendorf und Lothar Rach

in Zusammenarbeit mit



Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	3
1. Einleitung	4
2.1 Leistung Arbeitsassistenz	6
2.2 Gesetzliche Grundlage und weiterführende Empfehlungen	9
3. Forschungsprojekt Arbeitsassistenz (ArzT).....	13
4. Explorative Studie	18
4.1 Sozio-biographische Daten der Assistenznehmenden.....	18
4.2 Leit- bzw. Hauptbehinderung.....	21
4.3 Tätigkeitsbereiche	23
4.4 Tätigkeitsbereich und Leitbehinderung	27
4.5 Inhalte der Arbeitsassistenz.....	30
4.5.1 Assistenzmodelle.....	32
4.5.2 Assistenzprofile	33
4.5.3 Assistenzbedarfe	33
4.6 Antragsverfahren.....	36
6. Zusammenfassung.....	39
7. Literatur- und Quellenverzeichnis.....	41

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Regionalübersicht der beteiligten Integrationsämter	15
Abb. 2: Assistenznehmende nach Geschlecht.....	18
Abb. 3: Altersstruktur der Assistenznehmenden	20
Abb. 4: Assistenznehmende nach Leitbehinderung und Geschlecht.....	22
Abb. 5: Assistenznehmende nach Tätigkeitsbereichen.....	24
Abb. 6: Assistenznehmende nach Arbeitgeber und Geschlecht.....	25
Abb. 7: Blinde/Sehbehinderte nach Tätigkeitsbereichen.....	27
Abb. 8: Rollstuhlfahrer nach Tätigkeitsbereichen.....	28
Abb. 9: Bewegungseingeschränkte nach Tätigkeitsbereichen	29
Abb. 10: Gehörlose/Schwerhörige nach Tätigkeitsbereichen.....	30
Abb. 11: Praktizierte Assistenzmodelle.....	32
Abb. 12: Assistenzbedarfe nach Art der Behinderung	34
Abb. 13: Assistenzbedarfe nach Tätigkeitsbereichen	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erwerbsquote behinderter Menschen nach Alter in % - 2003.....	21
--	----

1. Einleitung

Im Mittelpunkt des Zwischenberichts stehen das empirische Forschungsvorhaben „Forschungsprojekt zur Untersuchung der Leistung „Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen“ (ArzT) gem. § 102 Abs. 4 SGB IX und eine im Forschungsprojekt vorgeschaltete explorative Studie.

Seit Oktober 2000 gilt der Rechtsanspruch auf die Übernahme der Kosten für eine „notwenige Arbeitsassistenz“ durch die Integrationsämter im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Nun steht dieses Instrument auf dem Prüfstand. Dazu erteilte der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) dem Integrationsamt Köln den Auftrag, eine Evaluation durchzuführen. 2004 wurde dieser Auftrag umgesetzt und als zweijähriges Forschungsprojekt gestartet. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unterstützt das Vorhaben und der Großteil der Integrationsämter beteiligt sich u.a. durch die Bereitstellung von Daten.

Ziel der Evaluation ist die Überprüfung der Effektivität und Effizienz des Instruments. Dabei geht es erstens um die Frage, ob die Ziele, die an das Instrument *Arbeitsassistenz* geknüpft werden, tatsächlich erreicht werden, wie

- Verbesserungen der Chancen auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Teilnahme an einer Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahme
- Sicherung der sozialen Stellung Schwerbehinderter
- Schwerbehinderte auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen und entwickeln können
- Schwerbehinderte durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen behaupten können.

Zweitens geht es um das Antragsverfahren selbst. Es soll ermittelt werden, welche individuellen Erfahrungen mit dem Antragsverfahren vorliegen, um daraus mögliche Modifizierungsanforderungen ableiten zu können.

Mit der Durchführung einer evaluierenden empirischen Studie wurde das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH **ies** betraut.

Für die Evaluation wurde ein multiperspektivischer Ansatz gewählt, der es ermöglicht, das Instrument *Arbeitsassistenz* im realen Arbeitsalltag von schwerbehinderten Menschen sowie das Antragsverfahren selbst aus den Blickwinkel der Assistenznehmenden, der Assistenzkräfte sowie aus der Perspektive des Arbeitgebers der Assistenznehmenden zu beurteilen.

Die Befragung selbst wird überwiegend telefonisch mit Hilfe des unterstützenden Computer-Programms CATI (Computer Assisted Telephone Interview) durchgeführt. Anfang Mai wurde mit der CATI-Befragung begonnen. Ein Pretest zur Überprüfung der Handhabbarkeit und Plausibilität des in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt LVR entwickelten Fragebogens konnte bereits erste Hinweise über die Bereitschaft der Probanden zu einem Interview sowie Veränderungswünsche hinsichtlich des Antragsverfahrens geben. Als positiv für die Interviewbereitschaft hat sich ein über das Forschungsprojekt informierendes Anschreiben vom Integrationsamt Köln im November letzten Jahres (2004) erwiesen. Bereits im Pretest wurde mehrfach der Wunsch geäußert, die Antragsformulare für eine Arbeitsassistenz in digitaler Form via Internet als pdf-Datei zur Verfügung zu stellen.

Die explorative Studie, die ausführlich im zweiten Teil des Zwischenberichts dargestellt wird, diente der Annäherung an das Forschungsfeld und gab erste personen-, assistenz- und verfahrensbezogene Hinweise. Die Daten für die Vorstudie wurden vom LVR erhoben und aggregiert. Die Ergebnisse wurden vom **ies** analysiert und in Form von Abbildungen aufbereitet und vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Situation sowie der Ergebnisse aus anderen Studien zur spezifischen Lebenslage von behinderten und schwerbehinderten Menschen – soweit vorhanden - sowie entsprechender Statistiken eingeordnet und interpretiert.

Die Probandendaten wurden mit Hilfe kooperierender Integrationsämter generiert und umfassen Angaben zu 454 Personen mit einer schweren Behinderung, die eine Assistenzkraft zur Unterstützung ihrer Erwerbsarbeit beantragt und bewilligt bekommen haben.

2. Ausgangssituation

2.1 Leistung Arbeitsassistentz

Die Leistung *Arbeitsassistentz* ist eine direkte persönliche Hilfe durch eine Assistentzkraft am Arbeitsplatz. Diese Hilfe steht im Kontext des Ziels, „die vollständige Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft zu verwirklichen“ (Deutscher Bundestag, 2004: 2), weil Erwerbsarbeit als eine besonders wichtige Voraussetzung gilt, um am sozialen und ökonomischen Leben teilhaben zu können. Angesprochen sind schwerbehinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Sie haben das Recht auf Unterstützung, um sich am Erwerbsleben beteiligen zu können. Als schwerbehindert gelten Menschen, deren Grad der Behinderung (GdB) mindestens 50 beträgt (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Diese und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen können eine Arbeitsassistentz beantragen,

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

Die Assistentzleistung erbringt die Assistentzkraft durch entsprechende Hilfstätigkeiten, die über gelegentliche Handreichungen hinausgehen und den schwerbehinderten Menschen in die Lage versetzen sollen, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitvertraglich/dienstrechtlich definierten Tätigkeit selbständig zu erledigen (vgl. BIH 2003, Empfehlungen). Im Besonderen kann die Unterstützung durch eine Vorlesekraft für sehbehinderte oder blinde Menschen, einen Gebärdensprachdolmetscher für gehörlose oder ertaubte Menschen oder eine ganz andere Form der individuellen Hilfestellung am Arbeitsplatz erfolgen.

Arbeitsassistentz bezieht sich ausschließlich auf die Unterstützung bei der Arbeitsausführung selbst. Allgemeine pflegerische und betreuerische Maßnahmen, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen, sind kein Bestandteil von Arbeitsassistentz. Ebenso wenig gehört die zur Bewältigung des Arbeitsweges zu gewährende Hilfe zum Leistungsgegenstand der Arbeitsassistentz.

Die Leistungen zur Arbeitsassistentz hat das Integrationsamt für die beiden Tatbestände der Erlangung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes von Anfang an durchzuführen. Im Falle der Erhaltung bzw. Sicherung eines Arbeitsplatzes ist das Integrationsamt der zuständige Kostenträger. Im Falle der Erlangung eines Arbeitsplatzes übernehmen die zuständigen Rehabilitationsträger die Kosten, wobei die Durchführung der Leistung durch das Sozialamt in Abstimmung mit den Rehabilitationsträgern erfolgt. Der vom Integrationsamt bewilligte Leistungsumfang bildet hierbei die verbindliche Grundlage für die vom Rehabilitationsträger vorzunehmende Kostenerstattung.

Als Kostenträger sind dies

- 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 Träger der öffentlichen Jugendhilfe sowie
- Die Träger der Sozialhilfe.

Für die Leistungen zur Arbeitsassistenz ist das Integrationsamt zuständig, um eine einheitliche Bewilligungs- und Verwaltungspraxis zu gewährleisten.

Der Kostenträger Integrationsamt finanziert bei 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 von schwerbehinderten Menschen nicht erreicht ist. Als Berechnungsgrundlage gilt,

„Private und öffentliche Arbeitgeber (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, 2004).

Hilfen für eine notwendige Arbeitsassistenz gehören zu den finanziellen Leistungen an schwerbehinderte Menschen. Sie sind Teil der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und eine Aufgabe der Integrationsämter. Ziel solcher Leistungen ist zu bewirken, dass schwerbehinderte Menschen

- in ihrer sozialen Stellung nicht absinken,
- auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen und entwickeln können,
- durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Unter Beachtung des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten (§ 9 SGB IX) geht einer als notwendig erachteten Bewilligung einer Arbeitsassis-

tenz eine Prüfung aller anderen Möglichkeiten nach dem SGB IX sowie der vorrangigen Leistungen voraus. Dazu gehören insbesondere

- die dem Fähigkeitsprofil der schwerbehinderten Menschen entsprechende Auswahl des Arbeitsplatzes (ggf. Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz),
- die behinderungsgerechte Organisation, Einrichtung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes,
- die auf die individuellen Fähigkeiten abgestimmte berufliche Ausbildung und Einarbeitung sowie
- innerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung (vgl. BIH 2003, Empfehlungen).

Von 6,6 Mill. schwerbehinderten Menschen, davon 47,5 % Frauen, in Deutschland, befinden sich etwas mehr als 3 Mill. Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65. Für 2003 wird angegeben, dass der überwiegende Teil (etwa 82 %) nicht oder nicht mehr im Arbeitsleben steht (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 18). Demnach sind 1 Millionen schwerbehinderte Menschen tatsächlich erwerbstätig sowie arbeitslos oder in Werkstätten für Behinderte tätig und gehören nach SGB IX zur Zielgruppe der Integrationsämter.

Im Fokus des Forschungsprojekts steht die *selbstorganisierte arbeitnehmerbezogene Arbeitsassistenz* (Arbeitsassistenz, Dienstleistungsmodell und Telesign). Dieses Modell sieht vor, dass der schwerbehinderte Mensch ein persönliches Budget erhält, das er als *Arbeitgeber* im sogenannten *Arbeitgebermodell* mit allen Rechten und Pflichten für die Beschäftigung einer Assistentkraft verwenden muss oder mit dem er einen externen Dienstleister beauftragt, ihm eine Assistentkraft zu stellen. Die zweckgerechte Verwendung der gewährten Mittel ist dem Kostenträger gegenüber nachzuweisen.

Arbeitsassistenz setzt damit eine gewisse individuelle Bereitschaft des schwerbehinderten Menschen voraus, seine Geschicke weitgehend selbstbestimmt und eigenverantwortlich zu gestalten, und öffnet eigene Möglichkeiten für ein persönlich offensives Herangehen im Ringen um die Teilhabe am Arbeitsleben. In diesem Sinne äußert sich auch das Integrationsamt Köln im Vorwort zu seinem Jahresbericht 2003, wenn es vor allem auf die vielen jungen, qualifizierten behinderten Menschen verweist, denen der „Sprung ins Arbeitsleben“ mit Hilfe des Instruments „notwendige Arbeitsassistenz“ gelungen ist.

„Eine bemerkenswerte Entwicklung zeigt das immer noch relativ neue Instrument der „notwendigen Arbeitsassistenz“. Mit dieser Leistung ist es gelungen, behinderten Menschen zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen, die ohne diese Unterstützung aufgrund der Schwere ihrer Behinderung den Sprung ins Arbeitsleben nicht geschafft hätten. Es handelt sich dabei in vielen Fällen um junge behinderte Menschen mit einer sehr guten Qualifikation“ (LVR/Integrationsamt (2004: 3).

Nicht in die Studie einbezogen ist die *arbeitgeberorganisierte Arbeitsassistenz*. In diesem Modell ist der Arbeitgeber des schwerbehinderten Mitarbeiters für die Bereitstellung einer Assistenzkraft verantwortlich.

Die BIH meldet für das Jahr 2003 bundesweit 620 Leistungsempfänger mit Kostenersatz für eine notwendige Arbeitsassistenz (vgl. BIH 2004: 22). Die Zahlenangaben beziehen sich streng genommen auf bewilligte Anträge.

