



Industrie- und Handelskammer
Erfurt

Nachwuchs finden und fördern

*Leitfaden (nicht nur) zur Einstellung von
Jugendlichen mit Behinderungen*

**Erstellt durch das Projekt „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“
der Industrie- und Handelskammer Erfurt**

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Vorwort

Sehr geehrte Unternehmer, Personalverantwortliche und Ausbilder,

die Zeiten der reichlich vorhandenen Schulabgänger/innen in Thüringen sind vorbei. Vom Jahr 2006 bis zum Jahr 2010 haben sich die Zahlen der Absolventen und Absolventinnen nahezu halbiert. Damit stehen nur noch halb so viele Bewerberinnen und Bewerber für eine betriebliche Ausbildung zur Verfügung. Da momentan von der Thüringer Wirtschaft sogar mehr Ausbildungsplätze angeboten werden als potenzielle Bewerber/innen vorhanden sind, finden sich unter den Bewerbern auch immer häufiger Menschen mit Hemmnissen der unterschiedlichsten Art. Diese reichen von Lernbeeinträchtigungen über Behinderungen bis zu mangelnden Sprachkenntnissen.

In vielen Unternehmen wird regelmäßig ausgebildet. Den meisten Ausbildern und Ausbilderinnen ist es geradezu ein Bedürfnis, die eigenen Kenntnisse an die Jugend weiterzugeben. Ebenso sprechen wirtschaftliche und soziale Gründe für eine regelmäßige Ausbildung. Nicht zuletzt sichert Ausbildung das Überleben des Unternehmens im demografischen Wandel.

Diejenigen Unternehmen, die unter den derzeitigen Bedingungen immer noch regelmäßig ausbilden wollen, müssen sich etwas einfallen lassen, denn sie befinden sich im Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen, mit der Industrie, dem Handwerk, den weiterführenden Schulen und dem Öffentlichen Dienst.

Möglicherweise muss man sich auch von traditionellen Wegen der Arbeitsplatzbesetzung verabschieden. Manche Jugendliche werden gute Praktiker, obwohl eine duale Berufsausbildung für sie nicht möglich ist. Um eine ausreichende Fachlichkeit zu erreichen, gibt es eine Vielzahl von verschiedenen Ausbildungs- und Fördervarianten.

Die IHK Erfurt möchte Ihnen mit diesem kurzen Leitfaden Ihre umfangreiche tägliche Arbeit etwas erleichtern und Ihnen Ideen und gute Erfahrungen bei der Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Ausbildung und Beschäftigung zur Kenntnis bringen.

Inhalt:

1. Praktikum	Seite 7
Was erwartet ein Schüler/eine Schülerin von einem Praktikum/ einer Ferientätigkeit?	Seite 7
Was lernt ein Schüler/eine Schülerin neben den beruflichen Anforderungen ggf. unterschwellig kennen?	Seite 8
Methoden zur Planung eines Praktikums.....	Seite 8
2. Ausbildung	Seite 10
Wie komme ich zu einem Auszubildenden, wenn sich keine oder nur ungeeignete Bewerber und Bewerberinnen melden?	Seite 10
Ausbildung von Menschen mit Behinderung.....	Seite 15
3. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Seite 18

Anlagen:

Anlage 1: Tipps für die Nachwuchswerbung.....	Seite 19
Anlage 2: Checklisten zur Vorbereitung und Durchführung von Praktika	Seite 23
Anlage 3: Anforderungskatalog an Auszubildende (Muster).....	Seite 26
Anlage 4: Mappe für Praktikanten.....	Seite 27
Anlage 5: Unterlagen für die Durchführung betrieblicher Erprobungen (Praktika/Ferientätigkeiten).....	Seite 30
Anlage 6: Begrüßungspaket.....	Seite 35
Anlage 7: Ausbildungsvarianten für Menschen mit Behinderung.....	Seite 37
Anlage 8: Einstiegsqualifizierung (EQ).....	Seite 38
Anlage 9: Unterstützung bei der Ausbildung von Menschen mit besonderem Förderbedarf.....	Seite 38
Anlage 10: Merkblatt Versicherung für Praktikanten/Ferienjobber.....	Seite 39
Anlage 11: Zusatzwissen für Ausbilder.....	Seite 42

1. Praktikum

Was erwartet ein Schüler/eine Schülerin von einem Praktikum/einer Ferientätigkeit?

Für Unternehmen steht das Ziel einen potenziellen Mitarbeiter für eines der nächsten Jahre zu gewinnen und ihn oder sie als Fachkraft zu halten. In ihrem Berufsleben und in den Jahren des Überangebotes an Bewerberinnen und Bewerbern, haben Personalverantwortliche und Ausbilder Ansprüche entwickelt, die heutige Bewerber/innen oft nicht erfüllen können.

Für die Ausbilder/innen bedeutet es in zunehmendem Maß mehr Aufwand, um sich die Situation der Jugendlichen zu verdeutlichen und sie dort abzuholen wo sie stehen. Dabei haben besonders Jugendliche mit Einschränkungen viel Einfühlungsvermögen und besondere Betreuung nötig.

Der erste Schritt um sich besser kennen zu lernen ist üblicherweise ein Praktikum. Schüler/innen haben, genau wie Ausbilder/innen, Erwartungshaltungen. Diese entstehen durch die tägliche Wahrnehmung ihres gesellschaftlichen Umfeldes und der Medien. Da viele Berufe in der öffentlichen Wahrnehmung nur eine untergeordnete Rolle spielen, sollten das Praktikum oder die Ferientätigkeit diese Defizite positiv ausgleichen.

In vielen Gesprächen mit Schülern und Schülerinnen kristallisierten sich wesentliche Erwartungen an ein Praktikum oder eine Ferientätigkeit heraus.

Schüler/innen erwarten:

- eine interessante Zeit außerhalb des bekannten Umfeldes der Schule,
- Herausforderungen entsprechend ihrem Leistungsvermögen, ihrer Fähigkeiten und Einschränkungen,
- eine faire Behandlung,
- entgegengebrachtes Vertrauen,
- interessante, abwechslungsreiche Tätigkeiten,
- einen ausgefüllten, erfolgreichen Arbeitstag, Wertschätzung für die geleistete Arbeit,
- die Möglichkeit, Stolz auf das Geleistete zu sein,
- ein Gefühl für die Wichtigkeit der Arbeit und deren gute Ausführung zu bekommen,
- Kommunikation mit, für sie, interessanten Menschen,
- nähere Informationen zu einem seiner/ihrer Wunschberufe,
- weitere alternative Berufsideen,
- Einblicke in das Berufsleben und das soziale Umfeld „Unternehmen“,
- bei Ferientätigkeiten, eine angemessene Entlohnung.

