

Das System der „Unterstützten Beschäftigung in Österreich – Ein erster Überblick (Stand 11.04.2011)

Michael Tauber, Ing. Mag.iur.



Begrüßung, Vorwort und Vorstellung (Seite 1)

„Sehr geehrte Damen und Herren Repräsentanten von Behörden und Institutionen der Tschechischen Republik und von Organisationen, die im Bereich des „Supported Employment“ bzw. der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in der Tschechischen Republik tätig sind. Werte Kolleginnen und Kollegen aus den tschechischen und deutschen Dachverbänden.“



Begrüßung, Vorwort und Vorstellung (Seite 2)

„Es ist mir eine sehr große Ehre, Ihnen hier und heute als österreichischer Experte des dabei austria – Dachverband für berufliche Integration einen groben Einblick in das „Österreichische System der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen – dem österreichischen System des „Supported Employment“ geben zu dürfen.

Neben der großen Verantwortung, die ich als „Experte“ empfinde, ist es auch eine große Herausforderung, Ihnen in der gebotenen Kürze und Prägnanz einen Einblick in ein sehr komplexes, weit verzweigtes und vielschichtiges österreichisches System zu geben.

Mein Vortrag wird sich daher auf die „groben Grundzüge“ beschränken und ich bitte um Ihr Verständnis, dass dies zu Lasten der Details gehen wird. Ich hoffe dennoch, Ihnen neue Informationen vermitteln zu können.“



Begrüßung, Vorwort und Vorstellung (Seite 3)

Zu Beginn möchte ich mich kurz vorstellen.

Mein Name ist Michael Tauber.

Ich bin „gelernter“ Techniker und habe in Linz Rechtswissenschaften studiert.

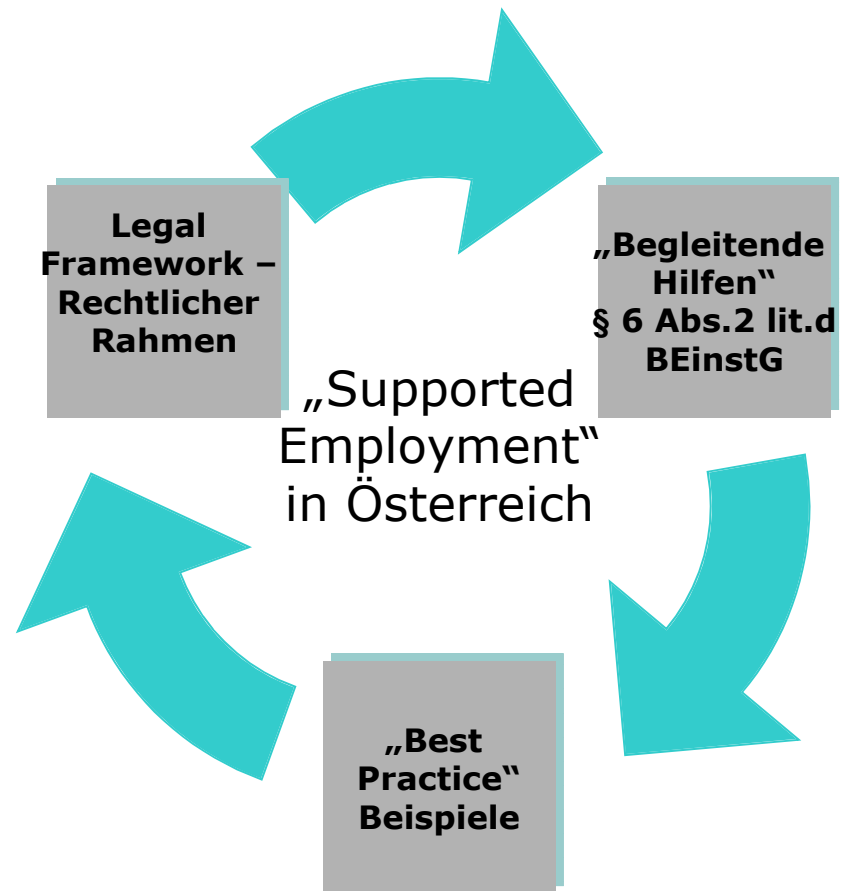
Seit 2001 arbeite ich mit einer Unterbrechung in der Arbeitsassistentz der Miteinander GmbH in Linz, davon 2 Jahre als Leiter.

