

REHAlitäten beruflicher Bildung und Integration hör- und sprachgeschädigter
Menschen

Leipzig, 2. – 4. Mai 2005

**Berufliche Teilhabe hörgeschädigter Menschen heute:
Vision oder Illusion?**

Dr. Ulrich Hase

1. Einleitende Worte

Sehr geehrte Herren Menz und Dr. Stark,

lassen Sie mich zunächst zur Ausrichtung dieser Fachtagung gratulieren. Denn Ihr Tagungsthema ist – wie ich meine – hochaktuell und es ist Ihnen gelungen, schon in der Vorbereitung wichtige Akteure zusammenzuführen.

Gleichzeitig danke ich für die Gelegenheit, zum von Ihnen gewünschten Thema *Berufliche Teilhabe hörgeschädigter Menschen heute: Vision oder Illusion?* zu Ihnen, meine Damen und Herren, sprechen zu können.

Zur Vorbereitung dieses Vortrages habe ich mir Gedanken darüber gemacht, was eigentlich Vision von Illusion unterscheidet. Um es gleich zu sagen: zu einem eindeutigen Ergebnis bin ich nicht gekommen.

Denn: Entpuppt sich nicht häufig eine Vision als Illusion? Und verwerfen wir nicht manche Idee als Illusion, die dann doch später Realität wird?

Voltaire sagte:

„Eines Tages wird alles gut sein – das ist unsere Hoffnung.
Heute ist alles in Ordnung – das ist unsere Illusion.“

Diese Tagung macht deutlich: wir verfallen gerade nicht dem Fehler, unseren REHAlitäten das Prädikat „in Ordnung“ zu verleihen. Vielmehr fragen wir nach Verbesserungsmöglichkeiten und entwickeln auf dem Weg dorthin Visionen.

Aber auch das folgt aus dem Gesagten:

wenn wir Visionen entwickeln wollen, müssen wir uns auf Gedanken einlassen, die wir für Illusionen halten. „You can dream it, you can do it“, ein Motto von Wald Disney, bringt es auf den Punkt.

Nach diesen einleitenden Worten werde ich einige grundsätzliche Fakten und Erfahrungen zur beruflichen Situation schwerbehinderter, vor allem hörgeschädigter, Menschen darstellen und mich danach kritisch mit den Auswirkungen einiger Instrumentarien auf unsere Klientel befassen. Im letzten Teil meiner Ausführungen – wenn Sie so wollen, dem Teil der Visionen und Illusionen - steht die Frage im Vordergrund, was sich zur Verbesserung der beruflichen Situation hörgeschädigter Menschen ändern müsste.

2. Fakten und Erfahrungen zur beruflichen Teilhabe hörgeschädigter Menschen

Zum Thema „berufliche Teilhabe hörgeschädigter Menschen“ wäre sicherlich Kenntnis über genaueres Zahlenmaterial von Interesse: Wie sieht das Verhältnis von arbeitslosen zu erwerbstätigen hörgeschädigten Menschen aus? In welcher Weise korrespondieren Faktoren wie Alter, Qualifikation, Grad sowie Eintritt der Hörschädigung und Kommunikationskompetenz mit Arbeitslosigkeit bzw. Erwerbstätigkeit?

Leider erhebt die Bundesanstalt für Arbeit – ebenso die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen - ihre Daten nur nach dem Grad der Behinderung. In Folge dessen liegen uns – sieht man von Stichproben ab – leider keine bundesweiten hörgeschädigtenspezifischen Statistiken vor, die Grundlage einer gezielten Steuerung sein könnte.

Zunächst der Blick auf Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen insgesamt.

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist in den Jahren 1999 bis 2002 deutlich gesunken.

Im Zuge der anhaltenden konjunkturellen und strukturellen Wirtschaftsschwäche stieg die allgemeine Arbeitslosigkeit und damit auch die Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser wieder drastisch. Laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit beträgt diese im März 2005: 195.090.

Wodurch erklärt sich der deutliche Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zwischen 1999 und 2002?

Das Gesetz zur Verringerung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter wurde mit Inkrafttreten zum 1. Juli 2001 in das SGB IX integriert. Mit diesem Gesetz und der Initiative 50.000 Jobs für Schwerbehinderte war das Ziel verbunden, die Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von Oktober 1999 bis Oktober 2002 um 25 % zu reduzieren. Tatsächlich sank die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in diesem Zeitraum um 24% bzw. in absoluten Zahlen um 45.000 Personen, stärker als die durchschnittliche Arbeitslosenquote!

Dieses Ergebnis wurde seitens der Politik als Erfolg des Gesetzes bewertet, ist jedoch auch kritisch zu hinterfragen. Denn nicht wenige Fördermaßnahmen – insbesondere ABM – waren auf den Zeitrahmen der Initiative 50.000 Jobs für Schwerbehinderte befristet und haben auf diese Weise die Statistik „geschminkt“ haben. Es war meines Erachtens schon deshalb zu erwarten, dass die Zahlen nach 2002 wieder steigen würden.

Diese Zahlen belegen jedoch, dass es durchaus möglich ist, Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zu verringern, wenn sich die verantwortlichen Akteure mit allen Kräften darauf konzentrieren.

Ich hoffe sehr, dass die neue Initiative „Jobs ohne Barrieren – job“ der Bundesregierung die notwendige Kraft entfalten wird.

Dass besondere Problemlagen schwerbehinderter Menschen die Vermittlung in Arbeit erheblich erschweren, ist bekannt. Hierzu gehören insbesondere:

- Länger anhaltende Dauer der Arbeitslosigkeit,
- das Alter (das betrifft alle Menschen mit und ohne Behinderung),
- nicht ausreichende Qualifikation,
- das Vorliegen einer Mehrfachbehinderung sowie die Frage, in welchem Ausmaß gesundheitliche Belastungen Folge der Schwerbehinderung sind.

Eine Vermittlung in Arbeit ist gerade dann besonders schwierig, wenn mehrere der genannten Faktoren zusammenfallen.

