

SUDMOBIL *Mobil sein ohne Barrieren*



Teil I

1 Einleitung

1.1 Was ist Sudmobil?

1.2 An wen richtet sich Sudmobil?

1.3 Die Partner von Sudmobil

Österreich

Belgien

Deutschland

Finnland

Italien

Slowenien

Vereinigtes Königreich

1.4 Was bedeutet eigentlich „Behinderung“?

2 Hindernisse und wie man sie überwinden kann

2.1 Ausgrenzung aus dem Berufsbildungssystem

2.2 Ausgrenzung aus dem Arbeitsleben

2.3 Ungeklärte rechtliche Situation

2.4 Unzugängliche Umgebung

2.5 Allgemeine Vorschläge für mehr Mobilität

2.6 Gate Management

Teil II: Praktischer Teil

1 Die Vorbereitung

1.1 Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen

1.2 So finden Sie geeignete Praktikumsplätze

1.3 Vorbereitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

1.3.1 Allgemeine Tipps

1.3.2 Checkliste für Teilnehmerinnen und Teilnehmer

1.3.3 Checkliste für sendende Einrichtungen

1.3.4 Formular: Einverständniserklärung für Notfälle

1.4 Vorbereitung der gastgebenden Organisation

1.4.1 Was Sie bei der Vorbereitung nicht vergessen sollten

1.5 Unterkunft

1.6 Begleitpersonen

1.6.1 Aufgaben der Begleitpersonen

1.6.2 Leitfaden zur organisatorischen Vorbereitung

1.6.3 Leitfaden zur inhaltlichen Vorbereitung

1.6.4 Checkliste für Begleitpersonen

2 Barrierefreiheit

2.1 Leitfaden zur Kommunikation

2.2 Wie reagiert man am besten auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung?

2.2.1 Blinde und sehbehinderte Menschen

2.2.2 Gehörlose und hörbehinderte Menschen

2.2.3 Menschen mit Lernschwierigkeiten

2.2.4 Menschen mit eingeschränkter Mobilität

2.3 Leitfaden zur Überprüfung auf Barrierefreiheit

2.3.1 Gebäude

2.3.2 Öffentliche Infrastruktur

2.3.3 Kommunikation und Information

3 Die Reise

3.1 Leitfaden für die Reise per Flugzeug, Schiff oder Zug

3.1.1 Leitfaden zur Organisation eines Fluges

3.2 Der Aufenthalt

3.2.1 Wichtige Hinweise für die gastgebende Organisation

3.2.2 Wichtige Hinweise für die Begleitpersonen

3.2.3 Notfallmanagement

3.3 Die Abreise

Anhang

Arten von Behinderungen

Bildungssysteme

Spezifische Mobilitätshindernisse

Projektbericht – Mobilitätsprojekt



1 Einleitung

1.1 Was ist Sudmobil?

Sudmobil ist ein Projekt im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci, das Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung dabei hilft, eine gewisse Zeit ihrer Ausbildung oder ihrer beruflichen Praxis in einem anderen Land zu verbringen.

1.2 An wen richtet sich Sudmobil?

Sudmobil wendet sich an **Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung**, die sich in Berufsausbildung oder verschiedenen Behindertenwerkstätten befinden bzw. bereits bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind und an SchulabgängerInnen. Sudmobil versucht dabei besonders, Menschen in speziellen Kursen und Therapie- bzw. Beschäftigungsmaßnahmen, die formell nicht als Ausbildung anerkannt werden, zu erreichen. Auch diese Menschen sind fähig, berufliche Erfahrungen im Ausland zu machen und diese auch in ihrer jeweiligen Tätigkeit zu nutzen.

1.3 Die Partner von Sudmobil

Das Projekt Sudmobil wurde von der Österreichischen Organisation **atempo – zur Gleichstellung von Menschen** initiiert und organisiert.

Neben atempo waren 16 Organisationen aus insgesamt 7 EU-Ländern (Österreich, Deutschland, Slowenien, Finnland, Großbritannien, Italien, Belgien) am Projekt beteiligt. Ihre Aufgabe war, die Rahmenbedingungen im eigenen Land in Zusammenarbeit mit den Behörden zu analysieren, Verbesserungsvorschläge aufzuzeigen und praktische Tipps für die Organisation von Auslandsaufenthalten zu entwickeln.





atempo

Bundessozialamt – Landesstelle Steiermark

Das Land Steiermark – Fachabteilung für Sozialwesen

alpha nova



atempo

atempo will erreichen, dass alle Menschen gleichgestellt sind. atempo arbeitet besonders darauf hin, dass Menschen mit Behinderung die gleichen Rechte und Chancen haben, als wenn sie nicht behindert wären, und diese Chancen nützen und ihre Rechte einfordern können.

Fakten:

- Bildungsorganisation für Menschen mit Behinderung, gegründet 2000
- 85 Kundinnen und Kunden im Bildungsbereich

weitere Infos: www.atempo.at

Bundessozialamt – Landesstelle Steiermark

Das **Bundessozialamt – Landesstelle Steiermark** sieht eine in allen Bereichen gelebte Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung als vorrangiges Ziel. Unbürokratische Hilfe, Beratung, Betreuung und Förderung für alle, die mittel- oder unmittelbar von Behinderungen betroffen sind, stehen daher an erster Stelle.

Fakten:

- Behörde
- ist dem österreichischen Ministerium für Soziale Sicherheit unterstellt

weitere Infos: www.basb.bmsg.gv.at



Das Land Steiermark – Fachabteilung für Soziales

Das Land Steiermark – Fachabteilung für Soziales ist mit der Aufgabe betraut, einen rechtlichen und finanziellen Rahmen für die berufliche Ausbildung und Integration von Menschen mit Behinderung im Land Steiermark zu schaffen.

