

impulse

Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Ausgabe 35
September 2005

6,00 €
ISSN 1434-2715

Liebe LeserInnen,
haben Sie auch beim Anblick des Titelbildes geschmunzelt? Und gleichzeitig den Umstand bedauert, dass Menschen mit einer Behinderung vielerorts keinen Zugang haben? Manchmal drücken Bilder mehr aus als Worte – uns hat es gefallen, Ihnen hoffentlich auch!

In dieser Ausgabe setzt Stefan Doose seinen Bericht über seine Verbleibstudie von vermittelten Menschen mit Behinderung fort. Wir stellen Dienstleistungen vor, die Sprache leichter machen und haben Informationen rund um das Thema Menschen mit Behinderung in Arbeit zusammengestellt. Wir möchten auch Menschen zu Wort kommen lassen, die interes-

sante Arbeitsplätze haben oder beispielhaft initiativ geworden sind. Dazu haben wir in dieser Ausgabe eine Produktmanagerin für Barrierefreiheit interviewt. Darüber hinaus gibt es Infos zu Ausstellungen, neuen Büchern und anderem Wissenswertem. Und nicht zu vergessen: Melden Sie sich –sofern noch nicht geschehen- für unsere besondere Fachtagung an- es lohnt sich!

Sie werden es beim Lesen merken: wir haben Rubriken eingeführt. Wir denken, dass wir Ihnen damit die Orientierung erleichtern und einen großen Teil der Themen abdecken können, die für Sie von Interesse sind – wenn Ihnen was fehlt, sind wir für Anregungen offen.

Mit herzlichen Grüßen
Ihre Redaktion

impulse Themen u.a.:

„WAS KOMMT NACH DER WERKSTATT?“

Verbleibstudie von
Stefan Doose Teil II
ab Seite 3

„SO KANN ES JEDER VERSTEHEN“

Leichte Sprache für alle
ab Seite 22

„SIND SIE VOLLSEHEND?“

Interview mit einer
Produktmanagerin
für Barrierefreiheit
ab Seite 25

COMPUTERFÜHRERSCHEIN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

ab Seite 36



impulse Impressum

Nr. 35, September 2005

ISSN 1434-2715

Herausgeber:



Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
D-20357 Hamburg
Fon: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125
eMail: info@bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im
Paritätischen Wohlfahrtsverband
und in der European Union of
Supported Employment (EUSE)

Redaktion: Jörg Bungart,
Carolin Emrich, Jörg Schulz,
Angelika Thielicke, Stefanie
Wiesenberg (V.i.S.d.P.)

Layout: Jörg Schulz

Titelseite: Thomas Pläßmann,
eMail : mail@t-plaßmann.de

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg

Auflage: 1000

Die Fachzeitschrift impulse
erscheint vierteljährlich und ist
im Mitgliedsbeitrag der BAG UB
enthalten. Für Nichtmitglieder
beträgt der Bezugspreis 24,- € /
Jahr (Ausland 36,- € / Jahr).

Namentlich gekennzeichnete
Artikel geben die Meinung der
AutorIn /AutorInnen wieder und
müssen mit der Auffassung der
Redaktion nicht identisch sein.

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte
bei der Redaktion.

Die BAG UB finden Sie im
Internet unter der Web-Adresse:

<http://www.bag-ub.de>

<http://www.arbeitsassistentz.de>

Die *impulse* finden Sie im Internet
auf der Homepage der BAG UB
zum Download als PDF-Datei.

impulse Inhalt

Politik und Recht

Was kommt nach der Werkstatt? - Stefan Doose	3
Braunschweiger Gespräche 2005	15
Mehr Selbstbestimmung und Effizienz im Betreuungsrecht	15
Vermittlung behinderter und schwerbehinderter Arbeitsloser	16
Stellungnahme der BAG UB zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistentz	19
Urteile zur Arbeitsassistentz	21

Aus der Praxis

„So kann es jeder verstehen“, Leichte Sprache für alle	22
--	----

Menschen

„Ich will mein Leben selbst gestalten“ - Hans-Jürgen Behrens	24
„Sind Sie vollsehend?“ Interview mit Beatrix Jost	25

Wirtschaft

Neue Prämien und Zuschüsse für Betriebe	28
„Initiative job – jobs ohne Barrieren“	29

Bildung

Aktuelle Seminarangebote der BAG UB	30
Seminar „Vorbereitung auf einen Außenarbeitsplatz“	31
Checkliste für die Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen	32
Deutschkurs für gehörlose Menschen	33

Wissenschaft

Erste Ergebnisse - Forschungsprojekt „Arbeitsassistentz zur Teilhabe“	34
Wie entscheide ich mich?	35

Europa

Integrationsprojekt macht Zugang zum Computerführerschein für Menschen mit Behinderungen einfacher	36
2007 ist das „Europäische Jahr der Chancengleichheit“	37

Verschiedenes

Veranstaltungshinweise (37) / Kunst & Kultur (38) / Literatur (39) / Leserbriefe (39)

BAG UB Intern

Fachtagung 2005 der BAG UB: „Dann klagen Sie doch! - Dann handeln Sie jetzt!“	40
„Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“	42
Projekt „Arbeitsassistentz: Qualifizierung und Netzwerkbildung“	43
Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB	44

Was kommt nach der Werkstatt?

Ergebnisse einer Verbleibsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der WfbM in Hessen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen

Teil 2: Bestehende und beendete Arbeitsverhältnisse, ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberbefragung

Von Stefan Doose

Kontext der Verbleibsstudie

Seit Anfang der neunziger Jahre wird in einer Reihe von hessischen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf der Basis des „Hessischen Konzeptionspapier zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte“ (ARBEITSGRUPPE „AUßENARBEITSPLÄTZE IN HESSEN“ 1990) systematisch mit speziellen Fachkräften eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt betrieben. Im Rahmen einer breit angelegten Verbleibsstudie für die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen (DOOSE 2005) wurde zum die aktuelle Arbeits- und Lebenssituation sowie der berufliche Lebenslauf von 238 vermittelten ArbeitnehmerInnen untersucht, außerdem liegen 105 differenzierte Rückmeldungen von Arbeitgebern im Rahmen einer Arbeitgeberbefragung vor. Dabei handelt es sich um eine Teilstudie im Rahmen mehrerer Verbleibs- und Verlaufsstudien, die zurzeit an der Universität Bremen (langfristige Entwicklung der Vermittlung von Menschen mit Lernschwierigkeiten¹ durch IFD und WfbM) und an der Universität Münster (Verbleibsstudie IFD Westfalen-Lippe) durchgeführt werden (vgl. DOOSE 2004, KAßELMANN, RÜTTGERS 2005).

Im ersten Teil dieses Artikels, der in der letzten Ausgabe der *impulse* erschien (DOOSE 2005b), wurden die erreichte Zielgruppe sowie die aktuelle Arbeitssituation und der langfristige Verbleib der von den FBI vermittelten Menschen mit Behinderung dargestellt. Dabei zeigte sich, dass deutlich über die Hälfte der über 400 Werkstattbeschäftigten, die

seit Anfang der neunziger Jahre in Ausbildung und Arbeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden, auch unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dauerhaft auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Gerade die vermittelten *Menschen mit Lernschwierigkeiten*, die zuvor häufig viele Jahre in der WfbM gearbeitet hatten, sind teilweise langjährig integriert. So waren nach über fünf Jahren der Vermittlung immer noch zwei Drittel der Personen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert. Die Arbeitssituation der *vermittelten Personen mit psychischer Behinderung* ist durch die häufig auftretenden gesundheitlichen Schwankungen insgesamt instabiler. Zwar kann sich eine größere Gruppe von knapp 40% der vermittelten Personen bemerkenswert stabil und langfristig auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integrieren, außerdem konnte eine Reihe von Personen nach der Vermittlung erfolgreich eine Ausbildung abschließen, doch gera-

de der Übergang von außerbetrieblichen Ausbildungen in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelang vielen nicht.

Im zweiten Teil des Artikels soll nun die Struktur der bestehenden Arbeitsverhältnisse (n=115) und der beendeten Arbeitsverhältnisse (n=53) der vermittelten ArbeitnehmerInnen aufgezeigt werden. Dabei werden Ergebnisse sowohl aus der ArbeitnehmerInnenbefragung (N=238) als auch der Arbeitgeberbefragung präsentiert (N=105).

Betriebsmerkmale

Betriebsgröße

Die einstellenden Betriebe verteilen sich kategorisiert nach Betriebsgrößen ziemlich gleichmäßig auf Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe mit jeweils um die 30% der bestehenden Arbeitsverhältnisse, nur Großbetriebe sind mit 7% relativ gering vertreten.

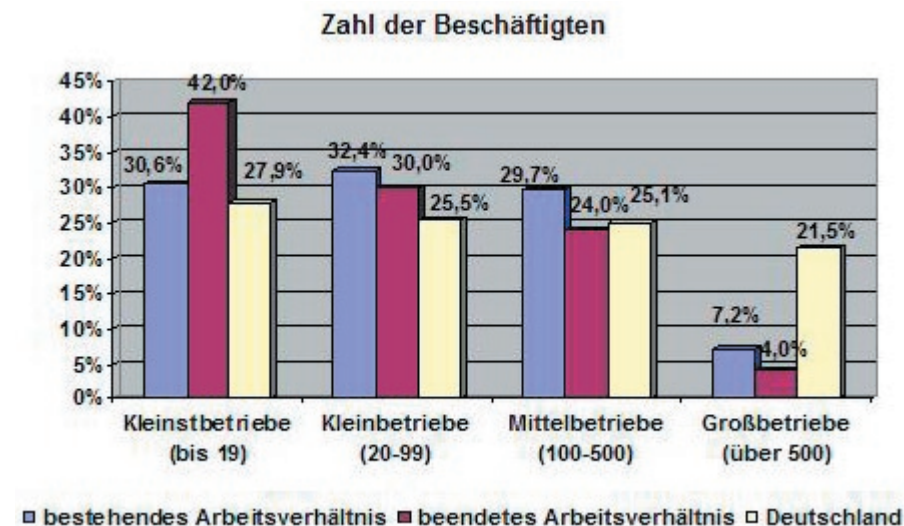


Abbildung 1: Zahl der Beschäftigten der einstellenden Betriebe (n=113/50), Vergleich mit der Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland 2003

Vergleicht man die Zahlen mit dem Anteil der beschäftigten ArbeitnehmerInnen in den jeweiligen Betriebsgrößen in Deutschland 2003 (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2005), so wird deutlich, dass Beschäftigung eher in Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben entsteht und Großbetriebe deutlich unterrepräsentiert sind. Dies entspricht einem allgemeinen gesellschaftlichen Trend. So hat die Beschäftigung in Kleinst- und Kleinbetrieben in den letzten 25 Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen und der Anteil der Beschäftigten ist in Westdeutschland von 44,7% der Beschäftigten 1980 auf 52,1% der Beschäftigten 2003 gestiegen, in Großbetrieben ist er dagegen kontinuierlich von 30,6% 1980 auf 22,6% im Jahre 2003 gesunken. (ERLINGHAGEN/KNUTH 2002,57; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2005).

Der bei vielen Untersuchungen zur Beschäftigung behinderter Menschen nachgewiesene hohe bis sehr hohe Anteil von Kleinst- und Kleinbetrieben entspricht also einerseits einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung, dass in den letzten Jahren gerade in diesen Bereichen neue Arbeitsplätze entstanden sind, hat andererseits sicher auch den Grund, dass Kleinbetriebe für eine Fachkraft oft zugänglicher, die Entscheidungswege kürzer und Anreize wie Lohnkostenzuschüsse für kleinere Betriebe attraktiver sind (vgl. TROST/KÜHN 2001, KASTL/TROST 2002).

Zwei Drittel aller bestehenden und beendeten Arbeitsverhältnisse wurden auch von den Fachkräften für berufliche Integration in Hessen in Kleinst- und Kleinbetriebe vermittelt. Dieser Anteil liegt unter dem Anteil der Kleinst- und Kleinbetriebe der Vermittlungen aus der WfbM in Bayern, wo er 77% betrug (vgl. TROST/KÜHN 2001, 127) oder dem Bundesmodellprojekt der Integrationsfachdienste, wo er sogar 81,5% erreichte (KASTL/TROST 2002, 211).

Auffällig ist aber, dass 42% der beendeten, aber nur noch 30% der bestehenden Arbeitsverhältnisse in Kleinstbetrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern waren. Offensichtlich sind diese Arbeitsverhältnisse instabiler. Allgemein trifft zu, dass die Stabilität der Arbeitsverhältnisse mit der Betriebsgröße zunimmt und die Fluktuationsrate in Kleinstbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten mit 35% (1995) am höchsten ist (ERLINGHAGEN/KNUTH

2002,57). Es ist also auf der einen Seite offensichtlich leichter Menschen mit Behinderung in Kleinstbetriebe zu vermitteln, auf der anderen Seite ist die Beschäftigung dort tendenziell instabiler.

Wirtschaftsbranche und Art des Betriebes

Die bestehenden Arbeitsverhältnisse wurden zu mehr als einem Drittel im Bereich der öffentlich und privaten Dienstleistungen gefunden, ein Viertel der Arbeitsplätze sind im verarbeitenden Gewerbe, 13% im Handel, 9% in der Verwaltung, 7% im Bereich Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Gartenbau, 5% im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, 4% im Gastgewerbe und 3% in sonstigen Branchen.

11,5% der einstellenden Betriebe waren Integrationsunternehmen unterschiedlicher Branchen.

Die folgende Abbildung 2 zeigt die Wirtschaftsbranchen der einstellenden Betriebe im Vergleich mit der Anzahl der Arbeitnehmer nach Branchen in Deutschland 2003 (STATISTISCHES BUNDESAMT 2005).

Der Vergleich zeigt, dass der Bereich der öffentlichen und privaten Dienst-

Ausbildungsbetriebe

Drei Viertel (74%) der Betriebe *der bestehenden Arbeitsverhältnisse* sind Ausbildungsbetriebe, aber nur knapp die Hälfte der Betriebe *der vergangenen Arbeitsverhältnisse* (49%).

Die Ausbildungsbetriebsquote betrug im Jahre 2003 bundesweit 24,6% der Betriebe, wobei sie sehr stark von der Betriebsgröße abhängt und dadurch beeinflusst wird, dass von den vielen sehr kleinen Betrieben unter 10 MitarbeiterInnen nur 18% ausbilden. Bei kleineren Betrieben lag die Ausbildungsquote bei 47%, bei mittleren Betrieben bei 69% und bei Großbetrieben bei 92% (BMBF 2005, Übersicht 2.3.1/2).

Für die Betriebe, die die vermittelten Werkstattbeschäftigten eingestellt haben, gilt für alle Betriebsgrößen ein höherer Anteil an Ausbildungsbetrieben als im Bundesdurchschnitt. Obwohl die vermittelten ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen überwiegend nicht als Auszubildende in die Betriebe vermittelt wurden, scheint doch in Betrieben, die es gewohnt sind auszubilden, eine höhere Bereitschaft und Kompetenz zu sein auch Menschen mit Behinderungen erfolgreich zu integrieren.



Abbildung 2: Wirtschaftsbranche der einstellenden Betriebe (n=113), Vergleich Arbeitnehmer nach Wirtschaftsbranchen in Deutschland 2003

leistungen und die Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau überrepräsentiert sind, das Baugewerbe und typische „White-Collar“ Branchen wie Banken, Versicherung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen unterrepräsentiert sind (vgl. ähnliche Ergebnisse für die IFD bei KASTL, TROST 2002, 216).

Erfahrungen mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderung

85% der einstellenden Betriebe haben bereits Erfahrung mit der Beschäftigung anderer behinderter ArbeitnehmerInnen, bei den Mittel- und Großbetrieben

waren es sogar 100%. Auch dies ist ein hoher Wert, wenn man bedenkt, dass im Jahre 2002 bundesweit über 38% aller beschäftigungspflichtigen Betriebe mit über 20 Beschäftigten keinen einzigen Menschen mit Behinderung beschäftigt hatten. (BIH 2004, 12).

Laut der Arbeitgeberbefragung (N=105) haben nach eigenen Angaben 65% der Arbeitgeber die Beschäftigungsquote von 5% erfüllt, 22% unterlag nicht der Beschäftigungspflicht (tatsächlich ist diese Gruppe sogar noch etwas größer), da der Betrieb weniger als 20 Mitarbeiter hatte, 5% wussten es nicht und nur knapp 8% der Betriebe zahlten Ausgleichsabgabe. Hier bestätigt sich das Ergebnis einer bundesweiten Studie zu Integrationschancen schwerbehinderter Menschen, dass Betriebe, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen, weniger Einstellungshemmnisse für die Beschäftigung behinderter Menschen sehen (Schröder, Steinwede 2004, 95). Betriebe, die bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung mit Menschen mit Behinderung haben, scheinen aber auch eine betriebliche Kultur und Umgangsweisen mit Beeinträchtigungen von MitarbeiterInnen entwickelt haben, die offensichtlich eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erleichtert.

Von den Arbeitgebern berichten knapp 55% über sehr gute (15%) bzw. gute (40%) Erfahrungen mit der Beschäftigung behinderter Menschen gemacht zu haben, 45% haben gemischte Erfahrungen gesammelt, eher oder sehr negative Erfahrungen wurden nicht angegeben.

Motive der Betriebe zur Einstellung der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung

Was sind die ausschlaggebenden Gründe für die Betriebe die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung einzustellen? Den Arbeitgebern waren die folgenden Antwortkategorien plus eine offene Kategorie vorgegeben, deren Bedeutung sie mit einer vierstufigen Skala als von „keiner“, „geringer“, „mittlerer“ bzw. „großer“ Bedeutung für die Einstellung einstufen sollten. Die folgende Abbildung 3 gibt eine Übersicht über die Motive der Arbeitgeber, die eine mittlere bzw. große Bedeutung zur Einstellung der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung hatten:

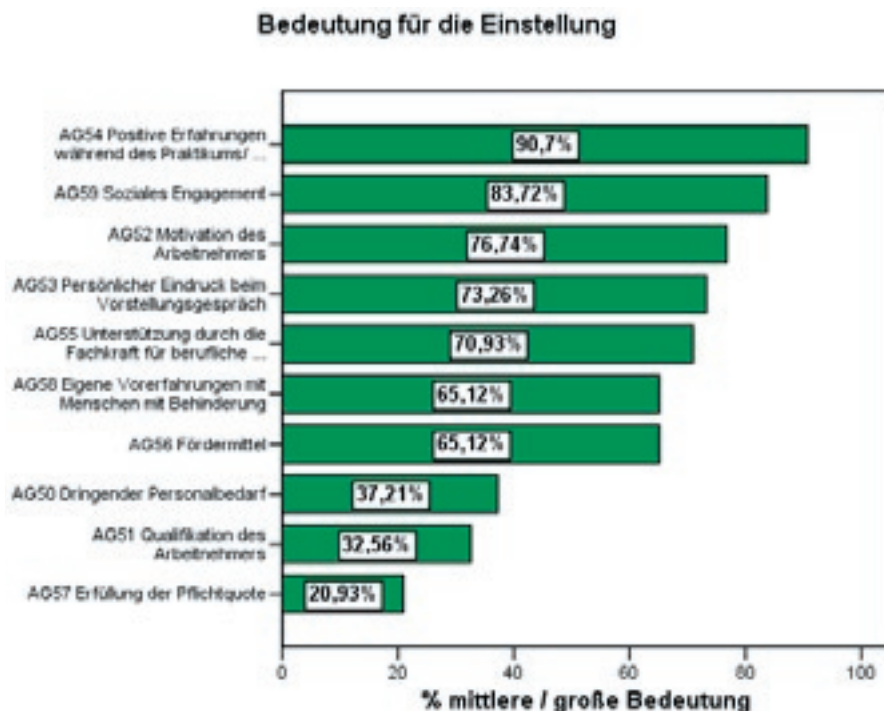


Abbildung 3: Ausschlaggebende Gründe der Arbeitgeber für die Einstellung. Arbeitgeberbefragung (n=98)

Die Arbeitgeberbefragung zeigt die überragende Bedeutung des Praktikums für die Einstellung der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung. Für über 90% der Betriebe war das Praktikum von mittlerer bzw. großer Bedeutung, für 50% hatte es sogar eine große Bedeutung.

Hinzu kommt die Motivation der ArbeitnehmerInnen (über 75%) und der persönliche Eindruck der BewerberInnen beim Vorstellungsgespräch (knapp 75%), nicht so sehr seine Qualifikation (33%).

Ein zweiter wichtiger Aspekt für die Einstellung ist das soziale Engagement (84%) und die persönliche Vorerfahrung des Arbeitgebers mit Menschen mit Behinderung (knapp 66%), weniger ein dringender Personalbedarf (37%).

Als dritter Aspekt wird besonders die Unterstützung durch die Fachkraft für berufliche Integration (über 70%) genannt, sie liegt mit 36% nach dem Praktikum und dem sozialen Engagement an dritter Stelle der Faktoren mit großer Bedeutung. Die Fördermittel sind für fast zwei Drittel der Betriebe von mittlerer oder großer Bedeutung, die Erfüllung der Pflichtquote spielt dagegen mit knapp über 20% nur eine geringe Rolle, fast 50% der Betriebe sagen sogar explizit, dass die Pflichtquote keine Bedeutung für die Einstellung hatte.

Merkmale des Arbeitsplatzes Tätigkeitsbereiche

Die Branche des einstellenden Betriebes sagt nur bedingt etwas über die tatsächliche Tätigkeit der ArbeitnehmerIn aus. So kann eine ArbeitnehmerIn als Küchenhilfe der Betriebskantine einer Bank arbeiten oder ein Arbeitnehmer in der Gartenbauabteilung der Kommune.

In einer Reihe von Fällen hatten die vermittelten ArbeitnehmerInnen auch nicht nur einen Tätigkeitsbereich, sondern waren in mehreren Tätigkeitsbereichen eingesetzt, z.B. als Küchenhilfe und in der Reinigung oder als Produktionshelfer und in der Pflege des Außen Geländes (vgl. auch ähnlicher Befund bei SPIESS 2004, 298).

Analysiert man die Tätigkeitsbereiche aller bestehenden und beendeten Arbeitsverhältnisse, so fällt auf, dass die Tätigkeitsbereiche der vermittelten Männer und Frauen sich deutlich unterscheiden:

Behinderungsübergreifend waren die Tätigkeiten *der Männer* im Bereich

- Produktion/Montage in der Industrie (25%)
- Lager (16%)
- Garten- und Landschaftsbau (11%)
- Recycling und Reinigung (10%)
- Handel (8%)

- Büro /Verwaltung (8%)
 - Hausmeisterei (6%).
- Die Frauen waren tätig im Bereich
- Hauswirtschaft (25%)
 - Verwaltung/Büro (20%)
 - Küche (16%)
 - Reinigung (10%)
 - Handel (10%)
 - Produktion (5%)
 - Handwerk (5%)

Das Tätigkeitspektrum der Männer war außerdem erheblich breiter als das der Frauen (vgl. ähnliche Befunde bei SCHÖN 1993, MEUTH 1996, SPIESS 2004, KAßELMANN, RÜTTGERS 2005).

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes für an- und ungelernte ArbeiterInnen spiegelt sich hier ebenso wider, wie die überproportionale Präsenz von Frauen in frauentypischen Bereichen wie Küche, Hauswirtschaft, Reinigung oder Wäscherei innerhalb von berufsvorbereitenden Maßnahmen und der WfbM (vgl. PBI 1995, 74). Dies führt dazu, dass die Frauen diese ihnen vertrauten und als realistisch erscheinenden Arbeitsbereiche dann häufig auch als Berufswunsch angeben. Auch angesichts der unterproportionalen Vermittlung von Frauen mit Lernschwierigkeiten bedürfen sie besonderer Ermutigung zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und sollten bereits während der berufsvorbereitenden Maßnahmen und in der WfbM gezielt die Möglichkeit erhalten sich außerhalb von frauentypischen Tätigkeitsfeldern zu erproben (vgl. MEUTH 1996, 128).

Bei Menschen mit psychischer Behinderung nimmt der Büro- und Verwaltungsbereich mit 47% Stellen eine herausragende Rolle ein, es folgen Handel und Handwerk mit jeweils 10%. Die meisten Stellen im Bürobereich in der obigen Gesamtauswertung sind also von Menschen mit psychischer Behinderung besetzt.

Arbeitszeit

- Bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen handelt es sich zu
- zwei Drittel um Vollzeitstellen (35 Std. und mehr)
 - 21% sind Teilzeitstellen von 21-34 Wochenstunden
 - 5% Halbtagsstellen
 - 7% unter 17,5 Stunden
- Die durchschnittliche Wochenstun-

denzahl beträgt knapp 33 Arbeitsstunden. Während Männer zu 85% Vollzeit arbeiten, sind es bei den vermittelten Frauen nur 43%.

Bei den beendeten Arbeitsverhältnissen gab es einen höheren Anteil von Vollzeitstellen (74%) und einen geringeren Anteil an Teilzeitstellen (14%).

Laut einer Erhebung des STATISTISCHEN BUNDESAMTES waren 2003 in Deutschland

- 70% der Stellen Vollzeitstellen,
- 14% Teilzeitstellen,
- 8% Halbtagsstellen
- und 7,5% unter 15 Std.

Die bestehenden Arbeitsverhältnisse der ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen sind zu einem etwas größeren Anteil als im Bundesdurchschnitt aller ArbeitnehmerInnen Teilzeitstellen, auch im Vergleich zu den beendeten Arbeitsverhältnissen scheinen Teilzeitstellen für einige ArbeitnehmerInnen stabiler zu sein.

Etwa ein Drittel der vermittelten ArbeitnehmerInnen hat besondere Arbeitszeiten wie Wochenendarbeit (65% der Fälle), Schichtdienst (50%) oder Nacharbeit (12%) (Mehrfachnennung war möglich).

Lohn

Der durchschnittliche Nettolohn der bestehenden Arbeitsverhältnisse beträgt 861 Euro, 962 Euro bei Vollzeit. Der

Nettolohn schwankt zwischen 100 Euro (Geringfügige Beschäftigung) und 1400 Euro. 80% verdient zwischen 600 und 1200 Euro. Der Lohn entspricht in der Regel den jeweiligen Einstiegslohngruppen. Bis auf eine Person beziehen die Arbeitnehmer keine laufende Hilfe zum Lebensunterhalt / Grundsicherung. Die geringfügige Beschäftigung wird meist neben dem Bezug von (EU-)Rente ausgeführt.

Für die vermittelten ArbeitnehmerInnen ist es wichtig, was auf ihrem Lohnzettel steht.

Der höhere Lohn und die damit verbundene Anerkennung war ein wesentlicher Grund auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten (vgl. SPIESS 2004, 196). Alle verdienen wesentlich mehr als vorher in der WfbM und haben meistens, wenn auch nicht immer, mehr Geld zur freien Verfügung. Dennoch ist ein Teil der ArbeitnehmerInnen nur bedingt mit seinem Einkommen zufrieden. Die vermittelten ArbeitnehmerInnen reflektieren dabei zu Recht darauf, dass sie objektiv in der Regel nicht viel Geld zum Leben haben, am unteren Ende der Einkommenspyramide stehen und andere vergleichsweise mehr verdienen.

Erfahrung der Betriebe mit den vermittelten Werkstattbeschäftigten

Ein besonderes Anliegen der Arbeitgeberbefragung war es herauszufinden, welche Erfahrungen die beteiligten Ar-

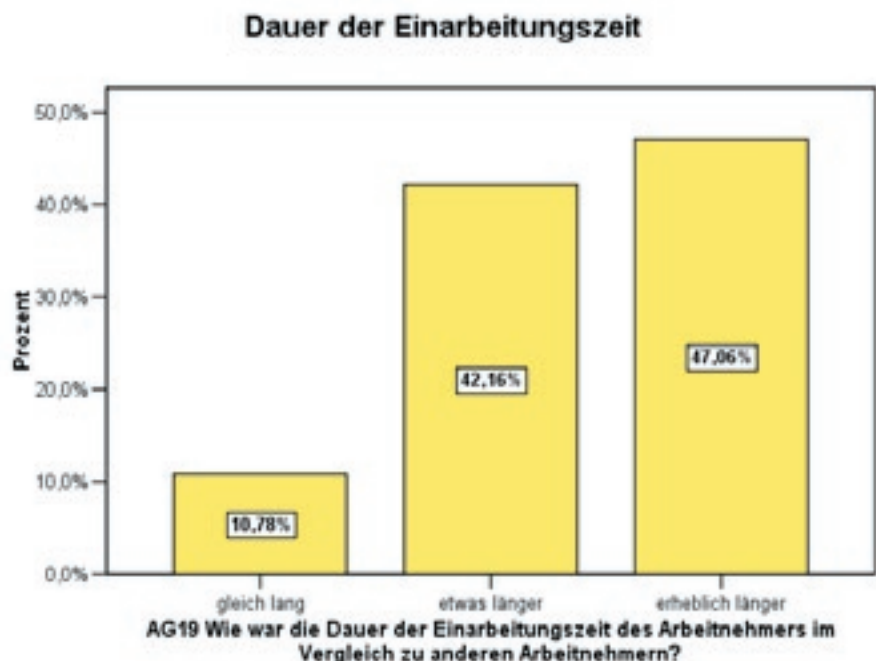


Abbildung 4: Dauer der Einarbeitungszeit im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern (n=102)

beitgeber mit den vermittelten Werkstattbeschäftigten gemacht haben und wie sie sie im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnen im Betrieb einschätzen.