Die betrieblichen Erlebnisse weichen teilweise doch erheblich von den Erwartungen ab. Neben dem Erwerb von fachlichen Fertigkeiten, werden zudem auch zwischenmenschliche Aspekte wahrgenommen.

Was lernt ein Schüler/eine Schülerin neben den beruflichen Anforderungen ggf. unterschwellig kennen?

- Umgangsformen zwischen ihren Kollegen und Kolleginnen sowie zwischen Kollegen und Kunden/Kundinnen,
- das Wahrnehmen bzw. das Vermissen von Höflichkeit,
- Ablehnung auf Grund einer Behinderung,
- verschiedene menschliche Charaktere, Stärken und Schwächen,
- Kollegen/Kolleginnen anderer Nationen und aus anderen Kulturkreisen und damit verbundene interkultureller Unterschiede,
- Betriebskultur und Image des Betriebes, des Berufes und der Branche,
- Teams mit überwiegend viel älteren Kollegen und Kolleginnen,
- eine vor allem körperlich völlig anders geartete Tätigkeit als das bisher Gewohnte in der Schule,
- selbständiges, umsichtiges und verantwortungsbewusstes Handeln,
- unter Umständen fachliches oder menschliches Fehlverhalten.

Wie erfolgreich ein Praktikum oder eine Ferientätigkeit verläuft, kann durch Sie als Praktikumsbetreuer beeinflusst werden. Je besser die Vorbereitung, Organisation, Durchführung und Nachbereitung erfolgt, umso größer ist die Chance den Jugendlichen zu beeindrucken und seinen Ausbildungswunsch in ihrem Unternehmen zu entwickeln oder zu festigen.

Um sich die wiederkehrende Arbeit mit den Praktikanten zu erleichtern, sollten Sie das Praktikum möglichst standardisiert vorbereiten und durchführen. Individuelle Einschränkungen der Jugendlichen erfordern jedoch auch eine individuelle Herangehensweise. Die nachfolgende Methodik und die Checklisten sollen Ihnen Anregung und Gedankenstütze im Verlauf eines Praktikums sein.

Methoden zur Planung eines Praktikums

- Erstellen Sie eine Mappe für den Praktikanten/die Praktikantin, die die wichtigsten Angaben zum Betrieb enthält und Ansprechpartner/innen benennt.
 - [Mustermappe Praktikant/in, Anlage 4](#)
- Erstellen Sie eine Praktikumsunterlage für sich und ihre Kollegen, die konkret auf die Bedingungen in Ihrem Unternehmen zugeschnitten ist und die wichtigsten Abschnitte des Schülerpraktikums auflistet.

- [Unterlagen für die Durchführung betrieblicher Erprobungen \(Praktika/Ferientätigkeiten\), Anlage 5](#)
- Stellen Sie alters- und leistungsgerechte, berufstypische Arbeiten zusammen, die der Praktikant/die Praktikantin erfolgreich erledigen kann.
- Beachten Sie dabei die didaktischen Gesichtspunkte:
 - vom **B**ekannten zum Unbekannten,
 - vom **A**llgemeinen zum Speziellen,
 - vom **L**eichten zum Schwierigen,
 - vom **K**onkreten zum Abstrakten,
 - vom **E**infachen zum Komplizierten,
 - vom **N**ahen zum Entfernten.
- Schaffen Sie einen Arbeitsplatz an dem sich der Praktikant/die Praktikantin unabhängig vom Produktionsverlauf Ihres Unternehmens erproben kann (wichtig vor allem bei Minderjährigen, besonderen Einschränkungen der Jugendlichen, überwiegender Montagetätigkeit des Unternehmens oder schwerer körperlichen Arbeit).
- Überlegen Sie, ob Sie sich mit anderen Unternehmen in ihrer Region zur Betreuung und Beschäftigung von Praktikanten und Praktikantinnen zusammenschließen können.
- Arbeiten Sie bei der Schaffung eines örtlichen Praktikumszentrums mit anderen Unternehmen, Schulen sowie Trägern der Berufsorientierung zusammen.
- Teilen Sie einen kompetenten und informierten Betreuer/eine Betreuerin für die Dauer des Praktikums als Paten für die Jugendlichen ein.
- Nutzen Sie Weiterbildungsmöglichkeiten für Ihre Ausbilder/innen, um auch Jugendliche mit besonderem Förderbedarf im Praktikum bestmöglich anlernen zu können. ([Anlage 10](#))
- Nutzen Sie für die Praktikantenbetreuung auch ehemalige Arbeitnehmer/innen, die sich bereits im Ruhestand befinden, aber gern mit Jugendlichen arbeiten.

2. Ausbildung

Die meisten Unternehmen haben Erfahrungen bei der Ausbildung in Dualen Berufen gesammelt. Geeignete Bewerber für eine solche Ausbildung besitzen einen Realschulabschluss oder einen Hauptschulabschluss. In Folge der demographischen Entwicklung stehen diese Schulabgänger allerdings nur in begrenzter Zahl zur Verfügung. Und nicht immer ist für die Besetzung eines Arbeitsplatzes, die duale Vollausbildung zwingend nötig.

Deshalb suchen immer mehr Unternehmen nach alternativen Möglichkeiten, um Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu besetzen. In diesem Abschnitt des Leitfadens möchten wir Ihnen bestehende und erprobte Varianten zur perspektivischen Fachkräftegewinnung vorstellen.

Wie komme ich zu einem Auszubildenden, wenn sich keine oder nur ungeeignete Bewerber und Bewerberinnen melden?

Diese Frage stellen sich in letzter Zeit immer mehr Unternehmer, Personalverantwortliche und Ausbilder. Wir möchten Ihnen folgenden Weg vorschlagen:

1. Nehmen Sie Kontakt zur Zielgruppe auf

Zukünftige Auszubildende können nicht nur Schüler/innen der 8. bis 12. Klassen sein, sondern auch Teilnehmer/innen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen oder auch Personen die umschulen wollen.

Sie finden die Gesuchten in Schulen, Sport- und anderen Vereinen sowie bei Bildungsträgern, auf Messen und Informationsbörsen.

