



Online-Info-Portal für betroffene junge Menschen und Arbeitgeber Fragen und Antworten für eine bessere Integration / Inklusion in den (1). Arbeitsmarkt

Einführung

Vielen jungen Menschen mit einer chronischen Erkrankung, Behinderung oder - aufgrund einer Teilleistungsstörung – anderen arbeitsplatzbezogenen Einschränkungen fällt es sehr schwer, in den (1). Arbeitsmarkt zu gelangen. Neben tatsächlichen Nachteilen, die mit der Krankheit/Behinderung zusammenhängen, spielen dabei auch Vorurteile von Seiten der Arbeitgeber eine große Rolle. Diese fürchten häufig, dass junge Menschen mit bestimmten Handicaps den Anforderungen auf dem 1. Arbeitsmarkt nicht gewachsen sind oder dass sie einen Kündigungsschutz auf Lebenszeit genießen, an dem nicht gerüttelt werden kann. Die jungen Menschen mit krankheitsbezogenen Einschränkungen, die einen Platz auf dem (1). Arbeitsmarkt suchen, wissen wiederum selbst nicht, wie sie sich am besten bewerben sollen, was sie offenbaren sollen und was nicht und wie sie zu den Informationen und Anlaufstellen gelangen, die für sie in ihrer jeweiligen Region von Bedeutung sind.

Dies sind Ergebnisse, die sich aus Recherchen in der Modellregion Bayerischer Untermain ergeben haben. Als Konsequenz daraus ist von Beteiligten in der Modellregion, an der thematisch alle relevanten Partner über eine Steuerungsrunde beteiligt waren, ein Online-Portal entwickelt worden, das die wichtigsten Probleme und Fragen aufgreift, darauf zumeist auch gleich Antworten liefert und auf weiterführende Informationen über Links verweist. Das Online-Portal ist von der Struktur her so angelegt, dass es problemlos bundesweit auch auf andere Regionen mit den dortigen spezifischen Angeboten und Anlaufstellen übertragen werden kann.

Und das sind die einzelnen Kapitel des Online-Portals

1. Die besondere Herausforderung bei der Bewerbung von Menschen mit Behinderungen / arbeitsbezogenen Einschränkungen
2. Allgemeine Anlaufstellen und Online-Portale
3. Fragen und Antworten, die für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit besonderem Bedarf auf dem (1). Arbeitsmarkt relevant sind
4. Spezielle Anlaufstellen, Hinweise und Links aus der Modellregion Bayerischer Untermain
5. Konkrete krankheitsbezogene Fallbeispiele: ADHS und Autismus

1. Die besondere Herausforderung bei der Bewerbung von Menschen mit Behinderungen / arbeitsbezogenen Einschränkungen

Wie bei jeder Bewerbung für einen Arbeitsplatz sollten auch (junge) Menschen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen oder psychische bedingten Auffälligkeiten/ Erkrankungen ganz allgemein nur den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Tätigkeiten vereinbaren, um absehbare Konflikte und eine Überforderung zu vermeiden.

Bei Menschen mit Behinderungen unterschiedlicher Art kommt aber immer eine nur sehr schwierig abzuwägende Überlegung mit hinzu. Soll ich den möglichen Arbeitgebern nichts vorenthalten und alles über meine tatsächlichen oder potentiellen Einschränkungen ausbreiten oder soll man weitgehend darauf verzichten, darzulegen, welche Einschränkungen man hat und wozu man nicht geeignet ist.

Sag ich's oder sag ich's nicht? Das ist genau die häufig ungelöste Frage, weil junge Menschen häufig nicht wissen, wie sie sich gegenüber einem (potentiellen) Arbeitgeber verhalten sollen. Grundsätzlich besteht gegenüber dem Arbeitgeber/Betrieb keine grundsätzliche Offenbarungspflicht).

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Offenbarung-der-Schwerbehinderung/77c412i1p/index.html>

Die Erkrankung muss nur dann offengelegt werden, wenn damit die eigene oder die Gesundheit anderer gefährdet ist.

Die Offenbarung einer Erkrankung ist also ganz generell abhängig von

- > der Art der Erkrankung
- > dem Wissen
- > der Unternehmenskultur und dem Teamklima
- > der eigenen Stigma Erfahrung und
- > dem Selbstbild des potentiellen Arbeitnehmers.

Ich sage es!

Was spricht für eine vollständige Aufklärung der Behinderung/ arbeitsbezogenen Beeinträchtigungen?

- > **Eine höhere Arbeitszufriedenheit**, weil Arbeitsplätze frühzeitig technisch angepasst, Arbeitszeiten flexibilisiert oder Arbeitsaufgaben verändert werden können. Damit kann die Leistungsfähigkeit der Personen erhalten oder gesteigert, sowie Leistungsdruck und Stress vermindert werden.
- > **Höhere Entlastung durch mehr Authentizität**
Eine Verheimlichung der Erkrankung kann zudem zu großem emotionalen Stress und negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der betroffenen Personen führen, da mit viel Aufwand ein großer Teil der eigenen Identität verborgen werden muss.
- > **Bessere rechtliche und soziale Unterstützung** zum Beispiel bei Schwerbehinderung entsprechende Nachteilsausgleiche oder beim Krankheitsmanagement.

Ich sage es nicht!

Was spricht gegen eine vollständige Aufklärung der Behinderung/ arbeitsbezogenen Beeinträchtigungen?

> **Verstärkung von Unsicherheiten**

Allein die Tatsache einer chronischen Erkrankung kann soziale Ungleichgewichte und ein verändertes Verhalten der betroffenen Person gegenüber verursachen.

> **Höhere Gefahr für Diskriminierungen**

Dies kann mitunter durchaus zu einer sozialen Exklusion im Betrieb und der Abwertung der eigenen Person Mitarbeitern gegenüber führen

> **Negative Assoziationen mit der Behinderung**

Diese Zuschreibungen können dazu führen, dass die Person für unqualifiziert und weniger leistungsfähig gehalten wird, als sie es tatsächlich ist. Die beruflichen Chancen könnten dadurch negativ beeinträchtigt werden.