Fakten:

- Behörde
- rd. 50 MitarbeiterInnen;
rd. 800 MitarbeiterInnen in neun eigenen Sozialbetrieben

weitere Infos: www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/10007027/9876

alpha nova

alpha nova bietet Menschen mit Behinderung nicht nur klassische Beschäftigungs-therapie und produktive Arbeitsprojekte, sondern auch Arbeitseingliederung mit Arbeitstrainingsmaßnahmen und Formen begleitender Arbeit am regulären Arbeitsmarkt.

Fakten:

- Behindertenorganisation, seit 10 Jahren aktiv
- Betreuung von rd. 250 Jugendlichen und Erwachsenen

weitere Infos: www.alphanova.at

Belgien

Inclusion Europe

Inclusion Europe

Inclusion Europe ist eine europäische Vereinigung von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Familien. Inclusion Europe kämpft für Menschenrechte, eine Eingliederung in die Gesellschaft und eine Nicht-Diskriminierung von Menschen mit geistiger Behinderung.

Fakten:

- Interessenvereinigung
- Mitgliedsorganisation der Dachorganisation Inclusion International, die in 115 Ländern tätig ist

weitere Infos: www.inclusion-europe.org





Hamburger Arbeitsassistenz

Behörde für Soziales und Familie der Freien Hansestadt Hamburg

People First Hamburg

Hamburger Arbeitsassistenz

Die Tätigkeit der **Hamburger Arbeitsassistenz (HAA)** zielt auf die Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes. Hilfe bei der Jobsuche sowie persönliche Unterstützung am Arbeitsplatz sind Teil der Aktivitäten der HAA.

Fakten:

- gegründet 1992
- Integrationsfachdienst
- rd. 460 Kundinnen und Kunden

weitere Infos: www.hamburger-arbeitsassistenz.de

Behörde für Soziales und Familie der Freien und Hansestadt Hamburg

Die Behörde für Soziales und Familie befasst sich mit der Hamburger Sozial-, Familien- und Jugendpolitik. Das Amt für Soziales und Integration gestaltet und finanziert zusammen mit anderen Leistungsträgern die Systeme zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben in der Gemeinschaft und zur Teilhabe am Arbeitsleben. Arbeitsschwerpunkte liegen darin, Menschen mit Behinderungen eine möglichst selbstständige Lebensführung zu ermöglichen.

Fakten:

- Amt für Soziales und Integration / Abteilung Pflege Senioren, Eingliederung und Betreuung / Landesdienste Soziale Hilfen und Leistungen
- Amt für Familie, Jugend und Sozialordnung / Beschäftigungsförderung und Aufgaben nach SGB IX (Integrationsamt)
- rd. 1250 Beschäftigte

weitere Infos:

www.fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/soziales-familie/wir-ueber-uns/strat.html



People First Hamburg

People First Hamburg ist ein Verein zur Förderung der Selbstvertretung von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Er unterstützt Menschen dabei, Möglichkeiten für Selbsthilfe und Selbstbestimmung in allen Lebensbereichen zu finden.

Fakten:

- Selbsthilfeorganisation
- Sitz in Hamburg

weitere Infos: www.people1.de



PEAK – Pertullan erityisammattikoulu



Pertulan erityisammattikoulu/ Pertulla Spezialberufsschule

Die PEAK – Pertulla Spezialberufsschule ist eine besondere staatliche Ausbildungseinrichtung sowie ein Entwicklungszentrum für besondere Berufsausbildung. Die Schule ist für Menschen mit Lernschwierigkeiten und andere Jugendliche und Erwachsene, die besonderer Unterstützung bedürfen, konzipiert.

Fakten:

- Spezialberufsschule
- vorbereitende und wiedereingliedernde Ausbildung
- weiterführende Berufsausbildung und Ausbildungsexperimente
- rd. 180 Schülerinnen

weitere Infos: www.pertulaneri.fi



CO.IN – Cooperative Integrate Onlus

Associazione SiPuò

A.I.A.S. – Associazione Italiana Assistenza Spastici

CO.IN – Cooperative Integrate Onlus

CO.IN – Cooperative Integrate Onlus arbeitet im Rahmen von 49 Sozial-Kooperativen an der Verbesserung von Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen. CO.IN lebt die Theorie: 50% der Angestellten sind behindert. Große Erfahrung im Bereich Tourismus sowie in Fragen der Mobilität zeichnen diese Einrichtung aus.

Fakten:

