



Foto: LIGHTFIELD STUDIOS – stock.adobe.com

18 Jahre „Aktion 100“

Junge Menschen mit Behinderung – zukünftige Fachkräfte für den ersten Arbeitsmarkt

Fast scheint es, als sei der ständig beklagte Mangel an Fach- und Nachwuchskräften nur ein Trugbild. Wie sonst ließe sich erklären, dass tausende gut qualifizierter und motivierter Menschen mit Behinderung einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen, ohne je von Arbeitgebern zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden? Oder liegt es an Vorurteilen der Unternehmen, an fehlenden Kenntnissen über das Qualifikationspotenzial von Menschen mit Behinderung oder an unzureichenden Informationen über Unterstützungsangebote, die sie bei der Beschäftigung oder Ausbildung dieser Personen in Anspruch nehmen können?

Aufklären kann hier schon ein Blick in den von der Bundesagentur für Arbeit jährlich vorgelegten Bericht zur „Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen“, zuletzt für das Jahr 2022 veröffentlicht. Dort ist zu erfahren, dass arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung gut qualifiziert sind. Mehr noch: „Anteilig finden sich bei schwerbehinderten Arbeitslosen etwas mehr Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.“

Dennoch zeigen sich die Unternehmen weiterhin skeptisch bei der Beschäftigung von Menschen mit Handicap. Im Jahr 2021 zahlten rund 56 Prozent aller Unternehmen

in Nordrhein-Westfalen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen lieber die Ausgleichsabgabe, statt auf mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen – wozu sie gesetzlich verpflichtet sind. Offenbar steckt die Sorge vor Leistungsdefiziten, geringerer Produktivität, mangelnder Belastbarkeit und allgemeinem Mehraufwand nach wie vor in den Köpfen der Personalverantwortlichen.

Zu Unrecht: Denn professionell unterstützt können junge Menschen mit Handicap erfolgreich eine Lehre absolvieren und haben mit ihren fachlichen wie überfachlichen Potenzialen zudem nachweislich einen positiven Effekt auf das

Betriebsklima. Dies zeigt auch die Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen“ aus dem Jahr 2022: Viele Betriebe, die Menschen mit Behinderungen eingestellt haben, sehen „keine Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Schwerbehinderungen in Bezug auf Arbeitsmotivation, Leistungsfähigkeit, Einarbeitung, Fehlzeiten, soziale Einbindung oder Belastbarkeit“. Immerhin zwölf Prozent der befragten Betriebe mit einer so divers geprägten Belegschaft waren sogar der Meinung, „dass die Beschäftigung von schwerbehinderten Personen die Sozialkompetenz der Kolleginnen und Kollegen steigert“.



Foto: AnnaStills – stock.adobe.com

Bereits seit 2007 fördert deshalb die Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen“ (kurz: „Aktion 100“) das Zusammentreffen von Unternehmen und jungen Menschen zur Aufnahme einer unterstützten betrieblichen Ausbildung. Die Aktion 100 wird flächendeckend in ganz Nordrhein-Westfalen angeboten. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen fördert die Aktion mit Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds (ESF), die durch Fördermittel der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ergänzt werden.

Mit der Durchführung der Ausbildung sind die 15 Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke in NRW betraut. Sie stehen sowohl den teilnehmenden Jugendlichen als auch den bei der Ausbildung mitwirkenden Betrieben mit Rat

und Tat zur Seite und halten Kontakt zu den Berufskollegs, unterstützen bei Problemen und Herausforderungen und lotsen so kompetent durch die Ausbildung. Mit der Aktion 100 werden in der Regel zwei- bis dreieinhalbjährige Ausbildungen gefördert – mit dem Ziel einer anschließenden Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Lernorte sind die Betriebe, die Berufskollegs sowie die an der Aktion beteiligten Bildungsträger.

Die Bildungsträger beraten die Jugendlichen bei ihrer Berufswahl, schließen mit ihnen den Ausbildungsvertrag ab, stellen ihnen eine persönliche Ausbildungsperson an die Seite, koordinieren die Ausbildung an den verschiedenen Lernorten und führen individuellen Stütz- und Förderunterricht durch. Die praktische Ausbildung erfolgt überwiegend in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts, um die Wirtschaftsnähe der Ausbildungen zu gewährleisten. Auch die beteiligten Betriebe werden von den Bildungsträgern bei der behindertengerechten Ausbildung beraten und während der gesamten Ausbildungszeit unterstützt. In den bisherigen 17 Durchgängen konnten dadurch rund 1.790 Ausbildungsverträge geschlossen, rund 1.650 Unternehmen als betriebliche Ausbildungspartner gewonnen und über 150 verschiedene Berufsbilder realisiert werden.

Eine Reihe von Teilnehmenden hat die Ausbildung sogar mit Auszeichnung abgeschlossen, einige waren – auch im Vergleich zu Mitschüler*innen ohne Handicap – Jahrgangsbeste in ihren jeweiligen Ausbildungsberufen. Viele Teilnehmende werden von den Kooperationsbetrieben anschließend als Fachkraft übernommen und bereichern die Betriebe nicht nur durch ihr Fachwissen, sondern auch durch ihre besonderen Begabungen, Erfahrungen und Sichtweisen, die ihre Behinderungen manchmal mit sich bringen. Zahlreiche Praxisbeispiele der letzten 18 Jahre zeigen, wie jungen Menschen mit Handicap eine qualifizierte Ausbildung gelingt, wie sehr die Betriebe von einem positiven Betriebsklima profitieren und wie erfolgreich die ehemaligen Teilnehmenden der Aktion 100 ihr Berufsleben nach der Ausbildung gestalten.

Grund genug, einen Blick zurückzuwerfen – auf 18 Jahre Aktion 100.



