

Aktionsplan Inklusion (Stadt Bayreuth)

Ort: Neues Rathaus

Datum und Uhrzeit: 09.02.2017 von 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr

2. Treffen Arbeitsgruppe Arbeit und Beschäftigung

Teilnehmer: 16

Name	Vorname	Firma / Organisation
Buba, Dr.	Hanspeter	BASIS-Institut
Dollhopf	Sandra	Selbsthilfegruppe Epilepsie
Freimuth	Isabelle	Jobcenter
Frühbeißer	Sabine	HWK
Heerdegen	Björn	Werkstatt f. behinderte Menschen
Herrlein	Corinna	Werkstatt f. behinderte Menschen
Keim	Gabriele	ifd Oberfranken gGmbH
Ludl	Tanja	BASIS-Institut
Müller	Bettina	Stadt Bayreuth
Pfeiffer	Charly	Werkstatt f. behinderte Menschen
Schraml	Mirco	
Stiefler	Robert	Bezirk Oberfranken
Teufel	Melanie	Stadt Bayreuth
Wattenbach	Thomas	Werkstatt f. behinderte Menschen
Wurzel	Bettina	Stadt Bayreuth
Zeidler	Thomas	Gehörlosenverein

Inhalt

1	Begrüßung durch Frau Wurzel.....	2
2	Ergebnisse aus der Befragung und Maßnahmen	2
3	Diskussion	4
4	Verabschiedung.....	13
5	Anhang	13

1 Begrüßung durch Frau Wurzel

Frau Wurzel, Behindertenbeauftragte der Stadt Bayreuth, begrüßt zu Beginn der Veranstaltung die TeilnehmerInnen der zweiten Arbeitsgruppensitzung mit dem Thema Arbeit und Beschäftigung. Sie freut sich besonders über das zahlreiche Erscheinen der TeilnehmerInnen und gibt das Wort nun an Herrn Buba, Geschäftsführer des BASIS-Instituts, weiter, der die TeilnehmerInnen auch von seiner Seite aus nochmal herzlich willkommen heißt. Zunächst erläutert dieser das weitere Vorgehen der Sitzung: Zuerst werden die zentralen Ergebnisse der Befragung von Menschen mit Behinderung anhand einiger Folien vorgestellt. Im Anschluss daran sollen Maßnahmen besprochen werden, die aufgrund der ersten Arbeitsgruppensitzung zum Thema Arbeit und Beschäftigung erarbeitet wurden. Die TeilnehmerInnen haben im Anschluss Gelegenheit, weitere Gesichtspunkte oder Ergänzungen zu diesen Maßnahmen zu diskutieren.

2 Ergebnisse aus der Befragung und Maßnahmen

Herr Buba erinnert an das Vorgehen bei der Befragung: Grundlage war ein 12-seitiger Fragebogen, der an eine Stichprobe von 2.100 Menschen mit Behinderung in Bayreuth versandt wurde. Die Rücklaufquote bei dieser Fragebogenaktion lag bei 25%, was für eine schriftliche Befragung eine relativ gute Rücklaufquote darstellt. Bei den Befragten lag das Durchschnittsalter bei 66 Jahren. Thomas Wattenbach, Mitarbeiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen, fragt hier nach, weshalb das Durchschnittsalter so hoch ist. Herr Buba erläutert daraufhin, dass mit dem Alter zunehmende gesundheitliche Beeinträchtigungen dazu führen, dass der Anteil der Menschen mit Behinderungen mit steigendem Alter höher wird. Auch in der Stadt Bayreuth kommen Behinderungen bei Personen im fortgeschrittenen Alter häufiger vor als bei jüngeren

Menschen, sodass Ältere insgesamt überwiegen. Die Befragungsdaten stimmen hier weitgehend mit dem vorliegenden statistischen Material überein. (vgl. die bei der Auftaktveranstaltung vorgestellte Grafik zur Altersstruktur: Sie zeigt anhand von Daten des Bayerischen statistischen Landesamtes, dass 56% der Schwerbehinderten in Bayern älter als 65 Jahre sind). Außerdem haben ältere Personen womöglich etwas eher an der Befragung teilgenommen. Im Übrigen werden verschiedene Ergebnisse auch aufgegliedert nach Altersgruppen betrachtet, Effekte des hohen Durchschnittsalters dabei ja egalisiert.

Weitere Kennzeichen der Befragten: 90% sind in Deutschland geboren. Fast $\frac{3}{4}$ der Befragten weisen einen Behinderungsgrad von 50-90 auf, 23% der Befragten einen Behinderungsgrad von 100. 55% gaben zudem an, Mehrfachbehinderungen zu haben. Körperliche Behinderung (68%) und chronische Krankheiten (45%) sind die insgesamt bedeutsamsten Behinderungsformen, gefolgt von psychischen Beeinträchtigungen (22%), Hör- (16%) bzw. Seheinschränkungen (11%). Frau Wurzel wirft in diesem Zusammenhang ein, dass die körperlichen Einschränkungen dominieren, psychische Erkrankungen aber dennoch zunehmen. Es ist zwar nötig, eine gewisse Grundstruktur für Menschen mit Behinderung zu schaffen, dennoch müssen stets individuelle Lösungen gefunden werden. Bei der Frage nach der Art der Behinderung ist des Weiteren zu beachten, dass die Befragten hier nach ihrer Wahrnehmung geantwortet haben und oft nicht auf der Basis des Befundes eines Arztes.

Von den Befragten sind 52% berufstätig, 48% gehen keiner Erwerbstätigkeit nach. Erwerbstätigkeit hängt allerdings stark vom Alter ab: Bei den unter 25-jährigen sind fast zwei Drittel der Befragten nicht berufstätig, was den schwierigen Berufseinstieg widerspiegelt. Dies stimmt mit den Beobachtungen der TeilnehmerInnen überein. Bei den 25 bis 45-Jährigen steigt die Erwerbsquote jedoch auf 73%! Die 45 bis 65-Jährigen sind nur noch zu 46% erwerbstätig. Das Ausmaß der Berufstätigkeit ist allerdings stark von der Art der Behinderung abhängig.

Der 1. Arbeitsmarkt als Basis der Berufstätigkeit hat – ebenfalls abhängig von der Behinderungsart - nennenswerte Bedeutung: Erwerbstätige Personen mit körperlichen Einschränkungen und Personen mit chronischen Erkrankungen zu 77% am ersten Arbeitsmarkt tätig sind. Ähnliches gilt auch für Menschen mit Höreinschränkung (68%). Bedeutung hat der 1. Arbeitsmarkt auch für Seheingeschränkte und Menschen mit psychischer Beeinträchtigung (58% bzw. 52%). Menschen mit geistigen Behinderungen

oder einer Lernbehinderung bzw. Autismus sind im Gegensatz dazu überwiegend in Behindertenwerkstätten bzw. in Integrationsprojekten beschäftigt.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit variiert nach Art der Arbeitsstelle: Personen mit geistigen Behinderungen, Autismus oder einer Lernbehinderung waren bei der Befragung mit ihrer aktuellen beruflichen Situation am zufriedensten. Dies kann auch Herr Wattenbach (auf der Basis einer selbst durchgeführten Erhebung) bestätigen. Die Zufriedenheit in Integrationsprojekten und in den Werkstätten, in denen hauptsächlich Menschen mit kognitiven Behinderung arbeiten, ist mit über 75% sehr hoch. Bei den Personen, die im ersten Arbeitsmarkt tätig sind und sich dort meist selbständig und aktiv bewähren müssen, gaben 61% der Befragten an, mit ihrer beruflichen Situation zufrieden zu sein. Unzufrieden sind hier 12%. Weitere Ergebnisse können im Anhang nachgelesen werden. Die dort beigefügten grafischen Darstellungen veranschaulichen die Ergebnisse.

Anschließend zeigt Herr Buba Maßnahmen auf, welche bei der ersten Arbeitsgruppensitzung zum Thema Arbeit und Beschäftigung bereits erarbeitet wurden. Anhand einer Tischvorlage können die Teilnehmer die bisherigen Ergebnisse nachvollziehen. Diese Vorschläge zu Maßnahmen bilden den Ausgangspunkt für die nachfolgende Diskussion.

3 Diskussion

Ziel der Diskussion ist, diese Maßnahmen zu ergänzen bzw. zu verändern. Letztlich soll eine Sammlung von Maßnahmen entstehen, welche dann in der dritten Arbeitsgruppensitzung zum Thema Arbeit und Beschäftigung in eine endgültige Formulierung gebracht werden soll, um dann Zuständigkeiten und gegebenenfalls auch Prioritäten zu überlegen.

Als erste Maßnahme wird nun das allgemeine Handlungsziel und die Maßnahme „Inklusion in Unternehmen vorantreiben“ diskutiert.

Maßnahme Inklusion in Unternehmen vorantreiben	Die Unternehmen in der Stadt Bayreuth werden explizit auf das Thema Inklusion in Unternehmen aufmerksam gemacht und zum Handeln angeregt. Mitarbeiter in Unternehmen werden geschult und die Bewusstseinsbildung gefördert. Es werden Begegnungen zwischen Mitarbeitern mit und ohne Behinderungen gefördert.
--	---

Im Zusammenhang damit erinnert Frau Wurzel daran, dass es bereits vor 5 Jahren eine Veranstaltung der Wirtschaftsförderung, HWU, IHK und von Integra gab, doch die Resonanz war nicht wie erhofft. Zu dieser Veranstaltung kamen nur Unternehmen, die sowieso schon aufgeschlossen gegenüber Menschen mit Behinderung sind. Sie betont, dass die Wirtschaft Arbeitskräfte braucht. Wieso werden also nicht die Ressourcen genutzt und Menschen mit Beeinträchtigungen eingestellt? Frau Wurzel verweist darauf, dass Arbeit für Menschen mit Einschränkungen auch Teilhabe am gesellschaftlichen und sozialen Leben bedeutet und man diesen Menschen somit mehr Lebenssinn zurückgeben kann.

