

# **Masterarbeit**

Studiengang Deutsch-Französische Journalistik  
Universität Freiburg/ CUEJ Straßburg  
Spezialisierung: Fernsehredakteurin/-Cutterin

## **Arbeiten mit einer Behinderung?**

### **Was Staat und Firmen für mehr Integration tun**

**Eine Reportage von Annabelle Steffes**



eingereicht von:  
Annabelle Steffes  
Matrikelnummer: 2704467  
11, rue du vieux marché aux vins  
67000 Strasbourg  
[Annabelle.steffes@gmx.de](mailto:Annabelle.steffes@gmx.de)

Erstgutachter : Siegrid Plöger  
Zweitgutachter : Yves Lavoine  
Abgabetermin: 27 März 201

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Einführung .....</b>	<b>S. 3</b>
<b>2. Recherche und Kontaktaufnahme.....</b>	<b>S. 4</b>
<b>3. Drehvorbereitungen.....</b>	<b>S. 5</b>
<b>3.1 Drehplan.....</b>	<b>S. 5</b>
<b>3.2 Interviewvorbereitungen.....</b>	<b>S. 6</b>
<b>3.3 Technische Mittel.....</b>	<b>S. 7</b>
<b>4.1 Drehen bei Sernet.....</b>	<b>S. 8</b>
<b>4.2 Drehen bei action et compétence.....</b>	<b>S. 9</b>
<b>5. Die zweite Woche.....</b>	<b>S. 10</b>
<b>5.1 Der zweite Termin bei action et compétence.....</b>	<b>S. 11</b>
<b>5.2 Drehen bei Dimension DJ.....</b>	<b>S. 11</b>
<b>6. Der Schnitt.....</b>	<b>S. 11</b>
<b>6.2 Der Rohschnitt.....</b>	<b>S. 11</b>
<b>6.3 Der Feinschnitt.....</b>	<b>S. 12</b>
<b>6.4 Der Kommentar.....</b>	<b>S. 13</b>
<b>7. Fazit.....</b>	<b>S. 13</b>
<b>8. Résumé en français.....</b>	<b>S. 15</b>
<b>9. Quellenangaben.....</b>	<b>S. 18</b>
<b>10. Anhang.....</b>	<b>S. 19</b>
<b>10.1 Transkription des Kommentars.....</b>	<b>S. 19</b>
<b>10.2 Eidesstattliche Erklärung.....</b>	<b>S. 21</b>
<b>10.3. Datenträger mir Reportage.....</b>	<b>S. 21</b>

## 1. Einführung

Leben mit einer Behinderung ist schon schwer genug, Arbeit zu finden ist es noch viel mehr. Dieser Thematik, Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, war die *semaine du handicap*, die vom 12 bis zum 18 November 2009 in ganz Frankreich stattfand, gewidmet. Im Rahmen unseres Studiums beschlossen mein Kommilitone Jan Funk und ich eine Fernsehreportage zu diesem Thema zu realisieren.

Seit 1987 setzt sich Frankreich für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ein. Das französische "Schwerbehindertengesetz" trägt den Namen "Gesetz vom 10. Juli 1987". Am 11. Februar 2005 erfuhr dieses Gesetz eine Erweiterung. Erstmals trat mit der *Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, der so genannten *loi handicap* ein Behindertengleichstellungsgesetz in Kraft. Beide Gesetze brachten wichtige Erweiterungen und Neuregelungen im Bereich der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen. Seit 1987 gibt es die Quotenregelung und die Ausgleichsabgabe. Diese Regelung sieht vor, dass jede französische Firma, die mehr als 20 Angestellte beschäftigt, mindestens 6% Menschen mit Behinderungen einstellen muss.

Wird die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, müssen die Firmen eine Ausgleichsabgabe zahlen, die sich an dem in Frankreich gültigen Mindestlohn (SMIC) orientiert. Schon 2005 wurde diese Ausgleichsabgabe erhöht. Sie tritt aber erst ab Juli 2010 in Kraft. Die Höhe des Betrags ist abhängig von der Größe eines Unternehmens. Ein Betrieb mit zum Beispiel mehr als 20 Beschäftigten bezahlt ab 2010 ca. 13000 Euro jährlich pro „fehlenden Arbeiter“ zu gegenwärtig 3376 Euro. Durch die Erhöhung der Ausgleichsabgabe hofft man, die Bedingungen für Menschen mit Behinderungen zu erleichtern. Zurzeit erreicht nur eine Firma von zweien die Quote von 6%. Häufig müssten diese Firmen erst Arbeitsplätze schaffen oder adaptieren. In unserer Reportage wollten wir die Schwierigkeiten der Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche darstellen und ihre gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt analysieren. Darüber hinaus wollten wir darlegen, ob die Rechnung des französischen Staats aufgeht und sich die Situation für diese Menschen wirklich verbessert.

In der vorliegenden Arbeit erläutere ich die Entstehung dieser Reportage, von der Recherche über die Dreharbeiten bis hin zum Bildschnitt. Ziel dieser Arbeit soll es gleichermaßen sein, sich kritisch mit der Vorgehensweise sowie mit dem Resultat auseinander zu setzen. Ich habe diese Reportage zum Thema meiner Masterarbeit gemacht, da mir ihre Umsetzung

ausgesprochen schwer gefallen ist. Bei dieser Reportage, gleich zu Beginn unserer Ausbildung am CUEJ, ist alles anders gelaufen als es sollte. Allerdings habe ich dabei sehr viel dazu gelernt.

## **2. Recherche und Kontaktaufnahme**

Um eine gute Reportage zu realisieren, bedarf es einer Vielzahl von Vorbereitungen. Zunächst mussten wir uns ausreichend über das gewählte Thema informieren. Im Internet fanden wir neben einer Vielzahl von Artikeln, aber auch die passenden Gesetzestexte und Verordnungen. Darüber hinaus erhielten wir auf der Seite der INSEE, dem französischen Amt für Statistik, Einblick in die aktuellen Zahlen. Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderungen liegt bei ca. 19%. Damit ist sie in etwa doppelt so hoch wie der Durchschnitt der Arbeitslosenquote bei der aktiven Bevölkerung.