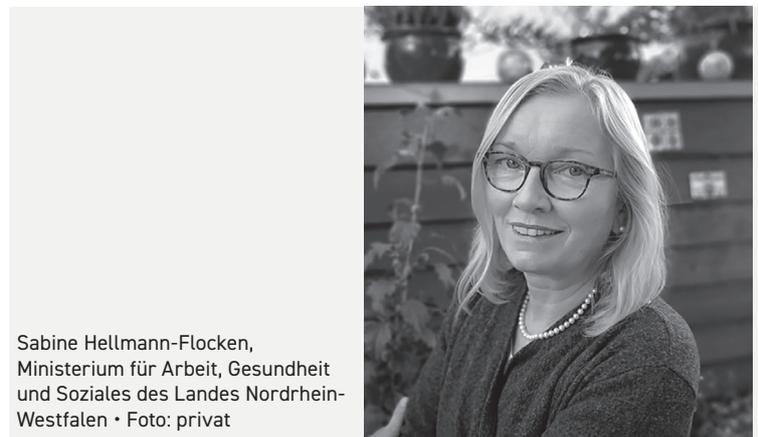
Foto: magele-picture – stock.adobe.com

„Hier sind junge Menschen mit Behinderung, die haben es geschafft!“

Ein Gespräch mit Sabine Hellmann-Flocken, Mitarbeiterin im Referat „Recht Arbeitsmarktpolitik, Teilhabe für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben“ des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

G.I.B.: Frau Hellmann-Flocken, mit ihrer besonderen Konstruktion der drei Lernorte ist die Aktion 100 auch nach 18 Jahren immer noch ein äußerst erfolgreicher Solitär bei der Inklusion von jungen Menschen mit Behinderung in die beruflichen Ausbildung. An der Entstehung und Entwicklung waren Sie maßgeblich beteiligt. Was genau war der Ausgangspunkt der Aktion 100?

Sabine Hellmann-Flocken: Der Impuls, die Aktion ins Leben zu rufen, ging eindeutig von Minister Karl-Josef Laumann in seiner ersten Amtszeit 2005 bis 2010 aus. Im Gespräch mit der damaligen Leiterin des Referats „Zielgruppen-Integration, Investitionsförderung, Berufliche Rehabilitation“, Barbara Molitor, hatte er die Frage thematisiert, warum die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die duale Berufsausbildung immer noch so schwierig ist und wie sich die Rahmenbedingungen für diese Zielgruppe beim Übergang von der Schule in den Beruf verbessern lassen. Ausgestattet mit diesem Auftrag haben wir den Dialog mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit [kurz: BA] aufgenommen und zunächst die bereits bestehenden Förderinstrumente der BA als zuständigem Akteur in diesem Handlungsfeld identifiziert, die



Sabine Hellmann-Flocken,
Ministerium für Arbeit, Gesundheit
und Soziales des Landes Nordrhein-
Westfalen • Foto: privat

auch weiterhin Vorrang haben sollten vor allen weiteren vielleicht noch zu entwickelnden Instrumenten.

Wir wollten uns also mit neuen Angeboten nicht vordrängen, wollten auf keinen Fall eine bloße Refinanzierung von SGB III-Mitteln mit ESF-Mitteln erreichen, denn das hieße, ein System vom Fuß auf den Kopf zu stellen, und wir wollten auch dem „normalen“ Ausbildungsmarkt nicht vorgreifen. Denn zu unserem Ziel, einen inklusiven Arbeits- und damit auch Ausbildungs-

markt zu schaffen, gehört auch, dass junge Leute mit Behinderung auf ganz normalem Weg ihre Ausbildungsstelle finden. Vielmehr ging es darum, eventuell bestehende Förderlücken zu erkennen, und die gab es tatsächlich, da die Förderangebote der BA zeitlich – völlig nachvollziehbar und korrekt – auf den Beginn eines Ausbildungsjahrs ausgerichtet sind.



Foto: BGStock72 – stock.adobe.com

Doch trotz dieser Förderangebote gab es immer noch eine Gruppe von Personen, die bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz leer ausgingen, darunter viele junge Menschen mit einer Behinderung. Sie waren also gezwungen, fast ein ganzes Jahr zu warten, bis sie sich erneut bewerben oder zumindest an einer geförderten Maßnahme teilnehmen konnten. Ein Jahr aber ist für so ein junges Leben ein ziemlich langer Zeitraum, der zu Motivationsverlusten führen kann, bis hin zur Gefahr, dass sie den Bezug zur Ausbildungs- und Arbeitswelt komplett verlieren.

Diese Lücke im Förderangebot mit ihren potenziell dramatischen Folgen wollten wir schließen und das war der Anlass, die Aktion 100 zu entwickeln, und zwar von Beginn an in Kooperation mit Vertreterinnen und Vertretern der Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke, denn sie sind bei diesem Förderinstrument für die Durchführung der Ausbildung verantwortlich. Kernziel war dabei zugleich, das Angebot so nah wie möglich an der gängigen und bewährten Praxis der dualen Berufsausbildung auszurichten. Konkret heißt das: mit möglichst hohem Anteil an praktischer Ausbildung im Betrieb.

Angesichts der drei Lernorte – Betrieb, Berufsschule, Berufsbildungsträger – handelt es sich bei der Aktion 100 ja in gewisser Weise um eine triale Ausbildung,

also eine duale, aber eine unterstützte duale Ausbildung. Welche Bedeutung haben in dem Konzept die Berufsbildungswerke, also die Träger?

Die Reha-Bildungsträger übernehmen bei der Aktion 100 die Koordinierung, sie halten die Fäden im Netzwerk zusammen und sie behalten die jungen Menschen während der gesamten Ausbildung im Blick. Sie erkennen frühzeitig, wenn etwas nicht so gut läuft oder sogar komplett aus dem Ruder zu laufen droht. Aufmerksam bekommen sie mit, wenn sich ein Auszubildender oder eine Auszubildende öfter mal krankmeldet, in der Berufsschule nicht mitkommt oder aus welchen Gründen auch immer in ein Loch fällt und nicht mehr weiterweiß. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Junge Menschen können schnell in eine Schuldenfalle geraten oder ihre beengte Wohnsituation erlaubt ihnen nicht, sich zu Hause zum Lernen zurückzuziehen, oder sie haben ganz einfach Liebeskummer. All das kann junge Menschen aus der Bahn werfen, doch die Rundumsicht der Träger verhindert den Worst Case, in diesem Fall also den Abbruch der Ausbildung. Sie intervenieren je nach Bedarf rechtzeitig mit sozialpädagogischen Hilfen oder mit Stütz- und Förderunterricht.