ZIEL - Entscheidungskompetenz stärken

Diese entscheidende Frage muss man also bei Bewerbungen immer stets neu hin- und her bewegen und für sich zu beantworten suchen. Doch was muss man darüber hinaus wissen, um sich erfolgreich um einen Arbeitsplatz auf dem (1). Arbeitsmarkt bewerben zu können?

Darüber soll dieses Online-Portal Auskunft geben. Und zwar für den sich bewerbenden Arbeitnehmer selbst wie auch für die Arbeitgeber, die bereit sind, junge Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen.

Im Folgenden informiert dieses Portal daher zunächst über

2. Allgemeine Anlaufstellen (am Beispiel der Modellregion bayerischer Untermain)

Agentur für Arbeit

Wenn ein Mensch mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder Behinderung arbeitslos ist/wird, ist zunächst die Agentur für Arbeit mit den Reha-Beratern zuständig.

<https://www.arbeitsagentur.de/privatpersonen>

Die Agenturen für Arbeit sind die örtlichen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit. Sie erbringen auch Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Diese sind im SGB IX in Verbindung mit dem SGB III wie folgt geregelt:

- > Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen.
- > Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen.
- > Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Mit diesen Aufgaben sind bei den Agenturen für Arbeit spezielle Vermittlungsstellen für schwerbehinderte Menschen betraut. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnsitz hat.

Jobcenter

Jobcenter sind für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II zuständig. Ihre Aufgabe ist, Leistungen nach dem SGB II zu gewähren und den betroffenen Personen die Perspektive zu eröffnen, ihren Lebensunterhalt künftig aus eigener Kraft zu bestreiten.

Dies trifft auch auf schwerbehinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte zu. Die Jobcenter unterstützen sie bei ihrer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt, zum Beispiel durch Beratung, Förderung und Vermittlung in die Arbeit.

Des Weiteren sind die **Integrationsämter** zuständig. Übergeordnet: www.integrationsaemter.de

- > die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, das heißt die fachliche Beratung und die individuelle Betreuung von behinderten Erwerbstätigen und ihren Arbeitgebern. Finanzielle Förderung an schwerbehinderten Menschen und ihre Arbeitgeber sowie die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen,
- > die Durchführung des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen
- > die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgaben.
- > Für die Modellregion ist das das Inklusionsamt beim ZBFS (Zentrum Bayern Familie und Soziales) mit Sitz der Regionalstelle Unterfranken in Würzburg zuständig:

<https://www.zbfs.bayern.de/behoerde/regionalstellen/unterfranken/index.php>

Im Auftrag der Integrationsämter (in Unterfranken heißt es jetzt „Inklusionsamt“) handeln die **Integrationsfachdienste**.

Der Integrationsfachdienst (IFD) in der Modellregion ist bei der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Unterfranken angesiedelt und hat seinen Sitz in Aschaffenburg: Frohsinnstraße 10.

<https://www.awo-unterfranken.de/einrichtungen/integrationsfachdienst-aschaffenburg/kontakt-anfahrt/>

Dieser Integrationsfachdienst betreut den gesamten Arbeitsamtsbezirk (Stadt Aschaffenburg, Landkreis Aschaffenburg und Landkreis Miltenberg) mit mehreren Mitarbeiterinnen.

Die Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die die Integrationsämter bei freien Trägern eingerichtet haben. Die Integrationsfachdienste werden auch von den Rehabilitationsträgern und den Agenturen für Arbeit eingeschaltet und erfüllen folgende Aufgaben vorwiegend für schwerbehinderte Menschen mit seelischen oder geistigen Behinderungen, Sinnesbehinderte, aber auch Menschen mit schweren Körper- oder Mehrfachbehinderungen.

- > geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt akquirieren und vermitteln
- > Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofile zugewiesener schwerbehinderter Menschen erstellen
- > die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher
- > schwerbehinderte Menschen auf vorgesehene Arbeitsplätze vorbereiten
- > schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend betreuen
- > für eine Nachbetreuung, Kriseninterventionen oder psychosoziale Betreuung Betroffener sorgen.

Rehabilitationsträger

- > Rehabilitationsträger sind die Träger
- > der gesetzlichen Krankenversicherung
- > gesetzlichen Unfallversicherung
- > gesetzlichen Rentenversicherung
- > Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge
- > öffentliche Jugendhilfe
- > (öffentliche) Sozialhilfe (SGB XII) sowie
- > die Bundesagentur für Arbeit.

Die Rehabilitationsträger erbringen Leistungen, die zur beruflichen oder gesellschaftlichen Teilhabe behinderter Menschen beitragen.

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Rehabilitationstraeger/77c398i1p/index.html>

Trägerübergreifende Beratung

Derjenige Rehabilitationsträger, der zuerst aufgesucht wird, ist zu einer umfassenden und trägerübergreifenden Auskunft und Beratung verpflichtet. Er soll im Einzelfall die Leistungen verschiedener Träger „wie aus einer Hand“ erbringen. Darüber hinaus wird seit 2018 das Angebot unabhängiger Beratungsstellen ausgebaut.

3. Die wichtigsten übergeordneten Fragen und Antworten, die für die Einstellung und Beschäftigung auf dem (1). Arbeitsmarkt für Menschen mit besonderem Bedarf relevant sind

Bin ich eigentlich als Unternehmer zur Einstellung von (jungen) Menschen mit Behinderung verpflichtet?

Ja, ab einer bestimmten Größe eines Unternehmens gilt eine solche Verpflichtung zur Einstellung. Arbeitgeber, die über 20 Arbeitsplätze oder mehr verfügen, müssen nach einer gesetzlichen Bestimmung aus dem Sozialgesetzbuch IX mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen vorhalten. Bei einer freien oder frei werdenden Stelle muss ein Arbeitgeber, der ab 20 Mitarbeitern dieser Beschäftigungspflicht unterliegt, prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit -insbesondere bei der Agentur für Arbeit als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete - schwer behinderten Menschen, besetzt werden können.