In der Woche vom 12 bis zum 16 November war die Themenstellung am CUEJ, eine Nachrichtenreportage zu einem aktuellen Thema von einer maximalen Länge von 1.45 Minuten zu erstellen. Wir konnten unser Thema also nicht in aller Ausführlichkeit behandeln, sondern mussten uns auf den Schwerpunkt, auf den „angle“ unserer Reportage festlegen. Uns war es wichtig zu analysieren, ob die Verschärfung des Gesetzes die Situation der behinderten Menschen langfristig verbessert. Es galt also die richtigen Ansprechpartner finden, um unsere Reportage anschaulich und lebendig zu gestalten. Zur Klärung der gegenwärtigen Situation benötigten wir eine institutionelle Stimme, jemanden, der sowohl für die Firmen als auch für die Arbeiter sprechen konnte. Darüber hinaus mussten wir eine Firma finden, die durch die Verschärfung der Ausgleichsabgabe in Bedrängnis kommt. Zu guter Letzt brauchten wir noch ein konkretes Beispiel, einen Menschen mit Behinderung, dessen Lage sich auf dem Arbeitsmarkt durch die Verschärfung der Gesetzes verbessern würde.

In Frankreich gibt es eine Vielzahl von Institutionen, die sich für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen einsetzen. Allen voran die Agefiph, die *Association nationale de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*.

Diese Organisation entstand 1987 zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes. Die Agefiph erhält die Ausgleichsabgaben, kann über den gesamten Betrag verfügen und die Einnahmen komplett reinvestieren. In Straßburg gibt es keine Zweigstelle der Agefiph. Bei der Hauptstelle in Paris verwies an *cap emploi*, eine französische Agentur, die sich um die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen kümmert. Sie hat ihren Sitz im

Elsass in Colmar. Allerdings gibt es eine Zweigstelle, die *action et compétence* mit Sitz in Eckbolsheim nahe Straßburg. Dort war man sehr freundlich und hilfsbereit. Eine der Beraterinnen, Frau Magali Saadoun erklärte sich sofort bereit uns zu empfangen.

Einen „passenden“ Betrieb zu finden erwies sich als weitaus schwieriger. Frau Saadoun hatte uns zwar Kontaktdaten vermittelt, doch die meisten Firmen waren nicht bereit, uns Auskunft zu geben. Schnell war Jan und mir klar, wie heikel das Thema für die Firmen war und dass es sie in kein gutes Licht rückte. Nach unzähligen Telefonaten, viel Ausdauer und Überredungskunst hatten wir aber dennoch Erfolg. Die Straßburger Reinigungsfirma *Sernet* organisierte im Rahmen der *semaine du handicap* verschiedene Praktika. Arbeitssuchende mit Behinderungen konnten einen Tag lang für das Unternehmen arbeiten. Im Anschluss bestand die Möglichkeit auf eine Festanstellung. Bei der Firma *Sernet* war man bereit, uns einen ihrer Praktikanten, Herrn Philippe Colin, vorzustellen. Mit ihm waren all unsere Interviewpartner gefunden: die Beraterin von *action et compétence* würde uns über die Situation der Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt Auskunft geben. Bei *Sernet* handelt es sich um einen Betrieb, der von der Erhöhung der Ausgleichsabgabe betroffen ist und Herr Colin könnte uns von seinen Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche berichten.

### **3. Drehvorbereitungen**

Ein Dreh muss gut vorbereitet sein. zunächst sollte man den Aufbau seiner Reportage skizzieren und dabei nie aus den Augen verlieren, welche Geschichte man erzählen möchte und wie man sie darstellen möchte - Welche Informationen brauche ich? - Womit fange ich an und wie höre ich auf? - Welche Bilder brauche ich? Diese Fragen versucht man schon im Vorfeld zu klären. Es ist immer schwierig, den Aufbau einer Reportage zu skizzieren, da man nie wissen kann, was einen konkret vor Ort erwartet. Allerdings erleichtert ein guter Aufbauplan beim Schnitt den Einstieg und spart Zeit.

#### **3.1 Drehplan**

Bereits im Vorfeld haben wir uns Gedanken gemacht, wie wir die einzelnen Teile der Reportage in Sequenzen aufteilen könnten. Es ist wichtig, mögliche Handlungsstränge zu antizipieren, um später beim Schnitt eine logische Verkettung zu ermöglichen. Ebenfalls sollte man sich mögliche Überleitungen überlegen, wenn man an verschiedenen Orten dreht. Jan und ich wussten, dass wir an zwei verschiedenen Orten drehen würden: nämlich einmal im Gebäude von *action et compétence* so wie bei der Firma *Sernet*. Für eine Fernsehreportage

sind dies eher schlechte Voraussetzungen, da wir hauptsächlich in Bürogebäuden filmen würden und die Bilder wenig für sich sprechen. Interviews in Büros wirken oft kalt und distanziert. Schön ist es beispielsweise, die Menschen bei ihrer Arbeit zu filmen. Wir baten also darum, Herrn Colin an diesem Tag bei seinem Praktikum filmen zu dürfen. *Sernet* ist eine Reinigungsfirma für Großunternehmen. Ihre Kunden sind etwa die Post, bei der Herr Colin an diesem Morgen eingesetzt wurde. Leider erhielten wir keine Drehgenehmigung von der Post, weswegen wir auf diese Einstellung verzichten und improvisieren mussten. Wir einigten wir uns mit *Sernet*, dass wir in ihren Werkhallen filmen dürfen, wo Herr Colin den Einsatzwagen be- und entladen würde.

