

Arbeits- und Jugendarbeitsassistenten Fachtag 2020 Transkript: Q & A Vortrag von Kirsten Hohn

„Schlüsselfaktoren und Qualitätsstandards für eine nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen von Menschen mit Behinderungen“, 10.11.

Q & A:

1.) Förderbare Zielgruppe: Wie ist diese definiert und gibt es spezielle Programme für Jugendliche und Berufseinsteiger*innen?

Frage bezieht sich auf die erste Phase für Unterstützte Beschäftigung (UB):

Erste Phase definiert Menschen mit Lernbehinderung am Rande zur sog. geistigen Behinderung oder auch umgekehrt und Menschen mit psychischen Erkrankungen, d.h. gemeint ist jene Zielgruppe, die klassischerweise eher in die Werkstatt geht, aber wo Potenzial gesehen wird für den allg.

Arbeitsmarkt. Tatsache ist, dass es an den Arbeitsagenturen hängt, wer zugewiesen wird. Die allermeisten treffen die Zielgruppe, einige wählen aber auch Langzeitarbeitslose, die gerade eine Förderung brauchen; für diese ist es auch gut, aber sie sind nicht die eigentliche Zielgruppe.

Bei Berufsbegleitung: Vor allem individueller Bedarf entscheidend und Voraussetzung der Schwerbehinderung.

2.) Kernunterschiede in Deutschland zwischen Arbeitsassistent*innen, Inklusionsberater*innen und Jobcoaches:

Vor allem die Bereiche Inklusionsberatung und Jobcoaching sind zwei unterschiedliche Bereiche:

Inklusionsberater*innen: Fachkräfte, die häufig bei Integrationsfachdiensten beschäftigt sind und für die Bereiche Vermittlung (inkl. Betriebliche

Qualifizierung) und Berufsbegleitung (kontinuierliche, langfristige Begleitung / dauerhafte Beratung von Arbeitgeber*innen + Arbeitnehmer*innen) von Arbeitsverhältnissen zuständig sind. Wenn dann im Arbeitsverhältnis nochmal ein neuer oder intensiverer Unterstützungsbedarf entsteht (z.B. bei Tätigkeitswechsel, neuer Technologie, Problemen der Zusammenarbeit, personellem Wechsel von Kolleg*innen, Anleiter*innen oder Arbeitgeber*innen), kann ein externes **Jobcoaching** oder auch ein Jobcoaching aus dem eigenen Fachdienst beauftragt werden. In Österreich ist das ähnlich, Jobcoaching in Deutschland ist hingegen sehr auf Qualifizierung bezogen, geht nach je Bundesland manchmal auch ineinander über, manche beauftragen das Jobcoaching gleich mit.

Neben der Beauftragung eines Jobcoachings während des Arbeitsverhältnisses ist Jobcoaching generell eine Unterstützungsform / Arbeitsweise der Fachkräfte auch im Rahmen der Vermittlung, betrieblichen Qualifizierung und der Berufsvorbereitung von Schüler*innen / Schulabgänger*innen.

Arbeitsassistentenz: Viele kennen die Hamburger Arbeitsassistentenz, diese wurde Anfang der 1990er Jahre gegründet, als es den rechtlichen Begriff „Arbeitsassistentenz“ noch nicht gab. Dort nennen sich die Jobcoaches / Inklusionsberater*innen nach wie vor Arbeitsassistentenz*innen. Als gesetzlicher Begriff meint Arbeitsassistentenz die Assistentenzaufgaben für die Ausführung von Aufgaben, die der/die Arbeitnehmer*in selbst behinderungsbedingt nicht ausführen kann. In den allermeisten Fällen sind es Menschen mit körperlichen Behinderungen/Sinnesbehinderungen, die Arbeitsassistentenz erhalten, aber durchaus auch Menschen mit anderen Behinderungsarten.

3.) In der ersten Phase sind die Teilnehmer*innen in den maximal 36 Monaten quasi im Qualifizierungsprojekt, danach besteht die Möglichkeit, dass ein Jobcoaching angeschlossen wird, und zwar theoretisch auch das ganze Erwerbsleben lang. Sie haben gemeint, das wird teilweise durch den

Bund gezahlt, teilweise durch das Land – gibt es hier auch einen Arbeitgeber*innenanteil?

Nein, personelle Unterstützung wird durch Landes- u. Bundesmittel finanziert. Der/die Arbeitgeber*in kann aber Zuschüsse bekommen, die auch langfristig bezahlt werden können, als Zuschuss zu den Kosten des Arbeitsverhältnisses, wenn die Leistung quasi nicht der „Normalleistung“ entspricht.

(In Ö: NEBA Jobcoaching 6 Monate begrenzt, dann Verlängerung möglich, aber immer auf Anfrage).

In Deutschland: Jobcoaching ist auch nicht ewig lang.

Inklusionsbegleitung/ Berufsbegleitende Arbeitsplatzsicherung (je nachdem aus welchem Topf das gefördert wird) kann länger gefördert werden, i.d.R. 2 Jahre, ein Verlängerungsantrag ist dann aber relativ unproblematisch (bedarfsabhängig).