- Non-Profit Organisation
- gegründet 1988 in Rom

weitere Infos: www.sociale.it

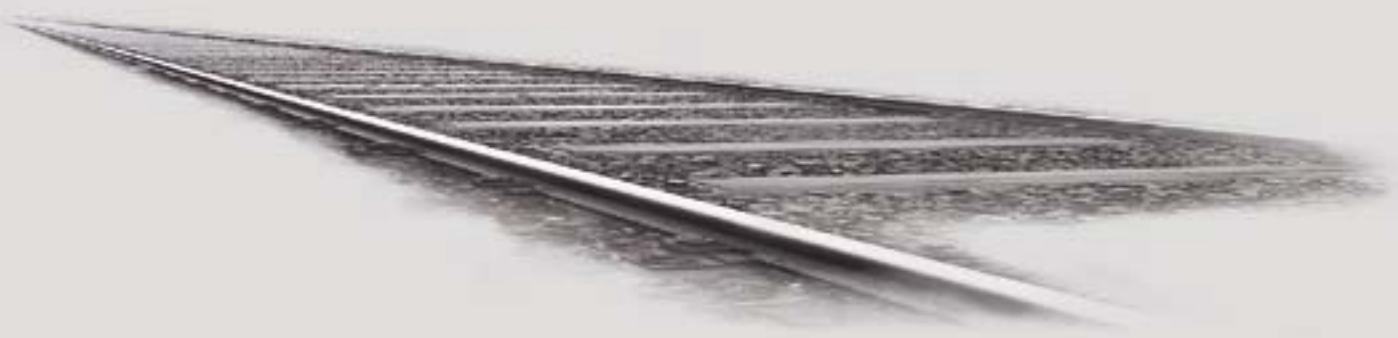
Associazione SiPuò

Associazione SiPuò ist darum bemüht, die Kommunikation und Koordination von Projekten und Veranstaltungen im Bereich von Dienstleistungen für behinderte Menschen zu entwickeln. Spezielle Bedürfnisse im Bereich der beruflichen Ausbildung zu stillen ist ein weiteres Anliegen dieser Organisation.

Fakten:

- Non-Profit Organisation
- gegründet 2000

weitere Infos: www.laboratoriosipuo.net



A.I.A.S. – Associazione Italiana Assistenza Spastici

A.I.A.S. – Associazione Italiana Assistenza Spastici kämpft gegen den sozialen Ausschluss von Menschen mit Behinderung.

Ein Schul- und Berufsintegrationservice gehören ebenso zum Angebotsspektrum wie Dienstleistungen zur Förderung von Freizeit und Tourismus.

Fakten:

- Non-Profit Organisation
- seit 1960 aktiv
- 120 lokale Abteilungen

weitere Infos: www.aiasmilano.it
www.milanopertutti.it



Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza

Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza

Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza ist das größte und älteste Ausbildungszentrum für Erwachsene in Slowenien und bietet viele verschiedene Gesundheits- und Sozialprogramme für Menschen mit Behinderung an.

Die Aktivitäten konzentrieren sich auf Menschen in und um Marburg.

Fakten:

- Volkshochschule, Erwachsenenbildungsinstitution
- gegründet 1922 in Marburg

weitere Infos: www.azm-lu.si



Praxis Care Group

Craigavon and Banbridge Community Health and Social Services Trust

Ulster Community and Hospitals Trust

Praxis Care Group

Praxis Care Group will Erwachsenen und Kindern mit Lernschwierigkeiten, „geistig Behinderten“ und alten Menschen die Möglichkeit geben, weitgehend unabhängig zu leben und ein aktives Mitglied der Gemeinschaft zu sein.

Fakten:

- offiziell anerkannte Wohltätigkeitsorganisation
- Sitz in Belfast
- 2002 gegründet

weitere Infos: www.praxiscaregroup.org.uk

Craigavon and Banbridge Community Health and Social Services Trust

Craigavon and Banbridge Community Health and Social Services Trust ist mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden in der Gemeinschaft von gesundheitlich und/oder sozial Bedürftigen durch entsprechendes Service nahe bzw. am Wohnort betraut.

Fakten:

- Behörde
- gesetzlicher Versorger von Gesundheits- und Sozialdiensten im Raum Craigavon und Banbridge, Nordirland.

weitere Infos: www.cbct.n-i.nhs.uk



Ulster Community and Hospitals Trust

Ulster Community and Hospitals Trust sieht vor, Menschen mit Lernschwierigkeiten in die Mainstream-Gesellschaft einzugliedern.

Der Zugang zu öffentlichen Schulen, Arbeitsplatzsicherung oder die einfachere Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel sind ein Teil der gesetzten Ziele.

Fakten:

- Behörde
- gesetzlicher Versorger von Gesundheits- und Sozialdiensten im Raum North Down und Ards, Nordirland

weitere Infos: www.ucht.n-i.nhs.uk





1.4 Was bedeutet eigentlich „Behinderung“?

Das ist eine der wichtigsten Fragen, auf den betroffenen Menschen bezogen. Nicht alle Behinderungen sind gleich. Und „eine Behinderung haben“ bedeutet auf keinen Fall krank zu sein.

Für Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen ist es beinahe unmöglich, ohne Hindernisse ins Ausland zu fahren. Ein sehr wichtiger Punkt ist, was man unter Behinderung versteht und welche Menschen mit speziellen Bedürfnissen im Rahmen eines Austausch- oder Mobilitätsprogramms oder aus einem anderen Grund im Zusammenhang mit einer langfristigen Berufsausbildung in ein bestimmtes Land fahren.

Eine solche Reise bedeutet, dass man eine Unterkunft und einen Arbeitsplatz bereitstellen und ein Freizeit- bzw. Besuchsprogramm zusammenstellen muss.

Die Erfordernisse können je nach Art und Ausmaß der Behinderung eines Menschen sehr unterschiedlich sein.

Es ist erforderlich und geboten, Menschen mit Behinderungen offen und vorurteilsfrei zu begegnen. Menschen mit Behinderungen können ihre Bedürfnisse selbst am besten artikulieren und kennen ihre persönliche Situation am besten.

Um eine Veranstaltung für Menschen mit Behinderungen ganz oder teilweise vorzubereiten, muss man sein Publikum sehr gut kennen und verstehen, man muss wissen, um welche Art Behinderung es sich handelt, und die verschiedenen Fähigkeiten, die jeder und jede Einzelne mit speziellen Bedürfnissen hat, einbringen.