Ich bin Gründer und Geschäftsführer der Fa. Human Development Consulting mit Schwerpunkten in den Bereichen Beratung, Coaching, Supervision, Organisationsberatung und –entwicklung sowie Weiterbildung und MitarbeiterInnenqualifikation, sowie von I.MEnt – Institut für Mensch und Entwicklung.

Mit dem österreichischen Dachverband „dabei austria“ verbinden mich meine ehemalige Leitungsfunktion, sowie Tätigkeiten als Funktionär, Referent und Experte für berufliche Integration.

Ich möchte Ihnen das österr. System gerne aus drei Perspektiven darlegen:

Übersicht - Perspektiven





Perspektive A:

Rechtliche Rahmenbedingungen –
legal framework –
in Österreich



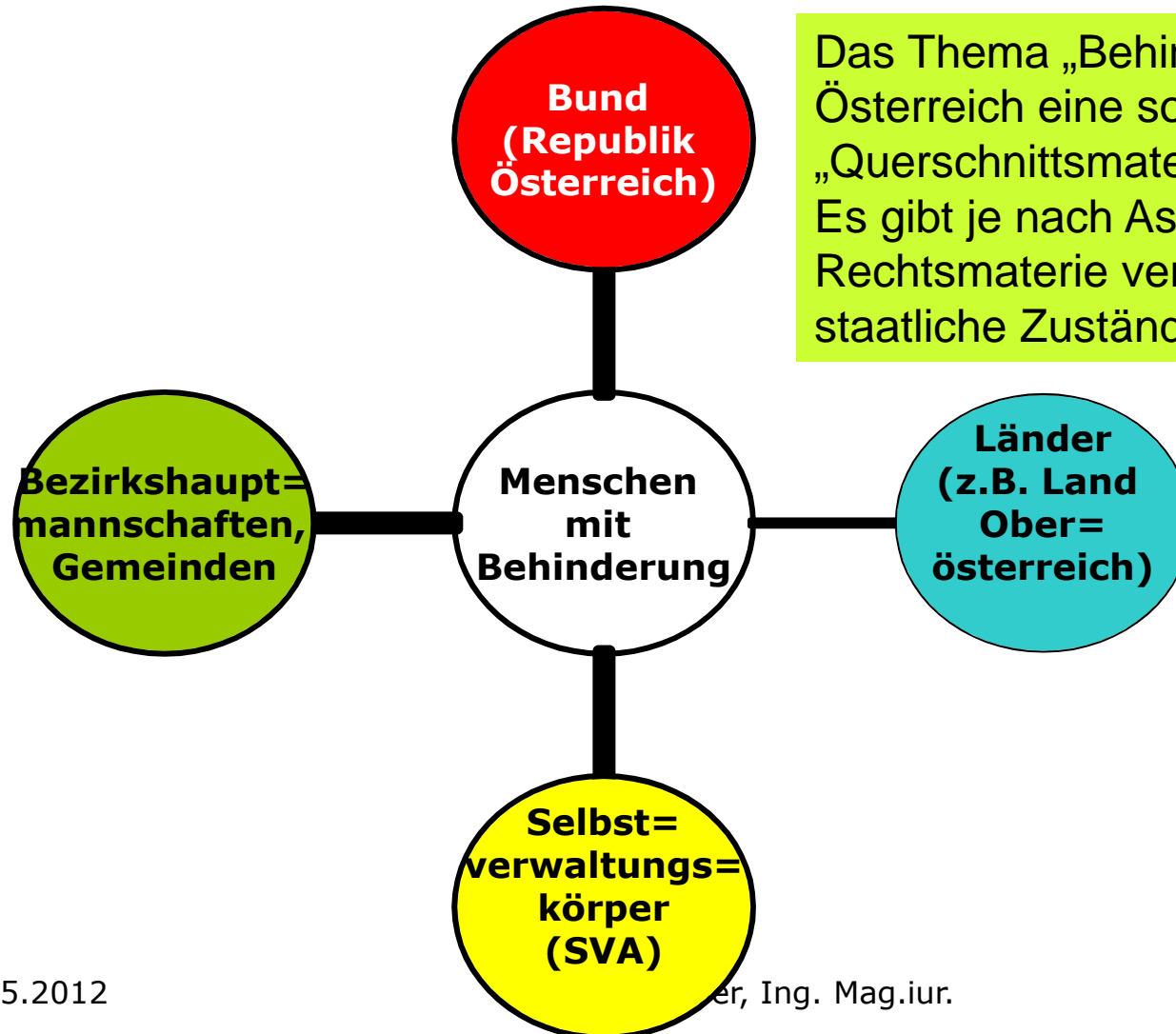
Rechtliche Rahmenbedingungen (legal framework) – (Seite 1)