Jobcoaching in Deutschland: keine zeitliche Regelung, davon abhängig, wie lange das Arbeitsverhältnis besteht und wie lange die Jobcoaching-Unterstützung notwendig ist; z.B. Bewilligung für ein Jobcoaching für 6 Monate, 12 Monate oder 24 Monate, dann kann man Verlängerung beantragen.

4.) Wie umfassend ist denn Begleitung? Werden auch z.B. auch Herausforderungen im Lebensalltag mitunterstützt?

Hängt von Strukturen ab, die jeweils vor Ort sind und von Geldern, die zur Verfügung gestellt werden.

Wenn die Berufsbegleitung im Rahmen der UB (Unterstützten Beschäftigung) läuft, ist oft doppelt so viel Ressource da. Es gibt Länder, oder auch Fachdienste, die sagen, das Thema soziale Teilhabe, Schulden-, und Rechtsberatung spielt mit rein, wir bemühen uns, da ein Netzwerk

herzustellen und weiterzuverweisen oder beim Thema soziale Teilhabe „Stammtischähnliche Geschichten“ zu machen, wo die, die beschäftigt sind und unterstützt werden, sich regelmäßig treffen und einen Austausch haben. Ein bisschen ist das ein Finanzierungsproblem, das Integrationsamt ist dafür zuständig, und dieses ist für Arbeit zuständig, daher muss das auch immer so definiert sein, dass es auch mit Arbeit zu tun hat, daher muss es eher „Arbeitsaustausch am Stammtisch“ heißen. Es ist aber durchaus auch im Sinne der Integrationsämter, die Arbeitsverhältnisse sollen gefestigt werden, und dieses funktioniert nicht, wenn es keine soziale Teilhabe gibt, kein Dach über dem Kopf gibt, die Schulden hoch sind.

5.) Sie haben Evaluierungsergebnisse präsentiert: Sind diese auch statistisch signifikant oder bilden diese nur eine Tendenz ab?

(vorhandene Quellen unterschiedlich). Sie sind schon statistisch signifikant in Bezug auf die Fälle, die wir haben: Im Fragebogen sind 1500 Fälle erfasst (unterstützte Arbeitsverhältnisse) von vielleicht 3000–4000 insg. (haben keine Zahl darüber); von diesen Fällen, die wir haben, ist es auffällig, dass die unterstützten Arbeitsverhältnisse länger, stabiler sind und seltener abgebrochen werden

6) Mehrere Träger sind am Gesamtprozess beteiligt: Wie wird das koordiniert? Gibt es hier Wartelisten? Wer ist für Koordinierung zuständig?

Für die 2. Phase Unterstützte Beschäftigung (UB) gibt es keine Wartelisten, es wird personenbezogen nach Bedarf entschieden.

In der 1. Phase der UB (der betrieblichen Qualifizierung) ist das anders. Da gibt es teilweise Probleme, weil Arbeitsagenturen kaufen eine bestimmte Zahl von Plätzen ein. Die Teilnahme an der UB wird dann eher von der Zahl der eingekauften Plätze bestimmt als vom individuellen Bedarf der Personen. Und ja, es gibt in einigen Regionen auch Wartelisten. Nämlich dann, wenn die eingekauften Plätze belegt und vergeben sind. Eine Möglichkeit, dennoch an

der UB teilzunehmen, besteht potenziell dann mit einem Persönlichen Budget.

Das zuvor genannte Planungsgespräch (s. ppp) ist ein gutes Instrument, den Übergang in Zusammenarbeit von den verschiedenen Kostenträgern und Leistungserbringern sowie mit den betrieblichen Akteuren zu gestalten und wichtige Fragen der Finanzierung und personellen Unterstützung zu klären.

7) Persönliches Budget: Wie wird dieses für eine/n Teilnehmer*in entwickelt? Welche Höhe? Wonach richtet sich diese Höhe?

Es wird monatlich zur Verfügung gestellt, aber bewilligt für den Gesamtzeitraum, aber vor allem in der 1. Phase der UB genutzt, in der zweiten eher selten. Die Person beantragt das selbst, kriegt aber i.d.R. Unterstützung, was da reingeschrieben werden soll, kann man für jede Reha Leistung beantragen, eben auch für UB, die in der ersten Phase eine Reha-Leistung ist und damit stellt man Antrag an die Arbeitsagentur (wenn sie der richtige Träger ist, meistens ist das so) und die bewilligt das dann und dann kann man quasi mit diesem Budget zu einem Fachdienst gehen und dann sagen: Habe das Gefühl, es stimmt die Chemie, sie machen eine gute Arbeit, ich möchte, dass Sie mich unterstützen; und das kann der Fachdienst sein, der das sowieso anbietet, meistens ist es aber so, dass jemand einen anderen Fachdienst wählt. Oder es gibt einen Agenturbezirk in Deutschland, der schreibt die Maßnahme generell nicht mehr aus, weil diese sagen, wir wollen mehr Angebote. Dort gibt es mittlerweile sechs Träger, die UB anbieten, und die Leute können sich das anschauen, welcher passt. Die entscheiden auch danach, welcher am nächsten gelegen ist, aber eben auch danach, welcher am besten passt. Und das geht dann eben nur über das Persönliche Budget.