Detaillierte Vorschläge finden Sie im Anhang: [Tipps zur Nachwuchswerbung, Anlage 1](#)

Methoden:

- Betriebspräsentation zum „Tag der offenen Tür“ oder zum „Berufsorientierungstag“ der örtlichen Schulen, *Hinweis:* beachten Sie auch die Förderschulen
- Berufspräsentation in der Schule/im Unterricht, IHK-Initiativen „Bosse als Lehrer“ und „Azubi als Lehrer“
- Exkursion von Schülern und/oder Lehrern in Ihr Unternehmen
- Sponsoring der örtlichen Jugendsportvereine
- Unternehmenspräsentation bei regionalen Messen und Infoveranstaltungen
- Kontakte zu regionalen Unternehmen mit gleichen Interessen nutzen, z.B. um gemeinsame Aktionen durchzuführen
- Ausbildungsangebot beim Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur melden
- Ausbildungsangebote in die Lehrstellenbörse der IHK Erfurt eintragen

- Termine wie „Tag der Ausbildungschance“, „Tag der Technik“, „Tag der Berufe“ etc. nutzen, um die Angebote Ihres Betriebes bekannt zu machen
- Ältere Bewerber/innen, auch mit Berufs- oder Studienehrfahrungen, in Ihre Suche nach einem Auszubildenden einbeziehen
- Bewerbern mit Kindern oder aus einer anderen Region eine Chance durch Teilzeitausbildung bieten.

2. Bieten Sie Praktikumsplätze und Ferientätigkeiten an

Fast alle Thüringer Schüler/innen absolvieren im Rahmen des Berufswahlprozesses betriebliche Schülerpraktika ab der 8. Klasse. Dieser Prozess wird von der Schule und einem Bildungsträger gesteuert. Weiterhin gibt es in verschiedenen Gymnasien die Möglichkeit zu einem akademisch orientierten Schulpraktikum ab Klassenstufe 9. Förderschulen bieten für ihre begabten Schüler/innen verschiedene praktische Erprobungsmöglichkeiten an. Bauen sie feste Partnerschaften zu den unternehmensnahen Schulen auf.

Einige Ihrer Bewerber/innen haben zwar eine hohe Motivation, verfügen jedoch nicht über die geistigen oder körperlichen Fähigkeiten, die erwartet werden. Prüfen Sie trotzdem deren betriebliche Einsatzmöglichkeiten. Durch besondere Förderung können diese Jugendlichen zu wertvollen Mitarbeitern Ihres Unternehmens werden. ([Ausbildungsvarianten für Menschen mit Behinderung, Anlage 7](#))

Für Bewerber/innen mit Vermittlungshemmnissen (und ohne Ausbildungsabschluss) besteht u.a. die Möglichkeit eines Langzeitpraktikums, der [Einstiegsqualifizierung \(EQ\), Anlage 8](#).

Viele Schüler/innen wollen sich in den Ferien etwas Taschengeld hinzuverdienen, nutzen Sie die Chance Ihren zukünftigen Lehrling dabei kennenzulernen.

Methoden:

- Informieren Sie die Schule, die Kammer und Bildungsträger über freie Praktikumsplätze und Möglichkeiten für Ferienjobs.
- Sprechen Sie mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit über die Einstiegsqualifizierung (EQ).
- Sprechen Sie die Jugendlichen im Sportverein an.
- Melden Sie das Praktikum an die Praktikumsbörse der IHK Erfurt.
- Nutzen Sie Termine im Jahr wie „Tag der Ausbildungschance“, „Tag der Technik“, „Tag der Berufe“ etc., um die Angebote Ihres Betriebes bekannt zu machen.
- Nutzen Sie die meist hohe Motivation von Menschen mit Behinderung und bieten sie betriebliche Arbeitserprobungen an.
- Schaffen Sie die materiellen Voraussetzungen für Schülerarbeitsplätze, Unterkunft der Bewerber und ggf. Kinderbetreuung.
- Bilden Sie Ihre Ausbilder für den Umgang mit schwierigen Jugendlichen weiter.

3. Gestalten Sie das Praktikum oder die Ferientätigkeit vielseitig und interessant

Den Praktikanten und Praktikantinnen fällt es oft schwer sich in der neuen Umgebung einzugewöhnen. Sie können in Ihrem Betrieb einiges tun um die Eingewöhnung zu erleichtern und um Problemen mit den Jugendlichen vorzubeugen. Der Praktikant/die Praktikantin lernt die positiven Seiten des Berufes kennen und wird nicht bereits beim ersten Berufskontakt verschreckt. Positive Erlebnisse sprechen sich unter den Jugendlichen herum, genau wie negative. Achten Sie auf eine positive Betriebskultur. Ihr Betriebsimage wirkt sich nicht nur auf Ihre Bemühungen um einen Lehrling oder um Fachkräfte aus.

Methoden:

- Nutzen Sie die vorliegenden [Checklisten, Anlage 2](#).
- Machen Sie den Praktikanteneinsatz zur Chefsache.
- Beziehen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vorbereitung und Durchführung des Einsatzes von Praktikanten ein.
- Benennen Sie einen geeigneten „Paten“ für den Praktikanten/die Praktikantin.
- Nutzen Sie das Potenzial ehemaliger, jetzt im Ruhestand befindlicher, Mitarbeiter/innen.
- Arbeiten Sie mehr mit Lob als mit Tadel.
- Übertragen Sie Verantwortung an den Praktikanten/die Praktikantin.
- Organisieren Sie die Erfolgserlebnisse des Praktikanten/der Praktikantin.
- Sprechen Sie über Ausbildungsmöglichkeiten im Unternehmen.
- Informieren Sie den Praktikanten/die Praktikantin über die Karrieremöglichkeiten im Beruf und im Unternehmen.

4. Halten Sie den Kontakt zum Jugendlichen auch nach dem Praktikum/der Ferientätigkeit

Einen entwicklungsfähigen Jugendlichen können Sie bis zum Ausbildungsbeginn begleiten. Bieten Sie ihm einen Rückhalt und vielfältige Ansatzpunkte um seinen Berufswunsch in Ihrem Betrieb zu festigen.

Methoden:

- Bieten Sie dem Schüler/der Schülerin eine Ferientätigkeit gegen Bezahlung an.
- Bieten Sie dem Schüler/der Schülerin ein weiteres Praktikum/eine Ferientätigkeit in den folgenden Schuljahren an.
- Laden Sie den Jugendlichen zu betrieblichen Höhepunkten ein, z. B. Betriebsjubiläen, Tage der offenen Tür, Produktpräsentationen.
- In der 9. Klasse schreiben viele Schüler/innen eine Jahresprojektarbeit - sprechen Sie mit der Schule ein betriebliches Thema ab.
- Beteiligen Sie sich an der Durchführung berufsvorbereitender Arbeitsgemeinschaften und Zirkeln in den Schulen.

