



Galeria Kaufhof: Sabrina Haug (li.) mit Ausbilderin Petra Arnold

## Behinderte junge Menschen

# Chancen durch betriebliche Praxis

**Rein in die Betriebe – schon während der Schule und erst recht danach für eine Qualifizierung oder Ausbildung: Lassen sich so die Chancen behinderter junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt verbessern? Vieles spricht dafür. Doch wie packt man es an?**

### Eine kritische Phase: Der Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt

Nach der Schule beginnt der „Ernst des Lebens“, heißt es. Ernst wird es tatsächlich, wenn junge Menschen keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz finden und der Zukunft mit Skepsis entgegensehen. Für behinderte Jugendliche ist die Situation doppelt schwierig: im Konkurrenzkampf um die wenigen Ausbildungs- und Arbeitsplätze sind sie durch ihre Behinderung benachteiligt. Doch anstatt in das allgemeine Jammern und Klagen miteinzustimmen, möchten wir den Blick auf die aktuellen positiven Entwicklungen lenken und auf die Chancen, die sich daraus ergeben.

Der Übergang behinderter junger Menschen von der Schule in den Arbeitsmarkt ist heute eines der dominierenden Themen, nicht nur in Fachkreisen. Und es tut sich was! Selten zuvor gab es so viel Bereitschaft, sich auf diesem Gebiet zu engagieren und mit anderen Akteuren zusammenzuarbeiten. Da sind zum einen die Betriebe zu nennen, die die Integration behinderter Jugendlicher zum Bestandteil ihrer Unternehmenspolitik machen. Zum anderen die Schulen und Ausbildungseinrichtungen, die mit Betrieben neue Modelle der Zusammenarbeit erproben. Nicht zu vergessen der Gesetzgeber, der mit neu-

en Fördermöglichkeiten und der Initiative „Jobs ohne Barrieren“ für mehr Ausbildung und Beschäftigung von behinderten jungen Menschen wirbt.

Der Übergang Schule-Beruf ist heute auch für die Integrationsämter ein wichtiges Handlungsfeld, auf dem sie sich zum Beispiel mit Modellprojekten besonders engagieren.

### Wege in die Arbeitswelt

Die Bildungswege behinderter Menschen sind äußerst vielfältig. Ein Teil von ihnen besucht eine integrative Regelschule, viele andere durchlaufen Förderschulen: eine Schule für geistig behinderte, lernbehinderte, hörgeschädigte, blinde und sehbehinderte oder körperbehinderte Menschen. Auch ihr Einstieg in die Arbeitswelt kann ganz unterschiedlich aussehen. Ein Teil der behinderten Jugendlichen absolviert eine reguläre Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Andere sind dazu aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage und absolvieren deshalb eine Berufsausbildung nach besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen, zum Beispiel eine so genannte Werker-Ausbildung. Hier können behinderungsbedingte Einschränkungen zum Beispiel durch einen abge-

speckten Theorieanteil oder eine verlängerte Ausbildungszeit berücksichtigt werden. Als Ausbildungsort spielen neben Betrieben auch außerbetriebliche Einrichtungen eine große Rolle, zum Beispiel die Berufsbildungswerke, die behinderten Menschen während der Ausbildung eine umfassende Betreuung bieten können.

Schätzungsweise ein Drittel der behinderten Jugendlichen ist nicht in der Lage, einen dieser Ausbildungswege zu absolvieren. Darunter gibt es jedoch nicht wenige, die mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten und bei entsprechender Qualifizierung durchaus für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt geeignet sind. Für sie kommt zum Beispiel ein betrieblicher Förderlehrgang als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme in Frage. Oder eine Helfertätigkeit in einem Betrieb, für die sie zum Beispiel mit Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angelernt werden.

### Im Fokus: Betriebspraxis

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit konnten im Ausbildungsjahr 2004/2005 genau 97 Prozent der behinderten Bewerber in eine Berufsausbil-



... die Trainerin Sophia Krey-Kollios (re.)

Druckerei Wehlmann:  
Patrick Dinkelbach (li.) mit  
IFD-Berater Thomas Altenkamp ...der Arbeitgeber  
Thomas Wehlmann (li.)

derung vermittelt oder mit einem Alternativangebot versorgt werden. Eine gute Bilanz. Müssen wir angesichts dieser beeindruckenden Zahl nicht Entwarnung geben? Keineswegs, wie sich beim genaueren Hinsehen zeigt. Zum einen sind in der Statistik bei weitem nicht alle betroffenen Jugendlichen erfasst, zum Beispiel fehlen diejenigen, die nach der Schule direkt in eine Werkstatt für behinderte Menschen wechseln – im Jahr 2004 waren es 13.000. Zum anderen absolviert mindestens die Hälfte der in der Statistik erfassten behinderten Jugendlichen eine außerbetriebliche Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahme. Das Problem hierbei ist die mangelnde Betriebspraxis.