Der zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung von 2005 macht zum Verhältnis des Alters zu Arbeitslosigkeit deutlich, dass die Erwerbsquote bei nicht behinderten und behinderten Menschen bis zum Alter von 25 Jahren noch gleich ist, jedoch bei behinderten Menschen mit zunehmendem Alter überproportional abnimmt und dann deutlich unter die Erwerbsquote nicht behinderter Menschen sinkt.

Zur Bedeutung von Qualifikationen ist eine Studie von Schröder/Steinwede zu Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen von 2004 interessant. Auf Ergebnisse dieser Studie, der u.a. eine Stichprobenuntersuchung von 5.000 schwerbehinderten arbeitslosen und erwerbstätigen Menschen zugrunde liegt, werde ich verschiedentlich eingehen.

Schröder/Steinwede (aaO., S.24 ff.) zeigen auf, wie sehr Qualifikationen die Vermittlungschancen in Arbeit begünstigen: Dieses gilt für die Schulbildung, aber noch mehr für das Vorliegen einer beruflichen Ausbildung sowie die Bereitschaft zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Dass dies grundsätzlich auch für hörgeschädigte Menschen zutrifft, steht außer Frage.

Das gilt auch für Ergebnisse der Befragung verantwortlicher Personen von Unternehmen und Verwaltungen (aaO., S.83) zu beschäftigungsförderlichen Bedingungen von schwerbehinderter Menschen.

Entscheidende Bedeutung haben vor allem

- optimaler Einsatz im Betrieb (93%),
- guter Einarbeitung der schwerbehinderten Mitarbeiter (87%),
- dieselbe Leistungsfähigkeit wie ein nichtbehinderter Mitarbeiter (82%),
- das Verfügen über besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten (70%),
- Schwerbehinderte seien hoch motiviert und leistungsfähiger (69%),
- Minderleistungsausgleich im Falle geringerer Leistungsfähigkeit (65%),
- Zeitlich begrenzte Erstattung der Lohnkosten (64%),
- Unterstützung durch den Integrationsfachdienst (64%),
- soziale Verantwortung des Arbeitgebers (62%),
- mit nur 47% hat die Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter im Rahmen der einstellungsförderlichen Bedingungen die geringste Bedeutung.

Im Ergebnis kann hier festgehalten werden, dass in erster Linie die Orientierung an einer optimalen Integration sowie Leistungsfähigkeit als wesentlich angesehen wird. Finanzielle Hilfen sowie soziale Verantwortung des Arbeitgebers sind auch wichtig, stehen aber nicht an erster Stelle.

Nach diesen allgemeinen auch für hörgeschädigte Menschen gültigen Hinweisen möchte ich einige grundsätzliche Eindrücke zur beruflichen Situation unserer speziellen Klientel Menschen zusammenfassen.

Dem Ziel, in der Kürze der mir zur Verfügung stehenden Zeit Schwerpunkte deutlich zu machen, ordne ich das Risiko der Verallgemeinerung unter. So verzichte ich darauf, nach Grad der Hörschädigung, Gehörlosigkeit, Ertaubung oder Schwerhörigkeit zu differenzieren. Natürlich sind die Auswirkungen der jeweiligen Hörschädigungen differenziert, Grundsätzliches trifft jedoch für alle zu.

Zunächst: Von Kindheit an Hörgeschädigte verfügen in der Regel auch im Vergleich zu nicht behinderten Menschen über eine besonders gute berufliche Ausgangsqualifikation. Dass das so ist, liegt in einem gut ausgebauten System der Erstausbildungsmöglichkeiten für hörgeschädigte Menschen begründet, an dem Ihre Berufsbildungswerke erheblichen Anteil haben.

Dieses bestätigt auch der Blick in die Broschüre der BAG der Berufsbildungswerke (aaO.) mit Ergebnissen einer Teilnehmer-Nachbefragung von 2003“.

90,2% haben erfolgreich ihre Prüfungen bestanden und 55,5% eine Arbeitsstelle erhalten. Über den Zeitraum von neun Jahren verweisen die Berufsbildungswerke auf eine Vermittlungsquote von durchschnittlich 65,6%.

Der gute Ausbildungsstandard hörgeschädigter junger Menschen gilt allerdings nur für den „mittleren“ Berufsbereich. Z.B. ist die Zahl der von Kindheit an Hörgeschädigten mit Hochschulabschluss nach wie vor sehr gering, wenngleich sich diese Situation in den letzten 25 Jahren, insbesondere seit Gründung der Kollegscheule für Hörgeschädigte in Essen und relativ gesicherter Finanzierung des Gebärdensprachdolmetschens bei Seminaren und Vorlesungen, erheblich verbessert hat. Ähnliches gilt m.E. für den Personenkreis der Hörgeschädigten, die sich z.B. zum Techniker oder Meister fortgebildet haben.

Wie kommt es nun, dass hörgeschädigte Menschen trotz ihrer günstigen beruflichen Ausgangslage überproportional häufig ins Abseits geraten?

Gründe für diese oftmals schleichende Entwicklung sind vielfältig.

Hörgeschädigte Menschen sind in der Regel nicht oder nur gering, vor allem nicht durchgängig, in berufliche Kommunikationsprozesse eingebunden und verlieren dadurch leicht den Anschluss.

Auch wenn sie auf besondere Anlässe bezogene Hilfen zur Kommunikation (Gebärdensprachdolmetscher, Schriftmittler oder Konferenzzanlagen) erhalten, werden Informationen nach wichtig und unwichtig gefiltert, darüber hinaus fallen „soziale Informationen“, die häufig am Rande oder in Pausen vermittelt werden, mit der Folge von zunehmender Randständigkeit ganz weg.

Hinzu kommt: Innerbetriebliche Fortbildungsgänge weisen meistens keine geeigneten Kommunikationschancen auf und spezielle externe Fortbildungsmöglichkeiten reichen nicht aus bzw. entsprechen häufig nicht den speziellen betrieblichen Erfordernissen.

Hörgeschädigte Menschen sind oft überfordert, ihre Hörschädigung im Berufsalltag angemessen zu moderieren (verdrängen statt gestalten) und die Einleitung von notwendigen Hilfen vorzunehmen.