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Arbeitsplatz/77c536i1p/index.html>

Müssen für behindertengerechte Arbeitsplätze vom Arbeitgeber besondere Vorkehrungen getroffen werden?

Ja, in jedem Fall. Die Arbeitgeber müssen durch geeignete Maßnahmen (etwa der Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen oder der Arbeitsorganisation unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr) sicherstellen, dass schwerbehinderte Menschen einer möglichst dauerhaften behindertengerechten Beschäftigung im eigenen Betrieb nachgehen können. Dazu zählt auch die „bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens.“

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Profilmethode/77c404i1p/index.html>

Gilt das in jedem Fall oder hängt das vom Grad der Einschränkung beim vorgesehenen Arbeitsplatz ab?

Nein das gilt nicht immer. Solche besonderen Vorkehrungen am Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Menschen können sehr aufwändig, aber auch weniger aufwändig sein. Zudem sagen Schwerbehinderungen oder auch leichtere Einschränkungen zunächst einmal nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus.

Deshalb ist es besonders wichtig, den Arbeitsplatz auf den behinderten Arbeitnehmer zuzuschneiden. Ein Rollstuhlfahrer wird zum Beispiel bei einem Hausbau selbst kaum mit anpacken oder die Bauleitung übernehmen können, die die tägliche Präsenz am Bau erfordert. Er wird aber wie jeder andere vergleichbare Arbeitnehmer auch ein Haus planen oder dessen Statik im Büro berechnen können.

Was passiert, wenn die Arbeitgeber aber keine (Schwer-)Behinderten beschäftigen wollen. Können Sie sich davor erfolgreich drücken?

Nein, Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern können das nicht. Sie müssen dann eine so genannte Ausgleichsabgabe zahlen. Eine erleichterte Sonderregelung gibt es nur für Unternehmen mit weniger als 40 Beschäftigten (Anstellung von nur einem schwerbehinderten Menschen) und mit bis zu 60 Arbeitsplätzen (Anstellung von 2 schwerbehinderten Menschen). Wird diese Quote nicht erfüllt und bei größeren Betrieben die fünf Prozent-Schwelle unterschritten, wird die Ausgleichsabgabe fällig.

Wie wird diese Abgabe genau berechnet?

Bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent fällt diese mit 125 € pro Monat noch recht niedrig aus. Wer allerdings nur eine Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3 Prozent vorweisen kann, wird schon mit 220 € zur Kasse gebeten. Wer weniger als 2 Prozent Schwerbehinderte beschäftigt, muss bereits 320 € im Monat als Ausgleichsabgabe, die sowohl von Arbeitgebern der öffentlichen Hand wie auch von privaten Arbeitgebern entrichtet werden muss, aufbringen. Die von den Integrationsämtern erhobene Abgabe kommt letztlich wieder schwerbehinderten Menschen zugute, weil sie vorwiegend zur Förderung von Menschen mit Behinderung im Beruf und zur Förderung der Teilhabe verwendet wird.

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i1p/index.html>

Wie hoch fällt diese Abgabe zum Beispiel bei einem Unternehmen mit 100 Arbeitsplätzen aus?

Ein solcher Betrieb muss 5 schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen. Hat er aber tatsächlich nur 2 behinderte Arbeitskräfte eingestellt muss er für 3 nicht eingestellte Arbeitnehmer die Ausgleichsabgabe berappen. Das sind 36 Monate zu je 220 €, weil er nur eine Beschäftigungsquote schwerbehinderter Arbeitnehmer von 2 Prozent vorweisen kann. Das ergibt zusammen 7.920 €, die pro Jahr für diesen Betrieb als Ausgleichsabgabe anfallen.

Von wem werden schwerbehinderte Arbeitnehmer in einem Betrieb vertreten?

Unternehmen, die dauerhaft 5 oder mehr Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, müssen eine Schwerbehindertenvertretung wählen lassen und zwar im Abstand von 4 Jahren einen Vertrauensmann (-frau) und einen Stellvertreter. Dieser darf dann an allen Sitzungen des Betriebsrats teilnehmen, Einsichten in Bewerbungsunterlagen nehmen und auch bei Vorstellungsgesprächen mit dabei sein und bei der geplanten Einstellung Schwerbehinderter sogar eine eigene Stellungnahme abgeben. Zudem ist er dann für die Eingliederung schwerbehinderter Arbeitnehmer zuständig, was zum Beispiel die Gestaltung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzgestaltung explizit mit einbezieht. Dies muss in einer verbindlichen Integrationsvereinbarung geregelt sein.

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Schwerbehindertenvertretung/77c345i1p/index.html>

Wo kann ich mich am besten über die besonderen Leistungen zur Teilhabe für schwerbehinderte Arbeitnehmer informieren?

Da gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, die immer auch vom Einzelfall und in den Rahmenbedingungen in einer Region abhängen. Ansprechpartner gibt es zum Beispiel bei den Arbeitsagenturen (bei den Reha-Teams oder dem Arbeitgeberservice) oder auch bei den Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten.

Sehr hilfreiche Vermittlungen können auch – wie etwa in der Modellregion Bayerischer Untermain – die Handels- oder die Handwerkskammern anbieten, weil diese gut vernetzt sind und häufig auch die geeigneten Sachbearbeiter bei einzelnen Kostenträgern kennen und so persönliche Verbindungen herstellen können.

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Teilhabe-behinderter-Menschen/77c362i1p/index.html>

Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können von Arbeitgebern bei Neueinstellungen konkret beantragt werden?

Für Fragen zum Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen und zur behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes sind die Agentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung und die Gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Für einen Investitionskostenzuschuss das Integrationsamt (Antrag ist spätestens 6 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit zu stellen) genauso wie für eine mögliche Einstellungsprämie.

