

Arbeitskräftepotential erschließen - Chancen nutzen

Jugendliche mit den Förderschwerpunkten Lernen und Geistige Entwicklung am Übergang Schule - Beschäftigung
- Ein Ratgeber für Unternehmen



Arbeitskräftepotential erschließen – Chancen nutzen

Jugendliche mit den Förderschwerpunkten Lernen und
Geistige Entwicklung am Übergang
von Schule in Beschäftigung
– Ein Ratgeber für Unternehmen



Vorwort des Beauftragten der Thüringer Landesregierung für Menschen mit Behinderungen

Sehr geehrte Damen und Herren Unternehmer, liebe Leser,

„Thüringen braucht Dich!“ – so lautet eine Kampagne des Thüringer Wirtschaftsministeriums zur Gewinnung von jungen Fachkräften für die Wirtschaft in unserem Bundesland.



Denn mittlerweile hat sich der Wind für Auszubildende, Arbeitskräfte und Unternehmen gedreht: Aus einem Bewerberüberhang ist in vielen Branchen ein Bewerbermangel geworden. Dieses Phänomen wird sich in den nächsten Jahren weiter zuspitzen, sodass man sagen könnte: „Jeder wird gebraucht!“

Dies eröffnet neue Chancen für bisher Benachteiligte. Vielfältige Maßnahmen und Instrumente unterschiedlicher Institutionen, Behörden und Träger existieren, um jungen Menschen mit Benachteiligungen auf dem Gebiet von Ausbildung und Beschäftigung zu helfen. Auch junge Menschen mit Behinderungen müssen dort ankommen, wo sie gebraucht werden. Zumal sie häufig überdurchschnittlich motiviert und – auf dem Arbeitsmarkt angekommen – qualifiziert sind.

Wie kann dies gelingen? Welche Möglichkeiten gibt es? Gibt es gute Beispiele und Erfahrungen? Wer kann mich unterstützen? Auf all diese Fragen (und vieles mehr) möchte der vorliegende Ratgeber eingehen. Thüringen braucht diesen Ratgeber, weil es Fachkräfte mit und ohne Behinderung braucht.

Ich hoffe, dass Ihnen damit ein wertvoller Begleiter zur Seite steht. Für die Gewinnung Ihrer Auszubildenden bzw. Arbeitskräfte (mit Behinderung) wünsche ich Ihnen viel Erfolg!

Dr. Paul Brockhausen

Lesehilfen und weiterführende Informationen

1	Hintergründe und Ziele des Ratgebers	3
1.1	Hintergrund	3
1.2	Was der Ratgeber leistet	5
2	Menschen mit Behinderung im Unternehmen	7
2.1	Projekte und Initiativen – Modelle gelungener Übergänge	7
2.1.1	Jugendberufsförderung ERFURT gGmbH	7
2.1.2	Südthüringer Bildungszentrum Holz e.V.	10
2.1.3	OPEL Eisenach GmbH	13
2.1.4	druckspezialist.de	15
2.1.5	Mephisto Consult GmbH und apetito Catering B.V. & Co. KG	16
2.1.6	Stadthaushotel Hamburg	17
2.1.7	Hamburger Arbeitsassistenten	18
2.1.8	Projekt TrialNet	19
2.1.9	Budget für Arbeit	20
2.1.10	Ristorante „I Ragazzi di Sipario“, Florenz	21
2.1.11	Koordinationsstelle Jugend - Bildung - Beschäftigung, Wien	22
2.2	Aspekte, die Unternehmen bewegen	24
2.2.1	Warum die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung eine Selbstverständlichkeit sein sollte	25
2.2.2	Das „Erfinden“ von Arbeitsplätzen	29
2.2.3	Geeignete Bewerber finden	30
2.2.4	Das Team einstimmen	31
2.2.5	Was zum Gelingen der Inklusion beiträgt	33
2.2.6	Wichtige Fragen im Überblick	33
2.3	Unterstützung für Unternehmen, Auszubildende und Beschäftigte	34
2.3.1	Fördermöglichkeiten für Unternehmen	34
2.3.2	Fördermöglichkeiten für Auszubildende bzw. Beschäftigte	38

3	Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung	44
3.1	Berufsorientierung und Berufsvorbereitung	46
3.1.1	Unternehmensbesuche im Rahmen der Berufsorientierung	46
3.1.2	Praktika	47
3.1.3	Einstiegsqualifizierung (EQ)	48
3.2	Berufsqualifizierung	50
3.2.1	Unterstützte Beschäftigung	50
3.2.2	Vereinfachte Berufsausbildung	54
3.2.3	Begleitete betriebliche Ausbildung	55
3.3	Beschäftigung	57
3.3.1	Unternehmen und Behörden	57
3.3.2	Integrationsprojekte	57
3.3.3	Probebeschäftigung	58
4	Rat und Beratung	61
5	Stichwortverzeichnis	67
6	Quellenverzeichnis	73
7	Unterstützer des Projektes	77
7.1	Fachbeirat	77
7.2	Transnationale Partner	78
7.3	Weitere Unterstützer	79
8	Wissenschaftliche Begleitung	79

Lesehilfen und weiterführende Informationen

Der vorliegende Ratgeber beinhaltet zwei Teile und wurde als Wendebuch gestaltet. Sie befinden sich im Teil **Arbeitskräftepotential erschließen - Chancen nutzen**. Dieser Teil richtet sich hauptsächlich an Unternehmen. Wenn Sie den Ratgeber wenden, liegt vor Ihnen der Teil Wege in Ausbildung und Beschäftigung. Er richtet sich primär an Jugendliche, Eltern und Schulen. Um die Perspektiven der jeweils anderen Zielgruppe näher kennen zu lernen, empfehlen wir Ihnen, mit beiden Teilen zu arbeiten.

Um den Ratgeber übersichtlich und verständlich zu gestalten, befindet sich in diesem Teil des Ratgebers ein **Stichwortverzeichnis** mit Erläuterungen relevanter Fachbegriffe (Kapitel 5).

Das Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gemeinnützige GmbH bekennt sich ausdrücklich zum **Gender-Mainstreaming**. Lediglich zur besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wurde auf den Abdruck männlicher und weiblicher Bezeichnungen verzichtet. Soweit möglich, wurden geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Selbstverständlich sind jeweils Frauen und Männer gleichermaßen gemeint.

Die blau hinterlegten **Kästen** bieten Ihnen vertiefende Informationen. Diese werden Infokästen genannt. Die orangen **Notizzettel** enthalten Verweise, Quellen und Ansprechpartner.

1 **Hintergründe und Ziele des Ratgebers**

1.1 Hintergrund

1.2 Was der Ratgeber leistet



1 Hintergründe und Ziele des Ratgebers

1.1 Hintergrund

Unternehmen stehen ständig vor Herausforderungen. In Zeiten des demographischen Wandels ist es eine besonders große Herausforderung, für die unterschiedlichsten Aufgaben qualifizierte Arbeitskräfte zu finden bzw. Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Mit dem anhaltenden Schülerrückgang an weiterführenden Schulen und mit der anhaltenden Abwanderung junger Menschen aus Thüringen; aber insbesondere durch die UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen werden nun zunehmend auch Jugendliche und Erwachsene mit Beeinträchtigungen als mögliche Auszubildende und mögliche Arbeitnehmer zur Kenntnis genommen.

Neben der wirtschaftlichen Notwendigkeit, den allgemeinen Arbeitsmarkt für Personengruppen zu öffnen, die lange Zeit nicht oder nur selten die Chance hatten ihre Fähigkeiten einzubringen, fordert die UN-Behindertenrechtskonvention¹ die Länder dazu auf, ein inklusives Bildungssystem zu schaffen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese Forderung ist nicht nur eine Chance für zahlreiche Menschen mit Behinderungen, sondern auch für Unternehmen.

Betrachtet man die aktuellen Zahlen der Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarf/Behinderungen in der Phase der Berufsorientierung an Schulen, zeigt sich das Potential an zukünftigen Arbeitskräften. Im Schuljahr 2011/2012 lernten insgesamt 11.608 Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf an Thüringer Schulen; davon 8381 an Förderzentren sowie 3227 im Gemeinsamen Unterricht² an den Grund- und weiterführenden Schulen. Diese Kinder und Jugendlichen werden im Verlauf des kommenden Jahrzehnts bestrebt sein, nach ihrer Schullaufbahn im Gemeinsamen Unterricht auch einen Weg in die inklusive Berufsausbildung und Berufsausübung zu finden.

¹ Weitere Informationen zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN BRK) finden sie im Kapitel 4 Rat und Beratung.

² Der Begriff Gemeinsamer Unterricht (GU) beschreibt das gemeinsame Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung in einer Klasse. Weitere Informationen dazu finden sie im Kapitel 5 Stichwortverzeichnis.

Die Weichen für das spätere Berufsleben werden schon in der Schule gestellt. Der Übergang von der Schule in den Beruf von jungen Menschen mit Behinderungen ist bisher noch primär separiert organisiert. Das bedeutet, dass es für sie besondere Formen der Berufsausbildung und der Beschäftigung gibt. Dies trifft nicht selten auch auf Jugendliche zu, die ihre Schullaufbahn erfolgreich im Gemeinsamen Unterricht absolviert haben. Um ihre Inklusion auch in die Berufsausbildung und in die Erwerbstätigkeit hinein fortführen zu können, sind noch erhebliche Anstrengungen erforderlich.

Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention besteht also auch in Thüringen ein erheblicher Handlungsbedarf. Der Abbau von separativen Lernorten bzw. Lernangeboten und der zeitgleiche Aufbau von inklusiven Übergängen von der Schule in den Beruf muss weiter forciert werden. Sie als Unternehmer haben die Chance am Prozess mitzuwirken, indem Sie motivierte junge Menschen mit Handicap in Ihr Unternehmen einbinden und als Arbeitskräfte gewinnen.

1.2 Was der Ratgeber leistet

Der Ratgeber beschäftigt sich insbesondere mit den Wegen und Möglichkeiten der Berufsausbildung und Beschäftigung von jungen Menschen mit sonderpädagogischen Förderbedarf in den Bereichen Lernen und geistige Entwicklung. Derzeit ist es für sie noch ungleich schwerer, auf den ersten Arbeitsmarkt Beschäftigung zu finden als für Jugendliche ohne sonderpädagogischen Förderbedarf.

Die Perspektive der Autoren des Ratgebers ist dabei in der gegenwärtigen Situation eine doppelte: Sie zeigen sowohl den derzeitigen Stand der teilweise noch stark separierenden Berufsausbildung und -ausübung, beleuchten aber auch Projekte und Modelle der inklusiven Ausbildung und Beschäftigung.

Dieser Ratgeber soll sowohl Sie als Unternehmer bei der Suche nach neuen Möglichkeiten der Personalgewinnung unterstützen als auch die Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung und/oder Beschäftigung.

Zum Aufbau:

In **Kapitel 2 "Menschen mit Behinderungen im Unternehmen"** lernen Sie Unternehmen, Projekte und Initiativen kennen, die den Übergang von der Schule in Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen. Da der Ratgeber im Rahmen des transnationalen Projektes BERUF inklusiv entstanden ist, werden zudem informative Beispiele aus Italien und Österreich aufgeführt. Weiter werden Stolpersteine bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beleuchtet und mögliche Lösungsansätze angeboten. Darüber hinaus thematisiert das Kapitel die Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen.

Im **Kapitel 3 "Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung"** werden orientiert an den Phasen Berufsvorbereitung, Berufsqualifizierung und Beschäftigung die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von jungen Menschen mit Behinderungen aufgezeigt.

Das **Kapitel 4 "Rat und Beratung"** enthält wichtige Informationsquellen sowie Kontaktstellen, Interessenvertretungen und Ansprechpartner. Um den vorliegenden Ratgeber für Sie so übersichtlich wie möglich zu gestalten werden im **Kapitel 5 "Stichwortverzeichnis"** relevante Fachbegriffe erklärt.

2 Menschen mit Behinderungen im Unternehmen

- 2.1 Projekte und Initiativen
– Modelle gelungener Übergänge
- 2.2 Aspekte, die Unternehmen bewegen
- 2.3 Unterstützung für Unternehmen, Auszubildende und Beschäftigte



2 Menschen mit Behinderung im Unternehmen

2.1 Projekte und Initiativen – Modelle gelungener Übergänge

In diesem Kapitel werden Ihnen Thüringer Unternehmen vorgestellt, die bereits die Initiative ergriffen haben und Menschen mit Behinderungen ausbilden und beschäftigen oder eine Ausbildung und Beschäftigung planen. Darüber hinaus lernen Sie Projekte und Initiativen am Übergang von Schule in Beschäftigung aus Thüringen, Deutschland, Italien und Österreich kennen. Die hier dargestellten Beispiele verdeutlichen, dass

- die Kooperationen der Akteure,
- eine individuelle Berufsorientierung und -beratung,
- Kontakt zu Unternehmen und nicht zuletzt
- die Initiative der Akteure (allen voran der Eltern)

wichtige Erfolgsfaktoren auf dem Weg in die Arbeitswelt für junge Menschen mit Behinderungen sind.

2.1.1 Jugendberufshilfe ERFURT gGmbH

Unterstützung und Begleitung auf dem Weg in das Berufsleben für Menschen mit Beeinträchtigungen / Behinderungen

Für jeden Jugendlichen ist die Entscheidung für einen Beruf und das Finden eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes eine große Herausforderung. So erging es auch Christian P., als seine Zeit am Staatlichen regionalen Förderzentrum Schwerpunkt geistige Entwicklung Schule am Zoopark dem Ende entgegen ging.

Von Berufsfindung bis hin zur Anstellung können Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland eine Unterstützung durch verschiedene berufliche Integrationsmaßnahmen erhalten. Ein Träger solcher Integrationsmaßnahmen im Auftrag der Agentur für Arbeit ist die Jugendberufshilfe Erfurt gGmbH (JBF). Die wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtung bietet für junge Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen, vor allem im Bereich Lernen, unterschiedliche Formen der

beruflichen Eingliederungshilfen an. Diese reichen von Berufsvorbereitung über berufliche Erstausbildung bis zu sozialen und beruflichen Integrationsmaßnahmen.

Diese Unterstützungsleistungen nutzte auch Christian P. auf seinem Weg in das Berufsleben und nahm schon während der Schulzeit am Projekt PraWO „Praxisnahe Berufswahlorientierung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“ in der JBF teil. Zielstellung hierbei war die Orientierung und Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern sowie das Lernen an einem anderen Ort unter arbeitsmarktrelevanten Bedingungen.

Durch die praktische Erprobung in den verschiedenen Berufsfeldern konnte Christian P. seine beruflichen Interessen und Fähigkeiten ausprobieren und feststellen, dass ihm vor allem handwerklich orientierte Arbeiten Spaß machten und auch gut gelangen. Mit Beendigung der Schulzeit wusste er schon ziemlich genau, in welchen Arbeitsbereichen er seine berufliche Zukunft sah.

Zur Klärung, ob seine beruflichen Potentiale sowie seine personalen und sozialen Kompetenzen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich erscheinen lassen, wurde Christian P. durch die Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit Bereich Reha/SB in die Maßnahme Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen nach § 33 Abs. 4 SGB IX (DIA-AM) eingegliedert.

In einem Zeitraum von 12 Wochen wurden in theoretischen und praktischen Test- und Versuchssituationen sowie in Form von betrieblichen Erprobungen die individuellen Potentiale abgeglichen mit den Anforderungen einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

So konnte Christian P. in den Fachbereichen der JBF und in der betrieblichen Erprobung z. B. seine Ausdauer, sein handwerkliches Geschick und seine Zuverlässigkeit beweisen und bekam eine Rückmeldung zu seiner Arbeit von richtigen Arbeitgebern. Besonders gefallen haben ihm dabei die Einsätze im Hausmeisterbereich. Am Ende der Maßnahme war er sich ganz sicher, dass er gleich praktisch anfangen möchte, da das Lesen nicht zu seinen Stärken gehört. Eine Einstellung ohne Ausbildung zu bekommen ist aber sehr schwer. Daher half ihm bei diesem Vorhaben eine weitere Integrationsmaßnahme der Agentur für Arbeit, die auch in der JBF durchgeführt werden kann.

Im November 2010 begann Christian P. die Maßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX (UB). Nach dem Grundsatz der Maßnahme „Erst platzieren, dann qualifizieren!“ ist diese in die Phasen der betrieblichen Erprobung, Qualifizierung und Stabilisierung aufgebaut. Die erste Phase dient der vertiefenden Erprobung an einem betrieblichen Arbeitsplatz. Bei entsprechender Eignung kann sich der Teilnehmer in seinem angestrebten Arbeitsplatz einarbeiten. Gelingt diese Qualifizierungsphase sowohl aus Sicht des Teilnehmers als auch aus Sicht des Betriebs und signalisiert der Betrieb eine Einstellungsabsicht, wird die dritte Phase, die Stabilisierung, eingeleitet, die darauf ausgerichtet ist, den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu gestalten.

Aufgrund seiner beruflichen Erfahrungen, Fähigkeiten und Neigungen begann Christian P. die UB mit einem Praktikum in einer Trockenbaufirma. Dort kam er durch seine Interessen und Fähigkeiten im handwerklichen Bereich auch gut zurecht. Allerdings mit dem Tempo der Kollegen und deren selbständiger Arbeitsorganisation konnte er nicht ganz mithalten, so dass der Betrieb keine Beschäftigungsperspektive für Christian sah. Daher wechselte er zur Firma „Imo-Bau Projekt GmbH Co. KG“ in Erfurt und half dort bei allen anfallenden Hausmeistertätigkeiten. Im Verlauf mehrerer Monate hat er sich mit Unterstützung der Qualifizierungstrainer der JBF und seiner Kollegen schrittweise in die für ihn geplanten Tätigkeiten eingearbeitet. Dieses Engagement hat sich gelohnt, denn Christian konnte zunehmend mehr Aufgaben übernehmen und war auch im Kollegenkreis gut integriert. Vor allem seine Zuverlässigkeit, seine Ausdauer und sein Arbeitswille haben seinen zukünftigen Arbeitgeber, Herrn Ullrich, Geschäftsführer der „Imo-Bau Projekt GmbH Co. KG“, letztendlich überzeugt.