Die IHK ist – so der Eindruck von Frau Wurzel - prinzipiell offen gegenüber der Einstellung von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt, hat aber Angst vor einer Antragsflut. Auch der Integrationsfachdienst braucht genauere Aufträge. Sie ist der Meinung, dass vieles zu überreguliert ist und man den Unternehmen die Angst durch Unterstützung und feste AnsprechpartnerInnen nehmen muss. Frau Wurzel bringt daraufhin auch noch ein Beispiel: Sie erzählt von einer jungen Rollstuhlfahrerin, die in Pegnitz eine Ausbildungsstelle in Sicht hatte. Allerdings wurden die Zuständigkeiten (wie kommt sie dorthin o.ä.) sehr lange nicht geklärt, sodass der Ausbildungsplatz am Ende nicht mehr verfügbar war und an jemand anders weitergegeben wurde.

Einschlägig sind in diesem Zusammenhang folgende Maßnahmenziele:

<p>Maßnahme Abbau bürokratischer Hürden bei Antragsstellungen</p>	<p>Die Art und Weise der Verfahren bei der Antragstellung sind hochgradig kompliziert und belastend für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige.</p>
<p>Maßnahme Praktika für Menschen mit Behinderung</p>	<p>Da Praktika in Betrieben für Menschen mit Behinderung häufig als Türöffner funktionieren, werden Praktika verstärkt in der Schullaufbahn verankert. Begleitete Praktika für Menschen mit Behinderung werden ermöglicht.</p>
<p>Maßnahme Förderung einer individuellen Berufsorientierung</p>	<p>Häufig werden Projekte zur individuellen Berufsorientierung von Menschen mit Behinderung abgeblockt und ausschließlich auf die Arbeit in Werkstätten mit Behinderung verwiesen. Es gilt auch andere Projekte und Strukturen öffentlich bekannt zu machen und deren Vernetzung zu fördern. Menschen mit Behinderung werden von Rehabilitations- bzw. Behindertenvermittlern optimal bezüglich ihrer Ausbildung- oder Berufswahl beraten.</p>

Gabriele Keim, Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes Oberfranken beschreibt ihre Tätigkeit und sagt, dass sie SchülerInnen mit Handicap bereits in der Schule zur Seite

steht und ihnen bei der Berufsvorbereitung hilft. MitarbeiterInnen vom Integrationsfachdienst helfen SchülerInnen mit Behinderung auch, alle nötigen Dinge vorab zu klären und fahren gegebenenfalls auch mit zu Vorstellungsgesprächen. Frau Wurzel wirft hier ein, dass die Firmen verstehen müssen, dass eine Behinderung nicht immer Schwierigkeiten mit sich bringt, doch dies ist ein dauerhafter Prozess und kann nicht von heute auf morgen geschehen.

Herr Buba verweist in diesem Zusammenhang auf eine weitere in der Tischvorlage aufgeführte Maßnahme:

<p>Maßnahme Inklusion in Unternehmen vorantreiben - Öffentlichkeitsarbeit</p>	<p>Durch ein Leuchtturmprojekt soll die Öffentlichkeit und so auch andere Unternehmen auf erfolgreiche Inklusion in Unternehmen aufmerksam gemacht werden. Die Gesellschaft wird bezüglich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung aufgeklärt und entsprechende Informationen werden verbreitet.</p>
--	--

Die Öffentlichkeit soll hier (evtl. durch ein Leuchtturmprojekt) darauf aufmerksam gemacht werden, wie Inklusion bereits in vielen Unternehmen erfolgreich funktioniert hat. Frau Wurzel betont hier, dass der Mensch immer Vorbilder sucht und dass die Anschaulichkeit des direkten Erlebens mehr Überzeugungskraft hat. Hier müssen konkrete positive Beispiele kommuniziert und publiziert werden. Die Behindertenperspektive soll somit in eine Kompetenzperspektive transformiert werden. Viele Menschen wissen einfach noch zu wenig über Behinderungen, da sie in ihrem privaten Umfeld häufig nicht mit behinderten Menschen in Kontakt kommen. Zudem können viele Menschen mit dem Begriff Inklusion nichts anfangen und wissen nicht genau, wie dieser definiert ist. Auch Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft sollen abgebaut werden, denn eine Behinderung zu haben, bedeutet nicht zwangsläufig, dass eine Leistungseinschränkung vorliegt.

Frau Keim erinnert daran, dass Behinderungen in der Gesellschaft immer noch nicht als normal angesehen werden und stimmt Frau Wurzel zu. Auch Herr Wattenbach stimmt Frau Wurzel zu, sagt aber auch, dass so eine Änderung in der Gesellschaft langsam vorangeht. Doch er ist zuversichtlich und denkt, dass es machbar ist.

Anschließend weist Frau Wurzel darauf hin, dass die Zahlen von Menschen mit Behinderung stetig wachsen und dass man auch nach einem Unfall o.ä. plötzlich behindert sein kann. Sie ist der Meinung, dass man die Demographie als Chance sehen muss, da beispielsweise auch die Nutzung von Rollatoren und anderen

Gehilfen immer normaler wird und die Menschen im Umgang damit auch selbstbewusster werden. Herr Buba stimmt hier zu und hebt hervor, dass eine Behinderung jeden treffen kann: Behinderung als „normales Lebensereignis“.

Frau Isabelle Freimuth, Mitarbeiterin des Jobcenters, schlägt vor, dass mehr Aufklärung der Jugend nötig ist und auch mehr Begegnungen geschaffen werden sollen.

Frau Wurzel unterstreicht, dass man vielen Menschen ihre Behinderung auch gar nicht anmerkt und dass die Einschränkungen oftmals sehr gering sind. Häufig führen diese Menschen ein ganz normales Leben und gehen auch Hobbys wie Sport o.ä. nach. Für sie ist der Wille dieser Menschen ausschlaggebend, nicht die Behinderung.

Herr Stiefler, Mitarbeiter des Bezirks Oberfranken im Bereich Sozialplanung, spricht einen wichtigen Punkt an: das Budget für Arbeit sowie Lohnkostenzuschüsse für Werkstätten. Ziel ist es, Werkstättenplätze auszugliedern und mehr sozialversicherungspflichtige Stellen zu schaffen. Dies nimmt aber ca. noch ein Jahr in Anspruch. Der Bezirk Oberfranken hat hierfür 980 Euro monatlich festgelegt und es soll einen Bonus bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für Werkstätten und Integrationsbeauftragte geben. Er nennt hier das Projekt „Integra Mensch“ aus Bamberg als positives Beispiel. Bei dieser Arbeitsgruppensitzung sind zwei Personen anwesend, die in einer Außenarbeitsstelle tätig sind. Herr Heerdegen arbeitet in einer Außenstelle der WfbM und Frau Herrlein ist in einem Integra Kindergarten angestellt.

Frau Wurzel erkundigt sich an dieser Stelle, ob diese Lohnkostenzuschüsse dauerhaft sind. Herr Stiefler meint, dass dies noch nicht sicher ist, sie aber durchaus für einen gewissen Zeitraum bestehen werden. Er findet aber, dass das Budget für Arbeit auf alle Fälle gut ist. Herr Stiefler deutet des Weiteren an, dass die Renten in den Werkstätten anders bewertet werden als am ersten Arbeitsmarkt. Personen, die an einem Außenarbeitsplatz der Werkstätten tätig sind, haben aber das Rückkehrrecht in die Werkstatt, falls es ihnen dort nicht gefällt. Dieses Rückkehrrecht ist ein Anreiz, solche Außenarbeitsplätze zu wählen, gleichzeitig aber auch ein Hemmnis, Arbeitsplätze im 1. Arbeitsmarkt anzutreten, bei denen dieses Rückkehrrecht ja nicht gegeben ist. Herr Stiefler bewertet das Mitwirken der Politik bei solchen Regelungen als entscheidend und unerlässlich. Herr Heerdegen äußert daraufhin, dass dieses Rückkehrrecht für ihn ein wichtiger Grund war, überhaupt einen Außenarbeitsplatz anzunehmen. Für ihn wäre es keine Option gewesen, arbeitslos zu sein, wenn es ihm dort nicht gefallen

hätte, er aber auch nicht zurück an seinen alten Arbeitsplatz in der Werkstatt gekonnt hätte. Corinna Herrlein stimmt seinen Aussagen zu.

Herr Wattenbach spricht an, dass es nicht allein an finanziellen Aspekten liegt, weshalb Firmen keine Menschen mit Behinderung einstellen. Viele Unternehmen sind einfach unsicher in Bezug auf diese Thematik und wissen nicht genau, was auf sie zukommt. Frau Teufel, Mitarbeiterin des Sozialamts der Stadt Bayreuth, fragt nach, wie so ein Außenarbeitsplatz eigentlich zu Stande kommt und wie schnell man eine solche Stelle überhaupt finden kann. Herr Wattenbach beschreibt, wie dieser Prozess abläuft. Integra Mensch wird in den Werkstätten immer wieder beworben und sie helfen Interessenten auch sehr gut bei der Stellenfindung. Bis man letztendlich eine passende Stelle gefunden hat, vergehen nur wenige Wochen. Er betont, dass dies kein langer Prozess ist und es maximal 3 Monate dauert. Corinna Herrlein, welche ja an einem Außenarbeitsplatz in einem Kindergarten tätig ist, erzählt, dass sie auf einen Mitarbeiter von Integra zugegangen ist und sie nach wenigen Wochen bereits ein Vorstellungsgespräch hatte. Im Anschluss wurde ihr eine Praktikumsstelle angeboten und danach eine Festanstellung.

Frau Wurzel merkt an, dass es „mehr einfache Ausbildungsberufe“ geben sollte, die eventuell modulmäßig aufgebaut sind und nur 2 Jahre dauern. Dies könnten Ausbildungsberufe im Bereich des Werkhelfers o.ä. sein und dies wäre eine weitere mögliche Maßnahme, die im Bereich Arbeit und Beschäftigung aufgenommen werden könnte. Frau Frühbeißer, Mitarbeiterin der Handwerkskammer, gibt an, dass es so einen Ausbildungsberuf bereits gibt. Die richtige Berufsbezeichnung lautet FachpraktikerIn, wobei hier zwischen den Bereichen Metall, Holz und Malerarbeiten unterschieden wird. Sie hat versucht, so eine Fachpraktikerausbildung auch noch im Bereich des Bäckerhandwerks zu verwirklichen, doch leider hatte sie bisher noch keinen Erfolg. Sie ist dafür, dass über das Handwerk und über die Handwerkskammer noch mehr Inklusion in diesen Bereichen erfolgen muss, um Firmen für die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren, damit sich so weitere Türen öffnen. Mehr Betriebe müssen direkt angesprochen werden, doch viele Betriebe können FachpraktikerInnen nicht ausbilden, da sie hierfür eine spezielle rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZa) benötigen. Diese Zusatzausbildung ist allerdings kostenintensiv und dauert zu lange.