Wir unterscheiden grundsätzlich zwischen den folgenden Behinderungen:

- körperliche Behinderungen
- sensorische Behinderungen
- psychische Behinderungen
- Lernschwierigkeiten
- sonstige Beeinträchtigungen

Während herkömmliche Indikatoren an die Bevölkerungssterblichkeitsindizes anknüpfen, basiert die ICF-Klassifizierung (International Classification of Functioning, Disability and Health) auf dem „Leben“: Wie viele Menschen leben entsprechend ihrer gesundheitlichen



Umstände, und bis zu welchem Ausmaß können diese Bedingungen verbessert werden, um eine produktive und zufrieden stellende Lebensweise zu erreichen?

Es hat damit Auswirkungen sowohl für die medizinischen Praktiken als auch auf die Gestaltung der Gesetzgebung und der Sozialpolitik, die darauf gerichtet sein müssen, den Zugang zu den Behandlungen und die Behandlungen selbst zu verbessern und die Rechte jedes und jeder Einzelnen zu schützen und zu gewährleisten.

Die ICF-Klassifizierung bedeutet eine Neuinterpretation des Begriffs „Behinderung“ in dem Sinne, als diese nicht länger als Problem einer Minderheit angesehen wird. „Behinderung“ bezieht sich nicht nur auf Menschen mit einer „sichtbaren“ Behinderung, sondern auch auf jene, die „keine Möglichkeit haben“, aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen.

Die ICF-Klassifizierung berücksichtigt die soziale Dimension der Behinderung und definiert einen Mechanismus für die Dokumentierung der Auswirkung der gebauten und sozialen Umgebung auf die Fähigkeit einer Person „zu funktionieren“.

Die ICF-Klassifizierung bedeutet auch, dass man den Funktionsstatus im Zusammenhang mit den gesundheitlichen Bedingungen untersucht und versteht. Sie dient als Modell für die Strukturierung der Daten zum Zwecke einer standardisierten, einheitlichen Sprachregelung.

Das Klassifizierungssystem beruht auf drei Dimensionen:

- Funktionen und Struktur des Körpers
- Aktivität und Teilnahme
- Umwelt

Das folgende Glossar enthält Definitionen, die dem Verständnis der von uns besprochenen Themen hilfreich sind:

Gesundheitlicher Umstand:

Veränderung oder Attribut des Gesundheitszustandes einer Person, durch welche Leid oder ein Konflikt im Hinblick auf die täglichen Verrichtungen hervorgerufen werden können; das kann eine Krankheit, Störung, Verletzung oder ein Trauma sein, oder auch ein anderer Status wie Schwangerschaft, Alter, Stress, eine angeborene Anomalie oder genetische Disposition.



Beeinträchtigung:

Das Wort zeigt eine Abweichung eines Körperteils, eines Organs oder einer Körperfunktion – also einer physiologischen Funktion – von der Norm an.

Das Wort „Abweichung von der Norm“ wird hier ausschließlich verwendet, um einen signifikanten Unterschied zu eingeführten statistischen Normen anzuzeigen.

Aktivität/Tätigkeit/Verrichtung:

Die Dimension der Aktivitäten wird an Stelle des Wortes „Behinderung“ eingeführt, um aktive Befindlichkeiten statt Verlust und Mangel zu unterstreichen und als Begriff durchzusetzen.

Aktivitäten umfassen einfache und grundlegende Körperfunktionen, elementare und komplexe geistige Funktionen sowie körperliche und geistige Aktivitäten auf verschiedenen Ebenen der Komplexität.

Einschränkung der Aktivität:

Dieser Begriff bezeichnet die Schwierigkeit, eine Aktivität auf individueller Ebene durchzuführen, umzusetzen oder vollständig zu Ende zu bringen.

Partizipation/Teilnahme:

Der Begriff „Behinderung“ wurde durch das modernere und positivere Konzept der „Partizipation“ ersetzt. Die Dimension der Teilnahme klassifiziert die Lebensbereiche, in die eine Person eingebunden ist, zu denen sie Zugang hat, in denen sie soziale Möglichkeiten hat oder von denen sie durch ein Hindernis ausgeschlossen ist.

Einschränkung der Partizipation/Teilnahme:

Das ist ein Nachteil, den ein Mensch mit einer Beeinträchtigung oder einer Aktivitätseinschränkung hat, der durch bestimmte Aspekte der Umwelt oder des persönlichen Kontexts erzeugt oder verschlimmert wurde.

Umweltfaktoren:

Diese Faktoren haben eine Auswirkung auf alle Dimensionen und sind auf einer Skala darstellbar. Diese Skala reicht von der dem Menschen am nächsten liegenden Umgebung bis zur generelleren. Sie umfasst weiterhin die physische Welt und ihre Erscheinungsformen, die physische vom Menschen gestaltete Welt, andere Menschen in ihren Beziehungen und Rollen, Haltungen und Werten, sozialen Systemen und Leistungen, Vorschriften und Gesetzen einschließt.

Wenn Sie in Kontakten mit Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen unerfahren sind, lesen Sie bitte den Anhang (Verschiedene Arten von Beeinträchtigungen).



2 Hindernisse und wie man sie überwinden kann

Eines der zentralsten Hindernisse für die Mobilität ist das Fehlen von Fremdsprachenkenntnissen. Es gibt aber auch jenseits davon zahlreiche Hindernisse. Wir können diesen Umstand an den Mobilitätshindernissen zwischen Nordirland und der Republik Irland deutlich machen. Im Vereinigten Königreich ist Nordirland das einzige Land mit einer Landgrenze zu einem anderen EU-Staat. Es gibt viele Berührungspunkte zwischen Behörden beider Staaten – Nordirland und der Republik Irland.

Im Jänner 2001 gab der Nord-Süd-Ministerrat eine Studie in Auftrag, um die grenzübergreifenden Mobilitätshindernisse für Personen zu identifizieren. Die Studie bezog sich auf den offenen Arbeitsmarkt, nicht aber auf Punkte im Zusammenhang mit Hindernissen für die Mobilität am Arbeitsplatz von Beschäftigten mit Behinderungen als separate Einheit innerhalb dieser Forschung.