Zum 01.06.2012 hat Christian P. seinen Arbeitsvertrag unterschrieben und verdient nun sein eigenes Geld. Die Mitarbeiter der JBF haben ihn nicht nur auf dem Weg ins Arbeitsleben begleitet. Im Verlauf der Maßnahme ist er vom Wohnheim über den Wechsel in eine betreute WG bis zum baldigen Umzug in die eigene Wohnung immer selbständiger geworden. Christian P. kommt gern beim UB-Team vorbei. Er hat auch schon mit Stolz vor neuen Teilnehmern am PraWO Plus-Projekt über den erfolgreichen Verlauf seiner beruflichen Integration berichtet.

Das Beispiel Christian P. beschreibt, wie die berufliche Integration von jungen Menschen mit Behinderungen gelingen kann. Es gibt vielfältige und flexible Maßnahmen im Rahmen der Berufsorientierung und auch der Arbeitsförderung, die strukturiert und planvoll miteinander verzahnt werden und an die individuellen Bedürfnisse und

Voraussetzungen des Einzelnen angepasst werden können.



Kontakt

Jugendberufsförderung ERFURT gGmbH
Petra Nitschke
Storchmühlenweg 8
99089 Erfurt

Tel.: 0361 / 6001862
E-Mail: nitschke@jbf-erfurt.de

2.1.2

Südhüringer Bildungszentrum Holz e. V.

Vereinfachte Berufsausbildung in der Praxis

Angebot der Bildungseinrichtung

Das Südhüringer Bildungszentrum Holz e. V. ist ein außerbetrieblicher Bildungsträger und bildet junge Menschen mit Vermittlungshemmnissen zu Tischlern, Holzmechanikern, Holzfachwerkern und Holzwerkern aus. Die Vermittlungshemmnisse der Auszubildenden reichen von fehlender Mobilität bis zu Lernbehinderungen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung.

Die Ausbildung zum Tischler und zum Holzmechaniker erfolgt in drei Ausbildungsjahren. Die Ausbildung zum Holzfachwerker ist eine 1-jährige Fachausbildung, die an die 2-jährige Ausbildung zum Holzwerker anschließen kann (Stufenausbildung). Holzwerker- und Holzfachwerkerausbildungen sind Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen nach § 102 Abs. 1 S. 1 Nr. 1b SGB III.

Anforderungen an das Ausbildungsteam und Umsetzung der Ausbildung

Die Ausbildung von jungen Menschen mit Förderbedarf stellt hohe Anforderungen an das Team der Ausbilder, Lehrkräfte, Pädagogen und Psychologen. Dabei ist eine angepasste didaktische Herangehensweise an die Vermittlung des Ausbildungsstoffes genauso wichtig wie die individuelle psychologisch orientierte Arbeit der Pädagogen

und Psychologen. Das hohe Ausbildungsniveau der am Prozess beteiligten Kolleginnen und Kollegen wird dabei durch regelmäßige Weiterbildungen gesichert.

Hospitationen und Erfahrungsaustausche im Team stellen sicher, dass die Berufsausbildung und die soziale Entwicklung der Jugendlichen individuell geplant und umgesetzt werden. Die Erkenntnisse und Hinweise der Psychologen, aber auch die Beobachtungen und Erfahrungen der Lehrkräfte und Ausbilder sind Ausgangs- und Kontrollpunkt für Abstimmung der weiteren individuellen Schritte. Monatlich findet dazu ein Treffen des Ausbildungsteams statt, in dem die Umsetzung des Förderplanes besprochen und weiterführende Maßnahmen festgelegt werden. Neben organisatorisch-inhaltlichen Festlegungen stehen methodisch-didaktischen Abstimmungen der individuellen Arbeit mit dem Jugendlichen im Mittelpunkt.

Einen hohen Stellenwert nimmt die Zusammenarbeit mit den Eltern der Auszubildenden und der am Bildungsprozess beteiligten Institutionen und Einrichtungen ein. Individuell werden Förderpläne erarbeitet und abgestimmt. Die Einbeziehung der Kooperationspartner wie z. B. der Agentur für Arbeit, der Kammern und Beratungsstellen hat sich dabei als zielführend erwiesen und ist ein Qualitätsmerkmal der Einrichtung.



Auch der enge und gute Kontakt zu Handwerksbetrieben innerhalb der Region stellt u.a. eine Grundlage für die Durchführung betrieblicher Praktika der Auszubildenden dar und setzt bereits erste Prioritäten für eine eventuelle Übernahme in Arbeit nach Beendigung der Ausbildung.

Den Kern der methodischen Vermittlung der Ausbildungsinhalte bildet die Kleingruppenarbeit. Die berufstheoretische Ausbildung findet in Klassen mit fünf bis sieben Schülern statt. Im Stütz- und Förderunterricht lernen bis zu zwei Auszubildende gemeinsam. Bei Bedarf kann der Stütz- und Förderunterricht auch einzeln stattfinden. Im berufspraktischen Unterricht in der Werkstatt lernen die Jugendlichen die praktischen Arbeitsschritte durch Demonstrationen und Übungen kennen.

Training sozialer Kompetenz

Neben der beruflichen Ausbildung finden Maßnahmen zum Training sozialer Kompetenzen wie z. B. die Einführungswoche zu Beginn der Ausbildung oder der Besuch von Abenteuer- und Jugendcamps statt. Dadurch wird das Verhältnis der Jugendlichen untereinander und zum Lehrer/Ausbilder/Pädagogen gestärkt, wovon auch die weitere Ausbildung profitiert.

Im Verlauf der Berufsausbildung nimmt jeder Jugendliche an mindestens einem Auslandsaufenthalt in befreundeten Einrichtungen außerhalb Deutschlands teil (z. B. in Russland, Tschechien oder Polen). Jugendliche mit besonderem Förderbedarf reisen zu einem Austausch an die Berufsschule für Forst- und Holztechnik nach Hejnice/Tschechien. Dort lernen sie neue handwerkliche Technologien kennen. Die Erfahrungen zeigen, dass die Auszubildenden neben der Erweiterung der fachlichen Kompetenzen ein besseres Verständnis sowie Toleranz im Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und der Religionen entwickeln.

Ergebnisse der letzten Ausbildungsjahre

In den letzten Jahren haben über 90% der jungen Menschen mit Förderbedarf ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Von ihnen erlangten parallel dazu mehr als 70% einen dem Hauptschulabschluss gleichgestellten und darauf aufbauend fast 50% einen dem Realschulabschluss gleichgestellten Schulabschluss.

Zudem schlossen im Schuljahr 2011/12 zwei Auszubildende mit Lernbehinderung im Grenzbereich zur geistigen Behinderung die Ausbildung zum Holzfachwerker mit gutem Erfolg und dem gleichgestellten Realschulabschluss ab. Weiter wurde ein Absolvent der Förderschule für Schüler mit Förderbedarf in der geistigen Entwicklung im Rahmen des Kooperationsprojekts PraWO (Praxisnahe Berufswahlorientierung) auf die Aufnahme einer vereinfachten Ausbildung nach § 66 des BBiG bzw. § 42m (HwO) vorbereitet. Seine Ausbildung beginnt am 1. September 2013.

Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Vermittlungsquote der Absolventen in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt lag in den letzten Jahren bei über 90%. Im Schuljahr 2011/2012 konnte eine Quote von 50% erreicht werden.

Kontakt

Südthüringer Bildungszentrum Holz e.V.
Fabrikstraße 24
98660 Kloster Veßra
Tel.: 036873 / 2880
Fax: 036873 / 288040
E-Mail: info@sbzholz.de
Internet: www.sbzholz.de

2.1.3 OPEL Eisenach GmbH

Anbahnung und Umsetzung eines Praktikums im Rahmen des Projektes PraWO Plus

Während der Fachtagung „Gemeinsame Bildung ein Leben lang – Übergang von Schule in Beruf“ im Rahmen des Projektes BERUF inklusiv entstanden erste Kontakte zwischen der Schwerbehindertenvertretung der OPEL Eisenach GmbH und dem Förderzentrum der Diako Kinder- und Jugendhilfe Eisenach. Gemeinsam wurde darüber gesprochen, wie das Unternehmen Jugendliche mit Lernbehinderung dabei unterstützen kann, eine Ausbildung zu absolvieren und in Beschäftigung zu kommen.

Erfahrungen des Schwerbehindertenvertreters von OPEL Eisenach, Herrn Göschel, zeigen das Potential von jungen Menschen mit Förderbedarf: Er kennt zum Beispiel einen Jugendlichen mit Förderbedarf im Lernen, der Defizite in den Fächern Mathematik, Deutsch und Physik hat. Dennoch ist der Jugendliche in der Lage, einen Mopedmotor in beeindruckender Geschwindigkeit auseinander- und wieder zusammenzubauen. Ähnliche Beispiele aus Thüringen kennt auch Frau Schrön aus dem Förderzentrum der Diako Kinder- und Jugendhilfe Eisenach. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Unternehmen auf diese Talente verzichten können.

Im Anschluss an die Fachtagung, verständigten sich Herr Göschel, Herr Lösche und Frau Schrön über die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit im Rahmen des Projektes PraWO Plus. Es bestand Einigkeit darüber, dass der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung der OPEL Eisenach GmbH in Zusammenarbeit mit der Diakonie Eisenach das Projekt PraWO Plus gemeinsam umsetzen möchten.

Dafür mussten in einem nächsten Schritt die Geschäftsleitung und die Personalleitung von OPEL Eisenach überzeugt werden. Dies gelang, indem in einem gemeinsamen Gespräch, die Potentiale erläutert aber auch die Vorurteile gegenüber Jugendlichen mit Förderbedarf im Lernen thematisiert und beseitigt wurden.

Im Gespräch zwischen Frau Schrön und OPEL Eisenach mit einem Jugendlichen, der für den angedachten Einsatzbereich im Unternehmen in Frage kommt, konnte man sich näher kennen lernen und sich für die Zusammenarbeit im Rahmen des Projektes PraWO Plus entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung des Unternehmens hat daraufhin die notwendigen formalen und praktischen Voraussetzungen vor Ort geschaffen. Dazu gehören z.B.: Praktikumsvertrag erstellen, Arbeitsplatz finden,

Betreuer/Ansprechpartner des Jugendlichen festlegen und informieren und einen Praktikumsplan erstellen.

Nachdem diese Vorbereitungen abgeschlossen waren, konnte der Jugendliche Anfang Oktober 2012 zum ersten Mal für zwei Tage im Bereich Set Part Systems (SPS) arbeiten. In diesem Fertigungsbereich sind auch weitere Mitarbeiter mit Einschränkungen beschäftigt, welche (nicht mehr) am Fertigungsband arbeiten können und entsprechende Arbeitsplätze geschaffen wurden. Dort hat er Wischermotoren komplettiert und Werkzeugpacks sequenziert. Seine Kollegen waren bereits am ersten Tag seines Einsatzes voll zufrieden. Als nächstes möchte der Teamleiter den Jugendlichen an einem kompletten Sequenztakt anlernen.

Das Praktikum im Rahmen des Projektes PraWO Plus dauert noch bis zum 31.07.2013. Der junge Mitarbeiter wird jeweils in den geraden Wochen dienstags und mittwochs von 08.00 - 14.00 Uhr im Unternehmen arbeiten. Welche Möglichkeiten der beruflichen Integration sich innerhalb des Praktikums ergeben, hängt einerseits von der weiteren Entwicklung des Jugendlichen im Unternehmen ab. Andererseits spielt aber auch die Qualität der Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten Akteure eine wesentliche Rolle.



Förderzentrum „Johannes Falk“
der Diako Kinder- und Jugendhilfe Eisenach
Frau Schrön
Kordinatorin für berufliche Bildung
Stregdaer Allee 50
99817 Eisenach
Tel.: 03691 / 732874

Ansprechpartner
Opel Eisenach GmbH
Dieter Göschel
Vertrauensperson der Schwerbehinderten
Stellv. Konzern SBV Adam-Opel AG
Adam-Opel-Straße 100/E18-Sanistelle
99817 Eisenach
Tel.: 03691 / 661559

Opel Eisenach GmbH
Bernd Lösche
Bildungsausschuß des Betriebsrates
Adam-Opel-Straße 100
99817 Eisenach
Tel.: 03691 / 662048

2.1.4 druckspezialist.de

Arbeitsbereiche für Menschen mit Behinderungen erschließen

Die Firma druckspezialist.de, entstand aus einem Zwei-Mann-Team Mitte der neunziger Jahre. In dem thüringischen Kleinunternehmen arbeiten inzwischen 12 Angestellte. Die Firmenphilosophie beinhaltet neben der Produktion von Qualitätserzeugnissen, vor allem auch soziale Verantwortung. Auf den oft beschworenen Fachkräftemangel reagiert der Firmengründer Kay Schneider mit eigenen Ausbildungsplätzen. Auch in diesem Jahr hat ein Jugendlicher bei druckspezialist.de seine Ausbildung begonnen.

In der Druckerei fallen verschiedene Tätigkeiten an, die in der Regel von Mitarbeitern mit einer Ausbildung im Bereich Druck bzw. Medien ausgeführt werden müssen. Das Spektrum reicht von eher einfachen Einrichtertätigkeiten bis zur Programmierung von Druckmaschinen. In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass die Mitarbeiter sehr flexibel einsetzbar sind und vor allem Kenntnisse zu Druckprozessen, Materialien und Verarbeitungsformen besitzen.

Obwohl das vergleichsweise kleine Unternehmen im freien regionalen Wettbewerb mit mehreren Wettbewerbern um die besten Aufträge wirbt, hat es sich für den eher ungewöhnlichen Schritt entschieden, in Zukunft Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Dieser Entscheidung liegen auch die Erfahrungen zugrunde, die das Unternehmen mit der Ausbildung eines Jugendlichen zum Fachpraktiker für Drucktechnik nach §66 BBiG/§42m HwO sammeln konnte.

Die jetzt erarbeiteten Stellenprofile sind auf Menschen mit einer geistigen Behinderung ausgerichtet. Insbesondere im Bereich der Werbemittelherstellung bzw. der Bedienung von Maschinen zur Herstellung von Lasergravuren und die Zuarbeiten für Druckmittel sind breite Einsatzfelder gegeben.

Kontakt

druckspezialist.de

Inh. Kay Schneider

Sömmerdaer Str. 2a

99631 Weißensee

Tel: 036374 / 322-0

E-Mail: info@druckspezialist.de



2.1.5 Mephisto Consult GmbH

Stellen für Praktika und Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen finden

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den beruflichen Alltag ist, selbst für Unternehmen die sehr nahe am sozialen Bereich angebunden sind, keine einfache Aufgabe. Viele Fragen sind zu klären und erfordern individuelle und vor Ort umsetzbare Lösungen. Bei dem Dienstleister Mephisto Consult GmbH wird das Verfahren zur Besetzung vakanter Stellen über genaue Aufgabenbeschreibungen und eine langfristige Planung bewerkstelligt. Neben den operativen Fragen nach den Fähigkeiten und Voraussetzungen potentieller Arbeitnehmer, stehen vor allem die Fragen zu Möglichkeiten der Einarbeitung, der Verantwortungsübergabe und der Flexibilität im Fokus.

Um Menschen mit Behinderungen verstärkt einzubinden, werden Modelle der sukzessiven Heranführung an den Arbeitsplatz und die Arbeitsaufgaben bevorzugt. Dazu zählt in erster Linie die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung. Eine weitere Möglichkeit zur Vorbereitung auf die Einstellung neuer Mitarbeiter mit Förderbedarf sieht der Dienstleister in der Einbindung von Praktikanten. Berufspraxis erleben und PraWO Plus sind thüringenweite Projekte, die bereits während der Schulzeit diese Möglichkeit bieten. In beiden Modellen wird die Einarbeitung bzw. die Ausbildung der Menschen mit Behinderungen durch externe Betreuung zertifizierter Bildungsdienstleister unterstützt.

Voraussetzung für eine Stellenbesetzung bei Mephisto Consult GmbH ist die klare Definition des Arbeitsplatzes und der Arbeitsaufgaben. Diese werden nicht auf die potentiellen Bewerber abgestimmt, sondern wie sonst üblich in einer Stellenbeschreibung formuliert.

Der Dienstleister hat sich die Aufgabe gestellt, Arbeitsplätze daraufhin zu prüfen, ob verschiedene Tätigkeiten auch von Menschen mit Förderbedarf in der geistigen Entwicklung bzw. im Lernen erfüllt werden können. In der Folge werden die Stellenbeschreibungen dahingehend geprüft. Zentrale Fragen hierbei sind, welche Stellen mit adäquatem Personal besetzt werden können und wie effizient der Personaleinsatz ist. Gerade in Bezug auf Kompetenzen und Voraussetzungen ist die genaue Prüfung unerlässlich und hilft, personelle Ressourcen zielgerichteter einzusetzen.

Kontakt

Mephisto Consult GmbH
Gabi Loßmann
Pfeiffersgasse 12
99084 Erfurt

Tel.: 0361 / 21031-410

E-Mail: info@mephisto-consult.de

Internet: www.mephisto-consult.de

Im Weiteren soll ein genauer Einarbeitungsplan erstellt werden, der die Möglichkeit offen hält, spezielle Anforderungen während der Einarbeitungs- bzw. Anlernphase zu berücksichtigen.

2.1.6 Stadthaushotel Hamburg³

Im Jahr 1987 kamen Eltern von acht unterschiedlich stark behinderten Kindern mit dem Gedanken zusammen, ihren Kindern auch als erwachsene Menschen eine tragfähige und dauerhafte Verbindung von Arbeit und Wohnen zu ermöglichen. Nach acht Jahren wurde 1993 zu diesem Zweck das Stadthaushotel Hamburg eröffnet.

Das Ziel des Stadthaushotels ist die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Handicap im Dienstleistungssektor, die Eröffnung beruflicher und persönlicher Perspektiven für behinderte Menschen und die Förderung der Integration. Dabei werden die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten nicht außer Acht gelassen.