Eine weitere aufgeführte Maßnahme wäre der „Abbau bürokratischer Hürden (bei der Antragstellung)“. Frau Wurzel betont, dass Barrieren abgebaut werden sollen und dass

die Fachsprache teilweise zu schwer ist. Der Anspruch wäre hier zu hoch. Dies würde man auch bei vielen Flüchtlingen sehen, die zwar Deutsch sprechen und sich auch gut verständigen können, die aber an der schwierigen Fachsprache im Berufsleben scheitern.

Herr Buba fasst nun die bisherigen Ergebnisse und Maßnahmen kurz zusammen: Es gibt einige Anforderungen an die Politik, damit vor allem bürokratische Hürden abgeschafft werden. Zudem sollen konkrete Beispiele von erfolgreichen Inklusionen im ersten Arbeitsmarkt online bereitgestellt werden, eventuell auf der Website der Stadt Bayreuth. Auch Jugendliche sollten besseren Zugang zu der Thematik der Inklusion erhalten, weshalb es sinnvoll wäre, bereits in den Schulen über Behinderungen o.ä. zu informieren.

Frau Wurzel zeigt anschließend noch ein Beispiel auf. Sie erzählt von einem kleinwüchsigen Mann mit Lernbehinderung, der in verschiedenen Stadtabteilungen tätig war und dann durch Zufall eine Stelle als Museumsaufsicht bekam. Sie betont, dass dieser Mann durch gute Kontakte aber auch weniger bürokratische Hürden zu meistern hatte als andere Personen. Dennoch ist sie dafür, dass mehr Menschen mit Behinderung als Aufsichtspersonen, unter anderem in Museen, eingesetzt werden sollen und es durchaus Chancen auf einen öffentlichen Arbeitgeber gibt.

Herr Stiefler weist darauf hin, dass die Integration oft an der Finanzierung scheitert. Frau Wurzel wirft ein, dass dies meist an der Förderung liegt, denn das Jobcenter fördert nur, wenn eine Nachhaltigkeit vorliegt. Problematisch hierbei ist allerdings, dass der zukünftige Bedarf nicht vorhersehbar ist. Sie betont, dass Menschen mit Behinderung mehr Sicherheit benötigen als andere Menschen, für sie ist eine stabile Lebensgrundlage unabdingbar. Wenn die Kosten stabil wären, würde es auch weniger Bürokratie geben. Die Behindertenbeauftragte fordert deshalb mehr Einigkeit und Verständnis von Seiten der Politik. Stadträte müssen davon überzeugt werden, dass auch kurzfristige Projekte einer Förderung bedürfen und sehr sinnvoll sind.

Frau Keim des Integrationsfachdienstes bittet alle TeilnehmerInnen, den Begriff des Behinderten nicht zu mischen. Es gibt nicht „den Behinderten“. Jeder spezielle Fall muss einzeln betrachtet werden, deshalb sollte hier differenziert werden. Es gibt folglich auch keine Pauschallösung zur Integration von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt, sondern es müssen stets individuelle und auf die Person zugeschnittene Lösungen gefunden werden, da der Mensch im Vordergrund steht.

Herr Buba fasst noch einmal zusammen, dass die Berufsbilder angepasst werden müssen und mehr Tätigkeiten geschaffen werden müssen, die Menschen mit Behinderung ausüben können, wie beispielsweise die Fachpraktikerausbildung. Frau Wurzel fügt an, dass die Realität einfacher werden muss, insbesondere der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Die Kultur des Arbeitsmarktes muss sich ändern, auch die Haltung gegenüber kranken Menschen ist verbesserungswürdig.

Herr Wattenbach spricht nun an, dass eine Firma eben ein wirtschaftlich orientiertes Unternehmen ist und sich keine Personen leisten kann, die nicht voll leistungsfähig sind. Ein Unternehmen verlangt maximale wirtschaftliche Leistung von seinen MitarbeiterInnen. Doch begreift ein Betrieb auch, dass es trotzdem geht und dass Menschen mit Behinderung auch voll leistungsfähig sein können? Frau Wurzel bringt hervor, dass ein Umdenken notwendig ist. Transferleistungen sollen bei einem Ausfall gezahlt werden, um diesen auszugleichen. Des Weiteren merkt sie an, dass es z.B. bereits Computerfirmen gibt, die u.a. AutistInnen beschäftigen, da diese oftmals eine Inselbegabung haben und somit einen Mehrwert mit ihrer Arbeit erzielen können.

Frau Dohlkopf der Epilepsie-Selbsthilfegruppe erläutert, dass von Menschen, die an Epilepsie leiden, 80% die Erwerbsunfähigkeitsrente bekommen und der Großteil nicht erwerbsfähig ist, da viele nicht mehr als 4 Stunden pro Tag arbeiten können. Wenn sie deshalb einer Tätigkeit nachgehen, handelt es sich meist um Minijobs oder sie bekleiden ein Ehrenamt. Frau Wurzel fordert aufgrund dieser Aussage, dass die Arbeitsprozesse in Betrieben eventuell besser organisiert werden müssen.

Herr Stiefler spricht an, dass auch viele Personen erst im Alter eine Behinderung bekommen. Dies wird in der Zukunft aufgrund der demographischen Entwicklung noch vermehrt ein wichtiges Thema sein.

Herr Buba fasst nun noch einmal zusammen:

Es ist ein Wertewandel in der Gesellschaft von Nöten: Die individuelle Kompetenz und nicht der Berufs- oder Bildungsabschluss soll im Vordergrund stehen.

- Der Widerspruch zwischen Inklusion und dem wirtschaftlichen Erfolg müsste aufgelöst werden. Inklusion steht einem wirtschaftlichen Erfolg nicht entgegen. Inklusion und wirtschaftlicher Erfolg sind Verbündete, nicht Gegensätze. Um dies zu verdeutlichen, sollen positive Inklusionsbeispiele publik gemacht werden.

- Außerdem ist ein Strukturwandel notwendig. Menschen mit Behinderung sollen sich nicht immer an die Gesellschaft anpassen müssen, sondern die Gesellschaft muss sich an die speziellen Bedürfnisse des Einzelnen anpassen.

Herr Wattenbach wirft ein, dass Inklusion aber nicht alles möglich machen kann. Daraufhin hebt Frau Wurzel hervor, dass der Gemeinwohlgedanke sehr wichtig ist und dass sich die Wirtschaft an der Finanzierbarkeit beteiligen muss. Bei Inklusion geht es zudem darum, dass jeder Mensch mit Behinderung das leisten soll und darf, was er kann. Behinderte Menschen können des Weiteren besondere Qualitäten für das Betriebsklima mitbringen.

Nun meldet sich Herr Zeidler des Gehörlosenvereins zu Wort und fügt hinzu, dass nun demnächst 70 Schwerbehinderte entlassen werden und somit arbeitslos werden. Dies ist besonders schlimm für psychisch Erkrankte, da sie selbst keinen neuen Job finden. Er fragt, was hierfür eine Lösung wäre, denn diese Personen brauchen Führung und einen roten Faden. Frau Wurzel betont, dass als Ansprechpartner die Stadt und der Integrationsfachdienst zuständig sind und ihm gerne weiterhelfen.

Herr Buba spricht daraufhin noch einige weitere Maßnahme an:

<p>Maßnahme Sammlung und Strukturierung der bestehenden Beratungsangebote für Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einer zentralen Plattform (bspw. Homepage)</p>	<p>In der Stadt Bayreuth gibt es bereits vielerlei fachliche Beratungsstellen und Ansprechpartner für den Bereich Arbeit. Allerdings produzieren diese Einrichtungen zu viele Informationen, die nicht strukturiert und daher für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nur schwer nachvollziehbar sind. Insbesondere Menschen mit Behinderung und deren Angehörige haben große Schwierigkeiten sich im Wirrwarr der Zuständigkeiten zurecht zu finden.</p> <p>Es braucht eine bessere Struktur in der Verbreitung dieser Informationen. Alle Behörden sollen Unterstützungsbereitschaft zeigen und ggfs. an geeignete Stellen weiterverweisen.</p> <p>Anstelle einer zentralen Beratungsstelle kommen aber auch branchenspezifische Anlaufstellen (bspw. IHK für handwerkliche Berufe) in Frage.</p>
<p>Maßnahme Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung – Portal für Arbeitnehmer</p>	<p>Eine zentrale Internetplattform wird geschaffen, auf welcher Unternehmer, die bereit sind, Menschen mit Behinderung einzustellen, gebündelt abrufbar sind.</p> <p>Neben einer Jobbörse beinhaltet dieses Portal zudem den gegenseitigen Austausch und die Beratung der Unternehmen.</p>

Maßnahme Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung – Ausgleichsabgabe	Um für Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, müssen Rahmenbedingungen verändert werden. Eine Möglichkeit stellen entsprechende Ausgleichsabgaben für Betriebe dar.
--	--

Frau Wurzel äußert zu diesen Maßnahmen, dass bei Beratungsstellen mehr Flexibilität vorhanden sein muss. Oft wartet man dort zu lange auf Termine oder muss Termine bei mehreren Beratungsstellen machen. Vor allem bei psychisch kranken Personen wären auch Hausbesuche sinnvoll, da es für diese bereits eine Hürde darstellt, überhaupt erst bei einer Beratungsstelle vorstellig zu werden. Die Erreichbarkeit der Beratungsstellen ist oft schwierig, da diese meist auch an Öffnungszeiten gebunden sind. Zudem muss es mehr Hilfesysteme für Menschen mit Behinderung geben.

Herr Stiefler spricht an, dass auch ein gutes Netzwerk wichtig ist, um Erfahrungen in verschiedenen Bereichen austauschen zu können.