Laut dieser Studie mit dem Titel „Hindernisse in der Mobilität zwischen dem Norden und dem Süden Irlands“ (2000) von Philip McDonagh PricewaterhouseCoopers und Robert Watt, Indecon, sind die Haupthindernisse wie folgt:

Kategorie	Spezifische Hindernisse
Gesundheit, Kinderbetreuung	Zugang zu Leistungen, Kosten der Leistungen, Anerkennung der Qualifikationen, Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen
Ausbildung/Berufsausbildung, Beschäftigungsgesetzgebung, Personalbeschaffungspraxis	Nichtanerkennung bestimmter Qualifikationen, schlechte Übertragbarkeit zwischen ähnlichen Kursen fehlende Information für Crossborder-Studierende
Finanzleistungen	Währungsschwankungen, Bankspesen, Darlehen und Hypotheken
Transport, Infrastruktur, Fernmeldewesen, Fahrzeugimport	Schlechtes grenzübergreifendes Straßennetz, Fehlen von öffentlichen Verkehrseinrichtungen in ländlichen Gebieten, hohe Mobiltelefonatarife für grenzüberschreitende Telefonate, Fahrzeugkauf und Versicherungskosten, Treibstoffpreisunterschiede



Die Untersuchung wurde im Rahmen des EU-Zieles „Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte in Europa“ durchgeführt. Statistiken über die tatsächliche Mobilität von Arbeitskräften zeigen, dass sich nur 1,5% der gesamten EU-Bevölkerung dafür entschieden hat, sich in einem anderen Land niederzulassen.

OECD (1999): „EMU Facts, Challenges and Policies“.

Die in dieser Studie aufgegriffenen Themen beziehen sich auf Menschen mit und ohne Behinderungen mit einem Arbeitsverhältnis oder auf solche, die jenseits der Grenze studieren wollen. Die Ergebnisse der Studie und die Empfehlungen werden derzeit vom Nord-Süd-Ministerrat geprüft.



2.1 Ausgrenzung aus dem Berufsbildungssystem

Im Grunde wird die eingeschränkte Mobilität durch die Schulsysteme in den europäischen Ländern bestimmt, die SchülerInnen mit Behinderung von jenen ohne Behinderung absondern. Da die meisten Berufsbildungsanstalten für SchülerInnen mit Behinderung unzugänglich sind, sind diese Jugendlichen auch von den wichtigsten Mobilitätsmaßnahmen ausgeschlossen, beispielsweise von Schüleraustauschprogrammen, von allgemein üblichen Austauschprogrammen für Studierende, von Lehrlingsaustauschprogrammen etc.

In den meisten europäischen Ländern werden spezielle Berufsausbildungen für Auszubildende mit Behinderungen durch spezielle „Behindertengesetze“ und nicht durch die Gesetze über die Schulausbildung geregelt. Daher werden spezielle Ausbildungsangebote für Menschen mit Behinderung eher als „Behindertenwohlfahrt, Sozialhilfe- und Sozialwohlfahrt“ denn als „Berufsausbildung und Integration“ betrachtet. Die PolitikerInnen und die Gesellschaft können sich nur schwer vorstellen, dass Menschen mit Behinderung von einem Auslandsaufenthalt profitieren können.

Die logische Weiterführung dieser segregativen Bildungspolitik ist die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung aus dem Erwerbsleben und damit die weitere Verfestigung eines mobilitätshemmenden Umfelds.

Zu einer mobilitätsfördernden Politik gehört im Vorfeld ein qualitativ hochwertiges Berufsbildungsangebot, das auch für Jugendliche mit Behinderung zugänglich und auf ihre Bedürfnisse adaptiert ist und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht.



2.2 Ausgrenzung aus dem Arbeitsleben

Menschen mit Behinderung werden häufig in speziellen Werkstätten für Behinderte beschäftigt. Neben den bekannten „Negativfolgen“ dieser Praxis, wie Leben an der Armutsgrenze beziehungsweise – in einigen Ländern – ohne eigenes Einkommen und ohne eigene Sozialabsicherung, verstärken diese „Spezialwerkstätten“ die ohnehin schon vorhandenen ausgrenzenden Tendenzen unserer Gesellschaft.

Denn der Mangel an Kontakt mit Menschen mit Behinderung bewirkt, dass ihre vorhandenen Fähigkeiten und Bedürfnisse weder wahrgenommen noch richtig eingeordnet werden können. Besonders stark trifft dies auf Menschen mit Lernschwierigkeiten zu, die kaum als arbeitsfähig wahrgenommen werden.

Eine ebenfalls aus dem nordirischen Raum stammende Umfrage unter Arbeitgebern identifizierte folgende Barrieren für Menschen mit Lernschwierigkeiten auf der Suche nach einem Arbeitsplatz:

■ Kommunikationsschwierigkeiten	25
■ Mangelndes Vertrauen	19
■ Begrenztes Verständnis der Arbeit	15
■ Haltung des Arbeitgebers / Arbeitnehmers	14
■ Zugänglichkeit innerhalb des Arbeitsplatzes	12
■ Mangelnde Unterstützung	10
■ Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel	9
■ Negative Auswirkungen der Arbeit auf die Sozialleistungen	8

Die Studie wurde von Mencap durchgeführt. 41 Arbeitgeber wurden befragt, um ihre Einschätzung bezüglich ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten zu erfassen. Alle Arbeitgeber kannten den Disability Discrimination Act (1995), aber nur 1 Arbeitgeber hatte jemals an einem Sensibilisierungstraining zum Thema Behinderung teilgenommen. Generell war ein Mangel an Bewusstsein und Wissen bzw. Konfusion zu den verschiedenen Begriffen wie Behinderung, Lernschwierigkeiten, Lernbehinderung, geistig behindert, etc. festzustellen.

