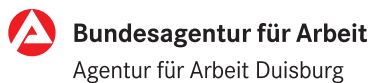


Wege zum inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Mädchen und Frauen mit Behinderungen

FACHTAGUNG AM 18. JUNI 2015



in Kooperation mit:



gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

EINLADUNGSFLYER FACHTAGUNG

FACHTAGUNG

Wege zum inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
für Mädchen und Frauen mit Behinderungen

Donnerstag 18. Juni 2015 | 10:00 Uhr – 13:30 Uhr
Kultur- und Stadthistorisches Museum Duisburg |
Johannes-Corputius-Platz 1 | 47049 Duisburg

Strukturen zur Inklusion im Übergangssystem Schule-Beruf, in Ausbildung und Erwerbstätigkeit weiter entwickeln!

Auf Initiative und im Auftrag des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Niederrhein wurde die Modellstudie für die Teilregion Duisburg über die Lage der Mädchen und Frauen mit Behinderungen in Schule, Ausbildung und Erwerbstätigkeit erstellt. Sie soll die Grundlage bilden für ein statistisches System zur Überprüfung der Inklusion von Frauen mit Behinderung in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Nach Auswertung vorhandener statistischer Daten wurden Indikatoren und Handlungsempfehlungen entwickelt. Im Expertenbeirat engagierten sich die Agentur für Arbeit Duisburg, das Jobcenter Duisburg, der Landwirtschaftsverband Rheinland, die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer Düsseldorf, die Integrationsabteilung des Diakoniewerks Duisburg und die Stadt Duisburg. Als mögliche Blaupause für Verfahren in anderen Regionen wird die Modellstudie präsentiert werden, aber auch die Probleme bei ihrer Erarbeitung durch erhebliche Datendefizite und Intransparenz im Handlungsfeld Inklusion.

Der Zeitpunkt um frauenspezifische Aspekte verstärkt in die Strukturen zur Inklusion einzubringen, ist aktuell sehr brisant, denn das Gesetzgebungsverfahren zum Bundesteilhabegesetz beginnt. Mit diesem Gesetz sollen die Leistungen an Menschen mit einer wesentlichen Behinderung aus dem bisherigen „Fürsorgesystem“ herausgeführt und diese Eingliederungshilfen zu einem modernen Teilhaberecht weiterentwickelt werden. Die Fachtagung soll dazu motivieren auch aufgrund der Ergebnisse der Modellstudie diesen Prozess kritisch zu begleiten.

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Duisburg

 **jobcenter**
Duisburg

 **DUISBURG**
am Rhein

 **Competentia** ^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
NIEDERRHEIN

gefördert vom:
Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Europäische Regionalentwicklung
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Träger:

 **DUISBURG**
am Rhein

in Verbund mit:

 **IMBSE**

 **SOB RINDORF**
SOB-Kinderdorf
Niederrhein

FACHTAGUNG: PROGRAMM

10:00 UHR: BEGRÜSSUNG | ERÖFFNUNG

Volker Mosblech, Bürgermeister der Stadt Duisburg
Irene Schiefen, Stadt Duisburg, Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein

10:15 UHR: IMPULSREFERATE

Inklusion in NRW weiterentwickeln. Die Auswirkungen des geplanten Bundesteilhabegesetzes auf die Inklusion in Ausbildung und Erwerbstätigkeit

Josef Neumann, Mitglied des Landtages NRW, Inklusionsbeauftragter der SPD-Landtagsfraktion

Impulse für die nachhaltige Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderung

Vorsitzende des Landesbehindertenrates Gertrud Servos, Sprecherin des Netzwerks Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW

11:15 UHR:

Vorstellung der Modellstudie für die Teilregion Duisburg über die Lage der Mädchen und Frauen mit Behinderungen im Übergangssystem Schule-Beruf, Ausbildung und Erwerbstätigkeit

Kurzpräsentation der Ergebnisse und Handlungsempfehlung
Prof. Dr. Rolf Dobischat und Dr. Anna Rosendahl

11:45 UHR: INTERVIEW-RUNDEN

Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt

Jürgen Scheuerhorst, Landschaftsverband Rheinland, Thema Budget für Arbeit
Jutta Lütke Vestert, Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gGmbH – wfbm
Frank Schwarz, geschäftsführender Gesellschafter FRANK SCHWARZ GASTRO GROUP GMBH
Dr. Frank Bruhmeier, Geschäftsführer Kreishandwerkerschaft Duisburg und Bildungszentrum Handwerk Duisburg, Thema „Wege zurück in den Beruf“
Wolfram Teschner, Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein gGmbH

Schnittstelle Arbeitsmarktpolitik – Behindertenhilfe

Annette von Brauchitsch-Lavault, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Duisburg
Iris Lischer, Teamleiterin im Team für Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen der Agentur für Arbeit Duisburg
Linda Breitenbach, Teamleiterin Markt und Integration Reha/sbM Jobcenter Duisburg
Kara Gülpert, stellv. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Jobcenter Duisburg
Gunther Finkel, Diakoniewerk Duisburg

Neue Entwicklungswege für inklusive Übergangssysteme in den Beruf

Jürgen Scheuerhorst, Landschaftsverband Rheinland, Regionalmanager-Übergang Schule Beruf, Modellprojekt STAR
Nadine Deutschmann, Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg – Wesel – Kleve zu Duisburg
Kerstin Lindner, Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gGmbH – wfbm
Norbert Geier, Geschäftsführer Duisburger Werkkiste gGmbH

13:15 UHR: ZUSAMMENFASSUNG – VERABSCHIEDUNG

Moderation: Stephanie Hajdamowicz

Anschließend Möglichkeit der kostenfreien Teilnahme an der ca. einstündigen Führung „Neue Wege in die Welt“ in der Mercator-Schatzkammer



**Bürgermeister
Volker Mosblech**

Grußwort der Stadt Duisburg von Herrn Bürgermeister Volker Mosblech - Es gilt das gesprochene Wort -

**Sehr geehrter Herr Neumann, verehrte Frau Servos,
meine sehr geehrten Damen und Herren,**

ich freue mich, Sie alle sehr herzlich zur Fachtagung „Wege zum inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Mädchen und Frauen mit Behinderungen“ begrüßen zu können.

Dies tue ich ausdrücklich auch im Namen von Herrn Oberbürgermeister Sören Link, der Sie heute Morgen gerne persönlich willkommen heißen hätte. Leider hatte er aber bereits einem anderen wichtigen Termin zugesagt, und so bat er mich, ihn bei der Eröffnung dieser Fachtagung zu vertreten.

Dieser Bitte bin ich sehr gerne nachgekommen, auch, weil diese Veranstaltung ein Thema betrifft, das in unserer Gesellschaft einen besonderen Stellenwert einnimmt: Inklusion.

Meine Damen und Herren, beim Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen macht unser Land Fortschritte, auch wenn es in manchen Bereichen noch erkennbaren Nachholbedarf gibt.

Zu diesem Ergebnis ist die erste Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland gekommen, die Ende März dieses Jahres vor dem UN-Ausschuss in Genf stattfand und deren Ergebnisse Mitte April veröffentlicht wurden. Demnach sind wir also auf einem gutem Weg zu mehr Inklusion.

Gleichwohl mahnt der UN-Ausschuss aber auch weitergehende Maßnahmen an, darunter unter anderem die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.

Unser gesellschaftlicher Alltag, meine Damen und Herren, ist im Wesentlichen durch das Arbeitsleben ausgefüllt. Es geht dabei aber nicht alleine

um unseren Lebensunterhalt. Es geht vor allem auch um Selbstbestätigung, um unsere soziale Anerkennung und damit um die aktive Teilhabe am Leben der Gemeinschaft.

Wohl jeder weiß, welchen Einfluss ein erfülltes Arbeitsleben und die Gewissheit, gebraucht zu werden, auf unsere persönliche Zufriedenheit haben. Und dies gilt umso mehr für behinderte Menschen. Denn sie wollen nicht nur gefördert, sondern auch gefordert und damit als vollwertiges Mitglied unserer Gesellschaft ernst genommen werden.

Leider scheitern diese Menschen gerade auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt noch immer an einer Barriere, gegen die noch so viele Gesetze und Regelungen zum Schutz gegen die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen offenbar nichts ausrichten können.

Eine Barriere, die die Pauschalierung des Begriffs „Behinderung“ mit sich bringt und die noch in zu vielen Fällen trotz größter Anstrengungen kaum zu überwinden ist. Behinderten Menschen wird damit gleich von vorn herein die Chance genommen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einzubringen.

Besonders betroffen sind dabei jedoch Mädchen und Frauen, denn die Merkmale Geschlecht und Behinderung führen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt leider allzu häufig sogar zu einer doppelten Benachteiligung.

Auch wenn wir in Duisburg auf einem guten Weg sind, hin zu einer inklusiven Stadtgesellschaft, so bleibt doch auch hier noch einiges zu tun, um Menschen mit und ohne Behinderungen die gleichen Chancen und Rechte zu garantieren.

Daher freue ich mich sehr, dass die heutige Fachtagung die spezielle Problematik von Mädchen und Frauen mit Behinderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aufgreift und das Thema damit zugleich in den Mittelpunkt der öffentlichen Wahrnehmung rückt.

Ich danke dem „Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein“, für seine engagierte Arbeit in diesem Bereich und für die Organisation dieser Veranstaltung.

Ein herzliches Dankeschön geht außerdem an die heutigen Referentinnen und Referenten und ebenso an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Interview-Runden. Aufgrund der Bedeutung des Themas, hoffe ich sehr, dass diese Tagung ein großer Erfolg wird und sie viele neue Impulse für einen inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt schaffen kann.

In diesem Sinne wünsche ich dieser Tagung nun einen guten und fruchtbaren Verlauf und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!



Irene Schiefen

Eröffnung Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein - Es gilt das gesprochene Wort -

**Sehr geehrte Frau Servos,
sehr geehrter Herr Neumann,
sehr geehrte Damen und Herren**

Herzlichen Dank für Ihr Interesse, Ihre aktive Mitwirkung und Ihre Teilnahme an unserer Fachtagung zur Inklusion von Mädchen und Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein ist eines der landesweit 16 Kompetenzzentren. Ihr Ziel ist die berufliche Chancengleichheit von Frauen. Deren Erwerbstätigkeit soll qualitativ und quantitativ verbessert, ihre Potenziale stärker genutzt werden, auch die der Frauen mit Behinderung. Die Zentren bringen dazu, wie heute mit dieser Fachtagung, regionale Akteurinnen und Akteure miteinander in Kontakt und unterstützen sie mit Informationen und Hilfestellungen.

Der Zeitpunkt um frauenspezifische Aspekte verstärkt in die Strukturen zur Inklusion einzubringen, ist aktuell sehr brisant, denn die Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat ihre Arbeit abgeschlossen und das Gesetzgebungsverfahren beginnt.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein initiierte und beauftragte bereits in 2013 die Erstellung des Monitoringmodells für die Region Niederrhein am Beispiel der Teilregion Duisburg „Inklusion von Mädchen und Frauen mit Behinderungen in das Übergangssystem Schule-Beruf, Ausbildung und Erwerbstätigkeit – statistische Messbarkeit und Machbarkeit“

Nachhaltiges Ziel war, ein Instrument für eine evidenzbasierte Frauenpolitik im Handlungsfeld Inklusion zu entwickeln.

Der Expertenbeirat – Mitglieder waren die Agentur für Arbeit Duisburg, das Jobcenter Duisburg, der Landschaftsverband Rheinland, die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer Düsseldorf und die Integrationsabteilung des Diakoniewerks – unterstützte mit seiner fachlichen Kompetenz das Projekt. Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

Das Monitoringmodell kann auch für andere Regionen eingesetzt werden für die Überprüfung der Inklusion von Frauen mit Behinderung in Ausbildung sowie Erwerbstätigkeit und kritische Begleitung der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes. Auf der Homepage der Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW www.competentia.nrw.de steht Ihnen das Monitoringmodell zur Verfügung. Sie können sich dort auch detailliert über die Arbeit und Angebote aller Kompetenzzentren informieren.

Herzlichen Dank an Frau Dr. Rosendahl und Herrn Professor Dr. Dobischat für Ihre Ausdauer und Geduld während des unerwartet hochkomplexen und langwierigen Prozesses der Datenbeschaffung. Erstaunliche Datenlücken und Intransparenz verzögerten die Erarbeitung des Monitoringmodells erheblich. Daten werden wegen fehlender gesetzlicher Vorgaben nicht erhoben, oder nicht genderspezifisch erhoben oder aus Datenschutzgründen zur Weitergabe gesperrt oder erhoben, auch frauenspezifisch, aber müssen zu einem unverhältnismäßig hohen Preis gekauft werden.

Ohne die intensive Mitarbeit der Abteilung Statistik der Stabsstelle für Wahlen, Europaangelegenheiten und Informationslogistik, Stadt Duisburg, und die Bereitschaft der Mitwirkung der Statistikabteilung der Regionalagentur Düsseldorf der Bundesagentur für Arbeit hätte das Projekt nicht zu Ende geführt werden können – beiden Akteuren vielen Dank.

Wir, die Projektbeteiligten hoffen, dass Sie durch unsere Tagung motiviert werden, Inklusionsprozesse auch unter frauenspezifischen Aspekten kritisch zu begleiten und zugleich Impulse und Ideen für neue Wege zum inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhalten.

Nachträglicher Hinweis:

Am 14. Juli 2015 veröffentlichte das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales den Abschlussbericht über die Tätigkeit der Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz:

<http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/>

REFERENT



Josef Neumann

Josef Neumann Mitglied des Landtages NRW, ist inklusionspolitischer Sprecher der SPD-Fraktion im Landtag und arbeitet für die Fraktion an der Novellierung des Bundesteilhabegesetzes. Die Leitfragen seines politischen und gesellschaftlichen Wirkens sind die soziale Inklusion aller und die europäische Idee. So ist er als regionaler Delegierter des Landtags NRW Mitglied im Kongress der Gemeinden und Regionen (KGRE) im Europarat; und dort Vizepräsident im Ausschuss für aktuelle Angelegenheiten des KGRE (sog. Current Affairs Committee). Als Berichterstatter zum Thema „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ weiß er um die Situation dieser Menschen in den 47 Mitgliedsstaaten. Für ihn liegt der Schlüssel zur Inklusion in der Förderung von lokalen und regionalen Einrichtungen, die die Inklusion vor Ort umsetzen und voranbringen.

