JOBBRÜCKE SPORT

Projekt zur Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aus Mitteln des Ausgleichsfonds

SSB
Stadtsportbund Halle

jobcenter Halle (Saale)

Bundesagentur für Arbeit

Transferbericht — Seite 4

isw-Evaluierungsbericht — Seite 40

Anlagen — Seite 62
Literaturverzeichnis — Seite 63

Anlage 9: Barriereatlas — Seite 82

Transfer-bericht

1 Projektüberblick - 6

2 Die Ausgangssituation - 6

2.1 Wirtschaftliche und kulturelle Verfassung, soziale Einstellung der potentiellen Arbeitgeber - 6

2.2 Arbeitsmarktsituation in Halle (Saale) - 7

2.3 Arbeitsmarktsituation des gemeinnützigen Vereinssports - 8

3 Das Netzwerkmanagement - 10

3.1 Zuständigkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen - 10

3.2 Kenntnisse, Erwartungen und Einstellungen der Netzwerkpartner bei Projektbeginn - 11

3.3 Projektumsetzung Überblick - 11

3.3.1 Facetten und Ergebnisse der Zukunftswerkstatt - 11

3.3.2 Konsens der Projektrealisierung - 12

3.3.3 Überblick Projektpraxis - 13

4 Das Management zur modularen Arbeitsplatzgestaltung - 14

4.1 Zuständigkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen - 14

4.2 Kenntnisse, Erwartungen bei Projektbeginn - 15

4.3 Projektumsetzung Überblick - 16

4.3.1 Kombination von Arbeitsanforderungen - 16

4.3.2 Die Möglichkeiten des Jobsharings - 16

4.3.3 Die Möglichkeiten der arbeitgeberübergreifenden Lösungen - 17

4.3.4 Die Vielfalt des Arbeitsaufkommens inklusive Umfang, körperliche und geistige Anforderungen und Belastungen - 18

5 Barrieremanagement - 19

5.1 Zuständigkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen - 19

5.2 Kenntnisse, Erwartungen bei Projektbeginn - 19

5.3 Projektumsetzung Überblick - 20

5.4 Typische Barrieren - 20

6 Betreuung – Vermittlung und Förderung von langzeitarbeitslosen Menschen mit Handicap - 22

6.1 Zuständigkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen - 22

6.2 Kenntnisse, Erwartungen bei Projektbeginn - 23

6.3 Projektumsetzung Überblick - 24

6.3.1 Betreuungs- und Vermittlungsmanagement - 25

6.3.2 Betreuungs- und Fördermanagement - 27

7 Zusammenspiel der Managementbereiche – Darstellung an Beispielen - 28

7.1 Sportverein A - 28

7.2 Sportverein B - 29

7.3 Sportverein C - 31

8 Bewertung der Projektergebnisse - 32

9 Handlungsempfehlungen - 34

9.1 Empfehlungen an Vereine - 34

9.2 Empfehlungen an Verbände - 34

9.3 Empfehlungen an fördernde Institutionen - 34

9.4 Empfehlungen an den Gesetzgeber - 35

10 Jobfibel (Arbeitsplätze in gemeinnützigen Sportvereinen) - 36

11 Best-Practice-Leitfaden - 39

1 Projektüberblick

Das Projekt „Jobbrücke Sport“ war ein Pilotprojekt und eine gemeinsame Initiative des Stadtsportbundes Halle e.V., des Jobcenters Halle (Saale) und der Bundesagentur für Arbeit Halle (Saale), unter Berücksichtigung des Strategiekonzeptes des Deutschen Olympischen Sportbundes „Inklusion im und durch Sport“.

Es sollten Mittel und Wege aufgezeigt werden, wie langzeitarbeitslose und schwerbeschädigte Menschen in Vereine des gemeinnützigen Sportes in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelt werden können. Zur Umsetzung waren folgende Maßnahmen geplant:

- Einbringen des Stadtsportbundes Halle e.V. in das bestehende Netzwerk der beteiligten Institutionen, Verdichtung und Ausbau des Netzwerkes (Netzwerkmanagement)
- Erschließung von Arbeitsmöglichkeiten im gemeinnützigen Vereinssport, Herausarbeitung von modularen Arbeitsplätzen (Management zur modularen Arbeitsplatzgestaltung)
- Feststellung typischer Barrieren und Erarbeitung von Vorschlägen zur barrierearmen Arbeitsplatzgestaltung (Barrieremanagement)
- Gestaltung der Vermittlung langzeitarbeitsloser und schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt des gemeinnützigen Vereinssports (Vermittlungsmanagement)
- Darstellung und Nutzung der Förderinstrumente zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt (Fördermanagement)
- Herausarbeitung der erforderlichen Betreuungsmaßnahmen von der Erstvorstellung bis zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis (Betreuungsmanagement)
- Beispiele zur Darstellung des Zusammenspiels der Managementbereiche
- Erarbeitung von Handlungsempfehlungen

Am Anfang des Projekts waren bei den Projektverantwortlichen Vorstellungen und Pläne zur Umsetzung vorhanden. Jedoch wurde mit dem Projekt zur Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben „Jobbrücke Sport“ neues Terrain betreten.

2 Die Ausgangssituation

2.1 Wirtschaftliche und kulturelle Verfassung, soziale Einstellung der potentiellen Arbeitgeber

Der Sport organisiert sich in Deutschland selbst. In der Regel findet er in rechtlich selbstständigen und gemeinnützigen Vereinen statt. Diese sind über seine Strukturen, wie Landessportbünde, Sportfachverbände und Stadt- bzw. Kreissportbünde Mitglied im Deutschen Olympischen Sportbund als Dachorganisation. Zurzeit sind in Deutschland über 27 Mio. Menschen Mitglied in mehr als 90.000 Sportvereinen. Damit ist der Sport die größte Bürgerbewegung (lt. Statistik des DOSB). Die Sportvereine finanzieren sich über Mitgliedsbeiträge, Sportfördermittel der Kommunen, der Länder und des Bundes. Zusätzliche Mittel werden über wirtschaftliche Geschäftstätigkeiten generiert (z.B. Sponsoring).

Im organisierten Vereinssport treffen Menschen aus allen Schichten zusammen. Weiterhin stellen die Vereine eine wichtige Möglichkeit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund dar. Für schwerbehinderte Menschen können Sport und die Teilhabe am Arbeitsleben einen besonders hohen Stellenwert haben, denn sie bieten wesentliche Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft „Inklusion heißt Teilhabe, und zwar gleichberechtigt und selbstbestimmt. Teilhabe ist kein Akt der Fürsorge oder Gnade und schon gar nicht des Mitleids.“[1] Damit ist der Sport u.a. ein wichtiges Medium für den Zusammenhalt der Gesellschaft.

Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 2009 verpflichtet, den Arbeitsmarkt barrierefrei zu gestalten. Das bedeutet: gleiche Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) positionierte sich in seinem Strategiekonzept „Inklusion im und durch Sport“[2] zu den Aufgaben der Inklusion und der zielgerichteten Umsetzung auf verschiedenen Ebenen, wie Einbeziehung schwerbehinderter Menschen in den Sportbetrieb, Erschließung des „Arbeitsmarktes Sport“ und des Ehrenamtes für Menschen mit Handicap, durch Schaffung von Möglichkeiten des Zugangs für schwerbehinderte Menschen. Dieser ständige Prozess wird durch die „DOSB – Arbeitsgruppe Inklusion“ vorangetrieben, mit den Gliederungen sowie Vereinen umgesetzt. Daran beteiligte sich auch das Projektteam des Projektes „Jobbrücke Sport“, insbesondere durch Teilnahme an Erfahrungsaustauschen und Arbeitsgesprächen.

Mit seinem sportpolitischem Grundsatzpapier „Sportland Sachsen-Anhalt 2020“[3] bekennt sich das Land und der Landessportbund Sachsen-Anhalt zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Sport. Auch hier arbeiteten die Projektteilnehmer des Projektes „Jobbrücke Sport“ und der Stadtsportbund Halle an der Umsetzung mit. So wurden die Sportstätten u.a. auf „Barrierefreiheit“ überprüft. Die Ergebnisse gingen in den „Barriereatlas“ ein. Gleichzeitig wurden Vorschläge zur Verbesserung der Situation, hinsichtlich Zugänglichkeit und Nutzung der Sportanlagen für Menschen mit Behinderungen erarbeitet. Dies dient auch der Gestaltung des Sportstättenkonzeptes des Landes bis zum Jahr 2020. Künftig sollen die Erkenntnisse in die Sanierung, den Sportstättenneubau und damit die Landesförderung einfließen.

Sportvereine sehen sich als wichtiges Bindeglied der Gesellschaft. Sie nehmen die sozialen und kulturellen Aufgaben an. So sind Sportvereine z.B. in sozialen Brennpunkten eine wichtige Anlaufstelle für Kinder und Jugendliche.

Den Umgang mit schwerbehinderten Menschen in Sportvereinen muss man differenziert betrachten. Es gibt viele Vereine, welche bereits Erfahrungen damit haben, z.B. über Angebote im Gesundheitssport (Prävention und Rehabilitation). Andererseits gibt es auch Vorbehalte, wie z.B. Unsicherheiten bei Trainern und Übungsleitern wegen rechtlicher Fragestellungen. Als Querschnittsaufgabe wird die Inklusion von der überwiegenden Anzahl der Vereine noch nicht angesehen. So engagieren sie sich in paraolympischen Sportarten und sind auch für Zuschauer mit Handicap interessant. Jedoch haben die Sportvereine schwerbehinderte Menschen als Angestellte oder für das Ehrenamt noch wenig im Fokus, obwohl sie sich als Arbeitgeber besonders eignen, da es Möglichkeiten gibt, leidensgerechte modulare Arbeitsplätze zu gestalten. Hinzu kommt, dass langzeitarbeitslose und schwerbehinderte Menschen in Sportvereinen die Möglichkeit haben, neue soziale Kontakte zu knüpfen. Die Einbeziehung in das Vereinsleben ist von den Vereinen gewollt und wird von ihnen gefördert.

1 Nadine Wettstein, Impulsvortrag zum 30.Gesprächskreis zur sozialen Inklusion, G.-F.-Händel-Halle, Salzgrafenplatz 1, 06108 Halle (Saale), 23.11.2017

2 Strategiekonzept „Inklusion im und durch Sport“, Herausgeber: Deutscher Olympischer Sportbund, Januar 2015

3 Sportland Sachsen-Anhalt 2020, Bilanz und Ausblick, Sportpolitisches Grundsatzpapier; Herausgeber Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt (September 2017)

2.2 Arbeitsmarktsituation in Halle (Saale)

In Deutschland leben nach Angaben des Institutes der deutschen Wirtschaft Köln e.V. 3,25 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren – Tendenz steigend.[4] Die Aufgabe, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu inkludieren, wird also künftig größer.

Diese Einschätzung spiegelte sich auch in den Zahlen zur Arbeitsmarktintention der schwerbehinderten Menschen in der Region wieder: So wies die Stadt Halle (Saale) im Februar 2019 eine Arbeitslosen-Quote von insgesamt 8,7% aus. 75,4% davon waren Bezieher von Leistungen nach dem SGBII. Betrachtet man den Anteil der Arbeitslosen mit Schwerbehinderung im SGBII-Rechtskreis betrug dieser nur 4,0 %. In den letzten 3 Jahren stagnierte die Zahl der Menschen mit Schwerbehinderungen, welche im Jobcenter Halle (Saale) in einem spezialisierten Team für Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen betreut wurden. Aktuell ist eine Abnahme zu verzeichnen. Dennoch profitieren die schwerbehinderten Menschen nicht in dem Maß vom Arbeitsmarktaufschwung wie nicht behinderte Menschen. Auch ließ sich eine Verfestigung der Beschäftigungslosigkeit bei den Betroffenen beobachten. Die Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit stieg an, eine Zunahme multipler Einschränkungen bei den betroffenen Menschen war die Folge. Neben den vorhandenen physischen Beeinträchtigungen sind insbesondere psychische Einschränkungen bis hin zu psychischen Erkrankungen, in Kombination mit anderen sozialen und persönlichen Problemlagen zu beobachten. Diese erschweren die Möglichkeiten der Integration in eine Erwerbstätigkeit.[5]

Eine Hypothese die der Projektidee zugrunde lag zielte darauf ab, dass es zu wenige „niedrigschwellige“ und „leidensgerechte“ Arbeitsplätze gibt.Sportvereine bieten die Möglichkeiten, genau solche Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

2.3 Arbeitsmarktsituation des gemeinnützigen Vereinssports

Es ist historisch gewachsen, dass im gemeinnützigen Vereinssport die anfallenden Arbeiten, wie:

- Vereinsführung (Vorstand, Geschäftsstelle)
- Organisation des Sportbetriebes
- Training (Übungsleiter, Trainer)
- Pflege der Sportflächen (Hallen-und Platzwart)
- Pflege und Verwahrung der Sportgeräte und Sportsachen

ehrenamtlich geleistet werden. Aufgrund erhöhter Anforderungen hinsichtlich Umfang und Qualität der Arbeiten, werden zunehmend angestellte Funktionäre, Trainer und technisches Personal benötigt. Wenn ein Verein am Arbeitsmarkt, bzw. über das Arbeitsamt oder das Jobcenter neue Arbeitskräfte sucht wird man erkennen, welche Herausforderungen damit verbunden sind. Aufgrund der demografischen Entwicklung und starken Konjunktur leiden Vereine unter der Preiskonkurrenz der Wirtschaft.

4 REHADAT-Statistik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. vom 25.06.2018

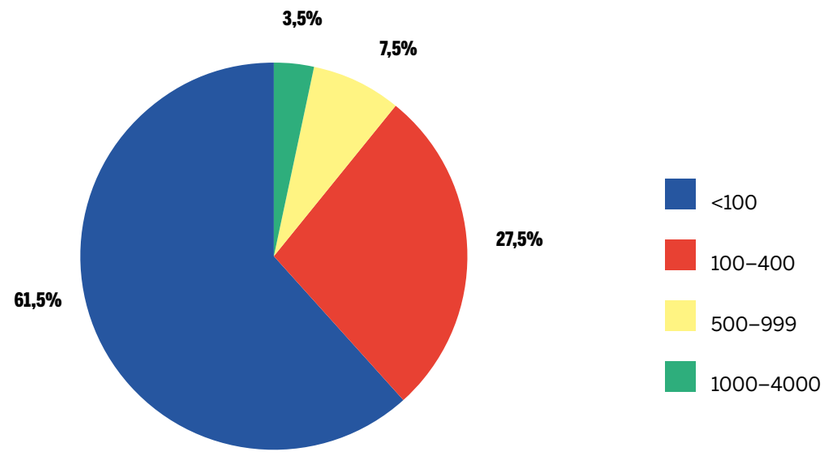
5 Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) der Bundesagentur für Arbeit; Statista-das Statistikportal-Entwicklung der Einwohnerzahl in Sachsen-Anhalt von 1961-2017; Sachsen-Anhalt: Bundesland & Städte-Einwohnerzahlen (); Zahlen aus dem Team Reha/SB und dem Jobcenter Halle (Saale) (Stand 28.03.2019)

In der Stadt Halle (Saale) gibt es ca. 200 Sportvereine mit ca. 43.000 Mitgliedern. Durch die Stadt wurden ca. 51 Sportstätten an 50 Sportvereine verpachtet. Diese Vereine organisieren das Sportleben auf den Pachtobjekten selbstständig. Daraus ergibt sich ein Bedarf z.B. an Platz- und Hallenwarten, Hilfskräften und Bürokräften. Die Stadt Halle (Saale) unterstützt die Einstellung von Platz-u. Hallenwarten mit bis zu 50 % der Lohnkosten.[6]

Trotz des Bedarfs und der Rahmenbedingungen beschäftigten viele Vereine kein Hauptamt zur Pflege der gepachteten Sportstätten. Eine Vermutung ist, dass die Vereine zu klein sind und ihre Einnahmesituation zu schwach war – ein flächendeckendes Phänomen der neuen Bundesländer. Dies zeigen die großen Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern im Organisationsgrad, d. h., der Anteil der Sportler/-innen im gemeinnützigen Vereinssport an der Gesamtbevölkerung:[7]

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländern
Mitglieder in Sportvereinen	21.818.565	1.968.394
Bevölkerung	69.940.168	11.581.485
% Anteil	31,20	17,00

Abbildung 1:
Dies zeigt sich z.B. auch in der Anzahl der Mitglieder in den Sportvereinen der Stadt Halle (Saale) (Bestandserhebung lt. IVY 31.12.2017)



Vor Projektbeginn erhöhten sich die Mitgliederzahlen in Halle von Jahr zu Jahr (innerhalb der letzten 10 Jahre um ca. 10.000 Mitglieder = ca. 31 %)[8], was die Hoffnung nährte, dass die Potenzen der Sportstätten betreibenden Vereine die Einstellung von (schwerbehindertem) Personal ermöglichen würden. Der Trend des Mitgliederwachstums hielt bis Projektende an.

6 Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung des Sports in der Stadt Halle (Saale) – (Sportförderrichtlinie), SFR 4.17-5

7 DOSB Bestandserhebung 2017

8 Datenbank IVY des Landessportbundes Sachsen- Anhalt 2008 bis 2018

3 Das Netzwerkmanagement

3.1 Zuständigkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen

Folgende Projektpartner/ Kooperationspartner arbeiteten im Netzwerk (JOBS-Netz) für das Projekt „Jobbrücke Sport“ zusammen:

- Jobcenter Halle Saale)
- Bundesagentur für Arbeit Halle (Saale)
- Stadtsportbund Halle e.V.
- Stadt Halle (Saale), Fachbereich Sport; Behindertenbeauftragter
- Integrationsfachdienst Halle-Merseburg
- Integrationsamt
- Deutsche Rentenversicherung Bund und Mitteldeutschland
- Landessportbund Sachsen-Anhalt e.V.
- Behinderten- und Rehabilitationssportverband Sachsen-Anhalt e.V.
- Deutscher Olympischer Sportbund
- Ministerium für Inneres und Sport Sachsen-Anhalt
- Berufsförderungswerk Halle (Saale) gGmbH
- Hallesche Behindertenwerkstätten

Die beiden letztgenannten Institutionen konnten als zusätzliche Projektpartner gewonnen werden. Die Projektpartner/ Kooperationspartner vereinbarten grundsätzliche Ziele und Vorgehensweisen, legten zur Umsetzung der Maßnahmen Verantwortlichkeiten fest und setzten im fortlaufenden Austausch die vereinbarten Maßnahmen um. Projektmaßnahmen waren:

- Die Partner/-innen stimmten sich, nach der Konstituierung des Netzwerks, über das summarische Maßnahmekonzept ab.
- Im Netzwerk machten sich die Partner/-innen mit den Interessen, Möglichkeiten und Schwächen des jeweils anderen vertraut (Zukunftswerkstatt).
- Schaffung von Konsens zur Projektrealisierung
- Erbringung der übernommenen Projektleistungen
- Einsatz in der Praxis und fortlaufende Evaluierung
- Transfer der Projektergebnisse (Transferbericht mit Barriereatlas, Jobfibel und Best-Practice-Leitfaden)

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit ergaben sich aus folgenden Regelungen:

- Sozialgesetzbuch (SGB II) Zweites Buch, Grundsicherung für Arbeitssuchende, Änderung vom 18.12.2018, m.W.v. 01.01.2019
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, v. 28.11.2018
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) vom 28. März 1988 Stand 22. Dezember 2008, geändert 29.03.2017

3.2 Kenntnisse, Erwartungen und Einstellungen der Netzwerkpartner bei Projektbeginn

Vor Projektbeginn bekundeten die Netzwerkpartner mit einem Letter of intent (LOI) ihr Interesse am Projekt und die Bereitschaft zur Mitwirkung. Zu Projektbeginn stellte sich das Projektteam bei den mitwirkenden Institutionen persönlich vor. Neben dem Kennenlernen wurden die Schnittpunkte einer künftigen Zusammenarbeit besprochen. Bei der Initiierung und Koordinierung des Netzwerkes war das Jobcenter Halle (Saale) federführend. Gemeinsam mit dem Stadtsportbund Halle e.V. wurden Netzwerktreffen vorbereitet und durchgeführt (siehe Pkt. 3.3.1).

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung stellten die Netzwerkpartner das Projekt „Jobbrücke Sport“ den Vertretern der örtlichen Presse und des Fernsehsenders TV-Halle vor. Anwesend waren auch Vertreter der Fraktionen des Stadtrates der Stadt Halle. Das Projekt wurde mit Interesse aufgenommen. Es konnten erste Ansätze erläutert werden, z.B. die Aufnahme der ersten Teilnehmer in die berufspraktische Phase und die daraus entstehenden Erfordernisse (Gestaltung leidensgerechter Arbeitsplätze, Einkommenssicherung über Beantragung langfristiger Eingliederungszuschüsse). Zum Abschluss wurden die Ziele im Zusammenhang mit der Umsetzung des Strategiekonzepts des DOSB „Inklusion im und durch Sport“ in der Arbeitswelt aufgezeigt.

3.3 Projektumsetzung Überblick

Es wurden informative Gespräche mit Vereinsvorständen über die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Behörden (z.B. mit dem Jobcenter zur Auswahl der Arbeitskräfte, mit dem Integrationsamt vor Kündigungen, usw.) geführt. Weiterhin erfolgten Untersuchungen des Ist-Zustandes der potentiellen Arbeitsplätze und Arbeitsorte, hinsichtlich der Barrierefreiheit und der entsprechenden Ausstattung der Arbeitsplätze mit benötigten Hilfsmittel und Arbeitsgeräten.

3.3.1 Facetten und Ergebnisse der Zukunftswerkstatt

Dreieinhalb Monate nach Beginn des Projekts führten die Netzwerkpartner das erste Arbeitstreffen (Zukunftswerkstatt) mit folgenden Inhalt durch:

- Einführung in das Vorhaben, Ziele, Aufgaben, Kooperation, Ressourcen, Erwartungen
- Stand der Projektentwicklung, Aufbau der Projektstruktur, Partnergewinnung, Gespräche mit Sportvereinen, Auswahlkriterien der Teilnehmer
- Meilensteinplanung, nächste Aufgaben, Stolpersteine, Wünsche

Es wurde eingeschätzt, dass das Projekt wie geplant angelaufen war. Zu diesem Zeitpunkt waren drei Teilnehmer, mit Eingliederungszuschuss, in sozialversicherungspflichtige Arbeit in Vereine vermittelt worden.

Die Netzwerkpartner verständigten sich darauf, das Netzwerk durch Gewinnung weiterer Institutionen zu erweitern und die Zusammenarbeit zu vertiefen. Dies wurde zwischen dem Jobcenter Halle (Saale) dem Stadtsportbund Halle e.V. sowie dem Integrationsamt erreicht.

Ein Jahr später wurde das zweite Arbeitstreffen der Netzwerkpartner durchgeführt. Die Projektleitung informierte die Partner über den Arbeitstand. Das für die Evaluierung zuständige "isw-Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gemeinnützige Gesellschaft mbH" präsentierte, nach Auswertung der Projektunterlagen, erste Ergebnisse. An drei runden Tischen wurden die weiteren Arbeitsschritte diskutiert:

- Meilensteinplanung: Ziele, nächste Aufgaben
- Besser machen: Hindernisse, Stolpersteine, Fehler
- Wünsche: Unterstützer, Transfer, Nachhaltigkeit

Bei der Abarbeitung der Meilensteinplanung wurde der avisierte Zeitplan eingehalten. Die erforderlichen Abstimmungen der Netzwerkpartner waren zielführend.

Als problematisch erwiesen sich die psychischen Konstitutionen der Teilnehmer. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf den IAB-Forschungsbericht: „Menschen mit psychischen Störungen im SGB II."[9]

Weitere Hemmnisse ergaben sich aus der unter Pkt. 2.3 beschriebenen Situation der Vereine des gemeinnützigen Vereinssportes (z.B. mangelhafte finanzielle Ausstattung).

3.3.2 Konsens der Projektrealisierung

Die Netzwerkpartner waren sich darüber einig, die Zusammenarbeit zu intensivieren und weiter auszubauen. Dazu wurden mehrere Arbeitsgespräche mit den Verantwortlichen des Jobcenter Halle (Saale) und der Agentur für Arbeit Halle (Saale), sowohl auf Geschäftsführerebene als auch mit den Mitarbeitern über den jeweiligen Stand der Arbeit und die Weiterentwicklung des Projekts geführt.

Es wurde vereinbart, bei der Auswahl der Teilnehmer/-innen und dem Erstgespräch noch intensiver auf das bisherige Arbeitsleben, bzw. die Entwicklung der Teilnehmer/-innen zu achten. Damit sollte eine noch bessere Übereinstimmung der Leistungsmöglichkeiten der Teilnehmer/-innen mit den Anforderungen der potentiellen Arbeitsplätze erreicht werden. Bezogen auf die Vereine wurde erkannt, dass auch die Kenntnis aller finanziellen Möglichkeiten der Sportförderung (z.B. Platzwartförderung, gem. Sportförderrichtlinie der Stadt Halle (Saale)) von Bedeutung ist.

Seitens der Projektleitung wurden alle Vereine zur Arbeitgeberansprache auf folgenden Wegen kontaktiert:

- mittels Informationen durch E-mails
- durch Nutzung von zentralen Veranstaltungen des Stadtsportbundes Halle e.V. (Info-Stände zu den Neujahrsempfängen, Informationen über das Projekt „Jobbrücke Sport" zu den jährlichen Haupausschutzsitzungen, Info-Stand zur „Sportwiese" beim Laternenfest der Stadt Halle (Saale)
- durch Führung von Einzelgesprächen mit Vereinsvertretern, Vertretern von sportnahen Unternehmen, wie z.B. Betreiber öffentlicher Bäder, Golf KG.

9 http://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k131029j04

Die Vertreter der Projektleitung nahmen an folgenden Veranstaltungen teil:

- Inklusionstag der Agentur für Arbeit am 25.04.2017 (Projektpräsentation und Ansprache potenzieller Arbeitgeber)
- 14. und 15. Deutscher Reha-Tag in Halle (Saale), am 25.08.2017 u. 24.08.2018, mittels Infostand
- Erfahrungsaustausch mit weiteren Trägern von Projekten zur Einrichtung hauptamtlicher Stellen für Menschen mit Behinderungen im Sport beim Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB), am 17.08.2017 u. 09./10.04.2018
- Fachtagung „Integrationsbetriebe in Sachsen-Anhalt-Chancen für mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt", Kolping-Berufsbildungswerk Hettstedt gGmbH, am 16.03.2017
- Tag der offenen Tür beim Berufsförderungswerk für Sehgeschädigte am 18.05.2017
- Arbeitstreffen „Schule des Lebens-Helen Keller zur Berufsorientierung (Schule für geistig behinderte Menschen) - Das Projekt „Jobbrücke Sport wurde vorgestellt und die Vertreter der Projektleitung informierten sich über die Vorbereitung geistig behinderter Menschen auf den Arbeitsmarkt am 21.02.2017
- „Arbeit und Inklusion" bei der IHK Halle-Dessau mit Informationsstand am 14.09.2017
- 30. Gesprächskreis zur Sozialen Inklusion bei der Friedrich-Ebert-Stiftung am 23.09.2017

Die Teilnahme und aktive Mitgestaltung an diesen Veranstaltungen dienten der Erkenntnisgewinnung für die Vertreter der Projektleitung und der Erweiterung des Netzwerkes.

3.3.3 Überblick Projektpraxis

Die Durchführung der zwei großen Arbeitstreffen war wichtig zur Bestandsaufnahme über den zeitlichen und inhaltlichen Arbeitsstand, sowie zur Ermittlung fördernder und hemmender Faktoren. Weiterhin wurden die nächsten Arbeitsschritte festgelegt.

Zur Gewährleistung einer effektiven Arbeitsweise hatte es sich bewährt, Abstimmungen zwischen dem Projektteam des Stadtsportbundes Halle mit den Netzwerkpartnern, wie z.B. dem Jobcenter (Reha-Bereich, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Rentenversicherung, u.a. situationsabhängig, mit oder ohne die Teilnehmer/-innen) im kleineren Rahmen vorzunehmen. Dies erfolgte mehrfach zwischen dem SSB Halle Saale, dem Jobcenter Halle (Saale) und der Agentur für Arbeit Halle (Saale) in sogenannten „kleinen Arbeitstreffen". Damit wurden auch Unstimmigkeiten, z.B. über die Fördermöglichkeiten, bereinigt. Auch sensibilisierten sich die Verantwortlichen für die jeweiligen Besonderheiten der beteiligten Institutionen, bzw. Teilnehmer/-innen. Dies war insbesondere notwendig, da die „Branche Sport" als Arbeitgeber kaum bekannt war.

Regelmäßig wurden vom Projektteam des Stadtsportbundes Halle Berichte über den Verlauf des Projektes zusammengestellt und von der Leiterin des Reha-Bereiches des Jobcenter Halle ausgewertet und an den Projektträger, Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt, weitergeleitet.

4 Das Management zur modularen Abeitsplatzgestaltung

Die Vielfalt des Arbeitsaufkommens in gemeinnützigen Sportvereinen und die aus der grundsätzlich ehrenamtlichen Bewältigung resultierende Flexibilität, ermöglichten eine modulare Arbeitsplatzgestaltung unter Berücksichtigung der Verschiedenheit der Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen und der Vielfalt des Arbeitspotenzials der Vereine. Projektmaßnahmen waren:

- Herausarbeitung und Beschreibung der Module,
- Beschreibung sinnvoller Kombinationsmöglichkeiten
- Beschreibung der behindertenspezifischen Ausstattung des modularen Arbeitsplatzes
- Beschreibung typischer Barrieren
- Beschreibung der Anforderungen an die schwerbehinderten Menschen
- Erstellung eines Katalogs praxistauglicher Arbeitsplatzbeschreibungen
- Einsatz in der Praxis und fortlaufende Evaluierung

Ausgangsfragen für die Arbeitsplatzgestaltung:

1. Welches Arbeitsaufkommen fällt nach Inhalt und Umfang in gemeinnützigen Sportvereinen an?
2. Welche körperlichen und geistigen Anforderungen sowie Belastungen ergeben sich aus dem Arbeitsaufkommen und welche Maßnahmen tragen dazu bei, dass sie von Menschen mit Handicap leidensgerecht erfüllt werden können?
3. Welche technischen und organisatorischen Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung gibt es?

4.1. Zuständigkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen

Für die Einrichtung und Ausstattung eines Arbeitsplatzes ist der Arbeitgeber zuständig. Die Zuständigkeiten und Fördermaßnahmen zur behindertengerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen sind im Sozialgesetzbuch IX[10] geregelt.

Vorrangig zuständig für die Leistungen sind die Rehabilitationsträger:

- Deutsche Rentenversicherung
- Bundesagentur für Arbeit
- Träger der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung

Auch die Integrationsämter, welche durch die Ausgleichsabgabe finanziert werden, übernehmen Aufgaben zur Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung. „Die Abgrenzung, ob ein Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt die Kosten für eine Maßnahme trägt, kann im Einzelfall schwierig sein. Im Zweifel ist es Aufgabe der Kostenträger, die Zuständigkeit zu klären. Wenn ein gesetzlicher Leistungsträger sich selbst nicht für zuständig hält, muss er einen Antrag innerhalb von zwei Wochen nach Eingang an den zuständigen Rehabilitationsträger weiterleiten, der die Leistung dann erbringen muss“[11].

