

Verzahnte Ausbildung

ein Überblick für Unternehmen und Berufsbildungswerke

Inhaltsverzeichnis

I. Verzahnte Ausbildung	5
1. Was ist verzahnte Ausbildung?	5
2. Um welche Jugendlichen geht es?	6
II. Die beteiligten Unternehmen	7
1. Vorteile für Unternehmen	7
2. Rolle der Unternehmen	9
3. Tipps für die betrieblichen Ausbilder	10
4. Checkliste für Unternehmen	13
III. Die beteiligten Jugendlichen	18
1. Vorteile für die Jugendlichen	18
2. Vier Beispiele der erfolgreichen Praxis der verzahnten Ausbildung	19
IV. Die beteiligten Berufsbildungswerke	23
1. Rolle der Berufsbildungswerke	23
2. Nutzen für die Berufsbildungswerke	24
3. Checkliste für Berufsbildungswerke	25
V. Standards zur Sicherung der Qualität der verzahnten Ausbildung	31
VI. Projekt „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken – VAmB“	32
Bürgertelefon	36
Impressum	40



I. Verzahnte Ausbildung

1. Was ist verzahnte Ausbildung?

Berufsbildungswerke (BBW) sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die der Berufsvorbereitung und der Erstausbildung behinderter Jugendlicher dienen. Der größte Teil dieser Jugendlichen ist lernbehindert. Getragen werden die Berufsbildungswerke in der Regel von gemeinnützigen Organisationen. Finanziert werden die Berufsbildungswerke hauptsächlich durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die Ausbildung im Berufsbildungswerk ist anerkanntermaßen gut. Den Jugendlichen fehlt aber der Kontakt zur betrieblichen Praxis, wie ihn andere Auszubildende haben. Deswegen finden sie oftmals trotz erfolgreich abgeschlossener Ausbildung keinen Arbeitsplatz.



Hier setzt die verzahnte Ausbildung an: Die Jugendlichen absolvieren mindestens sechs Monate ihrer praktischen Ausbildung nicht in einem Berufsbildungswerk, sondern direkt in Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sowohl die Jugendlichen als auch die Unternehmen werden während der Zeit durch die Berufsbildungswerke unterstützt. Die Ausbildung wird dadurch betriebsnäher. Die Chancen der Jugendlichen, nach Abschluss der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden, werden besser.

Verzahnt heißt: Räder greifen ineinander. Das Rad Berufsbildungswerk bietet eine systematische Vorbereitung auf die Berufstätigkeit. Das Rad Unternehmen vermittelt wichtige Praxiserfahrung. Von dieser Kooperation profitieren alle: die Jugendlichen, aber wichtig auch die Unternehmen und die Bildungsträger.

2. Um welche Jugendlichen geht es?

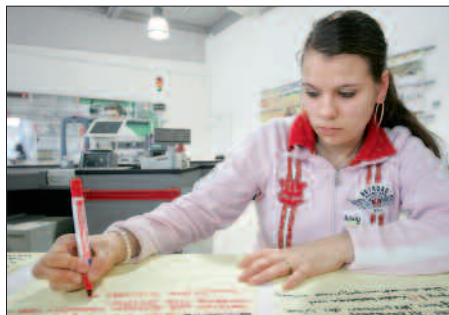
Bei vielen Jugendlichen in den Berufsbildungswerken wurde eine Lernbehinderung festgestellt. Ihnen fällt das Lernen schwerer als nicht behinderten Jugendlichen. Sie leiden teilweise unter Störungen der Aufmerksamkeit und Konzentration, oft kämpfen sie mit einer Lese- und Rechtschreibschwäche. Dennoch sind diese Jugendlichen für eine große Zahl an Ausbildungsberufen geeignet.

Lernbehinderungen kommen durch viele Einflüsse zustande. Eine besondere Rolle spielt eine lern- und kommunikationsfeindliche Umgebung im sozialen Umfeld. Insofern ist für viele betroffene Jugendliche eine positive Entwicklung durch gezielte Förderung möglich. Es gibt viele Menschen, denen ihr früherer Status später im Berufsleben nicht mehr anzumerken ist.

Daneben gibt es auch Jugendliche in den Berufsbildungswerken, die psychische Behinderungen sowie Körper- oder Sinnesbehinderungen aufweisen. Bei den Körperbehinderungen werden oft besondere technische und personelle Hilfen am Arbeitsplatz benötigt. Diese Ausstattungen werden vom Rehabilitationsträger, meist der Agentur für Arbeit, und dem Integrationsamt finanziert.

Zu den Sinnesbehinderungen gehören Schwerhörigkeit und Gehörlosigkeit sowie Sehschwäche oder Blindheit. In all diesen Fällen klärt das Berufsbildungswerk im Vorfeld, welche Ausbildungsgänge für die Jugendlichen geeignet sind und wie der Ausbildungsplatz ausgestattet sein muss.

Das Berufsbildungswerk trifft in jedem Fall eine sorgfältige Auswahl und stellt sicher, dass nur Jugendliche in seinen Betrieb gelangen, die ausreichend gefestigt und sozial integrierbar sind. Wichtige Grundvoraussetzungen für eine Teilnahme an der verzahnten Ausbildung sind: Interesse und Motivation für den Beruf, Integrations- und Kontaktfähigkeit, Instruktionsverständnis, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Pünktlichkeit und ein gepflegtes Äußeres, lokale Mobilität, Umgänglichkeit und Zuverlässigkeit sowie Fähigkeit und Bereitschaft zur Annahme von Kritik.



II. Die beteiligten Unternehmen

1. Vorteile für die Unternehmen

- Für Ihr Unternehmen fallen weder Ausbildungsvergütung noch Beiträge zur Sozialversicherung an, weil das Berufsbildungswerk Träger der Ausbildung bleibt.
- Das Fachpersonal des Berufsbildungswerkes unterstützt Sie während der gesamten Ausbildung und ist zur Stelle, wenn Probleme auftreten.
- Sie haben Gelegenheit, ohne Risiko motivierte Jugendliche kennenzulernen und sie später in Arbeit zu übernehmen, wenn sie sich bewähren.
- Bei der Übernahme der Jugendlichen nach der Ausbildung gibt es weitere finanzielle Fördermöglichkeiten, z. B. Lohnkostenzuschüsse und Unterstützung bei der behinderungsgerechten Einrichtung der Arbeitsplätze.
- Mit den Berufsbildungswerken gewinnen Sie dauerhafte Kooperationspartner mit hohen didaktischen Qualitäten. So können Sie effiziente Netzwerke aufbauen. Außerdem erfahren Sie für Ihre betriebliche Ausbildung pädagogische Zugewinne, denn das, was für Jugendliche mit Behinderungen notwendig ist, ist in der Regel auch wertvoll für Jugendliche ohne Behinderungen.
- Behinderte Jugendliche in der verzahnten Ausbildung werden doppelt auf die Beschäftigungspflichtquote angerechnet.*

***Exkurs: Anrechenbarkeit auf die Beschäftigungsquote**

Betriebe, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Erreichen sie die Quote nicht, müssen sie jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen.