<http://www.josef-neumann.de/>

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Inklusion in NRW weiterentwickeln



Fachtagung:
**Wege zum inklusiven Ausbildungs- und
Arbeitsmarkt für Mädchen und Frauen
mit Behinderungen**

**18. Juni 2015
Duisburg
Josef Neumann MdL**

Ausgangssituation



- UN-Behindertenrechtskonvention (2006);
Ratifizierung durch Bund 2009
- Inklusion ist ein Menschenrecht:
 - Paradigmenwechsel: Integration → Inklusion
 - Dahinter steht der „*Diversity*“-Ansatz: Es ist normal, verschieden zu sein!
 - Ein weit gefasster Behindertenbegriff umfasst jede Einschränkung am alltäglichen & am Arbeitsleben.

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Inklusion ist eine Querschnittsaufgabe



- In NRW leben rund 2,7 Mio. Menschen mit Behinderung, davon 1,7 Mio. Schwerbehinderte.
- In 85% der Fälle ist eine Krankheit im Lebensverlauf die Ursache für Behinderungen: Fast jeder 3. zwischen 60 und 64 Jahren gibt Einschränkungen in Alltag und Arbeit an.
- Inklusion betrifft alle Lebensbereiche und ist auch für den Arbeitssektor festgeschrieben.

Leitlinien: Das Doppel-P



- **Personenzentrierung & Potentialorientierung**
- personenzentrierter Ansatz: nicht die Person folgt den Strukturen und Institutionen, sondern Institutionen und Strukturen folgen dem Menschen
- potentialorientierter Ansatz: Türöffner Potential statt Backgasse Defizitorientierung
- Wir wollen Stärken stärken, um so Schwächen zu schwächen!

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Behindertenpolitik in der EU



Drei typische politische Ansätze:

- I. verbreitete Partizipation im Sinne von Inklusion (partizipationsorientiert)
- II. bloße Kompensation von Einkommensausfällen der überwiegend nicht erwerbstätigen behinderten Bevölkerung (kompensationsorientiert)
- III. Schwerpunkt auf Wiedereingliederung und Rehabilitation von Arbeitnehmern (rehabilitationsorientiert)

Umsetzung in der EU



- I. partizipationsorientierter Ansatz: sozialpolitisches Modell → Fokus auf Antidiskriminierung und Gleichstellung (Schweden)
- II. kompensatorischer Ansatz: medizinisches Behinderungsmodell → Fokus auf Transfer- und Sachleistungen (Rumänien, Griechenland, Niederlande)
- III. rehabilitationsorientierter Ansatz: ökonomisches Modell → Fokus auf eingeschränkter Produktivität (Deutschland, Frankreich)

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Deutschland: Aktuelle Zahlen



Überdurchschnittlich: 51 % der Menschen mit Behinderung sind erwerbstätig.

ABER hier suchen besonders viele Menschen mit Einschränkung eine Stelle, ohne sie zu finden

- 14% der erwerbstätigen behinderte Menschen erhalten Leistung wie Assistenz u.a. Anpassung

Erwerbstätige Frauen mit Einschränkungen in Deutschland



- Der Anteil behinderter Personen im Erwerbsalter ist in der EU bei den Frauen geringfügig höher als bei den Männern.
- Die Geschlechterdifferenz wird mit steigendem Alter größer.
- In Deutschland suchen besonders viele Erwerbslose mit Behinderung nach Arbeit.

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

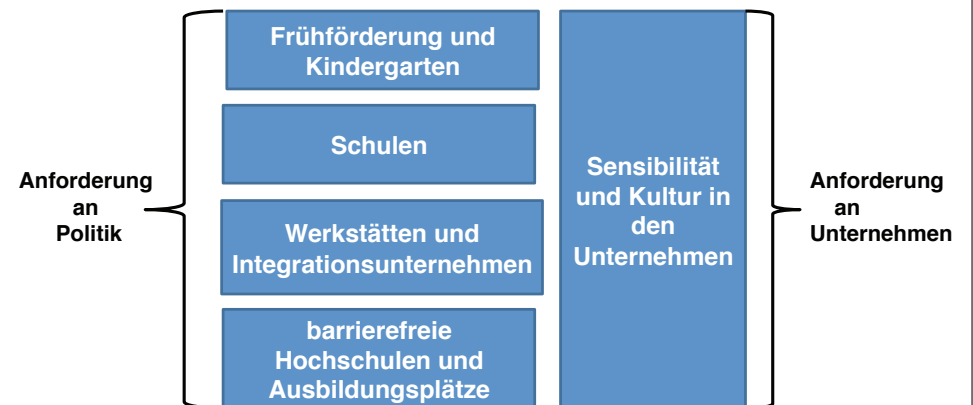
Handlungsbedarf



Umsetzung der UN-Konvention 2014 überprüft:

- Handlungsbedarf in Bezug auf Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik
- neue Wege der Arbeitsmarktintegration müssen offensiver geebnet werden
- Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze sowie barrierefreie Umwelt sind Basisvoraussetzungen!

Wege zu einem inklusiven Arbeitsmarkt



VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Berufliche Inklusion



- Schaffung von Arbeitsplätzen *direkt* auf dem ersten Arbeitsmarkt –

Eigentum verpflichtet

- Mehr Übergänge aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt umsetzen
- Integrationsunternehmen ausbauen
- Gendergerechte Rahmenbedingungen

Berufliche Bildung



- Berufsbildungswerke, Berufskollegs und Werkstätten
- *Berufskollegs*: wichtige Scharnierstellen, entscheidende Entwicklung zur Inklusionsfähigkeit noch bevorstehend
- *Berufsbildungswerke*: sehr hohe Erfolgsquoten, mit ca. 90 % im Bereich der anerkannten Ausbildungsberufe auf Niveau der Gesamtquoten bei Kammerprüfungen
- ALLERDINGS: knapp 50 % der dortigen Ausbildungen in Berufe und zu Fachpraktikern mit geringem Standardisierungsgrad, eher symbolische Prüfungen

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Berufliche Bildung



- *Werkstätten:*
 - fehlende Standards, fehlende vereinheitlichte Profile
 - Spezifikationen sind völlig unterschiedlich und in hoher Abhängigkeit von der Kultur der jeweiligen Einrichtung ausgestaltet
 - Ausbildungsdauer/-qualität ist geringer
 - allgemeine Ordnungsmittel (Lehrpläne, Rahmenvorgaben, Richtlinien) und Berufschulanschluss zumeist nicht vorhanden
- **Entwicklungsmöglichkeiten** in Standardisierung der Berufswegeplanung und kriteriengesteuerter Persönlichkeitsförderung, Normierung bspw. über Verbände, Arbeitsgemeinschaften etc.

Berufliche Bildung



- *Werkstätten (Fortsetzung):*
- *systematisch integrierte Berufswegeplanung*, für jede Person *individuelle Förderplanung* sinnvolles Instrument
- Fortwährende Qualifizierung und Personalentwicklung sind ohnehin Standard im Erwerbsleben
- Werkstätten erfinden sich als „Inklusionisten“ neu: statt drohender Rolle der vermeintlichen Dinosaurier Transformation zur Spitze der Bewegung?

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Berufliche Bildung



FAZIT

- übergreifendes interdisziplinäres Inklusionsmanagement, gerade auch in der Berufsbildung
- flexible Curricula mit geprüften, zertifizierten und dokumentierten Modulen Anschlussfähigkeit, Politik der zweiten, dritten und vierten Chance
- Anschlussfähigkeit, ungekannte Durchlässigkeit und minimierte Schnittstellenverluste
- Stück für Stück aufeinander aufbauende, verzahnte Systeme, horizontal sowie vertikal hinsichtlich der Übergänge Schule – Berufsbildung, berufliche Bildung – Beschäftigung sowie Schule – Beschäftigung (Kein Abschluss ohne Anschluss [KAOA!])

Integrationsunternehmen in NRW



- Integrationsprojekte: Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen. Ein Drittel aller Integrationsprojekte in Deutschland befinden sich in NRW
- In NRW gibt es rund 250 Integrationsunternehmen mit mehr als 5500 Arbeitsplätzen. Davon fast 3000 für Menschen mit Behinderung
- Integrationsprojekte können mit monatlich 210 € pro Mitarbeiter gefördert werden. Weiter ist eine Förderung i.H. von 30 % des Bruttolohns und ein einmaliger Investitionskostenzuschuss i.H. von max. 20.000 € möglich

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Integrationsunternehmen in NRW



Ein schönes Beispiel
aus der Region:

Das Integrations-
unternehmen *Café
Lohmann* in
Freckenhorst

Hof Lohmann
Freckenhorster Werkstätten

Vielfalt aus einer Hand

Café & Restaurant

STARTSEITE
HOF LOHMANN
CAFÉ & RESTAURANT
Speisen und Getränke
Räumlichkeiten
Feste und Veranstaltungen
Für Kids
Infos
AKTUELLES
KONTAKT

Integrationsunternehmen
Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen.
Das Café & Restaurant auf dem Hof Lohmann ist ein Integrationsprojekt der Freckenhorster Werkstätten Dienstleistungsservice GmbH.
Das Integrationsunternehmen ist rechtlich und wirtschaftlich selbstständig und muss sich wie jedes andere Unternehmen am freien Markt behaupten.
Integrationsunternehmen sind ein wichtiger Bestandteil, um Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Berufsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
Wichtige Unterstützung für die Umsetzung erhält das Unternehmen hierbei vom LWL-Integrationsamt.

Schrift grösser
Schrift kleiner
Diese Seite drucken

Bavaria

17

Hochschulen inklusiv gestalten



- barrierefreie Hochschule für Studierende und Lehrende
- inklusive Curricula
- zukünftig Vorbereitung **aller** Lehrkräfte auf Herausforderung der Inklusion
- Vorbereitung künftiger Arbeitgeber auf Anforderungen inklusiven Arbeitsmarktes – Wirtschaft über Hochschulen inklusionsfit machen
- 2.300 zusätzliche Studienplätze in Sonderpädagogik bis 2018 (Uni Bielefeld, Köln, Paderborn, Siegen, Wuppertal)

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Sozialer Arbeitsmarkt



- NRW: Rot-grüner Antrag für sozialen Arbeitsmarkt
- dauerhafte, strukturelle Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, personenzentriert
- hohe Vereinbarkeit und Schnittstellen mit Anforderungen eines inklusiven Arbeitsmarktes

Aktuelle Maßnahmen



- **Aktionsplan „Eine Gesellschaft für alle – NRW inklusiv“**
- „Übergang 500 Plus“/„Übergang plus 3“
- „Aktion 100“
- Modellprojekt „Miteinander Arbeiten“
- neues Übergangssystem Schule-Beruf

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Aktuelle Maßnahmen (2)



- 1000 zusätzliche betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze für WfbM-Mitarbeiter
- Fachbeirat *Arbeit und Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen* eingerichtet
- Überprüfung der Wirksamkeit bestehender Fördermaßnahmen, Impulse zur Weiterentwicklung/ Neukonzeptionierung

Bundesteilhabegesetz



- Vorreiterrolle NRW
- NRW-Landtag hat Anforderungen an ein Bundesteilhabegesetz (BTHG) beschlossen
 - Herausnahme der Eingliederungshilfe aus Fürsorge
 - Personenzentrierung statt Institutionenzentrierung
 - Schaffung eines unbürokratischen Rückkehrrechtes in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) nach Wechsel von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt
 - Gewährleistung des Wunsch- und Wahlrechts
 - bundeseinheitliches Verfahren zur Bedarfsermittlung

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Geplante Novellierung des BGG



- Klarstellung des Behinderungsbegriffes (im Sinne des Wortlauts der UN-BRK)
- Benachteiligungsverbot: Belästigung soll als Form der Benachteiligung ergänzt werden
- Klarstellung: Frauen mit Behinderung laufen Gefahr, mehrfach diskriminiert zu werden

Zwischenbilanz



- Auch im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Behinderung und den demographischen Wandel müssen Potentiale stärker genutzt werden!
- Weg von der Defizitorientierung: Unternehmen und Gesellschaft profitieren, wenn die vorhandenen Potentiale genutzt werden.

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Ausblick auf das Tagungsthema



Arbeitsmarktpolitische Herausforderung
für Frauen mit Behinderung

Spezifische
Herausforderungen für
Frauen auf dem
Arbeitsmarkt

- geringere Löhne
- geringere Rentenansprüche
- geringerer Anteil in Vollzeitbeschäftigung

Spezifische
Herausforderungen für
Menschen mit Behinderung
auf dem Arbeitsmarkt

- geringere Erwerbsquote
- geringere Sensibilität in den Unternehmen
- überproportional häufige Langzeitarbeitslosigkeit

Diskriminierungsverbot



- **Gefahr der „kumulativen Diskriminierung“**
- Behinderungen als Teil eines Bündels von sozialen Benachteiligungsfaktoren, die einander verstärken
- Frauen mit Behinderungen: Doppelte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und der Behinderung
- Menschen mit Behinderungen und Zuwanderungsgeschichte: Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrundes, der Behinderung und des Geschlechts
- *Besondere* Erschwernisse auf dem Arbeitsmarkt.

