



Die Berufsbildungswerke 



Anlagen zum

Abschlussbericht der Gesamtbetreuung

Berichtsstand: 31.12.2013

Textfassung: 2.9.2014

Anlagen

- I. Weitere Initiativen und Programme
 1. Sonderprogramme und länderspezifische Modellprojekte
 2. Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern
- II. Beispiele guter Praxis
- III. Veranstaltungsberichte
- IV. Länderdarstellungen*

*(dieser Teil der Anlagen wird angesichts des Umfangs gesondert mittels eigener Datei bzw. eigenen Ausdrucks zur Verfügung gestellt)

Anlage I.1.

Sonderprogramme und länderspezifische Modellprojekte

Sonderprogramme und länderspezifische Modellprojekte

Im Folgenden werden Programme auf Bundes- und Landesebene aufgeführt, welche für die Zielgruppen von Job4000 relevant sind und entweder ergänzend zur Job4000 Förderung oder als Förder-Alternative für den Personenkreis bereitstehen. Der Vollständigkeit halber werden auch solche Programme mit aufgeführt, die im Laufe des Job4000 Zeitraums beendet wurden und ebenso solche, die in Folge des Job4000-Programms in naher Zukunft beginnen.

• Inhaltsverzeichnis	
Bundesprogramme	4
Landesprogramme und länderspezifische Modellprojekte	5
Baden-Württemberg	6
Bayern	7
Berlin	8
Brandenburg	8
Bremen	9
Hamburg	10
Hessen	10
Mecklenburg-Vorpommern	11
Niedersachsen	11
Nordrhein-Westfalen	13
Rheinland-Pfalz	15
Saarland	16
Sachsen	16
Sachsen-Anhalt	17
Schleswig-Holstein	18
Thüringen	19

Bundesprogramme

Einstiegsqualifizierung nach §54 SGB III

Fördergeber: Bundesagentur für Arbeit

Laufzeit: seit 01.10.2004

Förderart: Zuschuss für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Dauer von sechs bis zwölf Monaten

Ziel: Eröffnung von Perspektiven für den Einstieg in die berufliche Ausbildung durch betriebliche Praktika für Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen

Zielgruppe: Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber mit individuellen Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungskaktionen keinen Ausbildungsplatz haben, und Ausbildungssuchende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, soweit sie zu Beginn der Förderung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Darüber hinaus gehören lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungssuchende dazu.

Umsetzung: Durch das verlängerte Programm sollen 40.000 betriebliche Praktikumsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen geschaffen werden.

JobPerspektive - Beschäftigungsförderung nach § 16e SGB II, ab 01.4.2012 Förderung von Arbeitsverhältnissen gem. § 16 e SGB II (Neufassung)

Fördergeber: Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II (Argen) und Optierende Kommunen

Laufzeit: seit 01.10.2007

Förderart: Zuschuss für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für bis zu 24 Monate, danach ggf. dauerhafte Förderung; ab 01.4.2012 keine dauerhafte Förderung mehr möglich

Ziel: Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Zielgruppe: Langzeitarbeitslose Menschen mit besonderen Vermittlungshindernissen, u. a. Menschen mit Behinderungen

Umsetzung: Seit dem 01.04.2008 gilt der Beschäftigungszuschuss für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Diese Förderung wird nicht mit Job4000 kombiniert.

Ausbildungsbonus nach § 421r SGB III

Fördergeber: Bundesagentur für Arbeit

Laufzeit: 01.08.2008 bis 31.12.2010

Förderart: einmaliger Zuschuss an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, erhöhte Förderung bei behinderten und schwerbehinderten Jugendlichen

Ziel: Schaffung von 100.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für junge Menschen, die bisher weniger Chancen am Ausbildungsmarkt haben

Zielgruppe: Jugendliche, welche die Schule bereits im Vorjahr oder früher verlassen haben

- und sich bereits im Vorjahr oder früher erfolglos um eine berufliche Ausbildung bemüht haben und keinen oder einen Sonder- oder Hauptschulabschluss oder einen mittleren Schulabschluss mit höchstens ausreichenden Abschlussnoten in Deutsch oder Mathematik haben oder lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind
- und sich bereits seit mehr als zwei Jahren erfolglos um eine berufliche Ausbildung bemüht haben oder sich bereits für das Vorjahr oder früher erfolglos um eine berufliche Ausbildung bemüht haben und einen mittleren Schulabschluss haben.

Umsetzung: Die Umsetzung erfolgt im Rahmen des Konzeptes „Jugend – Ausbildung und Arbeit“. Die Zusätzlichkeit muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin durch Bescheinigung der Kammer nachweisen.

Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III, ab 01.04.2012 § 49 SGB III, Neufassung

Anlage I.1.

Sonderprogramme und länderspezifische Modellprojekte

Fördergeber: Bundesagentur für Arbeit, ab 01.04.2012: 50 % Kofinanzierung durch Dritte

Laufzeit: seit 01.02.2009

Ziel: Individuelle Unterstützung von Schülerinnen und Schülern beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung

Zielgruppe: Leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben, den Abschluss der allgemein bildenden Schulen zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen.

Umsetzung: Es sind Maßnahmen zur individuellen Begleitung und Unterstützung förderungsbedürftiger Jugendlicher durch Einstiegsbegleiterinnen und -begleiter vorgesehen. Zur Erprobung wurden in einer Modellphase bundesweit 1000 Schulen (die zum Hauptschulabschluss führen) und Förderschulen ausgewählt. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen des Konzeptes „Jugend – Ausbildung und Arbeit“. Die flächendeckende Umsetzung erfolgt ab 2012.

Vertiefte Berufsorientierungsmaßnahme nach § 33 SGB III, ab 01.04.2012 Vertiefte Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III, Neufassung

Fördergeber: Bundesagentur für Arbeit und Argen/Jobcenter, ab 01.04.2012 nur noch durch die Bundesagentur für Arbeit, 50 % Kofinanzierung durch Dritte

Laufzeit: bis 31.12.2012

Förderart: Maßnahme von max. 4 Wochen Dauer in der unterrichtsfreien Zeit

Ziel: Verbesserung der Vermittlung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern und des beruflichen Entscheidungsverhaltens

Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler; seit 01.02.2007 auch schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Förderbedarf

Umsetzung: Vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung (Kompetenzfeststellungsverfahren, Individuelle Förderplanung, Einbindung des Lernortes Betrieb)

Erweiterte vertiefte Berufsorientierungsmaßnahme nach § 33 SGB III i. V. m. §421 q SGB III, ab 01.04.2012 Erweiterte Berufsorientierung nach § 130 SGB III, Neufassung

Fördergeber: Bundesagentur für Arbeit, 50% Kofinanzierung durch Dritte

Laufzeit: bis 2013

Förderart: Maßnahme, schuljahresbegleitend

Ziel: Verbesserung der Vermittlung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern und des beruflichen Entscheidungsverhaltens

Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler, auch schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Förderbedarf

Umsetzung: Vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung (Kompetenzfeststellungsverfahren, Individuelle Förderplanung, Einbindung des Lernortes Betrieb)

Bund-Länder Programm Initiative Inklusion

Fördergeber: BMAS (Ausgleichsfonds)

Laufzeit: bis 2016 (erste Phase 2011-2013)

Förderumfang: rund 100 Mio. €

Ziel: Förderung der beruflichen Orientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler, Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen und Hinführung zu Ausbildung und Beschäftigung, Förderung der Beschäftigung älterer schwerbehinderten Menschen sowie Förderung der Inklusionskompetenz der Kammern.

Eine aktuelle Übersicht über die Umsetzung der Handlungsfelder 1-3 findet sich als Anlage am Schluss dieses Dokuments.

Landesprogramme und länderspezifische Modellprojekte

- **Baden-Württemberg**

Aktion 1000

Programm des KVJS (Kommunalverband für Jugend und Soziales) in Baden-Württemberg mit verschiedenen Maßnahmen zur Integration von schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Ziel und Zielgruppen: Schaffung von 1000 Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für geistig behinderte oder stärker lernbehinderte Menschen. Zielgruppen sind insbesondere Schulabgängerinnen und Schulabgänger sowie WfbM-Beschäftigte.

Inhalt: Einbeziehung IFD, ehemalige Modellprojekte für den Übergang Schule-Beruf (KoBV und BVE, s.u.), Förderung von Integrationsunternehmen, Einrichtung regionaler Netzwerk- und Berufswegekonferenzen, Förderprogramm „Aktion Arbeit für schwerbehinderte Menschen“ (s.u.) „Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE)“ und „Kooperative Berufsvorbereitung (KoBV)“

Die zunächst modellhaft erprobten Pilotprojekte BVE (2 Jahre) und KoBV (18 Monate) werden seit Herbst 2008 aufeinander aufbauend flächendeckend für „geeignete Schülerinnen und Schüler der Werkstufe der Schule für Geistigbehinderte sowie wesentlich behinderte Absolventinnen und Absolventen der Förderschulen“ umgesetzt.

Förderprogramm „Aktion Arbeit für schwerbehinderte Menschen“

Laufzeit: 01.09.2005 – 31.12.2006, verlängert durch das Programm „Job4000“ in einem ersten Schritt bis 31.12.2009 und in einem zweiten Schritt bis 31.12.2013

Förderungsumfang: Nicht festgelegt

Förderungsfähiger Personenkreis:

Gefördert wird die Teilhabe am Arbeitsleben von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, die zur Erlangung und zum Erhalt eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die berufsbegleitende Unterstützung durch Integrationsfachdienste entsprechend den §§ 109 bis 115 SGB IX angewiesen sind.

Nachdem das BMAS in den Jahren 2007 bis 2013 das Programm Job4000 durchführt, kann das Förderprogramm „Aktion Arbeit“ fortgeführt werden.

Ausbildung Inklusiv

Laufzeit: 01.06.2012 - 31.12.2017

Förderumfang: Förderung an Arbeitgeber/innen bis zu 10.000 € (monatlich bis zu 275 €)

Das Programm wird teilweise mit Mitteln der Initiative Inklusion finanziert (Ausbildungsjahrgänge 2011 und 2012), im Anschluss daran durch das KVJS-Integrationsamt (Ausbildungsjahrgänge 2013 bis 2017).

Förderungsfähiger Personenkreis: Besonders betroffene schwerbehinderte junge Menschen n. § 72 Abs. 1 Nr. 1 a-e SGB IX mit besonderem Unterstützungsbedarf im Rahmen ihrer betrieblichen Ausbildung

Arbeit Inklusiv

Laufzeit: 01.06.2012 - 31.12.2017

Förderumfang: Förderung an Arbeitgeber/innen bis zu 10.000 € (Inklusionsprämien). Förderzusagen werden über fünf Jahre gestellt. Eine Kombination mit dem Förderprogramm „Ausbildung Inklusiv“ ist

möglich (Inklusionsprämie bei Übernahme nach der Ausbildung). Maximaler Lohnkostenzuschuss: 70 %.

Förderungsfähiger Personenkreis: besonders betroffene schwerbehinderte Menschen n. § 72 Abs. 1 Nr. 1 a-e SGB IX mit besonderem Unterstützungsbedarf, insbesondere Schulabgänger/innen und WfbM-Beschäftigte bei der Erlangung und dem Erhalt eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses

Das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ verstetigt das bisherigen Förderprogramm Aktion Arbeit / Job4000 (s.o.).

• **Bayern**

Projekt „Übergang Förderschule – Beruf“

Laufzeit: 01.01.2007 bis 2009

Förderungsumfang: ca. 3 Mio. Euro

Das Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“ will die Teilhabechancen geistig behinderter junger Menschen im beruflichen und gesellschaftlichen Leben verbessern. Es richtet sich an Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ und verfolgt das Ziel, Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) aufzuzeigen, die Schülerinnen und Schüler in der Berufsschulstufe auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten und beim Übergang in die Arbeitswelt zu begleiten. Die Akquise der Praktikums- bzw. Arbeitsplätze übernimmt dabei der zuständige IFD, der sowohl Schülerinnen und Schüler als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber während des Projekts intensiv unterstützt. Die Durchführung erfolgt unter Einbeziehung des Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000.

Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule – Beruf“

Mit der Gesamtmaßnahme wird das Projekt „Übergang Förderschule – Beruf“ in Bayern flächendeckend umgesetzt. Die Gesamtmaßnahme setzt sich zusammen aus den Regelinstrumenten:

- 1) Erweiterte vertiefte Berufsorientierung (§ 421q SGB III):

Laufzeit: 15.12.2009 – 31.08.2011

Förderungsumfang: 534.400 Euro (50 % Agentur für Arbeit, 25 % Kulturministerium, 25 % Arbeits- und Sozialministerium)

- 2) Unterstützte Beschäftigung (§ 38a SGB IX)

Laufzeit: 01.09.2009 – 31.08.2013

Förderungsumfang: 3,4 Mio. €

Inhalt und förderungsfähiger Personenkreis: Schüler/innen von Förderschulen mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung“.

Beteiligte Kostenträger: Bundesagentur für Arbeit, Arbeits- und Sozialministerium, Kultusministerium

Förderprogramm „Chancen schaffen“ bzw. „Chancen schaffen II“

Laufzeit: 01.06.2009 bis 30.06.2011 bzw. 01.01.2012 bis 31.12.2013

Förderumfang: 5,58 Mio. € und 10,5 Mio. € (ab 2012)

Mit dem Sonderprogramm soll eine Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen erreicht werden. Die Schwerpunkte sind Integrationsprojekte, Integrationsfachdienste und Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Förderungsfähiger Personenkreis:

Anlage I.1.

Sonderprogramme und länderspezifische Modellprojekte

Schwerbehinderte Menschen und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 und des § 132 Abs. 2 SGB IX

In Integrationsprojekten sollen 150 bzw. 130 zusätzliche Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen geschaffen werden. Integrationsfachdienste erhalten zur Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen eine Förderung sowie für qualifizierte Fortbildungsangebote ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Investitionskostenzuschüsse.

Werkstatt inklusiv

Förderprogramm des Staatsministeriums für Arbeit und Soziales

Laufzeit: 01.03.2010 – 29.02.2012

Förderungsumfang: 1,8 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

WfbM Beschäftigte

Gefördert werden Außenarbeitsplätze. Die WfbM bekommt hierzu Prämien je Außenarbeitsplatz in Höhe von 3.000 € (ab 30 Wochenstunden) und 1.500 € (zwischen 20 und 30 Wochenstunden).

Chancen schaffen II

Laufzeit: 01.01.2012 – 31.12.2013

Förderungsumfang: 10,5 Mio. Euro für arbeitsplatzbezogene Förderung in Integrationsbetrieben und anderen betriebl. Einrichtungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und für die Unterstützung durch IFD

Förderungsfähiger Personenkreis: Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre

• **Berlin**

Schwerbehinderten-Joboffensive (SchwoB 2010)

Laufzeit: 01.10.2009 – 31.12.2012

Förderungsumfang: 8,7 Mio. Euro

Förderungsfähiger Personenkreis:

In Anlehnung an das Programm Job4000 werden besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gefördert, die auf eine berufsbegleitende Unterstützung durch den Integrationsfachdienst angewiesen sind. Eine besondere Zielgruppe sind schwerbehinderte Menschen aus dem Arbeitsbereich der WfbM, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten, sowie schwerbehinderte jugendliche Schulabgängerinnen und Schulabgänger.

• **Brandenburg**

Modellprojekt „Übergang Schule - Beruf“

Laufzeit: 01.09.2009 bis 31.08.2013

Förderungsfähiger Personenkreis:

Anlage I.1.

Sonderprogramme und länderspezifische Modellprojekte

Schülerinnen und Schüler aus Schulen mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ ab ca. 3 Jahre vor Schulende.

Die Umsetzung erfolgt in der Modellregion Arbeitsagenturbezirk Potsdam (Schulen in den Städten Potsdam, Brandenburg und in den Landkreisen: Potsdam-Mittelmark und Teltow-Fläming).

• **Bremen**

Projekt „Integration von Menschen mit Behinderung in den regionalen Arbeitsmarkt“

Laufzeit: 01.09.2006 bis 31.08.2007

Förderungsfähiger Personenkreis:

Personenkreis der SGB II-Berechtigten, d.h. schwerbehinderte Menschen im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses (§ 104 Abs. 3 SGB IX i. V .m. § 16 SchwbAV).

Ergänzungsvereinbarung mit dem IFD für das Programm Job4000

Förderzeitraum: 01.03.2007 – 31.12.2009

Zielgruppen: Schwerbehinderte Menschen, schwerbehinderte Jugendliche und schwerbehinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger

Regionales Arbeitsmarktprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit besonders betroffener schwerbehinderter Menschen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe – Rechtskreis SGB II und SGB III

Laufzeit: 01.03.2008 – 28.02.2009, verlängert bis 28.02.2011

Förderdauer: bis zu 6 Monaten, in Ausnahmefällen bis zu 12 Monaten

Förderumfang: Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bis zu 100 % und Prämien bis zu 5.000 €

Ergänzend zu Arbeitsmarktprogrammen des Landes Bremen

Besondere Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Laufzeit: seit 01.03.2009

Fördervolumen: 0,6 Mio. € jährlich

Arbeitsmarktprogramm PLUS

Laufzeit: seit 01.03.2011 bis 31.12.2012, verlängert bis 31.12.2017

Fördervolumen: 1.44 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schwerbehinderte Menschen, die ohne die Leistungen des Förderprogramms nicht in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können.

JobBudget

Laufzeit: 01.01.2012-31.12.2014

Förderungsfähiger Personenkreis: Beschäftigte der WfbM

Fördervolumen: 259.200 Euro

Kostenträger: Integrationsamt und Werkstatt Bremen

Werkstattbeschäftigte werden beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von IFD unterstützt. JobBudget wurde von 2008 bis 2011 als Modellprojekt in 5 Regionen, u. a. in Bremen umgesetzt.

- **Hamburg**

Sonderprogramm zur verstärkten Unterbringung von Schwerbehinderten im Öffentlichen Dienst / 10er Programme des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg

Laufzeit: seit 1986

Förderungsfähiger Personenkreis:

WfbM-Beschäftigte, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (öffentlicher Dienst) wechseln.

Es bestehen feste Arbeitsplatzkontingente in den Hamburger Behörden, die ausschließlich der genannten Zielgruppe vorbehalten sind.

Ergänzung zum Programm Job4000 (Bereich Beschäftigung)

Laufzeit: bis 31.12.2018, Antragstellung bis 30. November 2013

Fördervolumen: nicht festgelegt

Mit der Ergänzung sollen neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden und mindestens 30 schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 109 Abs. 2 SGB IX mit Hilfe der Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

Hamburger Budget für Arbeit

Laufzeit: 01.09.2012 bis 31.08.2016 (Modellphase)

Förderungsumfang / Förderleistungen: Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber/innen bis 70 % (max. 1.100 € pro Monat bei Vollzeitarbeitsverhältnissen, max. 900 € bei Teilzeitarbeitsverhältnissen ab 25 Std. pro Woche). 100 neue Arbeitsplätze sollen im Laufe der Modellphase geschaffen werden.

Förderungsfähiger Personenkreis: Menschen, die im Arbeitsbereich einer WfbM arbeiten und die in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechseln wollen

- **Hessen**

4. Hessisches Schwerbehinderten Programm

Laufzeit: 01.01.2006 bis 31.12.2008, verlängert bis 31.12.2012

Förderungsumfang: 2,2 Mio. € pro Jahr, insgesamt 15,4 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Gefördert werden hauptsächlich schwerbehinderte Menschen mit Hauptwohnsitz Hessen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) oder die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (Kap. 12 SGB IX) oder in einem Integrationsprojekt (Kap. 11 SGB IX) eingestellt werden.

Mecklenburg-Vorpommern

Landessonderprogramm

Laufzeit: 01.08.2003 bis 31.12.2008

Förderungsumfang: 0,875 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schwerbehinderte Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen

• Niedersachsen

Ergänzung zum Programm Job4000

Laufzeit: 01.06.2008 - bis zur Erreichung der Mittelbindung

Förderungsumfang: 1,8 Mio. €

Das Bund-Länderprogramm Job4000 wurde durch ein spezifisches Länderprogramm insbesondere für die Säule 1 aufgestockt. Hierdurch sollen noch einmal 50 Vollzeit Arbeitsplätze zusätzlich zu den schon geplanten 90 Plätzen geschaffen werden.

Zweite Ergänzung zum Programm Job4000

Laufzeit: 01.06.2009 - bis zur Erreichung der Mittelbindung

Förderungsumfang: 1,8 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen

Die Förderung erfolgt analog der Förderung nach Job4000 – Säule 1.

Dritte Ergänzung zum Programm Job4000

Laufzeit: 01.10.2010 - bis zur Erreichung der Mittelbindung

Förderungsumfang: zu Beginn insgesamt 6,5 Mio. €. Dieser Betrag wurde im Jahr 2011 auf 12 Mio. € erhöht.

Förderungsfähiger Personenkreis:

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen

Die Förderung erfolgt analog der Förderung nach Job4000 – Säule 1.

Sonderprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Laufzeit: 01.10.2010 – 30.09.2011

Förderungsumfang: insgesamt 4,5 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schwerbehinderte Menschen

Die Förderung erfolgt analog der Förderung nach Job4000 – Säule 1.

Budget für Arbeit

Laufzeit: seit 01.01.2008

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schwerbehinderte Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen

• **Nordrhein-Westfalen**

Aktion Integration IV

Laufzeit: 01.07.2004 bis 31.12.2007

Förderungsumfang: ca. 44 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Arbeitslose schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 104 Abs. 1 Ziffer 3 SGB IX. Ihnen soll die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses, eines Ausbildungsverhältnisses oder eines Beschäftigungsverhältnisses zur beruflichen Bildung ermöglicht werden.

Schwerbehinderte Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen und Jugendliche aus Förderschulen mit den Schwerpunkten geistige und körperliche Entwicklung, Hören und Sehen sowie aus integrativer Beschulung. Sie sollen beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Landesprogramm „Integration unternehmen!“ - 1000 neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen in NRW

Laufzeit: 01.01.2008 -31.12.2010

Förderungsumfang: 20 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 132 Abs. 2 SGB IX) in Integrationsprojekten – insbesondere langzeitarbeitslose Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen (§ 16e SGB II), Schulabgängerinnen und Schulabgänger und WfbM-Beschäftigte beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Sonderarbeitsmarktprogramm „aktion5“

Laufzeit: 01.01.2008 - 31.12.2012, verlängert bis 31.12.2017

Förderungsumfang: ca. 30 Mio. € bis 2012 sowie 40 Mio. € von 2013 - 2017

Förderungsfähiger Personenkreis:

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt unter ausdrücklicher Beachtung schwerbehinderter arbeitsloser Frauen.

Schwerbehinderte Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, die gezielt und in Kooperation mit dem IFD auf ein Arbeitsverhältnis unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereitet werden oder mit den Leistungen dieses Programms in der Lage sind, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einzugehen.

Schwerbehinderte Jugendliche, die von der Förderschule oder aus integrativer Beschulung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Arbeitsuchende schwerbehinderte Menschen mit einer psychischen Erkrankung nach erfolgter medizinischer Behandlung oder Rehabilitation.

Das Programm greift bei der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung die Regelung des laufenden Bundesprogramms Job4000 auf, kann mit diesem kombiniert werden und es gegebenenfalls ergänzen.

Projekt: „Kombinierte finanzielle und fachliche Leistungen zur Unterstützung der Integration von Werkstattbeschäftigten in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes“

Projekt des Landschaftsverbandes Rheinland

Laufzeit: 01.01.2008 – 31.12.2010

Förderungsfähiger Personenkreis:

Personen bei denen eine wesentliche Behinderung vorliegt und die damit die Zugangsvoraussetzungen für eine Werkstatt erfüllen.

Der Integrationsfachdienst wird für die Vermittlung des Personenkreises beauftragt. Betriebe erhalten eine Förderung der Lohnkosten in Höhe von etwa 30-35 % der Arbeitgeberbrutto-Lohnkosten.

Projekt: „Übergang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn“

Projekt des Landschaftsverbandes Rheinland

Laufzeit: 01.01.2011 – 31.12.2015

Förderungsfähiger Personenkreis:

Beschäftigte mit Schwerbehinderung aus dem Arbeitsbereich einer WfbM und schwerbehinderte Abgängerinnen und Abgänger von (Förder-)Schulen mit einer wesentlichen Behinderung. Weiterhin Werkstattbeschäftigte mit Schwerbehinderung und einer wesentlichen Behinderung aus dem Berufsbildungsbereich.

Für diesen Personenkreis soll durch die Förderung ein Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Modellprojekt: „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“

Projekt des Landschaftsverbandes Rheinland

Laufzeit: 01.01.2012 – 31.12.2014

Förderungsfähiger Personenkreis: Menschen mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII

Zuschüsse an Arbeitgeber/innen in Höhe von 75 % der monatlichen Vergütung

„Übergang Plus“

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Laufzeit: 01.09.2008 – 31.12.2010

Förderungsfähiger Personenkreis:

Behinderte Menschen (§ 2 SGB IX) sowie schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX), die im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt sind.

Betriebe erhalten bei Einstellung einer Person der Zielgruppe einen monatlichen Nachteilsausgleich in Höhe von 300 € für i. d. R. max. fünf Jahre. In Einzelfällen kann der Betrag auf 450 Euro bzw. 600 € erhöht werden.

100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene.

Aufstockung auf 150 zusätzliche Ausbildungsplätze ab 2011

Laufzeit: seit dem Ausbildungsjahr 2006/2007

Förderungsumfang 2011/2012: 2,3 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene mit körperlicher, psychischer, sinnesbezogener oder mehrfacher Behinderung

Anlage I.1.

Sonderprogramme und länderspezifische Modellprojekte

Integration (schwer-)behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt

Schwerpunkt: Förderung der betrieblichen Ausbildung behinderter Jugendlicher.

Förderungsfähiger Personenkreis:

Behinderte Menschen gemäß § 19 Abs.1 und 2 SGB III

STAR – Schule trifft Arbeitswelt

Laufzeit: 01.02.2009 – 31.07.2011

Förderungsumfang: 1,8 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Jugendliche mit Behinderung beim Übergang von der (Förder-)Schule in den Beruf

STARTKLAR!

Laufzeit: seit 2010 zunächst in einigen Modellregionen, voraussichtlich ab Schuljahr 2012/13 flächendeckend

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schüler/innen an Haupt-, Gesamt- und Förderschulen.

Ziel ist die individuelle Förderung beim Übergang von der Schule in die Ausbildung, beginnend im drittletzten Schuljahr.

Budget für Arbeit

Der Landschaftsverband Rheinland führt unter dem programmatischen Begriff „LVR-Budget für Arbeit“ seine Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich des Übergangs von einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) sowie aus der Schule – für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf - auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zusammen. Es handelt sich nicht um ein eigenständiges Programm, vielmehr bündelt das LVR-Budget für Arbeit unterschiedliche Modelle und Programme zur Förderung von alternativen Beschäftigungsformen zur WfbM unter einem einheitlichen Namen.

Modellphase „LWL Zuverdienst“

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Laufzeit: 01.09.2012 – 31.08.2014

Zuschüsse an Arbeitgeber/innen in Höhe von 50 % des monatlichen AG-Brutto sowie pauschal 210 € für einen ergänzenden besonderen Aufwand

• **Rheinland-Pfalz**

Landessonderprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Laufzeit: seit 01.06.2007

Förderungsumfang: 1,8 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Besonders betroffene schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX mit Hauptwohnsitz in Rheinland-Pfalz; u. a.

Anlage I.1.

Sonderprogramme und länderspezifische Modellprojekte

junge Menschen bis 25 Jahre und Menschen, die aus dem Berufsbildungsbereich oder nach Abschluss des Berufsbildungsbereichs - ohne Empfehlung für den Arbeitsbereich der WfbM - auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhalten eine Integrationspauschale von bis zu 4.000 €.

„Budget für Arbeit“

Laufzeit: seit 01.09.2007 (vorher modellhaft erprobt)

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schwerbehinderte Menschen aus dem Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen oder mit einer Empfehlung des Fachausschusses für den Arbeitsbereich der WfbM.

Flächendeckende Ausweitung der IFD-Beauftragung für den Übergang Schule-Beruf

Laufzeit: seit 01.01.2009 (Ausweitung des im Juli 2007 durch Job4000 gestarteten Modellprojektes)

Förderungsumfang: 1 Mio.€ (Landesmittel und Ausgleichsabgabe)

Förderungsfähiger Personenkreis:

Behinderte Schülerinnen und Schüler von Förderschulen mit den Schwerpunkten „Ganzheitliche Entwicklung bzw. Lernen“ sowie von Schwerpunktschulen

• **Saarland**

Saarländisches Teilhabeprogramm

Laufzeit: seit 01.11.2005 bis 30.06.2009 (wird als Modellprojekt halbjährlich verlängert)

Förderungsumfang: aktuell 2 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen mit Hauptwohnsitz im Saarland, die zuvor in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen an einer Maßnahme im Berufsbildungsbereich teilgenommen haben oder im Arbeitsbereich beschäftigt waren.

Schwerbehinderte Menschen mit einem GdB von wenigstens 50 allein infolge einer seelischen Behinderung; auch ohne amtliche Anerkennung bei Vorliegen von Ersatznachweisen.

• **Sachsen**

Arbeitsmarktprogramm zum Abbau der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen

Laufzeit: 01.01.2005 bis 31.12.2010

Förderungsumfang: 2 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, die in Sachsen arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht und arbeitssuchend gemeldet sind.

Sächsisches Arbeitsmarktprogramm zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen

Laufzeit: 01.01.2011 bis 31.12.2013

Förderungsumfang: 5 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schwerbehinderte Menschen gemäß § 2 SGB IX, wenn diese von Arbeitslosigkeit bedroht, arbeitslos oder arbeitsuchend sind.

Betriebe erhalten Prämien für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Die Höhe wird nach Betriebsgröße gestaffelt und ist für unbefristete Arbeitsverträge höher als für befristete Arbeitsverträge. Erstprämie: 700 – 2.000 Euro, Zweitprämie nach 12 Monaten, wenn das Arbeitsverhältnis noch besteht: 700 – 1.000 Euro

Ausgeschlossen von der Förderung sind Arbeitsverhältnisse, die bereits mit Job4000-Mitteln gefördert werden.

Projekt „Spurwechsel“

Laufzeit: ab 01.01.2012

Förderungsfähiger Personenkreis: Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, die in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechseln.

Betriebe erhalten eine Förderung des Arbeitsverhältnisses in Höhe von max. 400 € pro Monat. Die konkrete Höhe ist abhängig von der Gewährung von Eingliederungszuschüssen durch die Agentur für Arbeit und der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

• **Sachsen-Anhalt**

Berufliche Wiedereingliederung von Behinderten in den ersten Arbeitsmarkt

Laufzeit: 01.10.2007 – 31.12.2015; 9 Monate pro Projekt

Art der Förderung: Zuschuss für Bildungseinrichtungen

Förderungsumfang: maximal 150.000 € pro Projekt

Förderungsfähiger Personenkreis: Arbeitlose Menschen mit einer körperlichen, geistigen und / oder seelischen Behinderung

Förderfähigkeit: Projekte zur Vermittlung von arbeitsplatzbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer Berufstätigkeit befähigen und den spezifischen Problemlagen der Betroffenen gerecht werden.

Arbeitsmarktprogramm „Arbeitsplätze für schwerbehinderte Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr sowie Beschäftigte aus WfbM im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“

Laufzeit: 01.01.2009 – 31.12.2011

Förderungsumfang: 3 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Gefördert wird die Einstellung und Beschäftigung von folgenden schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Sinne des § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a bis d SGB IX: Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr sowie Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Arbeitsmarktprogramm „Arbeitsplätze für schwerbehinderte Jugendliche bis zum 30. Lebensjahr“

Laufzeit: 01.05.2010 – 31.12.2012

Förderungsumfang: 8 Mio. €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Gefördert wird die Einstellung und Beschäftigung von folgenden schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Sinne des § 104 Abs.3 SGB IX: junge Menschen bis zum 30. Lebensjahr sowie Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, langzeitarbeitslose, schwerbehinderte Menschen ab dem 55. Lebensjahr sowie langzeitarbeitslose, schwerbehinderte, alleinerziehende Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt mit den Trägern der Grundsicherung.

Landesmodellprojekt Übergang Schule – Beruf

Laufzeit: 01.09.2011 – 31.12.2019

Förderungsfähiger Personenkreis: Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und weitere schwerbehinderte Schüler/innen

Finanzierung durch Mittel der Initiative Inklusion (Handlungsfeld 1) und des Landes

• **Schleswig-Holstein**

Inklusionsprojekt Übergang Schule – Beruf

Laufzeit: seit 01.05.2008

Förderungsumfang: ca. 6,8 Mio. € für die Jahre 2011 - 2014

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit geistigen Behinderungen.

Die Umsetzung erfolgte zunächst in zwei Modellregionen und wurde dann landesweit implementiert.

Landesprogramm „Übergang Schule – Beruf“

Laufzeit: seit Beginn des Schuljahres 2010/2011

Förderungsfähiger Personenkreis:

Schülerinnen und Schüler mit „geistiger“ oder „körperlicher“ Behinderung

Mit dem Programm werden die im Inklusionsprojekt (s.o.) erprobten Modelle in ganz Schleswig-Holstein flächendeckend umgesetzt.

Landesprogramm „Aktionsbündnis SH“

Laufzeit: seit 27.02.2012 (für drei Jahre)

Förderungsumfang: 800.000 €

Förderungsfähiger Personenkreis:

Menschen mit Schwerbehinderung

Durch abgestimmte Beratung und Unterstützung sowohl von Arbeitgeber/innen als auch von arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen soll eine passgenaue Besetzung von Arbeitsplätzen ermöglicht werden.

- **Thüringen**

Programm zur besonderen Förderung der Eingliederung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen

Laufzeit: seit 15.05.2009 – 30.04.2011

Förderungsfähiger Personenkreis:

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 72 Abs. 1 SGB IX, deren Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt infolge Langzeitarbeitslosigkeit zusätzlich erschwert ist.

