

Zur Umsetzung beschäftigungspolitischer EU-Leitlinien in EQUAL-Qualifizierungsmaßnahmen für Benachteiligte

EUROPÄISCHE LEITLINIEN AUF DEM PRÜFSTAND

Dörte Bernhard/Mathilde Niehaus/Andreas Schmal

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft »Virtuelles Zentrum für europäische Bildung« ist ein Beispiel dafür, wie seitens der EU Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bekämpft werden sollen, die gerade auch Menschen mit einer Behinderung betreffen können. Die Autor(inn)en sind im Rahmen eines Forschungsprojekts des Instituts für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (www.ifabo.de) mit der Evaluation von sechs Teilprojekten der Partnerschaft befasst. Ihre Analysen zeigen: Die untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen setzen europäische Standards in wesentlichen Ansätzen um.

Mit der Beschäftigungspolitik der Europäischen Union wird ein hohes Beschäftigungsniveau angestrebt. Sie zielt auf eine aktive Teilhabe am Arbeitsmarkt und damit auf Teilhabe am Leben der Gesellschaft. Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sind auf dem Arbeitsmarkt häufig benachteiligt. Ihre Erwerbstätigenquote ist erheblich niedriger, die Arbeitslosenquote deutlich höher als die der übrigen Bevölkerung (vgl. Ehrenheim 1999). Von den 38 Mio. Menschen mit Behinderungen in Europa haben nur 46 Prozent der Personen mit leichten und 24 Prozent derer mit schweren Behinderungen eine Arbeit (vgl. Kommission der EG 2003, S. 11). Eckpfeiler der europäischen und internationalen Politik zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind die *Standard Rules* der Vereinten Nationen (1993), der Vertrag von Amsterdam (1997) und die nationalen Umsetzungen der beschäftigungspolitischen Leitlinien (vgl. Prunzel 2003):

In den *Standard Rules*, den »Rahmenbestimmungen zur Herstellung von Chancengleichheit für Behinderte«, wird die Beschäftigung als Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe am Leben der Gesellschaft benannt. Gleiche Beschäftigungschancen bestehen aber nur dann, wenn Menschen mit Behinderungen der Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung, zu Qualifizierung und Bildung, insbesondere bezogen auf die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht, erforderliche Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben sowie Berufsberatungs- und Arbeitsvermittlungsdienste zugänglich gemacht und – wenn nötig – entsprechende Unterstützungsleistungen angeboten werden (vgl. Amtsblatt der EG 1999). Im Vertrag von Amsterdam (1997) werden Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen als Zielgruppe berücksichtigt. Ehrenheim (1999) bezeichnet dies als Bekenntnis zu den Menschenrechten und

Beginn einer neuen Beschäftigungspolitik, so dass Fragen der Beschäftigungsförderung, der Kampf gegen Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von nun an in den Mittelpunkt rücken (vgl. Niehaus 2000). Getragen werden die Bemühungen von einem gewandelten Verständnis von Behinderung, von der Abwendung karitativer Bemühungen hin zur Selbstbestimmung behinderter Menschen. Eine gemeinsame europäische Antwort auf die Beschäftigungsprobleme wird mit beschäftigungspolitischen Leitlinien angeregt, die von den Mitgliedsstaaten mithilfe Nationaler Aktionspläne für Beschäftigung umgesetzt werden.

EQUAL bekämpft Diskriminierungen

Hier setzt die Gemeinschaftsinitiative EQUAL an, die sich, zunächst von 2000 bis 2006, der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt widmet. Aufbaue auf den vier Säulen der europäischen Beschäftigungsstrategie (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit) und dem zusätzlichen Bereich Asyl sollen benachteiligte Personengruppen (z.B. Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen/Behinderungen) von innovativen Handlungsansätzen profitieren. Mit dem Ziel, erfolgreiche Modelle in das bestehende Förderinstrumentarium im Bereich Bildung und Beschäftigung zu implementieren, versteht sich EQUAL als ein »Innovationslabor« (Rolfmeier 2002), das von dem Netzwerkgedanken getragen wird. In den Teilprojekten und Entwicklungspartnerschaften sind verschiedene Akteure miteinander vernetzt, mehrere Entwicklungspartnerschaften in einem transnationalen Netzwerk zusammengefasst. In der Heterogenität aller beteiligten Akteure und der gleichberechtigten Einbeziehung der Zielgruppen liegt die Chance, Erfahrungen und Fachwissen