„Kernziel war dabei zugleich, das Angebot so nah wie möglich an der gängigen und bewährten Praxis der dualen Berufsausbildung auszurichten.“

Früher hieß es oft: Wer einen Ausbildungsplatz bekommt, hat es geschafft, der Rest ergibt sich von allein. Doch diese friktionslose Normalität gibt es heute oft nicht mehr. Neben überbetreuenden und überbeschützenden Elternhäusern, die junge Leute vor lauter Sorge nicht erwachsen werden lassen, gibt es auf der anderen Seite oft als bildungsfern bezeichnete Elternhäuser, in denen die Wertigkeit der Ausbildung nicht bewusst oder nicht anerkannt ist. Da wird nicht gefragt: Wie läuft es denn im Betrieb, in der Berufsschule? Junge Menschen

stehen mit ihren Problemen dann oft allein da. In dem Moment zeigt sich die Bedeutung der Bildungsträger. Sie fragen, wo es gerade brennt, was die Ursachen der Sorgen sind, was akut das Lernen verhindert, um dann mit dem jungen Menschen gemeinsam Lösungen zu suchen. Das ist sicher eine Stärke der Aktion 100, dass mit dem Bildungsträger ein Kümmerer da ist, der die Auszubildenden nicht aus dem Auge verliert und sie auffangen kann, wenn sie den Boden unter den Füßen verlieren. Nur wer keinen Rucksack voller Sorgen mit sich herumschleppen muss, hat den Kopf frei fürs Lernen.

Deshalb ist der individuelle Ansatz der Unterstützung durch die Reha-Träger wesentlicher Bestandteil des Konzepts. Wir haben bewusst keine „Maßnahme“ geschaffen, bei der alle Teilnehmenden alles gleich durchlaufen müssen, sondern die Träger haben die Freiheit und die Verantwortung, in Abhängigkeit vom Einzelfall ihre Unterstützung zu gestalten. Diese Flexibilität ist ein Merkmal und eine Stärke der Aktion 100, weil es keine Regelmaßnahme ist, die alle über einen Kamm schert und alles bis ins Letzte vorschreibt.

„Zum Glück erkennen immer mehr Arbeitgeber, dass es atmosphärisch im Kreis der Belegschaft gut ankommt, wenn sie Menschen mit einer Behinderung ins Team integrieren.“

Es liegt in der Verantwortung der Bildungsträger, über den gesamten Zeitraum sensibel zu bleiben, um hinsichtlich etwaiger Interventionen zu differenzieren. Wenn alles gut läuft, genügen kurze Telefonate der Träger mit den Auszubildenden oder dem ausbildenden Betrieb sowie die Meilenstein-Treffen in der Einrichtung selbst. Wenn nicht, stehen weitere Aktivitäten an. Kreativität und Kompetenz seitens der Kümmerer gewährleisten, dass es keine Standardisierung von Lerninhalten gibt, sondern dass die Unterstützung individuell nach Bedarf

geschneidert wird. Ablesen lässt sich das einzelfallbezogene Vorgehen nicht zuletzt an den sehr unterschiedlichen Anteilen fachpraktischer Ausbildung im Betrieb, wobei der Anteil bei den allermeisten erfreulich groß ist. Es kommt also nicht auf die bloße Menge von Zeit an einem bestimmten Lernort an, sondern auf die qualitative Ausgestaltung von Zeit.

Die Ansprüche an die Arbeit der Träger, lässt sich dem entnehmen, sind hoch. Wie gewährleisten Sie, dass die Träger den Ansprüchen genügen? Nach welchen Kriterien wählen Sie die Träger aus?

Gemeinsam mit unserem Ko-Finanzier, der Regionaldirektion NRW der BA, haben wir entschieden, dass es genau die Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke nach § 51 SGB IX sind, die von der Bundesagentur ihre Anerkennung erfahren und gleichzeitig auch in das Qualitätsmanagement der BA eingebunden sind. Das heißt: Sie müssen ihre Qualitäts- und Leistungshandbücher von der Regionaldirektion NRW der BA genehmigen lassen. Tatsächlich erfüllen die Träger die klar festgeschriebenen Qualitätskriterien hinsichtlich der technischen, sächlichen und infrastrukturellen Ausrichtung sowie des eingesetzten Personals. Dazu gehören Expertinnen und Experten in den Bereichen Psychologie, Ergotherapie, Sozialpädagogik sowie weiteres Ausbildungs- und Lehrpersonal. Anders formuliert: Die beteiligten Träger sind die höchstentwickelte Art von Reha-Einrichtung im Kontext beruflichen Lernens.

Genauso wichtig: Die ausgewählten zehn Berufsbildungswerke und fünf Berufsförderungswerke in NRW erschienen uns als ausreichend, um eine regionale räumliche Verteilung des Angebots über das gesamte Land sicherzustellen, sodass kein junger Mensch, egal mit welcher Behinderungsart, kreuz und quer durchs Land geschickt werden muss, um an der Aktion 100 teilnehmen zu können.

Dass immer dieselben 15 Träger im Boot sind, sorgt dafür, dass sie Jahr für Jahr mehr Expertise zur Unterstützung der Teilnehmenden aufbauen können. Genau das ist auch unsere Absicht bei unseren unterstützenden Begleitstrukturen, wozu auch die G.I.B. gehört. Aus dem gleichen Grund haben wir die Trägertreffen ins Leben gerufen. Sie dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie dem Know-how-Transfer von Lösungsansätzen, sodass alle voneinander lernen können, was so alles geht. Denn erlaubt ist zwar nicht, was gefällt, aber

erlaubt ist, was hilft. Die Freiräume sind gerechtfertigt, denn die Träger sind nah dran und können am besten beurteilen und entscheiden, was die richtige Lösung ist.

„Nach wie vor bestehen Berührungsängste und Sorgen, den Bedarfen einer Person mit Handicap im betrieblichen Alltag nicht gerecht werden zu können.“

Trägertreffen sind also ein weiteres Element des Qualitätsmanagements für die Förderaktion. Dazu gehört atmosphärisch, dass bei den Trägertreffen immer alle Akteure anwesend sind, auch die Kolleginnen und Kollegen von der Bezirksregierung, die so besser die Anliegen der Träger verstehen, und umgekehrt die Träger die Bedeutung administrativer, fördertechnischer Angelegenheiten nachvollziehen können. Dass zudem beide Fördermittelgeber live bei diesen Treffen vertreten sind, signalisiert über den Austausch hinaus den gegenseitigen Respekt und eröffnet die Chance, bei schwierigeren Sachverhalten im Konsens aller Beteiligten Lösungen zu finden.