Obwohl sich im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben insgesamt die Anzahl der Leistungsempfänger (ca. 8,3 Millionen in 2003) und auch die Höhe der Ausgaben seit Jahren auf einem nahezu konstanten Niveau bewegen, sind sie im Falle der notwendigen Arbeitsassistenz gegenüber den anderen Maßnahmen angewachsen (ebd.).

Trotz dieses Anstiegs liegen die Aufwendungen für Arbeitsassistenz mit 4,55 Millionen Euro im Jahre 2003 immer noch weit hinter den Ausgaben z. B. für technische Arbeitshilfen mit 7,23 Millionen Euro (3.580 Leistungsempfänger). Jedoch werden bei der Arbeitsassistenz ca. 7.300 € pro Leistungsempfänger im Jahr ausgegeben, während es bei den technischen Arbeitshilfen ca. 2.000€ pro Leistungsempfänger im Jahr sind (ebd.).

Das Projekt befasst sich somit mit einer zahlenmäßig kleinen Gruppe der schwerbehinderten Assistenznehmer und der damit verbundenen speziellen Leistung als einem Teil der gesamten finanziellen Förderungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Notwendige Arbeitsassistenz ist dabei eine Hilfe, die mit der Anforderung an Selbstorganisation auf besondere individuelle Fähigkeiten und Qualifikationen abzielt, um letztendlich hierdurch einen Beitrag zur Schaffung, zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen zu leisten.

2.2 Gesetzliche Grundlage und weiterführende Empfehlungen

Grundlage des Forschungsprojekts ist die „Leistung zur Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen“ gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX. Der Rechtsanspruch auf die Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz besteht für schwerbehinderte Menschen seit dem 1. Oktober 2000 gegenüber den zuständigen Kostenträgern im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 29. September 2000 ist gleichzeitig festgeschrieben worden, dass ein Anspruch auf Leistungen der begleitenden Hilfe auch bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei einer Beschäftigung in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von wenigstens 15 Stunden besteht (vgl. Deutscher Bundestag 2004: 95).

Insbesondere für den Bereich Arbeitsassistenz kann das persönliche Budget besondere Bedeutung erhalten, da die Integrationsämter in den Kreis der Träger einbezogen worden sind und ihre Leistungen nunmehr auch als Persönliches Budget erbringen können. Künftig können Leistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, die andere Träger zur Assistenz, etwa im Bereich der Pflege, der Hilfen zum Erreichen des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes oder von Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft er-

bringen, besser als bisher zwischen den Leistungsträgern abgestimmt und zusammengefasst werden, wodurch bisherige Abgrenzungsprobleme möglichst entfallen sollen. Der schwerbehinderte Mensch erhält idealer Weise einen Geldbetrag „aus einer Hand“ und kann damit eigenständig sachlich und zeitlich disponieren (ebd.).

„Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist für die Integrationsämter wieder die Möglichkeit geschaffen worden, Leistungen vorläufig und als Vorleistung gegenüber einem vorrangig zuständigen Leistungsträger zu erbringen, wenn dies zur Erlangung oder zur Sicherung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist“ (ebd.).

Indem das Integrationsamt zunächst in Vorleistung tritt soll ermöglicht werden, Leistungen ohne Zeitverzögerung zu erbringen.

Die Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz wurden von den Integrationsämtern auf der Grundlage der von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) erlassenen und mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung abgestimmten vorläufigen Empfehlungen erbracht. Diese Empfehlungen wurden weiter entwickelt und in ihrer aktuellen Fassung am 1. Juni 2003 in Kraft gesetzt.¹ Sie dienen der praktischen Umsetzung und einheitlichen Anwendung der gesetzlichen Regelung.

Die geltenden Empfehlungen der BIH für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX vom 01.06.2003 geben erklärende Hilfen (vgl. BIH 2003):

1. Rechtsgrundlagen und –charakter

In vier Punkten werden der Rechtsanspruch, der Bezug zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, die Ausrichtung auf eine Geldleistung und die Beschränkung auf die verfügbaren Mittel erläutert.

2. Begriffsbestimmungen und leistungsgerechte Grundvoraussetzungen

Definiert wird die Arbeitsassistenz als Hilfstätigkeit zur selbständigen Erledigung von im Kernbereich liegender Arbeitsaufgaben schwerbehinderter Menschen unter Wahrung des Austauschverhältnisses von Arbeit gegen Entgelt bei Ausschöpfung alternativer Möglichkeiten und vorrangiger Leistungen sowie der Organisations- und Anleitungskompetenz für die Assistentkraft und der Anwendung der Empfehlungen auf Selbständige.

3. Vorrangige Leistungsverpflichtungen / Leistungen Dritter

In fünf Positionen wird z. B. auf die Nachrangigkeit der Leistungen der Integrationsämter gegenüber Dritten (Arbeitgeber, Leistungs- und Rehabilitationsträger u.a.), die durchführende Stelle, die Kostenübernahme, die Vorrangigkeit personeller Unterstützung durch den Arbeitgeber

¹ BIH (2003).

(Leistungskombination möglich), die Abgrenzung gegenüber pflegerischen und betreuerischen Maßnahmen sowie die Leistungserbringung an die schwerbehinderten Menschen aus einer Hand eingegangen.

4. Persönliches Finanzbudget, Regelförderung

Dieser Punkt behandelt u.a. finanzielle Aspekte der vom individuellen Unterstützungsbedarf abhängigen monatlichen Budgets, der zeitlichen Übertragbarkeit von Arbeitsassistentenbudgets, der Leistungserbringung bei Erkrankung des Assistenznehmers, der Verfahrensweise bei Erkrankung der Assistenzkraft sowie die Zuständigkeit des Integrationsamtes für die Feststellungen zur Leistungsbemessung.

5. Örtliche Zuständigkeit und Verfahren

Abschließend werden folgende Punkte behandelt: Definition der arbeitsplatzbezogenen Zuständigkeit des Integrationsamtes (Telearbeit regelt sich nach dem Betriebsitz des Arbeitgebers), zeitlicher Beginn der Geldleistungen, Bewilligungszeitraum von in der Regel zwei Jahren (Weiterbewilligung auf Antrag), Zahlungen (in der Regel monatlich) sowie deren statistische Erfassung durch die Integrationsämter, Arbeitgeberpflichten des Assistenznehmenden zur Assistenzkraft sowie die Verpflichtung des Assistenznehmenden gegenüber dem zuständigen Integrationsamt, die zweckentsprechende Verwendung der Geldleistungen nachzuweisen.

Das SGB IX wurde seit seinem Inkrafttreten im Jahre 2001 bis 2004 bereits zwölfmal geändert (BIH 2004). Mit dem Gesetzesentwurf „zur Stärkung der Wirtschaftlichkeit in der Sozialversicherung“ kündigt sich bereits die nächste Änderung an (ebd.: 6). Insgesamt waren es bis Juni 2005 bereits 17 Änderungen. Die häufigen Novellierungen motivierten die BIH dazu, von einer sozialpolitischen Betriebsamkeit des Gesetzgebers zu sprechen und auf die Gefahren von Überregulierungen, von immer geringerer Durchschaubarkeit des gesetzlichen Instrumentariums für die Arbeitgeber und für die betroffenen Menschen sowie der Bindung von Kapazitäten der durchführenden Verwaltungen hinzuweisen. Allein die jeweilige Erstellung von Empfehlungen/Richtlinien zu den neuen im Gesetz abstrakt beschriebenen Leistungstatbeständen sowie die Klärung von Auslegungsfragen nehmen Zeit und personelle Ressourcen in Anspruch. Die Integrationsämter geraten dabei in ein problematisches Spannungsverhältnis, wenn der Bundesgesetzgeber immer neue Regelungen und Leistungstatbestände schafft und in den Ländern versucht wird, die Haushaltssituation der Träger der Integrationsämter zu konsolidieren (vgl. BIH 2004).

„Durch das SGB IX ist vieles in Bewegung geraten. Aber es ist noch nicht überall gelungen, Schnittstellen zwischen verschiedenen Sozialleistungssystemen so umfassend abzubauen, wie es für die betroffenen Menschen und für das System selbst notwendig wäre.“ (Beauftragter 2004).

Für die empirische Studie erhält dieser Faktor Bedeutung, denn es ist davon auszugehen, dass ein großes Spektrum an unterschiedlichen Erfahrungen erhoben und in die Evaluation einfließen wird.

„Ab dem Jahr 2005 gilt aufgrund einer Änderung des SGB III im Rahmen des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt auch für die Bundesagentur für Arbeit das bei den Rehabilitationsträgern bereits seit dem Inkrafttreten des SGB IX angewendete Verfahren der Erfüllung der Leistungspflicht durch die Integrationsämter und der Erstattung der Leistungen durch die Bundesagentur für Arbeit.“ (Deutscher Bundestag 2004).

3. Forschungsprojekt Arbeitsassistenz (ArzT)

Die Leistung Arbeitsassistenz stellt die Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt der Förderung von gleichberechtigter Teilhabe am Erwerbsleben. Notwendige Arbeitsassistenz ist dabei eine Hilfe, die mit der Anforderung an die Selbstorganisation auf besondere individuelle Fähigkeiten und Qualifikationen abzielt, um letztlich hierdurch zur Schaffung, zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen beizutragen.

Das immer noch relativ neue Instrument der *Arbeitsassistenz* steht auf dem Prüfstand. Um die Effektivität und Effizienz dieses Instruments zu überprüfen, erteilte der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland dem Integrationsamt Köln des LVR den Auftrag, eine Evaluation durchzuführen. Hierzu wurde 2004 in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit eine Personalstelle beim Integrationsamt geschaffen und das Forschungsprojekt gestartet. Mit der Durchführung einer empirischen Studie wurde das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH (*ies*) beauftragt.

Ein Projektbeirat bestehend aus Vertretern von Politik, Wirtschaft, Verbänden/Arbeitsgemeinschaften/Kammern, Bundesagentur für Arbeit berät bei der Projektdurchführung und ist zugleich wichtiger Multiplikator bei der Kommunizierung der Evaluationsergebnisse.

Eine vorgeschaltete explorative Studie, basierend auf Grunddaten von Integrationsämtern, bietet einen ersten personen-, assistenz- sowie verfahrensbezogenen quantitativen Eindruck über die Probandengruppe der Assistenznehmenden.

Die Hauptstudie wird methodisch als telefonische Befragung mittels Fragebogen durchgeführt. Dafür wird für eine Nettostichprobe von ca. 300 Interviews die sich bereits in anderen Studien des *ies* bewährte CATI-Methode (Computer Assisted Telephone Interview) eingesetzt.

Gehörlose bzw. schwerhörige Assistenznehmende werden über einen Gebärdensprachdolmetscher per Laptop interviewt.

Zusätzlich werden zur Vertiefung spezieller Fragestellungen, die sich vorwiegend aus der quantitativen Befragung ergeben werden, weitere 30 halbstandardisierte qualitative Interviews durchgeführt.

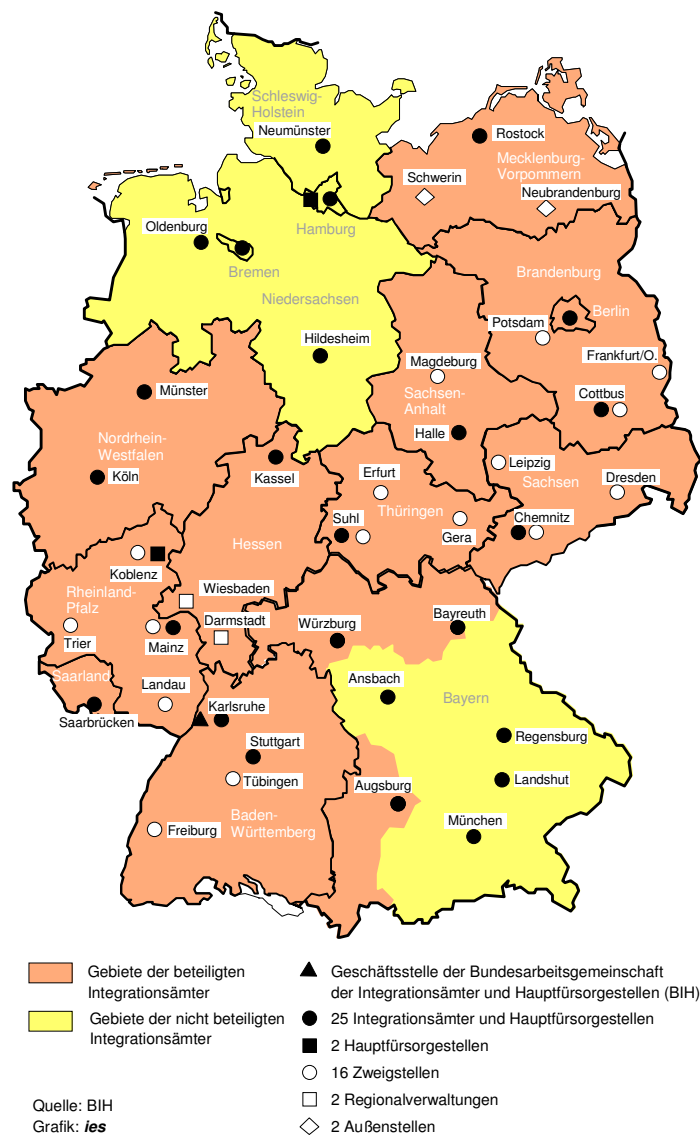
Für die empirische Studie wurde ein multiperspektivischer Evaluationsansatz gewählt, indem sowohl die schwerbehinderten Menschen (Assistenznehmer) als auch die Assistenzkräfte und Arbeitgeber der Assistenznehmenden befragt werden. Alle drei Zielgruppen verfügen über unmittelbare Erfahrungen im Umgang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

Im Mittelpunkt des bereits im Pretest erprobten Fragebogens für Assistenznehmende stehen folgende Themen:

- Profil der Antragstellenden (sozio-biographische Daten)
- berufliche Biographie
- berufliche Situation
- berufliche Situation mit Arbeitsassistenz
- Anforderungen an die assistenznehmende Person als Arbeitgeber
- Verhältnis zwischen assistenznehmende Person und Assistenzkraft
- Assistenzbedarf und Beantragung
- Bewilligungsumfang und Bewilligungsdauer
- Bewertung der Leistung *Arbeitsassistenz*
- Bewertung des Antragsverfahrens (Transparenz, Dauer, Probleme).