synergetisch zu bündeln und zur Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Stärkung der jeweils individuellen Handlungskompetenzen beizutragen (Empowerment). Der Innovationscharakter ist insbesondere dann gegeben, wenn Transfers stattfinden, d.h. wenn die Ergebnisse in Politik und Praxis aufgegriffen und implementiert werden (Mainstreaming).

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft »Virtuelles Zentrum für europäische Bildung« (www.enfor-rlp.de) soll mit der Schaffung eines barrierefreien Bildungsportals zur Qualifizierung im IT-Bereich und dem Erwerb interkultureller Kompetenzen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Personen beitragen. Zielgruppe des Qualifizierungsangebotes sind Personen mit gesundheitlicher Einschränkung (gehörlose und hörgeschädigte Menschen, psychisch erkrankte Menschen, junge Erwachsene mit drohender psychischer Erkrankung und Lernbeeinträchtigungen) sowie am Arbeitsmarkt benachteiligte Frauen.

Sechs Teilprojekte in Rheinland-Pfalz, getragen von Bildungs- und Beschäftigungseinrichtungen der fünf Wohlfahrtsverbände und den Kammern (IHK, HWK), sind auf operativer Ebene vernetzt. Strategisch agieren dabei Vertreter(innen) der Zielgruppen, Expert(inn)en der beruflichen Rehabilitation der Groß- und Grenzregion und regionale Akteure des Arbeitsmarktes gemeinsam. Jedes Teilprojekt widmet sich der Vermittlung und Anpassung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen;

Sprachenerwerb, Kundenkommunikation, Medienkompetenz

dabei stehen die Interessen jeweils einer spezifischen Zielgruppe im Mittelpunkt. Von den Teilprojekten werden einerseits Qualifizierungsmaßnahmen u.a. zum Sprachenerwerb, zur Verbesserung der Medienkompetenz und zur

Kundenkommunikation durchgeführt. Andererseits sollen Schulungsmaterialien für die tutorielle Begleitung sowie Standards für erforderliche zielgruppenspezifische Anpassungen der Lehr- und Lernmaterialien erarbeitet werden. Die Teilprojekte überprüfen sich gegenseitig darin, ob das Schulungsmaterial die Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigt und die Anforderungen nach Gender-Sensibilität und interkultureller Sensibilität erfüllt werden. Von den Teilprojekten wird eine Weiterbildung zum/ zur Tele-Tutor(in) entwickelt und erprobt; Tele-Qualifizierungen sollen durchgeführt und Telearbeitsplätze errichtet werden.

Im Rahmen der seit 2002/03 laufenden Qualifizierungsmaßnahmen in den Teilprojekten sollen individuelle Kompetenzen gestärkt, Chancengleichheit und Ansätze der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit gefördert und PC-Grundlagenkompetenzen basierend auf zielgruppengerechten Schulungsmaterialien vermittelt werden. Die Finanzierung erfolgt über Mittel der Europäischen Union, Landes- und kommunale Mittel sowie Eigenmittel der Teilprojekte.