Wir entschieden mit Herrn Colin zu beginnen, da es immer schön ist eine „Person mitten aus dem Leben“ zu porträtieren und vorzustellen. Danach wollten wir die Interviews mit Frau Lapp, der Leiterin der Personalabteilung und mit Frau Heimburger, der Leiterin der kaufmännischen Abteilung bei *Sernet* einflechten. Zum Schluss sollte das Beratungsgespräch bei *action et compétence* eine Analyse der gegenwärtigen Situation darstellen und das Interview mit Frau Saadoun eine Aussicht auf die Zukunft geben.

### **3.2 Interviewvorbereitungen**

Der nächste Schritt bestand darin die Interviews vorzubereiten. Dazu ist es wichtig, so viele Informationen wie möglich über die Menschen und ihr Umfeld zusammen zu tragen.

Die in Straßburg ansässige Firma *Sernet*, ist eine Industriereinigungsfirma. Sie beschäftigt über 500 Arbeiter, allerdings sind nur 3% davon Menschen mit Behinderungen. Ab Juli 2010 wird *Sernet* statt bisher 10 000 Euro, eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 250 000 Euro zu leisten haben. Das Unternehmen ist also von der Verschärfung des Gesetzes stark betroffen.

Philippe Colin leidet seit 15 Jahren an Diabetes. Vor vier Jahren verlor er aufgrund seiner Krankheit seine Arbeit als Lieferwagenfahrer. Sein ehemaliger Arbeitgeber befürchtete, er würde früher oder später einen Schwächeanfall am Steuer erleiden. Obwohl sein Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet gewesen wäre, ihm einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, ist dies nicht geschehen. Seitdem ist Philippe Colin vergeblich auf Arbeitssuche. Das Praktikum bei *Sernet* bedeutet eine letzte Chance für ihn.

*Action et compétence* ist eine Zweigstelle von *cap emploi* (siehe 1.), die sich ausschließlich der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt verschrieben hat. Sie berät Firmen, die behinderte Arbeiter einstellen wollen und klärt sie darüber auf, wie Arbeitsplätze gegebenenfalls auf diese Menschen „abgestimmt“ werden können. Darüber hinaus berät sie Behinderte, die sich auf Arbeitssuche befinden.

Jan und ich arbeiteten die Fragen gemeinsam aus und teilten die Interviews danach auf. Er sollte Frau Heimburger und Frau Lapp interviewen und ich Herrn Colin und Frau Saadoun.

#### Fragenkatalog:

Fragen an Frau Heimburger und Frau Lapp von *Sernet*:

1. Erfüllt Ihre Firma die Quote von 6%?
2. Wenn nicht, wie hoch sind Ihre Ausgleichsabgaben?
3. Was halten Sie von der Verschärfung des Gesetzes?
4. Hilft es Ihrer Meinung nach bei der Integration von behinderten Menschen?
5. Bestehen Unterschiede in der Arbeitsweise von Menschen mit Behinderungen?

Fragen An Herrn Colin:

1. Welche Art von Behinderung haben Sie?
2. Wie lange schon sind Sie auf Arbeitssuche?
3. Hat man Sie wegen Ihrer Behinderung nicht eingestellt?
4. Worin bestehen Ihre täglichen Einschränkungen?
5. Was bedeutet das Praktikum bei *Sernet* für Sie?

Fragen an Frau Saadoun:

1. Wie sieht die Situation der Behinderten auf dem Arbeitsmarkt aus?
2. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit den Firmen?
3. Wie ist die Situation der Firmen?
4. Wenden sich die Firmen häufiger an Sie, seitdem das Gesetz verschärft wurde?
5. Wo sind die Probleme bei der Einstellung von behinderten Arbeitern?

Obwohl wir schon im Vorfeld die meisten dieser Informationen zusammen getragen hatten, war es für die Reportage unerlässlich, diese auch aus dem Munde unserer Interviewpartner zu hören.

### **3.3 Technische Mittel**

Für die Dreharbeiten vor Ort stand uns der professionelle Kameramann Johnny Rabines zur Verfügung. Dennoch darf der Redakteur sich nicht ausschließlich auf den Kameramann verlassen und muss dabei helfen das Material vorzubereiten. Funktioniert die Kamera, haben wir ein gutes Stativ, Akkus und Kassetten in Reserve? All diese Dinge müssen im Vorfeld geregelt sein. Unsere Ausrüstung bestand aus:

- Einer Sony- DV Kamera

- Zwei Batterien und einem Ladegerät
- Zwei Mini-DV-Kassetten
- Einem Ansteckmikrofon
- Einem „Dreibein-Stativ“
- Kopfhörern, um die Tonqualität und Aussteuerung überprüfen zu können

Darüber hinaus, war es wichtig Johnny im Vorfeld über unser Thema in Kenntnis zu setzen und mit ihm abzusprechen, welche Bilder wir benötigen. Im Idealfall bilden Redakteur und Kameramann ein eingespieltes Team, in dem sowohl der Kameramann denkt und handelt wie ein Redakteur und umgekehrt. Auf Johnny traf das durchaus zu, Jan und ich standen am Anfang unserer Ausbildung und hatten daher noch Schwierigkeiten in Bildern zu denken.

## **4. Drehen vor Ort in der ersten Woche**

### **4.1 Drehen bei *Sernet***

Unseren ersten Termin hatten wir bei *Sernet*, die im Industriegebiet Meinau nahe Straßburg ansässig ist. Um 11 Uhr sollten wir Frau Heimbürger, die Leiterin der kaufmännischen Abteilung und Frau Lapp, die Leiterin der Personalabteilung treffen. Im Anschluss war dann das Interview mit Herrn Colin vorgesehen. Um die Interviewpartner einzustimmen und ihr Vertrauen zu gewinnen, ist es vor Ort immer wichtig, die Menschen in ein Gespräch zu verwickeln und ihnen Fragen zu stellen, bevor man überhaupt mit dem eigentlichen Interview beginnt. Damit gewinnt man ihre Sympathie und nimmt ihnen die Scheu, denn eine Kamera wirkt auf viele Menschen einschüchternd. Darüber hinaus lernt man sein Gegenüber besser einzuschätzen und kann gegebenenfalls seine Fragen noch mal abstimmen.