- Würdigen Sie Ihre Mitarbeiter, die bei der Schülerbetreuung engagiert sind.

5. Schließen Sie frühzeitig einen Ausbildungsvertrag ab

Auch die Jugendlichen und ihre Eltern wollen Sicherheit für die berufliche Zukunft. Nehmen Sie die Lehrlingssuche für das Folgejahr ab September in Ihre jährliche Zeitplanung auf. Schließen Sie den Lehrvertrag konsequent bis Januar ab.

Methoden:

- Erstellen Sie einen [Anforderungskatalog \(Anlage 3\)](#) an Auszubildende.
- Planen Sie Zeit für eine sorgfältige Bewerberauswahl ein.
- Orientieren Sie sich beim Lehrlingsentgelt an Ihren Mitbewerbern.
- Bieten Sie eine leistungsabhängige Belohnung außerhalb des Lehrvertrages an, z.B. Azubimobil, Kofinanzierung der Fahrerlaubnis.
- Informieren Sie über spätere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen, wie Zusatzqualifikationen, Übernahmegarantien, Unterstützung bei der Meisterqualifikation oder dem Weiterbildungsstipendium, des Bundes.
- Sichern Sie sich (wenn nötig) außerbetriebliche Unterstützung vor dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages in einem Beruf für Menschen mit Behinderung ([Anlage 9](#)).
- Wenn nötig, bieten Sie Hilfe bei der Suche nach einer Wohnung oder einer Betreuungsmöglichkeit für Kinder an.
- Unterstützen Sie beim Ausgleichen schulischer Defizite, nutzen Sie dazu die Angebote der Agenturen für Arbeit z.B. „ausbildungsbegleitende Hilfe (abH)“.

6. Halten Sie nach Vertragsabschluss den Kontakt zum zukünftigen Auszubildenden

Die Bewerber/innen haben aktuell die Möglichkeit sich für mehrere Arbeitgeber zu entscheiden. Seien Sie das Unternehmen, in dem die Ausbildung im August auch begonnen wird. Stellen Sie Ihr Unternehmen und den zu erlernenden Beruf interessanter dar, als die Mitbewerber.

Methoden:

- Begrüßen Sie den zukünftigen Auszubildenden, bei Übersendung des Lehrvertrages, mit einem persönlichen Anschreiben in den Reihen Ihrer Belegschaft.
- Informieren Sie den zukünftigen Auszubildenden im Anschreiben über betriebliche Gepflogenheiten.
- Schnüren Sie ein „[Begrüßungspaket](#)“ ([Anlage 6](#)) für Ihren zukünftigen Auszubildenden.

- Beziehen Sie den Jugendlichen bei Betriebshöhepunkten vor Ausbildungsbeginn mit ein.
- Informieren Sie die Belegschaft über den Abschluss der Ausbildungsverträge.

7. Nutzen Sie auch während der Ausbildung Kooperationen mit Bildungsträgern

Während der Ausbildung können von Ihnen ausgewählte Inhalte auch durch Bildungsträger vermittelt werden. Viele Bildungsträger bieten hierbei sowohl Lehrgänge im Rahmen der jeweiligen Ausbildungsverordnung an, als auch weiterführende Inhalte. Werben Sie auch bei der Auszubildendenakquise mit diesen Lehrgängen. Sie zeigen dem Auszubildenden damit nicht nur, dass Sie bemüht sind ihm/ihr die beste Ausbildung zu ermöglichen, sondern dass sie sogar über das reguläre Maß hinaus Ihre Auszubildenden qualifizieren möchten.

Für die beim Bildungsträger durchgeführten Lehrgänge im Rahmen der vorgeschriebenen Berufsausbildung, besteht für Thüringer Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern die Möglichkeit einer Förderung durch den Europäischen Sozialfond. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der IHK-Website (http://www.erfurt.ihk.de/bildung/Ausbildungsberatung/Ergaenzungsausbildung_und_Zusatzqualifikationen) oder sprechen Sie mit den jeweiligen Bildungsdienstleistern.

Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Duale Ausbildung

Menschen mit Behinderung können prinzipiell jeden dualen Ausbildungsberuf erlernen. Abhängig von den persönlichen Stärken, Talenten, der Interessenlage und den Einschränkungen werden von ihnen oft sehr gute Ausbildungsergebnisse erzielt.

Allerdings müssen ggf. andere Faktoren rechtzeitig beachtet werden. Ist die vorgeschriebene Berufsschule tatsächlich barrierefrei oder wie wird der Gebärdensprachdolmetscher finanziert? Eventuell muss für die Klärung solcher Fragen, neben der Prüfung der persönlichen Eignung des zukünftigen Auszubildenden, mehr Zeit eingeplant werden. Bei allen erfolgreich durchgeführten Ausbildungsverhältnissen war die Zeit vor der Ausbildung entscheidend. Teilweise kannten sich Unternehmen und Bewerber durch Schulpraktika und andere Arbeitserprobungen bereits mehrere Jahre.

Berufe nach § 66 BBiG für Menschen mit Behinderung

Sollte auf Grund der Schwere der Beeinträchtigungen eine Ausbildung in einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf nicht möglich sein, gibt es für diesen Personenkreis spezielle Berufe.

Für die Ausbildung von Menschen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderungen wurden von den Berufsbildungsausschüssen der Thüringer Industrie- und Handelskammern spezielle Ausbildungsregelungen erlassen. Körper- und sinnesbehinderte Menschen, insbesondere Behinderte mit erheblichen und nicht nur vorübergehenden Minderungen der intellektuellen Leistungsfähigkeit, dürfen in diesen Berufen ausgebildet werden.

Die Feststellung von Art und Schwere der Behinderung sowie die Festlegung, ob eine Ausbildung in den unten aufgeführten Berufen erfolgen darf, treffen die Dienststellen der Agentur für Arbeit. ([Berufe der Thüringer Industrie- und Handelskammern, Anlage 7](#))

Auch während der Ausbildung eines Auszubildenden mit den oben genannten Beeinträchtigungen können Sie Unterstützung durch verschiedene Einrichtungen und Stellen erhalten. Beihilfe gibt es z.B. meist durch die Agentur für Arbeit, zudem ist häufig eine sozialpädagogische Betreuung des Jugendlichen durch einen Bildungsträger vorgesehen. Auf diesem Weg soll eine schnelle und unkomplizierte Integration des Auszubildenden in seine Tätigkeiten und das Unternehmen ermöglicht werden.