VORTRAG

MDL NRW JOSEF NEUMANN

Schlussbemerkung



Nicht nur *institutionelle*, sondern auch *individuelle*, *familienbezogene* Ansatzpunkte stellen sich:

- Status und Rollenverständnis von Frauen mit Behinderung müssen nicht nur in Institutionen, sondern auch im familiären Umfeld gestärkt werden.
- Mädchen und Frauen brauchen Perspektiven über die klassischen ‚Frauenberufe‘ im pflegerischen und dienstleistenden Bereich hinaus.
- Dazu müssen weiter Perspektiven geschaffen werden **UND** die Frauen müssen weiter ermutigt werden, diese Chancen wahrzunehmen.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

REFERENTIN



**Dipl.-Psychologin
Gertrud Servos**

Dipl.-Psychologin Gertrud Servos Vorsitzende des Landesbehindertenrates NRW, Sprecherin des Netzwerks Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW .

Für sie sind die Rechte von Menschen mit Behinderungen Rechte von Bürgerinnen und Bürgern, wie sie im Grundgesetz garantiert sind.

VORTRAG SERVOS

Gertrud Servos

Sprecherin
Netzwerk von Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer
Erkrankung

Vorsitzende des Landesbehindertenrates NRW

- es gilt das gesprochene Wort -

Fachtagung Donnerstag, 18.06.2015
Kultur- und Stadthistorisches Museum Duisburg

10.30 Uhr Referat:
**Impulse für nachhaltige Verbesserung der beruflichen Situation
von Frauen und Mädchen mit Behinderung**

Gliederung

- Die UN-Behindertenrechtskonvention zum Thema Arbeit und Beschäftigung
- Beschreibung der Lebenssituation von Frauen mit Behinderung
- Der Aktionsplan der Landesregierung „nrw inklusiv“ zum Thema
- Möglichkeiten der Verbesserung
- Ausgewählte Handlungsbedarfe und Forderungen
- Literatur

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung am Beispiel von Frauen mit Behinderungen

Die UN-Behindertenrechtskonvention Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

(1)

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

a)
Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

b)
das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;

VORTRAG SERVOS

- c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
- d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
- f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
- g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;
- h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
- i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;

- j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
- k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2)

Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.

Beschreibung der Lebenssituation von Frauen mit Behinderung

Teilhabe und Chancengleichheit in Ausbildung und Arbeit

Die UN-BRK anerkennt in Art. 27 das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Von einem inklusiven Arbeitsmarkt kann derzeit noch nicht die Rede sein, denn: In NRW bestreitet nur jede zweite Frau mit Behinderung im Alter von 35 bis 50 Jahren ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit.

VORTRAG SERVOS

Dabei beziehen rund 31% ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 700 Euro. Auffällig ist auch, dass schwerbehinderte Menschen negative Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt deutlich stärker zu spüren bekommen als Menschen ohne Beeinträchtigung.

Die überwiegende Mehrheit der behinderten Menschen nimmt nicht am Erwerbsleben teil. Damit ist die Erwerbsbeteiligung um ein Viertel geringer als die der nichtbehinderten Menschen.

Von wirtschaftlichen Aufschwungsphasen profitieren sie – vor allem Frauen mit Behinderung – nur wenig. Zudem sind schwerbehinderte Frauen überproportional häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Laut Erfahrungen des Netzwerks sind viele Frauen mit Behinderung in Minijobs tätig oder in unterbezahlten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, z.B. geistig behinderte Frauen in den Werkstätten.

2008 verdienten sie rund 159 Euro im Monat bei einer Mindestbeschäftigungszeit von 35 Wochenstunden. Nur etwa ein Prozent jährlich schafft den Übergang von der Behindertenwerkstatt auf den allgemeinen, sogenannten ersten Arbeitsmarkt. Damit verfehlen die Werkstätten ihr Ziel, Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Fehlende und geringe Bildungsabschlüsse als „Handicap“

Mit einem Anteil von rund 58% war der Hauptschulabschluss der häufigste Schulabschluss bei den behinderten Menschen in Deutschland. Frauen mit Behinderung verfügen wesentlich häufiger als Männer und Frauen ohne Behinderung über einen Abschluss, der über den HS-Abschluss hinausgeht.

In der Altersgruppe von 25 bis unter 45 Jahren hatte beispielsweise jede zweite bis dritte behinderte Frau (42,3%) keinen bzw. nur einen HS-Abschluss, während dies nur für jede vierte nicht behinderte Frau zutrifft (23,6%).

Wichtigste Unterhaltsquellen behinderter Menschen:

Renten und Pensionen 63%, Einkommen aus Erwerbstätigkeit 20%, Einkünfte von Angehörigen 9%, ALG I, Leistungen nach Hartz IV 5%, Sozialhilfe 2%.

Häufig sind Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung angewiesen auf:

- Renten
- ALG II und
- Partnereinkommen

Fremdbestimmte berufliche Entwicklung

Die überwiegende Zahl der Frauen mit Behinderung erlebt ihre berufliche Entwicklung als fremdbestimmt und einseitig, in behindertenspezifische bzw. häusliche Bereiche, familiäre oder sozialstaatliche Abhängigkeiten zurückgedrängt. Die Chance, ihr fachliches Können und ihr Leistungsvermögen am Arbeitsplatz zu beweisen, ist gering.

Trotz guter Qualifizierung sind Karriere, berufliche Aufstiegschancen oder Tätigkeiten in Führungspositionen so gut wie gar kein Thema, weder für die behinderten Arbeitnehmerinnen noch für Arbeitgeber.

In Ausbildung und Erwerbsleben sind Barrieren in Strukturen und Köpfen zu überwinden: Das Schul- und Ausbildungssystem sondert Menschen nach wie vor aus. Jungen Mädchen mit Behinderung werden Ausbildungen in traditionellen „Frauenberufen“ nahegelegt, bei Mädchen mit Lernbehinderungen z.B. der Bereich Küche/Hauswirtschaft, bei Rollstuhlfahrerinnen kaufmännische Berufe.

Es fallen Sätze wie: „Eine Frau im Rollstuhl kann nicht Kosmetikerin werden“, hier spielen gängige Schönheitsideale eine Rolle. Hinzu kommen fehlende barrierefreie Ausbildungsmöglichkeiten und eingeschränkte Schulabschlussmöglichkeiten (Förderschulsystem).

VORTRAG SERVOS

Weitere Hindernisse sind die fehlenden Wahlmöglichkeiten bei Umschulungen und Rehamaßnahmen: Es fehlen wohnortnahe Rehamaßnahmen und Teilzeitmaßnahmen, Frauen sind auch hier unterrepräsentiert.

Mehrfachdiskriminierung

Die Mehrfachdiskriminierung als Frau und als behinderter Mensch ist gesellschaftspolitisch nicht anerkannt, haben doch Mütter mit Behinderung/chronischer Erkrankung einen sehr **hohen Energieaufwand** um ihr Leben zu meistern, oft mit schweren gesundheitlichen Folgen wie Depressionen und Erschöpfungszuständen.

Folgende Belastungen multiplizieren die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz:

- hoher Organisationsaufwand (Pflege, Assistenz, Arbeitsassistenz)
- geringe Mobilität (z.B. Schwierigkeiten in eine andere Stadt umzuziehen, fehlender Führerschein)
- Kindererziehung
- längere Ausfallzeiten durch die Erkrankung/Behinderung
- Arbeitslosigkeit
- eingeschränkter ökonomischer Handlungsspielraum
- eingeschränkter Bildungsspielraum

Große Hemmnisse und Barrieren bestehen im Mangel an Teilzeit- und Zuverdienstmöglichkeiten, ebenso sind Prozesse der beruflichen Inklusion erschwert durch Ämter und Behörden bei der Beantragung von Rehamaßnahmen, Hilfsmitteln und Assistenz (Hilfsmittel werden erst bewilligt wenn der Arbeitsvertrag vorliegt), dabei können Verzögerungen zu erneutem Verlust des Arbeits- oder Umschulungsplatzes führen.

Der Aktionsplan der Landesregierung NRW

„Eine Gesellschaft für alle“ vom 03. Juli 2012 hat zum Thema Arbeit und Qualifizierung folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Stärkung der Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern der Landesregierung.
- Gestaltung der Übergänge von der Schule in Ausbildung, Beruf und Studium.
- Regionale Vernetzungsstrukturen und ein allgemeines Übergangssystem.
- Steigerung der Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze.
- Unterstützung von Maßnahmen und Projekten zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Integrationsunternehmen. Unterstützte Beschäftigung.
- Stärkung von Konzepten der Teilnehmerorientierung bei den Angeboten zur beruflichen Rehabilitation in den Berufsförderungswerken.
- Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.
- Rahmenzielvereinbarung als Instrument zur Weiterentwicklung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.
- Alternativen zur WfbM bei voller Erwerbsminderung.
- Projekte im Kontext mit der EU. EU-Projekte IdA – Integration durch Austausch in NRW.
- Querschnittsaufgabe: Weiterentwicklung gendergerechter Rahmenbedingungen für die Teilhabe am Arbeitsleben.

Einige Maßnahmen wurden bereits begonnen, vieles ist noch nicht umgesetzt.

VORTRAG SERVOS

Möglichkeiten der Verbesserung

Rechtliche Grundlagen

Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch, SGB IX (seit Mai 2004 in Kraft)

Das Gesetz umfasst 2 Teile:

Teil 1 enthält „Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen“ in acht Kapiteln, u.a.:

- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation)
- Unterhaltssichernde und andere ergänzenden Leistungen
- Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

Teil 2 umfasst besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht), das in das SGB IX integriert wurde.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 33 Absätze 3 sowie 5-8

Die Leistungen sind im Einzelnen:

- Berufsvorbereitung
- berufliche Aus- und Weiterbildung
- Mobilitätshilfen
- Kraftfahrzeughilfen und technische Arbeitshilfen.

Weitere Rechte und Instrumente im SGB IX

- Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten (§ 9, insbesondere Absatz 1 sowie § 21, Absatz 1)
- Persönliches Budget (§ 17)
- Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins (§ 44, Abs. 1, Nr. 3)
- Reisekosten (§ 53), Haushalts- und Kinderbetreuungs-kosten (§ 54)
- § 83 Integrationsvereinbarung
- Übernahme der Kosten notwendiger Arbeitsassistenten durch die Integrationsämter (§102 Abs. 4) als Teil der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Budget für Arbeit / Gesetzliche Umsetzung

Handlungsempfehlung:

- bestehende Leistungsansprüche in einem „Budget für Arbeit“ als Komplexleistung normieren (z. B. in § 102 SGB IX), in der bereits bestehende Leistungen und der neu zu schaffende, dauerhafte Minderleistungsausgleich gebündelt werden
- Übertragung der Prozessverantwortung auf einen Beteiligten, z. B. auf die Integrationsämter, die sich bisher als besonders sachkundige Akteure und Koordinatoren erwiesen haben
- Sicherstellung auskömmlicher Finanzierung durch zusätzliche Bundesmittel

Fazit

Übergang Schule – Beruf:

- Entwicklung eines Gesamtkonzeptes „Berufsorientierung“ (Potentialanalyse, Berufsfelderkundung, Langzeitpraktikum, Übergangsbegleitung)
- verpflichtend regionale Berufswegekongresse einführen
- Schulen in die §§ 10 – 14 SGB IX aufnehmen
- Belange von Schüler/innen in § 68 SGB IX stärker berücksichtigen
- behinderungsgerechte Berufsausbildungen durch Sensibilisierung und Aktivierung
- langfristige finanzielle Absicherung der Leistungen

Übergang WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt:

- „Budget für Arbeit“ als Komplexleistung mit einem Prozessverantwortlichen normieren
- dauerhaften Minderleistungsausgleich gesetzlich normieren und Finanzierung gewährleisten
- Rückkehrrecht unbefristet sicherstellen
- Verhinderung/Abbau falscher Anreize (Rente)
- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung des Budgetbeschäftigten sicherstellen, insbesondere Einbeziehung in das SGB III

Ausgewählte Handlungsbedarfe und Forderungen

- Berücksichtigung des Zugangs zu qualifizierter Arbeit und

VORTRAG SERVOS

Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt als zentrale Perspektive der UN-BRK im Aktionsplan des Landes NRW

- Offensives politisches Aufgreifen der hohen Arbeitslosigkeit unter behinderten und schwerbehinderten Menschen im Aktionsplan

Es ist auf das klare Bekenntnis der Arbeitgeber hinzuwirken, ihrer gesellschaftlichen Pflicht zur Beschäftigung behinderter Menschen vollumfänglich nachzukommen. Ein Aktionsprogramm zum Ausbau der Beschäftigung, der verstärkte Abschluss von Integrationsvereinbarungen, aber auch die Anhebung der Schwerbehindertenabgabe sind hier zu erwägende Schritte. (Vgl. Forderungspapier des Deutschen Behindertenrats)

- Evaluierung und Umsetzung bestehender Arbeitsmarktprogramme und -gesetze im Hinblick auf ihre Wirkungen auf Frauen mit Behinderung als geltendes Recht
- Entwicklung und Angebot von beruflichen Fördermaßnahmen für behinderte Frauen zum Ausgleich von Benachteiligungen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter mit Behinderung/chronischer Erkrankung: Teilzeitstellen/-ausbildungen, wohnortnahe Angebote, Ausbau der Möglichkeiten für Arbeits- und Elternassistenz, Förderung der Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets, barrierefreie Kinderbetreuungsstätten.

- Aufklärung von Arbeitgebern und betroffenen Frauen über Möglichkeiten der Mischfinanzierung durch Teilzeitstelle und Erwerbsminderungsrente statt Abschiebung in die volle Rente!
- Besonderes Augenmerk gilt es auf die Arbeits- und Lebenssituation von Mädchen mit Lern- oder geistiger Beeinträchtigung zu richten: hier sind institutionelle Sonderwege beim Übergang von der Schule in den Beruf, u. a. durch die Verhinderung des automatischen Übergangs von der Förderschule in die Werkstatt zu vermeiden!

