

Arbeitsmarktpolitische Vorstellungen der Selbsthilfe blinder und sehbehinderter Menschen in Deutschland

Positionspapier

des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes (DBSV)

in der Fassung vom 23.05.2014

1. Berufsorientierung, Berufsberatung und Berufsausbildung

- 1.1 Maßnahmen der Berufsberatung und Berufsorientierung für blinde und sehbehinderte Schülerinnen und Schüler sollen spätestens zu Beginn des drittletzten Schulbesuchsjahres beginnen. Sie sollen die Schülerinnen und Schüler systematisch auf die Berufswahl vorbereiten und kontinuierlich bis zum Schulabschluss fortgesetzt werden. Im Sinne eines Case-Management soll die Beratung und Unterstützung durch behinderungsspezifisch qualifiziertes Personal über die Schwelle von der Schule in die berufliche Qualifizierung hinaus reichen. Ausreichende Ressourcen zur Deckung des behinderungsspezifischen Mehrbedarfs für Diagnostik, Trainingsangebot, Assistenz oder Hilfsmittel sind bereit zu stellen. Blinde und sehbehinderte Menschen in Ausbildung und Beruf sind im Sinne von Peercounselling in den Prozess einzubeziehen. Es gilt, eine tragfähige Basis für eine Berufswahlentscheidung zu legen.
- 1.2 Es ist sicherzustellen, dass sich die Angebote der Berufsorientierung und Berufsberatung an den Potentialen und Wünschen der jungen Menschen orientieren. Dabei sind alle Angebote der beruflichen Qualifizierung einzubeziehen.
- 1.3 Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention haben blinde und sehbehinderte junge Menschen ein Recht auf die bestmögliche berufliche Qualifizierung mit dem Ziel der beruflichen Teilhabe. Unabhängig von der Form der beruflichen Qualifizierung
 - Vollzeitschulische Berufsausbildung an einer allgemeinen berufsbildenden Schule/Fachschule oder an einer Förderschule der Sekundarstufe II,
 - Berufsausbildung im Dualen System – in betrieblicher oder überbetrieblicher Form einschließlich der Qualifizierung in einem Berufsbildungswerk für blinde und sehbehinderte Menschen oder in einer vergleichbaren Spezialeinrichtung,
 - Studium

ist sicher zu stellen, dass allen Bedarfen, die sich aus der Behinderung ergeben, kurzfristig entsprochen werden kann und dass die Behinderung so nicht zu Beeinträchtigungen der beruflichen Qualifizierung oder gar zu deren Abbruch führt. Die notwendigen Ressourcen sind unabhängig vom Lernort bereit zu stellen. Das Case-Management durch behinderungsspezifisch qualifiziertes

Personal, das die Phase der beruflichen Qualifizierung begleitet, unterstützt die Betroffenen auch beim Übergang von der Qualifizierung in den Beruf. Nur so können die zusätzlichen Belastungen und Erschwernisse, die sich für die Betroffenen und ihr Umfeld aus Blindheit und Sehbehinderung ergeben minimiert und ein beruflicher Einstieg, der Eignung und Neigung der blinden und sehbehinderten jungen Menschen entspricht, sicher gestellt werden.