Barrieren, wie sie in der Studie identifiziert wurden, bestehen natürlich sowohl auf der Suche nach einem Arbeitsplatz im Inland wie auch auf der Suche nach einem Praktikumsplatz im Ausland im Rahmen eines Mobilitätsprojekts.

Wer also für mehr Mobilität von Menschen mit Behinderung eintreten will, muss sich schon im Vorfeld für den Abbau von Hindernissen auf dem Weg ins Arbeitsleben einsetzen. Denn der Arbeits- oder Praktikumsplatz, beziehungsweise die Aussicht darauf, bildet eine der häufigsten „Startrampen“ für Mobilität.



Und nicht zuletzt: Wer nicht ins Arbeitsleben integriert ist, kann auch nicht an fördernden Mobilitätsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen partizipieren. Das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt ist also eine wesentliche Voraussetzung für mehr Mobilität von Menschen mit Behinderung.

2.3 Ungeklärte rechtliche Situation

Im Sudmobil-Projekt waren VertreterInnen der zuständigen lokalen und nationalen Behörden, die verantwortlich für die Mobilität von Menschen mit Behinderung sind, Partner der Projektgemeinschaft. Das versetzte die Arbeitsgemeinschaft in die Lage, die Gründe für einschränkende Rahmenbedingungen herauszufinden und Lösungen für die identifizierten Probleme zu erarbeiten.

Eine detaillierte Beschreibung der Hindernisse in manchen Partnerländern finden Sie im Anhang „Spezifische Hindernisse“.

Die meisten Fragen beziehen sich auf folgende Thematiken:

- Gibt es bei Auslandsaufenthalten im Rahmen von Mobilitätsprojekten bestimmte Bedingungen für die Sicherheit und die Haftung der Menschen mit Behinderung und ihrer BegleiterInnen?

Die Bestimmungen der Sozialversicherungsgesetze betreffend die Aufnahme von Auszubildenden aus dem Ausland sind in den europäischen Ländern unterschiedlich. Spezielle Haftpflichtregelungen betreffend Menschen mit Behinderung sind ebenfalls unklar, d.h. es gibt keine allgemeinen Erklärungen über verfügbare Haftpflichtversicherungen.

- Wie kann man das, was man im Ausland lernt, zu Hause nostrifizieren lassen?

Diese Frage ist insbesondere für Jugendliche mit Behinderungen relevant, deren Ausbildung im „Europass“ nicht anerkannt ist, die aber ihre im Ausland absolvierte Aus- oder Weiterbildung trotzdem nostrifizieren lassen möchten, weil sie an einem anerkannten Zertifizierungssystem zu Hause teilnehmen, beispielsweise am National Vocational Qualification (NVQ-) System im Vereinigten Königreich.

- Werden Sozialhilfeleistungen wie der Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten, zu den Betreuungskosten oder die Wohnbeihilfe während eines Aufenthaltes im Ausland weiter bezahlt?

Sozialhilfeleistungen werden beispielsweise an deutsche StaatsbürgerInnen nicht weiter ausbezahlt, wenn diese sich über einen längeren Zeitraum im Ausland aufhalten.



- Wird die Betreuung und Assistenz, die ein Mensch zu Hause bezahlt bekommt, auch im Ausland bezahlt, wenn er/sie diese braucht?
Ist es beispielsweise möglich, „Taxis für Personen mit Behinderungen“ im Ausland zu verwenden und dann die Rechnungen zu Hause von einer auszahlenden Stelle refundiert zu bekommen? Kann ein Mensch mit Behinderung sich von seinem/ihren Assistenten ins Ausland begleiten lassen?
- Bleiben Ausbildungsplätze, Betreuungsplätze, Wohnplätze zu Hause erhalten, wenn man für längere Zeit ins Ausland geht?
Zu Hause sind Menschen mit Behinderung oft in Tagesbetreuung oder Tagesbegleitung oder sie leben in an ihre Bedürfnisse angepassten Wohnheimen. Bleiben diese Wohn- und Betreuungsplätze auch während des Auslandsaufenthaltes erhalten und werden sie bezahlt?

In Deutschland und Österreich beispielsweise wird normalerweise für Hilfsleistungen und Betreuung ein Tagessatz bezahlt, aber nur, wenn die Person auch in der Einrichtung anwesend ist. Eine längere Abwesenheit kann zu einem Verlust des Ausbildungsplatzes oder der Wohnung führen.

- Werden die Kosten für Reisen und Unterbringung im Ausland, für die erforderliche Betreuungsperson, für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Unterkunft im Ausland und für die Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes finanziert?

Da Menschen mit Behinderung oft begleitet werden müssen oder andere spezielle Vorkehrungen brauchen, fürchten sich die PolitikerInnen vor den Kosten der Mobilitätsprojekte. Sie stellen sich vor, dass Mobilitätsprojekte nicht ohne erhebliche zusätzliche Kosten abgewickelt und nicht im Rahmen des Budgets finanziert werden können.

Die Projektmanager des Sudmobilprojekts haben die Erfahrung gemacht, dass es nicht so schwierig ist, Gelder für ein außerordentliches Mobilitätsprojekt zu bekommen, dass es aber schwierig ist, bestimmte wichtige Regeln und Rahmenbedingungen festzulegen, die Transparenz für alle Beteiligten garantieren und für alle Mobilitätsteilnehmer und Organisationen gelten.