Die Fragen, denen ich mich hier widmen möchte, lauten:

- 1.: Welche staatlichen Organe (Gesetzgeber, Behörden) sind im Bereich Menschen mit Behinderungen / Supported Employment vorwiegend auf Bundesebene zuständig bzw. tätig?
- 2.: Welche Rechtsgrundlagen sind dabei von zentraler Bedeutung?

Rechtliche Rahmenbedingungen (Seite 2)

„Welche staatlichen Organe?“



Das Thema „Behinderung“ ist in Österreich eine sogenannte „Querschnittsmaterie“. Es gibt je nach Aspekt der Rechtsmaterie verschiedene staatliche Zuständigkeiten.



Rechtliche Rahmenbedingungen (Seite 3) „Ebene des Bundes“

- Der Bund ist Materiengesetzgeber und hat Vollzugskompetenz im Bereich „Arbeit“ (Art. 10 Bundes - Verfassungsgesetz); Aufgrund der „Querschnittsmaterie Behinderung“ hat der Bund daher die Kompetenz im Bereich „Arbeit und Behinderung“;

- Wesentliche einschlägige Gesetze des Bundes sind dabei:

Behinderteneinstellungsgesetz	(BEinstG)
Arbeitsmarktförderungsgesetz	(AMFG)
Arbeitsmarktservicegesetz	(AMSG)
Berufsausbildungsgesetz	(BAG)

- Behörden:

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen mit 9 nachgeordneten Landesstellen (z.B. Bundessozialamt, Landesstelle OÖ)
Arbeitsmarktservice, mit Bundes-, Landes- und Regionalgeschäftsstellen.



Rechtliche Rahmenbedingungen (Seite 4) „Ebene der Länder“

- Materiengesetzgeber und Vollzugskompetenz im Bereich „Behinderung“ (Art. 15 Bundes - Verfassungsgesetz); Generalklausel zu Gunsten der (Bundes-) Länder. Es verbleiben alle Angelegenheiten in der Kompetenz der Länder, welche nicht dem Bund zugewiesen sind.
- Einschlägiges Landesgesetz im Land Oberösterreich:
 - OÖ. Chancengleichheitsgesetz (OÖ. ChG)
- Behörden:
 - Amt der Landesregierung (Sozialressort);
 - Bezirksverwaltungsbehörden



Rechtliche Rahmenbedingungen (Seite 5) „Selbstverwaltungskörper“

Selbstverwaltungskörper sind Institutionen, die innerhalb gesetzlicher Rahmenbedingungen Ihre Angelegenheiten durch eigene Vorschriften regeln können.

Dazu zählen die Sozialversicherungsanstalten (wie z. B. die Gebietskrankenkassen, die Pensionsversicherungsanstalten, ...

Die Selbstverwaltungskörper, insbesondere die Pensionsversicherungsanstalten und die Unfallversicherungsanstalten sind in Angelegenheiten der beruflichen Rehabilitation (z. B. nach einem Arbeitsunfall, oder bei Rehabilitierbarkeit bei Pensionsanträgen) zuständig.



Rechtliche Rahmenbedingungen (Seite 6) „Behinderteneinstellungsgesetz“

- Das Behinderteneinstellungsgesetz BEinstG ist das zentrale Bundesgesetz, welches das Thema „Arbeit und Behinderung“ regelt.
- Wesentliche Eckpfeiler des BEinstG sind:
 1. Beschäftigungspflicht (§1):
Prinzipiell je 25 Dienstnehmer eine begünstigt behinderte Person als Dienstnehmer;
 2. Begünstigte Behinderte (§2):
Personen mit einem Grad der Behinderung von 50% und Bescheid des Bundessozialamtes, mit dem die Begünstigteneigenschaft festgestellt wird.
Dazu auch Feststellung der Begünstigung im § 14.
 3. Definition von Behinderung (§ 3)
Grundsätzlich jede Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung (ab 6 Monate), die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren.