Eine besonders fatale Folge: sie erkennen nicht, wenn sich Missverständnisse entwickeln und eine den Arbeitsplatz gefährdende Form einnehmen. Sie steuern deshalb nicht gegen und werden von solchen Entwicklungen „überrannt“.

Mangelnde Akzeptanz der eigenen Behinderung, geringe Erfahrungen im Umgang mit (Gut-) Hörenden und nicht ausreichendes Strategiewissen (zum Umgang mit der eigenen Behinderung im Berufsleben) verursachen Misserfolge

und Ängste mit der als „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“ bekannten Folge: Hörschädigung wird noch mehr verdrängt, Probleme verschärfen sich!

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Integrationsämtern können dieses aus ihrer Praxis bestätigen: oftmals werden sie im Rahmen des Kündigungsschutzes zu einem Zeitpunkt eingeschaltet, zu dem sich „verhaltensbedingte“ Konflikte bereits seit Jahren manifestiert haben und nur noch schwer lösbar sind.

Nun der Blick auf die Situation (Gut-) Hörender: auch hier gewinne ich immer wieder, vor allem in Arbeitskollegenseminaren, die Erfahrung, dass der überwiegende Teil zunächst durchaus bereit ist, sich auf die Bedürfnisse der hörgeschädigten Kolleginnen und Kollegen einzustellen.

Nach anfänglicher großer Begeisterung und nicht selten lobenswertem Einsatz für hörgeschädigte Kolleginnen und Kollegen folgen jedoch Überforderung, dann Ernüchterung und Ablehnung.

Was ist hier passiert? Auch bei diesem Personenkreis sind Effekte eingetreten, die wir in ähnlicher Weise bei hörgeschädigten Menschen beobachten: (Gut-) Hörenden fehlt ebenfalls notwendiges Wissen zum Umgang mit der Hörschädigung. Die Folgen: Möglichkeiten und Grenzen werden falsch eingeschätzt, Missverständnisse nicht im Zusammenhang mit Kommunikationsdefiziten erkannt und mangels entsprechender Erklärungsmodelle in stigmatisierender Weise negativen Eigenschaften zugeordnet.

Eine besonders fatale Folge dieser Entwicklung: die wechselseitige Überforderung in der Kommunikation führt seitens der Vorgesetzten zur Unterforderung in der fachlichen Kompetenz.

Tatsächlich, meine Damen und Herren, scheint mir dieser Aspekt besonders erwähnenswert:

Der hohe Standard der Vermittlung beruflichen Wissens wird durch die nicht ausreichende Befähigung, am Arbeitsplatz mit der eigenen Hörschädigung angemessen umgehen zu können, nachhaltig gefährdet!

Zu ähnlichen Ergebnissen kommen übrigens Schröder/ Steinwede in der erwähnten Untersuchung:

Auf die Frage nach vermittlungshemmenden Faktoren auf Seiten der schwerbehinderten Menschen nennen Vermittlungsexperten ... insbesondere ... eine unzureichende Bewältigung und Umgang mit der eigenen Schwerbehinderung (Coping) (aaO., S. 172).

Und: Knapp ein Drittel der vermittelnden Stellen gibt an, dass Einstellungen schwerbehinderter Menschen häufiger an der sozialen Qualifikation der Bewerber scheitern als bei Nichtbehinderten (aaO., S.135).

3. Instrumentarien

Ich möchte mich hier nur einzelnen – zum Teil neueren - Instrumentarien zuwenden, die besondere Bedeutung für die berufliche Teilhabe hörgeschädigter Menschen haben und diese kritisch betrachten.

Zum besonderer Kündigungsschutz:

Die Forderung von Arbeitgebern nach Auflockerung des Kündigungsschutzes bestimmt immer wieder, insbesondere im Rahmen der Überlegungen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit, die Schlagzeilen. Hier rückt daher die Frage in den Vordergrund, inwieweit sich der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen bewährt hat und ob dieser zeitgemäß ist.

Statistiken der Integrationsämter zeigen auf, dass aktuell ca. 80 Prozent der Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen zugestimmt wird. Ich erinnere mich daran, dass sich diese Zahl zur Zeit meiner Tätigkeit bei einer Hauptfürsorgestelle vor 25 Jahren fast umgekehrt verhielt: damals wurde in rund 70 Prozent der Fälle eine Kündigung von schwerbehinderten Menschen abgelehnt.

Hieraus leite ich nicht ab, dass der besondere Kündigungsschutz überholt ist. Denn häufig werden erst anlässlich von Anträgen zur Zustimmung zur Kündigung bei vielen hörgeschädigten Menschen Lösungen zum Erhalt der Arbeitsplätze eingeleitet.

Zwei Umstände sind jedoch zu betrachten: Während meiner Kontakte zu Unternehmensverbänden und anderen Organisationen von Arbeitgebern wird in erster Linie der besondere Kündigungsschutz als Schwelle gegen die Einstellung von schwerbehinderten Menschen formuliert. Zwar machen sich viele Arbeitgeber, vor allem mittelgroße Betriebe, trotz umfassender Aufklärungsarbeit falsche Vorstellungen von den Wirkungen des besonderen Kündigungsschutzes – er ist dennoch ein erhebliches psychologisches Hindernis.

Gleichzeitig beschwerten sich nicht selten schwerbehinderte – auch hörgeschädigte – Menschen darüber, dass ihnen gerade aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes Arbeitsplätze vorenthalten werden. Sie fragen an, ob sie freiwillig auf den Kündigungsschutz verzichten könnten, - was jedoch grundsätzlich nicht möglich ist.

Diese Beobachtungen leiten mich zu der Auffassung, dass sich die Behindertenverbände und andere Verantwortliche Gedanken darüber machen müssten, ob eine Verschiebung der Wirkung des besonderen Kündigungsschutzes von zur Zeit 6 Monaten auf einen längeren Zeitraum, z.B. 1 bis 2 Jahre, zum Abbau der erwähnten Hemmnisse sinnvoll sein könnte.