Gelten bei den Arbeits- und Mehrarbeitsregelungen von Menschen mit Behinderung besondere Bestimmungen?

Schwerbehinderte Menschen können es ablehnen, mehr als 8 Stunden täglich (inklusive Bereitschaftsdienste) zu arbeiten. Die Freistellung von Mehrarbeit erfordert aber eine (schriftliche) Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Je nach Schwere der Behinderung kann der Arbeitnehmer aber auch einen Anspruch auf Teilzeit haben, wenn behinderungsbedingte Gründe hierfür vorliegen. Dies trifft in der Regel aber erst in Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern zu. Die Arbeitszeit sollte aber wenigstens 18 Stunden in der Woche betragen, da nur dann der Arbeitsplatz als voller Pflichtplatz im Hinblick auf die Ausgleichsabgabe angerechnet wird. Nur bei sehr schwerwiegend behinderten Arbeitnehmern können in Ausnahmefällen auch noch kürzere Arbeitszeiten vereinbart werden.

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Mehrarbeit/77c418i1p/index.html>

Der Kündigungsschutz wird immer wieder als die entscheidende Barriere angesehen, Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen. Ist der besondere Kündigungsschutz wirklich so ein gravierender Hemmfaktor?

Diese Befürchtungen stimmen nur zum Teil. Zwar kann ein Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmers tatsächlich nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn der Kündigungsgrund primär mit der Behinderung zusammenhängt. Der besondere Kündigungsschutz ist allerdings dann eingeschränkt, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung steht. Weitgehend eingeschränkt ist der Ermessensspielraum des Integrationsamtes auch bei Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder bei Betriebseinstellung oder auch bei wesentlicher Betriebseinschränkung.

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Kuendigungsschutz/77c426i1p/index.html>

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Kuendigungsschutzgesetz--KSchG-/77c425i1p/index.html>

Können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Entscheidung des Integrationsamtes Widerspruch einlegen?

Ja sowohl der Mitarbeiter wie auch der Arbeitgeber können bei aus ihrer Sicht zweifelhaften Ermessenentscheidungen des Integrationsamtes Klage bei einem Verwaltungsgericht einreichen.

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Kuendigungsschutzverfahren/77c424i1p/index.html>

Wann gilt der besondere Kündigungsschutz grundsätzlich nicht?

Das ist zum einen dann der Fall, wenn ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag zustande kommt oder die Kündigung vom schwerbehinderten Arbeitnehmer selbst ausgeht. Auch innerhalb der ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses besteht kein besonderer Kündigungsschutz.

4. Spezielle Anlaufstellen

Hinweise und Links aus der Modellregion Bayerischer Untermain unterteilt in Betroffene, Angehörige/Eltern/Betreuer und Arbeitgebende/Arbeitgeber von Seiten der Handwerkskammer, der Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach und eines Integrationsfachbetriebes. Diese speziellen Anlaufstellen stehen beispielhaft für die Modellregion, stehen aber in dieser oder in einer ähnlichen Form bundesweit in den meisten Regionen auch zur Verfügung.

Tipps und Hinweise von Herrn Hamid, Handwerkskammer Aschaffenburg, für Betroffene

Welche Ausbildungsberufe dürfen Menschen mit einer Behinderung erlernen?

Menschen mit Behinderung sollen ebenso wie Menschen ohne Behinderung grundsätzlich nach dem BBiG und der HwO in anerkannten Ausbildungsberufen in Betrieben ausgebildet werden. Ist dies wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich, erfolgt die Ausbildung nach besonderen Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung als Fachpraktiker bzw. -werker nach §§ 66 BBiG / 42m HwO (Handwerks-Ordnung).

Kommt eine Ausbildung in Teilzeit für Menschen mit Behinderung in Betracht?

In aller Regel ist eine Berufsausbildung eine Ausbildung in Vollzeit. Unter bestimmten Voraussetzungen können Auszubildende aber auch eine Teilzeitausbildung absolvieren, beispielsweise, wenn sie aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder Pflege von Familienangehörigen keiner Vollzeitausbildung nachgehen können. Gesetzlich geregelt ist die Teilzeitausbildung in §8 BBiG UND §27 HwO

Weitere Informationen zur Teilzeitausbildung finden Sie unter:

<https://www.hwk-ufr.de/teilzeit-ausbildung>

Gibt es Prüfungserleichterungen für Auszubildende mit Behinderung?

Damit Auszubildende mit Behinderung bei Prüfungen keinen Nachteil haben, können sie bei Bedarf verschiedene Prüfungserleichterungen (Nachteilsausgleich) nach §65 BBiG/§42l HwO beantragen. Ihnen stehen z.B. die Zulassung von Hilfsmitteln oder die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter (z. B. Gebärdendolmetscher für hörbehinderte Menschen), zur Verfügung. Diese Nachteilsausgleiche sind keine Vergünstigungen, sondern kompensieren behinderungsbedingte Benachteiligungen in der Prüfungssituation. Die Prüfungsanforderungen bleiben erhalten.

Weitere Informationen zu Prüfungen sowie zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen:

<https://www.hwk-ufr.de/artikel/pruefungen-in-der-ausbildung-78,0,2388.html>

Welche Ausbildungsregelungen nach §42 m HwO/ §66 BBiG sind derzeit in Unterfranken gültig?

Für Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, hat die Handwerkskammer für Unterfranken Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung getroffen.

Aktuell sind es 8 Ausbildungsregelungen:

- > Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung
- > Fachpraktiker/in für Metallbau
- > Fachwerker/in im Maler und Lackiererhandwerk
- > Gebäudereinigungsfachkraft
- > Karosseriebearbeiter/in
- > Fachpraktiker/in Fleischer
- > Fachpraktiker/in Bäcker
- > Fachpraktiker/in für Kraftfahrzeugmechatronik

Zu den Ausbildungsregelungen: <https://www.hwk-ufr.de/artikel/ausbildung-von-menschen-mit-behinderung-nach-42m-hwo-78,0,2991.html>

Tipps und Hinweise von Jutta Oster, AB jetzt inklusiv, Fachdienst für inklusive Arbeitsplätze der Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach

Muss ich in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung angemeldet sein, wenn ich bei AB jetzt inklusiv beschäftigt werden will?