Über die individuelle Betreuung des Auszubildenden hinaus können ggf. auch die bereits vorgestellten Ergänzungslehrgänge genutzt und gefördert werden.

Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)

Begleitete betriebliche Ausbildungen (bbA) für Menschen mit besonderem Förderbedarf zielen darauf ab, jungen Menschen mit Behinderung die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Die praktische Ausbildung im Rahmen der bbA erfolgt in anerkannten Ausbildungsbetrieben und beginnt im Herbst jeden Jahres. Begleitet werden die Jugendlichen durch einen Bildungsträger, der zuvor auch eine mehrmonatige Vorbereitungsphase durchführt. Erlernt werden können alle staatlich anerkannten Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung und dem Altenpflegegesetz.

Leistungen der beauftragten Träger:

1. Vorbereitung auf die betriebliche Ausbildung
2. Suche eines geeigneten Ausbildungsbetriebs
3. Begleitung und Unterstützung in den Lernorten Betrieb und Berufsschule
4. Vermittelnde Gespräche mit Ausbildern, Lehrern und Eltern
5. Stütz- und Förderunterricht in kleinen Gruppen zum Aufarbeiten des Berufsschulstoffes und vorhandener Wissenslücken
6. Prüfungsvorbereitung
7. Sozialpädagogische Begleitung
8. Beratung und Unterstützung bei beruflichen und persönlichen Problemen
9. Training sozialer, personaler und methodischer Kompetenzen
10. Freizeitpädagogische Angebote
11. Unterstützung des Übergangs in Beschäftigung

Ziel:

- Erlangung eines Berufsabschlusses
- Anschließend dauerhafte Integration in möglichst ausbildungsadäquate Beschäftigung

Zielgruppe: Ausbildungsplatzsuchende Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die aufgrund ihrer Behinderung besondere Hilfen benötigen.

Teilnahmevoraussetzung: Zuweisung durch die Agentur für Arbeit bzw. den Träger der Grundsicherung

Beginn: jährlicher Einstieg 3 - 6 Monate vor Ausbildungsbeginn

Dauer: abhängig vom Ausbildungsberuf

Finanzierung: Agentur für Arbeit und/oder Träger der Grundsicherung

Unterstützte Beschäftigung (UB)

Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle, betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Unter dem Motto „Erst platzieren, dann qualifizieren“, erfolgt eine individuelle Qualifizierung am Arbeitsplatz. Ziel dieser Unterstützung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Die UB findet von Anfang an in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt statt. Dabei wird der behinderte Mensch von einem so genannten Jobcoach begleitet und unterstützt. Diese Phase der Qualifizierung dauert bis zu zwei Jahre, in Ausnahmefällen bis zu drei Jahre. In der Zeit der Qualifizierung sind die Teilnehmer sozialversichert. Eine Anschlussförderung und Begleitung ist möglich. Die Förderung erfolgt über die Agentur für Arbeit und/oder den Träger der Grundsicherung.

3. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung verfügen oft über Begabungen, die den Fähigkeiten von nicht behinderten Menschen in nichts nachstehen. Entsprechend ihrer Behinderungsart können manche von ihnen sogar mehr. Zum Beispiel fühlen und tasten Menschen mit Seh- oder Höreinschränkungen meist intensiver und einige Menschen, die von Autismus betroffen sind, führen Prüfungsvorgänge ohne Fehlerquote durch.

Arbeitgeber, die behinderte und schwerbehinderte Menschen beschäftigen oder neu einstellen, können Zuschüsse und Darlehen erhalten. Das Gleiche gilt für die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen. Für die Zeit der Arbeitserprobung werden durch die zuständigen Behörden die Kosten voll oder zum Teil übernommen.

Für die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung sind weiterhin Zuschüsse möglich. Die Notwendigkeit sowie die technische Umsetzbarkeit wird vom technischen Berater der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt geprüft.

Ansprechpartner in den jeweiligen Regionen sind:

Agentur für Arbeit
Rentenversicherungsträger
Integrationsfachdienst

Literatur:

ZB info
Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Inhalte:

- Für Arbeitgeber: finanzielle Förderung, Beratung und Information, Sonstige Angebote
- Für Arbeitnehmer: finanzielle Förderung, Beratung und Information, Sonstige Angebote

<https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c1348i1p/>

Anlage 1

Tipps zur Nachwuchswerbung

Unternehmerinnen und Unternehmer, die Nachwuchs für Ihr Unternehmen gewinnen wollen, sollten rechtzeitig die Suche starten. Die Mitbewerber sind sehr aktiv und die möglichen Bewerber sollen sich ja voll auf die anstehenden Prüfungen konzentrieren. Eine Ausbildungszusage bis März des Einstellungsjahres wäre also für alle eine gute Lösung.

Am besten ist es also, schon ab September des aktuellen Jahres, für das kommende Ausbildungsjahr nach Auszubildenden zu suchen und zu werben.

Tipps für die Suche

1. Beim Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur melden

(Hotline: 0800 45555-20, gebührenfrei)

Offene Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit melden. Wünsche genau definieren, Zeitvorgaben machen. Wichtig sind Angaben wie Mindest- oder Höchstalter, Schulabschluss, berufliche Vorkenntnisse oder besondere Fähigkeiten oder Talente.

2. Industrie- und Handelskammer kontaktieren

Die Beraterinnen und Berater der Industrie- und Handelskammer Erfurt informieren zu Fragen der Ausbildung und der Gewinnung von Auszubildenden. Sie leisten praktische Hilfestellung:

Speziell die Bildungsberater und Projektmitarbeiter arbeiten eng mit Ihnen und der Agentur für Arbeit zusammen. Die Industrie- und Handelskammer Erfurt bietet im Internet unter www.erfurt.ihk.de kostenlos eine **Lehrstellenbörse** an. Dort können Unternehmen interaktiv offene Ausbildungsplätze melden, Profile potentieller Auszubildender abrufen und Jugendliche ihren Traumberuf finden.

3. Werbung nutzen

Werben Sie auf Ausstellungen und Messen der Region, mit Firmenfahrzeugen, auf Fahrzeugen des öffentlichen Nahverkehrs, auf Planen und Schildern am Unternehmen oder in Schaufenstern für die Ausbildung in Ihrem Unternehmen. Nutzen Sie Ihren *attraktiven* Internetauftritt für die Suche nach Auszubildenden und Fachkräften. Junge Menschen nutzen soziale Netzwerke im Internet, prüfen Sie in dieser Hinsicht Ihre Möglichkeiten.