Die folgenden Fragen wurden dabei um eine Vergleichbarkeit zu erreichen, mit Einwilligung von KASTL/TROST (2002) übernommen, die Arbeitgeber befragt haben, die eine ArbeitnehmerIn mit Behinderung auf Vermittlung des Integrationsfachdienstes eingestellt haben.

Dauer der Einarbeitszeit

Die Dauer der Einarbeitszeit war nach Angaben der Arbeitgeber in fast 90% länger als bei anderen ArbeitnehmerInnen, bei Menschen mit psychischer Behinderung waren es 80%, bei denen eine längere Einarbeitszeit erforderlich war (siehe Abbildung 4).

Dies deckt sich mit Ergebnissen der Arbeitgeber von KASTL/TROST (2002, 228), bei der 93% der Arbeitgeber von Menschen mit Lernschwierigkeiten und 75% der Arbeitgeber von Menschen mit psychischer Behinderung angaben, dass eine längere Einarbeitszeit erforderlich war.

Bei der Eingliederung der ehemaligen Werkstattbeschäftigten muss also berücksichtigt werden, dass eine längere betriebliche Einarbeitsphase notwendig ist (vgl. gleiche Ergebnisse in der qualitativen Untersuchung von SPIESS 2004, 240).

Arbeitsgeschwindigkeit

Die Arbeitsgeschwindigkeit wird von 80% der Arbeitgeber als langsamer als bei vergleichbaren nicht behinderten ArbeitnehmerInnen angesehen. Nur bei knapp 20% war sie gleichlang oder in Ausnahmefällen sogar schneller (siehe Abbildung 5). Bei Menschen mit psychischer Behinderung lag dieser Anteil mit etwas über 30% etwas höher. Hier zeigt sich, dass in einem höheren Maße die Arbeitsgeschwindigkeit als die Arbeitsqualität der vermittelten Werkstattbeschäftigten eingeschränkt ist. Immerhin hat sich auch hier bei fast 50% der vermittelten ArbeitnehmerInnen seit Beginn der Beschäftigung eine Verbesserung ergeben, bei fast 40% ist sie gleich geblieben und nur bei unter 15% hat sie sich verschlechtert.

Selbstständigkeit

Auch die Selbstständigkeit der vermittelten Werkstattbeschäftigten wird von fast 85% der Arbeitgeber als geringer als



Abbildung 5: Arbeitsgeschwindigkeit im Vergleich zu nicht behinderten KollegInnen (n=103)

bei nicht behinderten ArbeitnehmerInnen eingeschätzt. Aber auch sie hat sich bei 45% der Arbeitnehmer seit Beginn der Beschäftigung verbessert.

Qualität der Arbeit

Die Qualität der Arbeit wird von den Arbeitgebern bei etwas über einem Drittel der ArbeitnehmerInnen als gut bzw. sehr gut bewertet, bei 40% liegen lediglich kleinere Mängel, bei etwas über 20% Mängel und nur bei knapp 4% erhebliche Abweichungen vor (siehe Abbildung 6).

Auch hier zeigt sich der Unterschied im Vergleich zu den von den IFD vermittelten ArbeitnehmerInnen, bei denen bei knapp drei Viertel (72,7%) die Qualität der Arbeit als gut bzw. sehr gut beschrieben wurde. Bei den vermittelten Werkstattbeschäftigten lag bei drei Viertel der ArbeitnehmerInnen aber auch eine akzeptable Arbeitsqualität mit lediglich kleineren Mängeln vor. Die Arbeitsqualität hat sich außerdem bei fast 50% der vermittelten ArbeitnehmerInnen nach Ansicht der Arbeitgeber seit Beschäftigungsbeginn verbessert, bei fast

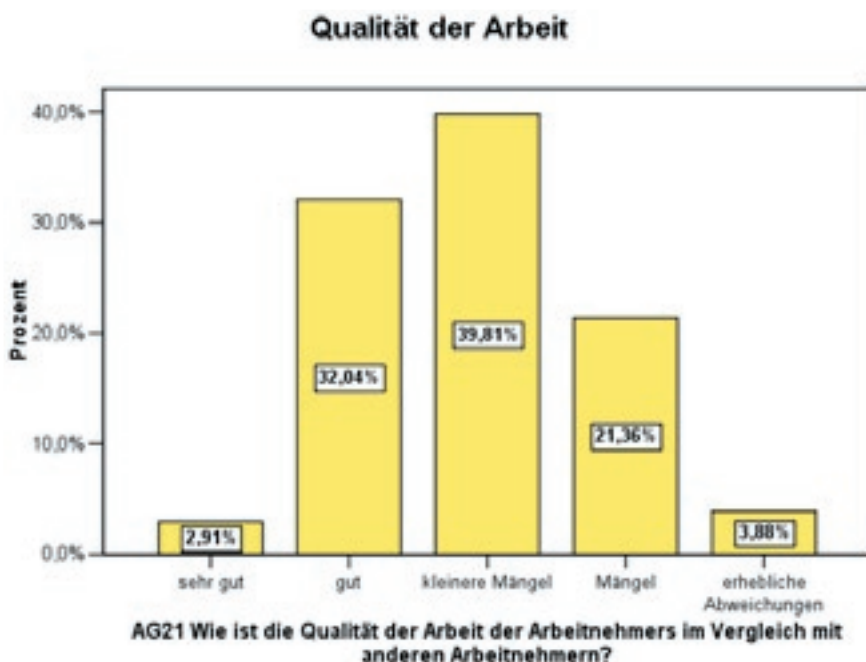


Abbildung 6: Qualität der Arbeit (n=103)

Grad der Leistungsfähigkeit

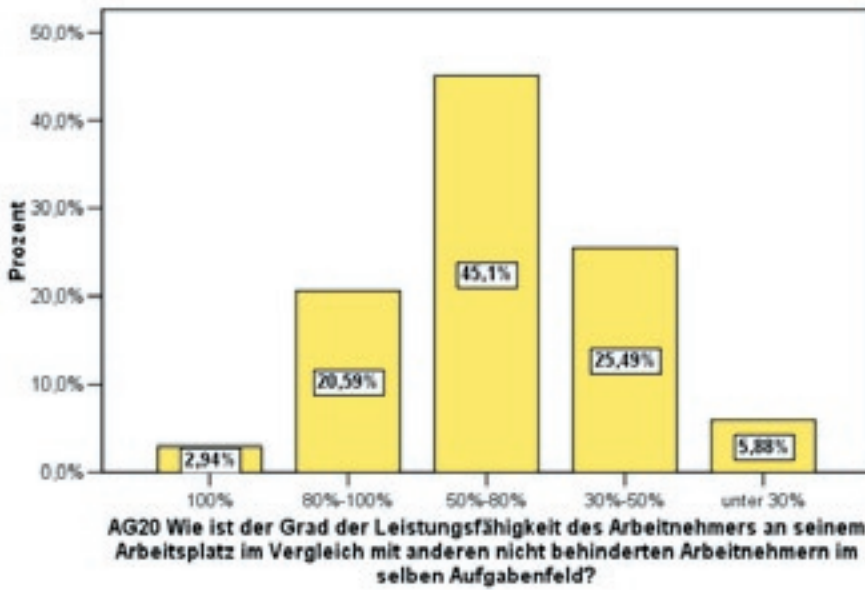


Abbildung 7: Fehlzeiten im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern (n=105)

40% ist sie gleich geblieben und nur bei unter 15% hat sie sich verschlechtert.

Fehlzeiten

Die Fehlzeiten sind nur bei ca. 10% der vermittelten Werkstattbeschäftigten erheblich länger im Vergleich zu nicht behinderten Arbeitnehmern, bei 15% sind sie sogar geringer, bei der Mehrheit von fast 60% gleich lang und bei über 15% etwas länger (siehe Abbildung 7). Dabei gibt es allerdings behinderungs-spezifische Unterschiede, während die Fehlzeiten von fast 60% der Menschen mit psychischer Behinderung etwas oder erheblich länger sind, ist dies nur bei knapp 20% der Menschen mit Lern-schwierigkeiten der Fall.

Grad der Leistungsfähigkeit

Der Grad der Leistungsfähigkeit der vermittelten Arbeitnehmer im Vergleich zu nichtbehinderten KollegInnen liegt nach Einschätzung der Arbeitgeber nur bei knapp einem Viertel bei 80-100% der Leistungsfähigkeit von nichtbehinderten KollegInnen im selben Arbeitsfeld, der größte Teil der Arbeitnehmer wird bei einem Grad der Leistungsfähigkeit von 50-80% gesehen, bei einem Drittel beträgt die Leistungsfähigkeit sogar aus Sicht der Arbeitgeber weniger als 50% (siehe Abbildung 8).

Hinsichtlich der Leistungsfähigkeit zeigt sich auch ein deutlicher Unterschied im Vergleich zu den von den Integrationsfachdiensten unterstützten ArbeitnehmerInnen mit Behinderung.

behinderten ArbeitnehmerInnen erhöhte Fördermöglichkeiten zum Ausgleich von Minderleistung zur Verfügung zu stellen.

Integration im Betrieb

Aus Sicht der Arbeitgeber sind 93% der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung überwiegend (42%) bzw. vollkommen (52%) im Betrieb integriert. Nur knapp 7% der Arbeitnehmer waren überwiegend bzw. vollkommen isoliert (siehe Abbildung 9). Gerade im Vergleich zu den anderen Einschätzungen der Arbeitgeber hinsichtlich Arbeitsquantität, Arbeitsqualität, Arbeitsleistung, die wesentlich kritischer beurteilt werden, sticht die positive Einschätzung der betrieblichen Integration hervor.

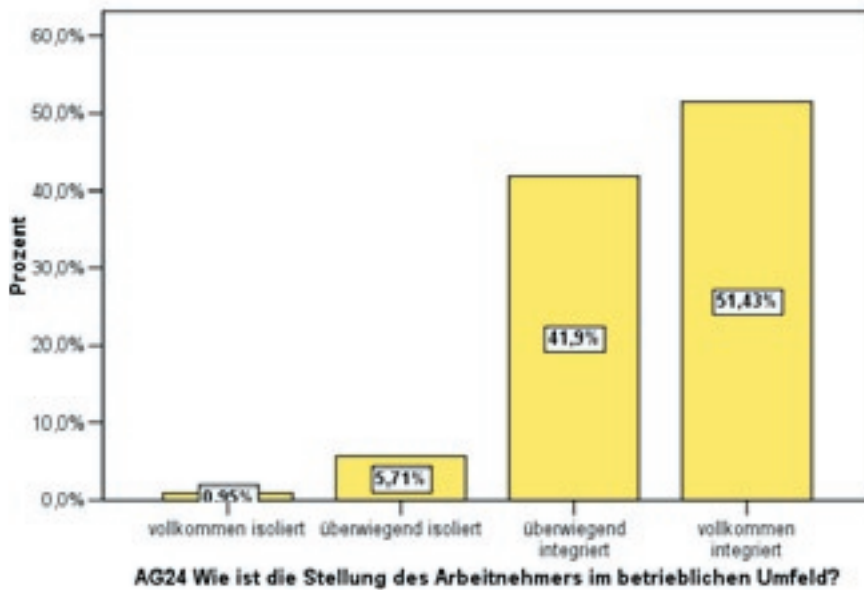
Diese sehr positive Einschätzung der beruflichen Integration deckt sich ziemlich genau mit anderen vorliegenden Untersuchungen zu beruflichen Integration von ehemaligen Werkstattbeschäftigten in Bayern (TROST/ KÜHN 2001) sowie auch insgesamt mit den Befunden von TROST/KASTL (2002, 232) zur betrieblichen Integration der von den IFD vermittelten schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen. Allerdings ist die Zahl der vollkommen integrierten Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit psychischer Behinderung mit über 50% deutlich besser als die in der Untersuchung von TROST/KASTL (2002) für diese Zielgruppen angegebenen Werte von etwas über einem Viertel. Offenbar ist insbesondere die betriebliche Integration der vermittelten

Fehlzeiten



Abbildung 8: Grad der Leistungsfähigkeit im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnen (n=102)

Integration im Betrieb



AG24 Wie ist die Stellung des Arbeitnehmers im betrieblichen Umfeld?

Abbildung 9: Integration aus Sicht des Arbeitgebers (n=105)

Werkstattbeschäftigten gut gelungen. Sie werden trotz ihrer Leistungseinschränkungen als Teil des Betriebes erlebt. Dies deckt sich, wie gleich noch zu sehen sein wird, übrigens auch mit der Wahrnehmung der vermittelten ArbeitnehmerInnen selbst.

Arbeitssituation aus Sicht der vermittelten ArbeitnehmerInnen

Interaktion mit den KollegInnen

Die Häufigkeit der Interaktion mit KollegInnen sollte im Hinblick auf verschiedene Situationen im Betrieb auf einer siebenstufigen Lickert-Skala von „gar nicht“ (1) bis „immer“ (7) von den ArbeitnehmerInnen eingeschätzt werden. Berücksichtigt man nur die sogenannten Top-Box-Werte „fast immer“ (6) und „immer“ (7), so zeigt sich, dass in den *bestehenden Arbeitsverhältnissen* 70% der ArbeitnehmerInnen sich mit ihren KollegInnen immer oder fast immer grüßen und kurz unterhalten sowie über 60% mit ihnen in der Pausen immer oder fast immer reden, aber nur 7% etwas mit ihren KollegInnen außerhalb der Arbeitszeit unternehmen. Fast 50% geben dagegen an mit den KollegInnen kaum oder gar nichts außerhalb der Arbeitszeit zu unternehmen. In den *beendeten Arbeitsverhältnissen* war die Interaktion mit den KollegInnen insgesamt deutlich geringer. (siehe Abbildung 10).

Es zeigt sich also insgesamt, dass die

überwiegende Mehrzahl der vermittelten Werkstattbeschäftigten in die Interaktion mit den KollegInnen am Arbeitsplatz eingebunden ist, begrüßt wird, an Pausengesprächen und falls vorhanden an Betriebsfeiern und Ausflügen teilnimmt, aber nur bei Wenigen ein reger Kontakt mit den KollegInnen außerhalb

der Arbeitsstelle stattfindet. Nun ist die Betriebskultur in einzelnen Unternehmen durchaus unterschiedlich. So werden beispielsweise Pausengespräche von KollegInnen oder Betriebsfeiern in unterschiedlicher Intensität gepflegt und in vielen Betrieben ist es sicher normal, dass die KollegInnen in der Freizeit nichts miteinander unternehmen. Dennoch scheint sich in dieser Deutlichkeit der Ergebnisse schon eine gewisse soziale Distanz auszudrücken. Die vermittelten ArbeitnehmerInnen sind überwiegend im Betrieb akzeptiert und eingebunden, aber privat gibt es wenig Kontakt (vgl. auch ähnliche Ergebnisse in der qualitativen Untersuchung von SPIESS 2004, 239).

Integration im Betrieb

Die positive Gesamteinschätzung der betrieblichen Integration durch die Arbeitgeber deckt sich in der Tendenz mit der generellen Einschätzung der ArbeitnehmerInnen. Bildet man aus der Interaktion mit den KollegInnen im Betrieb, der Zufriedenheit mit dem Verhältnis mit KollegInnen und Vorgesetzten einen Index zur betrieblichen Integration, so sind 91% im positiven Bereich

Interaktion mit KollegInnen

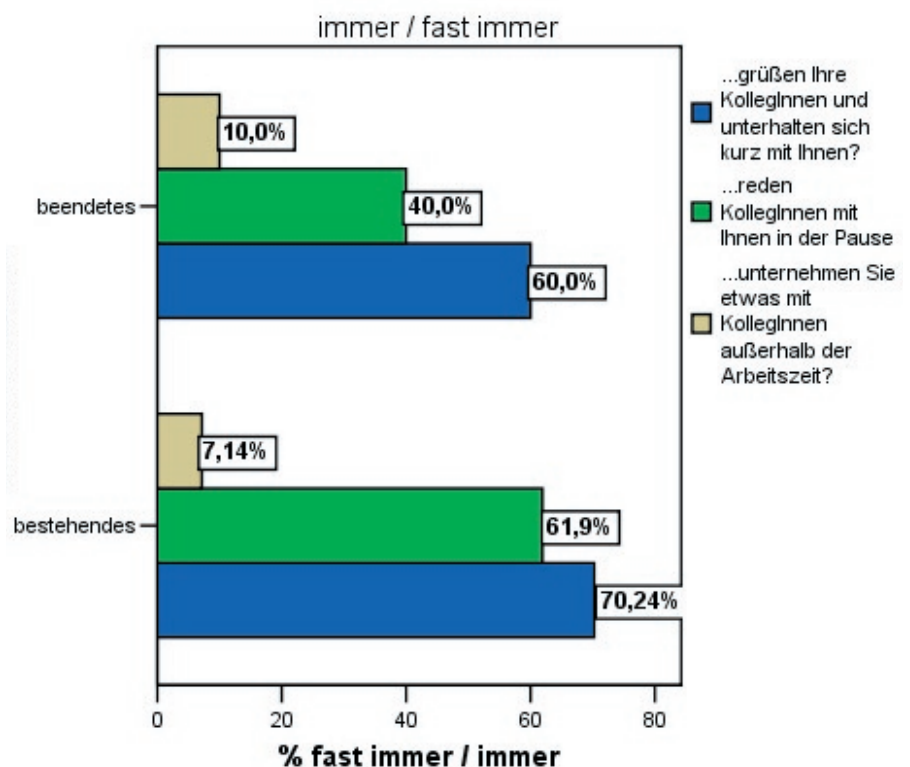


Abbildung 10: Interaktion mit KollegInnen (n=87/20)

Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten des Arbeitsplatzes

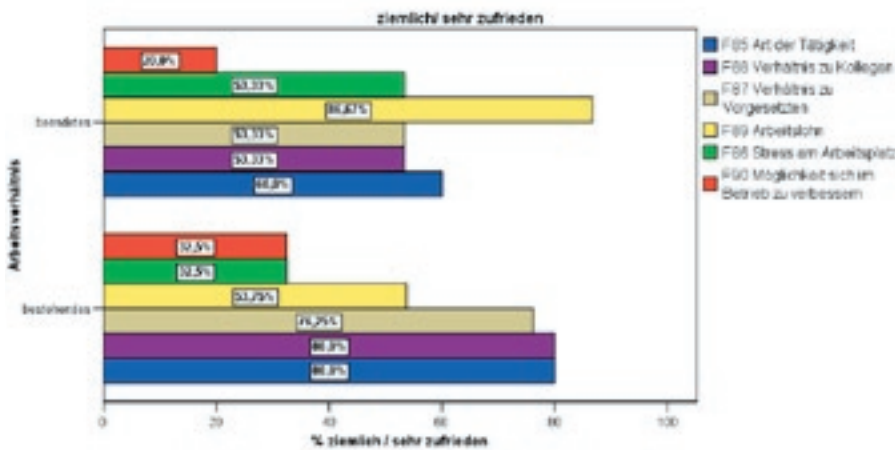


Abbildung 11: Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen mit ausgewählten Aspekten des Arbeitsplatzes (n=95/18)

und fast 70% befinden sich im Top-Box-Bereich (6-7) und können insgesamt als gut betrieblich integriert gelten.

Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen mit ausgewählten Aspekten des Arbeitsplatzes

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz sollte im Hinblick auf zentrale Aspekte auf einer siebenstufigen Lickert-Skala (die mit Smileygesichtern visualisiert war) von gar nicht (1) bis sehr zufrieden (7) von den ArbeitnehmerInnen eingeschätzt werden. Berücksichtigt man wiederum nur die sogenannten Top-Box-Werte „ziemlich“ (6) und „sehr“ zufrieden (7), so zeigt sich, dass in den bestehenden Arbeitsverhältnissen 80% mit der Art der Tätigkeit und dem Verhältnis zu Kollegen ziemlich bzw. sehr zufrieden waren. Auch mit dem Verhältnis zu den Vorgesetzten sind über 75% eindeutig zufrieden. Mit dem Arbeitslohn sind etwas über die Hälfte zufrieden. Nur knapp ein Drittel ist dagegen mit der Belastung am Arbeitsplatz und der Möglichkeit sich im Betrieb zu verbessern zufrieden (siehe Abbildung 11).

Der hohen Zufriedenheit mit der Art der Arbeit und dem Kontakt mit Kollegen und Vorgesetzten steht also die erhöhte Belastung und Anforderung der Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch im Vergleich zur WfbM gegenüber. Die ArbeitnehmerInnen reflektieren außerdem recht realistisch die Situation, dass sie sich mehrheitlich in sogenannten „dead end jobs“ ohne Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten befinden, die besonders für an- und ungelernete ArbeiterInnen allgemein typisch sind (vgl. auch ähnlicher Befund bei SPIESS 2004, 248).

Bei den *beendeten Arbeitsverhältnisse* ist der Anteil der sehr zufriedenen Personen erwartungsgemäß in Bezug auf Art der Arbeit und besonders dem Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten deutlich niedriger, lediglich der Arbeitslohn wird im Rückblick besser bewertet und auch der Stress erscheint aus der Distanz nicht mehr so stark. Unter der Gruppe der ziemlich bzw. sehr Zufriedenen bei den beendeten Arbeitsverhältnissen finden sich verstärkt die Personen, deren Arbeitsverhältnis, mit dem sie eigentlich sehr zufrieden waren, aus betrieblichen Gründen gekündigt wurde.

Veränderung der Arbeitssituation

Die Arbeitssituation im bestehenden Arbeitsverhältnis hat sich immerhin für fast 45% in den letzten Jahren verbessert, für etwas über 40% ist sie gleich geblieben und nur für fast 15% hat sie sich eher verschlechtert. Diese Einschätzung der ArbeitnehmerInnen deckt sich im Wesentlichen mit der Einschätzung der Arbeitgeber. Sie ist bezogen auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse sogar etwas besser als die Einschätzung derselben ArbeitnehmerInnen. So sehen 50% der Arbeitgeber eine Verbesserung der Arbeitssituation, bei 40% ist es gleich geblieben und bei knapp 10% kam es aus Sicht der Arbeitgeber zu einer Verschlechterung.

Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation

Als positive Aspekte des bestehenden Arbeitsverhältnisses werden in einer offenen Frage von den ArbeitnehmerInnen

- der gute Kontakt zu KollegInnen,
- die Art der Arbeit

- und das Betriebsklima besonders häufig genannt.

Wesentlich geringer ist die Angabe von negativen Aspekten, dort wird die Unzufriedenheit mit

- der Lage der Arbeitszeit,
- manche Tätigkeiten
- und der erhöhte Stress genannt.

Dies deckt sich mit einer statistischen Analyse der Gesamtzufriedenheit am bestehenden Arbeitsplatz. Sie wird am meisten durch die Zufriedenheit mit der Art der Tätigkeit und dem Verhältnis zu KollegInnen und Vorgesetzten bestimmt.

Die Arbeitszufriedenheit in den bestehenden Arbeitsverhältnissen ist insgesamt beachtlich hoch. *80% der ArbeitnehmerInnen sind insgesamt ziemlich oder sehr zufrieden mit ihrem bestehenden Arbeitsverhältnis.* Bei den beendeten Arbeitsverhältnissen waren dies verständlicher Weise nur knapp 45%.

Die Arbeitszufriedenheit der vermittelten Werkstattbeschäftigten entspricht den Ergebnissen der Untersuchung der vermittelten Werkstattbeschäftigten in Bayern (TROST/KÜHN 2001), so dass die Ergebnisse wohl auch über Hessen hinaus für diese Zielgruppe Gültigkeit besitzen dürften.

Gewünschter Arbeitsplatzwechsel

Für die hohe Arbeitszufriedenheit spricht auch, dass über zwei Drittel der vermittelten ArbeitnehmerInnen den Arbeitsplatz nicht wechseln wollen, weil es ihnen sehr gut dort gefällt. Immerhin 17% könnten sich einen Arbeitsplatzwechsel vorstellen, wenn sie etwas Besseres finden und knapp 10% können sich diesen Schritt in einigen Jahren vorstellen. Eine kleine Gruppe von 5% möchte gerne einen anderen Arbeitsplatz haben, dies entspricht auch dem Anteil der in Bezug auf die Arbeitssituation eher unzufriedenen. Bei einer Person ist der Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Befragung konkret gefährdet (siehe Abbildung 12).

Während die Passung zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitsplatz in der überwiegenden Anzahl der bestehenden Arbeitsverhältnisse gut gelungen ist, gibt es eine kleine Gruppe von 5-9% der Arbeitsplätze, wo sich anhand verschiedener Parameter (gewünschter Ar-



Abbildung 12: Gewünschter Arbeitsplatzwechsel (n=94)

beitsplatzwechsel, geringe Arbeitszufriedenheit in mehreren Bereichen, geringe Integration im Betrieb) zeigt, dass keine gute Passung vorhanden ist und eigentlich dringender Interventionsbedarf durch den Integrationsfachdienst bzw. die FBI besteht. Wenn hier keine Veränderung der Arbeitssituation erfolgt, wird das Arbeitsverhältnis höchstwahrscheinlich bald beendet werden bzw. die ArbeitnehmerIn mangels Alternativen im Betrieb marginalisiert, isoliert und unzufrieden verharren.

Bei einem Teil der vermittelten Personen wird auch deutlich, dass nach einigen Jahren erfolgreicher Beschäftigung in einem Betrieb Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung gewünscht wird. Die Verbesserung der Arbeitssituation durch Arbeitsplatzwechsel, Unterstützung beim innerbetrieblichen Aufstieg oder berufliche Weiterbildung sind in diesem Bereich noch weitgehend unbearbeitete Themen. Anders als bei nicht behinderten ArbeitnehmerInnen wird bei Menschen mit Behinderung häufig davon ausgegangen, dass sie bei der ersten Arbeitsstelle, die ihnen mühsam vermittelt wurde, möglichst den Rest ihres Arbeitslebens arbeiten sollen. Die Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung durch IFD oder FBI ist dagegen in der Praxis noch kaum ein Thema.

Unterstützungsleistungen Behinderungsbedingte Hilfen am Arbeitsplatz

Nur in etwa 40% der bestehenden, aber 60% der beendeten Arbeitsverhältnisse gab es behinderungsbedingte Hil-

fen am Arbeitsplatz. Diese bestanden überwiegend in Vorgesetzten, KollegInnen, die die ArbeitnehmerIn besonders unterstützten, Arbeitsplänen und Checklisten sowie flexiblen Arbeitszeitregelungen. Technische Hilfsmittel und Veränderungen des Arbeitsplatzes spielen bei ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten und psychischer Behinderung dagegen nur eine geringe Rolle.

Bewährt hat sich nach Angaben der Arbeitgeber eine feste AnsprechpartnerIn (MentorIn) im Betrieb, der die ArbeitnehmerIn besonders unterstützt. In über 80%, anfangs sogar über 90% der Fälle war nach Angaben der Arbeitgeber eine solche MentorIn benannt. In fast 60% der Fälle nahmen diese Funktion Vorgesetzte, in einem Viertel der Fälle KollegInnen und in über 15% der Fälle sogar die Unternehmensleitung selber wahr.

Lohnkostenzuschüsse

Bei fast 60% der bestehenden Arbeitsverhältnisse werden zum Zeitpunkt der Befragung noch Lohnkostenzuschüsse gezahlt. Da viele der Arbeitsverhältnisse bereits über 3 Jahre bestehen, sind einige Lohnkostenzuschüsse wie z.B. der Eingliederungszuschuss bereits ausgelaufen und wurden nicht erfasst. Von denen, die z.Zt. noch Lohnkostenzuschüsse erhielten, gaben fast 60% an Eingliederungszuschuss zu erhalten. Daneben spielte mit fast 50% die pauschale Förderung durch das Integrationsamt in Hessen noch eine große Rolle. Die pauschale Förderung beinhaltet eine mehrjährige pauschale Förderung der Arbeitgeber durch das Integrationsamt zur Abgeltung von Betreuungs- und Minderleistungsaufwand.

Bei den vergangenen Arbeitsverhältnissen wurden bei 90% zu irgendeinem Zeitpunkt Lohnkostenzuschüsse meist Eingliederungszuschüsse gezahlt. Die Angaben sind also nur bedingt vergleichbar, da sie sich auf unterschiedliche Zeiträume beziehen. Gleichwohl zeigen sie die hohe Bedeutung von Lohnkostenzuschüssen.

Akteure der Vermittlung des jetzigen Arbeitsverhältnisses

Das jetzige Arbeitsverhältnis wurde zu 70% von der Fachkraft für berufliche Integration (FBI) der Werkstatt vermittelt, zu 11% wurde es selbst gefunden, 8% der Vermittlungen kamen durch einen Integrationsfachdienst, 5% durch Freunde und nur 3% durch die Agentur für Arbeit zustande.

Während 84% der *Menschen mit Lernschwierigkeiten* angaben das jetzige Arbeitsverhältnis durch die FBI vermittelt bekommen zu haben, gaben nur 47% der *Menschen mit psychischer Behinderung* an das bestehende Arbeitsverhältnis durch die FBI gefunden zu haben, 30% berichteten, das Arbeitsverhältnis selbst gefunden zu haben und jeweils 13% führten eine Vermittlung durch Freunde bzw. den IFD an.

Das vergangene Arbeitsverhältnis wurde zu 90% von der Fachkraft für berufliche Integration vermittelt. Die Unterschiede spiegeln auch wider, dass einerseits viele noch auf dem ersten Arbeitsplatz sind, auf den sie von der Fachkraft vermittelt wurden, andererseits die FBI nach dem Verlust des ersten Arbeitsplatzes oder dem Ende der außerbetrieblichen Ausbildung nicht mehr für die Vermittlung zuständig war.

Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz

In über 60% der bestehenden Arbeitsverhältnisse gab es nach Angaben der ArbeitnehmerInnen seit der Vermittlung keine größeren Probleme, die das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt haben, d.h. in knapp 40% der Arbeitsverhältnisse sind größere Probleme aufgetreten (s. Abbildung 17). Diese Grundeinschätzung bestätigt auch die Befragung der Arbeitgeber.

Die angegebenen *Problembereiche* von den ArbeitnehmerInnen waren dabei insbesondere

- private Probleme (46%),
- gesundheitliche Probleme (32%),
- Probleme mit Kollegen (26%)
- und der Arbeitsleistung (26%).

Probleme, die das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt haben

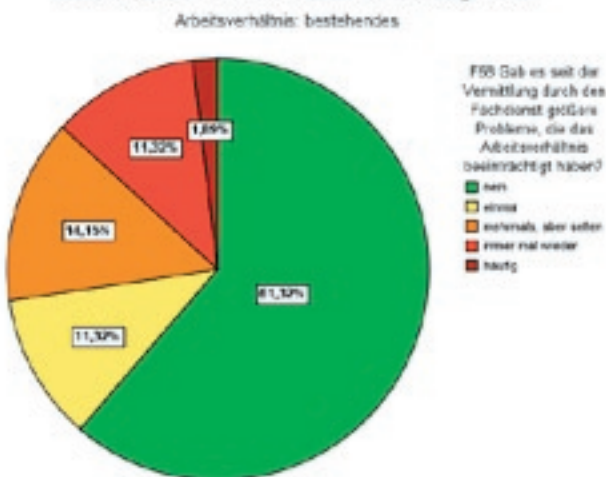


Abbildung 13: Probleme, die das bestehende Arbeitsverhältnis beeinträchtigt haben (N=106)

Bei der Angabe von Problemen am Arbeitsplatz muss man mit dem „Dogo-Effekt“ rechnen. Mit „Dogo“ bezeichnete TEUSCHER in seinen anthropologischen Studien einen Bereich, der vor dem „Fremden“ zu verstecken ist. „Dogo“ ist das Geheimnis. Gerade vor dem Hintergrund der Stigma-Theorie GOFFMANN'S (1967) ist zu vermuten, dass bei Angaben zu Problemen im Betrieb und Gründen von Kündigungen der verständliche Effekt eintreten könnte, kritische Punkte zu verbergen bzw. positiver darzustellen.

So teilen die Arbeitgeber zwar in der Regel die grundsätzliche Einschätzung, ob Probleme bei einer Person aufgetreten sind, die Problemhäufigkeit und bestimmte Problembereiche wie Arbeitsleistung, Kollegen und Gesundheit werden allerdings ca. 30%, bei der Arbeitsleistung sogar 50% häufiger angegeben.

Bei der Problemlösung waren dabei aus Sicht der ArbeitnehmerIn insbesondere der Integrationsfachdienst (38% der Fälle), die Fachkraft für berufliche Integration (obwohl offiziell nicht mehr zuständig) (25%), KollegInnen (23%), ChefIn und Eltern (je 18%). Es zeigt sich also, dass bei einer beträchtlichen Anzahl von Arbeitsverhältnissen auch noch nach Abschluss des Arbeitsvertrages Unterstützungsbedarf bestand und eine gute Unterstützung des Integrationsfachdienstes und der FBI dazu beigetragen haben, dass das Arbeitsverhältnis weiter besteht.

Nur 15% der Arbeitnehmer geben an, dass das derzeitige Arbeitsverhältnis zurzeit noch vom Fachdienst unterstützt wird. Nach dem Ende der Unterstüt-

zung durch die FBI fand nur in knapp 40% der Fälle eine Überleitung zum Integrationsfachdienst (IFD) statt.

Bedeutung einzelner Unterstützungsangebote für die berufliche Integration aus Sicht der Betriebe

Für über 70% der Betriebe spielt die Information über die Behinderung, die Stärken und Schwächen der BewerberInnen sowie die Unterstützung in Krisensituationen als Unterstützungsangebot eine herausragende Rolle. Für über zwei Drittel ist die Möglichkeit eines längeren Praktikums entscheidend, dies bestätigt die große Rolle des begleiteten Betriebspraktikums, die bereits bei den Einstellungsgründen nachgewiesen werden konnte.

Über 60% schätzen die regelmäßige Kontaktmöglichkeit mit der FBI / dem IFD als von mittlerer bzw. großer Bedeutung für die gelungene berufliche Integration im Betrieb ein. Genau so wichtig werden die Informationen über finanzielle Fördermöglichkeiten, so wie bei über 50% die konkrete Unterstützung bei der Beantragung von Förderleistungen genannt. 50% betonen auch die Bedeutung der FBI / des IFD bei der Beratung von KollegInnen und Vorgesetzten, während die Möglichkeit eines Beschäftigungsplatzes der WfbM oder die Beratung bei der Arbeitsplatzgestaltung nur bei etwas über einem Drittel der Arbeitgeber von Bedeutung ist (siehe Abbildung 14). Dem entspricht auch, dass bei den vermittelten ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten und psychischer Behinderung die Gestaltung des Arbeitsplatzes meist nicht im Vordergrund steht.

Zufriedenheit mit der Unterstützung der beruflichen Integration

Die 85% der vermittelten ArbeitnehmerInnen und 75% der Arbeitgeber sind mit der Unterstützung durch die WfbM zufrieden bzw. sehr zufrieden. Dies zeigt, dass die Unterstützung sowohl von den ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen sehr gut angenommen wird.

In einer offenen Frage, *was die Arbeitgeber an der Arbeit der Fachkraft für berufliche Integration besonders schätzen*, wurde besonders

Bedeutung verschiedener Dienstleistungen aus Sicht der Arbeitgeber

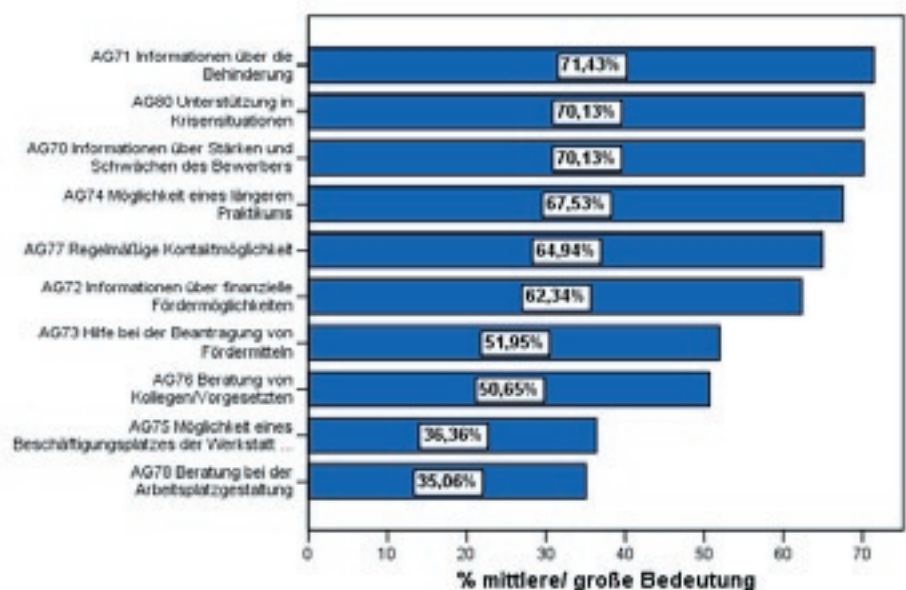


Abbildung 14: Bedeutung verschiedener Dienstleistung der FBI/ des IFD aus Sicht der Arbeitgeber. Arbeitgeberbefragung (n=92)

- die Fachkompetenz,
- das persönliche Engagement,
- die Flexibilität
- und die gute Erreichbarkeit der FBI
- sowie die individuelle Betreuung betont.

Auch die anderen Institutionen der beruflichen Integration werden grundsätzlich positiv bewertet, wobei der Umfang und der Grad der Zufriedenheit bei ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern durchaus etwas unterschiedlich ausfällt:

Von den *betroffenen Arbeitgebern* waren jeweils knapp 60% mit dem Integrationsfachdienst (IFD) bzw. Berufsbegleitenden Dienst (BBD), dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt (jetzt Agentur für Arbeit) ziemlich bzw. sehr zufrieden, wobei der Anteil der sehr Zufriedenen beim IFD am größten und beim Arbeitsamt am geringsten war.

Von den *betroffenen ArbeitnehmerInnen* waren mit der Arbeit des Integrationsfachdienstes fast 85% der ziemlich bzw. sehr zufrieden, wobei hier der hohe Anteil von 68% sehr Zufriedenen auffällt. Mit der Arbeit des Integrationsamtes waren fast zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen ziemlich oder sehr zufrieden, wobei aber nur ein kleinerer Teil der Befragten das Integrationsamt als an der beruflichen Integration beteiligt wahrgenommen hat. Mit der Unterstützung der beruflichen Integration durch das Arbeitsamt waren dagegen nur 45% der ArbeitnehmerInnen ziemlich oder sehr zufrieden (siehe Abbildung 15).

sigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen (SCHRÖDER, STEINWEDE 2004), in der auch die Integrationsfachdienste hohe Zufriedenheitswerte aus Sicht der ArbeitnehmerInnen erworben haben, während die Unterstützung durch die Arbeitsverwaltung eher skeptischer beurteilt wurde.

Zusammenfassung

Die bestehenden Arbeitsverhältnisse wurden vor allem im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen, im verarbeitenden Gewerbe, im Handel und in der Verwaltung gefunden.

Die einstellenden Betriebe verteilen sich kategorisiert nach Betriebsgrößen ziemlich gleichmäßig auf Klein-, Klein- und Mittelbetriebe mit jeweils um die 30% der bestehenden Arbeitsverhältnisse, nur Großbetriebe sind mit 7% unterproportional vertreten. Auffällig ist aber, dass über 40% der beendeten, aber nur noch 30% der bestehenden Arbeitsverhältnisse in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern waren, was u.a. mit der bekannten höheren Fluktuationsrate von Kleinbetrieben zusammenhängt. Es ist also auf der einen Seite offensichtlich leichter Menschen mit Behinderung in Kleinbetriebe zu vermitteln, auf der anderen Seite ist die Beschäftigung dort tendenziell instabiler.

Zwei Drittel der Stellen sind Vollzeitstellen, der durchschnittliche Nettolohn beträgt 861 Euro, fast alle ArbeitnehmerInnen benötigen keine weiteren Leistungen zum Lebensunterhalt.

zeit überwiegend länger, Arbeitsquantität, Arbeitsqualität, Arbeitsleistung überwiegend geringer beurteilt. Es liegt also eine erkennbare Leistungseinschränkung vor, wobei die Leistungsfähigkeit der überwiegenden Mehrheit der vermittelten Werkstattbeschäftigten bei über 50% liegt.

Die betriebliche Integration in den bestehenden Arbeitsverhältnissen der vermittelten Werkstattbeschäftigten wird gleichermaßen von über 90% der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen als gut bezeichnet. Sie bezieht sich aber in den meisten Fällen mehr auf den oberflächlichen betrieblichen Kontakt, während private Kontakte mit KollegInnen eher die Ausnahme sind.

80% der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sind mit ihrem Arbeitsverhältnis eindeutig zufrieden, besonders hohe Zufriedenheit gibt es mit der Art der Tätigkeit und dem Kontakt zu Vorgesetzten und Kollegen, während der Stress am Arbeitsplatz, der Arbeitslohn und die Möglichkeiten sich im Betrieb zu verbessern kritischer beurteilt werden. Über zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen wollen den Arbeitsplatz nicht wechseln, weil es ihnen sehr gut gefällt, nur knapp 6% würden gerne oder müssen den Arbeitsplatz wechseln.

In 40% der Fälle gab es nach Abschluss des Arbeitsvertrages Probleme, die das Arbeitsverhältnis gefährdet haben. Die wichtigsten Unterstützungsquellen waren dabei der Integrationsfachdienst sowie die Fachkraft für berufliche Integration, obwohl diese zu diesem Zeitpunkt offiziell gar nicht mehr zuständig ist, aber auch die Vorgesetzten und KollegInnen.

Die Zuständigkeit der FBI endet offiziell mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages bzw. der Aufnahme einer (außer-) betrieblichen Ausbildung. Nur in 40% der Fälle fand nach Abschluss der Betreuung durch die Fachkraft eine Überleitung zum Integrationsfachdienst statt. Einige FBI hielten in der Untersuchung erkennbar dennoch weiter Kontakt zum Betrieb und zur ArbeitnehmerIn oder boten begleitende Angebote wie Stammtische an.

Die Unterstützung durch die Fachkraft für berufliche Integration der WfbM wird von den Arbeitgebern als sehr wichtig für die berufliche Integration bezeichnet. Für die Arbeitgeber sind be-

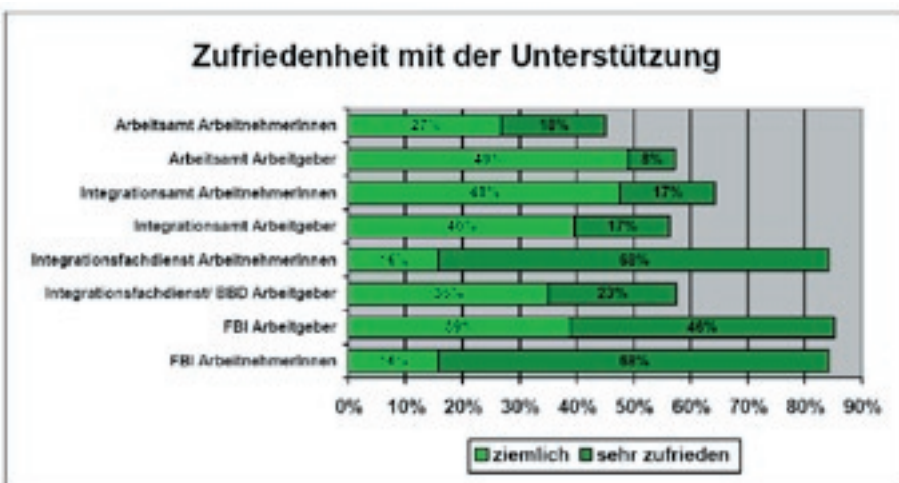


Abbildung 15: Zufriedenheit mit der Unterstützung der beruflichen Integration. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung

Die Ergebnisse stimmen im Trend überein mit einer repräsentativen bundesweiten Untersuchung zur Arbeitslo-

Von den Arbeitgebern wird – beim Vergleich zu nicht behinderten KollegInnen - die Dauer der Einarbeitungs-

sonders wichtig:

- die Information über die Behinderung und die Stärken und Schwächen der BewerberIn,
- das begleitete Praktikum
- die Unterstützung in Krisensituationen
- regelmäßige Kontaktmöglichkeiten mit der FBI
- sowie Informationen über Förderleistungen

Die Untersuchung zeigt, dass es mit einer gezielten Unterstützung durch eine Fachkraft für Integration oder den IFD (Schartmann, Rhode 2005) möglich ist, auch Menschen mit Behinderungen aus WfbM langfristig in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu integrieren.

Fußnote

¹ Ich verwende den Begriff Menschen mit Lernschwierigkeiten als Oberbegriff für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung und Lernbehinderung, da er von den betroffenen Personen z.B. im Rahmen der People First Bewegung als weniger stigmatisierende Selbstbezeichnung gewählt wird und gerade im Grenzbereich zwischen Lern- und geistiger Behinderung die Zuschreibungen oft nicht trennungsscharf sind (s.u.).

Literaturverzeichnis:

ARBEITSGRUPPE "AUßENARBEITSPLÄTZE IN HESSEN" (HRSG.) Hessisches Konzeptionspapier zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte. Rödelheim 1990.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Zahl der Betriebe und ihrer Beschäftigten nach Größenklassen. 1999-2003. In: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html> [Datum des Zugriffs: 31.1.2005]

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN (BIH) (HRSG.): Jahresbericht 2003/2004. Hilfen für Schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe 2004. Zugleich in: [admin.integrationsaemter.de/uploads/534/Jahresbericht_03_04.pdf](http://integrationsaemter.de/uploads/534/Jahresbericht_03_04.pdf) [Datum des Zugriffs 29.12.04]

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn 2005. Zugleich verfügbar unter http://www.bmbf.de/pub/bbb_2005.pdf [Datum des Zugriffs 6.7.05]

DOOSE, Stefan: Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen

in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FbI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen. LAG der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen (Hrsg.). Frankfurt (2005a).

DOOSE, Stefan: Was kommt nach der Werkstatt? Ergebnisse einer Verbleibsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FbI) der WfbM in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen. Teil 1: Zielgruppe, Vermittlung, Verbleib. In: *Impulse* (2005b), H.34, 3-13

DOOSE, Stefan: Qualität auf lange Sicht? – Zur Nachhaltigkeit der von Integrationsfachdiensten vermittelten Arbeitsverhältnisse. In: *Impulse* (2004), H.29, 3-7.

ERLINGHAGEN, Marcel; KNUTH, Matthias: Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“. Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe“. Graue Reihe Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen 2002. In: http://homepage.ruhr-uni-bochum.de/marcel.erlinghagen/download1/erlinghagen_iat_gr200203.pdf [Datum des Zugriffs: 21.1.2005]

INSTITUT FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND KULTUR (IWAK): Beschäftigungsdynamik in Hessen 2003. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen 2003. In: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Panel/IAB-Panel%20Hessen%2003-2004%20Fluktuationkorr.pdf> [Datum des Zugriffs: 21.1.2005]

KABELMANN, Olaf; RÜTTGERS, Julia: Projekt „Verbleibsstudie“. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten im Raum Westfalen-Lippe auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Abschlussbericht. Landschaftsverband Westfalen-Lippe Integrationsamt (Hrsg.).Münster 2005.

KASTL, Jörg-Michael / TROST, Rainer: Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern. Pädagogische Hochschule Ludwigsburg Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen 2002. In: <http://www.bmgs.bund.de/>

[download/broschueren/F295Gesamt.pdf](#) [Datum des Zugriffs: 31.1.2005]

PROJEKT BERUFLICHE INTEGRATION FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (PBI): Betrifft: Berufliche Integration. Zwei Jahre PBI. Zwischenbericht. Frankfurt: Johann Wolfgang Goethe Universität 1995.

SCHARTMAN, Dieter; ROHDE, Klaus-Peter: Der Übergang von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Rheinische Erkenntnisse. In: *Impulse* (2005), H. 34, 14-15.

SCHRÖDER, Helmut / STEINWEDE, Jacob: Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen. INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (HRSG.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 285. Nürnberg 2004

SPIESS, Ilka: Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn 2004.

TROST, Rainer, KÜHN, Axel D.: Berufliche Qualifizierungsinitiative für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Behinderte in Bayern 1993-2000. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Nürnberg 2001.

Kontakt

Stefan Doose

Lindenstr. 5, 23558 Lübeck

Fon: 0451 / 8804777

eMail: stefan.doose@t-online.de

Braunschweiger Gespräche 2005

Bei den „Braunschweiger Gesprächen“ der BAG:WfbM 2005 gab es eine Bestandsaufnahme zur bundesweiten Situation der Teilhabe, zu Perspektiven und Chancen für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen.

Die Ergebnisse wurden in „Sozialpolitischen Forderungen“ formuliert und sollen für alle Mitgliedseinrichtungen die Grundlage für die Entwicklung von Angeboten zur Förderung und Begleitung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen sein.

Sozialpolitische Forderungen 2005

- Eingliederungshilfeleistungen für schwerst- und mehrfach behinderte Menschen müssen sozialpolitisch gesichert bleiben. Dabei sollen finanzielle Einsparpotentiale aus Verwaltungsvereinfachung im Interesse von Menschen mit schweren Behinderungen genutzt werden.
- Das im Sozialgesetzbuch IX verankerte Wunsch- und Wahlrecht muss für Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen sicherstellen, dass sie neben dem Lebens-

bereich des Wohnens auch einen zweiten Lebensraum wählen können, in dem sie angemessene Angebote zur Fortentwicklung ihrer Persönlichkeit erhalten können (d. h. Sicherstellung eines gesellschaftlichen Teilhabeanspruches nach dem Prinzip des zweiten Lebensraumes).

- Das gesellschaftlich anerkannte Lebensprinzip für lebenslanges Lernen muss auch für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen Gültigkeit haben. Das bedeutet, Bildungsmöglichkeiten müssen grundsätzlich auch für sie gelten: Daher soll der Fachausschuss der Werkstatt auch zuständig sein für die Prüfung und Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit schwersten Behinderungen.
- Damit Angebotsstrukturen für Menschen mit schwersten Behinderungen zukunftsorientiert entwickelt werden können, muss eine Verbesserung der investiven Förderung für Einrichtungsträger erfolgen.

Mehr Selbstbestimmung und Effizienz im Betreuungsrecht

Am 1. Juli 2005 trat das zweite Betreuungsrechtsänderungsgesetz in Kraft. Im Mittelpunkt der Gesetzesänderungen stehen die Stärkung der Selbstbestimmung der betroffenen Menschen sowie die Entbürokratisierung des Betreuungswesens.

... Ein wichtiges Instrument zur Wahrung der Selbstbestimmung für den Fall, dass man selbst nicht mehr entscheiden kann, ist die Vorsorgevollmacht. Hier sieht das Gesetz nicht nur Verbesserungen bei der Beratung über die Vorsorgevollmacht vor. Vorsorgevollmachten können ab sofort auch von den Betreuungsbehörden beglaubigt werden. Auf Wunsch erhalten künftig auch Bevollmächtigte und nicht nur Betreuer bei den Betreuungsbehörden und Betreuungsvereinen Hilfe bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Betreuungsvereine dürfen bei der Erstellung von Vorsorgevollmachten beraten. Bereits seit März 2005 können die Vorsorgevoll-

machten bei dem Zentralen Vorsorgeregister der Bundesnotarkammer (<http://www.vorsorgeregister.de>) registriert werden.

Unterstützung erhalten die Vorsorgebevollmächtigten auch von den Banken und Sparkassen. Die Kreditinstitute bieten für die im Regelfall erforderlichen Bankgeschäfte des Vorsorgebevollmächtigten eine „Konto-Depotvollmacht“ an. Das Vollmachtsformular ist in den Geschäftsstellen der Kreditinstitute erhältlich und sollte dort nach fachkundiger Beratung ausgefüllt werden.

Zur Entbürokratisierung wird die Einführung der neuen pauschalierten Vergütung für Berufsbetreuer beitragen. Der Abrechnungsaufwand wird erheblich reduziert. Ferner gelten künftig für alle von Berufsbetreuern geführten Betreuungen feste Stundensätze zwischen 27 und 44 Euro. Die Vorschriften hierzu finden sich

Die BAG:WfbM

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.)

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM) ist ein eingetragener gemeinnütziger Verein. Sie wurde am 18. Juni 1975 in Bonn als bundesweite Interessenvertretung der Werkstätten gegründet. Die BAG:WfbM ist der freiwillige und selbstlose bundesweite Zusammenschluss der Träger aller Eingliederungseinrichtungen dieser Art, die berufliche Eingliederung und gesellschaftliche Teilhabe schwerbehinderter Erwachsener zum Ziel haben. Sie dient ihren Mitgliedern als Beraterin und Interessenvertreterin in allen fachlichen und politischen Angelegenheiten. Im Vordergrund steht die Eingliederung aller Erwachsener in Arbeit und Gesellschaft, die sich ihr Leben aufgrund ihrer mentalen, kognitiven oder psychischen Besonderheiten nicht, noch nicht oder noch nicht wieder durch Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sichern können.

Kontakt:

Sonnemannstraße 5, 60314 Frankfurt

Fon: 069 / 9433940;

<http://www.bagwfbm.de>

im neuen Berufsvormünder- und Betreuervergütungsgesetz.

Die Gesetzesänderungen sind in der überarbeiteten 15. Auflage der vom Bundesministerium der Justiz herausgegebenen Broschüre „Betreuungsrecht“, Stand Juli 2005, enthalten. Hierin findet sich auch ein umfangreicher Anhang mit Erläuterungen zur Vorsorgevollmacht und zur Betreuungsverfügung sowie den dazugehörigen Musterformularen zum Heraustrennen.

Die Broschüre ist erhältlich beim Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock, eMail: publikationen@bundesregierung.de. Der Text der Broschüre sowie Musterformulare sind unter <http://www.bmj.bund.de/ratgeber> abrufbar.

Quelle: Pressemitteilung vom 30. Juni 2005 des Bundesministeriums der Justiz

Vermittlung behinderter und schwerbehinderter Arbeitsloser

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage

Deutscher Bundestag – 15. Wahlperiode – 7 – Drucksache 15/5532

Auszüge aus der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Hubert Hüppe, Andreas Storm, Annette Widmann-Mauz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 15/5377

Vorbemerkung der Fragesteller

Im März 2005 ist die Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser auf einem besorgniserregenden Rekordhoch, bei 195.090 Menschen, angelangt. Vor zwei Jahren, Anfang des Jahres 2003, gab es noch rund 30 000 schwerbehinderte Arbeitslose weniger. Damals lag die Zahl bei 165 842 Arbeitslosen mit Schwerbehinderung. Vor dem Hintergrund der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt sind die Vermittlungschancen von benachteiligten Gruppen, insbesondere schwerbehinderten Menschen, erheblich gesunken. Umso wichtiger ist es, dass vorhandene Möglichkeiten von Nachteilsausgleichen, wie sie auf der Rechtsgrundlage von § 34 und § 35 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) sowie dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) bestehen, wirtschaftlich und konsequent genutzt werden, um die Bereitschaft von Arbeitgebern, Schwerbehinderte zu beschäftigen, aufrechtzuerhalten. Im Zuge der Umstellungen durch das sog. Hartz IV-Gesetz kommt es aber im Rehabilitationsbereich zu erheblichen Reibungsverlusten und Unklarheiten.

Wegen der höheren Ansprüche von Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit (BA) an die Mobilität und Flexibilität der Arbeitssuchenden kommt der überregionalen Vermittlung eine gesteigerte Bedeutung zu. Diese muss für die Zukunft gesichert sein, um schwerbehinderten Arbeitssuchenden eine ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Stelle vermitteln zu können.

Vorbemerkung der Bundesregierung

... Die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit verfolgen nach wie vor das Ziel, neben behinderten Jugend-

lichen auch allen erwachsenen behinderten und schwerbehinderten Menschen eine Perspektive für eine berufliche Eingliederung zu geben. Die Bundesregierung geht zum jetzigen Zeitpunkt davon aus, **dass die Bundesagentur für Arbeit als eigenständiger und eigenverantwortlicher Rehabilitationsträger das bisher außerordentliche finanzielle und behindertenpolitische Engagement zur Integration behinderter Menschen auch in Zukunft fortsetzen wird. Der Bundesagentur stehen für die berufliche Eingliederung behinderter und schwerbehinderter Menschen die erweiterten und ausreichenden Instrumentarien der Eingliederungsleistungen des Neunten, Dritten und Zweiten Buches Sozialgesetzbuch zur Verfügung**, die Grundlage für eine erfolgreiche Durchführung der beruflichen Rehabilitation sind.

... 3. In welcher Höhe stellte die BA Mittel für die Ermessensleistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach § 34 SGB IX im Zeitraum 2000 bis 2005 zur Verfügung (bitte aufgeschlüsselt nach einzelnen Arbeitsagenturen)? In welcher Höhe sind diese Mittel für das Jahr 2005 bereits durch Verpflichtungen aus dem Vorjahr blockiert?

Ermessensleistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach § 34 SGB IX waren nach Angaben der Bundesagentur in den Jahren 2000 bis 2003 vollständig in das Leistungsspektrum des Eingliederungstitels eingebunden, so dass sie nicht gesondert ausgewiesen und zur Verfügung gestellt wurden. Bei Eingliederungszuschüssen gilt dies auch für die Jahre 2004 und 2005. Im Jahr 2004 wurden die Mittel für die Leistungen nach § 34 SGB IX – mit Ausnahme der Eingliederungszuschüsse – für die jeweiligen Zweckbestimmungen konkret an die Agenturen für Arbeit, ab 2005 wiederum als globales Reha-Budget zugeteilt. Eine Angabe der nach § 34 SGB IX zur Verfügung

gestellten Mittel ist deshalb nur für das Jahr 2004 möglich. Eine Übersicht zur Zuteilung von Mitteln für die Leistungen nach § 34 SGB IX für das Jahr 2004 ist im Anhang beigelegt.

Im Jahr 2005 bestanden für diese Leistungen nach den Angaben der Bundesagentur Verbindungen von rund 23,8 Mio. Euro, bei den Eingliederungszuschüssen von rund 2,9 Mio. Euro.

4. Wenn Mittelkürzungen in 2005 vorgenommen wurden, wie begründet die Bundesregierung diese? Welche Leistungen sind von den Kürzungen betroffen?

Der Haushaltsplan der Bundesagentur wird vom Vorstand aufgestellt. Der von der Selbstverwaltung der Bundesagentur festgestellte Haushalt ist von der Bundesregierung genehmigt worden. Die Bundesagentur für Arbeit ist unter Aufwendung erheblicher finanzieller Mittel weiterhin bestrebt, behinderten und schwerbehinderten Menschen durch Förderung der beruflichen Rehabilitation nachhaltige Perspektiven für eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Im Reha-Bereich stellt die Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2005 ein Mittelvolumen von 2,7 Mrd. Euro zur Verfügung. Ergänzt wird dieser Mittelansatz durch 216 Mio. Euro für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen sowie die von den Grundsicherungsträgern des SGB II aus dem Eingliederungsbudget zu erbringenden Teilhabeleistungen an erwerbsfähige behinderte Hilfebedürftige. **Von einer Mittelkürzung im Bereich der beruflichen Rehabilitation kann daher nicht die Rede sein.**

5. Wie viele Arbeitgeber erhielten von Anfang 2003 bis zum vergangenen Monat Eingliederungszuschüsse für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (bitte differenziert nach verschiedenen Arten der Eingliederungszuschüsse und nach Berichtsmonat und nach Bundesländern)?