Die Daten potenzieller Probanden (Name, Telefon-Nummer, Adresse, Behinderung) werden mit Hilfe kooperierender Integrationsämtern generiert. Mit dem Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland zeigen insgesamt 16 Integrationsämter sowie zwei Zweigstellen Kooperationsbereitschaft. Aus unterschiedlichen Gründen (kapazitiver und inhaltlicher Art) haben sich die Integrationsämter der norddeutschen Länder Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein sowie die Mehrzahl der Integrationsämter Bayerns an dem Projekt nicht beteiligt.

Abb. 1: Regionalübersicht der beteiligten Integrationsämter



Zum Entwicklungsstand des Projekts ArzT ist folgendes zu sagen:

- Die Voruntersuchung anhand der Grunddaten der kooperierenden Integrationsämter zu personen-, assistenz- sowie verfahrensbezogenen quantitativen Bestimmungsgrößen ist abgeschlossen.
- Die Entwicklung des Fragebogens für die CATI-Befragung der Assistenznehmenden ist ebenfalls abgeschlossen und im Computer-Programm integriert.
- Ein entsprechender Pretest mit Assistenznehmenden wurde bereits durchgeführt.
- Anfang Mai wurde mit der CATI-Befragung der Assistenznehmenden begonnen.
- Es existiert eine erste Fassung des Fragebogens für die CATI-Befragung der Assistenzkräfte.
- Der Fragebogen für die Arbeitgeber befindet sich in Vorbereitung.

Für den **Pretest** wurden 10 Assistenznehmende angerufen, davon konnten fünf vollständige Interviews geführt werden. Mit den übrigen fünf Probanden wurde ein Interviewtermin zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart. Da bei dieser Befragung berufstätige Personen in ihren privaten Haushalten interviewt werden, wurden die Interviews an Werktagen zwischen 16 und 20 Uhr geführt. Die Erreichbarkeit zu dieser Zeit hat sich als erfolgreich erwiesen. Daher werden diese Interviewzeiten auch in der Feldphase beibehalten.

Es wurden zwei Frauen und drei Männer befragt. Zwei Personen gaben als Behinderungsart "blind/sehbehindert" an, während drei der Befragten körperbehindert sind. Zwei der Körperbehinderten gaben zusätzlich an, Rollstuhlfahrer zu sein.

Alle angerufenen Personen hatten das Anschreiben, in dem das Forschungsprojekt ArzT vorgestellt und um die Teilnahme an der Befragung gebeten wurde, noch in Erinnerung und waren grundsätzlich bereit, an der Befragung teilzunehmen. Die auf hinreichende Erfahrungen vorangestellte Annahme, dass bei einer Telefonbefragung eine vorherige schriftliche Ankündigung zu einer deutlich erhöhten Teilnahmebereitschaft führt, bestätigte sich also auch in diesem Fall.

Die Dauer der geführten Interviews lag zwischen 48 und 62 Minuten, was für eine Telefonbefragung fast schon zu lang ist. Trotzdem zeigte keiner der Probanden während des Interviews "Ermüdungserscheinungen", sondern alle waren hoch motiviert und konzentriert bei der Sache. Offenbar ist das Thema für die Befragten so attraktiv, dass eine solch lange Interviewdauer akzeptiert wird. Durch eine sinnvolle Straffung des Fragebogens wurde das Interview eingekürzt.

Darüber hinaus haben sich an mehreren Stellen des Interviews Ergänzungs- und Präziserungsnotwendigkeiten ergeben, die bei einer abschließenden redaktionellen Überarbeitung des Fragebogens Berücksichtigung fanden.

Zu einer zeitlichen Verzögerung im Projektablauf kam es, weil die Erfassung von Probandendaten sich als schwierig erwies.

4. Explorative Studie

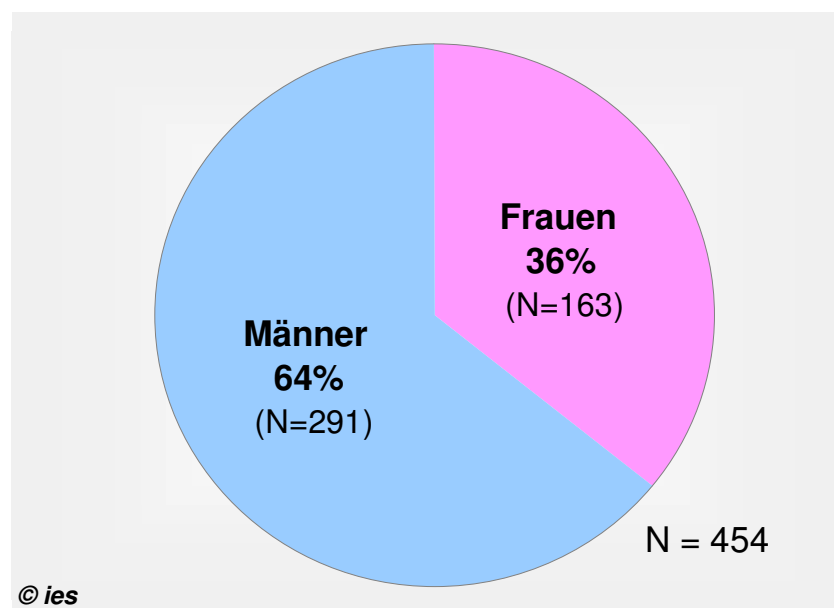
Als Vorbereitung auf das beschriebene Forschungsprojekt wurde vom LVR eine explorative Studie durchgeführt. Explorative Studien zeichnen sich durch Annäherung an ein noch relativ unbekanntes Forschungsfeld aus und kommen häufig als Pilotstudien zur Vorbereitung anschließender, gezielter Untersuchungen einzelner Aspekte eines Forschungsgegenstandes zum Einsatz. Die Studie ermöglicht einen ersten Eindruck insbesondere über die Zielgruppe der Assistenznehmenden, indem sie Aufschluss über personen-, assistenz- und verfahrensbezogene Zusammenhänge gibt. Für die Vorstudie wurden von den sich beteiligenden Integrationsämtern Daten zu 454 Fällen gemeldet. Dabei handelt es sich um schwerbehinderte Menschen, die für ihre Erwerbstätigkeit eine Assistenzkraft beantragt haben. Die erhobenen Daten wurden vom LVR aggregiert und bilden die Grundlage für die im Anschluss dargestellten Ergebnisse.

4.1 Sozio-biographische Daten der Assistenznehmenden

Die sozio-biographischen Daten basieren auf Angaben zum Geschlecht, zum Alter sowie zum Tätigkeitsbereich und Arbeitgeber und zur Art der Leitbehinderung.

Die 454 Fälle differenziert nach Geschlecht ergeben folgendes Bild:

Abb. 2: Assistenznehmende nach Geschlecht



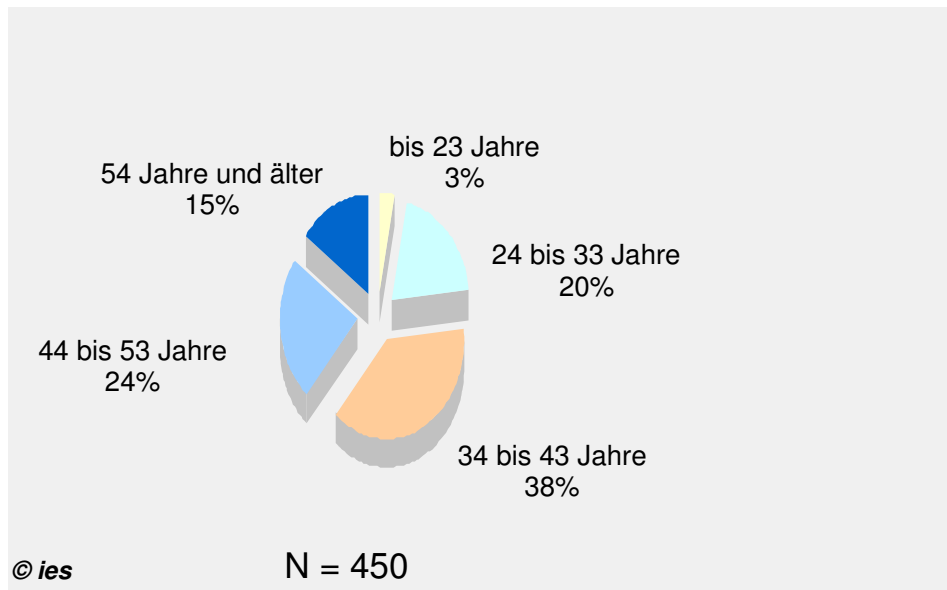
Auffällig ist der hohe Anteil an Männern mit 64 %. Analog zum gesamtgesellschaftlichen quantitativen Geschlechterverhältnis im Erwerbsleben zeigt sich bei den Assistenznehmenden eine ungleiche Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben. Bei einem Vergleich zeigt sich jedoch, dass der Anteil von erwerbstätigen Frauen in unserem Sample mit 36 % deutlich geringer ist als die allgemeine Erwerbsbeteiligung von Frauen. Das Statistische Bundesamt (2005) gibt den Anteil von Frauen an allen Erwerbspersonen für das Jahr 2003 mit 44,5 % an². Zu einem von der Vorstudie abweichendem Ergebnis kommt eine Studie über schwerbehinderte Frauen, die im Auftrag des BMFSFJ durchgeführt wurde. Hierbei handelt es sich um eine der wenigen Studien, die sich mit der spezifischen Situation von schwerbehinderten Frauen beschäftigen. In die Untersuchung wurden 987 Frauen mit schwerer Körper- und Sinnesbehinderung von 16 – 60 Jahren einbezogen. 44,4 % der befragten Frauen gingen einer Erwerbsarbeit nach (Behinderte Frauen im Spiegel der Zahlen 2003).

Unsere Recherchen haben ergeben, dass Untersuchungen zu den Lebenssituationen und Risikolagen von schwerbehinderten Menschen generell und insbesondere unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Gesichtspunkte kaum existieren. Vorhandenes Zahlenmaterial ist häufig veraltet und gibt in der Regel kaum Aufschluss zu geschlechtsspezifischen Aspekten.

Der geringe Anteil an Frauen bei den Assistenznehmenden kann verschiedene Ursachen haben. Möglich wäre, dass Frauen weniger offensiv ihre Interessen und Rechte durchsetzen bzw. durchsetzen können als Männer. Ebenso ist denkbar, dass Frauen über andere Bewältigungsstrategien im Umgang mit ihrer Behinderung verfügen und somit mehr Autonomie erreichen. Eine besondere Herausforderung stellt sicherlich der Rollenwechsel und die damit verbundenen Anforderungen, die an die assistenznehmende Person als Arbeitgeber der Assistenzkraft gestellt werden, dar. Mit Einnahme dieser Positionen ergeben sich zahlreiche Verpflichtungen, wie die Gestaltung des Arbeitsvertrages, Abrechnung der Lohnkosten und der Nachweis von zweckmäßiger Verwendung des zur Verfügung gestellten Budgets (BIH 2003) und nicht zuletzt sind mit der Rolle des Arbeitgebers leitende Aufgaben verbunden. Dies setzt ein hohes Maß an Leistungs-, Organisations- und Führungsbereitschaft voraus. Im allgemeinen fühlen Männer sich in dieser Rolle wohler als Frauen. In wie weit hier der spekulative Charakter überwiegt oder bereits reale Ursachen benannt sind, werden die Ergebnisse der quantitativen Studie ergeben.