Während die internationale Zusammenarbeit durch das BTU Cottbus evaluiert wird, ist die Autorengruppe mit der Evaluation des nationalen Netzwerkes befasst, besonders der sechs Teilprojekte in Rheinland-Pfalz. Sie ist an den Eckpfeilern der europäischen Beschäftigungsstrategie für Menschen mit Behinderungen orientiert. Entsprechend werden die Teilprojekte mehrmals evaluiert in Bezug auf die Berücksichtigung und Umsetzung von

1. Empowerment i. S. der Beteiligung von Teilnehmer(inne)n an Entwicklung, Durchführung und Bewertung der Qualifizierungsmaßnahme
2. Chancengleichheit von Frauen und Männern auf den Ebenen der Repräsentanz und Realisierung
3. Ansätze zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit insbesondere mit Blick auf die Vermittlung interkultureller Kompetenz

4. Innovationen der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Zum ersten Messzeitpunkt (Februar/ März 2003) wurden die Projektleiter(innen) schriftlich befragt. Die Daten werden i.S. eines Survey-Feedback-Ansatzes den Befragten zurückgespiegelt, die Erhebungsinstrumente unter Rücksprache mit den Teilnehmer(inne)n entwickelt. Es wird der Frage nachgegangen, wie Empowerment, Chancengleichheit, Rassismus und die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in der Qualifizierungsmaßnahme tatsächlich umgesetzt und aus Sicht der Beteiligten bewertet werden. Die hierbei erhobenen positiven Ansätze sind über den engeren Projektkontext hinaus brauchbar:

(1) *Empowerment* beschreibt den Prozess, Kräfte zu entwickeln und soziale Ressourcen zu nutzen, um die eigene Lebenssituation zu verbessern und Selbstbestimmung zu erlangen. Expertentum in eigener Sache sowie eine damit verbundene Stärkung der Persönlichkeit stehen im Mittelpunkt. Die Teilprojekte zeigen mögliche Empowerment-Prozesse auf:

- Bildung eines Rates von Teilnehmer(inne)n, der Aktionen und Aktivitäten aus Teilnehmersicht überwacht
 - Mitarbeit der Auszubildenden der Fachinformatik und Mediengestaltung an der Kommunikationsplattform bzw. Webdesign
 - Durchführung von Praktika in Betrieben
 - aktive Gestaltung des Arbeitsplatzes durch die Zielgruppe sowie eigenverantwortliche Übernahme und Ausführung von Arbeitsaufträgen
 - kontinuierliche Teilnahme an Teamsitzungen bzw. die Möglichkeit zu unterstützenden Einzelgesprächen.
- (2) Die Umsetzung von *Chancengleichheit* und Berücksichtigung gendersensibler Fragestellungen kommt in folgenden Ansätzen durch:
- Berücksichtigung gendersensibler Fragestellungen z.B. in der Entwicklung des Studienmaterials

- Gender-Training mit den Projektleiter(inne)n zu Chancengleichheit
- Konzepte zur Rücksichtnahme auf personenbezogene Bedürfnisse
- Gesprächsangebote mit biografischen Bezügen und der Einsatz von Literatur/Medien zur Förderung gendersensibler Kompetenzen
- Kurs-/Beschäftigungsangebote für Frauen z.B. zur Förderung von IT-Kompetenz
- flexible Arbeitszeiten und Fahrdienste, um Familien- und Angehörigenaufgaben zu vereinbaren
- überwiegend paritätische Stellenbesetzung (allerdings sind in einem Teilprojekt – trotz der Zielgruppe ‚Frauen‘ – die Projektleitung und der Projektmitarbeiter männlich).

(3) Bemühungen, *Rassismus und Fremdenfeindlichkeit* entgegenzutreten bzw. interkulturelle Lernbezüge anzubieten, werden in allen sechs Teilprojekten durch eine (trans)regionale/-nationale Zusammenarbeit im Netzwerk ermöglicht. Insbesondere Sprachkurse sollen zum Abbau kultureller Hindernisse beitragen. Ein Teilprojekt bietet gehörlosen Aussiedler(inne)n ergänzend zu einem Gebärdensprachkurs einen Kurs in deutscher Sprache an. Berufsfeldbezogene Kenntnisse und Vokabular der Arbeitswelt sollen vermittelt werden, um ein Verständnis für die deutsche Kultur zu entwickeln. Über die Inhalte und Gesprächsangebote sollen eine Auseinandersetzung über Arbeit und deren Sinnhaftigkeit angestoßen, interkulturelle Widersprüche benannt und Unterschiede angeglichen werden.