- 1.4 Zur Sicherstellung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt muss die Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs für alle Arten berufsqualifizierender Maßnahmen von der betrieblichen oder überbetrieblichen Ausbildung über Fort- und Weiterbildung bis zum Studium unabhängig von Einkommen und Vermögen blinder und sehbehinderter Menschen gewährleistet werden.
- 1.5 Anbieter von Bildungsmaßnahmen, die ihre Angebote explizit auch für blinde und sehbehinderte Menschen offerieren, müssen darlegen, wie sie dies fachdidaktisch und hinsichtlich der Versorgung mit barrierefreien Lehrmaterialien bewältigen werden. Das muss bei Ausschreibungen gefordert und hernach auch überprüft werden. Umgekehrt muss für die Anbieter analog zu Arbeitgebern Schwerbehinderter gelten, dass der behinderungsbedingte Mehrbedarf von den zuständigen Kostenträgern und nicht etwa vom Anbieter selbst finanziert wird, d. h. der Anbieter muss das hierzu nötige zu Lasten des Leistungsträgers einkaufen können, sofern die Leistungen nicht im Vorfeld ausdrücklich vereinbart wurden.
- 1.6 Wir sehen öffentliche Verwaltungen in der besonderen Pflicht, im Sinne der Schaffung besonderer Vorkehrungen nach der UN-BRK Ausbildungs- und Arbeitsplätze für blinde und sehbehinderte junge Menschen anzubieten.
- 1.7 Das Studium muss als Mittel der beruflichen Qualifizierung blinder und sehbehinderter Menschen im Sinne einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation aufgewertet werden. Hierzu sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:
 - 1.7.1 Die Einkommens- und vermögensunabhängige Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfes (Technik, Assistenz) bis zum höchstmöglichen angestrebten Bildungsabschluss inklusive eines Promotionsstudiums und etwaiger zusätzlicher Spezialisierungen (Psychotherapieausbildung) ist sicherzustellen. Derzeit ist dies nur bis zum niedrigsten berufsqualifizierenden Abschluss der Fall (§ 39 SGB XII)
 - 1.7.2 Auslandserfahrung wird inzwischen bei vielen Stellenausschreibungen für Akademiker verlangt. Um die Chancengleichheit zu wahren, dürfen schwerbehinderte Menschen hier nicht benachteiligt werden. Ein Studium im Ausland (Auslandssemester, Postgraduiertenstudium) ist hinsichtlich des behinderungsbedingten Mehrbedarfes nach deutschem Leistungsrecht zu fördern. Über die Gremien der EU ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Regelung möglichst EU-weit getroffen wird.

2 Organisation und Qualität der Arbeitsvermittlung

- 2.1 Die Berufs- und Reha-Berater sowie die Arbeitsvermittler der Rehabilitationsträger, die mit der Beratung und Vermittlung blinder und sehbehinderter Menschen betraut sind, müssen bzgl. Blindheit und Sehbehinderung qualifiziert sein und sich dazu regelmäßig fortbilden.
- 2.2 Die Arbeitsvermittlung blinder und sehbehinderter Arbeitssuchender muss bewerberorientiert erfolgen, d. h. Vermittlerteams müssen einerseits Netzwerke potentieller Arbeitgeber aufbauen und pflegen und andererseits die Qualifikations- und Persönlichkeitsprofile der betroffenen Bewerber möglichst genau kennen. Im Sinne von Empowerment gilt es, die Betroffenen zu selbständigem Handeln anzuhelfen und sie hierzu entsprechend auszubilden.
- 2.3 Die Vermittlungs- und Eingliederungsbudgets müssen in der Hand der Vermittlerteams liegen, die nur auf diese Weise mit potentiellen Arbeitgebern blinder und sehbehinderter Bewerber auf Augenhöhe verhandeln können. Die Budgets selbst müssen z. B. in der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern nach SGB II aus der Konkurrenz mit anderen, leichter zu erreichenden Zielvorgaben herausgenommen werden.
- 2.4 Die Praxis der Bewilligung von Eingliederungszuschüssen, die den Mehraufwand bei der Einarbeitung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen kompensieren sollen, muss bundesweit und rechtskreisübergreifend vereinheitlicht werden. Arbeitnehmer/innen und Betroffene müssen ihre diesbezüglichen Fördermöglichkeiten kennen und nicht mit der Arbeitsvermittlung verhandeln müssen. Die Rechtsgrundlage (§ 88 ff. SGB III, insb. § 90) sollte hinsichtlich der Zuschussdauer flexibilisiert werden, damit leichter Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt geschaffen werden können.
- 2.5 In allen Jobcentern im Rechtskreis des SGB II müssen Vermittlungsteams für schwerbehinderte Kunden eingerichtet werden. Kennzahlen und Budgets sind so zu gestalten, dass Kunden mit Schwerbehinderung identifiziert und nicht mehr gegenüber nicht-behinderten Kunden diskriminiert werden.
- 2.6 Der starke Anstieg der Arbeitslosenzahl schwerbehinderter Akademiker von 2010 – 2013 macht deutlich, dass die zentrale Vermittlung schwerbehinderter Akademiker (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit im Sinne der vorgenannten Punkte organisatorisch und wirtschaftlich neu aufzustellen ist. Sie muss bewerberorientiert und mit einem eigenen Vermittlungs- und Eingliederungsbudget ausgestattet sein und hierfür nötigenfalls aus der allgemeinen Organisationsstruktur der BA herausgelöst werden.
- 2.7 Allgemein sind die organisatorischen Strukturen, Budgets und Kennzahlen so auszurichten, dass schwerbehinderte Menschen kein höheres Risiko der Erwerbslosigkeit tragen als nicht behinderte Menschen.