Ja, Sie müssen in einer der Werkstätten von der Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach angemeldet sein. Das bedeutet, Sie müssen auch zum Personenkreis gehören, welcher in der Werkstätte aufgenommen werden kann.

Was ist wenn es am Arbeitsplatz nicht mehr klappt, sitze ich dann auf der Straße?

Sie haben immer und jeder Zeit das Recht in die Werkstätte zurück zu gehen. Wir suchen dann gemeinsam nach einer neuen passenden Arbeitsstelle.

Wie bekomme ich einen Arbeitsplatz außerhalb der Werkstätte?

Sie wenden sich an AB jetzt inklusiv und äußern Ihre Wünsche. Unterstützt von unserem Fachpersonal laden Sie z.B. Familienangehörige, Freunde, Bekannte, Nachbarn, oder Kollegen zu einer persönlichen Zukunftswerkstatt ein. Das ist ein Treffen bei dem Menschen zusammen kommen, die Sie bei Ihrer Suche unterstützen können. Diese „Unterstützer“, unser Fachpersonal und Sie tragen die Ideen zusammen, wo Sie arbeiten könnten. Gemeinsam suchen wir dann nach einem geeigneten Arbeitsplatz.

Tipps und Hinweise von Frau Köhler-Martin, Integrationsbetrieb Priska

Priska-Inklusionsbetrieb

| | |
|----------------------------------|--|
| Praktikum und Erprobung möglich? | Ja |
| Arbeitszeit ? | Teilzeit (sozialversicherungspflichtig) |
| Pausen ? | Gesetzliche. Pausenzeiten, bei individuellen Bedarfen auch anpassbar |
| Urlaub ? | 26 Tage Urlaub & 5 Tage ab 50 % GdB |
| Gehalt ? | ortsübliche Gastrobranche |
| Probezeit? | 6 Monate |
| Befristung des Arbeitsvertrages? | nach Absprache |

Tipps und Hinweise von Herrn Hamid, Handwerkskammer Aschaffenburg für Angehörige / Eltern / Betreuer

Für welche Zielgruppe sind die Ausbildungsberufe nach §§ 66 BBIG / 42m HWO (Fachpraktiker/in) geeignet?

Die Ausbildungsberufe nach § 66 BBIG / § 42m HWO (Fachpraktiker) wurden früher auch als Werker- und Helferberufe bezeichnet. Die Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in richtet sich an Menschen mit Behinderung und soll vor allem jungen Menschen mit einer (Lern-) Behinderung einen Berufsabschluss ermöglichen.

Tipps und Hinweise von Jutta Oster, AB jetzt inklusiv, Fachdienst für inklusive Arbeitsplätze der Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach

Die Person, für die ich die gesetzliche Betreuung habe, hat eine festgestellte Behinderung möchte aber nicht in der Werkstätte arbeiten, kann sie mit Hilfe von AB jetzt inklusiv einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt bekommen?

Die Vorgaben setzen voraus, dass ihre Betreuungsperson zum Klientel der Werkstätte gehören muss und sich zunächst in den Werkstätten anmeldet. In der Regel findet ein Eingangsverfahren von 3 Monaten statt, welches in der Werkstatt absolviert wird. Daran schließt sich für gewöhnlich eine Teilnahme am Berufs- Bildungs-Bereich an, während dem bereits das Verfahren der Arbeitsplatzsuche und die Teilnahme an Praktika außerhalb der Werkstatt in Gang gesetzt werden kann.

Die Person, für die ich die gesetzliche Betreuung habe, hat die Schulpflicht demnächst abgeschlossen und beginnt bei der WfbM zu arbeiten. Sie strebt die Teilnahme im Arbeitsleben auf einen inklusiven Arbeitsplatz an. Eigene Vorstellungen bestehen noch nicht, wie kann der richtige Arbeitsplatz gefunden werden.

Im vorgegebenen Eingangsverfahren werden die Neigungen und Fähigkeiten ermittelt und eine Förderplanung erstellt. Nach dem geeigneten Arbeitsplatz wird, in einem schon vielfach bewehrten Verfahren, mit einem möglichen Unterstützerkreis gemeinsam gesucht.

Muss die Person, für die ich die gesetzliche Betreuung habe, wenn sie einen Inklusionsarbeitsplatz mit Hilfe von AB jetzt inklusiv gefunden hat, für immer dort bleiben und von ihrem Fachpersonal betreut werden?

Die Begleitung und Betreuung findet statt, solange er bei AB jetzt inklusiv angemeldet ist und richtet sich immer nach dem Bedarf. Die Begleitung durch AB jetzt inklusiv ist nicht zeitlich befristet. Ein Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis kann jederzeit und immer erfolgen. Sollte sich nach einer gewissen Zeit die Möglichkeit eröffnen einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz anzunehmen, dann wird die Überleitung in dieses neue Beschäftigungsverhältnis von uns übernommen. Unsere Begleitung endet mit der Übernahme.

Tipps und Hinweise von Frau Köhler-Martin, Integrationsbetrieb Priska

Anleitung und Arbeitsassistenten möglich?

Ja, allerdings nur bei Zielgruppe (Schwb.GdB ab 50 %)

Besonderer Kündigungsschutz?

Nur bei Zielgruppe (Schwb. GdB ab 50 %)

Ja, falls Schweigepflichtentbindung vorliegt.

Weiterbildungsmöglichkeiten, Qualifikation und Ausbildung?