Optimierung der Beratungs- und Bewertungsstrukturen der Reha-Träger und Reha-Anbieter:

- Entwicklung eines qualifizierten, personenzentrierten Beratungssystems mit einer Öffnung für neue kreative Lösungen bei Berufsweg- und Ausbildungsberatung
- Optimierung der Beratung durch Berufs- und Fortbildungsberatungsstellen (z.B. Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW) zu Teilhabechancen durch Schulungen zu Grundlagenwissen über die Lebens- und Beschäftigungssituation von Frauen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung
- Fortbildungen von BeraterInnen und MedizinerInnen bei den Leistungsträgern zu den spezifischen Bedarfen und der Lebenssituation behinderter/chronisch erkrankter Frauen

VORTRAG SERVOS

Forderungen

Handlungsempfehlungen: Was ist sonst noch zu tun?

- Informationsdefizite abbauen: Frauen müssen ihre Rechte kennen, um sie stärker einzufordern
- Beraterinnen und Berater verbindlich und praxisnah fortbilden.
- Rehabilitationsleistungsträger müssen Konzepte für geeignete, wohnortnahe, auch in Teilzeit nutzbare Angebote entwickeln.
- Die Interessenvertretungen behinderter Frauen ist dabei zu beteiligten
- Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins müssen flächendeckend installiert werden.
- Gemeinsame Servicestellen müssen verstärkt frauenfreundlich arbeiten.
- Kostengründe dürfen nicht dazu führen, dass weniger geeignete Hilfsmittel oder Reha-Maßnahmen bewilligt werden. Das solidarisch finanzierte Rehabilitationssystem darf nicht aufgekündigt werden.
- Berücksichtigung des Zugangs zu qualifizierter Arbeit und Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt als zentrale Aufgabe
- Evaluierung und Umsetzung bestehender Arbeitsmarktprogramme und –gesetze im Hinblick auf ihre Wirkungen auf Frauen mit Behinderung als geltendes Rech.t
- Entwicklung und Angebot von beruflichen Fördermaßnahmen für behinderte Frauen zum Ausgleich von Benachteiligungen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter mit Behinderung/chronischer Erkrankung.
- Aufklärung von Arbeitgebern und betroffenen Frauen über Möglichkeiten der Mischfinanzierung durch Teilzeitstelle und Erwerbsminderungsrente statt Abschiebung in die Rente!
- Besonderes Augenmerk gilt es auf die Arbeits- und Lebenssituation von Mädchen mit Lern- oder geistiger Beeinträchtigung zu richten.
- Optimierung der Beratungsstrukturen der Reha-Träger und Reha-Anbieter

- Entwicklung eines qualifizierten, personenzentrierten Beratungssystems mit einer Öffnung für neue kreative Lösungen bei Berufsweg- und Ausbildungsberatung
- Optimierung der Beratung durch Berufs- und Fortbildungsberatungsstellen (zum Beispiel Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW) zu Teilhabechancen durch Schulungen zu Grundlagenwissen über die Lebens- und Beschäftigungssituation von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung
- Fortbildungen von BeraterInnen und MedizinerInnen bei Leistungsträgern zu spezifischen Bedarfen und der Lebenssituation behinderter / chronisch erkrankter Frauen

L i t e r a t u r:

Schattenübersetzung UN-Behindertenrechtskonvention (Januar 2009)

Aktionsplan nrw inklusiv (Juli 2012)

Vortrag Dr. Gudrun Richter-Witzgall (April 2013)

Netzwerk Broschüre Stellungnahme UN BRK (September 2013)

Prof. Dr. Katja Nebe, Dipl. jur. Natalie Waldenburger:
Forschungsprojekt
Budget für Arbeit (Dezember 2014, unveröffentlicht)

REFERENTEN



**Prof. Dr. rer. pol. phil habil.
Rolf Dobischat**

Prof. Dr. rer. pol. phil habil. Rolf Dobischat ist Professor für Wirtschaftspädagogik an der Universität Duisburg-Essen mit dem Schwerpunkt Berufliche Aus- und Weiterbildung, ein bundesweit renommierter Bildungs- und Berufsforscher, der seit Jahren erfolgreich Projekte von Bundes- und Landesministerien, Stiftungen und Unternehmen durchführt.

Er ist Mitglied in wissenschaftlichen Vereinigungen und in wissenschaftlichen Fachbeiräten und Gremien, wissenschaftlicher Beirat der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), Düsseldorf, Mitglied des Hochschulrates der Universität zu Köln, wissenschaftlichen Beraterkreis von ver.di und IG Metall „Zukunft ist Bildung“



**Dr. phil.
Anna Rosendahl**

Dr. phil. Anna Rosendahl ist an der Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften am Institut für Berufs- und Weiterbildung derzeit als Vertreterin der Professur „Erwachsenenbildung“ (Schwerpunkt: Weiterbildung in Europa) tätig.

Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen u.a. die Struktur- und Ordnungspolitik, die Institutionen, Adressaten und Zielgruppen in der beruflich-betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland und im europäischen Raum sowie die regionale Berufsbildungsforschung.

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

**Vorstellung der Modellstudie für die Teilregion Duisburg über die
Lage der Mädchen und
Frauen mit Behinderungen im Übergangssystem Schule-Beruf,
Ausbildung und Erwerbstätigkeit**

Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Fachtagung im Kultur- und
Stadthistorischen Museum Duisburg

Dr. Anna Rosendahl
Prof. Dr. Rolf Dobischat

Gliederung

1. Zielsetzung und methodischer Ansatz des Vorhabens
2. Politisch-programmatischer Kontext des Vorhabens
3. Aufbau des Indikatorenmodells
4. Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung an Erstausbildung und Erwerbsarbeit in der Stadt Duisburg (Soll-Ist-Abgleich)
5. Datenlücken
6. Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Datenlage

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Zielsetzung und methodischer Ansatz des Vorhabens

- **Ziel:**
 - Vorschlag für ein Indikatorenmodell zur Überprüfung des Inklusionsgrads und des Grads der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung an Erstausbildung und Erwerbstätigkeit
 - Identifikation von „Lücken“ in der amtlichen Statistik zur Umsetzung des Indikatorenmodells
 - Handlungsempfehlungen zur Optimierung der bestehenden Datenlage
- **Methodischer Ansatz:**
 - Identifikation zentraler Indikatoren in der einschlägigen (bildungsstatistischen) Fachliteratur zu den Themenfeldern
 - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Bildung und Erwerbstätigkeit
 - Übergang und Teilhabe in Schule-Ausbildung-Beruf (1. & 2. Schwelle)

Dr. Anna Rosendahl; Prof. Dr. Rolf Dobischat

3

Politisch-Programmatischer Kontext – Teil I

- **Anlass:** Ratifizierung der **UN-BRK** durch die BRD 2009 (internationales Völkerrecht)
- **Vision:** ‚Inclusion‘ = gesellschaftliches Ziel und Gestaltungsprinzip in allen Lebensbereichen (Abkehr von den Paradigmen der Exklusion, Separation und Integration)
- **Selbstverpflichtung der Unterzeichnerstaaten:** Abbau von Vorurteilen, Diskriminierung etc. und **Anpassung aller gesellschaftlichen Strukturen** und Institutionen an die Bedürfnisse aller Menschen
- **Ziel: Gleiches Recht und gleiche Möglichkeiten zur gleichberechtigten, diskriminierungsfreien, barrierefreien Teilhabe** an regulärer (Erstaus-) Bildung und Erwerbsarbeit (u.a.)
 - Teilhabe an **Bildung und Arbeit** als Grundvoraussetzung für die Ermöglichung und Wahrnehmung weiterer Teilhaberechte
- **Indikatorenmodell:**
 - **Instrumentelle Anknüpfung an die UN-BRK:** Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung basierend auf statistischen Informationen mithilfe von **Indikatoren** regelmäßig geschlechtsdifferenziert überprüfen
 - **Intentionale Anknüpfung an die UN-BRK:** statistische **Überprüfung des Realisierungsgrads der gleichberechtigten Teilhabe** von Frauen mit Behinderung an Erstausbildung und Beruf

Dr. Anna Rosendahl; Prof. Dr. Rolf Dobischat

4

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Politisch-Programmatischer Kontext – Teil II

- **Evidenzbasierte Politik**

- **Idee/Leitbild:** Ausrichtung politischer Debatten, Maßnahmeplanung und –umsetzung sowie der Maßnahmeevaluation am „What works“ → empirisch abgesicherte Effektstudien als Diskussions- und Entscheidungsbasis

- **Indikatorenmodell:**

- statistisch abgesicherte empirische **Informationen zur Überprüfung der relativen Teilhabestrukturen verschiedener Personengruppen** im formalen Erstausbildungsgeschehen und im Erwerbsleben (**keine Kausalitäts- und Effektaussagen** möglich)

Struktur des Indikatorenmodells – Teil I

- **Datenbasis der Indikatoren:** überwiegend amtliche Statistiken
→ sekundäranalytischer Ansatz

- **Vorteil:**

- **Kostengünstiger** als Primärerhebungen
- **Regelmäßige**, abgesicherte und (oftmals) **repräsentative Daten**
- Vermeidung datenschutzrechtlicher Bedenken

- **Nachteil:**

- Nur **Momentaufnahmen** zur Beteiligung in spez. **Institutionen** (Schulen, Ausbildungseinrichtungen, Fördermaßnahmen der BA, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Arbeitslosigkeit etc.) → „Nicht –Registrierte/Integrierte“ werden nicht erfasst
- **Übergangsverläufe** bleiben i.d.R. **unbekannt**
- **Ursachen** für Verschiebungen der Beteiligungsmuster im Zeitverlauf **unklar**
- **Doppelzählungen** sind unvermeidbar
- **Uneinheitliche Definition** der Gruppe „Menschen mit **Behinderung**“ in amtlichen Schul-/Beschäftigungs-/Bevölkerungstatistiken

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Struktur des Indikatorenmodells – Teil II

Strukturindikatoren zur Inklusion (n = 4)

Indikatorebene	Erstausbildung	Erwerbsarbeit
Systemindikatoren	n = 4	n = 4
Kernindikatoren 2. Ebene	n = 4	n = 11
Kernindikatoren 3. Ebene	n = 5	n = 53
Spezifische Indikatoren	n = 48	/
Anzahl aller Indikatoren	61	68

Strukturindikatoren zur Inklusion (n = 4)

Zielgruppenneutrale Indikatoren

Zielgruppenspezifische Indikatoren

Identifikation von Gleichberechtigung durch Kontrastierung

- 1.) Männer mit Behinderung
- 2.) Männer ohne Behinderung
- 3.) Frauen mit Behinderung
- 4.) Frauen ohne Behinderung

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung an Erstausbildung – Teil I

2013: **11,2 % der Duisburger** Einwohner mit **Schwerbehinderung** (n = 54.626). **38 % der Frauen mit Schwerbehinderung** (n = 10.507) sind im typischen **Alter für eine Teilhabe an Erstausbildung und/oder am Erwerbsleben** (15-64 Jahre).

Informationsleitende Fragestellungen	Ebene	Ergebnisse	Anzahl Indikatoren Soll-IST
Sind Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen <u>im formalen Bildungssystem</u> gleichberechtigt repräsentiert?	1	keine	Soll = 4 Ist = 0
Sind Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen <u>in den vier formalen Erstausbildungssektoren</u> gleichberechtigt repräsentiert?	2	keine	Soll = 4 Ist = 0
Sind Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen <u>in den verschiedenen Bildungsgängen der vier formalen Erstausbildungssektoren</u> gleichberechtigt repräsentiert?	3	keine	Soll = 5 Ist = 0

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung an Erstausbildung – Teil II

Informationsleitende Fragestellungen	Ebene	Ergebnisse	Anzahl Indikatoren Soll-IST
Haben Frauen mit Behinderung die gleichen Chancen wie die Vgl.-gruppen auf <u>Zugang in duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO?</u>	4	keine	Soll = 7 Ist = 0
Wie ist die <u>Situation am betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt</u> , die die Zugangschancen zur dualen Berufsausbildung limitiert/fördert?	4	keine	Soll = 5 Ist = 0
In welchen <u>Wirtschaftssektoren, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen</u> nehmen Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen schwerpunktmäßig eine Berufsausbildung nach BBiG/HwO auf?	4	Keine	Soll = 5 Ist = 0
Wie erfolgreich sind Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen beim <u>Abschluss einer Berufsausbildung nach BBiG/HwO?</u>	4	keine	Soll = 6 Ist = 0
Wie beteiligen sich Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen an verschiedenen <u>vollzeitschulischen Berufsausbildungen</u> an Berufskollegs?	4	Keine	Soll = 2 Ist = 0
<u>Studieren</u> Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen genauso häufig und wie sind die <u>Studienerfolge?</u>	4	keine	Soll = 6 Ist = 0

9

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung an Erstausbildung – Teil III

Informationsleitende Fragestellungen	Ebene	Anzahl
Was sagen die separierenden (<u>Spezial-</u>)Statistiken zur Beteiligung von Frauen mit Behinderung an einer <u>Berufsausbildung nach BBiG/HwO?</u>	4	Soll = 13 Ist = 3

Ergebnisse:

- Im Jahr 2011 gab es **29 schwerbehinderte Auszubildende** in **Duisburger Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten** (Geschlechterverteilung unbekannt)
- **Frauen** nehmen in 2013 unabhängig vom Vorliegen (k)einer Schwerbehinderung **seltener** an einer **öffentlich geförderten Berufsausbildung** teil als Männer (nach § 73 Abs.1 u.2; § 76; § 117 SGB III; § 117 Abs.2 SGB III) → *geschlechterbedingte Diskriminierung?*
- **Öffentlich geförderte Berufsausbildung** (nach SGB III)
 - Menschen mit Behinderung werden in **2008** schwerpunktmäßig über betriebliche **Ausbildungsvergütungszuschüsse** gefördert
 - Menschen mit Behinderung werden in **2013** schwerpunktmäßig im Rahmen der **Berufsausbildung in den WfbM** gefördert
 - Menschen **ohne Behinderung** werden in 2008 und in 2013 schwerpunktmäßig im Rahmen der **BaE** (§ 76) gefördert
- *Separation als aktuell dominante öffentliche Ausbildungsförderungsstrategie für Menschen mit Behinderung?*
- In 2013 gab es in Duisburg **27 registrierte geeignete Ausbildungsplatzbewerber mit Schwerbehinderung** (davon 10 Frauen), die **Probleme beim Übergang in Berufsausbildung** hatten