Als Journalist hat man eine Verantwortung. Man sollte die Menschen spüren lassen, dass sie einem vertrauen können und dass man ihre Interviews nicht verfälscht.

Bei Frau Heimbürger und Frau Lapp war sofort klar, dass beide im Umgang mit den Medien geübt waren. Beide sprachen frei und ungehemmt vor der Kamera. Frau Heimbürger hatte uns einiges voraus. Sie wich gekonnt den Fragen aus, die die Firma in ein schlechtes Licht rücken würden und stellte sie durchweg positiv dar.

Es ist wichtig, zielgerichtete Interviews zu führen. Ein 15-minütiges Gespräch ist überflüssig, wenn man für die Reportage nur 20 bis 40 Sekunden des Gesprächs als O-Ton verwendet. Aus Mangel an Erfahrung hielten Jan und ich uns nicht an diesen Vorsatz. Unsere Interviews



mit Frau Lapp und Frau Heimbürger gingen beide über zehn Minuten und das Gesagte wiederholte sich mehr als einmal. Im Schnitt verloren wir dadurch später viel Zeit.

Mit Herrn Colin gestaltete sich das Gespräch weitaus schwieriger. Schon im Vorgespräch wurde klar, dass er kein sehr gesprächiger Mensch ist und dass es ihm schwer fiel, zusammenhängende Sätze zu formulieren. Vor der Kamera verschlimmerte sich die Situation noch. Im Französischen spricht man von einem „mauvais client“. Auch nachdem ich ihn dreimal gebeten hatte, seine Sätze auszuformulieren, gab er nur einsilbige Antworten. Hinzu kam, dass Herr Colin angab, durch seine Krankheit keine sichtlichen Einschränkungen bei der Arbeit zu haben. Er war also nicht repräsentativ für die Schwierigkeiten der Menschen mit Behinderungen in ihrem Arbeitsalltag.

Im Anschluss an sein Gespräch interviewten wir noch seinen Teamleiter. Aus Platzgründen verwendeten wir sein Interview in unserer Reportage allerdings nicht.

## **4.2 Drehen bei *action et compétence***

Am Nachmittag war das Treffen mit Magali Saadoun bei *action et compétence* vorgesehen. Als wir noch mal anriefen, um uns den Termin bestätigen zu lassen, teilte sie uns mit, dass ihr leider etwas dazwischen gekommen sei. Sie müsse einen Termin in der Stadt wahrnehmen, erklärte sich aber bereit, das Interview kurz vorher zu machen. Wir verabredeten uns mit ihr an der Place Kléber. Die Voraussetzungen für dieses Interview waren gänzlich schlecht, da es bildlich nun völlig aus dem Kontext heraus stach. Da uns aber keine andere Möglichkeit blieb, versuchten wir das Beste aus der Situation zu machen. Das Interview mit Magali Saadoun an sich verlief sehr gut. Auch sie sprach ungehemmt und frei vor der Kamera und gab uns wichtige Informationen über die Situation der behinderten Arbeiter.

Zurück im CUEJ machten wir uns sofort an die Digitalisierung unseres Materials. Schon während dessen schrieben Jan und ich die gelungensten Einstellungen und Sequenzen heraus. Als es an das Anhören der Interviews ging, bestätigten sich unsere Befürchtungen: Herr Colins Interview war nicht verwendbar. Hinzu kam, dass ein technischer Fehler bei der Aufzeichnung des Interviews mit Frau Saadoun aufgetreten war. Anscheinend war unsere Kassette nicht mit der Kamera kompatibel, wodurch es zu Bildstörungen gekommen war. Nachdem wir Rücksprache mit unserem Intervenat gehalten hatten, entschieden wir, dass wir einen neuen Interviewpartner und im Idealfall auch eine neue Firma finden sollten. Darüber hinaus sollten wir einen neuen Termin mit Frau Saadoun ausmachen. Da es schon Donnerstag

war, erhielten wir von unserem Intervenant und Herrn Schings die Erlaubnis, unsere Reportage in der kommenden Woche fertig zu stellen.

## **5. Die zweite Woche**

Jan und ich mussten wieder bei Null beginnen. Als erstes kontaktierten wir Frau Saadoun. Sie zeigte Verständnis für unsere Situation, konnte uns aber leider keinen Termin für die kommende Woche anbieten, da sie verreist war. Sie verwies uns aber an ihren Kollegen Herrn Sébastien Niedergang, der sich um die Zusammenarbeit mit den Firmen kümmert. Mit ihm machten wir einen Termin für den kommenden Mittwoch aus. Darüber hinaus versprach er uns eine Kollegin zu kontaktieren, damit wir bei einem Beratungsgespräch mit einem Arbeitssuchenden dabei sein könnten.

Bei *Sernet* war man weniger verständnisvoll. Die Praktika hatten sie nur während der *semaine du handicap* angeboten und sie wollten uns auch nicht die Kontaktdaten der behinderten Arbeiter geben, die für sie tätig sind. Gründe nannten sie uns nicht.

Im Rahmen der Recherche in der ersten Woche waren Jan und ich schon auf die *société Altédia* gestoßen. Dabei handelt es sich um Firma für Unternehmensberatung. Sie gaben uns schließlich die Kontaktdaten von *Dimension DJ*, einem Fachgeschäft für Licht- und Tontechnik. Mit Hilfe der *société Altédia* hat dieser Laden erst vor kurzem in Straßburg eröffnet. Man teilte uns mit, dass die leitende Angestellte Nathalie Vidal an einer Behinderung leide und dass wir sie kontaktieren sollten, was wir sofort taten. Sie zeigte schon am Telefon großes Interesse für unsere Reportage und erklärte sich umgehend zu einem Interview bereit.