Zentraler Akteur neben den Trägern sind die Betriebe, also die Ausbildungsplatzanbieter und bestenfalls die späteren Arbeitgeber. Konzerne wie SAP haben schon vor Jahren erkannt, dass sich besondere Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung auch betriebswirtschaftlich nutzen lassen. Menschen mit Asperger-Syndrom zum Beispiel sind bei SAP gefragt, weil sie sich über lange Zeiträume mit einer einzigen Sache beschäftigen und endlose Zahlenkolonnen prüfen können, was sie besonders befähigt, Softwarefehler zu entdecken. Lässt sich allgemein ein Umdenken auf Seiten der Arbeitgeber feststellen, Menschen mit Behinderung einzustellen oder ihnen Ausbildungsplätze anzubieten – auch in Folge des enormen Arbeits- und Fachkräftemangels?

Ja, dass Menschen mit Autismus bestimmte Tätigkeiten besser ausführen können und dass verschiedene Behin-

derungen auch eine Stärke implizieren können (zum Beispiel der ausgeprägte Tastsinn bei blinden Menschen), hat sich längst herumgesprochen. Aber vielleicht und hoffentlich spricht sich auch bald herum, dass arbeitslose Menschen mit Behinderung im Durchschnitt etwas höher qualifiziert sind als andere arbeitslose Menschen.

Zum Glück erkennen immer mehr Arbeitgeber, dass es atmosphärisch im Kreis der Belegschaft gut ankommt, wenn sie Menschen mit einer Behinderung ins Team integrieren. Das steigert in aller Regel ihr Ansehen bei den eigenen Mitarbeitenden sowie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Gründe genug also, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben. Doch nach wie vor ist es trotz aller bestehenden Unterstützungsleistungen und trotz der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, kurz EAA, die Betriebe bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten informieren, beraten und unterstützen, für ebendiese Menschen schwierig, in Ausbildung oder Arbeit zu kommen.



Foto: industrieblick – stock.adobe.com

Selbst wenn Menschen mit Behinderung im öffentlichen Diskurs immer häufiger in Erscheinung treten, sind viele Betriebe immer noch sehr zurückhaltend. Nach wie vor bestehen Berührungsängste und Sorgen, den Bedarfen einer Person mit Handicap im betrieblichen Alltag nicht gerecht werden zu können. Hier im Vorfeld alles sorgsam zu prüfen ist richtig, denn Betriebe gehen eine Verbindlichkeit ein, wenn sie einen Ausbildungsvertrag unterschreiben. Sie übernehmen damit Verantwortung für eine gelingende Ausbildung. Genau deshalb soll die Akti-

on 100 die Schwelle senken, indem der Ausbildungsvertrag mit dem Bildungsträger geschlossen wird, der in einer Kooperationsvereinbarung mit dem Betrieb festhält, wer welche Parts der fachpraktischen Ausbildung übernimmt und dafür einsteht.

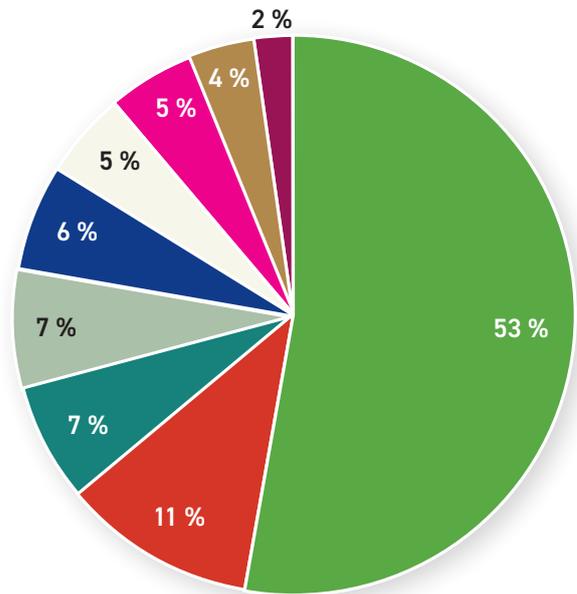
Deutlich unproblematischer stellt sich für Unternehmen die Situation dar, wenn langjährige Betriebsangehörige in ihrem Lebensverlauf eine Behinderung erwerben, denn das ist ein anderer Status, denn da kennt man sich bereits. Wenn Arbeitgeber in ihrem eigenen persönlichen Umfeld einen Menschen mit Behinderung haben, kann dies die Schwelle für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung senken. Die Entscheidung, einen Menschen mit Behinderung einzustellen oder nicht, hängt also immer auch vom eigenen Erfahrungshorizont ab. Dabei geht es aber nicht um einen karitativen Akt, sondern um einen betriebs- und personalwirtschaftlich rationalen Entschluss.

Zugleich wäre es wünschenswert, wenn auch Menschen mit Behinderung ihre Bedenken und Zweifel überwinden könnten und mutiger, energischer, begründet selbstbewusster werden und sagen: Hier bin ich, ich kann was, ich möchte mich um den Arbeits- oder Ausbildungsplatz bewerben!

Damit kommen wir zu den Menschen, die bei der Aktion 100 im Zentrum stehen: junge Menschen mit Behinderung. Inwiefern profitieren sie von der Aktion 100, was genau sind deren Erfolge?

Zunächst kurz und prägnant die Erfolge in Zahlen: In bisher 17 Durchgängen wurden rund 1.790 Ausbildungsverträge geschlossen, rund 1.650 Unternehmen als betriebliche Ausbildungspartner gewonnen und über 150 verschiedene Berufsbilder realisiert, also nicht nur die üblichen Top Ten, sondern in allen Berufssparten: von der Druck- und Medientechnik über Hauswirtschaft, Mechatronik und technisches Zeichnen bis hin zu Informatik, Bautechnik und Lederverarbeitung bei insgesamt hohem Anteil an fachpraktischer Ausbildung direkt im Betrieb (siehe Abbildung).