Das SGB IX, Bundesgesetz und Landesgesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen enthalten zahlreiche Neuerungen, die gerade auch für hörgeschädigte Menschen hilfreich sein können. Ich will nur einige Aspekte herausgreifen.

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste übernehmen seit Einführung des SGB IX wichtige Funktionen in der Vermittlung und Betreuung schwerbehinderter Menschen im Berufsleben. Sie sind seinerzeit in manchen Ländern an die Stelle spezieller Beratungszentren für Hörgeschädigte getreten. Die Deutsche Gesellschaft sowie ihre Verbände hatten befürchtet, dass dadurch die Angebote für hörgeschädigte Menschen eingeschränkt werden und in einem Teilerfolg erreicht, dass einige Beratungsstellen für Hörgeschädigte erhalten blieben. In den Integrationsfachdiensten soll jeweils zumindest eine Fachkraft zur Situation hörgeschädigter Menschen beschäftigt sein.

Meiner Erfahrung nach wird die Arbeit der Integrationsfachdienste sowohl seitens der Arbeitgeber als auch der Menschen mit Behinderung geschätzt; inwieweit dieses auch für hörgeschädigte Menschen zutrifft, kann ich schwer beurteilen.

Das Berufsbildungszentrum für Hörgeschädigte in Essen, eine Einrichtung mit Anbindung an die Deutsche Gesellschaft zur Förderung der Gehörlosen und Schwerhörigen, ist zwischenzeitlich Trägerin eines vom Bund finanzierten dreijährigen Modellprojektes „Qualifizierung von MitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten für Beratung, Vermittlung und berufsbegleitende Unterstützung von hörgeschädigten Menschen und begleitende Evaluation und Bedarfserhebung für MitarbeiterInnen anderer Rehabilitationsträger“ geworden. Das Ziel: Bundesweite Verbesserung der Beratungssituation hörgeschädigter Menschen.

Die erste Qualifizierungsmaßnahme wird im Mai dieses Jahres mit 27 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus 13 Bundesländern abgeschlossen sein.

Zurzeit bereitet die Lage der Integrationsfachdienste besondere Sorge. Diese weisen in einer Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung dieses Monats auf eine deutliche Verschlechterung ihrer Rahmenbedingungen hin. Beklagt werden u.a. fehlende Mittel sowohl für die Arbeit der Integrationsfachdienste als auch für Menschen mit Behinderung. Außerdem werden organisatorische Mängel und nicht geklärte Zuständigkeiten bemängelt.

Gebärdensprachdolmetschen

Es ist keine Frage, dass die Regelung des § 57 SGB IX (Förderung der Verständigung) einen entscheidenden Durchbruch im Wege der Anerkennung der Gebärdensprache zur Folge hatte. War zunächst auf diese Weise die

Finanzierung der Kosten für Gebärdensprachdolmetschen im Kontakt zu den Rehabilitationsträgern, auch für Folgeleistungen, gesichert, schlossen sich über Gleichstellungsgesetze die ausdrückliche Anerkennung der Gebärdensprache und die Übernahme der Kosten durch die jeweils angegangenen Behörden an.

Gebärdensprachkompetente Hörgeschädigte nutzen heute in stärkerem Maße als je zuvor Gebärdensprachdolmetscherinnen und – dolmetscher. Wenn es auch noch manche Schwierigkeiten gibt, so kann doch festgestellt werden: Der Umgang mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern wird selbstverständlicher und differenzierter und gehörlose Menschen gewinnen in zunehmendem Maße Möglichkeiten zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Die „Reputation“ der Gebärdensprache steigt und Impulse zur verstärkten Ausbildung, zum Qualitätsmanagement sowie zu reibungsloseren Bestellungsverfahren von Dolmetscherinnen und Dolmetschern sind die Folge.

Die Anerkennung der Gebärdensprache hatte auch überaus positive Folgewirkungen für hochgradig hörgeschädigte, vor allem ertaubte, Menschen, die nicht die Gebärdensprache beherrschen. Denn es werden nun auch Personen finanziert, die das Gesagte in Schrift umsetzen (Schriftmittler bzw. wie sie der Deutsche Schwerhörigen-Bund bezeichnet: Schriftdolmetscher).

Die so genannte „notwendige Arbeitsassistenz“ (§ 102 Abs. 4 SGB IX) eröffnet auch hörgeschädigten Menschen die Möglichkeit, als Arbeitgeber Dolmetscherinnen bzw. Dolmetscher (sei es für Gebärdensprache oder auch für Schriftmittlung) zu beschäftigen. Die entsprechenden Kosten (bis 1.100,- € monatlich) können aus der Ausgleichsabgabe übernommen werden. Sie werden auf Antrag der schwerbehinderten Person an diese ausgezahlt. Wie ein Arbeitgeber zahlt sie diese Mittel an ihre „Hilfskraft“ je nach abgeforderter Leistung aus und rechnet dann mit dem Integrationsamt ab.

Meiner Auffassung nach lassen sich Kommunikationseinschränkungen hörgeschädigter Menschen im Berufsleben nicht allein durch technische Hilfen oder besondere Fertigkeiten kompensieren. Spätestens mit mehreren Beteiligten stoßen Hörgeschädigte an Grenzen. Nicht nur in solchen Situation können sie selbstbestimmt wie auch flexibel und zeitnah Unterstützung in der beschriebenen Weise durch die „notwendige Arbeitsassistenz“ organisieren. Gleichzeitig verbessern sich die Aussichten, dass sie einer Entwicklung mit der Folge von Randständigkeit und Gefährdung des Arbeitsplatzes entgehen. Ich messe deshalb dieser Form von Arbeitsassistenz eine besonders hohe Bedeutung im Hinblick auf die Verbesserung der Teilhabechancen von hörgeschädigten Menschen zu.