Leistungen zur Arbeitsplatzausstattung und für technische Hilfen von schwerbehinderten Menschen gibt es direkt für die Betroffenen. Diese Arbeitsmittel gehören dann den schwerbehinderten Menschen. Die rechtlichen Grundlagen finden sich im SGB IX, Kapitel 10, § 49 und der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung, § 19. Danach können die Kosten für die Beschaffung technischer Arbeitshilfen, ihre Wartung, Instandsetzung und die Ausbildung schwerbehinderter Menschen bis zur vollen Höhe übernommen werden. Weiterhin werden auch die Kosten für die Ersatzbeschaffung und die Anpassung an die technische Weiterentwicklung übernommen. Die Beantragung erfolgt durch die schwerbehinderten Menschen beim zuständigen Jobcenter.

Eine weitere Möglichkeit der Arbeitsplatzausstattung und zur Anschaffung von technischen Hilfen für schwerbehinderte Menschen gibt es auch im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, SGB IX, Kapitel 10, § 50, Leistungen an Arbeitgeber und der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung, § 26. Auch hier werden die Kosten, unter Berücksichtigung einer angemessenen Selbstbeteiligung, übernommen. Ebenfalls übernommen werden die Kosten für Ersatzbeschaffung und Anpassung an die technische Weiterentwicklung. Auch die Vergabe von Darlehen sind möglich. Im Projekt „Jobbrücke Sport“ betrug die Selbstbeteiligung für die gemeinnützigen Sportvereine in der Regel 30%. Die Beantragung kann durch den Arbeitgeber beim zuständigen Jobcenter, bzw. der Bundesagentur für Arbeit oder aber beim zuständigen Integrationsamt erfolgen.

4.2 Kenntnisse, Erwartungen bei Projektbeginn

Dem Projekt lag die Idee zugrunde, dass aufgrund eines angenommenen Bedarfs von Leistungen in den in der „Jobfibel“ (s. Pkt. 10) aufgeführten Bereichen Arbeitsplätze je nach Fähigkeiten und Fertigkeiten, behinderungsbedingten Minderleistungen modular zusammengesetzt werden können, um sie aufgrund der Vielfalt der Belastungen, körperliche sowie geistige An- und Entspannungsphasen leidensgerechter gestalten zu können.

In gemeinnützigen Sportvereinen fallen vielfältige Arbeiten an, welche zur Aufrechterhaltung des Vereinssportes unerlässlich sind. In den meisten Fällen werden diese Arbeiten ehrenamtlich durchgeführt. Dies stößt zunehmend an Grenzen. Diese werden bestimmt z.B. durch:

- die Mitgliederanzahl
- Anzahl der ausgeübten Sportarten bzw. Abteilungen
- Teilnahme am Spielbetrieb, bzw. an Wettkämpfen
- Übernahme zusätzlicher sozialer Aufgaben (Integration durch Sport, Träger der freien Jugendhilfe, Beteiligungen an sportlichen und kommunalen Veranstaltungen)
- Abschluss von Pachtverträge zur Übernahmen von Vereinsgelände und Sporthallen
- Erweiterung der Tätigkeitsfelder, z.B. präventiver Gesundheits-u. Seniorensport, Rehabilitationssport
- eine sich verändernde Arbeitswelt (weniger Freizeit)
- sich verändernde Einstellung zur Freizeitgestaltung (weniger Bereitschaft für Arbeitseinsätze)

Durch das Projekt sollten die Vereine des gemeinnützigen Vereinssports dafür sensibilisiert werden, bei der Besetzung von einzurichtenden Arbeitsplätzen, die Personengruppe von langzeitarbeitslosen und behinderten Menschen vorrangig zu berücksichtigen. Das Projektteam wollte, gemeinsam mit den beteiligten Netzwerkpartnern, diesen Prozess aktiv unterstützen.

10 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, v. 28.11.2018, § 14 ff

11 ZB Ratgeber „Behinderung und Beruf“, Die Leistungen des Integrationsamtes, 1. Ausgabe 2016 (Stand Juni 2016)

4.3 Projektumsetzung Überblick

Neben dem Ziel, sozialversicherungspflichtige Jobs „leidensgerecht“ zu gestalten und den Teilnehmern und Teilnehmerinnen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen, war es den Projektmitarbeitern insbesondere wichtig, die Nachhaltigkeit des Projekts zu gewährleisten. So sollten die Arbeitsplätze zeitlich unbefristet angeboten werden, was auch bis auf wenige Ausnahmen erreicht wurde. Den Vereinsvorständen steht der „Best-Practice-Leifaden“ für den Umgang mit Menschen mit Handicap im Arbeitsleben zur Verfügung (s. Pkt.12).

Im Projektverlauf war aufgefallen, dass es in den Sportvereinen auch geringfügige bzw. niederschwellige Arbeiten vorhanden waren, die an behinderte Menschen vergeben werden könnten, die kaum Chancen auf eine reguläre Einstellung haben. Zudem wurde im Rahmen des Projektes der Versuch unternommen, psychisch Kranke und geistig behinderte Menschen zu inkludieren. Aufgrund des Betreuungsaufwandes und der Minderleistungen wäre ein Erfolg von einer hohen Dauerförderung abhängig gewesen.[12]

Im Verlauf des Projekts stellte sich zudem heraus, dass es Bedarf nach Jobsharing und arbeitgeberübergreifenden Lösungen gab. Die Anregungen wurden verfolgt, führten aber nicht zur Schaffung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse (s. Pkt.4.3.2 u. 4.3.3).

4.3.1 Kombination von Arbeitsanforderungen

Es erschienen auch verschiedene Kombinationen von Tätigkeiten der oben beschriebenen Arbeitsplätze möglich, z.B. Bürotätigkeiten (Planung und Abrechnung sportlicher Aktivitäten, Kontrolle der Beitragszahlung, Abrechnung von Fahrtkosten, Abrechnung von Fremdleistungen, Unterstützung des Ehrenamtes bei der Jahresplanung, Dokumentation der Vereinsaktivitäten) mit der Herstellung (nähen) von Kostümen, bzw. der Organisation der Pflege und Aufbewahrung der Bekleidung und Sportgeräte. Auch hierbei können körperliche Einschränkungen mittels effektiver Planung der Tätigkeiten und ggf. Hilfe durch Vereinsmitglieder ausgeglichen werden. Weitere Möglichkeiten ergeben sich aus den im Pkt. 10 „Jobfibel“, beschriebenen Tätigkeiten.

4.3.2 Die Möglichkeiten des Jobsharings

Unter Jobsharing versteht man, dass sich mehrere Arbeitnehmer eine Arbeitsstelle teilen. Dabei gibt es verschiedene Varianten. Eine Variante besteht in der Aufteilung einer Stelle zu 50/50 und einzelne, klar abgegrenzte Aufgabenbereiche an zwei unabhängig voneinander arbeitende Personen (Job Split). Beim reinen Jobsharing (Pure Jobshare) wird eine Arbeitsstelle mit z.B. zwei Personen besetzt, welche sich die gleichen Arbeitsaufgaben teilen. Weiterhin gibt es die Tandem- Variante (Hybrid Jobshare), bei welcher eine Stelle z.B. mit zwei Personen besetzt wird, die unterschiedliche Stärken mitbringen. Diese beiden teilen dann die Aufgaben abhängig von ihren verschiedenen Charakteren und Stärken unter sich auf.[13]

Im Laufe des Projekts stellte sich heraus, dass Jobsharing eine leidensgerechte Teilung der Arbeitsaufgaben ermöglichen könnte.

So hätten z.B. Vollzeitstellen mit zwei Beschäftigten a´ 20 Stunden besetzt werden können. Die meisten Teilnehmer im Projekt „Jobbrücke Sport“ waren bereits im fortgeschrittenen Alter, bzw. konnten aufgrund ihrer Erkrankung keine 40 Wochenstunden arbeiten. In der Realität besetzten die Vorstände der Sportvereine die Stellen mit einer Person und schlossen Arbeitsverträge über 30 Wochenstunden ab. Hauptgründe dafür waren die finanziellen Möglichkeiten der Vereine und die Wünsche der Teilnehmer/-innen. Es erschien untersuchenswert, ob Jobsharing für eine dauerhafte Beschäftigung leidensgerechter und ggf. nachhaltiger sein könnte. Zur genaueren Untersuchung dieser Frage erwies sich die Projektlaufzeit als zu kurz, der Projektumfang als zu klein und Finanzierungssituation für die Teilnehmer als zu unattraktiv.

Ein konkreter Versuch wurde unternommen und zwar in der Variante „Tandem“: Während einer berufspraktischen Phase wurden zwei Teilnehmerinnen, Olga D. und Anna B., auf einer Stelle in einem Sportverein besetzt. Arbeitsaufgaben waren, für Ordnung und Sauberkeit in der Sporthalle zu sorgen, Ansprechpartner für die Sportler zu sein und bei der Organisation des Gesundheitssports zu assistieren (Führung von Mitgliederlisten, Blutdruck messen beim Herzsportkurs (unter Anleitung eines Arztes). Dieses Praktikum wurde vom Integrationsfachdienst Halle (Saale) begleitet.

Olga D. hatte von Geburt an spastische Lähmungen und eine schwere Belastungsminderung des Stütz- und Bewegungsapparates. Deshalb war sie beim Laufen und vielerlei anderen Bewegungsabläufen stark eingeschränkt. Andererseits besaß sie einen höheren Schulabschluss und hatte als Übersetzerin gearbeitet.

Frau Anna B. litt unter psychischen Erkrankungen, hatte Depressionen und war sehr „in sich gekehrt“. Die Aufgabenteilungen waren nach den jeweiligen körperlichen und geistigen Möglichkeiten vorgesehen.

Anna B. unterstützte Olga D. bei den körperlichen Tätigkeiten. Andererseits leitete Olga D. Anna B. an. Sie führte Anna B. an weitere Aufgaben heran (Mitgliedererfassung, Blutdruckmessen usw.). Leider konnte der Einsatz zeitlich nur sehr begrenzt erfolgen, weshalb keine abschließenden Aussagen getroffen werden konnten. Jedoch wurden folgende Erkenntnisse gewonnen:

- die Kommunikation zwischen beiden Teilnehmerinnen funktionierte
- eine gegenseitige Ergänzung war zu beobachten
- Frau Anna B. war nach der Teilnahme aufgeschlossener als zu Beginn und zeigte auch Interesse

4.3.3 Die Möglichkeiten der arbeitgeberübergreifenden Lösungen

Im Laufe des Projekts stellte sich heraus, dass arbeitgeberübergreifende Lösungen aus drei Gründen in Betracht gekommen wären:

- Teilung der Finanzierung
- Bereitstellung von genügend Arbeitsaufgaben
- Saisonarbeiten

Arbeitgeberübergreifende Lösungen, d.h., ob ein Arbeitnehmer für mehrere Vereine tätig sein könnte, wurden von gemeinnützigen Vereinen nachgefragt. Für Bürotätigkeiten in kleineren Vereinen bestand ein Bedarf für 10-20 Wochenarbeitsstunden. Der Bedarf von Vereinen mit kleineren Sportanlagen (z.B. Indoorsportanlagen) stellte sich als geringer heraus. Der Arbeitsanfall auf großen Außensportanlagen v.a. mit Naturrasen war in den Sommermonaten erheblich größer als im Winterhalbjahr. Demgegenüber konzentrierte sich der Bedarf der Eissportvereine auf die kalte Jahreszeit.

Als arbeitsrechtliches Modell kam nur in Frage, dass ein Arbeitnehmer mit 2 Arbeitsverhältnissen tätig wird. Die Idee der entgeltlichen Überlassung durch einen Verein an den anderen war von den Vereinen nicht gewünscht.

12 Die z.B. ab dem 01.01.2018 mit dem Budget für Arbeit für geistig behinderte Menschen zur Verfügung steht.

13 https:/www.tandemploy.com/de/blog/jobsharing-was-ist-das/

Mit Ausnahme der Stadt Halle[14], stand den fördernden Institutionen kein Förderinstrumentarium zur Verfügung, um die Einstellung bei zwei Arbeitgebern mit Eingliederungszuschüssen zu fördern.

4.3.4 Die Vielfalt des Arbeitsaufkommens inklusive Umfang, körperliche und geistige Anforderungen und Belastungen

Das Arbeitsaufkommen wurde in der „Jobfibel“ (s. Pkt.10) erläutert. Daraus ergaben sich folgende Tätigkeitsfelder zur Schaffung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze:

Platz-, und Hallenwarttätigkeiten
Um dieses Leistungen erbringen zu können, benötigen Arbeitnehmer mindestens durchschnittliche geistige und körperliche Fähigkeiten. Sie sollten handwerklich begabt sein und selbstorganisiert arbeiten können. Einschränkungen sind möglich und wurden berücksichtigt, da von den Vereinen unterschiedliche Anforderungen gestellt werden und auch Personal für Teilaufgaben benötigt wird. So war es erforderlich, dass Teilnehmer mit starker Sehbehinderung bei Reinigungsarbeiten zusätzliches Hilfspersonal brauchten. Ein hörgeschädigter Teilnehmer konnte nicht auf Leitern arbeiten und benötigte dafür Unterstützung. Ein Teilnehmer mit Lernbehinderung konnte für Platzwarttätigkeiten eingesetzt werden, brauchte aber ständige Anleitung.

Arbeitnehmer müssen bereit sein, sich einen Überblick über die im Verein ausgeübten Sportarten zu verschaffen, z.B. für die Kennzeichnung und Vorbereitung der Sportflächen und die benötigten Sportgeräte.

Büro-, und Verwaltungstätigkeiten
Bei diesen Tätigkeiten sind in höherem Maße geistige und kommunikative Fähigkeiten gefordert. Auch sollten strategisches Denken und Verhandlungsgeschick vorhanden sein. Im Vordergrund stehen eine kaufmännische bzw. gleichgelagerte Ausbildung. Wobei es auch in diesem Bereich einfache und immer wiederkehrende Arbeiten gibt, welche mit Grundkenntnissen der Bürokommunikation ausgeübt werden können. Unabdingbar sind Teamfähigkeit und die ständige Bereitschaft, vorhandenes Wissen zu vertiefen und zu erweitern.

Übungsleiter Kinder- und Jugendsport, Gesundheits-, und Seniorensport, Rehabilitationssport
Von Übungsleitern wird geistige Beweglichkeit und weitgehende körperliche Fitness erwartet. Sie sollten Erfahrungen im Trainingsbetrieb gesammelt haben und den Vereinssport kennen. Neben Sachkunde, wie z.B. medizinischem Grundwissen, ist es auch wichtig, Freude an der Bewegung und dem Sport als selbstverständlichen Teil des Lebens, vermitteln zu können. Weiterhin sollte die Übungsleiter auch eine hohe soziale Kompetenz und Verlässlichkeit (Vorbildfunktion) kennzeichnen.

Eventmanagement
Von Mitarbeiter, die mit solchen Aufgaben betraut sind, erwartet man in hohem Maße Teamfähigkeit und strategisches Herangehen. Sie sollten selbstbewusst auftreten und in jeder Situation den Überblick behalten, sowie andere Beteiligte motivieren können. Es wird ein gewisses Maß an Menschenkenntnis und Führungsstärke gebraucht. Man muss geistig beweglich sein und effektiv arbeiten können (z.B. effektiver Einsatz materieller, finanzieller und zeitlicher Ressourcen). Auch hierbei ist es denkbar, dass von den potentiellen Mitarbeitern auch Teilaufgaben oder Hilfstätigkeiten übernommen werden.

14 Die Förderung von Platz-/Hallenwarttätigkeiten gem. Sportförderrichtlinie orientierte sich an maximal einer Vollzeitstelle je Sportanlage (je nach Größe und Arbeitsanfall). Ob die betroffenen Person bei mehreren Vereinen tätig war, war für die Förderung unerheblich.

5 Barrieremanagement

Das Barrieremanagement im Rahmen dieses Projektes nahm die Sportstätten als Arbeitswelt in den Fokus.

Projektmaßnahmen waren:

- Erfassung der Barrieresituation der Arbeitsplätze in und auf halleschen Sportstätten
- Erstellung eines Barriereatlas für die Arbeitswelt Sport
- Entwicklung von Maßnahmeempfehlungen zur sukzessiven Verbesserung im Rahmen von Baumaßnahmen und Neuausstattungen zugunsten der Inklusion von schwerbehinderten Menschen in den hauptberuflichen Arbeitsmarkt der Branche des gemeinnützigen Vereinssports
- Einsatz in der Praxis und fortlaufende Evaluierung

5.1 Zuständigkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen

Die Zuständigkeiten zur Gestaltung der Barrierefreiheit liegen beim gemeinnützigen Sportverein als Arbeitgeber. Die rechtlichen Grundlagen finden sich in den „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ (ASR) V3a.2[15], in der DIN 18040-1 „Barrierefreies Bauen“[16] und dem Leitfaden der „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.“ (DGUV) 215-111 u. 215-112 zur barrierefreien Arbeitsgestaltung[17].

5.2 Kenntnisse, Erwartungen bei Projektbeginn

Bei den von den halleschen Sportvereinen genutzten Sportstätten handelte es sich, bis auf wenige Ausnahmen, um von der Stadt Halle (Saale) gepachtete Objekte. Zu Projektbeginn lagen keine bzw. wenige (meist unvollständige und veraltete) Unterlagen über Bauzustand, Ausstattung und Barrieresituation vor.

Barrierefreiheit ist nicht ausschließlich wichtig für schwerbehinderte Menschen, sondern auch für Kinder, Klein- und Großgewachsene, Geh-, Seh- und Hörbehinderte, Schwangere, temporär eingeschränkte Personen und Ältere.

Man unterscheidet barrierefreie Gestaltung und behinderungsgerechte Gestaltung.

Barrierefreie Gestaltung bedeutet, dass schon bei Neu- und großen Umbauten dafür gesorgt wird, dass an die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit gedacht wird. Damit können meist teure und umfangreiche Umbauten und Anpassungen vermieden werden.

Unter einer behinderungsgerechten Gestaltung versteht man im Allgemeinen eine nachträgliche Anpassung im Bestand unter Berücksichtigung individueller gesundheitlicher Einschränkungen. Es wird unter dem Aspekt der Inklusion künftig bei allen Instandsetzungs- und Sanierungsarbeiten zu berücksichtigen sein. Sicher wird dies ein Kriterium der Vergabe von Fördermitteln sein.

15 „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ (ASR) V3a.2, Ausgabe: August 2012

16 DIN 18040-1 „Barrierefreies Bauen

17 Leitfaden der „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.“ (DGUV) 215-111 u. 215-112 zur barrierefreien Arbeitsgestaltung, Ausgabe 2015

Die barrierefreie Gestaltung des Sport- und Arbeitsumfeldes stellt für Menschen mit Einschränkungen eine zwingende Voraussetzung dar, um diese erreichen und nutzen zu können. Letztendlich eröffnet die barrierefreie Gestaltung verschiedene Potentiale, zum Beispiel in Form eines größeren Mitglieder-, Besucher- und Arbeitskräftekreises.[18]

5.3 Projektumsetzung Überblick

Vom Fachbereich Sport der Stadt Halle (Saale) wurden die vorhandenen Unterlagen zur Verfügung gestellt. Gemeinsam mit den Verantwortlichen der Sportvereine erfasste das Projektteam die Barrieresituation ausgewählter und repräsentativer Sportanlagen. Dafür wurden die Sportstätten mit den Verantwortlichen der Vereine besichtigt. Daraufhin konnte ein „Barriereatlas“ für die Arbeitswelt Sport erstellt werden, mit Maßnahmeempfehlungen zur sukzessiven Verbesserung im Rahmen von Baumaßnahmen und Neuausstattungen zugunsten der Inklusion von schwerbehinderten Menschen in den hauptberuflichen Arbeitsmarkt der Branche des gemeinnützigen Vereinssports.

5.4 Typische Barrieren

Die bei den gemeinnützigen halleschen Sportvereinen im Rahmen des Projektes festgestellten typischen Barrieren waren (vgl. Anlage „Barriereatlas“):

Wege außen und innen

- unebene Wege, es gibt Schwellen und Stufen und Treppen
- Bodenbeläge sind nicht ausreichend rutschfrei
- Starke Neigungen
- Keine geradlinige Wegeführung
- Keine ausreichende Beschilderung (tastbare Bodenbeläge-Bodenindikatoren)
- Keine ausreichende Beleuchtung

Türen und Tore

- Keine ausreichende Breite (90cm) und Höhe (205cm)
- Zum Öffnen zu hoher Kraftaufwand erforderlich
- Keine, bzw. unzureichende visuell kontrastreiche Gestaltung

Treppen

- unübersichtlich und schlecht begehbar
- keine ausreichende Breite (120cm)
- fehlende, defekte und unzureichende Handläufe
- keine ausreichende Rutschhemmung
- unzureichende Beleuchtung
- unzureichende Markierungen

Räume

- unzureichende unverstellte Bewegungsflächen (z.B. 150cm x 150cm vor Türen)
- unzureichende Bewegungsflächen hinter Tischen
- unzureichende und falsche Beleuchtung (nicht blendfrei)

18 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen-Checkliste für die Praxis im Unternehmen“, VBG, Version 1.0/ 2015-10, Druck: 2016-04

Sanitärbereich

- fehlende barrierefreie Toilettenkabinen
- Entriegelung von außen nicht gewährleistet
- Fehlende Notrufanlagen
- Bedienelemente unzureichend erreichbar
- Fehlende Markierungen und unzureichende visuelle Gestaltung
- Unzureichende und falsche Beleuchtung

Bedienelemente

- Unzureichende Erreichbarkeit von Schaltern, Tastern und Steckdosen
- Unzureichende Wahrnehmbarkeit der Funktionsauslösung durch fehlende optische und akustische Rückmeldung

Software und Webseiten

- Kaum Bedienbarkeit durch Tastatur- und Spracheingabe
- Keine Verwendung einfacher oder leichter Sprache
- Wahrnehmbarkeit wichtiger Inhalte durch das Zwei-Sinne-Prinzip ist nicht gewährleistet (Alternativtexte für wichtige Bilder oder Untertitel bei Videos
- Inhalte sind nicht mit den von Nutzern verwendeten Hilfsmitteln zur Ein- und Ausgabe von Inhalten (Braillezeile, Screenreader, Kopfmaus) kompatibel

Flucht und Rettung

- Fehlende Elemente zur Erkennung der Alarmauslösung, z.B. für Gehörlose
- Fehlende Fluchtwegekennzeichnungen, z.B. Tastelemente

Diese Situation ergab sich, da es sich bei den gepachteten Sportanlagen um DDR-Altanlagen handelt, welche ein Alter von vierzig Jahren und mehr hatten. Zu dieser Zeit stand die barrierefreie Gestaltung nicht im Vordergrund. Viele Sportanlagen wurden in der Nachwendezeit, ab 1995 von den halleschen Sportvereinen gepachtet. Der bauliche Zustand, insbesondere der Sanitäranlagen, war von Vernachlässigung gekennzeichnet. Für den Erhalt und die Modernisierung wurden von öffentlicher Verwaltung zu wenig Mittel eingesetzt. Bei vielen Sporthallen handelte es sich um Schulsporthallen Die dazugehörenden Schulen wurden zurückgebaut. Dies war dem Bevölkerungsrückgang geschuldet.

Als die gemeinnützigen Sportvereine die Sportanlagen pachteten, wurde viel ehrenamtliches Engagement (Arbeitskraft und Zeit) sowie finanzielle Mittel der Vereine und des Sports eingesetzt, um die Sportanlagen in einen für die Sporttreibenden zumutbaren Zustand zu versetzten. Auch wurden finanzielle Mittel der Stadt Halle (Saale), des Landes und von Lotto-Toto gewährt. Erfreulich ist es, dass durch die gemeinnützigen Sportvereine der Stadt Halle (Saale) in den letzten Jahren mehr als 10.000 neue Mitglieder gewonnen wurden und das Sportangebot erheblich erweitert wurde.

6 Betreuung – Vermittlung und Förderung von langzeitarbeitslosen Menschen mit Handicap

6.1 Zuständigkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen

Die Zuständigkeiten ergaben sich aus den Aufgabenbereichen der beteiligten Projektpartner:

- **Das Jobcenter Halle (Saale)** als gemeinsame Einrichtung der Arbeitsagentur Halle (Saale) und der Stadt Halle (Saale) war Träger der Grundsicherung für die schwerbehinderten Bewerber/-innen, welche dem Rechtskreis SGB II angehörten. Das Jobcenter hatte die Projektleitung- und Koordinierung inne. Das Markt- und Integrationsteam nahm die Vorauswahl und Zuführung der Personen an das Projektteam des Stadtsportbundes Halle e.V. vor.
- **Die Agentur für Arbeit Halle (Saale)** war zuständige Institution für die schwerbehinderten Bewerber/-innen, welche dem Rechtskreis SGB III angehören. Die Agentur für Arbeit unterstützte das Projekt ebenfalls durch Vorauswahl und Zuführung der Personen an das Projektteam des Stadtsportbundes Halle e.V.
- **Der Stadtsportbund Halle e.V.** war zuständig für die operative Koordinierung der geplanten Maßnahmen. Mit Unterstützung der unter Pkt.3.1 genannten Netzwerkpartner, war der Stadtsportbund zuständig für die Umsetzung der Kernaufgaben wie Arbeitsplatzakquise, Betreuung und Vermittlung der Projektteilnehmer/-innen.

Die gesetzlichen Grundlagen bildeten das SGB II, Grundsicherung für Arbeitssuchende, § 16[19] und das SGB III, Arbeitsförderung, § 88 ff, § 90 (Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen.[20]

Die spezifischen Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen ergaben sich aus dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)[21] in Verbindung mit der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).[22] Hierbei ging es hauptsächlich darum, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken.[23]

19 Sozialgesetzbuch (SGB II) Zweites Buch, Grundsicherung für Arbeitssuchende, Änderung vom 18.12.2018, m.W.v. 01.01.2019

20 Sozialgesetzbuch (SGB III) Drittes Buch, Arbeitsförderung, vom 01.01.1998, zuletzt geändert 18.12.2018

21 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, v. 28.11.2018

22 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484) Stand 22. Dezember 2008, geändert 29.03.2017

23 SGB IX, Teil 1, Kapitel 1, § 1

Grundlage der Sportförderung des Landes Sachsen-Anhalt ist das **„Sportfördergesetz-SportFG“**[24] in Verbindung mit **SportFG-AVO**[25]. Daraus ergeben sich die Schwerpunktinhalte:

- Pauschalförderung
- Sportstättenbauförderung
- Projektförderung
- Lotto Sportförderung
- Stiftung Sport in Sachsen-Anhalt

Dies ist die Grundlage der Förderung der nachfolgenden Gliederungen:

- Landessportbund Sachsen-Anhalt
- Kreis- und Stadtsportbünde
- Landesfachverbände
- Sportvereine
- Trägerverein des Olympiastützpunktes

Damit wird auch die Einbeziehung und Weiterentwicklung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen durch die Möglichkeiten des Sports gefördert. Das Sportfördergesetz dient, gem. § 2 (2), der Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. So gibt es z.B. ein Sportentwicklungskonzept, in welchem u.a. die Förderung des Gesundheits-, Behinderten- und Rehabilitationssports entsprechend unterstützt wird. Weiterhin sollen Sportstätten so errichtet werden, dass sie auch von Sportlern/- innen mit Behinderungen genutzt werden können. Bei der Mittelvergabe für Sanierung von bestehenden Sportstätten sollte dies allerdings noch stärker berücksichtigt werden.

Darüber hinaus gibt es eine **Sportförderrichtlinie der Stadt Halle (Saale).**[26] Die Sportförderrichtlinie unterstützt die eingetragenen Sportvereine/ Sportfachverbände in der gesundheitsvorsorgenden, sozialen und pädagogischen Wirkung des Sports. Der Zweck richtet sich u.a. auf die Aktivitäten im Breiten-, Behinderten- und Wettkampfsport sowie auf den Betrieb und die Unterhaltung von Vereinssportstätten. So können z.B. die Personalkosten für einen Platz-/ Hallenwart zu 50 % übernommen werden. In dieser Sportförderrichtlinie werden Vereine mit eigenen Sportanlagen stärker gefördert, wenn der Kinderanteil unter den Mitgliedern besonders hoch ist, bzw. Angebote für Migranten und Menschen mit Behinderungen vorhanden sind. Allerdings sind die Leistungen freiwillige Leistungen der Stadt Halle (Saale). Ein Rechtsanspruch auf Zuwendungen besteht nicht. Die Entscheidung der Bewilligungsbehörde wird auf Grund des pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel getroffen.

6.2 Kenntnisse, Erwartungen bei Projektbeginn

Der Stadtsportbund Halle e.V. und die Agentur für Arbeit Halle (Saale) sowie das Jobcenter Halle (Saale) können auf eine über zwanzig Jahre währende Zusammenarbeit bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zurückblicken. In dieser Zeit wurden Kenntnisse und Erfahrungen über die jeweiligen Arbeitsweisen und Möglichkeiten der Umsetzung gewonnen.

24 Gesetz über die Förderung des Sports im Land Sachsen-Anhalt (Sportfördergesetz-SportFG) vom 18. Dezember 2012

25 Verordnung zur Ausführung des Sportfördergesetzes (SportFG-AVO) vom 8. Dezember 2016

26 Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung des Sports in der Stadt Halle (Saale) – (Sportförderrichtlinie) vom 24.10.2018

Das Projekt „Jobbrücke Sport“ beinhaltete eine neue Qualität der Zusammenarbeit. Ziel war es, die Menschen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse des ersten Arbeitsmarktes, in gemeinnützige Sportvereine der Stadt Halle (Saale) zu vermitteln. Dabei handelte es sich um langzeitarbeitslose und gleichzeitig schwerbehinderte Menschen (oftmals mit Mehrfachbehinderung). Die Teilnehmer/-innen litten hauptsächlich unter folgende gesundheitliche Einschränkungen:

- Stütz- und Bewegungsapparat, Wirbelsäulenschäden, Meniskus, Bandscheibenvorfälle
- Gehbehinderungen, auch z.T. fehlende Gliedmaßen
- Arthrose, Rheuma
- Spastische Lähmungen
- Herzschwäche, Herzinfarkt, Schlaganfall, Bluthochdruck
- Diabetes
- Sehbehinderungen
- Hörschäden bis zur Gehörlosigkeit
- Allergien
- Krebserkrankungen
- Epilepsie, Depressionen
- Lernbehinderungen, schwere Sprachfehler

Weiterhin ergaben sich durch Langzeitarbeitslosigkeit psychische Probleme und Erkrankungen. Damit verbunden waren fehlende soziale Kontakte und ein vermindertes Selbstwertgefühl, sowie Verluste früherer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Die Erwartungen waren, durch gezielte Vermittlung, Förderung und Betreuung der Teilnehmer/-innen, diese einerseits in sozialversicherungspflichtige Arbeit zu vermitteln und andererseits Arbeitskräfteprobleme der gemeinnützigen Sportvereine zu lösen. Dafür sollten in diesem „Pilotprojekt“ u.a. Methoden zur effektiven Zusammenarbeit ermittelt werden.

6.3 Projektumsetzung Überblick

Im Betreuungsmanagement hat ein qualifizierter Integrationsbegleiter (Projektteam) für die Vorbereitung der Bewerber/-innen auf das Arbeitsleben, die Begleitung am Arbeitsplatz sowie für die Beratung der Arbeitgeber/-innen im Zusammenhang mit dem Coaching zur Verfügung gestanden. Durch die Auswahl des geeigneten Arbeitsplatzes, die Überwindung von Schwierigkeiten sowie die Lösung von Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz wurde die Dauerhaftigkeit der Beschäftigung erreicht bzw. unterstützt.