Die Auswahl der Mitarbeiter erfolgt nicht nach Ihrem Handicap, sondern nach dem Stellenanforderungsprofil, wie in anderen Betrieben auch üblich. Die Arbeitsabläufe sind weitestgehend auf die Möglichkeiten der Mitarbeiter ausgerichtet.

Die Erfahrungen mit den Mitarbeitern werden als positiv bewertet. Sie sind leistungsbe-
reit und -willens. Die anfallenden und ihnen übertragenen Arbeiten erfüllen die
Mitarbeiter in der Regel mit Engagement und Freude, gelegentliche Leistungsschwä-
chen werden von den Hotelfachkräften ausgeglichen.

³

Der Text zum Stadthaushotel Hamburg ist angelehnt an die Beschreibung auf der Internetseite URL: <http://www.stadthaushotel.com> (Stand:22.10.2012).

Es hat sich gezeigt, dass sich ein Hotelbetrieb offensichtlich in besonderer Weise für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eignet. Die umfangreichen, sich immer wiederholenden Reinigungsarbeiten lassen sich gut einüben. Auch der Bereich des Frühstücksbuffets bringt den Mitarbeitern viel Spaß und kommt ihren Möglichkeiten entgegen.



2.1.7 Hamburger Arbeitsassistentz⁴

Die Hamburger Arbeitsassistentz ist ein Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Sie ist Mittler zwischen Betrieben und Unternehmen des regionalen Arbeitsmarktes und erwerbslosen Menschen mit Behinderung.

Für Unternehmen bietet die Hamburger Arbeitsassistentz Informationen und Beratung über die Möglichkeiten der beruflichen Integration und bestehende finanzielle und personelle Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten. Darüber hinaus berät sie bei der Auswahl der für die Unternehmen in Frage kommenden Bewerber.

Für Menschen mit Behinderung stellt die Hamburger Arbeitsassistentz differenzierte Angebote zur Verfügung, um nach der Schule, der Erwerbslosigkeit oder der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Fachleute der beruflichen Integration erhalten durch die Veröffentlichungen und Dokumentationen sowie durch verschiedene Modellprojekte Einblicke in die Arbeit der Hamburger Arbeitsassistentz.

⁴ Der Text zur Hamburger Arbeitsassistentz ist angelehnt an die Angebotsbeschreibung auf der Internetseite URL: <http://www.hamburger-arbeitsassistentz.de> (Stand:21.09.2012).

Kontakt
Hamburger Arbeitsassistentz gemeinnützige GmbH
Schulterblatt 36
20357 Hamburg
Tel.: 040 / 431339 - 0
Fax: (040) 431339 - 22
E-Mail: info@hamburger-arbeitsassistentz.de
Internet: www.hamburger-arbeitsassistentz.de

2.1.8 Projekt TrialNet⁵

Ausbildung junger Menschen mit Behinderung mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen

Im bundesweiten Projekt „**TrialNet** - Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen in Netzwerken von Unternehmen, Bildungsdienstleistern und Berufsschulen“ wird bis 2014 die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen mit Ausbildungsbausteinen erprobt.

Projektziele

Im Projekt werden Ausbildungsbausteine als Flexibilisierungs- und Strukturierungselemente der Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung entwickelt und exemplarisch umgesetzt. Zudem sollen kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), die nicht oder nicht mehr ausbilden für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen gewonnen werden. Dabei werden die Möglichkeiten der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Maßnahmearten der beruflichen Ausbildung von jugendlichen Rehabilitanden untersucht sowie unterstützende Strukturen für Ausbildungsbetriebe entwickelt und exemplarisch umgesetzt. Im Projekt wird die Absolvierung einer vollständigen Ausbildung in regulären (§§ 4 BBiG, 25 HwO) oder gesondert geregelten Berufen (§§ 66 BBiG, 42m HwO) angestrebt. Jugendliche mit Behinderungen werden in TrialNet in den Berufsfeldern Wirtschaft und Verwaltung, Hotel- und Gaststätten, Holz, Logistik und Einzelhandel ausgebildet.



Eine detaillierte Beschreibung zu den Grundsätzen, dem Konzept sowie der Struktur des Projektes TrialNet finden Sie unter www.trialnet.de

Zielgruppe

Zielgruppe des Projektes sind Jugendliche mit Behinderungen, die für die im Projekt vorgesehenen Ausbildungsberufe geeignet sind und besonderer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in den beiden Teilhabeleistungen kooperative Ausbildung und Ausbildung in einer besonderen Einrichtung bedürfen. Eine Beschränkung auf bestimmte Behinderungsarten gibt es nicht.

⁵ Der Text ist angelehnt an die Projektbeschreibung des Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH (2009). TrialNet. Informationen zum Projekt. URL: http://www.trialnet.de/trialnet_projekt.html (Stand: 08.08.2012)

2.1.9 Budget für Arbeit

In Modellversuchen wurde die Nutzung des Persönlichen Budgets⁶ am Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in den allgemeinen Arbeitsmarkt getestet. Positive Erfahrungen wurden z.B. mit dem so genannten „Budget für Arbeit“ in Niedersachsen gesammelt. Beschäftigte einer WfbM erhalten den Betrag, den ihr Werkstattplatz kostet ausgezahlt, um ihn mit zu einem Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu nehmen. Bei dem Arbeitgeber kaufen sich die Arbeitnehmer Betreuungsleistungen oder auch Lohnsubventionen ein. Sollte das Arbeitsverhältnis scheitern, ist eine Rückkehr in die WfbM nicht ausgeschlossen.

Im Ratgeber „Wege in Ausbildung und Beschäftigung“ (Heft bitte wenden) wird im Kapitel 2.7 beschrieben, wie das Persönliche Budget zur Finanzierung einer Alternative zur Ausbildung außerhalb des Berufsbildungsbereichs der WfbM genutzt wurde.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der BAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen e. V.:
www.gemeinsamleben-gemeinsamlernen.de
→ Themen → Persönliches Budget → Artikel „Budget für Arbeit – Sonderformen Persönlicher Budgets in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“.

⁶ Eine Erläuterung zum Persönlichen Budget finden sie im Kapitel 5 „Stichwortverzeichnis“.

2.1.10 Ristorante „I Ragazzi di Sipario“, Florenz

Berufliche Integration von Menschen mit geistiger Behinderung und sensorischen Beeinträchtigungen

Das Restaurant „I Ragazzi di Sipario“ beschäftigt Jugendliche mit geistiger Behinderung und sensorischen Beeinträchtigungen in einem festen Arbeitsverhältnis.



Entstehung und Umsetzung der Projektidee

Das Restaurant ist innerhalb einer Elterninitiative entstanden. Anlässe waren das Ausbildungsende eines Jugendlichen im Gastronomiebereich und die Suche der Eltern nach einer entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeit für ihn. In der Eröffnung eines Restaurants sahen sie

einen möglichen Weg. Dazu mussten jedoch Investoren gefunden, eine Genossenschaft gegründet, eine Immobilie gesucht und umgebaut sowie Pädagogen und Fachkräfte eingestellt werden. Innerhalb eines 3-monatigen Probebetriebs von drei Jugendlichen mit Behinderungen wurde das Angebot abgestimmt und der Ablauf erprobt. Dabei stellten die Eltern fest, dass die Arbeitskraft der Jugendlichen die Nachfrage und den damit verbundenen Mehraufwand nicht bedienen kann.

Mittlerweile sind 11 Jugendliche mit Behinderungen in einem festen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Zusätzlich nehmen sieben Jugendliche an einer so genannten sozialtherapeutischen Arbeitseingliederung teil (diese dient auch der Berufsorientierung), an deren Ende bei Eignung eine Übernahme in Beschäftigung erfolgen kann.

Ablauf im Restaurant

„I Ragazzi di Sipario“ ist hauptsächlich zur Mittagszeit geöffnet. Die Jugendlichen sind sowohl in der Küche als auch im Restaurant beschäftigt. Sie arbeiten übergreifend im Schichtbetrieb für jeweils 3,5 Stunden am Tag. Dadurch haben sie die Möglichkeit, gemeinsam Mittag zu essen und ihre Freundschaften zu pflegen. Das Restaurant wird von einem Ausbilder und einer Köchin begleitet und koordiniert. Einmal pro Woche finden individuelle Weiterbildungen statt. Diese sind praktisch ausgerichtet und haben einen starken Bezug zu den jeweiligen Aufgabenbereichen (z. B. Kartoffel schälen, Rezepte lernen, servieren). Dadurch werden die individuellen Kompetenzen gesteigert,

was aus Sicht des Ausbilders maßgeblich zum Erhalt des Restaurants beiträgt.



2.1.11 Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung, Wien

Angebote für behinderte und benachteiligte sowie ausgrenzungsgefährdete Jugendliche am Übergang Schule - Beruf
Wien

Die Koordinationsstelle wurde 2007 als Koordinationsstelle AMS BSB FSW zur Unterstützung der kostenträgerübergreifenden Kommunikation und Kooperation mit dem Ziel einer verbesserten Abstimmung der Angebote der beruflichen Integration für Jugendliche mit Behinderung installiert. Im Dezember 2009 wurde sie umbenannt in „Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung“ und um den Schwerpunkt Optimierung des Übergangsmanagement für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche erweitert. Seither ist sie für das Übergangsmanagement für alle Jugendlichen in Wien zuständig, die am Übergang Schule-Beruf Unterstützung benötigen. Der Begriff des Übergangsmanagement beschreibt alle Maßnahmen und Projekte die Jugendliche am Übergang Schule - Beruf bzw. Schule - Berufsausbildung begleiten und unterstützen.

Die Ziele und Aufgaben der Koordinationsstelle

Ziele sind die verbesserte Abstimmung der Angebote beruflicher Integration für Jugendliche mit Behinderungen und Benachteiligungen unter 25 Jahren in Wien sowie die Optimierung des Übergangsmanagement für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche.

Die wesentlichen Aufgaben der Koordinationsstelle bestehen in der Aufbereitung relevanter Informationen (z.B. Angebote, Berichte, Datenauswertungen), der Information der Fachöffentlichkeit (z.B. im Rahmen von Fachveranstaltungen und Workshops)

sowie der Koordination, Begleitung und Moderation von Abstimmungsprozessen und Veranstaltungen.

Ergebnis

Zentrale Ergebnisse der Koordinationsstelle sind z.B. die kostenträgerübergreifende Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den relevanten Kostenträgern am Übergang Schule - Beruf und die Darstellung der Wiener Angebots-, Maßnahmen- und Projektlandschaft für junge Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung am Übergang Schule – Beruf.

Kontakt

Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung

Schwerpunkt AMS BSB FSW

Susanne Gabrle

Stutterheimstraße 16-18 / Stiege3 / 1.Stock

1150 Wien

Tel.: +43 (1)789 06 12 48

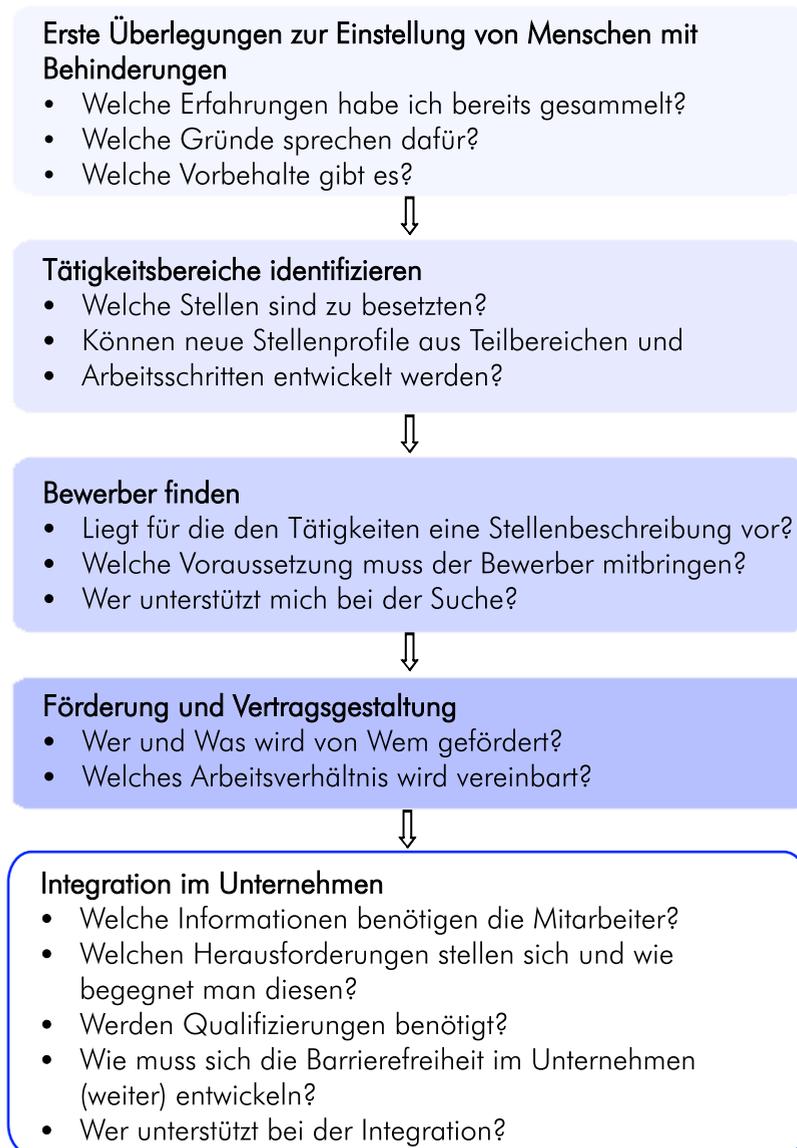
E-Mail: susanne.gabrle@wuk.at

Internet: www.koordinationsstelle.at

2.2 Aspekte, die Unternehmen bewegen

In Abbildung 1 sind wichtige Schritte und Hinweise zum Einstellungsprozess von Menschen mit Behinderungen skizziert, die in den folgenden Kapiteln weiter ausgeführt werden.

Abbildung 1: Möglicher Ablauf bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen



eigene Darstellung

2.2.1 Warum die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung eine Selbstverständlichkeit sein sollte

Die nachfolgenden Fragen⁷ sollen Sie dabei unterstützen, Ihre eigene Einstellung zur Thematik zu überprüfen und Ihre Erfahrungen zu reflektieren.

Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung gemacht?

- Habe noch keine Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen gemacht
- Kenne keine Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen
- Kenne Unternehmen die Menschen mit Behinderungen beschäftigen
- Diese Unternehmen haben gute Erfahrungen mit behinderten Menschen gesammelt.
- Diese Unternehmen haben schlechte Erfahrungen mit behinderten Menschen gesammelt weil,

.....
.....
.....

Haben schon Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigt.

Meine Erfahrungen sind

- sehr gut
- gut
- zufriedenstellend
- schlecht, weil.....
- unterschiedlich, weil.....
- nicht anders als mit Mitarbeitern ohne Behinderung

⁷ Vgl. Nagy, Thomas J. (Hrsg.) (2006). Handicap 06 – Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Wien, S. 20

Welche Gründe sprechen für eine Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung?

Unternehmen mit Erfolg zeichnen sich nicht nur durch gute Produkte und Dienstleistungen aus, sondern auch durch

- Toleranz und Vorurteilsfreiheit
- Soziales Denken und Engagement
- Sensibilität für die Umwelt und die Gesellschaft
- kulturelle Aufgeschlossenheit
- Vielfalt an Ideen und Zielen

Zeigen Unternehmer Engagement für soziale und kulturelle Aktivitäten innerhalb und außerhalb ihres Betriebes, fördert dies die Motivation der eigenen Mitarbeiter und hebt das Image.⁸

Welche Vorbehalte bestehen bei Unternehmern gegenüber Menschen mit Behinderung im Einstellungsprozess?

Im Folgenden werden häufig auftauchende Argumente⁹ gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufgegriffen.

„Wir haben keine Erfahrungen im Umgang mit behinderten Mitarbeitern.“

Menschen mit Behinderungen sind keine besonderen Menschen, sie haben eventuell besondere Bedürfnisse in Teilbereichen ihres Lebens. Der Umgang mit ihnen wird mit zunehmenden Kontakten natürlich und selbstverständlich. Es geht grundsätzlich um die Besetzung eines Arbeitsplatzes durch eine geeignete, qualifizierte und auch sozial kompetente Person. Ob eine Behinderung gegeben ist, sollte heute bei der Erfüllung des Aufgabenprofils kein entscheidendes Kriterium mehr sein. Dies gilt natürlich auch bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes bzw. eines Arbeitsplatzes.

„Behinderte Mitarbeiter sind unkündbar.“

Der im § 85 SGB IX festgelegte Kündigungsschutz tritt erst sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Kraft. Das Arbeitsverhältnis eines Menschen mit Behinderung kann vom Arbeitgeber – sofern keine längere Kündigungsfrist besteht – unter

⁸ Vgl. ebd., S. 20f

⁹ Vgl. ebd., S. 22ff

Einhaltung einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Einzige Besonderheit hierbei ist, dass die Voraussetzung für eine Kündigung der Zustimmung des Integrationsamtes bedarf. Dieses prüft den Sachverhalt der Kündigung, d.h. es wird überprüft ob ein behinderungsdiskriminierender oder arbeitsrechtlicher Grund zur Kündigung geführt hat. Eine Kündigung ohne die Zustimmung des Integrationsamtes ist rechtlich nicht wirksam.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden sie unter

www.integrationsaemter.de

- Infothek → Fachlexikon
- Kündigungsschutzverfahren.

„Behinderte Mitarbeiter sind häufiger krank.“

Die Häufigkeit der verstärkten Krankschreibung bei Mitarbeitern mit einer Behinderung ist statistisch nicht belegt. Es gelten ebenfalls die gleichen Entgeltfortzahlungsfristen wie für die übrigen Mitarbeiter.