Durch langjährige Fabrikarbeit leidet sie an Rheuma in beiden Schultern und dadurch ist körperlich sehr eingeschränkt. Zwei Jahre lang war sie auf Arbeitssuche, bis sie schließlich ihr Bruder in seinem Geschäft *Dimension DJ* einstellte.

Im Großen und Ganzen konnten wir unseren Fragenkatalog für die Interviews in der zweiten Woche beibehalten. Wir mussten nur geringe Änderungen vornehmen, um sie auf die Personen und ihre Umgebung abzustimmen.

## **5.1 Der zweite Termin bei *action et compétence***

In dieser Woche erhielten wir tatkräftige Unterstützung von der professionellen Kamerafrau Marie Pouchin. Am Mittwochvormittag begleitete sie uns zu unserem Termin bei *action et compétence* in Eckbolsheim nahe Straßburg. Das Interview mit Herrn Niedergang verlief besser als das mit Frau Saadoun in der ersten Woche. Jan und ich hatten uns noch mehr in die Materie eingearbeitet und konnten ihm noch gezieltere Fragen stellen. Herr Niedergang zeigte keinerlei Scheu vor der Kamera und teilte uns wichtige Informationen mit. Herr Niedergang berät die Firmen, die behinderte Menschen einstellen möchten und erklärt ihnen, wie sie gegebenenfalls die Arbeitsplätze auf diese Menschen abstimmen können. Im Anschluss an sein Gespräch durften wir einem Beratungsgespräch beiwohnen, welches seine Kollegin führte. Beraterin und Arbeitssuchende erklärten sich spontan auch noch zu einem Interview bereit. Der Dreh bei *action et compétence* war ein Erfolg, da wir wider Erwarten drei statt einem Interview aufnehmen und noch dazu eine lebhaftere Szene in Form des Beratungsgesprächs filmen konnten.

## **5.2 Drehen bei Dimension DJ**

Aus Zeitgründen konnte uns leider keiner der professionellen Kameramänner zu unserem Treffen bei *Dimension DJ* begleiten. Glücklicherweise erklärte sich unser Kommilitone Vincent Ruckly bereit, für uns zu filmen. Für Vincent war der Dreh eine echte Herausforderung, da auch er sich noch am Anfang seiner Ausbildung befand. Die Lichtverhältnisse im Geschäft waren sehr schlecht. Noch dazu vergaßen wir Frau Vidal zu bitten, die Lichtmaschinen auszuschalten. Bei ihrem Interview sieht man dementsprechend Lichtreflexe im Hintergrund und auf ihrer Kleidung, was wenig professionell wirkt.

Frau Vidal wirkte sehr sympathisch vor der Kamera. Sie bewies sehr viel Geduld und drehte verschiedene Sequenzen mehrmals mit uns. Bildtechnisch gab es einige Schwierigkeiten, da kein Kunde den Laden betrat, als wir dort waren. Wir mussten uns also damit begnügen sie am Telefon und beim Sortieren der Ware zu filmen.

## **6. Der Schnitt**

### **6.1 Der Rohschnitt**

Leider konnte ich die Grundstruktur, die wir in den Drehvorbereitungen festgelegt hatten, nicht beibehalten, da unser Interview mit Herrn Colin wegfiel. Ich entschied mich aber dennoch dafür mit dem konkreten Beispiel, also mit Frau Vidal zu beginnen. Danach wollte ich die Reportage auf die allgemeine Situation der Menschen mit Behinderung erweitern und

zu *action et compétence* schwenken. Das Beratungsgespräch von *action et compétence* war für meine Reportage sehr von Vorteil. Beim Schnitt flocht ich Teile dieses Gesprächs in meinen Beitrag, indem ich die Sequenz antextete und dann die Lautstärke hochzog, so dass man die Beraterin und die Arbeitssuchende in einer realen Situation sprechen hörte. Das Interview mit Frau Lapp sollte die Situation der Firmen am Schluss erklären und einen Ausblick auf die Zukunft ermöglichen.

Beim Schnitt beginne ich prinzipiell immer mit den Interviews. Dabei achte ich darauf die Teile zu verwenden, in denen mein Gesprächspartner mir Informationen mitteilt, die nur er wissen und sagen kann. Nachdem ich die Interviewteile ausgewählt hatte, machte ich mich daran die „Lücken“ mit den dafür vorgesehenen Übergangsbildern zu füllen. Die Schwierigkeit bestand darin eine logische Verkettung zwischen den verschiedenen Orten herzustellen. Ich habe versucht, möglichst viele verschiedene Einstellungsgrößen aufeinander zu schneiden, damit eine abwechslungsreiche Bildabfolge entsteht. Zudem vermied ich es, zu viele Kamerabewegungen aufeinander folgen zu lassen, um das Auge des Zuschauers nicht all zu sehr zu strapazieren.

## **6.2 Der Feinschnitt**

Im Feinschnitt überprüfte ich noch einmal jeden Schnitt und jeden Übergang. Es ist wichtig, den genauen Moment für den Umschnitt abzupassen, damit dieser dem Zuschauer nicht zu sehr auffällt und nicht als störend empfunden wird. Vor allem bei Bewegungen muss man sehr darauf achten. Zudem ist es wichtig, der Reportage einen Rhythmus zu verleihen. In der Regel sollten die Bildeinstellungen daher nicht länger als vier Sekunden dauern. Danach habe ich die Bauchbinden eingefügt und darauf geachtet, die gleiche Schrift, Größe und den gleichen Hintergrund zu wählen. Zu guter Letzt habe ich noch das Audioniveau angeglichen. Dazu musste ich die beiden Tonspuren von einander trennen. Die Interviews legte ich auf die linke Tonspur, die Atmos auf die rechte. Bei den Interviews sollte der Pegel-Ausschlag immer zwischen -6 und -12 dB liegen. Der Pegel für die Atmo liegt zwischen -24 und -32 dB. Anschließend habe ich noch die Tonspur zu Beginn und am Schluss der Interviews hoch- bzw. runtergezogen. So vermeidet man, dass unangenehme Übergänge zwischen Atmo und Interview entstehen. Ähnlich habe ich es für die Atmo gehalten, wobei ich darauf achtete, dass die Lautstärke, vor allem bei den Ortswechseln, auf dem gleichen Niveau geregelt ist.