Wie hoch ist die Ausgleichsabgabe?

- Sind keine 5 %, aber mehr als 3 % der Pflichtplätze mit schwer behinderten Menschen besetzt, sind 105€ je Monat und unbesetztem Pflichtplatz zu zahlen.
- Sind es weniger als 3 %, aber mehr als 2 %, dann sind 180€ zu entrichten, und
- bei weniger als 2 % sind es sogar 260€, die monatlich abzuführen sind.

Wer einen Jugendlichen verzahnt ausbildet, kann ihn doppelt auf die Beschäftigungsquote anrechnen lassen, in bestimmten Ausnahmefällen, z.B. bei sehr schwer beeinträchtigender Behinderung, sogar dreifach.

Beispiel:

Ein Betrieb beschäftigt 80 Mitarbeiter, darunter 2 schwerbehinderte. Damit müsste er 2 weitere einstellen, um seine Pflichtquote zu erfüllen. Macht er das nicht, zahlt er monatlich 360 € an Ausgleichsabgabe. Das entspricht in dieser Beispielrechnung 4.320,00 € im Jahr. Durch die Aufnahme eines BBWk-Jugendlichen erhöht sich seine Beschäftigungsquote auf 5% (= 4 von weiterhin 80 Arbeitsplätzen, da Auszubildende nicht auf die Zahl der Arbeitsplätze angerechnet werden). Die Ausgleichsabgabe entfällt.

Es muss sich allerdings um einen anerkannten Ausbildungsberuf handeln und ein entsprechender Kooperationsvertrag zwischen Berufsbildungswerk und Betrieb vorliegen. Dieser Vertrag ist vom Betrieb der Anzeige über die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitsagentur beizufügen.

Sie können Ihre Ersparnis einfach ausrechnen. Nutzen Sie dazu den Service des Projektes REHADAT unter <http://www.rehadat.de:8080/Ersparnisrechner>.

2. Rolle der Unternehmen

Betriebspraxis ist etwas anderes als ein Betriebspraktikum. Die Jugendlichen sind daher im Rahmen der verzahnten Ausbildung deutlich länger im Betrieb. Die Zeiten sind abhängig von den Vorgaben des Betriebs, aber auch von der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden. Die Zeiten betrieblicher Ausbildung können zwischen sechs und zwölf Monaten, aber auch länger betragen. Die Auszubildenden arbeiten im Betrieb mit und erlangen so konkrete Praxiserfahrung. Für sie ist der Betrieb in dieser Zeit die „Arbeitsheimat“. Dort wollen sie gebraucht werden. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass oftmals diese Jugendlichen stärker motiviert sind als die betrieblichen Auszubildenden. Sie fühlen sich von Beginn ihrer Praxisphase an als „wirkliche“ Auszubildende. Ihr Einsatz, ihr Ehrgeiz, ihr Pflichteifer sind meist vorbildlich.



Wie bei der Ausbildung der eigenen Auszubildenden haben die Unternehmen für die behinderten Jugendlichen die Weisungsbefugnis, der die Auszubildenden Folge zu leisten haben. Zwischen den Berufsbildungswerken und den ausbildenden Betrieben wird ein Kooperationsvertrag geschlossen, der wichtige Rahmenbedingungen verzahnter Ausbildung wie das Erstellen eines qualifizierten Arbeitszeugnisses am Ende der Ausbildung sowie die regelmäßige Durchführung von Beurteilungsgesprächen regelt.

Die Berufsbildungswerke bereiten ihre Auszubildenden gezielt darauf vor, dass sie in der Praxiszeit vollwertige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jeweiligen Unternehmens sind. Dabei werden sie natürlich weiterhin durch das Personal des Berufsbildungswerkes beraten und unterstützt; aber sie sollen und wollen sich hier in der „echten“ Ausbildungssituation als gleichwertig erweisen.

3. Tipps für die betrieblichen Ausbilder

Die Bezeichnung „Lernbehinderung“ besagt nur, dass die betroffenen Jugendlichen langsamer sind und sich mehr anstrengen müssen als andere Jugendliche, wenn es um das Erfassen, Verarbeiten und Speichern von verbalen und abstrakten Inhalten geht. Ansonsten gelten für den Umgang mit lernbehinderten Jugendlichen die gleichen Regeln wie für alle anderen Auszubildenden. Lernbehinderte Jugendliche erwarten keine gesonderte Behandlung. Sie sollen und wollen sich im Berufsleben bewähren – ohne falsche Rücksicht.



Konkrete Empfehlungen im Umgang mit den Jugendlichen gibt der jeweilige Ausbilder bzw. die jeweilige Ausbilderin im Berufsbildungswerk. Deshalb ist ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch mit dem Personal des Berufsbildungswerkes ratsam.

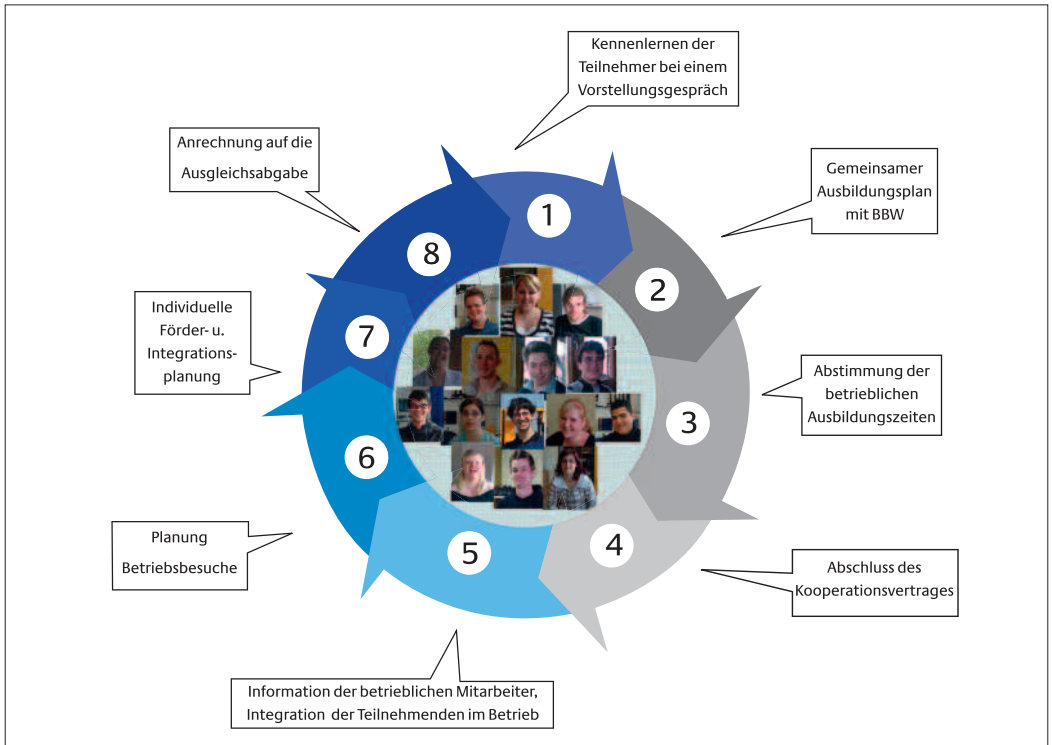
Falls Sie noch wenig Erfahrung im Umgang mit lernbehinderten Jugendlichen haben, dürften für Sie die folgenden Empfehlungen von Nutzen sein:

- Geben Sie den Jugendlichen zunächst Aufgaben, bei denen rechnerische, verbale und abstrakte Inhalte weniger im Vordergrund stehen als bei anderen Tätigkeiten. Erkunden Sie bei den Jugendlichen die Fähigkeiten, die mit der Lernbehinderung nicht zusammenhängen, aber für das Berufsleben relevant sind: Kontaktfähigkeit, Selbstständigkeit, Teamfähigkeit, technisches Verständnis, handwerkliches Geschick, Zuverlässigkeit und Anpassungsfähigkeit.
- Achten Sie auf die individuellen Stärken und Schwächen jedes Jugendlichen. Setzen Sie den Jugendlichen so ein, dass seine Stärken zum Tragen kommen. Überforderung demotiviert.

- Üben Sie sich in Geduld und Nachsicht, wenn Sie einem lernbehinderten Jugendlichen Dinge wiederholt erklären müssen. Jeder Mensch kann lernen und sich entwickeln. Rückmeldungen, Verständnis und Lob sind dabei für jeden Menschen hilfreich.
- Ihre positive, unterstützende Einstellung ist die wichtigste Grundlage für die Zusammenarbeit mit den lernbehinderten Jugendlichen. Wir gehen davon aus, dass Sie sich freiwillig aus Interesse an einer lohnenswerten Aufgabe bereit gefunden haben, den Jugendlichen beruflich „auf die Sprünge zu helfen“.
- Die Jugendlichen möchten als vollwertige Mitarbeiter behandelt werden. Gehen Sie deshalb im Umgang mit den Jugendlichen nach der Devise vor „so normal wie möglich, so speziell wie nötig“.
- Für den Lernerfolg entscheidend ist immer der Mensch, sei er Ausbilder, Kollege oder Lehrer. Von Ihrer Professionalität und Ihrer Einstellung hängt zu einem großen Teil das künftige berufliche Schicksal der Jugendlichen ab.
- Geben Sie den Jugendlichen für die Aufgaben eine gezielte Rückmeldung. Dabei müssen Sie Fehler nicht verschweigen, denn die Jugendlichen sollen auch aus Fehlern lernen (können). Loben Sie ausdrücklich positive Aspekte der Lern- oder Arbeitsleistung – viele Jugendliche haben das in Familie und Schule nicht erfahren dürfen.
- Seien Sie weder zu nachsichtig noch zu ungeduldig! Bieten Sie den Jugendlichen Aufgaben, an denen sie sich Zug um Zug steigern können, und bieten Sie „Hilfe zur Selbsthilfe“.

- Wenn die Jugendlichen Fehler begehen oder nicht auf Sie hören, sagen Sie ihnen das ruhig in aller Deutlichkeit. Der Betrieb sollte keinen Schonraum abgeben. Beziehen Sie sich dabei immer auf die Sache, auf das Vergehen oder die missglückte Vorgehensweise, ohne dabei die Jugendlichen persönlich anzugreifen.
- Die BBW-Ausbilder bleiben auch während der Praxisphase Bezugspersonen der Auszubildenden. Wenden Sie sich daher an die BBW-Kollegen, wenn Sie einmal nicht weiter wissen. Die BBW-Kollegen stehen Ihnen gern mit Rat und Tat zur Seite.

4. Checkliste für Unternehmen: „Schritte zur verzahnten Ausbildung“



Kennenlernen der Teilnehmenden bei einem Vorstellungsgespräch

- Das Berufsbildungswerk hat vorab aus seinem Teilnehmerkreis geeignete Auszubildende ausgewählt. Orientierung für die Eignung der Teilnehmenden in fünf Berufsbereichen geben dabei die „Teilnehmerkriterien“, die für Sie als Download auf www.vamb-projekt.de zur Verfügung stehen.
- Wenn sich die potenziellen Auszubildenden in Ihrem Unternehmen vorstellen, sollten Sie sich über ihre behinderungsbedingten Einschränkungen informieren und was es dabei zu bedenken gilt.

- Achten Sie darauf, dass die Anzahl an Teilnehmenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der betriebseigenen Ausbildungsplätze bzw. der Fachkräfte im Unternehmen steht.
- Sind Sie von der Eignung der Bewerber oder Bewerberinnen überzeugt, stimmen Sie sich mit den BBW-Ausbilderinnen und BBW-Ausbildern über den gemeinsamen Ausbildungsplan ab.

Gemeinsamer Ausbildungsplan mit Berufsbildungswerk

- Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplanes werden bei dem gemeinsamen Ausbildungsplan die Inhalte auf die Lernorte (a. Berufsbildungswerk, b. Unternehmen, c. Berufsbildungswerk/Unternehmen) verteilt.
- Im Modellversuch VAmB wurden entsprechende Muster für einen gemeinsamen Ausbildungsplan für fünf Berufsbereiche erarbeitet, die als Download für Sie auf www.vamb-projekt.de bereit stehen.

Abstimmung der betrieblichen Ausbildungszeiten

- Verabreden Sie mit den BBW-Ausbilderinnen und BBW-Ausbildern die zeitliche und inhaltliche Einteilung der Ausbildung vor dem Hintergrund der betrieblichen Einsatzmöglichkeiten für die Jugendlichen.

Abschluss des Kooperationsvertrages

- Sichern Sie die wechselseitige Zusammenarbeit über den Abschluss eines gemeinsamen Kooperationsvertrages mit dem Berufsbildungswerk ab. Als Muster liegt er auf www.vamb-projekt.de vor. Er enthält beiderseitig die Rechte und Pflichten während der verzahnten Ausbildung.

- Das Berufsbildungswerk schließt die Ausbildungsverträge mit den Jugendlichen ab. Die Betriebspraxis außerhalb des Berufsbildungswerkes wird darin festgehalten.
- Die Auszubildenden werden ebenfalls vom Berufsbildungswerk zur Berufsschule und bei der Krankenkasse angemeldet.

Information der betrieblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Integration der Teilnehmenden in den Unternehmen

- Die BBW-Verantwortlichen informieren Sie über den Ablauf der betriebspraktischen Ausbildungsphase und den Einsatz der Instrumente zur Sicherung der Qualität der verzahnten Ausbildung (Gesprächsleitfaden, Besuchsprotokoll).
- Besprechen Sie mit den BBW-Verantwortlichen die Möglichkeiten, in Ihrem Unternehmen Auszubildende aus Berufsbildungswerken wie Ihre eigenen betrieblichen Auszubildenden einzubeziehen und sie beispielsweise auch an Mitarbeiterbesprechungen und Fortbildungen teilnehmen zu lassen.
- Geben Sie diese Information an Ihre betrieblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter.