Rechtliche Rahmenbedingungen (Seite 7) „Behinderteneinstellungsgesetz“

5. Erfüllung der Pflichtzahl (der Beschäftigungspflicht - § 3):
6. Ausgleichstaxe, Ausgleichstaxfonds und Verwendung der Mittel des ATF (§§9, 10, 10a): Erweiterung des förderbaren Personenkreises über den Kreis der begünstigten Behinderten hinaus.
7. Angemessene Vorkehrungen und Förderungsmaßnahmen (Zuschüsse und Darlehen aus dem Ausgleichstaxfonds - § 6; z,B, § 6 Abs. 2 lit.d.: **„Begleitende Hilfen“**)
8. Kündigungsschutz (§ 8),
9. Behindertenausschuss (§§ 12, 13) und Berufungskommission (§§ 13a bis 13f);
10. Diskriminierungsschutz (§§ 7a bis 7r);
11. Auskunfts- und Meldepflichten für Dienstgeber(§ 16);
12. Strafbestimmungen (§ 21)



Perspektive B

„Supported Employment“ auf Bundesebene:

„Angemessene Vorkehrungen und
Fördermaßnahmen gem. § 6 BEinstG“



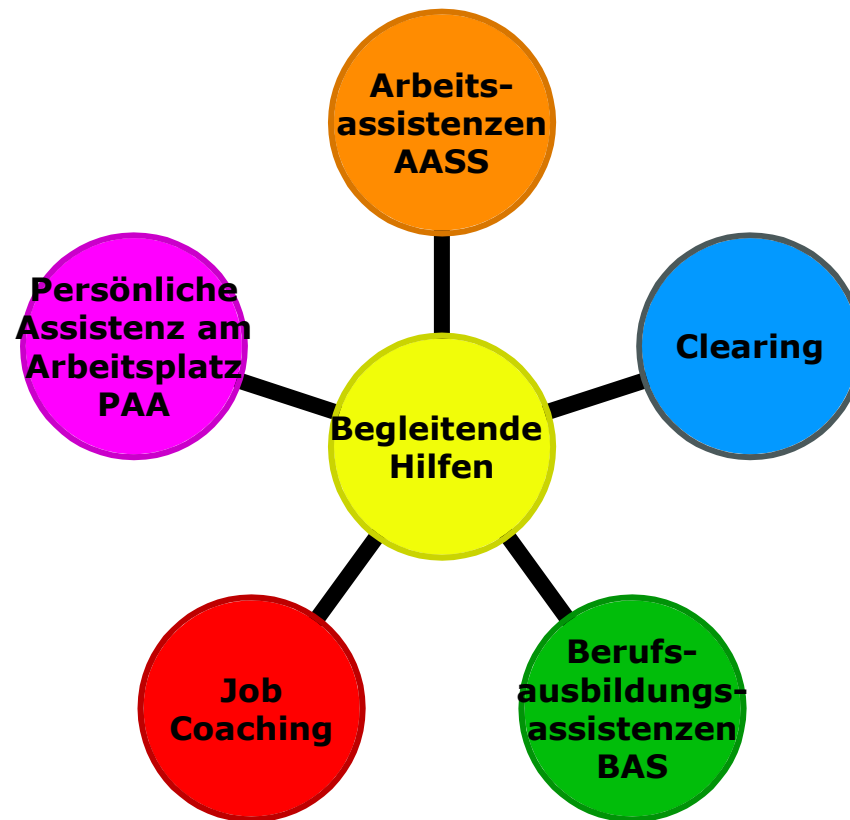
Angemessene Vorkehrungen und Fördermaßnahmen gem. § 6 BEinstG

- Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen;
- Technische Arbeitshilfen;
- **Begleitende Hilfen, insbesondere Arbeitsassistenzen, Berufsausbildungsassistenzen, Job Coaching und Clearing;**
- Ein-, Um- und Nachschulung sowie Arbeitserprobung;
- Einstellungsbeihilfe / Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen;
- Kosten, die mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung nachweislich verbunden sind;
- zur Gründung einer den Lebensunterhalt sichernden, selbständigen Tätigkeit.