### Betriebspraxis fördern

Wissenschaftliche Untersuchungen haben bestätigt: die Chancen behinderter junger Menschen auf eine Einstellung sind deutlich größer, wenn der Betrieb den Bewerber zuvor in einem Praktikum oder einer Probebeschäftigung kennen lernen konnte. Betriebspraxis ermöglicht behinderten jungen Menschen also nicht nur, Erfahrungen in der „realen“ Arbeitswelt zu sammeln. Sie haben vor allem die Gelegenheit, sich in Betrieben mit ihrer Persönlichkeit zu präsentieren und ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Aber wie lässt sich Betriebspraxis fördern? Dafür gibt es verschiedene Ansätze und Unterstützungsangebote.

### Leistungen an Arbeitgeber

Um mehr betriebliche Ausbildungsplätze für behinderte Menschen zu schaffen, hat der Gesetzgeber in den vergangenen Jahren die Fördermöglichkeiten für Betriebe erweitert. So können Arbeitgeber heute vom Integrationsamt zusätzlich Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung erhalten. Die Mehrfachanrechnung auf Pflichtarbeitsplätze wurde ausgeweitet auf Auszubildende aus Berufsbildungswerken während betrieblicher Ausbildungsabschnitte. Leider werden die neuen Leistungen bislang kaum abgerufen!

### Verzahnte Ausbildung

Jugendliche, die in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation – zum Beispiel in einem Berufsbildungswerk – ausgebildet werden, können Teile ihrer Ausbildung auch in einem Betrieb absolvieren. Diese „verzahnte“ Form der Ausbildung wird zurzeit im Rahmen des Modellprojektes V.A.M.B. – Verzahnte Ausbildung Metro Group mit den Berufsbildungswerken – erprobt. (Siehe auch Seite 12)

### Kontakte: Schule und Betrieb

Es ist Aufgabe der Schulen, ihre Schüler auf die Arbeitswelt vorzubereiten, zum einen im Rahmen der Berufsorientierung, zum anderen durch die Vermittlung von Kulturtechniken und Schlüsselqualifikationen. Konkrete Rückmeldungen aus Betrieben, zum Beispiel nach Praktika, können hier wichtige Anhaltspunkte liefern.

### Praktikum und Probebeschäftigung

Praktika und Probebeschäftigungen erlauben Betrieben, einen behinderten jungen Menschen mit seinen Stärken und Schwächen „unverbindlich“ kennen zu lernen. Und auf diese Weise auch geeignete Kandidaten für Ausbildungsplätze auszuwählen. Es ist deshalb sehr zu wünschen, dass in Zukunft noch mehr Praktika und Probebeschäftigungen in Betrieben angeboten werden.

### Integrationsfachdienste

Sie vermitteln geeignete schwerbehinderte Bewerber für eine Ausbildung oder Beschäftigung in einem Betrieb. Zum Angebot der Integrationsfachdienste gehören insbesondere die Einarbeitung und psychosoziale Begleitung des behinderten Menschen sowie die Beratung des Arbeitgebers, zum Beispiel über den Umgang mit behinderten Menschen, aber auch die Informationen über mögliche Förderleistungen. (Siehe auch Seite 13)

### Was zählt, ist der Mensch

Leider gibt es unter Arbeitgebern immer noch viele Vorurteile und falsche Vorstellungen über behinderte Menschen. Dagegen hilft nur eines: sich kennen lernen – von Mensch zu Mensch. Wenn der Funke überspringt, treten die anfänglichen Bedenken meist schnell in den Hintergrund. Dann gibt es für fast alles eine Lösung. Probieren Sie es doch einfach aus! Denn nichts ist so überzeugend wie die eigene Erfahrung. ■

**Menschliche Qualitäten sind in der Praxis oftmals entscheidend**

## EINFACH MACHEN!

Was können Sie tun, wenn Sie behinderte oder schwerbehinderte junge Menschen ausbilden oder beschäftigen wollen?

- Wenden Sie sich an das zuständige Integrationsamt oder an einen Integrationsfachdienst. Kontakt: [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)
- Nehmen Sie Kontakt auf zu einer Schule für behinderte Menschen in Ihrer Nähe oder zu einem Berufsbildungswerk. Kontakt: [www.bagbbw.de](http://www.bagbbw.de)
- Nutzen Sie die finanziellen Hilfen und die vielen Angebote an praktischer Unterstützung.