Ausbildungen nach Berufssparten



- Wirtschaft und Verwaltung
- Handwerksberufe
- Lagerlogistik
- Metall-/Maschinentechnik
- Ernährung/Hauswirtschaft
- Informatik
- Sonstige Berufe
- Gesundheits- oder soziale Berufe
- Hotel- und Gastgewerbe

Zur Erinnerung: In der UN-Behindertenrechtskonvention wird das Recht auf Bildung für Menschen mit Behinderung festgeschrieben. Jugendlichen mit Behinderung steht dabei die Berufswahl bei der Ausbildungssuche generell völlig frei. Die 150 von den Teilnehmenden selbst ausgesuchten Berufe dokumentieren also: Der in der UN-Behindertenrechtskonvention deklarierte Anspruch ist bei der Aktion 100 vollkommen realisiert.

Rund 96 Prozent der bisher zur Prüfung Zugelassenen haben ihre Abschlussprüfung bestanden, teilweise sogar mit Bestnoten. Begrüßenswert ist sicher auch die Tatsache, dass einige der Jugendlichen zunächst eine zweijährige Ausbildung absolvierten und aufgrund guter Erfahrungen in eine höherwertige wechselten und viele der Auszubildenden später von ihrem Kooperationsbetrieb übernommen wurden.

So erfreulich die Zahlen sind, sie allein geben noch kein zureichendes Bild von den qualitativen Erfolgen der Aktion 100. Zu berücksichtigen sind immer auch die Nöte der Eltern, die sich sorgen, wie ihr Kind irgendwann mal allein im Leben zurechtkommen soll, und denen ein Stein vom Herzen fällt, wenn sie sehen, dass auch ihrem Kind die Berufsausbildung gelingt. Ebenfalls erwähnenswert: Mit der Aktion erreichen wir junge Menschen mit den unterschiedlichsten Arten der Behinderung. Dazu zählen psychische, körperliche und geistige Behinderung, Sprach-, Lern- und Sinnesbehinderung sowie tiefgreifende Entwicklungsstörungen und Suchtschädigungen.

Angemessen bewerten lassen sich die Zahlen zudem erst, wenn man sich Berichte der Träger vor Augen führt, die besagen, dass viele der jungen Menschen hinsichtlich ihres Selbstwertgefühls nicht bei null, sondern im Minusbereich starten, verbunden mit Aufregung und Ängsten, die für sie mit den Herausforderungen einer Ausbildung verbunden sind. Umso erstaunlicher war bei späteren Betriebsbesuchen mit dem Minister zu beobachten, wie junge Menschen, die zu Beginn ihrer Teilnahme wenig hoffnungsvoll in die Zukunft schauten, ihr im Zeitverlauf erworbenes Wissen und Können in der Praxis anzuwenden wussten, ohne sich dabei hinsichtlich der Qualität ihrer Arbeit im Geringsten von anderen Auszubildenden zu unterscheiden.

Daraus ergibt sich die wunderbare und ermutigende Erkenntnis, sowohl für uns wie auch für die jungen Menschen, dass – egal wie beklagenswert oder gar aussichtslos eine Behinderungslage aktuell erscheinen mag – nicht das letzte Wort gesprochen ist. Die jungen Menschen erfahren: Nichts ist auf ewig festgeschrieben, nichts muss so bleiben, wie es ist, und dementsprechend muss auch nichts so schlecht bleiben, wie es ist. Entwicklung ist möglich – zweierlei vorausgesetzt: Zum einen brauchen die jungen Menschen eine direkt auf ihre Situation und ihre Persönlichkeit maßgeschneiderte Unterstützung, wie sie die Bildungsträger im Rahmen der Aktion 100 bieten.

Zum anderen, das gehört unbedingt dazu, müssen die jungen Menschen auch wollen, sie müssen sich das trauen wollen und sich auf den Weg machen wollen. Das kann ihnen niemand abnehmen, denn sie sollen keine Zöglinge sein, sondern nach und nach in mehrfacher Hinsicht erwachsen werden, sollen eigenständig und an sich selbst glaubend durchs Leben kommen können. In diesem Spannungsfeld zwischen beruflichem Lernen und

Umgang mit der eigenen Behinderung leisten die beteiligten Bildungsträger aufgrund ihrer umfassenden Expertise hervorragende Arbeit.

Dass hier ausgezeichnete Arbeit geleistet wird, dokumentiert nicht zuletzt die Tatsache, dass die Aktion 100 über einen so langen Zeitraum unabhängig von der politischen Couleure der jeweiligen Landesregierung parteiübergreifend Zustimmung gefunden hat und immer konsensfähig war. Zurückzuführen ist das gewiss nicht zuletzt auf die große betriebliche Nähe der Konstruktion, denn sie garantiert, dass hier Ausbildung nicht in einem abgeschotteten Raum stattfindet, sondern draußen in der „echten“ Arbeitswelt.

Erfolgreiche 18 Jahre Aktion 100 also. Wie geht es in den nächsten 18 Jahren weiter?

Der Blick in die Kristallkugel liegt mir fern, aber so viel lässt sich sagen: In einer idealen Welt wäre die Aktion 100 nicht mehr nötig, dann bräuchten wir sie nicht, weil auch alle ausbildungswilligen und interessierten jungen Menschen mit Handicap es schaffen könnten, an einen Ausbildungsplatz zu kommen, der zu ihnen passt und für den sie sich frei entschieden haben. Da es vermutlich mit der idealen Welt in naher Zukunft noch nicht klappen wird, würde ich mir wünschen, dass diese zusätzliche Chance, die die Aktion 100 jungen Menschen mit Behinderung bietet, NRW-weit bekannt wird und zum Einsatz kommen kann. Beispiele guter Praxis sind dabei Gold wert, denn ihre Botschaft ist eindeutig: „Hier ist ein junger Mensch mit Behinderung, der es geschafft hat!“

INTERVIEWTE PERSON

Sabine Hellmann-Flocken
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen, Referat Recht Arbeitsmarktpolitik, Teilhabe für
Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben (II B 2), Düsseldorf
sabine.hellmann-flocken@mags.nrw.de

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Gaby Holz
Paul Pantel

LINK

<https://www.mags.nrw/ausbildung-mit-behinderung-praxis>

Absolut überzeugend



Denise Siebert • Foto: G.I.B./Dietrich Hackenberg

Mit Handicap die Ausbildung schaffen – das ist Denise Siebert mit Unterstützung des Berufsförderungswerks Hamm durch die Aktion 100 gelungen. Sie hat die Abschlussprüfung zur Kauffrau für Büromanagement mit der Note „sehr gut“ bestanden und heute eine unbefristete Stelle in ihrem Wunschberuf.