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Die Bundesregierung hat mit Blick auf die Behindertenrechtskonvention einen Nationalen Aktionsplan vorgelegt, der auch Maßnahmen für eine inklusive Arbeitswelt enthält. Als Teil des Nationalen Aktionsplanes wurde das Programm „Initiative Inklusion“ geschaffen. Die Richtlinie zum neuen Bundesprogramm wurde im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht und trat am 1. Oktober 2011 in Kraft. Das BMAS sieht durch den prognostizierten Fachkräftebedarf verbesserte Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung. Um diese Chancen zu nutzen, wurde die Initiative Inklusion initiiert. Die aktuelle Richtlinie weist als zusätzliche Maßnahmen die Handlungsfelder

- **„Berufsorientierung“ (Handlungsfeld 1 – H 1)**
- **„neue betriebliche Ausbildungsplätze für junge schwerbehinderte Menschen“ (Handlungsfeld 2 – H2)**
- **sowie „neue betriebliche Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen“ (Handlungsfeld 3 – H3) aus.**

Es wurde in der Richtlinie kein Handlungsfeld für die Inklusionskompetenz der Kammern definiert. Dieses wurde separat veröffentlicht und ausgeschrieben. Die Handlungsfelder der Initiative Inklusion entsprechen in etwa den Säulen von Job4000. Unterschiede zwischen beiden Programmen sind dennoch vorhanden und beziehen sich auf das Gesamtvolumen, die geplanten Förderzahlen und die etwas modifizierte Ausgestaltung der Handlungsfelder. Die Richtlinie Initiative Inklusion sieht keine Mitfinanzierung der Länder vor.

Darüber hinaus ist bei der Initiative Inklusion keine Evaluation durch einen Projektträger, sondern eine Berichtslegung durch die Länder vorgesehen.

Neun Länder haben bislang Landesaktionspläne für die Umsetzung der Initiative Inklusion verabschiedet. Dies sind Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

In vier Ländern werden Landesaktionspläne vorbereitet. Dies sind Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Darüber hinaus hat Hamburg als erstes Bundesland ein Inklusionsbüro eingerichtet.

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Bund	<p>In den Schuljahren 2011/2012 und 2012/2013 sollen rund 20.000 schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf durch Maßnahmen zur verbesserten beruflichen Orientierung gefördert werden.</p> <p>Berufsorientierungsmaßnahmen können Kompetenz- und Potentialanalysen, Praktika in Betrieben sowie die Begleitung beim Übergang in das Arbeitsleben sein. Sie werden in der Regel innerhalb der letzten beiden Schuljahre durchgeführt.</p> <p>Budget: bis zu 40 Millionen €</p>	<p>Es sollen mindestens 1.300 neue betriebliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen geschaffen werden. Neu heißt, dass die Besetzung erstmals durch diese Zielgruppe erfolgte. Die Möglichkeiten der §§ 64 ff. BBiG bzw. des § 42 m HwO sollen genutzt werden. Die Förderung gilt nur für Ausbildungen, die von Oktober 2011 bis Dezember 2013 beginnen. Darüber hinaus können Maßnahmen zur Heranführung an eine betriebliche Ausbildung gefördert werden. Die Förderung des Ausbildungsplatzes ist individuell unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung auszurichten und beträgt bis zu 10.000 € pro Platz. Eine Kombination mit Job4000-Mitteln ist ausgeschlossen.</p> <p>Budget: bis zu 15 Millionen €</p>	<p>Es sollen mindestens 4.000 neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen, insbesondere für Frauen bzw. Leistungsempfänger/-innen der Grundsicherung, geschaffen werden. Der Begriff „ältere“ bezieht sich auf das vollendete 50. Lebensjahr. Der Arbeitsplatz ist neu, wenn die Besetzung erstmals durch die beschriebene Zielgruppe erfolgt.</p> <p>Die arbeitsplatzbezogene Förderung dauert bis zu drei Jahre, ist individuell auszurichten und beträgt bis zu 10.000 € pro Platz.</p> <p>Budget: bis zu 40 Millionen €</p>	
<p>Die Initiative Inklusion ist Teil des nationalen Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-BRK.</p> <p>Die Mittel sollen vorhandenes Förderinstrumentarium stärken bzw. neue Maßnahmen entwickeln. Parallelstrukturen sind zu vermeiden und andere Förderungen der Länder und der Träger werden nicht ersetzt. In den Handlungsfeldern „Neue betriebliche Ausbildungsplätze“ und „Neue betriebliche Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen“ wird explizit auf das gesetzliche Instrumentarium zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben hingewiesen.</p>				
BA	<p>RD: Vereinbarung zwischen dem jeweiligen Land und der RD zur Gestaltung der BO-Maßnahmen. Die RD unterstützen und beraten die Länder bei der konkreten Ausgestaltung. Länder stimmen ihren</p>	<p>RD: Prüfen bei Punkten, die den Aufgabenbereich der BA bzw. der Jobcenter betreffen, ihre inhaltlich-fachlichen Mitgestaltungsmöglichkeiten und vereinbaren ggf. eine entsprechende Zusammenarbeit mit den Ländern. Unterstützen und beraten bei der inhaltlichen Förderung neuer Ausbildungsplätze. Die Länder stimmen ihren Bericht mit der RD ab. Agenturen für Arbeit unterstützen bei der Ausbildungsvermittlung im</p>		

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Bund und BA

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
	Bericht mit der RD ab. Agenturen für Arbeit setzen Maßnahmen in ihren Bezirken um. Es erfolgt keine eigene Datenerhebung der AA.	Rahmen des zwischen RD und Land ausgestalteten Handlungsfeldes. Es erfolgt keine eigene Datenerhebung.		
BIH	Vgl. Länderdarstellungen			

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Baden-Württemberg	<p>Etablierte Unterstützungsangebote zur Berufsorientierung (BVE / KoBV) sollen ausgeweitet werden.</p> <p>Schritt 1: im Zeitraum vom 01.09.2011 bis zum 31.12.2012 werden über die bisherigen BVE-Standorte hinaus weitere Schulen mit den Förderschwerpunkten geistige und lernbehinderte Menschen einbezogen. Hinzukommen Förderschulen mit den Förderschwerpunkten Sehen, Hören, Sprache sowie körperliche und motorische Entwicklung</p> <p>Schritt 2: mit Beginn des Schuljahres 2012/2013 sollen alle Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Prozess der vertieften Berufsorientierung einbezogen werden.</p> <p>Laufzeit: Schuljahre 2011/2012 sowie 2012/2013</p> <p>Durchführung durch IFD</p>	<p>Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Baden-Württemberg. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Insbesondere Berücksichtigung von Jugendlichen, die im Handlungsfeld 1 unterstützt wurden.</p> <p>Zielgruppe: Menschen mit Schwerbehinderung i.S.d. § 2 Abs. 2 oder 3 SGB IX bzw. gem. § 68 Abs. 4 SGB IX, Altersgrenze: keine Vollendung des 27. Lebensjahres</p> <p>Laufzeit: 01.09.2011 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Prämie: es können bis zu 10.000 € gewährt werden.</p> <p>Betreuungs- und Unterstützungsleistungen werden vom IFD erbracht. Antragstellung des AG vor Abschluss des Vertrages.</p>	<p>Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Baden-Württemberg. Besondere Berücksichtigung von arbeitslosen Frauen und Empfänger/innen von Leistungen der Grundsicherung. Neu ist der Arbeitsplatz, wenn er erstmals mit einem älteren schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr.</p> <p>Laufzeit: 01.03.2012 bis 2018 (Einstellung bis 31.12.2015)</p> <p>Prämie: Höchstförderung 10.000 € je Arbeitsplatz, abhängig von Art d. Arbeitsvertrages. Fachliche Durchführung durch Agenturen für Arbeit</p> <p>Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, der RD und dem KVJS (09.02.2012)</p>	
	Kooperationsvereinbarungen zwischen dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, dem Kultusministerium, der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und dem Kommunalverband für Jugend und Soziales (08.12.2011)			

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Bayern

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Bayern	<p>IFD sollen in den Schuljahren 2011/2012 und 2012/2013 jeweils 1.500 schwerbehinderte Schüler/innen aus allgemeinbildenden Schulen (auch Förderschulen) individuell über ihre beruflichen Perspektiven beraten (BO).</p> <p>Umsetzung im Rahmen des Programms „Berufsorientierung individuell“</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen Bayerischem Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus und der RD Bayern</p>	<p>Schaffung von bis zu 195 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Bayern.</p> <p>Laufzeit: 01.01.2012 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn), dann 2018</p> <p>Prämie: es können bis zu 10.000 € gewährt werden.</p> <p>Antragstellung vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses</p> <p>Begleitung der Ausbildung durch den IFD</p> <p>Vereinbarung von Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und Integrationsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales</p> <p>Auswahl und Platzierung der Auszubildenden und Arbeitnehmer-innen durch die Agenturen für Arbeit. Bewilligung und Auszahlung durch das Integrationsamt.</p>	<p>Schaffung von bis zu 601 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Bayern.</p> <p>Laufzeit: 2011 bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung 10.000 € je Arbeitsplatz über drei Jahre</p> <p>Antragstellung vor Abschluss eines Arbeitsvertrages</p>	

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Berlin	<p>In den Schuljahren 2011/2012 und 2012/2013 sollen ca. 900 Schüler/innen (i.d.R. in den letzten beiden Schuljahren) mit sonderpädagogischem Förderbedarf durch Berufsorientierungsmaßnahmen gefördert werden.</p> <p>Start: Februar 2012</p> <p>Beauftragung IFD (unterstützt durch BBW)</p> <p>Vereinbarung zwischen der für Bildung und für Soziales zuständigen Senatsverwaltungen, dem Landesamt für Gesundheit und Soziales (Integrationsamt) und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (11.2011)</p>	<p>Schaffung von mindestens 59 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Berlin. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Laufzeit: 2011 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Prämie: es können bis zu 10.000 € gewährt werden, 4.000 € zu Beginn, 2.000 € nach Abschluss der Ausbildung, 4.000 € bei unbefristeter Übernahme, 2.000 € bei befristeter Übernahme.</p> <p>Zusätzlich bei besonders betroffenen schwerbehinderten Jugendlichen: 6.000 € zu Beginn, 4.000 € nach Abschluss der Ausbildung, 6.000 € bei unbefristeter Übernahme sowie 4.000 € nach einem Jahr in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, 4.000 € bei befristeter Übernahme</p>	<p>Schaffung von mindestens 181 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitsuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Berlin. Besondere Berücksichtigung von arbeitslosen Frauen und Empfänger/innen von Leistungen der Grundsicherung. Neu ist der Arbeitsplatz, wenn er erstmals mit einem älteren schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Laufzeit: 2012 bis 2018 (Einstellungszeitraum bis 31.12.2015)</p> <p>Prämie: Höchstförderung 15.000 € je Arbeitsplatz in drei Jahresraten</p> <p>Zusätzliche Förderung des Landes bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen: Aufstockung bis zu 30.000 €</p>	
		<p>Kooperationsvereinbarung zwischen der Senatsverwaltung, dem Landesamt für Gesundheit und Soziales (Integrationsamt) und Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (02.2012).</p> <p>Verwaltungsmäßige Durchführung durch Integrationsamt, Akquise Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in Verantwortung der Agenturen für Arbeit und JobCentern.</p>		

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Brandenburg	<p>Insbesondere schwerbehinderte Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Bereichen geistige Entwicklung, körperlich-motorische Entwicklung, Hören und Sehen sollen in den Schuljahren 2011/2012 und 2012/2013 gefördert werden (2 jährige Berufsorientierung)</p> <p>Integrationsamt: verwaltet die Mittel</p> <p>Durchführung durch IFD</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (30.11.2011)</p>	<p>Schaffung von mindestens 38 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Brandenburg. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Laufzeit: 2012 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn), bis 2016</p> <p>Prämie: es können bis zu 10.000 € gewährt werden, 4.000 € nach Ablauf der Probezeit, 2.000 € nach Abschluss des 1. Jahres, 2.000 € nach Abschluss des 2. Jahres, 2.000 € nach Abschluss der Ausbildung, AA übernehmen Vermittlung von Azubi und Betrieb.</p> <p>Verwaltungsmäßige Durchführung durch das Integrationsamt</p> <p>Zusätzlich : 2.500 € bei befristeter Übernahme (mindestens 1 Jahr), 5.000 € bei unbefristeter Übernahme</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und der der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (03.05.2012) Projektbegleitung durch Projektbeirat</p>	<p>Schaffung von bis zu 118 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 45 Jahre in Betrieben in Brandenburg. Neu ist der Arbeitsplatz, wenn er erstmals mit einem älteren schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr und mindestens 18 Wochenstunden.</p> <p>Laufzeit: 2012 bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung 10.000 € je Arbeitsplatz über drei Jahre</p> <p>Verwaltungsmäßige Durchführung durch das Integrationsamt</p> <p>Kooperationsvereinbarung in Vorbereitung</p>	

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Bremen

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Bremen	<p>Schwerbehinderte Schüler/innen aller Schulformen können Angebote des IFD Bremen und Bremerhaven in Anspruch nehmen.</p> <p>Umsetzung in 4 Modulen</p> <p>Kooperationsvereinbarung von Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit sowie der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit</p>	<p>Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Bremen. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Laufzeit: 01.01.2012 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Prämie: es können bis zu 10.000 € gewährt werden.</p>	<p>Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Bremen. Neu ist der Arbeitsplatz, wenn er erstmals mit einem älteren schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr und mindestens 18 Wochenstunden.</p> <p>Laufzeit: 2012 bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung 10.000 € je Arbeitsplatz über drei Jahre</p>	
		Kooperationsvereinbarung zwischen Freie Hansestadt Bremen, der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen und den Jobcentern Bremen und Bremerhaven		

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Hamburg	<p>In den Schuljahren 2012/2013 sowie 2013/2014 sollen bis zu 471 schwerbehinderte Schüler/innen in den Vorabgangsklassen Hamburger Schulen gefördert werden. Beauftragung eines Dritten in Absprache mit der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB)</p> <p>Laufzeit: bis 30.09.2015</p> <p>Durchführung durch IFD (nach Ausschreibung)</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen Freier und Hansestadt Hamburg (Schulbehörde, Sozialbehörde und Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit)</p>	<p>Schaffung von bis zu 30 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Hamburg. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Altersgrenze: keine Vollendung des 27. Lebensjahres</p> <p>Laufzeit: 07.09.2012 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn), bis 2016</p> <p>Prämie: bis zu 3.000 € bei Abschluss und Dauer der Ausbildung von länger als 6 Monate, bis zu 3.000 € nach Teilnahme an der Zwischenprüfung, bis zu 4.000 € bei bestandener Ausbildung und Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis von mindestens 1 Jahr, 100 Prozent der Prämie bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, 75 Prozent für sonstige Schwerbehinderte und Gleichgestellte</p>	<p>Schaffung von bis zu 100 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Hamburg.</p> <p>Laufzeit: 2012 bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung 10.000 € je Arbeitsplatz über drei Jahre, bis zu 3.000 € bei Abschluss des Arbeitsvertrages und Dauer der Beschäftigung von länger als 6 Monate, bis zu 3.000 € bei einer Beschäftigung von einem Jahr, 4.000 € bei einer Beschäftigung von zwei Jahren, bei Erfüllung der Beschäftigungspflicht 100 Prozent der Prämie, bei Nichterfüllung 75 Prozent</p>	
		<p>Förderrichtlinie des Bund-Länder-Programmes Initiative Inklusion – Handlungsfeld Ausbildung und Arbeit, Amtlicher Anzeiger Teil II HH (07.09.2012), Antragstellung vor Abschluss des Vertrages beim Integrationsamt</p>		

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Hessen

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Hessen	<p>Aufbau von Strukturen und Maßnahmen zur verbesserten Orientierung schwerbehinderter Schüler/innen. Insbesondere Schüler/innen mit den Förderschwerpunkten Sehen, Hören, körperliche und motorische Entwicklung sowie geistige Entwicklung der Abgangsjahre 2011/2012 sowie 2012/2013 sollen erreicht werden.</p> <p>Die BBW in Hessen wurden als verantwortliche Maßnahmenträger zur Durchführung des auf zwei Jahre angelegten Modells bestimmt.</p> <p>Start: seit November 2011</p>	<p>Schaffung von 110 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Hessen . Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Schwerbehinderung i.S.d. § 2 Abs. 2 oder 3 SGB IX bzw. gem. § 68 Abs. 4 SGB IX, Altersgrenze: keine Vollendung des 27. Lebensjahres</p> <p>Laufzeit: 01.01.2012 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn), dann 2016</p> <p>Ausbildungsbegleitung und Prämie: bis zu 10.000 € können gewährt werden, zu Beginn der Ausbildung 5.000 € (6.000 € bei Jugendlichen mit GdB von mehr als 70, 7.000 € bei GdB von 100), bei Übernahme nach der Ausbildung 3.000 €</p> <p>BBW gewähren Inklusionsprämien und stellen Ausbildungsbegleitung sicher, Zusammenarbeit mit Agenturen für Arbeit</p>	<p>Schaffung von über 300 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Hessen. Neu ist der Arbeitsplatz, wenn er erstmals mit einem älteren schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Laufzeit: August 2012 bis 2015</p> <p>Prämie: Höchstförderung 13.000 € je Arbeitsplatz, 3.000 € (4.000 € bei GdB) zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses, 3.000 € zu Beginn des 2. Jahres, 3.000 € zu Beginn des 3. Jahres, 3.000 € zu Beginn des 4. Jahres</p> <p>Zusammenarbeit von Agenturen für Arbeit, JobCentern und Integrationsamt</p>	
	Kooperationsvereinbarung zwischen Hessischem Sozialministerium, Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie den BBW Hessen (Nord- und Südhessen)		Kooperationsvereinbarung von Hessischem Sozialministerium und Regionaldirektion in Vorbereitung.	

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Mecklenburg-Vorpommern

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Die Integrationsfachdienste werden mit der Umsetzung beauftragt.</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit (Pressemitteilung vom 02.01.2013)</p>	<p>Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern.</p> <p>Laufzeit: bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Prämie: bis zu 10.000 € können gewährt werden</p> <p><i>Kooperationsvereinbarung zwischen Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit?</i></p>	<p>Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitsuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr und mindestens 18 Wochenstunden.</p> <p>Laufzeit: bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung bis zu 10.000 €</p> <p><i>Kooperationsvereinbarung zwischen Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit?</i></p>	

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Niedersachsen

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Niedersachsen	Umsetzung durch verschiedene Bildungsträger (z.B. das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW), Oskar Kämmer Schule, Pro Beruf GmbH, Institut für angewandte Sozialfragen gGmbH, Groneschulen). Derzeit keine weiteren Informationen im Internet.	Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Niedersachsen. Laufzeit: bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn) Prämie: bis zu 10.000 € können gewährt werden	Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Niedersachsen. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr und mindestens 18 Wochenstunden. Laufzeit: bis 2018 Prämie: Höchstförderung bis zu 10.000 €	Landesaktionsplan in Vorbereitung Zusätzliche Förderung: Job4000 Landesprogramm (Förderung von Ausbildung und Beschäftigung) Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Nordrhein-Westfalen	<p>Maßnahmen und Strukturen zur verbesserten beruflichen Orientierung schwerbehinderter Schüler-innen mit sonderpädagogischen Förderbedarf in den Schuljahren 2011/2012 sowie 2012/2013</p> <p>Geplant ist die Ausweitung des bereits erfolgreich angelaufenen Modellprojektes STAR (Schule trifft Arbeitswelt) der Landschaftsverbände LWL und LVR.</p> <p>Durchführung durch IFD</p> <p>Verwaltungsverantwortung: LWL und LVR</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen den Landschaftsverbänden Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR), dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, dem Ministerium für Schule und Weiterbildung sowie der Regionaldirektion NRW sind in Vorbereitung.</p>	<p>Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in NRW. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Schwerbehinderung i.S.d. § 2 Abs. 2 oder 3 SGB IX bzw. gem. § 68 Abs. 4 SGB IX, Altersgrenze: keine Vollendung des 27. Lebensjahres</p> <p>Laufzeit: 01.01.2012 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Heranführung an eine Ausbildung und Prämie pro Ausbildungsplatz: für drei Ausbildungsjahre können bis zu 10.000 € gewährt werden.</p> <p>Grundlage wird das NRW-Programm aktion 5 in Kooperation mit den Beratern der Handwerks- sowie der Industrie- und Handelskammern.</p>	<p>Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in NRW.</p> <p>Laufzeit: 2012 bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung 10.000 € je Arbeitsplatz über drei Jahre, Berücksichtigung der Beschäftigungspflicht</p>	<p>Kombination mit den Landesprogrammen STAR, STARTKLAR PLUS sowie der aktion 5</p>

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Rheinland-Pfalz

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Rheinland-Pfalz	<p>Strukturen und Maßnahmen zur verbesserten beruflichen Orientierung schwerbehinderter Schüler-innen aus den Förderschulen mit den Schwerpunkten geistige, körperliche und motorische Entwicklung sowie aus Regelschulen sollen in den Jahren 2011-2014 modellhaft aufgebaut bzw. bestehende weiterentwickelt werden.</p> <p>Start: Schuljahr 2011/2012</p> <p>Durchführung durch IFD</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, dem Bildungsministerium und der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit (02.11.2011)</p>	<p>Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Rheinland-Pfalz. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Laufzeit: bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Prämie: <i>ggfs. bis zu 10.000 €</i></p> <p>Projekt: 8 schwerbehinderte Jugendliche werden im Gebäudereinigungsbereich ausgebildet. (Naheland GmbH)</p>	<p>Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Rheinland-Pfalz. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr und mindestens 18 Wochenstunden.</p> <p>Laufzeit: bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung bis zu 10.000 €</p>	
		<p>Verwaltungsmäßige Durchführung durch das Integrationsamt. Abstimmungen mit der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit</p>		

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Saarland	<p>Strukturen und Maßnahmen zur verbesserten beruflichen Orientierung schwerbehinderter Schüler/innen aus den Förderschulen mit den Schwerpunkten geistige, körperliche und motorische Entwicklung sowie aus Regelschulen sollen in den Jahren 2011-2014 modellhaft aufgebaut bzw. bestehende weiterentwickelt werden. Insgesamt sollen rund 300 Schüler-innen an 14 Förderschulen gefördert werden. Beauftragung von drei Maßnameträgern (u.a. IFD) durch das Integrationsamt, Zusammenarbeit Förderschulen, Träger, Integrationsamt, Agenturen für Arbeit</p> <p>Start: 01.12.2011</p> <p>Kooperationsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, dem Bildungsministerium und der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland (02.11.2011)</p>	<p>Schaffung von 16 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben im Saarland. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Laufzeit: bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Prämie: 1.800 € pro Ausbildungsjahr, bei Übernahme weitere 4.000 €</p> <p>Kooperation mit dem Handlungsfeld 1 wird angestrebt, Einbindung der Kammern</p>	<p>Schaffung von bis zu 51 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben im Saarland. Besondere Berücksichtigung von arbeitslosen Frauen und Empfänger/innen von Leistungen der Grundsicherung. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr und mindestens 18 Wochenstunden.</p> <p>Laufzeit: 2012 bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung bis zu 10.000 €, im ersten Jahr 2.000 €, im 2. Jahr 3.000 €, im 3. Jahr 5.000 €, bei Befristungen im 1. Jahr 2.000 €, im 1. Verlängerung 1.500 €, 2. Jahr der Verlängerung 2.500 €</p>	
		<p>Kooperationsvereinbarung zwischen Sozialministerium, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland und des Landkreistages (02.12.2012)</p> <p>Verwaltungsmäßige Durchführung durch das Integrationsamt</p>		

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
<p>Sachsen</p>	<p>In den Schuljahren 2011/2012 sowie 2012/2013, längstens bis zum Ende des Förderzeitraums des Artikels 1 der Initiative Inklusion sollen bis zu 1.400 schwerbehinderte Schüler/innen mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung gefördert werden.</p> <p>Durchführung durch IFD</p> <p>Umsetzung in 5 Modulen</p> <p>Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, dem Staatsministerium für Kultus und Sport, dem Kommunalen Sozialverband und der Regionaldirektion Sachsen der BA und dem Integrationsamt.</p> <p>Leistungsbeschreibung zur Durchführung von ergänzenden Maßnahmen der Berufsorientierung für schwerbehinderte Jugendliche mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung vom 19.04.2012</p>	<p>Schaffung von 110 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Sachsen im Rahmen der Initiative Inklusion. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Schwerbehinderung i.S.d. § 2 Abs. 2 oder 3 SGB IX bzw. gem. § 68 Abs. 4 SGB IX, Altersgrenze: keine Vollendung des 27. Lebensjahres</p> <p>Laufzeit: 01.01.2012 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Prämie: es können bis zu 10.000 € gewährt werden.</p> <p>Ergänzende Prämie durch das Sächsische Arbeitsmarktprogramm: 1.000 € pro Ausbildungsjahr, höchstens bis zu 4.000 €, bei Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis werden bis zu 3.000 € (unbefristet) und bis zu 2.000 € (befristet für mindestens 1 Jahr) gezahlt. Diese Förderung ist unabhängig von der Beschäftigungspflicht</p>	<p>Schaffung von bis zu 250 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Sachsen. Besondere Berücksichtigung von arbeitslosen Frauen und Empfänger/innen von Leistungen der Grundsicherung.</p> <p>Neu ist der Arbeitsplatz, wenn er erstmals mit einem älteren schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr und mindestens 18 Wochenstunden.</p> <p>Laufzeit: 2012 bis 2018</p> <p>Prämie: Höchstförderung 10.000 € je Arbeitsplatz über drei Jahre, Berücksichtigung der Beschäftigungspflicht, bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen: weniger als 50 Beschäftigte: bis zu 5.000 €, weniger als 250 Beschäftigte: bis zu 4.000 €, über 250 Beschäftigte: bis zu 3.000 €, auf Antrag Gewährung von Zweit- und Drittprämie bis zu 2.500 €, bei befristeten Arbeitsverhältnissen: maximal 70 Prozent der genannten Prämie und Zweit- und Drittprämie bis zu 2.000 €</p> <p>Prämie Sächsisches Arbeitsmarktprogramm: bis zu</p>	

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Sachsen

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
			<p>3.000 € pro Arbeitsvertrag oder Lohnkostenzuschuss bis zu 50 Prozent, bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen: weniger als 50 Beschäftigte: bis zu 2.000 €, weniger als 250 Beschäftigte: bis zu 1.500 €, über 250 Beschäftigte: bis zu 1.000 €, auf Antrag Gewährung von Zweitprämie bis zu 1.000 €, bei befristeten Arbeitsverhältnissen: weniger als 50 Beschäftigte: bis zu 1.400 €, weniger als 250 Beschäftigte: bis zu 1.050 €, über 250 Beschäftigte: bis zu 700 €, auf Antrag Gewährung von Zweitprämie bis zu 700 €</p>	
Sachsen		<p>Kooperationsvereinbarung zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, dem Kommunalen Sozialverband und der RD Sachsen.</p> <p>Bekanntmachung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz zur Umsetzung der Artikel 2 und 3 der Richtlinie Initiative Inklusion des BMAS (17. April 2012)</p> <p>Durchführungsverantwortung: Agenturen für Arbeit</p>		

Anlage I.2

Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern

Sachsen-Anhalt

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Sachsen-Anhalt	<p>Umsetzung im Rahmen des Landesmodellprojekts „Übergang Schule-Beruf“</p> <p>Durchführung durch IFD</p> <p>Kooperationsvereinbarung zur Unterstützung des Übergangs von Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung und weiterer schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler von der Schule in Arbeit und Beruf in Sachsen-Anhalt; abgeschlossen zwischen dem Ministerium für Arbeit und Soziales, dem Kultusministerium, der Bundesagentur für Arbeit / Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen und dem Landesverwaltungsamt / Integrationsamt vom 15.09.2011</p>	<p>Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Sachsen-Anhalt.</p> <p>Laufzeit: bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p> <p>Prämie: Förderschüler/innen (GB) und SbM mit GdB ab 70: 10.000 €, SbM mit GdB von 50 bis 70: 8.000 €*, Jugendliche mit GdB von 30 bis 50: 7.000 €*, Jugendliche gem. § 68 Abs. 4 SGB IX: 5.000 €*, *ggfs. Aufstockung bis zu 2.000 €, Auszahlung in 2 Raten</p>	<p>Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Sachsen-Anhalt.</p> <p>Laufzeit: 2011 bis 2018</p> <p>Prämie: 10.000 € bei Frauen und Männer im Rechtskreis SGB II oder Frauen im Rechtskreis SGB III 8.000 € bei Männern im Rechtskreis SGB III Abschlag von 2.000 Euro bei AG, die beschäftigungspflichtig sind, diese Pflicht aber nicht erfüllt haben. Auszahlung in 2 Raten</p>	
		Zusammenarbeit von Jobcenter, Arbeitsagenturen und Integrationsamt, Prüfung und Abwicklung der Prämie durch das Integrationsamt		

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Schleswig-Holstein	<p>Das seit 2011 laufende Projekt „Übergang Schule-Beruf“ soll ausgebaut werden, um mehr schwerbehinderte Schüler/innen mit den Förderschwerpunkten geistige sowie körperliche und motorische Entwicklung im Aufbau ihrer beruflichen Perspektive zu unterstützen. Die Förderung wird zudem erweitert auf Schüler/innen mit den Förderschwerpunkten autistisches Verhalten sowie Sehen und Hören. Die Berufsorientierung beginnt in der Regel in den letzten beiden Schuljahren.</p> <p>Start: 01.02.2012</p> <p>In den Schuljahren 2011/2012 sowie 2012/2013 sollen ca. 460 Schüler/innen gefördert werden.</p> <p>IFD: leisten die konkrete Förderung und erweiterte Berufsorientierung in Abstimmung mit den jeweiligen Lehrkräften.</p> <p>Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit, dem Ministerium für Bildung und Kultur sowie der Regionaldirektion Nord der BA (Presseinfo vom 09.02.2012).</p>	<p>Schaffung von 40 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen Betrieben in Schleswig-Holstein.</p> <p>Laufzeit: bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p>	<p>Schaffung von 124 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Schleswig-Holstein.</p> <p>Laufzeit: bis 2018</p>	
		<p>Abstimmungsgespräche stehen vor Abschluss.</p> <p>Kooperationsvereinbarungen mit der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit wird zeitnah erfolgen. Anträge auf Förderung werden durch die Agenturen für Arbeit an das Sozialministerium /Integrationsamt weitergeleitet.</p>		

Ebene	Berufsorientierung (H1)	Neue Ausbildungsplätze (H2)	Neue Arbeitsplätze (H 3)	Sonstiges
Thüringen	<p>Fortentwicklung eines bestehenden Angebots (PraWo plus). Seit dem Schuljahr 2011/2012 nehmen über 500 schwerbehinderte Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (insbesondere in der geistigen Entwicklung) an der Berufsorientierung teil. Es richtet sich vorrangig an Schüler/innen in den Abgangs- und Vorabgangsklassen (Werkstufe). Es stehen bis zu 38 Praxistage zur Verfügung.</p> <p>Vereinbarung u.a. zwischen dem Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, dem Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit, der RD und der Jugendberufshilfe Thüringen e.V. (JBHTh)</p> <p>Die Jugendberufshilfe Thüringen führt die BO durch.</p>	<p>Schaffung von 40 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben in Thüringen. Neu ist der Ausbildungsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.</p> <p>Schwerbehinderung i.S.d. § 2 Abs. 2 oder 3 SGB IX bzw. gem. § 68 Abs. 4 SGB IX, Altersgrenze: keine Vollendung des 27. Lebensjahres</p> <p>Prämie: bis zu 10.000 € pro Ausbildungsplatz, bei Übernahme weitere 2.500 € (Befristung mindestens 1 Jahr), 5.000 € (unbefristet), keine Übernahmepremie bei Personen gem. § 68 Abs. 4 SGB IX</p> <p>Laufzeit: 01.08.2012 bis 31.12.2013 (Ausbildungsbeginn)</p>	<p>Schaffung von 119 neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitssuchende Menschen über 50 Jahre in Betrieben in Thüringen. Neu ist der Arbeitsplatz, wenn er erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Dauer der Beschäftigung mindestens 1 Jahr und mindestens 18 Wochenstunden.</p> <p>Prämie: bis zu 18.000 €, bei Empfänger/innen von Leistungen der Grundsicherung: 24.000 €</p> <p>Laufzeit: 01.08.2012 bis 31.12.2015</p>	Landesaktionsplan
		Antragstellung vor Abschluss des Vertrages beim Integrationsamt Thüringer Programm zur Umsetzung der Handlungsfelder 2 und 3 des Bundessonderprogramms „Initiative Inklusion“ zur Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt		

Anlage II.

Anlage II.

Beispiele guter Praxis

• **Beispiele guter Praxis**

a. Praxisbeispiele Säule 1

	<i>Süd</i>	<i>Ost</i>	<i>Nord</i>	<i>West</i>
Arbeitgeber/in	<i>Firma Groß Kunststofftechnik</i>	<i>Robert Koch Institut</i>	<i>Jugendwerkstatt GmbH</i>	<i>Lippischer Kombiservice GmbH</i>
<i>Ort</i>	Pfatter-Griesau	Berlin	Hameln	Detmold
<i>Firmentyp</i>	Kleinbetrieb	Bundesbehörde	Gemeinnützige GmbH	Integrationsunternehmen
<i>Branche / Tätigkeit</i>	Kunststoffproduktion	Forschung	Dienstleistung	Dienstleistung
Mitarbeiter/in				
<i>Geschlecht</i>	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<i>Art der Behinderung</i>	Körperbehinderung	Körperbehinderung	Körperbehinderung	Psychische Behinderung
<i>Qualifikationsniveau</i>	Hilfsarbeitertätigkeit	Ausbildungsberuf	Ausbildungsberuf	Hilfsarbeiterinnentätigkeit

- Groß Kunststofftechnik GmbH
- **“Der Schlüssel zum Erfolg.”**

In der kleinen Gemeinde Pfatter-Griesau in der bayerischen Oberpfalz ist die kleine Firma „Groß Kunststofftechnik GmbH“ einer der wenigen Arbeitgeber im Dorf. Der überwiegende Teil der etwa 200 Dorfbewohner fährt täglich ins nahe Regensburg zur Schule oder zur Arbeit.

Als gelernter Werkzeugmacher hat der Besitzer und Geschäftsführer in ca. 20 Berufsjahren in mehreren namhaften Firmen in leitender Funktion sein technisches Wissen nutzen und erweitern können. Nach der Übernahme des elterlichen Hofes fasste er dann vor etwa 12 Jahren den Entschluss, sich mit seinem technischen Know-How selbständig zu machen und begann, ein paar ehemals landwirtschaftlich genutzte Gebäude zu Werkhallen umzubauen. Hier entwickelt und konstruiert er seitdem Spritzgießwerkzeuge zur Verarbeitung von Kunststoffteilen, welche in den Betrieben der umliegenden Autoindustrie Verwendung finden. Auch die Produktion bzw. die Verarbeitung dieser Kunststoffteile wird dann im weiteren Verlauf von seinem Betrieb geleistet.