Zusammenfassung Betreuungsalgorithmus:

- Einmündung der Teilnehmer/-innen in das Projekt - Abschluss der Teilnahmevereinbarung mit dem SSB
- Aufbau einer unvoreingenommenen, verständnis- und vertrauensvollen Arbeitsbeziehung – Anbahnungsphase für ein Praktikum bei einem potenziellen Arbeitgeber
- Planung der bedarfsgerechten Förderung der persönlichen und sozialen Kompetenzen: Ermittlung der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen und Gestaltung der individuellen Förderung in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Helle (Saale) und der Agentur für Arbeit
- Zusammenstellung eines Arbeitsplatzes aus den ermittelten Arbeitsplatzmodulen der teilnehmenden Vereine (eines Vereins oder mehrerer Vereine)
- Abschluss einer Praktikumsvereinbarung - Durchführung eines Praktikums,
- parallel Entwicklung eines individuellen Förderkonzeptes zum Abbau von Arbeitsplatzbarrieren und zum Ausgleich von Minderleistungen,
- Einstellung durch den jeweiligen Verein
- Begleitung der/des Teilnehmerin/Teilnehmers, ggf. Krisenintervention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz, Unterstützung bei der Bewältigung persönlicher Konflikte,

Das Betreuungsmanagement war Bestandteil des Vermittlungs- und Fördermanagements. Es war ständiger Begleiter dieser Prozesse. Deshalb wird es in diesem Zusammenhang betrachtet und nicht als separater Gliederungspunkt.

Das Vermittlungsmanagement setzte die Konzepte zur modularen Arbeitsplatzgestaltung um. Projektmaßnahmen waren:

- Evaluierung der Bewerberprofile unter Berücksichtigung der modularen Arbeitsplatzpotenziale des gemeinnützigen Vereinssports
- Erstellung von Anforderungsprofilen für die Bewerber/-innen
- Entwicklung eines Praktikaalgorithmus zum gegenseitigen Kennenlernen, zum Abbau von Hemmschwellen für die Bewerber/-innen und Arbeitgeber/-innen (Fähigkeiten, Interessen, Neigungen, Belastbarkeit, zur Zusammenstellung der Arbeitsplatzmodule, Ermittlung von Fortbildungserfordernissen) im Interesse nachhaltiger Arbeitsverhältnisse
- Einsatz in der Praxis und fortlaufende Evaluierung

Die Netzwerkpartner/-innen stimmten sich, bezogen auf die Bedürfnisse der schwerbehinderten Bewerber/-innen und der potentiellen Arbeitgeber der Branche, über die optimale Koordinierung des Einsatzes der Förderinstrumente ab. Projektmaßnahmen waren:

- Entwicklung eines Förderkonzepts mit der Beschreibung von individuellen Förderstrategien bezogen auf
- die Beseitigung von Arbeitsplatzbarrieren
- die Gestaltung des Vermittlungsprozesses und
- den Ausgleich von Minderleistungen schwerbehinderter Menschen
- Einsatz in der Praxis und fortlaufende Evaluierung

6.3.1 Betreuungs- und Vermittlungsmanagement

Die Auswahl auf Eignung für das Projekt und die Zuführung der Teilnehmer/-innen erfolgte über das Jobcenter Halle (Saale). Danach wurde zum Erstgespräch beim Projektteam (Stadtsportbund Halle e.V.) eingeladen. Hinsichtlich der Auswahl der Anforderungsprofile, ging man auf die Besonderheiten der Teilnehmer ein. Dafür wurde von der Projektleitung ein Erfassungsbogen mit den wichtigen Daten der einzelnen Teilnehmer entwickelt.[27] Im Erstgespräch erfolgte so die Abfrage der Geburtsdaten, der schulischen und beruflichen Ausbildung, der beruflichen Entwicklung, von Hobbys und besonderen Interessen, welche Tätigkeiten den Teilnehmern/-innen weniger, bzw. mehr zusagen. Weiterhin wurde ermittelt, welche Behinderungen/ Erkrankungen vorliegen und ob in nächster Zeit Behandlungen und Krankenhausaufenthalte geplant sind. Mit Einwilligung der Teilnehmer/-innen konnten auch ärztliche Atteste und sozialmedizinische gutachterliche Stellungnahmen berücksichtigt werden. Daraus ergaben sich die Einsatzmöglichkeiten, die Arbeitsplatzgestaltung, sowie die tägliche Beschäftigungsdauer, mögliche Schichtarbeit und Wochenendarbeit. Im Projekt „Jobbrücke Sport“ wurde ausschließlich auf freiwilliges Engagement der Teilnehmer/-innen gesetzt. Die Teilnehmer/-innen erhielten Informationsmaterial über das Projekt.[28]

Im Erstgespräch vereinbarte das Projektteam gemeinsam mit dem Teilnehmer/ der Teilnehmerin die weiteren Schritte. Bei voraussichtlicher Eignung und Einwilligung wurde eine Teilnahmevereinbarung[29] zwischen Teilnehmer/-in und Stadtsportbund Halle e.V. abgeschlossen. Das Jobcenter Halle (Saale) erhielt eine Information (E-Mail mit Teilnahmeerklärung). Damit erfolgte der Einstieg in das Projekt.

27 Formular „Erfassungsbogen Teilnehmerdaten“, Anlage 1

28 Flyer „Jobbrücke Sport“ Projekt zur Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben, Anlage 2

29 Formular „Teilnahmevereinbarung“, Anlage 3

Die Teilnehmer/-innen wurden für einen Zeitraum von neun Monaten in das Projekt aufgenommen. In diesem Zeitraum sollten eine oder mehrere berufspraktische Phasen in gemeinnützigen Sportvereinen absolviert werden. Die Betreuung übernahm das Projektteam. Es ermittelte gemeinnützige Sportvereine, bzw. mit dem Sport verbundene Unternehmen mit passenden Arbeitsangeboten. Diese wurden bereits im Vorfeld, z.B. bei Hauptausschusssitzungen des Stadtsportbundes Halle e.V., per E-Mail oder durch Direktansprache der Vorstände und Geschäftsführer über das Projekt informiert. Die Teilnehmer/-innen verpflichteten sich, vereinbarte Termine wahrzunehmen und berufspraktischen Phasen in gemeinnützigen Sportvereinen/ Unternehmen zu absolvieren.

In einem Folgegespräch stellte das Projektteam dem Teilnehmer/ der Teilnehmerin das Ergebnis des Vorgesprächs mit dem potentiellen Arbeitgebervertreter vor. Bei beiderseitiger Übereinkunft, lernten sich Teilnehmer/-innen und Arbeitgebervertreter kennen. Die Begleitung und Vorstellung erfolgte durch das Projektteam.

Mit den berufspraktischen Phasen wurden der potentielle Arbeitgeber und der Teilnehmer/ die Teilnehmerin zusammengeführt. Die langzeitarbeitslosen Menschen erhielten die Möglichkeit, sich wieder an einen regelmäßigen Arbeitstag zu gewöhnen. Sie hatten namentlich benannte Ansprechpartner in den Sportvereinen und bei dem Projektteam. Es wurden Arbeitszeitnachweise geführt (Krankheits- u. Fehltage erfasst).[30]

Weiterhin dienten die berufspraktischen Phasen dazu, Informationen über Barrieren für den „Barriereatlas“ zu sammeln und leicht zu beseitigende Barrieren abzubauen.
Die Zusammenarbeit mit den potentiellen Arbeitgebern regelte eine „Partnerschaftsrahmenvereinbarung“.[31] Darin wurden die Verantwortungen zwischen den Partnern, potentieller Arbeitgeber und Stadtsportbund, über einen zu vereinbarenden Zeitraum geregelt. In diesem Zeitraum konnten ein oder mehrere berufspraktische Phasen, auch mit mehreren Teilnehmern, durchgeführt werden. Die Festlegung der Arbeitszeit richtete sich nach den innerbetrieblichen Regelungen, unter Beachtung der persönlichen Belange der Teilnehmer/-innen. Das Partnerunternehmen war nicht verpflichtet eine Vergütung zu zahlen. Die Erstattung der Fahrkosten (Monatskarte der HAVAG, bzw. 0,20 € bei Nutzung des eigenen Pkw, war in den Projektkosten vorgesehen und wurde daraus vorgenommen.

Vor Einstieg in die berufspraktische Phase wurde zwischen dem Stadtsportbund Halle e.V., dem potentiellen Arbeitgeber (i.d.R. gemeinnützigen Sportverein) und dem Teilnehmer/ der Teilnehmerin eine “Vereinbarung zur berufspraktischen Phase im Unternehmen“[32] abgeschlossen. Darin waren die Dauer der berufspraktischen Phase (zwischen vier bis zwölf Wochen) und die tägliche Arbeitszeit festgelegt. Die Mitarbeiter/-innen des Jobcenter Halle (Saale) schlossen mit den Teilnehmern/ Teilnehmerinnen eine „Eingliederungsvereinbarung“ und eine „Schweigepflichtsentbindung“ ab. Während des Einsatzes waren die Teilnehmer/-innen über das Projekt in der Berufsgenossenschaft unfallversichert und über den Sportverein haftpflichtversichert. Wöchentlich gab es Erfahrungsaustausch über den jeweiligen Einsatz.

Zum Abschluss der berufspraktischen Phase erfolgte durch die Verantwortlichen des Sportvereins eine Beurteilung des Teilnehmers der Teilnehmerin.[33]

30 Formular „Tagesnachweis (Arbeitsstunden)“, Anlage 4

31 Formular „Partnerschaftsrahmenvereinbarung, Anlage 5

32 Formular „“Vereinbarung zur berufspraktischen Phase im Unternehmen“, Anlage 6

33 Formulare „Fragen zum Vorbereitungsbogen für die Mitarbeiterbeurteilung“ u. „Vorbereitungsbogen für die Mitarbeiterbeurteilung“, Anlage 8

6.3.2 Betreuungs- und Fördermanagement

Durch Auswertung der Gespräche mit den Teilnehmern/-innen und den Verantwortlichen der Sportvereine, in welchen die berufspraktischen Phasen absolviert wurden, ergaben sich die Stärken und Defizite der Teilnehmer/-innen.

Als besonders schwierig im Umgang mit den Teilnehmern/-innen erwiesen sich für das Projektteam die psychischen Probleme. Dies äußerte sich darin, dass einige Teilnehmer/-innen nicht mit Konkurrenzsituationen umgehen konnten. So ergaben sich z.B. Probleme, wenn mehrere Teilnehmer/-innen gleichzeitig im Verein vorgestellt wurden und sie wussten, dass nur eine Person die Stelle bekommen kann. Im Ergebnis kam es zu Überreaktionen. Diese Herangehensweise wurde nach zwei Versuchen geändert. Künftig gab es nur noch Einzelvorstellungen beim potentiellen Arbeitgeber. Auffällig war es auch, dass die Teilnehmer/-innen ein oder mehrere berufspraktische Phasen absolvierten, aber wenn es zur Festanstellung kommen sollte, nicht dazu bereit waren. Dies zeigte sich z.B. in Form von versäumten Terminen wegen Magenproblemen, ein anderes Mal war es der verstauchte Knöchel usw. Weitere Probleme ergaben sich bei älteren Teilnehmern und Teilnehmerinnen dadurch, dass sie über viele Jahre in Maßnahmen des Jobcenters beschäftigt waren und trotzdem keine Arbeit fanden. Dies äußerte sich darin, dass sie oftmals eine berufspraktische Phase absolvierten, wenn es dann aber nicht sofort zur Anstellung kam, waren sie zur weiteren Mitarbeit nicht bereit. Dies wurde z.T. auch aggressiv zum Ausdruck gebracht.

Bis auf wenige Ausnahmen zeigte es sich, dass die meisten Teilnehmer/-innen die berufspraktischen Phasen gern absolvierten. Sie hatten eine sinnvolle und herausfordernde Beschäftigung und knüpften neue soziale Kontakte in einem neuen Umfeld. Sie konnten alte Fertigkeiten und Fähigkeiten auffrischen und Neues erlernen. Auch wurden sie oftmals seit langer Zeit wieder an eine regelmäßige Beschäftigung herangeführt und gefordert. Bereits die Aussicht auf eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt motivierte selbstverständlich mehr, als die Aussicht nach einer Maßnahme weiterhin arbeitslos zu sein.

Das Projektteam und die Verantwortlichen der Netzwerkpartner (Jobcenter, Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Integrationsamt) nutzten die gewonnenen Erkenntnisse zur Festlegung von Maßnahmen und Zeiträumen, um Eingliederungsbarrieren abzubauen, d.h. Minderleistungen vorübergehend oder dauerhaft auszugleichen. Die Inhalte wurden einerseits durch die individuelle Situation der Teilnehmer und andererseits durch den Bedarf und das Potenzial der Branche bestimmt.

Das Projektteam unterstützte den Arbeitgeber beim Abschluss des Arbeitsvertrages. So sind z.B. neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bedingungen auch die Besonderheiten der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu beachten, wie:

- Vor der Kündigung ist immer die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen (§ 168 SGB IX)
- Gewährung von 5 Arbeitstagen zusätzlichen Urlaub im Kalenderjahr, gem.§ 208 SGB IX

Oftmals sind bei den Vorständen/ Geschäftsführern von gemeinnützigen Sportvereinen Unsicherheiten im arbeitsrechtlichen Umgang mit schwerbehinderten Menschen vorhanden, da sie wenig oder keine Erfahrungen darin haben. Diese Unsicherheiten konnten meist vom Projektteam, bzw. den Mitarbeiter/innen des Jobcenter Halle (Saale) in gemeinsamen Beratungen ausgeräumt werden.

Danach ließ sich das Projektteam von den Verantwortlichen der gemeinnützigen Sportvereine Vollmacht erteilen, um die Eingliederungszuschüsse zu beantragen.

Bereits während der berufspraktischen Phase erfolgten erste Qualifizierungsmaßnahmen. Durch ehrenamtliche Mitarbeiter der Sportvereine wurden die Teilnehmer/-innen z.B. in die Vor- und Nachbereitung der Spielflächen eingewiesen. Bei den Menschen, die als Platz- oder Hallenwart eingestellt wurden, erfolgte die Einweisung bzw. Fortbildung durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen des jeweiligen Vereins. Neben Einweisungen in die Handhabung von Maschinen und Geräten, mussten auch Kenntnisse über die notwendige Platzbeschaffenheit und die übungs- und wettkampfgemäße Kennzeichnung der Sportflächen vermittelt werden. Hier halfen auch Trainer/-innen und Übungsleiter/-innen.

Ein Teilnehmer wurde in ein sportnahes Unternehmen vermittelt, welches Personentransporte durchführte. Dazu benötigter er einen Personenbeförderungsschein. Die Ausbildung absolvierte er bei einer Verkehrsschule. Nach Abstimmung mit dem Jobcenter Halle (Saale) wurden die Kosten übernommen.

Für einen weiteren Teilnehmer (s. Pkt. 7.1, Sportverein A) wurden die Aus- und Weiterbildungsangebote des Landessportbundes Sachsen-Anhalt e.V. genutzt (Ausbildung zum Vereinsmanager).

7 Zusammenspiel der Managementbereiche – Darstellung an Beispielen

7.1 Sportverein A

Sportverein „Anmut und Einigkeit e.V.“ – Mitarbeiter Armin B[34].

Der Sportverein war u.a. „Träger der freien Jugendhilfe“ und damit in einem sozialen Brennpunkt tätig. Er engagierte sich dafür, Kindern und Jugendlichen eine sinnvolle und gesunde Freizeitgestaltung zu bieten. Der Verein brachte sich mit seinen Sportarten Rhythmische Sportgymnastik, Boxen, Bike Trial und Volkssport, wie Beachvolleyball, Tischtennis und Dart ein. Er stellte seine Sportflächen zur Verfügung. Auch die Trainer und Übungsleiter beteiligten sich an den Projekten.

Durch den Verein wurde, in Zusammenarbeit und Unterstützung des Fachbereichs Bildung der Stadt Halle (Saale), ein Arbeitsplatz für einen Sozialarbeiter geschaffen. Die Besetzung des Arbeitsplatzes erfolgte mit einem schwerbehinderten Menschen, Studium „Bachelor Soziale Arbeit“. Armin B. hatte folgende Behinderungen:

- Sehbehinderung Einseitig 100 %, andere Seite 80 %,
- Herzschrittmacher seit Kindheit an,
- Toxoplasmose,
- Grad der Behinderung 100 %,

34 Namen wurden aus Datenschutzgründen geändert

Der künftige Mitarbeiter, Armin B., hatte noch keine beruflichen Erfahrungen in diesem Bereich. Er sollte im Rahmen seiner Tätigkeit als Sozialarbeiter an der Planung, Durchführung und Abrechnung der sozialen Projekte des Vereins maßgeblich beteiligt sein, so z.B., durch die Zusammenarbeit mit dem Landessportbund Sachsen-Anhalt, insbesondere der Abteilung „Integration durch Sport“ und mit dem Fachbereich Bildung der Stadt Halle (Saale). Dabei wurde er durch den Vorstand des Vereins und weitere ehrenamtliche Sozialpädagogen unterstützt. Zu den weiteren Tätigkeiten gehörten die Unterstützung der Abteilungen des Vereins bei der Vorbereitung und Durchführung der sportlichen Aktivitäten (Raumplanung, Beschaffung von Sportgeräten, Organisation der Vor- u. Nachbereitung der Sportflächen für Training, Wettkämpfe und Sportfeste).

Aufgrund besonderer persönlicher Merkmale musste der Arbeitsablauf für Herrn B. sorgfältig geplant und mit den Tagesabläufen im Verein in Einklang gebracht werden. Hierbei war es gelegentlich erforderlich, das ihm weitere Personen aus dem Verein zur Seite standen (Sozialarbeiter, Pädagogen, Trainer/ Übungsleiter und langjährige technische Mitarbeiter).

Der Vorstand des Vereins schätzte ein, dass Armin B. ca. drei Jahre braucht, um seine fachlichen Defizite auszugleichen. Er wurde u.a. durch folgende Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt:

- Kaufmännische Lehrgänge, insbesondere Steuerrecht für gemeinnützige Vereine
- Weiterbildungsmaßnahmen des Stadtsportbundes und des Landessportbundes
- Lehrgänge zur Erweiterung und Vertiefung sozialpädagogischer Kenntnisse und Fähigkeiten

Aufgrund seiner körperlichen Handicaps war abzusehen, dass er nur zum Teil die Leistung eines nicht behinderten Menschen wird erbringen können. Deshalb wird nach Abschluss der Primärförderung zur Eingliederung voraussichtlich eine Dauerförderung durch das Integrationsamt erforderlich sein. Durch die sehr starke Sehbehinderung war zur leidensgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes die Anschaffung eines Computers mit speziell ausgerüsteten Bildschirm erforderlich. Deshalb wurde zur Finanzierung das Integrationsamt, gem. § 33 des SGB IX, in Verbindung mit § 19 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), einbezogen.

7.2 Sportverein B

Sportverein „Spiel und Gesund e.V.“ - Mitarbeiter Bernd D.[35]

Der Sportverein hatte ein breites Angebot im Rahmen des Gesundheitssports (Prävention und Rehabilitation). Man widmete sich weiterhin dem Sport mit Kindern. Außerdem umfasste das Angebot:

- Fußball
- Tischtennis
- Volleyball
- Badminton
- Sambo und Taekwondo
- Irischer Showtanz

35 Namen wurden aus Datenschutzgründen geändert

Es wurde ein Arbeitsplatz für einen Platzwart eingerichtet. Dieser Arbeitsplatz wurde mit einem schwerbehinderten Menschen, Herrn Bernd D., GDB 60 % mit Schwerhörigkeit und Minderbelastbarkeit des Rückens (Schmerzsyndrom), besetzt. Der Platzwart verrichtet folgende Tätigkeiten:

- Gewährleistung von Ordnung und Sauberkeit der Vereinsanlagen
- Pflege der Nutz- und Nebenflächen (insbesondere Gewährleistung der Bespielbarkeit) von Fußball- u. Trainingsplätzen, Markierungsarbeiten an den Spielfeldern)
- Organisation der Einsatzbereitschaft und Pflege von Sport und Spielgeräten (Veranlassung erforderlicher Sicherheitsüberprüfungen und der Erlangung entsprechender Zertifikate)
- Gewährleistung der Logistik bei der Annahme und Ausgabe der Sportgeräte und Bekleidungen
- Durchführung von Hilfsarbeiten und Unterstützung bei der Instandhaltung der Vereinsanlagen
- Unterstützung der Übungsleiter und Trainer bei der Durchführung des Trainings, von Wettkämpfen und von Sportfesten

Aufgrund seiner Gehbehinderung muss Herr D. erhebliche Einschränkungen hinnehmen. Insbesondere deshalb konnte er im zurückliegenden Erwerbsleben keine dauerhafte sozialversicherungspflichtige Anstellung finden.

Bernd D. braucht für die vorgesehenen Tätigkeiten deutlich länger als ein Mitarbeiter ohne Schwerbeschädigung, da er die Haltung beim Arbeiten häufiger wechseln und oftmals Pausen zur Erholung einlegen muss. Für verschiedene Arbeiten benötigte er Unterstützung, da er schweren Belastungen nicht ausgesetzt werden konnte. Des Weiteren durfte Herr D. verschiedene Tätigkeiten aufgrund seiner Behinderung dauerhaft nicht ausüben, wie z.B. Besteigen von Leitern/Gerüsten oder Überkopfarbeiten. Durch die längere Arbeitslosigkeit und fehlende soziale Kontakte war bei ihm das Selbstbewusstsein geschwächt. Die verantwortlichen Vorstandsmitglieder und Vereinsmitglieder des Gesundheitssportvereins trugen dafür Sorge, dass Herr D. nicht in Labilität und Vereinsamung abgleitet und unterstützen ihn bei der Einarbeitung in seine neuen Aufgaben. Die Minderleistungen und die fachlichen Defizite hinsichtlich der Kenntnisse bei den neuen arbeitsbedingten Tätigkeiten werden, soweit möglich, durch gezielte Anleitungen beteiligter verantwortlicher Vereinsmitglieder (Pädagogen / Trainer), sowie durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen reduziert. Seitens des Vorstandes geht man davon aus, dass Herr D. ca. drei Jahre Einarbeitungszeit benötigt. Aufgrund seiner körperlichen Handicaps wird er voraussichtlich nicht die volle Leistung eines nicht behinderten Menschen erbringen können. Deshalb wird eine spätere Dauerförderung über das Integrationsamt erforderlich sein.

Zur leidensgerechten Arbeitsplatzgestaltung wurden für Herrn D. folgende Hilfsmittel beim Integrationsamt beantragt:

- Traktor mit Zusatzgeräten, insbesondere Mäh- und Transportfunktion
- Benzinlaubsauger/-bläser
- Benzinkettensäge
- teleskopierbare Astsäge/ Heckenschere

Die Gesamtkosten beliefen sich auf 7.500,00 EUR.

7.3 Sportverein C

Sportverein „Auf-Schlag“ – Mitarbeiter Kuno R.

Bei dem Sportverein handelte es sich um einen Tennisclub. Es sollte ein Arbeitsplatz für einen Platzwart eingerichtet und mit einem schwerbehinderten Menschen, Herrn Kuno R., GDB 50% mit Innenohrschwerhörigkeit und Konzentrationsstörungen besetzt werden.

Der Platzwart hatte folgende Tätigkeiten zu verrichten:

- Gewährleistung von Ordnung und Sauberkeit der Vereinsanlagen
- Pflege der Nutz- und Nebenflächen (Gewährleistung der Bespielbarkeit der Tennisplätze, Markierungsarbeiten)
- Durchführung von Hilfsarbeiten und Unterstützung bei der Instandhaltung der Vereinsanlagen
- Unterstützung der Übungsleiter und Trainer bei der Durchführung des Trainings, von Wettkämpfen und sonstigen Veranstaltungen

Für Herrn R. waren viele Tätigkeiten neu. Vom Vereinsvorstand und dem Projektteam wurde eingeschätzt, dass er ein bis zwei Jahre zur Einarbeitung benötigt und auch durch seine Konzentrationsschwächen gehandicapt war. Deshalb hätte er auch später noch Minderleistungen, da er zusätzliche Ruhephasen benötigt. Im Praktikum überzeugte Kuno R. den Vorstand von seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Deshalb wurde die Förderung auf Eingliederungszuschuss angefragt.

Durch die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland wurde eine Förderung bis zu 50 % für die Dauer von bis 6 Monaten, mit Nachbeschäftigungszeit von mindestens der Dauer der Förderungszeit in Aussicht gestellt. Zu diesen Bedingungen konnte Herr R. nicht eingestellt werden.

8 Bewertung der Projektergebnisse

Das Ziel, das bestehende Netzwerk der beteiligten Institutionen/ Sportvereine der Stadt Halle (Saale) in das Projekt einzubinden und die einzelnen Beziehungen auszubauen sowie eine effektive Zusammenarbeit zu gestalten wurde erreicht. Diese Aussage wird auch mit dem Evaluationsbericht des isw, Pkt. 1.3 Prozessanalyse und Netzwerkarbeit, belegt.

Durch das Projektteam waren die Arbeitsmöglichkeiten und deren Kombination, in einem „System der modularen Arbeitsplatzgestaltung“ zusammenzufassen. Die Ergebnisse finden sich in der „Jobfibel“ (s. Pkt.10).

Im „Barrieremanagement“ wurden repräsentative Sportstätten hinsichtlich der Barrierefreiheit, bzw. Barrierearmut untersucht. Dabei wurden typische Barrieren ermittelt und Möglichkeiten zur notwendigen Veränderung der jeweiligen Situation aufgezeigt (siehe Anlage Barriereatlas).

Durch ein kombiniertes System der Betreuung, Förderung und Vermittlung wurden mit 100 Teilnehmer/-innen Erstgespräche geführt. Davon konnten 50 Personen mit einer Teilnahmevereinbarung in das Projekt aufgenommen werden. In einer berufspraktischen Phase erhielten 37 Teilnehmer/-innen die Möglichkeit, die Arbeit in den gemeinnützigen Sportvereinen kennen zu lernen. Es konnten 50 Sportvereine und sportnahe Unternehmen für das Projekt akquiriert werden, von denen in 20 Einrichtungen berufspraktische Phasen durchgeführt wurden. Insgesamt wurden 15 Teilnehmer/-innen in sozialversicherungspflichtige Arbeit vermittelt. Für weitere 2 Teilnehmer/-innen stehen die Entscheidungen noch aus. Im Projektansatz war vorgesehen, 40 Teilnehmer/-innen in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Vom Bedarf aus gesehen war das richtig. In der Praxis wirkte sich aber auch die finanziell sehr angespannte Situation der Vereine aus. Weiterhin hatte man Menschen zu betreuen, welche langzeitarbeitslos und schwerbehindert waren. Die daraus resultierenden Probleme wurden im Bericht beschrieben. Deshalb wird das Ergebnis vom Projektteam positiv bewertet. Ein wichtiges Ergebnis war die Sensibilisierung der Sportvereine für das Thema „Schwerbehinderte Menschen als Arbeitnehmer“. Auch die Sportvereine haben durch die Beschäftigung damit, nach eigener Aussage, profitiert Dies wird auch im Evaluationsbericht des isw so eingeschätzt. Dort finden sich weitergehende konkrete Aussagen aus Befragungen der Teilnehmer/-innen und den gemeinnützigen halleschen Sportvereinen.

Es wurden folgende hemmenden Faktoren festgestellt:

- die gemeinnützigen Sportvereine haben eine niedrige und angespannte Kapitaldecke
- kleine und mittlere Vereine haben überhaupt keine Erfahrungen im Umgang mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern
- bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen gibt es Unsicherheiten bei rechtlichen Fragen, z.B. Unfallschutz und Kündigungsschutz
- das Förder-, Vermittlungs- und Betreuungsmanagement ist sehr zeitaufwendig, die Betreuung von schwerbehinderten Menschen erfordert zusätzlichen Arbeitsaufwand

Es wurden folgende förderliche Faktoren festgestellt:

- es gibt dynamische Vereine, welche auf verändernde Bedingungen schneller reagieren (Erschließung zusätzlicher finanzieller Mittel, Angebote zusätzlicher Sportangebote, präventiver Gesundheitssport und Rehabilitationssport
- veränderte soziale, wirtschaftliche und kulturelle Anforderungen an Umfang und Qualität der Arbeit von Sportvereinen erfordert mehr und qualifiziertes Personal
- die Förderung von schwerbehinderten Menschen und die Schaffung von Arbeitsplätzen wird durch staatliche Institutionen wird logistisch und finanziell unterstützt (Eingliederungszuschuss, Arbeitsplatzgestaltung, Sportförderung und Beratung im Umgang mit schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen)
- gemeinnützige Sportvereine eignen sich gut zur Einrichtung leidensgerechter Arbeitsplätze, da sie als non-profit-Organisationen besondere Rücksicht nehmen können und insbesondere soziale Kontakte bieten, welche zur Verbesserung psychischer Leiden und zur gesunden Arbeits- und Freizeitgestaltung beitragen

Im Projekt war vorgesehen, dass sechs Teilnehmer/-innen als Übungsleiter für Rehabilitationssport ausgebildet werden sollten. Vom Projektteam konnten drei Teilnehmer/-innen dafür interessiert werden. Daraufhin absolvierten sie bei verschiedenen Vereinen Hospitationen. Mit dem für die Ausbildung zuständigen Behinderten- und Rehabilitations-Sportverband Sachsen-Anhalt e.V.“ wurden Kontakte aufgenommen. Jedoch waren die Teilnehmer/-innen nicht dazu bereit, diese Ausbildung zu absolvieren. Das Projektteam schätzt ein, dass es ihnen zu schwierig erschien. Tatsächlich ist es auch problematisch, wenn die Teilnehmer/-innen nicht aus dem Sportbereich kommen. Die Übungsleiterausbildung setzt voraus, dass man bereits Erfahrungen mitbringt. Des Weiteren sollte der Interessent/ die Interessentin auch von der Persönlichkeit und der ständigen Verfügbarkeit der Herausforderung gewachsen sein, da hier regelmäßig Übungsgruppen mit bis zu 15 Teilnehmern/-innen angeleitet werden, welche gesundheitliche Einschränkungen haben. Deshalb konnte diese Herausforderung im Rahmen des Projekts „Jobbrücke Sport“ nicht bewältigt werden.

9 Handlungsempfehlungen

9.1 Empfehlungen an Vereine

Bei der Arbeitskräfteplanung, sollten auch schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden. Die Vorteile bestehen u.a. darin, dass diese potentiellen Arbeitskräfte meist gut ausgebildet und motiviert sind. Zum Ausgleich von Minderleistungen gibt es Eingliederungszuschüsse und Mittel zur Arbeitsplatzgestaltung. Gemeinnützige Sportvereine, welche schwerbehinderte Menschen einstellen möchten, können sich im Voraus mit der Bundesagentur für Arbeit Halle (Saale), Abt. Reha, dem Jobcenter Halle (Saale), Abt. Reha, bzw. mit dem Integrationsamt Halle (Saale) in Verbindung setzen. Bei diesen Institutionen können Fragen geklärt und Einstellungsmodalitäten besprochen werden. Vom Projektteam „Jobbrücke Sport“ wurde dazu ein „Best-Practice-Leitfaden“ erarbeitet (s. Pkt. 11).