Planung der Betriebsbesuche

- Für die wechselseitige Kommunikation und Koordination des verzahnten Ausbildungsverlaufes bestimmen Sie Ihrerseits eine Kontaktperson, um den regelmäßigen Kontakt zu den Auszubildenden und zum Berufsbildungswerk zu gewährleisten.

- Lassen Sie sich von den BBW-Ausbilderinnen und BBW-Ausbildern Namen und Telefonnummern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben, die für die Koordination, Beratung und Unterstützung in pädagogischen, sozialen, psychologischen und medizinischen Fragen zuständig sind.
- Für dringende Fälle ist eine „Hotline“ zu einer Kontaktperson im Berufsbildungswerk geschaltet.
- Vereinbaren Sie vorab die Termine für Besuche durch die BBW-Ausbilderinnen und BBW-Ausbilder im Unternehmen, um einen reibungslosen Verlauf abzusichern und terminliche Engpässe zu vermeiden.

Individuelle Förder- und Integrationsplanung

- Für die Förder- und Integrationsplanung sind Ihre Erfahrungen mit den Auszubildenden im Unternehmen überaus wichtig. Dazu sind ein Gesprächsleitfaden und ein Besuchsprotokoll entwickelt worden, die auf www.vamb-projekt.de herunter geladen werden können.
- Die regelmäßigen Absprachen dazu werden von BBW-Mitarbeiterinnen und BBW-Mitarbeitern initiiert. Unterstützen Sie den Förderprozess bei dem Auszubildenden – die Absprachen mit den BBW-Mitarbeiterinnen und BBW-Mitarbeitern dienen der Vor- und Nachbereitung.
- Besprechen Sie möglichst frühzeitig mit den BBW-Verantwortlichen Optionen für eine spätere Übernahme in Ihrem Unternehmen.
- Erstellen Sie rechtzeitig vor Abschluss der Ausbildung ein qualifiziertes Zeugnis, das als Muster für fünf Berufsbereiche auf www.vamb-projekt.de für Sie bereit liegt. Es ist die wichtigste Visitenkarte, wenn die Auszubildenden später in das Bewerbungsverfahren eintreten.

Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe

- Unternehmen, die einem behinderten jungen Menschen aus einem Berufsbildungswerk einen Teil der Ausbildung in ihrem Unternehmen ermöglichen, können bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe zwei Pflichtarbeitsplätze geltend machen (s.o.).

III. Die beteiligten Jugendlichen

1. Vorteile für die Jugendlichen

- Die Jugendlichen bekommen die Chance, die Berufspraxis aus eigenem Erleben kennen zu lernen. Sie erhalten frühzeitig einen realistischen Einblick in betriebliche Arbeitsabläufe.
- Die Aussicht auf einen Arbeitsplatz nach erfolgreichem Ausbildungsende erhöht sich.
- Das Zeugnis, das sie am Ende der Praxisphase erhalten, ist dabei eine wichtige Visitenkarte.
- Durch die Mitarbeit im Betrieb stärkt sich bei den Auszubildenden das Selbstwertgefühl.
- Ihr Fachwissen verbessert sich.
- Mit dem frühzeitigen Betriebseinsatz schon während der Ausbildung fühlen sich die Jugendlichen ernster genommen als das bei einem außerbetrieblichen Bildungsträger möglich ist.

Im Ergebnis sind die Jugendlichen aus den Berufsbildungswerken, die verzahnt ausgebildet werden, besser auf ihr zukünftiges Arbeitsleben vorbereitet als die Jugendlichen, die nur in einem Berufsbildungswerk ausgebildet werden.

2. Vier Beispiele der erfolgreichen Praxis der verzahnten Ausbildung

Nadine L. schaffte es zur Verkäuferin

Nadine L. aus Oberhausen ist 20 Jahre alt. Bei ihr wurde eine Lernbehinderung festgestellt. Nach ihrem Hauptschulabschluss absolvierte sie am Berufsbildungswerk



Essen eine Ausbildung zur Verkäuferin und anschließend zur Kauffrau im Einzelhandel. In den letzten beiden Ausbildungsjahren nahm sie an dem Modellversuch „Verzahnte Ausbildung METRO Group mit Berufsbildungswerken“ teil und wurde bei Galeria Kaufhof in Essen eingesetzt. Die Integration in den Betrieb verlief problemlos. Gemeinsam mit anderen Auszubildenden von Galeria Kaufhof wurde sie in den praktischen Lernfeldern unterwiesen. Die Vermittlung der theoretischen Lerninhalte erfolgte parallel dazu an der Berufsschule des Berufsbildungswerkes. Inzwischen hat Nadine ihre betriebspraktische Ausbildungsphase und die Prüfungen erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund der guten Erfahrungen erhielt sie von Galeria Kaufhof einen Arbeitsvertrag.

Benjamin D: Von der Förderschule zum REWE-Markt

Der stille Augsburgener Junge ist „lernbehindert“. Die Hauptschule war nichts für ihn, auf der Förderschule kam er mit. So landete er nach deren Abschluss im Berufsbildungswerk seiner Heimatstadt. „Berufsvorbereitende Bildung“ hieß die Maßnahme, finanziert von der Bundesagentur für Arbeit. Schnell zeigte sich, dass Benjamin eine Ausbildung im Berufsbildungswerk würde aufnehmen können. Er wurde dort zum Verkäufer ausgebildet. Seine Betriebspraxis erwarb er im Real-Markt in Königsbrunn.

Dort kam er bestens zurecht, erwies sich als zielstrebig und engagiert. Schon während dieser Praxisphase verließ er das Internat und zog in eine eigene Wohnung. Die Arbeit machte ihm richtig Spaß. Sein Ausbilder betont, dass die verzahnte Ausbildung ihm den An Schub gab, den er für sein berufliches Fortkommen benötigte. Entsprechend fiel das Zeugnis aus. Und es kam noch besser: Auf An hieb schaffte er die Verkäuferprüfung, Zeugnis und Prüfung bildeten das Sprungbrett in die Berufstätigkeit. Seit September 2006 ist Benjamin in einem Rewe-Markt fest angestellt.



Karina T. macht Teile ihrer Ausbildung zur Verkäuferin bei Galeria Kaufhof

Karina T. hat klare Vorstellungen von ihrem Leben, reflektiert ihre Erfahrungen selbstkritisch und blickt optimistisch einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss als Verkäuferin entgegen.