Ausbildungsmöglichkeit zum Beikoch, Bürokauffrau, Bürokaufmann

Tipps und Hinweise von Herrn Hamid, Handwerkskammer Aschaffenburg für Arbeitgebende / Arbeitgeber / Verbände

Wie kann ich eine betriebliche Ausbildung nach §§ 66 BBiG / 42m HwO in meinem Betrieb durchführen, wenn ich keinen eigenen Beschäftigten habe, der eine sog. »rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung« (ReZA) hat?

Um im Unternehmen Menschen mit Behinderung ihren Ansprüchen gerecht auszubilden, müssen besondere Anforderungen an die Qualifikation der Ausbilder gestellt werden. Die Richtlinien für die Ausbildung behinderter Menschen nach § 66 BBiG / §42 m HwO beschreiben diese besonderen behindertenspezifischen Anforderungen.

Die Richtlinien der Handwerkskammer für Unterfranken über die Anforderungen an die Eignung von Ausbilder/innen für die Ausbildung von Menschen gemäß § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) / § 42 m Handwerksordnung (HwO) sowie weitere Informationen gibt es unter:

<https://www.hwk-ufr.de/artikel/ausbildung-von-menschen-mit-behinderung-nach-42m-hwo-78,0,2991.html>

Ausführungen von Jutta Oster, AB jetzt inklusiv, Fachdienst für inklusive Arbeitsplätze der Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach

Auf was muss ich mich denn einstellen, wenn ich einen Mensch mit Behinderung beschäftigen möchte?

Im Verfahren von AB jetzt inklusiv werden die Fähigkeiten und Stärken unsere Mitarbeiter festgestellt und auf die Anforderungen des möglichen Arbeitsplatzes vorbereitet. Unser Fachpersonal begleitet und betreut das Arbeitsverhältnis nach Bedarf und steht ihnen im Vorfeld und während der gesamten Zeit der Beschäftigung immer als Ansprechpartner zur Verfügung.

Bei mir hat sich ein Mensch mit Behinderung aus den Werkstätten gemeldet, dass er gerne bei mir arbeiten möchte. Ich habe viel Arbeit und könnte für die einfachen Tätigkeiten eine zusätzliche Person gut gebrauchen. Muss ich dafür diese schwerbehinderte Person fest einstellen?

Es gibt Mitarbeiter mit Behinderung die lediglich an einem einmonatigen Praktikum interessiert sind, andere suchen einen inklusiven Arbeitsplatz für längere Zeit. Bei einer ersten Betriebsbesichtigung können Sie Ihre Abläufe und Vorstellungen erläutern und mit denen des Mitarbeiters mit Behinderung abgleichen. In der Regel wird vor einer Übernahme in ein inklusives Beschäftigungsverhältnis ein vierwöchiges Praktikum zum gegenseitigen Kennenlernen absolviert. In diesem Zeitraum können Sie mit unserem Mitarbeiter austesten, welche Tätigkeiten seinen Fähigkeiten entsprechen. Wenn Sie daraufhin eine Dauerbeschäftigung anbieten möchten, kann ein Kooperationsvertrag mit uns abgeschlossen werden. Der Mitarbeiter mit Behinderung bleibt weiterhin in der Werkstätte angemeldet und versichert. Er wird von unserem Fachpersonal dauerhaft begleitet und nach Bedarf betreut.

Welche Vorteile hat es für mich, einen Menschen mit Schwerbehinderung über Ab jetzt inklusiv einzustellen?

Sie können ihre Facharbeiter entlasten indem Sie einfache Tätigkeiten von einem Mitarbeiter mit Behinderung ausführen lassen. Sie erhalten dauerhafte Unterstützung und Beratung durch unser Fachpersonal von AB jetzt inklusiv. Ihr Unternehmen zeigt sich damit öffentlichkeitswirksam innovativ und sozial.

Welche Vertragsbedingungen sind einzuhalten, wenn einen Mensch mit Behinderung an einen Inklusionsarbeitsplatz beschäftigt wird?

Sie schließen zunächst einen zeitlich befristeten Praktikumsvertrag mit dem Arbeitgeber – in diesem Fall der Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach - ab. Danach ist eine Weiterbeschäftigung möglich, hierfür schließen Sie mit uns einen Kooperationsvertrag ab. In diesem Vertrag werden alle rechtlichen Bedingungen, Urlaubsanspruch und Entlohnung schriftlich vereinbart.

Welche Verpflichtungen muss ich für die Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung eingehen?

Während der Arbeitszeit untersteht der Inklusionsmitarbeiter grundsätzlich der Aufsicht und den Weisungen von Ihnen, dem Beschäftigungsgebers. Die Übertragung von Aufgaben und Tätigkeiten werden vorab mit uns abgesprochen und vertraglich vereinbart. Für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit wird eine Gefährdungsbeurteilung durch unser Fachpersonal vor Beschäftigungsbeginn vorgenommen, mit Ihnen besprochen und vereinbart. Für die von unserem Inklusionsmitarbeiter erbrachte Leistung, wird eine monatliche Rechnung gestellt. Die Begleitung und Betreuung des Menschen mit Behinderung muss durch unser Fachpersonal ungehindert ermöglicht und gewährleistet bleiben.

Können Fördermittel zur Beschäftigung eines Schwerbehinderten in Anspruch genommen werden?

Unser Personenkreis hat zwar einen Reha Status, aber solange der Inklusionsmitarbeiter über einen Werkstattvertrag bei uns angemeldet und versichert ist, können Sie keine Fördermittel zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt in Anspruch nehmen.

Sollte eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angestrebt werden und erfolgen, dann scheidet der Mitarbeiter bei uns aus und Sie können alle Ansprüche geltend machen. Diese Überleitung kann durch unser Fachpersonal vorbereitet, organisiert und durchgeführt werden.