Das kleine Unternehmen, das vor 7 Jahren in eine GmbH übergang, entwickelte sich in den ersten Jahren sehr gut und konnte zeitweise bis zu 12 Teilzeitarbeitsplätze bieten. In den letzten 2 Jahren blieb es aber auch von der Wirtschaftskrise nicht verschont und musste seine Produktion und somit zwangsläufig auch die entsprechenden Arbeitsplätze um mehr als die Hälfte reduzieren.

Die Anfrage eines großen bayerischen Skiherstellers bot dem Unternehmen dann vor etwa einem Jahr die Chance, sich in einem neuen Marktsegment zu orientieren. Der mögliche Auftrag bestand darin, spezielle Schlüssel zur Einstellung von Skiern herzustellen und zu bedrucken. Was der Firma zum damaligen Zeitpunkt allerdings fehlte, war das Geld zur Anschaffung bzw. Einrichtung entsprechender Tampondruckmaschinen.

Der Hinweis eines Bekannten brachte den Geschäftsführer in dieser Situation in Kontakt zu dem örtlichen Integrationsamt und zu den Möglichkeiten der Job4000 Förderung. In den ersten Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen des Integrationsamtes wurde sehr schnell deutlich, wo für beide

Seiten die Chancen lagen. Das Integrationsamt konnte einen schwerbehinderten Menschen auf einem attraktiven Arbeitsplatz integrieren, und für das Unternehmen bestand durch die investive Förderung des Programms die Möglichkeit, sich die notwendigen Maschinen für den neuen Auftrag anzuschaffen.

Nur wenige Wochen vergingen, bis nach den Gesprächen mit dem zuständigen Integrationsfachdienst Menschen mit Behinderungen zum Vorstellungsgespräch und im weiteren Verlauf auch zum Probearbeiten kamen.

Diese Arbeitsversuche, die von den Mitarbeiterinnen des Integrationsfachdienstes begleitet wurden, boten beiden Seiten die Gelegenheit, die Arbeitsanforderungen und die Belastbarkeit der entsprechenden Bewerberinnen und Bewerber zu überprüfen. Gerade in diesem Prozess war es nach Aussagen des Geschäftsführers sehr wichtig, auf die Erfahrungen und die Unterstützung des Integrationsfachdienstes zurückgreifen zu können. Bis zum damaligen Zeitpunkt hatte er keine Erfahrungen damit, wie Menschen mit Behinderungen an einen passenden Arbeitsplatz integriert werden können.

Im Laufe des Auswahlprozesses konnte mit Herrn S. dann auch innerhalb weniger Wochen ein passender Mitarbeiter gefunden werden. Er kommt aus Russland, lebt seit etwa 5 Jahren in Deutschland und hat aufgrund einer Wirbelsäulenerkrankung starke Bewegungseinschränkungen.

Mit seinen 50 Jahren hatte Herr S. auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angesichts seiner Behinderung und zusätzlicher Sprachprobleme kaum Vermittlungschancen.

Bei der Firma Groß aber hat sich Herr S. inzwischen als engagierter und kompetenter Mitarbeiter erwiesen. Seine frühere Berufserfahrung als Industriemechaniker kommt ihm jetzt zu gute, und auch die anfänglichen Sprachprobleme mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben sich im Laufe der Monate schon gebessert.

Der mit dem Integrationsprozess verbundene Zuschuss von insgesamt 36.000 Euro versetzte das Unternehmen in die Lage, die notwendigen Investitionen vorzunehmen. Zusätzlich wurde in den ersten 11 Monaten noch ein Eingliederungszuschuss der Bundesagentur in Höhe von 1.028 Euro monatlich gezahlt. Und gerade diese finanziellen Vorteile sind es, für die nach Meinung des Geschäftsführers mehr Werbung gemacht werden sollte. „Hätte ich von diesen Fördermöglichkeiten gewusst,“ - so der Geschäftsführer - „hätte ich eventuell schon früher einen Menschen mit Behinderung eingestellt.“

Seine wirtschaftliche Zukunft jedenfalls sieht der Geschäftsführer des Unternehmens momentan zunehmend optimistisch. Angesichts der steigenden Nachfrage des Auftrag gebenden Skiproduzenten wird es auch in der nächsten Zeit genügend Arbeit für seinen neuen Arbeitsbereich geben. Eine Idee für ein neues Produkt ist auch schon da. Wenn das erste Probemodell erst einmal auf seine Marktauglichkeit hin überprüft ist, ergeben sich auch hier vielleicht schon wieder neue Möglichkeiten.

- Robert Koch Institut Berlin
- **„Jeder sollte eine Chance bekommen.“**

Neben drei anderen Menschen mit Behinderungen bekam auch Frau P. über das Programm Job4000 einen Arbeitsplatz bei Robert Koch-Institut (RKI) in Berlin.

Sie hatte nach dem Abitur in Lübeck eine Ausbildung zur Biologielaborantin begonnen und im Jahr 2008 mit Erfolg abgeschlossen. Mit 23 Jahren war sie zum damaligen Zeitpunkt sehr motiviert nach Abschluss ihrer Ausbildung auch in dem entsprechenden Arbeitsbereich tätig zu werden. Angesichts ihrer positiven Selbsteinschätzung und der Tatsache, dass ihre Schwerbehinderung (durch eine Diabeteserkrankung) bei entsprechender Arbeitsgestaltung nur bedingte Einschränkungen zur Folge hat, ging Frau P. bei den damaligen Bewerbungen sehr offen mit ihrer Erkrankung um. Auch war sie sehr flexibel hinsichtlich ihres möglichen Beschäftigungsortes, und hatte ihre Bewerbungen deshalb nicht auf den Raum Lübeck beschränkt.

In dieser Bewerbungsphase musste sie allerdings die Erfahrung machen, dass sie trotz eines guten Ausbildungsabschlusses und ihrer Flexibilität große Probleme bei der Stellensuche haben würde. „In

den meisten Fällen wurde ich offensichtlich aufgrund meiner Behinderung erst gar nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.“, so ihr damaliger Eindruck. Auch der für sie zuständige Berater der Arbeitsagentur konnte ihr bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz nicht weiterhelfen.

Erst eine auf Menschen mit Behinderungen ausgerichtete Stellenausschreibung des Robert-Koch Institutes eröffnete ihr die Chance auf ein Bewerbungsgespräch und einen daraus resultierenden Arbeitsvertrag. Dieses Arbeitsverhältnis war, wie im Wissenschaftsbereich durchaus üblich nur befristet, bot aber gute Möglichkeiten einer darauf folgenden Dauerbeschäftigung.

Zuletzt war Frau P. im Sequenzierlabor tätig, in dem Laborproben aus den unterschiedlichen Forschungs- und Diagnostikbereichen des RKI analysiert und bewertet werden. Diese interessante Tätigkeit bot viel Abwechslung und natürlich die Möglichkeit, den praktischen Erfahrungsschatz zu erweitern. Zu ihren dortigen Erfahrungen befragt, sagte sie: „Hier kann ich einerseits beweisen, dass ich trotz meiner Behinderung etwas leisten kann. Auf der anderen Seite finde ich bei Problemen aber auch das Verständnis und die notwendige Unterstützung meiner Vorgesetzten und der Kolleginnen und Kollegen.“

Für das Robert Koch-Institut als Bundesbehörde im Geschäftsbereich des Bundesgesundheitsministeriums ist die Integration von Menschen mit Behinderungen seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der Personalpolitik. Nicht nur aufgrund der gesetzlichen Vorgaben, sondern auch aufgrund der positiven Erfahrungen der letzten Jahre, gibt das RKI auch Menschen mit Behinderung zunehmend die Gelegenheit, ihre Leistungsfähigkeit an anspruchsvollen Arbeitsplätzen unter Beweis zu stellen.

Für den zuständigen Beauftragten des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen Herrn Kersten, ist diese Entwicklung im Wesentlichen auf zwei Faktoren zurück zu führen. Zum einen ist die Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung insbesondere auf der Führungsebene aufgrund der guten Erfahrungen stetig gewachsen. Zum anderen gibt es eine gute und reibungslose Zusammenarbeit mit den zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern des Integrationsamtes und der Bundesagentur. „Wir müssen uns nicht immer wieder neu erklären und wochenlang auf Rückmeldung und Bewilligungsbescheide warten,“ so Herr Kersten. Auch bei kurzfristig auftauchenden Problemen gibt es immer wieder die Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen und „auf dem kurzen Dienstweg“ nach Lösungen zu suchen.

Frau P. sah im Rahmen ihrer Beschäftigung sehr optimistisch in die Zukunft. Ende 2009 bewarb sie sich auf eine weitergehende Stelle beworben und bekam angesichts ihrer Vorkenntnisse sehr schnell eine Zusage.

Um anderen Menschen die gleichen Erfahrungen zu ermöglichen, wünschte sie sich, dass Menschen wie sie sich nicht mit so vielen Vorurteilen auseinandersetzen müssten, wie es momentan der Fall ist. „Jeder sollte seine Chance bekommen, zu beweisen, dass es trotz einer Behinderung möglich ist, zu arbeiten und die beruflichen Anforderungen zu erfüllen.“, so Frau P. Sie selbst jedenfalls hat dies getan und ist somit ein gutes Beispiel dafür, wie bei gutem Willen beider Seiten, also des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin, eine wirkliche Integration gelingen kann.

Im Jahr 2010 ist Frau P. aufgrund eines für sie attraktiven Stellenangebotes in die Charité Berlin gewechselt.

- Jugendwerkstatt Hameln
- **„Auf unkompliziertem Wege zu einer qualifizierten Fachkraft.“**

Seit mehr als 30 Jahren bietet die Jugendwerkstatt Hameln jugendlichen Arbeitslosen eine Chance auf eine Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung und somit eine bessere Möglichkeit, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu bekommen.

Als gemeinnützige diakonische Einrichtung beschäftigt sie momentan etwa 50 hauptamtliche Arbeitskräfte insbesondere aus dem pädagogischen und dem handwerklichen Bereich. Mehr als 300 Jugendliche haben durch Arbeitsgelegenheiten oder Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit, einen Einstieg in das Arbeitsleben zu bekommen. Im Zusammenhang mit diesen Integrationsaufgaben

hat die Jugendwerkstatt u.a. einen intensiven Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der örtlichen Arbeitsagentur. Diese guten Kontakte waren es letztlich auch, die ihnen im Jahre 2007 die ersten Informationen über das Programm Job4000 zugänglich machten.

Der zuständige Sachbearbeiter der Bundesagentur Herr Rossberg wusste um die pädagogische Kompetenz der Jugendwerkstatt und von der Tatsache, dass diese aufgrund ihrer wachsenden Aufgabenfelder einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften hatte, diesen Arbeitskräftebedarf aber aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nur sehr schwer umsetzen konnte. Durch das Programm Job4000 ergab sich nunmehr die Möglichkeit, auf der Grundlage einer soliden Finanzierungsbasis drei engagierte und passend qualifizierte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter einzustellen.

Lange suchen brauchten die Verantwortlichen der Bundesagentur nach passenden Beschäftigten nicht, wurden doch in der Jugendwerkstatt selbst langzeitarbeitslose Menschen mit unterschiedlichen Handicaps über diverse Beschäftigungs- und Förderprogramme qualifiziert.

Einer von ihnen ist der 60jährige Konditormeister Hubert B., der nach langer Arbeitslosigkeit im Jahr 2006 eine befristete Beschäftigungsmaßnahme in der Jugendwerkstatt begonnen hatte. Seine vorhergehende Arbeitslosigkeit hat Herr B. noch in sehr schlechter Erinnerung. Angesichts einer anerkannten Schwerbehinderung infolge eines Anfallsleidens und seines fortgeschrittenen Alters bekam er auf seine damals mehr als 30 Bewerbungen in den meisten Fällen erst gar keine Antwort. Viele Jahre hatte er als ausgebildeter Konditor gearbeitet und hätte in der damaligen Situation fast jede Tätigkeit angenommen.

Erst die 2006 begonnene Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und das daran anschließende Beschäftigungsverhältnis geben ihm jetzt die Gewissheit, wieder gebraucht zu werden und sein umfangreiches Wissen als Konditormeister weitergeben zu können.

Für die Gäste des von der Jugendwerkstatt betriebenen Expo Cafes und für weitere Privatkunden ist er seit 2007 für die Produkte der Kuchentheke und für entsprechende externe Cateringbestellungen verantwortlich. Hier kann er sein umfangreiches Wissen über die Herstellung von Torten und Gebäck in die Tat umsetzen - zur Freude der Kundinnen und Kunden des Cafes.

Flexibilität und Leistungsbereitschaft sind für ihn kein Problem sondern Selbstverständlichkeit, und wenn es die Kundennachfrage notwendig macht, wird auch mal am Wochenende gearbeitet. Nicht nur in solchen Situationen kommt ihm seine langjährige Erfahrung und Ausgeglichenheit zu gute.

Die zuständige Mitarbeiterin der Jugendwerkstatt Frau Schaper lobt in diesem Zusammenhang die schnellen und unkomplizierten Antragsformalitäten des Förderprogramms. Ein formloser Antrag und die fachliche Einschätzung der Bundesagentur genügte, um die Gewissheit über eine entsprechende Förderung durch das Job4000 Programm zu bekommen. Ohne diese hätte Herr B. im Anschluss an die Maßnahmen der Jugendwerkstatt mit Sicherheit nicht in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen werden können.

Neben dem persönlichen Erfolgserlebnis von Herr B., war für den „Arbeitgeber“ Jugendwerkstatt natürlich auch die finanzielle Komponente ein wichtiger Faktor für die Überleitung in ein Beschäftigungsverhältnis. Ein Lohnkostenzuschuss von 36.000 Euro über einen Zeitraum von drei Jahren und ein zusätzlicher Eingliederungszuschuss der Bundesagentur im ersten Jahr der Beschäftigung boten der Jugendwerkstatt hier einen attraktiven und sicheren finanziellen Rahmen. Sie konnte damit nicht nur die Beschäftigung von Herrn B. sicherstellen, sondern auch die Weiterentwicklung des Expo Cafes und somit die Möglichkeit von weiterhin notwendigen Qualifizierungsmöglichkeiten für benachteiligte Menschen.

- Lippischer Kombi Service GmbH
- **„Mit einem Praktikum fing alles an.“**

Als gelernte Einzelhandelskauffrau und einem zusätzlichen Architekturstudium hat Frau E. mit ihren 52 Jahren viel Erfahrung in unterschiedlichen Geschäftsbereichen (u.a. in einem Architekturbüro oder in der Datenverarbeitung) sammeln können. Zuletzt war Sie in der Lagerverwaltung eines Großhandelsbetriebes tätig, einer Aufgabe, die Ihr viel Freude und Bestätigung gegeben hat. Erst als sie im Jahr 2006 an Krebs und kurze Zeit später auch an einer Polyneuropathie erkrankte, wurde eine berufliche Neuorientierung zwingend notwendig. Ihre bisherige Tätigkeit konnte sie aus krankheitsbedingten Gründen nicht mehr weiterführen

Eine durch ihre Erkrankung anerkannte Schwerbehinderung ermöglichte es, die Hilfe des örtlichen Integrationsfachdienstes (IFD) in Anspruch zu nehmen. Hier fand Frau E. die emotionale und fachliche Unterstützung, die angesichts ihrer schwierigen beruflichen Situation notwendig war. „Ich weiß nicht, wie es ohne die Hilfe des Integrationsfachdienstes weiter gegangen wäre.“, so Frau E. „Ich hatte bis dahin schon mehr als 100 Bewerbungen geschrieben und war froh, wenn ich überhaupt eine Eingangsbestätigung bekommen habe.“ Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation im ostwestfälischen Raum und der Tatsache, dass Frau E. mit ihrem Alter und ihrer Behinderung über zwei gravierende Vermittlungshemmnisse verfügte, wären die Stellensuche eine langwierige Angelegenheit und eine Stellenzusage ein echter Glücksfall geworden.

Als Glücksfall erwies sich dann aber die Möglichkeit eines durch den IFD vermittelten Praktikums bei der „Lippischen Kombiservice gGmbH“ (LKS). Dieses Praktikum führte Frau E. zurück in einen Lebensbereich, mit dem sie zuletzt in Jugendjahren intensiveren Kontakt hatte: eine Schule- genauer gesagt die Mensa eines Lemgoer Gymnasium, in dem der LKS seit Sommer 2009 die Schulmensa bewirtschaftet.

Das Praktikum ermöglichte einen ersten Einblick und eine Überprüfung, ob der evtl. Arbeitsplatz ihren Vorstellungen und Anforderungen gerecht wird. Frau E. musste nicht lange überlegen, und seit Sommer 2009 ist sie zusammen mit 5 weiteren Kollegen und Kolleginnen für die Verpflegung von insgesamt 1000 Schülerinnen und Schülern verantwortlich. Auch wenn die Arbeit manchmal recht anstrengend ist, macht sie ihr viel Spaß, und wenn es mal krankheitsbedingte Probleme gibt, wird meist auch schnell eine sinnvolle Lösung gefunden. Was sie ganz besonders freut, ist die Tatsache, dass die Mensa in den Ferien geschlossen, und sie als Mitarbeiterin in dieser Zeit Urlaub hat. Allerdings müssen die entsprechenden zusätzlichen Urlaubstage im Laufe des Jahres „angespart“ werden.

Der Arbeitgeber von Frau E., die „Lippische Kombiservice gGmbH“ ist ein Wirtschaftsbetrieb im Dienstleistungsbereich, allerdings einer mit einem besonderen Schwerpunkt. Als anerkanntes Integrationsunternehmen beschäftigt das Unternehmen zu einem großen Teil Menschen mit einer Behinderung. So sind von den insgesamt 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwa 45 % von einer Behinderung betroffen.

Neben den Bereichen Datenarchivierung, Wäscheservice und Buchantiquariat versorgt der LKS mit seinem Betriebszweig „Pop & Corn“ insgesamt 13 Schulmensen und Cafeterien in Detmold und der näheren Umgebung. „Die Konkurrenz im Bereich Gemeinschaftsverpflegung ist groß,“ so Monika Zimmermann - die Geschäftsführerin des Unternehmens - „, aber inzwischen haben wir uns mit der guten Qualität unserer Arbeit zufriedene Kunden und stabilen Markt erarbeitet.“

Die Förderung durch Job4000 macht es Frau Zimmermann natürlich leichter, Menschen wie Frau E. einzustellen und eine faire Chance auf einen dauerhaften Arbeitsplatz zu bieten. Aufmerksam gemacht hat Frau Zimmermann das Integrationsamt Westfalen-Lippe auf diese Fördermöglichkeiten. „Wir stehen aufgrund unserer Besonderheit als Integrationsunternehmen in ständigem Kontakt zu dem Integrationsamt, und durch diese enge Zusammenarbeit profitieren natürlich beide Seiten, sowohl unser Betrieb, als auch die behinderten Menschen.“, sagt die Geschäftsführerin.

Frau E. wird von diesen formalen Dingen an ihrem Arbeitsplatz nur wenig berührt. Für sie stehen die Arbeit und der gute Kontakt zu ihren Kollegen und Kolleginnen im Vordergrund.

b. Praxisbeispiele Säule 2

	<i>Süd</i>	<i>Ost</i>	<i>Nord</i>	<i>West</i>	<i>Süd</i>	<i>Ost</i>
Arbeitgeber/in	<i>Priska Integrations gGmbH</i>	<i>Erlebnis-pädagogisches Centrum Havelberg</i>	<i>Traditions-bäckerei</i>	<i>Gehring Archivdepot GmbH</i>	<i>EPOS Bio Partner GmbH</i>	<i>arvato direct services GmbH</i>
<i>Ort</i>	bei Aschaffenburg	Havelberg	Braunschweig	Oberhausen	Pliening / Landsham	Cottbus
<i>Firmentyp</i>	Integrationsunternehmen	KMU	KMU	KMU	KMU	Großbetrieb
<i>Branche / Tätigkeit</i>	Schulverpflegung	Tourismus	Bäckerei/ Ausbildung in Gastronomie	Dienstleistung	Großhandel	Dienstleistung
Auszubildende/r						
<i>Geschlecht</i>	weiblich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<i>Art der Behinderung</i>	Sprach- und Lernbehinderung	Körperbehinderung	Lernbehinderung	Sehbehinderung	Körperbehinderung	Körperbehinderung
<i>Art der Ausbildung</i>	§ 66 BBiG / § 42m HwO	§ 5 BBiG / § 25 HwO	§ 5 BBiG / § 25 HwO	§ 5 BBiG / § 25 HwO	§ 5 BBiG / § 25 HwO	§ 5 BBiG / § 25 HwO
Übergang in Beschäftigung	unbefristete Teilzeitbeschäftigung		Vollzeitbeschäftigung		Arbeitsplatzsuche bei anderem AG	Übernahme, dann Erziehungszeit

- Priska Integrations gGmbH

- „Das war genau mein Thema.“

Frau R. wohnt in einem kleinen Ort im Norden des unterfränkischen Landkreises Aschaffenburg, ganz in der Nähe ihrer Arbeitsstelle. Sie besuchte neun Jahre lang eine Förderschule. Danach entschied sich Frau R. wegen ihrer intensiven familiären Bindung gegen einen beruflichen Weg mit Internatsunterbringung, „weil ich mag meine Familie vor allem meine Geschwister, die finde ich total gut“. Frau R. wählte ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bei einer Berufsschule in der näheren Umgebung. Ihr erstes Praktikum während des BVJ absolvierte Frau R. in einer Schul-Mensa. Diese Praktikumsstelle kam über die Anfrage eines bei der Schule unterrichtenden Lehrers zustande, der Kontakt zu Freunden der Mutter hatte. „Der erste Betrieb war hier (...), und ich muss sagen, mir hat es sehr gut gefallen. Das war genau mein Thema“. Auch die weiteren Praktika leistete Frau R. in dieser Mensa ab, beendete das Berufsvorbereitungsjahr mit dem Hauptschulabschluss und nahm eine Beschäftigung als Küchenhilfe in ihrem Praktikumsbetrieb auf.

Die Schul-Mensa wird von Priska IntegrationsgGmbH, einem 2005 gegründeten Integrationsunternehmen, betrieben. Priska hat sich auf Schulverpflegung spezialisiert und führt inzwischen 16 Schulkantinen und eine Betriebskantine. Ein weiterer Geschäftszweig ist die Gebäudereinigung. Es werden rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Gut 40 Prozent der Beschäftigten sind Menschen mit Schwerbehinderung, die unterschiedlichste Behinderungen haben. Jedoch sind vor allem Menschen mit einer Lernbehinderung beschäftigt. Eine Sozialpädagogin steht als Ansprechpartnerin für die schwerbehinderten Menschen zur Verfügung und bei Bedarf leisten Integrationsfachdienste weitere Unterstützung. Der Betrieb hat bisher fünf Mal den Beruf „Beiköchin / Beikoch“ ausgebildet. Zwei Jugendliche befinden sich noch in der Ausbildung.

Die Ausbildungsmöglichkeit von Frau R. hat sich im Laufe der Zeit durch die Beschäftigung entwickelt. Zunächst wurde sie als Spülhilfe eingesetzt. Frau R. zeigte sich in dieser Zeit schon hochmotiviert, aber sehr zurückhaltend in der Kommunikation. In gemeinsamen Gesprächen der Sozialpädagogin

von Priska mit den Eltern wurde deutlich, dass Frau R. zu Hause sehr gerne kocht. Frau R. bestätigt dies: „Ich habe ja schon zu Hause meiner Mutter geholfen, Kartoffeln schälen, Karotten...“. Es wurde versucht, Frau R. in der Zubereitungsküche zu beschäftigen. Sie durfte anfangs beispielsweise Nachtschicht herstellen und zeigte dort ihre Begabung und ihr Interesse. Ab September 2009 wurde die damals 17-Jährige in die Ausbildung als Beiköchin übernommen.

Der Berufsschulunterricht fand zwei Mal in der Woche in Aschaffenburg statt. Seit dem Erwerb des Führerscheins fuhr sie mit dem eigenen Auto hin. Die Berufsschule hat ihr gut gefallen. Bei einigen Lerninhalten hat sie ihre Geschwister oder ihre Mutter gefragt oder im Internet gesurft, weil auf „YouTube wird auch schön erklärt“. Für den Betrieb pflegte der Küchenleiter den Kontakt zur Berufsschule. „Also sie war immer regelmäßig und pünktlich da, hat ihre Hausaufgaben gemacht und hat sehr gute Leistungen erbracht. Sie war sehr ehrgeizig“, beschreibt die Sozialpädagogin das Lernverhalten von Frau R. als Auszubildende in der Berufsschule.

Im Ausbildungsalltag musste Frau R. vor allem den Umgang mit den Messern üben. Sie erzählt, dass sie da anfangs große Probleme mit der Motorik hatte. Heute ist es so, „als würde ich einen Gebrauchsgegenstand nehmen“. In der betrieblichen Unterweisung näherte sie sich den Aufgaben einer Beiköchin „halt Stück für Stück“. Die betriebliche Atmosphäre ist familiär und die Kolleginnen und Kollegen duzen sich. Dies ist für Frau R. wichtig: „Ich finde es auch sehr wichtig, dass man auf dem Arbeitsplatz sich versteht“. Am Arbeitsplatz wirkt sich ihre Sprachbehinderung vor allem aus, wenn es hektisch wird. Dann: „...sage (ich, d. V.) total was Verkehrtes. Und dann denke ich, ach Mensch, was sagst du denn schon wieder?“

Im Sommer 2012 beendete Frau R. ihre Ausbildung als Beiköchin „mit einer sehr guten Note“. Sie hatte gehofft, ihre Prüfung zu schaffen und ist jetzt mit ihrem beruflichen Ergebnis sehr zufrieden. Gerade auch weil eine Lehrerin ihrer Förderschule sagte, „wenn ich da die Berufsschule (das Berufsvorbereitungsjahr, d. V.) besuche, würde ich untergehen“. Die Sozialpädagogin findet, dass die Praktika und die Ausbildung Frau R. sehr viel Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein gegeben haben. Diese Entwicklung mache große Freude.

Priska hat Frau R. nach der Ausbildung unbefristet auf Teilzeitbasis übernommen. Im Schulkantinenbereich sind nur Stellen als Küchenhilfen vorhanden und die Rahmenarbeitszeit liegt ausschließlich um die Mittagszeit. Dadurch wird wenig Möglichkeit gesehen, die Arbeitszeiten auszudehnen. Priska hat sowohl für die Bereitstellung des Ausbildungsplatzes als auch für die Übernahme in Beschäftigung eine Prämie aus dem Programm Job4000 erhalten.

Frau R. wird in der Küche bei der Zubereitung von Speisen und an der Theke eingesetzt. Im Krankheitsfall hilft sie mal in der Spülküche. Als Mitarbeiterin erbringt sie gute Leistungen im vertrauten, nicht ganz so hektischen Rahmen, denkt mit und achtet gut auf die Sachen und Sauberkeit. Ein Einsatz in einem Restaurant ist sowohl von der Sozialpädagogin als auch von Frau R. schwer vorstellbar. Über ihren weiteren beruflichen Weg hat sie sich noch keine weiteren Gedanken gemacht. Sie ist sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Alles Weitere ergebe sich von selbst, „...ob man da bleibt oder ob man lieber was anderes dann macht“.

- Erlebnispädagogisches Centrum Havelberg
- **„Ihre Stärke ist der gute Umgang mit unseren Gästen.“¹**

In der Hansestadt Havelberg im Nordosten Sachsen-Anhalts betreibt die gemeinnützige Paritätische Integral GmbH ein erlebnispädagogisches Tagungs- und Übernachtungshaus mit eigenem Kanu- und Fahrradverleih. Es befindet sich auf der Stadtinsel von Havelberg, der „Insel- und Domstadt im Grünen“, wie es auf der touristischen Internetpräsenz der Stadt heißt. Im Erlebnispädagogischen Centrum Havelberg (ELCH) werden verschiedenste Veranstaltungen vor allem in der Jugendbildung und Ökologie angeboten. Die Angebote des ELCH werden von den Gästen angenommen, wie die seit Jahren steigenden Übernachtungszahlen zeigen.

¹ Das Beispiel wurde im Januar 2013 erstellt und im Jahresbericht 2012 veröffentlicht.

Seit 2009 ist ELCH erstmals Ausbildungsbetrieb. Je nach Bedarf bietet die Paritätische Integral GmbH neben verwaltungs- und kaufmännischen Berufen die Ausbildungsplätze für den Beruf der Köchin / des Kochs an. Die Ausbildungsstellen werden als Aushang an den Wandzeitungen der verschiedenen Einrichtungen, in der Presse, auf der Website und über einen Radiosender veröffentlicht. Der Betrieb bildet vor allem aus, weil Interesse besteht, Fachkräfte rechtzeitig zu binden. Außerdem sollen jungen Menschen Perspektiven geboten werden. Von den Bewerberinnen und Bewerber werden je nach Ausbildungsberuf formale Kriterien, wie z. B. Schulabschlüsse, gefordert. Besonderer Wert wird aber auf soziale Kompetenzen wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit gelegt. Der Weg zum Ausbildungsplatz kann wie beispielsweise bei Frau W. auch über ein Praktikum laufen.

Frau W. besuchte die Realschule und am Ende der 10. Klasse hatte die damals 16-Jährige keinen Ausbildungsplatz gefunden. Sie ging zur örtlichen Arbeitsagentur für Arbeit. Das Ergebnis der Berufsberatung waren die Empfehlungen eines weiteren Schulbesuchs und aufgrund ihrer körperlichen Schwerbehinderung die Kontaktaufnahme zum Integrationsfachdienst (IFD) in Stendal. Frau W. entschied sich für ein Berufs-grundbildungsjahr (BGJ) mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Verwaltung bei der Berufsschule in Stendal, weil sie „eigentlich (...) Bürokauffrau werden“ wollte. Im BGJ haben ihr Maschinenschreiben und das Üben von Kundengesprächen gefallen und sie konnte sich in zwei Praktika erproben. Eines dieser Praktika machte sie im Erlebnispädagogischen Centrum Havelberg.

Während des BGJ wurde Frau W. vom Integrationsfachdienst Stendal begleitet und ihre Eltern unterstützten sie aktiv bei der Einmündung in einen Ausbildungsberuf. Gut 70 Bewerbungen hat Frau W. geschrieben. Für den IFD ging es bei der Begleitung zunächst um Unterstützung zur Suche eines Ausbildungsplatzes und um den Aufbau einer selbstbewussten Bewerbung. Frau W. überzeugte in dieser Zeit durch sehr verbindliche Absprachen und ihre sachliche Art. Der IFD hat schließlich mit ihr den Bewerbungsprozess bei ELCH für eine Ausbildung zur Kauffrau für Tourismus und Freizeit in die Wege geleitet. Die Wahl für diesen Beruf beschreibt Frau W. so: „Da mir das hier sehr gut gefallen hat, habe ich gesagt, ich versuche es und es blieb dabei“.

Frau W. hatte zu Beginn der Ausbildung einen Anfahrtsweg zur Ausbildungsstätte von 17 km. Zunächst haben ihre Eltern sie bis zur Fähre gebracht und den Rest bewältigte sie alleine. Noch 2009 zog sie um und lebte erst in einer Wohngemeinschaft. Inzwischen wohnt sie alleine und hat den Führerschein gemacht. Kontakte zu Freunden und Bekannten am neuen Wohnort waren durch die Schulzeit vorhanden.

Die Ausbildung startete mit einem Berufsschulblock. Allerdings konnte in Stendal, dem nächsten größeren Ort, keine Berufsklasse gebildet werden konnte und sie ging in eine weiter entfernte Berufsschule. Kontakte zur Berufsschule pflegte der Betrieb über den Ausbilder. Frau W. erzählt, dass die Berufsschule ganz gut lief und „die haben auch alles soweit erklärt, um diesen Job zu machen“.

Der Ausbildungsalltag macht Frau W. viel Spaß, besonders durch den „Kontakt mit Leuten“ und die flexiblen Aufgaben. Dazu gehören das Schreiben von Rechnungen, die Beantwortung von Buchungsanfragen, die Begleitung von Gruppen und die Übernahme von Frühstücksvorbereitungen. Die erste Hauptsaison fand sie schon stressig, aber auch schön und lernte die Arbeit am Wochenende kennen. Während der Ausbildung wurde sie über mehrere Wochen in der Zentrale der Verwaltung der Paritätischen Integral GmbH in Magdeburg ausgebildet. Allein die jährlichen Wechsel ihrer Chefs und damit ihrer Ansprechpartner waren aus ihrer Sicht während der Ausbildung schwierig. Ein Mitnahmeangebot ihrer ersten Chefin zu einer anderen Einrichtung der Paritätischen Integral GmbH hat sie nicht angenommen.

Auswirkungen durch ihre Behinderung gab es während der Ausbildung nicht. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Paritätischen Integral GmbH ist das Thema Behinderung nichts Neues, da auch ein Integrationsferiendorf betrieben wird. Als Betrieb mit 32 Arbeitsplätzen plus 12 bis 15 Beschäftigten über JobCenter-Modelle ist die Schwerbehindertenquote erfüllt. Frau W. selbst erlebte nur, dass Kinder schon mal fragten, was sie hat. Durch ihre spezielle Arbeitsplatzausstattung sieht sie keine Probleme.

Einfluss auf die Bereitstellung des Ausbildungsplatzes hatte das Programm Job4000 schon. Neben der Prämie aus dem Programm, der Förderung durch die Agentur für Arbeit wird insbesondere die Unterstützung durch den Integrationsfachdienst während der Ausbildung und bei Antragstellungen durch den Geschäftsführer hervorgehoben: „Und das hat mich auch überzeugt. Macht Sinn mit den Gegebenheiten, dass wir das versuchen“. Die Geschäftsführung hat sieben bis acht Mal pro Jahr

persönlichen Kontakt zum IFD und sieht sich gut beraten und unterstützt: „Das ist optimal, wie das läuft“.

Die Ausbildung von Frau W. endet im Spätsommer 2013, da sie die Prüfung wiederholen wird. Der Arbeitgeber hat fest mit einer Übernahme zum Frühjahr 2013 gerechnet. „Sie hatte den Arbeitsvertrag in der Tasche“, so die Geschäftsführung und die Verlängerung der Ausbildung „begeistert jetzt natürlich nicht“. Aber an der Übernahme wird von der Paritätischen Integral GmbH festgehalten, denn der Betrieb sieht, dass Frau W. in der Gästebetreuung „einen guten Job“ macht. Das Arbeitsangebot ist entweder eine saisonale Beschäftigung bei Vollzeit oder eine langjährige Beschäftigung auf Teilzeitbasis. Frau W. sieht ihre berufliche Perspektive in einer Übernahme im Erlebnispädagogischen Centrum Havelberg und ganz, ganz später würde sie gerne mal auf ein Kreuzfahrtschiff.