„Behinderte Mitarbeiter sind nicht so leistungsfähig.“

Sicher sind Menschen mit Behinderungen nicht auf allen Gebieten voll leistungsfähig, doch sollte sich ihr Aufgabengebiet an ihren Stärken und Fähigkeiten orientieren und diese auch fördern. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass Menschen mit Behinderungen besonders motiviert sind. Sie widmen sich mit großem Engagement ihrem Arbeitsplatz und ihre Leistungsfähigkeit ist sehr effizient.

„Die Außenwirkung des Unternehmens ändert sich.“

Neuem und Unbekanntem reagieren die meisten Menschen zunächst zurückhaltend gegenüber. Sie warten ab und sind vorsichtig – natürlich so auch gegenüber Menschen mit Behinderungen. Aber gerade ihre Individualität ist oftmals auch ihre besondere Stärke. Mitarbeiter mit Behinderungen sollten generell über ihre Leistungsfähigkeit und Kompetenz am Arbeitsplatz und nicht über ihrer Behinderungen definiert werden. Nutzen Sie als Arbeitgeber diese, um sie leistungsorientiert und gewinnbringend für ihr Unternehmen einzusetzen. Nutzen Sie die Chance und machen Sie sich ein eigenes Bild von der Einsatzbereitschaft und der Kontinuität der Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderungen.

„Der Auswahl- und Einstellungsprozess ist zu mühsam.“

Das Rekrutierungsverfahren bei Menschen mit einer Behinderung ist nicht aufwendiger als bei einem herkömmlichen Verfahren. Das Unternehmen konzentriert sich auf den zu vergebenen Arbeitsplatz. Hilfreich zur Seite stehen Ihnen der Arbeitgeberservice

sowie das Reha-SB-Team ihrer zuständigen Agentur für Arbeit. Weitere Unterstützung können sowohl Sie als Unternehmer als auch Ihr zukünftiger Mitarbeiter vom regionalen Integrationsfachdienst erhalten.

„Das Haftungsrisiko ist zu groß.“

Die Haftung im Unternehmen trägt grundsätzlich der Unternehmer für seine Mitarbeiter. Bei grober Fahrlässigkeit kann er sich schadlos halten. Als Unternehmer ist man in der Pflicht, die Einhaltung von Regeln zu fordern und Verstöße dagegen abzumahnern. Dies gilt jedoch für alle Mitarbeiter und nicht im Besonderen für Menschen mit Behinderungen. Bei bestimmten Behinderungen und in Einzelfällen ist es möglich, dass es zu vermeintlich grob fahrlässigen Schaden kommen kann. Hierzu ist anzuraten, eine generelle Überprüfung der individuellen Haftungsmöglichkeiten durchzuführen.

„Der Arbeitsplatz ist nicht barrierefrei.“

Zur barrierefreien Gestaltung des Arbeitsplatzes gibt es attraktive Förderungen und der Umbau hält sich oft in überschaubaren Grenzen. Jedoch sollten Sie aber auch bedenken, dass zur Gruppe der Menschen mit Behinderungen nicht nur körperbehinderte zählen. 8,1% der Thüringer leben mit einer Schwerbehinderung. Sie sind nicht Menschen mit besonderen Bedürfnissen als Arbeitnehmer, sondern auch Konsumenten. Aus Marketingsicht ist es dadurch auch sinnvoll, barrierefreie Geschäftsräume zu gestalten. Es kann also für Sie eine Investition werden, die nicht nur gefördert wird, sondern sich auch bezahlt macht.

Wo müssen Unternehmen umdenken, um Schülern mit sonderpädagogischen Förderbedarf die Ausbildung oder Beschäftigung zu ermöglichen?

In ersten Reaktionen werden oft nur die möglichen Schwierigkeiten und Nachteile befürchtet. Die zahlreichen Vorteile – von der menschlich-sozialen Ebene über die Qualifikationen bis hin zu wirklich wirtschaftlich interessanten Förderungen – werden übersehen. Es geht darum, den geeignetsten Mitarbeiter zu finden und zu beschäftigen. Menschen mit Behinderungen davon auszuschließen, bedeutet Ressourcen nicht zu nutzen.¹⁰

¹⁰ Vgl. Nagy, Thomas J. (Hrsg.) (2006). Handicap 06 – Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Wien, S. 26

Unternehmen werden dabei durch den Integrationsfachdienst und das Reha/SB -Team sowie den Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit unterstützt.

Infokasten 1

Menschen mit Behinderung sind nicht behindert, sie werden behindert!

2.2.2 Das „Erfinden“ von Arbeitsplätzen

„Möchte ich eine freie Stelle mit einem jungen Menschen mit Behinderungen besetzen?“

Die Antwort könnte denkbar einfach sein. Machen Sie einen Versuch und sammeln Sie positive Erfahrungen. Zukünftige Entscheidungen bei der Auswahl von Arbeitskräften können dadurch leichter werden.

Haben Sie sich dazu entschlossen, einen jungen Menschen mit Behinderungen auszubilden und/oder zu beschäftigen, ist es in einem ersten Schritt wichtig, dass Sie Tätigkeiten auswählen, die ein junger Mensch mit Behinderungen gut ausfüllen kann. Darüber hinaus gibt es noch die Möglichkeit, aus einzelnen Teilbereichen und Arbeitsschritten eine ganz neue Helfertätigkeit zusammenzusetzen.¹¹

Für eine Arbeitsplatzumgestaltung erhalten Sie Unterstützung von der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt. Näheres können Sie z.B. in der Zeitschrift ZB info Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf erfahren. Sie steht auf folgender Internetseite zum Download bereit: www.integrationsaemter.de
→ Infothek → Publikationen.

Sie sind sich noch nicht sicher, ob der Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeiten, die Sie zur Verfügung haben für einen Menschen mit Behinderungen geeignet ist? Dann können Ihnen die Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes behilflich sein. Sie helfen Ihnen, einen geeigneten Bewerber zu finden oder sagen ihnen auch wie der zur

¹¹ Vgl. Geduhn, Thomas (Hrsg.) (2010). Das RouterPrinzip Das kleine 1x1 des Berufseinstiegs für junge Menschen mit Behinderungen – Das Buch für Unternehmer, Füngeling Router e. V. Münster, S. 29f

Verfügung stehende Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit dem betreffenden Jugendlichen angepasst werden muss.

2.2.3 Geeignete Bewerber finden

Voraussetzung zum Einstellen von neuen Mitarbeitern oder Auszubildenden ist ein klares Anforderungs- und Aufgabenprofil der neu zu besetzenden Stelle. Hilfreich ist es, wenn Sie eine klare und kurze Stellenbeschreibung anfertigen. Um sich die Suche nach Auszubildenden bzw. die Mitarbeitern zu erleichtern, richten Sie ihr Augenmerk gezielt auf die Leistungsanforderungen, die ein zukünftiger Mitarbeiter mitbringen sollte. Ist dies gegeben, dann prüfen Sie ob die Arbeitsstätte und der Arbeitsplatz barrierefrei sind (Zugang, Kundenbereiche, Sozial- und Sanitarräume, Lager- und Nebenräume, usw.) oder gegebenenfalls eine bauliche Adaptierung notwendig ist.¹²

Allgemein können Unternehmen Bewerber mit Behinderungen auf die herkömmliche Art und Weise suchen über:

- Inerate
- Jobbörsen
- Agentur für Arbeit/ Arbeitgeberservice/ regionale Jobcenter

Darüber hinaus bieten Selbstvertretungsorganisationen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) Unterstützung bzw. Möglichkeiten des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt an.

Nun geht es aber darum einen geeigneten Bewerber für die zur Verfügung stehende Tätigkeit zu finden. Erster Ansprechpartner hierfür sind der Arbeitgeberservice sowie das Rehe/SB Team Ihrer regionalen Agentur für Arbeit sowie die Integrationsfachdienste.

Eine Stellenbörse für Menschen mit Behinderungen finden Sie auf der Internetseite der Stiftung MyHandicap unter dem Link www.myhandicap.de/jobboerse-fuer-behinderte.html

Infokasten 2

Ein Auszubildender mit Behinderung wird bei der Berechnung der Pflichtarbeitsplätze doppelt angerechnet.

¹² Vgl. Nagy, Thomas J. (Hrsg.) (2006). Handicap 06 – Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Wien, S. 29

2.2.4 Das Team einstimmen

Vielen Unternehmen fehlen die Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Resultate daraus können sein:

- Vorurteile
- Ängste
- Abwehrhaltungen
- Missverständnisse
- Verunsicherungen

Reaktionen können sein:

- Zurückhaltung
- Ablehnung
- Ausreden
- Diskriminierung

Es ist von enormer Wichtigkeit, dass sie Ihre Mitarbeiter bei einem Einstellungsvorhaben mit ins Boot holen. Sie als Arbeitgeber und Unternehmer müssen ihre Mitarbeiter auf die Situation vorbereiten.¹³ Sensibilisieren der Mitarbeiter bedeutet, dass Sie sie darüber informieren, in welchen Bereichen des Arbeitsprozesses Probleme und Schwierigkeiten im Verständnis auftauchen könnten, wo der Lern- und Einarbeitungsprozess etwas länger dauert, usw. Nehmen sie Ihnen ihre Befürchtungen ab und ermuntern Sie sie offen über auftretende Schwierigkeiten zu sprechen. Thematisieren Sie die Vorurteile, diskutieren Sie sie und nehmen Sie ihre Mitarbeiter mit auf den Weg zu einem inklusiven Unternehmen!

Unter bestimmten Bedingungen wird der Einstieg in die Beschäftigung von Berufseinstiegsbegleitern oder Arbeitsassistenten unterstützt. Eine gute Vertrauensbasis zwischen Ihrem Team und den externen Unterstützer ist ein wichtiger Schlüssel für eine gelungene Integration. Bereiten Sie aus diesem Grund ihre Mitarbeiter auf den möglichen Einsatz einer Begleitperson des neuen Mitarbeiters vor. Hierbei können Sie von den Mitarbeitern des Integrationsfachdienstes unterstützt werden.

¹³ Vgl. Geduhn, Thomas (Hrsg.) (2010). Das RouterPrinzip Das kleine 1x1 des Berufseinstiegs für junge Menschen mit Behinderungen – Das Buch für Unternehmer, Füngeling Router e. V. Münster, S. 32

2.2.5 Was zum Gelingen der Inklusion beiträgt

Inklusion kann gelingen wenn...¹⁴

1. sich Unternehmen bewusst für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entscheiden und dies ein Bestandteil ihrer strategischen Personalplanung und *ein Bestandteil ihrer Unternehmenskultur* wird.
2. der Arbeitgeber ausreichend informiert ist über die Unterstützungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag, sowohl bei Einstellungen als auch bei innerbetrieblichen Veränderungen/Umsetzungen und bei erstmaligem Auftreten von gesundheitlichen Einschränkungen während der Beschäftigung;
3. genügend Anwendungswissen über Krankheiten und Behinderungen bereits vorliegt, und zwar bezogen auf den jeweiligen Einzelfall;
4. die wirkliche Absicht besteht, den Bewerber in erster Linie nach den vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen zu beurteilen;
5. Einschränkungen möglichst klar und verständlich ohne Vorurteile thematisiert werden können in Bezug auf die Auswirkungen auf die konkrete Tätigkeit.

2.2.6 Wichtige Fragen im Überblick

Im Kapitel 2.2. "Aspekte, die Unternehmen bewegen" ist deutlich geworden, dass es gute Gründe für eine stärkere Beachtung des Arbeitskräftepotentials von Menschen mit Behinderungen gibt. Gleichzeitig konnte aber auch aufgezeigt werden, dass es einige Aspekte zu berücksichtigen gibt, wenn die Integration gelingen soll. Die nachfolgende – nicht abschließende – Aufstellung (siehe S. 33) soll Sie dabei unterstützen, wesentliche Fragen im Integrationsprozess im Blick zu behalten.

¹⁴ Vgl. Stiftung MyHandicap gGmbH (Hrsg.) (2011). Menschen mit Behinderung erfolgreich ins Call-Center integrieren – Ein Ratgeber für Unternehmen. München, S. 33

Stellenbesetzung

- Welche Stellen können besetzt werden?
- Ist eine neue Stelle entstanden?
- Wird eine bereits vorhandene Stelle besetzt?
- Wird eine Pflichtarbeitsstelle für Menschen mit Behinderungen besetzt?
- Sind neue Stellenbeschreibungen notwendig?
- Welche Qualifikationen sind für die Stelle notwendig?
- Gibt es eine eindeutige Stellenbeschreibung?

Innerbetriebliche Voraussetzungen

- Ist Barrierefreiheit notwendig und wenn ja gegeben?
- Sind die Mitarbeiter eingebunden?
- Sind Mentorenprogramme geplant?
- Gibt es persönliche Ansprechpartner?
- Sind Arbeitsplatzqualifikationen für den/die Mitarbeiter notwendig?
- Gibt es einen Qualifizierungs- bzw. Einarbeitungsplan?
- Ist eine Arbeitserprobung vorgesehen?
- Welche Teamstrukturen sind förderlich, welche hinderlich?
- Wer sind externe Ansprech- bzw. Kooperationspartner?
- Gibt es gesonderte Urlaubsregelungen?
- Was ist im Krankheitsfall zu beachten?
- Was muss bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses getan werden?

Förderung und Versicherung

- Ist die zu besetzende Stelle förderbar?
- Welche Förderungen gibt es?
- Wer fördert unter welchen Voraussetzungen?
- Welche Stellen sind in den Prozess eingebunden (z. B. Agentur für Arbeit, Integrationsamt, Integrationsfachdienst)
- Sind besondere betriebliche Versicherungen notwendig?

Über die Fördermöglichkeiten für Unternehmen sowie Auszubildende können Sie sich im Kapitel 2.3 "Unterstützung für Unternehmen, Auszubildende und Beschäftigte" informieren.

2.3 Unterstützung für Unternehmen, Auszubildende und Beschäftigte

Unternehmen, die einen jungen Menschen mit Behinderung unterstützen, indem sie ihn ausbilden oder beschäftigen, erhalten vielfältige Unterstützungsangebote z. B. bei

- der Suche nach Auszubildenden (durch z.B. Agentur für Arbeit/Reha-Teams/Arbeitgeberservice, Integrationsfachdienste, IHK, HWK),
- deren Integration in den Betriebsablauf und Begleitung im Unternehmen (durch z.B. Integrationsfachdienst, Berufseinstiegsbegleiter, Arbeitsassistent, Agentur für Arbeit/Arbeitgeberservice),
- bei Fragen zur Berufsschule (durch z. B. Berufsschule, Arbeitgeberservice, HWK, IHK) sowie
- bei finanziellen Fragen und Fördermöglichkeiten.¹⁵ (Agentur für Arbeit und Integrationsamt sowie alle Träger der Rehabilitation)

2.3.1 Fördermöglichkeiten für Unternehmen

Staatliche Sozialleistungsträger unterstützen Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen einstellen wollen sowohl beratend als auch finanziell. Das Integrationsamt informiert zu allen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zusammenhängender Fragen, insbesondere bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnungen, Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit bietet ein umfassendes Dienstleistungsangebot an, das speziell auf die Bedürfnisse von Unternehmen ausgerichtet ist – schnell, kompetent und zuverlässig. Er vermittelt passende Fachkräfte, gibt finanzielle Unterstützung und berät zu allen Fragen rund um Qualifizierung von Beschäftigten.¹⁷

¹⁵ Siehe hierzu auch die Internetseite von „My handicap“ URL: <http://www.myhandicap.de/arbeitsagentur-zuschuesse.html#c25900>

¹⁶ Vgl. Zeitschrift ZB info, Bundesvereinigung der Integrationsämter (Hrsg.), Ausgabe April 2012, Seite 2ff

¹⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberservice URL <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A016->

Eingliederungszuschuss

Als Eingliederungszuschüsse (EGZ) werden Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten bezeichnet, die Arbeitgeber für die Einstellung förderungsbedürftiger Arbeitnehmer erhalten können. Die Zuschüsse dienen dem Ausgleich der zu erwartenden Minderleistungen aufgrund der Behinderung. Entscheidend hierbei ist das Vorliegen von Vermittlungshemmnissen, die einen konkreten Wettbewerbsnachteil für den Betroffenen darstellen. Die §§ 217 und 412 ff. SGB III bilden hierfür die rechtliche Grundlage.

Die Förderung kann bis zu einer Höhe von 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die Dauer von längstens zwölf Monaten als monatlicher Zuschuss geleistet werden.¹⁸

Der Eingliederungszuschuss ist vor Arbeitsaufnahme bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter zu beantragen. Bei dem Eingliederungszuschuss handelt es sich um eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung, über die die örtlichen Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter sowohl dem Grunde nach als auch in Bezug auf Höhe und Dauer der Leistung im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Regelungen eigenständig und nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden.

Infokasten 3

Anträge zu diesen Leistungen werden nach vorangegangener Beratung von den örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern ausgegeben. Sie stehen nicht im Internet zur Verfügung.

Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung

Werden schwerbehinderte Menschen nach der Aus- oder Weiterbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen, kann der Arbeitgeber bis zu 70% des Arbeitsentgeltes für die Dauer von 12 Monaten erhalten. Zuständig hierfür sind die Arbeitsagenturen und die ARGEN (siehe §§ 73 ABS, 3 SGB III und 16 Abs. 1 SGB II).

¹⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Finanzielle Hilfen, Rehabilitation. URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27670/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Rehabilitation/Eingliederungszuschuss/Eingliederungszuschuss-Nav.html (Stand: 20.09.2012)

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung

Bilden Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen aus, können sie einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung erhalten. Voraussetzung ist, dass die Aus- und Weiterbildung ansonsten nicht erreicht werde. Die Förderhöhe kann bis zu 80% der monatlichen Ausbildungsvergütung betragen für den Zeitraum der Aus- und Weiterbildung.¹⁹

Kostenträger hierfür sind die Arbeitsagenturen, die ARGEN oder die Rehabilitations-träger. Rechtliche Grundlage sind die §§ 73 Abs. 1 und 2 SGB III, 16 Abs. 1 SGB II, 34 Abs. 1 Nr.1 und 2 SGB IX.

Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Stellt ein Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern einen nach § 71 Abs. 1 SGB IX besonders betroffenen schwerbehinderten Jugendlichen mit dem Ziel der Ausbildung ein, kann das Integrationsamt einen Teil der von der Handwerks-, Industrie- und Handelskammer erhobenen Gebühren übernehmen. In Einzelfällen können auch weitere Prämien erteilt werden. Ansprechpartner hierfür ist das Integrationsamt. § 102 Abs.3 SGB IX in Verbindung mit dem §26a SchwbAV stellen hierfür die rechtliche Grundlage dar.

Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Kosten für die Berufsausbildung eines schwerbehinderten Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, welche neben den Personalkosten und den Gebühren der HWK bzw. IHK entstehen, können vom zuständigen Integrationsamt bezuschusst werden. Zum Nachlesen unter § 102 Abs.3 Nr.2c SGB IX in Verbindung mit dem §26b SchwbAV.

¹⁹ Vgl. Stiftung MyHandicap gGmbH (Hrsg.) (2011). Menschen mit Behinderung erfolgreich ins Call-Center integrieren – Ein Ratgeber für Unternehmen. München, S. 56

Zuschuss zur Probebeschäftigung

Die zuständige Agentur für Arbeit, die ARGEN oder die Rehabilitationsträger können die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung für bis zu 3 Monaten übernehmen, wenn dadurch die Teilhabe am Arbeitsleben für behinderter, schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Personen verbessert oder dauerhaft erreicht werden kann. §§ 46 Abs.1 SGB III, 16 Abs.1 SGB II und 34 Abs.1 Nr.4 SGB IX bilden hierfür die rechtliche Grundlage.

Finanzielle Förderungen zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen

Das Integrationsamt kann Zuschüsse oder Darlehen zu den Investitionskosten für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen gewähren. Die Förderhöhe richtet sich jeweils nach dem Einzelfall.²⁰ Derartige Förderung ist möglich wenn,

1. schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen ohne gesetzliche Verpflichtung oder über Pflichtquote hinaus eingestellt werden;
2. besonders schwerbehinderte Menschen eingestellt werden oder schwerbehinderte Menschen nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten beschäftigt werden sollen;
3. Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. zur Abwendung einer Kündigung an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden;
4. sich der Arbeitgeber angemessen an den Gesamtkosten beteiligt.

Zuschuss und Förderung für Arbeitshilfen und behindertengerechte Ausstattung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen

Das Integrationsamt, die Arbeitsagentur sowie die Rehabilitationsträger können bis zu 100% der anfallenden Kosten für eine behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen übernehmen, wenn dies notwendig ist, um dem Auszubildenden oder Mitarbeiter mit Behinderung die dauerhaft Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten bzw. der Arbeitgeber nach § 81 Abs.4 SGB IX nicht verpflichtet ist die Kosten zu übernehmen.²¹

²⁰ Vgl. Stiftung MyHandicap gGmbH (Hrsg.) (2011). Menschen mit Behinderung erfolgreich ins Call-Center integrieren – Ein Ratgeber für Unternehmen. München, S. 58

²¹ Vgl. ebd. S. 59

Darüber hinaus können Darlehen und Zuschüsse für die Wartung und Instandhaltung der Hilfsmittel, die Angleichung technischer Anpassungen sowie die Ausbildung im Gebrauch der Hilfsmittel gefördert werden.

Prämien zur Förderung eines betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements

Führt ein Arbeitgeber ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM), welches über die Mindestanforderungen der Prävention hinaus geht, kann er oder sie vom zuständigen Rehabilitationsträger oder dem Integrationsamt eine Prämie erhalten, deren Höhe sich nach den Umständen des Einzelfalls richtet. Im §§ 84 Abs.3 SGB IX, 102 Abs.3 Nr.2d SGB IX in Verbindung mit § 26c SchwbAV erhalten Sie weitere Informationen.

2.3.2 Fördermöglichkeiten für Auszubildende bzw. Beschäftigte

Arbeitsassistenz / Arbeitsplatzassistenz

Für Menschen mit Behinderung, die einen erheblichen Unterstützungsbedarf aufweisen, ist die Arbeitsassistenz einer von mehreren Bestandteilen des umfassenden Ansatzes zur persönlichen Assistenz bei den Verrichtungen des täglichen Lebens und zur Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft. Auftraggeber der verschiedenen Dienstleistungen zur persönlichen Assistenz ist dabei der Mensch mit Behinderung selbst. Insofern ist die persönliche Assistenz zugleich Ausdruck des Selbstbestimmungsrechts sowie des Wunsch- und Wahlrechts (§9 SGB IX). Als Teil der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben haben schwerbehinderter Menschen nach den §§ 33 Abs.8 sowie 102 Abs. 4 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten notwendiger Arbeitsassistenz durch die Integrationsämter. Hierbei geht es um eine Geldleistung, nicht um eine vom öffentlichen Leistungsträger organisierende Sachleistung. Es werden zwei Modelle unterschieden.²² Das Arbeitgebermodell, bei dem der Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung seine Assistenz in Eigenverantwortung selbst organisiert und anleitet, oder das Auftragsmodell bei dem der Arbeitnehmer einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen mit der Arbeitsassistenz beauftragt.

²² Der Text zur Arbeitsassistenz ist angelehnt an das Faltblatt des Integrationsamt Hessen auf der Internetseite URL: http://www.lwv-hessen.de/webcom/show_article.php/_c-329/_nr-20/i.html (Stand:08.10.2012)

Nach § 27 der Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung (SchwAV) ist es auch möglich, die Kosten eines bei dem Arbeitgeber angestellten Arbeitsassistenten zu übernehmen. Im Sinne der Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) ist die Arbeitsassistenz die direkte personale

Unterstützung am Arbeitsplatz, wie beispielsweise eine Vorlesekraft für blinde Arbeitnehmer oder Menschen mit Lerschwierigkeiten, ein Gebärdensprachdolmetscher für gehörlose Arbeitnehmer oder eine Hilfskraft für körperbehinderte Arbeitnehmer. Somit muss die Kerntätigkeit der Arbeitsaufgaben der Arbeitnehmer selbst erledigen können.



Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrem zuständigen Integrationsamt oder auf folgender Internetseite:
www.integrationsaemter.de
→ Infothek → Fachlexikon
→ Arbeitsassistenz.

Berufseinstiegsbegleitung

Ziel der Berufseinstiegsbegleitung²³ ist es, Schüler, die voraussichtlich Schwierigkeiten beim Erreichen des Schulabschlusses und beim Übergang von der allgemein bildenden Schule in Ausbildung haben werden, individuell zu unterstützen. Die Begleitung beginnt im vorletzten Schuljahr und wird nach Verlassen der allgemein bildenden Schule während der Ausbildungssuche und in der Anfangsphase der Berufsausbildung weitergeführt. Unter Berücksichtigung der persönlichen Stärken, Interessen und Fähigkeiten legen die Berufseinstiegsbegleiter gemeinsam mit den Teilnehmenden fest, wie diese Unterstützung im Einzelnen aussieht.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Berufseinstiegsbegleitung gehört die Unterstützung

- beim Erreichen des Abschlusses der allgemein bildenden Schule,
- bei der Berufsorientierung und Berufswahl,
- bei der Ausbildungsplatzsuche,
- während der Begleitung im Übergangssystem und
- bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses.

²³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2010), Berufseinstiegsbegleitung – Bildungsketten – Informationen für Jugendliche, URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Berufseinstiegsbegleitung-Bildungsketten.pdf> (Stand: 08.10.2012)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen soll die Aufnahme, die Fortsetzung sowie der erfolgreiche Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung ermöglicht und Ausbildungsabbrüche verhindert werden.

Für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche in einer Einstiegsqualifizierung (EQ)²⁴ sollen ausbildungsbegleitende Hilfen die erfolgreiche Absolvierung ermöglichen und die Chancen auf einen Übergang in eine sich anschließende Ausbildung verbessern.

Hilfestellung gibt es bei Lernschwierigkeiten in der Fachtheorie und Fachpraxis, bei Sprachproblemen, bei Problemen im sozialen Umfeld, bei Problemen im Betrieb oder Problemen mit Prüfungen.

Die Hilfen werden in kleinen Lerngruppen oder im Einzelunterricht für drei bis acht Stunden wöchentlich von einem Bildungsträger mit erfahrenen Ausbildern, Lehrkräften und Sozialpädagogen angeboten.

Infokasten 4

Für die Teilnehmenden an einer ausbildungsbegleitenden Hilfe entstehen keine Kosten. Auskünfte über die Möglichkeiten einer Inanspruchnahme von ausbildungsbegleitenden Hilfen erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

Berufsausbildungsbeihilfe für Menschen mit Behinderung²⁵

Menschen mit Behinderung können für die Teilnahme an einer beruflichen Ausbildung und einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme Berufsausbildungsbeihilfe erhalten.

²⁴ Siehe dazu Ratgeber "Wege in Ausbildung und Beschäftigung" Kapitel 2.4.3 "Einstiegsqualifizierung" (Heft bitte wenden).

²⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26036/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Berufsausbildungsbeihilfe-BAB.html (Stand: 28.09.2012)

Infokasten 5

Berufsausbildungsbeihilfe muss bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden. Ob die grundsätzlichen Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt sind, erfahren Sie von Ihrer Berufsberatung.

Ausbildungsgeld

Das Ausbildungsgeld²⁶ ist eine Leistung zur Sicherstellung des Lebensunterhalts während der beruflichen Eingliederung für Menschen mit Behinderung. Anspruch auf Ausbildungsgeld besteht dem Grunde nach, wenn ein Jugendlicher mit Behinderung

- erstmalig eine außerbetriebliche berufliche Ausbildung absolviert oder
- an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme einschließlich einer Grundausbildung teilnimmt oder
- eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (Unterstützte Beschäftigung) durchläuft oder sich
- im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen befindet.

Infokasten 6

Gezahlt wird Ausbildungsgeld auf Antrag bei der Agentur für Arbeit. Ob die grundsätzlichen Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt sind, erfahren Sie von Ihrer Berufsberatung.

²⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit URL:
http://www.arbeitsagentur.de/nn_26036/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Ausbildungsgeld.html
(Stand: 28.09.2012)

Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb

Arbeitgebern können Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen erhalten, soweit dies erforderlich ist, um die dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen oder zu sichern.²⁷

Kraftfahrzeugbeihilfe

Die Kraftfahrzeughilfe umfasst Leistungen zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs, für eine behindertengerechte Ausstattung und zur Erlangung einer Fahrerlaubnis unter der Voraussetzung, dass der behinderte Mensch infolge seiner Behinderung nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen ist, um seinen Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen.

Sofern zur Berufsausübung ein Kraftfahrzeug notwendig ist, kann Kraftfahrzeughilfe geleistet werden, wenn nur auf diese Weise die Teilhabe am Arbeitsleben dauerhaft gesichert werden kann und die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber nicht üblich oder nicht zumutbar ist.

Infokasten 7

Die Leistungen werden als Zuschüsse und / oder als Darlehen erbracht.

²⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_8900/Dienststellen/RD-N/Kiel/AA/01-AA-Seitenach-Navigation/02-Unternehmen/AGS/F-Schwerbehindertenrecht-marginalspalte.html#d1.4 (Stand. 20.09.2012)

3 Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung

3.1 Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

3.2 Berufsqualifizierung

3.3 Beschäftigung



3 Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung

Für Schüler mit Förderbedarf, unabhängig davon, ob sie im Gemeinsamen Unterricht oder im Förderzentrum unterrichtet werden, bestehen verschiedene Möglichkeiten, um den Übergang in die Arbeitswelt zu gestalten. Der Prozess der Berufsorientierung und -beratung findet bereits in der allgemeinbildenden Schule statt, um im Anschluss den für den Jugendlichen passenden Weg in Beschäftigung zu finden. Dieser kann nach heutigem Stand inklusiv auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder noch separativ im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich der WfbM besritten werden. Im Vorfeld und flankierend, können die im Ratgeberteil „*Wege in Ausbildung und Beschäftigung*“ im Kapitel 2.1 dargestellten Instrumente zur Lebens- und Berufswegeplanung eingesetzt werden. Im Idealfall kann durch deren Einsatz herausgefunden werden, welchen Weg die Jugendlichen gehen wollen und können bzw. welcher Schritt auf den Weg in Beschäftigung der nächste ist.

Infokasten 8

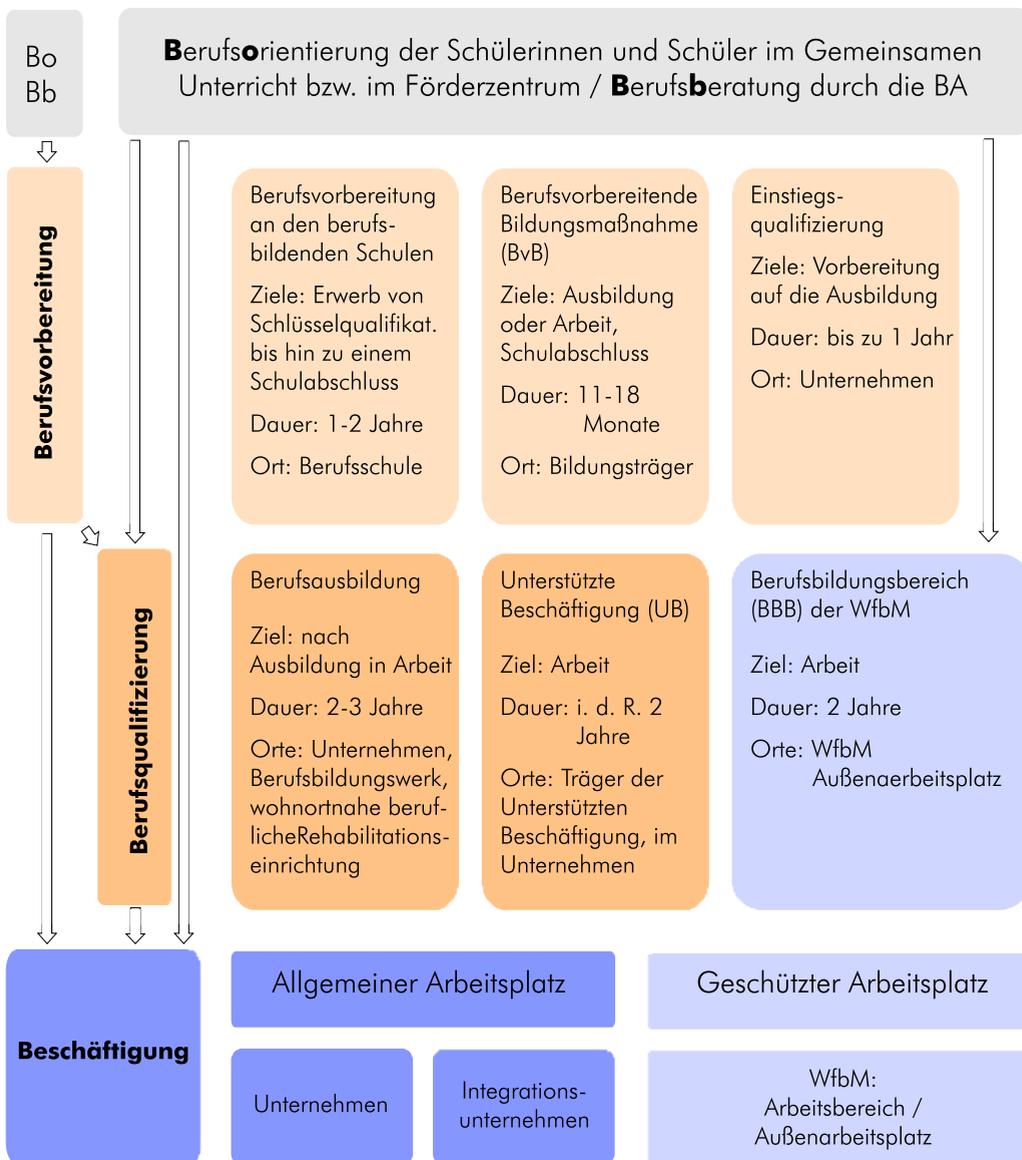
Allgemeiner und geschützter Arbeitsmarkt

Auf dem *allgemeinen (ersten) Arbeitsmarkt* findet sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Beschäftigung zu den üblichen Bedingungen in den Betrieben und in der Verwaltung statt. Ein betriebswirtschaftlich begründeter Bedarf nach Arbeitskraft und die Nachfrage der Bewerber werden dort zusammengeführt.

Zum *geschützten Arbeitsmarkt* gehören u.a. die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) mit ihrem Arbeitsbereich bzw. Außenarbeitsplätzen. Menschen mit Behinderungen, die unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes keine Beschäftigung finden, haben dort die Möglichkeit unter spezifischen Bedingungen am Arbeitsleben teilzuhaben.

Die folgende Grafik (siehe S. 45) zeigt entsprechend der Phasen Berufsorientierung und -beratung, Berufsvorbereitung, Berufsqualifizierung sowie Beschäftigung die wesentlichen Möglichkeiten und Angebote für junge Menschen mit Behinderungen am Übergang von Schule in Beschäftigung auf.

Abbildung 2: Wege in Ausbildung und Beschäftigung



Quelle: eigene Darstellung

Ein lineares Durchschreiten der Phasen ist nicht zwingend notwendig, somit sind verschiedene Verläufe denkbar:

- Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach einer Ausbildung bzw. nach Teilnahme an der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung.
- Arbeitsaufnahme nach einer berufsvorbereitenden Maßnahme und anschließender Ausbildung bzw. nach Teilnahme an der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung.
- Arbeitsaufnahme auf dem allg. Arbeitsmarkt nach einer berufsvorbereitenden Maßnahme.
- Direkteinstieg auf dem allg. Arbeitsmarkt ohne berufsvorbereitende und qualifizierende Maßnahmen.

Im weiteren Verlauf werden die wesentlichen Möglichkeiten zur Mitarbeitergewinnung, -qualifizierung und Beschäftigung dargestellt.