Eigentlich waren die beruflichen Aussichten bestens. Nach dem Erwerb der Fachhochschulreife begann Denise Siebert eine Ausbildung zur Kauffrau für Dialogmarketing. Anfangs ging alles gut. Doch plötzlich machten sich Anzeichen einer Depression bemerkbar. „So intensiv schließlich“, sagt sie heute, „dass ich meine Ausbildung abbrechen musste.“

Nachvollziehbar wird die Entscheidung, wenn man weiß, dass Depressionen im medizinischen Sinne keineswegs zu verwechseln sind mit vorübergehenden Phasen der Niedergeschlagenheit. Depressionen sind eine ernste Erkrank-

ung, die das Denken, Fühlen und Handeln der Betroffenen tiefgehend beeinflusst und erhebliches Leiden verursacht. So auch bei Denise Siebert. Doch trotz ihrer Erkrankung gab sie ihren Wunsch nach einem Berufsabschluss nie auf. Die Agentur für Arbeit empfahl ihr die Teilnahme an der Aktion 100. Denise Siebert nahm das Angebot sofort an – was für sie der entscheidende Wendepunkt war.

Zuständig für Denise Siebert war das Berufsförderungswerk Hamm GmbH (BFW). Das BFW schloss mit ihr einen Ausbildungsvertrag ab, stellte ihr einen Ausbildungscoach an die Seite, koordinierte die Ausbildung an den verschie-

denen Lernorten und bot individuellen Stütz- und Förderunterricht an. „Zu Beginn“, erinnert sich BFW-Sozialpädagogin Claudia Amenda-Himker, „haben wir mit Denise Siebert längere Gespräche geführt. Anfangs zweifelte sie an ihren Fähigkeiten, aber uns war sofort klar: Da ist jemand, der unbedingt eine Ausbildung absolvieren will und über enormes Potenzial verfügt.“

Das anschließende Assessment umfasste Tests und praktische Arbeitserprobungen sowie Gespräche in kleineren Gruppen mit der Sozialpädagogin, einem Psychologen und einem Arbeitsmediziner. Hier lernte Denise Siebert, Phasen mit überhöhtem Leistungsdruck zu meistern: „Die größte Hilfe für mich war zu wissen: Da ist jemand, der ist jederzeit für mich da. Das hat geholfen, eigene Kräfte freizusetzen. Hier habe ich erkannt: Eine Krankheit definiert einen Menschen nicht. Ich war so viel mehr als meine Depressionen, die damals alles überschatteten.“

So gestärkt, war rasch ein kooperierender Ausbildungsbetrieb gefunden: die Ebbinghaus Automobile GmbH. Schon bald war sie in der Lage, auch anspruchsvolle Aufgaben selbständig zu erledigen. Das steigerte ihr Selbstvertrauen. Sozialpädagogin Claudia Amenda-Himker: „Irgendwann

kippte alles zum Positiven. Sie hat sich Schritt für Schritt von unseren Unterstützungsleistungen abgenabelt und weitestgehend selbständig auf die Abschlussprüfung vorbereitet.“ Die bestand sie mit der Note „sehr gut“ und landete so auf der Bestenliste der Industrie- und Handelskammer.

Ihr Ausbildungsbetrieb bot ihr die Übernahme an. Da es ein befristeter Vertrag gewesen wäre, wechselte sie zum LWL-Universitätsklinikum der Ruhr-Universität Bochum. Vorbehalte gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen gibt es hier nicht, versichert Bernd Kruse, Personalleiter und stellvertretender kaufmännischer Direktor: „Frau Siebert hat uns im Vorstellungsgespräch absolut überzeugt. In der Personalabteilung ist sie jetzt auch für das betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zuständig. Da verfügt sie aufgrund eigener Erfahrungen über eine ausgezeichnete Expertise.“

Die Begründung für die Übernahme einer Tätigkeit in ihrem jetzigen Verantwortungsbereich formuliert Denise Siebert so: „Die Zeit im BFW und bei der Aktion 100 hat mich dazu inspiriert, in der Personalentwicklung tätig zu werden, damit auch ich Menschen helfen und mich mit der Förderung ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigen kann.“

Kreativ und geistig flexibel

Mit der Aktion 100 zur Mediengestalterin

Leicht war der Einstieg in den Beruf für Elisa Siepman nicht. Seit ihrer Kindheit ist sie körperlich behindert. Unterstützt vom Berufsförderungswerk Düren fand sie 2012 dank der Aktion 100 aber schließlich doch eine Lehrstelle und konnte eine Ausbildung zur Mediengestalterin beginnen. Nach ihrem Abschluss und mehreren beruflichen Zwischenstationen hat Elisa Siepman heute, also mehr als zehn Jahre später, einen unbefristeten Arbeitsplatz im Bundesinformationszentrum Landwirtschaft.

Aufregend, vielseitig, kreativ – so lässt sich das Berufsfeld Mediengestaltung charakterisieren. Vielen jungen Menschen erscheint der Beruf deshalb als äußerst

attraktiv. Wegen der großen Nachfrage ist es jedoch schwierig, in der Branche einen Ausbildungsplatz zu erlangen. Das gilt erst recht für Menschen mit einer Be-

hinderung. Elisa Siepmann – sie ist wegen progressiver Muskelschwäche und erheblicher Funktionseinschränkungen auf E-Rollstuhl sowie persönliche Assistenz angewiesen – hat es geschafft. Die damals 19-Jährige hatte mit Unterstützung des Berufsförderungswerks Düren durch die Aktion 100 einen Ausbildungsplatz als Mediengestalterin gefunden.