3. Berufsausübung und Beschäftigung

- 3.1 Die Fristen, binnen derer der Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten mit der nötigen Technik und ggf. Arbeitsplatzassistenten ausgestattet wird, müssen drastisch verkürzt werden. Es sollte gelten: Solange die nötige behinderungsbedingte Infrastruktur nicht geschaffen ist, entstehen dem Arbeitgeber keine Kosten der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter. Wenigstens aber sind die im IX. Sozialgesetzbuch (SGB IX) festgeschriebenen Fristen für die Antragsbearbeitung einzuhalten.
- 3.2 Die Strukturen für die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben nach SGB IX sind bundesweit so auszubilden, dass innerhalb eines Werktages Ersatz gestellt wird, wenn technische Arbeitshilfen versagen. Weiterhin ist dafür Sorge zu tragen, dass die technische Ausstattung an den Arbeitsplätzen, die dem Ausgleich der Behinderung dienen, immer auf dem neuesten Stand sind.
- 3.3 Kann ein blinder oder sehbehinderter Arbeitnehmer den Anforderungen eines Arbeitsplatzes langfristig nicht voll entsprechen, ist dem Arbeitgeber dauerhaft ein von Zeit zu Zeit zu überprüfender Ausgleich behinderungsbedingter Erschwernisse (sog. Minderleistungsausgleich) zu gewähren. Damit sollen gleiche Wettbewerbschancen gewährleistet werden, um die Beschäftigung der Betroffenen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern.
- 3.4 Ist eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt trotz Ausschöpfung aller Mittel nicht zu gewährleisten, ist den betroffenen blinden und sehbehinderten Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre berufliche Teilhabe über eine Werkstatt für behinderte Menschen zu realisieren.
- 3.5 Das Förderinstrumentarium in der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen ist derart weiter zu entwickeln, dass auch Arbeitnehmerüberlassung möglich wird.

4. Fort- und Weiterbildung

- 4.1 Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten aller Art vom berufsqualifizierenden Volkshochschulkurs über Weiterbildungen im Rahmen von Bildungsurlaub bis zu Spezialisierungen, müssen – ob verpflichtend wie z.B. bei Ärzten, Pädagogen etc. oder freiwillig – blinden und sehbehinderten Menschen uneingeschränkt offen stehen. Hierzu bedarf es der Berücksichtigung fachdidaktischer Erfordernisse einerseits und des Ausgleichs behinderungsbedingter Mehrbedarfe andererseits. Wenn eine inklusive Teilhabe an Angeboten der Fort- und Weiterbildung nicht realisiert werden kann, muss die Möglichkeit gegeben sein, diese in speziellen Einrichtungen wahrzunehmen.

- 4.2 Blinde und sehbehinderte Menschen müssen auch die Möglichkeit haben, sich über informelle Arbeitsverhältnisse – von freiwilligen Praktika über Bürgerarbeit bis zur geringfügigen Beschäftigung – die der Verbesserung der Eingliederungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen können, zu qualifizieren. Hierfür müssen die sächlichen und personellen Hilfen finanziert werden. Sinnvollerweise sind bei den Kostenträgern oder durch sie beauftragte Dritte entsprechende Hilfsmittelpools einzurichten. Qualifizierte Assistenten sind bereit zu stellen.

