

Fachbericht der Study Tour nach Israel  
zum Thema

**„Berufsbildung für Menschen mit  
Behinderung“**



3. bis 12. Juni 2017

## Inhaltsverzeichnis

1. Summary.....	2
2. Bericht über Sonntag, 04.06.2017 .....	2
3. Bericht über Montag, 05.06.2017 .....	4
4. Bericht über Dienstag, 06.06.2017 .....	6
5. Bericht über Mittwoch, 07.06.2017 .....	8
6. Bericht über Donnerstag, 08.06.2017 .....	11
7. Bericht über Sonntag, 11.06.2017 .....	14
8. Fazit .....	18

## 1. Summary

As head of delegation, on behalf of the German Group of the Study Tour “Vocational Education and Training of people with disabilities in Israel”, I have the task, honor and pleasure to introduce the report written by the participants of the Study Tour.

Dieser Bericht trägt in seinen einzelnen Passagen zu den jeweiligen Terminen die Handschrift – und damit auch die Wahrnehmungen und Einschätzungen – des/der jeweiligen Verfassers/in und ist zugleich ein gemeinsamer. Die Gemeinsamkeit an Erleben und Bewertung wird insbesondere auch im abschließenden Teil sichtbar.

Berufliche Bildung behinderter Menschen lautete das Thema der diesjährigen Study Tour nach Israel – und damit eines, das nicht erst seit „Inklusion“ im Lichte des Übereinkommens der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderung zum Schlagwort avancierte, ein bedeutsames Thema ist.

Die Teilnehmenden der Study Tour sind alle Expertinnen und Experten auf diesem Feld und arbeiten in Institutionen und Organisationen, die relevante Akteure in diesem Bereich sind. So reiste eine Gruppe mit ausgeprägter Expertise und Erfahrungswissen gemeinsam nach Israel – für die meisten war es der erste Besuch in diesem besonderen Land. Entsprechend groß waren die Erwartungen und das Interesse.

Bestens vorbereitet durch das Team der Nationalen Agentur Bildung für Europa – und hier möchten wir insbesondere Frau Stefanie Kupka für die hervorragende Vorbereitung und Organisation danken – ging es los.

Was wir lernen und erleben durften und wie wir dies aus unseren Perspektiven einordnen, stellt dieser Bericht dar, in den Grenzen, in denen ein solcher Bericht all die vielfältigen Erkenntnisse, Eindrücke und Erlebnisse vermitteln kann.

Yad Vashem ist wohl für jeden Menschen - und insbesondere jede Deutsche und jeden Deutschen - ein Besuch wie kein anderer, kein „Programmpunkt“ unter anderen.

Wir sind sehr dankbar, dass wir gerade dort einen so ausgewählten, ausgezeichneten Guide hatten.

## 2. Bericht über Sonntag, 04.06.2017

Unser offizieller Start in das Tagungsprogramm erfolgte am Sonntag, 04.06.2017 fast pünktlich um 09:00 Uhr im **Ono Academic College in Tel-Aviv**. Das College bietet Bildungsgänge mit Bachelor- und Master-Abschlüssen in den Bereichen Recht, Betriebswirtschaft, Buchhaltung, Humanwissenschaften, Gesundheitsberufe und Musik, auf die sich zurzeit 10.000 Studierende verteilen. Es werden Programme für besondere Gruppen angeboten wie bspw. Israelis äthiopischer Herkunft, ultra-orthodoxe Studenten oder auch Menschen mit bestimmten Formen von Autismus.

Es begrüßte uns zunächst **Shmuel Pur** vom **Manpower Training & Development Bureau** des **Ministry of Labor and Social Affairs** des Staates Israel. Er ist auch der auf israelischer Seite für das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung seitens des dortigen Ministeriums für Arbeit und Soziales der zentrale Akteur. Shmuel Pur erläuterte den Programmaufbau. Der heutige und der morgen ebenfalls im Ono Academic College stattfindende Seminartag sind für uns als Überblick gedacht, um das System beruflicher Qualifizierung und Integration für Menschen mit Behinderungen in Israel kennenzulernen– angefangen beim gesetzlichen Rahmen bis hin zu beispielhaften pädagogischen Konzepten. Anschließend begrüßte uns **Frau Dr. Shira Yalon Chamovitz**,

die wir bei unserem Vorbereitungsseminar in Bonn bereits kennengelernt hatten. Ihre Motivation bei ihrer Arbeit für und mit behinderten Menschen stellte sie unter den Vorsatz: „Making Israel a better society“ – deswegen ist ihr auch dieses Austauschprogramm so wichtig.

Den ersten Themenpart übernahm **Frau Dr. Gaby Admon-Rick (Commission on Equal Rights for People with Disabilities, Ministry of Justice)**. Sie gab einen Überblick über die maßgeblichen rechtlichen Regelungen: das Equal Rights for People with Disabilities Law sowie die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen. Im Anschluss erläutert sie deren Umsetzung über die bildungspolitischen Ziele der israelischen Regierung in Bezug auf Menschen mit Behinderung: Allgemeine Erhöhung des Niveaus der Bildung und der arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten in der Zielgruppe, verstärkte Inklusion in Regelschulen, verbesserte Barrierefreiheit in Bildungseinrichtungen und Förderung des Bewusstseins für die Thematik in der Gesellschaft als Grundlage der angestrebten Veränderungen.



Im zweiten Themenblock stellte uns **Aya Hasdai** exemplarische Modelle im Spektrum von beruflicher Qualifizierung und Integration für Menschen mit Behinderungen vor. Aya Hasdai ist Gründerin und Geschäftsführerin der **Eshnav Ltd.**, einem Unternehmen, das berufliches Training und Integrationsleistungen für Menschen mit Behinderungen in Israel entwickelt und umsetzt, auch im Auftrag des dortigen Ministeriums für Arbeit und Soziales. Nach einem Exkurs auf die Gesetzeslage betont sie, wie wichtig es sei, sich vor der Entwicklung von Konzepten auf die Ebene des Alltags der Menschen zu begeben, um die es geht. Von diesem Punkt aus gilt es,

#### Austausch im Ono Academic College

den Zugang für Menschen mit Behinderungen zu allen Lebensbereichen zu ermöglichen und dafür Normen bzw. Standards zu entwickeln. Nach Prüfung der Hilfebedürftigkeit, die ausgehend von einer gesundheitlichen Beeinträchtigung festzustellen ist, gibt es in Israel sehr spezielle Angebote für Menschen mit Behinderungen, angefangen von der Feststellung der Leistungsfähigkeit über das berufliche Training bis hin zur Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche. Die Herausforderung liegt – und das kennen wir aus Deutschland ja bestens – in der Koordination und der Bürokratie, aber auch – damit haben wir aufgrund unseres dualen Berufsbildungssystems und der seit Jahrzehnten etablierten Einrichtungsstruktur zumindest keine so akute Herausforderung – in den noch nicht standardisierten Leistungsangeboten zur beruflichen Qualifizierung. Eine im Vergleich zu uns auch noch relativ junge gesetzliche Neuregelung stellt hier die Beschäftigungspflicht für behinderte Menschen dar (ab 100 Beschäftigten 3 % für privatwirtschaftliche Unternehmen und 5 % für Betriebe des öffentlichen Dienstes). Anhand eines in den Jahren 2013 bis 2014 durchgeführten Pilotprojektes stellt sie die Ansätze und die positiven Effekte dar. Davon ausgehend – so resümiert Aya Hasdai – gibt es in Israel noch viel zu tun, um die Teilhabewirkung durch berufliche Qualifizierung zu erhöhen.

**Dafna Silovisky (Director of Pedagogic Affairs, Pedagogical Department, Ministry of Labor and Social Affairs)** stellte die Aktivitäten des Ministeriums für Arbeit und Soziales im Bereich beruflicher Bildung für Menschen mit Behinderung vor. Organisatorisch ist das Department in folgende Einheiten gegliedert: Projekte zur Barrierefreiheit und für besondere Gruppen (Projects for Accessibility and Special Populations), Prüfungen und Zertifikate, pädagogisch-technische Entwicklung (Pedagogical-technological Development), Curriculum-Entwicklung und Evaluation. Für die Zielgruppe werden 21 Kurse angeboten, die auf Tätigkeiten in 20 Branchen vorbereiten.