- Traditionsbäckerei Braunschweig
- **„Das war schon eine besondere Leistung.“**

Herr H. lebt in einer größeren Stadt in Niedersachsen und war rund eineinhalb Jahre vor Beginn seiner Ausbildung in der Küche einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) beschäftigt. Im Rahmen eines dort durchgeführten Qualifizierungsprojekts hat Herr H. den Wunsch geäußert, ein Praktikum im Restaurantbereich zu absolvieren. Nach einem Bewerbungs- und Vorstellungsgespräch wurde ein vierwöchiges Praktikum im gastronomischen Bereich eines örtlichen Kulturzentrums vereinbart. Zunächst wurde durch die Begleitung des Fachdienstes Betriebliche Integration die Kommunikation zwischen Herrn H. als Praktikanten und dem Küchenchef geebnet.

Im Verlauf des Qualifizierungsprojektes wurde ein weiteres Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber vereinbart, um Herrn H. die Möglichkeit zu geben, unterschiedliche Arbeitsweisen kennen zu lernen. Diesmal ging es für zwei Wochen in die Küche eines 4*-Hotels. Da Herr H. sich dort nicht wohl fühlte, wurde das Praktikum auf seinen Wunsch nicht verlängert. Dies wurde vom dortigen Küchenchef mit Bedauern akzeptiert. Erneut in der WfbM wurde für Herrn H. ein zweites Praktikum im Kulturzentrum organisiert. Während dieses Praktikums war Herr H. deutlich „entspannter und konnte seine Leistungsfähigkeit besser unter Beweis stellen“, beschreibt der Fachdienstmitarbeiter. „Er war pünktlich, zuverlässig und hat nachgefragt“. Das zweite Praktikum dauerte fast ein Jahr und Herr H. konnte seine Ausbildungsfähigkeit so gut entwickeln, dass vom Praktikumsbetrieb aus erstmals über eine Ausbildung nachgedacht wurde. In dieser Phase wurden auch die Anforderungen an Herrn H. angehoben.

Schließlich wurde dem 24-Jährigen im September 2008 ein Ausbildungsplatz zum Koch angeboten, der zusätzlich eingerichtet wurde. Im gastronomischen Bereich des Kulturzentrums gibt es seit vielen Jahren regelmäßig mehrere Auszubildende. Die Ausbildung mit Herrn H. war jedoch „Neuland“, da bisher kein Jugendlicher mit Behinderung ausgebildet wurde. Der Weg von der WfbM bis zur betrieblichen Ausbildung „war schon aufwändig, aber es hat sich gelohnt“, fasst der Mitarbeiter vom Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe den Übergangsprozess zusammen. Herr H. selbst hätte nicht gedacht, dass es mit einem Ausbildungsplatz „so schnell klappt“. Der Beruf des Kochs ist sein Wunschberuf. Da Herr H. einen langen Anfahrtsweg zur Ausbildungsstätte hatte, zog er zu Beginn der Ausbildung in unmittelbare Nähe des Betriebes und erreichte seinen Ausbildungsplatz zu Fuß.

Für eine Ausbildung sind dem Küchenchef die Zeugnisse der Bewerberinnen und Bewerber nicht so wichtig. Bedeutsam sei eher, dass der Auszubildende weiß, was auf ihn zukomme, und dass er Interesse und Leidenschaft für diesen Beruf mitbringe. Eine Übernahme nach der Ausbildung sei für diesen kleinen Betrieb nicht möglich ist. Jedoch werden alle Auszubildenden nach der Ausbildung während ihrer Suche nach einer Arbeitsstelle unterstützt und in dieser Zeit auf Mini-Job-Basis beschäftigt.

Die Ausbildung wurde für den Arbeitgeber durch die Agentur für Arbeit und Job4000 finanziert. Die Unterstützung durch die WfbM wurde noch während der Ausbildung fortgeführt, auch wenn diese Begleitung nur teilweise finanziert wurde. „Für uns gehört die weitere Assistenz in der Übergangs- und Ausbildungsphase zu einem erfolgreichen Eingliederungsprozess“, sagt der Fachdienstmitarbeiter der WfbM. Herr H. bekam keine finanzielle Unterstützung.

Während seiner Ausbildung wurde Herr H. in der Küche und auch mal am Tresen eingesetzt. Am Tresen konnte er zeigen, dass er gut rechnen kann. Schwierig war es für Herrn H. bei allen Tätigkeiten, wenn es stressig wurde. Dies beschreibt auch der Küchenchef: „Er braucht Ruhe für die Arbeit“. Dies sei bei ihm stärker ausgeprägt als bei anderen Auszubildenden, aber am Ende der Ausbildungszeit, da ist sich die gastronomische Leitung sicher, würde er mit dem Stress besser klarkommen. Eine spätere Arbeitsmöglichkeit für Herrn H. wird vom Küchenchef daher in Kantinen und Mensen gesehen.

Der Betrieb pflegt bei allen Auszubildenden regelmäßig den Kontakt zur Berufsschule. Es wird versucht, Berufsschulthemen in den Betriebsablauf einzubauen. Die Rückmeldungen aus der Berufsschule zu Herrn H. waren positiv. An der Zwischenprüfung im Jahr 2010 und an der Abschlussprüfung im Frühjahr 2011 hat er teilgenommen. Zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung erhielt Herr H. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Dieses Angebot wurde von ihm nicht gezielt genutzt. Seiner Einschätzung nach war das Arbeiten im Betrieb wichtiger als die Teilnahme an den abH und so konnten einige Unterrichtsstunden nicht stattfinden. Die Abschlussprüfung hat Herr H. sowohl theoretisch als auch praktisch nicht bestanden.

Die Ausbildungszeit wurde nun verlängert und es fand ein gemeinsames Gespräch mit der Agentur für Arbeit, der gastronomischen Leitung, Herrn H. und dem Mitarbeiter der WfbM statt. Das Ausbildungsziel, den Abschluss zu erreichen, wurde von allen Seiten festgehalten. Weitere ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), die Einschaltung des Integrationsfachdienstes und Nachteilsausgleiche wurden besprochen. Die abH wurden nun von Herrn H. wahrgenommen und zeitlich aufgestockt. Der Betrieb hat bei der Dienstplanung darauf Rücksicht genommen. Die theoretische Prüfung wiederholte Herr H. im Herbst 2011 und hat diese bestanden. Die praktische Prüfung verlief aufgrund der großen Prüfungsangst von Herrn H. nicht positiv und sollte im Frühjahr 2012 wiederholt. Nachteilsausgleiche wurden seitens der Kammer nicht gewährt.

Kurz vor der dritten praktischen Abschlussprüfung im Frühjahr 2012 zeigte sich, dass die Prüfungssituation eine außerordentlich starke Belastung für Herrn H. ist. Verstärkend wirkten sich zu diesem Zeitpunkt die Befürchtungen der Mutter aus. Von der elterlichen Seite gab es während der gesamten Ausbildung Bestrebungen, die Ausbildung aufgrund der psychischen Belastung abzubrechen. Herr H. löste schließlich auch das Ausbildungsverhältnis.

Nach kurzer Arbeitslosigkeit erhielt Herr H. ab Sommer 2012 ein befristetes Arbeitsverhältnis in einer Großküche der Lebenshilfe und war dort bis zum Bestehen der praktischen Prüfung zum Koch im Sommer 2013 beschäftigt. Auch für diese Prüfung wurden keine Nachteilsausgleiche gewährt. Zur Vorbereitung auf die Prüfung erhielt Herr H. ausbildungsbegleitende Hilfen und wurde vom Küchenmeister der Großküche betreut und ebenfalls auf die Prüfung vorbereitet. Seit Juli 2013 suchte Herr H. mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes Braunschweig eine Beschäftigung als Koch in einem Restaurant und hatte diese dort zwischenzeitlich auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung inzwischen gefunden. Die weiteren Bemühungen mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes ergaben, dass Herr H. ab Februar 2014 eine Vollzeitbeschäftigung als Jungkoch in einer Traditionsbäckerei mit Mittagstisch in Braunschweig erhalten konnte.

- Gehring Archivdepot GmbH
- **„Es ist eine besondere Herausforderung, die Spaß macht.“²**

Die Firma Gehring Archivdepot GmbH hat ihren Sitz in Oberhausen und übernimmt als Dienstleister die externe Archivierung von Akten anderer Unternehmen. Die Firma hat 12 Mitarbeitende und bildet seit Jahren regelmäßig Auszubildende in Büroberufen aus. Allerdings wird immer ein Auszubildender beschäftigt. Im Jahr 2007 konnte der Ausbildungsplatz erstmals nicht besetzt werden, weil keine geeignete Bewerbung vorlag. Junge Menschen auszubilden, ist für die Firma Gehring mit einer hohen Verantwortung und dem Ziel, den eigenen Bedarf an Fachkräften zu decken, verbunden. Dieser Verantwortung stellt sich die Firma Gehring wieder seit Herbst 2008 mit der Ausbildung einer jungen Frau mit einer starken Sehbehinderung.

² Das Beispiel wurde im Zwischenbericht 2009 veröffentlicht.

Frau B. ist 21 Jahre alt und verfügt über ein Sehvermögen von rund 5 Prozent. Ihre Behinderung ist in der Kindheit eingetreten. Mit 12 Jahren ist sie auf ein Gymnasium für Sehbehinderte in Marburg gegangen und hat später zur Realschule nach Soest gewechselt. Nach dem Realschulabschluss hat sie in Soest das Abitur gemacht und sich dann um eine betriebliche Ausbildung beworben. „Ich wollte unbedingt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“, sagt Frau B. Dabei war Bürokauffrau ihr Berufswunsch. Die Buchhaltung hatte sie durch ihr fachbezogenes Abitur kennen und schätzen gelernt. Über 70 Bewerbungen hat Frau B. geschrieben und mehrere Einladungen zur Vorstellung erhalten. In jeder ihrer Bewerbung hat Frau B. deutlich gemacht, dass sie eine Sehbehinderung hat. Schwierig war für sie bei den Absagen zu erkennen, ob es an der Behinderung oder an den Leistungen gelegen hat. Letztlich konnte sie sich zwischen mehreren Ausbildungsplätzen entscheiden. Sie war sehr froh, dass sie bei der Firma Gehring eine Ausbildung beginnen konnte. Für den Weg zur Ausbildungsstelle benutzt sie öffentliche Verkehrsmittel.

Beim Einstellungstest war für die Firma Gehring neu, dass Frau B. ihre Arbeitsausstattung mit zum Auswahlverfahren bringt und ein wenig mehr Zeit für die Aufgabenstellung benötigt. Ein separater Termin wurde vereinbart. „Sie hat mit Abstand den besten Test von den 25 Mitbewerbern geschrieben. Darauf hin haben wir sie eingeladen, und sie hat sich wacker im Gespräch geschlagen“, erinnert sich die Prokuristin. „Sie hat ihre Motivation gut verkauft“, bestätigt die Geschäftsführung. Eine hohe Motivation ist für die Firma Gehring ausschlaggebender als Zeugnisse. Ebenso wichtig sind ein sicheres Auftreten und die Wortwahl im Gespräch. Für Frau B. war das Vorstellungsgespräch „sehr menschlich“. Bevor Frau B. der Ausbildungsplatz zugesagt wurde, hat sie ein dreitägiges Praktikum absolviert. Außerdem haben sich die Mitarbeitenden der Firma beraten, ob für Frau B. ein sicherer Arbeitsplatz geschaffen werden kann. Im Lager mit 11,76 m hohen Regalen hat die Sehbehinderung schon Auswirkungen.

Mit dem Vorsatz der Mitarbeitenden, dass die Arbeitssicherheit im Betrieb höchste Priorität hat und gut für alle ist, bekommt Frau B. den Ausbildungsplatz zur Bürokauffrau. „Die ersten Tage waren komisch, weil man dachte, man muss vorsichtig mit ihr sein“, weiß noch die Prokuristin. Doch Frau B. kommuniziert ihre Behinderung und den Umgang mit ihrer Person offen. Auch den Kunden gegenüber wird die Behinderung deutlich gemacht. Schließlich ist Frau B. oft die erste Person im persönlichen Kontakt mit den Kunden, die ihrerseits durchweg positive Rückmeldungen zu Frau B. geben. Die Veränderung im Betrieb war für die Firma Gehring nicht besonders. Das Kaffeegeschirr ist nun innen weiß und nicht mehr schwarz, damit Frau B. den Kundenservice übernehmen kann. Und der Arbeitsplatz wurde mit entsprechenden Bildschirmen und einer Lupe ausgestattet.

Frau B. wird bei der Firma Gehring eingesetzt, wo sie gebraucht wird. Es sei wichtig, dass sie jede Tätigkeit im Unternehmen kennt und weiß, wie die Arbeit im Unternehmen zustande kommt. Von ihr wird erwartet, dass sie nach einer Einweisung selbstständig arbeitet. Diese Erwartung erfüllt Frau B., die schon als „Assistentin“ gesehen wird, die auch Aufgaben der Archivleitung übernehmen kann.

Die berufsschulische Ausbildung übernimmt das LWL-Berufskolleg in Soest. Frau B. hatte den Wunsch dorthin zu gehen. Mitarbeitende des LWL-Berufsbildungswerkes (BBW) Soest spielen bei dieser betrieblichen Ausbildung eine wichtige Rolle. Das BBW war unterstützend tätig bei der Beantragung der Mittel und der Bereitstellung der geeigneten Arbeitsplatzausstattung. Regelmäßige Kontakte werden durch Mitarbeitende des BBW zu Frau B. und zur Firma Gehring gehalten. Der Ausbildungsbetrieb ist gut über den berufsschulischen Leistungsstand von Frau B. informiert und weiß, dass im BBW ein Ansprechpartner für sie da ist.

Nach der Ausbildung ist die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis seitens der Firma Gehring geplant. Die Arbeitsleistungen von Frau B. sind gut. Sie ist durch ihre Behinderung langsamer in der Durchführung der Tätigkeiten und wird dies auch nach der Ausbildung sein. Auch Frau B. schätzt so ihre Arbeitsleistung und die Auswirkung ihrer Behinderung ein. „Aber die Qualität zählt“, so die Prokuristin. Insgesamt ist die Bilanz beiderseits zum Ausbildungsverlauf positiv. „So eine große Herausforderung ist es nicht, wie wir uns das gedacht haben, und andere Unternehmen sollten sich ruhig mal trauen“, stellt die Geschäftsführung fest. Frau B. würde sich über die Übernahme nach der Ausbildung sehr freuen. Im Moment sieht sie jedoch, dass sie „noch viel lernen kann und das möchte“.

- EPOS Bio Partner Süd GmbH
- **„Wir wollten ihm eine Chance geben.“³**

Seit über zehn Jahren werden bei der EPOS Bio Partner Süd GmbH, einem Betrieb mit 14 Angestellten und drei Auszubildenden, Jugendliche als Fachkräfte ausgebildet. Die Geschäftsleitung des Lebensmittelgroßhandels für hochwertige Bio-Lebensmittel sieht es als gesellschaftliche Pflicht für Unternehmen an, Ausbildungsplätze anzubieten. Seit September 2008 ist auch der 17-jährige Herr M. dabei. Es ist das erste Mal, dass das Unternehmen einen jungen Menschen mit Behinderung ausbildet. Allerdings liegen gute Erfahrungen mit einer Beschäftigten im Büro vor, die schwerbehindert ist.

Herr M. recherchierte mit Unterstützung einer Pädagogin seiner Schule im Internet, um einen passenden Beruf zu finden. Er informierte sich gründlich über das Berufsbild des Groß- und Außenhandelskaufmanns und entschied sich für diesen Beruf. Gemeinsam mit der Schulpädagogin fand er das Ausbildungsplatzangebot von EPOS Bio Partner Süd auf der Internetseite der Agentur für Arbeit, bewarb sich und erhielt den Ausbildungsplatz. Für die Ausbildung bringt er einen Hauptschulabschluss mit. Trotz seiner körperlichen Schwerbehinderung benötigt er keine spezielle Ausstattung an seinem Arbeitsplatz, und auch in der täglichen Arbeit hat er so gut wie keine Einschränkungen. Auf die praktische Arbeit im Betrieb wurde Herr M. von der Schule her kaum vorbereitet. Bisher hatte er wenige Möglichkeiten verschiedene Praktika zu machen.

Für den Betrieb sind nicht die Anzahl der Praktika entscheidend oder die Schulnoten, sondern das Gesamtbild. „Der Bewerber muss im Vorstellungsgespräch überzeugen“, betont die Geschäftsleitung. Wichtig seien zum Beispiel ehrenamtliches Engagement oder die aktive Mitarbeit in einem Verein. Herr M. überzeugte im Vorstellungsgespräch mit seiner Persönlichkeit und vor allem auch bei seinem Probearbeitstag. Diesen Tag müssen alle Bewerberinnen oder Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei EPOS Bio Partner Süd absolvieren. Nicht nur, um sich selbst ein Bild von der Firma und den Tätigkeiten zu machen, sondern auch, damit sich die Mitarbeitenden des Unternehmens einen Eindruck von der Bewerberin oder dem Bewerber verschaffen können. Die Entscheidung, wer genommen wird, wird im Betrieb gemeinsam getroffen.

Herr M. konnte am Probearbeitstag das gesamte Team überzeugen. „Wir haben ihn genommen, weil er zu uns passt und er passt zu den Aufgaben“, erinnert sich die Geschäftsleitung. „Die Behinderung wird ihm dabei nicht im Wege stehen. Und wir hatten auch das Gefühl, der hat eine Chance verdient. Er ist jemand, der hat noch nicht so viele Chancen gekriegt.“ Auf das Programm Job4000 hat die Agentur für Arbeit den Betrieb aufmerksam gemacht. Dies ist die einzige Förderung, die das Unternehmen erhält. Sie war aber nicht ausschlaggebend für die Einstellung von Herrn M. als Auszubildender.

Wie alle anderen Auszubildenden auch, durchläuft Herr M. alle Abteilungen und Bereiche. Dabei erledigt er alle Aufgaben bis auf Botengänge. Es wird viel Wert darauf gelegt, dass es sich hierbei nicht nur um ein „Hineinschnuppern“ handelt, sondern dass die Auszubildenden richtig mitarbeiten. Bereits ab dem ersten Ausbildungsjahr muss jeder Verantwortung für einen bestimmten Bereich übernehmen. Seine gründliche und ruhige Art wird bei den Kunden und den Mitarbeitenden gern gesehen und hat sich während der gesamten Ausbildungszeit bewährt.

Herr M. selbst befürchtete anfangs, dass ihm die Umstellung von der Schule auf die praktische Arbeit schwer fallen würde. Tatsächlich stellte dies dann aber kein Problem dar. Er resümiert: „Das ist nicht abhängig davon, ob man behindert ist oder nicht. Für mich war das kein Problem!“ Und er hat die wichtige Erfahrung gemacht, dass er am meisten lernt, wenn er mit anderen zusammenarbeitet. Der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen ist für ihn sehr wichtig.

Die Abschlussprüfung im Frühjahr 2011 hat Herr M. nicht bestanden. Zur Vorbereitung auf die Wiederholungsprüfung, an der er im November 2011 teilgenommen hat, konnte er Stützunterrichte durch die Berufsschule in Anspruch nehmen. EPOS Bio Partner Süd konnte ihm aus betrieblichen Gründen kein Angebot für die Übernahme unterbreiten, hat jedoch seine Suche nach einem anderen Unternehmen bis zum Ausbildungsende aktiv begleitet.

³ Das Beispiel wurde im Bericht 2012 veröffentlicht.

- arvato direct services GmbH
- **„Sie hat uns mit ihren kommunikativen Fähigkeiten überzeugt.“⁴**

arvato direct services GmbH ist ein Tochterunternehmen der Bertelsmann AG und ist in dessen Druck- und Dienstleistungssparte einzuordnen. Es werden vor allem Serviceleistungen für Telekommunikationsanbieter, wie beispielsweise Kundenbetreuung, im nationalen Raum durchgeführt. Das Unternehmen ist seit Dezember 2004 in Cottbus (Brandenburg) ansässig und ein Nebenbetrieb ist in Senftenberg (Brandenburg) angesiedelt. arvato direct services GmbH hat fast 1.400 Mitarbeitende und die Schwerbehindertenquote übererfüllt. Im Unternehmen selbst werden durch die Dienstleistungstätigkeiten gute Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung gesehen. Kontakte zum Integrationsfachdienst bestehen seit dem Standortaufbau.

Seit 2005 werden regelmäßig bis zu 35 Jugendliche ausgebildet. Ausbildung ist Bestandteil der Personalpolitik. Das Unternehmen sieht sich einerseits in der wirtschaftlichen Verantwortung, andererseits wird mit selbst ausgebildeten Fachkräften der Personalbedarf gedeckt. Alle Auszubildenden, die sich zuverlässig in der Ausbildung gezeigt haben, können mit einem Übernahmeangebot rechnen. Es geht dem Unternehmen um eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden ans Unternehmen.

Die Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern ist für das Unternehmen nicht immer leicht. Für eine Ausbildung im Servicebereich (CallCenter) reicht ein Haupt- oder Realschulabschluss. Unabdingbar sind jedoch kommunikative Fähigkeiten in Wort und Schrift in deutscher Sprache und eine zeitliche Flexibilität. Diese Voraussetzungen hat Frau A. mitgebracht. „Sie war im Bewerbungsverfahren sehr agil. Sie hat sehr gute kommunikative Fähigkeiten und einen guten Abschluss von der Schule mitgebracht“, ist der Leitung des Personal- und Betriebsbüros noch präsent. Nach einem guten Einstellungstest konnte Frau A. „im persönlichen Gespräch überzeugen und ihre Motivation für die Ausbildung darlegen“, so sagt der Personalverantwortliche weiter. Ein Vertrag für die zweijährige Ausbildung zur Servicefachkraft für Dialogmarketing ab dem 01. August 2007 wurde abgeschlossen.

Die Auszubildende hatte sich nach ihrer Realschulzeit selbst beworben. Im Bewerbungsverfahren bei arvato direct services GmbH wurden dann der Integrationsfachdienst und die Schwerbehindertenvertretung eingeschaltet. Über den Integrationsfachdienst hat die Personalabteilung erfahren, dass für den Ausbildungsplatz Fördermöglichkeiten im Rahmen von Job4000 möglich sind. Es wurde festgestellt, dass Frau A. zur Zielgruppe des Programms gehört. Für das Unternehmen war die Förderung für die Bereitstellung des Ausbildungsplatzes nicht relevant. „Im Nachgang war es gut, dass es das Programm gibt“, bilanziert die Leitung des Personalbüros. Aufgrund ihrer Behinderung und der Wahrnehmung von Therapien kam es zu Ausfallzeiten während der Ausbildung. Dies stellte die Fachausbilder vor die Herausforderung, sie wieder an den Arbeitsplatz heranzuführen. In dem Programm Job4000 wurde die finanzielle Gegenleistung dafür gesehen.

Während der Ausbildung werden sechs Abteilungen durchlaufen und die Auszubildenden werden zusätzlich in Stabsabteilungen wie der Personalabteilung eingesetzt. Frau A. hat während der Ausbildung eine hohe Eigenmotivation gezeigt und konnte ihre kommunikativen Fähigkeiten gut einsetzen. Untersuchungstermine wurden möglichst ans Wochenende gelegt und die Berufsschulinhalte hat sie wegen ihrer guten Auffassungsgabe problemlos nachgearbeitet. Mit ihrer Behinderung ist Frau A* offen umgegangen. „Das war schon alles beeindruckend“, äußert die Leitung des Personalbüros. Zum Integrationsfachdienst bestand während der Ausbildung loser Kontakt.

Frau A. hat die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Vollzeit übernommen. Zwischenzeitlich hatte Frau A. Elternzeit genommen und sich entschieden, einen weiteren neuen Beruf in einem anderen Unternehmen zu erlernen.

⁴ Das Beispiel wurde im Zwischenbericht 2009 und im Jahresbericht 2010 veröffentlicht. Die Auszubildende konnte aufgrund der Elternzeit nicht interviewt werden.

c. Praxisbeispiele Säule 3

	<i>Süd</i>	<i>Ost</i>	<i>Nord</i>	<i>West</i>
Arbeitgeber/in	Reiterhof „Pferdestärken“	Wildpark Osterzgebirge	St. Josephs-Hospital	Wasser- und Schiffahrtsamt
Ort	Rastatt	Altenberg	Bremerhaven	Trier
Firmentyp	Kleinbetrieb	Eigenbetrieb der Gemeinde	KMU	Städtische Behörde
Branche / Tätigkeit	Reiterhof / Tier- und Stallpflege	Wildpark / Tier- und Stallpflege	Büro / medizinischer Schreibdienst	Poststelle / Büro
Mitarbeiter/in				
Geschlecht	männlich	weiblich	weiblich	männlich
Art der Behinderung	Schädelhirntrauma	Lernschwierigkeiten	psychische Erkrankung	Lernschwierigkeiten
Beruflicher Status zu Beginn der Unter- stützung durch IFD	WfbM-Beschäftigter	WfbM-Beschäftigte	WfbM-Beschäftigte	Schüler
Qualifikationsniveau	Hilfsarbeitertätigkeit	Hilfsarbeitertätigkeit	Ausbildungsberuf	Hilfsarbeitertätigkeit

- Reiterhof Pferdestärken
- **„Vom Geld her ist es besser, es macht mir Spaß, ich habe Selbstvertrauen und mehr Verantwortung.“**

Herr S. ist Mitte 40. Er wohnt in Baden-Württemberg und arbeitet seit 2009 bei Pferdestärken, einem Reiterhof in einem kleinen Dorf bei Rastatt. In seiner Kindheit lebt er mit seiner Familie auf einem Bauernhof (einer Landwirtschaftlichen Produktions-genossenschaft in der damaligen DDR) in Sachsen und hat, wie er sich erinnert „schon immer mit Tieren zu tun gehabt“. Beruflich geht er zunächst aber andere Wege. Er arbeitet einige Jahre in der Elektromontage am Fließband. Nachdem seine Firma nach der Wende in die Insolvenz geht, beginnt er einige Zeit später eine Umschulung als Maler und Lackierer. Die Abschlussprüfung besteht er nicht, arbeitet danach aber dennoch in verschiedenen Malerbetrieben, weil er die Praxis des Berufs beherrscht. Einige Jahre lebt er ohne festen Wohnsitz auf der Straße in unterschiedlichen Gegenden Deutschlands und schlägt sich u.a. mit Gelegenheitsjobs durch. Auf dem Weg zur Weinlese kommt er durch Rastatt in Baden-Württemberg. Als Obdachloser überlebt er einen Angriff mehrerer Männer mit einem Schädelhirntrauma und mehreren Rippenbrüchen. Körperlich und seelisch erholte er sich nur langsam davon.

Herr S. bleibt in Rastatt und bekommt hier in verschiedenen Einrichtungen der Caritas Unterstützung. So besucht er zeitweilig die Tagesstätte für wohnungslose Menschen und sucht sich mit deren Hilfe eine Wohnung. Auf der Suche nach einer beruflichen Perspektive wird er an den Integrationsfachdienst verwiesen. Hier lässt er sich zu seinen beruflichen Perspektiven beraten.

Im Anschluss an eine stationäre Therapie zur erfolgreichen Bewältigung seiner Alkoholabhängigkeit ist Herr S. in einer Holzwerkstatt jener Einrichtung beschäftigt. Von dort wechselt er in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), in der er zunächst in der Metallverarbeitung und später im Garten- und Landschaftsbau tätig ist. Ziel der WfbM-Beschäftigung ist es, in einem geregelten Tagesablauf und einer sicheren Arbeitsatmosphäre Selbstsicherheit zurück zu gewinnen. Nach sechs Jahren in der WfbM wird der Wunsch, in einem Integrationsbetrieb oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten, größer.

In der WfbM werden WfbM-Beschäftigte beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von Integrationsfachkräften („Job Coaches“) der Werkstatt und vom Integrationsfachdienst (IFD) unterstützt. Die Aufgabenteilung ist abhängig von der jeweiligen Situation und den Bedarfen der einzelnen Person. In der Begleitung von Herrn S. hat der IFD eine tragende Rolle, als sich die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis andeutet.

Der IFD berät Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu allen Fragen rund um das Beschäftigungsverhältnis, z. B. bei der Entwicklung von Ideen, wie und wo jemand an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden kann und wie in Arbeitssituationen entstehende Probleme gelöst werden können. Falls erforderlich unterstützt der IFD auch in formellen Fragen zu Finanzierungsmöglichkeiten und beim Stellen von nötigen Anträgen.

Bei Herrn S. geht es vor allem um eine Unterstützung im Umgang mit Stress und mit dem Erfordernis, viele Aufgaben in begrenzter Zeit zu erledigen. Im entstandenen Arbeitsverhältnis kann der IFD auch längerfristig die berufliche Integration begleiten und bleibt Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeberin.

Der Kontakt zwischen der WfbM und dem Reiterhof *Pferdestärken* entsteht durch Kund/innen des Reiterhofs. Eine Gruppe von Bewohner/innen einer Wohn Einrichtung der Lebenshilfe, die auch Träger der WfbM ist, kommt regelmäßig zum therapeutischen Reiten auf den Hof. Dessen Inhaberin fragt in der Gruppe, ob von ihnen jemand Praktikum bei ihr machen möchte. Die Frage wird weiter an die WfbM getragen, bei der die Teilnehmer/innen der Reitgruppe beschäftigt sind. Bald haben zwei WfbM-Beschäftigte die Möglichkeit ein Praktikum auf dem Reiterhof zu machen. Einer davon ist Herr S. Von Anfang an signalisiert die Arbeitgeberin ihr Interesse, für einen Praktikanten ggf. auch eine Stelle zu schaffen.

Der Reiterhof *Pferdestärken* ist ein kleiner Betrieb, der bisher keine Festangestellten hatte. 20 Pferde sind auf dem Hof beherbergt, zehn davon für Angebote des Hofes (Reitunterricht, therapeutisches und sportliches Reiten, Reiterfreizeiten u.a.), die anderen zehn gehören Privatpersonen. Herr S. guckt sich den Betrieb an und stellt im Rückblick fest: „und da war ich eigentlich begeistert davon.“

Im Juni 2009 beginnt er ein zunächst dreimonatiges Praktikum auf dem Reiterhof. Seine Hauptaufgabe ist bis heute das Ausmisten der Pferdeställe. Morgens bringt er die Pferde vom Stall auf die Weide. Dazu muss er wissen, welches Pferd auf welche Koppel kommt und mit welchen anderen Pferden zusammen steht, welches Pferd welches Halfter auf den Kopf bekommt und wie man einem Pferd eine Decke auflegt. Mittags füttert er die Pferde. Dazu holt er Heu aus einem Vorratszelt. Manchmal fallen auch andere Arbeiten an, so kann Herr S. auch seine Malerkenntnisse einbringen, als einmal eine Wand gestrichen werden muss.

Um die Arbeitstätigkeiten nach und nach kennen zu lernen und sich die nötigen Kompetenzen anzueignen, erweitert sich das Tätigkeitsfeld zunehmend. Zunächst habe er nur ganz einfache Tätigkeiten gemacht, nach und nach haben sich aber die Anforderungen gesteigert, sagt die Arbeitgeberin. Als gelernte Sozialpädagogin bringt sie Erfahrung im Kontakt mit Menschen mit Behinderung und das Wissen um Lernprozesse von Menschen mit, die für manches etwas länger brauchen.

Herr S. hat Spaß an seiner Arbeit, seine hohe Motivation überzeugt die Arbeitgeberin davon, ihn fest einzustellen. Sie sieht, dass Herr S. Pferde mag und dass ihm den Umgang mit den Tieren gefällt. Gleichwohl ist es für sie am Ende des Praktikums noch nicht klar, ob er die Arbeit durchhalten wird. Da es bis dahin keine fest angestellten Mitarbeiter/innen im Betrieb gibt, muss der Schritt wohl überlegt sein. Reicht die Motivation von Herrn S. dauerhaft aus? Wird er den Arbeitsalltag durchstehen? Wird er finanzierbar sein, auch wenn seine Arbeitsleistung eingeschränkt ist? Ist die Rückkehr in die WfbM für Herrn S. gesichert, falls die Belastung im Betrieb auf Dauer zu hoch ist? All dies sind Fragen, die sich die Inhaberin des Betriebes stellt. Unterstützung erhält sie vom Mitarbeiter des IFD, der sie in finanziellen Fragen berät und bei der Vorbereitung der Antragsstellung unterstützt. Anträge werden gestellt auf Eingliederungszuschüsse bei der Arbeitsagentur und auf Zuschüsse durch das Förderprogramm „Aktion Arbeit für schwerbehinderte Menschen“ einschließlich des Bundesprogramms Job4000 beim Integrationsamt.

Die finanzielle Förderung des Arbeitsverhältnisses ist für die Arbeitgeberin wichtig, „weil Herr S. nicht hundertprozentige Leistung bringt“, weil er eines besonderen Betreuungsaufwandes bedarf und weil die fehlende Leistung ausgeglichen werden muss. Mit Eingliederungszuschüssen der Arbeitsagentur und des Förderprogramms Aktion Arbeit / Job4000 wird die Einstellung von Herrn S. schließlich

möglich. Seit November 2009 hat er einen unbefristeten Arbeitsplatz und wird tariflich als landwirtschaftlicher Helfer bezahlt. Seine Arbeitszeit von 38 Stunden in der Woche verteilt sich auf sechs Tage, was er selbst für sich positiv erlebt und für die Betriebsabläufe wichtig ist. Herr S. erlebt die langfristige Unterstützung durch den IFD hilfreich bei dem Ausfüllen von Formularen und beim Kontakt zur Arbeitsagentur. Darüber hinaus ist der IFD für Herrn S. seit mehreren Jahren ein verlässlicher Ansprechpartner, an den Herr S. sich nicht nur mit Arbeitsthemen, sondern auch mit anderen Lebensthemen wenden kann. Bei Bedarf verweist der IFD an andere Unterstützungsinstitutionen. Nach wie vor besteht auch ein informeller Kontakt von Herrn S. zur Mitarbeiterin aus der WfbM, die seine betriebliche Integration unterstützt und begleitet hat.