Die Altersstruktur der schwerbehinderten Menschen in der Vorstudie ist durchmischt, wird jedoch von der Altersgruppe der 34- bis 43-Jährigen mit einem Anteil von 38 % dominiert, gefolgt von den 44- bis 53-Jährigen mit 24 % und der Gruppe der 24- bis 33-Jährigen mit 20 %. Die Festlegung der einzelnen Altersgruppen wurde etwas unkonventionell durchgeführt, dennoch gibt die Graphik ausreichend Aufschluss über die Altersverteilung der Assistenznehmenden.

² Frauenanteil in 2004 ebenfalls 44,5%, vgl. hierzu <http://www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerbt1.php> (Stand 22.03.2005)

Abb. 3: Altersstruktur der Assistenznehmenden

Deutlich zeigt sich eine Abweichung gegenüber den Angaben, die allgemein zu schwerbehinderten Menschen in Deutschland gemacht werden. Vom Statistischen Bundesamt (2005) wird für 1995 die Altersgruppe der über 60-Jährigen (60 – 65) als größte Gruppe angegeben und von einer „Alterslastigkeit“ (129) gesprochen. Die Zahlen sagen weiter aus, dass fast drei Viertel der Behinderten 55 Jahre oder älter sind. Demnach kommen Behinderungen bei Personen im fortgeschrittenen Alter häufiger vor als bei jüngeren Menschen.

Erklärt wird die Verschiebung ins Alter damit, dass überwiegend, zu 84 %, die Behinderung durch eine Krankheit verursacht wurde und sich in Form einer Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen oder Organsystemen bemerkbar macht, selten ist die Behinderung angeboren (5 %) (Statistisches Bundesamt 2004, Destatis). Die Anfälligkeit für innere Störungen und Krankheiten nimmt demnach mit dem Älterwerden zu.

Die Abweichung zum Sample ist selbstverständlich darauf zurück zu führen, dass es sich bei den Assistenznehmenden ausschließlich um Erwerbstätige handelt.

Bei einer Gegenüberstellung von vergleichbaren Angaben zu Erwerbsquoten behinderter Menschen vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005) wird eine hohe Übereinstimmung zu unseren Zahlen sichtbar:

Tabelle 1: Erwerbsquote behinderter Menschen nach Alter in % - 2003

Alter	Erwerbsquote
15-25-Jährige	51,7
25-45-Jährige	72,2
45-55-Jährige	63,3
55-60-Jährige	49,6
60-65-Jährige	15,4
Insgesamt	26,0

Quelle: BMWA 2005

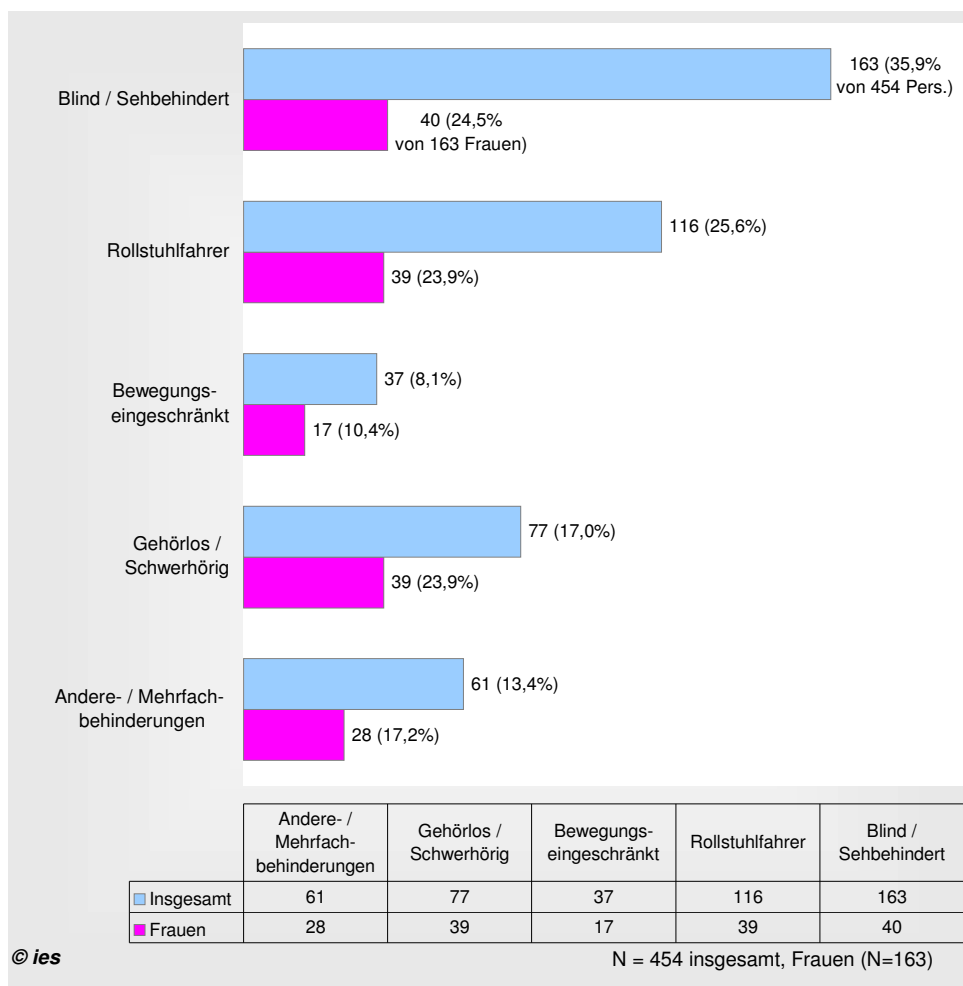
4.2 Leit- bzw. Hauptbehinderung

Bereits in der folgenden Graphik fällt auf, dass die 454 Fälle nicht mehr vollständig abgebildet werden, da die erhobenen Daten nicht vollständig und teilweise inkonsistent vorliegen. Die folgenden Ausführungen können auf Grund ihrer Unvollständigkeit nur erste Hinweise und Tendenzen vermitteln.

Von einer Leit- bzw. Hauptbehinderung wird gesprochen, wenn es sich um die primäre Behinderung handelt. Die vorkommenden Behinderungen in der Vorstudie des LVR wurden in 4 Leit- bzw. Hauptbehinderungen untergliedert sowie in die Kategorie Andere/Mehrfachbehinderungen:

- Schwerbehinderte Menschen mit Bewegungseinschränkungen, die jedoch nicht auf einen Rollstuhl angewiesen sind
- Schwerbehinderte blinde und sehbehinderte Menschen
- Schwerbehinderte Menschen mit einer Hörschädigung
- Schwerbehinderte Rollstuhlfahrer: Zu dieser Kategorie sind Menschen zu zählen, die körperlich stark beeinträchtigt sind und die neben der Einschränkung der Beine auch eine Einschränkung im Oberkörper oder der Hände aufweisen
- Schwerbehinderte Menschen mit Mehrfachbehinderung

Abb. 4: Assistenznehmende nach Leitbehinderung und Geschlecht



Diese Graphik zeigt die Verteilung von Leitbehinderungen bezogen auf die Gesamtheit der Assistenznehmenden und den Anteil von Frauen bezogen auf die Gesamtheit der 160 Assistenznehmerinnen. Von den 454 Assistenznehmenden sind mehr als ein Drittel (35,9 %) der Kategorie *Blind/Sehbehindert* zuzuordnen. Danach folgt die Kategorie *Rollstuhlfahrer* mit einem Anteil von 25,6 %. Dieses Ergebnis suggeriert eine Dominanz von Sehbehinderten bzw. blinden Menschen insgesamt. In einer Infas-Studie von 1995 wird die Anzahl von blinden Menschen mit 155.000 und die von sehbehinderten Menschen mit 500.000 angegeben. Einschränkend sei hinzugefügt, dass es sich bei den Angaben nur um Hochrechnungen handelt, da für Deutschland keine gesicherten Daten vorliegen und nur für die ehemalige DDR auf konkrete Zahlen zurückgegriffen werden konnte. Folgt man jedoch den Schätzungen, liegt der Anteil der blinden und sehbehinderten Menschen (behinderte und schwerbehinderte) bei einer Gesamtzahl von ca. 6,5 Mill. behinderter Menschen in Deutschland den Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2004 zufolge bei etwa 10 %.

In der Vorstudie jedoch stellen die blinden und sehbehinderten Assistenznehmenden jedoch die größte Gruppe dar. Gleichzeitig handelt es sich hierbei um die Gruppe mit dem höchsten Männeranteil.

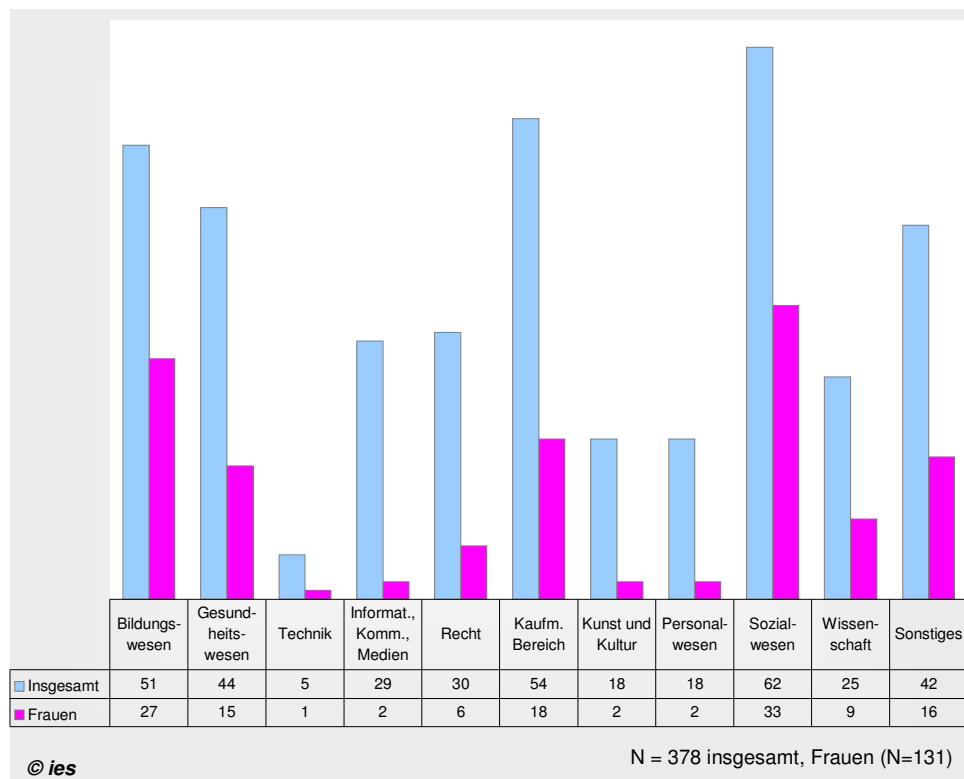
Auch dieses Ergebnis deckt sich nicht mit den allgemeinen Daten zu behinderten Menschen. Laut Infas (1995) liegt der Anteil männlicher und weiblicher sehbehinderter Menschen, die Blindengeld empfangen, in der Altersgruppe von 1 – 60 Jahren etwa gleich hoch. Männer sind mit einem Anteil von 52 % und Frauen mit 48 % vertreten. In den darauffolgenden Altersstufen nimmt der Anteil von Männern (34 %) sogar deutlich ab und der von Frauen (66 %) steigt. In der Altersgruppe ab 80 Jahre ist das Gefälle gravierend. Vermutet wird, dass sich hier die höhere Lebenserwartung von Frauen bemerkbar macht.

Der höchste Frauenanteil bei den Leitbehinderungen ist in den Kategorien Rollstuhlfahrende und Gehörlos/Schwerhörig zu verzeichnen. Für die durch zu führende empirische Studie bedeuten die Zahlen zum Anteil an Gehörlosen, dass eine ansehnliche Anzahl von Interviews erforderlich wird. Vorgesehen ist dafür eine Gebärdendolmetscherin des LVR.