## Wie ein ganz normaler Azubi

Sabrina Haug hat ein Berufsziel: Verkäuferin für Damentrikotagen. Sie ist eine von über 70 Teilnehmern bei V.A.M.B., einem Projekt zur verzahnten Ausbildung zwischen mehreren Berufsbildungswerken und der METRO Group Deutschland.



Sabrina Haug

„Das macht zusammen 29 Euro 50“, Sabrina Haug öffnet die Kasse, gibt das Wechselgeld heraus und überreicht mit einem freundlichen Lächeln der Kundin die Tüte. Keinem fällt auf, dass die junge Frau lernbehindert ist. Sie macht ihre Arbeit so

gut, dass sie nach ihrer zweijährigen Ausbildung zur Verkaufshelferin und dem erfolgreichen Abschluss im vergangenen Jahr nun ein drittes Lehrjahr anhängt, um „Verkäuferin für Damentrikotagen“ zu werden. Seit August 2003 besucht Sabrina Haug das Kolping Berufsbildungswerk in Essen. Nach dem ersten Jahr wurde sie in das Projekt V.A.M.B. – „Verzahnte Ausbildung mit den Berufsbildungswerken“ aufgenommen. Darin haben die METRO Group Deutschland und sieben Berufsbildungswerke eine Kooperation zur verzahnten Ausbildung für lernbehinderte junge Menschen vereinbart. Verzahnung bedeutet, dass die Jugendlichen sowohl im Berufsbildungswerk als auch in einem Unternehmen der METRO Group ausgebildet werden, zum Beispiel bei Galeria Kaufhof in Oberhausen. Dort absolvierte Sabrina Haug das gesamte letzte Ausbildungsjahr zur Verkaufshelferin. Jetzt wird sie am gleichen Platz zur Verkäuferin aus-

gebildet. Birgit von Elmpt-Hybel, die im Berufsbildungswerk als Ausbilderin arbeitet, erlebt immer wieder, wie sehr die Jugendlichen von der Betriebspraxis profitieren: „Viele machen einen riesengroßen Sprung, werden offener, selbstständiger und selbstbewusster!“

Neben der Ausbildung im Kaufhaus besucht Sabrina Haug an zwei Tagen in der Woche die Berufsschule. An den beiden Nachmittagen stehen Warenkunde sowie zusätzlicher Stützunterricht zum Üben des Lernstoffs auf dem Stundenplan der 21-Jährigen. Birgit von Elmpt-Hybel spricht mit ihr und den anderen Auszubildenden natürlich auch über die im Betrieb gesammelten Erfahrungen. Sie versucht, bei Problemen zu helfen, zum Beispiel, wenn es Unsicherheiten im Umgang mit Kollegen gibt, und sie beantwortet Fragen, die sich vielleicht mancher im Betrieb nicht zu stellen traut, zum Beispiel „Wie funktioniert eigentlich eine Retoure, also die Rücknahme von Waren?“

Die Ausbildungsverantwortung liegt während der gesamten Ausbildung beim Berufsbildungswerk. Dies beginnt

bei der Auswahl geeigneter Schüler für die Ausbildungsplätze in dem Partnerbetrieb. Welche Lerninhalte vermittelt werden, gibt der Ausbildungsrahmenplan vor. Wo sie vermittelt werden, stimmen die beiden Kooperationspartner ab. Denn bei der „Verzahnung“ sollen sich beide Lernorte sinnvoll ergänzen. „Wenn es im Betrieb Gesprächsbedarf gibt, sind wir zur Stelle. Auch sonst halten wir engen Kontakt mit den Ausbildern vor Ort“, beschreibt Birgit von Elmpt-Hybel die Zusammenarbeit.

Die Auszubildenden der Berufsbildungswerke haben bei METRO und seinen Unternehmen die gleichen Rechte und Pflichten wie deren „eigene“ Auszubildenden. Auch bei internen Schulungen sind sie selbstverständlich mit dabei.

Diese „Gleichbehandlung“ ist eines der Prinzipien von V.A.M.B. Sie zeigt den behinderten Jugendlichen, dass sie gebraucht und auch ernst genommen werden.