Beispiele für Arbeitsassistenz können sein:

- die gehörlose Kauffrau, die regelmäßig zu Dienstbesprechungen, Kollegenkreisen und auch zu Kundenkontakten Gebärdensprachdolmetscher bestellt,
- der resthörige Geschäftsführer, der sich zu bestimmten Zeiten bei Mitarbeiterbesprechungen oder auch Telefonaten mitschreiben lässt,

aber auch:

- die gehörlose Person, die berufsbedingt viele Außenkontakte hat und deshalb auf das Telefonieren angewiesen ist. Sie kann den bundesweiten Gebärdensprach-Bildtelefon-Dolmetschdienst *Telesign* in Anspruch nehmen.

Integrationsämter unterscheiden die „notwendige Arbeitsassistenz“ von der „arbeitgeber- orientierten Assistenz“ aus § 27 der Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung.

Diese wird im Gegensatz zur notwendigen Arbeitsassistenz vom Arbeitgeber beantragt und an ihn für seinen schwerbehinderten Mitarbeiter gezahlt. Auf diese Weise behält der Arbeitgeber die Regie darüber, welche Personen in welcher Weise in seinen Betrieb als Assistenz kommen und darüber hinaus die Möglichkeit, ggf. eigenes Personal für diese Leistungen einzusetzen.

Ich mache immer wieder die Erfahrung, dass Arbeitgeber deshalb eine solche Assistenz befürworten und eine durch Schwerbehinderte beantragte notwendige Assistenz eher ablehnen.

Erwähnt werden soll hier auch, dass manche schwerbehinderte Menschen nicht der Situation gewachsen bzw. nicht darauf vorbereitet sind, den aus der „notwendigen Arbeitsassistenz“ entstehenden Pflichten gerecht zu werden.

Übrigens ermöglicht die notwendige Arbeitsassistenz erstmals Schwerbehinderten, die sich selbstständig gemacht haben, Hilfen aus der Ausgleichsabgabe in Anspruch zu nehmen. Gerade dieser Personenkreis profitiert deshalb in besonderer Weise von diesem Instrumentarium. Das zeigt z.B. die Situation in Schleswig-Holstein. Hier sind bisher 16 Anträge auf „notwendige Arbeitsassistenz“ bewilligt worden, für 10 selbstständige Schwerbehinderte und eine hörgeschädigte Person!

Wie sieht die Situation bundesweit aus?

Der Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zeigt für 2003 folgende Zahlen:

Von bundesweit insgesamt 23,78 Mio. € Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen wurden 4,55 Mio. € für notwendige Arbeitsassistenz an 620 Leistungsempfänger gezahlt.

Arbeitgeber erhielten übrigens direkt 77,79 Mio. € für außergewöhnliche Belastungen, zu denen auch die Finanzierung von Gebärdensprachdolmetschern zählt.

Auffällig ist die geringe Zahl der Leistungsempfänger für „notwendige Arbeitsassistenten“.

Hierzu ein Rechenbeispiel: der Mikrozensus von 2003 (Herausgeber: Statistisches Bundesamt) geht davon aus, dass die Erwerbsquote der schwerbehinderten Menschen bei 26 % liegt (die der Nichtbehinderten bei 61,5 %). 271.900 Menschen waren im Jahre 2003 (Stichtag: 31. 12. 2003) allein aufgrund hochgradiger Hörschädigungen als schwerbehindert anerkannt. Diese Zahlen lassen im Ergebnis vermuten, dass in Deutschland ca. 70.500 hochgradig hörgeschädigte Menschen erwerbstätig sind.

Anlässlich einer Befragung von Assistenznehmern stellte Bärbel Weber vom Integrationsamt Köln fest, dass 17 % der Assistenznehmer (von 445 Personen) hörgeschädigt sind.

Dieses entspricht 105 Hörgeschädigten im gesamten Bundesgebiet, wobei dieser Personenkreis schon durch die Nutzer von Telesign nahezu ausgeschöpft sein dürfte.

Viele hörgeschädigte Menschen erhalten zwar Assistenzleistungen über ihre Arbeitgeber. Bedenkt man jedoch, welchen hohen Nutzen gerade „notwendige Arbeitsassistenten“ für hörgeschädigte Menschen im Arbeitsleben bringen können, dann sind bundesweit nur 105 hörgeschädigte Leistungsempfänger so auffällig, dass ich mich frage, ob diese Entwicklung wirklich dem Willen des Gesetzgebers entspricht.

TeSS

Eine wesentliche Innovation für hörgeschädigte Menschen wird ein Projekt mit dem Arbeitstitel TeSS (Telecommunication – Sign and Sript), das die Deutsche Telekom finanziert und gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft seit Januar dieses Jahres durchführt, zur Folge haben.

Während der Workshops dieser Tagung hatte ich bereits über Telesign berichtet, ein Bildtelefonolmetschdienst, den hörgeschädigte – vor allem gehörlose – Menschen im Berufsleben finanziert erhalten. Das neue Projekt baut auch auf die mit Telesign gewonnenen Erfahrungen auf, wobei die Finanzierungsmodalitäten noch ungewiss sind.

Wie ist es zu diesem Projekt gekommen?

Als vor zwei Jahren das Telekommunikationsgesetz novelliert wurde, hat die Deutsche Gesellschaft zur Förderung der Gehörlosen und Schwerhörigen diese Chance genutzt.

Sie konnte sich erfolgreich für eine Regelung im Telekommunikationsgesetz zugunsten der Finanzierung eines bundesweiten Telefonvermittlungsdienstes für Hör- und Sprachgeschädigte einsetzen:

Die Interessen behinderter Menschen sind bei der Erbringung von Telekommunikationsdiensten für die Öffentlichkeit besonders zu berücksichtigen. Insbesondere ist ein Vermittlungsdienst für gehörlose und hörgeschädigte Menschen unter besonderer Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse einzurichten. Die Regulierungsbehörde stellt den allgemeinen Bedarf hinsichtlich Umfang und Versorgungsgrad dieses Vermittlungsdienstes unter Beteiligung der betroffenen Verbände und der Unternehmen fest. Zur Sicherstellung des Vermittlungsdienstes ist die Regulierungsbehörde befugt, den Unternehmen Verpflichtungen aufzuerlegen.