Frau Dr. Silovisky erläuterte die Philosophie der Arbeit des Departments, Zugänglichkeit (Accessibility) zu Bildungsmaßnahmen durch Anpassung (Adaption) aller Teile einer

Maßnahme an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden zu erreichen. Sie zeigte dies abschließend mit einigen Beispielen, u.a. zum Einsatz von Gebärdendolmetschung oder Screen-Reader-Programmen in Seminaren und Prüfungen.

Nach der Mittagspause stellt uns **Ornit Avidan** vom **Israeli Institute on Cognitive Accessibility** grundsätzliche Überlegungen vor, was „Zugänglichkeit“ mit Fokus auf die kognitive Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen zur Erreichung von Teilhabe bedeutet und auf welchen Wegen in Israel versucht wird, diese zu schaffen. Unter der Prämisse „clear and simple“ zeigt sie die Möglichkeiten der Kommunikation über Symbole und grafische Darstellungen auf, die unabhängig von den unterschiedlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine leichtere Orientierung ermöglichen sollen. Voraussetzung sind genauso klare Regeln für die mündliche Kommunikation, angefangen vom Sprechtempo über die verständliche Wortwahl bis hin zur Rückversicherung, ob man verstanden wurde bzw. den anderen versteht. Einen wesentlichen Beitrag kann hier die Technik liefern, z. B. durch PC-Lernstationen mit Einhandtastaturen, mit Vorlesesoftware für erblindete Menschen etc. Der Zugewinn – so Ornit Avidan – ist ein universeller, für alle und mit allen Menschen.

Den abschließenden Programmpunkt bildete der Einblick in das **Projekt ROIM RACHOK**, einem speziell im Ono Academic College entwickelten Modell zur beruflichen Integration von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung aus dem autistischen Spektrum. **Dr. Efrat Selanikyo** erläutert, wie Menschen mit einer leichten Ausprägung von Autismus für bestimmte Tätigkeiten in der Armee ausgebildet werden, die gerade die besonderen Begabungen dieser Gruppe erfordern. Eine Tätigkeit ist z.B. das Auswerten von Satellitenbildern. Die Teilnehmenden an Roim Rachok sehen nicht besser aber anders und nehmen so kleinste Veränderungen auf in zeitlicher Abfolge gemachten Bildern des gleichen Motivs wahr und erkennen so frühzeitig bspw. die Errichtung neuer Gebäude. Das Programm zielt auch auf gesellschaftliche Teilhabe der Teilnehmenden: Ihnen soll die Möglichkeit gegeben werden, in der Armee Dienst zu leisten und einer Berufstätigkeit nachzugehen. In einer Gesprächsrunde mit den Programmteilnehmenden zeigte sich, welche positive Bedeutung Roim Rachok für die Betroffenen hat.

### 3. Bericht über Montag, 05.06.2017

Den 05.06. verbrachten wir erneut am **Ono Academic College**. Verschiedene Referenten stellten ihre Aufgabenbereiche, Strukturen, Aktivitäten und Leistungsangebote sowie das Engagement ihrer Organisationen für Studierende mit Behinderungen vor. Den israelischen Partnern war es besonders wichtig darauf hinzuweisen, dass auch von den Studierenden mit Behinderungen gleiche Leistungen wie von allen anderen Studierenden verlangt wird; allerdings erhalten die Studierenden mit Behinderungen vielfältige Hilfestellungen im Sinne des Nachteilsausgleichs.

**Dr. Nizat Almog**, Beraterin im Auftrag des **National Insurance Institute of Israel (Sozialversicherung)** berichtete über die Aktivitäten der letzten sieben Jahre beim Aufbau der **Academic Centers for Students with Disabilities in Israeli Colleges and Universities**.

Ein wichtiges Anliegen dieser Zentren ist es, Studierende mit Behinderungen bei der Organisation und Durchführung des Studiums zu unterstützen, die Zahl der Studierenden mit Behinderungen zu erhöhen und deren Studienabbrüche zu verhindern. In diesem Zusammenhang sieht es Dr. Almog als eine wichtige Aufgabe an, sowohl innerhalb der Studieneinrichtungen als auch in der Gesellschaft entsprechende Bewusstseinsprozesse zu initiieren.

Ein multiprofessionelles Team unterstützt die Studierenden individuell beim Studium, erbringt aber auch sozialrechtliche Beratungsleistungen, bis hin zur Hilfe bei konkreten Antragsstellungen.

Die beschriebenen Leistungen sind am ehesten vergleichbar mit den Beratungsstellen für Studierende mit Behinderungen an deutschen Universitäten – sie gehen aber von ihrem gesellschaftlichen Anspruch in Israel darüber hinaus.

**Iris Adato-Biran** vom **Center for Academic Support and Accessibility am Ono Academic College** stellte die technischen Hilfsmittel, die persönlichen Unterstützungsformen und die Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs in Prüfungen vor. Eine besondere Herausforderung der Software-Anpassung besteht in der Transformation von Standardprogrammen in die hebräische Sprache.

**Einat Mesterman**, von **JDC Tevet, einer israelisch-amerikanischen Non-Profit-Organisation** konzentrierte sich in ihrem Referat auf die Thematik den Übergang vom Studium in reguläre Arbeitsverhältnisse bestmöglich zu gestalten und gezielt zu fördern. Das Hauptziel des von ihr vorgestellten Programms ist es, Studierende mit Behinderungen so zu unterstützen, dass sie einen Arbeitsplatz bekommen, der ihrem Qualifizierungsniveau entspricht und damit einen angemessenen Verdienst gewährleistet. Ein wichtiger Bestandteil des Programms ist, dieser Zielgruppe zu praktischen Erfahrungen während des Studiums und dadurch zugleich zu persönlichen Kontakten zu potentiellen Arbeitgebern zu verhelfen. Somit gehört die Organisation von Praktika zu den vordringlichen Aufgaben von JDC Tevet. Für die Zielgruppe der Studierenden mit Behinderungen ist dies vor allem auch deshalb wichtig, da sie den regulären zwei- oder dreijährigen Militärdienst nicht absolvieren und ihnen damit die dort mitunter angebotenen berufsqualifizierenden Erfahrungen sowie für die israelische Gesellschaft spezifischen persönlichen Beziehungen fehlen.

Um die Integration in den Arbeitsmarkt zu befördern, werden zum einen spezifische Trainingsprogramme (z.B. Bewerbungstrainings) den Studierenden angeboten. Zum anderen wird versucht, durch Kontakte zu Arbeitgebern und Regierungsstellen die entsprechenden Arbeitsstellen zu akquirieren.



**Manfred Weiser und Matthias Nagel danken Dr. Benny Hozmi, Beit Eisi Shampiro**

Sehr engagiert stellte **Dr. Benny Hozmi** sein Projekt **Special University and Academic Friending** vor.

Die Gruppe, für die sich Benny Hozmi engagiert, sind junge Erwachsene mit kognitiven Beeinträchtigungen, die aber nicht zum Personenkreis von Menschen mit geistiger Behinderung gehören. Einen deckungsgleichen Begriff für Lernbehinderung in unserem Sinne kennt das israelische Bildungssystem nicht. Für diese Zielgruppe will Herr Hozmi Angebote entwickeln. Die Situation dieser Personengruppe ist dadurch geprägt, dass sie mit spätestens 21 Jahren die Sonderschule verlässt und dann

anschließende Bildungs- und Beschäftigungsangebote fehlen, d.h. kein Zugang zu Studium und sonstigen Qualifikationsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung und auch kein Militärdienst. Um die bestmögliche Förderung der Betroffenen in allen Lebensbereichen zu gewährleisten, bezieht er in seinem Ansatz die Person selbst, die Familie und das weitere Umfeld aktiv in den Prozess mit ein.

Im Rahmen zahlreicher von ihm entwickelter Kurse hat er unter anderem den Kurs Academic Friending entwickelt, der auf zwei Grundprinzipien beruht: zum einen das Lernen am Konzept des Universal design of learning und zum anderen die Soft-Skills der Lernenden.

Im Zentrum seiner pädagogischen Arbeit steht die Stärkung des positiven Selbstbildes der Jugendlichen; dazu gehört auch, dass ihre Träume und Visionen Ausgangspunkt bei der gemeinsam gestalteten Zukunftsplanung sind. Die Jugendlichen erhalten konkrete Erprobungsmöglichkeiten; ihre Erfahrungen werden mit ihnen besprochen, so dass sie realistische Tätigkeitsvorstellungen entwickeln können, die ihren Wünschen und Fähigkeiten entsprechen.