### **6.3. Der Kommentar**

Zu allererst schrieb ich meine Anmoderation, mein „lancement“. In die Anmoderation gehören all die Informationen, die zum Thema hinführen und den Aktualitätswert der Reportage erklären. Indem man mit der Anmoderation beginnt, vermeidet man es sich im Kommentar zu wiederholen. Darüber hinaus ermöglicht diese etwas „trockenere“ Einführung, dass man die Reportage mit einem lebhaften Einstieg beginnt. Der Einstieg oder „accroche“ muss besonders gut überlegt sein, da er entscheidend ist, ob der Zuschauer dran bleibt oder direkt wegschaltet. 1.45 Minuten sind wenig Zeit, um ein Thema ausführlich zu behandeln. Bei einer Reportage muss man sehr darauf achten, nur die wichtigsten Informationen zu verwenden. All dies muss in einer lebhaften, „knackigen“ und leicht verständlichen Sprache vermittelt werden. In meinen Sprechertext oder Kommentar brachte ich all die Informationen ein, die die O-Töne der Interviewpartner offen ließen. Ich achtete darauf, die O-Töne logisch miteinander zu verbinden und gegebenenfalls anzutexten. Bereits beim Rohschnitt hatte ich mir Notizen gemacht, um abschätzen zu können, wie viel Text bzw. Platz ich zwischen meinen Interviews brauchen würde. Später habe ich diese Notizen überarbeitet und ausformuliert.

Nathalie Vidal von *Dimension DJ* einzuführen erwies sich als besonders schwierig. Das Geschäft gehört ihrem Bruder. Sie hatte also keinen Job in der freien Wirtschaft gefunden und war deswegen wenig repräsentativ für die Situation für die behinderten Arbeitslosen. Allerdings wäre sie ohne ihren Bruder immer noch arbeitslos. Dies erklärte ich in meinem Kommentar und konnte dadurch die Reportage sogar noch um einen Aspekt erweitern.

Der Ausstieg einer Reportage oder „chute“ ist mindestens ebenso wichtig wie der Einstieg. Er soll ein Fazit bilden. Das heißt, den Beitrag nicht direkt abschließen, sondern eine erweiternde und öffnende Funktion haben.

Da wir zu diesem Zeitpunkt unserer Ausbildung noch nicht im Studio unseren Text einsprachen, benutze ich ein „Flash-Mic“, um meinen Kommentar aufzunehmen. Danach übertrug ich ihn auf meinen Rechner und setze ihn an die jeweiligen Stellen.

### **7. Fazit**

Ich interessiere mich generell sehr für soziale Themen, daher war ich auf die Situation der Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt aufmerksam geworden. Es stellt immer eine Herausforderung dar, genug Feingefühl und Takt zu entwickeln, um solche Menschen zu porträtieren. Aber mich reizen gerade die menschlichen Schicksale am Journalismus. Im Verlauf meiner Ausbildung habe ich einen weiteren Beitrag über Menschen mit

Behinderungen realisiert. In diesem Fall porträtierte ich geistig Behinderte, welche bei einer Fortbildung lernten besser in ihrem Alltag zu kommunizieren. Ich sehe es als einen Vorteil und eine große Bereicherung an, als Journalist die unterschiedlichsten Themen behandeln und die verschiedensten Menschen treffen zu können.

Rückblickend bin ich mit dem Resultat meiner Reportage nicht sonderlich zufrieden, allerdings habe ich unglaublich viel bei deren Umsetzung gelernt. Es war zum Beispiel schade, dass wir uns nicht an die zeitliche Vorgabe halten und die Reportage nicht auf eine Firma eingrenzen konnten. Außerdem hätten wir das Thema noch viel konkreter behandeln können. Es war sehr schwierig, die richtigen Kontaktpersonen zu finden. Inzwischen habe ich gelernt, wie ich mit meiner Recherche beginnen und wie ich die Kontaktaufnahme etwa mit den Firmen oder den verschiedenen Institutionen angehe. Ich bin hartnäckiger geworden und stelle meine Anliegen besser dar.

Arbeitslosigkeit ist an sich schon ein sehr sensibles Thema. Für Menschen mit Behinderungen ist es noch schwieriger. Daher hatten wir Glück, dass sowohl Herr Colin als auch Frau Vidal sich bereit erklärten, mit uns zu reden. Wir konnten nicht voraussehen, dass Herr Colin Schwierigkeiten haben würde vor der Kamera zu sprechen. Mittlerweile lasse ich mich durch einen solchen Rückschlag nicht mehr so schnell entmutigen und versuche, umgehend einen neuen Interviewpartner zu finden. Ich habe es mir ohnehin zur Gewohnheit gemacht, mir direkt einen „Plan B“ zu Recht zu legen.

Wir hatten einige Probleme bei der Bildumsetzung. Unser Intervenant hielt uns vor, dass man weder bei Frau Vidal noch bei Herrn Colin die Behinderung sehen könne. Allerdings haben nur 20% der behinderten Menschen in Frankreich eine sichtbare Behinderung. Ich habe es eher als Herausforderung gesehen, unsere Interviewpartner so gut zu porträtieren, dass man auch so versteht, dass sie dadurch zu kämpfen haben.