2.4 Unzugängliche Umgebung

Nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern auch alte Menschen, Schwangere, Familien mit Kleinkindern usw. stoßen in der Bewältigung ihres Alltags ständig auf Hindernisse, die nur schwer oder gar nicht zu umgehen sind. Seien es physische Hindernisse auf öffentlichen Plätzen oder in Gebäuden, seien es schwer sicht- und lesbare Informationsfolder, nicht barrierefrei programmierte Internetseiten, oder schlicht die Unwissenheit von Personen in Schlüsselstellen.



Wer beispielsweise glaubt, man könne einen 120 kg schweren elektrisch betriebenen Rollstuhl samt BenutzerIn über eine Stufe heben und habe damit ein Zugänglichkeitsproblem auch schon gelöst, wird kläglich scheitern. Zugänglichkeit umfasst die gebaute Umgebung, Kommunikation und Information. Bei Zugänglichkeit geht es nicht nur darum, eine Rampe für Rollstuhlfahrer zur Verfügung zu stellen. Es geht vielmehr darum, eine Umwelt zu schaffen, in der sich jeder – unabhängig von seinem körperlichen, psychischen oder sensorischen Zustand – wohl fühlt.

Unzugängliche öffentliche Verkehrssysteme, öffentliche Gebäude, Unterkünfte, Arbeitsorte, Kultur- und Freizeitangebote, sowie unzugängliche Informationsmaterialien führen zu einem Berg von Hindernissen, wenn es darum geht, einen Mobilitätsaufenthalt für eine Person mit Beeinträchtigung zu organisieren.

2.5 Allgemeine Vorschläge für mehr Mobilität

Wenn wir mehr Mobilität von Menschen mit Behinderung in beruflicher Bildung erreichen wollen, dann müssen wir mobilisieren. Und in diesem Zusammenhang müssen wir uns als Erstes fragen: Wie können wir Unternehmen, Bildungsorganisationen und Behörden für unsere Sache mobilisieren?

Denn diese sind es, die Mobilitätsprojekte initiieren, organisieren, finanzieren oder eben auch be- und verhindern können.

Lassen Sie uns erst darstellen, wie es aus unserer Erfahrung nicht geht. Fast alle EU-Länder bieten finanzielle Anreize für Unternehmen, die behinderte Menschen anstellen. Die Erfahrungen zeigen aber, dass finanzielle Anreize allein kein Unternehmen mobilisieren können, aktiv nach behinderten MitarbeiterInnen zu suchen. Ähnlich verhält es sich mit den Fördermöglichkeiten durch Mobilitätsprogramme, der Zuschuss erleichtert dem Mobilisierten die Durchführung, aber ist nicht per se ein Motivator für die Firma.

Es ist so wie mit der modern gewordenen Anforderung nach „Zugänglichkeit“. Sie ist unumgängliche Voraussetzung für den schon Mobilisierten. Aber die Beseitigung von Barrieren allein mobilisiert noch niemanden, aktiv zu werden.

Informations- und Sensibilisierungskampagnen wiederum werden zumeist nur von jenen wahrgenommen, die an einer schon gemachten Erfahrung andocken können. Klassische Sensibilisierungskampagnen können daher nur schon Mobilisierte ansprechen. Alle diese Zugänge haben etwas gemeinsam: Sie dringen nur in die „Fassade“ des Bewusstseins. Im Sozialbereich nennt man die aus diesem Bewusstseinsbereich formulierten Vorhaben die „Sonntagsreden“ – sie sind schön, aber sie haben keinerlei Auswirkung auf die Praxis an den Werktagen.

Wenn wir Veränderung bewirken wollen, müssen wir es schaffen, unser Gegenüber wirklich zu mobilisieren und in Bewegung zu bringen.



Für eine erfolgreiche Mobilisierung braucht es mehr als Sensibilisierung und etwas anderes als den bloßen Versuch, klassische Werbung in diesen Bereich zu übertragen. Diese beiden Varianten machen meist nur die Agenturen reich. Erfolgreiche Mobilisierung braucht unserer Meinung nach **Gate Management**.

2.6 Gate Management

Gate Management umfasst drei große Bereiche:

- **Door opening**
- **Support**
- **Networking**

Gate Management verlangt einen neuen Zugang zu unserer Fragestellung. Denn Gate Management ist mehr als der Abbau von Barrieren und es ist – wie der Name schon sagt – mehr als die zufällige Aneinanderhäufung verschiedener an sich guter Maßnahmen.

Gate Management ist ein zielgerichteter Prozess, der eine Mobilisierung des Partners ermöglicht und nachhaltig unterstützt.

Lassen Sie uns kurz darstellen, was Gate Management bedeuten könnte – vor allem im Zusammenhang mit der Frage „Wie kann die Mobilität von Trainees und ArbeitnehmerInnen in beruflicher Aus- und Weiterbildung gefördert werden?“

Klassische Informationskonzepte gehen davon aus, dass der Informant bleibt, wo er ist, und der Informierte aufgrund der Information zum Informanten kommt. Eine der wichtigsten Mobilisierungsregeln im Sozialbereich verlangt genau das Gegenteil: „Du musst den anderen dort ‚abholen‘, wo er ist.“

Türen zu öffnen (**„Door Opening“**) bedeutet, nicht nur darauf zu achten, dass es keine Hindernisse gibt, sondern dass man – bildlich gesprochen – dem anderen entgegengeht und die Tür öffnet, um dem Gast den Eintritt in das „Haus der neuen Erfahrung“ zu erleichtern, ihn einzuladen.

