



Die Arbeit von Menschen mit intellektuellen Behinderungen in Frankreich : Herausforderungen und Perspektiven

Gerhard Kowalski , Vorstandsmitglied Unapei

Berlin, 12. September 2011

Ablauf der Präsentation

- Vorstellung der l'Unapei
- Einführung : Das Recht auf Arbeit
- Teil 1 : Der französische Rahmen
- Teil 2 : Einige Feststellungen
- Teil 3 : Herausforderungen für morgen
- Fazit : Zu verteidigende Werte

Unapei

Ganz kurz

Schlüsselzahlen

● Föderative Struktur : 600 Verbände

- ✓ **auf lokaler Ebene** : APEI (auch bekannt als Papillons Blancs, Chrysalide, Envol, ...)
- ✓ **auf Departement Ebene** : Associations oder Unions Départementales (ADAPEI oder UDAPEI)
- ✓ **auf regionaler Ebene** : Unions Régionales (URAPEI)

● Unapei repräsentiert :

- ✓ 60 000 Familien (Mitglieder)
- ✓ 3 000 Einrichtungen und spezialisierte Dienstleister in denen
- ✓ 180 000 behinderte Personen, Kinder und Erwachsene, von
- ✓ 75 000 hauptberuflich tätigen Betreuern begleitet werden

Aufgaben

● Zwei wesentliche Aktionsvektoren :

- ✓ Lobbyaktion und Interessenvertretung auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene
- ✓ Dienstleister für die Mitgliedsverbände, die Eltern, Familien und Freunde sowie die hauptberuflichen Beschäftigten (Information, Beratung, Weiterbildung, ...)

● Im Bereich der Arbeit umfasst das Unapei Netz :

- ✓ 588 ESAT (47 % der Plätze auf nationaler Ebene)
- ✓ 112 Entreprises Adaptées (19 % der behinderten Personen, die in einer EA arbeiten)
- ✓ 15 Dienstleister für Eingliederung sowie 2 ESAT « außerhalb der Mauern »

Das Recht auf Arbeit

Vorwort

Auf internationaler und europäischer Ebene

● UN Konvention der Rechte behinderter Personen

- ✓ Ratifiziert von Frankreich in 2010 : Steht über den nationalen Gesetzen
- ✓ Ratifiziert von der EU Ende 2010 : Startpunkt der europäischen Strategie 2010-2020
- ✓ Artikel 27 : « eine Arbeit, frei gewählt , auf dem Arbeitsmarkt in einem offenen Umfeld »

● Europäische Strategie 2010-2020

- ✓ Nur der offene Arbeitsmarkt
- ✓ Geschützte Arbeit = Faktor von Trennung ?
- ✓ Einziger Hinweis auf die geschützte Arbeit betrifft die berufliche Mobilität