Nach Angaben der Bundesagentur

werden Statistiken über die Zahl geförderter Arbeitgeber nicht geführt.

6. Wie wird sichergestellt, dass die in § 35 SGB IX genannten Einrichtungen von den Arbeitsgemeinschaften, den optierenden Gemeinden und der BA beauftragt werden, wenn der Erfolg einer Maßnahme zur beruflichen Rehabilitation von den besonderen Hilfen dieser Einrichtungen abhängig ist?

Leistungen nach § 35 SGB IX, die durch Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erbracht werden, sind Pflichtleistungen der beruflichen Rehabilitation. Soweit im Einzelfall Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen, besteht ein Rechtsanspruch auf diese Leistungen. Eine Verweigerung solcher Ansprüche ist mit geltendem Recht nicht vereinbar. Die leistungsausführende Stelle entscheidet ausschließlich nach dem individuellen Förderbedarf des behinderten Menschen. **Mit dem Kommunalen Optionsgesetz wurde klargestellt, dass auch für erwerbsfähige, behinderte Hilfebedürftige nach dem SGB II ein Rechtsanspruch auf besondere Leistungen in Einrichtungen nach § 35 SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben besteht, wenn dies auch im SGB III vorgesehen ist.** Soweit zugelassene kommunale Träger und Agenturen in Arbeitsgemeinschaften für die Gewährung von Leistungen zur beruflichen Rehabilitation von erwerbsfähigen behinderten Hilfebedürftigen zuständig sind, geht die Bundesregierung davon aus, dass Pflichtleistungen nach § 102 SGB III durch die Grundsicherungsträger erbracht werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorliegen.

...9. Welche Mittel wurden und werden in den Jahren 2000 bis 2005 für Pflicht- und Ermessensleistungen bei durch die BA und die Integrationsfachdienste (IFD) vermittelten schwerbehinderten Arbeitnehmern aufgewendet (bitte getrennt nach BA und IFD)?

Es liegen keine Informationen darüber vor, in welcher Höhe Mittel für Pflicht- und Ermessensleistungen für die von der Bundesagentur vermittelten schwerbehinderten Arbeitnehmer insge-

samt aufgewendet wurden. Das Gleiche gilt hinsichtlich der durch die Integrationsfachdienste (resp. Integrationsämter) vermittelten Arbeitnehmer.

10. Wie stellen sich die Gesamtkosten (Pflicht- und Ermessensleistungen) pro vermitteltem arbeitslosen Schwerbehinderten für das Jahr 2004 dar (bitte getrennte Ausweisung von Pflicht- und Ermessensleistungen)?

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit können die Gesamtkosten je vermittelten arbeitslosen, schwerbehinderten Menschen nicht ausgewiesen werden. Die vorliegende Datenlage ist nicht ausreichend, um Aussagen hinsichtlich der Gesamtkosten an Pflicht- und Ermessensleistungen pro vermittelten arbeitslosen Schwerbehinderten zu treffen.

11. Wie viele schwerbehinderte Menschen wurden in den Jahren 2000 bis 2005 jeweils durch die BA und die IFD in Arbeit vermittelt (bitte Gesamtzahl sowie Vermittlungen pro Beratungs-/Vermittlungsfachkraft und nach Ländern ausweisen)? Welchen Grad der Behinderung (GdB) und welches Geschlecht wiesen diese vermittelten Personen auf?

Anlage zu Frage 11:

Jahr	Abgänge durch Vermittlung	davon männlich	davon weiblich
2002	7.555	4.568	2.987
2003	7.579	4.699	2.880
2004	7.228	4.498	2.730

Jahr	Beschäftigungssituation	davon männlich	davon weiblich
2002	609	234	375
2003	630	230	400
2004	640	230	410

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

12. Wie beurteilt die Bundesregierung, unter Einbeziehung der geleisteten Aufwendungen und des Behinderungsgrades der vermittelten Personen, die Vermittlungsleistungen für schwerbehinderte Menschen von Seiten der BA und der IFD in den letzten fünf Jahren?

Das am 1. Oktober 2000 in Kraft getretene Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) sah die flächendeckende Einführung von Integrationsfachdiens-

ten durch die Arbeitsagenturen vor. Bedingt durch den zeitversetzten Aufbau von IFD-Kapazitäten liegen belastbare Ergebnisdokumentationen erst ab dem Jahr 2002 vor. Zahlen zu den erzielten Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt können der Übersicht im Anhang entnommen werden.

Eine Aufschlüsselung der Vermittlungszahlen der IFD nach Ländern liegt nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit nicht vor. Bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen wird eine zusammenfassende Differenzierung nach dem Grad der Behinderung lediglich von der Bundesagentur vorgenommen. Bei den Integrationsfachdiensten ist nicht der Grad der Behinderung maßgebend, sondern der besondere Bedarf an arbeits- und berufs- begleitender Betreuung, der infolge der Schwerbehinderung notwendig ist, um eine Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen zu können.

Die durch die Bundesagentur in den Jahren 2002 bis 2004 erzielten Vermittlungen schwerbehinderter Menschen sowie eine Aufstellung der Anzahl der Schwerbehindertenvermittlerinnen und -vermittler sind im Anhang abgedruckt. Das Verhältnis von Vermittlungen pro Fachkraft ist im Vergleich von Integrationsfachdiensten und Bundesagentur außerordentlich unterschiedlich. Die Vermittlungen pro Fachkraft bei den IFD sowie der Bundesagentur entwickelten sich wie folgt: (siehe Tabelle unten rechts).

Hinsichtlich einer Bewertung der Vermittlungsleistungen hat sich der Bundesrechnungshof (BRH) im Rahmen einer Prüfung, die die Einrichtung von IFD und deren Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit zum Prüfgegenstand hatte, im Jahr 2003 geäußert. Danach wurde bei den Arbeitsagenturen ein gegenüber den IFD deutlich besseres Vermittlungsergebnis konstatiert. Während nach der BRH-Unter-

Jahr	Integrationsfachdienst Vermittlungen je Fachkraft	Bundesagentur Vermittlungen je Fachkraft
2002	12,4	75,6
2003	12,0	57,2
2004	11,3	48,9

suchung die IFD im Durchschnitt 0,7 Vermittlungen je Monat und Vermittler erzielten, waren es bei den Arbeitsagenturen – selbst bei vorsichtiger Rechnung – 5,5 Vermittlungen (je nach Rechenweise sogar bis zu 10,5).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Klientel der IFD vielfach einen besonders hohen Betreuungsbedarf und Vermittlungsaufwand erfordert und zudem die Feststellungen des BRH in die Aufbauphase der IFD gefallen sind. Zur Verbesserung der Ergebnisse wurden nachfolgend Zielvereinbarungen zwischen Arbeitsagenturen und den IFD eingesetzt, die bei Nichterfüllung Sanktionen bzw. den Ausstieg aus dem Vertrag vorsahen.

Finanzwirtschaftliche Betrachtungen sind dagegen nur eingeschränkt möglich. Es lassen sich zwar die im Rahmen von Beauftragung an die IFD gewährten Vergütungen darstellen (2002: 43,7 Mio. Euro, 2003: 46,4 Mio. Euro; 2004: 46,0 Mio. Euro), jedoch gibt es keine vergleichbaren Werte für die Bundesagentur für Arbeit im Sinne einer Kosten-Leistungs-Rechnung (entstandene Aufwendungen für die Betreuung/Vermittlung Schwerbehinderter).

13. Wie plant die Bundesregierung sicherzustellen, dass die überregionale Arbeitsvermittlung von schwerbehinderten Menschen auch zukünftig gewährleistet wird?

Die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit messen der überregionalen Arbeitsvermittlung einen hohen Stellenwert bei. So sieht die Bundesagentur beim operativen Verbesserungsprozess 2005 eine Verstärkung der überregionalen Vermittlungsaktivitäten auch für schwerbehinderte Menschen vor. Zur Unterstützung dienen insbesondere folgende Instrumente und Maßnahmen:

- Mitführung des Bewerberangebots in anderen Arbeitsagenturen
- Veröffentlichung des Bewerberangebots in der Internetbörse der Bundesagentur für Arbeit
- Nutzung der Zeitschrift „MARKT+CHANCE“ (Veröffentlichung von Bewerberprofilen)
- Gezielte überregionale Vermittlungsvorschläge
- Finanzielle Hilfen in Form von Bewerbungs- und Reisekosten sowie Mobilitätshilfen.

- Für schwer- bzw. schwerstbehinderte Fach- und Führungskräfte steht darüber hinaus bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn eine Vermittlungsstelle zur Verfügung, die den besonderen Belangen dieser Personengruppe bei der Arbeitsvermittlung Rechnung trägt.

Für schwer- bzw. schwerstbehinderte Fach- und Führungskräfte steht darüber hinaus bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn eine Vermittlungsstelle zur Verfügung, die den besonderen Belangen dieser Personengruppe bei der Arbeitsvermittlung Rechnung trägt.

14. Ist der Bundesregierung bekannt, wie im Rahmen der Zuständigkeitsverlagerung von der BA auf Arbeitsgemeinschaften oder Optionskommunen die Qualifizierung der Mitarbeiter für die Vermittlung behinderter und schwerbehinderter Menschen gesichert wird (insbesondere Schulungen für die Anwendung der Fördermaßnahmen gemäß SGB III)? Wie wird sichergestellt, dass die vorhandene Sachkompetenz bei der Vermittlung von schwerbehinderten Menschen in das Berufsleben bei der BA auch in Zukunft genutzt werden kann?

Das Qualifizierungsangebot der Bundesagentur für Arbeit umfasst beratungs- und vermittlungsspezifische Module in unterschiedlicher Breite und Tiefe. Darüber hinaus werden bei Bedarf Qualifizierungsmaßnahmen zu allen Themenfeldern des SGB III, insbesondere auch der Fördermaßnahmen, -angeboten und durchgeführt. Es wird in der Qualifizierung grundsätzlich nicht unterschieden zwischen Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit in einer Agentur für Arbeit und denen in einer Arbeitsgemeinschaft.

Für die Qualifizierung des kommunalen Personals sind zugelassene kommunale Träger zuständig und verantwortlich. **Erkenntnisse über Qualität und Umfang der Qualifizierungsmaßnahmen bei den zugelassenen kommunalen Trägern liegen der Bundesregierung nicht vor.**

15. In welcher Höhe und aus welcher Quelle stehen den Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen finanzielle Mittel zur Verfügung, um Leistungen im Rehabilitationsbereich zu erbringen? Ist vorgesehen, dafür auch Mittel der Ausgleichs-

gabe zur Verfügung zu stellen? Wenn ja, in welcher Höhe?

Die notwendigen Finanzmittel zur Erbringung von Leistungen zur Förderung der Teilhabe erwerbsfähiger behinderter Hilfebedürftiger am Arbeitsleben durch die Grundsicherungsträger des SGB II wurden bei der Festlegung des Budgets für Eingliederungsmaßnahmen nach dem SGB II berücksichtigt. Zusammen mit den übrigen Eingliederungsleistungen stehen hierfür insgesamt 6,55 Mrd. Euro aus dem Bundeshaushalt zur Verfügung.

Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe des Bundes werden der Bundesagentur zur besonderen Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und nicht für Rehabilitationsaufgaben zugewiesen (§ 41 Abs. 1 Nr. 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung). Eine Verwendung für Rehabilitationsaufgaben ist mit der Zweckbestimmung der Ausgleichsabgabe nicht vereinbar. Die Frage der Verfügbarkeit von Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Finanzierung von Reha-Maßnahmen durch SGB II-Träger stellt sich demzufolge nicht.

16. Falls die Bundesregierung davon ausgeht, dass die Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen den Sachverstand im Rehabilitationsbereich bei Bedarf gegen Entgelt von der BA beschaffen, hat die Bundesregierung Kenntnisse darüber, in welchem Umfang von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird?

Der Bundesagentur für Arbeit liegen noch keine gesicherten Erkenntnisse über den Umfang der entgeltlichen Inanspruchnahme der Agenturen durch Optionskommunen wie durch Arbeitsgemeinschaften vor.

Der vollständige Text ist erhältlich unter www.huberthueppe.de. <http://www.huberthueppe.de/beh05/15-5532.pdf>

Anmerkung der Redaktion: Die „fetten“ Passagen bei den Antworten wurden von uns markiert.

Stellungnahme der BAG UB zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz (SGB IX, § 102 Abs. 4) vom Juli 2005

Der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz wurde im Oktober 2000 eingerichtet, um die beruflichen Chancen behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf während der Arbeitszeit zu verbessern. Arbeitsassistenz sollte dabei eine personale Unterstützungsleistung sein, die – in Ergänzung zu weiteren Möglichkeiten personaler Unterstützung – Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung fördert, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten.

Heute, viereinhalb Jahre nach der Einrichtung des Rechtsanspruchs, hat Arbeitsassistenz sich zu einem wichtigen Eckpfeiler der beruflichen Rehabilitation entwickelt. Die Anzahl der behinderten Personen, die Arbeitsassistenz nutzen, ist zwischen 2000 und 2004 Jahr für Jahr leicht, aber kontinuierlich angestiegen. Bei der Bearbeitung von Anträgen auf Arbeitsassistenz ist seitens der verschiedenen zuständigen Leistungsträger eine zunehmende Routine festzustellen, die die Nutzung dieser Leistung deutlich erleichtert. Und auch bei den Menschen mit Assistenzbedarf ist eine zunehmende Sicherheit bei der Nutzung von Assistenz im Arbeitsalltag zu erkennen. Arbeitsassistenz ist im Alltagsgeschäft der beruflichen Rehabilitation und Integration angekommen.

Auf der anderen Seite ist festzustellen, dass verschiedene Probleme, die sich bereits während der Anfangsphase der Umsetzung des Rechtsanspruchs herauskristallisiert hatten, nicht gelöst werden konnten, sondern sich stattdessen eher verfestigt haben:

- Obwohl die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) lernbehinderte, so genannte geistig behinderte sowie psychisch kranke Menschen inzwischen explizit als Zielgruppen für Arbeitsassistenz benannt hat, sind nach wie vor bundesweit keine Personen aus diesen Zielgruppen bekannt, die Arbeitsassistenz nutzen. Diese Zielgruppen sind seit na-

hezu fünf Jahren offenbar ausnahmslos von der Möglichkeit der Nutzung von Assistenz während der Arbeitszeit ausgeschlossen. Dies ist vor allem deshalb alarmierend, weil bekannt ist, dass in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Anträgen aus diesem Personenkreis gestellt wurde. Grund für diese Fehlentwicklung ist die enge Definition von Arbeitsassistenz in den „Empfehlungen“ der BIH zur Arbeitsassistenz und das daraus resultierende allgemeine Verständnis von dieser Unterstützungsleistung. Arbeitsassistenz als ‚dauerhaft notwendige, einfache Hilfstätigkeit‘ wird nicht nur gegen Job Coaching, sondern auch gegen alle anderen Formen von Kompetenzförderung, pädagogischer und psychologischer Unterstützung abgegrenzt. Dementsprechend werden die oben genannten Zielgruppen gemeinhin auf Job Coaching oder berufsbegleitende Unterstützung verwiesen – an Arbeitsassistenz angrenzende Unterstützungsleistungen, deren Fragen der Finanzierung und Zuständigkeit der Leistungsträger bundesweit noch weitgehend ungeklärt sind. Gerade für kognitiv beeinträchtigte Menschen besteht jedoch ohne besondere, auch langfristige Unterstützung kaum eine reelle Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

- Nicht nur Menschen mit Lerneinschränkungen, sondern allen Menschen mit niedriger schulischer/beruflicher Qualifikation ist der Zugang zur Leistung Arbeitsassistenz unter den derzeitigen Bedingungen nicht möglich. Grund ist der Abschnitt 2.6 der „Empfehlungen“ zur Arbeitsassistenz der BIH: Demnach sollen „die Leistungen (...) in einem vertretbaren Verhältnis zu dem von dem schwerbehinderten Menschen erzielten Arbeitseinkommen stehen.“ Mit dieser Passage wird Menschen mit Assistenzbedarf und zugleich niedrigem Arbeitseinkommen der Zugang zur Leistung Arbeitsassistenz von

vornherein versperrt. Tatsächlich sind bislang keine Fälle bekannt, in denen z.B. Lagerarbeiter/-innen oder Tretenkräfte Arbeitsassistenz nutzen.

- Die in den „Empfehlungen“ genannten Budgets sind nach wie vor lediglich auf Finanzierung der erforderlichen Assistenz (unmittelbare Personalkosten) ausgerichtet; anders als bei der Finanzierung von arbeitgeberorganisierter Assistenz werden die Kosten für den Verwaltungsaufwand nicht mit einberechnet. Der feste Betrag von derzeit 20 Euro, mit dem die Regiekosten bei einer „Fremdvergabe an Dritte“ (Empfehlungen, Abschnitt 4.1) abgedeckt werden sollen, ist zur Finanzierung der gesamten Verwaltungskosten völlig unzureichend. Dies betrifft sowohl den Verwaltungsaufwand, den die Assistenznutzer/-innen beim Arbeitgeber-Modell haben, als auch die Ausgaben für Personalverwaltung bei ambulanten Diensten, die Arbeitsassistent/-innen beschäftigen würden. Da diese Finanzierung fehlt, haben ambulante Dienste, z.B. Pflegedienste oder Integrationsfachdienste, in den vergangenen fünf Jahren aus Kostengründen darauf verzichtet, Arbeitsassistenz in ihr Dienstleistungsangebot mit aufzunehmen. Der Aufbau von Assistenzpools in ambulanten Einrichtungen, der für die Sicherung des Dienstleistungs-Modells ein wesentlicher Schritt gewesen wäre, ist damit nicht zu Stande gekommen.
- Insgesamt sind die in den „Empfehlungen“ genannten Budgets für die Personalkosten von Arbeitsassistent/-innen zu knapp kalkuliert. Ausgehend von den bewilligten Beträgen können die Assistenznutzer/-innen den Assistenzkräften meist nur ein Gehalt zahlen, das noch unterhalb von BAT VI-II angesiedelt ist. Die Attraktivität der Tätigkeit Arbeitsassistenz droht dadurch soweit zu sinken, dass z.T. nur schwerlich Assistenzkräfte gefun-

den werden, die bereit sind, für dieses Gehalt zu arbeiten.

- Wie viele behinderte Menschen mit Assistenzbedarf den persönlichen Rechtsanspruch nutzen und ihre Assistenz selbst organisieren, hängt vor allem davon ab, inwieweit sie Unterstützung und Beratung erhalten. Insbesondere im Anfangsstadium des Assistenzverhältnisses und in individuellen Problemsituationen sind Assistenznutzer/-innen auf praktische und kurzfristige Unterstützung angewiesen. Es sind jedoch nach wie vor keine übergreifenden finanziellen Mittel bereit gestellt, die die Beratung und Unterstützung von Assistenznutzer/-innen gewährleisten; befristete Beratungsprojekte entstehen einzig durch die Initiative einzelner regionaler Einrichtungen der Behinderten(selbst-)hilfe. Nach wie vor nutzen daher auffallend wenige behinderte Menschen den persönlichen Rechtsanspruch: Die BAG UB schätzt das Verhältnis von selbstorganisierter zu arbeitgeberorganisierter Assistenz auf etwa 1:10 (Quelle: BIH – Stand des zu Grunde liegenden Zahlenmaterials: 2001).
- Seit Einrichtung des Rechtsanspruchs ist unklar, inwieweit Unterstützung während der Arbeitszeit, die nicht unmittelbar die vertragliche Arbeitsleistung betrifft, originär zu Arbeitsassistenz zählt oder nicht. Während unstrittig ist, dass z.B. Pflegeteile in größerem Umfang nicht zu Arbeitsassistenz zählen, gibt es bei der Überprüfung des Assistenzbedarfs seitens der Leistungsträger immer wieder Fallbeispiele, in denen aus der insgesamt notwendigen Arbeitsassistenz einzelne Hilfestellungen herausgerechnet werden, so z.B. Hilfe bei Toilettengängen, bei Zwischenmahlzeiten, beim An- und Auskleiden oder bei der Fahrt zur Arbeit und zurück. Die Leistungsträger weisen in diesem Zusammenhang auf die Zuständigkeit der Träger der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Sozialhilfe (vgl. Empfehlungen, Abschnitt 3.5). Während aber die Pflegeversicherung für Unterstützung, die während der Arbeitszeit anfällt, grundsätzlich nicht zuständig ist, erfordern Leistungen der Sozialhilfeträger die Offenlegung der Ver-

mögens- und Einkommensverhältnis der Assistenznutzer/-innen, was i.d.R. in keinem Verhältnis zur beantragten Leistung steht.

Fazit

Arbeitsassistenz droht, zu einer Leistung für eine exklusive Gruppe von Menschen mit Behinderungen zu werden. Insbesondere körper- und sinnesbehinderte Akademiker/-innen und Führungskräfte in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst nutzen Arbeitsassistenz zunehmend problemlos; dagegen werden kognitiv beeinträchtigte Menschen und Personen mit niedrigem Arbeitseinkommen von dieser Unterstützungsleistung ausgegrenzt. Aber auch von dieser Problematik abgesehen ist die Definition von Arbeitsassistenz in den „Empfehlungen“ der BIH zu eng, um für alle Personen mit Assistenzbedarf die erforderliche Unterstützung während der Arbeitszeit in vollem Umfang zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die Budgets, die in den „Empfehlungen“ genannt werden, nach wie vor zu knapp bemessen, um a) die Assistenzkräfte angemessen zu entlohnen und b) darüber hinausgehende Verwaltungskosten abzudecken.

Die Forderungen der BAG UB

1. Arbeitsassistenz muss für alle Menschen mit Assistenzbedarf sichergestellt werden. Die Möglichkeit, Assistenz während der Arbeitszeit zu nutzen, darf nicht abhängig von der Art der Behinderung und der schulischen/beruflichen Qualifizierung bzw. dem Arbeitseinkommen sein.
 - a) Die Frage, unter welchen Bedingungen Arbeitsassistenz für Personen mit kognitiven Einschränkungen in Frage kommt, muss verlässlich geklärt werden. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, inwieweit die Definition von Arbeitsassistenz in den „Empfehlungen“ der BIH die Nutzung von Arbeitsassistenz für diese Zielgruppen zulässt bzw. einer Ergänzung/Überarbeitung bedarf. Darüber hinaus sollten alle Zielgruppen in den „Empfehlungen“ der BIH explizit benannt werden.
 - b) Für Menschen mit kognitiven Einschränkungen muss sowohl langfristige (pädagogische/psychologische) Unterstützung am Arbeits-

platz als auch Einarbeitung/Job coaching gewährleistet sein. Da bei diesen Zielgruppen vielfach beide Unterstützungsbedarfe auftreten, ist es erforderlich, eine Kombination der verschiedenen Leistungen zu erproben und zu dokumentieren. Hinsichtlich dieses Themas sollte ebenfalls geprüft werden, ob eine Überarbeitung der „Empfehlungen“ erforderlich ist.

- c) Der Passus innerhalb der „Empfehlungen“ der BIH, laut dessen „die Leistungen (...) in einem vertretbaren Verhältnis zu dem (...) erzielten Arbeitseinkommen stehen“ sollen, muss in dieser Form gestrichen werden.
2. Die in den „Empfehlungen“ genannten Budgets müssen unter dem Aspekt des Arbeitseinkommens der Assistenzkräfte einer Prüfung unterzogen werden. Arbeitsassistenz muss unter finanziellem Aspekt eine interessante Tätigkeit sein, darum ist es erforderlich, Assistenzkräften ein Gehalt zahlen zu können, das sich in etwa am Gehalt z.B. ungelernter Hilfskräfte in Anlehnung an BAT VII oder VIII orientiert.
 3. Um zu gewährleisten, dass Assistenznutzer/-innen das Dienstleistungsmodell nutzen können, muss der Auf- und Ausbau von Assistenzpools in Form von ambulanten Diensten, die Arbeitsassistenz anbieten, gefördert werden. Der erste Schritt dazu ist, dass die zuständigen Leistungsträger für den anfallenden Verwaltungsaufwand bei der Beschäftigung von Assistenzkräften in erforderlichem Umfang finanzielle Mittel bereitstellen.
 4. Für Assistenznutzer/-innen, die ihre Arbeitsassistenz selbst organisieren wollen, muss vor allem in der Anfangsphase des Assistenzverhältnisses Unterstützung, Beratung und Fortbildung sicher gewährleistet sein. Die Frage der Finanzierung dieser Beratung muss durch die zuständigen Leistungsträger bundesweit und unabhängig von der Initiative einzelner Selbsthilfeeinrichtungen geklärt werden. Die notwendige Unterstützung sollte nicht in Form von bundesweit angebotenen Fortbildungen erfolgen, sondern in Form von bedarfsgerechter und kurzfristiger Beratung im Sin-

ne des peer counseling (Assistenznutzer-/innen beraten Assistenznutzer-/innen).

5. Arbeitsassistent ist nicht nur als Unterstützung bei der Arbeitsausführung im engen Sinne zu begreifen, sondern sie betrifft *alle* notwendigen Hilfestellungen, auf die Assistenznutzer-/innen zur Erfüllung ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung angewiesen sind. Da-

zu können ggf. auch einfache Pflegeleistungen in zeitlich geringfügigem Umfang oder die Fahrt zum Arbeitsplatz und zurück gehören. Diese Unterstützung muss einzelfallbezogen, ggf. in Absprache mit anderen zuständigen Leistungsträgern, sicher gewährleistet sein, wobei es wichtig ist sicherzustellen, dass der Charakter von Arbeitsassistent als einkommens- und vermögensunabhängige Leistung bestehen bleibt. Unter diesem As-

pekt muss geprüft werden, inwiefern die „Empfehlungen“ der BIH zur Arbeitsassistent unter besonderer Beachtung von Abschnitt 3.5 eine reibungslose Sicherstellung dieser Unterstützung ermöglichen.

Kontakt
BAG UB - Jörg Schulz
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Fon: 040 / 4325312-3; Fax: -5
eMail: joerg.schulz@bag-ub.de
Internet: www.arbeitsassistentz.de

Urteile zur Arbeitsassistent

Höchstgrenzen: Leistungen

Leitsatz: Die Festlegung von -regelmäßigen - monatlichen Höchstgrenzen für die Kostenübernahme einer notwendigen Arbeitsassistent in Form eines persönlichen Budgets ist zulässig (nicht amtlicher Leitsatz). OVG Bremen, Beschluss vom 15.10.2003 – 2 B 304/03 – in: br 3/2004, S. 84

Anmerkung: Die schwerbehinderte Antragstellerin beantragte im Jahre 2002 die Kostenübernahme für eine notwendige Arbeitsassistent für 20 Wochenstunden beim zuständigen Integrationsamt. Dieses bewilligte ihr hierfür monatlich 664,25 Euro, wobei der Bewilligung die damaligen „Vorläufigen Empfehlungen“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zugrunde lagen. Der Betrag wurde als Budget ausgezahlt. Die Antragstellerin trug innerhalb des Verfahrens unter anderem vor, sie kooperiere hinsichtlich ihrer Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen mit einer Assistenzgenossenschaft. Die Höhe deren Stundensätze ermögliche ihr nur die Finanzierung von acht Wochenstunden, bliebe es bei dem bewilligten Betrag.

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) stellte in seinem Beschluss klar, dass zwar die Kostenübernahme für eine notwendige Arbeitsassistent dem Grunde nach nicht (mehr) gänzlich im Ermessen des Integrationsamtes steht. Der Rechtsanspruch des schwerbehinderten Menschen steht allerdings unter dem Vorbehalt der dem jeweiligen Integrationsamt zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe. Dies sei die vom Gesetzgeber normierte Anspruchsgrenze. Bei der Verteilung der Mittel hat die Verwaltung nach pflichtgemäßem Ermessen zu ent-

scheiden. Die von der BIH verabschiedeten „Vorläufigen Empfehlungen“ seien zur gleichmäßigen Ausübung dieses Ermessens geeignet.

Bedarfsfeststellung: Einkommen

Leitsatz: Der Kostenübernahmeanspruch gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX ist auf den Umfang der Assistenztaetigkeit beschränkt, der aufgrund der Behinderung des schwerbehinderten Menschen notwendig ist. Bei behinderungsbedingtem Bedarf im Sinne des § 18 Abs. 2 Nr. 2 Satz 1 SchwbAV sind die Einkommensverhältnisse des schwerbehinderten Menschen nicht entscheidungserheblich. VG Stade, Urteil vom 25.6.2003 – 4 A 1687/01 – in: br 1/2004, S.19 (das Urteil ist rechtskräftig)

Anmerkung: Nach § 102 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX in Verbindung mit § 17 Abs. 1a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwAV) haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben und der aus der Ausgleichsabgabe dafür zur Verfügung stehenden Mittel einen Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistent. Die Frage, ob und in welchem Umfang bereits in der Vergangenheit Leistungen an den schwerbehinderten Menschen erbracht worden sind, spielt beim Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen keine Rolle. Wegen der Vorschrift des § 21 Abs.4 SchwAV ist es unerheblich, ob es sich bei dem schwerbehinderten Menschen um einen Arbeitnehmer oder um einen Selbstständigen handelt.