Dr. Shira Yalon-Chamovitz, Ono Academic College

Dr. Shira Yalon-Chamovitz, Ono Academic College, erläuterte das Konzept des **Universal Design of Learning (UDL)**. Mit dieser Herangehensweise versucht Ono eine Antwort auf die zunehmende Heterogenität ihrer Studierenden zu geben – einschließlich der Studierenden mit Behinderungen. Die zugrundeliegenden Prinzipien sollen den unterschiedlich Lernenden die Möglichkeit bieten, auf ihre Art und Weise möglichst effektiv zu lernen; zum Beispiel sollen unterschiedliche Lerntypen durch die differenzierten Lernangebote individuell angesprochen werden. Die Referentin machte auch deutlich, dass zunächst die Lehrenden von dem Konzept überzeugt werden mussten. Jetzt soll es schrittweise eingeführt werden, um die

Lernmöglichkeiten der Studierenden sukzessive zu verbessern.

Nach den einführenden theoretischen Grundlagen hatten wir die Aufgabe in Kleingruppen Aspekte von UDL in unsere eigene berufliche Tätigkeit zu übertragen.

Die Auseinandersetzung mit UDL verdeutlichte, dass Inklusion sich nicht auf den Fokus organisatorischer Veränderungen beschränken kann. Die zunehmende Heterogenität in Bildungseinrichtungen verlangt ebenso die Weiterentwicklung und gegebenenfalls Neuausrichtung der Lehr-Lern-Prozesse in der konkreten Ausgestaltung der Unterrichtsangebote.

#### 4. Bericht über Dienstag, 06.06.2017

Nach zwei Tagen am Ono Academic College ging es für uns am 06. Juni zu verschiedenen Stationen.

Zunächst besuchten wir das **Gal College** in der kleinen, jedoch als „High Tech Area“ geltenden Stadt Ra'anana. Die Managerin des Colleges, **Hemda Levi**, bezeichnet es als das barrierefreieste College Israels, das mit dem Leitmotiv „The bridge to your career“ für sich wirbt.

Hier lernen in kleinen Gruppen ca. 230 Studenten; davon 90% mit verschiedenen Behinderungsarten. Dabei wird den individuellen Bedürfnissen Rechnung getragen und auch auf die persönliche Zufriedenheit der Studenten großer Wert gelegt (regelmäßige Befragungen). Man kann hier von einer „umgekehrten“ Inklusion sprechen, denn die behinderten Studenten (90%) integrieren die Studierenden ohne Behinderung.

Mit Blick auf die technische Weiterentwicklung und die Auswirkungen der Digitalisierung – Stichwort Arbeitswelt 4.0 – warf die Leiterin des Colleges die Frage auf, wie sich der Arbeitsmarkt und dessen Bedarfe in den nächsten Jahren entwickeln wird und insbesondere, wie es gelingen kann, Menschen mit Behinderungen hierauf vorzubereiten. Diese

Fragestellung beschäftigt das College nicht zuletzt deswegen, weil es am Ende seinen Erfolg daran misst, wie die Integration der Studierenden in den Arbeitsmarkt gelingt. Wir stimmten überein, dass dies eine zentrale Frage ist, die auch uns bewegt und mit der wir uns aktuell ebenfalls auseinandersetzen. Ebenso sehen auch wir als entscheidenden Erfolgsindex vorrangig die Integration in den Arbeitsmarkt. Mit 72% ist die Integrationsquote des Gal College erfolgreich; zurückgeführt wird dies u.a. darauf, dass es während des Studiums, ca. ab Mitte der Fachkurse, Praktikumsphasen in Betrieben gibt. Die Arbeitgeber vermittelt das College, das hier – wie auch wir es kennen – dann auf spätere „Klebeeffekte“ setzt.



Gal College

Die Leiterin der beruflichen Bildung, **Emma Karabelnik**, erklärte uns, dass in 15 Berufen ausgebildet wird, wobei Entscheidungskriterien für die Einrichtung der entsprechenden Fachkurse einerseits die Bedarfe des Arbeitsmarktes, andererseits die Eignung des Berufes für Menschen mit Behinderungen sind. Das College entwickelt sich hier immer weiter und ist hierbei auch sehr innovativ.

Auf ein Alleinstellungsmerkmal wurden wir besonders hingewiesen: Das College bietet einen Kurs an, in dem behinderte Studenten dazu ausgebildet werden, Behinderte zu beraten und ihnen Arbeitsplätze zu vermitteln. Dies geht in die

Richtung unserer „Peer Counselling“-Ansätze.

Abgerundet wurde der Besuch durch die Besichtigung des Zahntechniker-, Metall- und Fräskurses sowie des Anatomiekurses, bei dem wir eindrucksvoll erlebten, wie hier ein Gebärdendolmetscher den Hörbehinderten die Teilnahme am Kurs ermöglicht.

Anschließend fuhren wir zu einem **Rehazentrum**, das mit Blick auf seine Funktion bewusst in einem „normalen“ Gebäude mitten in der Stadt und im Geschäftsleben platziert ist: Bei **Revadim** handelt es sich um ein „One-stop-center“, bei dem behinderte Menschen alle Leistungen aus einer Hand erfahren. Finanziert wird Revadim vom Ministerium für Arbeit und Soziales. Uns haben die Besonderheiten der Arbeitsweise und des Verständnisses dieser Einrichtung angesprochen: Während grundsätzlich in Israel ein Grad der Behinderung von 40% Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Reha-Leistungen ist, setzt Revadim mit 20% Grad der Behinderung auf einen niedrighwelligen Zugang. Die CEO **Frau Moa** erklärte uns, dass die Teilnehmer in enger Begleitung durch Sozialarbeiter, Therapeuten, Coaches, Psychologen, Mediziner und Lehrer strukturiert und optimal auf die Integration in Arbeit vorbereitet werden. Dazu gehören fachliche Vorbereitung und Qualifizierung, individuelles Coaching, Training von Bewerbungssituationen und Aufarbeitung von sonstigen Problemlagen. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die enge und abgestimmte Arbeit mit dem Unternehmen **Beeper**, einem Call Center, das die meisten der Teilnehmer von Revadim übernimmt. Das Unternehmen hat 400 Beschäftigte, die ca. 1.700.000 Telefonate im Monat erledigen. Mit einer Behindertenquote von 6% liegt Beeper deutlich über dem Schnitt (Quote in Israel ab 100 Beschäftigte 3%). Dass die Teilnehmer von Revadim hier erfolgreich eingesetzt werden können wird von der Vertreterin des Unternehmens, **Frau Beret** darauf zurückgeführt, dass Revadim genau die Anforderungen von Beeper kennt. Dadurch, dass es drei Schwierigkeitsgrade bei den im Call Center zu erledigenden Arbeiten gibt, können hier Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten beschäftigt werden. D.h. ein Einsatz der Mitarbeiter mit Behinderungen erfolgt passgenau nach deren Fähigkeiten und dem Komplexitätsgrad der Anforderungen. Beeper passt seinerseits – bei Bedarf – die Arbeitsplätze auf die spezifischen Erfordernisse der Mitarbeitenden mit Behinderungen an.

Durch die enge Kooperation zwischen Revadim und Beeper und den steten Austausch betonen beide Unternehmen, dass sie sich beide deutlich weiterentwickelt und voneinander gelernt haben. Neuen Herausforderungen können sie so gut begegnen und ihre Zukunftsfähigkeit sichern. Die Zusammenarbeit wird einhellig als Erfolgsstory im Sinne einer win-win-Situation bewertet, bei der Beeper den Fachkräftebedarf deckt und die Teilnehmer einen nachhaltigen Arbeitsplatz gewinnen.

Diese positive Einschätzung wurde anschaulich durch den Bericht einer behinderten Teilnehmerin bestätigt, die die einzelnen Phasen der Rehabilitation durchlaufen hat und für Beeper arbeitet.