10

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung am Erwerbsleben – Teil I

Informationsleitende Fragestellungen	Ebene	Ergebnisse	Anzahl Indikatoren Soll-IST
Wie viele Frauen mit Behinderung waren relativ zu den Vgl.-gruppen <u>nach Abschluss der Ausbildung zunächst arbeitslos</u> ?	1	keine	Soll = 1 Ist = 0
Sind Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen genauso oft <u>erwerbstätig bzw. erwerbslos</u> ?	1	keine	Soll = 3 Ist = 0
Unterscheidet sich die <u>berufliche Stellung erwerbstätiger</u> Frauen mit Behinderung relativ zu derer der Vgl.-gruppen ?	2	keine	Soll = 7 Ist = 0
Sind <u>erwerbslose, aber erwerbsfähige</u> Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-gruppen genauso oft <u>arbeitslos, in Rente oder Unterhaltsbezieher</u> ?	2	Keine	Soll = 4 Ist = 0
Wie sieht die <u>Beschäftigungsstruktur und -lage der sozialversicherungspflichtig beschäftigten</u> Frauen mit Behinderung <u>am ersten Arbeitsmarkt</u> relativ zu den Vgl.-Gruppen aus?	3	Kaum	Soll = 16 Ist = 1

Dr. Anna Rosendahl; Prof. Dr. Rolf Dobischat

11

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung am Erwerbsleben – Teil II

Informationsleitende Fragestellungen	Ebene	Ergebnisse	Anzahl Indikatoren Soll-IST
Beziehen <u>erwerbstätige Frauen</u> mit Behinderung relativ zu den Vgl.-Gruppen genauso oft <u>aufstockendes ALG-II</u> ?	3	keine	Soll = 1 Ist = 0
Welche <u>Beschäftigungsmerkmale</u> weisen <u>aufstockende</u> Frauen mit Behinderung relativ gesehen zur Vgl.-Gruppe auf?	3	Ja	Soll = 4 Ist = 4
Ist der Anteil der in öffentlich subventionierte Erwerbsarbeit <u>am ersten Arbeitsmarkt eingemündeten arbeitslosen</u> Frauen genauso hoch wie der der Vgl.-Gruppen?	3	(nicht aufbereitet)	Soll = 3 Ist = 0
Wie viele Frauen mit Behinderung gehen im Vgl. zu den anderen Gruppen auf <u>Basis von Arbeitgeberzuschüssen einer öffentlich subventionierten Erwerbsarbeit am ersten Arbeitsmarkt</u> nach?	3	ja	Soll = 1 Ist = 0
Welche Bedeutung haben <u>Integrationsprojekte/-unternehmen als Option öffentlich subventionierter Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt</u> für Frauen mit Behinderung relativ zu den Vgl.-Gruppen	3	keine	Soll = 2 Ist = 0
Welche relative und absolute <u>Bedeutung</u> hat die <u>Unterstützte Beschäftigung</u> als öffentlich geförderte Beschäftigungsoption für Frauen mit Behinderung an allen <u>Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben</u> jeweils im Kontrast zu den Vgl.-Gruppen?	3	Ja	Soll = 2 Ist = 2

Dr. Anna Rosendahl; Prof. Dr. Rolf Dobischat

12

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung am Erwerbsleben – Teil III

Informationsleitende Fragestellungen	Ebene	Ergebnisse	Anzahl Indikatoren Soll-IST
Wie hoch ist der Anteil der Frauen mit Behinderung im <u>Arbeitsbereich und im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich der WfbM</u> im Vergleich zu den anderen Gruppen und wie sind die Einkommensbedingungen?	3	wenig	Soll = 5 Ist = 2
Wie viele (<u>langzeit-</u>)arbeitslose Frauen mit Behinderung gibt es und wie stellt sich die (<u>Langzeit-</u>)Arbeitslosenquote im Kontrast zu den Vergleichsgruppen dar?	3	wenig	Soll = 4 Ist = 1 (+2)
Wie stellt sich die finanzielle <u>Lage der arbeitslosen Frauen mit Behinderung</u> im Kontrast zu den Vgl.-Gruppen dar?	3	ja	Soll = 3 Ist = 1
Nehmen <u>arbeitslose Frauen mit Behinderung</u> relativ zu den Vgl.-Gruppen genauso häufig an <u>aktiven Arbeitsfördermaßnahmen</u> teil?	3	Fast vollständig	Soll = 4 Ist = 3
Haben <u>arbeitslose Frauen mit Behinderung</u> relativ zu den Vgl.-Gruppen die gleichen <u>Chancen auf Rückkehr ins Erwerbsleben</u> ?	3	einige	Soll = 6 Ist = 4
Wie ist die <u>Lage am Arbeitsmarkt</u> , die die Zugangschancen zum Arbeitsmarkt limitiert/fördert?	3	keine	Soll = 3 Ist = 0

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung am Erwerbsleben – Teil IV

- 2011 sind **35 %** der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung in **Betrieben mit mind. 20 Arbeitsplätzen Frauen**
→ *geschlechterbedingte Diskriminierung?*
- 2013 erhalten **Frauen** unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung relativ betrachtet in jedem Fall **öfter begleitend zum Erwerbseinkommen ALG II als Männer** (2008: noch mehr erwerbstätige Frauen beziehen ALG II als in 2013)
→ *geschlechterbedingte Diskriminierung?*
- Unabhängig von Geschlecht und Behinderung beziehen **mehr abhängig Beschäftigte als Selbstständige aufstockendes ALG-II**
- Unabhängig von Geschlecht und Behinderung üben ca. **65 % der abhängig beschäftigten „Aufstocker“ eine geringfügige Beschäftigung** aus (*Ausnahme: „aufstockende“ Männer ohne Schwerbehinderung erzielen überdurchschnittlich oft ein Bruttoerwerbseinkommen N = > 1.200/Monat*)
- Unabhängig von einer Behinderung werden **Frauen seltener** über öffentliche Arbeitgeberzuschüsse in ihrer **Beschäftigung subventioniert als Männer**
→ *geschlechterbedingte Diskriminierung?*
- Die **unterstützte Beschäftigung** für beide Geschlechter hat absolut und relativ eine **sehr geringe Bedeutung** als Maßnahme zur **Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben** (< 5 Prozent der MN)

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung am Erwerbsleben – Teil V

- 2011 waren **keine Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich einer WfbM** tätig (nur bzgl. der BA als Reha-Träger)
- 2013 waren **Frauen mit Behinderung** – auch im Vergleich zum Jahr 2008 – **seltener** als die Vgl.-Gruppen im **Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich der WfbM** vertreten (nur bzgl. der BA als Reha-Träger) → *Zunahme der doppelten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Behinderung im Zeitverlauf*
- 2013 weisen **Menschen mit Behinderung** – anders als noch im Jahr 2008 - eine deutlich **höhere Langzeitarbeitslosenquote** auf als Menschen ohne Schwerbehinderung → *Behinderungsbedingte Diskriminierung trotz UN-BRK*
- Unabhängig vom Geschlecht und Behinderung gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen arbeitslosen erwerbsfähigen Menschen, die finanziell ausschließlich auf das gesellschaftliche Existenzminimum (ALG II) angewiesen sind
- Anders als im Rechtskreis SGB II (keinerlei signifikante Unterschiede der 4 Gruppen), nehmen **Menschen mit Behinderung** unabhängig vom Geschlecht im **Rechtskreis SGB III** deutlich **häufiger an aktiven Arbeitsförderungsmaßnahmen** teil als die Vgl.-Gruppen → *Positive Diskriminierung von Menschen mit Behinderung auf insgesamt im Zeitverlauf abgesunkenem Aktivierungsniveau*

Ergebnisse zum Stand der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung am Erwerbsleben – Teil VI

- **Unabhängig von Geschlecht und Behinderung** sind die **Verbleibsquoten** von Menschen, die an aktiven Arbeitsförderungsmaßnahmen teilgenommen haben, ähnlich, wobei diese im **Rechtskreis SGB III höher** ausfällt als im **Rechtskreis SGB II**
- **Frauen mit Behinderung** haben **unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit geringere Chancen** als die Vgl.-Gruppen, innerhalb von 6 Monaten nach Abschluss einer Arbeitsförderungsmaßnahme **in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** einzumünden → *Doppelte Diskriminierung, in 2013 deutlicher als in 2008*
- Die Arbeitsmarkteingliederungserfolge von **Menschen mit Behinderung** unterscheiden sich nicht danach, ob diese an besonderen Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (Reha) oder aber an allgemeinen AMDL teilgenommen haben → **Reha-Maßnahmen** zeigen **keinen** die Arbeitsmarkteingliederungserfolge maßgeblich **verbessernden Effekt**

Fazit – Stand der gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbssystem:

- Die **Teilhabekonditionen** am Arbeitsmarkt sind für **erwerbstätige Frauen** tendenziell **schlechter** als für Männer → hier wirkt sich die Behinderung nicht negativ verstärkend aus
- Die **Arbeitslosigkeitsrisiken** von **Menschen mit Behinderung** sind **höher** als von Menschen ohne Behinderung → hier wirkt sich das Geschlecht nicht negativ verstärkend aus
- Im Falle von Arbeitslosigkeit haben **Menschen mit Behinderung höhere Zugangschancen zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung** als solche ohne Behinderung → hier wirkt Behinderung positiv diskriminierend
- **Aber:** Grundsätzlich sind **Arbeitsmarkt-Reintegrationschancen von Menschen mit Behinderung** (insbesondere arbeitsloser Frauen) **geringer** als bei den Vgl.-Gruppen → hier wirken Geschlecht und Behinderung **doppelt diskriminierend**

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Grundsätzliche Probleme der amtlichen Statistik als genutzte Datenbasis

- Menschen mit „Behinderung“ werden in den verschiedenen Statistiken – wenn überhaupt - uneinheitlich klassifiziert → Schule: sonderpädagogischer Förderbedarf vs. Bevölkerung/Beschäftigung/Arbeitslosigkeit: sozialrechtliche Definition
- **Nicht-Teilhabende/Exkludierte und Übergangsverläufe sind kaum und Kausalitäten nicht abzubilden** → nachverfolgende Statistiken bzw. Panel-Erhebungen erforderlich
- **Abgrenzung Duisburg als regionaler Bezugsraum variiert je nach Statistik** → Schulstatistik: Lernort; Bevölkerungsstatistik: Wohnort ..., Arbeitsmarktstatistik: Wohn- und/oder Arbeitsort, ...
- Möglichkeit zur **sekundärstatistischen Überprüfung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Behinderung an**
 - **Erstausbildung**: Nur **3 der 61** typischerweise genutzten **Indikatoren** konnten ausgewertet werden
 - **Erwerbsarbeit**: Nur **18 der 68** typischerweise genutzten **Indikatoren** konnten ausgewertet werden

Datenlücken in der amtlichen/öffentlichen Statistiken

Datenbasis und -lieferung	Regionale Tiefe	Variable Geschlecht	Variable Behinderung
Schulstatistik → nicht aufbereitet und z.T. gar nicht geliefert	+	+	-
Berufsbildungsstatistik → nicht geliefert	(-)	+	- <small>(Ausn.: § 66 BBiG/ § 42m HwO)</small>
Hochschulstatistik → nicht geliefert	(+)	+	-
Bevölkerungsstatistik/Mikrozensus → nicht geliefert	+	+	+
Förder-, Leistungs- (nur SGB II), Ausbildungsmarkt- und Arbeitslosenstatistik, Statistik nach dem Anzeigeverfahren der BA → Als Sonderaufbereitung geliefert	+	+	+ <small>(Ausn.: Arbeitslosenquote)</small>
BA-Beschäftigtenstatistik und Leistungsstatistik SGB III → nicht geliefert, da nicht auswertbar	+	+	-
Personalstandstatistik öffentlicher Dienst → nicht geliefert, da nicht auswertbar	?	+	-
Mitgliedsstatistiken der BIH und der BAG WfbM → nicht geliefert	?	+	+

VORTRAG

DOBISCHAT | ROSENDAHL

Handlungsempfehlungen

- Eine **evidenz-/datenbasierte Politik** zur Förderung der **Inklusion benötigt eine inklusive Statistik u.a. in kommunaler Differenzierung** → Das Merkmal Behinderung müsste erfasst werden in...
 - Allgemeiner Schulstatistik
 - Allgemeiner Hochschulstatistik
 - Allgemeiner Berufsbildungsstatistik
 - Allgemeiner Beschäftigten- und SGB III-Leitungsstatistik der BA
 - Personalstandstatistik öffentlicher Dienst
- **(Kosten-)Freier Zugang zu allen amtlichen/öffentlichen Statistiken mindestens für Politik und öffentliche Verwaltung**
- Eine **evidenz-/datenbasierte Politik und Verwaltung benötigt immer zusätzliche Personal-, Zeit und Finanzressourcen** der Akteure (insbesondere bei notwendigen Sonderauswertungen)

***Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit!***

INTERVIEWRUNDEN

1. RUNDE



Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt

Jürgen Scheuerhorst, Landschaftsverband Rheinland

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) arbeitet als Kommunalverband mit rund 18.000 Beschäftigten für die 9,4 Millionen Menschen im Rheinland. Mit seinen 40 Schulen, zehn Kliniken, 19 Museen und Kultureinrichtungen sowie mit seinem Heilpädagogischen Netzwerk und dem Landesjugendamt erfüllt er Aufgaben, die rheinlandweit wahrgenommen werden. Der LVR ist Deutschlands größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderungen und engagiert sich für Inklusion in allen Lebensbereichen. „Qualität für Menschen“ ist sein Leitgedanke.