Ergänzung § 11:

- „Integrative Betriebe“

„Begleitende Hilfen“ gem. § 6 Abs. 2 lit. d. BEinstG





„Begleitende Hilfen“ (Seite 1) : Arbeitsassistenzen AASS

1.: Auftrag an die AASS:

- Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderung zur Erlangung von Arbeitsplätzen,
- Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderung zur Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen.

2.: Aufgaben der AASS:

- Begleitung und Abklärung der beruflichen Perspektiven,
- Beratung von Dienstgeber/innen und im betrieblichen Umfeld,
- Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen, Behörden und Institutionen,
- Teilnahme an vom Bundessozialamt einberufenen Arbeitsbesprechungen,
- Unterstützung bei Fragen der sozialen Sicherheit außerhalb des Arbeitsplatzes (z.B. in Wohnungsfragen, im familiären Bereich, im Freizeitverhalten usw.),
- Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit.



„Begleitende Hilfen“ (Seite 2)

Arbeitsassistenzen AASS

Auftragsbeschreibung

- Beratung ist die kurzfristige zielorientierte Gesprächsführung mit Menschen mit Behinderung, in welcher geklärt wird, ob die Maßnahmen der Arbeitsassistenten das zielführende Instrumentarium zur Integration in den Arbeitsmarkt sind (Abklärung).
Weiters dient die Beratung der kurzfristigen Unterstützung von Menschen mit Behinderung bezüglich ihrer beruflichen und sozialen Fragestellungen.
Die Beratung muss eine den Zielsetzungen angemessene qualitative und quantitative Intensität aufweisen.
Klärende Erstgespräche sind als Begleitung zu dokumentieren, wenn sie in eine solche münden.
Die Bearbeitung allgemeiner Anfragen und Informationsbegehren gilt nicht als Beratung.
- Begleitung ist die längerfristige Tätigkeit mit Menschen mit Behinderung auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung mit gemeinsamer Problem- und Zieldefinition, Intervention zur Zielerreichung, Fixierung einer Zeitlinie und Zielkontrolle. Die Begleitung sollte in der Regel innerhalb eines Jahres abgeschlossen sein. In begründeten Einzelfällen kann die Dauer der Begleitung nach Rücksprache mit dem Bundessozialamt entsprechend einer neuen Zielvereinbarung erstreckt werden.



„Begleitende Hilfen“ (Seite 3): Clearing CL

1.: Auftrag:

Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen an der Schnittstelle von Schule und Beruf berufliche Perspektiven aufzuzeigen.
Hilfe bei beruflichen Entscheidungen.
Abklärung vor einer integrativen Berufsausbildung.

2.: Aufgaben:

- Erstellen von Stärken – Schwächen – Analysen
- Erstellen von Neigungs- und Eignungsprofilen
- Aufzeigen beruflicher Perspektiven



„Begleitende Hilfen“ (Seite 4): Berufsausbildungsassistenz BAS

1.: Auftrag:

Unterstützung von Jugendlichen bei der Absolvierung einer integrativen Berufsausbildung (verlängerte Lehrzeit, Teilqualifizierungslehre)

2.:Aufgaben:

- Abschluss des Lehr- und Ausbildungsvertrages,
- Regelmäßiger Kontakt mit dem Betrieb und der Berufsschule während der gesamten Lehrzeit
- Lösung von sozialpädagogischen, psychologischen und didaktischen Problemen – Einbindung von job coaches
- Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung und Organisation der Abschlussprüfung




„Begleitende Hilfen“ (Seite 5): Job Coaching

1.: Auftrag:

Einschulung von Mitarbeiterinnen mit Behinderungen am Arbeitsplatz durch externe Betreuer bei der Neuaufnahme eines Arbeitsplatzes oder als arbeitsplatzerhaltende Maßnahme.

2.:Aufgaben:

- Abklärung konkreter Anforderungen am Arbeitsplatz, sowie der Arbeitsabläufe,
- Einschulung am Arbeitsplatz und Anleitung bei den Tätigkeiten,
- Dauer individuell, bis zu 6 Monate
- Auch für bestehende Arbeitsverhältnisse zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit bzw. zur Umschulung.




„Begleitende Hilfen“ (Seite 6): Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz PAA

1.: Zielgruppe:

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz kann von Frauen und Männern mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter in Anspruch genommen werden, die in der Pflegestufe 5, 6 oder 7 eingestuft sind, die die fachliche und persönliche Eignung für den ausgeübten bzw. angestrebten Beruf aufweisen.