Dabei ist die Biografie der inzwischen 22-Jährigen bisher nicht ganz reibungslos verlaufen: Den Realschulabschluss hat sie trotz zweier Anläufe nicht geschafft und ihre betriebliche Friseurlehre musste sie aufgrund einer Allergie gegen die chemischen Haarmixturen aufgeben. Die Ausbildung am Berufsbildungswerk Essen zur Ver-



käuferin bot ihr schließlich die willkommene Chance, es noch einmal zu versuchen. Der Kontakt mit Kunden und die Textilbranche liegen ihr, in schulischen Dingen bekommt sie Unterstützung. Etwas kritisch bemerkt sie im Hinblick auf andere Auszubildende an ihrem Berufsbildungswerk: „Sie denken oft, sie sind hier nur, um Spaß zu haben. Ich aber weiß aus eigener Erfahrung, dass man diese Möglichkeit nutzen muss. Im Berufsbildungswerk und durch die verzahnte Ausbildung bekomme ich

die Chance, erfolgreich eine von der IHK anerkannte Ausbildung zu machen. Ich bin auch eine Verkäuferin.“

Der anerkannte Abschluss und besonders die betrieblichen Erfahrungen während der Ausbildung sind ihr wichtig. „Bei Galeria Kaufhof konnte ich feststellen, wie es überhaupt im Arbeitsleben zugeht. Ich habe erst hier erfahren, wie es ist, mit vielen verschiedenen Menschen umzugehen. Bei Bewerbungsgesprächen kann ich nun sagen: ich habe auch was gelernt. Und das liegt ja auch immer ein Stück weit an einem selbst.“

Auf die Frage, was BBW-Auszubildende für den betrieblichen Einsatz mitbringen müssten, rät sie: „Sie sollten motivierter an die Sache herangehen, sich fröhlich und kontaktfreudig zeigen. Alles andere ist ja wohl selbstverständlich, wie z.B. pünktlich und höflich sein und ordentliche Kleidung tragen!“

Heute lebt Karina T. in einer eigenen Wohnung, hält regelmäßigen Kontakt zu ihren Eltern, von denen sie sich auch in der Vergangenheit immer unterstützt fühlte.

Robert P. absolviert eine Ausbildung zum Koch am Berufsbildungswerk Potsdam. Er lernt in dem Pan Asia Restaurant am Ort.

Robert P. erzählt begeistert von seiner Kochausbildung. Die Hürde in die betriebliche Praxis des leistungsintensiven Küchenbetriebs hat er überwunden. Einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss und der Integration ins Berufsleben scheint nichts mehr im Wege zu stehen.

Allerdings war ihm durch seine Behinderung – er hat von Geburt an Knicksenk-spreizplattfüße – keine leichte Schulzeit vergönnt. Die Situation besserte sich nach den drei Operationen in den letzten Schuljahren. Er konnte nun an Vielem teilhaben und schaffte die fortgeschrittene Oberschulreife mit einem Durchschnitt von 1,8.

Der Weg zum Berufsbildungswerk-Oberlinhaus Potsdam führte danach über den Rehaberater der Arbeitsagentur, der ihm zunächst einen berufsvorbereitenden Lehrgang empfahl. „Ich hatte Berührungsängste vor dem Berufsbildungswerk. Du denkst, die Rollifahrer sind doof. Inzwischen weiß ich, es sind ganz normale

Menschen. Ich bin selbst ein Behinderter,“ erzählt P. Am Oberlinhaus wurde sein Interesse für eine Kochausbildung geweckt. Er mag das Experimentieren und Ausprobieren von Rezepten. Im ersten Lehrjahr erwarb er sich das nötige Rüstzeug, mit dem er im Restaurant Pan Asia aufwarten konnte.

Dort fühlt sich Robert P. von den 7 jungen Kochkollegen angenommen, tauscht sich mit ihnen z.B. über verschiedene Varianten der Soßenzubereitung aus und lernt bestimmte Kniffs und Gerichte anderer Kulturen kennen. „Beim Heben der schweren Töpfe fassen die Kollegen mit an“, erzählt er. „Man muss Verständnis für die Mitarbeiter aufbringen, weil sie mit Behinderten nicht umgehen können. Dazu bedarf es einer klaren Ansage, was man leisten kann und was nicht.“



Dass es zwischen der BBW-Ausbildung und dem Betriebsalltag erhebliche Unterschiede gibt, hat er inzwischen erfahren. Es sind besonders die äußeren Rahmenbedingungen, an die man sich gewöhnen muss: „Hier habe ich seltener frei, muss im Schichtdienst arbeiten, mit dem Stress im Küchenbetrieb und vor allem dem Umgangston klarkommen. Wir kochen hier schließlich nicht nur für 25, sondern für 200 Gäste!“, erklärt der 19-Jährige.

„Wenn man sich als Behinderter auf einen normalen Ausbildungsplatz bewirbt, hat man einfach keine Chance. Die verzahnte Ausbildung bietet eine gute Grundausbildung am Berufsbildungswerk in Verbindung mit vielen wichtigen Praxiserfahrungen durch den Betrieb.“

IV. Die beteiligten Berufsbildungswerke

1. Rolle der Berufsbildungswerke

Die Berufsbildungswerke

- bleiben während der gesamten Dauer für die Ausbildung verantwortlich,
- unterzeichnen die Ausbildungsverträge als verantwortliche Ausbildungsbetriebe,
- zahlen die Beiträge zur Sozialversicherung und stellen den Unfallversicherungsschutz während der betriebspraktischen Ausbildung sicher,
- zahlen das Unterhaltsgeld an die Auszubildenden,
- unterstützen und beraten die betrieblichen Ausbilder in Fragen der sonderpädagogischen Vermittlung der geforderten Ausbildungsinhalte,
- koordinieren weitere Entscheidungen und Schwerpunktsetzungen während des Ausbildungsverlaufes,
- kümmern sich um die Beschulung der Auszubildenden in eigenen oder unmittelbar kooperierenden Berufsschulen.