Auf die Frage, was sich für ihn mit dem Wechsel von der WfbM in den Pferdehof geändert hat, stellt Herr S. fest: „Vom Geld her ist es besser, es macht mir Spaß, ich habe mehr Selbstvertrauen und mehr Verantwortung.“

Verantwortung trägt er für die Pferde, mittlerweile aber auch ab und zu für neue, kurzzeitige Praktikanten, denen er erklärt, wie die Arbeit geht.

Und auch sonst fühlt sich Herr S. wohler in seinem Leben. In seiner Freizeit joggt er gerne und hat bereits seinen ersten Marathon hinter sich. Und auch dass er im Sommer den 25 km Fahrtweg mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren kann, genießt er.

- Wildpark Osterzgebirge
- **„Überzeugt hat mich die Einstellung von Frau Z. – Sie wollte ja unbedingt hier arbeiten.“**

Frau Z. ist Anfang 20 und Mitarbeiterin im Wildpark Osterzgebirge. Seit kurzem hat sie dort ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Damit hat sie ein lang gehegtes Ziel erreicht – sie sagt, sie habe schon immer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten wollen –, aber der Weg dorthin war nicht leicht.

Bereits während ihrer Schulzeit an einer Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung sammelt sie verschiedene Praktikums- und Arbeitserfahrungen. Mehrfach macht sie je einwöchige Praktika bei der DRK und lernt dort verschiedene Tätigkeitsbereiche kennen (Essensverteilung, Büro, Fahrdienst) und in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), dort in der Produktion von Autoteilen, in der Verpackung und in der Holzbearbeitung. Darüber hinaus jobbt sie während der Schulferien als Packerin. Am Ende ihrer Schulzeit erfährt sie beim Besuch der Berufsberatung der Arbeitsagentur von zwei möglichen Qualifizierungswegen: Entweder sie nimmt an einer berufsqualifizierenden Maßnahme bei einem Bildungsträger teil (Ziel ist dabei ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis) oder sie macht den Berufsbildungsbereich in einer WfbM. Rückblickend sagt sie „Ich wollt gar nie in die Werkstatt“, lieber möchte sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten und zunächst an der Maßnahme des Bildungsträgers teilnehmen. Anders sehen das ihre Lehrerin und ihre Mutter. Diese halten die WfbM für passender. Die Entscheidung fällt schließlich zugunsten des Berufsbildungsbereiches der WfbM. Auch wenn Frau Z. dies ursprünglich nicht wollte, stellt sie rückblickend fest, dass sie dort wichtige Erfahrungen gemacht habe: Sie habe dort viel gelernt, soziale Kompetenzen und Verantwortungsgefühl entwickelt und festgestellt, dass sie mehr kann als viele andere Teilnehmer/innen des Berufsbildungsbereiches. Den Berufsbildungsbereich absolviert sie teilweise auch in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, z. B. als Lagerhelferin, im Küchenbereich und in der Busreinigung. Nach ihrem Wechsel in den Arbeitsbereich der WfbM arbeitet Frau Z. dort zunächst in der Küche, wird bald aber wechselnd in verschiedenen Außenarbeitsgruppen eingesetzt. Insgesamt fühlt sie sich mit der Arbeit in der WfbM „nicht ausgelastet“. Mit einem Selbstbewusstsein ausgestattet, das u.a. aus der Erfahrung resultiert, sowohl im Berufsbildungsbereich als auch im Arbeitsbereich zu den Leistungsstärkeren zu gehören, verfolgt sie auch nach dem Wechsel in den Arbeitsbereich ihr Ziel, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Mittlerweile ist Frau Z. in ihrem Leben insgesamt selbständiger geworden. Nachdem sie während ihrer Schulzeit mit dem Fahrdienst bzw. von ihrer Mutter zur Schule gefahren wurde, nutzt sie während des Berufsbildungsbereiches von Beginn an öffentliche Verkehrsmittel und fährt mit dem Bus in die Werkstatt und nun mit dem Zug zu ihrer jetzigen Arbeitsstelle. Sie wohnt alleine und erhält dabei Unterstützung von einem ambulanten Dienst. Mit ihrer Unterstützerin plant sie zum Beispiel die

Haushaltsführung und die Einkäufe. Ihr erzählt sie auch, dass sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten will. Zufällig wechselt diese Mitarbeiterin gerade ihren Arbeitsplatz zum Integrationsfachdienst (IFD). Sie schlägt Frau Z. vor, sich vom IFD beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen zu lassen. Das ist ein gutes Angebot für Frau Z. Sie bespricht mit der Mitarbeiterin des IFD zunächst, wo sie eine betriebliche Qualifizierung machen könne und favorisiert den Wildpark, in dem sie bereits ehrenamtlich am Wochenende mitgearbeitet hat. Sie nimmt Kontakt dorthin auf und es wird vereinbart, dass sie zunächst Werkstattmitarbeiterin bleibt und eine betriebliche Qualifizierung im Wildpark macht.

Zu den täglichen Arbeitsaufgaben von Frau Z. gehört fortan die Futteraufbereitung, das Füttern der Tiere, die Pflege des Geländes (Laub kehren und das Gelände sauber halten), und das Ausmisten der Gehege. Im Wildpark hat sie eine feste Ansprechperson, die ihr sagt, was jeweils zu tun ist. Die Vielfalt ihrer Arbeitstätigkeiten steigt mit der Zeit, die sie bereits im Wildpark arbeitet. Sind es zunächst nur einige Tiere, die sie füttert und deren Gehege sie säubert und ausmistet, kommen zunehmend mehr hinzu. Einige Tierarten bleiben ausgenommen, z. B. die Frettchen, weil „die hängen dann am Fuß und krabbeln die Hose hoch“, beschreibt Frau Z. selbst, und die Luchse und die Wildschweine, weil sie zu gefährlich sind. Frau Z. lernt bestimmte Sicherheitsvorkehrungen kennen und einhalten. So darf sie z. B. in das Dammwildgehege generell nur zu zweit gehen und muss einen Schutzhelm aufsetzen, bevor sie das Schneeeulengehege betritt. Die Arbeit mit den Tieren macht Frau Z. viel Spaß und sie möchte gerne in dem Wildpark bleiben.

Der Wildpark Osterzgebirge gehört zur Stadt Altenberg, Stadtteil Geising. Die Stadt hat die Beschäftigungsquote mehr als erfüllt, von den im Wildpark fünf festangestellten Mitarbeiter/innen sind zwei aus der WfbM gewechselt – eine davon ist Frau Z. Die Erfüllung der Ausgleichsabgabe spielt also keine Rolle bei der Entscheidung für eine Einstellung. Herr Gössel, der als ehemaliger Bürgermeister von Geising für die Verwaltung des Wildparks verantwortlich ist, kann sich von vorneherein vorstellen, Frau Z. später fest einzustellen, wenn sie weiter so motiviert arbeitet, wie er sie bereits kennengelernt hat – hierfür schätzt er die Phase des Ausprobierens und Qualifizierens – und wenn die nötigen finanziellen Rahmenbedingungen geschaffen sind, das heißt, die absehbare Minderleistung finanziell ausgeglichen bzw. die Inanspruchnahme der Arbeitszeit eines Kollegen kompensiert würde. Nach Einschätzung von Herrn Gössel wird durch die Beschäftigung von Frau Z. z.Zt. 40-50 % der Arbeitszeit eines Tierpflegers für die Anleitung gebunden. Auch wenn dieser Anteil voraussichtlich sinken wird, wird für diese Arbeitszeit – auch längerfristig – eine finanzielle Kompensation benötigt.

Im Wildpark bemühen sich die Beteiligten, „den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass Frau Z. dort arbeiten kann und alle etwas davon haben.“ Als ein gegenseitiges „Geben und Nehmen“, beschreibt Frau Weise, die Personalverantwortliche der Stadt Altenberg, die betriebliche Integration von Frau Z. So haben auch die übrigen Beschäftigten etwas davon. Als es um die konkreten Einstellungsbedingungen geht, holt Frau Weise die nötigen Informationen zur finanziellen Unterstützung ein.

Die Mitarbeiterin des IFD unterstützt Frau Z. im Gespräch mit ihrer Mutter und mit dem Sozialdienst der WfbM sowie bei Verhandlungen mit der Arbeitsagentur. Sowohl die Mutter als auch die Sozialdienstmitarbeiterin der WfbM haben zunächst Bedenken zum Wechsel von Frau Z. in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Vor allem Zweifel an der Rückkehrmöglichkeit in die WfbM geben Grund zur Sorge. Befürchtet wird, dass Frau Z. – wenn es mit dem Arbeitsverhältnis nicht klappt – nicht in die WfbM zurückkehren darf. Ein weiteres Problem ergibt sich dadurch, dass die Arbeitsagentur eine Förderung des Arbeitgebers an eine Bescheinigung der Arbeitsmarktfähigkeit von Frau Z. knüpft. Diese zu erhalten, erweist sich als längerer Weg durch verschiedene Gutachten. Zunächst geht Frau Z. selbst zur Arbeitsagentur und bekommt eine Ablehnung. Gemeinsam mit der Mitarbeiterin des IFD startet sie einen neuen Versuch und überzeugt in einer Gesundheitsuntersuchung und einem psychologischen Test die Arbeitsberaterin der Agentur für Arbeit davon, dass sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein kann. Daraufhin kommt von der Arbeitsagentur die Zusage, Eingliederungszuschüsse an den Arbeitgeber zu zahlen, die durch die Zahlung einer Pauschale vom Integrationsamt und eine Prämie aus dem Sächsischen Schwerbehindertenprogramm ergänzt wird. Der Stadt ist es damit möglich, Frau Z. sozialversicherungspflichtig auf einer Vollzeitstelle zu beschäftigen und tariflich zu bezahlen. Das Arbeitsverhältnis ist zunächst auf 27 Monate befristet. Mit einer langfristigen finanziellen Lösung könnten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin zum jetzigen Zeitpunkt auch eine längerfristige Beschäftigung vorstellen.

Zur Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen hat der IFD in dem Prozess mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und dem überörtlichen Sozialhilfeträger als Leistungsträger der WfbM verhandelt.

Nach Abschluss des Arbeitsvertrages gibt es verschiedene Dinge, die Frau Z. noch lernen will und soll. Hierzu benennen die Verantwortlichen der Stadt v. a. Hintergrundwissen zum Füttern der Tiere, also z. B. „warum das eine Tier tote Mäuse frisst oder das andere Tier Kaninchen. Wenn das da wäre, würde es vielleicht ein anderes Verständnis geben, warum sie das Futter so schneiden muss und nicht anders herum... Wenn sie lang genug hier ist, versteht sie das auch dadurch, dass sie es praktisch sieht und immer wieder wiederholt und bei der Arbeit gesagt kriegt, warum das so ist.“ Der Lern- und Qualifizierungsprozess geht also weiter. Sollten Probleme am Arbeitsplatz auftreten, ist es für die Verantwortlichen der Stadt hilfreich zu wissen, dass sie sich an den IFD oder das Integrationsamt wenden können.

Abschließend stellen die Verantwortlichen der Stadt fest, dass vor allem drei Dinge wichtig sind, wenn es um die Einstellung von schwerbehinderten Menschen geht: Als Betrieb brauche man Informationen zu den besonderen Bedarfen der einzustellenden Person sowie Zusagen für notwendige Nachteilsausgleiche, schließlich ginge es aber vor allem darum, „Mut zu fassen und einfach mal loszulegen und den Menschen etwas zuzutrauen.“

- St.Josephs-Hospital
- **„Im normalen Leben zu stehen und es dann doch noch mal geschafft zu haben.“**

Frau L. ist Anfang 40 und lebt in ihrer Heimatstadt Bremerhaven. Nach dem Abitur hat sie eine Ausbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin gemacht und danach in verschiedenen Betrieben im Bürobereich gearbeitet. Mit Ende 20 erkrankt Frau L. an einer Psychose und verliert kurz darauf ihren Arbeitsplatz. Nach einem langen Prozess des Akzeptierens ihrer Krankheit und des Verlustes der Erwerbsfähigkeit erhält sie ab 2005 eine Erwerbsunfähigkeitsrente und beginnt eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Dies beschreibt sie für sich als „eine Katastrophe“ und vermutete damals: „Wenn ich jetzt erstmal in die Werkstätten komme, dann finde ich da auch keinen Weg mehr raus.“ Im Nachhinein beurteilt sie die Zeit in der Werkstatt insofern als hilfreich, als dass sie dort ohne hohe Anforderungen von außen allmählich wieder in einen „normalen“ Arbeitsrhythmus kommen konnte und durch kreative und handwerkliche Arbeiten Lust an der Arbeit fand. Auch auf andere Lebensbereiche wie die Freizeitgestaltung wirkt sich die Beschäftigung positiv aus. Von Anfang an hat sie aber das Ziel, aus der Werkstatt „wieder raus zu kommen“.

Nach zwei Jahren der Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt nimmt Frau L. an einem mit EU-Geldern finanzierten Projekt teil, durch das Menschen mit dem Wunsch, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, unterstützt werden. Durch das Projekt fühlt sie sich darin unterstützt, sich wieder erste Schritte in Richtung allgemeinem Arbeitsmarkt zuzutrauen und Bewerbungen vorzubereiten und Bewerbungsgespräche zu trainieren. Sie macht zunächst ein Praktikum im Büro einer kirchlichen Einrichtung. Sie beendet es, weil es dort wenig zu tun gab und es kaum eine Betreuung am Praktikumsplatz gab. Später macht sie ein Praktikum in der Verwaltung der WfbM, das sie mehr fordert und interessante Aufgaben enthält. Im Herbst 2007 bewirbt sich Frau L. um einen Praktikumsplatz im St. Joseph-Hospital in Bremerhaven. Der Kontakt dorthin entsteht über Bekannte.

Das St. Joseph-Hospital beschäftigt schwerbehinderte Mitarbeiter/innen in allen Arbeitsbereichen und Berufsgruppen und erfüllt dabei die Beschäftigungsquote von 5 %. Gerade in der Sicherung von Arbeitsplätzen von im Laufe des Berufslebens schwerbehindert gewordenen oder langzeiterkrankten Mitarbeiter/innen besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst (IFD).

Obwohl es bislang keine Praktikant/innen im Verwaltungsbereich des Krankenhauses gab (die Aufgaben sind so eng verteilt, dass es wenig Möglichkeiten für ausführliche Praktikumsbegleitung gibt), ist die Personalleiterin Frau W. im Bewerbungsgespräch aufgrund der Fähigkeiten von Frau L. sofort überzeugt, einen passenden Praktikumsplatz zu suchen, den sie dann im medizinischen Schreibdienst findet. Die Idee ist zunächst, Frau L. für leichte Büroarbeiten und für das Schreiben von diktierten Arztberichten einzusetzen. Problematisch scheinen anfänglich die zahlreichen medizinischen Fachbegriffe. Doch die Fremdsprachenkenntnisse von Frau L. helfen ihr, diese

scheinbare Hürde zu überwinden, „so dass sie ganz schnell zu einer unverzichtbaren Mitarbeiterin im Schreibdienst wurde“, so Frau W.

Frau L. überzeugt schnell von ihren Fähigkeiten und hat zugleich durch den Praktikantinnenstatus einen sicheren Rahmen, in dem die Anforderungen mit ihren Bedürfnissen in Einklang gebracht werden können.

Das zunächst 4-monatige Praktikum geht in einen 12-monatigen Außenarbeitsplatz über. In diesem Jahr wird sie vom IFD im Rahmen von Job4000 insbesondere durch Beratungsgespräche unterstützt.

Für den Betrieb war dieses Jahr wichtig, um sich tiefergehend von den Fähigkeiten, den Möglichkeiten und Grenzen von Frau L. überzeugen zu können und gemeinsam Lösungen zu entwickeln, wie Problemen begegnet werden kann. „Diese lange Zeit des Praktikums ist auch für den Arbeitgeber schön. Wenn sich Frau L. als Bewerberin für den medizinischen Schreibdienst beworben hätte, dann wäre sie sicher nicht in die Auswahl gekommen, weil diese Übungszeit, die sie hier hatte, also diese Schutzzeit, die kann kein Arbeitgeber zur Verfügung stellen. Sondern wenn man jemanden einstellt, dann möchte man natürlich auch eine Leistung dagegen haben. Das war eigentlich ideal, diese Zeit hat Frau L. so genutzt und sich das auch so schnell beigebracht, dass wir dann auch sagen konnten: Wunderbar, die können wir so übernehmen.“

Für Frau L. waren die 12 Monate im Betrieb im Status einer Werkstattbeschäftigten ebenfalls wichtig, konnte sie doch in einem „geschützten“ Rahmen allmählich Zutrauen in ihre Fähigkeiten gewinnen und Schritt für Schritt sich mehr zutrauen.

Seit Januar 2009 ist Frau L. auf einer unbefristeten Vollzeitstelle im St. Joseph-Hospital eingestellt. Auch wenn sich nun nach fast 1,5 Jahren Praktikum bzw. Außenarbeitsplatz nicht viel im Alltag geändert hat, beschreibt Frau L. diesen Schritt als wichtig, zum einen durch die finanzielle Absicherung, zum anderen durch das Gefühl, „im normalen Leben zu stehen und es dann doch noch mal geschafft zu haben“. Als Erfolgskriterium beschreibt sie für sich, „dass ich für mich ausreichend gefordert werde und dass ich aber auch nicht überfordert werde. Aufgrund ihrer Fähigkeiten werden ihr zudem stellvertretende Leitungsaufgaben im Schreibbüro übertragen. Als finanzielle Unterstützung erhält der Betrieb die Job4000-Beschäftigungsprämie, die mit Eingliederungszuschüssen des Rentenversicherungsträgers (50 bzw. 40 % für je 6 Monate) verrechnet wird. Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses bleibt der IFD zumindest 6 Monate lang Ansprechpartner bei ggf. auftretenden Problemen und Beratungsbedarf sowohl für den Betrieb als auch für Frau L.

- Wasser- und Schifffahrtsamt Trier
- **„Alles so nach und nach – etappenweise.“**

Herr R. beendete 2009 nach 12 Schuljahren die Förderschule mit dem Schwerpunkt „Hören“ in Trier. Als Schüler mit einer sog. „geistigen Behinderung“ war für ihn der Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht selbstverständlich. In seinen letzten Schuljahren hat er verschiedene Praktika gemacht, die ihm die Entscheidung über seinen Berufsweg erleichtert haben. Zunächst hat er ein Praktikum im Montagebereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) gemacht, wollte dann aber lieber den allgemeinen Arbeitsmarkt kennen lernen. So machte er verschiedene kürzere und längere Praktika im Lager eines Möbelhauses, im Bürobereich eines Priesterseminars sowie des örtlichen Sozialamtes. Nach den verschiedenen Praktikumserfahrungen stellte er für sich fest: „Im Büro will ich arbeiten.“

Nach einem weiteren Praktikum im Wasser- und Schifffahrtsamt in Trier absolvierte er in dem Amt von September 2009 bis Februar 2010 eine 18-monatige betriebliche Qualifizierung. Zum 01.03.2011 ist er dort in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im Rahmen des Budgets für Arbeit Rheinland-Pfalz übernommen worden, das zunächst auf zwei Jahre befristet ist.

Seit nunmehr anderthalb Jahren fährt Herr R. jeden Morgen von seinem Wohnort aus mit dem Zug nach Trier. Analog dem Berufsbildungsbereich der WfbM wurde er für die Bürotätigkeit an dem Arbeitsplatz im Wasser- und Schifffahrtsamt qualifiziert. Das Geld, das sonst die WfbM für die Qualifizierung erhält, erhielt Herr R. hierbei selbst in Form eines Persönlichen Budgets. Aus seinem Budget behielt er das Ausbildungsgeld für sich und bezahlte den Integrationsfachdienst, damit dieser

seine berufliche Qualifizierung sowohl im Betrieb als auch außerhalb des Betriebes an einem wöchentlichen Qualifizierungstag unterstützte.

Das Wasser- und Schifffahrtsamt in Trier hat 260 Mitarbeiter/innen, darunter 13 % schwerbehinderte Menschen. Das Amt engagiert sich in besonderer Weise für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und bemüht sich in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur jedes Jahr, auch schwerbehinderte Auszubildende zu gewinnen. Die Behinderungen der Mitarbeiter/innen sind unterschiedlich, die Erfahrung mit Herrn R. als Mitarbeiter mit einer sog. „geistigen Behinderung“ war zunächst neu. Die Arbeitsagentur berät das Amt bei der Suche nach schwerbehinderten Mitarbeiter/innen und zu Fördermöglichkeiten.

Wie die anderen Auszubildenden auch durchlief Herr R. die verschiedenen Abteilungen des Amtes. Für manche Dinge brauchte er etwas länger und ließ sich in Ruhe erklären, wie was geht. Ein Beispiel für einen Qualifizierungs- und späteren Arbeitsort im Betrieb ist die Postabteilung. Herr R. sortiert die eingehende sowie die hausinterne Post und verteilt sie an die Kolleg/innen und in die verschiedenen Abteilungen. Da ein Teil des Amtes in einem anderen, 400 m entfernten Gebäude untergebracht ist, musste Herr R. den Weg dorthin erst lernen. Dafür hat sich ein Kollege Zeit genommen, ihm den Weg erklärt und ihn beim ersten Mal begleitet.

Eine wichtige Rolle im beruflichen Integrationsprozess von Herrn R. spielt der Integrationsfachdienst (IFD). Durch die Finanzierung mit Job4000-Mitteln konnten die Mitarbeiterinnen des IFD Herrn R. bereits während seiner Schulzeit unterstützen. Sie haben mit ihm seine ersten Praktikumsplätze gesucht. Bei Betriebsbesuchen haben sie sowohl ihn als auch seine Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen beraten und dies an seinem Qualifizierungs- und jetzigen Arbeitsplatz im Wasser- und Schifffahrtsamt intensiviert. Bei der Antragstellung für das Persönliche Budget haben sie Herrn R. und seine Eltern unterstützt.

Für die berufliche Qualifizierung im Wasser- und Schifffahrtsamt wurde vom Betrieb, dem IFD und Herrn R. gemeinsam ein Qualifizierungsplan erarbeitet, in dem steht, welche praktischen und theoretischen Inhalte Herr R. in den 18 Monaten lernen sollte. So wurde z.B. für den Arbeitsbereich Poststelle als Aufgaben angegeben: „Hauspost verteilen, Hauspost in die Nebenstelle bringen, Ausgangspost in der Pforte abgeben, Briefe kuvertieren und frankieren“. Neben dem Lernen und Umsetzen der alltäglichen Abläufe wurden als Qualifizierungsinhalte z.B. genannt: „Ausgehende Post unter der Berücksichtigung der Versandarten, der Posttarife und möglicher Hilfsmittel versandfertig machen“ und „Gebühren mit Tabellen berechnen“. Ein Teil der Qualifizierung, z.B. das Berechnen der Postgebühren, wurde dabei am wöchentlichen Qualifizierungstag im IFD durchgeführt.

Im Betrieb gibt es eine „Betriebspatin“, die in allen Fragen Ansprechpartnerin für Herrn R. ist und auch dafür sorgte, dass Herr R. die verschiedenen Abteilungen durchlief und der Qualifizierungsplan umgesetzt wurde. Im Alltag hat Herr R. natürlich mit vielen verschiedenen Kolleg/innen zu tun, aber mit Fragen und Problemen weiß er immer, dass er sich an seine Patin im Betrieb wenden kann. Und natürlich ist auch die Mitarbeiterin des IFD kontinuierliche Ansprechpartnerin sowohl für ihn als auch für den Betrieb.

Sowohl für Herrn R. als auch für die Mitarbeiter/innen des Amtes bot die 18-monatige berufliche Qualifizierung die Möglichkeit, sich gegenseitig besser kennen zu lernen und allmählich mögliche Arbeitsbereiche und die Fähigkeiten von Herrn R. zu entdecken und aufeinander abzustimmen. Der Schwerbehindertenvertreter formulierte dies zu Beginn der Qualifizierung so: „Er kommt zu verschiedenen Leuten hin und kann erstmal da zugucken und das dann unter Anleitung machen. Und da sind dann halt auch Sachen dabei, die er dann nachher selbständig machen können soll.“ „Alles so nach und nach – etappenweise“ beschrieb die Betriebspatin den Qualifizierungsprozess.

Die guten betrieblichen Rahmenbedingungen und die Unterstützung durch den IFD haben im Laufe der betrieblichen Qualifizierung eine positive Entwicklung von Herrn R. bewirkt, sodass die Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten im Amt ihn im Anschluss gerne einstellen wollten. Dass die Bedingungen des öffentlichen Dienstes freie Planstellen für die Einstellung neuer Mitarbeiter/innen vorschreiben, hat die Einstellung zwar erschwert, doch wurde diese Hürde in der Zusammenarbeit aller Beteiligten – Herr R., das Wasser- und Schifffahrtsamt, der Sozialhilfeträger und der Integrationsfachdienst – gut über überwunden. Entscheidend war hierbei die Nutzung des rheinlandpfälzischen Budgets für Arbeit für die Finanzierung des Arbeitsentgelts und der weiteren Unterstützung von Herrn R. am Arbeitsplatz.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Veranstaltungsberichte

Auftaktveranstaltung „Job4000 – und ich bin dabei“ in Leipzig am 19. April 2007

Die Auftaktveranstaltung zu dem Programm Job4000 fand am 19. April 2007 in Leipzig statt. Rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, von Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern besuchten die Veranstaltung. Sie ließen sich bei der Tagung, die unter das Motto "Job4000 - und ich bin dabei" gestellt wurde, durch Beiträge aus der Praxis zu Möglichkeiten der Integration von Menschen mit Behinderung inspirieren.

Eröffnet wurde die Veranstaltung durch Prof. Dr. Thomas Fabian, Bürgermeister und Beigeordneter Dezernat Jugend, Soziales, Gesundheit und Schule. Begrüßt wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch durch Stephan Pöhler, Beauftragter der Sächsischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen sowie von Jürgen Dusel, Leiter des Integrationsamtes Land Brandenburg für die Integrationsämter der Länder.

In der ersten Rede erläuterte der Parlamentarische Staatssekretär Franz Thönnies beim Bundesminister für Arbeit und Soziales, das Programm Job4000 sowie seine Zielsetzung und nahm eine Differenzierung zwischen der Initiative »job - Jobs ohne Barrieren« sowie dem Programm Job4000 vor. Er hob in seiner Rede die Wichtigkeit einer internationalen Orientierung für die Verbesserung der Chancen behinderter Menschen hervor, da nationale Gegebenheiten in den internationalen Rahmen eingebettet seien.

Die Sächsische Staatsministerin für Soziales Helma Orosz führte in ihrer nachfolgenden Rede die Zielsetzung sowie die Umsetzung des Programms Job4000 in Sachsen aus. Sie betonte, dass es neben der Schaffung neuer Arbeitsplätze auch darum ginge, bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten.

Es folgten Praxisbeispiele von zwei Unternehmen. Im Fokus der Präsentationen der METRO Group sowie der Bertelsmann AG stand die Erfahrung erfolgreicher Integration von Menschen mit Behinderungen in das Ausbildungs- und Arbeitsleben. In diesem Zusammenhang verwies Knut Weltlich auf innovative, praktische Methoden, von denen Menschen mit Behinderung in ihrem Arbeitsumfeld profitieren. Angelika Güven griff die Notwendigkeit einer internationalen Orientierung auf und führte aus, wie bei der METRO Group behinderte Menschen ausgebildet und beschäftigt werden.

Am Nachmittag fanden drei parallele Forenveranstaltungen statt, die jeweils von drei Referentinnen und Referenten bestritten wurden.

Das erste Forum mit dem Themenschwerpunkt "Schule - Ausbildung" eröffnete Martin Wallmann als Geschäftsführer der AWO SONNENSTEIN gGmbH. In seinem Vortrag vermittelte er einen Einblick in die Praxiserfahrungen aus der Qualifizierung Jugendlicher mit Behinderung. Er zog das Fazit, dass der eingeschlagene Weg einer Maßnahme in enger Anbindung an die Integrationsfirma und enger Vernetzung mit der WfbM richtig sei und künftig weitere dieser Projekte auf den Weg gebracht werden müssten.

Die Schulleiterin der Pestalozzi Schule Erkelenz, Marianne Schardt, betonte in ihrem nachfolgenden Beitrag angesichts aktueller Herausforderungen die Notwendigkeit, arbeitsweltorientierte Themen in der Schule zu vermitteln. Als ein dafür hervorragend geeignetes Instrument stellte sie Schülerfirmen heraus.

Vervollständigt wurde das Forum durch die Präsentation von Dr. Wolfgang Degner, dem geschäftsführenden Vorstand des IFD Soziales Förderwerk e.V. Chemnitz. Er erläuterte die Erfolgsfaktoren der Vermittlung von Jugendlichen mit Behinderung in ausbildende Betriebe.

Im zweiten Forum mit dem Themenschwerpunkt "Ausbildung - Betriebe" präsentierte zu Beginn Prof. Dr. Wolfgang Seyd von der Universität Hamburg den im Rahmen von »job - Jobs ohne Barrieren« durchgeführten Modellversuch "VAMB". In diesem werden behinderte junge Menschen aus Berufsbildungswerken in Betrieben der Vertriebslinie der METRO Group ausgebildet. Unterstützt werden die jungen Menschen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe dabei durch Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter der Berufsbildungswerke.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Ergänzt wurde dieser erste Beitrag durch einen Vortrag über die Umsetzung der betriebs- und wohnortnahen Berufsausbildung im Berufsbildungswerk Leipzig. Der Geschäftsführer des BBW Wolfgang Menz und die Mitarbeiterin des Integrationsdienstes Anka Prowe schilderten die praktische Integration von Menschen mit Hör- und Sprachbehinderungen sowie die Möglichkeiten und Vorteile der Kooperation mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Schließlich gab Gisela Semmt als Projektleiterin einen Einblick in die Möglichkeiten und den praktischen Nutzen des von dem Institut der deutschen Wirtschaft angebotenen Informationssystems "REHADAT" sowie dem dort integrierten Portal zu Arbeitsleben und Behinderung "talentplus".

Der Übergang "Arbeitslosigkeit - Betrieb" wurde im dritten Forum illustriert. In dem ersten Beitrag erläuterte Andrea Kunath als Leiterin des Arbeits- und Sozialzentrums Erfolgsfaktoren bei der Vermittlung von Menschen aus der Langzeitarbeitslosigkeit in Betriebe der Region.

Einen Einblick in den besonderen Aufgabenbereich der Beschäftigung von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und in europäische Dimensionen vermittelten Herr Posselt, Personalleiter, sowie Frau Grote, Vertrauensfrau des Paul-Ehrlich-Instituts. Das Paul-Ehrlich-Institut koordiniert im Rahmen der EQUAL Gemeinschaftsinitiative eine Entwicklungspartnerschaft, deren Ziel es ist, Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen in Wissenschaft und Forschung zu schaffen.

Bernd Schmuck beschloss als Geschäftsführer des Malteser Hilfsdienstes Kamenz mit seinem Vortrag das Forum. Er erläuterte die Aufgaben und Serviceleistungen eines Integrationsfachdienstes für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Die Veranstaltung wurde beendet mit einem Impulsreferat von Karl-Peter Fuß, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit. Er gab dabei einen Überblick über die Förderung der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Das Berufsbildungswerk Leipzig sorgte mit dem Catering für das leibliche Wohl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der Catering-Service wurde dabei größtenteils von behinderten Auszubildenden des Berufsbildungswerkes übernommen. Dies ermöglichte es den Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung, sich von dem Engagement und der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung bereits vor Ort zu überzeugen.

Regionalkonferenz zu Job4000 in Mainz am 21. November 2007

Die erste Regionalkonferenz zum Programm Job4000 fand am 21. November 2007 in Mainz statt. Nach der gelungenen Auftaktveranstaltung des Programms im April diesen Jahres in Leipzig veranstalteten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz (MASGFF) und das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) mit Unterstützung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) diese Regionalkonferenz. Ziel dieser Konferenz war es, mit Blick auf die Regionen Trier, Koblenz und Landau über das Programm Job4000 zu informieren und erste Erfahrungen hierzu mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie beteiligten Akteuren auszutauschen. Rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung nahmen an der ersten Regionalkonferenz teil.

Der Präsident des LSJV, Herr Werner Keggenhoff, sprach ein Grußwort, der Leiter der Abteilung Soziales / Integrationsamt im LSJV, Herr Herbert Retaiski, moderierte die Veranstaltung.

Die Grundzüge des Arbeitsmarktprogramms Job4000 mit den drei Säulen Ausbildung, Beschäftigung und Unterstützung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz stellte Frau Brigitte Lampersbach vom BMAS vor. Sie betonte, dass die Bundesregierung das ihr Mögliche unternahme, um auch für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen eine Teilhabe am Arbeitsleben zu realisieren. Über die Ausgestaltung und Fördermodalitäten der Richtlinie Job4000 im Land Rheinland-Pfalz berichteten Herr Werner Spey und Frau Silvia Licht vom LSJV.

Beispiele für die regionale Umsetzung von Job4000 im Bereich Einstellung und Beschäftigung wurden von Unternehmen dargestellt. Deutlich wurde, dass für gute Integrationslösungen aus betrieblicher Sicht sowohl die Unternehmens- und als auch die Arbeitnehmerseite zu berücksichtigen sind.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Wie der Weg von der Schule in den Beruf in Zusammenarbeit mit Schulen erfolgreich gestaltet werden kann, erläuterten Vertreterinnen von zwei Integrationsfachdiensten.

Dem besonderen Anliegen der Veranstaltung, mit regionalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Agenturen für Arbeit, Kammern und der Politik ins Gespräch zu kommen, trug vor allem die Podiumsdiskussion Rechnung. Es diskutierten Frau Monika Berger vom Integrationsfachdienst Caritasverband Trier, Herr Helmut Gran als Beauftragter des Landesamtes für Vermessung und Geobasisinformation (Koblenz), Herr Karl-Heinz Huth von der Agentur für Arbeit Koblenz, Herr Wolfgang Mank als Personalreferent und Beauftragter der Lohmann GmbH & Co KG (Neuwied) sowie Herr Gerd Schneider vom MASGFF.

Bei der Integration von Menschen mit Behinderung sind für Unternehmen kompetente, dienstleistende Ansprechpartner und-partnerinnen in den Verwaltungen ebenso wichtig wie der offene Umgang mit der Leistungsfähigkeit der potenziellen Arbeitnehmer/innen. Die Leistungsträger hingegen sehen persönliches Engagement und Kompetenz im Unternehmen als wesentliche Voraussetzung für die Integration an. Von allen Diskutierenden wurde betont, dass für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt das Augenmerk auf deren Potenzial liegen sollte und dass eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit aller Akteure von entscheidender Bedeutung ist.