2.:Auftrag:

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz soll die bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben von Frauen und Männern mit einer schweren Funktionsbeeinträchtigung ermöglichen. AssistenznehmerInnen erhalten jene personale Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist.



„Begleitende Hilfen“ (Seite 7): Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz PAA

3.: Aufgaben der PAA:

- Begleitung am Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle bzw. Ausbildungsort einschließlich notwendiger Wege zur Kinderbetreuung
- Begleitung bei dienstlichen Verpflichtungen außerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. Besuch von Veranstaltungen, Dienstreisen)
- Begleitung und Unterstützung zur Erlangung oder Erfüllung von Aufträgen im Rahmen der selbständigen Tätigkeit
- Unterstützungstätigkeiten manueller Art bei der Verrichtung der beruflichen
- Tätigkeit oder während der Ausbildungszeit (z. B. Ablage von Unterlagen, Kopiertätigkeit)
- Assistenz bei der Körperpflege während der Dienst- oder Ausbildungszeit
- Sonstige behinderungsbedingt erforderliche Assistenzleistungen (z. B. Hilfe beim Ein- und Aussteigen aus dem oder in das Kfz, An-/Ausziehen der Jacke, Hilfe beim Mittagessen).




„Begleitende Hilfen“ (Seite 8): Weitere Maßnahmen

- Qualifizierungsprojekte
- Beschäftigungsprojekte
- Integrative Betriebe



Perspektive C

„Supported Employment“ – Best Practice



„Supported Employment“ – Best Practice (Seite 1) Arbeitsassistent(en)

Seit den 90-er Jahren in Österreich etabliert.

Begrifflichkeiten:

Unterscheidung „Arbeitsassistenten“ und „Integrationsfachdienste“:
Arbeitsassistenten in der Regel geringere „Betreuungsschlüssel“,
längerfristige Begleitungen, „schwerere Grade der Behinderung“.

In Österreich sind wegen der Betreuungsschlüssel (Richtwert: 1 zu 20)
die Arbeitsassistenten vergleichbar mit den Integrationsfachdiensten der
Bundesrepublik Deutschland.

Zahlen und Fakten:

Z.B. AASS Miteinander GmbH, Oberösterreich
Zahlen 2009:

616 Begleitungen,
149 Vermittlungen am 1. AM,
26 Vermittlungen am 2. AM,
40 Arbeitsplatzhaltungen,
durchschnittlicher laufender Klientenstand pro Vollzeit – Mitarbeiter:
25 – 30 Personen
Derzeit 9,5 Vollzeit – Personaleinheiten in der AASS Miteinander.



„Supported Employment“ – Best Practice (Seite 2) Arbeitsassistenz

Arbeitsweise:

Einzelgespräche in Beratungsräumlichkeiten der AASS

Gruppensitzungen zu bestimmten ausgewählten Themen (z.B. Üben von Bewerbungsgesprächen)

Ablauf der Begleitung:

1. **Aufnahmephase:**
Informationen, formelle Begleitungsvoraussetzungen, Stammdaten, Anamnese, erste Zielbestimmungen, Freiwilligkeit, Einverständniserklärung des Klienten.
Ergebnis: Aufnahme in Begleitung / Zustimmung zur Begleitung durch das Bundessozialamt.
2. **Einstiegsphase:**
Vorinformationen durch verweisende Organisationen, Analyse der maßgeblichen Umstände, Erhebung vorhandener Ressourcen, Bewerbungsfähigkeiten, Arbeitsfähigkeiten, berufliche Laufbahnplanung, psychosoziale Unterstützung (en).



„Supported Employment“ – Best Practice (Seite 3) Arbeitsassistenz

3.: Vorbereitungsphase:

Aktivierung, Analyse des bisherigen Bewerbungsverhaltens, Konkretisierung der Bewerbungsziele, Bewerbungsunterlagen, Kontakte mit Dienstgebern, Bewerbungstraining.

4.: Bewerbungsphase:

Stellensuche, Bewerbungsverband, Management der Bewerbungsaktivitäten, Kontrolle und Realisierungsüberprüfung – Feedback, Kontakte mit Dienstgebern / Unternehmen, persönliche Aufgabenpläne

5.: Vermittlungs- und Integrationsphase:

Beratung für Unternehmen, Arbeitserprobungen, Praktikum, Förderungen, Transport, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatzgestaltung, Teambildung, Mentoring, Gestaltung des Dienstvertrages

6.: Abschlußphase:

Dokumentation, Nachbetreuung.