Der Übergang von der Schule in das Berufsleben ist besonders für Jugendliche mit Behinderung eine große Herausforderung. Bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen haben junge Menschen mit Behinderung ein zusätzliches Handicap und noch immer führt der Weg vieler Schülerinnen und Schüler, insbesondere für diejenigen mit geistiger Behinderung, häufig in die Werkstatt für Menschen mit Behinderung.

Trotz veränderter gesellschaftlicher Leitbilder entwickelt sich beim Übergang Schule Beruf immer noch eine eher traditionelle Verteilung von Lebens- und Berufsplanung. Das soziale Netz Familie und Freunde spielen eine maßgebliche Rolle bei der Entwicklung von Berufswünschen.

Laut forsa Umfrage halten nur 12% der Förderschulen in den letzten drei Schulbesuchsjahren ein geschlechtsspezifisches Angebot im Bereich der beruflichen Orientierung vor. Bei der beruflichen Orientierung durch den IFD werden an erster Stelle behinderungsspezifische Besonderheiten berücksichtigt, was in Einzelfall auch zwingend notwendig ist, um den Klientinnen und Klienten gerecht zu werden. Für sie eine Perspektive außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen zu eröffnen, ist oft schwierig. Arbeitsmarktpolitische Hemmnisse bezüglich der Vermittlung von

Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt spielen dabei eine große Rolle. Somit dominiert die Frage der Behinderung eindeutig die beruflichen Perspektiven und im Besonderen die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt

Jutta Lütke Vestert, Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderungen gGmbH

Die Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderungen geht ungewöhnliche Wege, um Talente aufzuspüren. „Wir decken Talente auf“, sagt Jutta Lütke Vestert. Durch die eigenen Projekte macht die Werkstatt auf Talente von Menschen mit Behinderung aufmerksam. So haben zum Beispiel auf dem selbst initiierten Tanzfestival „Taktgefühl“ Beschäftigte der Werkstatt neben erfahrenen Profitänzern aufgetreten, eine mitreißende Bühnenshow präsentiert.

Aktuell arbeitet die Werkstatt mit einem externen Jungunternehmen zusammen um ein Modelabel zu entwickeln. In der Werkstatt wurden Modedesigner gesucht und gefunden. Die ersten Entwürfe sind fertig, die Modekollektion geht in die Produktion und am 10. Oktober 2015 auf einer öffentlichen Modeschau präsentiert werden. Natürlich mit Models aus der Werkstatt. Die Botschaft: „Menschen mit Behinderung haben nicht nur Talente, sie sind auch schön und haben eine großartige Ausstrahlung“, sagt Jutta Lütke Vestert.

Inklusion wird noch viel zu oft mit Barrieren in Verbindung gebracht, zu Unrecht. Durch die Projekte der Werkstatt wird in der Öffentlichkeit das Potenzial von Menschen mit Behinderung gesehen und diese Wahrnehmung verändert Einstellungen zukünftiger Arbeitgeber, so die Einstellung von Roselyne Rogg, Geschäftsführerin der Duisburger WfbM. Inzwischen ist es so, dass Firmen, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen, auf die Werkstatt zukommen und nachfragen.

Die Werkstatt qualifiziert Menschen mit Behinderung und bietet ihnen neben der Projektarbeit auch ein Sprungbrett in viele professionelle Berufsfelder. Für die Zukunft wünscht sich Jutta Lütke Vestert, dass noch mehr Menschen davon erfahren, dass Inklusion eine große Bereicherung für das eigene Unternehmen ist. „Es wäre schön, wenn jeder zumindest schon einmal davon gehört hat.“

Positives Feedback gibt es von Firmen, die erleben, dass durch die Integration von Menschen mit Behinderung sich im Unternehmen das soziale Miteinander verändert hat. Die Arbeitsatmosphäre ist besser geworden. Das wirkt sich auch auf die Motivation und Effektivität aus. „Wir wünschen uns mehr Offenheit in diese Richtung durch die Firmen des Wirtschaftssektors, durch die Firmen des ersten Arbeitsmarktes“, so Jutta Lütke Vestert. Wichtig sei dabei auch, dass die Gesprächsbereitschaft wächst. Denn wenn zum Beispiel die Werkstatt weiß, was Menschen mit Behinderung leisten sollen, dann ist es einfacher zu prüfen, wo die Stärken sind und an welchen Stellen nachqualifiziert werden muss. Sowas erfordere Zeit, aber ver helfe zu einem guten Übergang in den ersten Arbeitsmarkt.

Frank Schwarz, Duisburger Gastronom und Caterer, Geschäftsführender Gesellschafter Frank Schwarz Gastro Group GmbH:

Frank Schwarz ist nicht mit dem goldenen Löffel im Mund geboren worden. Er hat sich vom Metzgerlehrling zum Chef von Duisburg größtem Catering-Unternehmen hochgearbeitet. Er ist beliebt, weil er so bodenständig ist. Der Erfolg ist ihm nie zu Kopf gestiegen. Er bildet sich auch gar nichts darauf ein, dass zu seinen Kunden, die er bewirbt, viele Prominente gehören. Er fliegt in arabische Staaten, um dort bei Veranstaltungen zu kochen. Er hat in Marl bei der Verleihung des Grimme-Preises seit Jahren die gastronomischen „Finger im Spiel“, und wenn in Cannes die ExpoReal stattfindet, macht er dem Fachpublikum

die Immobilienmesse unter anderem mit revier-typischer Currywurst schmackhaft. In seinem Betrieb gibt er jedem eine Chance. Und bildet auch Menschen mit Behinderungen aus. Da macht Frank Schwarz keine Unterschiede. Es geht ihm darum, dass sie kochen können, Spaß am Job haben und ins Team passen. Da muss man kein Abitur oder einen Hochschulabschluss haben und eine Behinderung ist kein Ausschlusskriterium, sagt er.

Dr. Frank Bruxmeier, Geschäftsführer Kreishandwerkerschaft Duisburg und Bildungszentrum Handwerk Duisburg

Es ist im Handwerk nicht immer ganz einfach, Menschen mit Behinderung einzustellen. Tragen, Bücken, Leiter steigen, wer das nicht kann, wird oft vom kleinen Handwerksbetrieb gar nicht eingestellt. Dem wollen wir entgegenwirken. Ganz aktuell gibt es ein Video vom Handwerkstag NRW. Mit Beispielen von behinderten Menschen. Eine hörgeschädigte Modistin, ein Bäckergehilfe, dem vier Finger fehlen und ein junger Mann mit Autismus, der Bürokaufmann ist. Das macht Mut. Wir wollen das Bild verändern. Uns ist wichtig, dass Potenziale entdeckt und gefördert werden und Talente erfolgreich integriert werden. Nur so kann es Chancengleichheit geben. Aber wir stehen da noch am Anfang.

Wolfram Teschner, Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein gGmbH

In den Caritas Wohn- und Werkstätten arbeiten 1200 Menschen mit einer wesentlichen Behinderung. Damit wird die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht. Als große anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) mit Standorten in Moers, Rheinberg und Duisburg-Rheinhausen betreuen bei uns über 220 angestellte Mitarbeiter mit unterschiedlichen Professionen die beschäftigten Mitarbeiter mit einer Behinderung.

Nicht immer gelingt es, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, sagt Wolfram Teschner. Aber eine sinnvolle Beschäftigung und Tätigkeit für Menschen mit Behinderung, die auf dem offenen Arbeitsmarkt nicht vermittelbar sind, bieten wir an und damit eine Teilhabe am Arbeitsleben

„Unser Spektrum fächert sich auf in die Bereiche Schreinerie, Textil, Metall, Landschaftspflege und Malerarbeiten. Auch in Montage, Verpackung, Hauswirtschaft, Großküche, Glas und Papierverarbeitung gibt es bei uns Tätigkeiten,“ sagt Teschner.

In jedem Bereich werden die Menschen mit Behinderungen von geschulten, angestellten MitarbeiterInnen betreut und auch immer wieder weiter gebildet. „Die Arbeitszeit unserer behinderten Mitarbeiter richtet sich nach der individuellen Situation des Einzelnen, angeboten werden Vollzeit und verschiedenste Teilzeitmöglichkeiten.“

Aufträge für die Werkstätten werden in den entsprechenden Branchen durch zielgerichtete Akquise eingeholt, das heißt Mitarbeiter sprechen mit Firmen und vermitteln die Arbeiten. Das können auch große Projekte sein wie Verpackungsaufträge von Discountern. Derartige mittel- und langfristige Geschäftsverbindungen erfordern sogar erweiterte Lagerkapazitäten.

Langjährige Stammkunden der Caritas-Werkstätten Niederrhein und neue Auftraggeber ergänzen sich. Die Vielfalt der Arbeiten reicht von Textildruck aus großen Stoffballen aus Baumwolle bis zu Schraubenablagen im Metallbereich. Einige MitarbeiterInnen der Caritas-Werkstätten arbeiten bei Unternehmen in der Region, wo sie die entsprechenden Aufträge ausführen. Teschner: „90 unserer MitarbeiterInnen sind auf diesen betriebsintegrierten Arbeitsplätzen tätig.“ Pro Jahr vermitteln die CWN 5-6 behin-

derte MitarbeiterInnen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in feste Arbeitsverhältnisse mit tariflicher Bezahlung. Für die Produktionsaufträge und Dienstleistungen erhalten die CWN von den auftraggebenden Firmen eine Bezahlung. Entsprechend der Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit wird dieses Geld als Entgelt an die beschäftigte Mitarbeiter ausgezahlt, wobei es zwischen € 75 und € 570 Euro liegt.

INTERVIEWRUNDEN

2. RUNDE



Schnittstelle Arbeitsmarktpolitik – Behindertenhilfe

Annette von Brauchitsch-Lavaulx, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Duisburg

Zwei Aspekte können aus Sicht der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt gerade an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt und Behindertenhilfe wichtig sein.

Zum einen eine Berufsorientierung, die ermutigt, Berufe in Betracht zu ziehen, die nicht „klassische Mädchenberufe“ sind, aber in denen die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen genutzt werden können. Von allgemeinen Informationsveranstaltungen und Orientierungstagen bis hin zu individuellen Einzelberatungen und Tests ergeben sich Perspektiven, die eigene Berufswahl vor diesem Hintergrund individuell und den eigenen Stärken entsprechend anzugehen.

Ein anderer Aspekt kann hingegen die zeitliche Ausgestaltung der Berufsausbildung sein, wenn es sich um eine Ausbildung im Betrieb sowie mit Berufsschulunterricht handelt. Im Berufsbildungsgesetz ist seit 2005 die Möglichkeit der Berufsausbildung in Teilzeit geregelt. Diese Form der Berufsausbildung kann eine große individuelle Chance für Betroffene und Betriebe sein. Sie ist aber noch immer zu wenig bekannt, wird deshalb zu selten genutzt. Diese Teilzeitberufsausbildung ist vor allem für Menschen gedacht, die wegen Familien- oder Pflegeaufgaben ihre Ausbildung nicht beenden konnten oder keine Ausbildung begonnen haben.

Annette von Brauchitsch-Lavaulx von der Duisburger Agentur für Arbeit setzt sich als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt seit Jahren dafür ein, diese Sonderform der verkürzten Ausbildung bei Arbeitgebern und an Ausbildung Interessierten bekannter zu machen, damit sie im Einzelfall als Chance für Betrieb und Auszubildende/n genutzt werden kann. „Die gängigste Form dieser

Ausbildung ist, die Arbeitszeit in den Betrieben bei 25 bis 30 Stunden zu vereinbaren. Der Berufsschulunterricht muss hingegen komplett absolviert werden“, erklärt von Brauchitsch-Lavaulx. „Betriebe stellen immer wieder fest, dass diejenigen, die diese Chance bekommen, in der Regel ausgesprochen motiviert, strukturiert und verantwortungsbewusst sind – ein Gewinn für den Betrieb“, so von Brauchitsch-Lavaulx.

In Duisburg wurde unter Federführung der Agentur für Arbeit sowie reger Kooperation mit der Handwerkskammer Düsseldorf, der Niederrheinischen IHK, des jobcenters Duisburg der Stadt Duisburg sowie der Regionalagentur NiederRhein bereits 2008 das „Duisburger Netzwerk für Teilzeitberufsausbildung“ gegründet. Es engagiert sich seitdem stark dafür, die Teilzeitberufsausbildung in Zeiten des Fachkräftebedarfs als Chance für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe bekannter zu machen.

Iris Lischer, Teamleiterin Team Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen der Agentur für Arbeit Duisburg

Wir differenzieren in unserer Beratung nicht speziell nach Frauen und Männern, sagt Iris Lischer von der Agentur für Arbeit, sondern versuchen unsere Angebote auf die individuellen Bedürfnissen unserer Kunden abzustimmen. Insgesamt ist es für Menschen mit Behinderung gar nicht so einfach, alle Wege und Möglichkeiten in den Beruf zu durchschauen bzw. den Übergang von Schule und Beruf hinzubekommen.

Es bedarf eines Lotsen, der die Betroffenen berät und leitet. Es gibt zahlreiche Hilfestellungen von verschiedenen Reha-Trägern, von den Krankenkassen, den Unfallversicherungen usw. Die Agentur für Arbeit ist in verschiedenen Netzwerken und der gemeinsamen Servicestelle vor Ort eingebunden. Denn das Reha-Recht ist sehr komplex. Es

hat viele Akteure und viele Hilfen. „Es muss einen geben, der das durchschaut, den Lotsen für die Betroffenen.“, sagt Iris Lischer,

Wir versuchen den Übergang Schule und Beruf zu erleichtern. Die Berufsberater kümmern sich, um eine Ausbildung vorzubereiten und auch zu begleiten. Ein weiteres Thema für uns ist die Wiedereingliederung in den Beruf von Erwachsenen. Zum Beispiel, die Friseurin, die eine Allergie hat und in diesem Beruf nicht mehr arbeiten kann. Die Altenpflegerin mit ihrem kaputten Rücken. Hochqualifizierte Menschen, die den täglichen Arbeitsbelastungen psychisch nicht mehr stand halten können und aus ihrem bisherigen Job aussteigen müssen. Für alle diese Menschen schauen wir nach passenden Jobs bzw. nach Fortbildungen oder Umschulungen, um ihnen eine weitere Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Natürlich gibt es Arbeitgeber, die noch Vorbehalte gegen Menschen mit Behinderung haben. Das liegt auch an einer nicht so klaren Rechtslage. Es gibt diffuse Ängste in kleinen und mittelständischen Betrieben, die nicht die Vielfalt auf den ersten Blick sehen, sondern meinen, dass sie sich nur Probleme ins Haus holen. Da hilft dann auch die Ausgleichszahlung nichts. Daher ist es uns wichtig, zu vermitteln, was für Chancen die Einstellung von Menschen mit Behinderung mit sich bringen, so Iris Lischer.