Elisa Siepmann: „Ich habe mir den Beruf ganz gezielt ausgewählt. Zum einen, weil er meinen Fähigkeiten, Neigungen und Interessen entspricht, aber auch mit einem Auge darauf, wie lange ich den Beruf eigenständig ausüben kann, denn ich wollte nicht in zehn Jahren arbeitsunfähig zu Hause sitzen. Wenn es bei Fortschreiten meiner Behinderung irgendwann wirklich so weit ist, dass ich die Tastatur oder die Maus nicht mehr bedienen kann, gibt es viele Sonderausstattungen für einen PC, sodass etwa Augensteuerung die Tastatur ersetzt und ich trotzdem langfristig in meinem Beruf tätig sein kann.“

Leicht war der Einstieg in ihren Wunschberuf aber nicht. Nach zahlreichen vergeblichen Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz hatte die Agentur für Arbeit sie über die Aktion 100 informiert und an das Berufsförderungswerk Düren weitergeleitet. Hier kümmerte sich umgehend ein Team aus Fachkräften um alle beruflichen Belange der jungen Frau, recherchierte zum Berufsbild „Mediengestalterin“, trainierte Bewerbungsgespräche und optimierte die Bewerbungsunterlagen. BFW-Mitarbeiter Dieter Micheel, Sozialpädagoge mit Zusatzausbildung in systemischer Beratung: „Insbesondere junge Menschen mit einer Behinderung stellen ihre Einschränkung in den Vordergrund. Die Kunst aber besteht darin, auf die positiven Ressourcen aufmerksam zu machen.“

Davon gab es bei Elisa Siepmann genug: Schon früh hatte sie Zeitungen und Flyer für Ferienfreizeiten erstellt und dabei beruflich verwertbare Arbeitsmethoden erlernt, die sie in zwei Praktika weiter festigte. Ihr Engagement und ihre Erfahrungen in diesem Bereich flossen in die Bewerbungsschreiben ein, die das BFW anschließend an 50 potenzielle Ausbildungsbetriebe versandte. Doch die Resonanz war ernüchternd: 49 Absagen trafen sukzessive ein. Dieter Micheel: „Auch wenn viele Betriebe ihre Absage mit ihren räumlichen Gegebenheiten begründeten, war zwischen den Zeilen zu lesen, dass sie die Herausforderungen, die eine Ausbildung einer schwerbehinderten Person mit sich bringt, scheuten.“

Nur ein Unternehmen sagte zu: Artischock Advertising, Spezialist für Kommunikationsmarketing in Aachen. Maßgeblich beteiligt an der Entscheidung war der damalige Geschäftsführer Arnold Seidl. Er hatte vor Jahren seinen Zivildienst beim Arbeiter-Samariter-Bund geleistet und dort mit Menschen mit Behinderung gearbeitet – „Berührungsängste gab es also nicht“, wie der Unternehmer betont. Zudem wusste Elisa Siepmann im Bewerbungsgespräch zu überzeugen. Arnold Seidl: „Schnell war klar, dass sie alle Voraussetzungen für eine Ausbildung in der Medienbranche mitbringt. Eine Mediengestalterin braucht keine Mus-



Elisa Siepmann • Foto: privat

keln, sondern Köpfchen. Ihre aufgeschlossene Art, das offene Herangehen an ihr Umfeld sowie ihr Bewusstsein, dass sie für Probleme, die ihre Behinderung mit sich bringt, kreative Lösungen finden muss, hat sie fit darin gemacht, unkonventionell zu denken – genau das, was wir brauchten.“

Logistische Herausforderungen waren trotzdem zu bewältigen: Sanitäranlagen mussten umgebaut, ein höhenverstellbarer Konferenztisch sowie eine technische Ausstattung mit leichter Bedienung angeschafft werden, die sie trotz ihres eingeschränkten Bewegungsspielraums mit geringem Kraftaufwand erreichen und mühelos bedienen kann. Zusätzlich finanzierte der Landschaftsverband Rheinland eine Arbeitsassistenz: „So war sie in der Lage, an allem teilzuhaben, bis hin zu Betriebsausflügen. Nirgendwo bleibt sie außen vor.“

Bei aller Rücksichtnahme: In Watte gepackt wurde Elisa Siepmann trotz Behinderung nicht. Schnell war sie in den Betrieb integriert, erledigte ihre Arbeit laut Firmenchef Arnold Seidl mit Bravour: „Ihre körperliche Beeinträchtigung schmälerte nicht im Geringsten die Qualität ihrer Arbeit. Darüber hinaus war sie eloquent und sehr angenehm im Umgang, sodass ich bei Kundenkontakten volles Vertrauen in sie setzen konnte.“

Für ihr Engagement und ihre Leistung wurde Elisa Siepmann mit dem „VdK-Preis für Menschen mit Behinderung in Beschäftigung und Ausbildung – vilMA“ ausgezeichnet. Genauso positiv die Bewertung ihres Arbeitgebers, die sowohl sie als auch die Aktion 100 betrifft: „Ich bin froh, dass wir so die Chance hatten, Elisa Siepmann auszubilden. Hier konnte ich selbst erfahren, welches Potenzial verloren ginge, wenn eine Person mit diesem Qualifikationsprofil nicht zum Zuge käme.“

Aus betriebswirtschaftlichen Gründen war die Übernahme in ein Angestelltenverhältnis beim Ausbildungsbetrieb nicht möglich. Das wurde schon zu Beginn der Ausbildung ganz offen kommuniziert. Nach mehreren beruflichen Zwischenstationen hat Elisa Siepmann heute, also mehr als zehn Jahre später, einen unbefristeten Arbeitsplatz bei der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung. Dort arbeitet sie im Bundesinformationszentrum Landwirtschaft – als Mediengestalterin, also in ihrem bei der Aktion 100 erlernten Beruf.

Wirkung über den Kreis der Teilnehmenden hinaus

Mit der Aktion 100 zum Kaufmann im Gesundheitswesen mit Ausbilderschein

Seit der Operation zur Entfernung eines Gehirntumors ist Dominik Tange körperbehindert. Nach dem Erwerb der Fachhochschulreife fand er aufgrund seiner Körperbehinderung lange Zeit keinen Arbeitgeber, der sich in der Lage sah, ihm einen Ausbildungsplatz anzubieten. Erst mit Hilfe der Aktion 100 ist das gelungen. Heute ist er Kaufmann im Gesundheitswesen und hat einen unbefristeten Arbeitsplatz.

Im Alter von nur neun Jahren konnte Dominik Tange irgendwann seine linke Körperseite nicht mehr bewegen. Aufwändige neurologische und radiologische Untersuchungen sollten Aufschluss geben über die Ursachen der plötzlichen Dysfunktion. Die Diagnose: Hirntumor. Die Therapie: sofortige Operation. Die Folgen: dauerhafte linksseitige spastische Lähmung mit extremen Bewegungseinschränkungen von linker Hand und linkem Bein sowie eine Hemianopsie, also ein halbseitiger Gesichtsfeldausfall mit starker Einschränkung des Sehfelds.