„Supported Employment“ – Best Practice (Seite 4) Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

2010 habe insgesamt 56 Personen die Dienstleistungen der PAA (Miteinander GmbH) in Oberösterreich in Anspruch genommen.

Verteilung nach Pflegestufen:

Pflegestufe 3 (> 120 Std./Monat):	17 %
Pflegestufe 4 (> 160 Std./Monat):	38 %
Pflegestufe 5 (> 180 Std./Monat):	40 %
Pflegestufe 6 (> 180 Std./Monat – nicht planbar):	3 %
Pflegestufe 7: (> 180 Std./Monat – bewegungsunfähig)	2 %



„Supported Employment“ – Best Practice (Seite 5) Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Verteilung nach Art der Beschäftigung / der Assistenzleistung:

Berufsausbildung:	10 %
Dienstverhältnis:	61 %
Studium:	12 %
Schule:	7 %
Selbständigkeit:	10 %

Durchschnittliche monatliche Personaleinheiten: 11,7



„Supported Employment“ – Best Practice (Seite 6) Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz


Assistenzbeispiele:

- Eine Studentin, Rollstuhlfahrerin, die mit Unterstützung der PAA ihr Studium an der Universität Linz absolviert.
- Rollstuhlfahrer, die mit Unterstützung der PAA ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis haben oder eine Lehre (duale Ausbildung) absolvieren.
- Assistenznehmer, der blind ist und mit Unterstützung der PAA als Trainer arbeitet.
- Ein Ehepaar, die beide Rollstuhlfahrer/in sind und mit Unterstützung der PAA eine Trafik führen.



„Supported Employment“ – Neue Entwicklungen

1. Große Änderung im Bereich der finanziellen Förderungen für neue Dienstverhältnisse, Wechsel des Fördergebers von den Bundessozialämtern zu den Geschäftsstellen des AMS;
2. Verlängerung der Kündigungsmöglichkeiten für begünstigte Behinderte auf 4 Jahre (Erhöhter Kündigungsschutz erst nach 4 Jahre Beschäftigungsdauer)
3. Neue Entscheidung des VwGH (österr. Verwaltungsgerichtshof) schafft nun die Grundlage dafür, dass Menschen mit Behinderungen einen erworbenen Feststellungsbescheid (der den erhöhten Kündigungsschutz auslöst) wieder „zurückgeben“ können (und somit auf den erhöhten Kündigungsschutz verzichten).



„Supported Employment“ – Verbesserungsbedarf der österr. Praxis aus meiner Sicht.

1. Geringere Betonung von „reinen Vermittlungs- und Leistungszahlen“, sowie der finanziellen Gebarung der „Begleitenden Hilfen“ durch die Fördergeber –
stärkere Betonung von Wirkungszielen, „gefühlter“ Verbesserungen für unterstützte Personen sowie innovativer Methoden und Beratungsansätze – stärkere Betonung des pädagogischen Aspektes der Unterstützung im Sinne einer umfassenden „Persönlichkeitsbildung“;
2. Reduzierung der Vielfalt an unterschiedlichen Projektmaßnahmen – Verbesserung des Schnittstellenmanagements;
3. Mehr Kooperation / weniger Konkurrenz der Trägerorganisationen um begrenzte bzw. zum Teil geringer werdende, finanzielle Ressourcen;
4. Verbesserung von Rahmenbedingungen, Struktur, Methodik der Arbeitsweisen der Berater und Beraterinnen – Schaffung rechtlich verbindlicher Hilfsmittel zur Integration;
5. Stärkerer Aktivismus und mehr politische Einflussnahme durch die Betroffenen.



„Supported Employment“ – Abschluss

Zum Abschluss möchte ich mich sehr für Ihre Aufmerksamkeit bedanken.

Diese Präsentation zeigt nur einen groben Überblick und stellt insbesondere Maßnahmen und Initiativen des „Supported Employment“ auf der Ebene des Bundes der Republik Österreich dar.

Maßnahmen, die auf der Ebene der einzelnen Länder und Gemeinden bestehen, wurden hier kaum dargestellt.

Für weitere Fragen und Ausführungen stehe ich gerne zur Verfügung.

Herzlichst

Ihr Michael Tauber