Das Berufsbildungswerk Worms übernahm mit seinen Auszubildenden das Catering und den Service für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz. Darüber hinaus halfen zwei Auszubildende aus dem Berufsbildungswerk Neuwied beim Empfang der Gäste. Die jungen Menschen mit Behinderung konnten mit ihrem Engagement und ihrem Potenzial die Gäste rundum überzeugen.

Fachtagung und Säulenkonferenz „Job4000 – Gute Arbeit trotz Handicap“ in Stuttgart am 12. Dezember 2007

Das Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg und der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) waren in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Veranstalter einer Fachtagung zum Thema „Job4000 – Gute Arbeit trotz Handicap“ am 12. Dezember 2007 in Stuttgart, bei der die Beschäftigungssituation besonders betroffener schwerbehinderter Menschen im Mittelpunkt stand.

Das Programm Job4000 wird in Baden-Württemberg vom BMAS und dem Integrationsamt des KVJS zu gleichen Teilen finanziert. Mit ihm werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusätzliche finanzielle Anreize geboten, die besonders betroffene schwerbehinderte Menschen einstellen. Das Programm Job4000 ist ein wichtiger Baustein der so genannten Aktion 1000 des KVJS und soll deren bisherigen erfolgreichen Verlauf noch weiter unterstützen.

Vor rund 150 Gästen (Arbeitgeber/innen, Vertreterinnen und Vertreter von Leistungsträgern, Schulen, Werkstätten für behinderte Menschen, Integrationsfachdienste etc.) wurde praxisnah vermittelt, dass die berufliche Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe passender und individueller Unterstützung für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen gelingen kann. Nachweisbar auch in kleinen und mittleren Unternehmen und für Personen, die sonst auf die Werkstatt für behinderte Menschen angewiesen wären.

In seinem Grußwort machte Staatssekretär Dieter Hillebrand vom Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg und Beauftragter der Landesregierung für die Belange behinderter Menschen deutlich, dass die Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen ein wichtiger Aspekt zur Selbstbestätigung und ein Schritt zur aktiven Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist. Die Praxis zeigt, dass behinderte Menschen mit hohem Engagement ihre Aufgaben lösen, um ihren Job zu erhalten. Es muss daher das Ziel aller Beteiligten sein, Hemmnisse zu beseitigen und Kontakte zu knüpfen.

Unter dem Motto „Mensch und Wirtschaft verbinden!“ betonte Hans-Werner Zander, Geschäftsführer der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände, das besondere Engagement der Arbeitgeber/innen für mehr Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen. Dies sei nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll und ein Bestandteil einer gelebten Betriebskultur. Behinderte Menschen sind – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige

Anlage III.

Mitarbeiter, die vielfach besonders motiviert und engagiert ihre Aufgabe erfüllen. Deshalb ist eine praxis- und betriebsnahe Beratung der Arbeitgeber/innen von besonderer Bedeutung.

Jutta Driesch von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg verwies auf die erfreuliche Entwicklung des Arbeitsmarktes im Jahr 2007. Dies eröffnet Chancen auch für behinderte und schwerbehinderte Menschen. Es gilt nun, diesen Trend aktiv fortzuschreiben. Die erfolgreiche Reform der Bundesagentur für Arbeit führt zu mehr und schnelleren Integrationen. Durch das Kundenzentrum rücken Beratung und Vermittlung in den Mittelpunkt. Von dieser Konzentration profitieren auch Menschen mit Behinderung.

Verbandsdirektor Roland Klinger stellte die „Aktion 1000“ des KVJS vor, mit der der Verband innerhalb von fünf Jahren 1000 neue Arbeitsverhältnisse auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Abgänger/innen von Sonderschulen für Geistigbehinderte und Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen erreichen will. Die Aktion 1000 bündelt seit 2005 alle Initiativen des KVJS, die besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen den Weg auf den Arbeitsmarkt ebnen sollen. Vermittelt werden solche behinderten Menschen, die ansonsten auf einen sozialhilfefinanzierten Platz in einer Werkstatt für behinderte Menschen angewiesen wären, von ihrer Leistungsfähigkeit mit der entsprechenden Unterstützung aber auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterkommen können.

Zur Aktion 1000 gehört neben dem Programm Job4000 unter anderem der Einsatz der Integrationsfachdienste, deren Aufgabe Berthold Deusch, Referatsleiter „Koordinierung der Integrationsfachdienste“ beim KVJS, näher erläuterte. Die im Auftrag des KVJS-Integrationsamts tätigen Integrationsfachdienste vermitteln geeignete Schulabgänger/innen aus Förderschulen und Werkstattbeschäftigte zunächst in Praktika. Häufig bewähren sich die Praktikanten – auch dank punktgenauer Vermittlung – so gut, dass sie vom Betrieb übernommen werden. Der Integrationsfachdienst bleibt weiterhin der Ansprechpartner für schwerbehinderte Beschäftigte wie Arbeitgeber/innen.

In den beiden vergangenen Jahren konnten so bereits 410 Sonderschulabgänger/innen und Werkstattbeschäftigte mit Hilfe der im Auftrag des KVJS arbeitenden Integrationsfachdienste auf ganz „normale“ Arbeitsplätze vermittelt werden. Ende des Jahres 2007 werden fast 300 weitere Vermittlungen erreicht sein. Verbandsdirektor Klinger wies darauf hin, dass damit Baden-Württemberg bundesweit eine Spitzenposition bei der beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen einnimmt. Mit der zusätzlichen Unterstützung von Job4000 soll dieses Ergebnis stabilisiert und weiter ausgebaut werden.

Drei Arbeitgeber aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gaben Einblicke in die betriebliche Integrationspraxis:

- Axel Egerer, Geschäftsführer der Jürgen Prakesch Zerspanungstechnik GmbH in Wernau
- Matthias Uhlig, Gesellschafter der Firma Uhlig Kakteen GbR in Kernen im Remstal
- Theophil Schulze, Inhaber der Bäckerei Schulze in Urbach (Zentrale)

Auch diese Beiträge stießen auf großes Interesse, da sie eindrucksvoll vermittelten, wie Integration in das Arbeitsleben auch in KMU gelingen kann und wie mögliche Hindernisse auf diesem Weg zu überwinden sind. Entscheidend war u. a., dass sich die Betriebe zuerst einmal auf eine Erprobung eingelassen haben und sich persönlich überzeugen konnten, ob die Fähigkeiten des behinderten Praktikanten ausreichend sind, um den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden. Wichtig waren zudem die Motivation der Praktikanten und die bedarfsorientierten sowie zeitnahen Unterstützungsleistungen des Integrationsfachdienstes.

Karl-Friedrich Ernst, Leiter des Dezernates Integration-Integrationsamt beim KVJS, erläuterte zum einen die Leistungen des Integrationsamtes wie finanzielle Förderung und begleitende Hilfen. Zum anderen zog er in seinem Resümee eine positive Bilanz der Aktivitäten aller Beteiligten und verwies gleichzeitig auf die noch bestehenden Herausforderungen bei der Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Das Catering wurde unterstützt durch behinderte Auszubildende des Anna Haag Mehrgenerationenhaus – Bildungsstätte aus Stuttgart. Diese Bildungsstätte für pflegerische und hauswirtschaftliche Dienstleistungen fördert junge Frauen sowie junge Erwachsene im Rahmen spezieller Qualifizierungsangebote.

Fachtagung und Regionalkonferenz in Köln am 02. April 2008

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) und der Landschaftsverband Rheinland (LVR) führten in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen des Programms Job4000 die Fachtagung "Job4000 -Zukunft Ausbildung" am 02. April 2008 in Köln durch.

An der von Maurice Gully (WDR) moderierten Tagung im Horionhaus des Landschaftsverbandes Rheinland nahmen rund 250 Gäste (Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, Bildungseinrichtungen, aus Politik und Verwaltung sowie Lehrende mit ihren Schülerinnen und Schülern) teil.

Das Grußwort sprach Udo Molsberger, Direktor des LVR. Er betonte unter dem Motto "Kontakte knüpfen, Kennen lernen ermöglichen" den Vernetzungscharakter der Veranstaltung.

Der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesminister für Arbeit und Soziales Franz Thönnies verwies auf die Brückenfunktion von arbeitsmarktpolitischen Programmen für Menschen mit Behinderung. Brücken, die Übergänge in Ausbildung, in Arbeit und zur Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen, bedürfen eines guten politischen und programmatischen Fundaments. Dieses Fundament sei durch gesetzliche Regelungen sowie Arbeitsmarktprogramme, die wie Job4000 länderspezifisch komplementiert werden, vorhanden. Wichtig sei deren Transformation in die Praxis.

Mit dem Programm Job4000 und dem landeseigenen Programm Aktion "100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene in NRW" sollen - so Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen - Zeichen für die Teilhabe junger Menschen mit Behinderung gesetzt werden. Brücken seien von den Einrichtungen zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu schlagen. Das Land Nordrhein-Westfalen strebe dabei auch weiterhin eine Förderung von Integrationsunternehmen an.

Die Sozialdezernentin des LVR, Martina Hoffmann-Badache, verdeutlichte, dass der berufliche Weg vieler behinderter Jugendlicher (zu) häufig von der Förderschule in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung führe. Mit einer verbesserten Berufswegeplanung, verschiedenen, individuell und flexibel ausgerichteten Programmen und in Integrationsprojekten sollen mehr behinderten Jugendliche eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Die prioritäre Bedeutung einer frühzeitigen Berufsorientierung thematisierte Herbert Jans, Bereichsleiter in der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus betonte er, dass die berufliche Rehabilitation "auf einem" und nicht "für einen" Arbeitsplatz erfolgen sollte. Hier müsse sich die Wirtschaft stärker als bisher öffnen.

Es folgte die Darstellung von Beispielen betrieblicher Ausbildung junger Menschen mit Behinderung in einem Großbetrieb aus Essen und einem Handwerksbetrieb aus Kleve, in der auch auf die Barrieren und den daraus resultierende Anpassungen einer betrieblichen Ausbildung an die individuellen Belange der schwerbehinderten Auszubildenden sowie an die Erfordernisse der Betriebe eingegangen wurde. Guido Hertel, Konzernvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der RWE AG, Essen, stellte mit "Barrierefreie Ausbildung" ein Programm seines Unternehmens für hörbehinderte Jugendliche vor und verwies auf die Möglichkeiten von Schülerpraktika und Bewerbungen auf Ausbildungsplätze dieses Programms. Josef Gietemann, Bezirksschornsteinfegermeister aus Kleve, zog für seinen Betrieb das Fazit, neue, unbekannte, aber auch erfolgreiche Wege einer betrieblichen Berufsausbildung für schwerbehinderte Jugendliche gegangen zu sein.

Konkrete Themen rund um die betriebliche Ausbildung wurden am Nachmittag in drei verschiedenen, parallel stattfindenden Foren beleuchtet:

Im Forum I "Wirtschaft trifft Schule" begegneten sich Lehrende aus Förderschulen mit ihren Schülerinnen und Schülern sowie Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen. Unter der Moderation von Maurice Gully (WDR) und Martina Krause (LVR) tauschten sie sich über Wünsche und Vorstellungen einer betrieblichen Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen aus. Für eine Intensivierung und Vernetzung der Kontakte zwischen Schulen und Betrieben seien beispielsweise Praktika sinnvoll, um auf der einen Seite die Anforderungen der Wirtschaft kennen zu lernen und um auf der anderen Seite Jugendlichen mit Behinderungen Chancen für eine berufliche Orientierung geben zu können.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Unter der Moderation von Prof. Dr. Seyd stellten sich im Forum II Akteure vor, die junge Menschen mit Behinderung mit ihrer besonderen Fachkompetenz bei der betrieblichen Qualifizierung und Ausbildung unterstützen. Monika Labruier und Heribert Füngeling von der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH zeigten auf, mit welchen flankierenden Maßnahmen schwerbehinderte Jugendliche in Beschäftigung eingliedert werden können. Adelheid Oeser vom LWL-Berufsbildungswerk (BBW) Soest und ein schwerbehinderter Auszubildender bei DB Autozug GmbH präsentierten eine BBW-unterstützte betriebliche Ausbildung (Mobilis), für die der Arbeitgeber u. a. durch das Programm Job4000 gefördert wird. Mit der Aktion "100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene in NRW" stellten Winfried Pfeiffer vom Berufsförderungswerk Dortmund und Richard Osterholt von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH einen weiteren Ansatz unterstützter betrieblicher Ausbildung vor. Günter Andreß, Initiativkreis-Gemeinsame Schule, Wuppertal und Dieter Schattevo, Agentur für Arbeit Wuppertal, erläuterten das Modellprojekt "Teilqualifizierte Ausbildung für Jugendliche mit Lernbehinderung", in dem je nach Bedarf entweder eine betriebliche Ausbildung, eine Einstiegsqualifizierung oder eine qualifizierte Einarbeitung im Betrieb vorgesehen werden.

Im Forum III "Fördermöglichkeiten in der Praxis", das Gerhard Zorn (LVR) moderierte, informierte zunächst Peter Anders vom LVR ausführlich über das Leistungsspektrum des Integrationsamtes für schwerbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene. Volker Boeckenbrink von der Handwerkskammer Düsseldorf ergänzte diese Ausführungen durch konkrete Beispiele aus seiner Beratungspraxis und unterstrich die Notwendigkeit der begleitenden Unterstützung von Betrieben. Die Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten zur beruflichen Integration junger Menschen mit Behinderung durch die Agentur für Arbeit präsentierte Katja Krause, Agentur für Arbeit Bielefeld. Hanspeter Heinrichs vom Integrationsfachdienst (IFD) Köln stellte die Aufgaben und Angebote der IFD vor.

Am Ende der Veranstaltung zog Dr. Helga Seel, Leiterin des Fachbereiches Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle des LVR, ein positives Resümee: Viele Arbeitgeber/innen und Lehrende mit ihren Schülerinnen und Schülern haben teilgenommen, um sich über verschiedene Wege der Ausbildung und über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

Vor Beginn der Veranstaltung und in den Pausen stieß der Informationsmarkt der Veranstaltung auf großes Interesse. Hier tauschten sich interessierte junge Menschen mit Behinderung, Wirtschaftsbetriebe und engagierte Unterstützungsdienste intensiv darüber aus, wie eine betriebliche Ausbildung erfolgreich gestaltet werden kann. Es stellten sich u. a. Bertelsmann, das Institut der Deutschen Wirtschaft, die E.ON AG, METRO Group, RWE AG, das BMAS, die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt vor.

Das Catering richtete die DK Integrationsbetriebe gGmbH mit Unterstützung durch Auszubildende des CJD BBWs in Frechen aus. Auszubildende des BBWs Evangelische Stiftung in Volmarstein übernahmen in Kooperation mit Beschäftigten des LVR die Registrierung der Tagungsteilnehmenden.

Im Ergebnis brachte die Veranstaltung maßgebliche Akteure einer betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen zusammen und bot vielfältige Möglichkeiten des Austausches sowie der Vernetzung.

Regionalkonferenz in Kiel am 10. Juni 2008

Unter dem Titel "Chance Arbeit - Job4000" fand am 10. Juni 2008 eine Job4000-Regionalkonferenz in Kiel statt. Veranstalter war das schleswig-holsteinische Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren (MSGF) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Gastgeber der Veranstaltung war die dem Ministerium benachbarte Arbeitsagentur, die ihre Räume für die Veranstaltung zur Verfügung stellte. 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betrieben, Integrationsfachdiensten, Schulen, von Leistungsträgern und aus anderen fachrelevanten Institutionen trafen sich, um sich über Ziele, Programme und Beispiele betrieblicher Integration zu informieren und hierüber ins Gespräch zu kommen. Durch die Veranstaltung führte Hanna-Elisabeth Deußler, Leiterin der Abteilung "Politik für Menschen mit Behinderung, Sozialhilfe" des MSFG.

Nach der Begrüßung durch den Gastgeber Dr. Wolf-Dieter Schmidtke-Glamann (Vorsitzender der

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Kiel), hob der stellvertretende Staatssekretär Andreas Fleck in Vertretung für den aufgrund von Haushaltsberatungen verhinderten Staatssekretär Körner die Inklusion als Leitziel der schleswig-holsteinischen Politik für Menschen mit Behinderung hervor. Dies wird z. B. an der Ausformulierung der Ziele, Programme und Beispiele im Land deutlich. Die Umsetzung des Arbeitsmarktprogramms Job4000 in Schleswig-Holstein und die Verzahnung mit dem landeseigenen am 1. Mai 2008 gestarteten Programm "Übergang Schule-Beruf" wurden beispielhaft vorgestellt.

Im Anschluss stellte Brigitte Lampersbach (Leiterin der Gruppe Rehabilitation im BMAS) die Ziele und Inhalte des bundesweiten Arbeitsmarktprogramms Job4000 vor. Durch die drei Säulen des Programms, Beschäftigung, Ausbildung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste, fördert das BMAS mit rund 30 Millionen Euro die berufliche Teilhabe von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen. Ergänzt werden diese Mittel mit weiteren 20 Millionen Euro durch die Länder, die für die Ausgestaltung und Durchführung des Programms verantwortlich sind.

Jürgen Goecke (Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit) wies auf die besondere Bedeutung des Übergangs von der Schule in den Beruf für die Arbeitsagenturen hin und nannte die geplante Berufseinstiegsbegleitung als wichtiges neues Instrument, mit dem an 1000 Schulen in Deutschland von der Bundesagentur Betreuer und Betreuerinnen eingesetzt werden, die Schüler/-innen während des letzten Schuljahres bis zur Integration in Ausbildung begleiten sollen. Außerdem machte er auf die in Schleswig-Holstein im Bundesvergleich hohe Quote von Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen aufmerksam, die ihm Sorgen bereite.

Sebastian Schulze (Unternehmensverband Nord) wies auf die Bedeutung von Unternehmensverbänden für die Information von Betrieben beim Abbau von Vorbehalten und Barrieren einer Beschäftigung behinderter Mitarbeiter/-innen hin. Die Verleihung des Integrationspreises des Landes Schleswig-Holstein "Die Nixe" an Betriebe hob er als ein Beispiel zur Bekanntmachung der Möglichkeiten einer Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes hervor.

Dr. Günther Meisterling (Geschäftsführer der Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik (gefas), einem Institut der Schleswig-Holsteinischen Unternehmensverbände e.V.) stellte das seit Jahresbeginn laufende Inklusionsprojekt vor, bei dem an zwei Standorten gemeinsame Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit und ohne Behinderung geschaffen werden.

Hans Christian Langner (Wirtschaftsverband Handwerk Schleswig-Holstein e.V.) wies auf die besondere Verantwortung des Handwerks bei der Schaffung von Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen hin. Dies gilt sowohl für Ausbildungen als auch für den Erhalt von Arbeitsplätzen, z. B. durch betriebliches Eingliederungsmanagement. Gerade in Handwerksbetrieben, die als einzelne Betriebe jeweils eine eher geringe Zahl von Arbeitsplätzen zur Verfügung stellen können, kommt es auf passgenaue Arbeitsverhältnisse an, in denen die Bedarfe des Betriebes mit den Fähigkeiten und Wünschen der Mitarbeiter/-innen zusammen gebracht werden müssen.

Danach wurden konkrete Beispiele der Integration von Menschen mit Behinderung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes vorgestellt:

Zunächst erläuterte Angela Ulrich (Integrationsfachdienst integra in Lübeck) das Umsetzungskonzept des Bereiches "Unterstützung durch Integrationsfachdienste" im Rahmen von Job4000 in Schleswig-Holstein. Ihr Kollege, Nicolaus Fischer-Brüggemann sowie Sabrina Paschen, eine zukünftige Auszubildende bei H&M, stellten dar, wie ein betrieblicher Integrationsprozess mit der Unterstützung eines Integrationsfachdienstes konkret aussehen kann. Arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen werden in ihrer Berufs- und Arbeitsplatzfindung unterstützt, Betriebe werden bei der Einstellung beraten und ihre Bedürfnisse und manchmal bestehenden Ängste ernst genommen.

Ein zweites gelungenes Beispiel betrieblicher Integration schilderten Hauke Stoltenberg, (Auszubildender und zukünftiger Angestellter beim NRD Schleswig-Holstein) und "seine" Ausbildungsleiterin Gabriele Mann. Hauke Stoltenberg erzählte von seinem persönlichen beruflichen Weg, den er nach einem schweren Unfall vor vier Jahren neu planen musste. Gabriele Mann stellte die Situation des auszubildenden Betriebes näher dar und schilderte, welche Barrieren im Betrieb bestehen können, wie diese ggf. überwunden werden können und wie Kolleginnen und Kollegen mit

einbezogen werden können.

Abschließend stellte Peter Speckhahn-Hass (Geschäftsführer von di.hako.tec in Trappenkamp) die Entwicklung dreier Integrationsfirmen der di.hako-Gruppe und die darin begründeten Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderung dar. Unter dem Motto "Arbeiten wie alle anderen auch" wurden in den letzten sieben Jahren ausgehend von den HAKO-Werken drei Integrationsunternehmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten gegründet, in denen jeweils zwischen ca. 50 und 80 Prozent der Beschäftigten schwerbehinderte Menschen sind.

Mit den Beiträgen aus der betrieblichen Innensicht und der Außensicht von Integrationsfachkräften ergab sich ein für alle Beteiligten intensiver Fachaustausch um gute Beispiele und mögliche Verbesserungen der Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Bei einem abschließenden Imbiss gab es Gelegenheit, die Diskussionen fortzuführen, sich zu vernetzen sowie Kooperationen zu vereinbaren.

Das Jugendaufbauwerk Kiel sorgte mit einem ostseetypischen Catering (Matjesvariationen u. a.) für das leibliche Wohl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der Catering-Service wurde dabei von Jugendlichen mit einer Lernbehinderung übernommen.

Fachtagung und Regionalkonferenz in München am 17. Juni 2008

Über 350 Gäste aus Wirtschaft und Politik sowie von Verbänden und Organisationen hatten auf der ausgebuchten Veranstaltung "Job4000 - Neue Wege der Integration in die Arbeit" am 17. Juni 2008 in München die Gelegenheit, sich über das Bundesprogramm Job4000 und bayerische Initiativen zur beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen zu informieren. Veranstalter war das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Im Hubertussaal des Schlosses Nymphenburg begrüßte die Bayerische Staatsministerin Christa Stewens die anwesenden Gäste und hob die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit Behinderung hervor. Sie dankte den bayerischen Unternehmen, die sich für die berufliche Integration behinderter Menschen engagieren und betonte die konstruktive Zusammenarbeit der beteiligten Akteure. Diese Zusammenarbeit macht sich unter anderem auch in dem Projekt "Übergang Förderschule-Beruf" bezahlt, in dessen Rahmen geistig behinderte Jugendliche in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen.

Die Leiterin der Gruppe Rehabilitation im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Gitta Lampersbach, bestätigte in ihrer Rede das große Interesse und Engagement von Arbeitgebern an dem Programm Job4000. Sie wies unter anderem auf den Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen hin, in welchem die Öffnung des allgemeinen Arbeitsmarktes für behinderte Menschen festgeschrieben wird. Diesem Anliegen will auch das Programm Job4000 Rechnung tragen und dabei insbesondere besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit eröffnen, am Arbeitsleben teilzuhaben.

Dr. Franz Prast, Mitglied der Geschäftsführung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Bayern, gab einen Überblick über die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in Bayern und die möglichen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit. Aus seiner Sicht bedarf es angesichts der vielen Initiativen und Akteure einer guten Zusammenarbeit und Vernetzung, damit die zur Verfügung stehenden Finanzmittel sinnvoll und wirkungsorientiert eingesetzt werden können.

Der Präsident des Zentrums Bayern Familie und Soziales, Bernd Linstädt, betonte die gesellschaftliche Veränderung zum Umgang mit behinderten Menschen und die daraus resultierende Weiterentwicklung der betrieblichen Eingliederungspraxis. Er verdeutlichte die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen und berichtete von bayerischen Initiativen, die zusätzlich zu den Aktivitäten des Bundesprogramms Job4000 die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen sollen.

Im Mittelpunkt des zweiten Programmteiles standen drei Praxisbeispiele gelungener Integration schwerbehinderter Menschen in den betrieblichen Alltag bayerischer Unternehmen.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Den Anfang machte Georg Kufer von der Abteilung "Personal Direkt - Berufsausbildung" des BMW-Werkes in Regensburg. Zusammen mit fünf schwerbehinderten Auszubildenden schilderte er die betriebliche Eingliederungspraxis bei BMW. Hier haben in den vergangenen Jahren zahlreiche Auszubildende mit sehr unterschiedlichen Behinderungen einen erfolgreichen Berufsabschluss erreicht und in der Regel auch einen Arbeitsplatz erhalten. Aus seiner Sicht sind auf der Grundlage langjähriger Erfahrungen drei Faktoren von besonderer Bedeutung, wenn es um eine erfolgreiche berufliche Integration jugendlicher Menschen mit Behinderungen geht. Zum einen die Kraft und die Unterstützung aus dem Elternhaus, zum anderen engagierte Führungskräfte in den Unternehmen sowie unbürokratisches Handeln von Partnern in der Verwaltung.

Georg Söffner schilderte seine konkreten Erfahrungen als Geschäftsführer der Firma EEBA GmbH mit der Integration eines schwerbehinderten Mitarbeiters in sein siebzehn Mitarbeiter zählendes Unternehmen. Die EEBA GmbH ist im Bereich der Entwicklung und der Wartung von Blitzschutzanlagen tätig. Der schwerbehinderte Mitarbeiter, der in Folge eines Schlaganfalles halbseitig in seinen Bewegungen eingeschränkt ist, konnte eine Menge spezieller Erfahrungen und vor allen Dingen ein hohes Engagement und viel Eigeninitiative in das Unternehmen einbringen. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde inzwischen auch ein schwerbehinderter Auszubildender eingestellt, bei dem sich die positiven Erfahrungen des ersten Falles bestätigt haben.

Andreas Trzcinski von der Wabe gGmbH in Erlangen gab einen Einblick in den Arbeitsalltag und die Erfahrungen eines Integrationsunternehmens. Die Wabe gGmbH ist eines der ältesten Integrationsunternehmen Deutschlands und im Elektronik- und Montagebereich tätig. Von den insgesamt 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 64 eine Schwerbehinderung. Mit Hilfe eines entsprechenden Personal- und Unterstützungsmanagements ist es der Firma gelungen, sich seit Jahren auf dem Markt zu behaupten und ihre Kapazitäten auszuweiten. Gute Erfahrungen wurden dabei insbesondere bei Kooperationen mit anderen Unternehmen gemacht.

Die vorgestellten Praxisbeispiele wurden abgerundet durch einen Vortrag von Johannes Magin, dem Vorsitzenden der Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfachdienst Bayern. Er gab in seinem Vortrag einen kurzen Einblick in die Aufgaben der Integrationsfachdienste und legte dabei seinen Schwerpunkt auf die Leistungen und Unterstützungen, die Arbeitgeber/innen zu erwarten haben.

Der Zeitrahmen der Veranstaltung ließ den Gästen genügend Raum, sich neben dem Programm an Informationsständen des Bundesministeriums und des Integrationsamtes Bayern zu informieren und Kontakte zu anderen Akteuren zu knüpfen.

Regionalkonferenz in Cottbus am 30. September 2008

Unter dem Motto "Chance Arbeit - auch mit Handicap" trafen sich am 30. September 2008 in Cottbus mehr als 100 Teilnehmer/innen aus Wirtschaftsunternehmen, Verbänden, Integrationsfachdiensten, öffentlicher Verwaltung und Politik zur brandenburgischen Regionalkonferenz des Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000.

Für das Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg begrüßte der Leiter des Integrationsamtes, Jürgen Dusel, die anwesenden Gäste und betonte in seinen einführenden Worten die Notwendigkeit einer guten Ausbildung und Qualifizierung für schwerbehinderte Jugendliche. Um gerade schwerbehinderten Jugendlichen mit besonderen Schwierigkeiten eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist Schwerpunkt der Umsetzung des Arbeitsmarktprogrammes Job4000 im Land Brandenburg, Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erleichtern.

Dass die vorhandenen Rechtsgrundlagen einen solchen Übergang ermöglichen und entsprechende Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung stehen, darauf wies im Folgenden die Leiterin der Gruppe Rehabilitation im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Gitta Lampersbach, hin. Sie erläuterte die Ansätze und die Ziele des Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000 mit seinen drei Säulen: Ausbildung, Beschäftigung und Unterstützung. Das Programm ist ein Kooperationsprogramm, das von den Ländern verantwortlich umgesetzt wird. Für einen Erfolg sind in erster Linie eine gute Aufklärung und eine entsprechende Motivation der Arbeitgeber/innen notwendig. Nur so sei nachhaltige Integration auch bei besonderen Schwierigkeiten zu erzielen und dauerhafte Beschäftigung für schwer

behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich.

Der Leiter des Referates Behindertenpolitik im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Ulrich Wendte, machte in seinen Ausführungen die Notwendigkeit eines breiten Angebotes von Integrations- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen deutlich. Neben Werkstattplätzen, die für einen Teil der behinderten Menschen auch in naher Zukunft die einzige verlässliche Arbeitsmöglichkeit bieten können, müssen aus Sicht des Ministeriums nach dem Motto "Erst platzieren, dann qualifizieren" auch genügend Arbeits- und Ausbildungsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt werden.

Die konkrete Umsetzung des Arbeitsmarktprogrammes Job4000 in Brandenburg erläuterte Angela Schöneich vom Integrationsamt. Landesweit sind hier insgesamt 28 neue Arbeitsplätze, 14 neue Ausbildungsplätze und 71 Unterstützungsfälle für besonders betroffene schwerbehinderte Personen vorgesehen. Dass die Mittel aus Job4000 dabei sehr individuell und zielgerichtet vom Integrationsamt genutzt werden können, ist ein Grund dafür, dass der größte Teil dieser vorgesehenen Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt bereits erreicht werden konnte.

Ein Schwerpunkt der Cottbusser Regionalkonferenz lag neben der Darstellung der programmspezifischen Grundlagen in der Präsentation guter Praxisbeispiele. Den anwesenden Arbeitgebern sollten Anregungen gegeben und Mut für die Umsetzung eigener Integrationsbemühungen gemacht werden.

Ein gelungenes Beispiel des Übergangs aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes stellte der Geschäftsführer der Lebenshilfe für geistig Behinderte Oberhavel Nord e.V., Bernd Reinicke, vor. Die von ihm vertretene Werkstatt für behinderte Menschen hat im alten Bahnhof des Ortes Zehdenick ein Bistro eröffnet. Die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze, die dadurch geschaffen worden sind, sind zum größten Teil mit ehemaligen Werkstattmitarbeiter/innen besetzt. Hierbei waren gerade in der Übergangszeit individuelle Hilfen und Unterstützungsstrukturen für die Beschäftigten notwendig und auch im privaten Umfeld waren viele Hürden und Vorbehalte aus dem Weg zu räumen.

Das zweite praktische Beispiel gelungener Integration eines ehemals Werkstattbeschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt präsentierte der Geschäftsführer der Firma Böger Systemklinker GmbH, Axel Böger, zusammen mit dem von ihm eingestellten schwerbehinderten Jugendlichen. In eindrucksvoller Weise machten beide deutlich, wie wichtig bestimmte Grundvoraussetzungen seitens des zu integrierenden schwerbehinderten Menschen sind (z. B. eine hohe Motivation). Genauso wichtig ist es, den Arbeitsplatz und die mit ihm verbundenen Anforderungen genau zu überprüfen und gegebenenfalls behinderungsadäquate Anpassungen vorzunehmen.

Im dritten Praxisbeispiel schilderte Susanne Leber vom Arznei- und Gewürzpflanzengarten Burg e. V. das breite Tätigkeitsfeld und die Entwicklungsmöglichkeiten ihres Betriebes. Das Angebot ist in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert worden und so konnten in diesem Zusammenhang auch immer wieder Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung geschaffen werden. Diese Beschäftigungsmöglichkeiten werden nunmehr mit Unterstützung der Leistungen aus dem Programm Job4000 längerfristig für mehrere schwerbehinderte Menschen realisiert.

Nach einer Pause und der damit verbundenen Gelegenheit zum intensiven Austausch in kleinen Gruppen setzte Dietlind Kulke vom Wirtschaftsinstitut Mentil Naumann in Lübbenau die Präsentation der Praxisbeispiele fort. In ihrem Unternehmen, das als privates Bildungsunternehmen Aus- und Weiterbildungen für Jugendliche anbietet, wurde mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes (IFD) ein Ausbildungsplatz mit einer schwerbehinderten Frau besetzt. Von großer Bedeutung war dabei, gerade zu Beginn der Ausbildung, die persönliche Unterstützung und das Coaching der Auszubildenden durch den Integrationsfachdienst.

In ähnlicher Weise konnte auch bei der Firma "arvato Services", einem Tochterunternehmen der Bertelsmann AG, eine schwerbehinderte Jugendliche eine Ausbildung beginnen. Zusammen mit der jungen Frau gab der Personalleiter Markus Berger zum Abschluss der Veranstaltung eine sehr praxisnahe Anschauung davon, wie ein solcher Integrationsprozess in einem großen Unternehmen aussehen kann. Nicht zuletzt durch dieses Beispiel wurde deutlich, wie wichtig auf der einen Seite betriebliche Integrationschancen für schwerbehinderte Jugendlichen sind und wie wichtig auf der anderen Seite eine entsprechend kompetente Begleitung und Unterstützung für die Arbeitgeber/in ist.

Regionalkonferenz in Bremen am 29. April 2009

Unter dem Motto „Talente entdecken – Potenziale nutzen“ fand am 29. April 2009 eine Job4000-Regionalkonferenz im Gewerbehause der Handwerkskammer in Bremen statt. Veranstalter war die Senatorin für Arbeit, Frauen, Jugend, Gesundheit und Soziales in Bremen in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Fachleute der beruflichen Integration und behinderte Arbeitnehmer/innen und Auszubildende kamen miteinander ins Gespräch auf der Suche nach guten Möglichkeiten der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Für die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales begrüßte der Staatsrat Herr Dr. Joachim Schuster die Anwesenden. Er wies auf zwei besondere Bremer Aktivitäten im Bereich der betrieblichen Integration von Menschen mit Behinderung hin: die „Bremer Vereinbarungen“ zur Förderung der Ausbildung und die neu eingerichteten Integrationsberaterstellen, mit denen beim Integrationsfachdienst angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bremen und Bremerhaven für die Beratung von Betrieben zuständig sind. Die Verortung bei der Handwerkskammer soll den Zugang zu den Betrieben dabei erleichtern.