Mit der Regelung des § 18 Abs. 2 Nr. 2 SchwAV wollte nach Ansicht des

Verwaltungsgerichts (VG) der Verordnungsgeber klarstellen, dass eine Kostenbeteiligung des schwerbehinderten Menschen unzumutbar ist, wenn die Leistung wegen der Behinderung erforderlich ist. Dies war hier bei einer Assistenzkraft für einen blinden Rechtsanwalt und Notar der Fall.

Keine Kostenübernahme: Arbeitsweg

Leitsatz: Die Hilfestellung beim Weg von und zur Arbeitsstelle fällt nicht unter den Begriff der Arbeitsassistent im Sinne des § 102 Abs. 4 SGB IX (nicht amtlicher Leitsatz). VG Meiningen, Urteil vom 18.9.2003 – 8 K 691/02.Me – in: br 3/2004, S. 85

Anmerkung: Der Kläger ist hochgradig sehbehindert und arbeitet als Masseur in einem Krankenhaus. Er beantragte zunächst bei der Bundesagentur für Arbeit die Bewilligung einer Beförderungshilfe, um seinen Arbeitsplatz erreichen zu können. Diese wurde ihm zur Anschaffung eines Pkw erteilt. Hiernach beantragte der Kläger als „Wegearbeitsassistent“ einen Zuschuss zu den Kosten eines einzustellenden Fahrers beim Integrationsamt. Das Verwaltungsgericht (VG) Meiningen stellt in seinem Urteil klar, dass es sich bei der begehrten Kostenübernahme für eine „Wegearbeitsassistent“ nicht um einen Anwendungsfall der Arbeitsassistent im Sinne von § 102 Abs.4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX handelt. Denn bei der vom Kläger begehrten Leistung handele es sich nicht um eine Hilfe am Arbeitsplatz. Derartige Beförderungskosten unterfallen demnach nicht der Übernahmeverpflichtung des § 102 Abs. 4 SGB IX.

Quelle: Behindertenrecht 3/2004

„So kann es jeder verstehen“

Komplizierte Texte von Behörden, Verträge, Bedienungsanleitungen – es passiert immer wieder, dass wir im Alltag auf Sprache treffen, die schwer verständlich ist. Auch wenn eine leicht verständliche Sprache allen hilft, machen gerade Menschen mit Beeinträchtigungen besonders häufig die Erfahrung, dass Texte zu schwierig sind. Josef Ströbl, Mitarbeiter beim Netzwerk People First Deutschland e.V., fordert daher, dass möglichst viele Menschen ein Gefühl für die leichte Sprache bekommen und diese auch benutzen. „Nur so können wir mit der Zeit erreichen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht länger durch schwierige Sprache ausgegrenzt werden.“

Kurze Sätze, die Erklärung von schwierigen Begriffen und keine Fremdwörter sondern Worte und Begriffe aus dem Alltag sowie Bilder und Symbole machen leichte Sprache aus.

Für Menschen, die nicht lesen können oder die Gebärdensprache benutzen, können Hörtexte oder Videos in Gebärdensprache hilfreich sein.

In Deutschland gibt es mit dem Büro für leichte Sprache in Bremen und dem Netzwerk People First Deutschland e.V. in Kassel zwei Anlaufstellen, die sich mit leichter Sprache beschäftigen und verschiedene Dienstleistungen rund um das Thema leichte Sprache anbieten.

Büro für leichte Sprache

Das Büro für leichte Sprache ist ein Projekt der Lebenshilfe Bremen in Kooperation mit der Bundesvereinigung Lebenshilfe. Gefördert durch die Aktion Mensch, versteht sich das Büro für leichte Sprache als Beratungs- und Übersetzungsbüro: Es übersetzt schwer verständliche Sprache in leicht verständliche Sprache.

Neben der Beratung und Unterstützung bei individuellen Verständnisproblemen (z.B. Übersetzung von amtlicher Post, Arztberichten, Gutachten, Vereinbarungen), übersetzt das Büro für leichte Sprache auch allgemeine Dokumente, wie z.B. Gesetzestexte, Arbeitsverträge, Mietverträge, Informationsbroschüren, Gebrauchsanweisungen, Beipackzettel usw. Darüber hinaus werden eigene Materialien in leichter Sprache, wie z.B. eine Informationsbroschüre zur Gesundheitsreform produziert. Ein weiteres Angebot ist die Begleitung von Gremienarbeit, wie beispielsweise Heimbeiräte oder Werkstatträte.

Auch Fortbildungen und Schulungen zum Thema leichte Sprache, sowie die Vorbereitung und Unterstützung von

Veranstaltungen und Tagungen werden perspektivisch Angebote des Büros sein.

„Niemand darf von der schriftlichen Kommunikation ausgeschlossen werden!“

Das umfangreiche Beratungs- und Übersetzungsangebot richtet sich zum einen an Einzelpersonen, zum anderen aber auch an Einrichtungen und Institutionen, die Texte für Menschen mit einer Beeinträchtigung verständlicher formulieren möchten, wie z.B. Einrichtungen und Angebote der Behindertenhilfe, Interessenvertretungen und Selbsthilfeorganisationen, Bildungsträger, Ämter, Krankenkassen, Medien und Verlage.

Projektleiterin Claudia Wessels erklärt: „Uns ist es wichtig, dass Menschen unabhängig von ihrer Behinderung oder ihres Bildungsgrads Schriftstücke verstehen können. Niemand darf von der schriftlichen Kommunikation ausgeschlossen werden. Dies ist eine wichtige Grundlage, damit auch beeinträchtigte Menschen selbstbestimmt leben können.“

Die Leistungen des Büros für leichte Sprache: Für eine Ausgangsseite mit 1.800 Zeichen einfache Übersetzung in leichte Sprache muss man mit 40,- Euro (zzgl. MwSt.) rechnen. Mehr wird es bei komplizierten Texten wie z.B. Gesetzestexten oder Texten, die bebildert werden sollen.

Informations- und Beratungsgespräche werden mit 25,- Euro (zzgl. MwSt.) berechnet.

Kontakt:
Büro für leichte Sprache
Claudia Wessels
Waller heer Str. 59, 28217 Bremen
Fon: 0421 – 38777-79, Fax: -99
eMail: leichte-sprache@lebenshilfe-bremen.de

Netzwerk People First

Auch das Netzwerk People First Deutschland e.V., ein Verein von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten mit Sitz in Kassel, hält ein breites Angebot rund um das Thema leichte Sprache vor. Einzelpersonen oder Einrichtungen bzw. Institutionen können beim Netzwerk People First Deutschland e.V. Texte auf ihre leichte Lesbarkeit prüfen lassen oder die Übersetzung eines Textes in leichte Sprache in Auftrag geben. Übersetzt wurden bisher zum Beispiel Ausstellungstexte, ein Bundeswahlprogramm oder auch das Hessische Gleichstellungsgesetz. Eine besondere Auftragsarbeit stellte die Übersetzung der Internetseiten des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in einfache Sprache dar. Für diese Übersetzung im Rahmen eines einjährigen Projekts arbeitete das Netzwerk People First Deutschland e.V. eng mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe und mit der Fachhochschule Bochum zusammen.

Neben Auftragsarbeiten entwickeln die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Netzwerk People First Deutschland e.V. auch eigene leicht verständliche Materialien. Erschienen sind bisher z.B. Hefte zu verschiedenen Gleichstellungsthemen (Frauen, Schule, Bauen etc.) oder auch Bücher wie beispielsweise das „1x1 für gute Unterstützung“ oder das „Wörterbuch in leichter Sprache“ (siehe Infobox).

Ein weiterer Schwerpunkt in der Arbeit ist die Durchführung von Schulungen zu leichter Sprache. Geschult werden z.B. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Ämtern und Behörden oder Studenten und Studentinnen an Universitäten. In den Schulungen geht es darum, welche Regeln für leichte Sprache beachtet werden müssen. Mit den Schulungen wird auch das Ziel verfolgt, Menschen für leichte Sprache zu sensibilisieren. Josef Ströbl erklärt: „Ich finde es wichtig, dass die so genannten ‚Kopfschlaue‘ auch einmal hören, wie schwer eine schwierige Sprache für uns Menschen mit Lernschwierigkeiten ist. Was für Rollstuhlfahrer die Treppen sind, sind für uns die schweren Worte.“

An jedem Text, egal ob es sich um eine Übersetzung oder eine neue Texterstellung handelt, arbeiten beim Netzwerk People First Deutschland e.V. Menschen mit Lernschwierigkeiten mit. Es gibt eine Gruppe von fünf Frauen, die für Übersetzungen zuständig sind. Weitere fünf Frauen und Männer mit Lernschwierigkeiten prüfen die Texte. Auch hierzu noch einmal Josef Ströbl: „Für uns ist es wichtig, dass Personen, um die es in einem Text geht, diesen Text lesen und auch verstehen. Erst dann kann der Text weitergegeben werden.“

Die Leistungen des Netzwerk People First Deutschland e.V.: Übersetzungen oder Prüfungen und Bildvorschläge plus Tipps fürs Layout werden nach Stunden berechnet.

Der Stundensatz beträgt 50 Euro; ein halber Tagessatz (4 Stunden) 175 Euro; ein Tagessatz (8 Stunden) 325 Euro.

Kontakt:

Netzwerk People First Deutschland e.V.,
Kölnische Str. 99, 34119 Kassel
Fon: 0561 – 728855-5, Fax: -8
eMail: info@people1.de

Auch in Österreich gibt es mit dem Projekt Capito ein Büro für barrierefreie Informationen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, selbst Menschen mit Lernschwierigkeiten, bieten an, Texte und Webseiten auf leichte Lesbarkeit zu überprüfen, Texte zu übersetzen sowie leicht lesbare Texte zu erstellen und zu gestalten. Darüber hinaus hat Capito ein Gütesiegel für leichte Lesbarkeit entwickelt: das sogenannte LL-Gütesiegel. Es kann für Texte oder Internetseiten vergeben werden, die von Personen aus der Zielgruppe überprüft wurden und gut verständlich sind. Nähere Informationen über das Projekt Capito sind im Internet unter www.atempo.at/capito zu bekommen.



Für alle, die wissen möchten wie man Texte in leichter Sprache schreiben kann, ist das Wörterbuch für leichte Sprache ein guter Ratgeber und ein Nachschlagewerk. Das Wörterbuch gibt Tipps, wie Dinge einfach ausgedrückt werden können. Außerdem werden im Wörterbuch schwere Begriffe übersetzt und erklärt. Dem Wörterbuch liegt auch eine CD-Rom mit Bildern und Symbolen bei.

Das Wörterbuch für leichte Sprache wird vom Netzwerk People First Deutschland e.V. herausgegeben. Es kostet 16,- Euro zuzüglich Versandkosten und kann bezogen werden beim

Netzwerk People First Deutschland e.V.,
Kölnische Str. 99, 34119 Kassel
Fon: 0561 / 72885-55, Fax: -58
eMail: info@people1.de
Internet: www.people1.de

„Sag es einfach“

Als Anregung finden Sie von nun an in jeder Ausgabe der impulse zwei Übersetzungen bzw. Erklärungen für schwierige Begriffe, die dem Wörterbuch für leichte Sprache entnommen sind.

Dienstleistung

Eine Person macht etwas für andere. Sie verdient damit Geld.

Zum Beispiel: Haare schneiden ist eine Dienstleistung. Kranke Menschen pflegen ist eine Dienstleistung.

Schweigepflicht

Wenn man etwas nicht weiter erzählen darf.

Zum Beispiel: Ärzte haben Schweigepflicht. Sie dürfen anderen nicht erzählen, welche Krankheiten jemand hat.

Quelle: Netzwerk People First Deutschland e.V.: Wörterbuch für leichte Sprache, Kassel, 2004 (5., überarbeitete Auflage); ISBN: 3-937945-02-4

Bezug über den Buchhandel oder das Netzwerk People First Deutschland e.V.,
Kölnische Str. 99, 34119 Kassel, Tel:
0561 – 7288555, Fax: 0561 – 7288548,
info@people1.de

Wir danken dem Netzwerk People First Deutschland e.V. für die freundliche Genehmigung des Abdrucks.

Barrierefreiheit

Servicestellen müssen nach dem SGB IX barrierefrei sein. Das heißt neben der räumlichen Barrierefreiheit muss auch die Barrierefreiheit für sinnesbehinderte Menschen gewährleistet sein. Das heißt: Gehörlose oder ertaubte Menschen haben beispielsweise für Beratungsgespräche bei Rehaleistungsträgern oder beim Arzt einen Anspruch auf einen Gebärdendolmetscher/in.

„Ich will mein Leben selbst gestalten“

Von Hans-Jürgen Behrens

Ich bin Hans-Jürgen Behrens. Seit 2001 wohne ich in einer eigenen 1 ½ Zimmer-Mietwohnung in Hamburg. Ich bin 42 Jahre alt.

Seit 4 Jahren bin ich im Vorstand von dem Verein „people first e.V.“. Zuerst war ich Kassenwart, seit einem Jahr bin ich in Hamburg der 1. Vorsitzende.

Mein größtes Hobby ist das Arbeiten am Computer. Wenn ich etwas schreibe, höre ich dabei auch gern Musik. Richtig faulenzen tue ich, wenn ich gemütlich vor dem Fernseher sitze. Meine Lieblingsserien sind: „Großstadtrevier“ und „Verliebt in Berlin“. Ich gehe auch gern spazieren.

Ehrenamtlich arbeite ich in der Klasse meiner ehemaligen Lehrerinnen mit. Das macht mir auch viel Spaß. Ich unterstütze dort die Schüler und Schülerinnen, nehme den Lehrerinnen manche Arbeiten ab oder mache den Abwasch. Nach der Entlassung aus der Schule für Geistigbehinderte im Jahre 1981 war ich 1 Jahr lang zu einem Berufsgrundbildungsjahr im Wittehofkindshof bei Bad Oeynhausen. Dort habe ich nach einem Vierteljahr angefangen, im Tischlereibereich mit Holz zu arbeiten.

1982 wurde ich in einem Betrieb in Hamburg-Eppendorf als Tischlerhelfer eingestellt. Dort habe ich bis 1984 gearbeitet. Ich habe beim Fensterbau geholfen. Meine Aufgaben waren die Werkstatt und die Maschinen sauber zu machen, Fensterrahmen zu grundieren und beim Fenstereinbau auf Baustellen zu helfen.

Weil der Tischlereibetrieb mich wegen schlechter Auftragslage gekündigt hat, habe ich 1984 angefangen, in einer Werkstatt für behinderte Menschen in Pinneberg zu arbeiten. Ich habe mich für die Werkstatt entschieden, weil ich nach der Kündigung arbeitslos war und keine Stelle auf dem 1. Arbeitsmarkt gefunden habe. In der WfbM habe ich erst in der Elektromontage, dann beim Bettenbauen gearbeitet – hauptsächlich an Bohr- und anderen Maschinen. Dann bin ich als Beifahrer und Auslieferer in einem LKW mitgefahren und zum Schluss habe ich in der Verpackungsabteilung gearbeitet.



Foto: Hans-Jürgen Behrens

„In der Werkstatt habe ich mich nach mehr als 10 Jahren unterfordert gefühlt“

Ich wollte gerne wieder etwas Neues ausprobieren. 1997 konnte ich dann wieder auf dem freien Arbeitsmarkt eine Stelle bekommen. Mit Unterstützung der Hamburger Arbeitsassistenten habe ich im Elsa-Brandström-Haus, einem Fortbildungshaus in Hamburg-Blankenese, einen Job als Küchenhilfe bekommen. Seit dem 01.04. 2005 bin ich arbeitslos.

Ich möchte gerne mit Kindern arbeiten, aber ich bin offen für alle Arbeiten. Nur in der Gärtnerei möchte ich nicht arbeiten, weil ich keine Blumen mag. Am liebsten möchte ich auf dem 1. Arbeitsmarkt eine Stelle haben. Ich denke aber manchmal auch daran, wieder in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten. Daran denke ich vor allem aus Sicherheitsgründen, denn ich habe Angst vor langer Arbeitslosigkeit. In der Werkstatt werden auch Außenarbeitsplätze angeboten. In der Werkstatt zu sitzen und Schrauben zu sortieren, kann ich mir nicht vorstellen.

Toll würde ich es finden, in einer Firma Botengänge zu machen. Dann wäre

ich immer unterwegs und mit verschiedenen Leuten zusammen.

Ganz wichtig ist für mich, dass ich mein Leben selbst gestalten kann. Ich versuche immer erst einmal, alles alleine zu schaffen: Behördengänge, Termine, Arbeitsplatzsuche und Arztbesuche. Ich finde aber auch ganz wichtig, dass ich weiß, es gibt eine Person im Hintergrund. Ich werde vom Verein „OP de Wisch“ 4 Stunden in der Woche unterstützt. Meinen Unterstützer kann ich um Hilfe bitten.

„Ein weiterer Schritt in mein selbstbestimmtes Leben“

Im Mai 2005 habe ich mein persönliches Budget bei der Behörde beantragt. Ich bekomme Geld für meinen Unterstützer und für Freizeitaktivitäten. In einem halben Jahr muss ich dann bei der Behörde abrechnen. Dies ist ein weiterer Schritt in mein selbstbestimmtes Leben: erst die eigene Arbeit, dann die eigene Wohnung und jetzt das selbstverwaltete Geld.

Wichtig ist für mich auch Freunde zu haben, die ich besuchen kann. Ich leiste mir auch mindestens einmal im Jahr einen Konzertbesuch bei meinem Lieblingsänger Peter Maffay.

Es ist mir auch wichtig, auf Seminare und Fachtagungen zu fahren, wo ich andere Menschen mit Unterstützungsbedarf treffe, zum Beispiel in Marburg findet ein Kongress der Bundesvereinigung Lebenshilfe statt.

Welche Wünsche und Träume habe ich?

- Bessere Gesundheit
- Auslandsurlaub
- Heinzelmännchen, die meine Wohnung sauberhalten

Was sind meine Ziele?

- Durchführung der Fachtagungen von unserem Verein people first im September in Hamburg zum Thema „Zukunft“
- eine gute Arbeit zu haben
- eine Reise zu machen, dafür muß ich Geld sparen

„Sind Sie vollsehend?“ Barrierefreiheit bei einer Bank

Frau Beatrix Jost hat einen ungewöhnlichen Job. Als Produktmanagerin für barrierefreies Internet entwickelt Sie für die Netbank, die erste europäische reine Internetbank, barrierefreie Produkte. Die Netbank erschließt sich mit Ihrer Strategie der Barrierefreiheit neue Kundengruppen und hat sich auf die neue Kollegin ganz speziell vorbereitet, denn Frau Jost ist nahezu blind. Ich habe Sie an Ihrem Arbeitsplatz in Hamburg getroffen. Frau Jost empfängt mich im dunkelblauen Businessdress. Bevor unser Interview beginnt, begrüßt uns noch Vorstandsmitglied Peer-Michael Teske, der für Marketing und Vertrieb verantwortlich ist. Wie ich von Ihm erfahre, haben alle Mitarbeiter „Dialog im Dunkeln“ besucht, bevor die neue Kollegin ihren Arbeitsantritt hatte. Wie er da steht und mit leuchtenden Augen erzählt, gewinne ich den Eindruck, dass man sich nicht nur Gedanken über ein gutes Marketing gemacht hat, sondern auch Barrierefreiheit als Unternehmenskultur versteht. Vorbehalte und Anfangsschwierigkeiten gab es schon, aber über die will Frau Jost gar nicht viel sagen.

Impulse: Frau Jost, als wir telefoniert haben und ich Sie um eine Wegbeschreibung bat, fragten Sie mich „Sind Sie vollsehend?“ Ich war zunächst irritiert und habe Ihre Frage bejaht. Nachdem ich aufgelegt hatte, dachte ich „Stimmt eigentlich gar nicht, ich trage ja eine Brille.“

Frau Jost lacht: „Also mit Brille sind Sie ja auch wieder vollsehend.“

Impulse: „Ja, das ist richtig. Was mich überrascht hat, ist die Wortwahl. Ich hatte noch kein längeres Gespräch mit einem Menschen, der stark sehbehindert ist, und es ist richtig, aus ihrer Perspektive bin ich vollsehend. In ihrer nächsten Frage haben Sie mich dann gefragt, ob ich im Rolli sitze, war das so?“

Frau Jost: „Für mich war klar, dass Sie als Redakteurin dieser Zeitschrift wahrscheinlich selbst behindert sind.“

Impulse: „Ich selbst habe auch diverse Behinderungen, aber Sie wirken sich nicht



Foto: Beatrix Jost

so beeinträchtigend aus.“

Frau Jost: „Ich wollte sicherstellen, dass Sie mit meiner Wegbeschreibung zurecht kommen.“

Impulse: „Sie haben mir sehr exakt gesagt, dass ich aus dem Zug steigen, Richtung Gleis 12 geben und nach 80 m links abbiegen muss. Woher wissen Sie, dass das 80 m sind? Zählen Sie die Schritte?“

Frau Jost: „Ich bin nicht ganz blind, und ich habe noch einen kleinen Sehrest. Ich denke, ich kann Entfernungen sehr gut schätzen. Ich merke mir das einfach, warum weiß ich auch nicht.“

Impulse: „Wie orientieren Sie sich als blinder Mensch in einer Welt, in der Informationen hauptsächlich über Schrift und Bild vermittelt werden? Sie halten auch Vorträge in anderen Städten, die Ihnen nicht vertraut sind. Wie machen Sie das?“

Frau Jost: „Hotels buche ich über das Internet, am Bahnhof angekommen, nehme ich mir ein Taxi.“

Impulse: „Und wie finden Sie den Taxistand?“

Frau Jost: „Da frage ich mich durch. Hier in Hamburg-Altona, wo ich mich auskenne, bin ich ohne Blindenstock unterwegs, aber in fremden Städten nehme ich meinen Stock zu Hilfe und frage mich durch.“

Impulse: „Wie erleben Sie dabei Ihre Mitmenschen?“

Frau Jost: „Ohne Stock sind Sie oft irritiert aber wenn ich einen Stock dabei habe, sind Sie in der Regel sehr hilfsbereit.“

Impulse: „Gibt es Benimm-Regeln im Umgang mit blinden oder sehbehinderten Menschen?“

Frau Jost: „Ja, die gibt es. Man sollte nicht einfach einen Blinden an der Hand nehmen und ‚hinter sich her ziehen‘. Normalerweise hält sich der Blinde beim Sehenden am Arm über dem Ellenbogen fest. So kann der Sehende seinen Arm ganz normal benutzen und muss ihn nicht angewinkelt halten. Der Blinde geht damit automatisch einen halben Meter hinter dem Sehenden her und merkt somit rechtzeitig, wenn der Sehende Stufen rauf oder runter geht oder die Richtung ändert. Eigentlich muss der Sehende dann gar nicht viel machen.“

Impulse: „Häufig ist bei Sehenden auch eine große Unsicherheit da, wie der blinde Mensch unterstützt werden kann.“

Frau Jost: „Als ich bei der NetBank angefangen habe, war da auch eine große Unsicherheit meiner Kollegen, wie sie mit mir umgehen sollten. Bei mir ist das noch ein bisschen schwieriger, denn ich sehe ja noch etwas. Man muss mir nicht alles sagen. Wenn ich mit jemandem länger zu tun habe, dann sage ich ihm auch, dass bestimmte Hinweise nicht erforderlich sind. Ich mache es inzwischen so, dass ich den Leuten sage, was ich mir wünsche, worauf sie mich hinweisen sollen und worauf nicht.“

Impulse: „Wie wird man Produktmanagerin für Barrierefreiheit?“

Frau Jost: „Man macht eine Ausbildung zur Informatikkauffrau und bewirbt sich.“

Impulse: „Wie haben Sie davon erfahren? War die Stelle offiziell ausgeschrieben?“

Frau Jost: „Ich habe von einem Bekannten eine E-Mail weitergeleitet bekommen. Im Nachhinein habe ich erfahren, dass sie auch offiziell ausgeschrieben war und die Ausschreibung in mehreren Mailinglisten kursierte. Die Stelle war für eine sehbehinderte/n WebdesignerIn ausgeschrieben, die/der sich mit Programmieren auskennt, und das war genau das, was ich machen wollte. Ich hatte mir diesen Schwerpunkt schon in der

Ausbildung gesetzt. Damals war HTML noch kein Teil der Ausbildung, aber ich habe es dort quasi eingeführt. Anfangs habe ich sogar selbst unterrichtet, bis einer der Ausbilder selbst so fit war, dass er den Unterricht fortsetzen konnte. Als Abschlussarbeit hatte ich mich dann auch mit einem Internetprojekt beschäftigt und dort auf die Aspekte der Barrierefreiheit geachtet. Insofern war diese Stelle genau passend für mich.“

Impulse: „Herr Teske, der Vorstand für Marketing- und Vertrieb hat gesagt, dass die Barrierefreiheit unter anderem als Marketinginstrument eingesetzt wird. Ist das erfolgreich?“

Frau Jost: „Ja. Es gab im letzten Jahr beispielsweise einige sehr positive Berichte in der Presse. Vier Prozent unserer „vollsehenden“ Kunden nutzen mittlerweile unseren barrierefreien Banking-Client, trotzdem haben wir leider noch nicht so viele Kunden, die unser „Blindenkonto“ nutzen, wie ich es mir wünsche.“

Impulse: „Wie erklären Sie sich das? Haben Sie diese Kundengruppe der Blinden und Sehbehinderten noch nicht erreicht?“

Frau Jost: Wir haben bestimmt noch nicht alle Blinden erreicht. Ich bin sehr bemüht, in Kontakt mit Blindenverbänden zu treten, um auf unser Angebot aufmerksam zu machen. Ein Problem sind die Geldautomaten. Leider verfügen wir derzeit nur über 800 Geldautomaten, die von unseren Kunden kostenfrei genutzt werden können. Als Blinder hat man diesbezüglich einen weiteren Weg, da sie sich den Weg erst genau erklären lassen müssen.