Der Weg zu dieser Gesetzesänderung war nicht leicht. Er gelang vor allem, da viele unterschiedliche Akteure die Deutsche Gesellschaft unterstützt haben und alle Aktionen durch einen ehrenamtlich arbeitenden Referenten sowie pro bona durch eine Berliner Anwaltskanzlei überaus professionell vorbereitet wurden. Darüber hinaus wurde ein wichtiges Gutachten zum Telekommunikationsrecht durch die Hamburger Körber-Stiftung finanziert.

Im Rahmen der genannten Bemühungen hat sich die Deutsche Telekom AG bereit erklärt, für eine Übergangsphase von drei bis vier Jahren das genannte Gemeinschaftsprojekt mit der Deutschen Gesellschaft in Millionenhöhe zu finanzieren. Der Arbeitstitel dieses Projektes lautet TeSS: Telecommunication Sign & Script.

Ziel ist es, unter Einbeziehung verschiedener Kommunikationsmedien einen bundesweiten Vermittlungsdienst in Gebärden - und Schriftsprache für alle hör- und sprachbehinderten Personen, die nicht auf akustischem Wege telefonieren können, rund um die Uhr aufzubauen

Zurzeit wird an einer geeigneten technischen Lösung gearbeitet. Sobald die Entscheidung hierzu gefallen ist, wollen wir noch in diesem Jahr mit zwei Pilotphasen für Übermittlung in Gebärdensprache sowie in Schrift beginnen.

Ich bin mir sicher, meine Damen und Herren, dass diese Neuentwicklung einen Meilenstein in der Versorgung hörgeschädigter Menschen darstellen wird.

Denn hörgeschädigte Menschen, die nicht auf akustischem Wege telefonieren können, werden dann unabhängiger, sind nicht mehr auf die Hilfe ihrer Familienangehörigen oder Arbeitskollegen angewiesen und können sich in vielen Bereichen neue Teilhabemöglichkeiten erschließen.

Der Ablehnungsgrund gegenüber einem hörgeschädigten Bewerber, er könne nicht telefonieren, wird hoffentlich schon bald nicht mehr zutreffen.

Bundesanstalt für Arbeit

Ich möchte nun auf die aktuellen finanziellen Schwierigkeiten einiger Berufsförderungswerke eingehen, die unter Umständen auch Ausstrahlungswirkung auf Ihre Berufsbildungswerke haben. Besonders betroffen ist das Berufsförderungswerk Hamburg. Lt. einem Pressebericht des Hamburger Abendblattes vom 12. 4. 2005 muss das Berufsförderungswerk Hamburg rund die Hälfte seiner 594 Mitarbeiter entlassen.

Die Bundesregierung hat sich in einer Antwort vom 5. 4. 2005 auf eine Kleine Anfrage aus dem Bundestag mit der Situation der Berufsförderungswerke befasst. Sie trifft in dieser Antwort Aussagen (aaO., S. 3), die auch für Berufsbildungswerke interessant sein dürften:

„Die Bundesregierung weist ganz entschieden einen Zusammenhang zwischen der Umsetzung der großen Reformmaßnahmen der Gesundheits – und Arbeitsmarktpolitik und sinkenden Anmeldezahlen bei den Berufsförderungswerken zurück.“

Sie verweist auf einen stetigen Rückgang der Rehabilitationsverfahren im Bereich der beruflichen Wiedereingliederung (Abnahme der Reha-Anträge von 2002 bis 2004 um 36,4 %) sowie auf eine geringe Vermittlungsrate der Berufsförderungswerke und schreibt in diesem Zusammenhang: „In betrieblichen Maßnahmen der Wiedereingliederung lagen die Eintritte dagegen um 30 % höher. Hier kommt die stärkere Orientierung der Bundesagentur auf betriebliche Maßnahmen deutlich zum Ausdruck, von denen sich die Bundesagentur wie auch die Bundesregierung eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration verspricht.“

Die Bundesagentur hatte bis vor ca. 2 Jahren ihren regionalen Agenturen auferlegt, eine Förderung arbeitsloser Personen nur noch dann zu leisten, wenn eine Vermittlungsaussicht von mindestens 70 % besteht. Sie ist zwar zwischenzeitlich von dieser Entscheidung abgerückt, an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation werden jedoch - wie es sich auch aus der Antwort der Bundesregierung ergibt – deutliche höhere Maßstäbe im Hinblick darauf angelegt, ob Maßnahmen am Markt orientiert sind.

Gleichzeitig haben sich die finanziellen Rahmenbedingungen der beruflichen Rehabilitation erheblich verschlechtert.

Kürzlich hat der Bundesbeauftragte für die Belange Behinderter der Bundesregierung der Bundesagentur für Arbeit die systematische Ausgrenzung behinderter Menschen vorgeworfen. Trotz der gesetzlichen Verpflichtung zum Einsatz für die Eingliederung Behinderter heiße es in BA-Dokumenten, für „diese Kunden“ sei es „nicht sinnvoll“, integrationsfördernde Schritte zu unternehmen (Schuren, aaO.).

Sich vor dem Hintergrund dieser Entwicklung nicht entmutigen zu lassen und verstärkt Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabechancen hörgeschädigter Menschen zu klären, ist wichtiger denn je. Das gilt gerade dann, wenn die Bundesanstalt vor dem Hintergrund knapper Mittel ihre Förderpraxis deutlich zurückhaltender gestaltet und schwerbehinderte Menschen gefährdet sind, in der beruflichen Förderung von leichter zu vermittelnden Nichtbehinderten verdrängt zu werden.

4. Visionen

„I can dream it, I can do it!“ Deshalb nun – ohne Rücksicht auf Aspekte der Realisierbarkeit oder bereits Verwirklichtes einige Überlegungen zu Innovationen, die sich zum Teil unmittelbar aus dem bisher Gesagten ergeben.

Berufliche Qualifikation fördern

Es wurde ausgeführt, welchen hohen Stellenwert eine umfassende berufliche Qualifikation hat. Lebenslanges Lernen – das gilt für schwerbehinderte Menschen ebenso wie für nichtbehinderte Menschen.

