

„FLEXIBLE NACHHALTIGKEIT“

Ein mögliches Konzept zur Erhaltung von Arbeit
für Menschen mit Behinderungen



DOKUMENTATION DER JAHRESKONFERENZ 2003

vom 19. November 2003

in Graz



Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit

„FLEXIBLE NACHHALTIGKEIT“

**Ein mögliches Konzept zur Erhaltung von Arbeit
für Menschen mit Behinderungen**

DOKUMENTATION DER JAHRESKONFERENZ 2003

**vom 19. November 2003
in Graz**



Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit,
Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)

REDAKTIONSTEAM:

Irene Köhler
Claudia Klambauer

Coverfoto: Elvira Klamminger

IMPRESSUM

Redaktion und Herausgeber:

Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit
Geigergasse 5–9/3. Stock
1050 Wien

Tel.: (01) 548 29 22
Fax: (01) 545 01 33
E-Mail: oeksa@netway.at

Vorwort

Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen wurde in den letzten Jahren von Bund, Ländern und verschiedensten Trägern eine Fülle von Maßnahmen zur Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt initiiert: Einstellungsbeihilfen, Pilotprojekte, Nachreifungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte, Arbeitsassistenten und Job-Coaching-Angebote u. v. m.

Im Mittelpunkt der ÖKSA-Jahrestagung in Graz standen diese angestrebten Maßnahmen und deren Verwirklichung im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit. Es gilt, neuen Herausforderungen gerecht zu werden und innovative Lösungen zu entwickeln.

Modelle aus der Praxis aus dem In- und Ausland wurden vorgestellt und die Voraussetzungen für die Grundlagen in Referaten vorgetragen.

Das ÖKSA steht als offene Dialog- und Koordinationsplattform zur Verfügung und legt diesen Tagungsband vor, mit dem Wissen, dass er keine einfachen oder allumfassenden Lösungen anbieten kann, jedoch zur Weiterarbeit anregen soll.

Wie schon in den Jahren zuvor, lebte auch diese Tagung vom Dialog und von der Begegnung zwischen den verschiedenen Ebenen der sozialen Arbeit in den NGOs, in den Ländern und im Bund sowie vom Dialog zwischen Theorie und Praxis.

Pfarrer Mag. Michael Chalupka
Präsident des ÖKSA

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung

- 1.1 *Kurt Flecker*
Flexible Nachhaltigkeit – Arbeit für Menschen mit Behinderung . . 9

2. Plenumsreferate

- 2.1 *Margit Appel*
Arbeit als soziales Grundrecht 13

- 2.2 *Dirk Jarré*
Investitionen in flexible Nachhaltigkeit als verantwortungsvolle politische Gestaltung von gesellschaftlicher Zukunft 19

3. Podium

- 3.1 *Manuela Blum*
Ein Bündnis für behinderte Arbeitnehmer – eine wirksame Integration von behinderten Menschen in die Arbeitswelt? 29

- 3.2 *Birgit Bürger*
Initiativen und Aktionen der Wirtschaftskammer Österreich zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung 2003 ... 35

- 3.3 *Franz Wolfmayr*
Zwischenbericht über effektive Zugänge zu Arbeitstraining und Arbeit für Menschen mit geistiger Behinderung durch das LABOR-Projekt 39

- Herbert Paierl*
Die Steiermark – Lebens- und Arbeitsstandort für Menschen mit Behinderungen 45

4. Workshops

- 4.1 *Workshop 1*
Dauerhaft arbeiten
Arbeitsassistenten und persönliche Assistenz am Arbeitsplatz 47

- 4.2 *Workshop 2*
Raus aus der Beschäftigungstherapie – rein in den Arbeitsmarkt
Zielgerichtete Unterstützung am Arbeitsplatz für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen 61

- 4.3 *Workshop 3*
Langfristige Erhaltung von Arbeitsverhältnissen
Am praktischen Beispiel Bezirk Hollabrunn, Niederösterreich 69

- 4.4 *Workshop 4*
Lebens- und Zukunftsplanung
Stationen des Arbeitslebens im Hinblick auf Flexibilität und Durchlässigkeit für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf 75

- 4.5 *Workshop 5*
„Integrative Arbeitsgruppen“ – ein Weg, um Arbeit zu erhalten?
Einzelintegration am ersten Arbeitsmarkt versus „integrative Arbeitsgruppen“ in Verbindung mit Werkstätten für behinderte Menschen 81

5. Anhang

- 5.1 Mitwirkende 88
5.2 Teilnehmende Organisationen 89

Kurt Flecker

**Flexible Nachhaltigkeit – Arbeit für
Menschen mit Behinderung**

Die ÖKSA-Jahrestagung zum Thema „Flexible Nachhaltigkeit“ in Graz ist eine seltene und willkommene Gelegenheit, zum Thema Nachhaltigkeit in der Planung von Sozial- und Behindertenpolitik zu diskutieren.

Es ist eine traurige und alarmierende Tatsache, dass Menschen mit sozialen oder körperlichen Defiziten immer ärmer werden, während der Wohlstand der Reichen weiter wächst. Jede Maßnahme endet an Gemeinde-, Landes- oder zumindest Bundesgrenzen, dagegen müssen wir endlich etwas unternehmen. Wir brauchen ein grenzüberschreitendes Sozialwesen, es wird höchste Zeit für eine soziale Union. Es ist die Aufgabe der Vertreter einer verantwortungsvollen Sozialpolitik, dabei darauf zu achten, dass deren Niveau nur nach oben angepasst wird, eine Nivellierung nach unten ist jedenfalls zu unterbinden.

Sozialpolitik darf nicht von der Finanzierungsdiskussion dominiert werden, die Bedürfnisse unserer Mitmenschen müssen im Mittelpunkt stehen. Das Nachdenken über neue Finanzierungsformen muss erlaubt sein, die Vergütung weltweiter Finanztransaktionen, die so genannte Tobinsteuer, stellt eine Diskussionsmöglichkeit dar. Jedenfalls ist die Verteilungsdiskussion zu führen, beschränkte öffentliche Budgets verlangen nach einem Überdenken der finanzierten Leistungen. Lineare Kürzungen sind meist der falsche Weg, eine Gesellschaft hat das Brot zu sichern, bevor sie Spiele finanzieren kann.

Dem Verteilungskampf zwischen den Gebietskörperschaften ist Einhalt zu gebieten, in Österreich müssen die Länder immer öfter Leistungen des Bundes übernehmen, um die soziale Versorgung zu retten. Österreich braucht eine Neuaufgabe der so genannten Behindertenmilliarde.

Vordringliches Ziel muss das verbriefte Recht jedes Menschen auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sein. Dabei dient Arbeit sowohl der wirtschaftlichen Unabhängigkeit als auch der persönlichen Identifikation. Für Menschen mit Behinderung stellt berufliche Integration das Gegenteil von Beschäftigungstherapie dar. Um mehr Menschen die Ausübung eines Berufes zu ermöglichen, habe ich in meinen Entwurf des neuen steirischen Behindertengesetzes den Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz aufgenommen. Viel zu viele Menschen mit Behinderung finden keinen Zugang zu einem Arbeitsplatz. Je nach persönlichen Fähigkeiten gelingt es manchen besonders Betroffenen

kaum, überhaupt Arbeit zu finden. Diese Situation dürfen wir nicht hinnehmen.

Soziale Absicherung darf nicht vom guten Willen einzelner Entscheidungsträger abhängig sein. Dazu müssen wir Ansprüche festschreiben, eine moderne Sozialpolitik sollte gnädig vergebene Almosen überflüssig machen. Eine Initiative in diese Richtung ist das neue steirische Behindertengesetz. Es beinhaltet unter anderem den Rechtsanspruch auf Erfüllung des individuellen Hilfebedarfs, der vom Betroffenen, seinem engsten Umfeld, Ärzten und Experten formuliert wird. Die sich aus diesem maßgeschneiderten Unterstützungskonzept ergebenden Leistungen müssen von der öffentlichen Hand finanziert werden.

Menschen mit Behinderung wollen leben wie andere auch. Ihnen dies zu ermöglichen ist ureigenste Aufgabe der Gesellschaft. Eine schwierige, aber umso lohnendere Aufgabe.

Margit Appel

Arbeit als soziales Grundrecht?!

Als Ziel für die ÖKSA-Jahrestagung 2003 wurde formuliert, dass Maßnahmen zur nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt geprüft und Ideen entwickelt werden sollen, wie diese Maßnahmen abgesichert und weitergeführt werden können.

Mit dem einleitenden Referat soll für dieses Ziel ein Rahmen angeboten werden, der es möglich machen soll, sowohl die Prüfung bestehender Integrationsmaßnahmen als auch die Entwicklung von weiteren Ideen, Anliegen und Gesichtspunkten aus der gesellschaftlichen Debatte um Arbeit einbeziehen zu können.

Der gewählte Titel „Arbeit als soziales Grundrecht ?!“ gibt gleichzeitig ein sowohl utopisch als auch überholt scheinendes Anliegen an. Einerseits wurde die Forderung nach einem Recht auf Arbeit nie umgesetzt. Andererseits scheint angesichts des Strukturwandels des Arbeitsmarktes und der Folgen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bereits eher das Recht auf soziale Sicherheit gefährdet zu sein, als dass ein Recht auf Arbeit vor der Umsetzung stehen würde.

Zentraler Stellenwert von (Erwerbs-)Arbeit

BürgerInnen der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft haben eine gemeinsame Lerngeschichte. Gelernt wird eine hohe anthropologisch-ethische Besetzung von (Erwerbs-)Arbeit: Sie gibt dem menschlichen Leben Sinn; durch sie können anerkannte Beiträge zum gesellschaftlichen Leben geleistet werden; sie integriert Menschen in die Gesellschaft; nur sie kann die materielle Existenz dauerhaft sichern. Die Teilhabe an Erwerbsarbeit wird durch diese anthropologisch-ethische Argumentation zum hohen (höchsten?) Gut, während die Organisation von Erwerbsarbeit im Rahmen des konkreten kapitalistisch-marktwirtschaftlichen Wirtschaftssystems und die damit verbundenen Interessen und Machtverhältnisse aus dem Blick geraten.

Die hohe ethische Besetzung von (Erwerbs-)Arbeit wurde und wird von verschiedenen Denkrichtungen her gestützt, wie die nachfolgenden Zitate ausschnitthaft zeigen:

Katholische Sozialethik, Friedhelm Hengsbach (2001):

Arbeit ist eine Ausdrucksform des Glaubens,
Arbeit hat eine naturale Dimension, ist Leben,
Arbeit hat eine personale Dimension, ist Selbstfindung,
Arbeit hat eine soziale Dimension, ist Kommunikation,
Arbeit hat eine politische Funktion, ist Kampf.

Evangelische Sozialethik, Günther Brakelmann (1998):

„Wenn anerkannt wird, dass Arbeit für den Menschen ein Mittel ist, seine Verantwortung für sich selbst und seine Nächsten wahrzunehmen, wenn sie die personale Form der Teilhabe an der Gewinnung der gesellschaftlichen Mittel zum eigenen und gemeinsamen Leben ist, wenn sich in ihr ein Stück gelungener Eigen- und tätiger Mitverantwortung ereignen kann, wenn sich in ihr Teilhabe in strukturierter Gesellschaftlichkeit vollzieht, wenn in ihr intellektuelle und emotionale Weiterentwicklungen möglich sind, wenn sich in ihr humane und soziale Kompetenzen vertiefen lassen, dann gibt es für ein Gemeinwesen keine wichtigere Aufgabe, als alles zu tun, damit dieses Mensch-Sein und Mensch-Werden konkrete Chancen bekommt.“

Feministische Philosophie, Angelika Krebs (2002):

„Eine im allgemeinen Sinn gerechte oder anständige Gesellschaft garantiert all ihren Mitgliedern den Zugang zu einem menschenwürdigen Leben. In einer Arbeitsgesellschaft, in der soziale Zugehörigkeit wesentlich an Arbeit geknüpft ist, nimmt das Menschenrecht auf soziale Zugehörigkeit ... die Form eines Rechtes auf Arbeit an.“

Befragung zum Thema Grundsicherung, Interview mit zwei Frauen mit körperlicher Behinderung zum Aspekt „Verpflichtung zu gemeinnütziger Arbeit“ (2001):

„Die zwei Frauen mit Behinderung sehen in der Verpflichtung zu gemeinnütziger Arbeit viel mehr eine Chance als einen Zwang, verspüren sie doch ganz stark den Wunsch, arbeiten zu dürfen. Für sie geht es dabei einerseits um sinnvolle Beschäftigung, andererseits aber auch um die Integration in die Gesellschaft und das Selbstwertgefühl, das man entwickelt, wenn man für sich selbst sorgen kann: ‚Mir persönlich wäre es lieber, wenn ich meine Arbeit

richtig hätte und meinen Lebensunterhalt zum Teil selbst bestreiten könnte. Es ist nicht immer angenehm, dort (gemeint ist das Sozialamt) hinzugehen“.

Besitz eines Arbeitsplatzes = Zugang zu Rechten und Möglichkeiten

Was zeigt sich, wenn man den Versuch unternimmt, den Nebel der anthropologisch-ethischen Hochstilisierung von Arbeit etwas zu lichten und stattdessen die konkrete Organisation von Erwerbsarbeit einer genaueren Analyse zu unterziehen? Dann wird deutlich, dass der Zugang bzw. die Umsetzung wesentlicher Rechte – ökonomische, soziale und politische – an den Besitz eines Arbeitsplatzes gebunden sind.

- Einkommen als zentrales **ökonomisches Recht**: Erwerbsarbeit bietet die Möglichkeit der eigenständigen Existenzsicherung
- Soziale Absicherung als zentrales **soziales Recht**: Erwerbsarbeit bietet Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall und Alter. Sie bietet auch Absicherung für Personen mit „abgeleiteten Ansprüchen“ wie PartnerInnen und Kinder.
- Organisation und Vertretung von Interessen als zentrales **politisches Recht**: Erwerbsarbeit bietet die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen und Lohnpolitik durch das Engagement in Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen mitzubestimmen.

Der Umstand, dass so zentrale Rechte mit dem Zugang zu einem (Erwerbs-) Arbeitsplatz verknüpft sind, aber kein Rechtsanspruch auf Arbeit formuliert ist, macht deutlich, dass

1. die Rede vom „Wert der Arbeit“ eine ideologische Funktion hat und
2. der Zugang zu Erwerbsarbeit ein schicksalhafter „Nadelöhr“ für die individuellen Verwirklichungschancen und für den gesellschaftlichen Status darstellt.

Recht auf Teilhabe oder Zwang zur Arbeit?

Die Kombination der Ideologisierung von Arbeit mit der konkreten Organisation von Erwerbsarbeit im Sinne der oben analysierten Bindung zentraler Rechte an den Besitz eines Arbeitsplatzes macht Erwerbsarbeit zu einem

Steuerungsinstrument – und zwar v. a. für die Interessen jener, die auf dem Arbeitsmarkt die jeweils passende Arbeitskraft zu einem möglichst von ihnen bestimmten Preis nachfragen wollen.

Wirtschaftlicher Strukturwandel und die Eigengesetzlichkeit der Finanzmärkte bringen es mit sich, dass die Gruppe der „LeistungsträgerInnen“, die für das Wirtschaftssystem des „flexiblen oder globalen Kapitalismus“ besonders erwünscht und geeignet ist, immer kleiner wird. Bezogen auf:

- das Lebensalter,
- den Bildungsgrad,
- die erforderliche räumliche und zeitliche Flexibilität,
- die uneingeschränkte körperliche und psychische Funktionsfähigkeit.

Die Zahl der Nachgefragten nimmt also ab, gleichzeitig werden auch jene Dienstverhältnisse immer weniger, die eine längerfristige, in das Sozialversicherungsrecht integrierte Absicherung und eine Existenzsicherung bieten.

Parallel zu diesen Veränderungen des Arbeitsmarktes finden zunehmend Vorstellungen von Arbeitspflicht Eingang in politische Konzepte bis hin zu konkreten Regierungsprogrammen.

- EU-weit haben politische Konzepte unter dem Stichwort „from welfare to workfare“ Konjunktur. „Welfare“ steht für den abhängig machenden Sozialstaat, der seine „KlientInnen“ in ihrer Eigenverantwortlichkeit und Gemeinsinnorientierung einschränkt – und außerdem zu teuer kommt. „Workfare“ steht für die Integration in (nicht marktfähige) Erwerbsarbeit zu jedem Preis (viele dieser Modelle sehen ein so genanntes „Bürgergeld“ vor, das allerdings nicht an die übliche Lohnhöhe herankommt, kaum existenzsichernd und außerdem mit Auflagen verbunden ist) und mit dem Risiko der Verletzung der Würde einzelner Menschen oder ganzer Bevölkerungsgruppen.