Aufgrund der wenigen Geldautomaten wird unser Konto häufig als Zweitkonto genutzt. Da nur ca. ein Drittel der Blinden im erwerbsfähigen Alter einen Job haben, reicht vielen das Geld dazu nicht. Eine weitere Schwierigkeit ist auch die Bedienung des Geldautomaten. Blinde müssen sich jeden Geldautomaten einzeln von einem Bankmitarbeiter oder einem Bekannten erklären lassen.“

Impulse: „Dazu gehört ja auch, dass man als Blinder am PC so fit sein muss, dass man Online-Banking machen kann. Die Geräte müssen vorhanden sein und man muss diese bedienen können.“

Frau Jost: „Da sind Blinde häufig

kompetenter als Sehende. Denn das Internet ist eine wichtige Informations- und Kommunikationsplattform.“

Impulse: „Barrierefreiheit hat ja auch für viele andere Personen Vorteile. Ältere Menschen oder Menschen mit geringen Deutschkenntnissen profitieren auch davon. Sie haben in Ihrem Prospekt zum barrierefreien Konto eine sehr große Schrift und eine einfache Sprache verwendet und haben auch den Inhalt auf das Wesentliche reduziert. Damit sticht der Prospekt aus vielen anderen heraus. Wie waren Sie an der Entwicklung des Folders beteiligt?“

Frau Jost: „Der erste Entwurf der Agentur war so, dass ich ihn selbst kaum lesen konnte. Die Schrift war zwar in der von mir vorgegebenen Größe, die Buchstaben aber so dünn, dass ich sie nicht erkennen konnte. Ich habe der Agentur dann bei der Umsetzung geholfen. Als designerisches Element sollten die Seitenzahlen in Braille gedruckt werden. Hierfür hatte sich die Agentur aus dem Internet ein Alphabet der Blindenschrift heruntergeladen – nur leider war es ein amerikanisches. Ich habe das dann korrigiert.“

Impulse: „Schade eigentlich, dass die Sehenden so gar nichts von der Blindenschrift kennen.“

Frau Jost: „Es gibt einige Pharmakonzerne, die auf den Medikamentenpackungen den Medikamentennamen in Blindenschrift einprägen. Und in Marburg, wo es viele blinde Menschen gibt, haben die Restaurants auch Speisekarten in Blindenschrift.“

Impulse: „Sie arbeiten befristet. Ihr Arbeitsvertrag ist für 3 Jahre abgeschlossen worden. Ihr Projekt endet in einem dreiviertel Jahr. Wie geht es bei Ihnen danach weiter?“

Frau Jost: „Es wird zur Zeit darüber verhandelt, ob ich hier weiterarbeiten kann. Mein bisheriger Auftrag war das Marketing für Barrierefreiheit und die Kundenbetreuung, sowie die Sicherstellung der Barrierefreiheit auf unserem Internetauftritt www.netbank.de. Bei einer Weiterbeschäftigung würde sich mein Schwerpunkt verändern, und ich würde mich mehr mit Programmierung und Pflege des Internetauftritts befassen.“

Impulse: „Sie sind 20 Kollegen und Kol-

leginnen. Das ist die ganze Netbank. Wie funktioniert das?“

Frau Jost: „Wir arbeiten viel mit Outsourcing. Wir haben beispielsweise das gesamte Back-Office ausgelagert. Neben eine Internetagentur haben wir auch eine PR-Agentur und kooperieren mit verschiedenen Unternehmen, die Produkte anbieten, die wir nicht in unserem Portfolio haben, wie z.B. Versicherungen. Lediglich der Kreditbereich ist komplett unter unserem Dach. Ansonsten ist es hauptsächlich Aufgabe der NetBank-Mitarbeiter, unsere Partner zu koordinieren. „

Impulse: „Wie ist die Netbank darauf gekommen, ausgerechnet Blinde und Sehbehinderte als neue Kundengruppe zu erschließen?“

Frau Jost: „Vor Beginn meiner Beschäftigung hat ein Kollege gemerkt, dass Blinde bei uns kein Konto eröffnen können. Denn weder der Kontoantrag, die Anschreiben noch die TAN-Listen können von Blinden gelesen werden. Dass eine ganze Kundengruppe von dem Angebot der Netbank ausgeschlossen wird, wollte man nicht, und so fing man an zu rechnen. Das Ergebnis kennen Sie: ich wurde eingestellt.“

Impulse: „Wie viele Blinde oder Sehbehinderte gibt es in Deutschland?“

Frau Jost: „Genaue Zahlen gibt es leider nicht, denn nicht alle werden erfasst. Zum Beispiel ältere Menschen sind den Blindenverbänden nicht bekannt bzw. haben auch keinen Schwerbehindertenausweis. Laut einer Statistik des Blindenverbandes gibt es etwa 155.000 Blinde und 500.000 Sehbehinderte.“

Impulse: „Ihr Job ist bisher einzigartig. Uns ist niemand bekannt, der „Produktmanagerin für barrierefreies Internet“ ist. Ist ihr Job Vorbild für andere?“

Frau Jost: „Ich fürchte nein, da sich nicht viele Unternehmen mit der Barrierefreiheit beschäftigen und diejenigen Unternehmen, die sie für sich zum Thema machen, suchen sich eine professionelle Agentur für den Internetauftritt. Natürlich umfasst meine Arbeit mehr als nur die barrierefreie Gestaltung des Internetauftritts, aber ich denke nicht, dass ein anderes Unternehmen einen Mitarbeiter nur für die Zielgruppe der Sehgeschädigten einstellen würde.“

Impulse: „Barrierefreiheit wirkt ja

nicht nur nach außen, sondern auch nach innen in einem Unternehmen. Sensibilisierung, Rücksicht auf den anderen; in diesem Zusammenhang ist Barrierefreiheit nicht nur Web-Design sondern auch ein Teil der Unternehmenskultur. Ich habe den Eindruck, die Netbank hat sich da viele Gedanken gemacht.“

Frau Jost: „Ja, das stimmt. Man hat sich viele Gedanken gemacht, wie ich einen guten Start im Unternehmen haben könnte, und wie ich am besten zurechtkomme. Man hat mich nach Hilfsmitteln gefragt, und ob ich die Türbeschriftung in Punktschrift bräuchte; aber 20 Leute, das kann man sich auch ohne Punktschrift gerade noch merken.“

Impulse: „Was haben Sie denn für Ihren Arbeitsplatz gebraucht?“

Frau Jost: „Eine Computerausstattung mit Großbildschirm, Großschriftprogramm, Sprachausgabe, Bildschirmlesegerät und einen Scanner.“

Impulse: „Ist Ihr Arbeitsplatz vom Integrationsamt bezuschusst worden?“

Frau Jost: „Ja. Das hat reibungslos funktioniert. Ich hatte nur 3 Wochen von der Zusage bis zum Arbeitsantritt; das war alles recht spontan. Ich bin mit fliegenden Fahnen nach Hamburg gezogen. Ich hatte meine Ausstattung bereits am ersten Arbeitstag hier. Allerdings musste ich nicht auf den technischen Berater der Agentur für Arbeit zurückgreifen, sondern hatte mir die erforderliche Ausstattung bereits ausgesucht und Angebote vorgelegt. Das hat den ganzen Vorgang wahrscheinlich beschleunigt.“

Impulse: „Wie haben Sie den Umzug so schnell hinbekommen?“

Frau Jost: „Ich habe drei Abende im Internet gesucht und hatte dann einen Besichtigungstermin mit einer Maklerin vereinbart. Ich bin dann am Wochenende mit meinem Schwager nach Hamburg gefahren, habe noch bei dreißig weiteren Zeitungsannoncen angerufen, drei Wohnungen besichtigt und dann schließlich die Wohnung genommen, für die ich mich am Anfang gleich interessiert hatte.“

Impulse: „Ein wichtiger Faktor für die Wohnungssuche ist sicher die Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln.“

Frau Jost: „Die ist extrem wichtig. Ich würde gern im Grünen wohnen,

aber ich habe eine der wenigen Stellen in Hamburg erwischt, wo man zum nächsten Park mit dem Bus fahren muss. Das ist sehr schade, trotzdem ist es mir so gelungen, innerhalb einer Woche eine Wohnung in Hamburg zu finden.“

Impulse: „Dafür wohnen Sie wahrscheinlich am Verkehrsknotenpunkt in Hamburg.“

Frau Jost: „Absolut. Ich habe mit Abstand den kürzesten Arbeitsweg im Kollegenkreis. Ich fahre mit dem Bus acht Minuten und das ist für Hamburg schon fast einmalig.“

Impulse: „Wenn Sie einen Wunsch frei hätten in Ihrem Job, was würden Sie sich wünschen?“

Frau Jost: „Ich würde mir wünschen, dass mehr unserer Partner ihre Internetangebote auch barrierefrei gestalten würden. Unsere Seiten sind mittlerweile fast barrierefrei und einfach zu bedienen, aber sobald Sie ein Partnerprodukt abschließen wollen, zum Beispiel einen Bausparvertrag, und Sie die Seite unseres Partners besuchen, ist dessen Auftritt nicht barrierefrei. Das ist wirklich schade.“

Impulse: „Und Sie konnten Ihre Partner bisher nicht bewegen, sich Ihnen anzuschließen?“

Frau Jost: „Uns ist es bei den Börseninformationsseiten gelungen. Die sollten überarbeitet werden. Wir haben einen kleinen Handel abgeschlossen: Wir geben euch unser Know-how von der Barrierefreiheit und ihr setzt es ein. Das war eine tolle Sache.“

Impulse: „Woran liegt das?“

Frau Jost: „Bei vielen wirtschaftlich arbeitenden Unternehmen ist das Know-how im Unternehmen selbst nicht vorhanden. Außerdem wird die Relevanz bzw. der Nutzen nicht richtig eingeschätzt. „Für die paar Behinderten lohnt sich der Aufwand nicht“. Aber es geht nicht nur um ein paar Behinderte. Auch die ältere Generation profitiert von der Barrierefreiheit. Dieses Potenzial müssen Unternehmen erst erkennen.“

Impulse: „Frau Jost, vielen Dank für unser Gespräch! Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg.“

Das Interview mit Frau Jost führte Stefanie Wiesenberg.

Neue Prämien und Zuschüsse für Betriebe

Ausbildungsgebühren

Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, die besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene ausbilden, können Zuschüsse zu Ausbildungsgebühren erhalten. Die besondere Betroffenheit liegt zum Beispiel vor, wenn der Betrieb durch die Behinderung dauerhaft außergewöhnliche Aufwendungen hat sowie grundsätzlich bei schwerbehinderten Auszubildenden mit einer intellektuellen oder seelischen Beeinträchtigung. Bei den Ausbildungsgebühren handelt es sich insbesondere um Gebühren der Industrie- und Handelskammern oder der Handwerkskammern, zum Beispiel Abschluss-, Eintragungs- und Prüfungsgebühren. Bei einigen Kammern sind diese Kosten in den so genannten Betreuungsgebühren für Auszubildende enthalten. Darüber hinaus können auch noch Gebühren für überbetriebliche Ausbildungsabschnitte entstehen. Die tatsächlich angefallenen Gebühren für eine Ausbildung können vom Integrationsamt in voller Höhe übernommen werden. Die Höhe der Gebühren variiert je nach Branche. Bei Elektroberufen, zum Beispiel, liegt sie bei rund 2.600 Euro.

Rechtsgrundlage: § 102 Abs.3 Nr.2b SGB IX i.V.m. § 26 a SchwbAV

Gleichstellung

Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene können für die Zeit einer Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen per Gesetz gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung noch nicht festgestellt wurde. Als Nachweis genügt eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder ein Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Durch die Gleichstellung ist auch eine Betreuung durch den Integrationsfachdienst sowie – unter bestimmten Voraussetzungen – eine Anrechnung auf die Pflichtquote jeweils über die Agentur für Arbeit möglich. Alle anderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, wie der besondere Kündigungsschutz, gelten jedoch nicht.

Sonstige Förderung

Darüber hinaus können Betriebe die bestehenden finanziellen Förderungen in Anspruch nehmen, wie etwa Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung durch die Bundesagentur für Arbeit oder Zuschüsse für die Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen durch das Integrationsamt. Individuelle Beratung über die Fördermöglichkeiten erhalten Betriebe bei den Integrationsämtern oder den von ihnen beauftragten Integrationsfachdiensten.

Kosten für die Berufsausbildung

Betriebe erhalten Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung, wenn sie behinderte junge Menschen ausbilden, die während der Ausbildung schwerbehinderten Menschen „gleichgestellt“ sind (siehe „Info“).

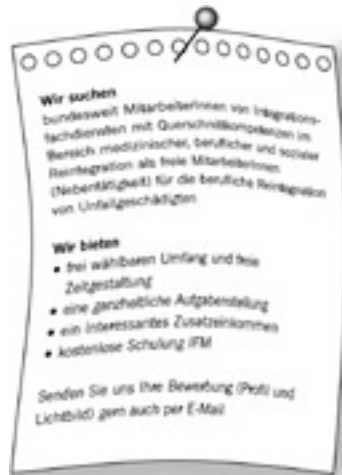
Zu den Kosten einer Berufsausbildung gehören zum Beispiel Personalkosten der Ausbilder, Gebühren der Kammern sowie Kosten für Lernmaterial, Lernmedien, Berufskleidung und für externe Lehrgänge. Der Zuschuss wird als Pauschale von maximal 2.000 Euro pro Ausbildungsjahr gezahlt. Außerdem erhält der Arbeitgeber für jedes Ausbildungsverhältnis eine einmalige Prämie in Höhe von 2.000 Euro. Zuschüsse und Prämie müssen bei einem Ausbildungsabbruch nicht zurückerstattet werden.

Rechtsgrundlage: § 102 Abs.3 Nr.2c SGB IX i.V.m. § 26b SchwbAV

Quelle: zb 2/2005

Wiedereingliederung initiieren, forcieren und optimieren

Unser Schwerpunkt liegt auf prozessbegleitenden Beratungs- und Dienstleistungsangeboten. Wir fördern die berufliche Reintegration von unfallgeschädigten und langzeiterkrankten Menschen, indem wir Prozesse anregen, begleiten, stützen, auswerten oder auch steuern. Unser Konzept ist das Integrative Fallmanagement (IFM). Fordern Sie Informationen an und besuchen Sie uns im Internet:



Die klügsten Kürzungen in der Rehabilitation sind die Abkürzungen



Havighorster Weg 8 a
21031 Hamburg
Tel. 0 40 · 7 20 04 08-0
Fax 0 40 · 7 20 04 08-8
E-mail info@inreha.net
Internet www.inreha.net

„Initiative job – jobs ohne Barrieren“

Die berufliche Eingliederung und Beschäftigungssicherung von Menschen mit Behinderung ist Aufgabe des Sozialstaates. Mit der Initiative – job – Jobs ohne Barrieren soll erreicht werden, dass behinderte und schwerbehinderte Menschen die Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben besser realisieren können.

Seit September 2004 führt das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung die Initiative „Jobs ohne Barrieren“ durch. Es verfolgt mit seinen Partnern dabei 3 Ziele, die in Betrieben und Dienststellen öffentlicher und privater Arbeitgeber realisiert werden sollen:

1. Förderung der Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher mit dem Ziel, möglichst vielen ausbildungsplatzsuchenden (schwer-) behinderten jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können;
2. Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben, mit dem Ziel, dass möglichst alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auch schwerbehinderte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen und
3. Stärkung der betrieblichen Prävention, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern.

In Frankfurt, Erfurt und Berlin haben Schwerpunktveranstaltungen zu den 3 Zielen stattgefunden. Bestandteil der Initiative ist auch die Förderung von Projekten. Mittlerweile sind dadurch 23 Projekte auf den Weg gebracht worden. Eine Übersicht erhalten Sie auf der Webseite der Initiative www.jobs-ohne-barrieren.de.

Projektförderung

Gefördert werden können innovative Projekte, die unter Angabe quantifizierbarer Vorgaben die Vorbereitung und/oder Realisierung unternehmensbezogener Aktivitäten in Zusammenhang mit Ausbildung und Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen und betrieblicher Prävention un-

terstützen. Die Projekte sind zu dokumentieren. Über die konkrete Förderung entscheidet ein von dem Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen eingesetztes Gremium.

Die Ziele sind

- Information und Aufklärung von Verantwortlichen bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern über die Möglichkeiten, Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen für alle Beteiligten „erfolgreich“ zu gestalten,
- erfolgsversprechende Aktivitäten beispielhaft, d.h. auch für andere Arbeitgeber „attraktiv“, umzusetzen,
- Kooperationsbeziehungen zwischen behinderten Menschen, Unternehmen als deren -potentiellen- Arbeitgebern und staatlichen Stellen und Organisationen zu verstärken
- und dadurch eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter und schwerbehinderter Menschen zu erreichen.

Eine Förderung setzt voraus, dass sich der oder die Antragsteller(innen) selbst grundsätzlich mit mindestens 25 Prozent an den projektbedingten Kosten beteiligen. Der Antrag auf Projektförderung ist beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung zu stellen.

Grundsätzlich können Anträge laufend eingereicht werden. Aufgrund der begrenzten Dauer der Initiative bis zum 31.12.2006 sind Projektanträge mit einer Laufzeit von einem Jahr bis zum 1. Dezember 2005 und die von einem halben Jahr letztmalig bis spätestens 30. April 2006 einzureichen.

Übrigens:

Für Aktivitäten und Projekte, mit deren Realisierung bereits begonnen worden ist oder die mit anderen Mitteln finanziert werden (können), können die der Initiative »job« zur Verfügung stehenden Mittel zwar grundsätzlich nicht eingesetzt werden, dennoch können sie Bestandteil der Initiative werden. Voraussetzung ist hier, dass sie gleichfalls durch schwerpunktt Themenbezogene Maßnahmen die Erreichung der Ziele der Initiative »job« unterstützen und der oder die Durchführende(n) sich gegenüber dem Bundesministerium für

E.ON unterstützt die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“

E.ON unterstützt die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ „Gleiche Chancen für alle“. Im Rahmen dieser Aktion stellt E.ON für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche Ausbildungs- und Praktikaplätze an Standorten in ganz Deutschland (unter anderem in Essen, Gelsenkirchen, Hannover, München und Pfaffenhofen) zur Verfügung. Gesucht werden Bewerberinnen und Bewerber, die vor allem gerne Elektroniker/in, Technische Zeichner/in, Anlagenmechaniker/in oder Industriemechaniker/in, Industriekaufleute oder Kaufleute für Bürokommunikation werden möchten.

Nähere Informationen zur Aktion und zu allen Standorten und Ausbildungsberufen von E.ON erhalten Sie im Internet (www.eon.com/de/karriere).

Ansprechpartnerin für den Standort Essen ist
Frau Claudia Hellinger
(E.ON) Ruhrgas AG
Huttropstraße 60, 451318 Essen
Fon: 0201 / 184-2276
eMail: claudia.hellinger@eon-ruhrgas.com

Ansprechpartnerin für alle übrigen Standorte ist
Frau Daniela Bunte -
E.ON Energie AG
Briener Straße 40, 80333 München
Fon: 089 / 1254-3262
eMail: daniela.bunte@eon-westfalenweser.com

Gesundheit und Soziale Sicherung einverstanden erklärt mit einer öffentlichen Darstellung des Projekts / der Aktivität im Rahmen der Initiative »job« und der damit verbundenen Berichterstattung der Bundesregierung.

Schreiben Sie uns!
Stichwort »job-Projekt« - Referat 512
Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
Rochusstraße 1, 53123 Bonn

Quelle: <http://www.bmgs.bund.de/deu/gra/themen/jobs/5742.php>

Aktuelle Seminarangebote der BAG UB

Erstmals werden von der BAG UB zwei Seminarreihen angeboten:

- Die Reihe Berufliche Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen beinhaltet vier Seminare;
- die Reihe Integration von Menschen mit starken Lernschwierigkeiten. beinhaltet drei Seminare.

Wir haben in einigen Seminaren der Seminarreihen noch Plätze frei.

Unsere Seminare im November 2005

05.11.2005

Case Management zur Optimierung der Integrations- und Rehabilitationsbegleitung

Eine Kooperationsveranstaltung von InReha und BAG UB.

Die Implementierung von Case Management kann nur gelingen, wenn es zuerst auf die Organisation, deren Auftrag und die Steuerung ihrer Abläufe und dann erst auf das Handeln von MitarbeiterInnen bezogen wird. Im Seminar wird der Prozess von der Systemsteuerung über die Funktion der Fachdienste auf die konkrete Fallführung praxisnah nachgezeichnet. Eine Kooperationsveranstaltung von InReha und BAG UB.

Wolf Rainer Wendt, Prof. Dr., Dipl.-Psych., Case Manager und Case Management-Ausbilder im Sozial- und Gesundheitswesen

Unsere Seminare im Dezember 2005

07.- 09.12. 2005

L2: Lernen angemessen gestalten -

Neue Ansätze zur Erweiterung sozialer, kommunikativer und fachlicher Kompetenzen am Arbeitsplatz

Für die dauerhafte Integration von Menschen mit starken Lernschwierigkeiten gilt zumeist der Grundsatz: erst platzieren, dann qualifizieren. Begleitende Angebote müssen sowohl Unterstützungsleistungen für fachliche, sowie für sog. Schlüsselqualifikationen, d.h. insbesondere für kommunikative und soziale Kompetenzen beinhalten, ohne die, selbst

bei vermeintlich einfachen Tätigkeiten, eine längerfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum mehr möglich ist. Dieses Seminar bietet methodische Ansätze und praktische Übungen für beide Qualifizierungsbereiche. Es werden Gestaltungsmöglichkeiten von Lernprozessen aufgezeigt die für diese Zielgruppe geeignet sind und fachpraktische Anregungen für eine direkte Unterstützung am Arbeitsplatz bieten. Hierzu werden auch geeignete Hilfsmittel vorgestellt, die Arbeitsabläufe zu optimieren helfen.

Andrea Klüssendorf; Hamburger Arbeitsassistentz

Unsere Seminare im Januar 2006

16. -18. 01.2006

P3: Schritte in die betriebliche Integration – Unterstützung und Krisenintervention

Sylvia Rothbart und Michael Schweiger; Integrationsfachdienst Arinet GmbH, Hamburg

26.- 28. 01.2006

A1: Professionelle Akquisition geeigneter Arbeitsplätze für Menschen mit psychischen Erkrankungen oder starken Lernschwierigkeiten

Jürgen Länge Integrationsberater, Dozent und Ernst Zieselsberger; Bezugstherapeut in therap. Wohngemeinschaft, Dozent

Unsere Seminare im Februar 2006

27.02. – 01.03. 2006

H1: Ein Weg (zurück) ins Arbeitsleben – aber wie? Strategien für eine berufliche Integration von Menschen mit erworbener Hirnschädigung

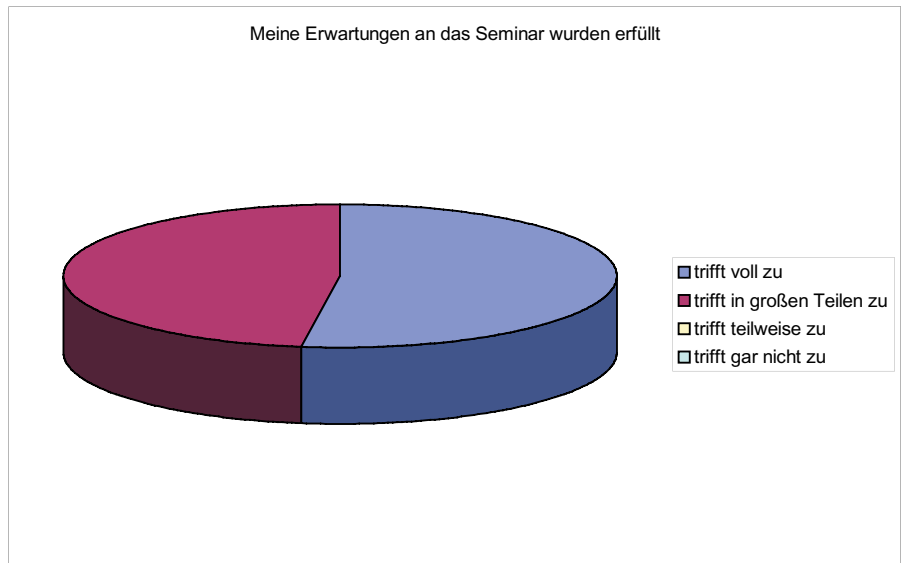
Sabine Unverhau; selbständig in neuropsychologischem Fachdienst

Auswertungen der BAG UB Seminare

Die ersten Seminare haben bereits stattgefunden und die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen sind ausgesprochen positiv:

- „Ich habe neue Ansätze für die Arbeit gewonnen“.
- „Mir wurde die Möglichkeit gegeben, die eigene Arbeitsweise zu reflektieren“.
- „Besonders relevant für meine Arbeit waren der hohe Praxisbezug, die ausgiebigen Fallbesprechungen und die konkreten Hinweise zur Anwendung in der Praxis“

Besonders gefreut hat uns das Feedback unserer TeilnehmerInnen:



	trifft voll zu	trifft in großen Teilen zu	trifft teilweise zu	trifft gar nicht zu
Die ReferentInnen gingen auf die Interessen der Teilnehmenden ein	73,9%	26,1%	0%	0%
Die ReferentInnen waren fachlich kompetent	91,3%	8,7%	0%	0%
Die Methoden waren für mich ansprechend	73,9%	26,1%	0%	0%
Die Möglichkeit zum fachlichen Austausch unter den TeilnehmerInnen war gegeben	82,6%	17,4%	0%	0%
Ich hatte Raum für eigene Überlegungen	52,2%	47,8%	0%	0%
Ich habe für meine Praxis gute Anregungen bekommen	78,3%	13,0%	8,7%	0%
Das Seminar war gut organisiert	78,3%	17,4%	4,3%	0%

Seminar „Vorbereitung auf einen Außenarbeitsplatz“

Dieses Seminar richtet sich an alle Menschen mit Behinderungen, die in absehbarer Zeit einen Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt anstreben oder bei denen eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorgesehen ist. Folgende Themen werden behandelt:

- Welche Fähigkeiten benötige ich?
- Wie finde ich einen Arbeitsplatz und wer kann mich dabei unterstützen?
- Wie bewerbe ich mich richtig?
- Wie verhalte ich mich beim Vorstellungsgespräch?

- Wie kann ein Arbeitsvertrag aussehen?
- Welche staatlichen Unterstützungen kann ich in Anspruch nehmen?

Für wen?: Menschen mit Behinderung und MitarbeiterInnen des begleitenden Dienstes, des BBB und Fachkräfte, die Integration begleiten

Leitung: Michael Hinz, Brigitte Gäbelein
Wann: 24. bis 26. Oktober 2005

Wo: Stuttgart-Giebel

Kosten: 100 Euro für Menschen mit Behinderung (mit Übernachtung und

Verpflegung) / 225 Euro für Menschen ohne Behinderung (mit Übernachtung und Verpflegung)

Anmeldung: Bitte unter Angabe „A 8“ an: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V.
 Landesverband Baden-Württemberg
 Bereich Aus- und Fortbildung
 Jägerstraße 12, 70174 Stuttgart
 Fon: 07 11/2 55 89-20, Fax: -55
 eMail: info@lebenshilfe-bw.de
 Internet: www.lebenshilfe-bw.de

Checkliste für die Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen

In einer Zeit in der sich Wirtschaft und Gesellschaft rasch verändern, gewinnen verbesserte Qualifikationen und die Notwendigkeit der lebensbegleitenden Weiterbildung für alle Menschen an Bedeutung. Derzeit wird eine große heterogene Gruppe von Menschen großteils von den Weiterbildungsanbietern vernachlässigt, nämlich die Menschen mit Behinderungen. Nicht nur bauliche Barrieren hindern am Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen, auch die Methodik und Didaktik muss auf die Zielgruppe abgestimmt werden.

Im Rahmen des Equal-Projektes „sen-si tec“ wurde eine Checkliste für Bildungsanbieter entwickelt, die Qualifizierung für Menschen mit Behinderung anbieten (wollen).

Die Bildungseinrichtung

- Was ist der Bildungsauftrag der Einrichtung?
- Wer ist die Zielgruppe?
- Welches Bildungsniveau und welche Ansprüche an die Bildungsinhalte werden erwartet?
- Welches Selbstverständnis hat die Bildungseinrichtung bezüglich der Weiterbildung von Menschen mit Behinderung? Wird diese durch Hinweise auf die Barrierefreiheit der Institution erkennbar?
- Hat die Bildungseinrichtung Erfahrung mit der Weiterbildung von Menschen mit Behinderung? Wie lange schon? In welchen Bereichen?
- Werden spezielle Zielgruppen angesprochen (zum Beispiel Menschen mit Hörbehinderungen, Sehbehinderungen oder körperlichen Behinderungen)?

Kursinformation/ Werbung / Barrierefreiheit

- Wendet sich das Werbe- und Informationsmaterial auch an Menschen mit Behinderungen? (zum Beispiel durch einen barrierefreien Webauftritt)
- Verwendet das Informations- und Werbematerial einen schwer verständlichen (technischen) Fachjargon oder allgemein verständliche Formulierungen?
- Wird das Informationsmaterial so verbreitet/aufgelegt, dass es auch Menschen mit Behinderungen leicht zugänglich ist?
- Ist das Kursangebot auch in digitaler Form verfügbar?
- Ist die Webseite der Bildungsinstitution auch barrierefrei gestaltet?
- Stehen alle Informationen auf der

- Webseite als Text zur Verfügung, nur so ist eine Lesbarkeit mit Ausgabegeräten ohne Grafikanzeige möglich?
- Liegen alle Informationen (Grafiken, Bilder, Animationen, Videos) und Navigationselemente auch als Text vor? Ist die Webseite gut lesbar? (Große Schrift, gute Farbkontraste und ruhige Gesamterscheinung)
- Können Bildschirmauflösung, Schriftart, Schriftgröße und die Farbeinstellung individuell eingestellt werden? S
- Sind Links so gestaltet, dass sie auch bei ungenauer Maussteuerung erreicht werden können? Kann die Webseite auch ohne Maus mit anderen Eingabegeräten (Tastatur, Sprache, Touchscreen,...) navigiert werden?

Persönliche Beratung und Information unter dem Gesichtspunkt der Beeinträchtigung

- Gibt es eine spezielle Beratung für Personen mit Behinderung?
- Gibt es eine eigene Ansprechperson?
- Besteht die Möglichkeit vor Kursbeginn mit dem Trainer/ der Trainerin in Kontakt zu treten um die individuellen Bedürfnisse abzuklären?

Zugangskriterien

- Sind die Zugangskriterien zur Bildungsmaßnahme der jeweiligen Zielgruppe angepasst?
- Wird im Anmeldeformular nach speziellen Bedürfnissen (GebärdendolmetscherIn, technische Hilfsmittel, Unterlagen in digitaler Form) gefragt?

Erreichbarkeit

- Ist die Bildungseinrichtung gut erreichbar, gibt es eine Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel?
- Gibt es die Möglichkeit eines Abholservice vom nächstgelegenen öffentlichen Verkehrsmittel?
- Gibt es genügend Parkplätze für Menschen mit Behinderung?

Ausstattung der Bildungseinrichtung

- Ist die Bildungseinrichtung barrierefrei zugänglich (ohne Stufen und Schwellen)?
- Sind die Räume der Bildungseinrichtung barrierefrei zugänglich (Türbreite min. 85-90cm, Gänge und Wege min. 150cm)?
- Sind die Räume für Menschen mit Behinderung ausgestattet (höhenverstellbare Tische, genügend Bewegungsflächen, ausreichende Beleuchtung, induktive Höranlage)?
- Sind die Sanitäreinrichtungen gut erreichbar und behindertengerecht ausgestattet?
- Gibt es technische Hilfsmittel und dafür geschulte TrainerInnen (z.B. Braillezeile, Sprachausgabe, Tonbandaufnahme, Vergrößerungsprogramme)?
- Können die Räumlichkeiten vor Kursbeginn besichtigt werden?

Zeit und Dauer

- Gibt es ein zeitlich abgestimmtes Angebot für Personen die auf einen Transport zur Bildungseinrichtung angewiesen sind?
- Gibt es auch modulare Angebote, d.h. kleine in sich abgeschlossene Einheiten?

Kosten

- Gibt es Ermäßigungen oder spezielle Förderungen für Menschen mit Behinderungen?
- Werden Interessenten und Interessentinnen über alternative oder ergänzende Finanzierungsmöglichkeiten aufgeklärt und beraten?

Welche didaktischen Methoden werden verwendet?

- Bauen die Methoden auf Erfahrungen und Zielen der Teilnehmenden auf? (Werden die Teilnehmenden „dort abgeholt, wo sie sind“?)
- Stehen kommunikative Elemente im Vordergrund (z.B. Kleingruppenar-

- beit, Erfahrungsaustausch)?
- Wird ressourcenorientiert gearbeitet („was wir schon können“) anstatt defizitorientiert („was wir noch nicht können“)?
 - Verbinden die Methoden die Theorie mit der Praxis?
 - Wird das selbständige Arbeiten gefördert (z.B. mittels Projektunterricht)?
 - Bieten die Methoden einen integrativen Bildungsansatz (d.h. keine Trennung zwischen allgemeiner, beruflicher und Persönlichkeitsbildung; Geist, Gefühl und Sinne werden angesprochen)?
 - Werden die Teilnehmenden ermutigt, Fragen zu stellen?
 - Lässt die Beschreibung des Angebotes auf eine angst- und stressfreie Lernatmosphäre schließen?