Maßnahme Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung – Stadt Bayreuth als Arbeitgeber	Um für Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, geht die Stadt Bayreuth als positives Beispiel voraus. Berufseinstiege und Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in der Stadt werden gefördert und herausgestellt.
Maßnahme Stärkere Einbindung von Kommunen zur Sensibilisierung der Arbeitgeber für den Inklusionsgedanken	Viele Arbeitgeber haben den Inklusionsgedanken noch nicht umgesetzt bzw. sind sich diesem gar nicht bewusst. Es werden positive Vorbilder stärker hervorgehoben und publik gemacht. Häufig müssen sich nicht die Menschen verändern, sondern sich lediglich Abläufe und Strukturen umwandeln. Dafür wären auch öffentlichkeitswirksame Aktionen unter Beteiligung von Politikern, Prominenten oder populären Unternehmern denkbar. Der scheinbare Gegensatz von wirtschaftlichem Erfolg und Inklusion wird aufgeklärt. Der Fokus wird weg von formalen Qualifikationen hin zu den individuellen Kompetenzen der Menschen verlagert.

Herr Buba zeigt auf, dass Unternehmen als positive Beispiele dienen können und anderen Unternehmen mitteilen können, mit welchen geringen Kosten und geringen Umstrukturierungen man Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt integrieren kann. Es muss ein Portal zum Austausch geschaffen werden. Außerdem

sollen bürokratische Hürden abgebaut werden. Die Öffentlichkeitswirksamkeit gestaltet sich oft schwierig.

4 Verabschiedung

Die Behindertenbeauftragte der Stadt Bayreuth, Frau Wurzel, bedankt sich bei allen TeilnehmerInnen für die interessante Diskussion und verabschiedet sich. Herr Buba spricht noch das weitere Vorgehen an. Bei der dritten Arbeitsgruppensitzung sollen die Maßnahmen priorisiert werden und der Aktionsplan eine Richtung vorgeben. Er weist darauf hin, dass 2 Wochen vor der nächsten Arbeitsgruppensitzung ein überarbeiteter Maßnahmen-Vorschlag sowie das Protokoll an alle TeilnehmerInnen geschickt wird. Herr Buba bedankt und verabschiedet sich auch von den TeilnehmerInnen und beendet somit die Gesprächsrunde.

Für das Protokoll

Tanja Ludl

BASIS-Institut

5 Anhang

Maßnahmen aus der ersten Arbeitsgruppensitzung

Das wollen wir erreichen

Jeder Mensch mit Behinderung findet eine Arbeit, die seinen Fähigkeiten und Interessen entspricht. Dabei werden ihm dieselben Arbeitnehmerrechte gewährt, die auch Arbeitnehmern ohne Behinderung zustehen.

Handlungsziele für die nächsten fünf Jahre

Die Akzeptanz der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird durch Kampagnen und Beratung von Arbeitgebern gesteigert. Es werden vermehrt Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung im 1. Arbeitsmarkt realisiert. Die Barriere des Arbeitsmarkteintrittes für Menschen mit Behinderung wird gesenkt. Einzelne Akteure werden besser vernetzt.

Maßnahme Inklusion in Unternehmen vorantreiben	Die Unternehmen in der Stadt Bayreuth werden explizit auf das Thema Inklusion in Unternehmen aufmerksam gemacht und zum Handeln angeregt.
--	---

	<p>Mitarbeiter in Unternehmen werden geschult und die Bewusstseinsbildung gefördert.</p> <p>Es werden Begegnungen zwischen Mitarbeitern mit und ohne Behinderungen gefördert.</p>
--	---

<p>Maßnahme Inklusion in Unternehmen vorantreiben - Öffentlichkeitsarbeit</p>	<p>Durch ein Leuchtturmprojekt soll die Öffentlichkeit und so auch andere Unternehmen auf erfolgreiche Inklusion in Unternehmen aufmerksam gemacht werden.</p> <p>Die Gesellschaft wird bezüglich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung aufgeklärt und entsprechende Informationen werden verbreitet.</p>
--	---

<p>Maßnahme Abbau bürokratischer Hürden bei Antragstellungen</p>	<p>Die Art und Weise der Verfahren bei der Antragstellung sind hochgradig kompliziert und belastend für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige.</p>
---	--

<p>Maßnahme Praktika für Menschen mit Behinderung</p>	<p>Da Praktika in Betrieben für Menschen mit Behinderung häufig als Türöffner funktionieren, werden Praktika verstärkt in der Schullaufbahn verankert. Begleitete Praktika für Menschen mit Behinderung werden ermöglicht.</p>
--	--

<p>Maßnahme Sammlung und Strukturierung der bestehenden Beratungsangebote für Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einer zentralen Plattform (bspw. Homepage)</p>	<p>In der Stadt Bayreuth gibt es bereits vielerlei fachliche Beratungsstellen und Ansprechpartner für den Bereich Arbeit. Allerdings produzieren diese Einrichtungen zu viele Informationen, die nicht strukturiert und daher für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nur schwer nachvollziehbar sind. Insbesondere Menschen mit Behinderung und deren Angehörige haben große Schwierigkeiten sich im Wirrwarr der Zuständigkeiten zurecht zu finden.</p> <p>Es braucht eine bessere Struktur in der Verbreitung dieser Informationen. Alle Behörden sollen Unterstützungsbereitschaft zeigen und ggfs. an geeignete Stellen weiterverweisen.</p> <p>Anstelle einer zentralen Beratungsstelle kommen aber auch branchenspezifische Anlaufstellen (bspw. IHK für handwerkliche Berufe) in Frage.</p>
--	--

<p>Maßnahme Förderung einer individuellen Berufsorientierung</p>	<p>Häufig werden Projekte zur individuellen Berufsorientierung von Menschen mit Behinderung abgeblockt und ausschließlich auf die Arbeit in Werkstätten mit Behinderung verwiesen.</p>
---	--

	Es gilt auch andere Projekte und Strukturen öffentlich bekannt zu machen und deren Vernetzung zu fördern. Menschen mit Behinderung werden von Rehabilitations- bzw. Behindertenvermittlern optimal bezüglich ihrer Ausbildung- oder Berufswahl beraten.
--	---

Maßnahme Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung – Stadt Bayreuth als Arbeitgeber	Um für Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, geht die Stadt Bayreuth als positives Beispiel voraus. Berufseinstiege und Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in der Stadt werden gefördert und herausgestellt.
--	--

Maßnahme Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung – Portal für Arbeitnehmer	Eine zentrale Internetplattform wird geschaffen, auf welcher Unternehmer, die bereit sind, Menschen mit Behinderung einzustellen, gebündelt abrufbar sind. Neben einer Jobbörse beinhaltet dieses Portal zudem den gegenseitigen Austausch und die Beratung der Unternehmen.
---	--

Maßnahme Stärkere Einbindung von Kommunen zur Sensibilisierung der Arbeitgeber für den Inklusionsgedanken	Viele Arbeitgeber haben den Inklusionsgedanken noch nicht umgesetzt bzw. sind sich diesem gar nicht bewusst. Es werden positive Vorbilder stärker hervorgehoben und publik gemacht. Häufig müssen sich nicht die Menschen verändern, sondern sich lediglich Abläufe und Strukturen umwandeln. Dafür wären auch öffentlichkeitswirksame Aktionen unter Beteiligung von Politikern, Prominenten oder populären Unternehmern denkbar. Der scheinbare Gegensatz von wirtschaftlichem Erfolg und Inklusion wird aufgeklärt. Der Fokus wird weg von formalen Qualifikationen hin zu den individuellen Kompetenzen der Menschen verlagert.
---	---

Maßnahme Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung – Ausgleichsabgabe	Um für Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, müssen Rahmenbedingungen verändert werden. Eine Möglichkeit stellen entsprechende Ausgleichsabgaben für Betriebe dar.
--	--