- Ein Beispiel für ein solches politisches Konzept war das im Regierungsprogramm 2000 enthaltene (und dann nicht in dieser Eindeutigkeit umgesetzte) Bürgergeld-Modell gemeinnütziger Arbeit „Integra“. Ähnliche Modelle werden aber auch in Ländern mit sozialdemokratischer Regierung (Großbritannien, Deutschland) gepflegt.

Angesichts dieses „Trends“ spricht Michael Ehrke (1999) von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn von einer „Moralisierung der Politik“. Die aktuelle Betonung der Pflichten und der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft richtet sich, so seine Analyse, nicht an die Reichen und Mächtigen (die haben ihre Pflicht schon getan?!), sondern an die vom Sozialstaat bzw. vom Zugang zu Erwerbsarbeit Abhängigen: „Im Grunde handelt es sich um die uralte Botschaft an die schlechter Gestellten, ihre materielle Benachteiligung hinzunehmen und eine Art sekundärer Gratifikation in der Pflichterfüllung zu suchen. Die wichtigste Pflicht ist die Erwerbsarbeit, zu der weder attraktive materielle Gegenleistungen noch ein befriedigender Arbeitsinhalt anreizen – sondern die Pflicht.“

Konsequenzen für politisches Handeln

Für das Ziel der Tagung, Konzepte zur Erhaltung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen zu prüfen, umzusetzen und abzusichern, bieten sich zwei Optionen politischen Handelns: eine unmittelbare und eine an Längerfristigkeit bzw. Nachhaltigkeit orientierte.

UNMITTELBAR	NACHHALTIG
Eintreten für ein Recht auf Arbeit, für ein Recht auf Aus- und Weiterbildung, für ein Recht auf Umschulung!	Eintreten für eine alternative Gesellschaftsform, die soziale Anerkennung wesentlich anders vermittelt als über Erwerbsarbeit!

Die unmittelbare Option ist notwendig, um ausgrenzenden Gesellschaftskonzepten wie Bürgergesellschaft, Wissensgesellschaft, Dienstleistungsgesellschaft konkrete Ansprüche entgegensetzen zu können. Und sie ist wichtig, um nicht „naiv“ zu übersehen, dass Erwerbsarbeit zurzeit eine enorme Bedeutung für den sozialen Status, für die persönliche Identität, für die Integration in die Gesellschaft, für die Existenzsicherung, für die politische Partizipation hat.

Die nachhaltige Option ist notwendig, um „utopische“ Ansprüche in längerfristiger Perspektive auch umsetzen zu können. Solche „utopischen“ Ansprüche sind: soziale Sicherheit als Menschenrecht, zweckfreie Bildung, Freiheit der Lebensform, Primat des Politischen, eine Wirtschaftsweise des inneren Maßes „des Genug“. Das entscheidende ist, beide Optionen parallel zu einander zu verfolgen!

Dirk Jarré

„Investitionen in flexible Nachhaltigkeit als verantwortungsvolle politische Gestaltung von gesellschaftlicher Zukunft“

*Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen
in der sozialen Arbeit, sehr geehrter Herr Präsident!*

Zunächst möchte ich mich sehr herzlich für die Einladung bedanken, bei der heutigen Jahrestagung 2003 des Österreichischen Komitees für Soziale Arbeit zu Ihnen sprechen zu dürfen. Dies ist eine besondere Ehre für mich – und gleichzeitig eine große Herausforderung. Denn das Thema, mit dem Sie mich beauftragt haben, ist ja nicht gerade das allereinfachste, sondern durchaus anspruchsvoll. Aber ich habe mich gerne damit auseinandergesetzt und möchte in den kommenden 30 Minuten mit Ihnen gemeinsam einige Überlegungen dazu anstellen.

„Investitionen in flexible Nachhaltigkeit als verantwortungsvolle politische Gestaltung von gesellschaftlicher Zukunft“ – das klingt als Titel zunächst recht kompliziert, finde ich. Also habe ich vor ein paar Tagen meine neunzigjährige Mutter, die noch in jeder Hinsicht sehr fit ist, zum Mittagessen eingeladen und ihr erzählt, dass ich heute zu Ihnen zu diesem Thema sprechen darf. Das fand sie schön; Mütter sind ja häufig stolz auf das, was ihre Kinder so beruflich tun. Aber gleichzeitig verklärte sich ihr Blick sichtbar, und sie sagte mir: „Kannst du nicht Wörter benutzen, bei denen man gleich weiß, was damit gemeint ist? Das würde die Sache doch sicher einfacher machen. Ich verstehe alles außer ‚Nachhaltigkeit‘. Habe ich noch nie gehört. Wissen die anderen das denn? Können deine Zuhörer dir denn überhaupt von Anfang an folgen?“ Recht hatte sie, die lebenserfahrene ältere Dame. Also erläuterte ich ihr erst einmal, woher der Begriff der „Nachhaltigkeit“ kommt und was wir heute damit verbinden.

In den Siebzigern und dann mit größerer Überzeugungskraft in den achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts machte sich auf der Grundlage der Arbeiten des so genannten „Club of Rome“ besonders in Westeuropa zunehmend die Erkenntnis breit, dass es im Grunde völlig unverantwortlich ist, wie die Industrienationen mit den Ressourcen dieses Planeten umgehen. Gemeint sind damit die unbegrenzte Ausbeutung der Bodenschätze (insbesondere von Kohle, Erdgas und Mineralöl), die zunehmende Ausrottung von Tier- und Pflanzengattungen, die rapide Reduzierung der tropischen Wälder und der arktischen Eismassen, die Verpestung von Luft und Wasser sowie die Gefährdung der atmosphärischen Schutzschichten unseres „Blauen Planeten“.

In der Tat: Die Vernichtung von Artenvielfalt und genetischem Erbe, der rücksichtslose Verbrauch von nicht erneuerbaren Energierohstoffen und die massive Gefährdung der das Klima regulierenden natürlichen Beschaffenheit der Erde und ihrer Hülle durch die heutige Generation in ihrem Streben nach so genanntem „Wachstum und Entwicklung“ gefährden eindeutig und massiv die Lebensgrundlagen der kommenden Generationen. Und dies in einem Ausmaß, wie wir es in der Geschichte der menschlichen Kultur noch nie beobachtet haben.

Auf einen schlichten und etwas vereinfachten Nenner gebracht, möchte ich sagen, dass wir jetzt im Interesse unseres eigenen vermeintlichen Wohlergehens und zur Befriedigung unserer egoistischen Konsumwünsche ziemlich rücksichtslos und unbedacht unseren Kindern und ihren Nachkommen die Existenzgrundlagen, auf die sie genau wie wir Anspruch haben, schlicht entziehen. Und dann heute auch noch Menschen sagen, dass sie eigentlich aus großer Verantwortung keine Kinder auf die Welt setzen wollen, da sie ihnen nicht die zu erwartende trübe Zukunft zumuten möchten.

Aber es gibt auch Hoffnung. Die Vereinten Nationen (UNO) nahmen sich des Problems sehr schnell an und setzten eine Expertenkommission für Umwelt und Entwicklung mit dem Auftrag ein, die Gefahren zu beschreiben und Alternativen für die Politik zu erarbeiten. Diese so genannte „Brundtland-Kommission“ (benannt nach ihrer Vorsitzenden, der norwegischen Ministerpräsidentin Brundtland) schrieb in ihrem Bericht von 1987 ganz schlicht: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“

Das ist überzeugend. Es heißt also, dass wir heute sehr bewusst gemäß einer klaren Verantwortung für die nach uns Kommenden planen, entscheiden und handeln müssen. Das ist eine Frage der Zukunft unserer Kinder und auch der heute noch ungeborenen Generationen. Deren Existenzgrundlagen dürfen wir nicht einschränken und ihnen damit Möglichkeiten zur Gestaltung ihres Lebens **vorenthalten** – sondern wir müssen die natürlichen Voraussetzungen dazu bewahren, also für sie **nachhalten**.

Das auf der Definition der Brundtland-Kommission aufbauende Leitbild zur nachhaltigen Entwicklung, erarbeitet durch die UN-Konferenz für Umwelt

und Entwicklung in Rio de Janeiro 1992, konzentrierte sich vorerst fast ausschließlich auf Aspekte der natürlichen Ressourcen und der Umwelt. Das war zunächst einmal ein riesiger und erfreulicher Fortschritt und führte auch zu entscheidenden Handlungskonzepten unter dem bekannten Slogan „Denke global – handle lokal!“. Heute sind wir erfreulicherweise ein ganzes Stück weiter in unseren Überlegungen und zunehmend auch in unseren Überzeugungen.

Die Forderung nach Nachhaltigkeit betrifft jetzt nicht mehr nur die natürlichen Ressourcen und die Umwelt, also die Ökologie, sondern zunehmend auch die Bereiche Ökonomie und das Soziale. Nachhaltigkeit ist also eingebettet in gesamtgesellschaftliche Bezüge und die Projizierung der Entwicklung unseres Gemeinwesens und unserer Kultur in die Zukunft. Dabei hat sich dann auch zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt, dass sich Veränderungen oder Unterlassungen in einem der genannten Bereiche (also Ökologie, Ökonomie, Soziales) nicht nur auf die kommenden Generationen auswirken, sondern auch die jeweils anderen Bereiche massiv beeinflussen. Es besteht also eine ganz starke Abhängigkeit zwischen umweltorientiertem, wirtschaftlichem und sozialem Handeln.

Aus dem Vorgegangenen ergibt sich für uns zunächst eine völlig neue Sichtweise über die Anforderungen an die Politik. Kurzfristige Problembeiwältigungen, Ressortegoismen und Schachteldenken können keine Visionen entwickeln. Ganz banal gesagt: sie haben keine Zukunft! Im Gegenteil: kurzfristige Lösungen können langfristige Ziele unterspülen und tun dies auch häufig. Die Bewältigung von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen beinhaltet insbesondere auch, dass der Wirkungsgrad, die zeitliche Dimension und die Verträglichkeit des jeweiligen Problems und der zu seiner Heilung ersonnenen Rezepte zunächst so genau wie möglich abgeschätzt werden. Erst auf der Grundlage des wünschenswerten und notwendigen Wissens über die Folgewirkungen – im Hinblick auf andere Bereiche und auf nach uns Kommende – können und dürfen verantwortliche und damit seriöse Politikkonzepte und Strategien erarbeitet, beschlossen und umgesetzt werden.

Welche sind nun die weiteren Konsequenzen?

Zum einen muss die Politik anerkennen und dem Bürger dann auch glaubhaft vermitteln, dass die neuen Herausforderungen, Veränderungen und Probleme, die sich durch gesellschaftliche Entwicklungen, ökonomisches Handeln oder Umwelteinflüsse ergeben, nicht mit starren Konzepten auf der Grundlage von Ideologien oder dem Grundsatz „Das haben wir schon immer so gemacht – und da könnte ja jeder kommen“ bewältigt werden können. Diese neuen Herausforderungen, Veränderungen und Probleme müssen jeweils wieder sehr sorgfältig analysiert werden – denn nichts ist identisch mit dem, was wir in der Vergangenheit gelebt haben –, und neue, vielleicht innovative, maßgeschneiderte Antworten darauf müssen gefunden werden. Ein ständiges Prüfen und Anpassen („check and balance“), das auch stets zwischen Bewahren und Modernisieren abgleicht, ist für den langfristigen Erfolg Grundvoraussetzung. Das heißt also: Die Bereitschaft zu flexiblen Lösungen ist unabdingbar für die Nachhaltigkeit von Politiken. Das heißt also auch lebenslanges Lernen für die PolitikerInnen!

Aus meiner Sicht folgt daraus, dass die Gesellschaft auch immer wieder Visionen für die Gestaltung ihrer Zukunft entwickeln muss. Das machen nicht notwendigerweise – und eher in den allerseltensten Fällen – die PolitikerInnen. Dazu brauchen wir Denker und Träumer, die solche Visionen erdenken und erträumen, um sie dann den Politikern und den Bürgern als Optionen anzubieten. Jedoch, auch solche „Visionen über eine bessere Welt“ dürfen sich nicht in Träumen erschöpfen. Die eigentliche Leistung einer Gesellschaft und derer, die für ihre Zukunft verantwortlich sind, besteht darin, dann auch konkret die erforderlichen politischen, rechtlichen, finanziellen und strukturellen Voraussetzungen für die Umsetzung der Visionen zu erkennen und letztlich die Rahmenbedingungen („enabling environment“) dafür zu schaffen.

Die geforderte Flexibilität der Antworten und der Ruf nach Visionen für die Zukunft der Gesellschaft wollen aber nicht heißen, dass zukunftsorientiertes politisches Planen und Handeln nun von Zufälligkeit oder Unverbindlichkeit, also von Unberechenbarkeit geprägt wären. Genau das Gegenteil muss der Fall sein. Eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg einer zukunftsorientierten politischen Planens und Handelns besteht darin, dass Politiken

und ihre Umsetzung auf einem soliden Fundament von gültigen Wertvorstellungen, Rechtsverbindlichkeit, Transparenz, Zuverlässigkeit und Rechenschaftspflicht ruhen. Das auf dieser Grundlage wachsende so genannte „soziale Kapital“ ist der Humus, auf dem ein Zukunftsprojekt der Gesellschaft gedeihen kann. Nur durch Vertrauen in den Respekt von Werten, in die Verbindlichkeit von Zielen, in die Dauerhaftigkeit der Bemühungen, in die Verlässlichkeit von Strukturen und Verfahren kann die Unterstützung der Bürger gewonnen werden.

Ohne ein gewisses aus der Erfahrung erworbenes Vertrauenskapital, das heißt bestimmte einigermaßen gesicherte Vermutungen über Ergebnisse heutigen Handelns in der nahen oder späteren Zukunft, ist übrigens jegliches menschliches Planen und Agieren ziellos und damit letztlich unsinnig.

Und damit komme ich zu einem weiteren ganz wichtigen Aspekt der Nachhaltigkeit. Jegliches gesellschaftliches Zukunftsprojekt hat nur dann eine echte Chance auf dauerhafte Realisierung, wenn es von allen wichtigen Akteuren der Gesellschaft mitgetragen wird. Der französische Politikphilosoph Jean Jacques Rousseau hatte dies bereits erkannt und in seinem Werk „Der Gesellschaftsvertrag“ vor knapp 250 Jahren (!) erläutert, dass für die erfolgreiche Umsetzung eines gesellschaftlichen Zukunftsprojektes die Beteiligung, die Zustimmung und die Unterstützung des Prinzen (also des Staates), des Händlers (also der Wirtschaft) und des Bürgers (also der Zivilgesellschaft) grundsätzlich Bedingung seien.

Für unser heutiges Verständnis bedeutet dies wiederum verschiedene Überlegungen.

Eine Gesellschaft muss alle wichtigen Kräfte und insbesondere die Bürger in die Gestaltung ihrer Zukunft mit einbeziehen. Das setzt voraus, dass das Staatswesen auf der Grundlage guten Regierens und guter Verwaltung („good governance“) funktioniert, dass eine informierte und kompetente Öffentlichkeit existiert und dass für den Bürger und die von ihm unmittelbar verantworteten Organisationen (also Vereine, Verbände etc., d. h. zivilgesellschaftliche Organisationen) auch die erforderlichen Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten bestehen. Wir sprechen heute in diesem Sinne vom so genannten „zivilen Dialog“.

In diesem Zusammenhang möchte ich betonen, dass tragfähige gesellschaftliche Zukunftsprojekte keinesfalls die Summe der Einzelinteressen der Akteure sein dürfen, sondern dem Gemeinwohl verpflichtet sein müssen. Das Gemeinwohl lässt sich aber nur auf der Grundlage geteilter Wertvorstellungen und ethischer Grundsätze, also einer verbindenden Kultur, ermitteln – und dies auch nur im dauerhaften Diskurs zwischen den Akteuren und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse derer, die – aus welchen Gründen auch immer – keine Stimme haben.

Nun bin ich aber nicht ganz sicher, ob unsere heutigen demokratischen Systeme und Verfahren diesen Anforderungen auch voll gerecht werden. Ich habe in verschiedener Hinsicht ganz ernsthafte Zweifel daran und meine, dass wir derzeit noch mit geradezu steinzeitlichen Konzepten der Demokratie operieren. In der Tat hat sich seit der Einführung der Demokratie in den Industrienationen sehr wenig an Innovativem gezeigt. Die Ergebnisse sind auch im Wesentlichen entsprechend. Ich erspare mir hier weitere Ausführungen über die Unzulänglichkeiten unserer heutigen demokratischen Systeme, die Gründe für die mangelnde Teilhabe und Beteiligung der Bürger daran, die Kurzatmigkeit der Politiken und den Mangel an tragfähigen Visionen für die Zukunft. Ein nachdenkliches Schauen in die Zukunft wäre sicher sehr empfehlenswert!