TrainerInnen

- Haben die TrainerInnen Erfahrung/ Zusatzqualifikationen in der Weiter-

- bildung von Menschen mit Behinderung?
- Stehen die TrainerInnen für klärende Gespräche oder bei Fragen und Problemen vor und/oder nach den Veranstaltungen zur Verfügung?
 - Sind die TrainerInnen in inklusiver Didaktik geschult?
 - Können sie auf verschiedene Zielgruppen eingehen?
 - Verwenden die TrainerInnen verschiedene Methoden?

Unterrichtsmaterialien

- Gibt es digitalisierte Materialien (digitalisierte Materialien ermöglichen eine Sprachausgabe)?
- Sind Tonbandaufnahmen erlaubt und möglich?
- Sind die Unterrichtsmaterialien einfach und klar formuliert oder werden Fachbegriffe ohne Erklärung verwendet?
- Werden in den Materialien gut les-

bare Schrifttypen verwendet, ist die Schriftgröße ausreichend und sind die Texte gut strukturiert?

- Werden die Inhalte auch durch Grafiken, Symbole und Bilder ergänzt?
- Werden die Kursmaterialien vor Kursbeginn zur Verfügung gestellt, um eine individuelle Aufbereitung zu ermöglichen?

Evaluierung

- Wird die (pädagogische, inhaltliche etc.) Qualität auch nach inklusiven Kriterien kontrolliert (z.B. mittels TeilnehmerInnenbefragung oder im persönlichen Gespräch)?
- Werden die Evaluierungsergebnisse zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Angebots genutzt?

Quelle und Download unter <http://www.checklist-weiterbildung.at>, Stand: August 2005

Deutschkurs für gehörlose Menschen

Viele gehörlose Menschen beherrschen die deutsche (Schrift-)Sprache nicht oder nur unzureichend. Die meisten gehörlosen Menschen kommunizieren mit der Deutschen Gebärdensprache, die aus eigener Grammatik, Syntax und einem eigenen Wortschatz besteht.

Das Institut für Deutsche Gebärdensprache an der Universität Hamburg hat im Rahmen ihres Projektes DAZiel (Deutsch als Zielsprache) Unterrichtskonzepte und Materialien für gehörlose Menschen entwickelt und erprobt.

Das seit Juli 1999 bestehende Projekt „DaZiel. Deutsch als Zielsprache - zweisprachige Bildungsarbeit mit gehörlosen ArbeitnehmerInnen“ unter der Leitung von Prof. Dr. Renate Fischer setzt sich zum Ziel:

- Lehr-/Lernmaterialien für Deutsch als Zielsprache zu entwickeln und bereitzustellen
- Deutsche Gebärdensprache (DGS) als Basis- und Unterrichtssprache selbstverständlich werden zu lassen und
- zweisprachige Bildungsarbeit mit gehörlosen Erwachsenen und Jugendlichen, die eine deutschsprachige Schulerziehung erfahren haben und nun im Arbeitsleben oder kurz davor stehen, zu fördern.

Es geht uns darum, dass die gehörlosen TeilnehmerInnen sich der eigenen kommunikativen Mittel und Fähigkeiten, aber auch der eigenen (Lern-) Geschichte und psychosozialen Lebensrealität als Gehörlose in der Arbeitswelt bewusst werden können und im Umgang mit vorwiegend hörenden, vorwiegend nicht gebärdensprachkundigen KollegInnen und Vorgesetzten selbstbewusst sind.

Der DaZiel-Kurs ist in vier konzeptionell unterschiedene Teile gegliedert:

Teil A: Arbeit an der Grammatik- und Sprachkompetenz im Deutschen

Teil B: Thematisierung problematischer Kommunikationssituationen speziell in der Arbeitswelt

Teil C: Übungen zur Interaktion im Betriebsalltag mit überwiegend hö-

renden MitarbeiterInnen
Teil D: Biographiearbeit und Lernverhalten

Die Lehr- und Lernmaterialien sind im Internet erhältlich und sind für den Einsatz in einer Lerngruppe mit KursleiterIn konzipiert. Da der Unterricht in Deutscher Gebärdensprache (DGS) abgehalten werden muss, um den TeilnehmerInnen ein barrierefreies Lernen zu gewährleisten, ist – neben der selbstverständlichen Deutschkompetenz – DGS-Kompetenz auf Seiten der KursleiterInnen unverzichtbar.

Weitere Infos sind unter <http://www.sign-lang.uni-hamburg.de/DaZiel/> erhältlich.

Erste Ergebnisse

Forschungsprojekt „Arbeitsassistenz zur Teilhabe“

Im Februar 2004 hat das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) in Köln in Zusammenarbeit mit der BIH das Forschungsprojekt „Arbeitsassistenz zur Teilhabe“ gestartet. Ziel des Projektes ist es, zu prüfen, inwieweit die Leistung „Arbeitsassistenz“ für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet ist und wie die Umsetzung der neuen Leistung durch die Integrationsämter verläuft. Aus den Ergebnissen sollen konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung des Instrumentes und der Anwendung in der Praxis abgeleitet werden.

Durchgeführt wird das Forschungsprojekt vom Integrationsamt des LVR. 18 weitere Integrationsämter und Zweigstellen beteiligen sich an der Untersuchung. Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit unterstützt das Projekt durch die 70-prozentige Finanzierung einer Personalstelle, die beim Integrationsamt in Köln eingerichtet wurde. Das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung der Universität Hannover begleitet das Projekt wissenschaftlich. Die Forschungsphasen beinhalten zunächst eine quantitative Auswertung der vorhandenen Daten. Daran schließt sich im Rahmen der qualitativen Untersuchung eine Befragung von Assistenznehmerinnen und Assistenznehmern, Assistenzkräften und Arbeitgebern von schwerbehinderten Menschen mit Arbeitsassistenz an.

Erste Ergebnisse

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden 280 Männer und 165 Frauen, die eine Arbeitsassistenz nutzen. Die bisher durchgeführte quantitative Untersuchung bestätigt die Annahmen der Integrationsämter aus den Empfehlungen, zum Beispiel dass der zeitliche Unterstützungsbedarf in vielen Fällen dem angenommenen Umfang entspricht und auch die Budgethöhe sich als realistisch erweist.

Wer nutzt eine Arbeitsassistenz?

Die Gruppe wurde nach vier Merkmalen untersucht:

- **Behinderungsart:** 36 Prozent der Assistenznehmer sind blind oder sehbehindert. 25,5 Prozent sind auf den Rollstuhl angewiesen, 17 Prozent von einer Hörbehinderung betroffen und acht Prozent sind in ihren Bewegungen eingeschränkt. 13 Prozent geben andere oder Mehrfachbehinderungen an.
 - **Altersstruktur:** Die am stärksten vertretene Altersgruppe ist zwischen 34 und 43 Jahre alt (36 Prozent), gefolgt von der Gruppe der 44- bis 53-Jährigen mit 22,5 Prozent und der 24- bis 33-Jährigen mit 20,5 Prozent.
 - **Geschlechterzugehörigkeit:** Insgesamt nutzen mehr Männer als Frauen eine Arbeitsassistenz. Dies ist besonders auffällig bei blinden und sehbehinderten Menschen. Nur innerhalb der Gruppen der Menschen mit einer Hörschädigung und mit Bewegungseinschränkungen ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen.
 - **Qualifikation:** Mehrheitlich handelt es sich um Akademiker, also um Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss.
- ### Wo arbeiten die Assistenznehmer?
- Die Bandbreite ihrer Arbeitsfelder ist groß. Erkennbar sind behinderungs- und geschlechtsspezifische Merkmale:
- **Bevorzugte Arbeitsfelder:** Sie sind vermehrt im Sozialwesen, in der öffentlichen Verwaltung, im kaufmännischen Bereich und im Bildungswesen tätig.
 - **Behinderungsspezifische Merkmale:** Viele Assistenznehmer mit Bewegungseinschränkungen sind im Sozialwesen beschäftigt (24 Prozent), blinde und sehbehinderte Menschen arbeiten häufig im Gesundheitswesen (20 Prozent). Das Bildungswesen ist für 24 Prozent der hörbehinderten Assistenznehmer ein bevorzugtes Arbeitsfeld. Nur die Situation von Assistenznehmern, die auf den Rollstuhl angewiesen sind, stellt sich differenzierter dar: So sind etwa 16 Prozent in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt und weitere 16 Prozent im Handwerk oder in Bereichen, die sich in kein anderes Arbeitsfeld einordnen

ließen.

- **Geschlechtsspezifische Merkmale:** Unabhängig von ihrer Behinderung sind Frauen mit Arbeitsassistenz häufig im sozialen Bereich, im Bildungswesen und in der öffentlichen Verwaltung tätig, während Männer überwiegend im kaufmännischen und im IT-Bereich beschäftigt sind.

Die Verteilung auf die unterschiedlichen Arbeitgeber variiert mit dem Geschlecht.

- **Öffentlicher Dienst:** Hier sind 46 Prozent der weiblichen Assistenznehmer tätig. Ihnen stehen 25 Prozent der Männer mit Arbeitsassistenz gegenüber.
- **Privatwirtschaft:** Hier arbeiten 22 Prozent der Assistenznehmer und 20 Prozent der Assistenznehmerinnen.
- **Selbstständigkeit:** 33 Prozent der Männer mit Arbeitsassistenz sind selbstständig, aber nur 15 Prozent der Frauen.

Welche Aufgaben haben Arbeitsassistenten?

Benötigt werden „Handreichungen“. Das gilt für alle Assistenznehmer, gleich von welcher Behinderung sie betroffen sind. Die Aufgaben hängen stark von der Behinderung und kaum vom Arbeitsfeld ab:

- **Bewegungseingeschränkte Menschen** werden hauptsächlich durch Tragen und Heben von Gegenständen sowie durch Hilfe bei Bürotätigkeiten unterstützt.
- **Blinde oder sehbehinderte Assistenznehmer** benötigen meist Unterstützung beim Vorlesen (handschriftlicher) Texte. Außerdem gehören auch Bürotätigkeiten sowie die Begleitung bei Außenterminen zu den Aufgaben der Assistenten.
- **Hörbehinderte Menschen** werden zum Beispiel bei Absprachen mit Kunden und Kollegen sowie beim Telefonieren unterstützt.
- **Assistenznehmer, die auf den Rollstuhl angewiesen sind,** werden oft bei geschäftlichen Außenterminen begleitet und erhalten Hilfe bei verschiedenen Bürotätigkeiten.

Welche Assistenzmodelle werden gewählt?

Vier Varianten haben sich durchgesetzt.

- Arbeitgebermodell: 250 Betroffene organisieren ihre Arbeitsassistenten selbst. Sie sind Arbeitgeber mit allen dazugehörigen Pflichten.
- Dienstleistungsmodell: 125 Assistentennehmer beauftragen einen Dienstleister, der für sie die Assistenz organisiert.
- TeleSign: Bei diesem Bildtelefon-Dolmetschdienst handelt es sich genau genommen um eine spezielle Form des Dienstleistungsmodells. Es wird von 31 hörbehinderten Menschen genutzt. TeleSign erleichtert ihnen die Kommunikation mit hörenden Menschen, indem sie sich via Bildtelefon mit einem Gebärdensprachdolmetscher in einem Dienstleistungszentrum verständigen. Dieser übersetzt von Gebärdensprache in Lautsprache und umgekehrt.
- Kombination aus verschiedenen Modellen: 16 Personen benötigen neben dem Bildtelefon-Dolmetschdienst weitere technische Unterstützung vor Ort. Das heißt, sie kombinieren TeleSign mit anderen Formen des Dienstleistungsmodells oder dem Arbeitgebermodell.

Wie hoch ist der tägliche Bedarf an Arbeitsassistenten?

Das ist sehr unterschiedlich: Er reicht von einer halben Stunde täglich bis zur Dauerpräsenz am Arbeitsplatz. Bei den vollzeitbeschäftigten Assistentennehmern sieht die Verteilung folgendermaßen aus:

- Männer: 53,5 Prozent brauchen mehr als drei Stunden täglich Unterstützung. 46,5 Prozent wird bis zu drei Stunden assistiert.
- Frauen: Ihr Bedarf an Assistenz ist geringfügig niedriger als bei den Männern. 44,5 Prozent benötigen eine Assistenz länger als drei Stunden täglich. Bei 55,5 Prozent sind es bis zu drei Stunden.

Quelle: zb 2/2005

„Wie entscheide ich mich?“ Untersuchung des Entscheidungsverhaltens von WfbM-Beschäftigten

Menschen mit geistiger Behinderung im Übergang von einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben schwerwiegende Entscheidungen zu treffen. Welche Motive dabei eine Rolle spielen und wie die Betroffenen selbstbestimmt in ihrem Entscheidungsprozess unterstützt werden können, untersucht Jochen Friedrich, Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst (QVD) in den Delme-Werkstätten gGmbH, in seiner Dissertationsarbeit. Erste Untersuchungsergebnisse zum Entscheidungsverhalten von Menschen mit geistiger Behinderung in Übergängen von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegen vor.

Ziel ist es, durch die Rekonstruktion des Entscheidungsverhaltens von Menschen mit geistiger Behinderung Hinweise für pädagogische Maßnahmen und Assistenz zu finden, die die Selbstbestimmung und Partizipation fördern. Dabei stützt der Autor sich auf qualitative Interviews von TeilnehmerInnen aus Qualifizierungs- und Vermittlungsprojekten. Erste Untersuchungsergebnisse zeigen, dass sich hinsichtlich der Motivation drei Gruppen differenzieren lassen:

Gruppe 1 legt besonderen Wert auf die Statusverbesserung, die mit dem Ausscheiden aus der WfbM verbunden ist. Die Art der Tätigkeit spielt dabei keine besondere Bedeutung. Häufig fühlen diese Personen ihre Kompetenzen nicht ausreichend gewürdigt und haben nach eigenen Angaben sozial keinen Fuß gefasst. Hohe Risiko- und Veränderungsbereitschaft sind Kennzeichen dieser Personengruppe, die angesichts der Vermittlungsquote am erfolgreichsten ist.

Gruppe 2 hat eine größere Selbstsicherheit hinsichtlich der eigenen Kompetenzen und vertraut darauf, dass sie diese im neuen Arbeitsumfeld demonstrieren kann. Wenn die Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eher enttäuschend sind, führt das zugunsten eines Verbleibs in der WfbM.

Gruppe 3 will in erster Linie beteiligt

und auserwählt sein. Arbeiten auf einem Außenarbeitsplatz ist mit Auszeichnung und Aufwertung verbunden, das Alternativen aufzeigt und Abwechslung ermöglicht. Dieser Personenkreis ist offen für neue berufliche Anregungen, aber auch am unverbindlichsten im Entscheidungsprozess. Stellen sich Gefühle wie Überforderung ein, arrangieren sich diese Personen auch schnell mit dem Arbeitsplatz in der WfbM.

Deutlich wird, dass bei allen Werkstattbeschäftigten mit den Projektangeboten eine „biografische Bilanz“ ausgelöst wird, die sowohl Ressourcen für den Entscheidungsprozess freisetzt, als auch traumatische Erlebnisse reaktivieren kann, die Veränderungsenergie binden und die Lebensqualität beeinträchtigen.

Die weitere Analyse wird sich damit beschäftigen, die Ergebnisse zu untermauern und daraus Kompetenzen zu identifizieren, die Entscheidungshandeln ermöglichen. Die veröffentlichte Dissertation wird unter dem Titel „Ich bin ganz stark!“ – Entscheidungsverhalten von Menschen mit geistiger Behinderung im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Frühjahr 2006 vorliegen.

Kontakt: Jochen Friedrich, Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst (QVD) in den Delme-Werkstätten gGmbH, [Delme-Werkstätten gGmbH, Industriestraße 6, 27211 Bassum](http://www.delme-werkstaetten-ggmbh.de), Tel. 04241 9301-25, j.friedrich@delme-wfb.de

Integrationsprojekt macht Zugang zum Computerführerschein für Menschen mit Behinderungen einfacher

Nicht adäquate Schulungsunterlagen und das Fehlen spezifischer Trainingsangebote machen marktübliche Computerausbildungen für Menschen mit Behinderungen oft schwer bis unmöglich. In einem Integrationsprojekt der Universität Linz, der österreichischen Computergesellschaft (OCG) und weiteren Partnern mit Unterstützung von Microsoft Österreich wird daher für seh-, hör- und bewegungsbehinderte Menschen, sowie für Menschen mit Lernschwierigkeiten ein interaktives Lernsystem entwickelt. Ziel ist es, dass daraus ein sich selbst erhaltendes System für den gesamten deutschsprachigen Raum mit internationaler Vorbildfunktion entsteht.

Innerhalb des Lernsystems werden spezielle Schulungsmaterialien zum Erwerb des internationalen IT-Standards „Europäischer Computerführerschein“ in deutscher Sprache erstellt. Diese werden an mögliche unterstützende Technologien wie beispielsweise Braille-Displays oder synthetische Sprachausgabe für blinde ComputernutzerInnen oder Tastatur- bzw. Mausalternativen wie eine OnScreenTastatur oder eine HeadMouse für bewegungsbehinderte Menschen angepasst. Darüber hinaus werden integrative Kurse vorbereitet und speziell auf diese Materialien geschulte TrainerInnen ausgebildet. Das Projekt ist für den Zeitraum von zwei Jahren ausgelegt.

Ziel ist es, durch die Beibehaltung der strikten Qualitätskriterien für den Computerführerschein die Ausbildung behinderter Menschen aufzuwerten und durch das international anerkannte IT-Zertifikat den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das Projekt will auch dabei unterstützen, die weitverbreitete Uninformiertheit über die Leistungsfähigkeit behinderter Menschen zu verringern.

„Für Menschen mit Behinderungen stellt der Einstieg in die Arbeitswelt leider oftmals eine unüberwindbare Barriere dar. Da sie häufig auch einen anderen Bildungsweg wie Spezial- oder Sonderschulen absolviert haben, werden ihre Fähigkeiten vielfach nicht anerkannt. Der Erwerb des Europäischen Computerführ-

erscheins kann diesen Personen den Arbeitseinstieg erleichtern, da sie genau dasselbe Zertifikat vorweisen können wie andere Arbeitnehmer“, erklärt Projektleiter Prof. Dr. Klaus Miesenberger (Uni Linz – Institut „integriert studieren“).

Durch Kooperationen mit Bildungseinrichtungen sollen möglichst viele NutzerInnen erreicht werden.

Integrationsprojekt um Barrieren abzubauen

Das Engagement von Microsoft Österreich für das Projekt erfolgt im Rahmen des weltweiten Microsoft Unlimited Potential-Programms „UP“. Diese Initiative eröffnet unterprivilegierten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Chancen für lebenslanges Lernen und vermittelt im Rahmen lokaler Projekte Fähigkeiten im Umgang mit neuen Technologien.

Das lokale Projekt Computerführerschein für Menschen mit Behinderungen wendet sich einerseits an sehbehinderte/blinde, hörbehinderte/gehörlose sowie mobilitäts- bzw. bewegungsbehinderte Menschen. Andererseits aber auch an Menschen mit Lernschwierigkeiten wie z.B. Dyslexie, Legasthenie, Dyscalculi oder Menschen mit besonderen Lernbedürfnissen zum Beispiel durch eingeschränkte Bildung oder Schwierigkeiten beim Verstehen der Landessprache.

Denn eine Hauptbarriere für die Absolvierung des ECDL (Europäischer Computerführerschein) sind die Schulungsunterlagen, die für Menschen mit Behinderungen nur schwer bzw. gar nicht verwendbar sind. Weder entsprechen Prüfungsbedingungen den Erfordernissen noch sind bis dato adäquate Schulungsangebote vorhanden. Auch die speziellen assistierenden Technologien und die daraus folgende spezielle Art der Computerbenutzung wurden bisher nicht berücksichtigt.

Die Kooperationspartner

Das von Microsoft unterstützte Projekt „Computerführerschein für Menschen mit Behinderungen“ wird von den Kooperationspartnern Österrei-

Der Europäische Computerführerschein (ECDL)

Der Europäische Computerführerschein (ECDL) ist ein international anerkanntes und standardisiertes Zertifikat, mit dem jedeR ComputerbenutzerIn seine grundlegenden und praktischen Fertigkeiten im Umgang mit dem Computer nachweist. Dieser Nachweis reicht von der Benutzung des Computers über die typischen Büroanwendungen und das Internet bis zu rechtlichen und gesellschaftlichen Aspekten im Umgang mit dem Computer. Praxisbezogene anwendungsrelevante Fertigkeiten stehen im Vordergrund der sieben Module, aus denen sich der Europäische Computerführerschein zusammensetzt: Grundlagen der Informationstechnologie (theoretisch), Computerbenutzung und Dateimanagement, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Datenbank, Präsentation, Information und Kommunikation.

sche Computergesellschaft (OCG), Institut „integriert studieren“, Universität Graz, Universität Klagenfurt, BIT Media and BIT Trainings Centre, bfi Steiermark, a'tempo sowie KI-I durchgeführt. Eine Demoversion finden Sie unter: www.barrierefrei.ecdl.at/index.html

Kontakt:
ECC PUBLICO; Public Relations & Lobbying; Mag. Maria Wedenig;
Neulinggasse 37, 1030 Wien;
Fon: +43 (1) 71786-132
eMail: maria.wedenig@ecc-publico.com

Hostel für Behinderte

In Barcelona steht der erste touristische Komplex, der eine rundum behindertengerechte Ausstattung verspricht. Das „Inout-Hostel“ ist ein Pionierprojekt des Integrationsvereins „Icaria Inicatives Sociales“, in dem fast ausschließlich auch behinderte Menschen beschäftigt sind. Das Hostel liegt zehn Minuten von der Plaza Cataluna entfernt im Naturpark „Collserola“. Eine Übernachtung inklusive Frühstück kostet zwischen 15 und 24 Euro. Informationen im Internet: www.inouthostel.com und www.icaria.biz.

2007 ist das „Europäische Jahr der Chancengleichheit“

Brüssel 01/06/2005. Die Europäische Kommission hat 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt, im Rahmen eines konzentrierten Konzepts zur Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der EU. Das Europäische Jahr ist Herzstück einer Rahmenstrategie, mit der Diskriminierung wirksam bekämpft, die Vielfalt als positiver Wert vermittelt und Chancengleichheit für alle gefördert werden soll. Die Strategie ist in einer heute von der Europäischen Kommission angenommenen Mitteilung dargelegt.

Der EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Vladimír Špidla, sagt: „Europa muss sich um eine echte Gleichbehandlung im täglichen Leben bemühen. Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle und die Rahmenstrategie werden einen neuen Impuls für die Anstrengungen zur uneingeschränkten Anwendung der Antidiskriminierungsvorschriften der EU bringen, die bislang allzu oft behindert und verzögert wurde. Grundrechte, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit bleiben Schlüsselprioritäten der Europäischen Kommission.“

Die Kommission schlägt für das Europäische Jahr vier zentrale Themen vor:

- Rechte – für das Recht auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sensibilisieren;
- Vertretung – eine Debatte über Möglichkeiten anregen, die Teilnahme an der Gesellschaft zu stärken;
- Anerkennung – Vielfalt würdigen und berücksichtigen;
- Respekt und Toleranz – eine Gesellschaft mit stärkerem Zusammenhalt fördern.

Die bereitgestellten Mittel in Höhe von 13,6 Mio. Euro decken vorbereitende Maßnahmen im Jahre 2006 sowie die verschiedenen Aktivitäten im Rahmen des Europäischen Jahres (2007) selbst ab.

Mehr Infos unter: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/jun/antidiscrimination_de.html

Veranstaltungshinweise

Einmischen - Mitmischen - Selbstmachen!

Kongress für Menschen mit Behinderung,
Angehörige und AssistentInnen
vom 24. bis 26. Januar 2006
in Rheinsberg

Das ist das Motto des Kongresses für Menschen mit Behinderung und Lernschwierigkeiten, ihre Assistent/innen und Angehörigen in Rheinsberg (bei Berlin).

Einmischen: Wir beteiligen uns überall dort, wo es um unsere eigenen Interessen geht. Wir gestalten mit und lassen nicht andere über uns entscheiden. Wir übernehmen Verantwortung!

Mitmischen: Wir sind dabei, wo wichtige Entscheidungen beraten und getroffen werden. Nichts ohne uns über uns!! Das gilt für uns überall, wo wir leben und arbeiten, in der Kirchengemeinde oder in der Politik. Wir treten für unsere Interessen ein!

Selbstmachen: Menschen mit Behinderung stehen nicht am Rand der Gesellschaft, sondern mittendrin. Zusammenleben gelingt dann, wenn jede/r einen Beitrag leistet. Wir haben viele Ideen! Wir nehmen unser Leben selbst in die Hand!

Eingeladen sind alle Menschen mit Behinderung, ihre Angehörigen und Assistent/-innen. Angesprochen werden alle, die sich für die Interessen von Menschen mit Behinderung einsetzen.

Bei diesem Kongress

- tauschen wir unsere Erfahrungen zu den Themen Selbstbestimmung und Interessenvertretung aus.
- erarbeiten wir die „Rheinsberger Thesen“.
- mischen wir uns in die „große Politik“ ein und diskutieren mit Politikern der Bundestagsparteien.
- wollen wir Mut machen und Spaß haben!

Einmischen – Mitmischen – Selbst machen!!! Das lohnt sich! Machen Sie mit?! Wir freuen uns, wenn Sie dabei sind!

Weitere Infos: www.beb-einmischen.de

7. Fachmesse und Congress für den Sozialmarkt in Deutschland

Von 9.-10. November 2005 findet in Nürnberg die ConSozial 2005 statt. Die ConSozial ist die führende Fachmesse der Sozialwirtschaft. Mehr als 250 Aussteller präsentieren ihre Dienstleistungsangebote und Produkte rund um Management, Soziale Arbeit und Pflege. Das Spektrum reicht von Literatur, über IT-Lösungen bis zu Personalentwicklung, Finanzierung und Marketing.

Nähere Infos erhalten Sie unter www.consozial.de

Arbeitstagung „Selbstbestimmung und seelische Gesundheit in interdisziplinärer Perspektive.“

Programm und Anmeldung
Veranstalter

- Deutsche Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung (DGSGB)

Ort und Zeit

- 4. November 2005 in Kassel.
- 11.00 - 15.00 Uhr
- Haus der Kulturinitiative
Wilhelmshöher Allee 261
34131 Kassel

Nähere Infos unter
<http://www.dgsgb.de/index.phtml?section=Arbeitstagungen>

Fachtagung „Autistische Menschen fordern uns heraus“ Krisen meistern – Konflikte lösen

Freitag und Samstag, 10. und 11.
März 2006

Frankfurt am Main

Infos: www.autismus-rhein-main.de

Kunst & Kultur

„Heute bin ich die Sonne!“

Mit diesem Satz begrüßte Claudia Petersen, Housekeeperin im Stadthaushotel Hamburg, den Fotografen Thomas Müller, einen der vier Künstler, die Menschen mit Behinderung für die Wanderausstellung **b⁺hindert** porträtierten.

Claudia wurde mit dem Downsyndrom geboren. Sie ist eine unter rund 8 Millionen Menschen mit Behinderung, die in Deutschland leben. Die Ausstellung **b⁺hindert** sensibilisiert für dieses Themenfeld. Kernstück und Mittelpunkt der Ausstellung sind 60 Porträts von Menschen mit Behinderung, die von 4 Fotografen aus Hamburg und Berlin mit jeweils einer ganz spezifischen Herangehensweise an das Thema 'Behinderung' erarbeitet wurden.

Thomas Müller dokumentierte Menschen mit Behinderung in ihrem Arbeitsumfeld. Im „Stadthaushotel Hamburg“, in dem bis auf den Geschäftsführer ausschließlich Menschen mit Behinderung arbeiten. In seiner Bildsprache vermittelt sich eine immense Begeisterung und Lebensfreude, die Menschen mit Behinderung in einem ausgefüllten Berufsleben finden können.

Thomas Ebert fotografierte behinderte Leistungssportler, die ihr physisches Handicap mithilfe ausgefeilter Hightech überwinden. In seinen Arbeiten entsteht eine perfekte, fast schon unheimliche Verschmelzung von Mensch und Gerät. Alle Porträtierten sind Mitglieder der deutschen Nationalmannschaft der Paralympics 2004 in Athen.

Alexander Gheorghiu setzt Menschen mit Behinderung in Kontext mit einer morbiden Umwelt. Vor den gewählten Kulissen wirken seine Probanden einer schmutzigen, harten Wirklichkeit leicht entrückt, fast schon abgehoben, obwohl sie mit den Füßen auf Berliner Hauptstadtboden stehen.

Anja Müller dokumentiert einen ganz eigenen Zugang zu Ihren Modellen. Sie zeigt Menschen mit Behinderung bei deren Lieblingsbeschäftigung und gewährt damit einen erstaunlichen Einblick in ganz persönliche Momente.

Eingerahmt und begleitet werden die Porträts durch einen umfassenden Informationsteil. Eigens für die Ausstellung entworfene Kofferschränke fungieren sowohl als Leuchtkästen als auch als Regale für die rund 140 Ausstellungs-

stücke, die zum Teil auch angefasst und ausprobiert werden wollen. Die Besucher können beispielsweise das Schreiben mit einer Blindenschrift-Schreibmaschine versuchen, mit einem Rollstuhl fahren – kurz: durch verschiedene Objekte zumindest ansatzweise die Einschränkungen nachempfinden, denen Menschen mit verschiedenen Behinderungen unterliegen.