Deshalb ist der Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten für hörgeschädigte Menschen von entscheidender Bedeutung. Hier könnten Berufsbildungswerke zusammenarbeiten, um Weiterbildungszentren mit unterschiedlichen Schwerpunkten zu bilden.

Für ebenso wichtig halte ich breit gefächerte Bildungsmöglichkeiten zum beruflichen Aufstieg. Dass Kostenträger hier zurückhaltend sind, ist schon deshalb problematisch, da oftmals gerade die höhere Qualifikation z.B. zum Techniker oder Meister Arbeitsplätze sichert oder schafft.

Ich wies darauf hin, dass Arbeitgeber als begünstigende Einstellungsfaktoren den optimalen Einsatz im Betrieb sowie eine gute Einarbeitung der schwerbehinderten Mitarbeiter fordern.

„Training on the job“ – Modelle werden auch seitens der Bundesregierung sowie der Arbeitsagenturen favorisiert. Und sie entsprechen den Anforderung von Arbeitgebern, die laut Schröder/Steinwede (aaO., S. 162) zu drei Vierteln die Förderung und Durchführung von arbeitsplatznahen Weiterbildungen für schwerbehinderte Mitarbeiter begrüßen würden.

„Kombinierte Modelle“, in denen Teile der Ausbildung in den nach der Ausbildung anstellenden Betrieb verlegt werden oder die hörgeschädigte Person bei einer Anstellung nach der Ausbildung eine Einarbeitungsphase durch Fachleute der Berufsförderungswerke „mitbringt“, sollten Vorrang haben.

Meine Ausführungen zur Situation der Berufsförderungswerke haben auch für Berufsbildungswerke die Konsequenz, sich notwendiger denn je zuvor am Arbeitsmarkt auszurichten und Strukturen zu verstärken, die Flexibilität in der Schaffung neuer Ausbildungsgänge ermöglichen.

Soziale Kompetenz fördern

Ich habe darauf hingewiesen, wie sehr unsere Klientel aufgrund ihrer Hörschädigung im Arbeitsprozess gefährdet ist. Die gezielte und fachlich fundierte Förderung der sozialen Kompetenz muss deshalb verpflichtender Ausbildungsbestandteil sein. Kommunikationskompetenzen zu erweitern, z.B. mit Hörgeräten relativ gut hören und auch absehen zu können oder die Gebärdensprache zu beherrschen, reicht nicht aus. Vielmehr muss die Frage des Umgangs mit der Hörschädigung im Arbeitsprozess, und dazu gehört die Akzeptanz der eigenen Behinderung, zum Thema werden. Nur so kann die für die spätere berufliche Interaktion erforderliche Offenheit im Umgang mit der eigenen Hörschädigung entstehen.

Hörgeschädigte sollten vor allem auch trainieren, wie sie gerade dann mit ihrer Situation umgehen können, wenn Kommunikation misslingt. Hier geht es um das Erfahren von Kommunikationsstrategien, zu deren Vermittlung auch seitens der zuständigen Mitarbeiter von Berufsbildungswerken fachliche Kompetenz geschaffen werden muss.

Sie haben erfahren, welchen hohen Stellenwert Gebärdensprachdolmetscher, Schriftmittler, Arbeitsassistenten oder spezielle Telefonvermittlungsdienste im Arbeitsprozess haben können. Die Nutzung dieser Hilfen kann für den Erfolg im Beruf entscheidend sein und darf deshalb nicht dem Zufall überlassen werden. Sie muss deshalb gezielt vermittelt werden.

Sicherlich könnten gerade auch selbst hörgeschädigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach entsprechenden Fortbildungen in diesem Bereich – aber nicht nur hier – sinnvoll eingesetzt werden. Denn sie bringen ihre eigenen Erfahrungen ein und stoßen schon deshalb auf höhere Akzeptanz und Motivation, sich auf die Inhalte einzulassen. Die Deutsche Gesellschaft fordert in diesem Zusammenhang immer wieder, dass Einrichtungen für hörgeschädigte Menschen die Einstellungsquote von 5 % mindestens durch die Einstellung von hörgeschädigten Mitarbeitern erfüllen sollten.

Und noch eine Bemerkung in diesem Zusammenhang, die für Sie vielleicht selbstverständlich ist: (Gut-) hörende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich ständig in ihren Kommunikationsfertigkeiten fortbilden. Denn es ist wichtig, dass die Vermittlung von Inhalten nicht durch Kommunikationshemmnisse eingeschränkt wird.

Integrative Modelle

Sie wissen, dass die schulische Integration behinderter Schülerinnen und Schüler stetig zunimmt. Das trifft auch für hörgeschädigte junge Menschen zu. Die bereits erfolgte Umbenennung von Sonderschulen in Förderzentren leitet eine Entwicklung ein, in der schulische Integration die Regel darstellt. Ich gehe davon aus, dass Förderzentren zukünftig bis auf wenige Ausnahmen „Schulen ohne Schüler“ sein werden, von denen aus Integrationslehrer an Regelschulen unterstützend tätig werden.

Da auch der spätere berufliche Alltag durch die Zusammenarbeit mit nichtbehinderten Menschen bestimmt ist, stellen Berufsbildungswerke aufgrund ihrer Ausrichtung auf behinderte Menschen einen Bruch in dieser Entwicklung dar.

Warum nicht seitens der Berufsbildungswerke Modelle zur Integration nichtbehinderter Menschen entwickeln, bevor Teilnehmerzahlen aufgrund der nicht mehr zeitgemäßen Zentrierung auf behinderte Menschen sinken?

Ich könnte mir hier unterschiedliche Ansätze z.B. in Partnerschaften zu anderen Ausbildungsträgern vorstellen, weiß jedoch auch, dass gerade dieser Vorschlag zunächst als illusorisch erscheint und, vor allem der Kostenträger, auf deutliche Ablehnung stoßen wird. Gleichzeitig bin ich jedoch davon überzeugt, dass wir auf eine Entwicklung zusteuern, die solche Überlegungen dringend erscheinen lassen.