Auf französischer Ebene

Gesetz vom Februar 2005

- ✓ Der Rechtsanspruch (auf Arbeit) beruht auf der nationalen Solidarität

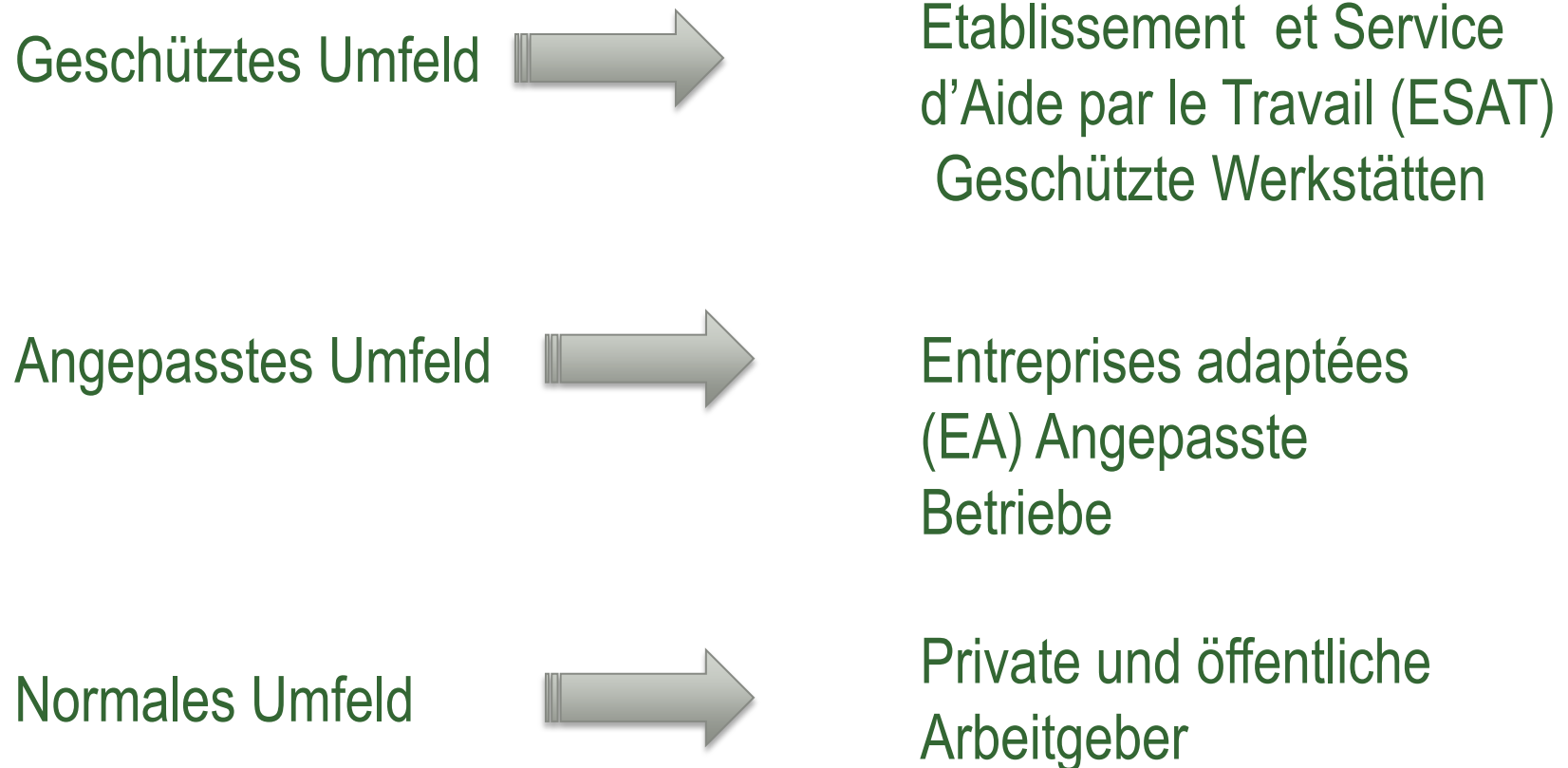
- ✓ 2 Prinzipien :
 - ✓ Kompensation
 - ✓ Barrierefreiheit

- ✓ Verstärkte Verpflichtung zur Beschäftigung (siehe: französischer Rahmen)