3.1 Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

3.1.1 Unternehmensbesuche im Rahmen der Berufsorientierung

Im Rahmen der Berufsorientierung (BO) an Thüringer Schulen sollen den Schülern verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten des Handwerks, der Wirtschaft aber auch in sozialen Bereichen, wenn möglich an direkten Beispielen, gezeigt werden. Dabei werden Sie von Berufsorientierungskordinatoren²⁸ (BOK) oder Lehrkräften zur Berufsorientierung unterstützt. Sie planen Unternehmenstouren durch verschiedenste Beschäftigungs- und Ausbildungsbereiche. Um dies erfolgreich und auch vielversprechend für Unternehmen durchzuführen, brauchen die Lehrkräfte Ihre Unterstützung! Wenden Sie sich, als Unternehmen, direkt an die Schulen ihrer Region und bieten sich als Praktikums- und Besuchseinrichtung an. So gewinnen Sie potenzielle Fach- und Hilfskräfte für ihr Unternehmen.

²⁸ Berufsorientierungskordinatoren sind Lehrkräfte, die für den Bereich der Berufsorientierung an der Schule zuständig sind.

Die Vorteile für Sie als Unternehmen:

- Sie lernen die Schüler kennen, können mit ihnen Möglichkeiten eines Praktikums besprechen.
- Sie können gezielt ihre Erwartungen und Anforderungen an den zukünftigen Auszubildenden sowohl mit den Schülern als auch mit den Lehrkräften besprechen.
- Sie können eventuell darauf eingehen was im Rahmen des Lehrplans noch vertieft werden sollte, um bei Ihnen im Unternehmen einen guten Einstieg zu bekommen.
- Sie werden als ein offenes Unternehmen wahrgenommen, das gern bereit ist auch neue Wege zu gehen.

3.1.2 Praktika

Die Zeit zwischen dem Schulabschluss und dem Beginn der Ausbildung, insbesondere in den Ferien des letzten Schuljahres, bietet jungen Leuten eine gute Möglichkeit, um erste berufliche Erfahrungen während eines Praktikums zu sammeln. Aber auch für Unternehmen hat die Methode Praktikum positive Aspekte. Sie können durch die Besetzung von Praktikumsstellen Kontakt zu künftigen Arbeitnehmern aufbauen, Arbeitsabläufe neu organisieren und von den Ideen der jungen Mitarbeiter profitieren. Damit Praktikanten sich für Ihr Unternehmen entscheiden, muss es als interessant und attraktiv wahrgenommen werden. Vielleicht werden die Praktikanten von heute ihre Mitarbeiter von morgen! Sie sollten immer bedenken, die Fähigkeiten dieser Personen sind bekannt und der neue Mitarbeiter hat gegenüber anderen Bewerbern einen klaren Vorsprung, da er sich im Unternehmen bereits gut auskennt.

Damit diese positiven Effekte sich auf beiden Seiten wirklich einstellen können, gilt es einiges zu beachten. Hierzu zählt unter anderem, dass Unternehmen Praktikanten Entwicklungschancen bieten. Dies gilt sowohl für junge Menschen mit und ohne Behinderungen. Praktikanten bringen neues Wissen und neue Impulse in Ihr Unternehmen und bieten Ihnen eine flexible Arbeitsunterstützung. Sie helfen Ihnen bei der Lösung eines konkreten Problems mit einem freieren und unverstellten Blick. Gleichzeitig können Sie die Praktika aber auch zu unternehmenseigenen Fach- und Arbeitskräftegewinnung einsetzen.

Sie lernen die jungen Menschen am besten durch folgende Formen des Praktikums näher erkennen: (1) Schnupperpraktikum, (2) Schülerpraktikum oder (3) Langzeitpraktikum.

Infokasten 9

Bei den Schülerpraktika haben sich in Thüringen zwei Projekte zur Berufsorientierung etabliert. Berufspraxis erleben (BPE) und Praxisnahe Berufswahlorientierung (PraWo Plus) sind Projekte zur praktischen Berufsorientierung für Thüringer Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarf. Hierbei arbeiten außerbetriebliche Bildungsträger mit den Schulen zusammen und bilden eine Lernortkooperation. Bestandteile dieser Projekte sind auch betriebliche Praktika. Hierfür sind die Schulen aber auch die Bildungsträger immer wieder auf der Suche nach Praktikumsbetrieben oder –unternehmen. Für Sie als Arbeitgeber besteht die Möglichkeit aktiv am Bildungsprozess dieser jungen Menschen mitzuwirken und ihnen die speziellen Anforderungen Ihrer Branche an praktischen Beispielen zu verdeutlichen.²⁹

3.1.3 Einstiegsqualifizierung (EQ)

Arbeitgeber, die sich entscheiden, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, können unter bestimmten Voraussetzungen die Jugendlichen während einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQ) an eine Ausbildung im Betrieb heranzuführen. Die EQ wurde im Rahmen des Ausbildungspaktes entwickelt, um jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen als Brücke in die Berufsausbildung zu dienen. Sie beinhaltet ein betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens 6 bis maximal 12 Monate. Die Übernahme in eine betriebliche Ausbildung sollte vom Unternehmen angestrebt werden.³⁰

²⁹ Weitere Informationen zu den thüringenweiten Projekten finden sie im Ratgeber "Wege in Ausbildung und Beschäftigung" im Kapitel 2.3.3 (Heft bitte wenden).

³⁰ Darstellung ist angelehnt an die Veröffentlichung der Handwerkskammer zu Köln - Merkblatt zur betrieblichen Einstiegsqualifizierung, URL: http://www.hwk-koeln.de/Aus_und_Weiterbildung/02_Berufsausbildung/01_Einstiegsqualifizierung_EQ (Stand: 22.02.2012)

Die Vorteile für Unternehmen sind folgende:

- Kennenlernen des Praktikanten und deren Leistungsfähigkeit in der Praxis.
- Praxisnahes Hinführen der Praktikanten an die sich anschließende Ausbildung.
- Erprobung des (Wieder-) Einstiegs in die betriebliche Ausbildung.
- Zuschuss zur EQ-Vergütung des Teilnehmers durch die zuständige Agentur für Arbeit oder das jeweilige Jobcenter.
- Zuschuss zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag durch das jeweilige Jobcenter oder der zuständigen Agentur für Arbeit.

Inhalt:

Den Praktikanten sollen Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit vermittelt werden, welche sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe orientieren.

Zielgruppe:

- Ausbildungsbewerber, die auch im Anschluss an die bundesweiten Nachvermittlung Aktionen von den Kammern und der Agentur für Arbeit keinen Ausbildungsplatz bekommen haben
- Ausbildungssuchende, die noch nicht im vollen Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen
- Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche

Vertragsverhältnis/Vergütung:

Mit dem Praktikant wird ein EQ-Vertrag nach §26 BBiG geschlossen. Der Arbeitgeber trägt die Sach- und Personalkosten der EQ sowie den Beitrag an die Berufsgenossenschaft. Zwischen dem Betrieb und dem EQ-Teilnehmer wird eine monatliche Vergütung vereinbart. Tarifliche Vereinbarungen sollten beachtet werden. Die zuständige Agentur für Arbeit kann auf Antrag die Vergütung mit bis zu 216€ bezuschussen. EQ ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Hierzu können ebenfalls Zuschüsse beantragt werden.

EQ-Plus:

EQ Plus zielt darauf ab, Einstiegsqualifizierungen verstärkt förderungsbedürftigen Jugendlichen anzubieten, insbesondere wenn sie ihre Berufswahl weitgehend abgeschlossen haben. Gezielte Unterstützungsangebote sollen die Jugendlichen in die Lage versetzt, eine EQ erfolgreich abzuschließen und in Ausbildung einzumünden.

EQ Plus ist somit kein neues Instrument, sondern eine zielgerichtete Kombination von EQ mit bereits existierenden Unterstützungsangeboten. Zu den gezielten Unterstützungsangeboten gehören beispielsweise ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).³¹

Weitere Informationen zur Einstiegsqualifizierung finden Sie unter www.arbeitsagentur.de

- Unternehmen → Ausbildung
- Ausbildungsvorbereitung
- Einstiegsqualifizierung.

3.2 Berufsqualifizierung

3.2.1 Unterstützte Beschäftigung

Ist Ihr Unternehmen bereit für neue Formen von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten? Dann ist die Unterstützte Beschäftigung (UB) ein möglicher Weg.

Beim Thema berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen gewinnt die Unterstützte Beschäftigung zunehmend an Bedeutung. Unter dem Motto „Erst platzieren, dann qualifizieren.“ bietet UB die Möglichkeit, neue Mitarbeiter individuell für eine Beschäftigung in Ihrem Unternehmen zu qualifizieren. Generell ist zwischen dem Konzept und der Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX zu unterscheiden. Im Folgenden wird Ihnen die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung vorgestellt.³²

Die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung

Zielgruppe:

Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung steht Personen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, aber nicht das besondere Angebot der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) benötigen und einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz anstreben, zur Verfügung. „Dabei geht es insbesondere um Personen, für die eine berufsvorbereitende Maßnahme oder Berufsausbildung wegen Art oder

³¹ Siehe dazu Ratgeber „Wege in Ausbildung und Beschäftigung“ Kapitel 2.5.5 „Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit“ (Heft bitte wenden).

³² Nähere Informationen zum Konzept der Unterstützten Beschäftigung finden Sie im Ratgeberteil „Wege in Ausbildung und Beschäftigung“ im Kapitel 2.5.1.

Schwere ihrer Behinderung nicht in Betracht kommt, bei denen aber gleichwohl die Prognose besteht, dass eine Beschäftigungsaufnahme mit Hilfe der Unterstützten Beschäftigung gelingen kann.“³³

Inhalt:

Die Maßnahme UB ist in zwei Phasen unterteilt.

Phase 1 der UB wird als „**Individuelle betriebliche Qualifizierung**“ (InbeQ) bezeichnet und besteht aus einem Training direkt am Arbeitsplatz im Unternehmen. Ergänzt wird sie durch regelmäßige berufs- und arbeitsplatzübergreifende Wissensvermittlungen und Kompetenztrainings bei einem Bildungsträger. Der Trainer führt gemeinsam mit Ihnen die Qualifizierungsphase durch. Sie dient der **Orientierung, Qualifizierung** und **Stabilisierung** mit dem Ziel der Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Beauftragt und finanziert wird der Träger der UB von den zuständigen Rehabilitationsträgern; bei Schulabgängern ist größtenteils die Bundesagentur für Arbeit zuständig.

Ist das Ziel erreicht, besteht aber weiterer Unterstützungsbedarf, wird in die *zweite Phase* der UB, der **Berufsbegleitung**, übergegangen. Hier geht es darum sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber durch Beratung und Begleitung arbeitsplatzstabilisierend zu unterstützen. Zuständige Leistungsträger für die Berufsbegleitung sind in der Regel die Integrationsämter. Auch sie können sich externer Leistungsanbieter bedienen.

Infokasten 10

Zwischen der ersten und der zweiten Phase wird es in aller Regel einen Wechsel des zuständigen gesetzlichen Leistungsträgers geben.

Förderung

Die individuelle betriebliche Qualifizierung dauert bis zu 24 Monate, kann aber in Einzelfällen um maximal 12 Monate verlängert werden. Leistungen zum Lebensunterhalt und Kosten für die Qualifizierung erhält der Teilnehmer von der Agentur für Arbeit.

³³ Vgl. Deutscher Bundestag 16. Wahlperiode. Entwurf eines Gesetzes zur Einführung Unterstützter Beschäftigung. Drucksache 16/10487 vom 7.10.2008, S. 9

Die Dauer der Leistungen für die Berufsbegleitung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des Menschen mit Behinderung.

Vorteile für Sie als Unternehmer:

Für Sie als Unternehmer bietet die Unterstützte Beschäftigung die Chance, ohne vertragliche Bindungen und ohne finanziellen Aufwand, Mitarbeiter mit Behinderungen mit deren speziellen Fähigkeiten für Ihren Betrieb zu gewinnen.

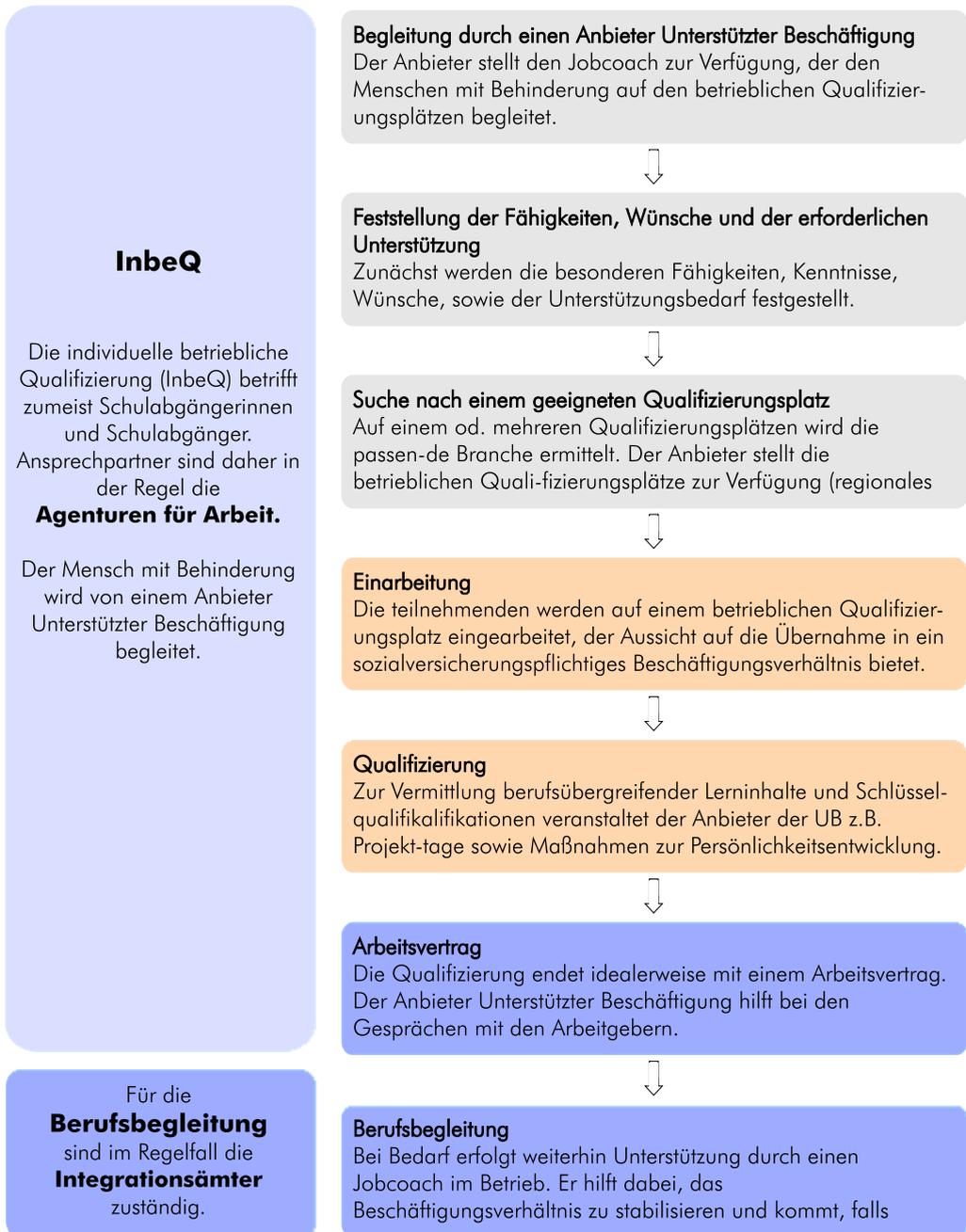
Sie können ihre Fachkräfte von einfachen Tätigkeiten und Assistenzaufgaben entlasten und die freigewordenen Ressourcen wirtschaftlich nutzen. „Ihre Mitarbeiter erhalten Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen“³⁴ und sie haben die Chance, hochmotivierte Mitarbeiter langfristig an ihr Unternehmen zu binden.

Der konkrete Ablauf der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung gestaltet sich idealerweise wie in Abbildung 3 (siehe S. 52) dargestellt.³⁵

³⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Unterstützte Beschäftigung, Rehabilitation. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Unterstuetzte-Beschaeffigung-Arbeitnehmer.pdf> (Stand: April 2009)

³⁵ Darstellung in Anlehnung an den Text „Unterstützte Beschäftigung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Text „Unterstützte Beschäftigung“ URL: http://www.budget.bmas.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Berufstaetigkeit/UB/ub_node.html (Stand:07.03.2012)

Abbildung 3: Ablauf der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung



3.2.2 Vereinfachte Berufsausbildung

Wenn aufgrund von einer Behinderung eine Berufsausbildung nach den verbindlichen Ausbildungsordnungen nicht möglich ist, lassen sich Ausbildungsgänge so modifizieren, dass sie die besonderen Bedingungen von Auszubildenden mit Behinderungen berücksichtigen.

Infokasten 11

Umfangreiche Informationen zum Konzept der Unterstützten Beschäftigung und der gesetzlich verankerten Maßnahme nach § 38a SGB IX erhalten Sie auf der Seite der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung www.bag-ub.de. Darüber hinaus sind folgende Internetseiten interessant: <http://www.dabei-austria.at/> sowie <http://www.euse.org>

Die rechtlichen Grundlagen der vereinfachten Ausbildung bilden die §§ 66 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und 42m der Handwerksordnung (HwO). Derzeit gibt es allerdings keine einheitliche Bezeichnung dieser Ausbildungsvariante. Neben der Bezeichnung *vereinfachte Ausbildung* existieren Begriffe wie *theoriereduzierte Ausbildung*, *Ausbildung in Sonderberufen*, *Sonderausbildungsberufe* oder *Ausbildung nach §66 BBiG und §42m HwO*.

Bei dieser Form der Ausbildung werden fachpraktische Inhalte und Prüfungsanforderungen im Vergleich zur Fachtheorie stärker gewichtet oder bestimmte fachpraktische Anteile ausgeklammert, die aufgrund einer Behinderung nicht absolviert werden können. Folglich kann dies zu einer Reduzierung der Ausbildungszeit auf zwei Jahre führen.