2. Arbeitsgruppensitzung Arbeit und Beschäftigung

**Aktionsplan Inklusion für Menschen
mit und ohne Behinderung**

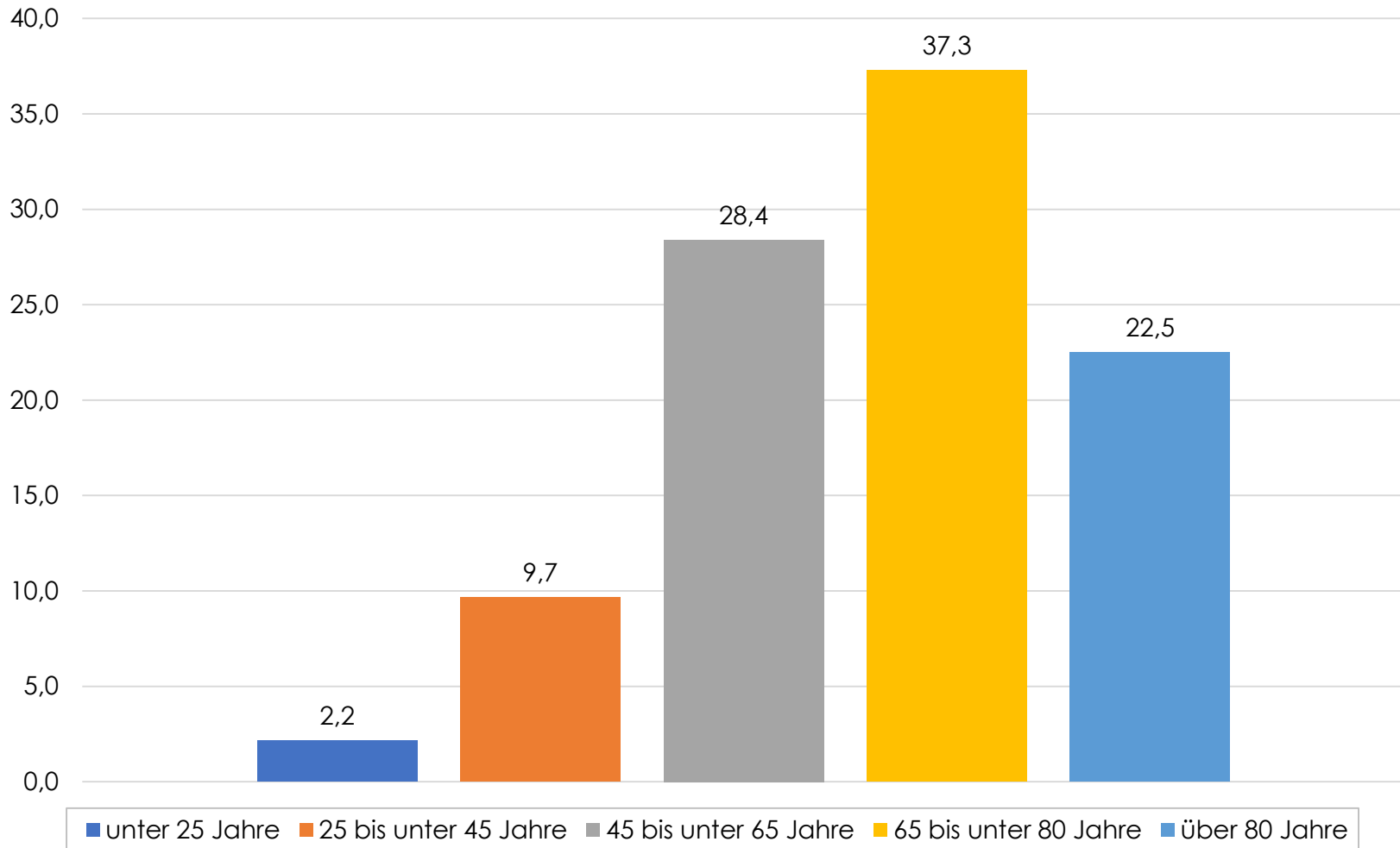
09.02.2017

Vorgehen und Sozialstruktur

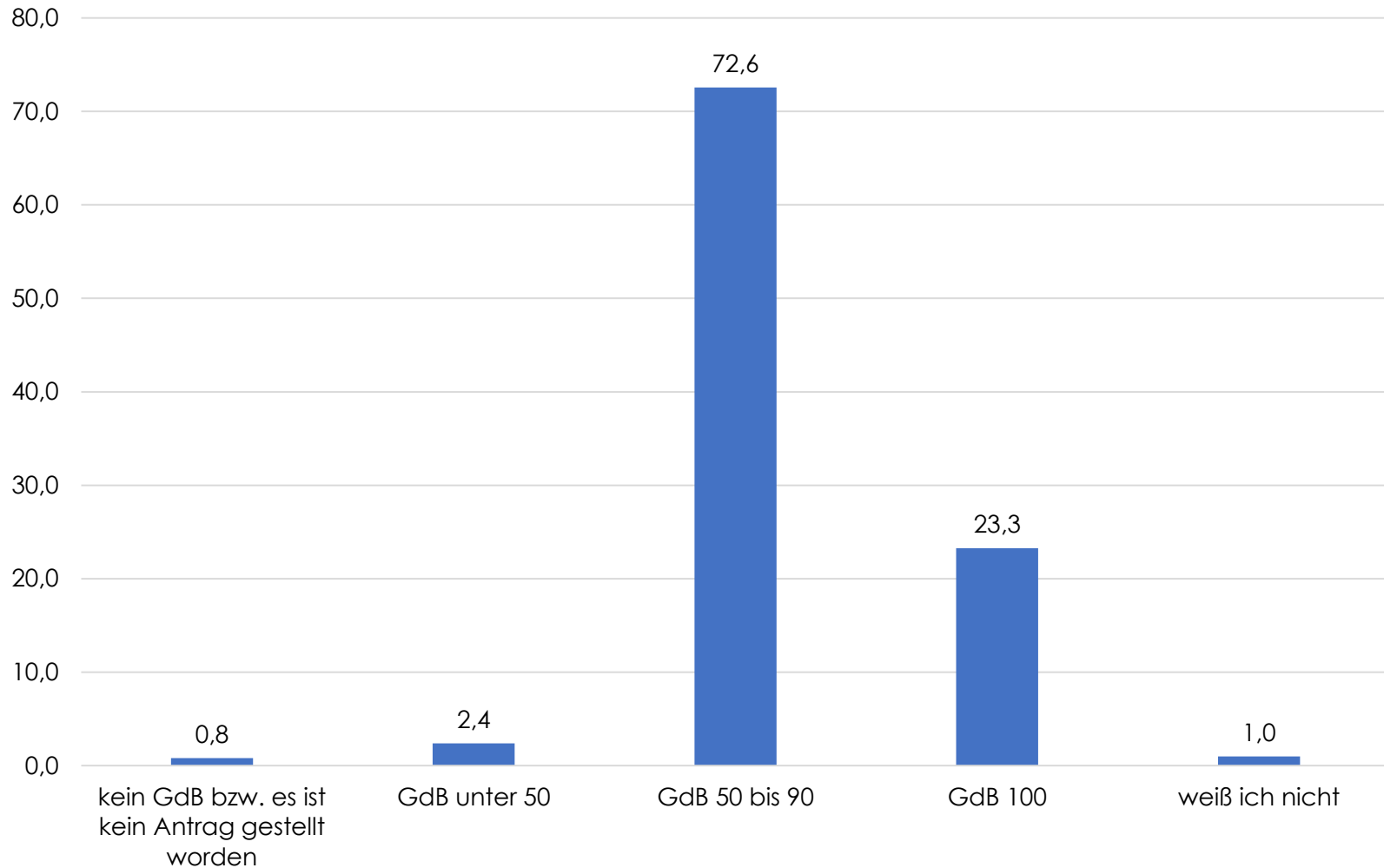
- standardisierter 12-seitiger Fragebogen
- Ende der Feldzeit: 18.01.2017
- Stichproben- und Adressenermittlung erfolgte über die Register des Zentrums Bayern Familie und Soziales (ZBFS) und des Bezirks Oberfranken → Einbezug von Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis und Menschen, die Eingliederungshilfe seitens des Bezirks beziehen
- ca. 2.100 Menschen mit Behinderung
- aktuell 520 auswertbare Bögen → Rücklaufquote 25%
- Geschlechterverteilung: 47,4% männlich, 52,6% weiblich
- Durchschnittsalter: 66 Jahre; Medianalter: 69 Jahre
- In Deutschland geboren: ca. 90%

Allgemeine Daten

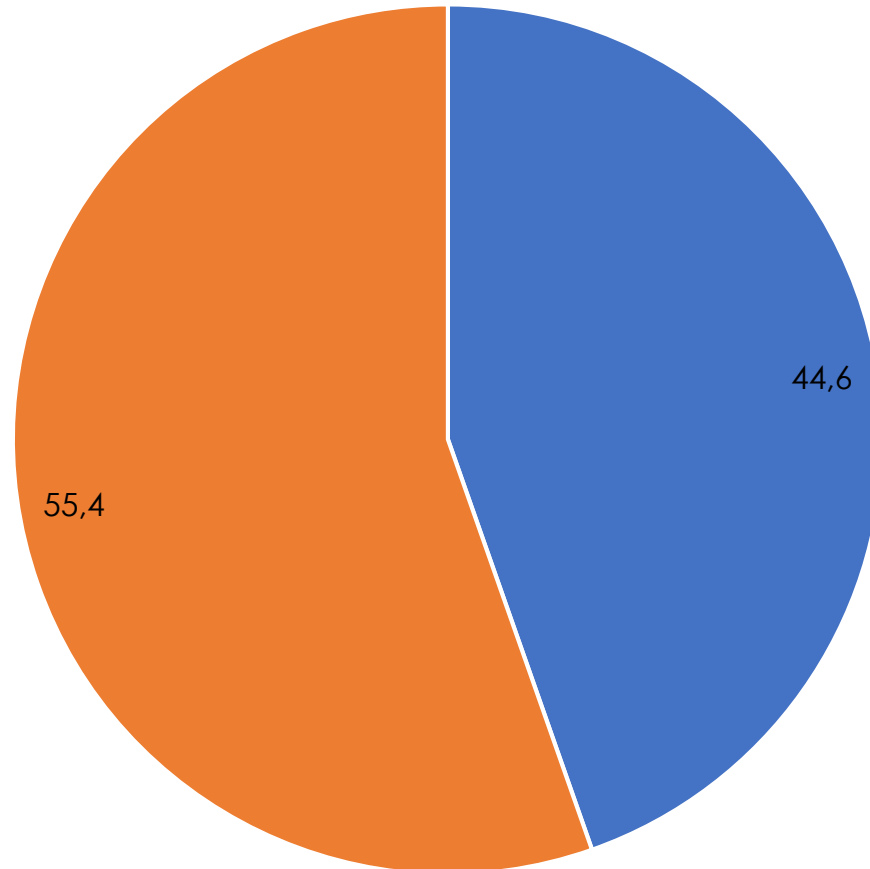
Altersklassenverteilung in Prozent (N=507)



Eingetragener Grad der Behinderung (GdB) in Prozent (N=503)