2. Nutzen für die Berufsbildungswerke

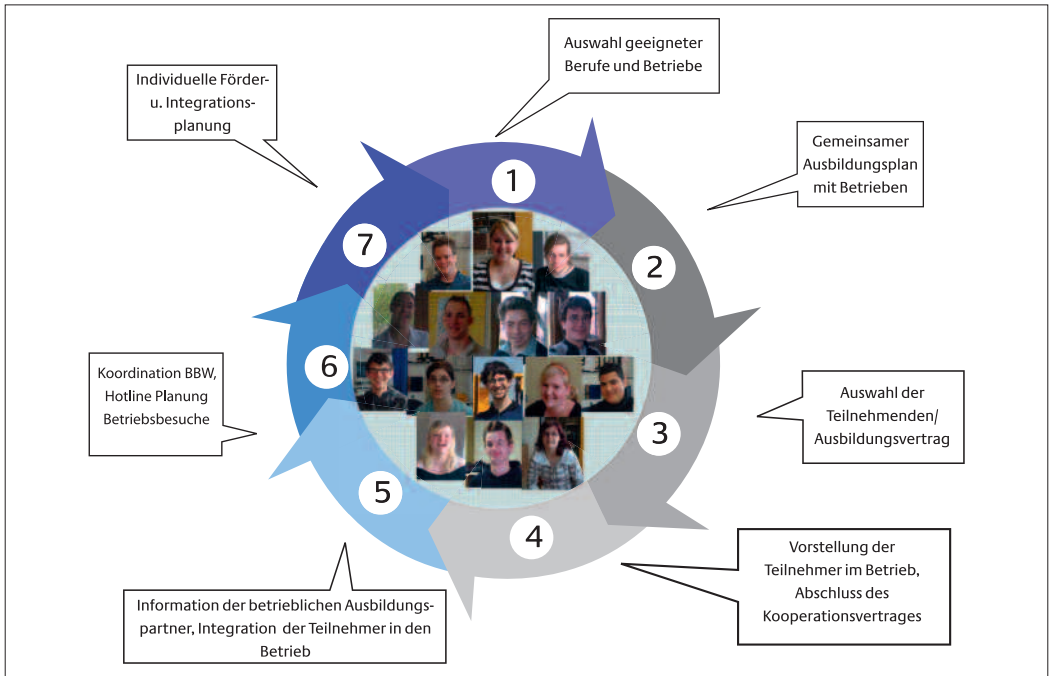
Die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung wie einem Berufsbildungswerk kann nicht immer gewährleisten, dass die Geschäftsprozesse und Arbeitsaufträge der betrieblichen Wirklichkeit entsprechen. Die Kooperation mit Betrieben im Rahmen der verzahnten Ausbildung bietet daher die Sicherheit, dass Jugendliche mit „echten“ Anforderungen aus der Arbeitswelt konfrontiert werden. Die Ausbildung gewinnt dadurch eindeutig an Qualität.

Erfahrungsgemäß nehmen Jugendliche die Anforderungen im Betrieb ernster als die Anforderungen in einer außerbetrieblichen Einrichtung. Die Lernerfahrungen, die sie dort sammeln, sind sehr prägend. Ein erfolgreicher Kundenkontakt bspw. kann mehr bewirken als zehn Belobigungen durch eine Ausbilderin bzw. einen Ausbilder.

Aber auch die Ausbilderinnen und Ausbilder von Berufsbildungswerken (und ähnlichen Einrichtungen) profitieren. Technologien entwickeln sich schnell und halten unaufhaltsam Einzug auch in Werkstätten und Unternehmen. Die Bildungsträger erhalten sich den Kontakt zur Praxis und bleiben technologisch auf dem Laufenden.

Für die Berufsbildungswerke ist die Beteiligung an der verzahnten Ausbildung ein Gütesiegel und eine Imagefrage.

3. Checkliste für die Berufsbildungswerke: „Schritte zur verzahnten Ausbildung“



Auswahl geeigneter Berufe und Betriebe

- Im Grunde genommen ist jeder Beruf für eine verzahnte Ausbildung geeignet! Es stellt sich lediglich die Frage, ob für einen Einsatz im Betrieb Grundkenntnisse und Grundfertigkeiten erforderlich sind oder nicht. Danach richtet sich auch der Einsatzzeitpunkt der Jugendlichen im Betrieb: Viele Betriebe legen Wert darauf, dass sie schon ein gewisses Maß an Vorkenntnissen und -erfahrungen mitbringen, andere wiederum halten dies nicht für erforderlich und wünschen sich einen Praxiseinsatz von Beginn an. Klären Sie das am besten in einem gemeinsamen Gespräch mit Ihrem betrieblichen Kooperationspartner!

- Bei der Auswahl von Kooperationsbetrieben beachten Sie bitte, dass die Anzahl an Teilnehmenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der betriebseigenen Ausbildungsplätze bzw. der Fachkräfte im Betrieb steht. Zum anderen sollten Sie sich über die Anerkennungsbedingungen der zuständigen Kammer und die Ausbildungsschwerpunkte, die vor Ort unterwiesen werden können, informieren.
- Sind die nötigen Rahmenbedingungen gegeben, können Sie den gemeinsamen Ausbildungsplan in Angriff nehmen.

Gemeinsamer Ausbildungsplan mit Betrieben

- Der Ausbildungsordnung entsprechend erstellen Sie einen betrieblichen Ausbildungsplan.
- Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplanes werden dabei die Inhalte auf die beiden Lernorte (a. Berufsbildungswerk, b. Betrieb, c. Berufsbildungswerk/ Betrieb) verteilt.
- Diesen so entstandenen vorläufigen betrieblichen Ausbildungsplan besprechen Sie mit Ausbildungsverantwortlichen des Partnerbetriebs. Dabei geht es vor allem um die Festlegung der zeitlichen und inhaltlichen Einteilung der Ausbildung.
- Im Modellversuch VAmB wurden entsprechende Muster für fünf Berufsbereiche erarbeitet, die als Download für Sie auf der Homepage bereit stehen.

Auswahl der Teilnehmer / Ausbildungsvertrag

- Die Auszubildenden werden von Ihnen entsprechend der beruflichen und betrieblichen Anforderungen ausgewählt. Gleichsam als Stammbetrieb schließen Sie die Ausbildungsverträge ab.
- Orientierung für die Eignung der Teilnehmenden in den fünf Berufsbereichen geben die „Teilnehmerkriterien“, die ebenfalls für Sie als Download zur Verfügung stehen.
- Zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) schicken Sie die Berufsausbildungsverträge an die zuständige Kammer.
- Die Auszubildenden melden Sie zur Berufsschule und bei der Krankenkasse an.

Vorstellung der Teilnehmenden im Betrieb / gemeinsamer Ausbildungsplan

- Vereinbaren Sie einen Vorstellungstermin für die Auszubildenden mit dem Betrieb, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die neuen Kolleginnen und Kollegen kennen lernen können.
- Informieren Sie die betrieblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ggf. über behinderungsbedingte Einschränkungen der Auszubildenden und was es dabei zu beachten gilt.
- Ist der Partnerbetrieb von der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber überzeugt, schließen Sie einen Kooperationsvertrag ab, der alle relevanten Aspekte der durchzuführenden Ausbildung umfasst.