Zahlen und Fakten um das Thema runden den informativen Teil der Ausstellung ab. Der Begriff „Behinderung“ wird im Zusammenhang mit Sport und Arbeitsleben und im Wandel der Zeit beleuchtet, einige historische Fotografien dokumentieren den Umgang mit Menschen mit Behinderung unter dem Begriff „Krüppelversorgung“ bis hin zur hingebungsvollen, aber entmündigenden Pflege in frühen karitativen Einrichtungen.

Die Schreibweise des Ausstellungstitels spiegelt die Intention wieder, behinderte und nicht behinderte Menschen zu Interaktion und Integration zu bringen: Die zwei Punkte beziffern das „e“ in Blindenschrift. Eingebettet in die „normale“ Schreibweise werden die Punkte in der Wahrnehmung automatisch eingebunden und einfach überlesen. So einfach kann das im Alltag auch mit Behinderungen sein ...

Die Ausstellung greift Interessantes, Aussagekräftiges, Auf- und Anregendes heraus, um Berührungsängste abzubauen und einen selbstverständlichen Umgang mit Menschen mit Behinderung zu unterstützen.

Initiiert, gestaltet und organisiert wurde die Wanderausstellung durch die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gemeinnützige Gesellschaft mbH. Die FAW ist seit 1986 auf dem Gebiet der beruflichen Rehabilitation aktiv. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt seit jeher auf der erfolgreichen, nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderung in die „normale“ Arbeitswelt. Vor diesem Hintergrund wurde die Ausstellung als ein kleiner, aber sehr nachdenkenswert und sehenswerter Mosaikstein im gesellschaftspolitischen Gefüge erarbeitet.

Die nächsten Stationen sind:

- Leipzig, 9.-15. November
Landesversicherungsanstalt Leipzig
- Dresden, 29. November bis 9. Dezember 2005

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.b-hindert.de, oder wenden Sie sich an Frau Meike Demski, Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW gGmbH, Zentralabteilung Public Relations, Tel. 0179/4744033, mail: meike.demski@faw-pr.de

Schauspieler mit Behinderung eine Zumutung!?

Die adk-uhl bietet seit dem Studienjahr 2003/2004 einen integrativen Ausbildungsgang Darstellende Künste für körperlich behinderte Menschen an. Sie ist damit das erste Ausbildungsinstitut europaweit, dass auf den wachsenden Bedarf an SchauspielerInnen mit Behinderung reagiert. Denn inzwischen werden in Theaterstücken und Fernsehfilmen auch Probleme von Menschen mit Behinderung thematisiert.

Dass das nicht kritiklos hingenommen wird, wissen die Initiatoren wohl, denn die Reaktionen der Zuschauer sind nicht immer positiv. Menschen mit Behinderung über einen Zeitraum eines Theaterabends zu sehen, empfinden eine Reihe von Zuschauern als Zumutung. Dennoch sind die Initiatoren überzeugt, dass die künstlerische Ausdrucksfähigkeit durch eine Körperbehinderung nicht eingeschränkt wird.

Die adk-uhl reagiert damit als erstes Theaterausbildungsinstitut bundesweit auf das wachsende Interesse körperbehinderter Menschen an einer Ausbildung in den Bereichen Theater/Film/Fernsehen und den zunehmenden Bedarf in Theatern, im Bereich Film/Fernsehen, bei Bildungsträgern und sozialen Einrichtungen.

Die breitgefächerte Studium hat zum Ziel, körperlich behinderten Menschen eine komplexe Ausbildung zu ermöglichen, und damit eine kontinuierliche Beschäftigung in verschiedenen Arbeitsfeldern zu sichern.

Mehr Infos unter www.adk-uhl.de

Kunst & Kultur

Das Theaterstück „Wohin Gen?“ geht auf Tournee

Ein Theaterstück, das ausschließlich aus Fragen besteht, rekonstruiert den gesellschaftlichen Diskurs zur Bioethik. Alle Fragen wurden im Rahmen des 1000Fragen-Projekts der Aktion Mensch in den vergangenen zwei Jahren gesammelt.

In elf Szenen greift das Theaterstück „Wohin Gen?“ verschiedene Themen der Bioethik auf, von der vorgeburtlichen Diagnostik über die Stammzellforschung bis zur hin Sterbehilfe. Der Zuschauer wird Zeuge erfolgreicher und scheiternder Verständigungsversuche, bei denen Fragen immer nur neue Fragen erzeugen.

Sie lassen im Zuschauerraum eine der wichtigsten Fragen entstehen: Ob es nämlich Fragen gibt, „die für uns Menschen einfach zu schwer zu beantworten sind?“.

Tourneedaten unter
www.1000fragen.de

Leserbriefe

Danke!

Nach Abschluss meines Studiums der Heilpädagogik an der EFH Bochum möchte ich es nicht versäumen, Ihnen Dank zu sagen, für die vielfältigen Informationen, die ich für die Erstellung meiner Diplomarbeit mit dem Thema „Bedingungen für einen befriedigenden Arbeitsplatz für Menschen mit Lernschwierigkeiten - eine Bestandsaufnahme“ nutzen konnte. Artikel Ihrer Zeitschrift „impulse“ sowie viele Aufsätze besonders von Stefan Doose, die ich über bidok abrufen konnte, haben mir sehr geholfen.

Mit freundlichen Grüßen
Elisabeth Marx-Köppen

Literatur

Neu erschienen: Handbuch Arbeitsassistenz

Gerade ist das umfangreiche „Handbuch Arbeitsassistenz“ erschienen, das von den ProjektmitarbeiterInnen „Arbeitsassistenz: Qualifizierung und Netzwerkbildung“ der BAG UB erstellt worden ist. Die Erfahrungen, die im Rahmen des von der Aktion Mensch geförderten Projekts gewonnen wurden, sind maßgeblich in den Ratgeber eingeflossen.

Das Handbuch Arbeitsassistenz ist als praxisnaher Ratgeber für alle Personen konzipiert, die zum Thema Arbeitsassistenz Informations- und Beratungsbedarf haben. Es umfasst knapp 100 Seiten und gibt detaillierte Informationen und hilfreiche Tipps zu Fragen rund um das Thema Arbeitsassistenz und persönliche Assistenz.

Mit diesem Handbuch liegt erstmals ein umfassender Ratgeber vor, der sowohl allgemeine Hinweise zu Zielgruppen, Entstehung des Rechtsanspruchs, Organisationsmöglichkeiten, Rechtsgrundlagen und Leistungsträgern gibt als auch in einzelnen Kapiteln ausführlich auf den Informationsbedarf von AssistenznutzerInnen, ArbeitgeberInnen und ArbeitsassistentInnen eingeht.

Einen Schwerpunkt des Ratgebers stellt die Unterstützung für AssistenznutzerInnen dar, die von der Beantragung und Organisation bis zur Nutzung von Assistenz im Arbeitsalltag eine Vielzahl von Informationen und Tipps erhalten.

Sozialgesetzbuch IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Kommentar

Karl Hauck, Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Peter Masuch; Kommentiert von Birgitta Brodkorb, Bernd Götze, Jürgen Griebeling, u.a.

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2005-08-04, 2.436 Seiten in 2 Ordnern (Ergänzungslieferungen: 08-11 (09.2004-04.2005))

ISBN: 3-503-06031-6, 98

Durch die Ergänzungslieferungen wird der Kommentar wieder auf den aktuellen Stand des SGB IX gebracht. Diese berücksichtigen die Gesetzesänderungen durch Hartz III und IV, das Gesetz zur Einordnung des Sozialhilferechts in das Sozialgesetzbuch (SGB XII) vom 27.12. 2003 und das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23.04.2004. Auch die in Kraft getretene Budgetverordnung („Persönliches Budget“) ist berücksichtigt, sowie die Kraftfahrzeughilfe-Verordnung, die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung und die Werkstättenverordnung. Die wichtigsten Neubearbeitungen in Stichpunkten sind: Selbsthilfe, Hilfsmittel, Reisekosten, Integrationsvereinbarung, Aufgaben der BA und Zusatzurlaub.

Namensänderung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte (BAGH) hat sich einen neuen Namen gegeben: BAG Selbsthilfe e.V. Damit hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Realität einen Namen gegeben, denn die Selbsthilfe steht im Mittelpunkt der Arbeit. Die BAG Selbsthilfe ist ein Dachverband und vertritt 91 Selbsthilfeorganisationen, 14 Landesarbeitsgemeinschaften und drei Fachverbände.

Mehr Infos unter: www.bag-selbsthilfe.de

„Dann klagen Sie doch! - Dann handeln Sie jetzt!“

Entwicklung von Handlungsperspektiven zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben

Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Im Gegensatz zur Aufbruchstimmung der ersten Jahre nach Gründung der BAG UB ist aktuell Ernüchterung oder sogar Enttäuschung sowohl bei Menschen mit Behinderungen als auch bei den Anbietern von Dienstleistungen im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben eingetreten. Mit dem SGB IX liegen zwar viele der geforderten rechtlichen Rahmenbedingungen vor, aber bei der Umsetzung in die Praxis gibt es erhebliche Verschlechterungen und die alltägliche Schwierigkeit, die Teilhabe für behinderte Menschen mit unzureichenden Mitteln erzielen zu müssen.

Wir laden Sie daher in diesem Jahr ein, unter dem beziehungsreichen Titel

„Dann klagen Sie doch! – Dann handeln Sie jetzt!“

Entwicklung von Handlungsperspektiven zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben

Open Space-Konferenz

vom 23. bis 25. November 2005 in Suhl, Thüringen

an einer „etwas anderen“ Jahrestagung teilzunehmen.

In diesem Jahr wollen wir den bisherigen Weg der vorstrukturierten Tagung mit zuvor festgelegten Inhalten und den üblichen Podiumsdiskussionen verlassen und unter Planung und Anleitung einer erfahrenen Moderatorin von Großveranstaltungen eine Open Space-Konferenz durchführen.

Open Space-Konferenzen werden dann eingesetzt, wenn man zu einem bestimmten Thema die gewohnten Bahnen verlassen muss, wenn man etwas neues erproben will, wenn man sich der eigenen Ressourcen besinnt und wenn man erkannt hat, dass die Lösung eines Problems nicht – allein - von außen kommen kann.

Es wird Raum und Zeit für das Wesentliche geben – für das, was wirklich wichtig ist.

Am Ende der Konferenz und nach vielen neuen Erfahrungen werden Sie die schriftlichen Ergebnisse aller Workshops in einer über Nacht gedruckten Fassung mit nach Hause nehmen können. Hierin finden Sie konkrete Ideen für zukünftige Aktivitäten.

Wir versprechen uns von dieser Form der Tagung, ausgehend von einer klaren Benennung der aktuellen Problemlage, die Formulierung zukunftsweisender Ideen und Impulse für die weitere Arbeit. Sie sollen und können sich dabei persönlich und aktiv einbringen.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Das Team der BAG UB

Was ist eine Open Space-Konferenz ?

Konferenz? Da denkt man doch zuerst an Vorträge und Präsentationen, Podiumsdiskussionen und ein im Detail vorgegebenes Programm.

Ganz anders bei Open Space: Es gibt keine vorgegebene Tagesordnung. Und jeder folgt dem Programm, das für ihn das interessanteste ist.

Doch wie kommt dieses Programm zustande? Am Anfang sitzen alle in einem großen Kreis. Und schon nach einer kurzen Einführung hat jeder, der dies will, die Möglichkeit, in die Mitte des Kreises zu gehen, das Mikrophon zu nehmen und sein Thema zu nennen. Ein Thema, das ihm oder ihr wichtig ist und an dem er oder sie gerne mit einer Gruppe Interessierter arbeiten will. Jeder darf jedes Thema nennen, das zum Hauptthema der BAG UB-Tagung „Dann klagen Sie doch! – Dann handeln Sie jetzt!“ passt.

Bringen Sie also ein für Sie wichtiges Thema zur Tagung mit!

Wenn dann alle Themen an einer großen Wand hängen und Zeiten und Orte fest gelegt sind, tragen sich alle dort ein, wo sie mitmachen wollen. Das ist der „Marktplatz“. Ist er vorbei, beginnen die Workshops. Sie dauern ein bis zwei Stunden und es finden immer mehrere zur gleichen Zeit statt. So kann jeder wählen, wo er teilnehmen möchte. Manche Gruppen arbeiten zu fünft, andere zu neunt, wieder andere zu siebzehnt.

Jeweils am Abend und am Morgen trifft sich die ganze Gruppe zur aktuellen Abstimmung. Am dritten Tag morgens lesen alle TeilnehmerInnen das (über Nacht fotokopierte) Ergebnis aller Workshops. Danach werden Schwerpunkte bestimmt: Auf welche Themen und für welche Ziele sollten wir die meisten Ressourcen verwenden? Welche zukünftigen Handlungsmöglichkeiten zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben bestehen? Welche Strategien zur Umsetzung von Aktivitäten (regional und überregional) sind zu vereinbaren?

Open Space-Konferenzen geben den TeilnehmerInnen den Raum, genau das zu tun, was sie für richtig halten, um ein bestimmtes Thema voranzubringen. In jeder einzelnen Minute der Tagung. Durch Open Space-Konferenzen sollen die Beteiligten selbst aktiv werden, um etwas zu bewegen.

Als Ergebnis von Open Space-Konferenzen entstehen folgende Wirkungen:

- effektive Bearbeitung komplexer Fragestellungen
- viele konkrete Initiativen
- innovative Lösungen
- eine Erneuerung von Zukunftsperspektiven
- gemeinsame Gestaltungsmöglichkeiten durch aktives Handeln
- viel Lernen voneinander
- eine Kultur der Verantwortung bei den Beteiligten

Zur professionellen Unterstützung von Organisation und Durchführung der Konferenz hat die BAG UB einen erfahrenen Partner engagiert. *All•in•one zur Bensen & Associates* führt seit Jahren Open Space-Konferenzen sowie andere Großveranstaltungen durch und hat selbst mehrere hundert KollegInnen in dieser Methode weitergebildet (www.all-in-one-spirit.de). Damit wollen wir eine effektive Vor- und Nacharbeit sowie Moderation der Konferenz sicherstellen.

Anmeldeformular zur Open Space Konferenz der BAG UB in Suhl (per Fax 040 / 432 531 25)

Hinweis:

Die Tagungskonzeption erfordert eine Teilnahme von Mittwoch (14 Uhr) bis Freitag (12 Uhr). Entsprechend wurde der Tagungsbeitrag festgelegt. Pausengetränke und -imbiss werden gereicht. Ebenfalls im Tagungsbeitrag enthalten sind Abendessen (Mittwoch und Donnerstag) und Mittagessen (Donnerstag); jeweils inklusive Tischgetränke.

Ich melde mich hiermit verbindlich zur Open Space Konferenz der BAG UB vom 23.-25.11.05 in Suhl an:

Teilnahmebeitrag bitte ankreuzen !→	Mitglieder		Nichtmitglieder	
	☐		☐	
ACHTUNG!! bei Anmeldung bis 30.9.05 ermäßigter Beitrag!	Anmeldung bis 30.09.05	Anmeldung ab 01.10.05	Anmeldung bis 30.09.05	Anmeldung ab 01.10.05
☐ Open Space Konferenz 23.-25.11.05	210,- Euro	220,- Euro	240,- Euro	250,- Euro

(Die Übernahme der Teilnahmekosten für unterstützte ArbeitnehmerInnen ist beantragt)

☐ Ich nehme an der **Mitgliederversammlung der BAG UB** am 25.11.05 von 12.30 bis 15.30 teil

Ich benötige folgende Unterkunft im Hotel Ringberg, Suhl (www.ringberghotel.de)

- ☐ 23.-24.11.05
- ☐ 24.-25.11.05
- ☐ Einzelzimmer (51,- Euro ÜF)
- ☐ Doppelzimmer (41,- Euro ÜF pro Person) mit Herr/Frau
- ☐ Zimmer mit behindertengerechter Ausstattung

Ich benötige keine Unterkunft ☐

Kostenloser Bustransfer zwischen Bahnhof Suhl und Hotel Ringberg (hin: 23.11.05 / rück: 25.11.05)

- ☐ Ich benötige einen **Bustransfer**
- ☐ Der Bus muss **barrierefrei** sein

Name: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

Strasse: _____

Plz, Ort: _____

Tel.: _____

Fax: _____

Email: _____

Ort, Datum, Unterschrift

Anmeldung und Rückfragen bei der

BAG UB

Schulterblatt 36

20357 Hamburg

Fon: 040 / 432 53 123 Fax: 040 / 432 53 125

Email: info@bag-ub.de Internet: www.bag-ub.de

*Anmeldungen werden nach
Datum des Eingangs berücksichtigt!*

Tagungsprogramm

Die Moderation der Konferenz erfolgt durch *All•in•one zur Bensen & Associates*. Die Moderatorin gibt auch Hinweise zur Durchführung der Workshops, die von den TeilnehmerInnen selbstständig gestaltet werden. Für ausreichende Pausenzeiten an den Konferenztagen ist gesorgt. Getränke und ein Pausenimbiss werden dazu gereicht. Ebenfalls *im Tagungsbeitrag enthalten sind Abendessen (Mittwoch und Donnerstag) und Mittagessen (Donnerstag); jeweils inklusive Tischgetränke.*

Mittwoch, 23. November 2005

14.00 Begrüßung, Zielsetzung der Tagung
 14.15 Eröffnung „Open Space“ - Nennung der Themen „Marktplatz“ - Workshops - „Abendnachrichten“
 18.30 Abendessen
 20.15 „Standortbestimmung“ - Ende offen und nach Stimmung - Dieses offene Angebot dient der Standortbestimmung im Sinne: Wo stehen wir jetzt? Die nächsten Tage gelten dann der Frage: Wo wollen wir hin und was ist dafür zu tun?

Donnerstag, 24. November 2005

9.30 „Morgennachrichten“
 Nennung weiterer Themen - Workshops
 13.00 Mittagessen
 14.30 Workshops - „Abendnachrichten“
 18.30 Abendessen
 22.00 Disco und Tanz

Freitag, 25. November 2005

9.00 „Morgennachrichten“
 Lesen der Berichte - Bestimmung von Tätigkeitsschwerpunkten für die Zukunft
 12.00 Ende der Tagung

Mitgliederversammlung am Freitag

12.30 bis 15.30 Mitgliederversammlung der BAG UB
 (Imbiss wird gereicht)

„Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ Neue EQUAL-Entwicklungspartnerschaft

Im Juli 2005 endete die seit Mai 2002 bestehende EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) „Keine Behinderungen trotz Behinderung – Neue Qualitäten im Netz zwischen Schule und Beruf“, an der die BAG UB mit einem Teilprojekt beteiligt war. In direktem Anschluss startete die EP „Talente - Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“.

Im Rahmen der aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderten europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL haben zehn Projekte aus verschiedenen Regionen Deutschlands drei Jahre lang zusammengearbeitet, um die Übergänge von der Schule in den Beruf zu verbessern und an den Bedürfnissen und Lebenssituationen junger Menschen zu orientieren. Beteiligt waren Projekte aus dem Bereich der schulischen Berufsorientierung und -vorbereitung, nachschulische Qualifizierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen sowie Projekte mit Querschnittsaufgaben wie der Umsetzung von Gender Mainstreaming und der Einbindung von Unternehmen. Die BAG UB war mit projektübergreifenden Aufgaben der Qualitätssicherung, der Evaluation, Weiterbildungsangeboten und der transnationalen Koordination an dem Netzwerk

beteiligt. Projektbeschreibungen – auch der transnationalen Partnerprojekte – sowie erste Evaluationsergebnisse sind in der Impulse-Ausgabe 28 vom Dezember 2003 nachzulesen.

Ergebnisse und Produkte

Die Ergebnisse der dreijährigen Zusammenarbeit lassen sich u.a. in folgenden Veröffentlichungen nachlesen:

Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule-Beruf

In einer transnationalen Arbeitsgruppe wurden unter Beteiligung unterschiedlicher AkteurInnen im Übergang Schule-Beruf (Menschen mit Behinderung, Professionelle, Eltern) Qualitätsstandards erarbeitet, in die die unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven einbezogen wurden. Die Standards wurden z.B. für Barrierefreiheit, Selbstbestimmung, Betriebspraktika und viele andere Themen und Aspekte beschrieben. Ziel ist es, diese Sammlung von zentralen Kriterien, Zielen und Aktivitäten im Übergang Schule-Beruf in der Praxis zu nutzen, zu reflektieren und weiter zu ergänzen oder ggf. zu korrigieren.

Kommentare, Kritiken oder Erfahrungen mit den Qualitätsstandards können gerne an kirsten.hohn@bag-ub.de ge-

sandt werden. [www.tsw-equal.info/pdf/Qualitaetsstandards_fuer_einen_guten_Uebergang_Schule-BerufMa.pdf] (auch über die Materialstelle der BAG UB bestellbar)]

Eine Kurzfassung in leichter Sprache findet man im Internet unter http://www.tsw-equal.info/pdf/Zusammenfassung_QualitaetsstandardsLeichteSprache.pdf.

Auf der transnationalen Homepage www.tsw-equal.info finden sich noch weitere Ergebnisse, die in transnationalen Arbeitsgruppen verfasst wurden, beispielsweise die Broschüren:

- *Persönliche Assistenz in Mitteleuropa oder Zukunftsplanung am Übergang Schule-Beruf.*
- *Sammlung von Best-Practice-Beispielen im Übergang Schule-Beruf.*

Die Sammlung soll im Lauf der Zeit mit weiteren Beispielen fortgeführt werden.

Evaluationsbericht der Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“

Der Evaluationsbericht zur Arbeit der Projekte wird in Kürze auf der Website der Nachfolge-EP eingestellt: www.talente-equal.de.

Im Rahmen des von der BAG UB koordinierten Forums „Übergang Schule-Beruf“ wurden gute Praxisbeispiele auf der Internetseite der BAG UB zusammengestellt: www.bag-ub.de/projekte/pro_equal_1_forum-sch-beruf_bp.htm

Die neue Entwicklungspartnerschaft *Talente*

Auch an der neuen EP „Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ ist die BAG UB als Teilprojekt mit den Aufgaben Qualitätssicherung, Weiterbildung und Teilen der transnationalen Koordination beteiligt. Die zweite Förderphase des EU-Programms läuft seit Juli 2005 bis Dezember 2007.

Verstärkt sollen in den nächsten zwei Jahren der Aufbau von regionalen Netzwerkstrukturen und der Einbezug von Betrieben in die Arbeit sowie die Zusammenarbeit mit Schulen forciert werden.

Neben der BAG UB sind an der EP folgende Teilprojekte mit unterschiedlichen Projekten und Aufgabenbereichen beteiligt:

- Access Integrationsbegleitung Erlangen: Aktionsprogramm zur Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen und

Verbreitung des Konzepts des Betrieblichen Arbeitstrainings

- Deutsche Angestellten Akademie Schkopau (Sachsen-Anhalt): Berufsvorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahme für SchülerInnen und SchulabgängerInnen
- Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen Dresden: Unterstützung der Teilprojekte in der Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming
- Gustav-Heinemann-Schule Pforzheim, Graf-Galen-Schule Heidelberg, Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Heidelberg: regionale und überregionale Einführung eines Konzeptes zum Übergang Schule-Beruf für Menschen mit Lernschwierigkeiten
- Hamburger Arbeitsassistent: Entwicklung flexibler Angebote der beruflichen Orientierung und Qualifizierung von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten
- Innovatives Qualifizierungs- und Trainingszentrum Sangerhausen (Sachsen-Anhalt): Erstellung und Betreuung einer gemeinsamen Website der EP und Computerschulungen für Menschen mit Behinderung
- Institut für Erwachsenenbildung Aurich (Niedersachsen): Koordination

der EP sowie Durchführung einer nachschulischen Maßnahme zur betrieblichen Qualifizierung bzw. theoriegeminderten Ausbildung von Menschen mit Lernschwierigkeiten

- Neurologisches Rehabilitationszentrum Friedehorst Bremen: Entwicklung regionaler und überregionaler Netzwerke und Strukturen für die Verbesserung der beruflichen (Re-)Integration von Menschen mit neurologischen Beeinträchtigungen

Auf transnationaler Ebene arbeitet die EP *Talente* mit zwei Partnerschaften aus den Niederlanden und jeweils einer aus Österreich und Großbritannien zusammen.

Die Arbeitsschwerpunkte der BAG UB liegen in der inhaltlich-fachlichen Vernetzung der beteiligten Projekte und AkteurInnen im Übergang Schule-Beruf, der konzeptuellen Weiterentwicklung und dem Zusammenführen von Ergebnissen. Hierzu gehören die Moderation und Begleitung des Auf- und Ausbaus regionaler Vernetzungsstrukturen sowie die Erarbeitung von Qualitätskriterien für die Gestaltung von Betriebspraktika aufgrund der Analyse betrieblicher Interaktions- und Integrationsprozesse.

Projekt „Arbeitsassistent: Qualifizierung und Netzwerkbildung“ der BAG UB ist beendet

Ende Mai dieses Jahres ist das Projekt „Arbeitsassistent: Qualifizierung und Netzwerkbildung“ der BAG UB beendet worden. Das Projekt wurde durch Aktion Mensch gefördert und von Juni 2003 bis zum Mai 2005 durchgeführt.

Arbeitsassistent war damit insgesamt vier Jahre lang ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt der BAG UB. Durch Beratung, Interessenvertretung, Fortbildung und die Förderung eines bundesweiten Netzwerks Arbeitsassistent wurde der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistent gestützt und verbreitet.

Inzwischen ist Arbeitsassistent trotz aller Anfangsschwierigkeiten im Alltagsgeschäft der beruflichen Rehabilitation angekommen - diese Unterstützungsleistung hat sich zu einem wichtigen

Eckpfeiler der beruflichen Rehabilitation und Integration behinderter Menschen entwickelt, was in dieser Form ohne die bundesweite Unterstützung des Rechtsanspruchs von Behinderten (selbst-)hilfsorganisationen nicht möglich gewesen wäre.

Auch wenn das Projekt beendet wurde, wird es den Arbeitsschwerpunkt Arbeitsassistent bei der BAG UB weiterhin geben. So wird der eMail-Verteiler weiterhin für die Verbreitung von Informationen und Terminen rund um das Thema Arbeitsassistent genutzt werden. Auch der Baustein Qualifizierung wird fortgesetzt: Auf Anfrage können einzelne Fortbildungen und Informationsveranstaltungen weiterhin angeboten werden.

Das bundesweite „Netzwerk Ar-

beitsassistent“, das durch das Projekt mit aufgebaut wurde, wird vor allem im Rahmen des „Forums Arbeit“ fortgeführt, das sich zweimal im Jahr trifft. Das Netzwerk Arbeitsassistent wird außerdem weiterhin von der BAG UB durch die Webseite www.arbeitsassistent.de, durch den Arbeitsassistent-eMail-Verteiler sowie das neue Internetforum zum Thema Arbeitsassistent unterstützt. Der Rahmen für die weitere Arbeit des bundesweiten Netzwerks wird also von der BAG UB bereit gestellt; die inhaltliche Arbeit und fachlicher Input muss indes maßgeblich von den Mitgliedern des Netzwerkes mit geleistet werden.

Der Beratungsbedarf zum Thema Arbeitsassistent wird fortan durch die Informations- und Beratungsstelle der BAG UB abgedeckt werden.

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Adressaufkleber -

Mitgliedschaft als juristische Person

Wir möchten als juristische Person Mitglied der BAG UB werden:

- Wir sind eine juristische Person ohne eigenen Fachdienst
Wir fallen in folgende Kategorie
 - Organisation groß (> 0,5 Mio.€ Umsatz) 500,- €
 - Organisation regulär 350,- €
 - ermäßigt 150,- €
 Die Ermäßigung ist notwendig, weil _____

- Wir sind eine juristische Person und möchten die BAG UB als Fördermitglied unterstützen**
ab 1.000,- € / Unser Betrag ist _____,- €

Wir sind eine juristische Person mit Fachdienst

Unser(e) (Integrations-) Fachdienst(e) hat/haben

___ IntegrationsberaterInnenstellen (Vollzeitäquivalent)

- 1 IntegrationsberaterInStelle 250,- €
- 2-3 IntegrationsberaterInnenstellen 350,- €
- 4-5 IntegrationsberaterInnenstellen 500,- €
- 6-10 IntegrationsberaterInnenstellen 600,- €
- 11-15 IntegrationsberaterInnenstellen 700,- €
- 16- 20 IntegrationsberaterInnenstellen 800,- €
- 21- 25 IntegrationsberaterInnenstellen 900,- €
- ___ Stellen jede weitere 5 Stellen 100,- €
- Höchstbeitrag (über 50 Stellen) 1.500,- €

Mitgliedschaft als natürliche Person

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

- persönliches Mitglied 60,- €
- ermäßigt 30,- €
- Ja, ich möchte die BAG UB als Fördermitglied unterstützen: ab 250,- € **Mein Betrag ist** _____ €

Die BAG UB ist als gemeinnützig anerkannt. Mitgliedsbeiträge können wie Spenden von der Steuer abgesetzt werden.

Der Jahresbeitrag soll jetzt und zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres von meinem/unserem Konto von der BAG UB abgebucht werden.

Kto.Nr. _____ BLZ _____ Bank _____

Die linke Spalte bitte immer ausfüllen!

Nur von Integrationsfachdiensten auszufüllen!!!

Name: _____

IFD-Träger: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

IFD-Zweigstellen: _____

Straße: _____

IFD-eMail: _____

PLZ, Ort: _____

IFD-Internet: _____

Fon: _____

FachdienstmitarbeiterInnen: _____

Fax: _____

Landes-Arbeitsamt: _____

eMail: _____

Bezirks-Arbeitsamt: _____

Internet: _____

Integrationsamt: _____

Ort, Datum, Unterschrift _____