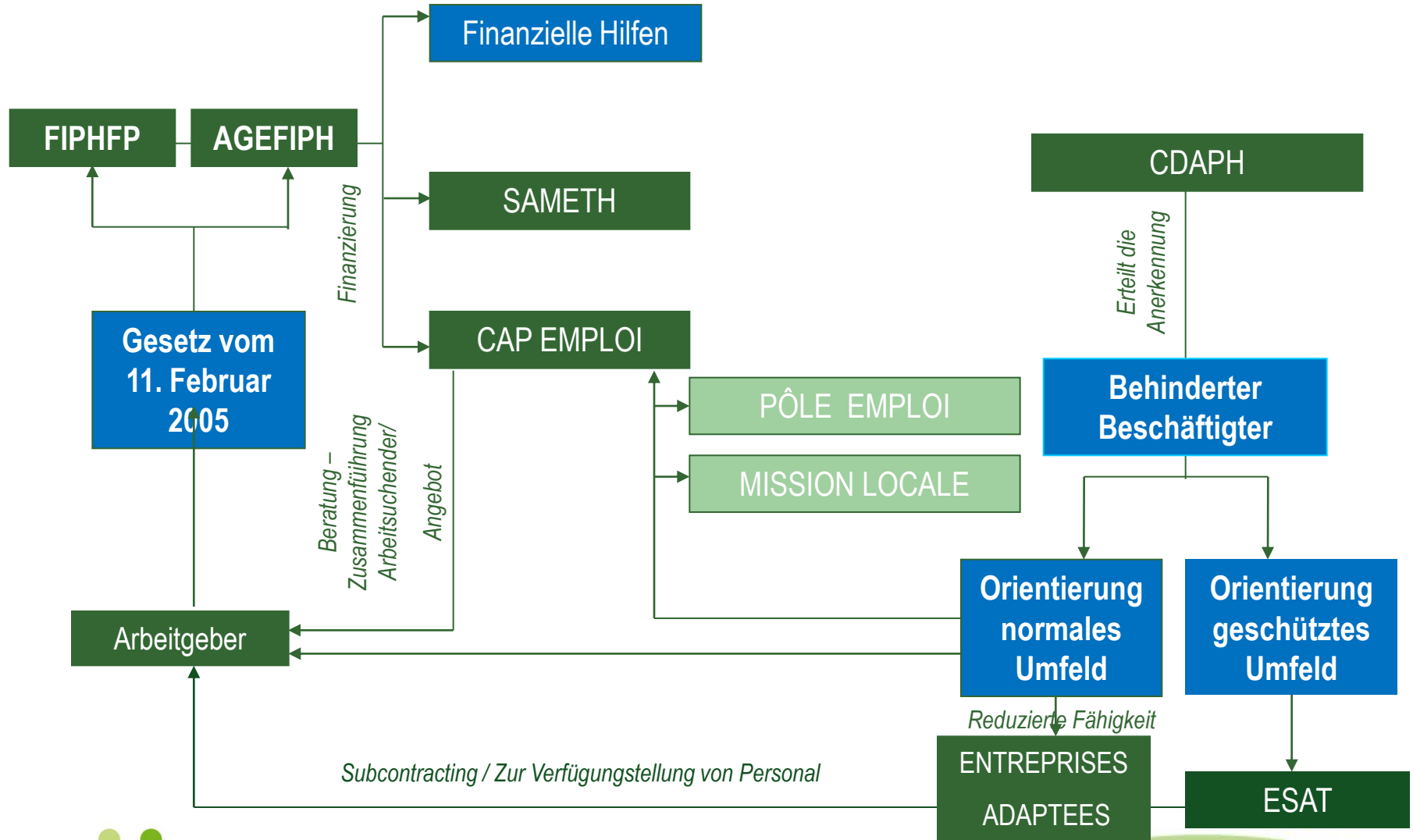
Der französische Rahmen

Teil 1

Die Arbeitswelt



Der offizielle Rahmen



Prinzip der Beschäftigungspflicht

- Quotenregelung : 6 % der Beschäftigten
- Antworten auf die Beschäftigungspflicht
 - Einstellung oder Beibehaltung von behinderten Angestellten
 - Subcontracting in das geschützte/angepasste Umfeld
 - Beschäftigung von Volontären zur Berufsbildung
 - Zahlung eines « freiwilligen » Beitrags an AGEFIPH
 - Unterzeichnung eines Abkommens (Nichtzahlung des Beitrags)
- Berechnung des Beitrags
 - % der fehlenden Beschäftigten x Koeffizient abhängig von der Größe des Betriebes

Beihilfen für die Einstellung und Beschäftigung

➤ Beihilfen von Agefiph und Fiphfp :

- Zur Einstellung
- Beibehaltung des Arbeitsstelle
- Behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes

➤ Schwere der Behinderung

- Betrifft Personen deren Behinderung Zusatzkosten für den Arbeitgeber darstellen

➤ Pflicht angemessener Einrichtungen:

- Artikel 26 der UN Konvention
- Artikel 27 des Gesetzes vom Februar 2005 : « angepasste Maßnahmen »

Angepasstes und geschütztes Umfeld (1/2)

	ESAT	EA
Status	Medico-soziale Struktur	Wirtschaftliche Einheit : <ul style="list-style-type: none">✓ Arbeitsmarkt✓ Soziale Vorgabe
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none">✓ Aktiviät professionellen Charakters✓ Medico-soziale und schulische Betreuung✓ Persönliche Entfaltung und soziale Integration	<ul style="list-style-type: none">✓ Angepasste berufliche Tätigkeit✓ Berufliches Projekt✓ Berufliche Mobilität

Angepasstes und geschütztes Umfeld (2/2)