Das Bemühen um ein neues und erweitertes Verständnis von Demokratie sowie um innovative Formen der Organisation von demokratischen Prozessen möge, wenigstens aus meiner Sicht, ein wichtiger Bestandteil der dringend erforderlichen Investition in flexible Nachhaltigkeit sein, als bewusste und verantwortungsvolle politische Gestaltung von gesellschaftlicher Zukunft.

Es gibt aber auch Ermutigendes zu berichten. Der vom EU-Konvent zur Zukunft Europas erarbeitete Entwurf für einen Verfassungsvertrag für die Europäische Union hat in seinem konstitutionellen Teil drei bemerkenswerte Artikel, mit denen die Grundsätze eines demokratischeren Europas aufgezeigt werden. Sie befassen sich mit drei Formen der Beteiligung des Bürgers am Wohlergehen des Gemeinwesens: der repräsentativen Demokratie, der partizipativen Demokratie und des sozialen Dialogs. Wir können jetzt nur hoffen, dass die derzeit über den Verfassungsvertrag vehement streitenden Vertreter der Mitgliedsstaaten insbesondere den Artikel über die partizipative

Demokratie nicht in den Nacht-und-Nebel-Aktionen der letzten Verhandlungsrunden dann doch noch auf dem Altar der nationalstaatlichen Macht-schachereien opfern.

Gerne möchte ich nochmals auf einen bereits von mir dargelegten Punkt des heutigen Verständnisses von nachhaltiger Entwicklung zurückkommen. Ich hatte festgestellt, dass sich zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass sich Veränderungen oder Unterlassungen in einem der Bereiche Ökologie, Ökonomie und Soziales nicht nur auf die kommenden Generationen auswirken, sondern auch die jeweils anderen Bereiche massiv beeinflussen. Das heißt, dass also eine ganz starke Abhängigkeit zwischen umweltorientiertem, wirtschaftlichem und sozialem Handeln besteht. Schön und gut so – aber was meinen wir denn überhaupt mit „dem Sozialen“ in diesem Zusammenhang?

Was mir am wichtigsten für eine „nachhaltige Gesellschaft“ erscheint, ist das unverdrossene Bemühen um sozialen Zusammenhalt, die so genannte „soziale Kohäsion“. Weist eine Gesellschaft nicht das erforderliche Maß an Zusammenhalt auf und ist sie allzu sehr verworfen und gespalten – etwa in ökonomischer, sozialer, kultureller oder ethnischer Hinsicht –, dann kann dies zu so heftigen innergesellschaftlichen Aggressionen und Konflikten führen, dass diese nicht mehr austariert und bewältigt werden können und letztlich die Zukunft der Gesellschaft inklusive der wirtschaftlichen Entwicklung gefährden. Eine gesunde Wirtschaft bedarf einer gesunden Gesellschaft. Gespaltene, ungleiche und ungerechte Gesellschaften können langfristig nicht stabil und erfolgreich sein. Wir haben gelernt, dass wirtschaftliche Entwicklung letztlich auch soziale Entwicklung zur Voraussetzung hat.

Was steckt nun hinter dem Begriff der „gesunden Gesellschaft“, der sozialen Entwicklung und der „sozialen Kohäsion“? Seien Sie unbesorgt – ich werde Ihnen jetzt keine komplizierten Definitionen vortragen, sondern zum Verständnis nur einige wichtige Elemente benennen.

Zunächst zum Aspekt der sozialen Gerechtigkeit. Dieser Begriff meint auf der einen Seite, dass Gerechtigkeit auf einer soliden Basis beruht, nämlich auf präzisen, bekannten, einklagbaren und verlässlichen Rechten. Dabei ist es sehr wichtig, dass die sozialen und wirtschaftlichen Rechte als unverzichtba-

rer Teil der Menschenrechte anerkannt werden – genauso wie die politischen und zivilen Rechte. Daraus ergibt sich andererseits, dass soziale Rechte für alle Menschen Gültigkeit haben müssen, niemanden ausschließen dürfen und allen ein menschenwürdiges Leben mit voller Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen müssen. Das gilt auch und insbesondere für Menschen mit besonderen Schwierigkeiten und Behinderungen.

Jedoch ist es nicht genug, dass soziale Rechte kodifiziert sind, also auf dem Papier stehen. Das wirkliche Problem besteht darin, sicherzustellen, dass alle auch in der Realität in den Genuss dieser Rechte kommen können – Zugang zu ihnen haben. Dem stehen jedoch viele Barrieren gegenüber: vom Mangel an Information über Ignoranz der tatsächlichen Lebenslagen von besonders benachteiligten und gefährdeten Personen oder Gruppen bis zum Unwillen, die erforderlichen unterstützenden Dienste und notwendigen Leistungen bereitzustellen.

Aber: Armut und soziale Ausgrenzung belasten die Gesellschaft ganz erheblich mit ökonomischen und sozialen Kosten, die unerträglich und letztlich auch vermeidbar sind. Politisch sind sie eigentlich ohnehin nicht akzeptabel und moralisch auf jeden Fall verwerflich. Auch hier besteht ein großer Bedarf an Investitionen in nachhaltige, flexibel auf die Bedürfnisse der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen Gruppen, damit verantwortungsvolle politische Gestaltung der gesellschaftlichen Zukunft unter Einbeziehung auch der heute noch Ausgeschlossenen oder Marginalisierten möglich ist.

Zum Schluss noch eine kurze Bemerkung zum Begriff der Solidarität. Hier ist es von ganz besonderer Bedeutung, dass wir darunter gleichermaßen die Inter-Generationen-Solidarität wie die horizontale Solidarität zwischen den einzelnen Gruppen der Gesellschaft verstehen. Wie bereits gesagt: Wir dürfen die Gestaltungsmöglichkeiten der kommenden Generationen nicht über Gebühr beschneiden, sondern müssen verantwortungsbewusst und solidarisch die Ressourcen und Chancen mit ihnen teilen. Letztlich erwarten wir ja auch von ihnen im Rahmen des Generationenvertrags einiges an Hilfe und Unterstützung. Hinsichtlich der Solidarität zwischen den einzelnen Komponenten der Gesellschaft muss es ein durchgehendes Prinzip sein und bleiben, dass diejenigen, die bereits haben, dafür Sorge tragen, dass diejenigen, die nicht oder noch nicht haben, die Möglichkeit dazu erhalten. Das hat viel mit

Teilen und mit Zulassen zu tun sowie auch mit dem Willen, für alle vergleichbare Lebensbedingungen, Entwicklungschancen und Beteiligungsmöglichkeiten zu schaffen.

Die Schaffung und der Erhalt von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, das Zentralthema Ihrer Konferenz heute, ist dabei ein ganz wichtiges Element.

Ich wünsche Ihnen gute Beratungen und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Manuela Blum

Ein Bündnis für behinderte Arbeitnehmer – eine wirksame Integration von behinderten Menschen in die Arbeitswelt?

Arbeitsmarktsituation von behinderten ArbeitnehmerInnen in Österreich

Im Jahr 2001 gab es rund 82.000 begünstigte behinderte Menschen.¹

Davon waren rund

- 45.000¹ bei einstellungspflichtigen,
- 8.000¹ bei nicht einstellungspflichtigen ArbeitgeberInnen und
- 3.000¹ selbstständig beschäftigt.

Insgesamt standen rund 68 %¹ aller begünstigten behinderten Menschen in Beschäftigung. Rund 27.000¹ waren nicht beschäftigt. Diese Zahl entspricht aber nicht jener Zahl der arbeitslos gemeldeten begünstigten behinderten Menschen (Hausfrauen und andere dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehende Frauen und Männer). Nach der Statistik des AMS waren 2001 durchschnittlich rund 5.000¹ begünstigte und damit kündigungsgeschützte ArbeitnehmerInnen arbeitslos. Insgesamt weist das AMS für 2001 rund 30.000¹ behinderte Personen als arbeitslos aus.

Die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit betrug bei nicht kündigungsgeschützten Personen 99 Tage (rund 3 Monate)¹; bei begünstigten behinderten Menschen 160 Tage (5,3 Monate)¹.

Die überwiegende Anzahl der als arbeitslos gemeldeten behinderten Menschen haben entweder keinen Ausbildungs- oder Pflichtschulabschluss (rund 17.000) oder keinen Lehrabschluss (12.000).

Was kann der einzelne Unternehmer, der einzelne Betriebsrat dazu beitragen, dass die Beschäftigungszahlen behinderter Menschen nicht zurückgehen, vielmehr noch, dass sie sich erhöhen?

Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung der Integration behinderten Menschen in die Arbeitswelt

Vielfach werden behinderte Menschen gekündigt, wenn sie längere Zeit im Krankenstand sind oder waren. Sicherung der Arbeitsplätze wie auch der individuellen Gesundheit zählen zu den Aufgaben der betrieblichen Interessen-

vertretung. Um diese Aufgaben nachhaltig zu verfolgen, wäre die Erstellung eines Aktionsplanes sinnvoll. Die Erhebung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen, die Abfrage von Bedürfnissen und Wünschen der ArbeitnehmerInnen und die Erarbeitung von Abwehr- bzw. Umsetzungsvorschlägen sollten im Einvernehmen zwischen Betriebsrat und ArbeitgeberIn erfolgen.

Oft steht der (Neu-)Beschäftigung von behinderten Menschen die Meinung der ArbeitgeberInnen gegenüber, dass behinderte Menschen keine Leistung erbringen und unkündbar seien. Dass beides nicht richtig ist, zeigt die Praxis. Behinderte Menschen, am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, sind erfahrungsgemäß wertvolle MitarbeiterInnen des Unternehmens.

Die Statistiken des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz zeigen, dass mehrheitlich ein Arbeitsverhältnis eines behinderten Menschen beendet wird, sofern eine Zustimmung zur Kündigung beim Bundessozialamt beantragt wurde. Es bedarf noch einiger Aufklärungsarbeit und Sensibilisierungsmaßnahmen, damit ArbeitgeberInnen und Personalverantwortliche behinderten Menschen genauso offen gegenüberstehen wie anderen Frauen und Männern.

Unterstützung der Integration, aber wie?

Im betrieblichen Leben hat sich die Betriebsvereinbarung als Instrument für Förderungsmaßnahmen von ArbeitnehmerInnen als sehr positiv erwiesen. Regelungen über die Teilnahme an betrieblichen Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können nach den Bestimmungen des Gesetzes (§ 97 Arbeitsverfassungsgesetz) in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

ArbeitgeberIn und Betriebsrat haben faktisch und rechtlich die Möglichkeit, ein genau auf Unternehmen und ArbeitnehmerInnen abgestimmtes Förderungs- bzw. Integrationsprogramm zu erstellen. Der Inhalt des Programms und die Teilnahmevoraussetzung sind durch die verpflichtende Kundmachung der Vereinbarung im Betrieb für alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes zugänglich. Die soziale Kompetenz des Unternehmens kann dadurch festgeschrieben werden. Durch transparente Teilnahmevoraussetzungen wird das Gefühl der Benachteiligung einzelner ArbeitnehmerInnen hintangehal-

ten. Die Nachhaltigkeit der Integration wird gefördert. Ein Bündnis zwischen ArbeitgeberIn und Belegschaft wird geschlossen.

Wie soll so ein Bündnis idealerweise aussehen?

1. Überschrift

Die Benennung des Gegenstandes der Regelung ist der erste Weg der Integration. Das Anführen des Begriffes „Behinderung“ führt zur Festigung des Selbstbewusstseins der behinderten Menschen im Betrieb. Behinderte Menschen sind nicht unsichtbar. Oft wird aber das Ansprechen der Behinderung gescheut. Ziel sollte sein, dass der Umgang mit Behinderung bzw. mit behinderten Menschen genauso selbstverständlich wird, wie der Umgang mit Frauen und Männern, Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen.

- *Vorschlag:* Bündnisvereinbarung (Betriebsvereinbarung zur Integration von Menschen mit Behinderung)

2. Präambel

Ausdruck, dass das Vorhaben und die Maßnahmen in einem Zusammenhang von diversen gesellschafts-, sozial- und unternehmenspolitischen Zielen zu sehen sind.

Für eine Evaluierung, aber auch als Orientierungshilfe bei Auslegungsfragen einzelner Regelungen ist eine Präambel hilfreich.

- *Vorschlag:* ArbeitgeberIn und Betriebsrat kommen überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, behinderte Menschen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

3. Ziele

Auflistung von wichtigen und zentralen Zielsetzungen, die klare und eindeutige Handlungen von ArbeitgeberIn und Betriebsrat bedingen.

Vorschlag:

- *Erhaltung der Arbeitsplätze behinderter Beschäftigter*
Behinderte Menschen ihrem Leistungsvermögen entsprechend einsetzen und ihr Leistungsvermögen möglichst lange erhalten durch:
 - behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze; 1-mal jährlich Gestaltungsbedarf ermitteln
 - Arbeitszeit: individuelle Gestaltung von Pausenzeiten, Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen, erweiterte Gleitzeitregelungen

- Einbeziehung des Betriebsarztes, Gesundheitsförderungsmaßnahmen für spezielle Gruppen von behinderten Menschen, Einrichtung eines Gesundheitszirkels, betriebliche Rehabilitationskonzepte für eine stufenweise Wiedereingliederung
- innerbetriebliche berufliche Umschulungsmaßnahmen, verbindliche Wiedereinstellungszusage
- psychosoziale Unterstützung und Beratung Langzeiterkrankter
- Sensibilisierung und Qualifizierung der Vorgesetzten zum Thema „Behinderte Menschen in der Arbeitswelt“
- regelmäßige Beratungen von Arbeitgeber, BR und BVP (z. B. Erörterung von „Blind-Bewerbungen“ von behinderten ArbeitnehmerInnen)
- *Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Beschäftigter* (1-mal jährlich Ermittlung des Qualifizierungs-/Fort- und Weiterbildungsbedarfes und Unterbreitung eines darauf abgestimmten Angebotes, Bedachtnahme auf die Bedürfnisse bei Änderung der Arbeitsorganisation [Team-/Gruppenarbeit, Heim-/Telearbeit, Projektarbeit])
- *Neueinstellung und Ausbildung behinderter Menschen* (Erreichung der Beschäftigungsquote, Ausbildung von behinderten Jugendlichen, aktive Stellenausschreibungen, auf die Bedürfnisse von behinderten Menschen zugeschnittenes Einstellungs- und Auswahlverfahren)
- Förderung der Beschäftigung behinderter Frauen
- Barrierefreiheit im Betrieb (Neu- und Umbauten im Betrieb, Sanitär- und Sozialräume, Sitzungsräume, Fahrstühle, Parkplätze)

4. Umsetzung der Vereinbarung

Vorschlag:

- Für die Zielerreichung arbeiten ArbeitgeberIn/Personalabteilung Betriebsrat, BVP, Betriebsarzt etc. koordiniert und unterstützend zusammen. Es wird ein Integrationsteam erstellt, um die Nachhaltigkeit der Bündnisvereinbarung zu erwirken.
- Das zuständige Bundessozialamt wird einbezogen, wobei auch Förderungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden.
- Zeitliche Festlegung einzelner Umsetzungsschritte bzw. zeitliche Fixierung der Bündnisvereinbarung
- Transparenz der Umsetzung durch regelmäßige Berichte an den Betriebsrat und die Belegschaft
- Evaluierungsbestimmungen und erforderlichenfalls Adaptierungen

Mit dieser Bündnisvereinbarung sollte ein neuer Weg der Integration von behinderten Menschen in die Arbeitswelt beschritten werden. Um diesen erfolgreich zu gestalten, bedarf es einer bewussten Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung und seinen verschiedenen Erscheinungsformen. Die Bedürfnisse von behinderten Menschen sind sehr unterschiedlich. Ein/e sehbeeinträchtigte/r oder blinde/r ArbeitnehmerIn hat andere Bedürfnisse als ein/e RollstuhlfahrerIn. Beide können zu 100 % behindert sein. Aber für die Tätigkeit als TelefonistIn oder BilanzbuchhalterIn ist das nicht relevant, da ihre Beeinträchtigungen durch diverse technische Hilfsmittel ausgeglichen werden können. Es bedarf aber einer Möglichkeit durch ArbeitgeberInnen, dies auch zu zeigen!

Birgit Bürger

Initiativen und Aktionen der Wirtschaftskammer Österreich zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003

¹⁾ Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich , 2003

Die Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben ist sicher einer der wichtigsten Schritte zur Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in die Gesellschaft. Ernsthafte Behindertenpolitik heißt daher insbesondere auch Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz oder als Selbstständige.