In den örtlichen Schulen und auf deren Internetseiten gibt es oft Möglichkeiten Ausbildungsstellen regional, konkret zu veröffentlichen. Auch Anzeigen in den Lokalzeitungen, Gemeinde- und kostenlosen Wochenzeitungen, speziell zum Schwerpunktthema Ausbildung, helfen.

Die Beste Visitenkarte für Ihr Unternehmen sind jedoch immer noch zufriedene Mitarbeiter und deren persönliche Empfehlung.

4. Events veranstalten

Beteiligen Sie sich an den zahlreichen Informationsveranstaltungen. Ein geeigneter Anlass für eine eigene Veranstaltung können ein „Tag der offenen Tür“, ein Jubiläum oder ein neues Produkt- bzw. Dienstleistungsangebot Ihres Unternehmens sein. Hauptsache es kommen viele Menschen und die Zeitung berichtet. In diesem Zusammenhang findet ein Ausbildungsangebot besondere Beachtung.

5. Schulen kontaktieren

Sprechen Sie potenzielle Auszubildende direkt an – das geht am leichtesten in der Schule. Viele Lehrer/innen sind daran interessiert, dass der Unterricht in bestimmten Fächern, wie Wirtschaft/Recht/Technik, durch Vorträge von Unternehmerinnen oder Unternehmern sowie durch Betriebsbesichtigungen anschaulicher gestaltet werden kann. Knüpfen Sie Kontakte zu den örtlichen Schulen, die IHK Erfurt unterstützt Sie mit dem Modell „Bosse als Lehrer“.

Bieten Sie der Schule ein Ihr Unternehmen betreffendes Projektthema an. In den 9. und 10. Klassen werden diese Projekte durch Schüler/innen intensiv bearbeitet, da sie in die Prüfungsnoten einfließen. Die Erstellung dieser Projektarbeit gibt Ihnen die Möglichkeit den Kontakt zu Schülern intensiv zu pflegen.

Schulen benötigen für die Durchführung von Arbeitsgemeinschaften und Zirkeln personelle und materielle Unterstützung. Nutzen Sie diese Gelegenheit um Ihr Unternehmen bekannt zu machen.

Durch die Mitarbeit im Schulförderverein erhalten Sie die Möglichkeit Ihre Vorstellungen direkt an die Verantwortlichen heranzutragen.

6. Schnupperkurse, Praktikum oder Ferientätigkeit anbieten

Ein Schnupperkurs oder Praktikum im Unternehmen vermittelt den Jugendlichen den besten Eindruck, ob der Beruf und das Unternehmen für sie oder ihn geeignet sind. Nicht nur die Jugendlichen können ihren möglicherweise zukünftigen Ausbildungsbetrieb beschnuppern, auch die Mitarbeiter Ihres Unternehmens können geeignete Bewerber auswählen.

Übrigens: Eine kleine Entlohnung für ein Praktikum steigert die Motivation und hebt das Ansehen des Unternehmens. Die Entlohnung muss dabei nicht immer finanziell sein. Begeisterte Sportler freuen sich über Tischtennisschläger oder Eintrittskarten für das nächste Fußballspiel, andere eher über Theaterkarten. Auch Ferientätigkeiten mit Entlohnung schaffen Kontakte zu engagierten Jugendlichen.

7. Mitarbeiter, Kunden und Bekannte ansprechen

Informieren Sie ihre Mitarbeiter/innen, Kunden und Kundinnen, aber auch Bekannte, dass der Betrieb Ausbildungsplätze anbietet. Nutzen Sie dafür auch die Geschäftspost bzw. Email Anhänge. Vielleicht gibt es in den Familien oder im Bekanntenkreis Schulabgänger/innen mit Interesse. Ist das Betriebsklima in Ordnung, werden die Mitarbeiter/innen sicher gerne Werbung für ihr Unternehmen machen.

8. Bewerbung zügig bearbeiten

Melden sich Jugendliche selbst, dann schnell reagieren! Sonst unterschreibt sie oder er beim Mitbewerber den Ausbildungsvertrag. Rufen Sie den Bewerber/die Bewerberin zurück und zeigen Sie dadurch, dass er oder sie Ihnen wichtig ist. Vereinbaren Sie einen Gesprächstermin, wenn der erste Eindruck am Telefon oder auf Grund der schriftlichen Bewerbung positiv ist. Geben Sie dem Bewerber/der Bewerberin eine Rückmeldung, auch wenn Sie noch den Eingang weiterer Bewerbungen abwarten wollen.

9. Nicht zu lange zögern

Natürlich bewerben sich Schulabgänger/innen bei mehreren Unternehmen. Wer den Eindruck hat, der Bewerber/die Bewerberin sei nicht für den Betrieb geeignet, sollte dies schnell mitteilen, um nicht andere Kontakte zu blockieren. Gleichzeitig sollten Personalverantwortliche schnell zugreifen, wenn eine passende Bewerbung vorliegt. Wer nach dem Motto „Vielleicht kommt noch etwas Besseres“ handelt, hat am Ende das Nachsehen.

10. Neue Zielgruppen suchen

Wer seit zwanzig Jahren nur männliche Auszubildende eingestellt hatte, jetzt aber keinen findet, sollte einmal auf Mädchen und junge Frauen zugehen.

Auch die Verringerung der Ansprüche an den schulischen Abschluss der Bewerber/innen kann Ihnen gut motivierte Auszubildende beschern. Praktisch veranlagte Menschen können auch ohne hohe theoretische Kenntnisse hochwertige Arbeit verrichten. Informieren Sie sich über Möglichkeiten eine theoriereduzierte Ausbildung, evtl. in Kooperation mit einem Bildungsträger und finanziell unterstützt durch die Arbeitsagentur, durchzuführen. Die IHK Erfurt bietet Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, entsprechend § 66 BBiG, an ([Anlage 7](#)). Nutzen Sie die Unterstützte Beschäftigung (UB) oder die begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) für Ihr Unternehmen.

Ebenso können Jugendliche aus anderen europäischen Ländern eine Alternative zu den fehlenden einheimischen Bewerber/innen darstellen. Wichtig ist dabei eine bereits vorhandene Sprachkompetenz bei Ausbildungsbeginn. Sprechen Sie hierzu bitte den zuständigen IHK-Bildungsberater an.