## 5. Bericht über Mittwoch, 07.06.2017

### Besuch beim gemeinnützigen ORT Bildung-Netzwerk

Der Termin bestand aus zwei Präsentationen und einer Illustration eines sich in Entwicklung befindlichen Hilfsmittels für Menschen mit Behinderung. Zuerst stellte **Jandah Harrev**, der Leiter des Bereichs Luftfahrt, das ORT-Bildungsnetzwerk vor. Das Netzwerk besteht aus mehr als 200 Schulen. Ein Teil der Schulen vermittelt berufliche Kenntnisse im Rahmen des allgemeinbildenden Schulabschlusses ein anderer Teil der Schulen bietet berufsqualifizierende Abschlüsse an. Das Spektrum der Abschlüsse reicht analog zum deutschen Berufsbildungswesen von berufsbildenden Schulen zum Erwerb des Hauptschulabschlusses bis hin zur tertiären Berufsbildung. Ein Schwerpunkt des Vortrages lag auf dem pädagogischen Auftrag der Schulen nicht nur ein hohes Maß an beruflicher Handlungskompetenz zu vermitteln, sondern den Schülerinnen und Schülern auch dabei zu helfen, verantwortungsbewusste Mitglieder der israelischen Gesellschaft zu werden: Verantwortung zu übernehmen und Sicherheit im Umgang mit sich selbst und anderen seien zentrale Werte. So unterstützen die Schülerinnen und Schüler an ORT-Schulen zum Beispiel Werkstätten und Tagesstätten für Menschen mit Behinderung, helfen Senioren im Umgang mit Computern oder helfen bei der Instandhaltung von Häusern Bedürftiger. Herr Harrev merkte an, dass jeder einzelne Fachkenntnisse vergesse, hingegen wäre die Erfahrung einer alten Frau beim Streichen ihres Hauses geholfen zu haben, etwas, dass junge Menschen ein Leben lang behalten würden.



Im Ort College

Das Angebot von ORT richtet sich ausdrücklich auch an religiöse und ethnische Minderheiten in Israel. Die notwendigen Adaptionen, etwa in Bezug auf das angebotene Essen, seien ein Zusatzaufwand, der allerdings zu stemmen wäre. Herr Harrev betonte, dass er mit seiner Arbeit dazu beitragen möchte, dass die berufliche Bildung in Israel eine vergleichsweise hohe Wertschätzung erfährt wie in Deutschland. Eine Besonderheit des israelischen Bildungswesens liege im Militärdienst, den fast jeder junge Mensch in Israel durchläuft. Im Anschluss an den Militärdienst aber auch davor kann der Abschluss

des „Practical Engineers“ an ORT-Schulen erworben werden. Dieser sei in Bezug auf Ausrichtung und vermittelte Kenntnisse zwischen dem deutschen Ingenieurabschluss und dem Techniker anzusiedeln. Soldatinnen und Soldaten könnten die an ORT-Schulen erworbenen Vorkenntnisse während ihres Militärdienstes einsetzen, etwa bei der

Instandhaltung von technischem Material und hätten einen Vorsprung vor ihren Kameradinnen und Kameraden. Auch in Israel gäbe es von Seiten der Industrie einen Bedarf an Fachkräften mit Praxisorientierung: So betonte Jandah Harrev die starke Übergangsrate von Absolventen des „Practical Engineer“ ORT-Bildungsganges mit dem Schwerpunkt Luftfahrt in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung bei den israelischen Streitkräften und der staatlichen Flugzeuggesellschaft.

Einzelheiten zum Aufbau des „Practical Engineer“ wurden zu Beginn des anschließenden Vortrages von Frau **Nava Rimberg** deutlich. Sie beschrieb den Arbeitsalltag von erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen mit dem Satz, dass ein „Practical Engineer“ die Arbeitspläne von Ingenieuren verstehen, die Inhalte aufgreifen und in der Praxis umsetzen könne. Dreizehn unterschiedliche Studienrichtungen seien verfügbar: Von Architektur über Softwaretechnik bis hin zum Tiefbau. Die Zertifizierung erfolge durch fünf zentrale Prüfungen – vier in der Verantwortung des Ministeriums für Arbeit und Soziales und eine Prüfung in Verantwortung des Bildungsministeriums. Darüber hinaus gebe es auch weitere berufliche Bildungsgänge an ORT-Schulen in zahlreichen Berufsfeldern, sei es zur Qualifizierung für die Herstellung, Installation und Wartung von Klimaanlage – in Israel ein Berufsfeld mit hoher Nachfrage – oder für eine Tätigkeit als Buchhalter/in oder Schmuckdesigner/in. Vom Komplexitätsniveau als auch der Zeitdauer sind diese allerdings unter dem „Practical Engineer“ einzuordnen.

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen dieser Bildungsgänge können sich häufig Teile der Ausbildung auf ein fachverwandtes Bachelorstudium anrechnen lassen. Bei diesen Bildungsgängen würden teilweise Kooperationen mit größeren Unternehmen, wie zum Beispiel Coca Cola, aber auch der israelischen Armee, eingegangen. Diese bezahlen Teile der Ausbildung und übernehmen häufig erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen. Für einen erfolgreichen Abschluss eines Bildungsganges ist ein Praxisprojekt vorzuweisen. Dies kann sich auch auf Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung beziehen: So beschäftigte sich ein früheres Praxisprojekt zum Beispiel mit der Entwicklung einer speziellen Aktivitätsmatratze für schwerbehinderte Bewohnerinnen und Bewohner des Reha-Dorfes Aleh-Negev. Diese Matratze versucht unterschiedliche Stimuli, etwa durch Licht oder Musik, Patienten zu Bewegungen anzuregen. Mittels einer Verbindung mit dem Computer sei es möglich, die Reiz-Reaktionswahrscheinlichkeit zu bestimmen. Ein Schüler stellte sein aktuelles Abschlussprojekt in der Entwicklungsphase vor, das Menschen mit Mobilitätseinschränkungen helfen soll, die zum Beispiel ein Glas auf Grund von Nervenschäden nicht mehr in den Händen halten können. Es ist ein flexibler einsetzbarer Greifarm, der auf unterschiedlichen Flächen verankert werden kann. Die Materialkosten würden weniger als 200 Shekel betragen.

### **Anschließend Besuch bei der „Association of Craft and Industry in Israel“ (ACI)**

Bei unserem zweiten Termin bekamen wir die Gelegenheit, die Arbeit der „Association of Craft and Industry in Israel“ (ACI) kennen zu lernen. Diese Organisation vertritt die wirtschaftlichen Interessen insbesondere von kleinen und mittelständischen Industrie- und Handwerksunternehmen gegenüber den politischen Verantwortlichen (z.B. in der Knesset). Über die Repräsentation der Mitgliedunternehmen hinaus bietet die ACI verschiedene Dienstleistungen und Beratungen zu beispielweise folgenden Themenbereichen an: Finanz- und Rechtsberatung, Export oder Gründungsberatung. Somit gleicht die ACI in ihren Aufgaben dem BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie).

Empfangen wurde unsere deutsche Delegation von **Yossi Elkoby**, Präsident des ACI, welcher selbst bereits mit einer israelischen Delegation nach Deutschland gereist ist und eine enge Zusammenarbeit mit Shmuel Pur und dem „Ministry of Economy and Industry“ pflegt. Nach ein paar einführenden Worten leitete der ACI-Präsident weiter an seine Kollegin, **Ravit Gross**, die die Geschäftsfelder des ACI vorstellte. Einen wichtigen Aspekt der Arbeit des ACI nehmen die Beratung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und die damit oftmals einhergehenden Herausforderungen der Barrierefreiheit ein. Die ACI hatte

weiterhin Arbeitgeber aus verschiedenen Branchen geladen, die sich an dem Austausch während der laufenden Veranstaltung ebenso beteiligten.

In Israel liegt der Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbevölkerung aktuell bei etwa 14%. Dazu zählen 330.000 Kinder und 791.000 der über 20jährigen mit einer Behinderung. 60% der erwerbsfähigen Menschen mit einer Behinderung sind arbeitslos. Dadurch verliert die israelische Wirtschaft etwa 5 Millionen Shekel jährlich. Oftmals sind den von Arbeitslosigkeit Betroffenen die Unterstützungsleistungen aber auch nicht bekannt – ebenso wenig wie den Arbeitgebern. In Israel sind verschiedene Träger für die unterschiedlichen Behinderungsbilder und Leistungen zuständig (z.B. das Gesundheitsministerium, die Sozialversicherung oder das Militär), sodass sich daraus kaum Transparenz ergibt. Darüber hinaus haben sich 550 Organisationen der Inklusion von Menschen mit Behinderung angenommen, was die Situation nicht entschärft. Langfristig soll eine vermehrte Kooperation zwischen den einzelnen Trägern herbeigeführt sowie optimalerweise lediglich eine Anlaufstelle -ein One-Stop-Shop- geschaffen werden.