Initiativen der Wirtschaft für eine bessere Integration von behinderten Menschen am Arbeitsmarkt

Um eine positive Einstellung zur Beschäftigung von Behinderten zu schaffen, startete die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) eine groß angelegte Beratungs-, Informations- und Motivationsoffensive bei heimischen Betrieben. Per Direct Mailing wurden alle Mitgliedsbetriebe über bestehende Beratungs- und Fördermöglichkeiten informiert, verbunden mit einem Appell, trotz schwieriger Konjunkturlage nicht die berechtigten Anliegen und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen aus dem Blickfeld zu verlieren. Neben dieser Informations- und Beratungsoffensive ist die Wirtschaftskammer Österreich außerdem noch an weiteren Projekten und Initiativen beteiligt:

1) Förderndes Mitglied beim Verein Human (Institut für humanistisches Management, welcher das Behindertenprojekt CONSENS betreibt). Das CONSENS-Unternehmensservice ist eine in Österreich erstmalig angebotene Unternehmensberatung zum Thema Wirtschaft & Behinderung, die Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung einer sozialpolitisch verantwortungsvollen Unternehmenspolitik für Menschen mit Behinderungen unterstützt. Es bietet individuelle Beratung nach betriebswirtschaftlichen Kriterien.

2) www.arbeitundbehinderung.at – Best-Practice-EU-Website (gemeinsames Projekt von IV, AMS, ÖGB, AK, AUVA, Hauptverband, BMWA, BMSG und WKO). Diese Website soll eine Informationsplattform über Problemlösungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sein und die Integration von behinderten Menschen in die Arbeitswelt forcieren. Weiters werden Best-Practice-Modelle über die erfolgreiche Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in die Arbeitswelt vorgestellt. Die Website wurde im Oktober im Rahmen einer zweitägigen Großveranstaltung im Technischen Museum präsentiert. Bei nationalem Erfolg ist geplant, das Vorhaben als europäisches Sozialpartnerprojekt auszudehnen.

3) Unterstützung und Zusammenarbeit mit Integration Österreich – Projekt k21. k21 (Kampagne des 21. Jahrhunderts) setzt sich insbesondere mit der Frage auseinander, was die Wirtschaft benötigt, um Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeitsmarkt integrieren zu können – es sollen also vor allem die Bedürfnisse der Wirtschaft formuliert werden. Weiters soll auf neue Berufsfelder aufmerksam gemacht werden. Das Projekt wurde in Form einer Road-Show in den Landeskammern präsentiert, der ein Abschluss-event mit Pressekonferenz in der WKO folgte.

4) Verbesserung der Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von behinderten Menschen:

- Aufbau einer zentralen Anlaufstelle, eines „One-Stop-Shop“ für die Betriebe, die Menschen mit besonderen Bedürfnissen beschäftigen, um mehr Transparenz und Entbürokratisierung zu gewährleisten.
- Mediation der Arbeitsassistenten bei Auflösung des Dienstverhältnisses anstelle eines besonderen Kündigungsschutzes.
- Förderung und Ausbau der Aufgabengebiete der Arbeitsassistenten.
- Unterstützung bei der Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (Unternehmensgründung).
- Behindertengleichstellungsgesetz – die Wirtschaftskammer Österreich ist für ein Gleichstellungsgesetz für behinderte Menschen. Es darf keine Diskriminierung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen beim Zugang zum Arbeitsmarkt geben; bestehende Barrieren oder Diskriminierungen müssen abgebaut werden.

Abschließend ist zu betonen, dass der Wirtschaftskammer Österreich besonders an der Nachhaltigkeit der im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 gestarteten Initiativen gelegen ist. Um dies zu gewährleisten, wird voraussichtlich schon im Frühjahr 2004 die Internet-Job-Börse der WKO in Probebetrieb gehen.

Weitere Informationen finden Sie unter den nachfolgenden Links:

www.wko.at/sp/arbeitundbehinderung/
www.arbeitundbehinderung.at

Franz Wolfmayr

**Zwischenbericht über effektive Zugänge
zu Arbeitstraining und Arbeit für Menschen
mit geistiger Behinderung durch das
LABOr-Projekt**

Was ist bei der Unterstützung der KundInnen erfolgreich?

1. Im Bereich vorgeschalteter Ausbildung und Qualifikation:

- Ausbildung im Bereich von Mainstream-Kursen und Qualifizierung in Berufsschulen
 - Unterscheidung zwischen leichter, mittlerer und schwerer geistiger Behinderung
- I. Für Menschen mit leichter geistiger Behinderung werden Kurse vor der Anstellung als erfolgreich angesehen, wenn sie praxisorientiert sind und die Qualifikationen anerkannt sind.
 - II. Für schwerer behinderte Menschen wird Qualifizierung im Job als hilfreicher erlebt als eine vorherige Schulung
 - II. Auch die vorherige Schulung von grundlegend notwendigen Fähigkeiten am Arbeitsplatz in speziellen Beschäftigungsangeboten wurde als hilfreich erlebt.

2. Beim Finden bezahlter Arbeit:

- Organisationen, die die Unterstützung für Praktika anbieten
- eine gute Abstimmung zwischen den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden und der Arbeit
- finanzielle Unterstützung für die Betriebe

3. Beim Erlernen der Aufgaben in einem bezahlten Job:

- die gute Abstimmung zwischen der Unterstützung durch einen Job-Coach (Einführung) und einem Mentor des Betriebs (längere Orientierung)
- Einführung durch Personen, die den Job und den Betrieb gut kennen (eher MentorInnen), die aber auch Bescheid wissen, wie geistig behinderte Menschen gut lernen können (eher Job-Coaches)
- Berücksichtigung in der Einschulung von emotionaler Unterstützung und persönlicher Unterstützung (beides: MentorInnen und Job-Coaches)

4. Beim Erlernen von Veränderungen am Arbeitsplatz:

- die Verfügbarkeit von Job-Coaching zur Vorbereitung bzw. auch zur Krisenbewältigung
- MentorInnen

- rechtzeitige Vorbereitung und Training mit MentorInnen
- außerbetriebliche Kontakte
- Selbsthilfegruppen

5. Bei der Bewältigung der sozialen Integration im Betrieb:

- eine gute Vorstellung und Einführung in den Betrieb beim Unternehmer und bei einer/m MentorIn, um eine gute Interaktion und soziale Inklusion zu erreichen
- Informationsgespräche mit dem Unternehmer und Mentor vor der Beschäftigungsaufnahme
- generelle Information darüber, was geistige Behinderung bedeuten kann und wie gut kommuniziert werden kann
- länger dauernde Einbindung eines Job-Coaches zum Beziehungsaufbau
- berufsbegleitende Ausbildung, u. a. in Rollenspielen

6. Beim Übergang von öffentlicher Unterstützung hin zu Bezahlung:

- das Wissen darüber, dass man auch wieder zu einer öffentlichen Unterstützung zurückkehren können
- gemischte Finanzierungen mit Einkommen aus bezahlter Arbeit

7. Bei der Bewältigung von Veränderungen in anderen Bereichen des Lebens:

- z. B. Transportprobleme bewältigen
- Haushalt – gute Kommunikation und Abstimmung der Unterstützungssysteme
- Person-Centered Planning

8. Bei der Bewältigung von Auswirkungen mehrfacher Behinderung:

- die Finanzierung von geeigneten Hilfsmitteln und persönlicher Assistenz
- Spezialberatung für Unternehmer
- Unterstützung durch Job-Coaching im Betrieb
- im Falle von auffälligem Verhalten z. B. die Auslöser dieser Verhaltensweisen identifizieren, mit UnternehmerInnen und Mentoren daran arbeiten, dass diese Verhaltensweisen vermieden werden, die Arbeitszeit reduzieren

Was war bei der Unterstützung der UnternehmerInnen erfolgreich?

1. Bei der Überwindung von Vorurteilen über Behinderung:

- a. In Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken:
 - I. gute Vorbereitung auf eine neue DienstnehmerIn durch Gespräche
 - II. Möglichkeit, Job-Coaching während der Einschulung und im Falle von Krisen in Anspruch zu nehmen
 - III. gute Vorbereitung auf mögliche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken
 - IV. vorbereitendes Training auf solche Risiken
 - V. Praktikumszeiten im Betrieb, um Vertrauen aufzubauen
- b. In Bezug auf die Produktivität und die Qualität der Arbeit:
 - I. gute Abstimmung der Arbeit suchenden Person mit dem Arbeitsplatz
 - II. Job-Carving
 - III. Job-Coaching – auch in Verbindung mit Praktikumszeit
 - IV. finanzieller Ausgleich von geringerer Produktivität
- c. In Bezug auf Reaktionen durch die nicht behinderten MitarbeiterInnen:
 - I. Job-Coaching, das geeignete Beziehungsmuster vorzeigt und Vertrauen aufbaut

2. Bei der Entschädigung von UnternehmerInnen für außergewöhnliche Kosten der Beschäftigung behinderter ArbeitnehmerInnen:

- a. Ersatz von Kosten für die Anpassung von Arbeitsplätzen
- b. Ersatz von Kosten für MentorInnen

3. in der Öffnung von Aufnahmeverfahren in Unternehmen:

- a. Arbeit mit Netzwerken bzw. Organisationen von UnternehmerInnen zur Bewusstseinsbildung über gute Beispiele und zum Abbau von Barrieren
- b. Zugang von Dienstleistungsanbietern zu Arbeitsplätzen, damit sie und die Fähigkeiten behinderter Arbeitsuchender optimal abgestimmt werden können
- c. direkte Unterstützung der behinderten Arbeitsuchenden bei den Bewerbungsverfahren

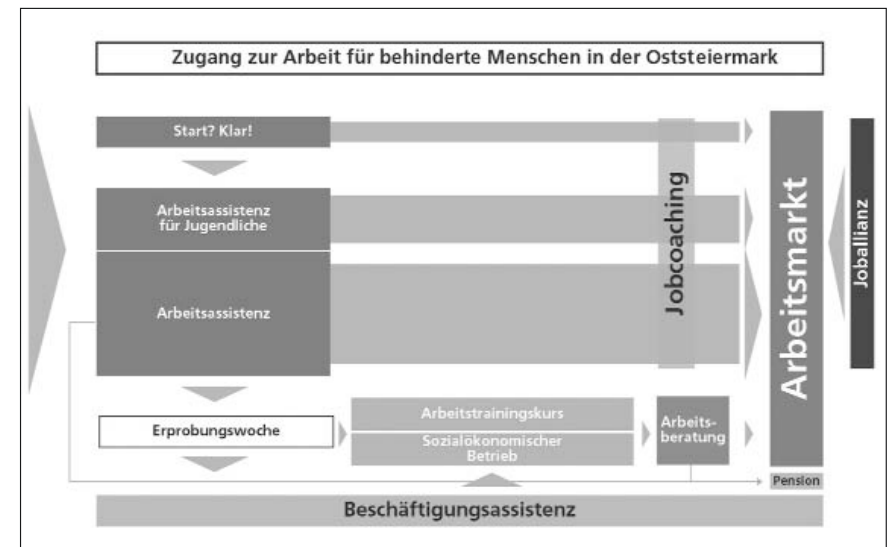
Was ist für Dienstleistungsanbieter wesentlich?

1. Beim Finden von Unternehmern:

- a. gute Darstellung und Veröffentlichung guter Beispiele von gelungenen Beschäftigungsverhältnissen
- b. Vergabe von Preisen (wie z. B. Job-Oskar)
- c. Beziehungsaufbau zu Unternehmerverbänden

2. Bei der Herstellung von Partnerschaften:

- a. Beziehungen mit Gewerkschaften
- b. Beziehungen zu Schulen, um den Übergang von der Schule zur Arbeitswelt zu erreichen
- c. Netzwerke mit anderen Dienstleistungsanbietern in der Herstellung von „Vermittlungs- und Qualifikationsketten“ und zum Erfahrungsaustausch



Herbert Paierl

**Die Steiermark – Lebens- und
Arbeitsstandort für
Menschen mit Behinderung**

Mit Beschluss des Rates der EU ist das Jahr 2003 zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen erklärt worden.

In Österreich stellt das Behinderteneinstellungsgesetz ein zentrales Instrument der österreichischen Rechtsordnung für die Unterstützung der beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen dar.

Trotz dieser und anderer Maßnahmen zeigen die statistischen Daten, dass Menschen mit Behinderungen häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als nichtbehinderte Menschen.

Um dies zu ändern, sind alle Politikbereiche gefordert.

Es ist eine wirtschafts-, beschäftigungs-, sozial- und gesellschaftspolitische Aufgabe und Notwendigkeit, behinderte bzw. beeinträchtigte Personen in die Lage zu versetzen, existenzsichernde und sinngebende Arbeit zu bewältigen.

Außerdem hat die Erfahrung gezeigt, dass in Unternehmen, in denen Behinderte beschäftigt und integriert werden, die Fluktuation von MitarbeiterInnen und das Konfliktpotenzial sinken.

Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen und Projekte, die darauf abzielen, die Beschäftigungschancen für Menschen mit Handicaps zu verbessern, werden u. a. (sog. „Behindertenmilliarde“ des Bundessozialamtes bzw. div. andere öffentliche Mittel) auch vom Wirtschafts- und Finanzressort des Landes Steiermark im Rahmen des „Steirischen bzw. Kooperativen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramms“ (Förderungssumme im Jahr 2003: ca. 1 Mio. Euro) gefördert: von der Arbeitsassistentz über die Teilqualifizierung bis zum Projekt „Quick“ – ein beispielhaftes Projekt für nachhaltige Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen in das Arbeitsleben, in dem sie ihre speziellen Fähigkeiten einsetzen können. Durch Qualifizierung, individuelles Coaching und Karriereplanung werden sie dazu befähigt, am Arbeitsmarkt zu bestehen.

Auch im Programm 2004 ist die Förderung von benachteiligten bzw. behinderten Menschen ein Schwerpunkt.

WORKSHOP 1

DAUERHAFT ARBEITEN

Arbeitsassistentz und persönliche Assistentz am Arbeitsplatz

TeilnehmerInnen aus den Organisationen:

Arbeitsassistenten Südsteiermark, autArK Integrationsfachdienst, Bundessozialamt, Caritas St. Pölten, Diakoniewerk Gallneukirchen, JOBIN-Arbeitsassistenten, Lebenshilfe Landesverband Steiermark, Magistrat der Stadt Wien – MA 12 Sozialamt, Magistrat der Stadt Graz, Verein OIKOS

ModeratorInnen:

Dipl.-Psych. Karl-Heinz Miederer, Geschäftsführer der ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH, Erlangen bei Nürnberg (Deutschland)
Maga. Dorothea Brozek, geschäftsführender Vorstand der Wiener Assistenzgenossenschaft

Visionen der TeilnehmerInnen am Workshop (Zusammenfassung)

Die Integration und die Beschäftigung schwer behinderter Menschen sind Ausdruck unseres gesellschaftspolitischen Lebens – davon profitieren alle. Mittel und Wege zu dieser Vision sind:

- Individualität in der Begleitung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Dienstleistungsangebote
- Einbeziehung von Unternehmen
- Professionalisierung

Die Visionen der TeilnehmerInnen im Einzelnen:

1. Dass unser gesellschaftspolitisches Leben nach den Bedürfnissen von schwerstbehinderten Menschen ausgerichtet ist – weil wir alle als Gesellschaft unermesslich davon profitieren würden.
2. Dafür sorgen, dass jedes Kind darüber informiert ist, was „persönliche Assistenz“ ist.
3. Persönliche Assistenz nach individuellem Hilfebedarf!
4. Beratung und dauerhafte Begleitung von Unternehmen bei Einstellung von Menschen mit geistiger Behinderung (IT-unterstützt).
5. Professionalisierung und Etablierung des Berufsbildes Arbeitsassistenten.
6. DAUERHAFT = persönliche Assistenz:
Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme, wiederkehrende individuelle, der jeweiligen Lebensphase entsprechende Angebote.
7. Individuelle Beratung und Begleitung für Menschen mit Behinderung.
8. Der Mensch muss (behindert oder nichtbehindert) das Maß aller Dinge sein!

Kurzdarstellung

1. Integrationsbegleitung

Dieser Unternehmensbereich leistet Integrationsfachdienstleistung – ACCESS ist Gesellschafter und Kooperationspartner der Integrationsfachdienst Nürnberg gGmbH. Ziel der Arbeit ist es, arbeitslose schwer behinderte Menschen bei ihrer beruflichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dies kann in Form von Beratungen und von Betreuungen über einen maximalen Betreuungszeitraum von einem Jahr erfolgen. Um eine passgenaue Platzierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen, werden gemeinsam mit den Kunden berufliche Perspektiven erarbeitet. Als Instrumentarium für die Abklärung der praktischen Fähigkeiten steht eine Trainingsmaßnahme mit einer Höchstdauer von 12 Wochen im Jahr zur Verfügung. Ebenso gibt es die Möglichkeit einer dreimonatigen Probebeschäftigung. Hier werden die Kosten vom Arbeitsamt übernommen.