Anlage 2

Checklisten zur Vorbereitung und Durchführung von Praktika

Vor Beginn des Praktikums:

- Haben Sie sich rechtzeitig um einen Praktikanten/eine Praktikantin aus der örtlichen Schule, dem Sportverein oder dem Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) der Arbeitsagentur bemüht? Ist Ihr Praktikumsangebot bei der Zielgruppe bekannt?
- Existiert eine standardisierte Praktikumsunterlage für die Mitarbeiter im Betrieb?
- Sind die Ziele des Praktikums klar formuliert und allen Betriebsangehörigen bekannt?
>>Praktikumsunterlage
- Existiert eine Mappe zur Aushändigung an den Praktikanten/die Praktikantin?
- Haben Sie ein Gespräch mit dem zukünftigen Praktikanten/der Praktikantin geführt und ihm/ihr die Praktikantenmappe übergeben?
- Sind ausreichend, geeignete Arbeiten für Schüler/innen in Praktika und Ferientätigkeiten in den entsprechenden Abteilungen vorbereitet?
- Ist ein gesonderter Arbeitsplatz und sind Arbeitsmaterialien für den Praktikanten/die Praktikantin vorhanden?
- Ist der Belegschaft die Bedeutung des Praktikanten/der Praktikantin bewusst?
- Ist ein Ansprechpartner/Pate für den Praktikanten/die Praktikantin benannt und eingewiesen?
- Hat Ihr Praktikant/Ihre Praktikantin gesundheitliche, körperliche oder geistige Einschränkungen?
- Sind Sie zu den Besonderheiten dieser Einschränkungen informiert?
- Ist die Belegschaft über die Einschränkungen informiert und sind die wichtigsten Fragen dazu beantwortet?
- Ist die versicherungsrechtliche Absicherung des Praktikanten/der Praktikantin klar?
[Merkblatt Versicherung, Anlage 9](#)
- Müssen besondere Vorkehrungen für den Fall von z.B. Feueralarm getroffen werden?
- Hat der Praktikant/die Praktikantin eine ständige Assistenz und ist diese in die Praktikumsaufgaben eingewiesen?
- Wurde die eventuell mögliche Förderung vor Beginn des Praktikums beantragt?
- Ist der Praktikumsvertrag erstellt bzw. hat der Praktikant/die Praktikantin den Vertrag erhalten/unterzeichnet?

Am ersten Tag des Praktikums:

- Begrüßt der/die Verantwortliche den Praktikanten/die Praktikantin persönlich zu Beginn der Tätigkeit?
- Ist die Belehrung zu Unfall- und Gesundheitsgefahren, sowie Verhalten in Notsituationen aktenkundig erfolgt?
- Wurde ein Praktikumsplan erstellt und mit dem Praktikanten/der Praktikantin besprochen?
- Wurde das Material zum Betrieb und zum Beruf an den Praktikanten/die Praktikantin ausgehändigt (Praktikantenmappe)?
- Hat der Praktikant/die Praktikantin Arbeitskleidung und Schutzausrüstung bekommen?
- Wurden die betrieblichen Regeln erklärt? (Abmeldung bei Krankheit, Handynutzung usw.)
- Haben Sie dem Praktikanten/der Praktikantin Ihre Erwartungshaltung erklärt?
- Haben Sie den Praktikanten/die Praktikantin nach seiner/ihrer Erwartungshaltung gefragt?
- Wurde der Praktikant/die Praktikantin der Belegschaft vorgestellt?
- Ist die Belegschaft über relevante Einschränkungen des Praktikanten/der Praktikantin und mögliche Hilfestellungen informiert? (z.B. erste Hilfe bei Anfallsleiden)
- Sind die in Notfällen benötigten Kontaktdaten allgemein bekannt oder zugänglich?
- Haben Sie dem Praktikanten/der Praktikantin seine/ihre festen Ansprechpartner/innen (Paten) benannt und vorgestellt?
- Hatte der Praktikant/die Praktikantin Gelegenheit seine/ihre Fragen zu stellen?
- Wurde ein Unternehmens-/Baustellenrundgang durchgeführt?

Während des Praktikums:

- Loben Sie den Praktikanten/die Praktikantin regelmäßig? (Motivation)
- Hat er/sie Gelegenheit Verantwortung für kleine Aufgaben zu übernehmen?
- Wird Kritik sachlich geäußert und werden Konflikte konstruktiv geklärt? (beiderseits)
- Haben Sie den Praktikanten/die Praktikantin schon nach seinen/ihren Eindrücken gefragt?
- Kennt Ihr Praktikant/Ihre Praktikantin Sinn und Bedeutung der von ihm/ihr erfüllten Aufgaben?
- Hat der Praktikant/die Praktikantin Gelegenheit seine/ihre Fragen zu stellen?
- Sprechen Sie mit dem Praktikanten/der Praktikantin über seine/ihre schulischen Leistungen?
- Haben Sie Lehrkräfte der Schule oder Betreuer kennen gelernt? (bei Schülerpraktikum)
- Wurde dem Praktikanten/der Praktikantin eine Zwischeneinschätzung seiner/ihrer bisherigen Arbeit gegeben? (täglich empfohlen)
- Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über die Leistungen des Praktikanten/der Praktikantin?
- Werden Fehlleistungen und Regelverstöße sofort sachlich ausgewertet?
- Ist der Aufgabenpool für den Praktikanten angemessen?

Am Ende des Praktikums:

- Wurde der Beurteilungsbogen rechtzeitig vor dem Abschlussgespräch ausgefüllt?
- Haben Sie einen Termin für ein persönliches Abschlussgespräch vereinbart?
- Wird in diesem Gespräch das Positive der geleisteten Arbeit gelobt, werden Potentiale hervorgehoben?
- Haben Sie dem Praktikanten/der Praktikantin weitere Praktika, Ferientätigkeiten oder eine Berufsausbildung angeboten?
- Haben Sie beim Praktikanten/bei der Praktikantin Lernschwierigkeiten festgestellt? „Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)“ sind ab dem ersten Tag des Langzeitpraktikums (EQ) und der betrieblichen Berufsausbildung förderfähig. Die „unterstützte Beschäftigung“ (UB) ermöglicht auch Schülern mit Lerneinschränkungen die Einarbeitung in Tätigkeiten in Ihrem Unternehmen. (www.arbeitsagentur.de)
- Kann sich der Praktikant/die Praktikantin eine Ausbildung oder eine Tätigkeit im Beruf vorstellen?
- Haben Sie mit dem Praktikanten/der Praktikantin die beruflichen Karrieremöglichkeiten besprochen?