Prävention statt „nachgehender“ Hilfe

Ich sprach es bereits mehrfach an: Hörgeschädigte sind am Arbeitsplatz besonders gefährdet, ins Abseits zu geraten und nicht rechtzeitig intervenieren zu können. Denn Hilfen greifen zu spät, wenn sie erst anlässlich von Kündigungen eingeleitet werden. Gleichzeitig ist es Arbeitgebern wichtig, aus einer Hand frühzeitig wie unbürokratisch Unterstützung zu erhalten, wenn sie Schwerbehinderte einstellen.

Schröder/Steinwede (aaO., S. 162) weisen darauf hin, dass drei Viertel der befragten Arbeitgeber die Begleitung am Arbeitsplatz insbesondere für neu einstellte Schwerbehinderte durch entsprechend geschulte Mitarbeiter als sehr wichtig bzw. wichtig werten.

In dieser Hinsicht gibt es – vor allem aufgrund der Tätigkeit der Integrationsfachdienste - einige Verbesserungen. Dennoch sind wir weit davon entfernt, dass hörgeschädigte Menschen grundsätzlich schon zu Beginn ihrer Tätigkeit ein Paket von Beratungs – und Förderangeboten mitbringen, um negativen Folgeentwicklungen vorzubeugen. Bestandteil eines solchen Paketes sollten übrigens auch Schulungsveranstaltungen für (gut-)hörende Kollegen sein, damit diese sich besser auf ihren neuen hörgeschädigten Kollegen einstellen können.

Meine Damen und Herren,

auch die beste Ausbildung schützt weder nichtbehinderte noch behinderte Menschen vor Arbeitslosigkeit. Dieses hängt mit Wirtschaftsfaktoren zusammen, auf die wir – wie ich meine – noch nicht die richtigen Fragen stellen, geschweige denn: die richtigen Antworten hätten.

Paul Saffo, ein bekannter amerikanischer Hochschullehrer für Wirtschaftswissenschaften, brachte es auf den Punkt: „In den 80er Jahren dreht sich Business darum, dass Menschen mit Maschinen redeten – heute gehe es darum, dass Maschinen mit Maschinen reden.“ Und der bekannte amerikanische Wirtschaftsjournalist, Jeremy Rifkin, zeichnet vor dem Hintergrund von Technologisierung und Globalisierung folgendes erschreckende und vielleicht übertriebenes Szenario – Vision oder Illusion? - : „Mitte des 21. Jahrhunderts werden vielleicht nur noch fünf Prozent der erwachsenen Bevölkerung nötig sein, um die industrielle Welt zu managen und zu betreiben.“

Und er fragt: „Was tun wir künftig mit all den Millionen jungen Deutschen, die in einer zunehmenden automatisierten Weltwirtschaft kaum noch oder gar nicht mehr gebraucht werden?“

Diese Entwicklung, meine Damen und Herren, mag übertrieben gezeichnet sein, ich bin jedoch davon überzeugt, dass sie in ihrer grundsätzlichen Tendenz richtig beschrieben ist.

Welche Konsequenzen erwachsen daraus im Hinblick auf die Verteilung der vorhandenen Arbeit? Wird der häufig beschriebene demographische Wandel eine solche Entwicklung bereinigen, da mehr arbeitsfähige Menschen benötigt werden? Welche Umorganisationen – auch Umverteilungen - sind in unserem Sozialstaat erforderlich, um mit einer solchen Situation umgehen zu können? Aber auch: Welche Chancen birgt eine solche Entwicklung?

Und ganz besonders: was bedeutet eine solche Entwicklung für junge Menschen mit Behinderung?

Die Deutsche Gesellschaft wird sich auf ihrem ersten bundesweiten Kongress im Hamburger CongressCentrum voraussichtlich im Jahre 2007 „*Hörgeschädigte Menschen in Ausbildung und Beruf*“ auch dieser Thematik annehmen.

Viele Verbesserungsmöglichkeiten sind an politische Prozesse gebunden, lassen sich in der heutigen Zeit nicht ohne Anstrengung verwirklichen und erfordern mehr denn je eine breite Vernetzung der Akteure. Unsere gemeinsamen Zielvorstellungen in der Sorge um die besten Chancen zur beruflichen Teilhabe hörgeschädigter Menschen sollten Anlass zum Beginn einer Zusammenarbeit zwischen Ihren Einrichtungen und unseren Verbänden der Hörgeschädigten und ihrer Berufsgruppen sein, - damit – meine Damen und Herren - Visionen nicht mangels Durchsetzungskraft zu Halluzinationen werden.

Literatur:

- (1) **BAG der Berufsbildungswerke** (Hrsg.): Abschluss der beruflichen Erstausbildung – Basis für ein erfolgreiches Arbeitsleben. Berufliche Rehabilitation in den Berufsbildungswerken. Teilnehmernachbefragung 2003. Potsdam August 2004
- (2) **Bungard, Walter; Kupke, Sylvia** (Hrsg.): Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt. Weinheim 1995
- (3) **Deutscher Bundestag**: Antwort der Bundesregierung vom 5. 4. 2005 zur Zukunft der Berufsförderungswerke in Deutschland nach der Hartz IV-Umsetzung, Drucksache 15/ 5204
- (4) **Landschaftsverband Westfalen-Lippe** (Hrsg.): Die berufliche Situation der Hörbehinderten, Ergebnisse einer Befragungsaktion in Westfalen-Lippe von 81/82. Münster 1982
- (5) **Lebenslagen in Deutschland – Zweiter Armuts- und Reichtumsbericht**, Unterrichtung durch die Bundesregierung, Deutscher Bundestag, Drucksache 15/5015, 3. 3. 2005
- (6) **Schröder, Helmut; Steinwede, Jacob**: Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). BeitrAB 285. Nürnberg 2004
- (7) **Schuren, Werner**: Selbstbedienung im Gesundheitswesen. In: Leben und Weg – Magazin für selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Körperbehinderung. Zeitschrift des Bundesverbandes Selbsthilfe Körperbehinderter (Hrsg.). Ausgabe 2, April 2005
- (8) **Weber, Bärbel**: Arbeitsassistenz als Instrument zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Behindertenrecht. Fachzeitschrift für Rehabilitation. München März 2005