Bei der Planung des Neubaus von Sportstätten sollte die Schaffung der Barrierefreiheit stärker beachtet werden. Dies ist durchaus kostenintensiv und kann fast immer nur mit Fördermitteln verschiedener Institutionen durchgesetzt werden. Bei Sanierungen ist Barrierearmut mit kleinen und kostengünstigen Maßnahmen anzustreben (sichere Handläufe, Kennzeichnung von Stufen usw.). Damit kann sich die Branche des gemeinnützigen Vereinssports weiter öffnen.

Die Sportvereine sollten weitere Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer finanziellen Situation erschließen. Anregungen dazu findet man in der Anlage7 [36]

9.2 Empfehlungen an Verbände

Es werden die gleichen Empfehlungen gegeben, wie an die Vereine.
An den Landessportbund Sachsen-Anhalt e.V. und die Stadt- u. Kreissportbünde geht die Empfehlung, einen Inklusionsbeauftragten, speziell für schwerbehinderte Arbeitnehmer/-innen zu installieren. Gemäß SGB IX, §181[37], ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen. Diese Verpflichtung ist nicht nur auf die Arbeitgeber beschränkt, die aufgrund ihrer Betriebsgröße zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet sind, die Verpflichtung gilt für alle Arbeitgeber. Der Inklusionsbeauftragte hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zu vertreten. Er berät die Vereine in allen erforderlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Arbeitnehmer (Beantragungen von EGZ, Arbeitsplatzgestaltung, arbeitsrechtlichen Fragen und bei der Vertretung vor Ämtern und Institutionen).

9.3 Empfehlungen an fördernde Institutionen

Gerade für die langzeitarbeitslosen und/ oder schwerbehinderten Menschen bieten Sportvereine, durch ihre Besonderheiten, als Arbeitgeber eine Alternative zu Wirtschaftsunternehmen. Seitens der Bundesagentur für Arbeit, den Jobcentern und Integrationsämtern empfiehlt es sich die gemeinnützigen Sportvereine als potentielle Arbeitgeber weiter im Blick zu haben. Es wird empfohlen, den Stadtsportbund weiterhin über aktuelle Förderangebote zu informieren. Dazu sollten auch Veranstaltungen des Stadtsportbundes genutzt werden, an denen die gemeinnützigen Sportvereine teilnehmen (Vereinsrat, Hauptausschusssitzungen, Neujahrsempfang etc.).

36 Möglichkeiten zur Verbesserung der Finanzsituation von gemeinnützigen Sportvereinen der Stadt Halle (Saale), Anlage 7

37 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, v. 28.11.2018, § 181

Bei der Sanierung/ Modernisierung und dem Neubau von Sportstätten muss die Verbesserung der Barrieresituation stärkere Beachtung finden, davon profitieren nicht nur schwerbehinderte Menschen, sondern auch viele andere Personengruppen. Die demografische Entwicklung zeigt, dass wir es zunehmend auch mit einer alternden Bevölkerung zu tun haben, somit ist die entsprechende Förderung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht allein von Sportvereinen übernommen werden kann. Die Schaffung der Barrierefreiheit sollte ohne Eigenbeteiligung der Vereine gefördert werden.

9.4 Empfehlungen an den Gesetzgeber

Aus dem Projekt „Jobbrücke Sport“ hat das Projektteam die Erkenntnisse gewonnen, dass nur ca. jede(r) siebente vom Jobcenter vorgeschlagene Teilnehmer/-in noch Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt, um auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden. Die meisten langzeitarbeitslosen und schwerbehinderten Menschen haben multiple und verfestigte Vermittlungshemmnisse, so dass sie kaum Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt finden werden. Diese Menschen könnten z.B. in gemeinnützigen Sportvereinen als „Assistenten des Platz- und Hallenwarts“ eingesetzt werden. Es handelt sich dabei um niederschwellige Arbeitsangebote ohne Leistungsdruck. Dazu ist eine langfristige und sehr hohe Förderung erforderlich. Auch von diesen Menschen werden es, nach längerer Zeit, wiederum Einige schaffen, sich für den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Im Interesse der Beschäftigung dieses Personenkreises, könnten frühere Anregungen wiederaufgenommen werden und über die Schaffung eines „dauerhaft geförderten sozialen Arbeitsmarkt“ nachgedacht werden[38].

38 „Sozialer Arbeitsmarkt“: Sinnvoll bei enger Zielgruppendefinition, Prof. Dr. Georg Cremer 2006

10 Jobfibel (Arbeitsplätze in gemeinnützigen Sportvereinen)

Platz-, und Hallenwart, mit folgenden Arbeitsaufgaben:

- Gewährleistung von Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit der Vereinsanlagen
- Pflege der Nutz- und Nebenflächen durch Rasenmähen, Unkrautbeseitigung, insbesondere Gewährleistung der Bespielbarkeit von Wettkampf-, Trainings- und Spielplätzen, Markierungsarbeiten an den Spielfeldern
- Organisation der Einsatzbereitschaft, sowie Pflege von Sport- und Spielgeräten, Veranlassung erforderlicher Sicherheitsüberprüfungen und der Erlangung entsprechender Zertifikate
- Annahme und Ausgabe von Sportgeräten und Bekleidung, Vermietung von Sportgelegenheiten und entsprechende Dokumentation
- Unterstützung des Ehrenamtes bei der Koordinierung von Fremdleistungen (z.B. bei Baumaßnahmen und Pflegegrundmaßnahmen)
- Helfertätigkeiten zur Unterstützung der Trainer und Übungsleiter bei der Vor- und Nachbereitung des Sport-, und Veranstaltungsbetriebes

Büro-, und Verwaltungskräfte, mit folgenden Arbeitsaufgaben:

- Pflege der Mitgliederdaten und bürotechnische Betreuung der Vereinsmitglieder
- Durchführung und Kontrolle der Beitragskassierung und der Organisation des Mahnwesens
- Buchhaltung, Jahresabschlussarbeiten, Zuarbeit für den Steuerberater
- Organisation des Kassen-, und Bankverkehrs, in Abstimmung und nach Beauftragung des Vorstandes, bzw. der Geschäftsleitung
- Ordnungsgemäße Führung der Vereinsunterlagen (Kassenbücher, Rechnungsnachweise, Lizenzunterlagen und der Ablage
- Unterstützung der Arbeit des Ehrenamtes bei der Projekt-, und Finanzplanung, sowie bei der Durchführung von Projekten
- Ermittlung des Bedarfs an Sportgeräten und Bekleidung der einzelnen Sektionen; Organisation der Beschaffung von Sportgeräten und Bekleidung, nach Abstimmung und Freigabe durch den Vorstand, bzw. die Geschäftsleitung
- Unterstützung der Arbeit des Ehrenamtes bei der Zusammenarbeit mit Dachverbänden, kommunalen Einrichtungen, Sponsoren und örtlichen Entscheidern in Form von Zuarbeiten, z.B. Beantragung von Sportfördermitteln, Erstellung von Verwendungsnachweisen, Statistiken u.ä.
- Unterstützung der Trainer und Übungsleiter bei der Aktualisierung der Lizenzunterlagen, Organisation der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- Unterstützung bei der Organisation und Durchführung von Wettkämpfen, Trainingslagern, Vereinsveranstaltungen und Sportfesten
- Unterstützung des Ehrenamtes bei der Öffentlichkeitsarbeit und der Etablierung neuer Vereinsangebote (Werbung, Fundraising)
- Unterstützung des Ehrenamtes bei Willensbildungsprozessen und der Vereinsführung (Geschäftsführungs- und Sektionsleitungstätigkeiten)
- Koordination ehrenamtlichen Engagements der Mitglieder und Vorstände (z.B. Planung und Durchführung von Arbeitseinsätzen, Vorbereitung öffentlicher Auftritte von Vereinsvorständen

Übungsleiter, mit folgenden Aufgaben:

Im Kinder- und Jugendsport

- Spielerisches heranführen der Kinder und Jugendlichen an sportliche Freizeitbeschäftigung
- Wecken bzw. Nutzung der Bewegungsfreude beim Heranführen an Sportarten
- Erarbeitung und Umsetzung von Trainings- und Spielplänen;
- Durchführung des regelmäßigen Übungsbetriebes unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Übens mit Kindern und Jugendlichen
- Beachtung des Ehrenkodex
- Vermittlung des fairen Umgangs miteinander
- Vermittlung des sachgenmäßen Umgangs mit Sportgeräten und der Nutzung von Sportstätten
- Heranführen an eine gesunde Lebensweise
- Beachtung der Vorgaben an Ordnung und Sicherheit
- Absolvierung einer Übungsleiterausbildung im Profil Kinder-, und Jugendsport, und einer Ersthelferausbildung, sowie ständige Aktualisierung
- Erfassung der Trainingszeiten und Trainingsergebnisse der Kinder und Jugendlichen
- Unterstützung des Vorstandes bzw. der Geschäftsleitung bei der Ermittlung des Bedarfs an Sportgeräten und Sportbekleidung
- Helfertätigkeit bei der Organisation von Wettkämpfen und Sportfesten

Im präventiven Gesundheits-, und Seniorensport

- Ermittlung und Beachtung der jeweiligen Voraussetzungen der Kursteilnehmer, hinsichtlich des allgemeinen Gesundheitszustandes
- Erstellung von spezifischen Übungs- und Fitnessprogrammen zur Verbesserung von Kraft, Ausdauer, Koordinationsvermögen und des allgemeinen Wohlbefindens
- Durchführung des regelmäßigen Übungsbetriebes
- Vermittlung des sachgemäßen Umgangs mit Sportgeräten und der Nutzung von Sportstätten
- Beachtung des Ehrenkodex
- Vermittlung gesunder Lebensweise
- Beachtung der Vorgaben an Ordnung und Sicherheit
- Absolvierung einer Übungsleiterausbildung im Gesundheitssport und einer Ersthelferausbildung, sowie ständige Aktualisierung)
- Erfassung der Trainingszeiten und Trainingsergebnisse
- Unterstützung des Vorstandes bzw. der Geschäftsleitung bei der Ermittlung des Bedarfs an Sportgeräten und Sportbekleidung
- Vorbereitung der erforderlichen Abrechnungsunterlagen mit den Krankenkassen
- Helfertätigkeiten bei der Organisation von Sportfesten

Im Rehabilitationssport

- Tätigkeiten wie im Gesundheits- und Seniorensport, darüber hinaus:
- Ermittlung und Beachtung der spezifischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Kursteilnehmer
- Erstellung von spezifischen Übungs- und Fitnessprogrammen zur Verbesserung des Gesundheitszustandes und zur Linderung bereits eingetretener Leiden
- Gezieltes Üben, mit dem Ziel der Linderung der Vorschädigungen und zur Verbesserung des Gesundheitszustandes
- Bei speziellen Profilen, Herz-Kreislauferkrankungen, Zusammenarbeit mit Ärzten;
- Absolvierung einer Übungsleiterausbildung im Rehabilitationssport und einer Ersthelferausbildung, sowie ständige Aktualisierung

Eventmanagement, mit folgenden Arbeitsaufgaben:

- Erbringung von Managementleistungen und Helfertätigkeiten bei der Planung und Durchführung, sowie Vor-, und Nachbereitung von Sportveranstaltungen und Sponsorengewinnung
- Koordinierung der Teilnahme der Vereinsmitglieder an Veranstaltungen Dritter

11 Best-Practice-Leitfaden

Zur Einstellung und zum Umgang mit potentiellen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen werden folgende Modalitäten empfohlen:

- Entweder sind die geeigneten Personen dem Vereinsvorstand bereits bekannt, oder es wird noch Personal gesucht, auf jeden Fall **vor Beschäftigungsbeginn Kontaktaufnahme mit dem Jobcenter, Reha-Abteilung, Tel.: 0345/ 6822 802; Internet: http://www.jobcenter-hallesaale.de/Kontakt/Ansprechpartner**
- Durchführung des Bewerbungsgesprächs; um die Eignung des Bewerbers/ der Bewerberin festzustellen und um sich auf deren Besonderheiten einstellen zu können, **Bewerbungsgespräch im Jobcenter** führen, Erfordernisse des Datenschutzes beachten;
- Herausarbeitung der Defizite der Bewerber/-innen und Festlegung der Maßnahmen sowie der Dauer zum Abbau der Minderleistungen;
- Feststellung der Barrieren am Arbeitsplatz und Festlegung von Maßnahmen und Dauer zur deren Beseitigung;
- Festlegung der erforderlichen Aus-, bzw. Weiterbildung, Zeitdauer, Verantworliche(r);
- Aushandeln der Bedingungen mit den Bewerbern/-innen, Interessent/-innen, sie beantragen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Kontaktaufnahme mit **Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Halle und des Jobcenters Halle (Saale)**, zwecks Eingliederungszuschusses, **Tel.: 0345/ 6822 802; Internet: http://www.jobcenter-hallesaale.de/Kontakt/Ansprechpartner**
- Prüfen, welche weiteren Fördermittel beantragt werden können (Sportförderrichtlinie der Stadt Halle (Saale);
- Beantragung von Leistungen für Teilhabe, z.B. „persönliches Budgets“, siehe SGB IX, § 17 ff, **Kontaktaufnahme mit dem Integrationsamt, Tel.: 0345/ 514 3629; Internet: https://lvwa.sachsen-anhalt.de/das-lvwa/integrationsamt/kontakt/kontakt-halle/**
- **Abschluss des Arbeitsvertrages** (Beachtung: Vor der Kündigung ist immer die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen (§ 85 SGB IX), Gewährung von 5 Arbeitstagen zusätzlichen Urlaub im Kalenderjahr, gem.§ 125 SGB IX), Vereinbarung einer Probezeit;

Evaluations-bericht

isw

Begleitende Evaluierung des Projekts: „Jobbrücke Sport“ – Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Jobs des 1. Arbeitsmarktes im Bereich des gemeinnützigen Vereinssports in Halle (Saale)

Halle (Saale) 16.05.2019

1 Ergebnisse der Evaluierung - - - - - - - 42

1.1 Schwerbehinderte Menschen – Zielgruppe der Integration - 42
1.2 Vereine und Institutionen im Bereich Sport als potentielle Arbeitgeber - - - - - - - - - - - - - - 48
1.2.1 Rahmendaten der Befragungen der Teilnehmenden und der Vereine - - - - - - - - - - - - - - - - 48
1.2.2 Auswertung der Befragung der Teilnehmenden - 49
1.2.3 Auswertung der Befragung der Vereine - 51
1.2.4 Zielerreichung und wesentliche Erkenntnisse - 59
1.3 Prozessanalyse und Netzwerkarbeit - 60

1 Ergebnisse der Evaluierung

Inhaltlich umfassten die Zuarbeiten zum Transferbericht folgende Schwerpunkte:

1. Schwerbehinderte Menschen – Zielgruppe der Integration
   (Auswertung der Daten des Jobcenters und des Stadtsportbundes)

2. Vereine und Institutionen im Bereich Sport als potentielle Arbeitgeber
   (Auswertung der Befragung der Teilnehmenden und der Vereine)

3. Prozessanalyse und Netzwerkarbeit
   (Auswertung der Gespräche mit den Projektmitarbeitern und Interviews mit den Netzwerkpartnern)

Das jeweilige methodische Vorgehen wird in den einzelnen Kapiteln erläutert.

1.1 Schwerbehinderte Menschen – Zielgruppe der Integration

Auswertung der Daten des Jobcenters und des Stadtsportbundes

Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich auf den Datenstand 30.04.2019. Die Daten resultieren aus zwei Dateien zur Erfassung der Teilnehmenden beim Jobcenter und beim Stadtsportbund sowie den Daten aus den Erhebungsbögen beim Vorstellungsgespräch mit den Projektmitarbeitern des Stadtsportbundes.

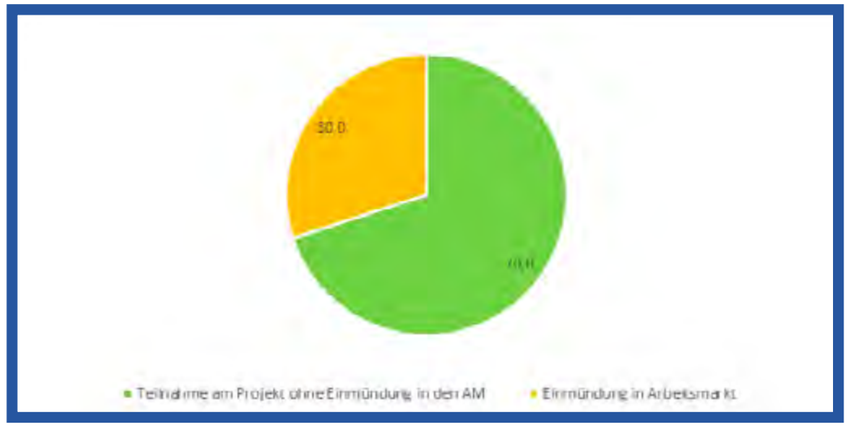
Insgesamt stand ein Pool von 135 Teilnehmenden (GG) beim Jobcenter bedingt zur Verfügung, von denen 103 einen Termin beim Stadtsportbund erhielten[1]. 100 Personen nahmen diesen Termin beim Stadtsportbund (SSB) war, von denen wiederum 50 (TN1) Personen eine Teilnahmevereinbarung abschlossen bzw. 37 (TN2) erweiternd in eine berufspraktische Phase einmündeten. In den Arbeitsmarkt wurden nachhaltig insgesamt 15 Teilnehmende (AM) bzw. 30,0 Prozent (bezogen auf TN1) integriert. Für drei weitere Teilnehmende bestehen nach Aussage der Projektmitarbeiter gute Chancen bis zum endgültigen Projektende noch intergiert zu werden, was den Anteil auf 36,0 Prozent erhöhen würde. Bezogen auf TN2 läge die Einmündungsquote dann bei bemerkenswerten 48,6 Prozent.

ANZAHL GRUNDGESAMTHEIT UND TEILNEHMENDE (STAND SSB 04/2019)

Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

1 – die anderen Personen wurden in anderen Maßnahmen integriert, waren arbeitsunfähig oder grundsätzlich nicht für das Projekt geeignet

ANTEIL ARBEITSMARKTVERMITTLUNGEN AN PROJEKTTEILNEHMENDEN

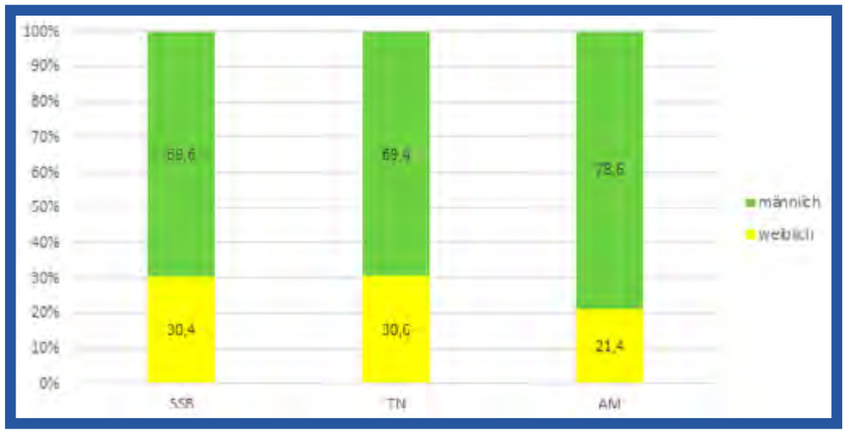


Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

Der Anteil an im Arbeitsmarkt integrierten Frauen liegt leicht unter dem Anteil an allen am Projekt beteiligten Frauen. Dies begründet sich aus der Struktur der Arbeitsplätze und den dafür notwendigen Fähigkeiten, welche auch handwerkliche Anforderungen beinhalteten. Diese waren bei den Frauen laut den erhobenen Daten aus dem Erstgespräch nicht so stark ausgeprägt. Im Vergleich zum Jahr 2017 wurde hier durch die Projektmitarbeiter ein Fortschritt erzielt, da zu diesem früheren Zeitpunkt noch keine Frau im Arbeitsmarkt integriert war.

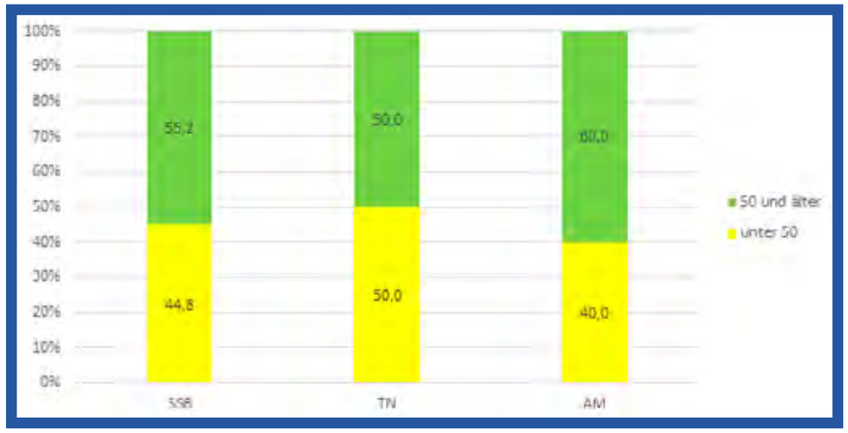
Wie vorgesehen wurden durch das Projekt auch verstärkt die 50 Jährigen und Älteren erreicht und prozentual etwas häufiger in den Arbeitsmarkt vermittelt, als sie in der Grundgesamtheit der Teilnehmenden vorkommen. Es zeigt sich, dass der Projektansatz geeignet ist Ältere (50+) in Arbeit zu bringen.

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER



Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

ANTEIL UNTER 50 JÄHRIGE UND 50 JÄHRE UND ÄLTERE

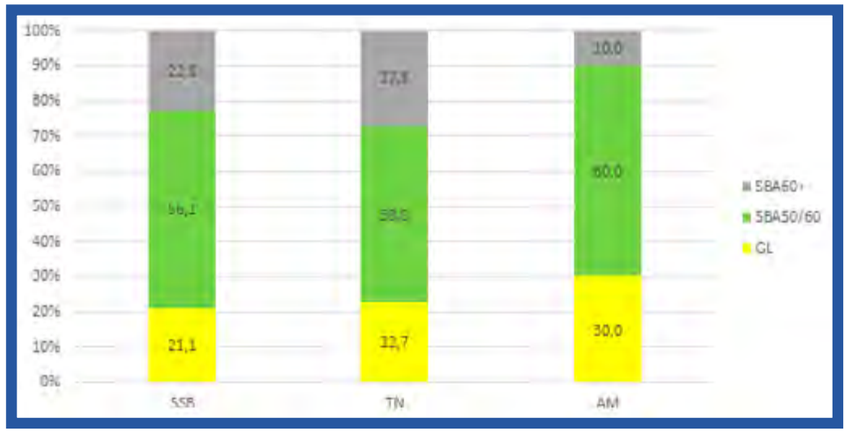


Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

Die Daten zeigen, dass es kompliziert war Personen mit einem höheren Behinderungsgrad als GdB60 in Arbeit zu vermitteln. Dies begründet sich aus den Anforderungen der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze und den Vorstellungen der Vereine. Diese hätten gerne eine zeitlich flexible (auch abends und am Wochenende), möglichst 8-Stunden Vollzeitkraft, die möglichst allumfassend (Büro, Anlage, Betreuung, Einlass) einsetzbar ist.

Insgesamt ist deshalb die erreichte Vermittlung in den Arbeitsmarkt speziell aus Sicht der Netzwerkpartner als großer Erfolg zu betrachten.

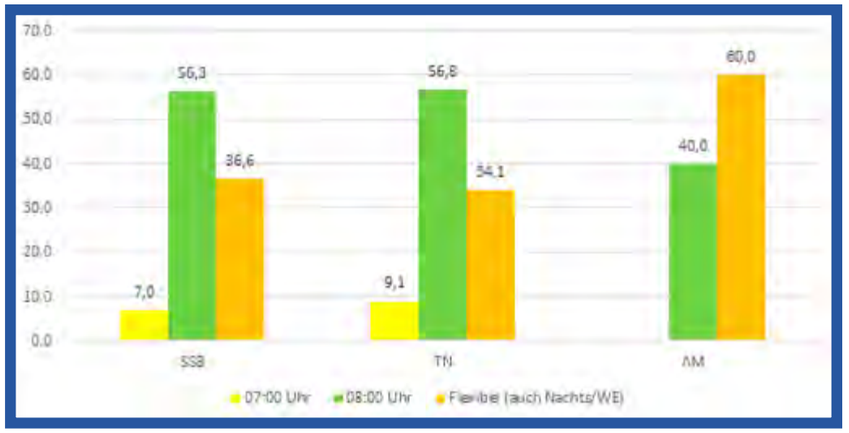
ANTEIL NACH GRAD DER BEHINDERUNG (GLEICHGESTELLTE; SBA)



Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

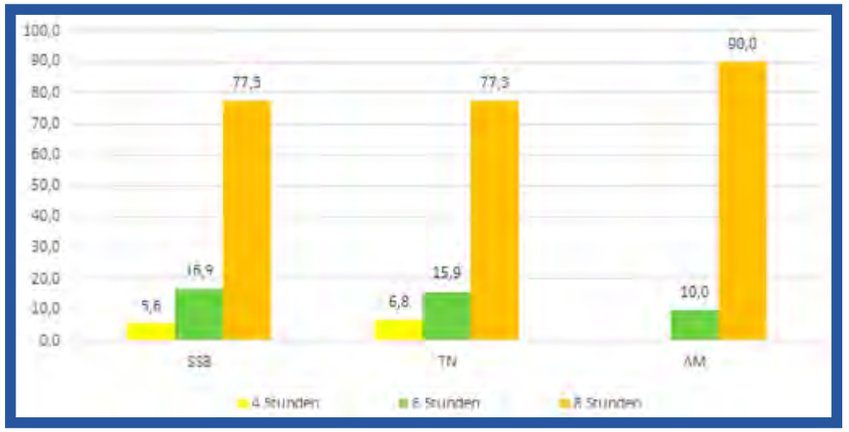
Die nachfolgenden Abbildungen bestätigen noch einmal, dass die Vereine, wenn sie schon dazu bereit sind jemanden einzustellen möglichst auf zeitlich flexible Vollzeitkräfte mit höherem Schulabschluss zurückgreifen. Der Anteil der eingestellten Personen in Bezug auf ihre Flexibilität, ihren Arbeitsumfang und ihre höhere Schuldbildung ist jeweils größer als in der Grundgesamtheit der Teilnehmenden.

ANTEIL BEREITSCHAFT ARBEITSBEGINN / ARBEITSZEITEN (ERHEBUNGSBOGEN)



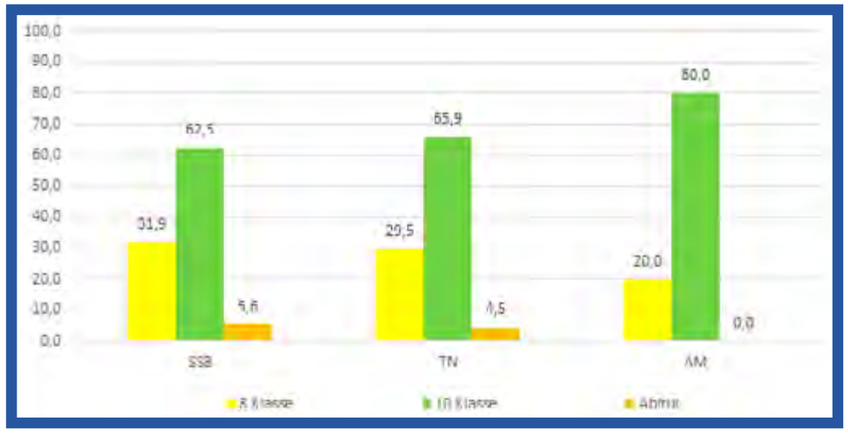
Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

ANTEIL BEREITSCHAFT ARBEITSUMFANG / ARBEITSZEITEN (ERHEBUNGSBOGEN)



Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

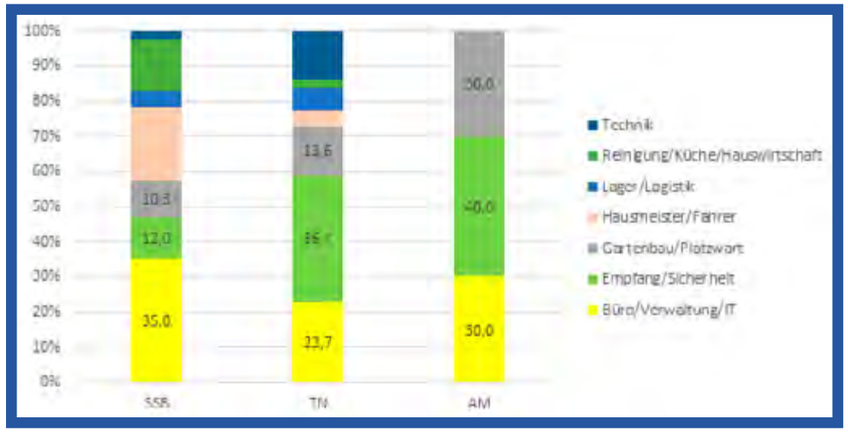
ANTEIL SCHULBILDUNG



Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

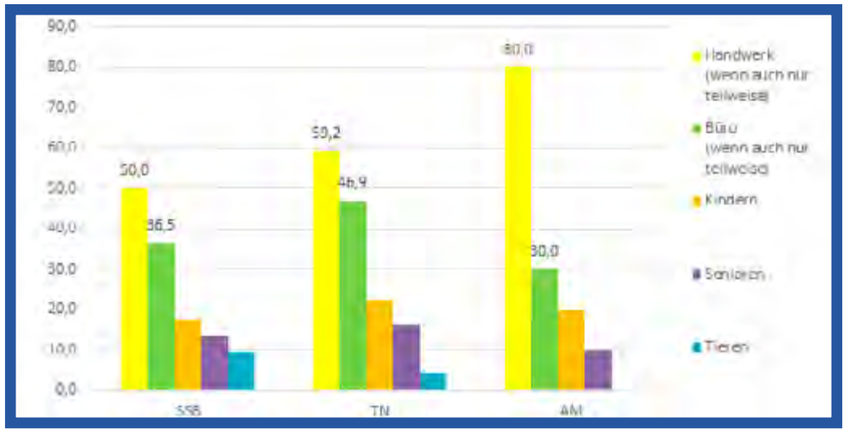
Die Anforderungen und die inhaltliche Gestaltung der vermittelten Arbeitsplätze zeigen sich auch deutlich in der nachfolgenden Abbildung. Ist der Gesamtpool der Teilnehmenden noch vielfältig aufgestellt, konzentrieren sich die die vermittelten Arbeitsstellen auf die drei wesentlichen Zieltätigkeiten Empfang/Sicherheit, Gartenbau/Platzwart und Büro/Verwaltung/IT.