Austausch bei der Association of Craft and Industry in Israel (ACI)

Obwohl seit 2015 gesetzlich vorgeschrieben ist, dass Arbeitgeber ab 100 Mitarbeitern 3% bzw. 5% (Öffentlicher Dienst) Menschen mit Behinderung einstellen müssen, hat sich auf dem Arbeitsmarkt bisher nur wenig getan – ein Grund hierfür können weiterhin existierende Stigmata gegenüber Menschen mit Behinderung sein. Darüber hinaus trägt das seit 2009 geltende „Laron-Gesetz“ nicht unbedingt zur Motivation von Menschen mit Behinderung bei, eine Arbeitsstelle anzunehmen. Denn es besagt, dass Menschen mit Behinderung, die über 2.000 Shekel im Monat verdienen, die Unterstützungsleistungen gekürzt werden. Neben der Erwerbslosigkeit bleibt ihnen somit oftmals nur

eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor.

Diese Informationen wurden unserer Delegation in einem Vortrag der virtuellen Community „**Sicuy Shaveh**“ (gleiche Chance) zuteil, die zum einen Arbeitgeber aufklärt und zum anderen Menschen mit Behinderung dabei unterstützt, eine Beschäftigung zu finden. Dabei nutzt „Sicuy Shaveh“ insbesondere das Medium Facebook – dort können Menschen mit einer Behinderung ein Stellengesuch anlegen und sich präsentieren. Arbeitgeber haben wiederum die Möglichkeit, vakante Stellen anzubieten und mit den Menschen direkten Kontakt aufzunehmen.

Der vierte Referent dieser gelungenen Veranstaltung war ein Mitarbeiter der **WfbM „Ha‘ Meshakem“**. In den Werkstätten befinden sich etwa 2.000 Beschäftigte, die in drei verschiedenen Bereichen eingesetzt sind: Industrie, Dienstleistung, Platzierung + Integration. „Ha‘ Meshakem“ legt dabei besonderen Fokus auf die Platzierung der Beschäftigten auf dem ersten Arbeitsmarkt – wenn auch die meisten Beschäftigten noch in den eigenen Werkstätten tätig sind. Vor allem in den Peripherien sind Menschen mit Behinderung auf die Werkstattbeschäftigung angewiesen, weil sich dort ohnehin nur wenige Betriebe niederlassen. Im Zeichen der Inklusion hat „Ha‘ Meshakem“ eine innerbetriebliche Durchlässigkeit geschaffen, die es den Beschäftigten ermöglicht, sich von einem geschützten Arbeitsplatz bis zu einem begleiteten Arbeitsplatz in einem Betrieb weiter zu entwickeln. Ebenso wie in Deutschland arbeiten die WfbMs in Israel mit Firmen zusammen, die Teile ihrer Produktion in die Werkstätten auslagern – in „Ha‘ Meshakem“ findet beispielsweise die Produktion von Einmalrasierern statt, auch für den europäischen Raum. „Ha‘ Meshakem“ engagiert sich im Rahmen der Inklusion auch für die oftmals benachteiligte arabische Bevölkerung. 2016 wurde zum ersten Mal eine kleine Näherei eröffnet, in der 35 arabische Beschäftigte mit Behinderungen arbeiten.

Es folgte eine abschließende Diskussion, in der sich die deutsche Delegation, die ACI sowie die Referenten und die eingeladenen israelischen Arbeitgeber zu den jeweiligen Inklusionsbemühungen in Deutschland bzw. Israel erfolgreich austauschten.

## 6. Bericht über Donnerstag, 08.06.2017

Die Fahrt führt uns von Tel Aviv in südlicher Richtung zum Ort Sderot. Dort befindet sich der Campus des **SAPIR Academic Colleges**.

Begrüßt werden wir von **Frau Dr. Ruthie Eitan** in Deutsch. Sie weist uns auf die besondere Lage dieses Colleges hin. Die Gebäude sind aufgrund der Nähe – wir befinden uns 2 km vom Gazastreifen entfernt - besonders gesichert, so u. a. mit einer doppelten Mauer und Sicherheitsräumen. Im Jahr 2007 wurde ein Student am Eingang des Campus von einer Rakete getötet.



**Dr. Ruthie Eitan, SAPIR Academic College**

Das SAPIR Academic College gibt es seit 1963. Derzeit studieren hier ca. 7.000 Studenten. In SAPIR wird unterschieden zwischen akademischen Bildungsgängen und Qualifikationen im Technologischen Zentrum (School for Practical Engineering). Die akademischen Bildungsgänge sind mit den Abschlüssen einer Fachhochschule in Deutschland vergleichbar. Der Practical Engineer dauert ein Jahr. Er ist mit der zweijährigen Techniker Ausbildung in Deutschland nicht vergleichbar. Darüber hinaus gibt es im nichtakademischen Bereich eine Kunstschule sowie das "Sapir Tech" genannte Zentrum für Fernstudien und Sprachkurse.

Unweit von diesem Standort befindet sich die größte und international bekannte Universität Ben-Gurion in Ber'Sheva. Damit mag sich SAPIR nicht vergleichen. Der SAPIR Academic College versteht sich als ein regionales Aus- und Weiterbildungszentrum für die regionale Bevölkerung. Es ist das größte und einzige seiner Art in Israel.

Junge Menschen aus der Region, deren Eltern häufig ohne akademische Erfahrung sind, sollen die Möglichkeit der beruflichen Qualifikation auch in technischen Bereichen erhalten. Das SAPIR College adressiert seine Angebote an benachteiligte junge Menschen aus verschiedenen Bevölkerungsgruppen: Beduinen und arabische Israelis, Migranten aus Äthiopien, Nordafrika und den ehemaligen Sowjetrepubliken, die nach Israel eingewandert sind. Als neue Zielgruppe werden auch jüdisch-ultraorthodoxe junge Männer angesprochen. Das Programm „A Gate to Academy“ wurde für junge Beduinen entwickelt um ihnen den Weg in eine akademische Ausbildung zu ebnen. Um allen Absolventen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen werden zahlreiche Projekte mit der Industrie initiiert.

Frau **Yael Tsafir** ist verantwortlich für das Thema Accessibility (Zugänglichkeit) im SAPIR Academic College. Mit diesem Begriff ist die Beseitigung von Barrieren jeder Art hinsichtlich des Zugangs zu Qualifizierung und Bildung für Menschen mit Behinderung und Benachteiligte gemeint. Frau Tsafir sieht die Multikulturalität und Verschiedenheit der Studierenden als einen Vorteil für alle an. Das gemeinsame Miteinander führt zu einem besseren Verständnis füreinander. Unterrichtet wird im SAPIR College zum Einstieg in Iwrit (modernes hebräisch) und arabisch, später in Englisch.

Im Bereich der Practical Engineering Schule befinden sich 173 Studierende mit Problemen im Lernen (z.B. Dyslexie, Dyskalkulie, auditive Verarbeitungsstörung, nicht Lernbehinderung im unserem Verständnis) und 24 Studierende mit sensorischen, körperlichen oder psychischen Behinderungen. Es werden verschiedene Instrumente eingesetzt, damit die Studierenden ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können. Dazu zählen beispielsweise:

- Begleitung durch Sozialarbeiter gleicher sozialer Herkunft und Sprache
- Mentoren – Studenten begleiten Studenten
- Workshops zum Erlernen von Lernstrategien und Prüfungsvorbereitungen
- Übungen zur Prüfungssituation, Prüfungsbögen in verschiedenen Sprachen
- Einsatz technischer Hilfsmittel, wie Sprach- und Rechtschreibsoftware

Des Weiteren gibt es besondere Programme, die die Inklusion voranbringen sollen, so z. B. über den Sport, wo Studierende mit und ohne Behinderung gemeinsam trainieren.

Die meisten Studierenden (und Lehrer) leiden aufgrund der Nähe zum Gazastreifen unter posttraumatischen Belastungsstörungen. Auf dem Campus entstand deshalb ein Therapiezentrum, das von den Studierenden kostenfrei in Anspruch genommen werden kann.