Frau Brigitte Lampersbach (BMAS) stellte das bundesweite Programm Job4000 vor. Hierüber erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Zuschüsse für neu eingerichtete Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen. Zudem unterstützen Integrationsfachdienste schwerbehinderte Menschen bei der Integration in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes. Mit seinen Inhalten bietet das Programm gute Chance, „Talente zu entdecken und Potenziale zu nutzen“.

Es folgten vier Beiträge der Vertreter der Kammern im Land Bremen. Dies waren Herr Michael Busch, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Bremen, Herr Karlheinz Heidemeyer, Geschäftsführer der Handelskammer Bremen, Herr Martin Johannsen, Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Bremerhaven sowie Herr Hartmut Roth, Geschäftsführer der Unternehmensverbände im Lande Bremen. Die vier Vertreter der Kammern hoben die positiven Erfahrungen und Ansätze der Betriebe bei der Einstellung behinderter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Auszubildender hervor. Einhellig wurde die Einrichtung der neuen Integrationsberaterstellen ebenso begrüßt wie der Ausbildungspakt, die Bremer Vereinbarungen. Dass Bremen als Land klein ist und die Wege kurz sind, schafft gute Rahmenbedingungen für Kommunikation und Kooperationen zwischen den beteiligten Akteuren. Als wichtige Kriterien für die Einstellung behinderter Menschen wurden die Informiertheit von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die Unterstützung bei Formalitäten, die Qualität der Arbeitsleistungen und die Qualifizierung der potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie finanzielle Förderungen hervorgehoben.

Andererseits wurden Barrieren für die Betriebe bzw. bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern genannt: Neben Vorurteilen, denen durch kompetente Beratung begegnet werden kann und wird, wurde hierzu vor allem eine zu starke Regulierung und Bürokratisierung bemängelt.

Einig waren sich die Redner darüber, dass die Wirtschaft es sich nicht leisten kann, „Talente brach liegen zu lassen“. Gerade für den Erhalt von Informationen seien Veranstaltungen wie diese Regionalkonferenz wichtig.

Diesem Informationsbedarf kamen Frau Andrea Schuller vom Integrationsamt Bremen und Herr Kristijan Messing von der Agentur für Arbeit nach, indem sie die Fördermöglichkeiten und -bedingungen für Betriebe bei der Einstellung behinderter Menschen durch das Integrationsamt bzw. die Agentur für Arbeit erklärten.

Mit der Präsentation konkreter Beispiele betrieblicher Integration wurden den Anwesenden Anregungen gegeben, wie dies aussehen kann, welche Chancen nicht nur für behinderte Menschen selbst sondern gerade auch für einen Betrieb in der Beschäftigung behinderter Menschen liegen, welche Probleme entstehen können und wie diese gelöst werden können.

Vorgestellt wurden drei Beispiele, die die drei Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten durch Job4000 zeigen:

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Zwei Beschäftigte des Integrationsbetriebs Café Julius gaben zusammen mit der Leiterin des Betriebs einen Einblick in ihren Arbeitsalltag. Beide haben zunächst ein Praktikum in dem Betrieb gemacht, bevor sie mit einem Arbeitsvertrag dort übernommen wurden – in einem Fall mit Förderung durch die Job4000-Beschäftigungsprämie.

Im zweiten Beispiel wurde ein mit Job4000-Mitteln gefördertes Ausbildungsverhältnis bei der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH vorgestellt. Im Gespräch mit dem Publikum wurde beispielhaft deutlich, welche Kriterien nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Ausbildungsplatzsuchende bedeutsam bei der Entscheidung für den individuell richtigen Ausbildungsplatz sind.

In einem dritten betrieblichen Beitrag wurde der erfolgreiche Wechsel von einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes durch die Unterstützung des Integrationsfachdienstes geschildert. Nach drei Praktika in verschiedenen Betrieben erhielt die Beschäftigte einen Arbeitsvertrag im St.-Joseph-Hospital in Bremerhaven.

Bei einem abschließenden Catering, das vom Café Julius vorbereitet worden war, wurde die Gelegenheit wahrgenommen, miteinander ins Gespräch zu kommen. Dass im Bereich Ausbildung noch Fördermöglichkeiten im Land Bremen bestehen, nutzte ein Betrieb dafür, für den geplanten Ausbildungsbetrieb eines behinderten Mitarbeiters schon mal den Bedarf für eine Ausbildungsprämie anzumelden. Im Gespräch zwischen einer Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes und dem Personalleiter eines Betriebes wurde die Möglichkeit eines Praktikums für eine Klientin des IFD abgesprochen. Damit hat sich ein Ziel der Job4000-Veranstaltungen – das Vernetzen der zentralen Akteurinnen und Akteure – bereits am Tag der Veranstaltung erfüllt.

Regionalkonferenz in Homburg am 11. November 2009

Über 80 Teilnehmende aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Verbänden folgten am 11. November 2009 der Einladung zur Regionalkonferenz ins Berufsbildungswerk Homburg (Saarland). Veranstalter der Konferenz waren das saarländische Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Unter dem Motto „Jeder will gebraucht sein!“, das Alfred Wulff als stellvertretender Leiter der Abteilung Soziales im Landesministerium in seiner Begrüßung ausgab, standen Informationen über (Förder-)Möglichkeiten, das Programm Job4000 und neue Wege der beruflichen Teilhabe im Mittelpunkt der Veranstaltung. Alfred Wulff hob Job4000 aufgrund seiner integrationspolitischen Bedeutung als wichtiges und unverzichtbares Programm hervor.

Brigitte Lampersbach, Leiterin der Gruppe Rehabilitation im BMAS, skizzierte die berufliche Teilhabe für besonders schwer betroffene Menschen mit Behinderung durch das Programm Job4000 mit seinen Säulen Beschäftigung, Ausbildung und Unterstützung. Sie stellte erste Ergebnisse aus der Begleitforschung vor und unterstrich, wie wichtig die Vernetzung und Zusammenarbeit mit den Unternehmen für den Erfolg des Programms und der Teilhabe von Menschen mit Behinderung sei.

Die Sicht der Unternehmen referierte Joachim Malter, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände und die Sicht der Arbeitnehmer/innen griff Werner Müller, Leiter der Abteilung Gesellschaftspolitik der Arbeitskammer des Saarlandes auf. Beide Vorträge widmeten sich den Themen sozialer Verantwortung, Information, Aufklärung und positiven Praxisbeispielen.

Die Reha-Spezialisten der Agentur für Arbeit im Saarland, Doris Klein und Stefan Schmidt, stellten die Aufgaben und Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung dar. René Woas, Leiter des Integrationsamtes, ging auf die soziale Dimension von Schwerbehinderung im Saarland ein. Hiernach bildet die Schwerbehindertenquote von 12,5% im Saarland den absoluten Spitzenwert aller Bundesländer.

Nach den Fachbeiträgen stellten zwei Betriebsinhaber eindrucksvoll den Entscheidungsprozess dar, einem Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Beide Arbeitsplätze werden durch Job4000 gefördert. Ralf Schael, dessen Familienbetrieb in der Garten- und Landschaftspflege angesiedelt ist, zeigte auf, dass die Motivation des Bewerbers eine Rolle für die Anbahnung einer Beschäftigung spiele. Mehrmals habe sein jetziger Mitarbeiter ihn angesprochen,

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

bevor es überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch kam. Nach längerer Einarbeitung hat der Mitarbeiter inzwischen konkrete Aufgaben im Betrieb übernommen und sei ein zuverlässiger Mitarbeiter.

„Wirtschaftlichkeit versteht er nicht, aber aufräumen kann er gut und Lob braucht er, viel Lob“. So fasste der Dachdeckermeister Manuel Jungmann seine Erfahrungen mit seinem Mitarbeiter mit Behinderung zusammen. Die Teilnehmenden der Veranstaltung folgten besonders dieser Berichterstattung. Manuel Jungmann war von seinem ehemaligen Chef angesprochen worden, ob er nicht dessen behinderten Sohn beschäftigen könne. Lange hatte Herr Jungmann die Entscheidung hinausgezögert. Nach einer Probebeschäftigung, einem Arbeitsunfall zu Beginn der Beschäftigung und einer Phase, die Aufgaben genau für ihn zuzuschneiden, freute sich Herr Jungmann über die Zugehörigkeit dieses Mitarbeiters zu seinem Betrieb.

Ein weiteres Beispiel aus der Praxis eines Integrationsbetriebes folgte. Petra Schorr-Stoklossa stellte als Betriebsleiterin den Digitalisierungsservice Illingen (DSI), einen Eigenbetrieb der Gemeinde Illingen, vor. Dieser Betrieb hat acht Mitarbeiter, davon sind fünf schwerbehindert. Von diesen fünf Mitarbeitern wird eine Person durch das Programm Job4000 gefördert. Ihre Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeitern insgesamt zeigte diese als hoch motiviert und dass ihre Arbeiten von hervorragender Qualität seien.

Der Übergang von der Schule in den Beruf wurde von Frau Camilla Keller, Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) Saarbrücken, dargelegt. Im Saarland ist der Integrationsfachdienst bei der FAW angesiedelt.

Die Veranstaltung wurde von Manfred Jost vom Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz moderiert. Als Vertreter des Integrationsamtes beantwortete er vielfältige Fragen des Publikums, gab diese an die jeweiligen Ansprechpartner weiter und lud zu anschließenden Gesprächen und Kontaktaufnahmen ein.

Diese Chance, zum Abschluss der Veranstaltung bei einem Imbiss miteinander ins Gespräch zu kommen, nutzten die Teilnehmenden gerne. Damit trug die Veranstaltung dem Vernetzungsgedanken voll Rechnung. Das Catering und den Service übernahmen Auszubildende des Berufsbildungswerkes Homburg.

Fachtagung und Regionalkonferenz in Berlin am 05. Mai 2010

Zur Verbesserung der beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen wurde vor drei Jahren das Programm Job4000 mit den Säulen Beschäftigung, Ausbildung und Unterstützung gestartet. Zur „Halbzeit“ des Programms Job4000 fand am 5. Mai 2010 in Berlin eine Konferenz mit dem Schwerpunkt Ausbildung statt, auf der sich Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, aus Bildungseinrichtungen, Politik, Verwaltung und Schulen intensiv austauschten.

Über 360 Gäste nahmen an der Fachtagung „Job4000 - Brücken in den Arbeitsmarkt für junge Menschen mit Behinderung“ im Ludwig-Erhard-Haus teil. Die Veranstaltung wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Senatsverwaltung Berlin, dem Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. (BAG BBW) initiiert. Jan Möller, farbfilm media Berlin, moderierte die Veranstaltung.

Christoph von Knobelsdorff, Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung der Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin, begrüßte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Haus der IHK Berlin. Durch vielfältige Beispiele zeigte er auf, wie ohne besonderen Aufwand bei Abschlussprüfungen betrieblicher Ausbildungen vor der IHK den Behinderungen junger Menschen Rechnung getragen werden könne.

Als ein zentrales Anliegen der Bundesregierung bezeichnete der Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Andreas Storm, die Förderung beruflicher Teilhabe für Menschen mit Behinderung. Die Voraussetzung für eine dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffe eine betriebliche Ausbildung. Mit seinen drei Säulen Ausbildung, Beschäftigung und Unterstützung helfe Job4000 beim „Brückenbauen“ in den Arbeitsmarkt und bei der dauerhaften

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Teilhabe am Arbeitsmarkt. Das Programm Job4000 sei außerordentlich erfolgreich. In der Säule Ausbildung seien bundesweit rund 94 % aller Förderungen ausgesprochen worden.

Dass Job4000 einen wertvollen Beitrag für Menschen mit Behinderung beim „Brückenbauen“ in den Arbeitsmarkt leiste, bestätigte die Berliner Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales Carola Bluhm. Durch die Impulse von Job4000 mit den drei Säulen Ausbildung, Beschäftigung und Unterstützung habe das Land das vergleichbare, regionale Programm Schwerbehinderten-Joboffensive 2010 – kurz SchwoB 2010 – aufgelegt. Für Carola Bluhm führe SchwoB 2010 auf regionaler Ebene den „Brückenbau“ fort.

Franz Allert, Leiter des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Berlin, unterstrich den außerordentlichen Erfolg von Job4000 auf der Landesebene und berichtete, dass mit Job4000 in Berlin 80 (statt 45) neue Arbeitsplätze und 30 (statt 22) neue Ausbildungsplätze in Betrieben geschaffen worden seien. Die wertvollen Erfahrungen von Job4000 bei der Integration von Menschen mit Behinderung haben zu strukturellen Änderungen in Berlin geführt. Das Land Berlin habe zwei fachspezifische Integrationsfachdienste für den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt und für den Übergang von der Werkstatt in den Arbeitsmarkt eingerichtet. Franz Allert dankte den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und für das Erkennen der Potentiale von Menschen mit Behinderung.

Die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung thematisierte auch Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände in seinem Impulsreferat. Es sei wichtig, die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung zu sehen, denn schwerbehindert hieße nicht leistungsgemindert. Hierüber gelte es zu informieren und zu beraten, insbesondere Betriebe mit weniger als 50 Arbeitsplätzen. Gleichzeitig müsse eine Berufsorientierung junger Menschen (mit Behinderung) so früh wie möglich beginnen. Auch der Grundsatz der Inklusion sei richtig und wichtig. Er warnte jedoch davor, den Grundsatz der Inklusion zu erzwingen.

Margit Haupt-Koopmann, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, führte in ihrem Impulsreferat aus, dass die Berufsorientierung, auch die Berufsorientierung in Förderschulen, ein zentraler Punkt für die Teilhabe sei. Bedeutsam und eine zukünftige Herausforderung sei ein integratives Bildungssystem mit dem der Grundstein für eine inklusive Beschäftigung gelegt werde. Darüber hinaus seien - auch mit Unterstützung der Verbände und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber - neue (Ausbildungs-)Wege für eine inklusive Teilhabe zu finden. Beispielhaft und zukunftssträchtig sei in diesem Zusammenhang das Programm Job4000.

Unter dem Motto „Job4000 – Wir bilden aus!“ stellten sich zwei Betriebe aus der Berliner Region vor und sorgten für praxisnahe Einblicke in die betriebliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung. Zum einen präsentierten sich Claus Esser, Schneidermeister, und Joanna Valiente, Auszubildende, von Fördern durch Spielmittel – Spielzeug für behinderte Kinder e.V. Zum zweiten stellten sich Constanze Philipps, Leitung, und Ulrike Berg, Auszubildende, von Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH vor. Constanze Philipps bilanzierte, dass der Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden 70 % an allen Auszubildenden im Integrationsunternehmen Mosaik-Services betrage. Claus Esser betonte, dass die Ausbildung der hörbehinderten Joanna Valiente schon aufwändig sei. Ohne Job4000 sei daher eine Ausbildung von Menschen mit Behinderung beim Verein „Fördern durch Spielmittel“ schwer möglich.

Vor Beginn der Veranstaltung und in den Pausen stieß der begleitende Informationsmarkt der Veranstaltung auf großes Interesse. Es stellten sich u. a. die Berliner Stadtreinigung, die Industrie- und Handelskammer Berlin, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo), die örtliche Agentur für Arbeit der Bundesagentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung Bund, REHADAT vom Institut der Deutschen Wirtschaft, die Landesarbeitsgemeinschaft der Berliner Integrationsfirmen und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. (BAG BBW) vor.

Die Themen aus den Reden und Impulsreferaten des Vormittags wurden intensiv in den Foren am Nachmittag diskutiert:

Durch das Forum I „Schule und nun? Arbeitgeber erwarten Talente“ mit dem Schwerpunkt Übergang Schule und Beruf führte Jan Möller, farbfilm media Berlin. Ursula Rost und Charlotte Petri, Union Sozialer Einrichtungen gGmbH, beschäftigten sich im ersten Teil ihres Vortrages mit den bisherigen Erfahrungen aus dem Programm Job4000. Im zweiten Teil ihres Beitrages stellten sie die „Berliner

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Schwerbehinderten Joboffensive 2010“ (SchwoB 2010) intensiv vor. Ralf Jahnke von der August-Sander-Schule Berlin, einer Berufsschule mit sonderpädagogischen Aufgaben, zeigte am Beispiel seiner Schule Chancen und Risiken von Qualifizierungs- und Begleitwegen von der Sekundarstufe I in die berufliche Schule und in Ausbildung und Beschäftigung auf. Gisela Semmt und Andrea Kurtenacker, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, stellten in ihrer Präsentation die beiden Internet Portale REHADAT – Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation und REHADAT-talentplus vor. Darüber hinaus berichteten sie über das geplante Portal REHDAT-Bildung.

Für das Forum II „Ausbildungsmöglichkeiten für behinderte Menschen“ übernahm Prof. Dr. Wolfgang Seyd die Moderation. Margarete Alshut, Handwerkskammer Berlin, stellte das Projekt BOB – Berufliche Orientierung vor. In über 45 Schulpartnerschaften werde die Verbesserung der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen mit dem Förderschwerpunkt Lernen angestrebt. Frank Menzel, Universität zu Köln, präsentierte das Projekt Automobil: Ausbildung ohne Barrieren und erste Ergebnisse aus der Begleitforschung. Das Projekt TrialNet, mit dem die Ausbildung junger Menschen mit Behinderung durch Ausbildungsbausteine erprobt wird, präsentierte Nicola Andresen von Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. Ab September 2010 nehmen zehn Berufsbildungswerke an diesem Entwicklungsprojekt teil. Abschließend stellte Jana Block, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, die Dienstleistungen und Förderungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der betrieblichen Ausbildung junger Menschen mit Behinderung vor.

Das Forum III „Durch Ausbildung zur Integration“ moderierten Günter Hotte, Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin und Peter Stadler, Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH Berlin. Zunächst stellten sie das Arbeitsmarktprogramm Job4000 und Zwischenergebnisse hierzu kurz vor. Über moderierte Interviews präsentierten sich vier verschiedene Unternehmen aus Berlin im Rahmen guter betrieblicher Praxis von Job4000. Hierzu gehörten Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH, Integra gGmbH, AHK Pflegezentrum „Sonnenblume“ und das Robert-Koch-Institut. Das Forum III wurde durch die Vorstellung von Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit (Andreas Henning) und des Integrationsamtes (Günter Hotte) abgerundet. Die Dienstleistungen des Integrationsfachdienstes stellte Dirk Schneider von der Union Sozialer Einrichtungen gGmbH dar.

In seiner Rede „Vernetzt und verzahnt für Talente mit Zukunft“ nahm Wilhelm Eichhorn, Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V., Ansätze aus den Reden des Vormittags auf, stellte den Bezug von Job4000 zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke her und präsentierte zentrale Aussagen der drei Foren des Nachmittags. Job4000 sei ein exzellentes Beispiel für ein inklusives Ausbildungsmodell im Sinne der UN-Konvention der Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die heutige Veranstaltung stärke den Dialog von Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Verbänden und Politik, stehe für das Kontaktmanagement von Talenten mit Zukunft und gebe wichtige Impulse für inklusive Bildungsinitiativen wie die Verzahnte Ausbildung und TrialNet.

Das Catering richtete das Cateringunternehmen Lebenswelten GmbH aus, das gleichzeitig ein Integrationsbetrieb ist. Der Catering-Service von Lebenswelten GmbH wurde von Auszubildenden der Gastronomie des Annedore-Leber-Berufsbildungswerks Berlin aktiv unterstützt. Außerdem übernahmen Auszubildende des Bereiches Wirtschaft und Verwaltung des Annedore-Leber-Berufsbildungswerks Berlin in Kooperation mit Beschäftigten der BAG BBW die Registrierung der Tagungsteilnehmenden.

Regionalkonferenz in Regensburg am 07. Juni 2010

Nach der erfolgreichen Job4000 Konferenz im Juni 2008 in München war das Bundesland Bayern knapp zwei Jahre später zum zweiten Mal Ziel einer Veranstaltung im Rahmen des Job4000 Programms.

Im Berufsförderungswerk Eckert trafen sich am 07. Juni 2010 etwa 80 interessierte Personen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, um sich über das Arbeitsmarktprogramm und seine regionale Umsetzung in Bayern zu informieren. Auch diese Veranstaltung wurde in enger Kooperation zwischen dem Bayerischen Staatsministerium und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchgeführt und vom Integrationsamt Regensburg sowie dem Berufsförderungswerk Eckert unterstützt.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Das Tagesprogramm stand unter dem Motto „Perspektiven schaffen - auch für Menschen mit Behinderung“. Nach einer Begrüßung durch den Aufsichtsratsvorsitzenden der Robert Eckert Schulen AG, Herrn Dr. Andreas Stöhr, dankte im weiteren Verlauf der Staatssekretär im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Herr Markus Sackmann, allen Beteiligten, insbesondere den anwesenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, für ihr hohes soziales Engagement. Er berichtete, dass in Bayern seit dem Start des Programms durch die Initiative inzwischen 103 neue Arbeitsplätze und 32 neue Ausbildungsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen geschaffen worden sind.

Brigitte Lampersbach, Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, ergänzte nach einer Begrüßung der anwesenden Gäste die Ausführungen des bayerischen Staatssekretärs und gab einige weitergehende Informationen zu den Zielen und Anliegen des Arbeitsmarktprogramm Job4000 und seinen bisherigen Zwischenergebnissen. Frau Lampersbach machte deutlich, dass insbesondere das gute Zusammenwirken von Politik, Verwaltung und der Praxis (also den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern), von entscheidender Bedeutung für die gelungene Integration der betroffenen Menschen sei.

Über Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit informierte im weiteren Verlauf der Geschäftsführer Operativ der Regionalagentur Regensburg, Johann Götz.

Ausgehend von der erfreulichen Feststellung, dass sich die Arbeitslosenquote in Regensburg in dem letzten Jahr trotz Wirtschaftskrise von 4,4 auf 3,6% verringert hat, gab er einen differenzierten Überblick über Integrationsleistungen der Bundesagentur an Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber/innen und an Träger bzw. Kooperationspartner.

Der Schwerpunkt des Vortrages des Leiters des Integrationsamtes Regensburg, Erich Bierler, lag auf den vielfältigen Leistungen, die insbesondere den Arbeitgeber/innen bei der Integration von Menschen mit Behinderung durch das Integrationsamt zur Verfügung gestellt werden. Er betonte dabei die Notwendigkeit, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihren individuellen Fähigkeiten, und nicht nach vorschnellen behinderungsspezifischen Zuweisungen zu beurteilen.

Der stellvertretende Abteilungsleiter der Handwerkskammer Regensburg vertiefte diese Thematik in Hinblick auf diejenigen Menschen mit Behinderung, die eine Berufsausbildung machen möchten. Hier stehen in Zukunft modernisierte Ausbildungsregelungen im Vordergrund, die den individuellen Weg zur Teilhabe an Arbeit und gesellschaftliche Leben erleichtern sollen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf einem qualifizierten Abschluss sowie auf einer nicht diskriminierenden Berufsbezeichnung.

Auch bei der Regensburger Job4000-Veranstaltung lag ein Schwerpunkt des Programms auf der praktischen Umsetzung des Programms und daraus resultierende Beispiele gut gelungener Integration.

Eine wesentliche Aufgabe in dem damit verbundenen Auswahl- und Unterstützungsprozess für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen kommt dabei den jeweiligen Integrationsfachdiensten zu.

Deren Arbeit und die bisherigen Erfahrungen aus der Region Regensburg schilderten Manina Sobe und Andrea Zeitler vom Integrationsfachdienst Oberpfalz. Sie setzen einen Teil der Angebote und Leistungen um, die von Herrn Bierler in seinem Referat vorgestellt wurden. Ihre Aufgabe verstehen sie dabei als umfassende und individuell zugeschnittene Dienstleistung, die den Integrationsprozess für alle Beteiligten einfach, unbürokratisch und erfolgversprechend gestalten soll. Wie das in der Praxis erfolgreich umgesetzt wird, schilderten dann zwei Arbeitgeber/innen, die mit Unterstützung von Frau Sobe und Frau Zeitler Menschen mit Behinderungen in ihre Unternehmen integriert haben.

Christian Zistler, als einer der Geschäftsführer der Firma „Bavaria Flocktechnik GmbH“ in Pilsach, konnte sogar über die Erfahrung der Integration von mittlerweile drei behinderten Mitarbeiter/innen durch das Programm Job4000 berichten. Für ihn ist es unverständlich, warum nicht mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Möglichkeit des Programms und der Unterstützungsleistungen des Integrationsfachdienstes nutzen. Die neu eingestellten Mitarbeiter/innen haben sich für seinen Betrieb nämlich nicht als zusätzliche Belastung, sondern als Kompetenzträger und als Bereicherung im sozialen Gefüge des Unternehmens erwiesen.

Für Hermann Groß, den Geschäftsführer der Firma „Groß Kunststofftechnik GmbH“ aus Pfatter war die Einstellung des über Job4000 geförderten Mitarbeiters eine echte Win-Win-Situation. Durch die Investitionszuschüsse für den damit verbundenen Arbeitsplatz konnte er einen Produktionsauftrag

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

eines großen bayerischen Skiherstellers akquirieren. Durch eine entsprechend behindertengerechte Ausgestaltung des Arbeitsprozesses ist nun gewährleistet, dass der betreffende Mitarbeiter für die nächsten Jahren einen festen Arbeitsplatz und er als Unternehmer einen attraktiven Kunden gewonnen hat.

Ein weiteres Beispiel aus dem Landratsamt Amberg machte im Folgenden deutlich, dass die Integration auch auf einen Ausbildungsplatz unter sehr schwierigen Bedingungen gelingen kann.

Julia Hirschmann ist aufgrund einer Muskelerkrankung auf den Rollstuhl und auf permanente personelle Unterstützung durch z. B. die Eltern angewiesen. Angesichts ihrer hohen Motivation und der Tatsache, dass das Landratsamt dem Inklusionsgedanken auch Taten folgen lassen wollte, wurde ihr dort eine Ausbildung zur Verwaltungsangestellten ermöglicht.

Frau Hirschmann und ihr Ausbildungsleiter Herr Schmid schilderten ihre Erfahrungen in diesem nunmehr einjährigen Integrationsprozess und machten dabei auch auf die damit verbundenen Probleme und die zu überwindenden Hürden, z. B. bei der Genehmigung der technischen Umbaumaßnahmen, aufmerksam.

Auch das Berufsförderungswerk Eckert als Gastgeber der Veranstaltung hat in seiner Arbeitgeberfunktion inzwischen einige Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit einer Behinderung fest angestellt und durchweg gute Erfahrungen mit diesen Arbeitsverhältnissen gemacht. Eines dieser Beispiele stellten der Geschäftsführer des BFW, Gottfried Steger, und der Leiter der Marketingabteilung, Dr. Stephan Bauer, dar. Im Anschluss wurde den anwesenden Personen die Gelegenheit gegeben, ihre Eindrücke bei einem kleinen Imbiss zu vertiefen und entsprechende Kontakte zu knüpfen.

Regionalkonferenz in Hannover am 22. September 2010

„Job4000 – Arbeits- und Ausbildungsmotor für behinderte Menschen in Niedersachsen“ war der Titel der Regionalkonferenz in Hannover am 22. September 2010. Diese wurde vom niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Behördenhaus veranstaltet. 120 Personen nahmen an der Veranstaltung teil.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Fachleute der beruflichen Integration, Verantwortliche aus Politik und Verwaltung und durch Job4000-Mittel in Arbeit und Ausbildung vermittelte behinderte Menschen kamen miteinander ins Gespräch. Gute Beispiele der betrieblichen Integration und die nötigen Rahmenbedingungen dafür wurden vorgestellt und diskutiert.

Die niedersächsische Sozialministerin Frau Aygül Özkan selbst eröffnete die Veranstaltung. Sie wies darauf hin, dass die Teilhabe an Arbeit wesentlich zur gesellschaftlichen Integration beiträgt, denn „Arbeit heißt dazu gehören“. Zudem betonte sie, dass Integration nicht nur Reden sondern auch Handeln bedeutet. Wie dies in Niedersachsen geschieht, zeigen nicht nur die Zahlen der bisher durch Job4000 zustande gekommenen Arbeits- und Ausbildungsplätze, sondern auch die erneute Aufstockung der Mittel für das Programm in Niedersachsen sowie ein weiteres im 1. Oktober 2010 startendes Programm mit Zuschüssen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, das Herr Stietenroth später vorstellte.

Herr Richard Fischels, Leiter der Unterabteilung „Prävention, Rehabilitation und Behindertenpolitik“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales hob hervor, dass es in Gesellschaft und Politik darauf ankommt, dass Menschen mit Behinderung wertgeschätzt werden und dass das Ziel sein müsse, dass alle Menschen nach ihren Möglichkeiten lange gut und gesund arbeiten können. Programme der Beschäftigungsförderung seien wichtig, reichen aber alleine nicht aus. Entscheidend ist auch die Offenheit für die Potenziale von behinderten Menschen sowohl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch von Kolleginnen und Kollegen, um betriebliche Integrationen gelingen zu lassen. Herr Fischels kündigte zudem an, dass im Rahmen des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen insbesondere an die finanzielle Förderung von älteren und jugendlichen schwerbehinderten Menschen gedacht wird.

Herr Dr. Uwe Gaßmann hielt für die Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU), deren Hauptgeschäftsführer er ist, ein

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Grußwort. Aus Arbeitgebersicht betonte er, dass Menschen mit Behinderung häufig überdurchschnittlich engagiert und motiviert sind und eine vergleichsweise hohe Kontinuität in betrieblichen Arbeitsverhältnissen haben. Für die energie- und versorgungswirtschaftlichen Unternehmen in Nordwestdeutschland stellte er dar, dass diese die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung mit teilweise bis zu knapp unter 10 % deutlich erfüllen.

Für die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Niedersachsen-Bremen sprach Herr Klaus Stietenroth. Auch er hob die Talente und Potenziale behinderter Menschen als genauso bunt und vielfältig wie die nichtbehinderter Menschen hervor und vermerkte, dass es zu deren Entfaltung manchmal besonderer Unterstützung bedarf. Herr Stietenroth stellte das neue am 1. Oktober 2010 startende Sonderprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Niedersachsen vor, mit dem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für maximal 6 Monate erhalten. Im Anschluss daran kann eine weitere Förderung durch Job4000-Mittel erfolgen.

Neben Job4000 gibt es noch eine Bandbreite weiterer finanzieller Fördermöglichkeiten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wenn sie behinderte Menschen einstellen. Diese erläuterte Herr Konrad Ingelmann vom Integrationsamt.

Nach einer Pause bei Kaffee und Kuchen wurden die Unterstützungsmöglichkeiten durch Integrationsfachdienste und konkrete Beispiele betrieblicher Integration aus allen drei Bereichen des Programms Job4000 vorgestellt.

Herr Jörg Kusterer vom Integrationsfachdienst Hannover erläuterte die Leistungen des Integrationsfachdienstes für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Herr Hein Lühs, Inhaber des Herzapfelhofes in Jork im Alten Land, hat mit Unterstützung des Integrationsamtes, des Integrationsfachdienstes Stade und mit Mitteln aus Job4000 eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin im Büro eingestellt. Frau Dr. D. hat mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes Hannover eine Arbeitsstelle als Alltagsbegleiterin für demenzkranke Menschen in der AWO City Park Residenz in Langenhagen gefunden. Der Wechsel von einer Werkstatt für behinderte Menschen in eine Ausbildungsstelle im Kultur- und Kommunikationszentrum Brunsviga in Braunschweig ist Herrn H. mit Unterstützung der Lebenshilfe Braunschweig gelungen. Beteiligte aus allen drei Beispielen gingen gemeinsam ins Gespräch, das von Herrn Gerhard Masurek (Referatsleiter im niedersächsischen Sozialministerium) moderiert wurde.

Regionalkonferenz in Hamburg am 15. September 2011

Unter dem Titel „Behinderung und Beruf ... und es geht doch!“ veranstalteten die Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 15. September 2011 eine Job4000 – Regionalkonferenz in Hamburg. Die Ärztekammer Hamburg hatte hierfür ihre Räume kostenlos zur Verfügung gestellt. 130 Personen nahmen an der Veranstaltung teil. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Fachkräfte aus Integrationsfachdiensten, Verantwortliche aus Politik und Verwaltung und durch Job4000-Mittel in Arbeit oder Ausbildung vermittelte behinderte Menschen kamen miteinander ins Gespräch. Gute Beispiele der betrieblichen Integration und die nötigen Rahmenbedingungen dafür wurden vorgestellt und diskutiert.

Der Hamburger Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Detlev Scheele, eröffnete die Veranstaltung und begrüßte es, dass nach vielen anderen Bundesländern jetzt auch Hamburg Ausrichter einer Job4000 – Veranstaltung war. Er wies auf die Erfolge hin, die das Programm in Hamburg bislang hatte und stellte die Umsetzung vor. Bis Ende 2010 erhielten Arbeitgeber/innen Job4000-Prämien für die Einrichtung von 92 Arbeitsplätzen und 11 Ausbildungsplätzen, zudem wurden 125 Personen durch die Integrationsfachdienste unterstützt. Von den bislang geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen bestehen heute noch 70 %. Bei der Beantragung von Förderungen werden die Betriebe von den Hamburger Integrationsfachdiensten unterstützt. Mit einem Gesamtanteil von 80 % sind es vor allem kleinere Betriebe, die die Förderungen aus dem Programm Job4000 in Anspruch nehmen.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Herr Scheele hob hervor, dass Sonderprogramme wie das Programm Job4000 vor allem der Wirtschaft und deren Arbeitskräftebedarf dienen. Auch wenn das Problem des Arbeitskräftemangels in Hamburg noch nicht akut ist, so zeichnet sich doch ab, dass auch in Hamburg langfristig – d.h. spätestens in zehn Jahren – zu wenige Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und damit auch Menschen mit Behinderung verstärkt gefragt sein werden. Abschließend verwies Herr Scheele auf die Kampagne „Und es geht doch!“, mit der in der Metropolregion Hamburg Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Einstellung von Menschen mit Behinderung gewonnen werden sollen und die Namensgeberin der Job4000-Regionalkonferenz ist.