Aber wie lässt sich jemand von einer Idee begeistern und wie kann man jemanden dazu einladen, einen neuen Weg zu gehen? Wie können Bildungsorganisationen und Unternehmen dafür begeistert werden, Mobilitätsprojekte zu organisieren und junge Leute mit Behinderung ins Ausland zu schicken oder für ein Praktikum aufzunehmen?

Um jemanden „abzuholen“, müssen wir uns Folgendes fragen: „Was ist unser gemeinsames Interesse?“ Und **ein** gemeinsames Interesse von Bildungsorganisationen, Unternehmen und Behörden, die Mobilität fördern wollen, ist **Qualität**.



Behinderten- und Bildungsorganisationen, die ihren KundInnen und TeilnehmerInnen Praxis- und Lernerfahrungen im Ausland bieten, können damit die Qualität ihres Angebots ebenso erhöhen wie Unternehmen, die ihre internen Abläufe, Produkte und Dienstleistungen aus der Perspektive einer/s ausländischen PraktikantIn mit Behinderung hinterfragen können.

Door opening ist in diesem Zusammenhang ein Auftrag an politische Akteure und Behörden. Door opening bedeutet, konkrete Mobilitätserfahrungen zu schaffen – „das Tor nach Europa zu öffnen“, beispielsweise über Wettbewerbe für innovative Bildungsorganisationen, „Belohnungen“ für besonders engagierte Unternehmen oder aktive Bereitstellung von kostenloser Begleitung für Jugendliche mit Behinderung.

Denn die besten Förderer von Mobilität sind Bildungsorganisationen und Unternehmen, die positive Erfahrungen mit Mobilitätsprojekten machen konnten. Organisationen und Personen, die ein Mobilitätsprojekt positiv erlebt haben, wissen, dass der Gewinn in jedem Fall größer ist als der damit verbundene finanzielle und organisatorische Aufwand. Häufig sind sie gerne bereit, zukünftige Mobilitätsprojekte ohne öffentliche Zuschüsse abzuwickeln und zu finanzieren.

Aus unserer täglichen Suche nach Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in Unternehmen wissen wir eines: Es ist besser, wenn Unternehmen keine Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung haben, als wenn sie schlechte Erfahrungen haben. Aus diesem Grund müssen wir unsere Anstrengungen darauf fokussieren, Organisationen, Unternehmen und TeilnehmerInnen an Mobilitätsprojekten von Anfang an optimal zu unterstützen.

Mobilitätsprojekte sind für viele Organisationen im nicht akademischen und schulischen Bereich Neuland. Aktives Supporting hilft ihnen und den MobilitätsteilnehmerInnen, einen Auslandsaufenthalt positiv zu erleben und für die weitere berufliche Entwicklung optimal nutzen zu können.

Supporting, also Unterstützung, als zweiter Schritt in einem Gate-Management-Prozess meint beispielsweise, dass wir eine Reihe von praktischen Instrumenten für sendende und aufnehmende Organisationen, wie leicht verständliche Vertragsunterlagen oder Leitfäden und Checklisten, zur Unterstützung der Vorbereitungs- und Evaluierungsarbeiten brauchen und **aktiv zur Verfügung stellen** müssen.

Viele der Themen, die gemeinsam mit behinderten Menschen entwickelt wurden, sind genauso Thema für Trainees ohne Behinderung. Praktische Instrumente und Materialien müssen deshalb für alle Trainees, ArbeitnehmerInnen und Organisationen zur Verfügung stehen, nicht nur für jene mit Lernschwierigkeiten oder Behinderung.



Unternehmen haben vor allem eines **nicht**: zu viel Zeit und zu viele MitarbeiterInnen. Und Trainees in Unternehmen haben häufig nicht das Selbstverständnis, zu ihren Vorgesetzten zu gehen und zu sagen: Ich möchte einen Auslandsaufenthalt machen und dort dieses oder jenes dazulernen.

Klein- und Mittelbetriebe können im Normalfall höchstens 1 oder 2 Mitglieder ihrer Belegschaft gleichzeitig entsenden oder 1-2 PraktikantInnen aufnehmen. Für 1-2 Personen ist es jedoch höchst aufwändig, einen vollen Projektantrag mit allen damit verbundenen Formalitäten zu stellen.

Aber auch, wenn ein Unternehmen beschließt, dass jemand aus seinem Mitarbeiterstab sich eine bestimmte Fertigkeit oder Erfahrung im Ausland aneignen soll, ist es häufig mit der Suche nach geeigneten Gastorganisationen überfordert.

Gate Management bedeutet – so meinen wir – ein professionelles **Netzwerk** aufzubauen und **aktiv** Host-Organisationen mit sendenden Organisationen und Trainees zu verknüpfen. (Nur eine Kontaktdatenbank ins Internet zu stellen, kann ein Baustein sein, ausreichen wird es nicht!)

Ein Netzwerk aus Organisationen, die Qualität zu ihrem Anspruch gemacht haben und damit best-vorbereitete Host-Organisationen sein können. Gate Management bedeutet aber auch, dafür zu sorgen, dass gezielt Unterstützung bereitgestellt wird, nicht nur für schon mobilisierte Organisationen, sondern eben auch für jene, die mobilisierbar sind.

Und nicht zuletzt könnte ein derart praxisorientiertes Netzwerk auch einfach zu handhabende Bewertungsinstrumente entwickeln, mit denen sendende und aufnehmende Organisationen sowie TeilnehmerInnen sich gegenseitig Feedback zu ihrer Performance geben können.

Ein solches Netzwerk aktiv auf europäischer Ebene zu installieren und zu betreiben, wäre aus unserer Sicht ein lohnendes Unterfangen für mehr Mobilität – nicht nur für Menschen mit Behinderung, sondern für alle.