Information der betrieblichen Ausbildungspartner, Integration der Jugendlichen in den Betrieb

- Setzen Sie den betrieblichen Ausbildungspartner über den Ablauf der betriebspraktischen Ausbildungsphase und den Einsatz der Instrumente (Gesprächsleitfaden, Besuchsprotokoll) in Kenntnis.
- Besprechen Sie die Möglichkeiten im Kooperationsbetrieb, die verazant Auszubildenden wie eigene betriebliche Auszubildende zu behandeln und sie beispielsweise auch an Mitarbeiterbesprechungen und Fortbildungen teilnehmen zu lassen.
- Nach wie vor sind Sie als BBW-Ausbilderin und BBW-Ausbilder für das Erreichen der im Ausbildungsrahmenplan niedergelegten Ziele verantwortlich. Umso behutsamer muss der Übergang in die Betriebspraxis gestaltet werden. Beginn und Dauer der Betriebspraxis richten sich nach den Gegebenheiten des Ausbildungsberufes. Wo praktische Fertigkeiten im Vordergrund stehen oder saisonale Gründe eine Rolle spielen (wie beispielsweise im Garten- und Landschaftsbau), lassen sich am Berufsbildungswerk-Lernort Grundfertigkeiten vermitteln, die einen nahtlosen Einstieg in die Betriebspraxis ermöglichen. Das kann durchaus einen Zeitraum von bis zu einem Jahr umfassen. Das gilt aber z.B. nicht für Handels- und Logistikberufe, bei denen der Lernort Berufsbildungswerk nur bedingt eine praktische Vorbereitung zu leisten vermag. Hier ist man mit einer kürzeren Einführungsphase besser beraten. Auf keinen Fall sollten BBW-Auszubildende ohne hinreichende praktische und mentale Vorbereitung in den Betrieb gehen. Dieser Einführungsschritt muss von BBW-Ausbilderinnen und BBW-Ausbildern einfühlsam und verlässlich begleitet werden. Zu ihrer Unterstützung schalten Sie ggf. den betreuenden Sozialarbeiter ein.

- Sinnvoll kann es sein, Berufsbildungswerk-Phasen zur Sicherung, Festigung und Vertiefung des betrieblich Gelernten und Erfahrenen einzublenden. Diese Phasen können eine oder mehrere Wochen umfassen.
- Lassen Sie sich vom Betrieb eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner für die Zusammenarbeit mit Ihrem Berufsbildungswerk nennen, der bzw. die für Sie bei Fragen und während der regelmäßigen Betriebsbesuche zur Verfügung stehen kann.

Koordination Berufsbildungswerk / Hotline / Planung Betriebsbesuche

- Für die wechselseitige Kommunikation und Koordination des verzahnten Ausbildungsverlaufes ist auch seitens des Berufsbildungswerkes ein Koordinator zu bestimmen, der den regelmäßigen Kontakt zu den Teilnehmenden und Betrieben hält.
- Gleiches gilt für die Beratung und Unterstützung in pädagogischen, sozialen, psychologischen und medizinischen Fragen. Auch hier sollten Sie dem Partnerbetrieb entsprechende Namen und Telefonnummern mitteilen.
- Für dringende Fälle stellen Sie die Erreichbarkeit von Ansprechpartnerin und Ansprechpartner bzw. Koordinator sicher („Hotline“).
- Die regelmäßigen Besuche und der Einsatz der Instrumente (Gesprächsleitfaden, Besuchsprotokoll) sollten von Ihnen gemeinsam mit den betrieblichen Verantwortlichen geplant und vereinbart werden, um einen reibungslosen Verlauf abzusichern und terminliche Engpässe möglichst schon im Vorfeld zu vermeiden.
- Beachten Sie, dass nur jene Jugendlichen ein Anrecht auf einen Platz im Berufsbildungswerk haben, die der besonderen Leistungen einer solchen

Einrichtung bedürfen! Insofern sollte nicht gezögert werden, auch die Fachdienst-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter einzuschalten, wenn während der Betriebsphase Schwierigkeiten beim oder mit dem Jugendlichen auftreten.

- Um den betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern die Bedeutung der umfangreichen Hilfe und Unterstützung, die den Jugendlichen auch während der Betriebsphase zuteil wird, nahe zu bringen und den Kontakt zu den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Psychologinnen und Psychologen, ggf. auch medizinischen Fachkräften, herzustellen, empfiehlt sich eine frühzeitige Begegnung, moderiert vom BBW-Ausbilder oder von der BBW-Ausbilderin.

Individuelle Förder- und Integrationsplanung

- Beziehen Sie die Erfahrungen der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder in die Förder- und Integrationsplanung ein. Dazu können die genannten Dokumente (Gesprächsleitfaden, Besuchsprotokoll) genutzt werden.
- Informieren Sie die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder immer über die Förderziele und besprechen Sie mit ihnen, inwieweit diese an der Umsetzung mitwirken können.
- Besprechen Sie möglichst frühzeitig mit dem Partnerbetrieb Optionen für eine spätere Übernahme im Betrieb.
- Wirken Sie darauf hin, dass die Auszubildenden rechtzeitig vor Abschluss der Ausbildung vom Partnerbetrieb ein qualifiziertes Zeugnis erhalten, das als Muster für die fünf Berufsbereiche auf der Homepage für Sie bereit liegt. Es ist die wichtigste Visitenkarte, wenn die Auszubildenden in das Bewerbungsverfahren eintreten.

VI. Projekt „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken – VAmB“

Die Informationen dieser Broschüre beruhen auf den Erkenntnissen aus dem Projekt „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“, das mit Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert wird.

Charakteristik:

Bei dem Projekt „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken – VAmB“ handelt es sich um ein Folgeprojekt des Modellversuchs „Verzahnte Ausbildung METRO Group mit Berufsbildungswerken – VAmB“ (damalige Laufzeit: 1.1.2005 bis 31.3.2007). Beide Projekte sind eingebettet in die Initiative »job - Jobs ohne Barrieren«. Gegenüber dem Vorgängerprojekt verfolgt VAmB ein in vielfacher Hinsicht erweitertes Konzept:



- Gemeinsame Trägerschaft der BAG BBW und der Universität Hamburg,
- 32 statt bisher 13 beteiligte Berufsbildungswerke,
- 205 statt bisher 120 teilnehmende Jugendliche,
- 5 statt bisher 3 Berufsbereiche,
- weitere Großunternehmen und viele kleinere und mittlere Betriebe (insgesamt 160) als Kooperationspartner der Berufsbildungswerke statt eines großen Partner-Konzerns,
- Qualifizierung und qualifizierter Erfahrungsaustausch der Projektpartner aus Berufsbildungswerken, Berufsschulen und Betrieben.

Ziele von VAmB:

- Mehr junge Menschen mit einer Behinderung in Arbeit zu bringen. Dazu soll die Kooperation eines außerbetrieblichen Bildungsträgers (= Berufsbildungswerk) mit Betrieben genutzt werden.
- Die verzahnte Ausbildung als Leistungsangebot im Programm der Berufsbildungswerke zu verankern.

Zielgruppe des Modellversuchs:

205 Jugendliche, die wegen einer Behinderung keine betriebliche Ausbildung aufnehmen können und zu ihrer beruflichen Ausbildung die besonderen Hilfen eines Berufsbildungswerks benötigen. Dazu gehören die pädagogische Kompetenz der Ausbilder und Ausbilderinnen, sozialpädagogische Betreuung, sonderpädagogische Förderung, psychologische Beratung, teils auch pflegerische Versorgung. Das jeweilige Berufsbildungswerk hat sich um die Teilnahme an VAmB erfolgreich beworben und sichert die hohe Qualität der zugesagten Leistungen.