Gezielte Ansprechpartner:

Jutta Oster

AB jetzt inklusiv

Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach

Bayreuther Straße 9

63743 Aschaffenburg

AB@jetzt-inklusive.de

Tel: 06021 / 44 373 114

www.ab-jetzt-inklusive.de

Tipps und Hinweise von Frau Köhler-Martin, Integrationsbetrieb Priska

Liegt eine wirklich aussagekräftige Bewerbung vor?

Wie geeignet ist die Qualifikation?

Wo liegen besondere Interessen oder spezifische individuelle Neigungen?

Ist der Arbeitnehmer bereit für eine Arbeitserprobung?

5. Konkrete krankheitsbezogene Fallbeispiele: ADHS und Autismus

ADHS

Ausführungen von Frau Ute Kögler, Juvenus e.V.

| | Fragen | Antworten |
|--|--|--|
| Betroffene | <p>Welcher Beruf ist für mich und meine besonderen Anforderungen passend? Wie komme ich dahin, d.h. welche Ausbildung ist nötig?</p> <p>Soll ich offen meine Probleme kommunizieren?</p> | <p>Bezüglich ADHS: Die Antworten sind individuell sehr unterschiedlich, je nach Vorlieben, Interessen, Stärken. Meine Erfahrung als Berufswahl-Coach: Jugendliche kennen ihre persönlichen Präferenzen gar nicht bzw. sind sich ihnen nicht bewusst. Sie benötigen einen Gesprächspartner, um sie gemeinsam herauszuarbeiten. Im Gespräch entwickeln sie dann Präferenzen.</p> <p>Interessantes Studienergebnis: die Betroffenen wollen AD(H)S bevorzugt verschweigen, Nicht-AD(H)ler wollen lieber informiert sein, um Verhalten adäquat interpretieren zu können und entsprechend sinnvoll zu reagieren.</p> |
| Angehörige/ Eltern/ Betreuer | <p>Wo liegen Stärken/Schwächen? Welche Ausbildungen/Berufe kommen in Frage? Sofern konkrete Alternativen vorliegen, fachliche Fragen.</p> | <p>Antworten sehr individuell</p> |
| Arbeitgebende/ Arbeitgeber- verbände | <p>Keine persönliche Erfahrung Erfahrung anderer: Wie kann trotz/mit AD(H)S eine Integration in ein Team gelingen? Welche Maßnahmen sind erfolgversprechend?</p> | |

Ggf. zusätzlich Aufmerksamkeitsstörungen (NAS)

Autismus

Ausführungen von Herrn Dr. R. Eckert
Ansprechpartner
für (jugendliche) Betroffene, Eltern, Kindertagesstätten, Schulen, Betriebe
Dr. Rainer Eckert
Netzwerk Arbeit & Autismus Rhein-Main
Gustav-Adolf-Straße 15
63069 Offenbach / Main
Fon: 069 - 661 233 65
Mobil: 0157 - 86 29 46 00
Mail: sspberatung@email.de
Netz: www.sspberatung.de

Arbeitsschwerpunkte:

- > Entwicklung inklusiver Konzepte
- > Realisierung inklusiver Projekte
- > Psychoedukation in inklusiven Systemen
- > Unterstützende Begleitung von Familien in herausfordernden Situationen
- > Inhaltliche Schwerpunkte: ADHS, Autismus, oppositionelles Verhalten, besondere soziale Verhaltensweisen
- > Allgemeine soziale und pädagogische Kompetenzen
- > Deeskalation
- > Coping-Strategien
- > Mentaltechniken und Stress-Prophylaxe

Merkmale von vielen / manchen Autisten ¹⁾

Folgende Merkmale können in unterschiedlichster Ausprägung Zeichen für Autismus sein:

- > (Qualitative) Unterschiede der sozialen Interaktion
- > (Qualitative) Unterschiede der Kommunikation
- > Begrenzte, repetitive oder stereotype Verhaltensweisen, Interessen und Aktivitäten

Stärken und spezielle Fähigkeiten sind sehr individuell, umfassen aber häufig:

- > Ausgeprägtes logisches Denkvermögen
- > Hohes Bewusstsein und intrinsische Motivation für Qualität
- > Außergewöhnliche Gründlichkeit bei Soll/Ist-Analysen
- > Extrem gutes Auge für Details, Muster, Anomalien und mögliche Fehler
- > Hohe Konzentrationsfähigkeit und Ausdauer auch bei Routineaufgaben
- > Hohes Maß an Loyalität und Zuverlässigkeit
- > Starke Orientierung an Sachthemen, umfassendes Fachwissen
- > Unbestechliche Ehrlichkeit

Allerdings haben Autisten im Lebens- und Berufsalltag oft mit Dingen zu kämpfen, die für viele Nicht-Autisten leicht erscheinen.

Typische Herausforderungen für Autisten sind:

- > Reizempfindlichkeit
- > Kommunikation, z.B. nonverbale Signale oder Doppeldeutigkeiten
- > Blick- und Körperkontakt, z.B. Händeschütteln
- > Smalltalk

Die folgenden Abschnitte beziehen sich nur auf einen Teil der Autisten. Wie oben erklärt, tritt Autismus in sehr unterschiedlicher Weise in Erscheinung. Daher kann man die Starken und Herausforderungen auch nur begrenzt zusammenfassen. In vielen Ländern wird außerdem intensiv an möglichen Änderungen der Diagnosekriterien und an Definitionen gearbeitet. Vor diesem Hintergrund verzichten auch wir an dieser Stelle auf weitere Erklärungen.

Häufig gestellte Frage und Antworten zu Autismus

Können autistische Menschen normal arbeiten?

Selbstverständlich. Ebenso wie nicht autistische Menschen können Autisten manches sehr gut, anderes eher mäßig und noch etwas anderes überhaupt nicht. Einige Leistungen von manchen Autisten liegen deutlich über denen von nicht autistischen Menschen, andere liegen oft ebenso deutlich darunter. Da es sehr viele, eigentlich unendlich viele Ausprägungen von Autismus gibt, sind die Fähigkeiten von Autisten über eine große Bandbreite verteilt. Ganz so wie bei nicht autistischen Menschen. Wer jetzt sagt, das ist doch selbstverständlich, hat Recht. Wer jetzt fragt, was soll ich mit diesen allgemeinen Aussagen, hat ebenfalls recht.