Wonach richtet sich persönliche Budget, Höhe des Budgets?

I.d.R. nach dem Satz, der für die Maßnahme auch gezahlt wird. Das macht Probleme, wenn ein Träger die Maßnahme günstig gewinnt in der Ausschreibung, und ein anderer erfahrener Fachdienst weiß, für den Preis können wir das eigentlich nicht umsetzen. Da wird es dann schwierig und erfordert Lösungen im Einzelfall oder, dass man noch Gelder aus anderen Töpfen dazu nimmt.

8.) Wie sind – bevor der Arbeitsvertrag beginnt – etwaige Praktika in den Firmen, Übungstage, vor der eigentlichen betrieblichen Integration geregelt? Gibt es eine zeitliche Befristung, wie schaut das mit der Versicherung aus?

1. Phase der UB (die Qualifizierung): in ersten beiden 2 Monate müssen keine Praktika stattfinden, da finden aber oft betriebliche Erprobungen (ein, zweitägig) oder Hospitationen oder gemeinsame Betriebserkundungen statt. Spätestens ab dem dritten Monat, meistens aber schon früher, sind 4 Tage in der Woche Qualifizierung in dem Betrieb, ein fester Bestandteil und am 5. Tag findet ein Projekttag statt, wo sich die Gruppe mit mehreren trifft. In dieser Phase besteht aber noch kein Arbeitsvertrag.

Versicherung: ist auf die Träger verteilt, wer es zahlt, bzw. Träger und AG.

I.d.R.; Rehaträger zahlt die Unfallversicherung, Person ist krankenversichert, rentenversichert

9.) Gibt es eine Spezialisierung innerhalb der unterschiedl. Fachdienste? Z.B. Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, oder Menschen mit Autismusspektrumsstörung?

In Hamburg gibt es die sehr stark. Da hat es Tradition. Ein Fachdienst für Menschen mit sog. geistiger Behinderung, und einen mit Körper- und Sinnesbehinderungen, einen für psychisch Erkrankte. Verschwimmt ein

bisschen, weil gerade Menschen mit psychischer Erkrankung mehr werden, ist aber sehr besonders.

Es gibt Fachdienste, die Schwerpunkt Autismus haben, aber die meisten sind für eine breite Zielgruppe und die schauen da eher in ihrem Personal, das sie da unterschiedl. Know –How reinbringen. Da Gruppe der psychisch Kranken größer wird, bemühen sie sich, extra Schulungen für das Fachdienstpersonal zu machen.

10.) Coronapandemie: Welche neue Themen sind dadurch aufgepoppt? Gibt es Erfahrungswerte?

In Qualifizierungsmaßnahme viel Online, tw. oder ganz online. Viel mehr 2–er Beratungsgespräche („walk and talks“) gemacht im Frühjahr, im Sommer wurde festgestellt, da kommt man gut an die Leute ran, da entsteht eine Nähe, setzen wir fort.

Schwierig war es zeitweise bei der Akquise von Qualifizierungsplätzen und bei Vermittlung, und auch als Jobcoach mit in den Betrieb reinzugehen, das ist auch aktuell wieder das Problem: Die Betriebe machen dicht und sagen, dass kein Jobcoaching am Arbeitsplatz stattfinden kann

Gleichzeitig gibt es aber auch Fachdienste, Access z.B, die haben z.B. eine extrem gute Vermittlungsrate in diesem Jahr. Haben gerade in der Coronazeit viele Arbeitsplätze geschaffen: Da verschiebt sich bisschen was an Tätigkeiten, in manchen Bereichen besser, Gastronomie z.B. gerade schwierig, aber da reagieren die Fachdienste entsprechend.

Es ist auch nicht bei allen so erfolgreich, es gibt auch Fachdienste, die große Schwierigkeiten haben, aber es gibt auch erfolgreiche Beispiele.

Ergänzende Fragen:

1. Gibt es dieses Angebot in Deutschland nur für Jugendliche oder auch für Erwachsene?

Das Angebot besteht für alle Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter und einem besonderen Unterstützungsbedarf.

2. Bis zu wie viel Prozent werden diese Arbeitsplätze querfinanziert/Arbeitgeber*innenzuschüsse?

Das wird jeweils für den Einzelfall entschieden. Das entscheiden die jeweils zuständigen Kostenträger*innen. Sowohl die Höhe, als auch die Dauer ist unterschiedlich und nimmt i.d.R. im Laufe der Beschäftigung ab. Die Förderung startet meist zwischen 30% und 70 % der Lohnkosten.

3. Wie hoch werden diese Arbeitnehmer*innen entlohnt (nach KV, etc.)?

Mindestlohn ist Voraussetzung, i.d.R. tarifliche Entlohnung. Definitiv ist dies auch Voraussetzung für Arbeitgeber*innenzuschüsse