ANTEIL NACH ZIELTÄTIGKEIT



Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

ERFAHRUNGSBEREICHE DER TEILNEHMENDEN (MEHRFACHANTWORTEN)



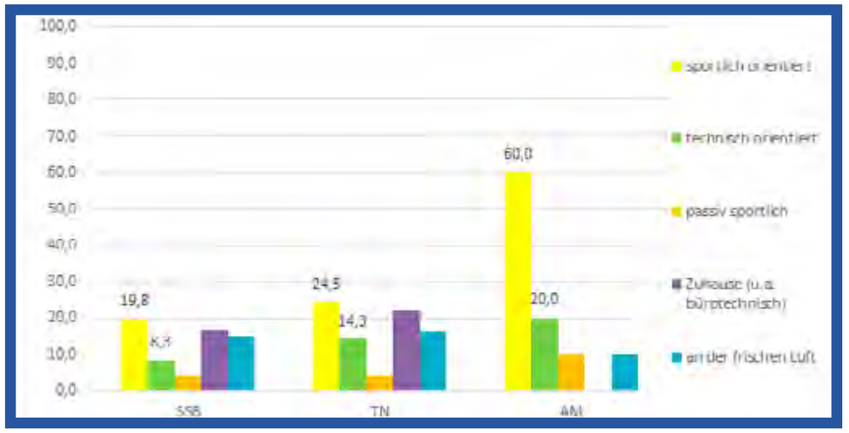
Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

Die Analyse der abgefragten Erfahrungsbereiche der Teilnehmenden bestätigt noch einmal die oben getroffenen Aussagen, dass man für die Anforderungen der Arbeitsplätze die passenden Personen finden muss. Personen mit handwerklichen und möglichst noch weiteren Fähigkeiten wurden im Vergleich zum Gesamtpool verstärkt in Arbeit gebracht. Leider war dieses Match nach Aussagen der Projektmitarbeiter nicht immer gegeben, sodass nicht alle generierten Arbeitsplätze besetzt werden konnten. Theoretisch wäre damit ein höherer Zielerreichungsgrad möglich gewesen.

Offensichtlich spielte auch das grundsätzliche Interesse an Sport sowie die Motivation/Bereitschaft sich in diesem Bereich aus- bzw. weiterbilden zu lassen eine Rolle bei der Integration in den Arbeitsmarkt. In beiden Bereichen ist der Anteil der eingestellten Personen deutlich größer als in der Grundgesamtheit. Die Hauptmotivation zur Teilnahme war aber grundsätzlich die Suche nach Arbeit.

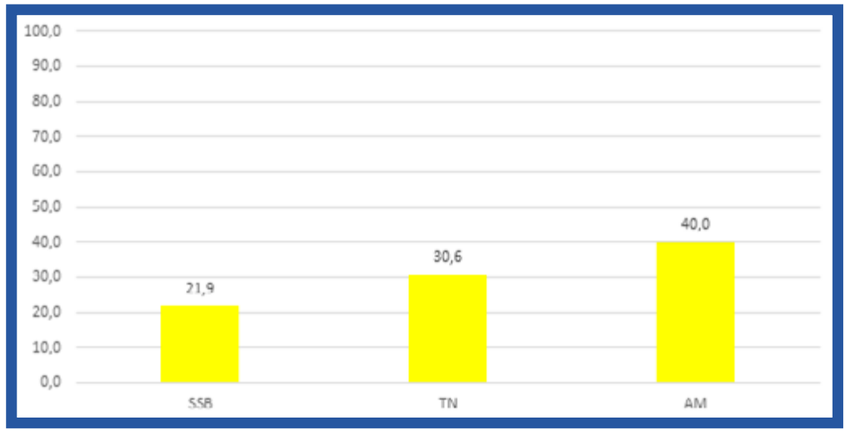
Weitere durch den Stadtsportbund zu Beginn im Erstgespräch erfassten Informationen wie Vereinsmitgliedschaft, Familienstand oder Kinder sowie Mobilität und Teamfähigkeit hatten keinen nachweislichen Einfluss auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt.

ANTEIL INTERESSEN UND HOBBIES



Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

ANTEIL BEREITSCHAFT ZUR TEILNAHME AN EINER AUS- UND WEITERBILDUNG



Quelle: Jobcenter und Stadtsportbund (Zusammenführung/Berechnungen isw)

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass überwiegend Männer und ältere Personen mit einem geringeren Behinderungsgrad von dem Projekt profitieren konnten, wenn sie handwerkliche Fähigkeiten, sportliches Interesse und eine hohe Motivation hatten.

1.2 Vereine und Institutionen im Bereich Sport als potentielle Arbeitgeber

1.2.1 Rahmendaten der Befragungen der Teilnehmenden und der Vereine

Insgesamt wurden 22 Teilnehmende die zum Befragungszeitpunkt schon mindestens ein Praktikum absolviert hatten mit einem standardisierten schriftlichen Fragebogen befragt. Der Rücklauf umfasste N=12 und somit 54,5 Prozent, was für eine derartige Befragung ein sehr gutes Ergebnis ist.

Weiterhin wurden 180 Vereine aller Größenklassen befragt von denen insgesamt N=30[2] (16,7%) den Fragebogen beantwortet haben. Bei der für das Projekt relevanten Zielgruppe der Großvereine (erhöhtes Beschäftigungspotential) lag der Rücklauf bei 42,9%.

RÜCKLAUFQUOTE TEILNEHMENDE UND VEREINE INSGESAMT

Quelle: Befragung Teilnehmende und Vereine (Berechnungen isw)

2 – Davon haben sich sechs kleinere Vereine gemeldet und angemerkt, dass das Projekt für sie nicht relevant war und somit keine Beantwortung des Fragebogens erfolgen kann.

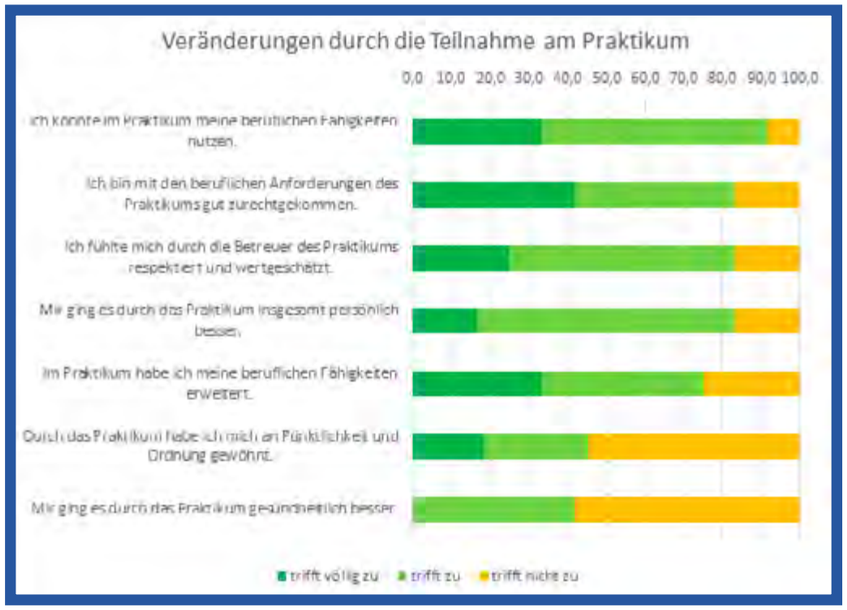
RÜCKLAUFQUOTE VEREINE NACH GRÖSSENKLASSEN

Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

1.2.2 Auswertung der Befragung der Teilnehmenden

Insgesamt betrachtet wurde die Projektteilnahme durch die Befragten positiv bewertet. Besonders die beruflichen Fähigkeiten nutzen zu können und mit den beruflichen Anforderungen des Praktikums gut zurechtgekommen zu sein sowie der Respekt und die Wertschätzung durch die Betreuer des Praktikums führten bei über 80% der Befragten dazu, dass sie sich persönlich besser fühlten. Weiterhin konnten die Teilnehmenden ihre beruflichen Fähigkeiten erweitern und sich, wenn nicht sowieso schon gegeben[3], wieder an Pünktlichkeit und Ordnung gewöhnen.

VERÄNDERUNGEN DURCH DIE TEILNAHME AM PRAKTIKUM

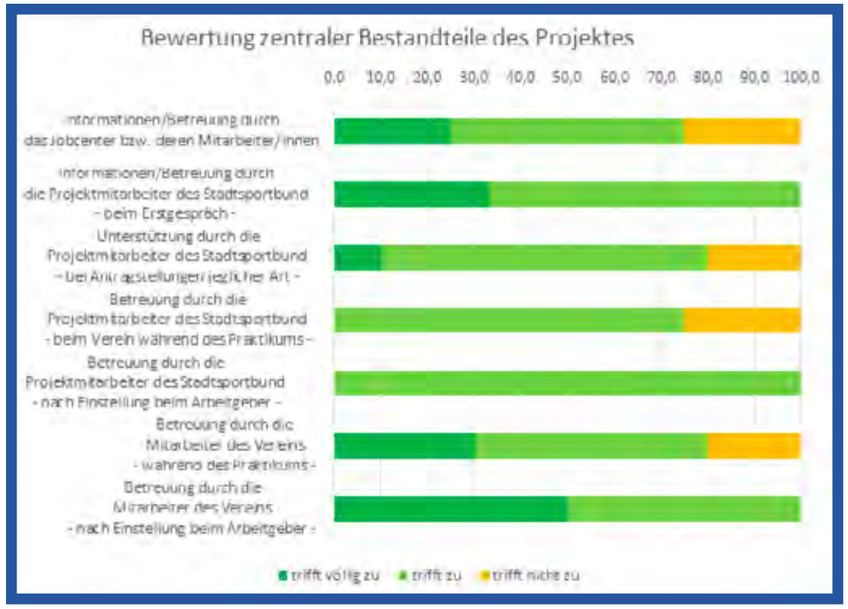


Quelle: Befragung Teilnehmende (Berechnungen isw)

3 – schriftliche zusätzliche Anmerkung in mehreren Fragebögen

Jeweils mindestens 75 Prozent der Befragten bewerteten die zentralen Bestandteile des Projektes mit gut oder sehr gut. Die Betreuung durch die Projektmitarbeiter des Stadtsportbundes vor dem Praktikum und der Betreuer beim Verein wurden besonders hervorgehoben. Extra positiv beschrieben wurden durch einzelne Teilnehmende die Unterstützung durch Jobcenter, das (sportliche) Fachwissen des SSB und die Vermittlung vom SSB an die Arbeitgeber. Nur während des Praktikums fühlten sich einige Teilnehmende etwas vernachlässigt, weil aus ihrer Sicht auf Rückfragen und praktische Anliegen nicht schnell genug regiert wurde. Daraus resultieren auch einzelne Aussagen, welche darauf abzielen, dass es eine hohe Erreichbarkeit der Verantwortlichen geben sollte, dass auch das Praktikum besser betreut wird und das Arbeitsaufgaben im Praktikum klarer festgelegt werden müssen, um Missverständnisse und Überforderungen zu vermeiden.

BEWERTUNG ZENTRALER BESTANDTEILE DES PROJEKTES



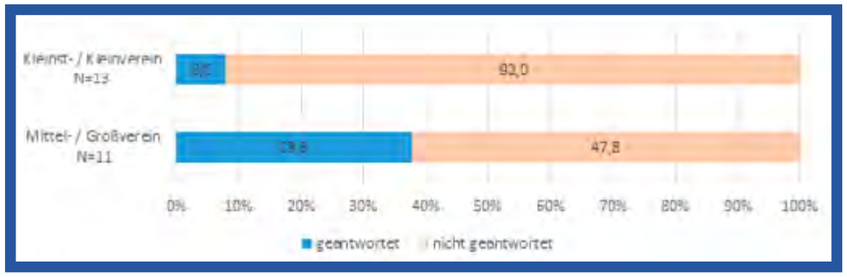
Quelle: Befragung Teilnehmende (Berechnungen isw)

Zusätzliche (aber eher geringe) Unterstützungsbedarfe sahen die Befragten nur bei der allgemeinen Verständigung bzw. Kommunikation, bei der Mobilität außerhalb des Hauses (z.B. Begleitung, Organisation von Fahrmöglichkeiten), bei der Planung bzw. Organisation von Freizeitaktivitäten sowie beim Umgang mit Behörden oder beim Schriftverkehr.

1.2.3 Auswertung der Befragung der Vereine

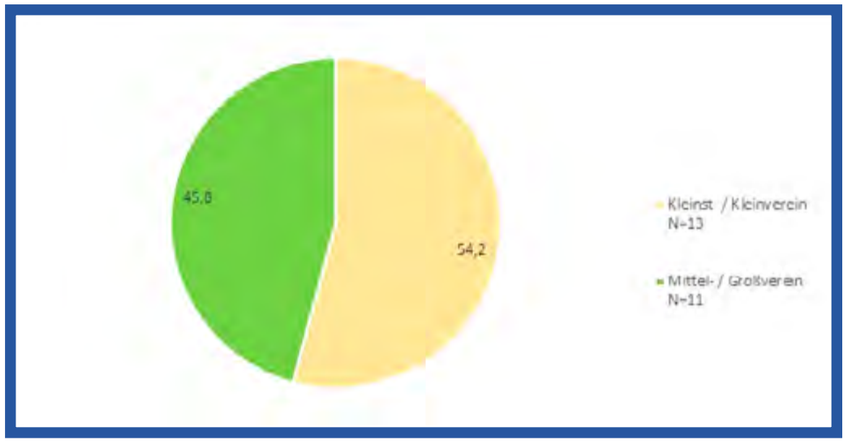
Die Daten (N=24) der qualitativ ausgefüllten Fragebogen der Vereine wurden anhand der Größenklassenzuordnung nach „Mittel-/Großverein“ (N=11) und „Kleinst-/Kleinverein“ (N=13) analysiert.

RÜCKLAUF DER ANALYSIERTEN / ZUSAMMENGEFASSTEN VEREINSGRÖSSENKLASSEN



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

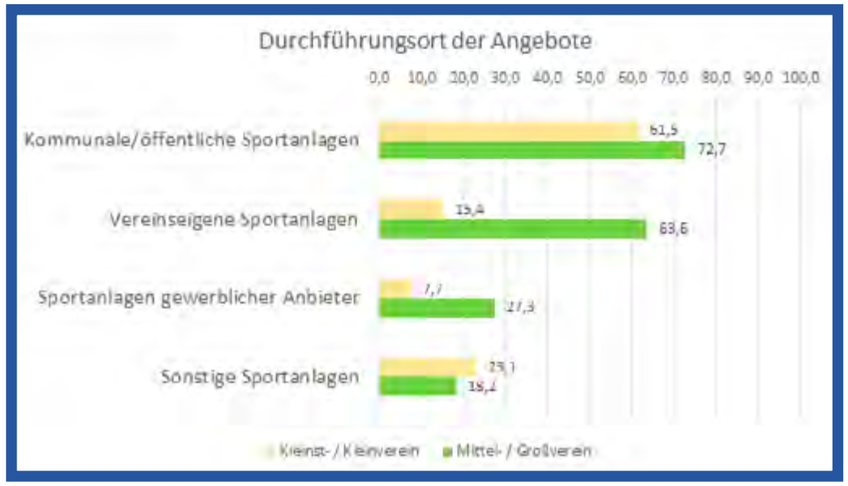
ANTEIL DER ANALYSIERTEN / ZUSAMMENGEFASSTEN VEREINSGRÖSSENKLASSEN IN %



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

Die Auswertung der Daten zeigt deutlich, dass die größeren Vereine eher in der Lage sind Sportanlagen von gewerblichen Anbietern zu nutzen, aber dass sie vor allem über vereinseigene Sportanlagen zur Durchführung der Angebote verfügen.

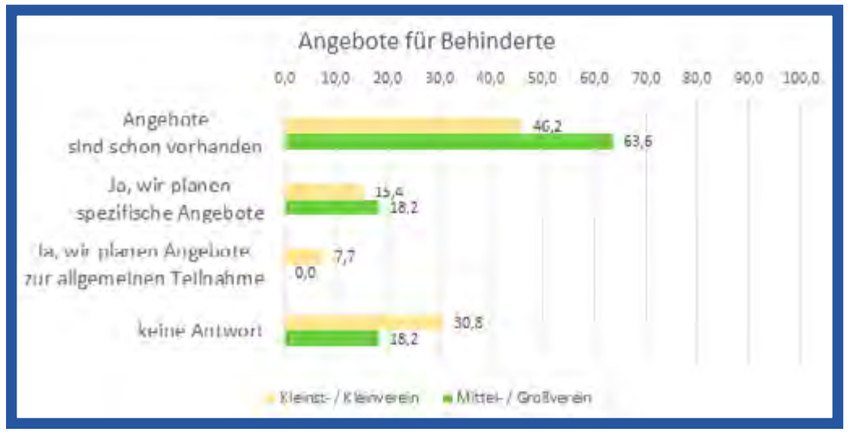
DURCHFÜHRUNGSORTE DER ANGEBOTE NACH VEREINSGRÖSSENKLASSEN IN %



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

Die größeren Vereine bieten häufiger als kleinere Vereine Angebote für Behinderte an. Die kleineren Vereine planen aber zukünftig ihre spezifischen als auch allgemeinen Angebote zu erweitern.

ANGEBOTE FÜR BEHINDERTE NACH VEREINSGRÖSSENKLASSEN IN %



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

Wie zu erwarten sind in größeren Vereinen auch unabhängig von Art der Tätigkeit (Funktion) mehr Menschen beschäftigt als in kleineren Vereinen. Besonders von Interesse sind auf Grund der Ausrichtung des Projektes die Vollzeit finanzierten Stellen der Vereine. Hier zeigt sich, dass in den kleineren Vereinen im Durchschnitt nicht mal eine finanzierte Vollzeitstelle gibt. Dagegen gibt es in größeren Vereinen durchschnittlich 3,0 Vollzeitbeschäftigte (und weitere 18,27 anderweitig finanzierte Beschäftigte).

ANZAHL DER STELLEN NACH KATEGORIEN UND NACH VEREINSGRÖSSENKLASSEN IN %

Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

Ebenfalls wie zu erwarten sind in größeren Vereinen auch häufiger Behinderte beschäftigt als in kleineren Vereinen. Hier zeigt sich, dass es in den kleineren Vereinen die den Fragebogen beantwortet haben keine behinderten Beschäftigten gibt. In größeren Vereinen gibt es durchschnittlich 0,45 behinderte Vollzeitbeschäftigte.
Möglichkeiten zur Beschäftigung von Behinderten sehen die kleineren Vereine hauptsächlich im Bereich des Ehrenamtes. Optionen für finanzierte Stellen gibt es bei den größeren Vereinen aber auch eher im Bereich der Geringfügig- und Teilzeit-Beschäftigten und nicht (wie für das Projekt grundlegend vorausgesetzt) im Bereich der Vollzeitstellen. Dies zeigt, welch hohen Stellenwert die durch den Stadtsportbund bei den Vereinen generierten Stellen haben.

ANZAHL DER STELLEN MIT BEHINDERUNG NACH VEREINSGRÖSSENKLASSEN IN %

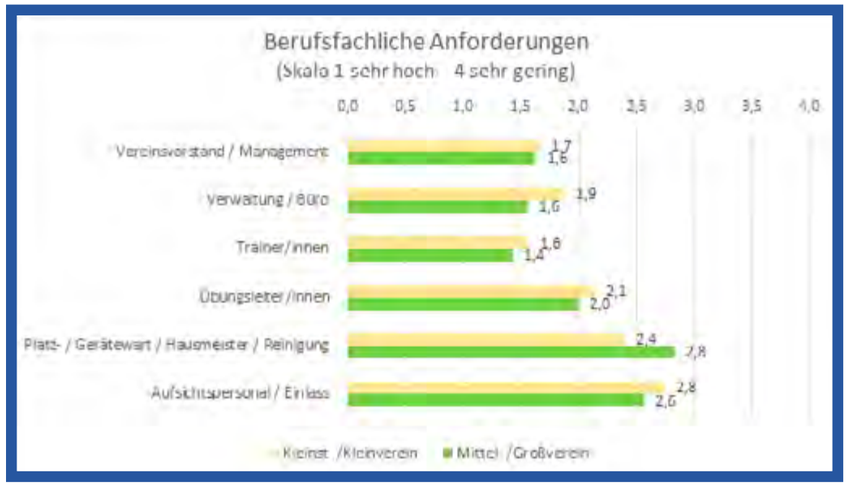
Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

ANZAHL MÖGLICHER STELLEN FÜR BEHINDERTE NACH VEREINSGRÖSSENKLASSEN IN %

Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

Die berufsfachlichen Anforderungen die an mögliche Arbeitsplätze für Behinderte gerichtet werden unterscheiden sich zwischen den Vereinsgrößenklassen relativ wenig. Größere Unterschiede bestehen eher zwischen den Funktionsbereichen (z.B. Trainer*innen vs. Aufsichtspersonal) an sich, was wiederum eng mit den Inhalten (Verantwortung, Kontakt mit anderen Personen) der damit verbunden Aufgaben zusammenhängt.

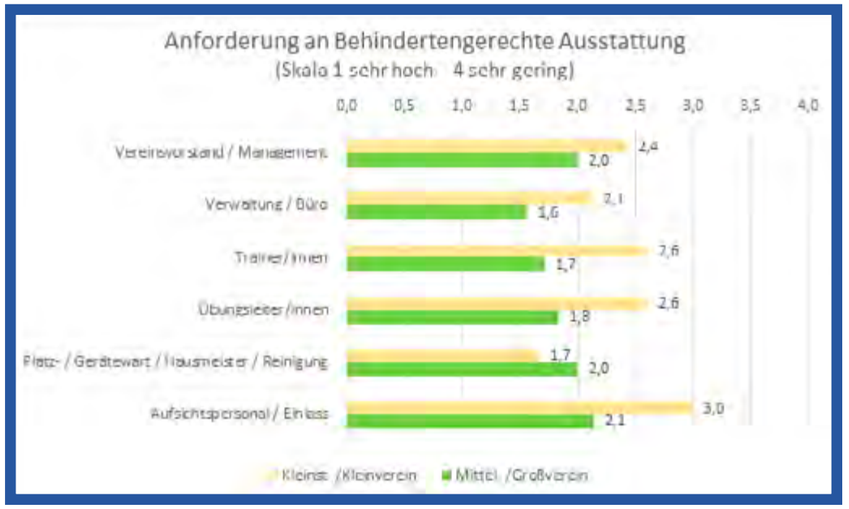
BERUFSFACHLICHE ANFORDERUNGEN



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

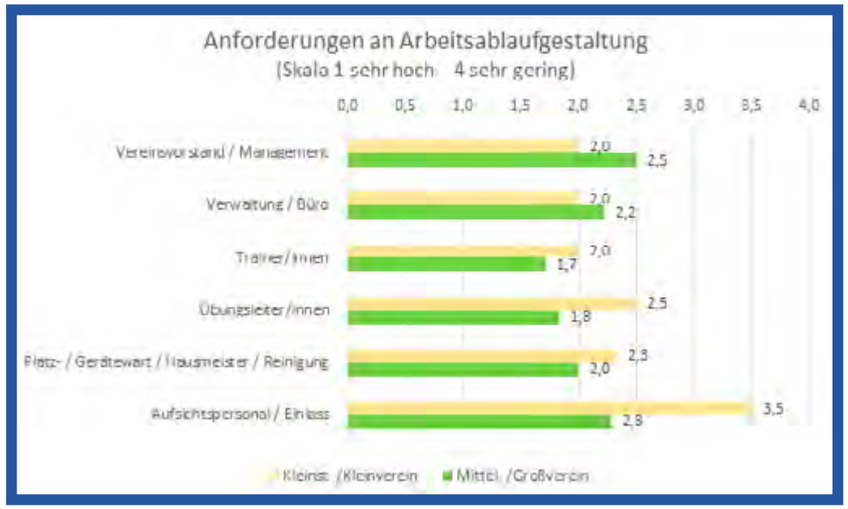
Bei den Aussagen zur behindertengerechten Ausstattung wiederum, unterscheiden sich die Vereinsgrößenklassen voneinander und die Funktionsbereiche werden ähnlich bewertet. Dieser Bewertung liegen die Erfahrungen der größeren Vereine mit angestellten Behinderten und die damit verbundenen Erkenntnis zu Grunde, dass damit doch einige Rahmenbedingungen angepasst bzw. neu geschaffen werden müssen. Im Funktionsbereich Platz-/Gerätewart/ Hausmeister/Reinigung hätten die kleineren Vereine wohl Bedarf an entsprechend behindertengerecht verwendbaren Gerätschaften. Bei der Analyse der Bewertung der Arbeitsablaufgestaltung kann festgestellt werden, dass in den Funktionsbereichen Vorstand/Management und Verwaltung/Büro die Anforderungen auf Grund häufig zu wiederholenden Tätigkeiten geringer sind als in den Funktionsbereichen, wo es um den Umgang mit Personen bzw. um eigenständiges Arbeiten (oder auch entscheiden) geht. Gerade in die Bewertung dieser Bereiche fließen wiederum die bisherigen Erfahrungen der größeren Vereine mit behinderten Mitarbeiter*innen ein.

ANFORDERUNGEN AN BEHINDERTENGERECHTE AUSSTATTUNG



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

ANFORDERUNGEN AN DIE ARBEITSABLAUFGESTALTUNG



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

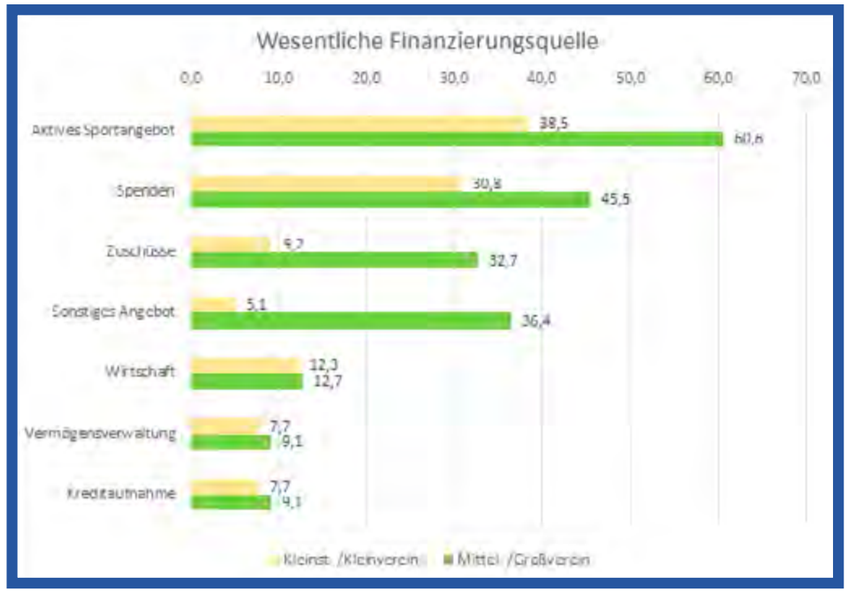
Die hauptsächlichsten Unterstützungsbedarfe zur Integration von Behinderten sehen (vor allem die größeren) Vereine bei den finanziellen und zeitlichen Ressourcen sowie der organisatorischen und fachlichen Beratung/Begleitung. In der Bewertung hinsichtlich der Schaffung baulicher Barrierefreiheit und der Unterstützung bezüglich Informationen zu Arbeitsgeberpflichten und Kündigungsrechten spiegeln sich die bei den größeren Vereinen vorliegenden Erfahrungen wider.

UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE ZUR INTEGRATION VON BEHINDERTEN

Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

Die wesentlichen Finanzierungsquellen sind, wenn auch in unterschiedlichem Maße bei den Vereinsklassengrößen, die aktiven Sportangebote (Mitgliedsbeiträge, Leistungen gegen Entgelt) und Spenden. Die größeren Vereine nutzen als Finanzierungsquellen, die in engem Zusammenhang mit der Vereinsgröße stehen, noch Zuschüsse (mit teilweise erforderlicher Antragstellung) und sonstige Angebote (Gaststätte, Sportveranstaltungen, Feste).

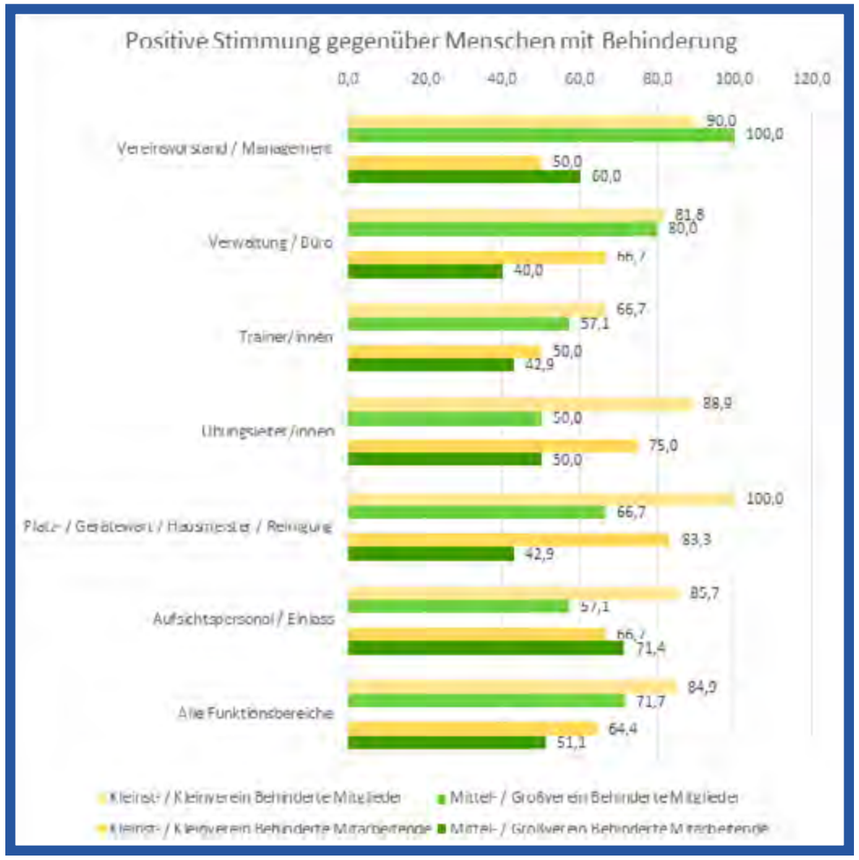
WESENTLICHE FINANZIERUNGSQUELLEN DES PERSONALS



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

Bei der Analyse der Befragung bezüglich der weiteren Öffnung gegenüber Behinderten zeigt sich, dass die Vereine gegenüber behinderten Mitgliedern tendenziell offener sind als gegenüber behinderten Mitarbeitenden. Gerade in den für das Projekt relevanten Bereichen Verwaltung/Büro und Platz-/Gerätewart/Hausmeister/Reinigung und speziell bei den größeren Vereinen ist eine gewisse Zurückhaltung abzulesen.
Gerade auch unter dieser Erkenntnis gewinnen die vom Stadtsportbund generierten Arbeitsplätze noch einmal an Bedeutung.

POSITIVE STIMMUNG GEGENÜBER MENSCHEN MIT BEHINDERUNG NACH FUNKTIONSBEREICHEN



Quelle: Befragung Vereine (Berechnungen isw)

1.2.4 Zielerreichung und wesentliche Erkenntnisse

Das im Projektantrag formulierte Integrationsziel (40 Vermittlungen in Beschäftigung) wurde zu 37,5% erfüllt, was auch der Durchschnittsquote aller bundesweit geförderten Projekte entspricht. Insgesamt wurden unter Berücksichtigung aller Rahmenbedingungen bemerkenswerte 15 (+3 mögliche weitere) Personen in den Arbeitsmarkt in den Bereichen Platzbetreuung, Handwerk, Service und Büro vermittelt. Im Durchschnitt umfassen die Arbeitsstellen 33 Stunden pro Woche mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 10,11€.

Folgende hemmende Ursachen für die Nichterreichung des Integrationsziels konnten im Rahmen der Evaluierung festgestellt werden:

- Die Vereine sind auf Grund ihrer Finanzierungs- und Organisationsstruktur nur selten in der Lage, Personen überhaupt und noch seltener dauerhaft zu beschäftigten.
- Aus Sicht der Vereine ist die Finanzierung des Eigenanteils, aber auch der grundsätzlichen Förderung mit zu vielen Unsicherheiten verbunden.
- Das soziokulturelle Umfeld und die grundsätzliche Arbeitsmarktferne der Teilenehmenden haben sich negativ auf die Anzahl der Vermittlungen bzw. deren Nachhaltigkeit ausgewirkt.