	ESAT	EA
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none">✓ Sind keine Arbeitnehmer✓ Arbeitsfähigkeit geringer als ein 1/3	<ul style="list-style-type: none">✓ Sind Arbeitnehmer✓ Reduzierte Arbeitsfähigkeit
Wirtschaftsmodell	<ul style="list-style-type: none">✓ Sozial Budget✓ Kommerzielles Budget✓ Arbeitsplatzbeihilfe	<ul style="list-style-type: none">✓ Spezifische Subvention✓ Arbeitsplatzbeihilfe

Aktivitäten der ESAT und EA

- Eigene Produktion (Möbel, Kulinarische Produkte, Kunst ...)
 - Subcontracting für die Industrie (Montage, Verkabelung, Verpackung ...)
 - Dienstleister (Hotel, Bistrot, Gebäudereinigung, Wäscherei ...)
 - Outplacing (individuell oder als Mannschaft)
- ↪ Sehr verschiedenartige Aktivitäten die in den Rahmen der Beschäftigungspflicht fallen

Einige Zahlen bezüglich der geistig behinderten Menschen

- 71 % der in den ESAT beschäftigten Menschen haben intellektuellen Behinderungen (Quelle : DREES juin 2008)
- 6 % der Übergangsprämien (ESAT -> Normale Arbeit) betreffen geistig behinderte Personen (Quelle Agefiph 1. Q 2009)
- 3,6 % der erfolgten Vermittlungen in 2006 durch CAP Emploi betrifft Menschen mit intellektuellen Behinderungen (Quelle: Atlas national 2008 – Agefiph - Fiphfp)
- 1 bis 1,5 % der Einstellprämien für Zeitarbeitsverträge > 1 Jahr oder unbefristete Verträge betreffen Menschen mit geistigen Behinderungen (Quelle Agefiph juin 2009)

Einige Feststellungen

Teil 2

Die Politik

- Der Trend « nur normale Arbeit » ist nicht in Übereinstimmung mit der Wirklichkeit der geistigen Behinderung
- Die juristische Basis in Frankreich ist vorteilhaft, jedoch unzureichend angewendet
- Der Staat entledigt sich mehr und mehr seiner Verantwortung gegenüber dem Arbeitsrecht und verlagert sie auf ehrenamtliche Vereine und Verbände

Die Wirtschaft

- Die Arbeitsstrukturen, die den behinderten Menschen gewidmet sind stehen direkt in einer Umwelt harter Konkurrenz
- Die wirtschaftlichen Entwicklungen bieten diesen speziellen Arbeitsstrukturen ein Innovationspotential
- Die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt sind behinderten Menschen unzutraglich
- Neue gesellschaftliche Überlegungen bieten Angriffspunkte für Aktionen

Die behinderten Menschen

- Die behinderten Menschen streben nach mehr Individualität und Öffnung
- Die Arbeitsstrukturen sind mit neuen Situationen hinsichtlich der Begleitung und den professionellen Aktivitäten konfrontiert

Die Verbände

- Das Vereinswesen ist mit der Notwendigkeit konfrontiert seine Glaubwürdigkeit zu unterstreichen und Kompetenzen zu entwickeln

Die Herausforderungen für morgen

Teil 3

Betreuung überdenken

- Die Menschen zu neuen beruflichen Horizonten begleiten
- Berufliche Aus- und Weiterbildung entwickeln

Anpassen der Organisationen

- Wirtschaftliche Strategien erstellen, die mit dem Vereinszweck einhergehen
- Kompetenz der Vereine anpassen

Sich mit seiner Umwelt assoziieren

- Zusammenarbeiten und Zusammenlegen
- Sich bekanntmachen , anerkannt werden

Zu verteidigende Werte

Fazit

Der Arbeit seinen richtigen Platz einräumen

- Die behinderten Menschen haben ein Recht auf « angepasste » Arbeit
- Gewisse Personen müssen die Möglichkeit einer Alternative zur Arbeit haben
- Die Arbeit ist ein Teil des Lebensziel

Sich der Herausforderung individueller Arbeit stellen

- Das Recht auf Arbeit geht über die Individualisierung des Berufsweges
- Das Recht auf Arbeit ist untrennbar von einer angepassten Betreuung/Begleitung

Die Vereine sind die Garanten der Werte

- Das Recht auf Arbeit ist in der Vereinsgouvernance festgeschrieben

● Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Unapei
15, rue Coysevox
75876 PARIS Cedex 18
Tel +33 1 44 85 50 50
Fax +33 1 44 85 50 60
www.unapei.org