Aufgaben der IntegrationsberaterInnen:

- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Akquise von Praktikumsstellen sowie von Arbeitsplätzen
- Begleitung bei Vorstellungsterminen
- Begleitung bei der Einarbeitung
- Beratung von Betrieben über finanzielle Zuschüsse, über Arbeitsplatzausstattung, Schaffung von neuen Arbeitsplätzen
- Unterstützung der Betriebe bei den erforderlichen Anträgen
- Dokumentationspflicht gegenüber dem Integrationsfachdienst

Ein weiteres Ziel ist es, Unternehmer zu finden, die bereit sind, schwer behinderte Arbeitnehmer einzustellen, auszubilden oder Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen und vor allem langfristig mit uns zusammenzuarbeiten.

2. Betriebliches Arbeitstraining

Das Projekt „Betriebliches Arbeitstraining“ schließt eine Lücke in der beruflichen Integration von behinderten Menschen, die aufgrund ihrer kognitiven Einschränkungen keine Ausbildung machen können. Das Angebot richtet sich vor allem an Beschäftigte der Werkstätten für behinderte Menschen. Sie

werden an Praktikumsbetriebe vermittelt und dort vor Ort durch eine intensive und individuell auf sie abgestimmte Unterstützung von FachdienstmitarbeiterInnen betreut. Der Praktikumsbetrieb kann so sicher sein, dass sein eigenes betriebliches Personal für die Betreuung nicht überstrapaziert wird. Die MitarbeiterInnen von ACCESS kümmern sich entsprechend den Anforderungen des Betriebs um die betriebliche Qualifizierung vor Ort. Die PraktikumsbegleiterInnen von ACCESS ziehen sich entsprechend der Zunahme der Selbstständigkeit des Praktikanten bzw. der Praktikantin Zug um Zug zurück. In mehrmonatigen Praktika kann das Arbeitsverhalten stetig verbessert und neue Anforderungen bewältigt werden.

Ziele für die TeilnehmerInnen am „Betrieblichen Arbeitstraining“ sind:

- betriebliche Orientierung
- betriebliche Qualifizierung
- soziale Integration in die Betriebe
- Erhöhung der Chancen auf eine Beschäftigung

Das Projekt startete im Januar 2001 und mit dem Stichtag 1. Oktober 2003 haben bereits 22 TeilnehmerInnen abgeschlossen haben, von denen 12 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gewechselt sind. Das „Betriebliche Arbeitstraining“ ist sicher sowohl für die TeilnehmerInnen wie für die Kooperationsbetriebe ein Gewinn. Über einen längeren Zeitraum können sich beide Partner kennen lernen und entscheiden, ob sie auf Dauer zueinander passen. Gefördert wird das Projekt durch die Aktion Mensch.

3. Assistenz am Arbeitsplatz

Das Sozialgesetzbuch IX schreibt seit Juli 2001 für schwer behinderte Menschen das Recht auf „Assistenz am Arbeitsplatz“ fest, um ArbeitnehmerInnen mit besonderem Unterstützungsbedarf den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ebnet. Dabei handelt es sich um Personen, die die Anforderungen eines Arbeitsplatzes erfüllen können, aber bei der Ausführung ihrer Arbeit auf Handreichungen von Kollegen oder eines Arbeitsassistenten angewiesen sind. ACCESS bietet hierzu als Fachberatungsstelle für den Raum Mittelfranken eine umfassende Beratung für behinderte ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen von der Antragstellung bis zur Begleitung am Arbeitsplatz. Das Projekt wird durch die Aktion Mensch gefördert. Die Beratung ist kostenlos.

Kunden von ACCESS sind beispielsweise Menschen, die u. U. seit ihrer Kindheit von einer Körperbehinderung betroffen sind und z. B. ihre Ausbildung in einer betreuenden Einrichtung gemacht haben und nun auf dem freien Markt arbeiten oder eine Anstellung suchen. Kunden sind auch ArbeitnehmerInnen, die nach Krankheit oder Unfall durch körperliche Einschränkungen nicht mehr in der Lage sind, bestimmte Handgriffe im Büroalltag auszuführen, wie etwa einen Ordner aus dem Schrank zu holen oder eine Diskette ins Laufwerk einzulegen. Sie sind aber z. B. weiter in der Lage, ihre originären Aufgaben am Computer auszuführen.

Das Projekt begleitet bei der Ermittlung des individuellen Hilfebedarfs am konkreten Arbeitsplatz. Der Einsatz technischer Hilfen und die Einbeziehung des kollegialen Umfelds werden geprüft, bevor der Bedarf an Arbeitsassistenten festgestellt wird.

ACCESS stellt Arbeitsassistenten zur Verfügung oder begleitet bei der Selbstanstellung von Assistenten durch die/den behinderten ArbeitnehmerIn.

Das Beratungsangebot wendet sich auch an ArbeitgeberInnen, die über Fördermöglichkeiten und Anstellungsmodalitäten informiert werden.

Zu den bisher begleiteten Berufsbildern gehören u. a. Verwaltungsangestellte, Programmierer, Sozialpädagogen, Unternehmensberater und Geschäftsführer.

Das Projekt ist durch eine Förderung der Aktion Mensch möglich geworden.

4. Projekt „Aktion Berufsplan“

Das Projekt „Aktion Berufsplan“ richtet sich an behinderte Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf während des Übergangs von der Schule zum Beruf.

Mit Hilfe „persönlicher Zukunftskonferenzen“ wird ein langfristiger Begleitprozess in Gang gesetzt, um Orientierung und Ziele für die Zukunft zu finden. Das soziale Umfeld des Schülers bildet dabei den sog. „Unterstützerkreis“, der die Aktivitäten mit unterstützt. Der Schüler steht im Mittelpunkt und bestimmt selbst über sein Leben. Ziel ist es dabei, die Möglichkeiten der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und zu erhöhen.

Die Integrationsbegleitung von ACCESS unterstützt den Prozess und koordiniert die Aktivitäten. Wichtig sind die Zusammenarbeit und die Koordination mit allen Bündnispartnern wie Eltern, Schule und Arbeitsamt.

Die Integrationsbegleitung klärt mit dem Schüler seine Interessen und er-

stellt ein Fähigkeitsprofil. Es gilt, die Stärken und Fähigkeiten herauszufinden, die Motivation zur Arbeit zu klären und erforderliche soziale Umgangsformen zu stärken.

Mit Hilfe von Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts und Job-Coaching (Begleitung am Arbeitsplatz) werden Arbeitsmöglichkeiten erprobt und die Möglichkeiten einer Integration ausgelotet. Ziel ist die Integration in einen Betrieb oder das Finden einer Ausbildungsmöglichkeit.

Das Angebot der „Aktion Berufsplan“ ist möglich geworden durch eine Förderung der Aktion Mensch und des Europäischen Sozialfonds, Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Persönliche Assistenz

Der Begriff „persönliche Assistenz“ steht für jede Art der persönlichen Hilfe, die ermöglicht, ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben in der Gemeinschaft zu führen.

Persönliche Assistenz ist ein Modell, das die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung entwickelt hat.

Ausgehend vom Paradigmenwechsel vom Objekt zum Subjekt stellt es behinderte Menschen als ExpertInnen in ihren eigenen Sachen in die Rolle

- der Selbstvertretung und
- Selbstorganisation.

Persönliche Assistenz ist eine Organisationsform von Hilfen für Menschen mit Behinderung, die

- Fremdbestimmung reduziert und
- Selbstbestimmung und Selbstverantwortung ermöglicht.

Persönliche Assistenz ist ein Instrument, das

- Chancengleichheit ermöglicht und
- Diskriminierung abbaut.

Ein Angebot von persönlicher Assistenz entspricht dem Anspruch innovativer Behindertenpolitik.

Von persönlicher Assistenz spricht man dann, wenn die KundInnen die not-

wendige Kompetenzen für ein selbstbestimmtes Leben mit persönlicher Assistenz in ihren Händen haben bzw. wieder zurückerlangen. Das bedeutet, einfach gesagt: selbst entscheiden, wer wann wo und wie die persönliche Assistenz leistet, und die Kompetenz darüber haben wer wofür wie viel bezahlt bekommt.

Persönliche Assistenz bedeutet die Umverteilung der Macht von Institutionen zu den Betroffenen.

Persönliche Assistenz nach (Lebens-)Bereichen

Persönliche Assistenz gewährleistet behinderten Menschen ein selbstbestimmtes Leben in allen Lebensbereichen, geht also über Hilfe und Betreuung im Sinne des Pflegegeldgesetzes hinaus, wo Behinderung ausschließlich im Kontext des medizinischen Modells betrachtet wird. Diese Sichtweise geht vom Defizit aus und spricht behinderten Menschen gewisse Fähigkeiten ab. Persönliche Assistenz erfordert einen Paradigmenwechsel hin zum sozialen Modell der Behinderung.

Persönliche Assistenz umfasst unter anderem folgende Bereiche:

- Unterstützung und Hilfe bei den „basic-needs“ (Körperpflege etc.)
- Hilfe bei der Haushaltsführung,
- Hilfe in der Freizeit
- Unterstützung am Arbeitsplatz
- Hilfe und Unterstützung zur Erhaltung der Gesundheit

Persönliche Assistenz in Bezug auf Arbeit und Ausbildung beinhaltet einerseits persönliche Assistenzleistungen während der Aus- und Weiterbildung (Schule, Kurse, Studium etc.) mit dem Ziel, eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen bzw. den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden. Auf der anderen Seite betrifft sie Assistenzleistungen am Arbeitsplatz. Diese ermöglichen die Teilhabe am Arbeitsmarkt, steigern die Effizienz der Tätigkeit, ermöglichen eine Karriere etc.

Für behinderte Menschen, die derzeit nicht berufstätig sind, erhöht eine bedarfsgerechte persönliche Assistenz die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Persönliche Assistenzleistungen stellen sicher, dass es für behinderte Menschen

z. B. möglich ist, zur geforderten Zeit aufzustehen und in die Arbeit zu kommen. Sie setzen auch Ressourcen frei, die bisher für die Befriedigung sehr existenzieller Bedürfnisse aufgewendet wurden. Diese Ressourcen können, wenn diese Fragen geklärt sind, in anderen Bereichen, z. B. beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, verwendet werden.

Die Gliederung einzelner Bereiche erfolgt willkürlich. Im Grunde darf man die Bereiche nicht voneinander getrennt sehen, sie beeinflussen sich gegenseitig. So wird jemand, der seine Freizeit und Hobbys nicht nach seinen Bedürfnissen gestalten kann, weniger Erholungswert daraus ziehen, was wiederum Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit im Beruf hat. Das Gleiche gilt für Urlaubsreisen und in ganz besonderer Weise für „Hilfestellungen zur Erhaltung der Gesundheit“ etc. In diesem Sinne sind alle persönlichen Assistenzleistungen mit dem Arbeitsbereich verbunden.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Ein wichtiger Bereich der persönlichen Assistenz ist die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz. Sie beinhaltet selbst gewählte Hilfe und Unterstützung, z. B. bei der Fahrt zur Arbeitsstelle, bei Handreichungen am Arbeitsplatz etc. Das Leben mit persönlicher Assistenz stellt immer die gleichen Anforderungen an die KundInnen, egal welcher Lebensbereich betrachtet wird. So entscheiden auch bei der persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz die KundInnen, wer wann wo welche Hilfe leistet.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

- ist die regelmäßige Unterstützung in Form von Handreichungen während der Arbeitszeit,
- wird als ein Ausgleich behinderungsbedingter Funktionseinschränkungen eingesetzt und
- ermöglicht ArbeitnehmerInnen mit Behinderung entsprechend ihrer Stellenbeschreibung zu arbeiten,
- kann stundenweise oder durchgehend benötigt werden und
- beschränkt sich in der Regel auf Hilfstätigkeiten, die von den ArbeitnehmerInnen selbst in Auftrag gegeben werden.

Beispiele für arbeitsplatzbezogene persönliche Assistenz:

- Reisebegleitung/Dienstreise
- Begleitung bei Verpflichtungen außerhalb des Büros, so z. B. bei Veranstaltungen, Besuchen bei Kunden (Hausbesuche)
- Hilfe beim Ein- und Aussteigen aus oder in das Kfz
- Manuelle Tätigkeiten, Akten in Regale rauf- und runterstellen
- Tasche packen
- Kopieren, faxen, heften, Ablage (manueller Hilfebedarf)
- Mitschreiben, Tippen
- Aus- und Anziehen von Jacke, Handschuhen etc.
- Mittagessen
- Fahrt zur Arbeit oder die Fahrt nach Hause
- Assistenz zur Toilettenbenutzung

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz setzt voraus, dass

- die hauptsächlichen Aufgaben (Kerntätigkeiten), die den jeweiligen Arbeitsplatz ausmachen, von dem/der betreffenden ArbeitnehmerIn selbstständig erfüllt werden können.
- nicht die AssistentInnen oder die ArbeitgeberInnen über den konkreten Unterstützungsbedarf entscheiden, sondern die ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen als Fachleute in eigener Sache betrachtet werden – sie kennen ihren Hilfebedarf am besten und können als Einzige entscheiden, wo sie Unterstützung wollen und wo nicht.

Bei arbeitsplatzbezogener persönlicher Assistenz geht es also nicht darum, ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen bei der Arbeit zu begleiten und ihnen die Inhalte ihrer Arbeit näher zu bringen. Bevor die arbeitsplatzbezogene persönliche Assistenz auf den Plan tritt, sind die betreffenden Beschäftigten für ihre Arbeit vollständig qualifiziert.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz gibt auch „schwerer“ behinderten Menschen die Chance, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie erhöht die Qualität der am Arbeitsplatz erbrachten Leistung. Sie vermeidet Abhängigkeiten von KollegInnen und stärkt die Position der behinderten ArbeitnehmerInnen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden und eine Karriere zu ermöglichen.

Durch eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt steigt auch deren Einkommen. Sie können so der „Armutsfalle Behinderung“ entgehen und sind nicht mehr länger auf den Empfang von Sozialhilfe angewiesen. Dies hat nicht nur Auswirkung auf das Selbstvertrauen behinderter Menschen, sondern auch darauf, wie behinderte Menschen von der Gesellschaft gesehen werden.

Durch persönliche Assistenz am Arbeitsplatz werden auch für nichtbehinderte Menschen Arbeitsplätze geschaffen. Hier ist einerseits die Arbeit der persönlichen AssistentInnen zu nennen, andererseits werden durch persönliche Assistenz die Personen, die für behinderte Menschen Hilfe und Unterstützung leisten (z. B. Familienangehörige), entlastet. Dadurch haben viele von ihnen die Möglichkeit, ebenfalls ein Arbeitsverhältnis aufzunehmen.

Die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der persönlichen Assistenz sind nicht von der Hand zu weisen. Sowohl behinderte als auch nichtbehinderte Personen nehmen verstärkt am Arbeitsmarkt teil. Sie zahlen mehr Steuern und haben auch mehr Geld zur Verfügung, das wieder der Wirtschaft zufließen kann.

Vorstellung der ACCESS Integrationsbegleitung Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben gGmbH

Die Vision

Mitwirkung an einer gesellschaftlich verantwortungsvollen Kultur des 21. Jahrhunderts.

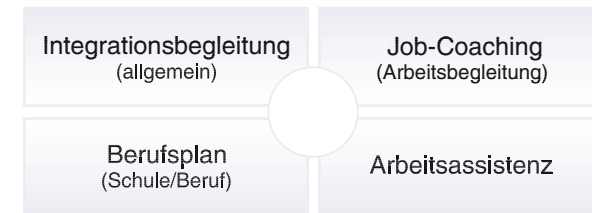
Bestmögliche Förderung der Lebensqualität und Entwicklung einer jeden Person.

Die Mission

Wir treten aktiv für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen ein.

Wir wollen in Zusammenarbeit mit aufgeschlossenen, verantwortungsbewussten Arbeitgebern Arbeitsplätze schaffen.

Chancen eröffnen – Brücken bauen



Dienstleistungen

Unterstützung schwer behinderter ArbeitnehmerInnen und von Arbeitgebern.