4.3 Tätigkeitsbereiche

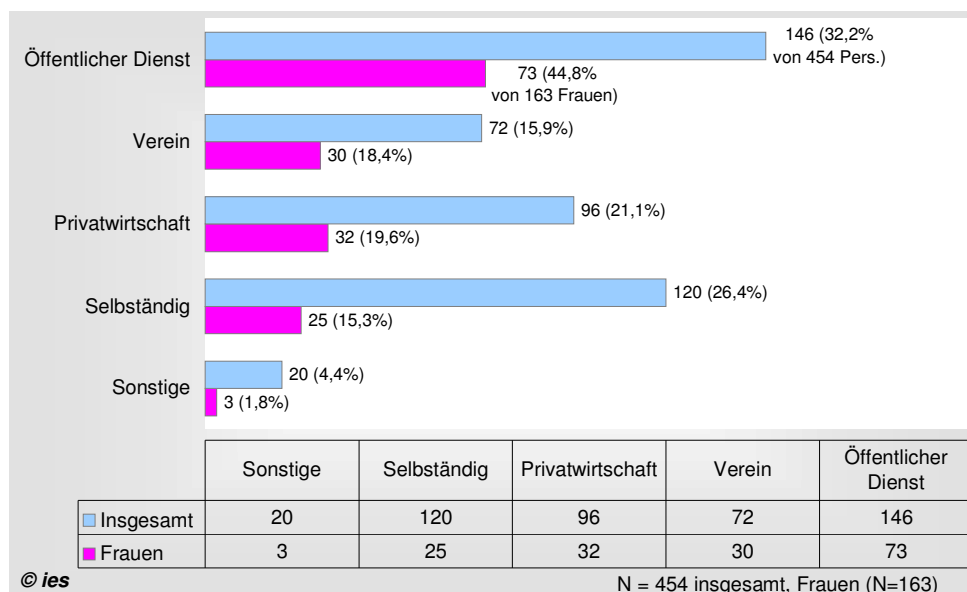
Der größte Anteil der Assistenznehmenden ist in den Tätigkeitsbereichen *Kaufmännischer Bereich* und *Sozialwesen* beschäftigt, gefolgt vom *Bildungswesen* und der *Gesundheitswirtschaft*. Die Kategorie *Sonstiges* ist nicht weiter ausdifferenziert, dadurch ergibt sich eine Verzerrung des Gesamtbilds. Es lässt sich nicht sagen, ob es sich um unkonkrete Angaben handelt oder ob sich hinter der Kategorie *Sonstiges* unspezifische Tätigkeitsbeschreibungen verbergen.

Abb. 5: Assistenznehmende nach Tätigkeitsbereichen



Wie zu erwarten, ist ein großer Teil, ein Drittel aller Assistenznehmenden im *öffentlichen Dienst* beschäftigt (Abb. 6). Davon sind knapp die Hälfte Frauen. Ein Grund für die Dominanz könnte darin liegen, dass öffentliche Arbeitgeber mehr als die Privatwirtschaft den gesetzlichen Regelungen gegen eine Ausgrenzung bestimmter Bevölkerungsgruppen folgen. Dabei drängt sich eine Parallele zur betrieblichen Gleichstellungspolitik von Frauen und Männern auf.

Abb. 6: Assistenznehmende nach Arbeitgeber und Geschlecht



Im Gegensatz zum *öffentlichen Dienst* sind nur etwa 21 % der Assistenznehmenden in der Privatwirtschaft tätig, ob als Angestellte oder im außertariflichen Bereich lässt sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht abschließend sagen. Aufschluss darüber wird erst die individuelle Befragung ergeben. In der Privatwirtschaft liegt der Frauenanteil mit etwa ein Drittel an allen (knapp 20 % aller Frauen) deutlich unter dem Frauenanteil im Öffentlichen Dienst.

Bemerkenswert ist der hohe Anteil an Selbständigen, wobei sich noch keine Aussagen zur Tätigkeit selbst, d. h. zur Qualität der Arbeit und zur Größe der Unternehmen ableiten lassen. Charakteristisch ist der geringe Anteil von Frauen an den Selbständigen. Dies ist nicht allein auf den ohnehin geringen Anteil von Frauen an den Assistenznehmenden zurück zu führen, sondern an der allgemein zu beobachtenden Zurückhaltung von Frauen, ein eigenes Unternehmen zu gründen und zu führen.

Interessant ist der hohe Anteil an Assistenznehmenden in der Kategorie *Information, Kommunikation und Medien*. Auch hier können anhand der Zahlen keine Aussagen über Qualität der Arbeit und der Position der Assistenznehmenden getroffen werden. Eine Konkretisierung des Bildes wird sich ebenfalls erst aus der Befragung ergeben. Angaben der Vorstudie des LVR zufolge so-

wie aus einigen Rückläufen von den Integrationsämtern ersichtlich, sind Probanden dabei, die hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben und/oder sich in einer Position mit leitenden Aufgaben befinden.

Schaut man sich die Graphiken unter dem geschlechtsspezifischen Aspekt an, fallen zwei Dinge auf:

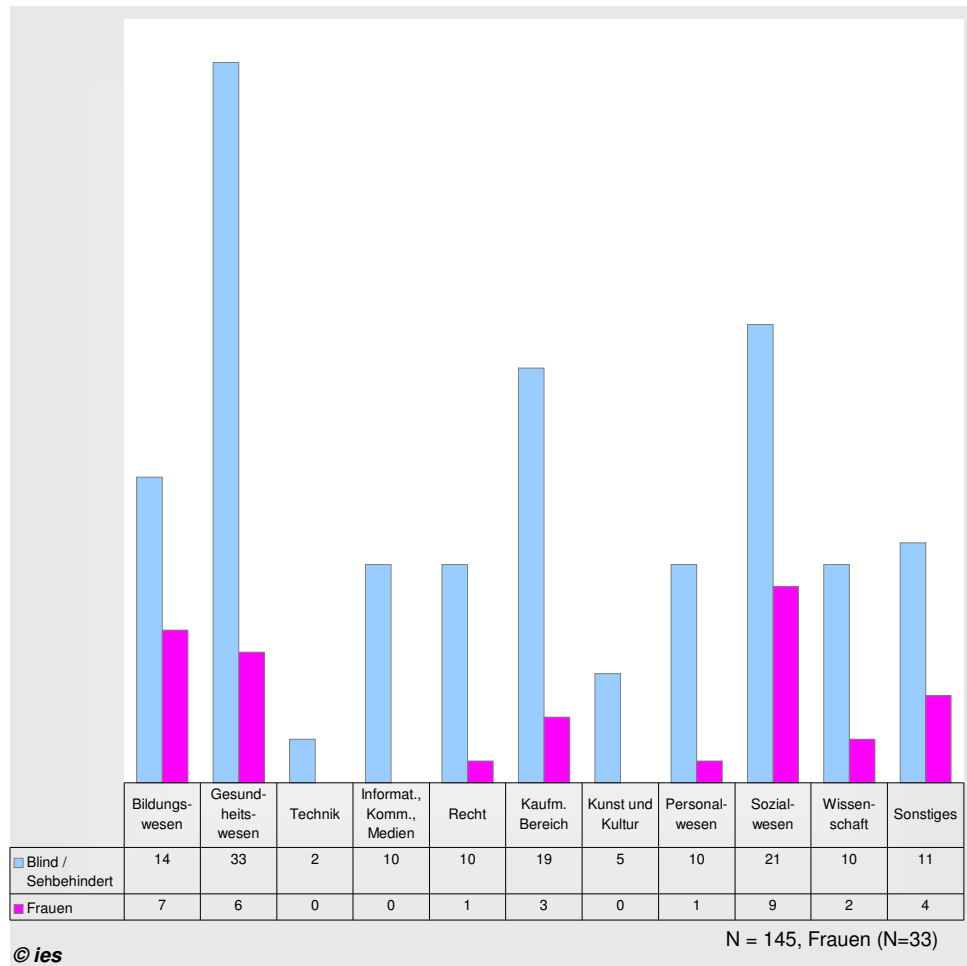
- Das Berufswahlverhalten von Frauen ist typisch. Es sind kaum Frauen in den Männerdomänen Technik, Information, Kommunikation und Medien sowie Recht vertreten.
- Andererseits ist in einigen der typischen Frauendomänen der Anteil von Frauen relativ gering. Das gilt für das Personalwesen als typischer Frauenarbeitsplatz, für das Bildungswesen sowie für die Gesundheitswirtschaft. Im allgemeinen liegt der Frauenanteil in der Gesundheitswirtschaft zwischen 65 – 75 %.

Da Frauen in der Gesundheitswirtschaft hauptsächlich im Pflegebereich mit hohem körperlichen Einsatz zu finden sind, erklären sich die Zahlen zu diesem Wirtschaftssegment von selbst. Der geringe Anteil von Frauen im *Personalwesen* kann damit zu erklären sein, dass ein Teil der personalwirtschaftlichen Tätigkeiten unter die Kategorie *Arbeitgeber* subsumiert wurde, wie beispielsweise *Öffentliche Verwaltung* und somit die Angaben zum Tätigkeitsbereich *Personalwesen* minimiert werden.

4.4 Tätigkeitsbereich und Leitbehinderung

Spezifiziert man die Tätigkeitsbereiche nach Leitbehinderungen zeigt sich folgendes Bild:

Abb. 7: Blinde/Sehbehinderte nach Tätigkeitsbereichen

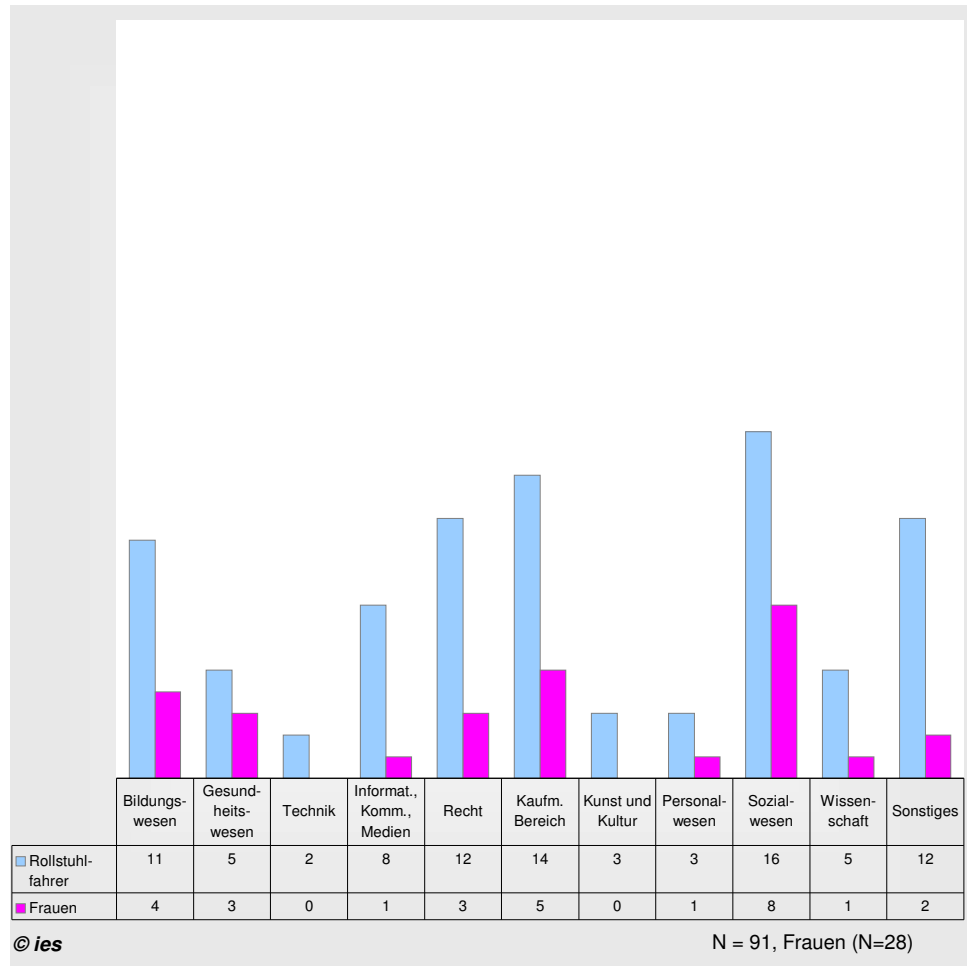


Der dominierende Tätigkeitsbereich für Blinde/Sehbehinderte ist die *Gesundheitswirtschaft* gefolgt vom *Sozialwesen* und dem *kaufmännischen Bereich*. Betrachtet man zum Vergleich die Angaben vom Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband zeigen sich Parallelen. Demzufolge sind von den 35.600 Blinden im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 60 Jahren 28 % erwerbstätig³ konzentriert auf die Berufsgruppen Masseure, medizinische Badermeister und Physiotherapeuten (Gesundheitswirtschaft) mit 20,6 % und Te-

³ Die Angaben basieren auf Statistiken verschiedener Bundesländer und Landesteilen aus mehreren Jahren.