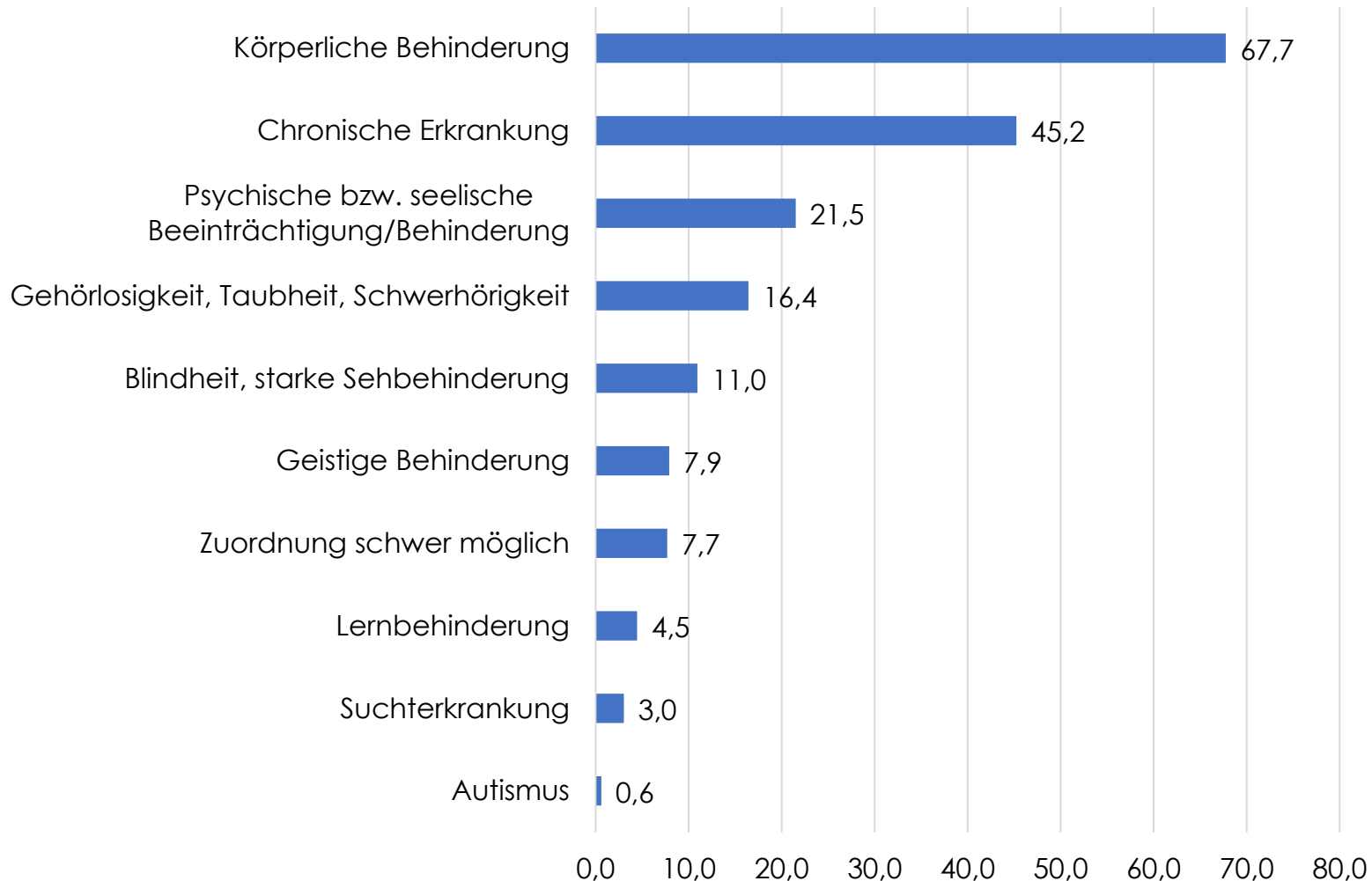
Mehrfachbehinderung in Prozent (N=493)



■ einfache Behinderung ■ mehrfache Behinderungen

Art der Beeinträchtigung in Prozent

(N=493, Antworten 915)



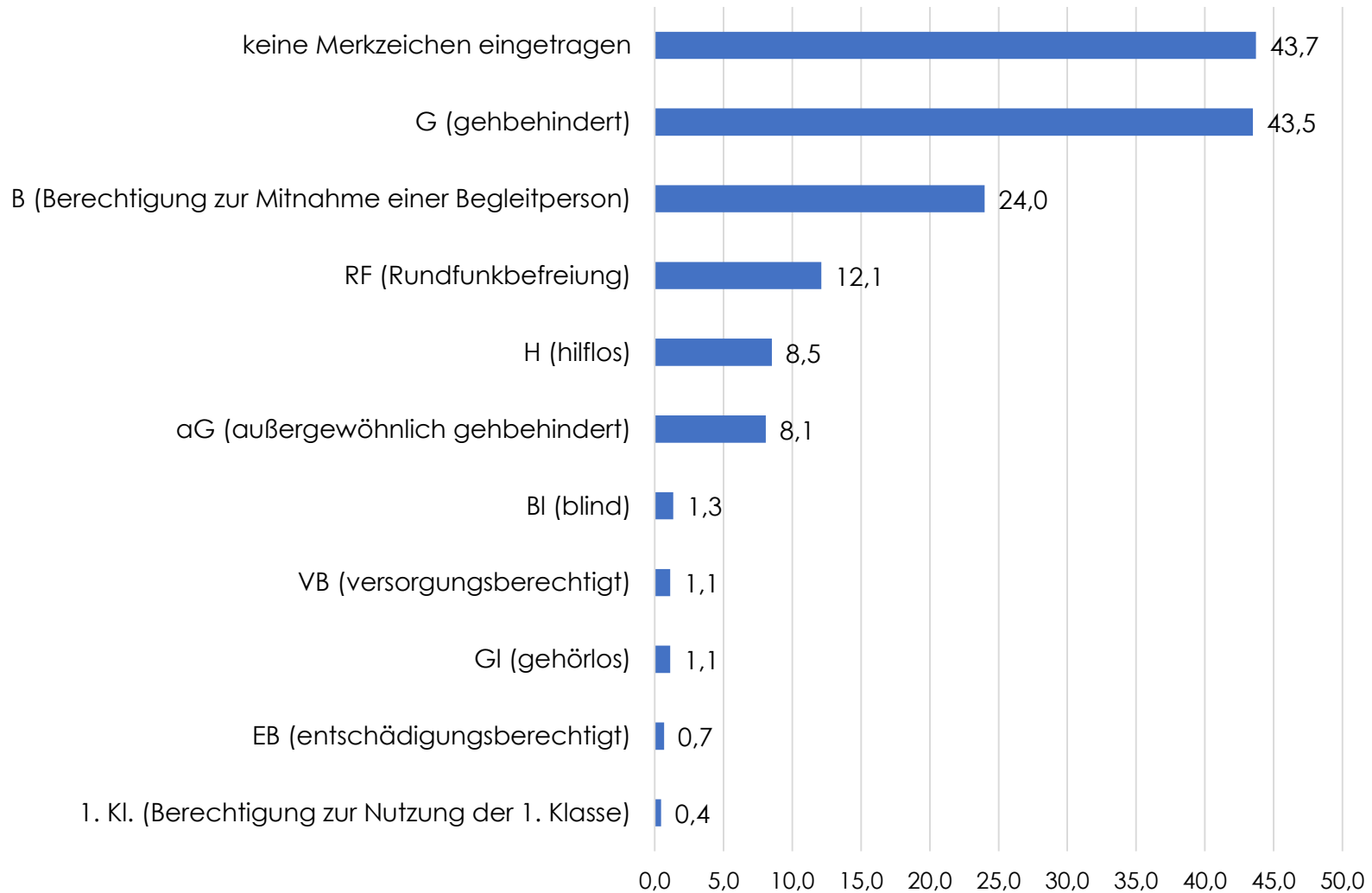
Art der Beeinträchtigungen absolute Antworten

- Körperliche Behinderung (334)
- Chronische Erkrankung (223)
- Psychische bzw. seelische Beeinträchtigung/Behinderung (106)
- Gehörlosigkeit, Taubheit, Schwerhörigkeit (81)
- Blindheit, starke Sehbehinderung (54)
- Geistige Behinderung (39)
- Zuordnung schwer möglich (38)
- Lernbehinderung (22)
- Suchterkrankung (15)
- Autismus (3)

Vor allem bei der Gruppe der Menschen mit einer Suchterkrankung (N=15) und mit Autismus (N=3) sind bei den Auswertungen immer die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen

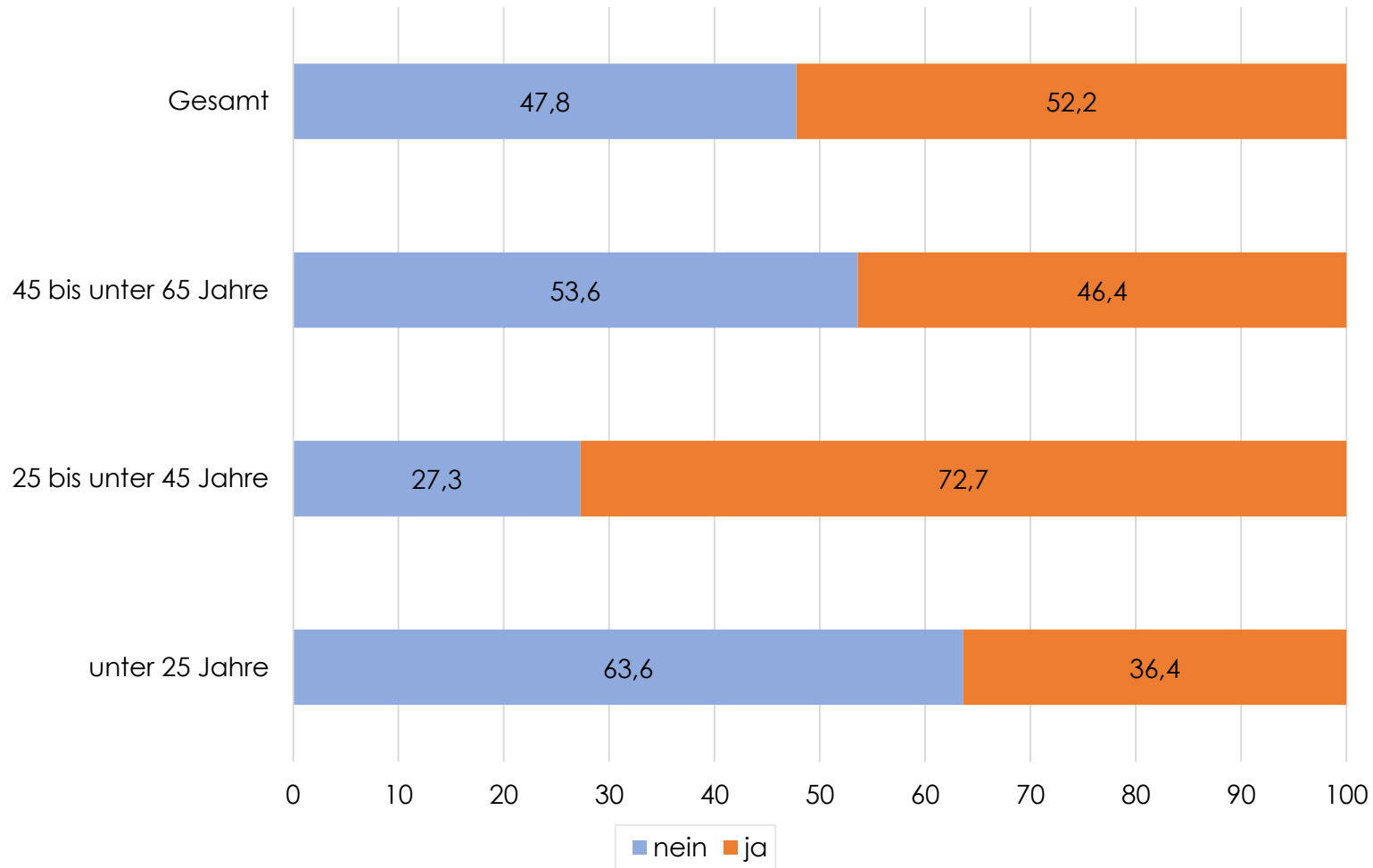
Eingetragene Merkzeichen in Prozent

(N=464, Antworten 645)