5. Berufliche Rehabilitation

- 5.1 Alle Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland, deren Sehvermögen durch Unfall oder Krankheit dauerhaft eingeschränkt ist, müssen im Anschluss an die medizinische Akutbehandlung einen Anspruch auf Anschlussheilbehandlung haben. In ihr sollten Grundbegriffe des Mobilitätstraining, lebenspraktischer Fähigkeiten, der Hilfsmittelhandhabung etc. vermittelt werden. Der Prozess der beruflichen und sozialen Rehabilitation von Patienten im erwerbsfähigen Alter ist im Rahmen dieser Maßnahme durch fundierte Beratung und Hilfe bei der Beantragung der erforderlichen Leistungen zu unterstützen.
- 5.2 Jeder blinde und sehbehinderte Mensch im erwerbsfähigen Alter muss einen Anspruch auf eine blindentechnische Grundausbildung haben. Ihre Finanzierung darf nicht allein einer wirtschaftlichen Betrachtung des jeweils zuständigen Leistungsträgers überlassen bleiben.
- 5.3 Ein Studium ist als Möglichkeit der beruflichen Rehabilitation schwerbehinderter Menschen anzuerkennen. Zurzeit haben z.B. Späterblindete keine Möglichkeit, für ein Studium den behinderungsbedingten Mehrbedarf finanziert zu bekommen.
- 5.4 Für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation muss gelten: Möglichst individuell, möglichst qualifiziert, möglichst betriebsnah, möglichst wohnortnah. Sofern am Wohnort oder im erreichbaren Umfeld kein geeigneter Betrieb oder Träger gefunden werden kann oder Betroffene auf die besonderen Hilfen einer Einrichtung gem. § 35 SGB IX angewiesen sind und sich dafür entscheiden sind Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation in einem Berufsförderungsnetzwerk für blinde und sehbehinderte Menschen oder in einer vergleichbaren Spezialeinrichtung für blinde und sehbehinderte Menschen anzubieten. Denn das Ziel muss eine möglichst zeitnahe und nachhaltige Wiedereingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt sein.
- 5.5 Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation blinder und sehbehinderter Menschen nach § 35 SGB IX sind zur Sicherung einer nachhaltigen Leistungserbringung finanziell anforderungsgerecht und auskömmlich auszustatten.

6. Forschung und Empirie

- 6.1 Unabdingbar ist ein statistisches Berichtssystem, das über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (schwer-)behinderter Menschen nach Art und Intensität der Behinderung und weiteren relevanten Merkmalen informiert. Es muss so ausgestaltet sein, dass es die Grundlage einer rationalen Beschäftigungspolitik bilden kann. Die „aktuellsten“ Befunde stammen aus den 1990er Jahren und besagen, dass nur jede vierte blinde Person im Alter zwischen 20 und 60 Jahren in Beschäftigung stand. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Situation gegenwärtig besser ist. Das Gegenteil gilt als wahrscheinlich.
- 6.2 Die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterworfen. Daher müssen die beruflichen Beschäftigungsmöglichkeiten blinder und sehbehinderter sowie anderweitig schwerbehinderter Menschen erweitert und verbessert werden. Hierzu sind gezielt Forschungsprogramme aufzulegen, insbesondere zur Erschließung neuer Tätigkeiten und Geschäftsfelder, zur Erschließung neuer Berufsfelder und zur Weiterentwicklung vorhandener Berufsbilder. Insbesondere werden Projekte angeregt, die sich mit der Zielgruppe gering qualifizierter blinder und sehbehinderter Menschen befassen und neue Tätigkeitsfelder auf dem ersten Arbeitsmarkt erschließen.
- 6.3 Die Qualifizierung von Experten für die schulische und berufliche Bildung und Rehabilitation blinder und sehbehinderter Menschen in Deutschland ist zu sichern und weiter zu entwickeln. Insbesondere sind die Weiterbildungs- und Studienstätten für Blinden- und Sehbehindertenpädagogik sowie Rehabilitationslehrer in Hamburg, Dortmund, Berlin, Heidelberg und Marburg zu sichern und mit fachlich und wissenschaftlich qualifiziertem Personal auszustatten. ■