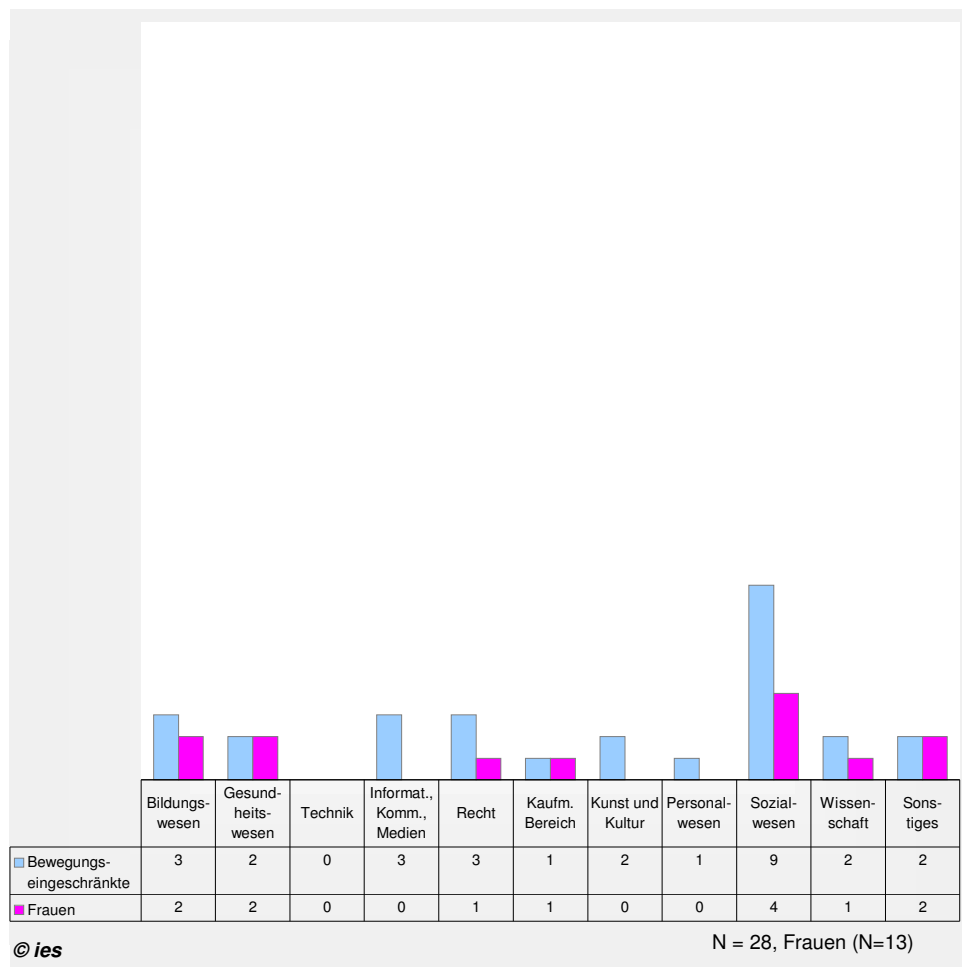
telefonisten und sonstige Berufe in der Telekommunikation mit sogar 29,8 % (dbsv 2005).

Abb. 8: Rollstuhlfahrer nach Tätigkeitsbereichen



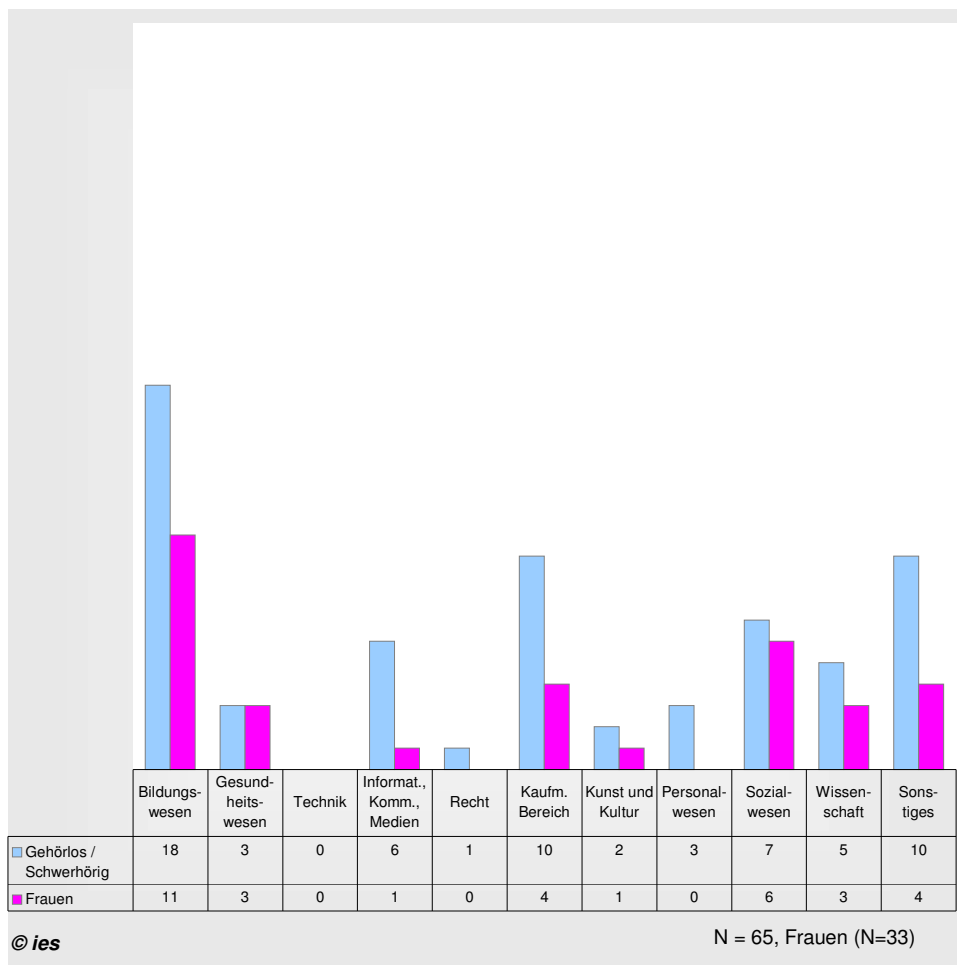
In der Kategorie rollstuhlfahrende Behinderte dominiert der Tätigkeitsbereich *Sozialwesen* vor dem *kaufmännischen Bereich*, gefolgt vom Tätigkeitsfeld *Recht* und dem *Bildungswesen*.

Abb. 9: Bewegungseingeschränkte nach Tätigkeitsbereichen



Hier zeigt sich eine fast identische Präferenzen für die Tätigkeitsbereiche *Sozialwesen, kaufmännischer Bereich, Recht* und *Bildungswesen*.

Abb. 10: Gehörlose/Schwerhörige nach Tätigkeitsbereichen



Bemerkenswert für die Gruppe der Gehörlosen und Schwerhörigen ist die Präferenz für das Bildungswesen, das als kommunikationsintensiver Tätigkeitsbereich gilt.

Wie bereits angemerkt, vermitteln die bisherigen Ergebnisse nur einen ersten Eindruck. Sie sind noch wenig ausdifferenziert und noch nicht dazu geeignet, gesicherte Aussagen zu treffen. Erst die quantitative Studie wird die aufgeworfenen Fragen nach Präferenzen für bestimmte Tätigkeitsbereiche, nach Gründen für die geschlechtsspezifische Verteilung und über Art und Qualität der ausübenden Tätigkeiten und Position im Erwerbsleben beantworten können.

4.5 Inhalte der Arbeitsassistenz

Die Arbeit einer Assistentkraft ist durch Hilfstätigkeiten charakterisiert und in der Regel nicht an formale Qualifikationen gebunden. Werden spezielle Hilfen wie z. B. bei Gehörlosen erforderlich, wird der Nachweis von Fähigkeiten im

Gebärdensprachdolmetschen erforderlich. Ähnlich verhält es sich mit dem Führerschein, falls Fahrdienste erforderlich sind. Eine Nähe zu Heil- und Pflegeberufen, zu Tätigkeiten in der Pädagogik, Beratung, Sozialarbeit sowie im Dienstleistungsbereich dürfte von Vorteil sein. Wertvoll für die Unterstützungsleistung können ebenso Erfahrungen in der Familienarbeit, im Zivildienst, im Freiwilligen Sozialen Jahr, bei sozialorientierten Praktika und Assistenz im Rahmen ehrenamtlicher Familienhilfe sein.

Als problematisch hingegen kann sich eine Nähe zur beruflichen Tätigkeit des Assistenznehmenden erweisen. Zweifelsohne fällt das Einarbeiten und Anleiten dann leichter, wenn ähnliche qualifikatorische Voraussetzungen und partielle Interessenidentitäten vorhanden sind, gleichzeitig kann gerade dann eine (längerfristige) Reduzierung auf Hilfstätigkeit zu Schwierigkeiten führen.

Da es sich bei der Assistenzkraft nicht um einen Ausbildungsberuf oder um eine zertifizierte Qualifikation handelt, schließt sich schnell die Frage an, wer wird Assistenzkraft?

Dies können sein

- Familienmitglieder oder enge Bekannte mit persönlicher Bindung zur assistenznehmenden Person
- Menschen mit Nähe zu Heil- und Pflegeberufen
- Menschen, die Interesse an der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen haben
- Menschen, die selbst schwerbehindert/behindert sind
- Teilzeitarbeitskräfte aus Gründen der Familientätigkeit
- Personen, die eine Nebentätigkeit (z. B. bei kleiner Rente) wünschen
- Arbeitsuchende (z. B. als Alternative zur Langzeitarbeitslosigkeit)

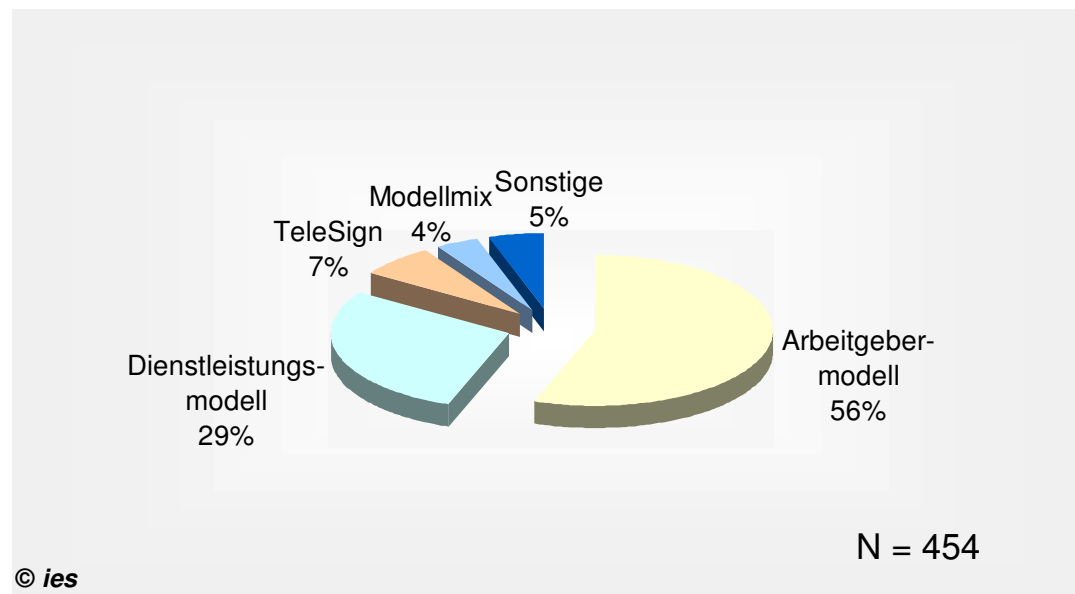
Eine weitere Frage, die sich anschließt ist, wie findet man eine Assistenzkraft? Darauf können mehrere Antworten gegeben werden:

- durch systematische Ansprache von Menschen aus dem persönlichen Netzwerk (Familie, Bekannte, in Kirchen, in Vereinen, in Verbänden)
- durch Kontaktaufnahme mit Beratungseinrichtungen wie Integrationsamt, Integrationsfachdienst (IFD), Technischer Fachdienst sowie mit, Rehabilitationsträgern, Arbeitsagenturen, Bürgerbüros, Behindertenbeauftragten, Obleuten, Kirchen, Vereinen, Verbänden
- durch Beauftragen eines Dienstleisters
- über Assistenzbörsen
- Stellenausschreibung
- eigene Recherche (Printmedien, Internet, Funk/Fernsehen u.a.)

4.5.1 Assistenzmodelle

Im Rahmen der selbstorganisierten arbeitnehmerbezogenen Arbeitsassistenz ist der schwerbehinderte Mensch in der Regel bzw. in 56 % der Fälle Arbeitgeber seiner Assistenzkraft. Alternativ hierzu haben sich unterschiedliche Dienstleistungsangebote Dritter etabliert, um den Assistenznehmenden von einer Reihe von Aufgaben zu entlasten.

Abb. 11: Praktizierte Assistenzmodelle



Auf Dienstleistungsmodelle im engeren Sinne entfallen 36 % der praktizierten Assistenzmodelle, wobei sich TeleSign (7 %) besonders auf den Service für Menschen mit Hörbehinderung spezialisiert hat. Auf weitere Angebote im Modellmix (Mischformen von Arbeitgeber- und Dienstleistungsmodell) sowie sonstige Angebote entfallen zusammen 9 %.

Entlastend für den Assistenznehmenden kann z. B. sein, dass der Dienstleister die Abrechnung des gewährten Budgets mit dem Integrationsamt in Teilen übernimmt bzw. vorstrukturiert und dass bezogen auf die Assistenzkräfte die Rekrutierung sowie die Beschaffung von Ersatz im Krankheitsfalle oder auch aus persönlichen bzw. anderen Gründen erleichtert wird. Letzteres trifft auch bei längerer Erkrankung des Assistenznehmenden zu, der dann gehalten ist, das Arbeitsverhältnis mit der Assistenzkraft entsprechend zu regeln.