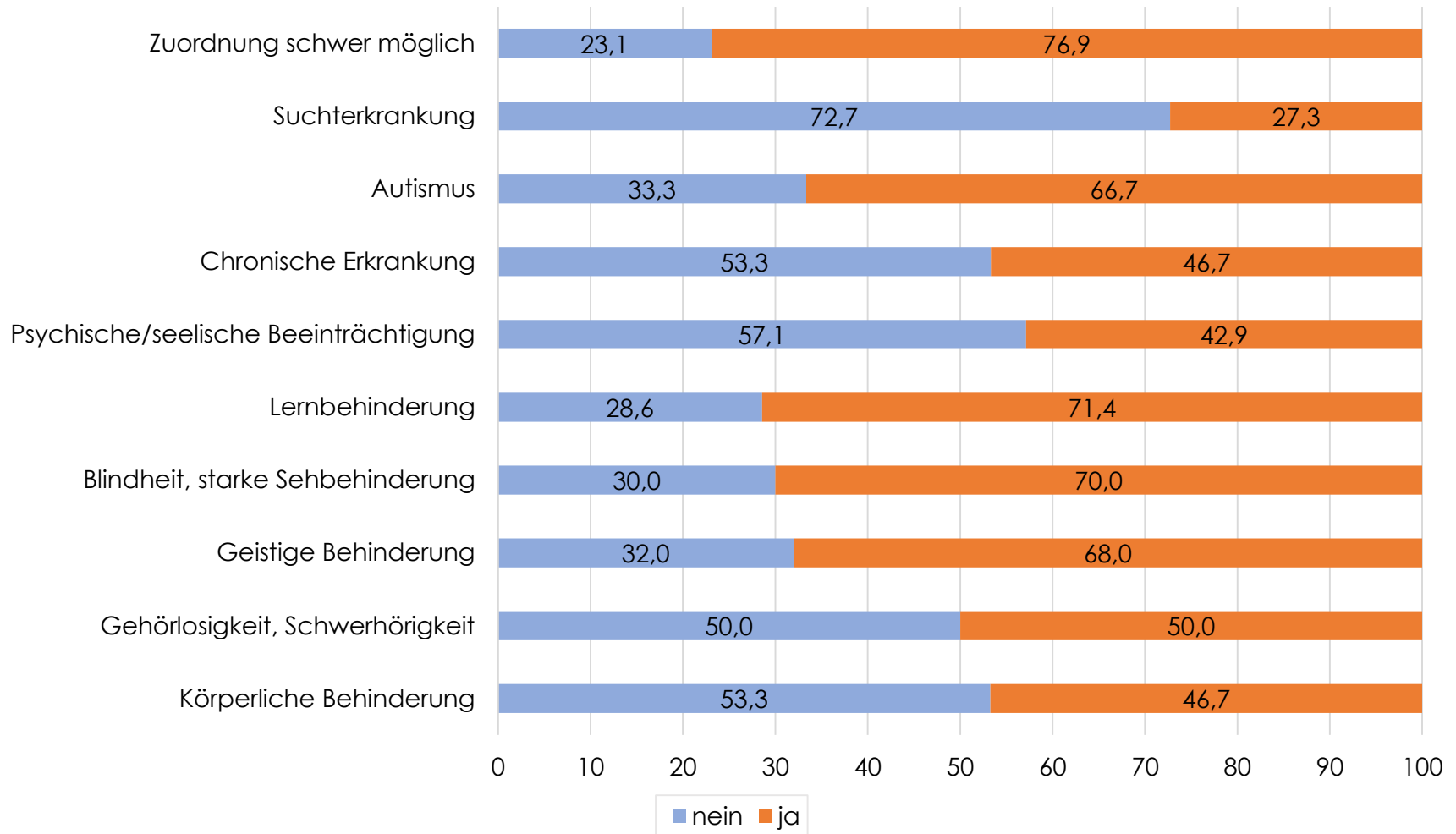


Arbeit und Beschäftigung

Berufstätigkeit in der Erwerbsaltersgruppe (18 bis 64 Jahre) in Prozent (N=204)