Berufsbereiche:

- Einzelhandel mit Verkäuferin und Verkäufer, Verkaufshelferin und Verkaufshelfer sowie Kaufmann und Kauffrau im Einzelhandel
- Gastronomie mit Koch und Köchin, Beikoch und Beiköchin und Fachkraft für Gastronomie
- Logistik mit Fachlageristin und Fachlagerist, Lagerfachhelferin und Lagerfachhelfer

- Garten- und Landschaftsbau mit Gärtnerin und Gärtner in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau; Friedhofsgärtnerin und Friedhofsgärtner, Fachwerkerin und Fachwerker im Garten- und Landschaftsbau; Gartenbaufachwerkerin und Gartenbaufachwerker
- Hauswirtschaft mit Hauswirtschafter und Hauswirtschafterin, Hauswirtschaftshelfer und Hauswirtschaftshelferin, Hauswirtschaftstechnische Helferin und Helfer

Förderung durch:

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales

Ansprechpartner im Ministerium:

Dr. Peter Mozet,
peter.mozet@bmas.bund.de

Laufzeit:

1.4.2007 bis 31.3.2009

Projektkoordination:



Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), Kurfürstenstr. 113, 10785 Berlin, info@bagbbw.de

Verantwortlich:

Dr. Katja Robinson,
katja.robinson@bagbbw.de

Ansprechpartner:

Matthias Klinowski,
matthias.klinowski@bagbbw.de

Wissenschaftliche Begleitung:



Universität Hamburg;
Fakultät Bildungswissenschaften, Psycho-
logie, Bewegungswissenschaften;
Sektion Berufliche Bildung und Lebens-
langes Lernen;
Institut für Berufs- und Wirtschaftspäda-
gogik, Sedanstr. 19, 20146 Hamburg,
vamb@ibw.uni-hamburg.de

Projektleiter:

Prof. Dr. Wolfgang Seyd,
wseyd@ibw.uni-hamburg.de

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen:

Dipl.-Päd. Katrin Schulz,
kschulz@ibw.uni-hamburg.de,

Dr. Burkhard Vollmers,
bvollmers@ibw.uni-hamburg.de,

Dipl.-Psych. Tim Pechtold,
mail@tim-pechtold.de.

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente:	0 18 05 6767-10
Unfallversicherung/Ehrenamt:	0 18 05 6767-11
Arbeitsmarktpolitik und -förderung:	0 18 05 6767-12
Arbeitsrecht:	0 18 05 6767-13
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:	0 18 05 6767-14
Infos für behinderte Menschen:	0 18 05 6767-15
Ausbildungsförderung/Ausbildungsbonus:	0 18 05 6767-18
Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:	0 18 05 6767-19
Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service: info.gehoerlos@bmas.bund.de	
Schreibtelefon:	0 18 05 6767-16
Fax:	0 18 05 6767-17
Gebärdentelefon:	gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

(Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende/andere Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.)

www.bmas.de · info@bmas.bund.de

Jobs ohne Barrieren

Jobs ohne Barrieren

Zusammen mit seinen Partnern – Arbeitgebern, Gewerkschaften, Behindertenverbänden und -organisationen, der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern, Rehabilitationsträgern sowie Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen, dem Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen und weiteren Organisationen – führt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Initiative »Jobs ohne Barrieren« durch.



Mit der Initiative »job« soll – auch in wirtschaftlich und konjunkturell schwierigen Zeiten – erreicht werden, dass behinderte und schwerbehinderte Menschen die Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben besser realisieren können. Obwohl sich die berufliche Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen in den letzten Jahren in Deutschland deutlich verbessert hat, ist die Situation nach wie vor unbefriedigend.

Unbefriedigend nicht nur für die Betroffenen, sondern für uns alle. Auch in Anbetracht des demographischen Wandels und des sich bereits jetzt immer stärker abzeichnenden Fachkräftemangels können wir es uns nicht leisten, auf die Fähigkeiten und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen zu verzichten.

Schon heute beweisen rd. 900.000 schwerbehinderte Menschen, dass sie, im Arbeitsleben an der richtigen Stelle tätig, voll leistungsfähig sind. Trotzdem warten immer noch zu viele behinderte und schwerbehinderte Menschen auf „ihre“ Gelegenheit, am Arbeitsleben (wieder) teilnehmen zu können. Immer wichtiger wird es auch, mit gezielten Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dauerhaft zu erhalten. Allein die volkswirtschaftlichen Kosten der Produktionsausfälle durch Arbeitsunfähigkeit in Deutschland werden auf jährlich über 40 Milliarden Euro geschätzt.

»Jobs ohne Barrieren« hat deshalb drei Ziele, die in Betrieben und Dienststellen öffentlicher und privater Arbeitgeber realisiert werden sollen:

1. Förderung der Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher mit dem Ziel, möglichst vielen ausbildungsplatzsuchenden (schwer-)behinderten jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können;
2. Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben, mit dem Ziel, dass möglichst alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auch schwerbehinderte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen und
3. Stärkung der betrieblichen Prävention, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern.

»Jobs ohne Barrieren« will in Betrieben und Dienststellen Arbeitgeber/Personalverantwortliche und Interessenvertretungen der Beschäftigten, insbesondere Schwerbehindertenvertretungen, zu Partnern machen, die in gemeinsamer Verantwortung und unterstützt durch Aktivitäten der an der Initiative Beteiligten die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter Menschen und die betriebliche Prävention nachhaltig verbessern.

Die Informationen über »Jobs ohne Barrieren« werden im Verlauf der Initiative ständig ergänzt und erweitert. Wie Sie sich an der Initiative beteiligen können, erfahren Sie im Internet unter www.jobs-ohne-barrieren.de.

Sie können sich aber auch an unser Bürgertelefon wenden:

Unter 01805-676715 erreichen Sie hier von montags bis donnerstags in der Zeit von 08.00 bis 20.00 Uhr Experten, die Ihnen zu Ihren Fragen zur Verfügung stehen (für je 0,14 EUR/Min.).

Für gehörgeschädigte oder gehörlose Menschen steht Ihnen in der gleichen Zeit unser Schreibtelefon unter 01805-676716 oder unser Fax unter 01805-676717 natürlich auch für je 0,14 EUR/Min. zur Verfügung.

Wenn Sie weitere Publikationen bestellen wollen, dann nutzen Sie bitte den Internetauftritt oder unsere E-Mailadresse info@bmas.bund.de. Natürlich steht Ihnen hier auch ein Bestelltelefon unter 0180-51 51 51 0 oder ein Bestellfax unter 0180 - 51 51 51 1 für je 0,14 EUR/Min. zur Verfügung.

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: September 2009



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 725
Telefon: 01 80 51 51 510*
Telefax: 01 80 51 51 511 *

Schriftlich: an Herausgeber
E-Mail: info@bmas.bund.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Schreibtelefon: 01805 676716*
Fax: 01805 676717*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende/andere Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.

Satz/Layout/Druck: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.