In Deutschland leben rd. 14 Mill. Menschen mit Hörschädigungen, darunter 80.000 die von Geburt an oder seit frühester Kindheit gehörlos sind (Bundesverwaltungsamt 2003). Ihnen ermöglicht TeleSign durch seinen Service Menschen vom Arbeitsplatz oder von zu Hause aus mittels der Unterstützung eines Gebärdensprachdolmetschers seines Dienstleistungszentrums via Konferenzschaltung und Bildtelefon die mediale Kommunikation mit anderen. Ende 2003 verfügte TeleSign Deutschland über 70 Nutzer mit einer durchschnittli-

chen Nutzungszeit von 50 Minuten pro Monat (Heinrichs 2004). Bis Juni 2005 hat sich die entsprechende Zahl auf 95 Nutzer erhöht (TeleSign 2005).

4.5.2 Assistenzprofile

Die bei der Antragstellung für die Bewilligung einer Arbeitsassistenz von den schwerbehinderten Menschen genannten unterstützenden Tätigkeiten geben einen ersten Hinweis auf das zu erwartende tatsächliche Tätigkeitsprofil der Assistenzkräfte.

Die Analyse von 52 zufällig ausgewählten Antragsbegründungen, die jeweils einer Leitbehinderung (15 Blind/Sehbehindert, 14 Rollstuhlfahrer, 13 Bewegungseingeschränkt, 10 Gehörlos/Schwerhörig,) zugeordnet werden konnten, ergab,

- dass die Tätigkeiten der Assistenzkräfte in ihrer Charakteristik primär behinderungsspezifisch bedingt sind und sich entsprechend unterscheiden (z. B. Überwindung von Stufen zu Außendienstorten bei Rollstuhlfahrern),
- dass die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche des Assistenznehmenden einen geringen Einfluss auf die Art der jeweiligen Assistenzleistungen haben,
- dass Handreichungen zum überwiegenden Assistenzprofil gehören.

Insbesondere der Schwerpunkt der Handreichungen kann als Indiz für bedarfsgerechte Hilfstätigkeiten bei der Arbeitsassistenz gewertet werden.

4.5.3 Assistenzbedarfe

Unter Assistenzbedarf wird hier die notwendige zeitliche Unterstützung – ausgedrückt in Stunden pro Tag - eines schwerbehinderten Menschen durch die Assistenzkraft verstanden.

Im Rahmen der Antragstellung auf und dem sich anschließenden Bewilligungsverfahren zur Arbeitsassistenz wird der Assistenzbedarf anhand verschiedener Begutachtungen festgestellt. Sie beziehen sich vorrangig auf die Arbeitszeit, die Behinderung sowie das Tätigkeits- bzw. Arbeitsfeld des schwerbehinderten Assistenznehmenden.

Festzuhalten ist,

- Der Assistenzbedarf beträgt im Mittel 3,4 Stunden am Tag, wie aus den Angaben von 271 Personen deutlich wird, die Angaben zum zeitlichen Volumen ihrer Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit mit Stundenumfang) und zum zeitlichen Umfang ihres Assistenzbedarfs gemacht haben.
- Der Assistenzbedarf wächst mit der steigenden Arbeitszeit:
Vollzeit: 3,6 Stunden am Tag (56 Frauen mit 3,4 und 139 Männer mit 3,7 Std./Tag),
Teilzeit: 2,7 Stunden am Tag (42 Frauen mit 2,5 und 34 Männer mit 2,9 Std./Tag),
- Der Assistenzbedarf von Frauen liegt im Durchschnitt um 17 % unter

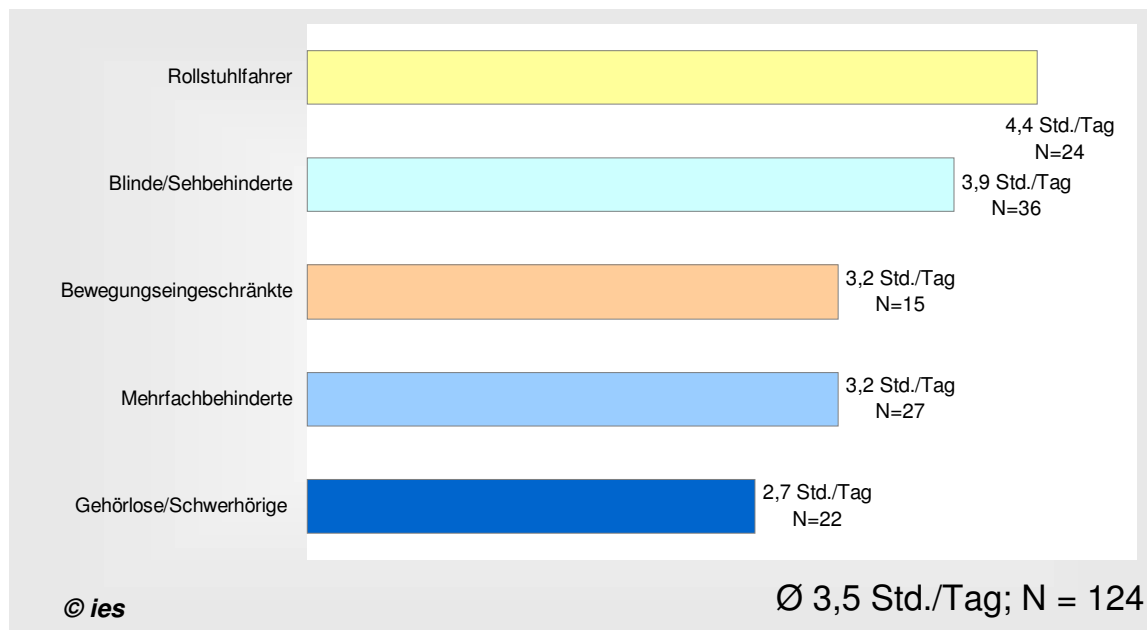
dem der Männer (Basis: 98 Frauen im Durchschnitt mit 3,0 und 173 Männer mit 3,6 Stunden am Tag).

- Frauen sind bei den Teilzeitbeschäftigungen rd. 13 % stärker vertreten als Männer.
- Frauen befinden sich zu 50 % in Teilzeitbeschäftigungen mit einem Arbeitszeitvolumen von >3 bis 5 Std./Tag. Das sind 28 von insgesamt 56 Frauen in Teilzeitbeschäftigung.
- Sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitbeschäftigung existieren sehr fein gegliederte Assistenzbedarfe, die zuweilen bis an eine Dauerpräsenz einer Assistenzkraft heranreichen (vgl. Weber 2005).

Eine Betrachtung der Assistenzbedarfe nach Art der Behinderung des schwerbehinderten Menschen zeigt bei hier nur noch 124 Personen,

- dass Rollstuhlfahrer und Blinde/Sehbehinderte den höchsten durchschnittlichen Bedarf (4,4 bzw. 3,9 Std./Tag) haben,
- dass Gehörlose/Schwerhörige mit durchschnittlich 2,7 Stunden am Tag den geringsten Bedarf aufweisen,
- dass der mittlere Assistenzbedarf zwischen der Gruppe mit dem höchsten Bedarf (Rollstuhlfahrer) und der mit dem niedrigsten Bedarf (Gehörlose/Schwerhörige) um 1,7 Std./Tag differiert.

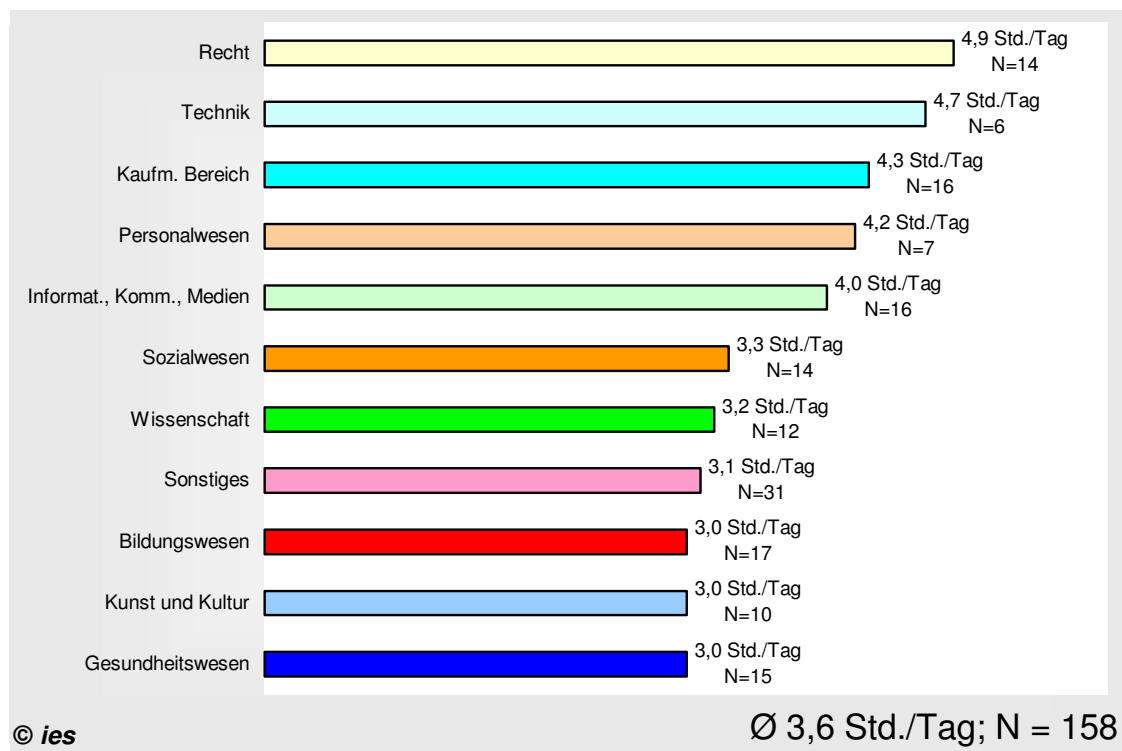
Abb. 12: Assistenzbedarfe nach Art der Behinderung



Die Analyse nach dem Tätigkeits- bzw. Arbeitsfeld des schwerbehinderten Assistenznehmenden verdeutlicht,

- dass der Assistenzbedarf je nach Art des Tätigkeitsfeldes um bis zu 1,9 Std./Tag schwankt,
- dass die Tätigkeitsbereiche Recht und Technik den höchsten durchschnittlichen Bedarf (4,9 bzw. 4,7 Std./Tag) haben,
- dass die Bereiche Gesundheitswirtschaft, Kunst und Kultur sowie Bildungswesen mit durchschnittlich 3,0 Stunden am Tag den geringsten Bedarf aufweisen.

Abb. 13: Assistenzbedarfe nach Tätigkeitsbereichen



4.6 Antragsverfahren

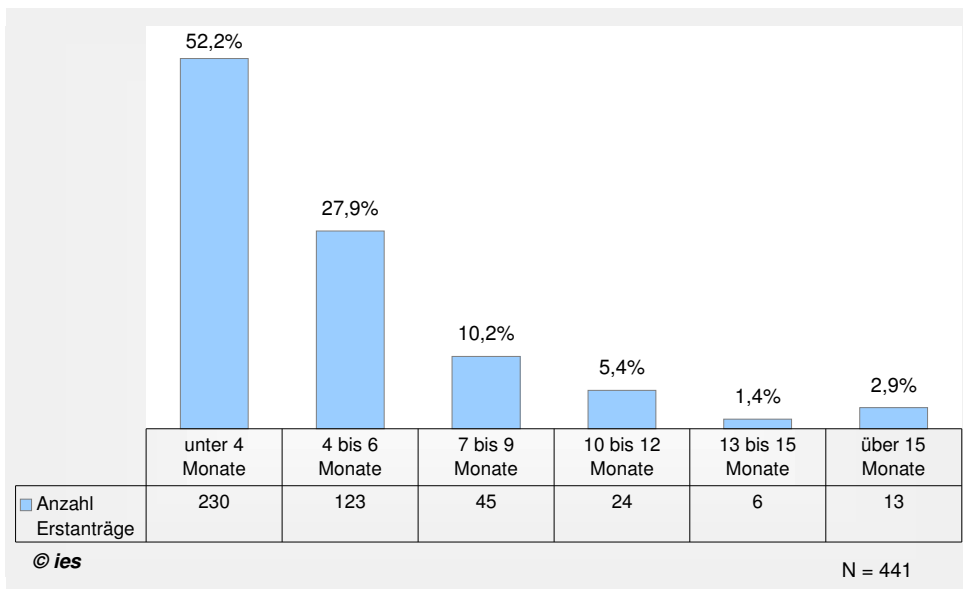
Um einen Eindruck von der Größenordnung der Gruppe der Assistenznehmenden im Verhältnis der erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen insgesamt zu bekommen ist es nötig, sich noch mal die entsprechenden Zahlen ins Gedächtnis zu rufen. Es wird von 6,6 Millionen schwerbehinderten Menschen in Deutschland ausgegangen; davon sind etwa 1 Millionen erwerbstätig sowie arbeitslos oder in Werkstätten für Behinderte tätig. Setzt man diese Zahl ins Verhältnis zu den 620 registrierten Assistenznehmenden wird deutlich, dass es sich hierbei um nur eine kleine Gruppe schwerbehinderter Menschen handelt, die eine Assistenzkraft in Anspruch nehmen.