Ich muss gestehen, dass ich mit meinem Intervenant mehrmals nicht einer Meinung war. Die Interviews von *Sernet* entsprachen nicht dem, was er von uns verlangt hatte. Er wollte von den Firmen hören, dass sie ohne Rücksicht auf Konsequenzen Menschen mit Behinderungen einstellen, nur um die Ausgleichsabgabe zu umgehen. Bei *Sernet* versicherte man uns allerdings, dass es ihnen vor allem darauf ankomme, die Menschen unter sicheren Bedingungen arbeiten zu lassen. Meiner Meinung nach erweiterte dieses Statement die Sichtweise und bereicherte die Reportage. Ich denke, die Unstimmigkeiten zwischen meinem Intervenant und mir haben mich auf die Zukunft vorbereitet. Sicherlich werde ich nicht immer

einer Meinung mit meinem Chefredakteur sein und ihn entweder von meiner Sichtweise überzeugen oder die Reportage neu machen müssen.

In der Multimedia-Woche am CUEJ haben Jan und ich unsere Reportage als Keynote aufgearbeitet. Die Arbeit daran hat mir sehr viel Freude bereitet, da wir unser Thema ausführlicher behandeln konnten.

Im Großen und Ganzen bin ich froh, dieses Thema behandelt zu haben. Es hat mich vor Herausforderungen gestellt und mich sensibler für die sozialen Missstände in unserer Gesellschaft werden lassen. Als Journalist sehe ich es als meine Pflicht, diese aufzuklären.

## **8. Résumé en français**

Vivre avec un handicap est déjà difficile. Trouver un emploi l'est bien plus encore. En France, 19% des personnes handicapées sont au chômage, c'est plus que le double de la moyenne de la population active. Et 49% des travailleurs handicapés sont des chômeurs de longue durée, contre 33% pour les autres demandeurs d'emploi. La semaine du 12 au 18 novembre 2009, *la semaine du handicap* était, pour la treizième année consécutive, dédiée à la situation des personnes handicapées au chômage. Dans le cadre de nos études au CUEJ, mon camarade de classe Jan Funk et moi avons décidé de réaliser un reportage de 1 minute et 45 secondes à ce sujet.

*La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, dite *loi handicap* de 2005 oblige les entreprises de plus de 20 salariés à respecter un quota de 6% de travailleurs handicapés. Si elle ne l'atteint pas, elle doit payer une contribution financière à l'Agefiph, *Association nationale de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*. Dans la réalité, seul une entreprise sur deux atteint ce quota. L'Etat compte améliorer les choses. A partir de juillet 2010, l'Etat augmente les pénalités pour les entreprises qui n'atteignent pas le quota. Chaque année, ces entreprises devront verser une contribution égale à 1500 le SMIC à l'Agefiph. Ainsi, une entreprise de 20 salariés devra payer 13 000 Euros contre 3 376 Euros actuellement.

Le but de notre reportage était d'analyser si le durcissement des sanctions améliorerait à long terme la situation pour les personnes handicapées. De plus, nous voulions montrer les limites de ce dispositif.

J'ai choisi ce reportage comme sujet de mémoire, car sa réalisation s'est avérée être très difficile. Au point que nous avons dû y consacrer deux semaines. En même temps, je peux dire que j'en ai appris beaucoup.

Jan et moi avons eu bien des difficultés à trouver des interlocuteurs prêts à témoigner. Pour les entreprises, le sujet était trop délicat. Une seule était prête à témoigner : l'entreprise d'hygiène et de propreté *Sernet*. Chez *Sernet*, on est loin d'atteindre le quota de 6%. A partir de 2010, leurs pénalités vont augmenter de 10 000 Euros à 250 000 Euros par an. L'entreprise est donc fortement touchée par le durcissement de la loi.

Du côté des organisations pour l'insertion des personnes handicapées, nous avons eu plus de chance. Une des consultantes de l'association *action et compétence* était tout de suite prête à faire une interview. Dans le cadre de la semaine du handicap, *Sernet* organisait des stages pour les personnes handicapées avec le but de les employer ultérieurement. Chez *Sernet*, l'entreprise était d'accord pour qu'on puisse rencontrer un de ces stagiaires, Monsieur Philippe Colin. Le chômage est déjà un sujet très sensible. Pour les personnes handicapées, il est encore plus délicat. Nous avons donc eu beaucoup de chance que Monsieur Colin se soit montré prêt à témoigner. Malheureusement, il s'est avéré être un « mauvais client ». Il se sentait mal à l'aise devant la caméra et ne pouvait pas formuler de phrases entières. Son interview était donc inutilisable. De plus, nous avons eu des soucis techniques pendant l'enregistrement de l'interview avec la consultante d'action et compétence. Nous avons donc dû reprendre contact et trouver des interlocuteurs pour la semaine suivante. Aujourd'hui je ne me laisse plus décourager aussi facilement par ce genre de difficulté. J'ai pris l'habitude de me faire toujours un plan B.

Les consultants d'action et compétence étaient très compréhensifs. On a pu fixer un autre rendez-vous. Pour trouver une autre personne handicapée, la situation était bien plus difficile. Finalement, nous avons pris contact avec Nathalie Vidal. Madame Vidal souffre de rhumatismes aux deux épaules et travaille dans un magasin de location et de vente Hi-Fi. Malheureusement, son témoignage sortait de notre cadre ; on voulait se pencher sur la situation des personnes handicapées en recherche d'emploi en entreprise. Toutefois, comme Madame Vidal est embauchée par son frère, sa situation n'est pas représentative de celle des autres travailleurs handicapés. Selon elle, c'est uniquement grâce à son frère qu'elle n'est plus au chômage actuellement. Il a fallu introduire cet aspect dans mon commentaire, ce qui m'a permis de l'enrichir d'un exemple original.