Ausbildungsregelungen nach §66 BBiG und § 42m Handwerksordnung (HwO) werden von den zuständigen Stellen für Berufsbildung - vor allem die Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern - regional erlassen. Zu den Berufen gehören zum Beispiel die Bürokraft, Holzwerker/Holzfachwerker, Metallbearbeiter, Recyclingwerker oder Fachpraktiker Küche.³⁶

³⁶ Die Beispiele zeigen, dass momentan verschiedene Berufsbezeichnungen, welche auf -werker, -arbeiter, -bearbeiter oder -kraft enden, nebeneinander existieren.

Die Ausbildung endet mit einer Abschlussprüfung. Für welchen Beruf regionale Regelungen erlassen wurden, erfahren Sie bei der jeweils zuständigen Kammer. Nach bestandener Prüfung erhalten die Jugendlichen einen Facharbeiter- oder Gesellenbrief.

Vereinfachte Ausbildungen kommen in Betracht während einer Berufsausbildung im dualen Ausbildungssystem

- in einem Ausbildungsbetrieb,
- in einem Berufsbildungswerk (BBW) oder einer so genannten
- wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtung.³⁷

Eine Ausbildung nach besonderen Regelungen für behinderte Auszubildende muss bei der für den Ausbildungsberuf zuständigen Kammer vom Ausbildungsbetrieb, vom jungen Menschen mit Behinderung oder dem gesetzlichen Vertreter beantragt werden.

Möchten Sie herauszufinden, ob Art oder Schwere der Behinderung Ihres Auszubildenden entsprechende Ausbildungsregelungen erfordern, ist eine differenzierte Untersuchung der Eignung notwendig. Diese wird von der Agentur für Arbeit durchgeführt. Dabei werden sowohl Gutachten der Fachdienste der BA und Stellungnahmen der Schulen berücksichtigt. Erste Anlaufstelle bei der BA ist die Berufsberatung für Menschen mit Behinderung.

3.2.3 Begleitete betriebliche Ausbildung

Die begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) verfolgt das Ziel, jungen Menschen mit Behinderung selbstverständlich und umfassend inklusive Ausbildung und Arbeit zu ermöglichen. Sie eignet sich für junge Menschen mit einer Behinderung, die voraussichtlich für eine betriebliche Ausbildung geeignet sind, besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen aber nicht auf eine besondere Einrichtung angewiesen sind.

³⁷ Vgl. REHADAT-talentplus (o.J.). Lexikon von A bis Z. Ausbildungsregelungen, Sonderausbildungen, Sonderausbildungsberufe URL <http://www.talentplus.de/lexikon/A/index.html> (Stand: 28.02.2012)

Die praktische Ausbildung im Rahmen der bbA erfolgt in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb, mit dem der Jugendliche einen Ausbildungsvertrag geschlossen hat. Ein von der Bundesagentur für Arbeit beauftragter Bildungsträger unterstützt sowohl den Jugendlichen als auch den Betrieb vor und während der Ausbildung und zu Beginn der Beschäftigung.

Im 1. Schritt steht die konkrete Vorbereitung des Jugendlichen durch den Bildungsträger auf eine betriebliche Ausbildung im Mittelpunkt. Dabei geht um die Absicherung der Berufswahl, die Unterstützung des Teilnehmers bei der Ausbildungsplatzsuche bis hin zur Ausbildungsplatzakquise sowie die Begleitung in Übergangszeiten zwischen Schule und betrieblicher Ausbildung.

Die Ausbildungsbegleitung ist der 2. Schritt und beginnt mit der Aufnahme der Ausbildung. Die Begleitung der Jugendlichen (z.B. durch Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogischer Begleitung) erfolgt bedarfsorientiert. Dabei ist eine enge Abstimmung zwischen dem beauftragten Bildungsträger, dem Teilnehmer und dem Ausbildungsbetrieb notwendig.

Die Unterstützungsleistungen durch den Bildungsträger für die Betriebe erfolgen ebenfalls vor Abschluss des Ausbildungsvertrages in Form von Information und Beratung. Nach Aufnahme der Ausbildung erhalten die Betriebe die erforderlichen Hilfestellungen, damit ein reibungsloser Ablauf und ein Erfolg der Ausbildung der Jugendlichen gewährleistet werden kann.

Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden der Jugendliche und der Betrieb zur Stabilisierung der Beschäftigung für weitere sechs Monate durch den Bildungsträger betreut.

3.3 Beschäftigung

3.3.1 Unternehmen und Behörden

Auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt können Menschen mit Behinderung überall dort arbeiten, wo entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung stehen oder geschaffen werden. Das kann zum Beispiel in großen und kleinen Unternehmen bei der Stadt oder Gemeinde oder bei anderen Arbeitgebern sein. Wichtig ist, dass die Arbeitsgänge den Möglichkeiten des Menschen mit Beeinträchtigung entsprechen. Für ihre Leistungen erhalten sie Gehalt oder Lohn und zahlen Sozialversicherungsbeiträge.

Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, können z.B. mit Eingliederungszuschüssen und Zuschüssen für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen gefördert werden. Nähere Informationen zu den Fördermöglichkeiten finden sie im Kapitel 2.3.1.

3.3.2 Integrationsprojekte

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bieten sogenannte Integrationsprojekte. Sie sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen (Integrationsunternehmen), unternehmensinterne Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

In Integrationsprojekten arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen.³⁸ Der Anteil der schwerbehinderten Menschen beträgt mindestens 25% und sollte bei nicht mehr als 50% liegen.

³⁸ Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (o.J.) Integrationsprojekte. URL: <http://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Integrationsprojekte/77c43711p/index.html> (Stand: 02.03.2012)

Integrationsprojekte bieten schwerbehinderten Menschen Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung an. Wenn erforderlich, werden auch Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen gegeben. Zudem bieten Sie Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie vorbereitende Maßnahmen für eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt an.

Infokasten 12

Zahlreiche Integrationsprojekte zeigen, dass...

- individualisierte Arbeitszeit- und Pausenregelungen,
- ein möglichst hoher Grad an Eigenverantwortlichkeit, Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten bezogen auf die Leistungsfähigkeit des Beschäftigten,
- Mitspracherecht bei Veränderungen in der Ablauforganisation und
- weitere Gestaltungsspielräume im jeweiligen Arbeitskontext sehr hilfreich für eine gelungene Inklusion von Menschen mit Behinderung sind.

3.3.3 Probebeschäftigung

Neben der regulären Probezeit bei befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen gibt es noch weitere Möglichkeiten um die Zusammenarbeit von Menschen mit Behinderungen zu erproben.

Eine *befristete Probebeschäftigung* soll Menschen mit Behinderungen den Übergang zum Arbeitsleben erleichtern.³⁹ In dieser Zeit können Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausprobieren, ob eine produktive Zusammenarbeit möglich ist. Für die Zeit der Probebeschäftigung können die Personalkosten des Arbeitgebers von der jeweiligen Agentur für Arbeit oder dem Rehabilitationsträger für bis zu drei Monate übernommen werden, wenn sich die Arbeitsmarktchancen des Betroffenen dadurch verbessern. Rechtsgrundlage bildet hierbei der § 46 SGB III Probebeschäftigung und Arbeitshilfen für Menschen mit Behinderungen.

³⁹ Vgl. REHADAT-talentplus (o.J.), Lexikon von A bis Z, URL: <http://www.talentplus.de/lexikon/P/probebeschaeftigung.html>

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Sie als Arbeitgeber die Möglichkeit mit Ihrem Mitarbeiter ausdrücklich ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis (*Probearbeitsverhältnis*) zum Zweck der Erprobung zu vereinbaren. Das Probearbeitsverhältnis endet hier mit Ablauf der Befristung, also durch Vertragsablauf. Soll das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Mitarbeiter fortgesetzt werden, müssen Sie mit ihm einen neuen Arbeitsvertrag abschließen.

Infokasten 13

Zu beachten ist, einen Zusatz im Vertrag aufzunehmen, wonach die ordentliche Kündigung während des Probearbeitsverhältnisses möglich ist.

Sowohl die *Probebeschäftigung* als auch das *Probearbeitsverhältnis* mit einem schwerbehinderten Menschen muss der Arbeitgeber dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen melden. Auf diese Weise sollen in der wichtigen Startphase einer Beschäftigung alle Möglichkeiten der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben ausgeschöpft werden. Die gleiche Frist gilt für die Beendigung des Probearbeitsverhältnisses.

Infokasten 14

Für die Förderung sind die Agentur für Arbeit nach § 238 SGB III und die Rehabilitationsträger nach § 34 SGB IX zuständig.

4 Rat und Beratung



4 Rat und Beratung

Bundesagentur für Arbeit

Unterstützung bei der Integration durch:

- Orientierung
- Beratung
- Vermittlung
- Förderung notwendiger Maßnahmen und Leistungen

Ihre örtliche Agentur für Arbeit ist für Sie zuständig.

Integrationsfachdienst

Integrationsfachdienste - kurz IFD - beraten und unterstützen sowohl schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben oder bei der Suche nach einem passenden Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, wie auch Arbeitgeber, die behinderte und schwerbehinderte Menschen beschäftigen oder beschäftigen wollen. Ihre derzeitigen Aufgaben umfassen:

Leistungen für Menschen mit Behinderung

[Beratung und Unterstützung bei der Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen](#)

Berufsorientierung

- Berufsfindung (-neufindung)
- Biografiearbeit
- Praktikumsplatzakquise
- Praktikumsbetreuung

Vermittlung

- Bewerbungstraining/Coaching
- Vermittlung in Arbeit und Ausbildung
- Arbeitgeberberatung

[Begleitung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen](#)

Beratung bei

- Fragen zur Behinderung, Krankheit und Rehabilitation
- Wiedereingliederung ins Arbeitsleben
- Konflikten und Leistungsproblemen, die sich auf das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis auswirken
- Nachteilsausgleich für Prüfungen
- drohender Kündigung
- Klärung von finanziellen Hilfen
- technische Arbeitshilfen
- behinderungsbedingt notwendige Fortbildung
- Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz

Die gesetzliche Grundlage des Beratungs- und Betreuungsauftrags ist § 102 und §§ 109 ff. des SGB IX.

Die Angebote sind kostenfrei. Die Mitarbeiter unterliegen der Schweigepflicht.

Die Koordinierung der Arbeit der Integrationsfachdienste obliegt dem Integrationsamt.

Die Aufgaben des Integrationsamtes bestehen darin, dauerhaft behinderungsgerechte Beschäftigungsverhältnisse für schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Menschen zu ermöglichen, zu erleichtern und zu sichern.

Zu den Aufgaben des Integrationsamtes gehören die Begleitenden Hilfen, insbesondere finanzielle Hilfen, im Arbeitsleben, die Durchführung von Schulungs- und Aufklärungsmaßnahmen, Durchführung des besonderen Kündigungsschutzes und Erhebung der Ausgleichsabgabe.

Um die Leistungen des Integrationsfachdienstes möglichst ortsnah anbieten zu können, beteiligt das Integrationsamt regionale Träger.

Die Thüringer Integrationsämter befinden sich in Suhl, Weimar und Gera. Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten www.integrationsaemter.de und www.thueringen.de/de/tlwa/.

Weitere Informationen zu den Aufgaben und den regional zuständigen Ansprechpartner der Integrationsfachdienste finden Sie unter:

- www.thueringen.de/de/tlwa/
- Fachabteilungen → Versorgung und Integration
 - Integrationsamt
 - Begleitende Hilfe

Interessenvertretungen

Der Beauftragte für Menschen mit
Behinderungen beim Thüringer
Ministerium für Soziales, Familie und
Gesundheit

Dr. Paul Brockhausen
Werner-Seelenbinder-Str. 6
99096 Erfurt

Tel.: 0361 / 3798761

E-Mail: paul.brockhausen@
tmsfg.thueringen.de

Internet: www.thueringen.de/de/bb/

Quer-Wege e. V.

Frau Protze
Distelweg 1a
07745 Jena

Tel.: 03641 / 617072

Fax: 03641 / 673121

E-Mail: info@quer-wege.de

LAG Gemeinsam leben –
Gemeinsam lernen Thüringen e. V.

Ulrike Gelhausen-Kolbeck
Am Schluffergraben 7
99955 Herbsleben

Tel.: 036041 / 57625

E-Mail: kolbeckherbsleben@yahoo.de

Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes
Leben behinderter Menschen e. V.

Frau Weigelt
Herman-Pistor-Str. 1
07745 Jena

Tel.: 03641 / 776676

Fax: 03641 / 396252

E-Mail: info@jzsl.de

Informationen

Berufenet

umfangreiche, strukturierte Informationen zu Berufen von A – Z

<http://berufenet.arbeitsagentur.de/>

BerufeTV

Filmdatenbank zu Ausbildungsberufen u.a. auch mit Vorstellung von Berufen für Jugendliche mit Behinderungen

www.berufe.tv

Berufswahlpass

Informationen für Schüler, Eltern, Lehrkräfte, Unternehmen und Berater zum Berufswahlpass sowie Links zur Berufsorientierung in den Ländern

www.berufswahlpass.de

bidok – behinderung inklusion

Dokumentation fachspezifischer Artikel aus den Bereichen integrative/inklusive Pädagogik und Disability Studies

<http://bidok.uibk.ac.at/index.html>

Bundesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben - gemeinsam lernen e. V.

Seite mit vielen Informationen zur inklusiven Bildung, dem Übergang Schule-Beruf, Persönliches Budget, Zukunftskonferenzen; Publikationen und Kontakte zu den Landesarbeitsgemeinschaften

www.gemeinsamleben-gemeinsamlernen.de/

Handwerkskammern

Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk, Lehrstellen- und Bewerberbörse; Kontaktdaten zu den Thüringer Kammerbezirken und Kreishandwerkerschaften

www.hwk-erfurt.de

www.hwk-gera.de

www.hwk-suedthueringen.de

Industrie und Handelskammern

Informationen zur Berufsorientierung und Ausbildungsmöglichkeiten, Lehrstellenbörse; Kontaktdaten

www.erfurt.ihk.de

www.gera.ihk.de

www.ihk-suhl.de

Integrationsämter

Aufgaben und Kontakte der Integrationsämter und Integrationsfachdienste, Infothek mit Fachlexikon u.v.m.

www.integrationsaemter.de

Kobinet

Informationsplattform für Menschen mit Behinderungen und chronisch kranke Menschen

www.kobinet.de

Kursnet

Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung mit ca. 1,2 Mio. Bildungsveranstaltungen und ca. 18000 Bildungsanbietern

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de>

Landesarbeitsgemeinschaft der Thüringer WfbM

Informationen und Kontakte zu den 32 Mitgliedswerkstätten der Landesarbeitsgemeinschaft WfbM

<http://www.lag-wfbm-thueringen.de>

My Handicap

Forum, Infos und Adressen für Menschen mit Behinderungen

www.myhandicap.de

Planet Beruf

Internetseite rund um die Themen Berufswegeplanung, Berufswahl, Bewerbung und Ausbildung für Schüler, Eltern und Lehrkräfte

www.planet-beruf.de

Rehadat Talentplus

Portal mit Informationen zu Arbeitsleben und Behinderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer; umfangreiches Lexikon

www.talentplus.de

Thüringer Landwirtschaftsämter

In der Rubrik Bildung: Informationen zur Ausbildung in den "Grünen Berufen", Liste von Ausbildungsbetrieben; Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen; Links zu den regionalen Landwirtschaftsämtern

www.thueringen.de/thueringenagrar/lwa/

Wohnortnahe Berufliche Rehabilitationseinrichtungen Sachsen-Anhalt/Thüringen (WBR)

Informationen zu den Leistungen der WBR und Kontaktmöglichkeiten zu den 13 Mitgliedsorganisationen der Arbeitsgemeinschaft Sachsen-Anhalt/Thüringen.

www.agwbrsat.de

Die oben genannte Aufstellung der Ansprechpartner und Informationsmöglichkeiten unterliegen nicht dem Anspruch auf Vollständigkeit.

5 Stichwortverzeichnis



5 Stichwortverzeichnis

A Ausgleichsabgabe

Ausgleichsabgabe zahlen private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als 20 Mitarbeitern, welche nicht die im SGB IX vorgeschriebene Anzahl an Schwerbehinderten Mitarbeitern beschäftigen. Dies ist eine Geldleistung die an das für den Sitz des Unternehmens zuständige Integrationsamt gezahlt werden muss. Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist im § 77 Abs. 1 SGB IX geregelt.

B Behinderung

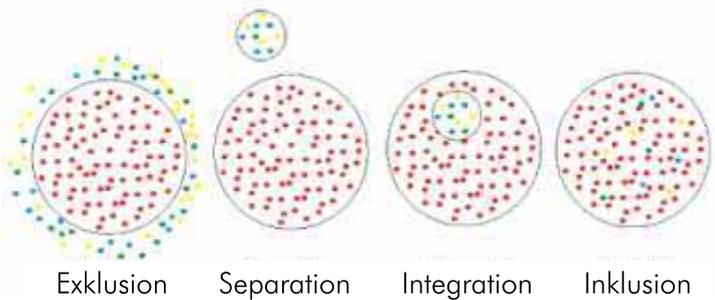
Behinderung wird als fehlende Passung zwischen einem Individuum und seiner Umwelt gesehen. Somit sind die Austauschprozesse zwischen der Person und seines Lebenskreises erschwert. Zu beachten an dieser Stelle ist, dass der Mensch mit Behinderungen dabei keine Krankheit oder ein Defizit hat, das es zu beheben gilt. Darüber hinaus geht es auch nicht darum, dass der Menschen sich so gut wie möglich an die gegebene Umwelt anpassen muss. Vielmehr ist die Gesellschaft aufgefordert, Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderungen so zu unterstützen, dass sie am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilhaben können. Entsprechend darf z.B. kein Zugang zu bestimmten Institutionen verwehrt bleiben.