### **Aleh Negev-Nahalat Eran**

Wir fahren weiter südlich in Richtung Ber'Sheva nach Ofakim. Hier befindet sich ALEH – ein modernes Rehabilitationsdorf für Menschen mit Behinderung in Israel. Weitere Standorte von ALEH finden sich in Bnei Brak, Gadera und Jerusalem. ALEH wurde 1982 von einer Gruppe von Eltern gegründet, die fest entschlossen waren, ihren schwer behinderten Kindern die bestmögliche Pflege und die Gelegenheit zur Entwicklung ihres vollständigen Potentials zu geben. Diese Eltern mieteten eine Wohnung und warben eine Gruppe engagierter Freiwilliger an, die sie beim Erreichen ihres Ziels unterstützen sollte.

In ALEH-NEGEV werden auf einem Gelände von 25 Hektar derzeit 140 Menschen mit schweren körperlichen und geistigen Behinderungen während der Entwicklung vom Kindesalter bis zu jungen Erwachsenen betreut. Perspektivisch sollen hier bis zu 200 Personen betreut werden.



**Therapeutische Gärtnerei in Aleh Negev-Nahalat Eran**

Die hier lebenden und betreuten Personen erhalten die beste medizinische, pädagogische und rehabilitative Pflege. Es gibt verschiedene Therapieangebote wie berufsbezogene Werkstattprogramme, Hydrotherapie im Schwimmbecken vor Ort, Reittherapie und Reitwege, Streichelzoo und Therapeutische Gärten. In den vorhandenen fünf Wohneinheiten mit 24 Bewohnern werden 120 junge Erwachsene mit schweren kognitiven und körperlichen Einschränkungen betreut. In ALEH möchte man die behinderten Kinder während der Entwicklung zu jungen Erwachsenen soweit als möglich ermutigen mit der Außenwelt zu kommunizieren, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und ihnen helfen ihr ganzes Potential zu entwickeln. Damit erhalten sie mehr Lebensqualität.

Wir werden über das weitläufige Gelände geführt. Hier finden sich große Parkanlagen, Wiesen und Entspannungszonen mit Wasser- und Klangspielen. Alle Pflanzen sind so ausgewählt, dass sie nicht giftig sind. Sollten sie von den Kindern oder Menschen mit Behinderung in den Mund genommen werden verursachen sie keinen Schaden. In der Schwimmhalle werden sowohl behinderte Kinder als auch ältere Menschen aus der Umgebung gleichzeitig mit einer 1:1 Betreuung therapiert.

Daneben befindet sich auf dem Gelände ein Kindergarten für Kinder mit und ohne Behinderung. Ziel ist es zu einer frühzeitigen Toleranz gegenüber behinderten Menschen zu erziehen.

Das Rehabilitationsdorf steht auch den Bewohnern in der Region offen. Hier werden Kinder mit leichten Behinderungen ambulant behandelt als auch Menschen nach Unfällen und mit Traumata therapiert. Großer Wert wird auch auf die Zahnbehandlung und –pflege der behinderten Menschen gelegt, bildet diese doch die Grundlage für eine gute körperliche Konstitution. Diese wird in der hier ansässigen spezialisierten Zahnarztambulanz regelmäßig durchgeführt.

Wir sehen verschiedene Werkstätten, wo Menschen mit starken geistigen und körperlichen Behinderungen in kleinen Gruppen beschäftigt werden. In einer Werkstatt haben die Menschen mit Behinderung Tiere in der Hand, damit sie lernen ihre Bewegungen besser zu kontrollieren. In einer anderen Werkstatt werden Keramiken angemalt. Diese werden auch als Souvenirs verkauft. Es gibt einen Bereich mit Pferden. Hier können die Menschen mit Behinderung diese streicheln und bürsten. Das führt zu sehr guten Therapieerfolgen. Auf dem Gelände besuchen wir eine kleine Gärtnerei. Jeder Bewohner hat seine Pflanze, die er pflegt. In den Blumentöpfen befinden sich die Fotos des jeweiligen „Gärtners“. Geplant ist, für die Gartenarbeiten 20 Menschen mit leichten Behinderungen einzustellen und beruflich zu qualifizieren mit dem Ziel der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

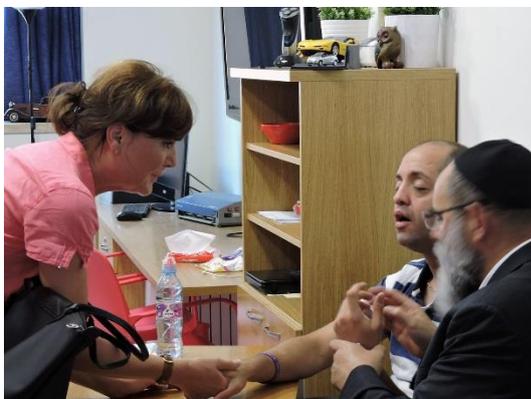
Der Personalaufwand ist erheblich. Für die Betreuung der 140 Bewohner und 4500 ambulanten Behandlungen sind 101 Studierende, 340 festes Personal und 450 Freiwillige im Einsatz. Unter den Freiwilligen finden sich auch Menschen aus verschiedenen Ländern, aber auch Soldaten der IDF. Damit ist ALEH auch ein regionaler Arbeitgeber im Bereich von Erziehung, Rehabilitation, Hausmeisterarbeiten, Verwaltung, Medizin, Pflege und vielem mehr.

ALEH ist ein 42 Millionen Dollar Projekt, das durch israelische Ministerien, Stiftungen und Privatpersonen weltweit unterstützt wird. ALEH Negev ist die einzige Anlage dieser Art. Es gilt als ein Beispiel für eine exzellente rehabilitative Pflege. Dieses Projekt findet internationale Beachtung, aufgrund seines innovativen Konzeptes. Der israelische Staat hat im Juni 2003 ALEH Negev-Nahalat Eran zum nationalen Projekt erklärt.

Weiter geht es nach Jerusalem.

## **Shalva**

Wir stehen vor einem sehr modernen neu gebauten Gebäude. Hier befindet sich Shalva. Es wurde von Malki und Kalman Samuels gegründet. Nach einer kurzen Einführung begrüßt uns Kalman Samuels, Gründer und Präsident von Shalva persönlich. Er stellt uns Shalva vor und führt uns durch das Gebäude.



**Kalman Samuel und sein Sohn Yossi kommunizieren mit Sabine Hustedt**

Shalva ist ein sehr modernes neu gebautes Familienzentrum, das neben modernen Therapieleistungen für Menschen mit Behinderungen auch Leistungen bereitstellt, die ihre Selbständigkeit erhöhen und somit ein selbstbestimmtes Leben fördern. Damit verbunden werden gleichzeitig Familien mit behinderten Kindern unterstützt und die soziale Eingliederung gefördert. Shalva setzt sich mit seinem Konzept für eine inklusive Gesellschaft ein. Die Einrichtung ist nicht konfessionell gebunden. Die unentgeltlichen Programme von Shalva umfassen eine breite Palette von Dienstleistungen für hunderte von Einzelpersonen von der Kindheit bis zum Erwachsenenalter.

Shalva ist eine Initiative, die sich überwiegend aus Spendengeldern finanziert. Sie kooperieren mit Regierungs-, akademischen und philanthropischen Institutionen in Interessenvertretungen, um eine inklusive Gesellschaft zu schaffen. Die Programme von Shalva sind seit fast drei Jahrzehnten preisgekrönt.

Wir konnten uns einen Eindruck über diese moderne Einrichtung verschaffen, die neben Schwimmhalle, Sportplätzen, einem großen öffentlichen Spielplatz vor der Einrichtung, Schlafräumen, Kindergarten, Synagoge und Cafeteria auch über einen Kino- und Veranstaltungssaal verfügen.

Herr **Kalman Samuel** machte uns mit seinem zweitgeborenem Sohn Yossi bekannt, der aufgrund eines Impfschadens im Alter von 11 Monaten schwerstbehindert ist. Zunehmend blind, taub und hyperaktiv kommuniziert er mittels taktiler Gebärdensprache über die Hände mit seiner Umwelt. Die unmittelbare Konfrontation mit Behinderung, die persönlichen Erfahrungen, Sorgen und Nöte sind für die Eltern von Yossi der Grundstein für den Aufbau von Shalva.