Richard Fischels, der die Unterabteilung Prävention, Rehabilitation und Behindertenpolitik im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) leitet, ging auf die Umsetzung des Bundesprogramms Job4000 aus bundesweiter Sicht ein. Bundesweit hat das Programm das ursprüngliche Ziel, 1000 geförderte Arbeitsplätze und 500 geförderte Ausbildungsplätze zu schaffen sowie 2500 Menschen mit Behinderungen durch Integrationsfachdienste (IFD) zu unterstützen, mit einem Umsetzungsgrad von 159 % (Stand 31.12.2010) bereits jetzt weit überschritten. Das ist insbesondere auf das Engagement von Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen, Integrationsfachdiensten und Integrationsämtern zurück zu führen. Die Erfahrungen des Programms sind in die Planung des neuen Bundesprogramms „Initiative Inklusion“, das in diesem Herbst startet, eingeflossen. Dessen vier Programmteile stellte Herr Fischels vor: Durch die Unterstützung von Schulabgänger/innen aus Förderschulen bzw. behinderten Schulabgänger/innen aus integrativen Schulen solle die Einbahnstraße Förderschule – WfbM in ein mehrgleisiges System verwandelt werden. Wo möglich, sollen die Wege in eine betriebliche Ausbildung durch Förderungen an Betriebe unterstützt werden. Auch älteren schwerbehinderten, insbesondere langzeitarbeitslosen Menschen sollen durch Zuschüsse von Arbeitsverhältnissen neue Perspektiven in den Arbeitsmarkt eröffnet werden. Schließlich sollen bei den Kammern Inklusionskompetenzen gestärkt werden, um die Bereitschaft von Betrieben zur Einstellung schwerbehinderter Menschen zu erhöhen.

Der Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit in Hamburg, Sönke Fock, betonte, dass es gerade jetzt darum geht, die Erwerbschancen von Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Diese profitieren nachweislich viel weniger von dem wirtschaftlichen Aufschwung als Menschen ohne Behinderung. Noch immer steigt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in Hamburg als Folge der Krise, während die Zahl der arbeitslosen nichtbehinderten Menschen sinkt. In den kommenden Jahren sollen vor allem betriebliche Maßnahmen erhöht werden. Ein Beispiel dafür ist die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung (n. § 38a SGB IX), bei deren Umsetzung Hamburg bezogen auf die Einwohnerzahl bundesweiter Spitzenreiter ist. Der Erfolg liegt auch daran, dass die Betriebe immer wieder Qualifizierungs- und Arbeitsplätze für die Zielgruppe zur Verfügung stellen.

Die besondere Job4000 – Förderung von Arbeitsplätzen in Hamburg ermöglicht eine Verlängerung der von der Bundesagentur für Arbeit gezahlten Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber/innen. Dies wird benötigt, um Arbeitsverhältnisse langfristig zu stabilisieren.

Martin Saß, der Leiter des Standortes für schwerbehinderte Menschen des Jobcenters team.arbeit.hamburg kritisierte, dass im kürzlich erstellten gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Hamburg Menschen mit Behinderungen nicht erwähnt werden. Zwar wird im Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen auf die berufliche Teilhabe eingegangen, dennoch stoße man nach wie vor häufig auf Barrieren bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen in Arbeit. Ziel des Standortes für schwerbehinderte Menschen des Jobcenters sei es, neue Lebensperspektiven für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen zu schaffen. Dies erfordere viel Geduld und die Bereitschaft auch Rückschläge zu akzeptieren. Geeignete Arbeitsplätze zu finden wird dabei immer schwerer, da nicht zuletzt im öffentlichen Dienst zunehmend Einfacharbeitsplätze ausgelagert und an andere Firmen vergeben werden.

Der Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Nordernährung, Sven Naucke, betonte die Arbeitskräftenachwuchsprobleme insbesondere in der Nahrungsmittelbranche. Gemeinsam mit der Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten wird der Arbeitgeberverband Nordernährung demnächst ein Programm auflegen, mit dem der demografischen Entwicklung begegnet werden soll. Herr Naucke benannte die Zusammenarbeit von Betrieben mit dem Integrationsamt und mit den Integrationsfachdiensten bei der Einstellung (schwer-)behinderter Menschen als wichtiges Erfolgskriterium.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

„Ein Gramm gutes Beispiel gilt mehr als ein Zentner guter Worte“ – Mit diesem Zitat von Franz von Sales hatte Herr Fischels (BMAS) zu Beginn der Veranstaltung bereits darauf hingewiesen, dass jedes einzelne der durch Job4000 geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse einen Wert für sich habe. Die konkreten Beispiele bestimmten den zweiten Teil der Veranstaltung. Bereits in der Pause konnte man einen Kurztrailer zum Film „und es geht doch“ sehen, in dem verschiedene Beispiele der betrieblichen Integration schwerbehinderter Menschen dargestellt werden.

In einem von Marina Marquardt moderierten Gespräch mit verschiedenen Betriebsvertreter/innen, eingestellten Menschen mit Behinderung sowie Mitarbeiter/innen der Integrationsfachdienste, des Integrationsamtes und der Arbeitsagentur wurden konkrete Beispiele vorgestellt. Zunächst erklärten Frau Ritter und Herr Eikmeier vom Integrationsamt die Fördermodalitäten im Rahmen von Job4000 in Hamburg.

Herr Heuermann von H & M stellte die Unternehmensstrategie des internationalen Konzerns in Deutschland zur Erhöhung des Anteils beschäftigter schwerbehinderter Menschen vor. In fünf Jahren sei es hier gelungen, die Beschäftigungsquote von nahe 0 % auf ca. 5 % zu steigern. Gezielt werde versucht, Arbeitsplätze in allen Bereichen, z. B. auch dem Verkauf, für schwerbehinderte Menschen zu erschließen, was beispielhaft vorgestellt wurde.

Auch die Firma RSR Reha-Service-Ring GmbH ist vor einigen Jahren gestartet, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Der Geschäftsführer, Herr Greiner, schilderte auf der Veranstaltung, wie dies zwar nicht im ersten, aber doch im zweiten und auch im dritten Versuch gelungen sei. Das Festhalten an der Idee und nicht Aufgeben nach einer ersten nicht gelungenen Integration sei hier Erfolgsfaktor gewesen. Das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst haben den Betrieb bei der Suche nach Arbeitskräften bzw. einem Auszubildenden unterstützt. Herr C., der mittlerweile seine Ausbildung abgeschlossen hat und danach vom Betrieb übernommen wurde, berichtete auf der Veranstaltung von seinen guten Erfahrungen.

Ein dritter Betrieb, die Jasper Rund- und Gesellschaftsfahrten GmbH, stellte sich auf der Veranstaltung vor. Der Geschäftsführer Herr May und der Arbeitnehmer Herr L. erklärten, weshalb die betriebliche Integration so gut geklappt hat. Herr L. beschrieb seine Arbeit der Businnenreinigung zwar als sehr anstrengend, betonte aber, dass er viel Spaß daran habe. Die Motivation, die Erfahrung weder unter- noch überfordert zu sein, und das Zusammenbringen von Arbeitnehmern und Arbeitstätigkeiten auf einem Arbeitsplatz seien Kriterien für die erfolgreiche Einstellung von mittlerweile vier Beschäftigten, die von der Hamburger Arbeitsassistentin begleitet wurden, sagte Herr May. Zusammenfassend stellte er fest: „Wir haben die bestmöglichen Kollegen auf den Arbeitsplätzen.“

Weitere Beispiele und Umsetzungsmöglichkeiten wurden von der Hamburger Arbeitsassistentin, von ARINET (beides Integrationsfachdienste) und der Arbeitsagentur vorgestellt.

Bei einem abschließenden Imbiss wurde die Gelegenheit für Nachfragen an die vorgestellten Betriebe und für weitere Gespräche genutzt.

Fachtagung und Regionalkonferenz in Schwerin am 24. April 2012

Unter dem Motto „Potenziale entdecken – Chancen nutzen“ fand am 24. April 2012 eine Job4000 – Fachtagung in Schwerin statt. Veranstalter waren das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern, die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Gastgeber der Veranstaltung war die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Nach einem begrüßenden Wort des durch die Veranstaltung führenden Moderators Herr Stanislaus Lodzik vom Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern begrüßte die Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes, Frau Manuela Schwesig, die Anwesenden. Frau Schwesig wies auf die gesellschaftliche Verantwortung für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Leben in der Gesellschaft hin. Seitens der Politik ginge es darum, Rahmenbedingungen für Inklusion und Teilhabe zu schaffen und die UN-Behindertenrechtskonvention in eine zukunftsorientierte Politik für und mit Menschen mit Behinderung umzusetzen.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Frau Margit Haupt-Koopmann hielt als Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit ein Grußwort und hob den Bedarf der Schaffung von Ausbildungsplätzen für junge Menschen mit Behinderung hervor. Für das Zusammenbringen von arbeits- und ausbildungsplatzsuchenden Menschen mit Behinderung und Arbeitgeber/innen, die Arbeitskräfte und Auszubildende suchen, hob sie einerseits die Rehaberater/innen der Agenturen für Arbeit hervor, die eine besondere fachliche Kompetenz in diesem Bereich haben, andererseits verwies sie die anwesenden Arbeitgeber/innen darauf, sich in der Pause der Veranstaltung die „Galerie der Potenziale“ anzusehen, in der Profile von schwerbehinderten Arbeitssuchenden vorgestellt wurden. Einzelne Arbeitgeber/innen nahmen sich später konkrete Bewerbungsmappen mit, um sich an die arbeitsuchenden Personen zu wenden.

Frau Brigitte Lampersbach, die Leiterin der Abteilung „Belange behinderter Menschen, Rehabilitation, Prävention, Soziale Entschädigung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, gab einen Überblick sowohl über das bundesweite Programm Job4000 als auch über die Programmschwerpunkte des Anschlussprogramms „Initiative Inklusion“, mit dem durch unterschiedliche Aktivitäten die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Schulabgänger/innen ebenso gefördert werden soll wie von älteren Menschen.

Den Übergang von der Theorie zur Praxis gestaltete Frau Cornelia Richter vom Integrationsfachdienst Schwerin. Frau Richter stellte zunächst vor, welche Leistungen der Integrationsfachdienst insbesondere Arbeitgeber/innen anbietet. Zudem beschrieb sie, wie Integrationsfachdienste (IFD) Schulabgänger/innen im Rahmen des Programms Job4000 unterstützt haben. Als schnittstellenübergreifende Stelle hat der IFD die besondere Chance, junge Menschen bereits in der Schule bei der Berufsorientierung, aber auch im Anschluss an die Schule bei der betrieblichen Qualifizierung und Integration weiter zu unterstützen. Nicht nur die Schulabgänger/innen selbst, sondern auch die Betriebe werden unterstützt und fachgerecht beraten.

Nach einer stärkenden Pause mit einem Imbiss, dem Austausch der Anwesenden und der Sichtung der „Galerie der Potenziale“ ging es um konkrete Beispiele betrieblicher Integration. Zunächst stellte Herr Thomas Utermark von der Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik in Rostock beispielhaft vor, wie in seinem Betrieb ein schwerbehinderter Mann einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz erhalten hat und welche Unterstützung innerhalb des Betriebs und durch den IFD dabei geholfen hat. Ein besonderer Erfolgsfaktor war dabei die kontinuierliche Begleitung durch einen Tandempartner im Betrieb. Mit der Frage nach Chancen und Risiken für einen Betrieb gab er zugleich einen Anstoß für das folgende Podiumsgespräch.

Frau Marina Marquardt, die Pressesprecherin der Agentur für Arbeit Hamburg ist, moderierte den folgenden fachlichen Austausch zwischen zwei Arbeitgebern sowie Vertreter/innen des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern, der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsfachdienst.

Die am Podiumsgespräch Beteiligten diskutierten gemeinsam Chancen und Wege sowie Hindernisse und deren Überwindung bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen.

Regionalkonferenz in Halle / Saale am 21. Juni 2012

Gemeinsame Aktivitäten von Ministerien, der Bundesagentur für Arbeit, Betroffenen und Unternehmen sind bedeutsam für die Teilhabe von Menschen mit Schwerhinderung. Dies zeigte sich auch auf der Job4000 Regionalkonferenz „Perspektive bieten – Potentiale nutzen“ – Von Job4000 zur Initiative Inklusion am 21. Juni 2012 in Halle / Saale. Veranstalter dieser Konferenz waren das Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt, das Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit im Freistaat Thüringen und die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Prof. Dr. Matthias Morfeld von der Universität Magdeburg-Stendal moderierte die Veranstaltung.

Richard Fischels, Leiter der Unterabteilung Prävention, Rehabilitation und Behindertenpolitik im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bilanzierte die Erfahrungen und Ergebnisse des Bundesländer-Programms Job4000 und unterstrich, dass der Erfolg von Job4000 auf das Engagement aller zurück zu führen ist. Mit der bis 2014 laufenden Initiative Inklusion, der Fortschreibung und

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Weiterentwicklung von Job4000, sollen diese Erfolge durch neue Akzente in den Bereichen der beruflichen Orientierung, der Beschäftigung über 50-jähriger Menschen mit Schwerbehinderung und der Einbeziehung von Kammern in den Inklusionsprozess fortgeführt werden.

Beate Bröcker, Staatssekretärin im Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt, wies auf die positive Wirkung der Teilhabepolitik in Sachsen-Anhalt durch die gemeinsamen Bemühungen und Programme von u. a. Bund, Land, Bundesagentur für Arbeit und den Grundsicherungsträgern hin. Einem inklusiven Arbeitsmarkt komme durch den demografischen Wandel besondere Bedeutung zu, daher werde das Land die Initiative Inklusion befördern, insbesondere im wichtigen Bereich der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern von Förderschulen.

Im ersten moderierten Podiumsgespräch wurden betriebliche Beispiele aus Sachsen-Anhalt dargestellt, die deutlich machten, wie durch Beratung und Unterstützung die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gefördert werden kann. Zu den vorgestellten Betrieben gehörte die Integrative Kindertagesstätte der Lebenshilfe Osterburg, die schon seit mehreren Jahren über Job4000 eine Frau mit Behinderung beschäftigt und dabei von Tobias Lösch vom Integrationsfachdienst Stendal unterstützt wurde. Ein zweites Beispiel war das erlebnispädagogische Zentrum Havelberg des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes in Sachsen-Anhalt (Elch), das eine junge Frau mit Behinderung im Rahmen des Programms Job4000 ausbildet und ebenfalls von Tobias Lösch begleitet wurde. Zahlreiche Fragen des Publikums zeigten das Interesse an betrieblichen Erfahrungen.

Nach der Pause und dem Austausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellte Frank Schulze, Referatsleiter Sozialpolitik im Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit, den Weg Thüringens bei der Umsetzung der UN-Konvention und die Erfolge in den einzelnen Säulen des Programms Job4000 in Thüringen vor. Aufgrund der positiven Erfahrungen einzelner Unternehmen lägen jetzt Anfragen zur Einstellung weiterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung in diesen Betrieben vor. Er hofft, dass die bisherigen Erfolge durch die Initiative Inklusion bestätigt werden.

Im zweiten moderierten Podiumsgespräch wurde beispielhaft die Beschäftigung einer gehörlosen Schneiderin in einer Modeboutique dargestellt, die durch besondere technische Möglichkeiten in die Kundenbetreuung eingebunden werden kann. Als Ausbildungsbetriebe im Rahmen von Job4000 wurden die Klinikgesellschaft Heilbad Heiligenstadt und die Stadtverwaltung Erfurt vorgestellt. In beiden Betrieben konnten Auszubildende mit Behinderung nach der Ausbildung übernommen werden.

Lars Nentwich, Programmberater im Programmbereich Arbeitnehmer/innen - Integration der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen, stellte den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt und Thüringen dar. Obwohl Menschen mit Behinderung in beiden Bundesländern vom Aufschwung am Arbeitsmarkt profitierten, gelänge es ihnen seltener als nichtbehinderten Menschen eine Beschäftigung aufzunehmen. Teilhabe von Menschen mit Behinderung lasse sich einerseits durch Förderprogramme und durch die Würdigung des Unternehmerischen Engagements bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, andererseits durch den Einzug weiterer Arbeitsmarktakteure, wie z. B. Kammern, verbessern.

Mit seinem Abschlussatz „Es gibt viel zu verbessern, aber wir sind dran...“ gab der Programmberater der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen das Motto für den abschließenden Austausch bei einem Imbiss vor. Diese Möglichkeit nutzten viele Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer. So kamen u. a. Vertreter der Kammern und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen zusammen, um Ideen zur Inklusionskompetenz im Rahmen der Initiative Inklusion in Sachsen-Anhalt und Thüringen auszutauschen.

Abschlussveranstaltung (Säule Ausbildung) am 04. Juni 2013 in Hannover

Die Abschlusskonferenz zur Säule Ausbildung des Arbeitsmarktprogramms Job4000 fand am 4. Juni 2013 in der Akademie des Sports in Hannover statt. Über 150 Gäste aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Schulen nahmen an der Fachtagung „Inklusive Ausbildung für behinderte Jugendliche – geht doch! Von Job4000 zur Initiative Inklusion“ teil. Veranstalter waren das Bundesministerium für

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Arbeit und Soziales (BMAS) und das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (MSFFGI). Gerhard Masurek (MSFFGI) führte durch die Veranstaltung.

Brigitte Lampersbach, Leiterin der Abteilung „Belange behinderter Menschen, Prävention, Rehabilitation, Soziale Entschädigung“ im BMAS, blickte auf sechs Jahre Arbeitsmarktprogramm zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurück. Die Erwartungen an den Motor Job4000 haben sich erfüllt und rund 500 neue betriebliche Ausbildungsplätze seien bundesweit entstanden. Der Erfolg von Job4000 zeige sich auch statistisch. Die Zahl der betrieblichen Auszubildenden schwerbehinderter Menschen ist nach einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit seit 2006 kontinuierlich gestiegen und dies sei teilweise auf Job4000 zurückzuführen. Dennoch bestehen weitere Handlungsbedarfe. Diese seien mit der Initiative Inklusion aufgegriffen worden.

Den Erfolg von Job4000 in Niedersachsen stellte Gerhard Masurek (MSFFGI) dar. Innerhalb kurzer Zeit seien 67 inklusive Ausbildungsplätze gefördert worden und aufgrund der Nachfrage von jungen Menschen mit Behinderung nach Ausbildungsplätzen in Betrieben habe das Land Niedersachsen aus eigenen Mitteln weitere 70 Ausbildungsplätze gefördert. Gerhard Masurek betonte, dass Inklusion eine Querschnittsaufgabe sei, die auf allen staatlichen und gesellschaftlichen Ebenen verwirklicht werden müsse. Für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung seien daher die Belange der Jugendlichen mit Behinderung hinsichtlich ausreichender und geeigneter Ausbildungsplätze zu prüfen.

Dr. Uwe Gaßmann, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU), stellte dar, dass für die energiever sorgenden Unternehmen inklusive Ausbildungen für den Fachkräftenachwuchs interessant seien. Er begrüßte einerseits die Fördermöglichkeiten von jungen Menschen mit Schwerbehinderung zum Wohle der Ausbildung, andererseits die Möglichkeit von modularen Ausbildungen. Für die energie- und versorgungswirtschaftlichen Unternehmen in Niedersachsen zog Dr. Gaßmann die positive Bilanz, dass diese Unternehmen Beschäftigungsquoten von schwerbehinderten Menschen zwischen 6 und 7 % haben. Für die Zukunft seien der persönliche Kontakt und die Übernahme von Lotsenfunktionen von amtlichen Stellen für die Unternehmen richtungsweisend.

Mit den Erfahrungsberichten aus der inklusiven Ausbildung wurde der persönliche Erfolg von Job4000 deutlich. Es wurden zwei Beispiele der betrieblichen Praxis moderiert vorgestellt: das Deutsche Milchkontor Zeven und das Institut für Bienenkunde des Landesamtes für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit bilden inklusiv aus. Die Vertreter beider Unternehmen zeigten gemeinsam mit den Auszubildenden auf, wie betriebliche Anforderungen und persönliche Fähigkeiten der Auszubildenden im Rahmen einer Ausbildung gestaltet werden können.

Nach einer Pause und der Möglichkeit des Austausches ging Ute Sandtvos von der Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen in ihrem Beitrag auf ein im Rahmen der Initiative Inklusion entstandenes Projekt ein. Ziel des Vorhabens sei, eine verstärkte Kompetenz von Kammern für die Inklusion schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Die Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen wird in den nächsten zwei Jahren insbesondere ihre Kammerbetriebe über den Themenbereich informieren und vernetzen sowie beratende Mitarbeiter/innen und Prüfer/innen durch ein spezielles Fortbildungsangebot schulen.

Michael Tanzer sprach für die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit. Die Zahlen der Regionaldirektion zeigen, dass in Niedersachsen rund ein Fünftel der gemeldeten 1.900 Jugendlichen mit Behinderung in betriebliche Ausbildungen einmünden. Dies sei eine solide Basis. Angesichts des Rückgangs an Ausbildungsbewerbern scheine es doch geboten, die Potentiale von Jugendlichen mit Behinderung neu zu bewerten. Damit dies auch gelingt, stellte Michael Tanzer die Unterstützungsleistungen für Betriebe dar und forderte auf, ein wenig mehr betriebliche Inklusion zu wagen.

Für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung zu werben, gehöre zu seinen Aufgaben, so Harald Schlieck, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland. Er informierte über die Ausbildungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG), den Fachpraktiker-Ausbildungen. Dies seien qualifizierte Berufsausbildungen insbesondere für lernbehinderte Jugendliche auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes, die eine berufliche Handlungsfähigkeit vermitteln. Hier sei in den letzten Jahren eine neue Struktur eingerichtet worden, die die Vielzahl an einzelnen, regionalen Regelungen auflösen soll. Fachpraktiker-Ausbildungen haben nun einen Bezugsberuf nach dem BBiG, um die Anschlussfähigkeit zu einer Regelausbildung zu ermöglichen.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Gleichzeitig sei es für die Qualität der Fachpraktiker-Ausbildungen wichtig, rehabilitationspädagogisch qualifizierte Ausbilder/innen in den Betrieben und ausgeschriebenen Maßnahmen der Agenturen für Arbeit zu haben.

Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Universität zu Köln, ging in ihrem Beitrag der Frage nach, wie suchen und finden Betriebe Auszubildende mit Behinderung. Sie stellte den Bewerbungsprozess aus der Sicht der behinderten Jugendlichen und Betriebe dar. Betriebe können - so die Empfehlung - ihre Rekrutierungsstrategien optimieren, wenn diese gezielt die Zielgruppe ansprechen, Praktika anbieten und Netzwerke aufbauen. Die Bereitschaft von Betrieben behinderte Jugendliche auszubilden, sei hoch, wenn erste positive Ausbildungserfahrungen gemacht werden und wenn eine externe Unterstützung in der Ausbildung zur Verfügung steht.

Anschließend nutzte das Auditorium die Möglichkeit, zahlreiche Fragen zur Inklusion und zur Ausbildung in Betrieben an die Redner des Nachmittags zu stellen.

Im Schlusswort stellte Michael Breitsameter, Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, heraus, dass die Beiträge und Diskussionen gezeigt haben, dass Demografie und Inklusion zunehmend Chancen für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarkt eröffnen. Hieraus entstünden neue Aufgaben für alle an der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Beteiligten, denn die Fachlichkeit dürfe nicht verloren gehen. Aber Inklusion bedürfe auch des Mutes, sich auf Neues einzulassen und über neue Lernorte nachzudenken.

Abschlussveranstaltung (Säule Unterstützung) am 03. Dezember 2013 in Dresden

Mehr als 120 Besucherinnen und Besucher hatten den Weg in die Sächsische Aufbaubank gefunden, in deren Räumen am 03. Dezember 2013 die Abschlussveranstaltung der Säule „Beschäftigung“ stattfand. In Kooperation mit der sächsischen „Allianz für Arbeit und Behinderung“ wurde so der Internationale Tag der Behinderung dafür genutzt, unter dem Titel „Menschen mit Behinderungen – Fachkräfte für Ihr Unternehmen“, die Erfahrungen aus dem auslaufenden Programm Job4000 weiterzugeben und den Blick in die Zukunft zu richten.

Lars Fiehler begrüßte im Namen der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer Dresden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung. Den zahlreich erschienen Vertretern aus den Unternehmen gab er mit auf den Weg, das bisher wenig beachtete Potential an qualifizierten Fachkräften mit Behinderungen, welches zudem kurzfristig in den Unternehmen einsetzbar ist, mehr zu nutzen.

Staatssekretärin Andrea Fischer berichtete aus der eigenen Praxis des Sozialministeriums. Dort sind knapp 15 Prozent der Beschäftigten Menschen mit Behinderungen. Diese sind gut qualifiziert, belastbar, hoch motiviert und wenn sie an der richtige Stelle eingesetzt sind, erweisen sie sich als wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Ministerium.

Unterstützungen aus Mitteln des Ausgleichsfonds war Thema des Referats der für die Belange behinderter Menschen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuständigen Abteilungsleiterin Brigitte Lampersbach. Mit den im Job4000-Programm aufgelegten Maßnahmen konnten viele Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse geschaffen und gesichert werden. Auch wenn das Programm Job4000 erfolgreich war, so ist Inklusion noch nicht erreicht. Um das Anliegen der Inklusion aber auch nach Beendigung des Programms Job4000 weiter voranzubringen, hat das Bundesministerium mit dem Nachfolgeprogramm »Initiative Inklusion« weitere Mittel zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zur Verfügung gestellt.

Der Leiter des Integrationsamtes beim Kommunalen Sozialverband Sachsen, Jürgen Scholz, berichtete über die erfolgreiche Umsetzung des Programms JOB 4000 in Sachsen. Die Zielvorgaben des Bundes wurden in dabei mehr als erfüllt. Herr Scholz wies angesichts der Beendigung des Programms Job4000 drauf hin, dass in Sachsen auch künftig in der Zusammenarbeit der Partner der Allianz für Arbeit und Behinderung Maßnahmen durchgeführt werden, um mehr Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Den Reden folgte im zweiten Teil der Veranstaltung die Vorstellung von drei Unternehmen, welche mit Erfolg bereits Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigen.

Den Beginn machten dabei die A&O Hotels and Hostels Dresden. Diese hatten mit Unterstützung und Begleitung des Integrationsfachdienstes der AWO Sonnstein vor zwei Jahren einen jungen Mitarbeiter mit Behinderung eingestellt. Hotelchef Hans-Martin Schwarz schilderte zusammen mit diesem Mitarbeiter sowie der Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes Frau Gacek wie sich der Eingliederungsprozess in der Anfangszeit gestaltet hatte. Aufgrund seines Engagements und seiner Zuverlässigkeit ist es mittlerweile möglich, dem betreffenden Mitarbeiter auch neue, anspruchsvollere Aufgaben und Tätigkeiten anzuvertrauen.

Für die FEP Fahrzeugelektrik Pirna GmbH & Co. KG schilderte der Geschäftsführer Wolfgang Osterode zusammen mit einer sehbehinderten Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter mit einer Beinamputation, wie sich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in seinem Unternehmen gestaltet. Das Unternehmen beschäftigt vergleichsweise viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen und hat zudem Außenarbeitsplätze für Mitarbeiter der Werkstatt für behinderte Menschen in den Betrieb integriert.

Mit der Möbelmanufaktur Rettinghaus GmbH und dem Sozialministerium wurden noch zwei weitere Betriebe vorgestellt, die junge Menschen mit Behinderungen in ihren Unternehmen ausbilden. Ausbildung mit Behinderung - geht das? Diese Frage wurde vom Handwerksmeister Ullrich Rettinghaus ebenso positiv beantwortet wie von der Personalleiterin des Sozialministeriums, Sabine Christochowitz. Für beide ist zudem die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein wirksames Mittel, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Nach diesen sehr praxisnahen positiven Beispielen für die Unterstützung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung sich anschließend noch mit den beteiligten Akteuren bei einem kleinen Imbiss über ihre Erfahrungen austauschen. Darüber hinaus bestand noch die Möglichkeit, sich an einer sogenannten Förderinsel über Beratungs- und Förderangebote der Bundesagentur für Arbeit, des Integrationsamtes und der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland und an Informationsständen des Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe zu informieren.

Abschlussveranstaltung (Säule Beschäftigung) am 18. Februar 2014 in Frankfurt

Unter dem Titel „Jobs Inklusiv – Menschen mit Behinderung als Fachkräftepotential“ fand am 18. Februar 2014 in Kooperation mit der Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände die abschließende Veranstaltung des Programms Job4000 in Frankfurt statt. Moderiert von der Journalistin Astrid Jähn und musikalisch begleitet von der Gruppe „Blind Foundation“ konnten sich hier etwa 180 interessierte Personen aus Unternehmen, Politik, Verbänden und der Verwaltung über die auslaufenden und die zukünftigen Aktivitäten in der arbeitsspezifischen Inklusion von Menschen mit Behinderungen informieren.

In ihren Begrüßungsworten betonten Roland Walter als Mitglied des Präsidiums der Hessischen Unternehmensverbände und Dr. Wolfgang Dippel als Staatssekretär im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration die Bedeutung dieser Inklusionsaktivitäten für den Arbeitsmarkt und für die Gesellschaft insgesamt.

Dr. Rolf Schmachtenberg, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, verdeutlichte im Anschluss, dass bereits rund 75% der abgabepflichtigen Unternehmen in Deutschland Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigen. Eine vergleichsweise hohe Zahl, die aber nicht Anlass zur Zufriedenheit geben, sondern eher Ansporn zu weiteren Aktivitäten im Sinne des Inklusionsgedankens geben sollte.

Als Beispiel für eine in diesem Sinne gelungene Aktivität führte er das von seiner Abteilung initiierte und im Jahr 2013 beendete Programm Job4000 an. In diesem haben allein in der Säule Beschäftigung von den etwa 2000 geförderten Arbeitsplätzen mehr als 1000 Arbeitsplätze auch nach Auslaufen der programmspezifischen Förderung Bestand. Ein voller Erfolg angesichts des ursprünglichen Ziels, 1000 Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen zu schaffen.

Anlage III.

Veranstaltungsberichte

Wie in Zukunft die Unterstützung bei der Integration von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit aussehen kann und welche finanziellen sowie personellen Unterstützungsmöglichkeiten es Seitens der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit geben könnte, veranschaulichten die drei folgenden Beiträge.

Carsten Rehbein vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft stellte die aktuell anlaufende Inklusionsinitiative „Wirtschaft inklusiv“ vor, in der unter anderem Inklusionslotsen interessierte Unternehmen über praktische Hilfen informieren und Kontakte zu kompetenten Ansprechpartnerinnen und Amnsprechpartnern vermitteln sollen. Der Leiter des Integrationsamtes Hessen, Thomas Niermann, und die Bereichsleiterin der Regionalagentur Hessen, Christa Weidt-Klaes, gaben weiterhin einen Überblick über die konkreten Hilfen und Fördermöglichkeiten.

Drei Beispiele aus der Unternehmenspraxis sollten den Besucherinnen und Besuchern danach Gelegenheit geben, sich ein konkretes Bild von Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Menschen und den betreffenden Erfahrungen der beteiligten Unternehmen zu verschaffen.

Den Anfang machte das Unternehmen „Logo Café“ aus Frankenberg. Der Geschäftsführer, Herr Schmidt, schilderte mit seinem Mitarbeiter, Herrn Monzner, wie dieser eine Beschäftigung aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) in sein Unternehmen gefunden hat. Wie wichtig in der Phase des Übergangs die Begleitung, Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers durch eine versierte Fachkraft ist, betonte Herr Ködding vom Lebenshilfe-Werk Waldeck-Frankenberg, der diese Aufgabe im konkreten Fall übernommen hatte.

Auch Josef Anton, Inhaber eines Handwerksbetriebes, hat vor einigen Jahren nach Anfrage des Integrationsfachdienstes entschieden, einen Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Der betreffende Mitarbeiter, Herr Kappauf, hatte nach einem gelungenen Schulabschluss angesichts einer spastisch bedingten Behinderung keinen Arbeitsplatz gefunden. Inzwischen ist er zu einem festen Bestandteil des kleinen Teams geworden und seine Einstellung hat nach Auffassung von Josef Anton wesentlich zur Verbesserung des Betriebsklimas beigetragen.

Auch das Freizeitbad Aquamar in Marburg hat nach Aussagen des Fachdienstleiters Rolf Klinge vor einigen Jahren in ihrem Mitarbeiter, Herrn Hommscheid, eine kompetente Fachkraft für die Reinigungsarbeiten und die Qualitätskontrollen in ihrem Freizeitbad gefunden. Wie Herr Homscheid angesichts seiner Behinderung mit Hilfe der Arbeitsagentur und der spezifischen Förderung Job4000 zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gelangt ist, schilderte die zuständige Arbeitsvermittlerin der Agentur für Arbeit, Heike Scheffler.

In einer abschließenden Podiumsdiskussion wurden nach den Vorträgen und Praxisbeispielen wesentliche Aspekte der vorherigen Beiträge in einer größeren Runde vertieft und grundsätzliche Überlegungen und Notwendigkeiten diskutiert. Nina Rudolf, Geschäftsführerin eines mittelständischen Handwerksbetriebes, und Torsten Brinkmann, Geschäftsführer eines IT Unternehmens, betonten noch einmal sehr deutlich, dass Menschen mit einer Behinderung in einem offenen und gut zusammengesetzten Team eine Bereicherung für jedes Unternehmen sein können. Voraussetzung sei, dass der Arbeitsplatz und die Kompetenzen der betreffenden Person gut aufeinander abgestimmt sind.

Alle an der Diskussion beteiligten Personen waren sich letztlich darin einig, dass zwei Dinge für weitere erfolgreiche Inklusionsbemühungen notwendig sind. Zum einen ist ein Perspektivwechsel notwendig, der bei Unternehmen zu einem Abbau von Berührungsängsten und Vorurteilen beim Thema „Behinderung“ führen kann. Zum anderen ist eine unkomplizierte und „aus einer Hand“ bereitgestellte Beratungs- und Unterstützungsleistung für diejenigen Unternehmen, die zu einer verstärkten Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen bei Neueinstellungen bereit sind, unabdingbar. Nur so kann es gelingen, vorhandene Vorurteile und Hindernisse abzubauen.

Nach der lebhaften und abwechslungsreichen Veranstaltung bestand noch reichlich Rede- und Informationsbedarf, so dass zum Abschluss des Tages Gelegenheit bestand, sich bei einem kleinen Imbiss auszutauschen und Kontakte zu knüpfen.

Die einzelnen Fachbeiträge und Präsentationen der Veranstaltung sind hier dokumentiert:
<http://www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/Initiative-Jobs-ohne-Barrieren/Programm-Job4000/job4000-veranstaltungsberichte.html>