(4) Von allen sechs Teilprojekten werden die neuen *Informations- und Kommunikationstechnologien* genutzt:

- Erweiterung der Medienkompetenz über PC- und Internetschulungen, z.B. Erwerb der European Computer Driving Licence (ECDL) in zwei Teilprojekten
- praxisnahe Anwendung, z.B. die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Kommunikation und Information über E-mail bzw. Chat.
- Modifikation von Lehrplan und Schulungsmaterialien für Berufs-

rückkehrerinnen und gehörlose Menschen

- Einrichtung einer barrierefreien Kommunikationsplattform.

Erste Schritte zur Umsetzung der europäischen Strategie

Was bedeuten die Ergebnisse für die Umsetzung der europäischen Strategie? Anhand des »Virtualen Zentrums für europäische Bildung« wird deutlich, dass in Dokumenten und Leitlinien formulierte europäische Zielsetzungen in Ansätzen aufgegriffen werden. Die Evaluationsergebnisse – zunächst aus Sicht der Projektleitungen, später auch aus Sicht der Teilnehmer(innen) – zeigen, dass in den Teilprojekten erste Schritte zur Umsetzung von Empowerment, Förderung von Chancengleichheit, Bekämpfung von Rassismus und die Nutzung neuer Informationstechnologien, alle mit dem Ziel der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, sichtbar werden. Die Beteiligten, insbesondere die Teilnehmer(innen), sollen in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt, für Gender und interkulturelle Bezüge sensibilisiert und für die Arbeit am PC qualifiziert werden. Ob die Teilprojekte tatsächlich der Beschäftigungsförderung dienen, kann erst zu einem späteren Zeitpunkt diskutiert werden. Mit den sich abzeichnenden Ergebnissen der Evaluation bleibt zu hoffen, dass die gewonnenen Erfahrungen verallgemeinert und den maßgeblichen Arbeitsmarktakteuren zugänglich gemacht werden.

Literatur

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (1999). Entschließung des Rates vom 17.06.1999 betreffend gleiche Beschäftigungschancen für behinderte Menschen (1999/ C 186/02) URL: <http://europa.eu.int/infonet/library/i/1999c18602/de.htm> [18.4.2002]

Ehrenheim, K. (1999): Europäische Behindertenpolitik. Zwischen Ausgrenzung und Integration. In: Soziale Sicherheit, H. 12, S. 410f.

Kommission der europäischen Gemeinschaften (2003). Die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie »Eine Strategie zur Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle« URL: www.bmgs.bund.de/downloads/ejmb_eu_ratsbeschluss.pdf [31.3.2003]

Niehaus, M. (2000): Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen in Europa und Nationale Aktionspläne: Chancen für Menschen mit Behinderungen? In: Die Rehabilitation, H. 3, S. 127-133

Prunzel, R. (2003): Behinderte Menschen in Europa. In: Behindertenrecht, H. 2, S. 42-48

Rolfmeier, T. (2002): Innovationslabor für Beschäftigung. Bundesarbeitsblatt, Nr. 7/8, S. 26-29

Abstract

The EQUAL development cooperation project »Virtual Centre of European Education« is an example of how on the part of the European Union discrimination on the labour market is to be combated. In the article six sub-projects of the cooperation are evaluated as to whether they correspond to European directives for the promotion of employment. The examined qualification measures implement standards like empowerment, equal opportunities, abatement of xenophobia as well as the use of information and communication technologies in significant approaches.



Dörte Bernhard (l.) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Arbeit und Berufliche Rehabilitation der Universität Köln.

Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus (m.) ist Inhaberin dieses Lehrstuhls.

Dr. Andreas Schmal (r.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der Universität Trier.

Alle drei gehören dem IfABO e.V. an.

Kontakt: dorte.bernhard@uni-koeln.de