Welche Einrichtungen beteiligen sich am Projekt?

- Die Arbeitsstellen wurden zu 20% in kleineren Vereinen und 80 % in größeren Vereinen generiert.
- Dies ist eine Bestätigung der hauptsächlichen Herangehensweise des Stadtsportbundes bei der Generierung von Praktikums- und Arbeitsstellen.

Was sind begünstigende und behindernde Faktoren in Bezug die Projektbeteiligung?

- Die Größe des Vereins (N > 300) ist eine grundlegende Voraussetzung für finanzierte Beschäftigte.
- Finanzierte Beschäftigte bilden die Voraussetzung zur Betreuung bzw. Begleitung von Behinderten.

Was ist der Status Quo ante in den Einrichtungen in Bezug auf die Beschäftigung von Schwerbehinderten, welche Änderungen haben sich im Projektverlauf vollzogen?

- Für kleinere Vereine war es auf Grund ihrer Rahmenbedingungen nicht möglich sich an dem Projekt zu beteiligen.
- Wenn überhaupt könnten sich kleinere Vereine Einstellungen geringfügig Beschäftigter vorstellen, deren Finanzierung aber auch nicht dauerhaft gesichert ist und über externe Finanzierungsquellen erfolgen müsste.
- Für größere Vereinen waren vor allen die finanzielle Unsicherheiten und der verwaltungstechnische Aufwand Gründe keine Praktika/Arbeitsplätze für das Projekt zur Verfügung zu stellen bzw. Teilnehmende zu generieren.
- Größere Vereine könnten sich eher Teilzeitstellen leisten, wobei die Anforderungen an den Teilnehmenden (Abdeckung aller Bereiche / zeitlich nachmittags- bis abends und am Wochenende verfügbar) schon recht hoch sind.

1.3 Prozessanalyse und Netzwerkarbeit

Befragung des Netzwerkes (und Gespräche mit den Projektmitarbeitern)
Insgesamt wurden mit den durch den Stadtsportbund benannten Kooperationspartnern sieben Gespräche bzw. Interviews geführt. Dabei waren die Gesprächspartner auch durch Personalwechsel bedingt, mehr oder weniger intensiv mit dem Projekt vertraut. Diejenigen, die von Beginn an involviert waren, äußerten sich zum Projekt und dessen Inhalten grundsätzlich sehr positiv. Man könne es dem Projekt nicht hoch genug anrechnen, dass es sich der Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Behinderten zuwendet und widererwarten doch mindestens 15 Personen in Arbeit vermittelt wurden. Allgemein wurde aus Sicht der Institutionen geäußert, dass die Bemühungen der Projektmitarbeiter (Kontaktaufnahme, Informationsfluss) angemessen gewesen sind und ein weitergehendes Interesse an den Ergebnissen besteht. Alle Institutionen wurden entsprechend ihre Funktionalität und Aufgabenstellung für Unterstützungsleistungen angefragt und so maximal wie möglich in das Projekt einbezogen. Die Institutionen sind darauf gespannt inwieweit das Projekt (als Good Practice) dazu beiträgt nachhaltige und übertragbare Ansatzpunkte zur Beschäftigung und Einsatzbereiche für die Zielgruppe zu eruieren und im Transferbericht zu verallgemeinern.

Für die Projektmitarbeiter stellte die Umsetzung des Projektes eine große Herausforderung dar, da sie mit der Zielgruppe bisher nur vereinzelt in Kontakt getreten waren. Speziell die relative Arbeitsmarktferne und die multiplen Begleit-, Folge- und Langzeiteinschränkungen der Teilnehmenden erschwerten die Gewinnung und die Kontaktaufnahme, vor allem aber die Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Trotz aller Bemühungen und der Generierung von diversen Arbeitsplätzen, war es in einigen Fällen nicht möglich die passenden Teilnehmenden zu finden und umgekehrt. Die Scheu der Teilnehmenden vor Veränderungen und ihr persönliches soziales Umfeld, stellten bei der Vermittlung weitere Hindernisse dar, die dazu führten, dass Teilnehmende kurz vor Praktikumsbeginn oder sogar nach Arbeitsaufnahme (aus freien Stücken) wieder aus dem Projekt ausschieden.
Hier bedarf es im Vorfeld bzw. während der Maßnahme umfassender individueller Unterstützungsleistungen für die Teilnehmenden, um hemmende Einstellungen und Faktoren vor der Arbeitsaufnahme zu beseitigen.

Anlagen

Anlage 1 **Formular „Erfassungsbogen Teilnehmerdaten“ 64**

Anlage 2 **Flyer „Jobbrücke Sport“ Projekt zur Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben 67**

Anlage 3 **Formular „Teilnahmevereinbarung“ 68**

Anlage 4 **Formular „Tagesnachweis (Arbeitsstunden)“ 71**

Anlage 5 **Formular „Partnerschaftsrahmenvereinbarung“ 72**

Anlage 6 **Formular „Vereinbarung zur berufspraktischen Phase im Unternehmen“ . . 75**

Anlage 7 **Möglichkeiten zur Verbesserung der Finanzsituation von gemeinnützigen Sportvereinen der Stadt Halle (Saale) 78**

Anlage 8 **„Fragen zum Vorbereitungsbogen für die Mitarbeiterbeurteilung“ und „Vorbereitungsbogen für die Mitarbeiterbeurteilung“ 80**

Anlage 9 **Barriereatlas 82**

Literaturverzeichnis

- Antragsunterlagen im Rahmen des Programms der Bundesregierung zur „intensiven Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen“ vom 18.12.2013 – „Jobbrücke Sport“ – Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Jobs des 1. Arbeitsmarktes im Bereich des gemeinnützigen Vereinssports in Halle (Saale).
- Nadine Wettstein, Impulsvortrag zum 30.Gesprächskreis zur sozialen Inklusion, G.-F.-Händel-Halle, Salzgrafenplatz 1, 06108 Halle (Saale), 23.11.2017.
- Strategiekonzept „Inklusion im und durch Sport“, Herausgeber: Deutscher Olympischer Sportbund, Januar 2015.
- Sportland Sachsen-Anhalt 2020, Bilanz und Ausblick, Sportpolitisches Grundsatzpapier; Herausgeber Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt (September 2017).
- DOSB Bestandserhebung 2017.
- „Index für Inklusion im und durch Sport“, Deutscher Behindertensportverband e.V., gefördert durch das BAMS, 1. Auflage 2014 S. 11 f.
- http://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k131029j04
- https://www.tandemploy.com/de/blog/jobsharing-was-ist-das/
- Sozialgesetzbuch (SGB II) Zweites Buch, Grundsicherung für Arbeitssuchende, Änderung vom 18.12.2018, m.W.v. 01.01.2019
- Sozialgesetzbuch (SGB III) Drittes Buch, Arbeitsförderung, vom 01.01.1998, zuletzt geändert 18.12.2018
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, v. 28.11.2018, § 14 ff.
- ZB Ratgeber „Behinderung und Beruf“, Die Leistungen des Integrationsamtes, 1. Ausgabe 2016 (Stand Juni 2016).
- „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen-Checkliste für die Praxis im Unternehmen“, VBG, Version 1.0/ 2015-10, Druck: 2016-04.
- Gesetz über die Förderung des Sports im Land Sachsen-Anhalt (Sportfördergesetz-SportFG) vom 18. Dezember 2012.
- Verordnung zur Ausführung des Sportfördergesetzes (SportFG-AVO) vom 8. Dezember 2016.
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung des Sports in der Stadt Halle (Saale) – (Sportförderrichtlinie) vom 24.10.2018.
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484) Stand 22. Dezember 2008, geändert 29.03.2017.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, v. 28.11.2018, Teil 1, Kapitel 1, § 1.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, v. 28.11.2018, § 181.
- „Sozialer Arbeitsmarkt“: Sinnvoll bei enger Zielgruppendefinition, Prof. Dr. Georg Cremer 2006

Anlage 1: Formular
„Erfassungsbogen Teilnehmerdaten“

Stadtsportbund Halle e.V.
Teilnehmerdaten
"Jobbrücke Sport"

Stadtsportbund Halle

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Beschreibung		Daten	
Projekt		„Jobbrücke Sport“	
Verein			
Jobcenter-Kunden-Nr.			
Name			
Vorname			
Geb.-Dat.			
Geschlecht			
Anschrift	Strasse / Nr.		
	PLZ / Ort		
Nationalität			
Familienstand			
Kinder (Anzahl)			
Telefon	Fest		
	Mobil		
höchster Schulabschluss (Klassenstufe, Abi, Studium)			
Berufsausbildung			
letzte Tätigkeit(en)			
Sport	Vereins-mitglied		
	Aktivität		

Seite 1 / 3

Stadtsportbund Halle e.V.
Teilnehmerdaten
"Jobbrücke Sport"

	Sportart		
	Übungsleiter		
Erfahrung Handwerk			
Erfahrung Büro			
Erfahrungen mit Kindern			
Erfahrungen mit Senioren			
Erfahrungen mit Tieren			
besondere Kenntnisse			
Freizeitgestaltung, Hobbys			
Bereitschaft zu Aus- u. Weiterbild. Übungsleiter, Sportassistent			
Welche Tätigk. mögen Sie nicht?			
Sind Sie teamfähig?			
Mobilität, FS, Pkw, Fahrrad			
Flexibilität Arbeitszeit			
Eintrag Führungszeugnis (Bundes-ZentralRegister)			
gesundheitliche Einschränkungen schwerbehindert oder gleichgestellt			
Nebentätigkeit(en) (von, Art, Arbeitgeber)			
Warum nehmen Sie an diesem Projekt teil ?			
Bemerkungen			

Seite 2 / 3

Stadtsportbund Halle e.V.
Teilnehmerdaten
"Jobbrücke Sport"

Die Speicherung und Nutzung der Daten dient dem Projekt „Jobbrücke Sport“. Die Daten dienen der Vermittlung eines Praktikums- und Arbeitsplatzes. Sie werden von den Projektmitarbeitern mit den Anforderungen potenzieller Arbeitgeber abgeglichen. Die Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Aufbewahrungspflicht aufgrund der Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. aufbewahrt und danach vernichtet. Im Rahmen des Förderverfahrens können die Daten vom Jobcenter Halle und dem BMAS bzw. beauftragte Behörden (DLR) eingesehen werden. Nach Projektende werden die Daten dem BMAS für Auswertungszwecke zur Verfügung gestellt.

Ort: **Halle (Saale)** **Unterschrift:**

Datum:

Seite 3 / 3

Anlage 2: Flyer „Jobbrücke Sport“ Projekt zur Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben

JOBBRÜCKE SPORT

Projekt zur Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Haushaltsfonds

SSM Stadtsportbund Halle

jobcenter

Bundesagentur für Arbeit

Sie möchten arbeiten, am gesellschaftlichen Leben teilnehmen?

Sie haben ein Handicap?

Sie sind motiviert, arbeitssuchend, bereit Verantwortung zu übernehmen, wollen sich neu orientieren, haben Interesse an interessanten Arbeitsaufgaben?

WIR BIETEN IHNEN:

Erkunden Sie in einem Verein, Landesverband, Unternehmen des gemeinnützigen Sports Ihre Stärken und Interessen!

- Überzeugen Sie in einer berufspraktischen Phase von Ihren Qualitäten!
- Nutzen Sie die Chance für einen Job auf dem 1. Arbeitsmarkt!

WIR UNTERSTÜTZEN SIE:

- Gemeinsam finden wir das Unternehmen, welches Ihnen eine neigungs- und leidensgerechte Heimat bieten kann
- Künftige Arbeitsplätze werden Ihnen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten „auf den Leib geschneidert“
- Während der berufspraktischen Phase stehen wir Ihnen als Ansprechpartner und tatkräftige Unterstützung zur Seite

Und wenn die Säge klemmt …

… finden wir gemeinsam mit Ihnen eine bessere Lösung!

Unterstützung für Betriebe

Gemeinsam suchen wir geeignete Bewerber und stehen Ihnen als Ansprechpartner und Vermittler zur Verfügung.

Mit unseren Kooperationspartnern unterstützen wir Sie bei der Gestaltung der Arbeitsplätze für Menschen mit Handicap.

Ziehen Sie nach einer erfolgreichen berufspraktischen Phase die Einstellung eines Menschen mit Handicap in Erwägung?

WIR BERATEN SIE ZUR:

- finanziellen Unterstützung bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Anschaffung von Geräten und Hilfsmitteln
- Finanzierung von handicapbedingten Minderleistungen (Eingliederungszuschüsse und ggf. Dauerzuschüsse)
- Förderung der Stadt für Hallen- und Platzwarte

Wir helfen bei der Beantragung der Förderungen, stehen Ihnen bei Verhandlungen mit fördernden Behörden zu Seite, beraten zu Arbeitgeberpflichten und zeigen Wege auf, wie diese kostengünstig und effizient eingehalten werden können.

Nutzen Sie die Chance Gutes zu bewirken und vom günstigen Förderrahmen in Deutschland zu profitieren!

STRATEGIEKONZEPT „INKLUSION IM UND DURCH SPORT“

„[…] Zielsetzung dabei ist die Schaffung von mehr Begegnungs- und Wahlmöglichkeiten, die ein gleichwertiges, gleichberechtigtes und auch gemeinsames Sporttreiben fördern. Das Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation ist dabei die wichtigste Grundlage, gemäß dem Motto: „Nicht über uns ohne uns.“

Anlage 3: Formular „Teilnahmevereinbarung“

Teilnahmevereinbarung

Zwischen dem **Stadtsportbund Halle e. V.**
Nietlebener Straße 14, 06126 Halle
vertr. d. d. Geschäftsführer

- SSB -

und Frau/Herrn.....

geb. am:.....

wohnhaft in:.....

- Teilnehmer/in -

wird nachfolgende Teilnahmevereinbarung geschlossen:

Präambel

„Jobbrücke Sport“ - Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Jobs des 1. Arbeitsmarktes im Bereich des gemeinnützigen Vereinssports in Halle (Saale)...

...ist eine gemeinsame Initiative des Stadtsportbundes Halle e.V. (SSB), des Jobcenters Halle (Saale) (Jobcenter) und der Bundesagentur für Arbeit Halle (Saale) (Agentur für Arbeit) unter Berücksichtigung des Strategiekonzeptes des Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) "Inklusion im und durch Sport".

Es handelt sich um ein Projekt, das die Vermittlung in ein oder mehrere berufspraktische Phasen (BP) und die Begleitung in Jobs des 1. Arbeitsmarktes beinhaltet. Bei den Praktika innerhalb des Projektes handelt es sich um BP zur Orientierung der Projektteilnehmer in verschiedenen beruflichen Tätigkeitsfeldern. Diese sind, in Anlehnung an Maßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung des SGB II und III, Bestandteil des Projektes. Hinsichtlich der BP werden separate Vereinbarungen abgeschlossen.

§ 1 - Beginn und Ende der Teilnahme am Projekt

(1) Die Teilnahme beginnt am.....
(2) Die Teilnahme endet regulär am ....., soweit keine vorzeitige Beendigung der Teilnahme stattfindet.

§ 2 - Arbeitsort

Der beiderseitige Erfüllungsort des Engagements des / der Teilnehmers/in ist regelmäßig das Stadtgebiet der Stadt Halle (Saale). BP erfolgen in Partnervereinen/-unternehmen des SSB.

§ 3 - Leistungen

(1) Der SSB
- betreut und berät den/die Teilnehmer/in,
- vermittelt BP,
- verhandelt mit fördernden Institutionen,
- stellt für die Dauer der Teilnahme eine Monatskarte der HAVAG zur Verfügung.

(2) Der Teilnehmer
- nimmt an vereinbarten Terminen teil,
- absolviert vereinbarte BP.

§ 4 - Vergütung

Der / Die Teilnehmer/in erhält für die Teilnahme keine Vergütung, ist jedoch für die Dauer der Teilnahme an BP vom SSB über die Berufsgenossenschaft versichert.

Seite 1 / 3

Teilnahmevereinbarung

§ 5 - Teilnahmeverhinderung

(1) Der / Die Teilnehmer/in ist verpflichtet, dem SSB bzw. dem zuständigen Vereins- Unternehmensvertreter jede Teilnahmeverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer sowie deren Gründe unverzüglich anzuzeigen.
(2) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist der / die Teilnehmer/in verpflichtet, unverzüglich den SSB bzw. den zuständigen Vereinsvertreter zu informieren und dem SSB eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

§ 6 - Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Parteien dieser Vereinbarung verpflichtet sich, über alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm / ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach Ausscheiden aus dem Teilnahmeverhältnis mit dem SSB Stillschweigen zu wahren.
(2) Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten des SSB bzw. von Firmen und Unternehmungen, mit denen der SSB wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist, und dauert auch über das Ende des Teilnahmeverhältnisses hinaus fort.
(3) Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf die Informationen, welche an das Jobcenter/ die BA weitergeleitet werden sollen.
(4) Der/die Teilnehmer/in entbindet den SSB von der Schweigepflicht:

Schweigepflichtentbindung und Einwilligungserklärung

1.Information Teilnahme

Über den Verlauf und das Verfahren im Rahmen der Teilnahme am Projekt:“Jobbrücke Sport“ bin ich umfassend informiert worden. Ich nehme freiwillig an diesem Projekt teil.

2. Einwilligungserklärung zur Verwendung von gespeicherten Daten

Über den Zweck und die Notwendigkeit der Erhebung und Speicherung meiner persönlichen Angaben im Rahmen des zu erstellenden Eingliederungsplanes bin ich informiert.Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die von mir im Profiling gemachten Angaben erfasst und verarbeitet werden können. Des Weiteren ist mir bekannt, dass keine Verpflichtung aufgrund einer Rechtsvorschrift besteht, die geforderten Angaben zu machen (§ 4 Datenschutzgesetz Land Sachsen-Anhalt), diese Angaben jedoch für die Dokumentation meiner Teilhabe in dem o.g. Projekt erforderlich sind.
Ich bin damit einverstanden, dass meine in der Agentur für Arbeit Halle und im Jobcenter Halle vorhandenen personenbezogenen Daten sowie die Informationen aus den Kompetenzanalysen und Integrationsbemühungen im Projekt an die beteiligten Projektpartner und Bezugspersonen weitergegeben werden.
Der SSB wie hiermit ermächtigt, diese Daten an berechtigte Dritte, d.h. Solche Institutionen, Behörden, Förderinstitutionen des Projektes, Unternehmen oder Personen weiterzuleiten, die unmittelbar mit dem Eingliederungsprozess beschäftigt sind.
Eine Weitergabe der Informationen erfolgt jedoch nur soweit, als dies zu meiner sachgerechten und erfolgreichen Integration in das Arbeitsleben erforderlich sind.
Sämtlich eingeholte Auskünfte/ Informationen und erhobene Daten unterliegen dem Bundesdaten-schutzgesetz (BDSG).

§ 7 - Beendigung des Teilnahmeverhältnisses

(1) Bei unentschuldigtem Nichterscheinen kann das Teilnahmeverhältnis vom SSB beendet werden.
(2) Der/die Parteien der Teilnahmevereinbarung können das Teilnahmeverhältnis schriftlich zum Monatsende kündigen.

§ 8 - Vertragsänderungen / Nebenabreden

(1) Jede Änderung und Nebenabrede des Vertrages bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.
(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.
(3) Der / Die Teilnehmer/in ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner / ihrer Anschrift umgehend dem SSB mitzuteilen.

Seite 2 / 3

Teilnahmevereinbarung

Dieser Vertrag ist zweifach ausgefertigt. Jeder der Vertragsschließenden hat eine Ausfertigung erhalten.

Halle, ...

Geschäftsführer

.....
Teilnehmer/Teilnehmer/in

Seite 3 / 3

Anlage 4: Formular „Tagesnachweis (Arbeitsstunden)“

Maßnahme: **Projekt:** **„Jobbrücke Sport“** **- 10** **berufspraktische Phase**

Titel: _____

Anwesenheit:

Monat: _____ max. Wochenarbeitszeit: h

Verein: _____ Stempel

Verantwortlicher: _____ Unterschrift

K : Krankheitstage

UE : unentschuldigtes Fehlen

U : Urlaub

Tagesnachweis (Arbeitsstunden)

Nr.	Name		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	**AT:** Soll	Std.	gesamt KT	UE	U
	Vorname																																					
01																																						
	Unterschrift TN																																					
02																																						
	Unterschrift TN																																					
03																																						
	Unterschrift TN																																					
04																																						
	Unterschrift TN																																					
05																																						
	Unterschrift TN																																					

Seite 1 / 1

Partnerschaftsrahmenvereinbarung

Zwischen dem **Stadtsportbund Halle e. V.**
Nietlebener Straße 14, 06126 Halle
vertr. d. d. Geschäftsführer

- SSB -

und Partnerunternehmen
.....
Adresse
.....
vertr. d. d. Vorstandsvorsitzenden/
Geschäftsführer
.....

Verantwortlicher für das Projekt
(im Partnerunternehmen) .....

- Verantwortlicher -

wird nachfolgende Partnerschaftsvereinbarung geschlossen:

Präambel

„Jobbrücke Sport“ - Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Jobs des 1. Arbeitsmarktes im Bereich des gemeinnützigen Vereinssports in Halle (Saale)...

...ist eine gemeinsame Initiative des Stadtsportbundes Halle e.V. (SSB), des Jobcenters Halle (Saale) (Jobcenter) und der Bundesagentur für Arbeit Halle (Saale) (Agentur für Arbeit) unter Berücksichtigung des Strategiekonzeptes des Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) "Inklusion im und durch Sport".

Es handelt sich um ein Projekt, das die Vermittlung in ein oder mehrere berufspraktische Phasen und die Begleitung in Jobs des 1. Arbeitsmarktes beinhaltet. Hinsichtlich der BP wird eine „Vereinbarung zwischen dem SSB, dem Partnerunternehmen und dem/der Teilnehmer/in abgeschlossen. Bei den Praktika innerhalb des Projektes handelt es sich um BP zur Orientierung der Projektteilnehmer in verschiedenen beruflichen Tätigkeitsfeldern. Diese sind, in Anlehnung an Maßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung des SGB II und III, Bestandteil des Projektes.

§ 1 - Beginn und Ende der Projektpartnerschaft

(1) Die Projektpartnerschaft beginnt am ….....
(2) Sie endet regulär am …....., soweit keine vorzeitige Beendigung erfolgt.
(3) Der Einsatz von Teilnehmer/-in im Partnerunternehmen erfolgt durch Zuweisung durch den zuständigen Mitarbeiter des SSB nach Absprache mit dem Verantwortlichen des Partnerunternehmens.

Seite 1 / 3

§ 2 – Unterstützungsleistungen des SSB

Der SSB vermittelt Teilnehmer/innen für BP an das Partnerunternehmen und fungiert als Bindeglied zwischen den Teilnehmer/innen, fördernden Institutionen und dem Partnerunternehmen. Er berät das Partnerunternehmen in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Einstellung von schwerbehinderten Menschen. Er unterstützt das Partnerunternehmen bei der Antragstellung von Förderungen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Unterstützungsleistungen übernimmt der SSB keine Gewähr. Ansprüche auf Schadensersatz wegen Beratungsmängeln setzen mindestens grobe Fahrlässigkeit voraus.

§ 3 – Tätigkeit und Betreuung der Teilnehmer

Die Tätigkeit und Betreuung der Teilnehmer/-in erfolgt auf Grundlage der „Vereinbarung zur Berufspraktischen Phase“.

§ 4 – Vergütung, Kostenerstattung

Das Partnerunternehmen ist nicht verpflichtet an die Teilnehmer/-innen bzw. den SSB eine Vergütung zu zahlen. Die Teilnehmer/-innen erhalten bei Bedarf, im Rahmen der Förderbedingungen des Jobcenters Halle Monatskarten der HAVAG.

§ 5 – Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach innerbetrieblichen Regelungen des Partnerunternehmens. Die persönlichen Belange des/der Teilnehmer/-in sollen berücksichtigt werden. Das Gleiche gilt für die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit. Einsätze am Wochenende sind nach den Bedürfnissen des Partnerunternehmens ausdrücklich zulässig. Die Regelung erfolgt auf Grundlage der „Vereinbarung zur Berufspraktischen Phase“.

§ 6 - Vertragsänderungen / Nebenabreden, Nebenbeschäftigung

(1) Jede Änderung und Nebenabrede des Vertrages bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.
(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.
(3) Der / Die Teilnehmer/in ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner / ihrer Anschrift umgehend dem Unternehmen mitzuteilen. Dieser informiert zeitnah den SSB.

§ 7 - Mitteilungspflichten des Partnerunternehmens / Rechte an den Projekt-ergebnissen

(1) Das Partnerunternehmen stellt in Kooperation mit den Projektverantwortlichen des SSB sicher, dass Informationen und Zuarbeiten, die auf Grund von Anforderungen des Projektträgers, dem Jobcenter Halle, an den SSB benötigt werden, erbracht werden. Das betrifft
- eine Stellenbeschreibung mit Untersetzung der einzelnen Tätigkeiten
- monatliche Auswertung mit dem Partnerunternehmen, des/ der Teilnehmers/-in und dem SSB über die Effektivität des Einsatzes und zu lösende Probleme
- nach Abschluss des BP, Auswertung mit Angaben über den Verlauf, Arbeitsergebnisse, Wirkungen, Erfahrungen und zu lösende Probleme (z.B. Barrieresituation), das Auswertungsformular stellt der SSB zur Verfügung;

Seite 2 / 3

(2) Das Partnerunternehmen gewährt den Projektverantwortlichen des SSB Zugang zum Vereinsgelände und den Arbeitsplätzen der Teilnehmer/-innen. Zur Erarbeitung der Projektstudie dürfen Vermessungen vorgenommen und Foto`s aufgenommen werden.

(3) Die Informationen zur Ausgangslage, dem Verlauf der BP und den Ergebnissen werden veröffentlicht und und der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt. Der SSB ist verpflichtet, die Ergebnisse des Projekts für die Allgemeinheit zu sichern, weiter zu verbreiten und zu veröffentlichen. Das Partnerunternehmen räumt daher dem SSB für diesen Zweck unentgeltlich ein einfaches unwiderrufliches, ohne Zustimmung des Urhebers übertragbares und unbeschränktes Nutzungsrecht an den urheberrechtlich geschützten Arbeitsergebnissen ein. Das Nutzungsrecht umfasst alle Nutzungsarten, insbesondere die in § 15 Abs. 1 und 2 des Urheberrechtsgesetzes aufgezählten Arten einschließlich einem Veröffentlichungsrecht und einem Recht zu Verfilmung gemäß § 88 des Urheberrechtsgesetzes.

Dieser Vertrag ist zweifach ausgefertigt.

Jeder der Vertragsschließenden hat eine Ausfertigung erhalten.

Halle,

Für den SSB	Partnerunternehmen
.....	.....
Geschäftsführer	

Seite 3 / 3

Anlage 6: Formular „Vereinbarung zur berufspraktischen Phase im Unternehmen“

Stadtsportbund Halle

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Vereinbarung zur berufspraktischen Phase im Unternehmen

Zwischen: Stadtsportbund Halle e.V.
Nietlebener Straße 14
06120 Halle (Saale)

- SSB -

vertreten durch: Geschäftsführer

und dem Unternehmen:

- Unternehmen -

Ansprechpartner:

sowie

- Teilnehmer/in -

wird nachstehende Vereinbarung zur Realisierung der berufspraktischen Phase (BP) innerhalb des Projektes abgeschlossen:

„Jobbrücke Sport“ - Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Jobs des1. Arbeitsmarktes im Bereich des gemeinnützigen Vereinssports in Halle (Saale)...

...ist eine gemeinsame Initiative des Stadtsportbundes Halle e.V. (SSB), des Jobcenters Halle (Saale) (Jobcenter) und der Bundesagentur für Arbeit Halle (Saale) (Agentur für Arbeit) unter Berücksichtigung des Strategiekonzeptes des Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) "Inklusion im und durch Sport". Bei den Praktika innerhalb des Projektes handelt es sich um berufspraktische Phasen (BP) zur Orientierung der Projektteilnehmer in verschiedenen beruflichen Tätigkeitsfeldern. Diese sind, in Anlehnung an Maßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung des SGB II und III, Bestandteil des Projektes.

Zeitdauer

Die BP beginnt

am: ……. und endet am: ……..

tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden

Vereinbarung Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktförderung – berufspraktische Phase - Projekt Jobbrücke Sport

Seite 1 von 3

Inhalte und Ziele:

Während der beruflichen Orientierung erfolgt der Einsatz

im Bereich (Beispiel)Wäscherei mit folgenden Aufgaben:

Der/die verantwortliche/r Mitarbeiter/in des SSB für die Betreuung während der BP ist

… … …

Telefon: … … …

Der/die verantwortliche/r Mitarbeiter/in im Unternehmen für die Anleitung und die Betreuung während der BP ist

Herr / Frau

Telefon:

Pflichten des SSB

1. Auftretende Fragen und Problemen sind im Zusammenwirken der Partner der Vereinbarung zu klären, der SSB wirkt dabei federführend.
2. Der SSB begleitet den Einsatz des/r Teilnehmers/-in.
3. Der/die Teilnehmer/-in ist während seiner/ihrer BP unfallversichert.
4. Die Anwesenheit wird in Zusammenarbeit mit den Unternehmen erstellt. Das Unternehmen meldet dem SSB evtl. auftretenden Fehlzeiten und übersendet diesem ggf. eingehende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

Pflichten des Teilnehmers/ der Teilnehmerin

1. Während des Einsatzes im Unternehmen trifft die dort vorliegende Arbeitszeitregelung zu.
2. Der/ die Teilnehmende verpflichtet sich, das Unternehmen und den SSB bei Krankheit, Erkrankung des Kindes bzw. entschuldigtem Fehlen sofort zu informieren.

Pflichten des Unternehmens

1. Das Unternehmen koordiniert und betreut den Einsatz des/ der Teilnehmers/in.
2. Das Unternehmen sichert die Ausstattung des/r Teilnehmers/- in mit der für die Berufsgruppe notwendiger Arbeitsschutzbekleidung.
3. Das Unternehmen trägt die Haftpflichtversicherung für den/ die Teilnehmer/ -in (ARAG Sportversicherung).

4. Zu Beginn der BP führt das Unternehmen eine Arbeits- sowie Brandschutzbelehrung aktenkundig durch. Dabei ist der/die Teilnehmer/-in über alle im Zusammenhang mit dem Einsatz im Unternehmen stehenden Arbeits- und Brandschutzanforderungen zu informieren. Dazu gehören auch die berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften sowie die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Vorschriften und Regeln.
5. Persönliche Daten des/r Teilnehmers/ -in dürfen ohne dessen Einverständnis nicht an Personen oder Institutionen außerhalb der Bedarfsträger/TdG oder des SSB bekannt gegeben werden. Hierfür haftet der Betrieb auch für seine Mitarbeiter und Beauftragten (§78 SGB X).
6. Bei auftretenden Fragen und Problemen sichert das Unternehmen eine zeitnahe Information an den SSB.
7. Bei Beendigung der BP erfolgt durch das Unternehmen eine Einschätzung des/r Teilnehmers/- in.

Kosten

Dem Unternehmen entstehen während der BP keine weiteren Kosten.