Für ihn wie auch für seine Familie ein Schock. Seine Mutter, erzählt er, war verzweifelt und fragte: „Was kann ich machen? Wer kann meinem Kind helfen?“ Mit Unterstützung eines Integrationshelfers bis zur elften

Klasse erwarb er später die Fachhochschulreife an einem Wirtschaftsgymnasium. Nach einem Praktikum entschied er sich für eine Ausbildung zum Kaufmann im Gesundheitswesen: „Das Berufsfeld hat mich fasziniert, aufgrund meiner Praxiserfahrungen, vor allem aber, weil ich selbst Betroffener war.“

Noch während seiner Schulzeit setzte sich Dominik Tange mit der Agentur für Arbeit in Verbindung, „um Möglichkeiten auszuloten, wie es für mich nach der Schule weitergehen könnte“. Die Agentur informierte ihn über die Aktion 100, leitete ihn weiter an das Berufsbildungswerk Bethel. Zuständig für ihn war hier Jörg Viekmann. In vielen intensiven Gesprächen lernte er Dominik Tange näher kennen. Hier begann eine umfassende

Bewerbungsaktion. „Das Schwierige war“, so Jörg Viemann, „dass wir trotz intensiver Suche keinen Betrieb in Bielefeld finden konnten, der bereit war, einen Menschen mit diesem Behinderungsbild zum Kaufmann im Gesundheitswesen auszubilden. Angesichts des Fachkräftenachwuchsmangels war das nicht klug, denn uns war klar: Dominik Tange kann das!“

Letztlich konnte Jörg Viemann im Stiftungsverbund der v. Bodenschwingschen Stiftungen Bethel diesen Ausbildungsplatz akquirieren. Hier konnte Dominik Tange seine Ausbildung beginnen. In den ersten drei Monaten stand ihm eine Arbeitsassistenz zur Seite. Doch kaum hatte er sich mit den Hilfsmitteln arrangiert, kam er ganz allein klar.

Wie alle kaufmännischen Auszubildenden musste auch Dominik Tange die verschiedenen Abteilungen durchlaufen, doch Jörg Viemann setzte sich dafür ein, den Ablauf zu flexibilisieren. Erster Einsatz war das Sekretariat der „Schule für Ergotherapie“ – aus gutem Grund: „Die dort tätigen Ergotherapeuten konnten immer mal wieder einen Blick auf Dominik Tange werfen, ihn unterstützen und seine Fortschritte bewerten.“ Die gab es zur Genüge, sodass er anschließend mit den dort vorgeschlagenen Hilfsmitteln ganz regulär alle weiteren Abteilungen durchlief.

Das funktionierte, weil das Berufsbildungswerk Bethel die speziellen Hilfsmittel für Dominik Tange organisiert hatte. Dazu zählen unter anderem eine ergonomische Einhandtastatur für Menschen mit körperlicher Behinderung, eine Vertikalmaus zur präzisen Navigation bei der Bildschirmarbeit, zwei Bildschirm-Schwenkarme, ein höhenverstellbarer Schreibtisch, ein Brett mit Anschlagwinkel, um Papiere mit einer Hand übereinanderlegen zu können, sowie eine Armauflage mit rutschfester Unterlage. Letztere angefertigt in Bethel-eigenen Werkstätten. Jörg Viemann: „Das beschleunigt die Arbeitsprozesse und nutzt also auch dem Betrieb.“

Mit Einverständnis der IHK konnte die wöchentliche Arbeitszeit auf 75 Prozent reduziert werden, „weil“, so Jörg Viemann, „sich behinderungsbedingt am Nachmittag mitunter Konzentrationsschwächen zeigten“. Die qualitative Leistungsfähigkeit blieb davon unberührt, wie nicht zuletzt die mit guten Noten bestandene Abschlussprüfung beweist.

Gegen Ende der Ausbildung standen Integrationspraktika zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an. Zudem hatte sich Jörg Viemann dafür eingesetzt, dass bei der Prüfung dem Auszubildenden ein Nachteilsausgleich zugesprochen wurde. Gleich anschließend bekam er mit Unterstützung des Technischen Beratungsdienstes der Agentur für Arbeit, der eine Ku-



Dominik Tange • Foto: G.I.B./Dietrich Hackenberg

vertiermaschine bewilligte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der Pflege- und Betreuungsdienste Bethel gGmbH. Hier arbeitet er in der Patientenbuchhaltung und ist zugleich in der Schwerbehindertenvertretung aktiv.

Damit nicht genug. Noch während seiner Ausbildungszeit hatte Dominik Tange neben dem Berufsschulunterricht an einem freiwilligen IHK-Lehrgang teilgenommen und den Ausbilderschein erworben. Davon wusste auch Jörg Viemann vom Berufsbildungswerk, der gerade einen anderen Jugendlichen betreute, der schon zweimal durch die Abschlussprüfung gefallen war. Also bat er Dominik Tange, den Jugendlichen fachlich zu unterstützen. Offensichtlich hatte Dominik Tange sowohl in der Ausbildung wie auch beim Erwerb des Ausbilderscheins gut aufgepasst, denn ihm gelang es, den Jugendlichen sicher durch die dritte Prüfung zu bringen. Jörg Viemann: „Er konnte perfekt sein Wissen weitergeben und die Situation des Lernenden nachempfinden. Das zeigt, dass auch im Rahmen der Aktion 100 eine Peergroup-Beratung erfolgreich stattfinden kann.“

IMPRESSUM

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik

HERAUSGEBERIN

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop
Tel.: 02041 767-0 • Fax: 02041 767-299
mail@gib.nrw.de • www.gib.nrw.de
Geschäftsführer: Torsten Withake (V. i. S. d. P.)

VERANTWORTLICHER REDAKTEUR

Josef Muth
j.muth@gib.nrw.de

FACHLICHE ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Gaby Holz
g.holz@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel
paul.pantel@vodafoneemail.de

GESTALTUNG

Andrea Bosch
a.bosch@gib.nrw.de

Mai 2024