- individuell
- partnerschaftlich
- vertrauensvoll
- vom ersten Kontakt an bis zur Nachbetreuung

Dienstleistungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme:

- Berufsperspektivenplanung
- Erstellen eines Fähigkeitsprofils
- Assistenz-/Hilfsmittelberatung
- Begleitung im Bewerbungsverfahren

Dienstleistungen für ArbeitgeberInnen im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme:

- Aufklärung über Möglichkeiten und Vorteile der Beschäftigung behinderter ArbeitnehmerInnen
- Entwicklung von Stellenprofilen
- Information über Förderungen
- Personalvermittlung
- Übernahme des Antragsverfahrens

Dienstleistungen bei bestehendem Arbeitsverhältnis:

- Einarbeitung der MitarbeiterIn mit Behinderung
- Ansprechpartner sein, Kontakt nach Bedarf (regelmäßig)
- Anpassungen anregen (Schulungen, Hilfsmittel, Umsetzung)
- kollegiale Unterstützung begleiten

Betriebliches Arbeitstraining

Begleitung von Menschen mit so genannter Lern- oder geistiger Behinderung

- durch Arbeitsbegleiter (Job-Coaches)
- in Betrieben zum Praktikum

„Erst platzieren, dann qualifizieren“

22 AbsolventInnen, davon 12 Arbeitsverhältnisse in Betrieben. In Kooperation mit acht Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in der Region.

Gefördert durch die Aktion Mensch.

Assistenz am Arbeitsplatz

1. Rechtliche Grundlagen

- Rechtsanspruch des schwer behinderten Menschen
- Qualifikation und Hauptinhalt der Arbeitsleistung beim schwer behinderten Menschen (Kernbereich der Tätigkeiten)
- Anstellungs- und Anleitungskompetenz beim schwer behinderten Menschen (Arbeitgeberfunktion)
- Erledigung von Hilfstätigkeiten nach Anweisung
- nicht nur gelegentliche Notwendigkeit
- stufenweise Pauschalbeträge
- Nachrangigkeit gegenüber § 27 SchwbAV



Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb vor einer Assistenz am Arbeitsplatz ermitteln:

- Arbeitsorganisation
- Umsetzung
- Vorrang technischer Hilfen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Kollegiale Hilfe (Normalisierungsprinzip)

Ermittlung des individuellen Bedarfs.

2. Das Angebot

- Umfassende und unabhängige Beratung für schwerbehinderte Arbeitnehmer und für Arbeitgeber: Von der Antragstellung bis zur Nachbetreuung am Arbeitsplatz.
- Vermittlung von Arbeitsassistenten: Unterstützung bei Suche, Auswahl, Anleitung und Einarbeitung des Arbeitsassistenten.

3. Das Kundenprofil

- Grad der Behinderung 100 %
- Einstufung nach Pflegestufe 3

Behinderung: Muskelatrophie, Muskeldystrophie, Cerebralparese, Querschnittslähmung, Polio, Osteoparese gravis.

Beschäftigt als: Verwaltungsangestellte, Sekretärin, Fachinformatiker, Programmierer, Netzwerkadministrator, Internetscout, Beratungsstellenmitarbeiter, Geschäftsführer, Auszubildende.

Selbstständiger: Unternehmensberater.

4. Stellenprofil „Arbeitsassistent“

Tätigkeitsbeschreibung: Unterstützung von körperbehinderten Arbeitnehmern am Arbeitsplatz zum Ausgleich behinderungsbedingter Einschränkungen und zur Umsetzung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung.

Aufgaben am Arbeitsplatz:

- Bedienung der Büromaschinen
- Wechsel von Datenträgern, Formularen und Papier (Diskette, Kassette, Folie, Drucker); Anlegen und Abnehmen von Headsets
- Vorlage von Ordnern und Schriftstücken am Schreibtisch

Aufgaben bei externer Begleitung:

- Begleitung zu Tagungen, Seminaren und Fortbildungen
- Fahrertätigkeit, Hilfe beim Ein- und Aussteigen
- Unterstützung im barriereichen Umfeld – z. B. Überwindung von Stufen, Bedienung von Aufzügen und Türen

Fähigkeitsprofil:

- In der Regel keine besondere Ausbildung erforderlich
- Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit sind wichtige Arbeitsgrundlagen
- Führerschein häufig notwendig

WORKSHOP 2

RAUS AUS DER BESCHÄFTIGUNGS- THERAPIE – REIN IN DEN ARBEITSMARKT

Zielgerichtete Unterstützung am Arbeitsplatz für
ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

TeilnehmerInnen aus den Organisationen:

alpha nova Betriebsges.m.b.H., Amt der Oberösterreichischen Landesregierung – Sozialabteilung, autArK Integrationsfachdienst, Berufsvorschulungszentrum St. Gilgen, Caritas der Diözese Innsbruck, CONTEXT Impulse am Arbeitsmarkt GmbH, Diakoniewerk Gallneukirchen, JobFit Berufsvorbereitungslehrgang, Lebenshilfe Ennstal – Arbeitsassistenten Liezen, Lebenshilfe Müritzschlag, Österreichisches Hilfswerk für Taubblinde

ModeratorInnen:

Maga. Doris Winkler, Koordinatorin der ARGE Wohnplätze – Initiative Arbeit für Menschen mit Behinderung in Wien
Harald Motsch, Jugend am Werk, Leiter der beruflichen Integration

Im Workshop wurde der Frage nachgegangen, welche Erfolgsfaktoren ausschlaggebend sind, um für Menschen mit Behinderung den Verbleib auf einem Arbeitsplatz langfristig und nachhaltig zu sichern.

Einleitend wurden die verschiedenen Ansätze der beruflichen Integration umrissen. Grundsätzlich werden folgende Einrichtungen unterschieden:

- Einrichtungen der Arbeitsassistenten, wo ein freier Zugang der KundInnen besteht
- Einrichtungen der vermittlungsorientierten Integrationsbegleitung, wo Menschen aus Beschäftigungstherapieeinrichtungen oder aus betreuten Wohneinrichtungen Unterstützung erhalten, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden
- Job-Coaching, eine Möglichkeit, Menschen am Arbeitsplatz längerfristig einzuschulen und zu begleiten, damit der Arbeitseinstieg gut gelingt

Eine weitere zusätzliche Möglichkeit gibt es durch die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, die jene Tätigkeiten übernimmt, die aufgrund der Behinderung nicht selbst von dem/der Arbeitnehmer/in erbracht werden können.

Verwendete Begrifflichkeiten:

- *Einrichtungen bzw. Werkstätten der Beschäftigungstherapie:*
Diese sind nach den jeweiligen Behindertengesetzen der Länder definiert und bieten Tagesstrukturmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung,

die vorübergehend oder dauerhaft keine Möglichkeit haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

- Wenn von *Integration am Arbeitsmarkt* gesprochen wird, ist damit ein „aufrechtes Dienstverhältnis in einem Betrieb gemeint, wo weder von ArbeitgeberInnenseite noch von Seiten der KollegInnen Ausgrenzungstendenzen durch Kündigungsandrohung oder Mobbing bestehen“.
- *Nachhaltigkeit* ist im Selbstverständnis der Workshop-LeiterInnen „der Verbleib im sozialversicherungspflichtigen Arbeitsmarkt, wobei ein Arbeitsplatzwechsel aber durchaus möglich ist“.
- Zum *Selbstverständnis der beruflichen Integration* wird festgehalten, dass berufliche Integration eine Wahlmöglichkeit ist, wobei die Bandbreite von Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bis zu einem vorübergehenden oder dauerhaften Aufenthalt in einer Einrichtung der Beschäftigungstherapie mögliche Alternativen darstellt.

Vor der beruflichen Integration müssen die Risiken für die Betroffenen kalkuliert und nach Möglichkeit minimiert werden. So ist es z. B. notwendig abzusichern, dass im Falle des Scheiterns eines Arbeitsversuchs die finanziellen Leistungen in der ursprünglichen Höhe zur Gänze wieder aufleben. Es darf für den Menschen mit Behinderung durch eine Arbeitsintegration langfristig kein finanzieller Verlust eintreten.

Wichtige Kriterien als Voraussetzung für eine Nachhaltigkeit:

- a) *Konzentration auf die berufliche Integration – keine Zielkollisionen*
Bevor der Prozess der beruflichen Integration gestartet wird, ist eine umfassende „Lebenszielplanung“ zu erstellen, die divergierende bzw. überfordernde Ziele ausschließt. Eine solche Zielkollision ist erfahrungsgemäß ein Wohnungswechsel parallel zur Arbeitssuche.
- b) *Berufliche Integration als Wahlmöglichkeit:*
 - Die berufliche Integration hat bedürfnisorientiert zu arbeiten; das erfordert das richtige Maß an Unterstützung für den/die Arbeitnehmer/in (Unterstützung zur Selbsthilfe geben).
 - Der/die Berufsanwärter/in wird in jedem Teilschritt der beruflichen Integration aktiv mit einbezogen; der/die Berufsanwärter/in ist der Auftraggeber, der/die Assistent/in die Unterstützungsressource.

c) Erreichung eines optimalen Matching:

- Erörterung der Fähigkeiten, Interessen, Bedürfnisse des/der Berufsanwärters/in sowohl in arbeitstechnischen Belangen als auch hinsichtlich sozialer Komponenten.
- Erhebung des Anforderungsprofils der Firma durch eine Arbeitsplatzanalyse.
- Die Akquisition muss personenbezogen sein.
- Durchführung von Volontariaten, um das Matching zu überprüfen.
Grundsätzlich sind mehrere Volontariate möglich, da berufliche Integration als Prozess zu sehen ist.

d) Enge Zusammenarbeit mit dem relevanten sozialen Umfeld des/der Berufsanwärters/in

Wenn ein Dienstverhältnis nachhaltig abgesichert werden soll, sind folgende Aspekte wichtig:

- Die Sichtweise des/r Arbeitgebers/in miteinbeziehen:
Dienstleistungen für den/die Arbeitgeber/in sind zum Beispiel alle Fragen um die Thematik des Feststellungsbescheides und mögliche Konsequenzen. Soziale Auswirkungen der beruflichen Integration sind im Betrieb mit den unmittelbaren KollegInnen im Team und mit den Vorgesetzten zu reflektieren. An Veränderungen ist gemeinsam zu arbeiten.
- Aktive Unterstützung bei der Einreichung für Lohnkostenzuschüsse.
- Während der Eingliederungsphase des Menschen mit Behinderung muss die Fremd- und Selbsteinschätzung beobachtet werden.
- Unterstützungsmöglichkeiten entwickeln.
- Den Prozess der Arbeitsintegration evaluieren.
- Die vorhandene Betriebskultur erkennen und anpassen.
- Regelmäßige Rückmeldungen an ArbeitgeberIn und KollegInnen sowie aktives Einholen von Informationen des Arbeitgebers und aktives Nachfragen beim Arbeitgeber.

Im Verlauf einer Integration gibt es unterschiedliche Phasen, die entscheidend sein können für den Erfolg einer Integration.

Grundsätzlich werden vier Phasen unterschieden:

a) Einstiegsphase:

In der Einstiegsphase ist es wichtig, eine enge Zusammenarbeit mit allen Beteiligten zu erreichen und eventuell ein MentorInnensystem aufzubauen. In der Regel sind die ersten drei Monate für den/die Arbeitnehmer/in am wichtigsten. Oft gibt es überhöhte Erwartungen für das persönliche Leben, die dem Arbeitsalltag nicht standhalten. Hier ist es wichtig, dass die Unterstützungskraft klärend und steuernd eingreift. Wichtig in dieser Phase sind auch die Rückmeldungen an den/die Arbeitgeber/in und das Team – was genau wurde vereinbart, Stundenausmaß, Lohnkostenzuschuss etc. Sollten Unklarheiten auftreten, muss auf Vereinbarungen verwiesen werden bzw. müssen neue Regelungen festgelegt werden.

b) Stabilisierungsphase:

In der Stabilisierungsphase werden die bisherigen Unterstützungsmaßnahmen in einer permanenten Evaluation überprüft. Die vorhandenen Möglichkeiten werden bewertet und im Bedarfsfall neu erarbeitet. Es sollte zum langsamen Rückzug der unterstützenden Person kommen.

c) Nachsorgephase:

In der Nachsorgephase wird ein Testlauf gestartet, um zu sehen wie der/die Arbeitnehmer/in ohne Betreuung zurechtkommt, wobei im Anlassfall jedoch wieder unterstützend eingegriffen werden kann.

Diese drei Phasen stellen kein starres Ablaufmodell dar, sondern sollen entsprechend dem Integrationsverlauf flexibel gewechselt und zeitlich gestaltet werden.

d) Beendigung der Unterstützung:

Die Beendigung der Unterstützung bedeutet die Abmeldung von der Betreuung. Dabei sind alle relevanten Personen einzubeziehen. Wesentlich ist, dass der Hinweis auf Unterstützungsmöglichkeiten im Falle des Auftretens von Krisen gegeben wird und das Angebot unterbreitet wird, dass sofort und unbürokratisch eingegriffen werden kann, sollten Krisen auftreten, die nicht im Unternehmen allein gelöst werden können.

Die Thematik Krisenintervention nach einer abgeschlossenen Integration ist von höchster Bedeutung, da hier langfristig die größte Nachhaltigkeit zu erzielen ist. Es wurde immer wieder die Erfahrung gemacht, dass auch nach einer relativ langen Zeit der Integration Krisen auftreten können, die der/die Arbeitnehmer/in mit Behinderung alleine nicht bewältigen kann.

Um sicherzustellen, dass die Möglichkeit für den Integrationsfachdienst, Krisenintervention zu übernehmen, gegeben ist, muss die Nachsorge vom Fördergeber finanziert werden. Die Bereitschaft der Nutzung muss sowohl von Seiten des/r Arbeitnehmers/in als auch von Seiten des/r Arbeitgebers/in vorhanden sein.

Der Integrationsfachdienst muss in der Lage sein eine individuelle Einschätzung der Situation zu treffen und dementsprechend zu agieren, entweder mit Unterstützung im Sinne von Gesprächen und Regelungen oder, wenn notwendig, mit einer sofortigen längerfristigen Betreuungsaufnahme, um eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu verhindern.

Krisenintervention heißt, dass die Problemlösung auf jeden Fall in der Firma erfolgen muss. Das bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass der Mensch mit Behinderung immer in diesem Betrieb bleiben muss. Grundsätzlich sind auch ein Firmenwechsel, eine Reduktion von Stunden, ein Verzicht auf eine Kündigung, bis ein neuer Arbeitsplatz gefunden wird, Abteilungswechsel etc. denkbar.

Kommt es zur Aufnahme einer erneuten Betreuung, ist es zielführend, wenn wiederum ein Betreuungsvertrag mit genau definierten Interventionsmaßnahmen und Unterstützungszeitraum vereinbart wird.

Zusammenfassend werden die Erfolgsfaktoren für die Nachhaltigkeit folgendermaßen benannt:

1. Matching

Eine erfolgreiche Arbeitsintegration ist nur dann möglich, wenn Wünsche, Kenntnisse und Fähigkeiten des/r Arbeitnehmers/in mit Behinderung und die Anforderungen des Arbeitsplatzes und des Betriebes zusammenpassen.

2. Berufliche Integration ist ein **Prozess**, bei dem alle Beteiligten Zeit brauchen, um Erfahrungen und notwendige Kenntnisse zu erlangen. Dies bedeutet eine besondere Berücksichtigung des Faktors „Zeit“. Erfolgreiche, nachhaltig gesicherte Integrationen benötigen meistens eine längere Zeitspanne, ein Schnellschuss ist unter Umständen nur kurzfristig ein „Erfolg“.
3. Es muss eine lückenlose und bedürfnisorientierte **Unterstützung** sowohl des/r **Arbeitnehmers/in** als auch des/r **Arbeitgebers/in** angeboten werden.
4. Auch bei später auftretenden **Krisen** muss eine Unterstützung durch den Integrationsfachdienst jederzeit möglich sein, auch wenn die Integration bereits abgeschlossen ist.
5. Für diese **längerfristige Nachsorge** ist eine entsprechende Struktur zur Verfügung zu stellen und zu finanzieren.