## 7. Bericht über Sonntag, 11.06.2017

### **Shekel-Community Service for people with special needs, Yad Haruzim**

SHEKEL wurde 1979 von Israels Ministerium für Arbeit und Soziales und der Gemeinde Jerusalem gegründet. Heute unterstützen 550 Mitarbeiter und 700 Freiwillige 8.000 Menschen mit besonderen Bedürfnissen aus allen Bereichen der israelischen Gesellschaft.

**Dr. Ezrahi Erez** machte die Grundzüge der Ausrichtung von Shekel deutlich: das Unterstützungskonzept soll Personen mit Handicaps aller Art, auch außerhalb der Behinderung, helfen, Zugänge zu einem integrierten, gesellschaftlichen Leben zu finden. Es ist sehr kultursensibel ausgerichtet und greift proaktiv gesellschaftliche Themen auf, die Unterstützung für Bürger notwendig machen. Neben Hilfen für einzelne Individuen ist es immer auch der Ansatz, die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass schon hier Barrieren genereller Art abgebaut werden.

So stellte **Herr Froukh**, Bereichsverantwortlicher für berufliche Bildung einen Unterstützungsansatz vor, der darauf zielt, Kinder und erwachsene Menschen mit Behinderungen stark zu machen, um mit (drohenden) sexuellen Übergriffen angemessen umgehen zu lernen. Der Regelunterricht in Schulen, den alle israelischen Schüler hierzu genießen, ist für die speziellen Aspekte und die Zielgruppe mit leider erhöhtem Risiko der Konfrontation nicht umfassend genug ausgelegt.

**Hr. Ramad**, der das Zentrum für Zugänglichkeit leitet, leistet mit seinen 12 Mitarbeitern aktive Aufklärungsarbeit in Ministerien, Kommunen und Unternehmen, um architektonische und systemische Barrieren zu erkennen und diese durch Technikeinsatz und veränderte Standards der Auslegung zu reduzieren. Er scheut nicht die Herausforderung und nannte als Beispiele Systemveränderungen der Qualität wie das Ziel, aus der Knesset das „zugänglichste Parlament der Welt“ zu machen, bis hin zum „Megaprojekt“ eine Barrierereduzierung oder sogar -freiheit der Altstadt von Jerusalem.

Shekel weist sich dadurch aus, dass in den direkten personenbezogenen Hilfen, die Personen ihren Unterstützungsbedarf in Form und Zielrichtung der Leistungen selbst definieren.

Das gilt für alle Unterstützungsbereiche, von der Wohnassistenz und Unterstützung bei der Freizeitgestaltung, über berufliche Orientierung und Bildung bis zur Assistenz innerhalb der Arbeitswelt. Grundsätzlich werden aber sehr „ambulante Formen der Hilfeleistung“ und im Arbeitsleben eine möglichst marktnahe, inklusive Platzierung angestrebt.

Die Wohn- und Freizeitunterstützung findet für verschiedenen Zielgruppen, dann aber eher gepoolt nach Bedarfen, statt. Die Wohnungen sind mehrheitlich am allgemeinen Markt gemietet.

Am Standort konnten wir „geschützte Arbeitsplätze“ (Näherei, Kommissionierung) ansehen, weiterhin kooperative Arbeitsplätze mit der Firma „mobileye“, wo high functional Autisten IT-Arbeiten verrichten und damit Arbeit aus Südostasien nach Israel geholt wurde. Alle Beschäftigten erhalten ein Gehalt, zur Anrechnung des Gehaltes wurden unterschiedliche Aussagen getätigt.



**Geschützte Arbeitsplätze in der Industriemontage**

Shekel finanziert sich je nach Altersbereich der Bedürftigen aus verschiedenen ministeriellen Quellen, Spenden und in kleinem Umfang auch durch Einnahmen aus eigener wirtschaftlicher Aktivität.

Besonders eindrucksvoll war der Auftritt von **Frau Smadar**, die als Mensch mit Behinderung seit 10 Jahren in der Knesset in diversen verwaltenden Hilfstätigkeiten beschäftigt ist und von Shekel vorab unterstützt wurde. Frau Perez stellte uns das Vorgehen der Knesset im Gesamten vor. Seit dem Gleichberechtigungsgesetz 1990 werden Menschen mit Behinderung in der Knesset beschäftigt, zunächst handverlesen in Unterstützungsorganisationen, mehr und mehr

aber durch barriere-reduzierte Ausschreibungen und nach aktiven Bewerbungen. Während 2006 noch 19 Personen Anstellung fanden, ist das Spektrum quantitativ und qualitativ bzgl. möglicher Arbeitsfelder deutlich erweitert worden. Die Personen erfahren eine geordnete Einführung in die Prozesse durch den direkten Vorgesetzten; die Kontaktgestaltung mit allen Knessetmitarbeiter wird durch regelmäßige Veranstaltungen abgesichert. Frau Smadar bestätigte eine Zahlung eines gleichen Lohns wie alle anderen Angestellten und die prinzipielle Möglichkeit weitere Karriereschritte gehen zu können.

Zur Diskussion um einen Einsatz in Bereichen mit Geheimhaltung und besonderem Datenschutz konnte kein einheitliches Bild vermittelt werden. Dieses Thema wäre es ohnehin wert generell nochmals in beiden Ländern diskutiert zu werden.

### **Myers-JDC-Brookdale Institute, Jerusalem**

Das Myers-JDC-Brookdale-Institut ist das führende Zentrum für angewandte Sozialforschung in Israel und für die jüdische Welt. Mit über 100 Mitarbeitern soll die Wirksamkeit von sozialen Einrichtungen und Sozialpolitik durch die Entwicklung und Verbreitung von Wissen über soziale Bedürfnisse sowie die Wirksamkeit von bestehenden und geplanten Programmen verbessert werden.

Das Institut wurde 1974 als gemeinnützige Partnerschaft zwischen dem amerikanischen Jüdischen Joint Distribution Committee und der Regierung Israels gegründet.

Die gute Zusammenarbeit verschiedenster Organisationen ist einer der Grundpfeiler des Institutes.

**Dr. Jack Habib**, der Direktor des Instituts veranschaulicht den Auftrag des Instituts mit dem Hinweis, dass die beste Idee bei schlechter Ausführung nichts taugt und daher fundierte Evaluation unverzichtbar sei. Ein wichtiges Ziel müsse sein, mehr Beschäftigung von behinderten Menschen zu realisieren, nicht zuletzt um deren soziale Isolation aufzuheben.

**Dori Rivkin** (Direktorin der Abteilung Forschung im Bereich Behinderung im Institut) stellt das Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderung dar.

Behinderung ist definiert als ein länger als sechs Monate andauerndes gesundheitliches Problem, das die täglichen Aktivitäten in unterschiedlichem Umfang beeinträchtigt.

Die Zuordnung zum Personenkreis erfolgt über eine Selbsteinschätzungsbefragung mit anschließendem Anerkennungsverfahren. Mit der Anerkennung verbunden ist die Zahlung einer Invaliditätsrente und Anspruch auf weitere Unterstützungen.

Belastbare Zahlen für nicht befragbare Menschen sind noch nicht erhoben.

Eine homogene Regelförderung gibt es nicht, schätzungsweise 25% der Menschen mit Behinderung in Israel erhalten Unterstützungsleistungen. Die Unterstützung im Familiensystem ist noch die Regel.

Zur Erhebung der Anzahl der Menschen mit Behinderung existieren offensichtlich unterschiedliche Statistiken. Der Vortrag nennt 1.400.000 Menschen mit Behinderung, die folgenden differenzierteren Zahlen sind dem Bericht des Institutes „facts and figures on disabilities in Israel 2015“ entnommen.

- In Israel gibt es 1.603.500 Menschen mit Behinderungen.
- Menschen mit Behinderungen machen 20% der Bevölkerung aus.
- 25% der erwachsenen Bevölkerung (Alter 20+) sind Menschen mit Behinderungen (1.344.600 Personen).
- 10% der erwachsenen Bevölkerung haben schwere Behinderungen (535.500 Personen).
- 15% der erwachsenen Bevölkerung haben mäßige Behinderungen (809.200 Personen).
- Damit machen behinderte Menschen 20% der Gesamtbevölkerung aus. Mehrfachbehinderung werden bei 47% der behinderten Menschen festgestellt.
- Arabische Israelis sind vergleichsweise häufiger von Behinderung betroffen als jüdische.