J'ai eu des divergences d'opinion avec mon intervenant sur la conception et le contenu du reportage. Nous avons pour consigne de trouver une entreprise embauchant des personnes handicapées sans forcément disposer des postes nécessaires, et ce afin d'éviter de payer la contribution à l'Agefiph. Or sur le terrain, nous avons rencontré l'entreprise Sernet, qui elle nous a affirmé préférer payer les contributions plutôt que d'embaucher des personnes handicapées sans pouvoir leur assurer le suivi nécessaire. A mon avis, cette affirmation a bien montré les limites du dispositif et a enrichi le reportage d'un autre aspect. Devoir défendre mon point de vue m'a préparé à l'avenir, car je rencontrerai forcément ce genre de situations dans mon futur environnement professionnel.

Nous avons également eu des difficultés à mettre notre sujet en images. Notre intervenant nous a reproché de ne pas pouvoir voir les handicaps des personnes que nous avons interviewés. En effet, j'ai trouvé stimulant et enrichissant de tenter de faire ressentir aux spectateurs l'impact d'un handicap peu voyant.

Notre reportage ne pouvait évidemment montrer qu'une petite partie de la réalité. A cause des formats très courts de la télévision, c'est souvent difficile de traiter un sujet dans son intégralité. Pendant la semaine multimédia, j'ai réalisé un keynote sur le sujet de mon reportage. J'ai bien aimé travaillé avec ce format, car il était possible d'intégrer plus d'informations. Au cours de ma formation, j'ai réalisé un autre sujet sur les personnes handicapées. Cette fois-ci, il était question de suivre des handicapés mentaux pendant un stage où ils apprenaient à mieux communiquer. D'avoir réalisé le premier reportage m'a beaucoup aidé pour ce sujet, comme je connaissais la situation difficile des personnes handicapées. Je m'intéresse déjà beaucoup aux sujets sociaux. D'avoir réalisé ces deux reportages m'a encore plus sensibilisé aux inconvénients sociaux. Face à la réalité de certains problèmes sociaux, il m'a semblé nécessaire d'en témoigner dans un souci d'objectivité.

## 9. Quellenangaben

### **Informationen zur Arbeit der Organisationen für behinderte Menschen:**

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=accueil>

<http://www.capemploi.net/>

### **Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderungen:**

[http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/hcfps04d3.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/hcfps04d3.pdf)

### **Webseite der Reinigungsfirma Sernet:**

<http://www.sernet.tm.fr/>

### **Gesetzestexte und Verordnungen:**

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006051257&dateTexte=20100326>

<http://www.ope.org/txtloi87.htm>

### **Zeitungsartikel:**

<http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5joEJJ2ST5mZXaBaEYS0Z5GC72-ug>

<http://www.dna.fr/articles/200911/18/la-cci-de-mulhouse-exemplaire,mulhouse,000009226.php>

## 10. Anhang

### 10.1 Transkription des Kommentars

#### Lancement :

Vivre avec un handicap est déjà difficile, trouver un emploi l'est bien plus encore. En France, 19% des handicapés sont au chômage, c'est plus que le double de la moyenne de la population active. Les entreprises de plus de 20 salariés sont obligées de respecter un quota de 6% de travailleurs handicapés. Mais dans la réalité ceci n'est que rarement respecté. L'Etat compte améliorer les choses. A partir de de 2010, les entreprises qui n'atteignent pas le quota doivent payer des contributions financières très élevées.

---

Son, lumières et boules à facettes – Nathalie Vidal travaille dans un milieu festif. Depuis trois mois, elle loue du matériel Hifi. La sortie de la galère, après deux ans au chômage. Son problème, Nathalie est handicapée des deux épaules. Elle ne peut ni porter ni soulever des charges lourdes. Un handicap léger, qui ne se voit pas, et qui pourtant est un frein à l'emploi.

#### 1. Son Nathalie Vidal :

« Généralement, c'est sournois quand-même, parce qu'on ne va pas vous le dire franchement. Mais ce qui revient quand-même, c'est le fait..., la peur d'un absentéisme. »

Dans le cas de Nathalie, c'est en fait son frère qui l'a embauchée dans son magasin.

#### 2. Son Nathalie Vidal :

« Je pense que je galèrerais si j'avais pas eu cette opportunité là. »

Sans sa famille, elle n'aurait pas trouvé de travail. D'autres, comme cette jeune femme handicapée, n'ont pas eu cette chance-là.

#### 3. Séquence Sandrine Pointier et Marianne Levêque chez *action et compétence* :

« Jusqu'à présent, j'ai envoyé énormément de candidatures spontanées et je n'ai toujours rien trouvé. »

Dans cette association Action et Compétence, on aide les handicapés à trouver un emploi. Leur taux de chômage est deux fois plus élevé que pour les personnes valides. Mais les chômeurs handicapés peuvent espérer: d'ici l'année prochaine, les pénalités vont se durcir pour les entreprises qui n'en emploient pas suffisamment. Un début de changement :

#### 4. Son Sébastien Niedergang :

« Les employeurs privés, ils ont maintenant plus une démarche de venir vers *action et compétence* qu'un certain moment. A un certain moment, c'était plutôt nous qui faisons une démarche proactive vers les entreprises pour présenter nos services. »

C'est le cas de l'entreprise de nettoyage Sernet. Elle propose maintenant des stages aux travailleurs handicapés pour essayer de les intégrer ultérieurement. Elle n'atteint pas le quota de 6%. Et avec le durcissement des sanctions, leurs pénalités vont passer de 10.000 à 250.000 Euros par an. Mais embaucher des personnes handicapées, ce n'est pas si simple.

#### 5. Son Madame Lapp :

« On ne peut pas non plus nous permettre de dire, on embauche, on embauche des travailleurs handicapés parce qu'il nous en faut 6% et comme ça on ne paye pas. Quand on prend et qu'on recrute un travailleur handicapé, il faut lui assurer le suivi par rapport au poste et par rapport à son handicap. »

C'est malgré tout un espoir de faire bouger les mentalités. En Alsace, une entreprise sur deux n'atteint pas le quota.