WORKSHOP 3

LANGFRISTIGE ERHALTUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Am praktischen Beispiel Bezirk Hollabrunn,
Niederösterreich

TeilnehmerInnen aus den Organisationen:

Bandgesellschaft, BFZ Steiermark, Contrast Management Consulting, Diakoniewerk Gallneukirchen, Dachverband der Steirischen Behindertenhilfe, JOBIN-Arbeitsassistenten, Lebenshilfe Mürzzuschlag, Volkshilfe Beschäftigungsinitiative SANSPEED

Moderatoren:

Otto Lambauer, Caritas Wien, Grundlagenarbeit im Bereich Behinderteneinrichtungen
Josef Schönhofer, Leiter der Arbeitsassistenten für Menschen mit Behinderung der Caritas der Erzdiözese Wien

Die Caritas der ED Wien bietet im Bezirk Hollabrunn Wohn- und Werkstattplätze für Menschen mit Lernbeeinträchtigung an. Seit 1979 gibt es permanent Vermittlungen von Menschen mit Lernbehinderung auf den ersten Arbeitsmarkt. Das Zusammenspiel von Arbeitsassistenten, Arbeitsbegleitung und Vorbereitung der Menschen mit Behinderung auf die Anforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt sowie die individuelle Unterstützung von Menschen mit Behinderung in ihrem Wohnumfeld ermöglichen die langfristige Erhaltung von Arbeitsplätzen. Diese intensive Begleitung von Menschen mit Behinderung in ihrem Arbeitsprozess bietet auch die Möglichkeit, bei Verlust eines Arbeitsplatzes gezielt in den Werkstätten die Arbeitsfähigkeiten nachzuschulen und so die Chancen auf Wiedervermittlung zu erhöhen.

Im Rahmen des Workshops werden das Zusammenspiel der verschiedenen Dienste (Qualifikation, Clearing, Arbeitsassistenten, Wohnbetreuung) sowie die Vernetzung dieser Dienste mit den Einrichtungen des Arbeitsmarktservice und den Betrieben der Region dargestellt. Anhand von Fallbeispielen wird die Arbeit anschaulich gemacht.

In gemeinsamer Diskussion wird erarbeitet, wie manche Ansätze aus dem Beispiel Hollabrunn (z. B. waren drei Betriebe aus Hollabrunn Gewinner beim Niederösterreichischen Job-Oskar) auf andere Regionen übertragen werden können bzw. welche erfolgreichen Strategien zur langfristigen Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt in anderen Regionen angewandt werden.

Der Bezirk Hollabrunn

50.070 Einwohner, davon 29.708 im Alter von 15 bis 60 Jahren
1.033 als arbeitslos gemeldete Personen (10/03) bei 120 offenen Stellen
15.061 Arbeitsplätze (1991)

Einrichtungen der Caritas im Bezirk Hollabrunn

- Wohneinrichtung Retz (110 Wohnplätze)
- Wohneinrichtung Zellerndorf (14 Wohnplätze)
- Wohneinrichtung Bauernhof Unternalb (36 Wohnplätze)
- Wohneinrichtung Hollabrunn (54 Wohnplätze)
- Beschäftigungstherapie Retz (152 Plätze)
- Beschäftigungstherapie Unternalb (41 Plätze)
- Beschäftigungstherapie Hollabrunn (47 Plätze)
- Beschäftigungstherapie Mühlbach (20 Plätze)
- Qualifikationsprojekt Tischlerei (6 Plätze)
- Arbeitsassistenten (2 Mitarbeiter, 40 und 20 Stunden/Woche)
- Clearing (1 Mitarbeiterin 20 Stunden/Woche)

Zahlen aus der Arbeitsassistenten

Vermittlungen seit 1978: etwa 130 laufende Betreuungen in rund 70 Betrieben und 45 Branchen.

Vermittlungen 2002: 26; Erhaltungen 2002: 12.

These 1

Intensive Kontakte zu Firmen bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ermöglichen das Abfangen von Problemen schon im Vorfeld und erleichtern Interventionen.

Fallbeispiel 1 | Standortwechsel einer Firma

Eine Firma verlegt ihren Standort von Hollabrunn nach Wien. Sieben Arbeitsplätze von Menschen mit Lernbehinderung sind betroffen.

Die Firma richtet einen Firmenbus von Hollabrunn nach Wien ein.

Die Arbeitsassistenten organisieren einen öffentlich finanzierten Fahrdienst vom Wohnort der Arbeitnehmer/innen nach Hollabrunn

Die Arbeitsassistentin nimmt Kontakt zur Leitung des Standortes in Wien auf, um dort ein Verständnis für die spezielle Problematik der Menschen mit Behinderung zu erwirken und Mentor/innen in der Firma zu finden.

Die behinderten Arbeitnehmer/innen erhalten die Möglichkeit, eine viermonatige Probezeit in Wien zu durchlaufen.

Folge: Vier Arbeitnehmer wechseln nach Wien und können ihren Arbeitsplatz erhalten, für die restlichen drei Arbeitnehmer/innen findet die Arbeitsassistentin neue Arbeitsplätze in der Region.

These 2

Firmen sind bereit, behinderte Arbeitnehmer/innen einzustellen, wenn sie erkennen, dass sie in schwierigen Situationen unbürokratische Unterstützung bekommen.

Fallbeispiel 2

Ein Arbeitnehmer mit Lernbehinderung und Verhaltensproblematik bekommt einen Arbeitsplatz bei der Parkplatzreinigung eines großen Einkaufszentrums. Während der Krankenstände und Fehlzeiten kann eine Ersatzarbeitskraft, von einem Job-Coach eingeschult, diese Tätigkeit übernehmen. Für die Firma entstehen keine zusätzlichen Kosten oder sonstigen Aufwände.

Folge: Die Ersatzarbeitskraft kann sofort einsteigen, als der ursprüngliche Arbeitnehmer die Tätigkeit nicht weiter fortführen will. Die Reinigungsfirma erklärt sich aufgrund der guten Zusammenarbeit bereit, weitere Menschen mit Behinderung einzustellen.

These 3

Das Kennen der innerbetrieblichen Strukturen ist wichtig, betriebliche Hierarchien müssen als solche akzeptiert werden.

Fallbeispiel 3

Der Marktleiter einer großen Lebensmittelkette kann überzeugt werden, eine behinderte Person einzustellen, der Rayoninspektor ist dagegen, v. a. da er meint, dass aufgrund des Kündigungsschutzes Probleme auftauchen könnten. Der Personalchef kann überzeugt werden, dass eine Einstellung mit Unterstützung aus der Sozialhilfe des Landes NÖ keinen Kündigungsschutz bewirkt, will jedoch nicht gegen den Rayoninspektor entscheiden.

Folge: Keine Anstellung, der Marktleiter ist enttäuscht

These 4

Auf- und Ausbau von Netzwerken erleichtern die Vermittlungsarbeit.

Netzwerke im Bezirk Hollabrunn

Arbeitsassistentin – Clearing – Job-Coaching: Diese befinden sich am selben Standort, ein regelmäßiger Erfahrungs- und Gedankenaustausch ist möglich.

Arbeitsassistentin – Clearing – Beschäftigungstherapien/Qualifikationsprojekte: Es finden monatliche Treffen statt, um sich über KlientInnen auszutauschen und mögliche Integrationspfade zu erkunden.

Sozialbeirat des Bezirkes: Gemeindevertreter, Vertreter sozialer Institutionen (vom Krankenhaus bis zur Sozialabteilung) treffen sich 1-mal Jahr.

Vernetzung: Wirtschaftskammer, AMS, Arbeiterkammer; Integrationsdienste des Bezirkes, Qualifikationsprojekte (ca. 6-mal Jahr).

Treffen von Vertretern sämtlicher Sozialprojekte im Bezirk (z. B. Frauenberatungsstelle, Beschäftigungsprojekte des zweiten Arbeitsmarktes, Sozialamtsvertreter), vierteljährlich.

These 5

Aufgrund von guter Vernetzung und dadurch persönlicher Kenntnis der Beteiligten ist es möglich, Probleme, die sich aus dem sozialen Umfeld ergeben, rechtzeitig in den Griff zu bekommen.

Fallbeispiel 4

Eine Arbeitnehmerin bürgt für ihren Lebensgefährten. Die Firma bekommt eine Forderung nach Lohnpfändung. Die Arbeitnehmerin steht der Situation hilflos gegenüber. Die Arbeitsassistentin hilft, die Sachlage zu klären, und kann eine Unterstützung durch die Schuldnerberatung einleiten.

Folge: Die Firma, die bei Gehaltspfändungen im Normalfall sehr skeptisch reagiert, erhält das Arbeitsverhältnis aufrecht, da sie das allseitige Bemühen erkennt.

These 6

Das Zusammenwirken von Strukturen des sekundären Arbeitsmarktes, der Sozialhilfe und der Beschäftigungstherapie hilft, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Fallbeispiel 5

Ein Arbeitnehmer verliert wegen Alkoholproblemen den Arbeitsplatz. Es ist möglich, ihm eine vorübergehende Arbeit in der Beschäftigungstherapie anzubieten, die aufgrund der Arbeitsstruktur den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht. Der regelmäßige Besuch der Beschäftigungstherapie verhindert, dass der Arbeitnehmer den Tagesrhythmus verliert. Nach psychischer Stabilisierung kann er wieder auf den Arbeitsplatz vermittelt werden.

These 7

Förderstrukturen müssen regelmäßig den individuellen Gegebenheiten angepasst werden können, unterschiedliche Fördermöglichkeiten müssen im Bedarfsfall angeboten werden.

Aber: Förderung kann nur ein Nebeneffekt sein, Arbeitsverhältnisse, die nur auf Förderung aufgebaut sind, haben keinen nachhaltigen Erfolg.

Fallbeispiel 6

Aufgrund der Förderumstellung von AMS-Förderung auf BSB-Förderung wird der Lohnkostenzuschuss in einem Betrieb für die Arbeitnehmer mit Behinderung extrem gekürzt. Die Firma kann aufgrund genauer Aufzeichnungen (sie ist ISO-zertifiziert) die Minderleistung der Arbeitnehmerinnen gut argumentieren und nachvollziehbar machen. Es gelingt der Arbeitsassistenz im Gespräch mit Vertretern des Landes, dass dieses den Differenzförderbetrag übernimmt.

Folge: Die Arbeitsverhältnisse bleiben gesichert.

UN 20.12.1993

Der Grundsatz der Gleichberechtigung impliziert, dass die Bedürfnisse eines jeden einzelnen Menschen von gleicher Wichtigkeit sind, dass diese Bedürfnisse zur Grundlage der Planung der Gesellschaft gemacht und dass alle Ressourcen so eingesetzt werden müssen, dass für jeden Menschen die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe gewährleistet ist.

Behinderte sind Mitglieder der Gesellschaft und haben das Recht, in ihrer jeweiligen Ortsgemeinschaft zu verbleiben. Sie sollen die von ihnen benötigte Unterstützung im Rahmen der üblichen Bildungs-, Gesundheits-, Beschäftigungs- und sozialen Dienstleistungsstrukturen erhalten.

WORKSHOP 4

LEBENS- UND ZUKUNFTSPLANUNG

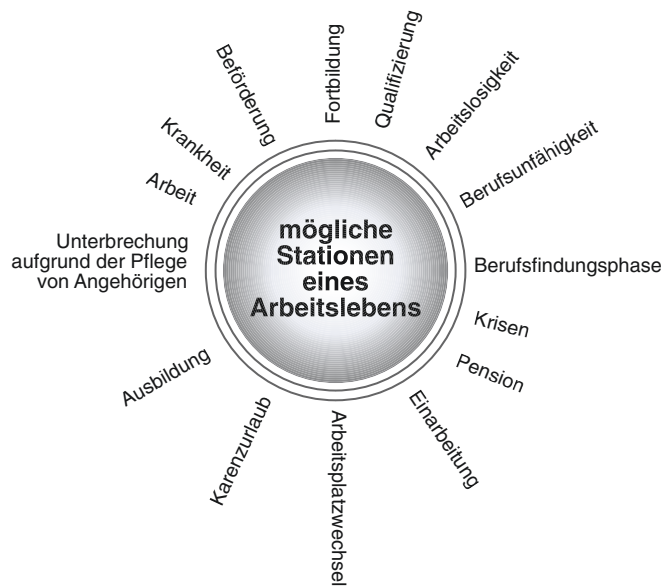
**Stationen des Arbeitslebens im Hinblick auf Flexibilität
und Durchlässigkeit für Menschen mit besonderem
Unterstützungsbedarf**

TeilnehmerInnen aus den Organisationen:

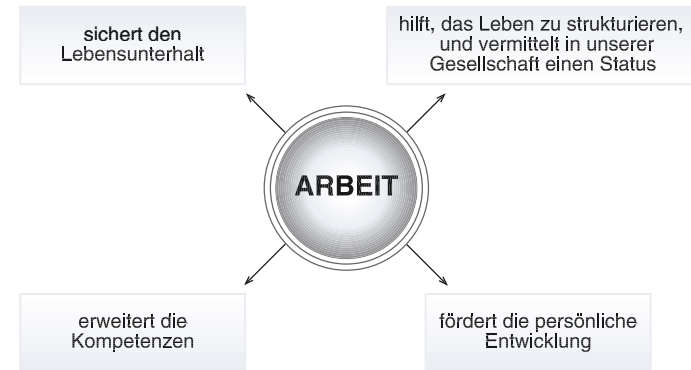
Arbeiterkammer Wien, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Landesstelle Graz, Bandgesellschaft, BBRZ Steiermark Service Arbeit und Gesundheit, Gesellschaft für Arbeit und Bildung der Chance B, Lebenshilfe Landesverband Steiermark, Österreichischer Zivilinvalidenverband, Rehab. Klinik Tobelbad, Verein Balance Projekt Werkverkauf

Moderatoren:

Mag. Markus Vögel, Bereichsleiter Arbeit/Fördern, Lebenshilfe Vorarlberg gGmbH
Gerhard Winkler, Dipl. Behindertenpädagoge, Werkstättenleiter im Evangelischen Diakoniewerk Gallneukirchen



Arbeit hat für alle Menschen – unabhängig vom Grad ihrer Behinderung – einen hohen Stellenwert in der Lebensplanung. Diese Arbeit kann in unterschiedlichen Umgebungen und unter verschiedenen Rahmenbedingungen realisiert werden. In der Praxis lässt sich jedoch feststellen, dass die Zugangs-



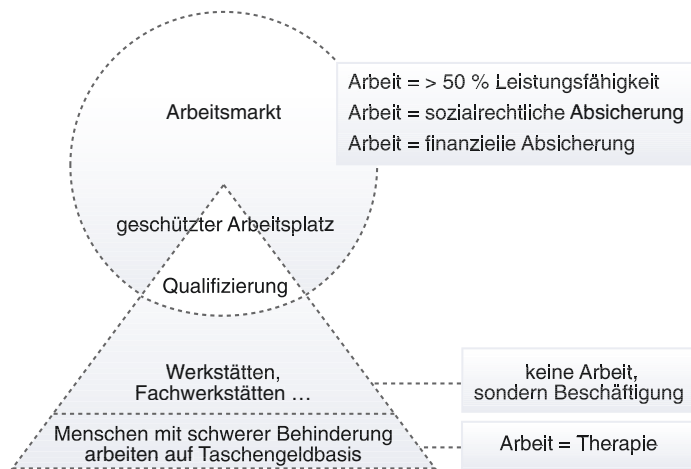
bedingungen die Teilnahme am Arbeitsmarkt für manche Personengruppen (insbesondere für Menschen mit schwerer Behinderung) sehr schwer machen bzw. verunmöglichen.

Fragestellungen für den Workshop:

- Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf: Wünsche, Vorstellungen in Bezug auf Arbeit
- Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Rahmen eines Dienstverhältnisses: Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?
- Formen der Arbeitsplatzfindung
- Formen der Unterstützung für Mensch mit Behinderung, Arbeitgeber, Umfeld ...
- Das Arbeitsleben als Prozess: Welche Stationen sind sinnvoll bzw. notwendig?
- Ein Arbeitsmarkt für alle Menschen oder **mehrere** Arbeitsmärkte (mit entsprechender Wertung: 1. Arbeitsmarkt, 2. Arbeitsmarkt ...) für unterschiedliche Zielgruppen?
- Beschäftigungstherapie versus Arbeit – Chancen und Risiken?
- Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt

Zielsetzung: Erarbeitung von Ansatzpunkten, um Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf unter Ausnützung des gesamten Arbeitsmarktes im Hinblick auf das gesamte Leben mit all seinen Höhen und Tiefen das Arbeiten zu ermöglichen.

Situation am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung



Vorstellung des Kulinariums – Evangelisches Diakoniewerk Gallneukirchen

- Beschäftigungsangebot für Menschen mit geistiger Behinderung im Bereich Küche, Catering, Buffet
- Angebot für Privatpersonen, Firmen ...
- Die teilnehmenden Personen benötigen aufgrund ihrer Behinderung einen besonderen Rahmen: Die Arbeitsangebote und Leistungen rechtfertigen jedoch keine Arbeit auf Taschengeldbasis.
- An diesem Beispiel verdeutlichen sich die einzelnen Diskussionspunkte.