Die Unterstützung von Menschen mit Behinderung durch Regierungsprogramme ist in einem „Basket“ zusammengefasst.

Die möglichen Unterstützungen sind nicht immer übersichtlich und oft durch Budgets begrenzt.

Es gibt eine große Anzahl unterschiedlichster Unterstützungsansätze, die auf den Grundsätzen der UN-Behindertenrechtskonvention aufbauen.

Wichtige Eckpfeiler sind hier:

- Unterstützung orientiert sich am Bedarf, nicht an der Diagnose
- Personenzentrierung und Erhöhung der Wahlmöglichkeit des Einzelnen
- Verbesserung der Inklusion in die Gesellschaft

Ein Beispiel für ein gut funktionierendes Projekt ist die Anforderung, dass jeder, der in der Öffentlichkeit arbeitet, einen Kurs absolvieren muss, in dem für die Bedarfe von behinderten Menschen sensibilisiert wird. (Die beste technische Ausstattung z.B. eines Busses nützt dem Rollstuhlfahrer nichts, wenn der Busfahrer an der falschen Stelle hält.)

In den Fokus kommt zunehmend der Zusammenhang von Armut und Behinderung, der an Bedeutung gewinnt, da die unterstützenden Eltern wegfallen.

Nur wenige Menschen mit Behinderung sind vollbeschäftigt, generell sind Einkommen meist unterdurchschnittlich. Es ist eine Art „zweiter Arbeitsmarkt“ entstanden, das System ist allerdings komplex und nicht ausreichend koordiniert.

Neben WfbM-ähnlichen Einrichtungen (sheltered-workshops) und geförderten Einzel- und Gruppenarbeitsplätzen in Unternehmen soll ein Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt gefördert werden. Auch Jobcoachings finden in einzelnen Projekten statt.

Der Staat versucht mit verschiedenen Ansätzen, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu fördern.

- Ein neues Gesetz verlangt die Beschäftigung von 3 -5% Menschen mit Behinderung
- Die Invaliditätszulage soll reformiert werden
- Eine Anpassung des Mindestlohnes bei Minderleistung soll möglich sein
- Anpassung von Arbeitsplätzen mit Unterstützung der Arbeitgeber durch den Staat

Leider werden die vorhandenen Programme nur wenig in Anspruch genommen.

Gründe sind unter anderem mangelnde Information, aber auch Nachlässigkeit in der Ausführung.

Behinderung ist in Israel immer noch ein Makel vor dem Hintergrund, dass vorrangig Studium und Militär erstrebenswerte Karrieren darstellen.



Präsentation der Evaluationsdaten

**Dafna Haran** als Mitarbeiterin für angewandte Forschung beim Institut informiert über die Reform des Anrechnungssystems von Einkommen auf staatliche Unterstützung.

Bis zur Reform im Jahr 2009 („Laron Law“ for employment integration) bewirkte ein Einkommen von mehr als 2000 NIS den Verlust jeglichen Anspruchs auf staatliche Unterstützung.

Die Rückkehr ins System war schwierig und belastend. Folge: Nur in wenigen Fällen wurde das System zugunsten des Versuchs, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, verlassen.

Die Reform besteht im Wesentlichen in einem geringeren, graduell gestaffelten Anrechnungssystem bei genereller Beibehaltung des Status. Eine Evaluation hat wiederum ergeben, dass auch hier die Möglichkeiten nicht ausgeschöpft werden und folgende Barrieren ausgemacht:

- Das Angebot ist nicht bekannt genug und zu kompliziert
- Die Angst vor dem Verlust der Leistungsberechtigung persistiert
- Misstrauen gegenüber dem National Insurance Institute und der Regierung allgemein
- Koordinationsmangel im System
- Fehlende Erwartungshaltung der Gesellschaft lähmt („Behinderte arbeiten nicht“)
- Berufsbildende Angebote fehlen
- Unzureichende Berücksichtigung von Mehrfachbehinderungen, insbes. Lernbehinderung und ADHS

Weiterhin ist der Personenkreis der Menschen mit seelischen Behinderungen noch nicht ausreichend evaluiert. Bisläng dominiert noch das Bemühen des Einzelnen oder auch der Familie, die Beeinträchtigung zu verstecken und der befürchteten Stigmatisierung zu entgehen. Hier wird noch nach passenden Unterstützungsangeboten gesucht.

## 8. Fazit

“On behalf of the group I have the honor and the pleasure to thank you, Shmuel, and your team - especially Tal – for having organised such an interesting and in a lot of ways very special program for us.

It's not possible to mention all the different institutions and organisations we were able to visit, all the people you enabled us to meet, all the places we were lucky to see.

Let me therefore please try to sum up our impressions, thoughts and feelings.

We thank you very much for giving us such a wide-ranged, in the best of the sense “colourful” insight.

Everywhere we felt very welcome and we appreciated that our visit was organised with a mixture of high level competence and great engagement.

Coming to issues of contents and attitude:

We were impressed of the strong willingness in Israel to include people with disabilities in society – and by aiming at this focusing on labor, on occupation. We share the opinion that qualification, education and occupation – work – is an extraordinary crucial point concerning inclusion.

We learned that the Israeli government and administration are very committed to the issue of inclusion and that you've adopted a very progressive legislation. If we dare say so: our compliments. What a great achievement in a rather short time. We can learn from you.

We came with many expectations and questions, we learned a lot, got many answers – but leave with even more questions. We'd like to confess: We wish we would have had more time to be able to ask all our questions. We understand that you presented us a very intense agenda and timetable in order to let us see and learn as much as possible. So we'll have to keep in contact – maybe in different ways – in order to find out more about our different and/or common ways of approaching vocational education and training of people with disabilities and get into even more intense exchange. This is the point to talk about the bilateral project you told us during our first day here in Israel you'd like to set up. Be sure: On our side there is a lot of interest and willingness to exchange and to cooperate. As we already expressed, we consider especially questions of qualifying the staff training people with disabilities a subject either relevant as well as suitable for common activities.

Let me point out our visit at Brookdale/Myers to stress that this date helped us to “make the picture round – or rounder”, that our visit there, the presentation and exchange, gave us a very good orientation, a kind of frame helping us to put in all the dates in we had before.

We appreciated especially all opportunities to get into direct contact with different persons and different biographies and to experience feedback by individuals in addition to lectures. Those moments made issues get a face and a voice and we'd like to thank for this very much. Especially as it is typical for the great openness we could face and enjoy anytime and at all meetings and places.

All of us come from different institutions and organisations and even if we share the topic “vocational education and training of people with disabilities”, we have different competences, different experiences, different perspectives – so each of us will return to Germany with different impressions and memories. But we all take with us a common kind of “core”, shared “tendencies” of impressions which I tried to sum up a little.

Last not least: Being able to get to Masada, to the Dead Sea, was not only interesting and a very well chosen cultural program. It also made us “feel” Israel and its variety and richness somehow, in a literary sense, let us smell and sense the desert with its heat and the return to the vivid city of Jerusalem with its green and nature let us think back to never-sleeping Tel

Aviv. Thank you very much for allowing us to see all those places, all being part of Israel. Not to forget the adventure of the Segway tour in Jaffa which, as you realized, some of us were very reluctant about in the first moment but all of us enjoyed very much.

Thank you very much for all the hospitality and the very warm welcome “

Diesen zum Abschluss der Study Tour beim Auswertungsgespräch im israelischen Ministerium für Arbeit gesprochenen Worten ist ein langer Abend des intensiven Austauschs und der Diskussion innerhalb der deutschen Delegation vorausgegangen. Diese gruppeinternen Beratungen zeigten, dass es neben viel Übereinstimmung auch in einzelnen Punkten sehr unterschiedliche Wahrnehmungen und Bewertungen gab. Zugleich bereicherte der Austausch darüber die jeweilige individuelle Teilnahme und Reflexion der Study Tour sehr.

Es war unser Anliegen, die kurze Zeit zur Auswertung mit der israelischen Seite am letzten Tag der Study Tour dafür zu nutzen, dem israelischen Partner ein Feedback zu geben, das gebündelt den Konsens innerhalb der Gruppe vermittelt und nicht möglicherweise Einzeleindrücke übergewichtet. In der Bereitschaft, sich für diese gruppeninterne Beratung und diese Verständigung viel Zeit zu nehmen, drückt sich auch die Wertschätzung aus, die wir empfinden und zum Ausdruck bringen wollten.