Betrachtet man dann die nach Monaten aufgeschlüsselte Anzahl der Erstanträge seit Juli 2001 fällt auf, dass diese sich von einigen Ausschlägen im Jahre 2003 abgesehen, überwiegend im einstelligen Bereich bewegen. Ein signifikanter Anstieg von Anträgen zu einem bestimmten Zeitpunkt, z. B. nach einer gewissen Zeit der Informationsverbreitung über die Existenz dieser Unterstützungsmöglichkeit, konnte nicht ausgemacht werden. Von einem Antrags-Boom kann also keine Rede sein.

Dennoch scheint das Instrument Arbeitsassistenz eine hilfreiche und angenehme Unterstützung im Arbeitsalltag schwerbehinderter Menschen zu sein, denn eine beträchtliche Anzahl von Assistenznehmenden stellten einen Wiederbewilligungsantrag.

Zum Antragsverfahren selbst können bisher vor allem Aussagen zum Umfang und zur Bearbeitungs- und Bewilligungsdauer der gestellten Anträge gemacht werden. Allerdings wurde bereits im Pretest mehrfach der Wunsch geäußert, die Antragsformulare in digitalisierter Form als pdf-Datei via Internet zur Verfügung zu stellen.

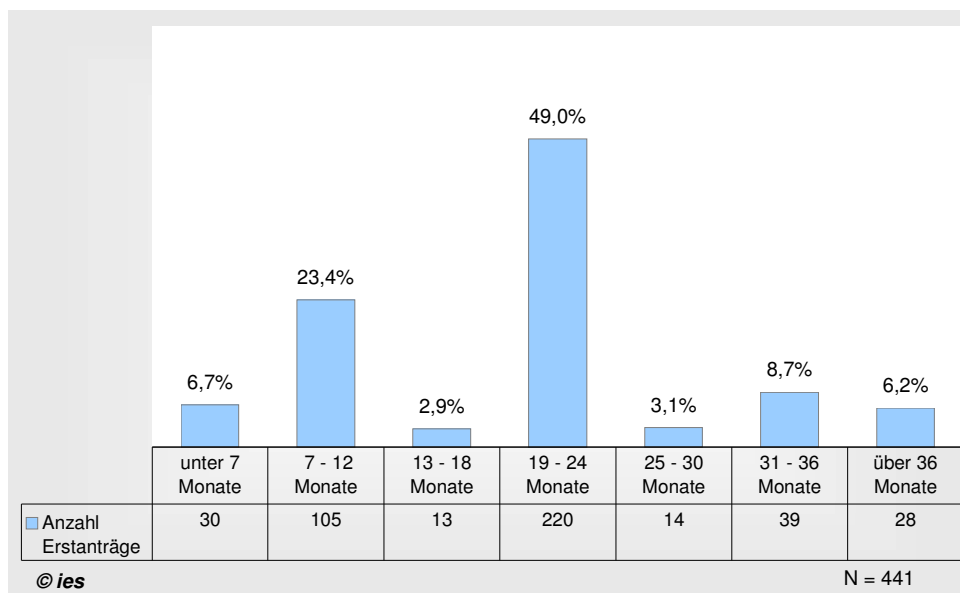
Abb. 14: Bearbeitungsdauer der Erstanträge



Die Bearbeitungsdauer der Erstanträge konzentriert sich in unserem Sample mit 51,9 % auf einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten, gefolgt von einer Bearbeitungsdauer von 4 bis 6 Monaten.

Wenn das Instrument *Arbeitsassistenz* gemäß seiner Zielsetzung eingesetzt werden soll, scheint es angebracht, sich an die Bearbeitungsgrenze von maximal 3 Monaten zu halten. Längere Bearbeitungszeiten konterkarieren eine erfolgreiche Integration von schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt, gerade zu einer Zeit, die wirtschaftlich angespannt ist und negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat. Integration meint nicht allein die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, sondern ebenso die Verbesserung der Chancen auf qualifizierte Arbeitsplätze und attraktive Positionen.

Abb. 15: Bewilligungsdauer der Erstanträge



Die Bewilligungsdauer der Leistung *Arbeitsassistenz* konzentriert sich in der Kategorie von 19 – 24 Monate mit knapp 50 %, gefolgt von 7 – 12 Monate für fast ein Viertel aller Anträge. Die binäre Konzentration auf die beiden angegebenen Zeiträume ist teilweise auf entsprechende Empfehlungen der BIH zurückzuführen. Als Bewilligungsdauer für die Leistung *Arbeitsassistenz* werden 19 – 24 Monate empfohlen (BIH 2003).

Abschließend bleibt noch zu erwähnen, dass das Arbeitgebermodell mit 250 Nennungen bevorzugt wird, gefolgt vom Dienstleistungsmodell mit 125 Nennungen.

6. Zusammenfassung

Die bisherigen Ergebnisse sowohl aus dem Pretest als Überprüfung der Handhabbarkeit und der Plausibilität des Fragebogens für die Assistenznehmenden, aber vor allem die explorative Studie (Vorstudie) zum Forschungsprojekt ArzT konnten bereits interessante und aufschlussreiche Informationen über die Gruppe der Assistenznehmenden, zum Assistenzbedarf und zum Antragsverfahren geben.

Trotz der Kooperationsbereitschaft der sich beteiligenden Integrationsämter lagen die Probandendaten (insbesondere die Telefonnummern) nur unvollständig und inkonsistent vor und erforderten eine Nachrecherche, dies führte zu einer zeitlichen Verzögerung im Projektablauf.

Des ungeachtet ließ bereits der Pretest auf eine hohe Bereitschaft der Assistenznehmenden zu einer Befragung schließen. Dies war zum einen auf ein vorbereitendes Anschreiben vom Integrationsamt Köln zurückzuführen, und zum anderen auf die Möglichkeit, die individuellen Erfahrungen mit der Arbeitsassistenz und dem Antragsverfahren mitteilen zu können und somit möglicherweise erforderliche Modifizierungen zu unterstützen. Ein erster Hinweis auf Modifizierungsbedarf bezieht sich auf die Bereitstellung der Antragsformulare zukünftig auch in digitalisierter Form via Internet.

Vielfältige und für die Hauptstudie hilfreiche Informationen ergab die explorative Studie, in die knapp 74 % aller Assistenznehmenden in Deutschland einbezogen wurden.

Allerdings sollte beachtet werden, dass die Gruppe der Assistenznehmenden im Verhältnis zur Gesamtheit der erwerbstätigen sowie arbeitslos oder in Werkstätten für Behinderte tätigen schwerbehinderten Menschen, die mit 1 Millionen in Deutschland angegeben wird, eher als klein einzustufen ist.

Die Studie gab Aufschluss darüber, dass Frauen bei den Assistenznehmenden deutlich unterrepräsentiert sind. Offen bleiben dagegen die Ursachen dafür. Es ist davon auszugehen, dass hier die empirische Studie erklärende Antworten ergeben wird.

Bezogen auf die Altersstruktur der Assistenznehmenden wird diese durch die Daten aus anderen Studien, die die erfassbare Gesamtheit erwerbstätiger schwerbehinderter Menschen abbilden, bestätigt.

Bemerkenswert ist die Dominanz der blinden bzw. sehbehinderten Menschen im Sample. Diese Majorität entspricht nicht dem Allgemeinbild bezogen auf die Verteilung nach Behinderungsarten.

Ebenfalls bemerkenswert ist die hohe Anzahl von selbständigen Assistenznehmenden, wobei der geringe Anteil von Frauen daran kaum überraschend ist. Gesicherte Aussagen über Branchen und Größe der Unternehmen lassen sich allerdings noch nicht ableiten.

Mehr Aufschluss bieten dagegen die Befunde zu den Präferenzen für bestimmte Arbeitsbereiche im Zusammenhang mit der Leitbehinderung.

So z. B. weckt die Präferenz von Gehörlosen für den Bildungsbereich als kommunikationsintensiver Arbeitsbereich das Interesse danach zu fragen, welche Tätigkeiten von den gehörlosen Beschäftigten dort hauptsächlich ausgeübt werden. Auch diese Frage wird erst durch die individuelle Befragung beantwortet werden können.

Insgesamt existiert jedoch noch ein sehr undifferenziertes Bild hinsichtlich der Tätigkeiten, der Qualität der Arbeit sowie zu Funktionen bzw. beruflichen Positionen der Assistenznehmenden.

Bekannt ist jedoch, dass unter den Assistenznehmenden ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau vorherrschend ist. Es gibt erste Hinweise auf einen bedeutenden Anteil von Personen mit leitenden Aufgaben.

Bezogen auf das Antragsverfahren lässt sich sagen, dass sich bei der Bearbeitung der Anträge weitgehend an einen Zeitraum von maximal 3 Monaten gehalten wird, diese vorläufigen Angaben beziehen sich jedoch ausschließlich auf die Bearbeitungsdauer von Erstanträgen. Die Gründe für eine längere Bearbeitungsdauer sind noch zu beantworten.

Bei der Bewilligungsdauer wird sich mit 19 – 24 Monaten weitgehend an den Empfehlungen des BIH orientiert.

Insgesamt betrachtet, geben die bisher erzielten Befunde einen ersten Überblick und tragen dazu bei, spätere Befunde leichter einzuordnen. Differenziertere Ergebnisse und eine fundierte Grundlage, die Möglichkeiten zur Interpretation bietet, sind nach Durchführung der empirischen quantitativen Befragung, d. h. der Befragung der drei Zielgruppen zu erwarten.

7. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Adlhoch, U.; Schneider M.: Arbeitsassistenz für Schwebenhinderte – fachliche und juristische Aspekte. In: Behindertenrecht, Jg. 40, H. 2/2001, S. 51 ff.
- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Beauftragter) (2004): Persönliches Budget ab 1. Juli 2004: Ein Steuerungsinstrument gegen verkrustete Strukturen. Berlin (Presseerklärung Nr. 14/2004 vom 30.06.2004) <http://www.behindertenbeauftragter.de>
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2005) http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php?wc_c=558&wc_id=100
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2004): Jahresbericht 2003 / 2004. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2003): Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX (Stand: 01.06.2003) <http://www.integrationsaemter.de>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2003): Behinderte Frauen im Spiegel der Zahlen. Die Lebenssituation behinderter Mädchen und Frauen. In: Einmischen Mitmischen- Informationsbroschüre für behinderte Mädchen und Frauen. (Auflage Juni 2003, Stand der Statistik November 2002) <http://www.einmischen-mitmischen.de/situation/zahlen.html>
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005): Lebenslagen in Deutschland. Der zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (Hg.). Bericht, Berlin
- Bundesregierung (2003): Bericht der Bundesregierung nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen. <http://www.bmgs.de>
- Bundesverwaltungsamt (2003): Dolmetsch-Dienst per Bildtelefon unterstützt hörgeschädigte Menschen, INFO 1784, November 2003. http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb_win/barrierefreiheit/54.pdf
- Deutscher Bundestag (2004): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe. Berlin (Drucksache 15/4575 vom 16.12.2004, ISSN 0722-8333)
- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (2005): Statistisches, <http://www.dbsv.org/infothek/Statistik.html>

- Gesetzestext des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), Teile 1 und 2.
<http://www.sgb-ix-umsetzen.de/index.php/nav/tpc/nid/1/aid/221>
- Heinrichs, F. (2004): Technische Vermittlungsdienste für Hörgeschädigte in Deutschland. München (Magisterarbeit an der LMU, Fakultät für Psychologie und Pädagogik)
<http://www.taubenschlag.de/lernen/wissenschaft/heinrichs/TechnVermDienst.pdf>
- Infas (1995): Die berufliche Situation Blinder und Sehbehinderter in Nordrhein-Westfalen, Landesteil Nordrhein
- Landschaftsverband Rheinland (LVR)/Integrationsamt (Hg.) (2004): Jahresbericht 2003. Daten und Fakten zum Schwerbehindertenrecht. Köln
- Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen,
<http://www.sgb-ix-umsetzen.de/index.php/nav/tpc/nid/1/aid/289>.
- Statistisches Bundesamt (2005): Wirtschaft und Statistik 2/2005
- Statistisches Bundesamt (2004): Online-Statistik. <http://www.destatis.de>
- TeleSign (2005): Anzahl Nutzer (E-Mailauskunft von Fr. Wülpern-Sdun vom 22.06.2005)
- Weber, B. (2005): Arbeitsassistenz als ein Instrument zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz. In: Behindertenrecht, Jg. 44, H. 2/2005, S. 40 – 47
- Weber, R. (2004): Arbeitsassistenz nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch. In: Behindertenrecht, Jg. 43, H. 7/2004, S. 193 ff.