Der Arbeitgeber muss wissen, dass sich die Jugendlichen noch entwickeln, das bedarf Geduld - Rückschläge, muss man einkalkulieren. Wir sind immer erfolgreicher damit, Arbeitgeber dennoch zu überzeugen. Denn wir haben einen enormen Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt. Wir beraten und helfen bei den Förderungen. Natürlich fördern wir auch Mädchen in Männerberufen. Hier ist die Überzeugungsarbeit aber immer noch sehr schwer. Die Mädchen orientieren sich in erster Linie an Vorbildern in der Familie,

im Freundeskreis oder aus aktuellen Fernsehserien. Hierbei werden überwiegend die klassischen Frauenberufe weitergetragen, so dass eine Veränderung in der Berufswahl bei Mädchen nur sehr langsam erfolgt.

Linda Breitenbach, Teamleiterin Markt und Integration Reha/sbM Jobcenter Duisburg und Kara Gülperi, stellvertr. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Jobcenter Duisburg

Generell machen wir in den Beratungen keinen Unterschied nach Geschlecht. Jede Kundin, jeder Kunde hat individuellen Beratungs- und Förderbedarf. Wir gehen in jedem Fall auf den individuellen Förderbedarf ein und versuchen alle erforderlichen Schritte einzuleiten. Ebenfalls kann ich nicht bestätigen, sagte Frau Breitenbach, dass es Frauen im Bereich SGB II schwerer haben eine Arbeitsstelle zu finden.

Weniger das Geschlecht, sondern vielmehr die vorliegende Qualifikation und die Einschränkungen im Rahmen der Behinderung können Hürden zur dauerhaften Integration in den ersten Arbeitsmarkt darstellen.

Weiterhin arbeiten wir noch immer daran Arbeitgeber von der Einstellung von behinderten Menschen zu überzeugen. Vorurteile abbauen, über die speziellen Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen aufzuklären und Arbeitgeber bei der Realisierung der Einstellung zu unterstützen ist weiterhin Hauptaufgabe unseres Reha/SB-Spezialisten im Unternehmensservice.

Umfassende, systematische Darstellung im Nachtrag der Agentur für Arbeit Duisburg

Gunther Finkel, Projektentwickler im Diakoniewerk Duisburg

Hintergrund: das neue Bundesteilhabegesetz

Die Bundesregierung hat sich vorgenommen, noch in dieser Legislaturperiode ein neues Bundesteilhabegesetz zu verabschieden, das

- die Behindertenhilfe aus der Fürsorge befreien soll (Leistungen sollen gewährt werden, ohne dass eigenes Vermögen vorher eingesetzt werden muss),
- den Behindertenbegriff der UN-Behindertenkonvention übernimmt (Behinderung ist nicht das individuelle Handicap, sondern die Verweigerung an gesellschaftlicher Teilhabe durch dieses Handicap),
- die Eingliederungsleistungen mehr personenzentriert gewährt (z.B. individuell einsetzbares „Budget für Arbeit“ statt vorgegebener Wege – oft in Werkstätten für behinderte Menschen.)

Das Gesetz soll in 2016 verabschiedet werden und mit Übergangsbestimmungen ab 2017 / spätestens 2018 unsere Wirklichkeit bestimmen wird.

Zentrale Neuregelung: Integration in Erwerbsarbeit, möglichst außerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

„Teilhabe an Erwerbsarbeit“, möglichst im allgemeinen Arbeitsmarkt, wird dabei zu einem zentralen Begriff. Weil das Bundesarbeitsministerium als federführende Institution für das Bundesteilhabegesetz im Vorfeld seine Vorstellungen mit Trägern der Behindertenhilfe und Betroffenen besprochen hat, wissen wir jetzt schon grob, was auf uns zukommen wird, nämlich:

Integration in Erwerbsarbeit wird neuer Leitgedanke. Die

WfbM werden neu aufgestellt.

- Deren Berufsbildungsbereich, in dem die dort frisch Aufgenommenen auf Erwerbsarbeit hin qualifiziert werden sollen, das zwei Jahre dauert und von der Bundesagentur für Arbeit finanziert wird, soll geöffnet werden für „andere Anbieter“.
- Aber auch zusätzliche Leistungen im Arbeitsbereich danach, die von den Integrationsämtern (bei uns: Landschaftsverband Rheinland) getragen werden, können dann von „anderen Anbietern“ eingekauft werden, seien es berufsbezogene Qualifizierungslehrgänge oder persönlichkeitsbildende Kurse oder Übergangshilfen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Gleichzeitig wird schon in den Förderschulen darauf gesetzt, den Automatismus zum Übergang in eine WfbM zu durchbrechen.

Das Problem: Konkurrenz jetzt auch in der Behindertenhilfe

Die WfbM bekommen also Konkurrenz von „anderen Anbietern“, die – sofern es um den Berufsbildungsbereich und den Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit geht - durch das Ausschreibungsverfahren ins Boot geholt werden. Und natürlich „andere Anbieter“ sind die Organisationen, die im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen Erfahrungen sammeln konnten.

- Und in manchen Bereichen haben diese Kompetenzen aufgebaut, die die WfbM so nicht haben.
- Und sie kennen die Ausschreibungsverfahren, auf deren Grundlage sie seit Jahren ihre Angebote unterbreiten.
- Und durch die Kürzungen in der Arbeitsmarktpolitik sind sie auf neue Arbeits- und Geschäftsfelder angewiesen.

Wir müssen unterscheiden zwischen seriösen und nicht so seriösen „anderen Anbietern“, die Ausschreibungen da-

durch gewinnen, dass sie

- nicht tarifgebunden sind und reichlich Honorarkräfte einsetzen oder
- die Vorgaben in der Leistungsbeschreibung mehr auf dem Konzept-Papier als in der Wirklichkeit haben.

Dafür gibt es genügend Beispiele. Und bei Ausschreibungen spielt der Preis halt eine starke Rolle.

Wir können also davon ausgehen, dass es Billig-Angebote von bestimmten Trägern geben wird, sobald die Ausschreibungen von Leistungen, die bisher bei den WfbM beheimatet waren, veröffentlicht werden.

Mein Lösungsvorschlag: Zusammenarbeit sofort!

Ich plädiere für eine Zusammenarbeit zwischen den seriösen Trägern der Arbeitsförderung und denen der Behindertenhilfe, um inhaltlich gute gemeinsame Angebote zu unterbreiten, wenn das neue Gesetz angewandt werden wird. Frühzeitige Kooperation schafft Vertrauen, gibt die Möglichkeit, eigene Stärken und Schwächen zu identifizieren und voneinander zu lernen. So lassen sich Alleinstellungsmerkmale entwickeln gegen die Konkurrenz der „Billigheimer“.

Und solche Kooperationen gibt es bereits: Das Diakoniewerk arbeitet gern und vertrauensvoll mit den Caritas Wohn und Werkstätten Niederrhein zusammen. Und im Regionaltreffen „westliches Ruhrgebiet“ diakonischer Träger der Behindertenhilfe und der Arbeitsförderung sind wir Federführer/ Moderator/Organisator.

Auf der Ebene NRW, Rheinland-Pfalz und Saarland arbeiten wir mit bei der Abstimmung diakonischer Kooperationen in den Schnittstellen und auf der Ebene der Bundesdiakonie auch. Seit März 2015 bereiten wir uns auf das neue

Bundesteilhabegesetz vor. Ich bitte, als seriöser „anderer Anbieter“ angesehen zu werden.

„Integration in Erwerbsarbeit“, das gelingt nur zusammen!

INTERVIEWRUNDEN

3. RUNDE



Neue Entwicklungswege für inklusive Übergangssysteme in den Beruf

Jürgen Scheuerhorst, Landschaftsverband Rheinland

Um junge Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg in das Berufsleben zu unterstützen, benötigen sie eine umfassende Berufsorientierung und effiziente Unterstützung schon während der Schulzeit, sowie eine kompetente Begleitung beim Einstieg in das Arbeitsleben.

Das LVR-Integrationsamt bietet zu dem Aufgabengebiet das Modellprojekt „Übergang Schule-Beruf“ das Angebot „STAR Schule trifft Arbeitswelt – Integration (schwer) behinderter Jugendlicher“ an. Das Angebot richtet sich an Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf der Förderschwerpunkte Körperlich-Motorische Entwicklung, Geistige Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen und Sprache – sowie an alle Schülerinnen und Schüler mit Schwerbehindertenausweis an Förderschulen und Schulen des Gemeinsamen Lernens, sagt Jürgen Scheuerhorst.

Das STAR-Konzept beinhaltet ein modulares System der Berufsorientierung. Die Angebote werden von den Integrationsfachdiensten (IFD) je nach Bedarf in Gruppen- bzw. in Einzelsettings durchgeführt. Wichtig ist eine betriebsnahe und bedarfsorientierte Berufsvorbereitung, die bereits drei Jahre vor der Schulentlassung beginnt.

Die Standardmodule des Konzepts sind:

Modul 1: Potenzialanalyse

Modul 2: Berufsfelderkundung

Modul 3: Praktikum

Modul 4: Elternarbeit

Die Module berücksichtigen die individuellen Bedarfe. Weitere Module, wie z.B. Betriebserkundungen, Mobilitätstraining und Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen sind fakultativ und kommen je nach individuellem Bedarf

zum Einsatz. Eine intensivere, individuelle Begleitung wird sich auf die konzentrieren, denen eine realistische Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Aussicht gestellt werden kann. Der Integrationsfachdienst setzt die Module mit ihnen im Auftrag des Landschaftsverbandes Rheinland und in Kooperation mit den Schulen und anderen Partnern vor Ort um.

Das System der Module wurde in enger Abstimmung der Landschaftsverbände LVR und LWL, dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, dem Ministerium für Schule und Weiterbildung und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit weiterentwickelt. STAR wird vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds und durch Ausgleichsabgabemittel der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe als Projektträger finanziert. Als Finanzierungsgrundlage zur Umsetzung der Module dient das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“.

In enger Kooperation mit den Ministerien für Arbeit, Integration und Soziales sowie für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit soll mit vereinten Kräften das Ziel erreicht werden, die Rahmenbedingungen im Übergang von der Schule in den Beruf zu optimieren und so die Chancen der Jugendlichen für den Berufseinstieg zu erhöhen.

Schrittweise werden Strategien auf unterschiedlichen Ebenen entwickelt, um eine Umsetzung von Gender Mainstreaming im Beratungsprozess beim Übergang Schule Beruf ausdrücklich zu verankern. Sowohl auf der Ebene der Fachberaterinnen und Fachberater, als auch im Kontext Schule und Eltern müssen Impulse gegeben werden sich Geschlechterthemen mehr zu öffnen.

Bei der Dokumentation von Projekten ist es notwendig das Zahlenmaterial obligatorisch zu gendern, um auch nach diesen Kriterium auswerten zu können und ggf. einen Erkenntniszuwachs zu ermöglichen. Gendersensibilität sollte als Qualitätskriterium in allen Handlungsfeldern der Berufsorientierung nachvollziehbar sein und als Querschnittsaufgabe verstanden werden.

In der konkreten Arbeit vor Ort sollten Berufsfelderkundungen, Kompetenzfeststellung, Auswahl von Praktika unter diesem Aspekt betrachtet werden. In Form von best practice Beispielen können positive Modelle, die Mädchen und Jungen in der Verwirklichung nicht tradierter Rollen vorstellungen und Zuschreibungen zeigt, exemplarisch aufgegriffen werden.

Für Betriebe könnten Preise ausgelobt werden, die unter Genderaspekten Praktikumsplätze oder Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.

Kerstin Lindner, Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gGmbH - wfbm

Wir bieten ganz unterschiedliche Arbeitsbereiche in der Werkstatt, die den Menschen den Übergang zum ersten Arbeitsmarkt möglich machen und erleichtern. Das ist das Ziel der Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung.

„Ich bin stolz auf das, was wir leisten und leben“, sagt Kerstin Lindner. Wie zum Beispiel im „Kleinen Prinzen“. Im Mai 2007 wurde das Cafe und Restaurant eröffnet. Die Duisburger Werkstatt für Behinderte bietet 34 Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten unter arbeitsmarktnahen Bedingungen einzusetzen. Und das funktioniert so gut, dass die Behinderung gar kein Thema ist. Die meisten Gäste merken erst gar nicht oder später

bei ihrem Besuch, dass dort Menschen mit Behinderung arbeiten. „Wir arbeiten in den Gastronomien nicht mit Sozialromantikern und spielen Gastro, sondern arbeiten mit Fachkräften wie Hotelfachleuten, Restaurantfachleuten, Konditoren und Köchen, erklärt Kerstin Lindner. „Wir leben Inklusion weil wir Spaß daran haben.“

Trotzdem gibt es noch Wünsche nach mehr mutigen Werkstätten und Unternehmen, die diesen Weg genauso gehen. Ganz klar ist die Vorstellung, wie so ein Arbeitsplatz aussehen soll, um den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Realistisch muss man sagen, nicht jeder schafft den Übergang. Darum gehe es aber auch nicht immer, so Kerstin Lindner. Wichtig für alle sei die Anerkennung im Beruf und die Struktur des Alltags.