Datenschutz

Alle Partner sind zur Verschwiegenheit im Sinne des Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verpflichtet. Gem. § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ist es untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Sie sind verpflichtet, das Datengeheimnis zu wahren. Diese Verpflichtung besteht auch für alle Partner dieser Vereinbarung über das Ende der Tätigkeit hinaus.

Kündigung

Die Vereinbarung kann von jedem Vertragspartner aus wichtigem Grund vorzeitig beendet werden.

Sonstiges

Die Partner haben die Vereinbarung zur Kenntnis genommen und erkennen diese an.

Ort, Datum	Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____	_____
SSB	Teilnehmer	Unternehmen

Anlage 7: Möglichkeiten zur Verbesserung der Finanzsituation von gemeinnützigen Sportvereinen der Stadt Halle (Saale)

Möglichkeiten zur Verbesserung der Finanzsituation

- 50 % der Bruttolohnkosten des Arbeitgebers für einen Platz- Hallenwart kann ein Pachtverein, lt. Sportförderrichtlinie der Stadt Halle (Saale), von der Stadt erstattet bekommen (Voraussetzung ist ein vorliegender Arbeitsvertrag u. entsprechende Aufgaben des Angestellten);

- 100 % der Bruttolohnkosten eines weiteren Angestellten, mit den Aufgaben Platzpflege (egal ob Minijob oder Vollzeitbeschäftigter), kann ein Pachtverein, lt. Sportförderrichtlinie Anlage 6 der Stadt Halle (Saale) im Rahmen der „Unterhaltungskosten von sportl. Nutzflächen u. Allgemeinen Nebenflächen“ von der Stadt erstattet bekommen (Voraussetzung ist ein vorliegender Arbeitsvertrag u. Entsprechende Aufgaben des Angestellten);

- weitere Fördermöglichkeiten siehe Sportförderrichtlinie;

- Forcierung der Platzvermietung, einschl. Trainer, u. Vermietung weiterer Räumlichkeiten an Nichtmitglieder, hier über persönliche Kontakte zu Entscheidern von Unternehmen;

- Ausrichtung von Sportfesten für Unternehmen;

- Einbeziehung passiver Vereinsmitglieder (z.B. Eltern u. Großeltern), müssen keinen Sport treiben, sind gern willkommen u. bei Wettkämpfen als VIP einladen,

- Merchandising (T-shirts, Sportanzüge, usw.);

- Gewinnung von Sponsoren über persönliche Kontakte zu Firmenentscheidern, z.B. Entwicklung des Kinder- u. Jugendsports oder zu bestimmten Ereignissen (besondere Wettkämpfe) dann Firmenvertreter als VIP einladen;

- Werbeeinnahmen über Plakatwerbung oder Bannerwerbung für Firmen auf dem Objekt, am Zaun oder zu Wettkämpfen;

- Ansprechen von Getränkeunternehmen u. Autohäusern wg. Sachspenden;

- Growdfunding über Internet;

- Erhebung von Sonderumlagen (muss in der Satzung verankert sein);

- Beitragserhöhungen;

Vorbereitungsbogen für die Mitarbeiterbeurteilung (Mitarbeiter/ Verein)

1. Wie war der erste Eindruck des Teilnehmers/der Teilnehmerin (TN) auf den Vorstand (Zugänglichkeit, äußere Erscheinung, Freundlichkeit)?

2. Wie pünktlich erschien der/die TN zur Arbeitsaufnahme, bzw. zu vereinbarten Terminen?

3. Wie schätzt der Verein die Arbeitseinstellung (Motivation) der/des TN ein?

4. Wie schätzt der Vorstand die durchschnittlich erreichte Qualität der Arbeitsergebnisse ein?

5. Wie schätzt der Vorstand die Auffassungsgabe der/des TN bezogen auf die Arbeiten im Verein ein?

6. Wie schätzt der Vorstand die Fähigkeit der/des TN ein, selbstständig zu arbeiten?

7. Wie schätzt der Vorstand die Teamfähigkeit der/des TN bezüglich folgender Merkmale ein:

   a) Auftreten (selbstbewusst/unsicher),

   b) Verhalten (freundlich/unfreundlich),

   c) Kontaktpflege (zugänglich/verschlossen),

   d) Konfliktfähigkeit (verträgt Kritik/verträgt Kritik weniger)

   e) Solidarität (ist einer Identifikation mit dem Verein (nicht) aufgeschlossen)?

8. Wie schätzt der Vorstand die Bereitschaft der/des TN ein, zusätzliche Arbeiten zu verrichten und flexibel hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung zu sein?

9. Wie schätzt der Vorstand die Belastbarkeit der/des TN ein (Notwendigkeit von Pausen z.B. aufgrund der Behinderung, Krankenstand)?

10. Wie schätzt der Vorstand die Entwicklung der/des TN während der berufspraktischen Phase ein?

Anlage 8: „Fragen zum Vorbereitungsbogen für die Mitarbeiterbeurteilung“ und „Vorbereitungsbogen für die Mitarbeiterbeurteilung“

Projekt Jobbrücke Sport

Vorbereitungsbogen für Mitarbeiterbeurteilung

Name Teilnehmerin (TN): _____

geb: _____

Verein: _____

Beurteilungszeitraum von: _____ bis: _____

Nr.	Beurteilungsmerkmal	Sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	ungenügend	Darstellung von Minderleistungen (Defiziten) im Zusammenhang mit den Behinderungen
1	Erster Eindruck						
2	Pünktlichkeit						
3	Arbeitseinstellung (Motivation)						
4	durchschnittliche Qualität						
5	Auffassungsgabe						
6	Selbständigkeit						

Projekt Jobbrücke Sport

Vorbereitungsbogen für Mitarbeiterbeurteilung

Name Teilnehmerin (TN): _____

geb: _____

Verein: _____

Nr.	Beurteilungsmerkmal	Sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	ungenügend	Darstellung von Minderleistungen (Defiziten) im Zusammenhang mit den Behinderungen
7 a)	Auftreten (selbstbewusst/unsicher)						
7 b)	Verhalten (freundlich/unfreundlich)						
7 c)	Kontaktpflege (zugänglich/verschlossen)						
7 d)	Konfliktfähigkeit (verträgt Kritik/verträgt weniger)						
7 e)	Solidarität (Identifikation mit dem Verein)						
8	Zusätzliche Arbeiten/Flexibilität						
9	Belastbarkeit (Pausen/Krankenstand)						
10	Entwicklung						

Anlage 9:
Barriere-atlas

Turbine Halle e.V. - 84

BSV Halle-Ammendorf 1910 e.V. - 86

Sportverein Blau Weiß Dölau e.V. - 88

SV Dautzsch 63 e.V. - 90

Nietlebener SV Askania e.V. - 92

FSV 67 Halle e.V. - 94

FSV 67 Halle e.V. - 96

Gesundheitssportverein Halle e.V. - 98

Gesundheitssportverein Halle e.V. - 100

SG HTB e.V. - 102

Bäder und Eventmanagement GmbH
als Hauptpächter - 104

Golfclub Halle e.V. - 106

IG-Klettern Halle/Löbejün e.V - 108

la familia Boxclub Halle e.V. - 110

MEC Halle 04 e.V.
+ Hallescher Eissportclub e.V. (HEC)
+ Eis-und Sportverein Halle e.V. - 112

SG Motor Halle e.V. - 114

Hallescher Kanu-Club 54 e.V. - 116

PostTurnSportverein Halle e.V. - 118

PSV Halle e.V. - 120

Reideburger SV 1990 e.V. - 122

SV Rotation Halle e.V. - 124

SG Buna Halle-Neustadt e.V. - 126

SG Einheit Halle e.V. - 128

SV Halle e.V. - 130

Sport- & Kultur-Club TaBeA Halle 2000 e.V. - 132

TC Halle-Böllberg 53 e.V. - 134

Tennisclub Sandanger e.V. - 136

TSG Wörmlitz/Böllberg e.V. - 138

USV Halle e.V. - 140

VfB 07 Lettin e.V. - 142

VfL Halle 96 e.V. - 144

Turbine Halle e.V.

ANSCHRIFT
Zum Saaleblick 11/12, 06114 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
900

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Leichtathletik

AUF ANDEREN ANLAGEN
- Tischtennis
- Gesundheits- und Rehasport
- Speedskating
- Aerobic

Barrieresituation

Am Vereinsgebäude erfolgten zuletzt um 1995 größere Sanierungsmaßnahmen. Dies vor allem an der Gebäudetechnik und im Bereich der Sanitäranlagen. Zur Barrierereduzierung wurden zu dieser Zeit keine Anstrengungen unternommen. Die Durchgangsbreiten der Innentüren, insbesondere im Bereich Sanitär sind zu gering. Die Böden im EG beinhalten störende Abdeckungen für Versorgungsschächte. Das 2-geschoßige Gebäude hat innen eine massive Treppe zur Höhenüberwindung. Diese ist aus Sicherheitsgründen im EG durch ein bewegliches Metallgitter abgezäunt. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden.
Die Zuwegungen sind überwiegend überaltert, teilweise unbefestigt (Kies/Splitt). Die Bereiche mit Betonplatten sind oft uneben, weisen Brüche und Fehlstellen auf. Es sind - auch der topographischen Lage geschuldet - viele Treppenstufen vorhanden. Diese sind im Bereich der Sportanlagen nur teilweise farblich zum restlichen Wegbereich abgesetzt. Geländer in renovierungsbedürftigem Zustand sind meist vorhanden.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Neuanlage der Zuwegungen ausschließlich mit festem Material für den Untergrund, schwellenfreie Bauweise
- insbesondere Rückbau der Borde und Anlegen von Rampen zur Überwindung kleiner Höhenunterschiede
- ausreichend Wegbeleuchtung im Außenbereich
- in Treppenbereichen mit wenigen Stufen Anlegen von Rampen
- im Gebäude Schwellen zurückbauen
- Zur Überwindung der Geschosshöhen sollte über einen zusätzlichen Zugang von außen bzw. durch die Vereinskneipe nachgedacht werden.
- weitere optische Markierungen an Treppenstufen möglich
- Markierungen an Stufen (Kontrastierung) anbringen
- Kontrolle der Beleuchtungsanlage, insbesondere im Gebäudeinneren auf ausreichend Beleuchtungsintensität
- Die Erreichbarkeit der Bedienelemente ist verbesserungsbedürftig (Schalter, Türgriffe).

Die Anpassung von Türbreiten ist mit sehr großem Aufwand verbunden und wäre somit nur bei umfänglicher Sanierung möglich (Eingriff in Statik des Gebäudes).

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein schwerbehinderter (SBH) Platzwart ist seit 09/2017 unbefristet beschäftigt. Der Verein beschäftigt mehrere nicht behinderte Platzwarte auf geringfügiger Basis. Das Potenzial für einen weiteren schwerbehinderten Platzwart ist somit vorhanden.
Im Vereinsheim sind gut ausgestattete Räumlichkeiten zur Ausführung von Office-Tätigkeiten vorhanden. Diese werden ehrenamtlich durch Mitglieder/Vorstand erledigt. Hier wäre ein Arbeitsplatz in Teilzeit für eine Bürokraft denkbar. Sollte diese durch eine Person mit SBH mit motorischen Einschränkungen besetzt werden, sind Zugangsprobleme u.a. aufgrund der Überwindung von Höhenunterschiede zu erwarten.

Eingangsbereich von Zufahrtsstraße

Aufgang zum Vereinsheim

Zugang Lager / Technik

Flur zu Umkleidekabinen

Aufgang zum Obergeschoß

Pendeltüren im EG

Zugang zu den Sportplätzen

BSV Halle-Ammendorf 1910 e.V.

ANSCHRIFT
Karl-Pilger-Straße / Ecke Friedrichstraße,
06132 Halle und Steinstraße, 06132 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
386

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Basketball
- Judo
- Orientierungslauf
- Volleyball
- Gymnastik
- Kegeln

Barrieresituation

Alle Gebäude haben Baujahre vor 1990. Es wurden nur die allernötigsten Instandhaltungsarbeiten durchgeführt und in diesem Rahmen die Heizungsanlagen/Haustechnik erneuert. Zur Barriereduzierung wurden zu dieser Zeit keine Anstrengungen unternommen. Bei vielen Gebäuden sollte aufgrund der aufgegebenen Nutzung und des maroden Zustandes über einen Rückbau nachgedacht werden.
Bei den in Nutzung befindlichen Gebäuden sind die Durchgangsbreiten der Innentüren meist zu gering. Die Böden haben oft Schwellen und kleine Stufen zur Überwindung der Höhenunterschiede. In geringem Umfang sind Bodenmarkierungen in der Turnhalle vorhanden. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden.
Die Zuwegungen sind meist unbefestigt (Kies/Splitt). In einigen Bereiche sind Betonplatten mit Dehnungsfugen vorhanden.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- nach Rückbau von nicht mehr zu nutzenden Gebäuden Neuanlage der Zuwegungen ausschließlich mit festem Material für den Untergrund
- ausreichend Wegbeleuchtung im Außenbereich
- Kontrolle der Beleuchtungsanlage, insbesondere im Gebäudeinneren auf ausreichend Beleuchtungsintensität
- Optische Markierungen an Treppenstufen möglich
- Die Erreichbarkeit der Bedienelemente ist verbesserungsbedürftig (Schalter, Türgriffe)
- teilweise könnten mobile Rampen zur Überwindung von Stufen angebaut werden.

Die Anpassung von Türbreiten ist mit sehr großem Aufwand verbunden und wäre somit nur bei umfänglicher Sanierung möglich (Eingriff in Statik des Gebäudes). Von Seiten des Vereins wird über einen Ersatzneubau nachgedacht. Dies scheint sinnvoll, da die vorhandene Bausubstanz vermutlich nicht wirtschaftlich ertüchtigt werden kann.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Grundsätzlich sind alle Arbeitsfelder gemäß Jobfibel denkbar. Ein Platzwart ist seit 10/2017 aus dem Kreis der SBH unbefristet beschäftigt. Potenzial für einen weiteren Platzwart wäre wegen der Anlagengröße vorhanden.
Im Vereinsheim sind Räumlichkeiten zur Ausführung von Office-Tätigkeiten vorhanden. Diese werden ehrenamtlich durch Mitglieder/Vorstand erledigt. Hier wäre ein Arbeitsplatz in Teilzeit für eine Bürokraft denkbar.

Objekt Steinstraße Duschen

Zugang Vereinsheim

keine befestigten Wege

Objekt K.-P. / Friedrichstr. Zugang Nebengebäude,

Markierungen Schwellen,

2519 „neue“ Duschen Turnhalle,

Fixierung Bodenbeläge in Kabinen

Zuschauerbereich großer Platz

Sportverein Blau Weiß Dölau e.V.

ANSCHRIFT
Salzmünder Straße 3, 06120 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
375

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Kegeln
- Gymnastik

Barrieresituation

Es fanden in den zurückliegenden Jahren sowohl an den Gebäuden als auch an den Außenanlagen fortlaufende Instandhaltungen und umfassende Modernisierungen statt. Die modernisierten Bereiche weisen im Wesentlichen keine Schwellen mehr auf. Höhenunterschiede im Außenbereich sind durch lang gezogene Rampen ausgeglichen. Im Vereinsheim sind wesentliche Barrieren nicht erkennbar. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden. Die WC-Türen sind zu schmal. Die Zuwegung von der öffentlichen Straße sind noch unbefestigt (Kies/Splitt). In einigen Bereichen mit Betonplatten sind Absätze vorhanden oder weisen Brüche und Fehlstellen auf.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Bei den bereits modernisierten Anlagenbereichen sind noch Verbesserungen durch Beschilderungen denkbar.
- Überprüfung von Betätigungselementen
- bei noch ausstehenden Modernisierungen barriererduzierende Maßnahmen bei der Planung berücksichtigen
- Neuanlage der Zuwegungen ausschließlich mit festem Material für den Untergrund
- ausreichend Wegebeleuchtung im Außenbereich

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Die Platzwarttätigkeiten werden im Ehrenamt und auf 450,-Euro-Basis erledigt. Es besteht aktuell kein zusätzlicher Personalbedarf. Grundsätzlich sind bei Bedarf alle Betätigungsfelder gemäß Jobfiebel denkbar.

Zufahrt von Straße,

Einfahrtstor,

Sportplätze mit Zuwegung,

Pflasterung am Vereinsheim,

schadhafte Wegbefestigung,

Kegelbahn,

Flur im Vereinsheim,

Duschen mit Bodengleichen Einläufen

Schwellenmarkierung Büro

SV Dautzsch 63 e.V.

ANSCHRIFT
Rebenweg 23, 06116 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
205

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Tischtennis
- Gymnastik
- Volleyball
- Stepaerobic

Barrieresituation

Am Vereinsheim erfolgten in Etappen Modernisierungen und Instandhaltungen. Maßnahmen zur Barrierereduzierung wurden kaum unternommen. Die Durchgangsbreiten der Innentüren sind meist zu gering. Es gibt verschiedene Höhenniveaus der Fußböden im Gebäude. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden.
Die Zuwegungen (Gehwegplatten) weisen Dellen auf.
Am Sportplatz bestehen die Wege meist aus Betonpflaster.
Das Gerätehaus ist überaltert, aber noch in Funktion.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Am Vereinsheim könnten teilweise kleine Rampen zur Überwindung der Höhenunterschiede zum Einsatz kommen. Im Gebäudeinneren ist dies aufgrund beengter Platzverhältnisse jedoch nicht immer einfach lösbar.
- Gegebenenfalls einen weiteren Zugang von außen herstellen
- Beseitigung von Unebenheiten an den Betonplatten am Vereinsheim.
- ausreichend Beleuchtung.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein Platzwart mit Schwerbehinderung ist seit 12/2016 unbefristet beschäftigt. Für weiteres fest eingestelltes Personal besteht im Augenblick kein Bedarf.

Höhenunterschiede im Vereinsheim,

Erneuerungsbedürftige Zuwegung um Vereinsheim,

Eingangstür Vereinsheim – Anbringung mobiler Rampe

Nietlebener SV Askania e.V.

ANSCHRIFT
Heidestraße 30, 06126 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
276

SPORTANGEBOTE
- Fußball

AUF ANDEREN ANLAGEN
- Allgemeine Sportliche Übungen
- Bowling
- Handball
- Kegeln
- Joggen
- Walking/Nordic Walking
- Volleyball

Barrieresituation

Beim alten Gebäudebestand wurden in den zurück liegenden Jahren nur notwendigste Instandhaltungen durchgeführt, da ein Ersatzneubau langfristig geplant war. In diesem Gebäudebereich sind keine den heutigen Anforderungen entsprechenden Anpassungen zur Barriereereduzierung erfolgt.

Am gerade neu fertig gestelltem Vereinsgebäude (Umkleiden und Sanitär) wurden Maßnahmen zur Barriereereduzierung umgesetzt. Ein Behinderten-WCs ist vorhanden.

Die Zuwegungen sind überwiegend unbefestigt (Kies/Splitt) oder im Bereich des Altbaus bestehen sie aus verschlissenen Betonwegen. Am Neubau wurden die Wege durch Betonpflaster in ausreichender Breite neu gestaltet. Die Überwindung von Höhenunterschieden im Gelände erfolgt meist durch Schrägen mit ausreichend geringer Neigung.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- im Gebäudeinneren des Neubaus Beschilderungen und Markierungen zur besseren einfacheren Orientierung anbringen
- Falls bei der Altbausubstanz kein Rückbau angedacht ist, wären umfangreiche Anpassungen erforderlich um Barrierearmut herzustellen. Dies scheint aus wirtschaftlicher Sicht nicht sinnvoll.
- Im Außenbereich ist auf ausreichend Wegbeleuchtung zu achten.
- die Zuwegungen sollten instand gesetzt werden

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Die Platzwarttätigkeiten werden im Ehrenamt bzw. auf 450,- Euro Basis erledigt. Es besteht aktuell kein zusätzlicher Personalbedarf. Grundsätzlich sind bei alle Betätigungsfelder gemäß Jobfibel denkbar.

Blick über den Sportplatz

Ansicht Neubau,

Ansicht altes Vereinsheim,

Zugang Sozialtrakt Altbau,

Behinderten-WCs Neubau

Dusche Neubau,

FSV 67 Halle e.V.

ANSCHRIFT
Am Kinderdorf 1, 06124 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
340

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Beachvolleyball
- Laufsport
- Seniorensport
- Gesundheitssport

Barrieresituation

Das in den siebziger Jahren errichtete Hauptgebäude (Nutzung derzeit als Büro, Umkleiden, Sanitärtrakt sowie Vereinskneipe) wurde zwischen 1995 und 2000 umfänglich modernisiert. Zu dieser Zeit war das Thema Barrierefreiheit noch nicht so präsent. Vor dem Eingang befindet sich eine Rampe (jedoch nicht nach DIN18040 mit max 6% Steigung). Im Gebäudeinneren sind keine Schwellen. Flur und Türbreiten sind ausreichend bemessen.
Die Nebengebäude (Werkstatt und Lager) befinden sind der Ausstattung nach noch im Zustand des Erstellungsjahrs 1975.
Die Wege der Außenanlagen bestehen zum überwiegenden Teil aus groß- und kleinformatigen Betonplatten. Diese sind teilweise stark verschlissen bzw. weisen Unebenheiten aus. Am neuen Kunstrasenplatz wurden neue Betonpflastersteine verlegt.
Weitere Wege bestehen aus Kies / Splitt mit Grünbewuchs.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Beschilderungen und Markierungen im Gebäudeinneren
- ausreichend Beleuchtung im Innen und Außenbereich
- Die Erreichbarkeit der Bedienelemente ist verbesserungsbedürftig (Schalter, Türgriffe).
- die schadhaften Wege im Außenbereich sollten repariert oder grundlegend neu angelegt werden.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Aufgrund der Anlagengröße ist ein Arbeitsvolumen für zwei Vollzeitstellen als Platzwart denkbar. Die Arbeiten werden derzeit durch Teilzeitkräfte bzw. ehrenamtliche Mitglieder erledigt.
Im Vereinsheim ist ein Büro zur Ausführung der Office-Tätigkeiten vorhanden. Diese werden ehrenamtlich durch Mitglieder/Vorstand erledigt. Hier wäre ein Arbeitsplatz in Teilzeit für eine Bürokraft denkbar.

Zugang Vereinsgebäude mit Rampe

Flur Vereinsheim

Eingangsbereich Vereinsheim

Zufahrt Vereinsgelände

FSV 67 Halle e.V.

ANSCHRIFT
Osnabrücker Str.33, 06126 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
340

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Beachvolleyball
- Laufsport
- Seniorensport
- Gesundheitssport

Barrieresituation

Die im Jahr 1975 errichtete Sporthalle hat um 2000 eine Sanierung im Inneren erfahren. Schwellen wurden zurück gebaut. Aufgrund der vorgegebenen Strukturen sind die Türbreiten teilweise zu gering, insbesondere bei den sanierten Toiletten. Im Außenbereich sind verschlissene Gehwegplatten aus Beton sowie Kies- / Splittuntergründe anzutreffen.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Im Außenbereich kann unter Verwendung festen Untergrundes die Zuwegung neu angelegt werden.
- Verbesserung der Beleuchtungsmöglichkeiten überprüfen
- Eine mobile Rampe am Halleneingang kann bereitgehalten werden.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Die Halle wird vom Verein zusammen mit dem Sportplatz „Am Kinderdorf 1“ betrieben. Die Nutzung erfolgt auch durch fremde Vereine. Eine Teilzeitstelle als Hallenwart ist denkbar.

Zugang zur Halle Betonplatten

Halleneingang mit Stufe

unbefestigte Außenanlage / Kies,

Situation WC

Gesundheitssportverein Halle e.V.

ANSCHRIFT
Albert Dehne Str. 9, 06132 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
363

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Badminton
- Tischtennis
- Irischer Tanz
- Gesundheitssport

Barrieresituation

Die Ende der siebziger Jahre errichtete Sportstätte wurde vom Gesundheitssportverein im Jahr 2015 als neuer Pächter übernommen. Seit dieser Zeit erfährt die Sporthalle Modernisierungen in kleinen Etappen. Schwellen wurden zurück gebaut. Aufgrund der vorgegebenen Strukturen sind die Türbreiten teilweise zu gering. Eine Änderung ist ohne Eingriff in die Statik oft nicht möglich.
Zuwegungen mit befestigtem Untergrund sind aufgrund der langjährig geringen Nutzung und von Rückbauprozessen teilweise nicht mehr vorhanden. Insbesondere der Sportplatz ist in seiner ursprünglichen Anlage nicht mehr vorhanden.
Der Sportplatz wird neu angelegt. Die Zuwegungen werden in diesem Zusammenhang ebenfalls neugestaltet.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- bei weiteren Modernisierungen in der Halle - Beachtung der Hinweise s.o. zum Barrieremanagement soweit umsetzbar
- Wege mit Neigung mit max. 6% zur Überwindung der Höhenunterschiede
- Errichtung von Beleuchtungsanlagen im Außenbereich
- bei Treppenbereichen mit wenigen Stufen - Anlegen von Rampen
- im Gebäude Schwellen zurückbauen

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Mehrere Beschäftigte auf geringfügiger Basis aus Personenkreis „gesunde“ als Platzwart & Hallenwart im Einsatz und wegen Anlagengröße erforderlich. Die Tätigkeiten könnten alternativ auch durch eine Person mit Behinderung ausgeführt werden.

Die Ausführung der Office-Tätigkeiten erfolgt durch den Vorstand.. Hier wäre ein Arbeitsplatz in Teilzeit für eine Bürokraft denkbar. Übungsleiter werden stets gesucht. Wenn ein Bewerber aus dem Kreis SBH über
die geeignete Qualifikation verfügt, so stellt dies kein Hinderungsgrund für eine Anstellung dar.

Zugang zur Halle noch unbefestigt

Eingangsbereich Halle

Gesundheitssportverein Halle e.V.

ANSCHRIFT
Albert-Klotz-Str. 11, 06130 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
363

SPORTANGEBOTE

- Yoga -Pilates
- Sambo
- Tae Kwon Do
- Kindersport
- Rehasport
- Präventionssport
- Volleyball
- Seniorensport

Barrieresituation

Die Sportstätte wird zusammen mit dem Gehörlosen Sport- und Bürgerverein Halle e.V. betrieben. Eine Modernisierung erfolgte um 2000. Die Durchgangsbreiten der Türen sind oft zu gering. Die Toilettenbereiche wurden modernisiert und mit behindertengerechten Türen ausgestattet. Der Hallenzugang im Eingangsbereich erfolgt über eine Stufe.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Mobile Rampe für den Eingangsbereich bereithalten
- Markierungen an Stufen / Schwellen auffrischen bzw. anbringen
- Kontrolle der Beleuchtungsanlage, insbesondere im Gebäudeinneren auf ausreichend Beleuchtungsintensität
- die Erreichbarkeit der Bedienelemente ist verbesserungsbedürftig (Schalter, Türgriffe)

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein schwerbehinderter Platz & Hallenwart ist seit 07/2017 unbefristet beschäftigt.

Halleneingang von Straße

Außenbereich Nebengelaß

Zugang Umkleide+Sanitär

Turnhallenzugang

SG HTB e.V.

ANSCHRIFT
Verlängerter Landrain 46, 06118 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
336

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- auf anderen Anlagen
- Basketball
- Volleyball
- Ringen
- Kegeln

Barrieresituation

Das Vereinsgebäude hat seine Nutzungszeit überschritten und es wären – insoweit wirtschaftlich vertretbar Sanierungsarbeiten in allen Gewerken erforderlich. Am Eingangsbereich befinden sich Stufen die durch eine mobile Rampe überwunden werden könnte. Innen sind die Durchgangsbreiten der Türen zu schmal so auch die Laufbreiten des Flures. Die Beleuchtung ist nicht ausreichend. Bedienelemente sind soweit intakt oft schlecht bedienbar. Die Zuwegungen sind überwiegend unbefestigt (Kies/Splitt).
Der Sportplatz hat nur geringe Beleuchtung.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

Der Verein denkt über einen Ersatzneubau für das Vereinsgebäude nach und will deshalb keine weiteren Investitionen in das Bestandsgebäude stecken.

- im Bereich der Außenanlagen befestigte Wege anlegen
- zeitgemäße Beleuchtung installieren

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Die Platzpflege erfolgt derzeit durch Arbeitseinsätze der Vereinsmitglieder im Ehrenamt. Grundsätzlich wenn gewollt und finanzierbar ist die Einstellung eines Platzwartes zum Anlagenunterhalt denkbar.

Zuwegung Vereinsgelände

Eingangsbereich Vereinsheim mit Stufe

Duschbereich mit Schwallwand

Bäder und Eventmanagement GmbH als Hauptpächter

ANSCHRIFT
Am Heidebad 10, 06126 Halle

SPORTANGEBOTE
- Schwimmbadbetrieb mit saisonalen Veranstaltungen
- Kletterwald

WEITERE VEREINE
- Angelverein
- Heidemudderer
- SG Einheit Abt. Wassersport
- Heimatverein

Barrieresituation

Das Gelände am Heidesee umfasst neben den Hauptgebäuden des Heidebades einige Nebengebäude. Der Pächter hat die Hauptgebäude in den zurück liegenden Jahren grundhaft zweckmäßig modernisiert.
Die weitläufigen Außenanlagen bestehen zum überwiegenden Teil aus Waldgebiet sowie aus Badestränden, Wirtschafts- und Verbindungswegen. Diese wurden zum Großteil neu angelegt und weisen zur Überwindung der Höhenunterschiede Möglichkeiten mit gering geneigten Rampen auf. An den Treppen sind Geländer vorhanden.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- an verschiedenen Bereichen im Außenbereich Schwellen zurück bauen, um kürzere Wege für Betroffene zu ermöglichen
- Zur besseren Orientierung könnte die Beschilderungen ausgebaut werden.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Seit Frühjahr 2018 ist ein schwerbehinderter Hausmeister unbefristet beschäftigt. Servicekräfte im Gastrobereich können bei Eignung eine Anstellung finden.

Haupteingang

Treppenaufgang zum Strand

Gastrobereich

Zugang Nebengebäude

Golfclub Halle e.V.

ANSCHRIFT
Krienitzweg 16, 06112 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
507

SPORTANGEBOTE
- Golf
- Fußballgolf

Barrieresituation

Der neu entstandene Golfplatz hat eine sportartbedingte große Ausdehnung in die Fläche. Unterschiede im Höhenniveau des Geländes sind für die Ausübung des Sportes gewollt. Diese schaffen keine zusätzlichen Barrieren, weil keine starken Neigungen vorhanden sind.
Ein neues Vereinsheim befindet sich im Bau. Um in das oberste Geschoss zu gelangen, kann man nur das Treppenhaus nutzen.
Die Anlage von Wegen erfolgt i.d.R. unbefestigt und ohne Beleuchtung mit Ausnahme am Vereinsheim.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Anbringen eines Treppenliftes am Vereinsheim, da der Treppenlauf ausreichend breit ist
- Herstellung der Zuwegung ums Vereinsheim
- Beschilderungen zur Orientierung

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein schwerbehinderter Platzwart ist seit September 2017 in Beschäftigung. Servicekräfte zur Annahme und Ausgabe sowie Platzeinweisung könnten eingestellt werden. Die Arbeitsplätze sind für Saisonkräfte oder Arbeiten mit Zeitkonto geeignet.