G Gemeinsamer Unterricht

Im Gemeinsamen Unterricht (GU) lernen Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung miteinander und voneinander. Individualisierte Lernangebote stehen im Mittelpunkt. Sie ermöglichen ein Eingehen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Schüler. Daher ist die Aufgabe der Pädagogen die persönlichen Fähigkeiten der Schüler, ihr Lernniveau und ihr Lerntempo zu beachten.

Integration und Inklusion

Integration bedeutet so viel wie „wiederherstellen“ und meint damit die Wiederherstellung eines Ganzen (Duden). Im Allgemeinen ist mit dem Begriff der Integration die Teilhabe aller Menschen – mit und ohne Behinderung, jung oder alt – an der Gesellschaft gemeint.



Quelle: Initiative mehrWert-Kita⁴⁰

Inklusion bedeutet so viel wie „einbeziehen“ oder sich „miteinbezogen fühlen“ und meint die gleichberechtigte Teilhabe an etwas (Duden). Häufig wird Inklusion als Synonym für Integration oder als englische Übersetzung des Wortes Integration benutzt. Inklusion wird häufig auch als Weiterentwicklung von Integration aufgefasst.

Im Kontext der *Integration* wird z.B. zwischen Menschen mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf unterschieden. Die so entstehenden separierten Gruppen werden durch Integration nachträglich wieder in die Gesellschaft eingegliedert.

Im Kontext der *Inklusion* gibt es keine Ausgrenzung und somit auch kein Ausschließen aus der Gesellschaft mehr. Menschen mit Behinderungen werden in einer inklusiven Gesellschaft von Anfang an wahrgenommen, anerkannt und als selbstverständlich angenommen. Inklusion geht von den Besonderheiten und den individuellen Bedürfnissen eines Jeden aus. Inklusion im Bildungssystem eröffnet somit allen Menschen - unabhängig von individuellen Fähigkeiten, ethnischer wie sozialer Herkunft, Geschlecht oder Alter - die Möglichkeit, ihr Recht auf Bildung gemeinsam mit Altersgleichen wahr zu nehmen, um damit ein möglichst selbstbestimmtes und

⁴⁰ Darstellung in Anlehnung an den Text „Inklusion statt Integration“ der Informationsplattform der Initiative mehrWert-Kita Lüneburg. URL: <http://www.mehrwertkita-lueneburg.de/nachhaltigkeit-lernen/inklusion>

eigenverantwortliches Leben zu führen sowie gleichberechtigt, an allen Prozessen teilzuhaben und diese mitzugestalten.

Dieser Anspruch spiegelt sich in der UN-Behindertenrechtskonvention sowie dem ‚Thüringer Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen‘ wider.

P Persönliches Budget

Mit dem Persönlichen Budget wird es Menschen mit Anspruch auf Teilhabeleistungen ermöglicht anstelle einer Sachleistung oder Dienstleistung eine Geldleistung oder in Ausnahmefällen Gutscheine in Anspruch zu nehmen. Mit diesem persönlichen Budget oder auch persönlichem Geld finanzieren sie die Aufwendungen, die zur Deckung ihres persönlichen Hilfebedarfs erforderlich sind. Interessenten müssen für ein Persönliches Budget einen entsprechenden Antrag beim Rehabilitationsträger stellen. Träger sind zum Beispiel die Arbeitsagentur (SGB III), die gesetzliche Krankenversicherung (SGB V), die gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) und die Sozialhilfeträger (SGB XII). Auch die Pflegekassen (SGB XI) und die Integrationsämter können Leistungen in der Form eines Persönlichen Budgets erbringen.⁴¹

Weitere Informationen zu den Einsatzmöglichkeiten des Persönlichen Budgets finden Sie im Ratgeberteil „Wege in Ausbildung und Beschäftigung“ im Kapitel 2.7 (Heft bitte wenden).

S Sonderpädagogischer Förderbedarf

„Sonderpädagogischer Förderbedarf ist bei Kindern und Jugendlichen anzunehmen, die in ihren Bildungs-, Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten so beeinträchtigt sind, dass sie im Unterricht der Grundschule, der weiterführenden allgemein bildenden oder der berufsbildenden Schulen ohne sonderpädagogische Unterstützung nicht hinreichend gefördert werden können“.⁴²

⁴¹ Vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (o.J.) Persönliches Budget. http://www.budget.bmas.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Pers_Budget/pers_budget_inhalt.html;jsessionid=C5CC82F3D63B0443838DBC9438CE0051.1_cid250 (Stand: 22.08.2012)

Schwerbehinderung

Der Begriff der Schwerbehinderung baut auf der Definition von Behinderung nach § 2 Abs.1 SGB IX auf. Danach gelten Menschen als behindert, wenn ihre *körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist*. Als schwerbehindert gelten Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 Prozent. Als Nachweis für den Grad der Behinderung dient der Schwerbehindertenausweis.

Thüringer Maßnahmenplan

T

Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist eine Frage der sozialen Verantwortung. Unter betriebswirtschaftlichen Aspekten ist es sinnvoll, das wertvolle Potential zu nutzen, das Mitarbeiter mit Behinderungen mitbringen.⁴³

Gemeinsames Ziel der Landesregierung, der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter, der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen, der Kammern sowie der Rehabilitationsträger wird die Förderung ihrer Leistungsfähigkeit sowie die Inklusion in das Arbeitsleben sein. Die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt nimmt eine bedeutende Schlüsselstellung auf dem Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft ein. Menschen mit und ohne Behinderungen sollen nicht nur gemeinsam aufwachsen und lernen, sondern ebenso gemeinsam in Unternehmen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig sein.

Die verbesserte Unterstützung und Beratung im Übergang von der Schule in den Beruf bzw. von der Ausbildung in den Beruf oder auch von der Werkstatt für Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt stellt ein weiteres wichtiges Vorhaben der Thüringer Landesregierung dar.⁴⁴ Zum Beispiel soll es zu einer Vermeidung institutioneller Sonderwege im Übergang Schule – Beruf kommen. Dies soll durch die Schaffung von Möglichkeiten für Berufspraktika für Schüler mit geistiger Behinderung auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bspw. im Rahmen der Initiative Inklusion erreicht werden.

⁴² § 3 ThürSoFöV und TKM 2008, S. 6f

⁴³ Vgl. Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (Hrsg.) (2012) Thüringer Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Erfurt, S. 42

⁴⁴ Vgl. ebd., S. 49

Infokasten 15

Weitere Ziele und Maßnahmen finden Sie im Kapitel 4.2 des Thüringer Maßnahmenplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die konkreten Ziele und Maßnahmen zur Berufsorientierung finden Sie zudem im Ratgeberteil „*Wege in Ausbildung und Beschäftigung*“ im Kapitel 1.1 (Heft bitte wenden).

U UN-Behindertenrechtskonvention

Im Dezember 2006 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention – UN BRK). Seit dem 26. März 2009 ist die Konvention geltendes Recht in Deutschland. Sie erfasst die Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen wie zum Beispiel Mobilität, Gesundheit, Bildung, Beschäftigung, Rehabilitation, Teilhabe am politischen und gesellschaftlichen Leben, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung. Grundlegend für die Konvention und die von ihr erfassten Lebensbereiche ist der Gedanke der Inklusion: Menschen mit Behinderung gehören von Anfang an in die Mitte der Gesellschaft. Sie werden nicht als „besonders“ wahrgenommen und bezeichnet. Ihre individuellen Interessen, Talente und Bedürfnisse gelten als zum normalen Spektrum menschlicher Möglichkeiten dazugehörig.

Infokasten 16

Aussagen der UN-Behindertenrechtskonvention zu den Bereichen Bildung und Beschäftigung sowie deren Umsetzung in Europa und Deutschland finden Sie im Ratgeberteil „*Wege in Ausbildung und Beschäftigung*“ im Kapitel 1.1 (Heft bitte wenden).

6 Quellenverzeichnis



6 Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberservice, URL:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A016-Infomanagement/Allgemein/AGS.html> (Stand: 20.09.2012)

Bundesagentur für Arbeit URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26036/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Berufsausbildungsbeihilfe-BAB.html (Stand: 28.09.2012)

Bundesagentur für Arbeit URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26036/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Ausbildungsgeld.html (Stand: 28.09.2012)

Bundesagentur für Arbeit URL:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_8900/Dienststellen/RD-N/Kiel/AA/01-AA-Seiten-nach-Navigation/02-Unternehmen/AGS/F-Schwerbehindertenrecht-marginalspalte.html#d1.4 (Stand: 20.09.2012)

Bundesagentur für Arbeit, Finanzielle Hilfen, Rehabilitation. URL:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27670/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Rehabilitation/Eingliederungszuschuss/Eingliederungszuschuss-Nav.html (Stand: 20.09.2012)

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2010), Berufseinstiegsbegleitung – Bildungsketten – Informationen für Jugendliche, URL:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentralerContent/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Berufseinstiegsbegleitung-Bildungsketten.pdf> (Stand: 08.10.2012)

Bundesagentur für Arbeit Flyer zur Unterstützten Beschäftigung für Arbeitgeber (April 2009) www.arbeitsagentur.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2010). Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden. 63 Beispiele von Menschen mit Behinderungen im Betrieb. Bonn.

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (o.J.) Persönliches Budget. URL:

http://www.budget.bmas.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Pers_Budget/pers_budget_inhalt.html;jsessionid=C5CC82F3D63B0443838DBC9438CE0051.1_cid250 (Stand: 22.08.2012)

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (o.J.) Unterstützte Beschäftigung. URL: http://www.budget.bmas.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Berufstaetigkeit/UB/ub_node.html (Stand: 07.03.2012)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (o.J.) Integrationsprojekte. URL: <http://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Integrationsprojekte/77c437i1p/index.html> (Stand: 02.03.2012)

Deutscher Bundestag (7.10.2008), 16. Wahlperiode. Entwurf eines Gesetzes zur Einführung Unterstützter Beschäftigung. Drucksache 16/10487, S. 9.

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hrsg.) (2009). alle inklusive! Die neue UN-Konvention, Berlin.

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH (2009). TrialNet. Informationen zum Projekt. URL: http://www.trialnet.de/trialnet_projekt.html (Stand: 08.08.2012)

Geduhn, Thomas (Autor), (2010): Das RouterPrinzip Das kleine 1x1 des Berufseinstiegs für junge Menschen mit Behinderungen – Das Buch für Unternehmer, Füngeling Router e.V. (Hg.), Münster.

Hamburger Arbeitsassistenz (HAA), Leitbild, URL: <http://www.hamburger-arbeitsassistenz.de/> (Stand: 21.09.2012)

Hamburger Stadthaushotels, Das Hotel, von Behinderten, URL: <http://www.stadthaushotel.com/Hotel/index.php> (Stand: 22.09.2012)

Handwerkskammer zu Köln – Merkblatt zur betrieblichen Einstiegsqualifizierung (Stand: 22.02.2012)

Integrationsamt Hessen, Faltblatt Arbeitsassistenz, Internetseite URL: http://www.lvw-hessen.de/webcom/show_article.php/_c-329/_nr-20/i.html (Stand:08.10.2012)

Nagy, Thomas J. (Hrsg.) (2006): Handicap 06 – Chancengleichheit am Arbeitsplatz, Ein Leitfaden für Unternehmer, Personalverantwortliche, Arbeitnehmervertreter, Menschen mit Behinderungen und alle, denen diese Thema wichtig ist. Bundessozialamt, Wien.

REHADAT-talentplus (o.J.). Lexikon von A bis Z. URL <http://www.talentplus.de/lexikon/A/index.html> (Stand: 28.02.2012)

Stiftung MyHandicap gGmbH (2011). Menschen mit Behinderungen erfolgreich ins Call-Center integrieren – Ein Ratgeber für Unternehmer in Zusammenarbeit mit dem Call Center Verband Deutschland, München.

Stiftung MyHandicap – Forum, Infos & Adressen für Menschen mit Behinderung. URL: <http://www.myhandicap.de/arbeitsagentur-zuschuesse.html#c25900> (Stand: 21.09.2012)

Thüringer Kultusministerium (TKM) (Hrsg.) (2008): Fachliche Empfehlung zur Sonderpädagogischen Förderung in Thüringen. Weimar: Gutenberg Druckerei GmbH.

Thüringer Ministerium für Familie, Soziales und Gesundheit (Juli 2012): Thüringer Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Pressestelle, Erfurt.

Wikipedia, Arbeitsassistent, URL: <http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsassistent> (Stand: 17.09.2012)

Wikipedia, Berufseinstiegsbegleiter, URL: <http://de.wikipedia.org/wiki/Berufseinstiegsbegleitung>

ZB info der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter: Leistungen an Arbeitgeber (Stand April 2012) oder URL: <http://www.integrationsaemter.de/Publikationen/65c54/index.html>

7 Unterstützer des Projektes "BERUF inklusiv"

- 7.1 Fachbeirat
- 7.2 Transnationale Partner
- 7.3 Weitere Unterstützer

8 Wissenschaftliche Begleitung



7 Unterstützer des Projektes BERUF inklusiv

7.1 Fachbeirat

Bei der Erstellung dieses Ratgebers wurde das Projektteam von BERUF inklusiv maßgeblich durch die Mitglieder des Fachbeirats unterstützt. Das Projektteam von BERUF inklusiv möchte sich an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung bedanken.

Ständige Mitglieder des Fachbeirats waren:

Fox, Bärbel

Beamtin im Thüringer Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Technologie
(in Altersteilzeit)
Bahnhofstr. 2 B
39167 Niederndodeleben
E-Mail: baerbelfox@t-online.de

Gelhausen-Kolbeck, Ulrike

Landesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam
leben – Gemeinsam lernen
Thüringen e. V.
Am Schuttergraben 7
99955 Herbsleben
E-Mail: kolbeckherbsleben@yahoo.de

Harsch, Gunter

COMISY GmbH
Fischmarkt 8
99084 Erfurt
E-Mail: info@comisy.de
Internet: www.comisy.de

Hoffmann, Iris

Finkenweg 90
99098 Erfurt
E-Mail: siri_home@web.de

John, Heike

Integrationsfachberaterin
Integrationsfachdienst für Menschen
mit Schwerbehinderung
Rathenaustraße 43/44
99085 Erfurt
Tel.: 0361 / 60 05140

Schie, Sylvia

Teamleiterin Reha/SB
Agentur für Arbeit Erfurt
Max-Reger-Straße 1
99096 Erfurt

Sieber, Doris

Bereichsleiterin Hilfen für Menschen mit Behinderungen
AWO Thüringen
Pfeifersgasse 12
99084 Erfurt

Tel.: 0361 / 21031153

E-Mail: sieber@awo-thueringen.de

Sommer, Viola

Ehemalige Landesfachberaterin für sonderpädagogische Förderung im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung
Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien
Heinrich-Heine-Allee 2-4
99438 Bad Berka

Wöckel, Winfried

Werkstattleiter
Pößnecker Werkstätten gGmbH
Naßackerstr. 15
07381 Pößneck

7.2 Transnationale Partner

Der Erfahrungsaustausch in Italien und Österreich sowie die anschließende Erstellung der best practices wurden maßgeblich durch unsere Partner in Florenz und Wien im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung zur transnationalen Zusammenarbeit begleitet und unterstützt. Das Projektteam von BERUF inklusiv möchte sich an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung bedanken.

Alexandra Goldbach

ESPRIT Soc. Cons. a r. l.
Via delle Panche 37 C/D
50141 Firenze

E-Mail: a.goldbach@esprit.toscana.it

Internet: www.esprit.toscana.it

Susanne Gabrle

Koordinierungsstelle Jugend – Bildung
- Beschäftigung
Stutterheimstraße 16-18
1150 Wien

E-Mail: susanne.gabrle@wuk.at

Internet: www.koordinationsstelle.at

7.3 Weitere Unterstützer

An dieser Stelle möchte das Projektteam von BERUF inklusiv allen anderen, nicht einzeln benannten Unterstützern Danke sagen, die mit Ihren inhaltlichen Beiträgen und mit ihren Anmerkungen einen Beitrag zur Entstehung des Ratgebers geleistet haben. Vielen Dank für die konstruktive Zusammenarbeit!

8 Wissenschaftliche Begleitung

Das Projekt BERUF inklusiv wurde während der Projektlaufzeit durch Frau Prof. Dr. Ada Sasse und durch Frau Dr. Simone Börner wissenschaftlich begleitet.

Prof. Dr. Ada Sasse

Thüringer Forschungs- und Arbeitsstelle
für Gemeinsamen Unterricht
Nordhäuser Str. 74
Haus 24
99089 Erfurt

Tel.: 0361 / 7814854

E-Mail: ada.sasse@gu-thue.de

Internet: www.gu-thue.de

Dr. Simone Börner

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Institut für Erziehungswissenschaften
Pädagogische Psychologie
Am Planetarium 4
07743 Jena

Tel.: 03641 / 945347

E-Mail: simone.boerner@uni-jena.de

Arbeitskräftepotential erschließen – Chancen nutzen

Jugendliche mit den Förderschwerpunkten Lernen und
Geistige Entwicklung am Übergang
von Schule in Beschäftigung
– Ein Ratgeber für Unternehmen

Impressum

Herausgeber

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement
gemeinnützige GmbH
- ein Unternehmen der AWO Thüringen -
Am Johannestor 23
99084 Erfurt
Tel.: 0361 / 511 500 10
Fax: 0361 / 511 500 19

E-Mail: beruf_inklusiv@ibs-thueringen.de

Internet: www.ibs-thueringen.de

Impressum



Herausgeber

Institut für Berufsbildung und
Sozialmanagement gemeinnützige GmbH
Am Johannerstor 23
99084 Erfurt
Tel.: 0361 - 511 509 10
Fax: 0361 - 511 509 19

beruf_inklusiv@ibs-thueringen.de
www.ibs-thueringen.de
ein Unternehmen der AWO Thüringen

Autoren

Kathleen Müller
René Arnold

Gestaltung

Anne Friedemann

Ort

Erfurt, November 2012

BERUF
inklusive wird gefördert durch:



Komplementärmitel
des
Freistaates Thüringen