In den Werkstätten würde täglich der Arbeitsalltag für den ersten Arbeitsmarkt trainiert. „Und es gibt viele Dinge, die Menschen mit Behinderung besser machen als andere. Sie gehen oft freudiger und liebevoller auf Gäste zu. Entlocken den Gästen ein Lachen durch ihre offene und aufmerksame Art.“

So hat die Werkstatt Beschäftigte, die Pralinen eingständig herstellen können. Sie backen Brote und Kuchen für die Gäste und haben im Ziegenpeter – einem Restaurant am Rhein – eigene Servicestationen und organisieren sich mit etwas Hilfestellung selbst.

Norbert Geier, Geschäftsführer Duisburger Werkkiste gGmbH

Die Werkkiste begleitet seit über 30 Jahren Jugendliche auf ihren Weg in die Erwerbsarbeit. Besonders die Förderung von sozial benachteiligten Jugendlichen, lernbeeinträchtigten, körperlich und geistig beeinträchtigten Jugendlichen liegt uns am Herzen, sagt Norbert Geier.

Große Erfolge erzielt die Werkkiste in der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen. So gelang es in den letzten zwei Jahren jeweils einen Landesbesten Auszubildenden „Fachpraktiker im Verkauf“ und einen Auszubildenden „Fachpraktiker für Bürokommunikation“ durch die Ausbildung und die Abschlussprüfung zu begleiten. In den letzten Jahren konnte die Werkkiste Rehabilitanden zu Fachpraktikern im Einzelhandel, Einzelhandelsverkäufer, Bürokräfte und Bürokaufleute ausbilden. Dies gelang als integrative Ausbildung als auch in der kooperativen Form. Praktisch orientierte Gruppenausbildung ist die erfolgreichere und nachhaltigere Form für die meisten Rehabilitanden, so Norbert Geier.

Die neuere Form der kooperativen Ausbildung habe noch größere Schwierigkeiten, da viele Betriebe noch keine Inklusionsaffine Ausbilder zur Verfügung haben und somit die Ausbildungsschritte nicht nicht erfolversprechend abgestimmt sind. Die Herausforderung für das „inklusive Übergangssystem“ besteht aus Sicht von Norbert Geier darin, Zeit und Methoden zu bekommen, um die Stärken des Menschen zu finden.

Die bestehende Mischung aus Mitleid, Behütung und Überforderung führe leider immer wieder zu Abbrüchen und Systemausstiegen. Angepasste Anforderungen inhaltlicher und zeitlicher Natur sind in den noch zu starren Ausbildungsordnungen einzubauen, technische Möglichkeiten müssen umfänglicher genutzt werden, sagt er. Die persönliche Begleitung der Jugendlichen, das Ermutigen, Trösten und Motivieren ist unabdingbar, ebenso wie der realistische Druck und das Recht des Scheiterns, so Norbert Geier.

Nadine Deutschmann, Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg – Wesel – Kleve zu Duisburg, Absage wg. kurzfristiger Erkrankung

AGENTUR FÜR ARBEIT DUISBURG - NACHTRAG -

Fachtagung vom 18. Juni 2015 zum Schwerpunkt Mädchen und Frauen mit Behinderung

Wege zum inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Das Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit vor Ort

Wege zum inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

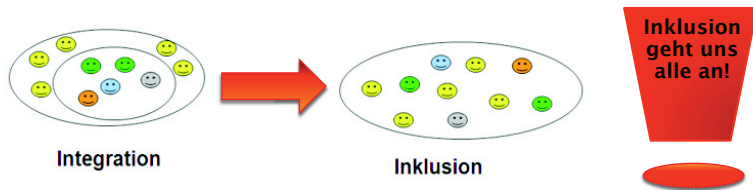
- **Agentur für Arbeit und Jobcenter** – Ihre Experten vor Ort!



AGENTUR FÜR ARBEIT DUISBURG

Inklusion – Menschen mit Behinderung gehören in die Mitte der Gesellschaft

Inklusion heißt, dass alle Menschen mit Behinderung dieselben Rechte und Möglichkeiten erhalten wie Nichtbehinderte. Dazu muss sich das System verändern – und nicht die Menschen mit Handicap.



Warum? Auf der Grundlage einer verbindlichen UN-Konvention gilt in Deutschland der [Nationale Aktionsplan](#) „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“.

Die **Bundesagentur für Arbeit** ist bei der Umsetzung von **mehr als 30 Maßnahmen gefordert** – z.B. bei der Schaffung inklusiver Strukturen in Aus- und Weiterbildung, der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Handicap, Barrierefreiheit und last but not least der Wahrnehmung einer Vorbildfunktion als Arbeitgeberin.

Und warum gibt es trotzdem noch ein besonderes Reha-Team, spezielle Förderschulen und die Werkstatt für behinderte Menschen?

Weil Inklusion die gleichen Rechte zum Ziel hat – zusätzliche Förderung und spezielle Unterstützung aber nicht ausschließt. Und die bleiben weiterhin wichtig, gerade um Menschen mit Handicap die gleichen Chancen zu eröffnen!

Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben

- Damit **Menschen mit Behinderung** in der Mitte der Gesellschaft leben und arbeiten können, fördert die **Bundesagentur für Arbeit** ihre berufliche Eingliederung. Sie beteiligt sich am Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und richtet ihre Dienstleistungen barrierefrei und inklusiv aus.
- Für die Anliegen von Rehabilitanden bzw. Menschen mit Schwerbehinderung gibt es in jeder **Agentur für Arbeit** ein Reha- /sbM Team (die Abkürzung steht für Rehabilitand*innen und schwerbehinderte Menschen). In diesem Team arbeiten speziell ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre Aufgabe ist es, Menschen mit einem gesundheitlichen Handicap individuell und umfassend über die Möglichkeiten ihrer beruflichen Eingliederung zu beraten und sie auf dem gemeinsam erarbeiteten Weg (zurück) ins Berufsleben aktiv zu begleiten und zu unterstützen.
- Darüber hinaus bieten auch die **Jobcenter** für Menschen mit Behinderung in der Grundsicherung ein umfassendes Beratungs- und Vermittlungsangebot.
- Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter beraten zudem **Arbeitgeber** über die behindertengerechte Besetzung von Arbeitsplätzen.
- Die Fachkräfte der Agenturen für Arbeit und Jobcenter werden unterstützt von den **Fachdiensten** der Agenturen für Arbeit: Ärztlicher Dienst, Berufspsychologischer Service und Technischer Beratungsdienst.

AGENTUR FÜR ARBEIT DUISBURG

Ihre Experten für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung in NRW

• IN GANZ NRW VOR ORT :

- **30 Agenturen für Arbeit** mit über 100 Geschäftsstellen
- **53 Jobcenter** (davon 18 in kommunaler Trägerschaft)
- **34 Berufsinformationszentren (BIZ)**
- **174 Reha-Beraterinnen und -Berater**
- Über **60 Ärztinnen und Ärzte**
- Über **80 Psychologinnen und Psychologen**
- **12 technische Beraterinnen und Berater**
- ca. **200** spezialisierte Vermittlungsfachkräfte

Agenturen für Arbeit und Jobcenter: Angebote für Menschen mit Behinderung

- **Berufsorientierung** bei der Ersteingliederung junger Menschen (Übergang von Schule in den Beruf) oder einer beruflichen Veränderung auf Grund einer (drohenden) Behinderung
- **Individuelle Beratung**
- **Vermittlung** in geeignete Ausbildungs- und Arbeitsplätze
- **Arbeitgeberberatung**
- **Dienstleistungen der Fachdienste**
- **Förderung** durch passgenaue Maßnahmen und finanzielle Hilfen
- Zielgruppenspezifisches **Medienangebot** für Menschen mit Behinderung

AGENTUR FÜR ARBEIT DUISBURG

Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben – Förderung in Zahlen

In **NRW** haben schwerbehinderte Menschen und Rehabilitanden im Jahr 2013 ca. **38.400** berufsfördernde Maßnahmen begonnen,

davon

- **11.240** Maßnahmen der beruflichen Aktivierung und Eingliederung
- **7.900** individuelle Fördermaßnahmen (Eignungsabklärung, Reha-Vorbereitung, Unterstützte Beschäftigung etc.)
- **5.138** berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
- **2.929** Maßnahmen der Berufsausbildung
- **5.433** Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
- **3.923** Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen
- **353** KFZ-Hilfen
- **699** technische Arbeitshilfen bzw. Hilfsmittelförderungen.

Förderleistungen an Arbeitgeber zur Einstellung schwerbehinderter Menschen und Rehabilitanden erfolgten durch

- **3.536** Eingliederungszuschüsse
- **825** Ausbildungszuschüsse
- **862** Probebeschäftigungen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

DIE AUFGABEN DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT IM NETZWERK

- Die **Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsleben** ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und wird von verschiedensten Organisationen, Gremien und Arbeitsgruppen gestaltet.
- Der Erfolg der Initiativen und Maßnahmen zur **Teilhabe am Arbeitsleben** hängt von einer vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit aller beteiligten Partner ab. Hierzu zählen neben den Trägern der **Teilhabe am Arbeitsleben** wesentlich auch die **Landschaftsverbände, die Träger von Maßnahmen der Rehabilitation, die Rehabilitationseinrichtungen (vornehmlich Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke), Behindertenverbände und Selbsthilfeorganisationen sowie Arbeitgeberverbände, Kammern und Gewerkschaften.**
- Einen wesentlichen Beitrag zur Integration von (schwer-)behinderten Menschen leisten zudem die Träger der Grundsicherung nach dem SGB II.
- Auf Landesebene verfolgt die Bundesagentur für Arbeit unter Federführung der Landesregierung gemeinsam mit den Partnern das Ziel der erfolgreichen Umsetzung der UN-Charta zur Inklusion von behinderten Menschen.

AGENTUR FÜR ARBEIT DUISBURG

BETEILIGUNG AN BUNDES- UND LANDESPROGRAMMEN

Ergänzend zu ihren originären Aufgaben beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit in NRW an nachfolgend aufgeführten Bundes- und Landesprogrammen:

- Initiative Inklusion
- Gemeinsame Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung
- 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung
- Aktion 100

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Die **Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Agenturen für Arbeit** befassen sich mit übergeordneten Fragen:

- der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- der Frauenförderung im Sinne des Nachteilsausgleichs

Konkret bedeutet dies:


- Beratung und Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie deren Organisationen in diesen Fragen;
- Informationen über die Situation von Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie das Aufzeigen von Handlungsbedarfen, wo Benachteiligungen abgebaut werden müssen;
- Zusammenarbeit mit den Stellen sowie lokalen Netzwerken, die in Fragen der Beschäftigung von Frauen tätig sind, um gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu fördern
- Angebote zu Fragen des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen und des Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase
- Fragen hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung
- Möglichkeit der Berufsausbildung in Teilzeit sowie
- zur Existenzgründung von Frauen

Ihre Ansprechpartnerinnen in der Agentur für Arbeit Duisburg:

- Frau Annette von Brauchitsch-Lavault und Frau Stefanie Martens
Wintgensstraße 29–33, 47058 Duisburg Tel: 0203/302-1605 bzw. 302-1307 Fax: 0203/302-1609

AGENTUR FÜR ARBEIT DUISBURG

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt


Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des **jobcenter** Duisburg 

setzt sich dafür ein, die Beschäftigungsperspektiven für Ausbildungs- und Arbeitssuchende in der Grundsicherung zu verbessern, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Sie berät und unterstützt das Kundinnen und Kunden des jobcenter Duisburg sowie alle Arbeitsmarktpartner in übergeordneten Fragen

- der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
- der Frauenförderung und Männerförderung
- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dazu gehört z.B. auch die Arbeit mit Menschen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder ethnischen Herkunft, individuelle Unterstützung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt benötigen.

Ihre Ansprechpartnerin im **jobcenter** Duisburg 
Frau Jasmin Borgstedt
Friedrich-Wilhelm-Straße 103
47051 Duisburg
Fax: 0203 34834-1400

Telefonische Terminvereinbarung über das Servicecenter unter 0203 302-1910 oder per E-Mail unter jobcenter-duisburg.bca@jobcenter-ge.de.

Kontakte zur Reha-Beratung und zum Arbeitgeber-Service / Informations- und Medienangebote

• Telefon

Agentur für Arbeit Duisburg unter den bundesweiten, kostenlosen Service Nummern **0800 4 5555 00** bzw. **0800 4 5555 20** (Arbeitgeber-Service)

bzw. unter den jeweils örtlichen Rufnummern der Jobcenter (JC Duisburg: 302-1910)

• Internet

unter www.arbeitsagentur.de z.B. „eService“, „JOBBÖRSE“, „Kontakt“, „Arbeitsmarktinformationen“, Veranstaltungen der örtlichen Agenturen für Arbeit, Selbstinformationsangebote für Menschen mit Behinderung...

⇒ **Informationen auch in „Leichter Sprache“ und „Gebärdensprache“ verfügbar!**

bzw. auf den örtlichen Internetadressen der Jobcenter
(für DU: www.jobcenter-duisburg.de)

• Persönlich

persönlich in der Eingangszone der örtlichen Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenter, im Berufsinformationszentrum (BIZ) oder in der Schule (im Rahmen von berufsorientierenden Veranstaltungen)

**Ansprechperson für weitere Informationen:
Irene Schiefen, Tel. 0203-283 2823
E-Mail: competentia.schiefen@stadt-duisburg.de**

www.competentia.nrw.de

**Herausgegeben vom:
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein, c/o Stadt Duisburg,
Stabsstelle für Wahlen, Europaangelegenheiten und Informationslogistik
Bismarckplatz 1, 47198 Duisburg**

**Fotografin: Ilka Drnovsek
www.diefotografin.info**



Träger:



im Verbund mit:



gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



**EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung**

Bibliographische Angabe:
ISBN 978 - 3 - 85279 - 150 - 8