Anregungen aus der Arbeitsgruppe:

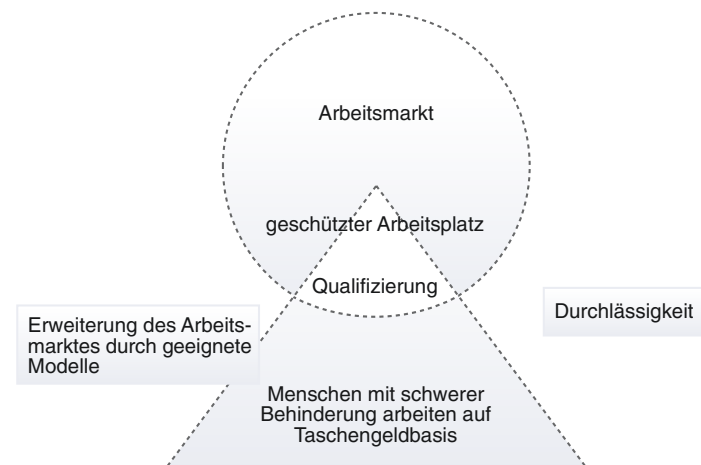
- Installierung von Netzwerken, um den einzelnen Abschnitten im (Arbeits-)Leben gerecht zu werden; im Hinblick auf die verschiedenen Lebenssituationen müssen Übergänge und Neueinstiege möglich sein – dabei sind Auswirkungen auf die sozialen Netze des/der Betroffenen zu berücksichtigen.
- Zulassung von Kreativität (Teilzeitmodelle, übergreifende Angebote ...), da sowohl die Fähigkeiten der Menschen mit Benachteiligung als auch die Möglichkeiten von Wirtschaftsbetrieben sehr unterschiedlich sind.

- Diskussion über das Thema „Grundsicherung“, um die sozialrechtliche Absicherung der Personengruppe, die derzeit auf Taschengeldbasis arbeitet, zu gewährleisten bzw. Diskussion über die 50%-Hürde im Behinderteneinstellungsgesetz.
- Umfassendes Case-Management als Voraussetzung für organisationsübergreifende Modelle.

Weitere Diskussionspunkte:

- Zugehörigkeit zum Arbeitsmarkt ist nicht abgeschlossen, sondern ein Prozess, der über das gesamte Leben hinweg aktuell bleibt – die Konzentration auf die Vermittlung nach der Ausbildung oder Schule greift deshalb zu kurz.
- Die Diskussion über mehrere Arbeitsmärkte (1., 2. ... Arbeitsmarkt) diskriminiert Menschen mit Benachteiligung.
- Es existieren derzeit in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen.
- Flexibilität ist nicht nur auf Seiten der einzelnen Organisationen gefragt, sondern auch auf Seiten der verschiedenen Fördergeber.
- Bei der Aufnahme in Arbeitsprojekte sollte nicht die Diagnose im Vordergrund stehen, sondern vielmehr die Wünsche der betroffenen Person, deren Fähigkeiten und Potenziale sowie deren Unterstützungsbedarf.

Zielsetzung:



WORKSHOP 5

„INTEGRATIVE ARBEITSGRUPPEN“ – EIN WEG, UM ARBEIT ZU ERHALTEN?

Einzelintegration auf dem ersten Arbeitsmarkt versus
„integrative Arbeitsgruppen“ in Verbindung mit
Werkstätten für behinderte Menschen

TeilnehmerInnen aus den Organisationen:

Alpha Fertigungstechnik, Amt der Oberösterreichischen Landesregierung – Sozialabteilung, Diakoniewerk Gallneukirchen, Gesellschaft für Arbeit und Bildung der Chance B, JOBIN-Arbeitsassistent, Lebenshilfe Müzzzuschlag, Miteinander GmbH, Österreichisches Hilfswerk für Taubblinde, ÖV-BAuWK, Salzburger Hilfswerk, Verein Balance, Volkshilfe Jobfabrik

ModeratorInnen:

Heidrun Thiel, Leiterin des Projekts „Ausgelagerte Arbeitsgruppen“, alster-intec e.V., Hamburg (Deutschland)
Dr. Walter Schaffranek, Geschäftsführer Jugend am Werk Wien

Es wird definiert, was unter ausgelagerten Arbeitsplätzen/-gruppen zu verstehen ist.

Beispiele aus der Hamburger Praxis werden dargestellt.

Eine Befragung der behinderten Werkstattbeschäftigten über ihre Wünsche und Ansprüche in Bezug auf Außenarbeitsplätze wird vorgestellt.

Es werden Anforderungen formuliert, die für eine Öffnung der Werkstätten hin zum Arbeitsmarkt erfüllt werden müssen. Über Erfahrungen bei der Akquisition wird berichtet.

Integrative Arbeitsgruppen – ein Weg um Arbeit zu erhalten?

LAG WfB Hamburg:

alster-arbeit
Elbe-Werkstätten GmbH
Hamburger Werkstatt GmbH
Winterhuder Werkstätten

alster-intec e.V.

Beschäftigte: 2.560 geistig oder psychisch behinderte Menschen
Projektdauer: 2001–2003
Förderung: Integrationsamt Hamburg

Aufgabe des Projektes ist es,

- die Voraussetzungen für die Auslagerung von Werkstatt-Arbeitsplätzen in Betriebe der Wirtschaft zu untersuchen und Wege der Umsetzung zu finden und zu bewerten
- neue Außenarbeitsplätze zu akquirieren und Außenarbeitsgruppen in Unternehmen unterzubringen

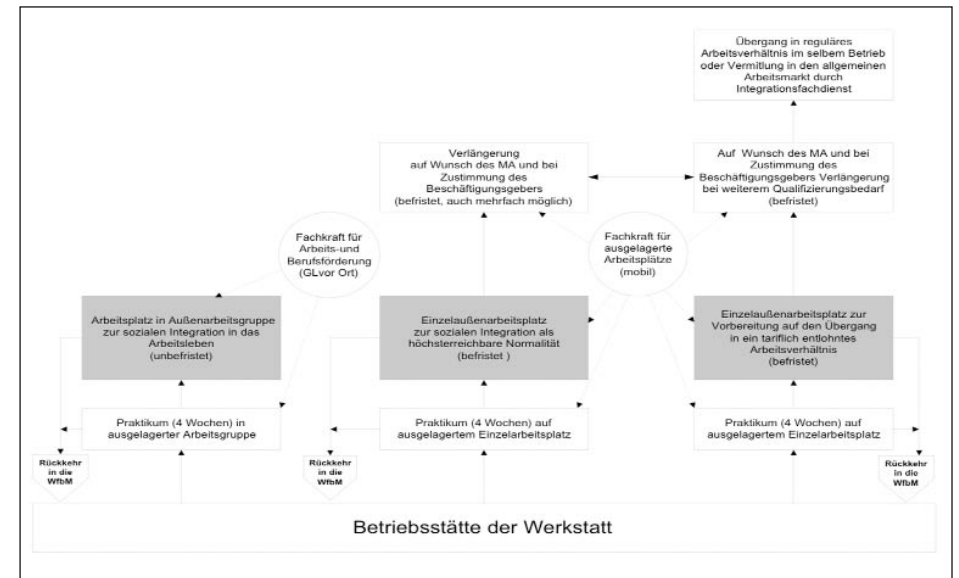
Arbeitsplätze der WfBM in Betriebsstätten Dritter können sein:

- Arbeitsplätze in Außenarbeitsgruppen (mit Gruppenleitern)
- Einzelarbeitsplätze:
 - als befristete Maßnahme für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt
 - als weitergehende Maßnahme für Menschen, für die es die optimale Eingliederung darstellt

Definition: siehe Werkstattempfehlungen der BAG üTS, November 2002

Gesetzliche Grundlage: SGB IX, Werkstättenverordnung

Formen der Außenarbeit



Beispiele für bereits bestehenden Kooperationen

Verpackung:	Süderelbe Logistik GmbH, Still GmbH
Montage:	Phönix/Vibracoustic, Elektr.-Zentrum Nord
Papierverarbeitung:	Staatsarchiv, Kopier-Service FH Bergedorf
Grünpflege:	Bezirksamt, Friedhöfe, AOL-Arena
Bürohilfe:	Grau – Lampen-Design, Schulsekretariat
Kantinenhilfe:	Hermes-Kreditversicherungs-AG

Befragung der Werkstatt-MitarbeiterInnen (2.563 Personen in Hamburg): 2.302 erhielten einen Fragebogen (1) zum Thema ausgelagerte Werkstattplätze. 70 % antworteten: **27 %** möchten einen Außenarbeitsplatz ausprobieren, weitere **15 %** antworten „vielleicht“ (648 Personen). **39 %** sind nach Ansicht der Gruppenleiter dazu fähig, **14 %** auf einem Einzelarbeitsplatz. 261 MitarbeiterInnen auf ausgelagerten Werkstattplätzen erhielten einen Fragebogen (2) zur Beurteilung ihrer Situation: 59 % antworteten (153 Personen).

Frage: Zufriedenheit mit dem ausgelagerten Werkstattplatz

	Stimmt 1	teils, teils 2	stimmt nicht 3
Die Arbeit macht mir Freude	1,2		
Ich lerne etwas dazu	1,2		
Ich verdiene mehr Geld		1,5	
Ich habe guten Kontakt zu Kollegen	1,2		
Die Werkstatt vermisse ich nicht		1,4	

Fazit der Untersuchung:

- Voraussetzung für eine Öffnung auf Seiten der Werkstätten sind ein entsprechendes *Leitbild* und eine *Firmenkultur*, die Arbeit außerhalb der Werkstatt für die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlebbar macht, z. B. durch Besichtigungen und Praktika.
- Sollen Arbeitsplatzauslagerungen gelingen, bedarf es *personeller Ressourcen*: Gruppenleiter auch für kleinere Außenarbeitsgruppen, even-

tuell zusätzliche gewerbliche Kräfte, Fachkräfte zur Betreuung der Einzelarbeitsplätze.

- Für die *Entwicklung und Qualifizierung* der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für bzw. auf ausgelagerten Arbeitsplätzen sowie zur Vorbereitung auf reguläre Arbeitsverhältnisse sollen die *bestehenden Förderinstrumente* genutzt werden.
- Spezielle *Qualifizierungskonzepte für den Dienstleistungsbereich* können Werkstattmitarbeiterinnen und -mitarbeiter Zugänge zu neuen Marktsegmenten ermöglichen.
- Bestimmte Geschäftsfelder können nur durch die *Verbindung von verschiedenen Arbeitsformen*, z. B. Integrationsbetrieb und Außenarbeitsgruppe, lohnend betrieben werden.
- Für neue Projekte der Werkstätten, die häufig einen hohen Investitionsbedarf haben, sollten *Mittel aus der Ausgleichsabgabe* durch das Integrationsamt zur Verfügung gestellt werden. Eine solche Unterstützung ist bereits in einigen Fällen erfolgt.
- Um den Wechsel von Werkstattmitarbeiterinnen und -mitarbeitern in den 1. Arbeitsmarkt zu fördern und zu begleiten, ist eine enge *Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst* – hier: Hamburger Arbeitsassistenten – sinnvoll.
- Die Hamburger *Wirtschaft braucht* auch weiterhin mehr *Information* über die Angebotsvielfalt der Werkstätten, insbesondere über das Angebot der Arbeit vor Ort.

Warum nehmen Arbeitgeber Werkstatt-Beschäftigte auf?

- Sie sind als zuverlässige Partner mit motivierten Mitarbeiter/innen bekannt.
- 50 % der Lohnanteile sind auf die Ausgleichsabgabe anrechenbar.
- Kurze Wege.
- Mehr Flexibilität als bei FestEinstellung behinderter Menschen.

Voraussetzungen für das Gelingen der Kooperation:

- Dahinterstehen der Geschäftsleitung, des betreffenden Abteilungsleiters, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung
- Information der Belegschaft
- geringer Verwaltungsaufwand („Keep it simple!“)
- verantwortungsvolle/r und engagierte/r Gruppenleiter/in, Ansprechpartner/in und Repräsentant/in der Werkstatt

Chancen des Wechsels in den 1. Arbeitsmarkt:

- Einstellungsbereitschaft der kooperierenden Betriebe gering
- Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten sinnvoll
- Außenarbeitsplätze als Vortraining für den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- langfristige Förderung würde Einstellungschancen verbessern

Akquisitionsbedingungen:

Nischenarbeitsplätze für geistig oder psychisch behinderte Menschen werden weniger.

- komplexere Produktionsprozesse fordern ein höheres Fachwissen
- technische Rationalisierung, Out-Sourcing
- das eigene Personal halten
- Arbeitsplätze mit niedrigen Anforderungen für die eigenen schwer behinderten Angestellten

MITWIRKENDE

Maga. Margit Appel,

Erwachsenenbildnerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Katholischen Sozialakademie Österreichs

Maga. Manuela Blum, Arbeiterkammer Wien

Maga. Dorothea Brozek,

geschäftsführender Vorstand der Wiener Assistenzgenossenschaft

Maga. Birgit Bürger, Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung Sozialpolitik

Pfr. Mag. Michael Chalupka,

Präsident des ÖKSA, Direktor der Diakonie Österreich

Dr. Kurt Flecker, Landesrat für Soziales, Land Steiermark

Dirk Jarré,

Leiter der Abteilung für internationale Zusammenarbeit beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge

Dr. Werner Kerschbaum, Österreichisches Rotes Kreuz

Otto Lambauer,

Caritas Wien, Grundlagenarbeit im Bereich Behinderteneinrichtungen

Dipl.-Psych. Karl-Heinz Miederer,

Geschäftsführer der ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH, Erlangen bei Nürnberg (Deutschland)

Harald Motsch, Jugend am Werk, Leiter der beruflichen Integration

DI Herbert Paierl, Landesrat für Wirtschaft und Finanzen, Land Steiermark

Dr. Walter Schaffraneck, Geschäftsführer Jugend am Werk, Wien

Josef Schönhofer,

Leiter der Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderung der Caritas der Erzdiözese Wien

Dipl.-Päd. Heidrun Thiel,

Leiterin des Projekts „Ausgelagerte Arbeitsgruppen“, alster-intec e.V., Hamburg (Deutschland)

Mag. Markus Vögel,

Bereichsleiter Arbeit/Fördern, Lebenshilfe Vorarlberg gGmbH

Maga. Doris Winkler,

Koordinatorin der ARGE Wohnplätze – Initiative Arbeit für Menschen mit Behinderung in Wien

Gerhard Winkler,

Dipl. Behindertenpädagoge, Werkstättenleiter im Evangelischen Diakoniewerk Gallneukirchen

Franz Wolfmayer,

Mitglied der Geschäftsführung der Chance B-GmbH, Gleisdorf, Steiermark, Präsident des Dachverbands „Die Steirische Behindertenhilfe“

DIE TEILNEHMERINNEN AN DER ÖKSA-JAHRESKONFERENZ 2003 kamen AUS FOLGENDEN ORGANISATIONEN

ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH

AK Wien

Alpha Fertigungstechnik

alpha nova Betriebstechnikges.m.b.H.

alster-intec. E.V.

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Amt der Oberösterreichischen Landesregierung

Arbeitsassistenz Südsteiermark

ARGE Wohnplätze

autArK

Bandgesellschaft

BBRZ

BBRZ Steiermark

Berufsvorschulungszentrum St. Gilgen

bfb Verein zur Beruflichen Förderung und Integration

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Bundeskomitee der Freien Berufe Österreichs

Bundessozialamt, Landesstelle Wien

Caritas der Diözese Innsbruck

Caritas der Erzdiözese Wien

Caritas St. Pölten

Caritaszentrale Österreich
CONTEXT Impulse am Arbeitsmarkt GmbH
Contrast Management-Consulting
Diakonie Österreich
Diakoniewerk Gallneukirchen
Diakoniewerk Gallneukirchen, Werkstätte Linz/Kulinarium
Dachverband der Steirischen Behindertenhilfe
Gesellschaft für Arbeit und Bildung der Chance B-GmbH
Jugend am Werk
Jobfabrik
JobFit
JOBIN-Arbeitsassistenten
Katholische Sozialakademie Österreich
Lebenshilfe Ennstal
Lebenshilfe Graz und Umgebung
Lebenshilfe Mürzzuschlag
Lebenshilfe Niederösterreich
Lebenshilfe Steiermark
Lebenshilfe Vorarlberg gGmbH
Magistrat der Stadt Wien, MA 12, Sozialamt
Magistrat Graz, Sozialamt
Miteinander GmbH
Österreichisches Hilfswerk für Taubblinde
Österreichisches Rotes Kreuz
Österreichischer Zivilinvalidenverband
pro mente Jugend
Rehab. Klinik Tobelbad
Salzburger Hilfswerk
Verein Balance
Verein Oikos
Volkshilfe Beschäftigungsinitiative Sanspeed
Volkshilfe Österreich
Wiener Assistenz-Genossenschaft
Wirtschaftskammer Österreich