Neubau Vereinsheim

Blick über Golfplatz,

Containermodul Provisorisches Büro

Fussballgolfplatz im Hintergrund

IG-Klettern Halle/Löbejün e.V

ANSCHRIFT
Thaliapassage 3, 06108 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
922

SPORTANGEBOTE
- Klettern / Bouldern

Barrieresituation

Am Vereinssitz befindet sich eine Boulderhalle, welche nach Umbau eines ehemaligen Theaters entstanden war. Es wurden bisher keine Maßnahmen zur Barrierereduzierung umgesetzt. Die Nutzung der Kletterhalle setzt gewisse körperliche Fitness voraus.
Weiterhin nutzt der Verein diverse Klettermöglichkeiten in und um Halle.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

Am Vereinssitz sind aufgrund der baulichen Gegebenheiten Anpassungen zur Barrierereduzierung wenig umsetzbar.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Am Vereinssitz könnte eine Servicekraft beschäftigt werden, welche die Hallennutzung betreut und Sportsachen ausgibt und entgegennimmt. Weiterhin fallen aufgrund der hohen Mitgliederzahl Verwaltungs- und Büroarbeiten in nicht geringem Umfang an.

la familia Boxclub Halle e.V.

ANSCHRIFT
Freiimfelder Str. 80, 06112 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
669

SPORTANGEBOTE
- Thai Boxen
- Boxen
- Pole Dance
- Selbstverteidigung
- Tabata u.a.

Barrieresituation

Das Vereinsgebäude ist aus der Umnutzung eines ehemaligen Bürogebäudes hervorgegangen. Die Trainingsräume verteilen sich über 3 Etagen, welche über ein Treppenhaus ohne Lift zu erreichen sind. Im Dachgeschoss befinden sich die Sanitärräume. Die Durchgangsbreiten der Türen sind zu gering.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Zur Überwindung der Geschosshöhen - Anbringung eines außen liegenden Fahrstuhles
- die Anpassung von Türbreiten ist mit sehr großem Aufwand verbunden und wäre sinnvollerweise nur bei einer umfänglichen Sanierung möglich (Eingriff in Statik des Gebäudes)
- Markierungen an Stufen (Kontrastierung) anbringen
- Kontrolle der Beleuchtungsanlage auf ausreichend Beleuchtungsintensität
- die Erreichbarkeit der Bedienelemente ist verbesserungsbedürftig (Schalter, Türgriffe)

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Zur Betreuung während der Öffnungszeiten könnte eine Servicekraft beschäftigt werden. Weiterhin fallen Verwaltungs- und Büroarbeiten unter anderem im Rahmen der Mitgliederbetreuung an. Weitere Stellen gemäß Jobfibel sind denkbar.

Sportstätte mit Zuwegung/ Eingang

Treppenaufgang

Sanitärbereich

MEC Halle 04 e.V. + Hallescher Eissportclub e.V. (HEC) + Eis-und Sportverein Halle e.V.

ANSCHRIFT
Selkestr. 01, 06122 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
25 + 184 + 290

SPORTANGEBOTE
- Eishockey
- Eislaufen

Barrieresituation

Die Sportstätte wurde in ihrer Bauweise als Provisorium errichtet. Maßnahmen zur Barrierereduzierung wurden nicht eingeplant. Die Böden habe innen und außen viele Absätze. Zuwegungen sind zum Teil unbefestigt. Für Zuschauer wurde nachträglich eine rollstuhlgeeignete Plattform aufgebaut, weil die Tribünen nicht barrierearm ausgeführt sind.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Rückbau möglichst vieler kleine Schwellen
- Befestigung der Wege
- Auf ausreichend Beleuchtung achten
- einheitliche Beschriftungen zur besseren Orientierung anbringen

Im Rahmen der Beseitigung der Schäden des Saalehochwassers 2013 wird das Provisorium unter Beachtung der aktuellen Standards ausgebaut werden.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein Hallenwart könnte Beschäftigung finden, da in der Saison die Halle von Morgens 8.00 bis 22.00 in Benutzung ist. Die Eisflächen benötigen jeden Tag mehrfach Pflege durch einen Eismeister. Weiterhin werden Reinigungskräfte in Teilzeit beschäftigt.

Straßenansicht mit Gerüsttreppe

Gäste/Zuschauereingang

Zugangsbereich Umkleiden

provisorische Untergrundbefestigungen

SG Motor Halle e.V.

ANSCHRIFT
Ottostr. 27, 06130 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
407

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Bogensport
- Gymnastik
- Judo
- Volleyball
- Gymnastik
- Radsport

Barrieresituation

Das Vereinsheim aus dem Jahr 1960 wurde ab 1992 in Etappen modernisiert. Zur Barrierereduzierung wurden kaum Anstrengungen unternommen. Die Durchgangsbreiten der Innentüren, insbesondere im Bereich Sanitär sind zu gering. Am Eingangsbereich des Vereinsheimes müssen hohe Stufen überwunden werden.
Die Zuwegungen sind überwiegend überaltert, teilweise unbefestigt (Kies/Splitt). Die Bereiche mit Betonplatten sind oft übermäßig uneben, weisen Brüche und Fehlstellen auf.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Neuanlage der Zuwegungen mit festem Material für den Untergrund
- Höhenunterschiede durch Rampen ausgleichen
- Die Anpassung von Türbreiten ist mit großem Aufwand verbunden und wäre somit nur bei umfänglicher Sanierung wirtschaftlich (Eingriff in Statik des Gebäudes).
- Markierungen an Stufen (Kontrastierung) anbringen
- Kontrolle der Beleuchtungsanlage, insbesondere im Gebäudeinneren auf ausreichend Beleuchtungsintensität
- die Erreichbarkeit der Bedienelemente ist verbesserungsbedürftig (Schalter, Türgriffe)

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Die Platzpflege erfolgt derzeit durch Arbeitseinsätze der Vereinsmitglieder im Ehrenamt. Wenn gewollt und finanzierbar ist grundsätzlich die Einstellung eines Platzwartes zum Anlagenunterhalt denkbar.

Im Vereinsheim sind gut ausgestattete Räumlichkeiten zur Ausführung der Office-Tätigkeiten vorhanden. Diese werden ehrenamtlich durch Mitglieder/Vorstand erledigt. Hier wäre ein Arbeitsplatz in Teilzeit für eine Bürokraft denkbar. Weitere Einsatzmöglichkeiten gemäß Jobfibel bestehen.

Straßenansicht

verschlissene Zuwegung

Flur Vereinsheim

Wirtschaftsgebäude

Hallescher Kanu-Club 54 e.V.

ANSCHRIFT
Am Tagebau 200, 06132 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
136

SPORTANGEBOTE
- Para-Kanu
- Kanu
- Drachenboot

Barrieresituation

Das Vereinsgelände, ein ehemaliger Tagebau, hat eine große Flächenausdehnung mit erheblichen Höhenunterschieden. Die Wege haben im wesentlichen lang gezogene Neigungen, da genügend Platz vorhanden ist.
Das ursprüngliche Vereinsheim wurde bis zu den Wendejahren durch Anbauten erweitert. In der Nachwendezeite wurden nur die nötigsten Instandhaltungen ausgeführt. Maßnahmen zur Barriereredzierung waren nicht gegenständlich.

Seit etwa 2000 wurde sportbedingt das Angebot auf Para-Kanu erweitert. Damit wurde nun zugunsten mobilitätseingeschränkte Sportler*innen das Augenmerk auf Barrierearmut gelegt. Insbesondere wurden mobile Rampen angelegt und Behinderten-WCs geschaffen.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

Das Vereinsgelände hat im Jahr 2013 aufgrund des Jahrhunderthochwassers starke Schäden erlitten. In diesem Zusammenhang wird ein neues Vereinsheim errichtet, das den heutigen Anforderungen entspricht.

- ausreichend Wegebeleuchtung im Außenbereich
- einige Zuwegungen bedürfen Erneuerung

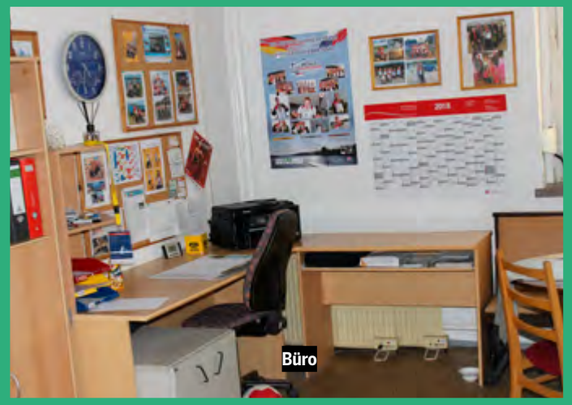
Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein Platzwart könnte sowohl zur Anlagenpflege wie auch zur Bootspflege Beschäftigung finden. Im Vereinsheim sind Räumlichkeiten zur Ausführung der Office-Tätigkeiten vorhanden. Diese werden ehrenamtlich durch Mitglieder/Vorstand erledigt. Hier wäre ein Arbeitsplatz für eine Bürokraft in Teilzeit denkbar. Weitere Beschäftigung gemäß Jobfibel sind möglich.

Zugang zum See

Vereinsheim Zugang mit mobilen Rampen

alte Nebengebäude


Büro

PostTurnSportverein Halle e.V.

ANSCHRIFT
Grenzstraße 20, 06112 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
715

SPORTANGEBOTE

- Fußball
- Gymnastik
- Gesundheitssport
- Kegeln
- Schach
- Schwimmen
- Tennis
- Tischtennis
- Turnen
- Volleyball

Barrieresituation

Die Vereinsgebäude haben seit 1990 nur die notwendigsten Instandhaltungen erfahren. Zur Barrierereduzierung wurden zu dieser Zeit keine Anstrengungen unternommen. Die Durchgangsbreiten der Innentüren, insbesondere im Bereich Sanitär sind zu gering.
Die Zuwegungen sind überwiegend überaltert. Die Bereiche mit Betonplatten sind oft übermäßig uneben, weisen Brüche und Fehlstellen auf. Vorhandenes Natursteinpflaster ist uneben.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- mobile Rampen vorhalten
- ausreichend Wegebeleuchtung im Außenbereich aber auch im Innenbereich installieren

Grundsätzlich sind das Vereinsheim und die Lagergebäude in einem sehr gealtertem Zustand und sollten grundlegend saniert oder durch einen Ersatzneubau abgelöst werden.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Die Platzpflege erfolgt derzeit durch Arbeitseinsätze und Vereinsmitglieder im Ehrenamt. Wenn gewollt und finanzierbar ist die Einstellung eines Platzwartes zum Anlagenunterhalt etwa mit 30-h- Woche denkbar.
Weitere Einsatzmöglichkeiten gemäß Jobfibel sind möglich.

Vereinsheim

Kegelbahn Zugang mit Treppe

Sportplatz

PSV Halle e.V.

ANSCHRIFT
Unterer Galgenbergweg 5, 06118 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
495

SPORTANGEBOTE

- Fußball
- Gymnastik
- Gesundheitssport
- Leichtathletik
- Bogenschießen
- Schwimmen
- Allrounder Sportgruppe
- Volleyball

Barrieresituation

Die Vereinsräumlichkeiten verteilen sich auf mehrere Gebäude, welche sich aufgrund der topographischen Lage auf unterschiedlichen Höhenniveaus befinden. Analog verhält es sich mit den Sportplätzen am Standort. Die Überwindung der Höhenunterschiede erfolgt durch geneigt angelegte Wege, meist aus Betonpflaster. Der Zugang zum eingeschossigen Sozialtrakt ist neben einem Treppenaufgang auch über eine Rampe möglich. Als Versammlungsraum wird in der Regel die Vereinsgaststätte im 3-geschoßigen Altbau genutzt. In den über das Treppenhaus zugänglichen Obergeschossen befinden sich Beherbergungsmöglichkeiten. Die Nebengebäude sind ebenfalls über geneigte, gepflasterte Wege zu erreichen.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Ausreichend Wegebeleuchtung im Außenbereich sowie Beleuchtung der Innenräume
- Markierungen an den Treppenstufen im alten Hauptgebäude anbringen

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Potenzial für einen Platzwart ist vorhanden. Aktuell erfolgt die Platzpflege durch einen Hausmeister im Ehrenamt. Weitere Einsatzmöglichkeiten gemäß Jobfibel sind möglich.

Umkleide + Vereinsheim im Hintergrund

Sportplatz mit Laufbahn

Aufgang zum Hartplatz

Volleyballplatz

Reideburger SV 1990 e.V.

ANSCHRIFT
Paul-Singer-Straße 56, 06116 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
513

SPORTANGEBOTE

- Fußball
- Gymnastik
- Gesundheitssport
- Leichtathletik
- Bogenschießen
- Schwimmen
- Allrounder Sportgruppe
- Volleyball

Barrieresituation

Die Vereinsräumlichkeiten verteilen sich auf mehrere Gebäude. Das Hauptgebäude hat die letzten Modernisierungsmaßnahmen in den 90er-Jahren erfahren. Zur Barrierereduzierung wurden zu dieser Zeit keine Anstrengungen unternommen. Ein gerade modernisiertes Gebäude mit Umkleiden und Sozialtrakt wurde barrierearm realisiert. An diesem Eingang befindet sich eine hohe Stufe. Weitere Nebengebäude sind ebenerdig zu erreichen.
Die Zuwegungen bestehen aus befestigten Flächen aus Bitumen und Betonpflaster sowie unbefestigt aus Kies/Splitt. Die Bereiche mit Splitt sind stark verschlissen.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Nachträglicher Anbau von Rampen
- Ausreichend Beleuchtung an den noch nicht modernisierten Gebäuden und Wegen
- Unbefestigte Wege instandsetzen

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein schwerbehinderter Platzwart ist seit 09/2017 unbefristet beschäftigt,
Weitere Einsatzmöglichkeiten sind gemäß Jobfibel möglich.

Vereinsheim Eingangsbereich

Sozialtrakt / Umkleiden

Wirtschaftsgebäude

Kegelbahn

SV Rotation Halle e.V.

ANSCHRIFT
Geschwister-Scholl-Str. 28e, 06118 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
581

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Gymnastik
- Schwimmen
- Tischtennis
- Wandern

Barrieresituation

An dem um 1950 errichtete Vereinsgebäude wurden kleinere Modernisierungen und notwendige Instandhaltungen in den Jahre 1995 bis 2013 durchgeführt. Zur Barrierereduzierung wurden zu dieser Zeit keine Anstrengungen unternommen. Die Durchgangsbreiten der Innentüren sind zu gering. Die Beleuchtung ist nicht ausreichend. Die Zuwegungen sind unbefestigt. Geringe Höhenunterschiede im Geländeniveau sind durch natürliche Rampen überwindbar.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Anpassung der Beleuchtung innen
- Durchgangsbreiten der Türöffnungen anzupassen, soweit wirtschaftlich darstellbar, gegebenenfalls Errichtung eines Ersatzneubaus
- im Außenbereich Anbringung von Wegbeleuchtung.
- Anlegen von befestigten Wegen.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Vereinsheim und Sportplatz sind der Größe nach als Mittel einzustufen. Die Unterhaltung erfolgt im Ehrenamt. Ein Platzwart könnte hier als Teilzeitkraft beschäftigt werden.

Zufahrt Vereinsgelände

Sportplatz

Nebengebäude / Gerätelager

Vereinsheim

SG Buna Halle-Neustadt e.V.

ANSCHRIFT
Lilienstraße 18, 06122 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
625

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Leichtathletik
- Rhönrad
- Beachvolleyball

Barrieresituation

Am Vereinsgelände werden mehrere Sportplätze und eine Sporthalle aus den 70er Jahren betrieben. Ein Vereinsgebäude besteht aus Containern.
Die Sporthalle wurde seit Inbetriebnahme nur mit notwendigsten Unterhaltungsarbeiten gepflegt. Der Eingangsbereich hat ein verschlissenes Podest mit einer Steigung und kleinen Schwellen. Die Eingangstür ist schwergängig. Die Innentüren haben teilweise zu kleine Durchgangsmaße. Am Boden sind verschiedentlich Schwellen vorhanden. PVC-Bodenbeläge sind verschlissen und weisen neben Löchern auch Verwerfungen auf.
Die Sportplätze sind untereinander teilweise durch Einfriedungen und teilweise durch Kanten abgegrenzt. Diese sind teilweise hinderlich. Befestigte Wege um die Sporthalle und teilweise an den Zuschauerplätzen an der neuen Tartanbahn sind vorhanden. Diese sind jedoch stark verschlissen.
Die Arbeitsmittel zum Unterhalt des Platzes sind in Containern untergebracht.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Die Sporthalle benötigt eine grundlegende Modernisierung.
- Am Eingangsbereich eine mobile Rampe vorhalten
- Zuwegungen zu den Sportplätzen und Containern sollten teilweise neu Angelegt werden.
- Beschilderungen zur besseren Orientierung sollten angebracht werden.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein schwerbehinderter Platzwart ist seit 01/2017 unbefristet beschäftigt. Wegen der Anlagengröße besteht Bedarf für zusätzliche Unterstützung. Diese wird derzeit im Ehrenamt erbracht. Potenzial für einen weiteren Platzwart wäre somit vorhanden.
Office-Tätigkeiten werden ehrenamtlich durch Mitglieder/Vorstand erledigt. Hier wäre ein Arbeitsplatz in Teilzeit für eine Bürokraft denkbar. Es bestehen weitere Möglichkeiten gemäß Jobfibel.

Zugang zur Turnhalle

Innenaufnahme Turnhalle

Gerätelager

Rasen und Volleyballplatz

SG Einheit Halle e.V.

ANSCHRIFT
Merseburger Straße 168, 06110 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
372

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Line-Dance
- Schach
- Gymnastik
- Ski
- Gesundheitssport
- Wassersport
- Volleyball

Barrieresituation

Ab 1995 erfolgten vor allem an der Gebäudetechnik und im Bereich der Sanitäranlagen notwendige Instandhaltungsmaßnahmen in den Vereinsgebäuden. Zur Barrierereduzierung wurden zu dieser Zeit keine Anstrengungen unternommen. Die Durchgangsmaße der Innentüren und der Flure sind zu gering. Die Gebäudestruktur ist sehr verwinkelt. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden.
Die Zuwegungen an den Sportplätzen haben teilweise Kanten und Absätze und sind oft verschlissen. Um das Vereinsheim wurden diese teilweise neu angelegt. Die meisten Investitionen wurden zugunsten des Betriebs der Sportplätze investiert.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- am Bestandsgebäude Verbesserung der Beleuchtungsanlage
- Markierungen und Beschriftungen zur Orientierung anbringen
- ausreichend Wegebeleuchtung im Außenbereich
- Wege neu anlegen.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Die Anlagenpflege ist derzeit über Ehrenamtliche organisiert. Grundsätzlich könnte ein Platzwart beschäftigt werden. Die Verwaltung erfolgt durch Vereinsmitglieder. Eine Teilzeitkraft könnte hier Beschäftigung finden. Weitere Einsatzgebiete gemäß Jobfibel sind möglich.

Vereinsheim,

Zugang zu Sportplatz,

Freifläche um Vereinsheim

Sportplatz

Nebengebäude

Volleyballplatz

SV Halle e.V.

ANSCHRIFT
Kreuzvorwerk 22, 06120 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
4003

SPORTANGEBOTE

- Basketball
- Boxen
- Judo
- Leichtathletik / BOB
- moderner Fünfkampf
- Reha / Behindertensport
- Rythm. Sportgymnastik
- Ringen
- Rudern
- Schwimmen
- Triathlon
- Turnen
- Volleyball
- Wasserball
- Wasserspringen

Barrieresituation

Der Verein nutzt neben dem Vereinssitz eine Vielzahl externer Sportstätten. Am Vereinssitz sind die Gebäude älteren Baujahres. Modernisierungen erfolgten nur im geringen Umfang. Auf Maßnahmen zur Barriereréduzierung wurden wenig Anstrengungen unternommen. Das Hauptgebäude mit Verwaltung ist mehrgeschossig. Fahrstühle sind nicht vorhanden. Die Flure und Treppenaufgänge entsprechen nicht den Anforderungen. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden. Analog stellt sich der Zustand des Trainingsgebäudes für Judo/Boxen dar. Die Zuwegungen sind überwiegend überaltert, teilweise unbefestigt (Kies/Splitt).

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Anlegen neuer Zuwegungen mit Rampen
- Beleuchtung in Bestandsgebäuden aufwerten
- Anbringen von Rampen / Fahrstühlen als Ausgleich zu den nicht zeitgemäßen Treppenaufgängen.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Aufgrund der Vereinsgröße könnte eine Bürokraft integriert werden. Die Arbeiten werden derzeit durch hauptberuflich Angestellte erledigt. Ein Hallenwart / Hausmeister ist derzeit am Vereinssitz in Teilzeit beschäftigt. Weitere Stellen gemäß Jobfibel sind möglich.

Zufahrt Hauptsitz

Trainingsgebäude mit Zugangsbereich

Aufgegebenes Nebengebäude,

Verwaltungs- und Sportgebäude am Hauptsitz

Sport- & Kultur-Club TaBeA Halle 2000 e.V.

ANSCHRIFT
Am Bruchsee 21, 06122 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
517

SPORTANGEBOTE

- Rythm. Sportgymnastik
- Boxen
- Fitness
- Gesundheitssport
- Floorball
- Yoga
- Biketrial
- Kraftsport

Barrieresituation

An der 1975 errichteten Sporthalle erfolgten größere Maßnahmen zwischen 2005 und 2012. Saniert wurden vor allem die Gebäudetechnik, Gebäudehülle und die Sanitäranlagen. Auf Maßnahmen zur Barriereduzierung wurde zu dieser Zeit keine Anstrengungen unternommen. Die Böden sind schwellenfrei. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden.
Die Zuwegungen sind aus Asphalt, Beton und teilweise unbefestigt (Kies/Splitt). Beleuchtung im Bereich Sportplatz und Außengelände ist nicht vorhanden

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- weitere Anlage von befestigten Wegen
- Rückbau von Borden und Kanten
- Ausreichend Wegebeleuchtung im Außenbereich
- Beschilderungen zur besseren Orientierung anbringen.

Die Anpassung von Türbreiten ist mit sehr großem Aufwand verbunden und wäre somit nur bei neuerlicher umfänglicher Sanierung möglich (Eingriff in Statik des Gebäudes).

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein Hallenwart/Platzwart ist im Verein beschäftigt. Aufgrund der Anlagengröße könnte eine weitere Person beschäftigt werden. Die Office-Tätigkeiten werden vom Vorstand erledigt. Seit Oktober 2018 ist eine schwerbehinderte Person beschäftigt. Weiter Stellen gemäß Jobfibel sind möglich.

Fußballplatz und Halle

Bike Trial

Hartplatz

Boxen

TC Halle-Böllberg 53 e.V.

ANSCHRIFT
Böllberger Weg 181a, 06110 Halle

SPORTANGEBOTE
Tennis

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
92

Barrieresituation

Der Verein hatte im Jahr 2001 ein neues Vereinsheim mit Sanitärtrakt und Lager gebaut. Die aktuell gültigen Regeln zur Barrierefreiheit waren zu dieser Zeit noch nicht maßgeblich. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden. Die Außenanlagen sind weitestgehend ebenerdig. Geringe Höhenunterschiede zwischen den Tennisplätzen zum Vereinsheim werden durch eine Rampe zum Lager überbrückt. Der Zugang zum Vereinsheim erfolgt über einige Stufen. Die Zuwegungen sind überwiegend unbefestigt (Kies/Splitt). Um das Vereinsgebäude sind Betonpflastersteine oder Gehwegplatten verlegt.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Anlegen einer mobilen Rampe am Versammlungsraumes des Vereinsheims
- Anbringen von Markierungen und Beschilderungen.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Die Platzpflege erfolgt derzeit im Ehrenamt. Perspektivisch könnte eine sozialversicherungspflichtige Stelle für einen schwerbehinderten Platzwart geschaffen werden.

Zugang Vereinsgelände

Zugang Wirtschaftsräume

Freifläche am Vereinsheim

Tennisplatz

Tennisclub Sandanger e.V.

ANSCHRIFT
Mansfelder Str. 38, 06108 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
172

SPORTANGEBOTE
- Tennis

Barrieresituation

Das Vereinsgelände befindet sich im Überschwemmungsgebiet der Saale, weshalb hier gelegentlich mit Überflutungen zu rechnen ist.
Das Hauptgebäude mit Sozialtrakt und Vereinsheim ist aus diesem Grund höher gelegen. Der Zugang erfolgt über Treppen. Eine Rampe oder Lift sind nicht vorhanden. Im Gebäude befinden sich keine Schwellen. Die Durchgangsbreiten der Öffnungen sind meist zu gering. Nebengebäude (Werkstatt und Lagergebäude) haben ebenerdige Zugänge. Die Wege sind teilweise mit Betonpflaster versehen, welche jedoch Absätze aufweisen. Markierungen an Treppen sind teilweise vorhanden.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Anbringen eines Treppenliftes oder Bau einer Rampe zur Höhenüberwindung
- Wege instandsetzen, besonders Rückbau der Absätze
- Treppenstufen markieren
- Überprüfung der Beleuchtungsanlage

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein Platzwart ist zur Anlagenpflege erforderlich und derzeit in Beschäftigung. Weitere Arbeitsplätze gemäß Jobfibel sind denkbar.

Eingangsbereich Vereinsgelände mit Parkplätzen

Lager/ Nebengebäude

Vereinsheim

Tennisplatz

TSG Wörmlitz/Böllberg e.V.

ANSCHRIFT
Kaiserslauterer Str. 31, 06128 Halle

SPORTANGEBOTE
Fußball

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
278

Barrieresituation

Der Verein hat das Vereinsgebäude in 2018 umfassend modernisiert. Die Räumlichkeiten sind schwellenfrei. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden. Die Zuwegungen sind meist aus Betonsteinpflaster hergestellt und teilweise schadhaft.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Instandhaltungspflege der Zuwegungen
- Beseitigung von Absätzen und Bodensenkungen
- Überprüfung der Beleuchtungsanlagen.

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein Platzwart ist zur Anlagenpflege denkbar. Weitere Arbeitsplätze gemäß Jobfibel sind möglich.

Zugang Sportplatz

Fußballplatz

renoviertes Vereinsheim innen

USV Halle e.V.

ANSCHRIFT
Dessauer Str. 151B, 06118 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
3088

SPORTANGEBOTE

- breit aufgestellt in allen Bereichen für
- Kinder & Jugendsport
- Breitensport
- Wettkampfsport
- Reha- & Behindertensport
- Paralympics-Sport
- Leistungssport

Barrieresituation

Am Hauptsitz des USV wurde das Verwaltungs- und Trainingsgebäude um 2006 umfänglich modernisiert.
Neben breiten Fluren wurden die Türen verbreitert und ein Behinderten-WC hergerichtet. Lediglich im Eingangsbereich sind noch Stufen vorhanden. Eine mobile Rampe für den Haupteingang ist bei Bedarf vorzuhalten. Die Zuwegungen sind befestigt und haben eine geringe Neigung.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Beschaffung einer mobilen Rampe
- bei zukünftigen anstehenden Modernisierungen weitere Maßnahmen zur Barriereereduzierung berücksichtigen

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Ein Platzwart ist hauptberuflich beschäftigt. Weitere Arbeitsplätze sind gemäß Jobfibel möglich.

Zufahrt Vereinsgelände

Eingangsbereich Vereinssitz

geöffneter Flurbereich am Vereinssitz mit Besprechungsbereich

Behinderten-WC

VfB 07 Lettin e.V.

ANSCHRIFT
Nordstraße 36, 06120 Halle

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
194

SPORTANGEBOTE
- Fußball
- Kegeln
- Schach
- Gymnastik

Barrieresituation

Am Vereinsgebäude erfolgten größere Sanierungsmaßnahmen 1995 und 2012. Schwellen wurden weitestgehend zurück gebaut. Die Durchgangsbreiten der Innentüren, insbesondere im Bereich Sanitär sind zu gering. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden.
Die Zuwegungen sind meist aus Asphalt oder Betonsteinen in zeitgemäßem Zustand. Die Außenbeleuchtung ist nur im Rahmen der Spielfeldbeleuchtung vorhanden.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- mobile Rampe zum Vereinslokal vorhalten
- Beschriftungen und Beschilderungen anbringen
- Außenbeleuchtung als Wegbeleuchtung

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Platzpflege erfolgt aktuell im Ehrenamt und auf Minijob-Basis. Ein Platzwart zur Anlagenpflege ist denkbar. Weitere Arbeitsplätze sind gemäß Jobfibel möglich.

Zufahrt mit Vereinsheim

Kegelbahn

Sportplatz mit Blick zur Kegelbahn

Außengelände um Vereinsheim

Flur im Vereinsheim

Sportplatz

VfL Halle 96 e.V.

ANSCHRIFT
Geschwister-Scholl-Straße 24, 06118 Halle

SPORTANGEBOTE
Fußball

MITGLIEDER (STAND 01.01.2018)
379

Barrieresituation

Das Vereinsgelände besteht aus mehreren Sportplätzen und hat mehrere Gebäude. Die Zuwegungen sind im Wesentlichen mit Betonpflaster mit gutem Erhaltungszustand angelegt. Bereiche mit Massivbeton sind verwittert und brüchig. Zur Überwindung der Höhenunterschiede sind mehrfach Treppenstufen angelegt, in geringem Umfang mit Rampen.
Die um 2000 modernisierten Gebäudeteile entsprechen nicht den heutigen Anforderungen an Barrierefreiheit. In den Gebäuden wurde im Rahmen der Modernisierungen auf Reduzierung von Schwellen geachtet. Die Durchgangsbreiten der Öffnungen sind zu gering. Behinderten-WCs sind nicht vorhanden.

Empfehlungen zur Herstellung von Barrierearmut

- Rampen an den Treppen anlegen
- an einfachen Stufen mobile Rampen bereithalten
- Verschlissene Wege instandsetzen.
- Kontrolle der Beleuchtungsanlagen, insbesondere im Gebäudeinneren auf ausreichend Beleuchtungsintensität.
- Markierungen an Stufen (Kontrastierung) anbringen
- Die Erreichbarkeit der Bedienelemente ist verbesserungsbedürftig (Schalter, Türgriffe)

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Aktuell ist ein Platzwart zum Unterhalt der Anlagen beschäftigt. Weiteres Personal wird durch Sponsoren gestellt.Grundsätzlich besteht also die Möglichkeit zur Anstellung eines schwerbehinderten Menschen als Platzwart in Vollzeit. Servicekräfte könnten in Teilzeit Beschäftigung finden. Weiter Arbeitsfelder sind gemäß Jobfibel denkbar.

Zugang zum Sportplatz

Rasenplatz

Flur zu Kabinen /Lager

Tribünen

Zugang Räumlichkeiten Platzwart

Wirtschaftseingang

Impressum

Herausgeber im Selbstverlag:
Stadtsportbund Halle e.V.
Geschäftsführer: Oliver Thiel
Nietlebener Str.14
06126 Halle (Saale)
Tel.: 0345/ 470 499 33
Fax: 0345/ 470 499 32
www.sportinhalle.de

Transferbericht:
Dipl.-Ök. Helge Bothur
helge.bothur@t-online.de
Dipl.-Ing. (FH) Matthias Dargies
Thomas Pohle

Endbericht Evaluierung:
Dipl.-Ök. Gerald Wagner vom
wagner@isw-institut.de
Dipl.-Soz. Steffen Reschke
reschke@isw-institut.de
jeweils vom Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH

Druck
Maigrün Design
www.maigruen.com

Satz & Layout
Maigrün Design
www.maigruen.com

Bildnachweise
Fotolia: Cover, Foto Flyer, Anlage 2
Stadtsportbund Halle e.V.: Anlage 9 „Barriereatlas“