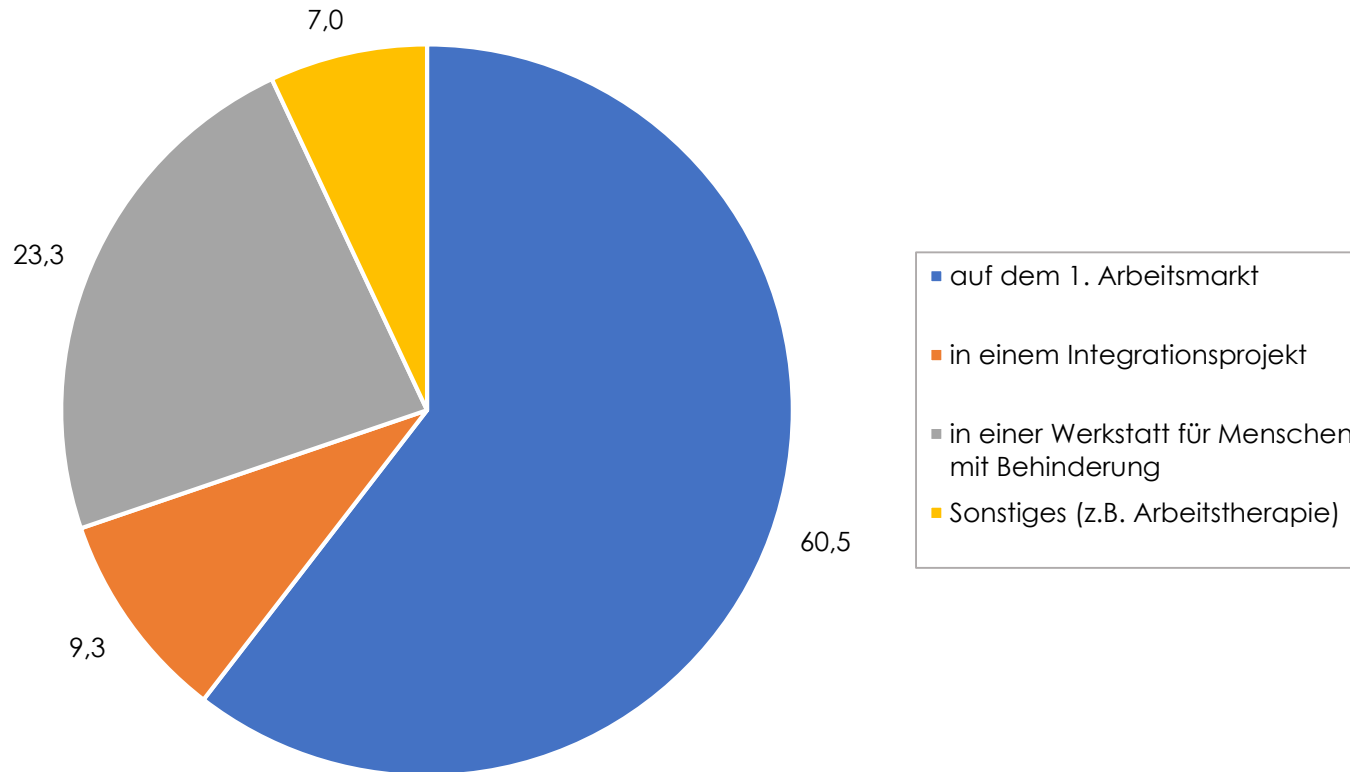


Erwerbstätigkeit nach Behinderungsart in Prozent

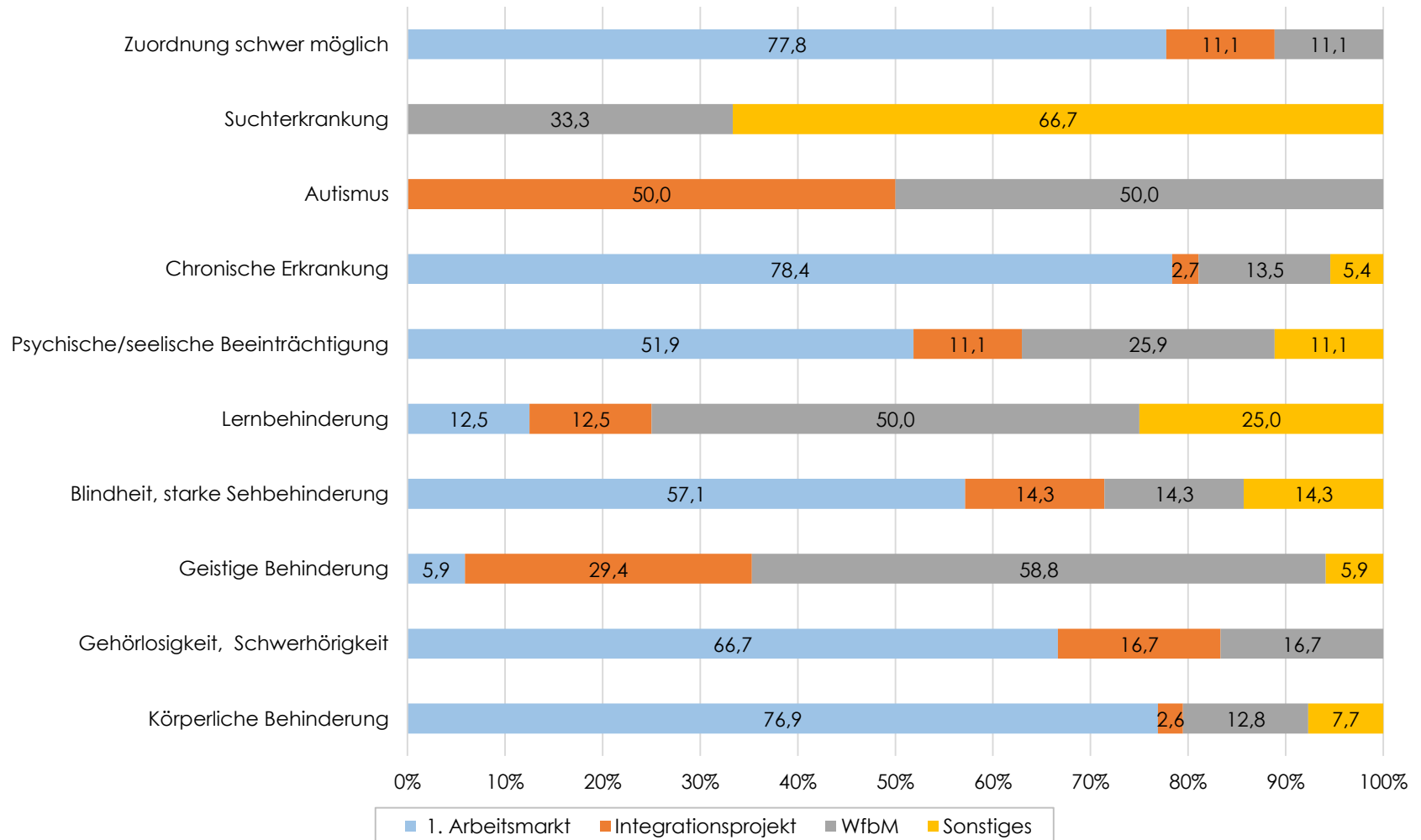


Art der Arbeitsstelle in Prozent

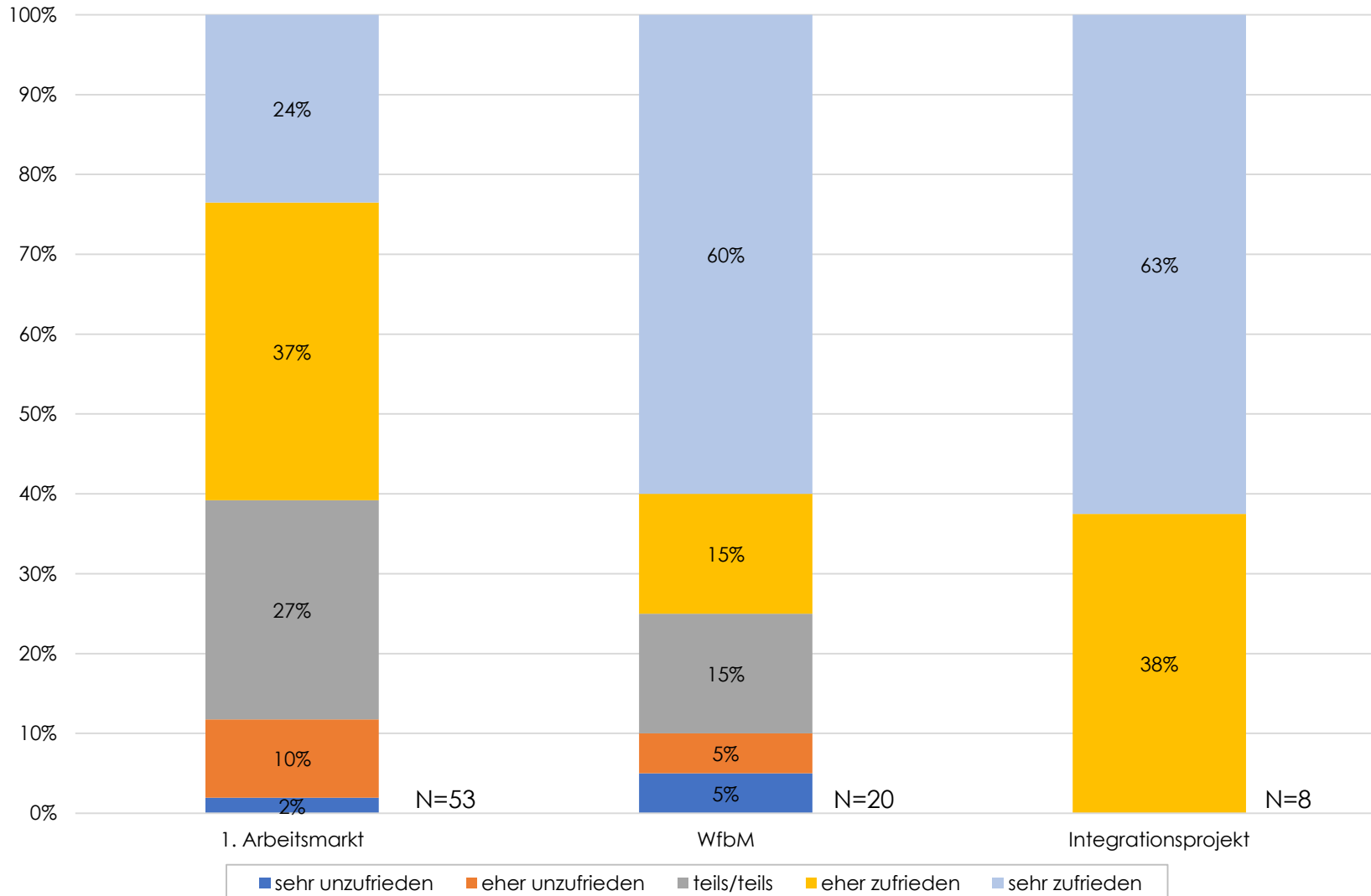
(N=86)



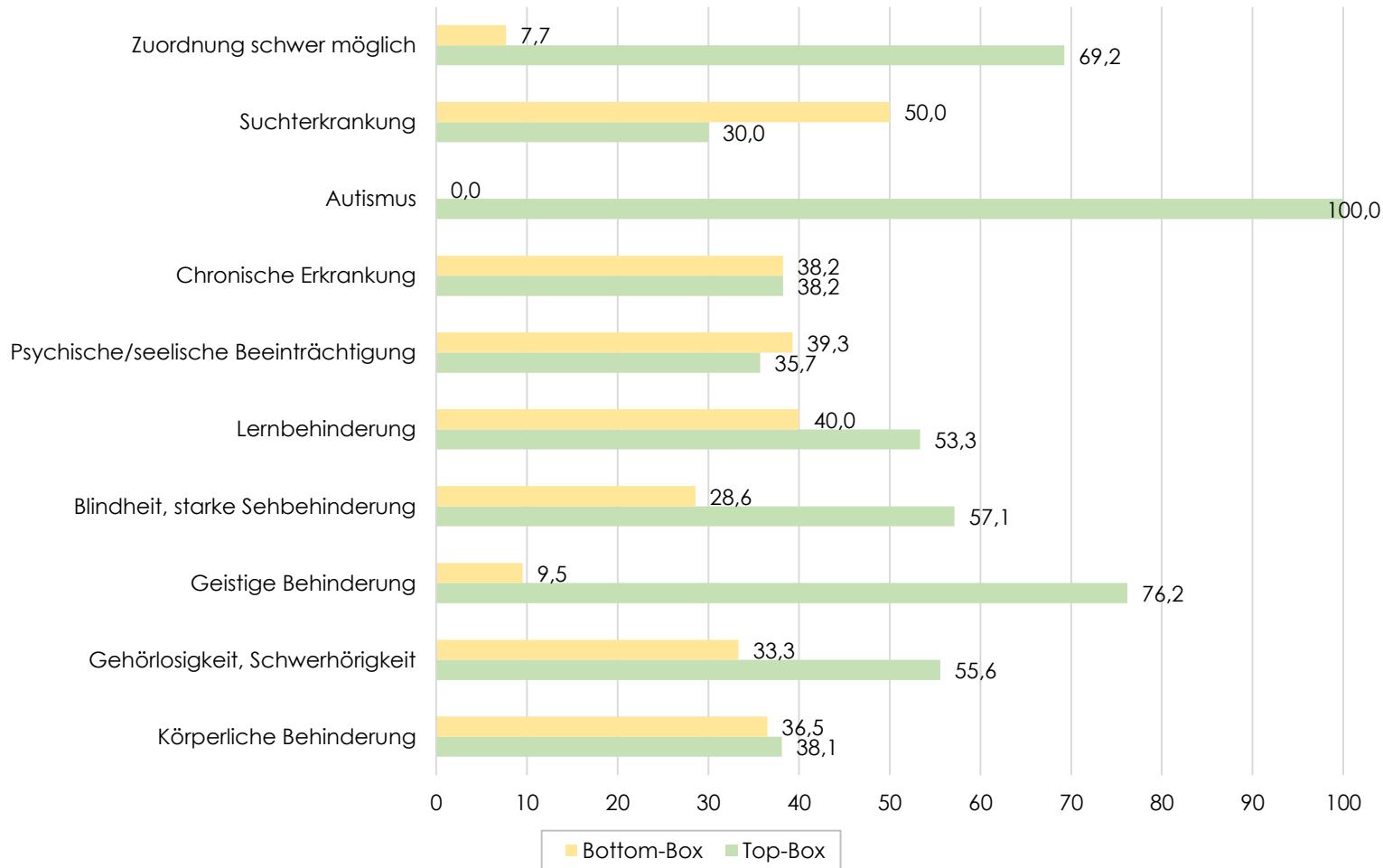
Art der Arbeitsstelle nach Behinderungsart in Prozent



Zufriedenheit mit aktueller beruflicher Situation nach Arbeitsplatz in Prozent



Zufriedenheit mit aktueller beruflicher Situation nach Behinderungsart in Prozent



Top-Box sind die zusammengefassten positiven Antworten (stimme eher/stimme voll und ganz zu bzw. eher/sehr zufrieden); Bottom-Box sind die zusammengefassten negativen Antworten (stimme eher nicht/stimme überhaupt nicht zu bzw. eher/sehr unzufrieden). Die Mittelkategorie wird hierbei weder der einen noch der anderen Seite zugeordnet.