„Kunden zu beraten, macht mir Spaß“, so Sabrina Haug. „Ich kann ihnen weiterhelfen, weil ich nun mal über Kleidung besser Bescheid weiß als sie.“ ■

**Verzahnte Ausbildung: sowohl im Berufsbildungswerk als auch im Betrieb**

**Betriebspraxis: Die Jugendlichen werden selbstständiger und selbstbewusster!**



Sabrina Haug mit ihrer Ausbilderin vom BBW Birgit von Elmpt-Hybel (li.) und der Personalleiterin Margit Leupold





## Kleine Schritte und langer Atem

Bei einem Kalenderprojekt haben sie sich kennen gelernt: Patrick Dinkelbach, damals Schüler der Comenius-Schule für geistig behinderte Menschen in Essen, und die Druckerei Wehlmann. Nach Praktikum und Qualifizierung winkt nun eine Festanstellung.



Patrick Dinkelbach

Wenn Patrick Dinkelbach das Papier anfasst, dann tut er das mit geübtem, aber geradezu sanftem Handgriff. Seit dem vergangenen

Sommer absolviert der 22-Jährige eine betriebliche Berufsvorbereitungsmaßnahme bei der Firma Wehlmann in Essen, die vorwiegend technische Kataloge produziert und druckt.

**Für die Einarbeitung wurde eine Ergotherapeutin als Job-Coach engagiert**

„Vor drei Jahren haben die Schüler der Comenius-Schule einen Kunstkalender gestaltet. Den wollten sie bei uns drucken lassen“, erzählt Thomas Wehlmann, der 25 Mitarbeiter in seinem Unternehmen beschäftigt. „Dabei entstand die Idee, einigen Schülern ein Praktikum in unserer Druckerei anzubieten.“ Für Patrick Dinkelbach blieb es nicht bei dem einen. Das letzte Praktikum erstreckte sich sogar über mehrere Monate. Seit einem halben Jahr wird Patrick Dinkelbach nun für einfache Helfertätigkeiten in der Druckerei ange-

lernt. Begleitet wird er dabei von Thomas Altenkamp. Der Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes Pro Mobil in Essen ist auch zuständig für die praktische Umsetzung der Qualifizierung. Er klärt zum Beispiel organisatorische Fragen, stimmt die Durchführung der Berufsvorbereitung mit der Arbeitsagentur ab und bespricht mit dem Betrieb, welche Tätigkeiten für Patrick Dinkelbach geeignet sind. „Ich bin Ansprechpartner bei Problemen aller Art, egal ob es sich um persönliche Nöte oder um betriebliche Fragen handelt“, so Thomas Altenkamp. Für die Einarbeitung von Patrick Dinkelbach, der geringe Lese- und Schreibkenntnisse hat, organisierte er ein spezielles Training durch einen Job-Coach, das vom Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland in Köln gefördert wird.

„Patrick arbeitet zurzeit hauptsächlich als Unterstützung an der großen Druckmaschine. Hier reinigt er täglich die Rakel – eine Auffangvorrichtung für überschüssige Farbe –, leert die Waschlösungsbehälter, sortiert Lappen, besorgt Papierpaletten aus dem Kellerlager und folgt den weiteren Anweisungen der beiden Vorarbeiter“, so die Trainee-

rin Sophia Krey-Kolios, die alle neuen Arbeitsabläufe mit Patrick Dinkelbach einübt. Zum Beispiel erklärt sie anhand von Zeichnungen und Fotos, an welchen Stellen die Druckmaschine besonders gründlich geputzt werden muss. Um seine Konzentrationsfähigkeit zu trainieren, hat sie ein spezielles Computerprogramm mitgebracht.

„Falzen gefällt mir am besten!“, erklärt Patrick Dinkelbach, der bei seiner Lieblingstätigkeit schon einmal fast vergessen hat, abends nach Hause zu gehen. Im Juli ist die „Maßnahme“ zu Ende. Aller Voraussicht nach wird Patrick Dinkelbach dann in eine Festanstellung übernommen. „Klar, wenn man nur in betriebswirtschaftlichen Kategorien denkt, kann man das nicht machen“, erklärt Thomas Wehlmann. „Aber wir haben Arbeit für Patrick und er entlastet uns.“

Mit seinen Kollegen versteht sich Patrick Dinkelbach bestens. Zwei Mal in der Woche während der Mittagspause trifft sich eine kleine Gruppe zum Laufen. „Wir trainieren für den Ruhr-Marathon in Essen“, verrät der behinderte junge Mann und lächelt verschmitzt. „Dann zeigen wir’s allen!“ ■

**Mit Helfertätigkeiten andere Mitarbeiter entlasten**

**Der Integrationsfachdienst ist Ansprechpartner bei Problemen aller Art**



Thomas Wehlmann (re.) glaubt an seinen Mitarbeiter