Geht es um die Einstellung von autistischen Menschen in einem Betrieb, haben Personalverantwortliche dasselbe Problem wie bei allen Mitarbeiter/innen:

- > Fähigkeiten eines Menschen müssen bestimmten betrieblichen Anforderungen entsprechen,
- > oder Fähigkeiten müssen durch Bildung, Ausbildung, Fortbildung und Training entsprechend entwickelt werden,
- > oder die Verantwortlichen müssen solche Anforderungen formulieren, dass sie von autistischen Menschen zu bewältigen sind.

Fachleute im Personalwesen sprechen diesbezüglich von „passgenauen Stellenprofilen“, vom möglichst exakten „Schnitzen“ von passenden Stellen, oder neudeutsch von „Job Carving“. Kompetentes, am betrieblichen Interesse orientiertes „Job Carving“ ist die Antwort auf die Frage, ob autistische Menschen normal arbeiten können. Und dies gilt für alle „Spielarten“ von Autismus. Oder wie der Leiter der Ausbildung einer hessischen Großstadt im Gespräch sagte: „Wir stellen doch keine Autisten ein, wir stellen Menschen ein und müssen für sie alle die geeigneten Aufgaben finden.“

Quelle: Personalkompass Inklusion Job Carving, Seite 18 – 20 Ein Leitfadens zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. 2015

Benötigen autistische Menschen ‚Inklusions-Begleiter‘?

Das hängt wie immer vom Einzelfall ab. Manche Autisten wünschen oder benötigen einen Begleiter, andere nicht. Oft wünschen jugendliche Autisten keinen Begleiter, weil sie mit ihrem Leben alleine zurechtkommen wollen und dies in vielen Fällen auch können. Was absolut nicht geht: einem jugendlichen Autisten einen ‚Inklusions-Begleiter‘ aufzuzwingen (was gelegentlich in Schulen vorkommt).

Bei Auszubildenden handelt es sich stets um Jugendliche oder junge Erwachsene. Autisten können denken und sprechen, also sollte man einfach mit ihnen darüber reden und ihre Meinung respektieren.

Professionelle Unterstützung für Gespräche und Beratungen bieten örtlich oder regional tätige Selbsthilfe-Verbände an, etwa die Lebenshilfe oder (in Hessen) Gemeinsam leben Hessen. Oft auch die Schwerbehinderten-Vertretung (SBV) in (großen) Betrieben oder die Bundesagentur für Arbeit.

Quelle: Konzept Assistierte Ausbildung (AsA)

Bundesagentur für Arbeit 2015

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014947.pdf
Link FAQ 03 Assistierte Ausbildung

Worauf müssen Betriebe mit autistischen Mitarbeitern achten?

Autistische Menschen sind, allgemein formuliert, mehr oder weniger stark beeinträchtigt, was die Kommunikation mit ihrer sozialen Umgebung betrifft. 2) Eben deshalb ist zu bedenken, welche Bedingungen Betriebe schaffen und sichern müssen, wenn sie autistische Beschäftigte haben.

In Kurzfassung lässt sich sagen:

Ausgangsbedingungen

- > Es existieren signifikante Probleme für Menschen mit ASS im Übergangsfeld Schule/Ausbildung/ Beruf
- > Konzepte der Inklusion von Menschen mit ASS in Betrieben wie auch in pädagogischen Einrichtungen sind bekannt, sind erprobt und können adaptiert werden
- > Inklusiv Erfahrungen in einigen Betrieben liefern eine bereits erprobte, jedoch oft noch nicht auf psychische Beeinträchtigungen zugeschnittene Basis auch für die Inklusion von jungen Menschen mit ASS in Praktikum und Ausbildung in Unternehmen.

Allgemeine Rahmbedingungen-Inklusion von Menschen mit ASS in Unternehmen erfordert allgemeine Bedingungen wie:

- > Mitarbeiter, Verantwortliche und Entscheider mit Kenntnissen bezüglich ASS
- > Beachtung von individuellen Entwicklungen und Ausprägungen von Betroffenen
- > Spezielle langfristige Vorbereitung auf Anforderungen und Veränderungen
- > Unterstützte Kommunikation, ggf. auch Inklusionsassistenz
- > Strukturierte Fördermaßnahmen (zum Beispiel mit TEACCH-Ansatz).

Konzepte-Inklusion von Menschen mit ASS in Unternehmen erfordert qualifizierte Konzepte unter dem Leitmotiv Anforderungen - Wertschätzung - Geduld und beruhen stets auf Eckpunkten wie:

- > Strukturierung von Zeit, Räumen, Arbeitsinhalten, Abläufen
- > An ASS angepasste Aufgaben, Instruktionen und Kommunikation
- > Bereitstellung von Zeit und Raum zur individuellen und sozialen Entwicklung
- > Kooperation und Vernetzung mit inklusiv arbeitenden Unternehmen und Netzwerken
- > Öffnen und Offenhalten von Entwicklungen außerhalb von Hilfesystemen.

ASS & mehr

- > Ausweitung auf psychische Beeinträchtigungen mit 'Analogien' zu ASS (wie ADHS, Entwicklungsverzögerungen u.a.m.) ist denkbar und besitzt ebenfalls Zukunftspotential

Eine ausführliche Arbeit hat vorgelegt: Tobias Bilke, Die berufliche Inklusion von Asperger-Autisten in den Ersten Arbeitsmarkt ... , Bachelor-Thesis, Hamburg 2015 Quelle:http://edoc.sub.uni-hamburg.de/haw/volltexte/2016/3310/pdf/Bilke_Tobias_BA_2016_05_11.pdf

Link FAQ 04 Berufliche Inklusion mit ASS