Nutzen Sie jede Gelegenheit und zeigen Sie dem Praktikanten/der Praktikantin die schönsten Seiten des Ausbildungsberufes!

Anlage 3

Anforderungskatalog an Auszubildende (Muster)

Die Haustechnik Paul Muster GmbH bildet folgende Berufe aus:

- **Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik**
- **Elektroniker/in für Gebäude- und Infrastruktursysteme**
- **Kaufmann/-frau für Büromanagement**

Firmenlogo /
Bild des
Unternehmens

Wir suchen jährlich Auszubildende:

mit dem Wohnort in Nähe des Unternehmens sowie Interesse am jeweiligen Beruf. Die zukünftigen Auszubildenden sollten über ein anwendungsbereites Grundwissen verfügen. Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft sowie Ausdauer sollten vorhanden sein. Weiterhin setzen wir Teamfähigkeit und Kundenfreundlichkeit voraus.

Für einen reibungslosen Verlauf der Ausbildung erwarten wir darüber hinaus in den einzelnen Berufen folgende speziellen Kompetenzen:

Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik:

Beherrschung einfacher Rechentechniken
Grundlagen Physikalischer Prinzipien der Wärmelehre
Höhentauglichkeit
Ausdauer bei der Aufgabenerfüllung

Elektroniker/in für Gebäude- und Infrastruktursysteme:

Beherrschung einfacher Rechentechniken
Grundlagen Physikalischer Prinzipien der Elektrizitätslehre
Höhentauglichkeit
Ausdauer bei der Aufgabenerfüllung
Körperliche Fitness

Kaufmann/-frau für Büromanagement

Grundlegende Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift
Grundkenntnisse in Englisch oder einer anderen Fremdsprache
Grundlegende Kenntnisse der MS-Office Anwendungen
Kommunikationsfähigkeit
Dienstleistungsbereitschaft

Sollte die eine oder andere Anforderung nicht zu Ihren Stärken zählen, fragen Sie uns nach betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten.

Klaus Mustermann
Geschäftsführer

Peter Klausner
Ausbilder

Anlage 4**Mappe für Praktikanten**

Firmenlogo 100 Jahre Hotel Schmittmann

Das Hotel Schmittmann ist ein traditionelles, in der vierten Generation, familiär geführtes Unternehmen. Der Betrieb wurde von Karl Schmittmann im Jahr 1910 als kleines Landhotel in Musterstadt gegründet. Im Zuge der Renovierung des Hotels im Jahr 1992 wurden ein Restaurant sowie ein Hofladen mit Bioprodukten angegliedert.

Nach mehreren Erweiterungen, Modernisierungen und Neueröffnungen zusätzlicher Geschäftsstellen mit Hotels, Restaurants und Hofläden erfolgt der Verkauf eigens hergestellter Produkte zurzeit an 10 Standorten.

Luftbild der Anlage im Gewerbegebiet

Landhotel in Musterstadt

Stellvertretend für alle Verkaufsstellen stellen wir Ihnen hier zwei vor.

Bild der Straßensituation

Verkaufsstelle „Klausstraße“

Bild der Straßensituation

Verkaufsstelle
„Johannesstraße“

Zurzeit arbeiten 30 Hotelfachleute, 15 Köche, 40 Restaurantfachleute und 7 Auszubildende in zwei Schichten an der Erfüllung der Kundenwünsche. Ein Berufskraftfahrer sowie eine Fachkraft für Lagerlogistik sorgen dafür, dass unsere Produkte pünktlich in den Verkaufsstellen sind. Täglich beraten 10 Kaufleute im Einzelhandel und eine Auszubildende unsere Kunden in den Verkaufsstellen zu den Produkten aus eigener Herstellung.

Bild der Produkte, optisch ansprechend arrangiert

Herbstsortiment

Die Berufe der Hotelkette Schmittmann:

Höchste Qualität unserer Produkte sowie die fachgerechte und freundliche Bedienung unserer Kunden und Kundinnen ist unser Anspruch. Deshalb legen wir großen Wert auf die fachliche Qualifizierung unserer Mitarbeiter/innen. Alle Angehörigen der Hotels, Restaurants und der Verkaufsstellen sind ausgebildete Fachkräfte und qualifizieren sich ständig weiter.

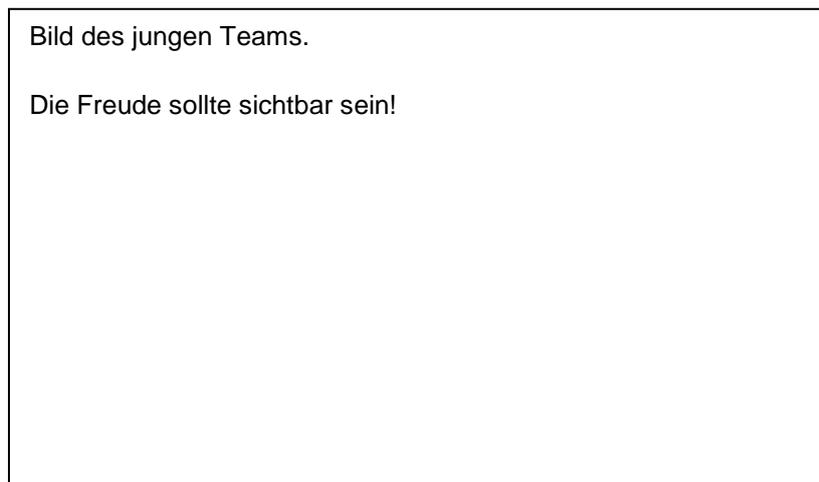
Seit vielen Jahren bilden wir die Berufe **Hotelfachmann/-frau**, **Restaurantfachmann/-frau** sowie **Koch/Köchin** mit einer Ausbildungsdauer von 3 Jahren im eigenen Unternehmen aus. In der Verwaltung wird der Beruf **Kaufmann/-frau für Büromanagement** ausgebildet. Nach Abschluss der Ausbildung besteht die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung.

Bild

Arbeitssituation
Hotel/Restaurant



Arbeitssituation Kundenbereich



Wir sind ein junges Team und freuen uns auf Sie im Praktikum oder in der Ferientätigkeit.

Ihre Fragen können Sie selbstverständlich an alle Kolleginnen und Kollegen richten. Bei organisatorischen Problemen wenden Sie sich bitte an:



Hotelinhaber
Klaus Schmittmann



Küchenchefin
Irene Lange



Verkaufsleiterin
Petra Kleine

Wir freuen uns auf Ihr Praktikum/Ihre Ferientätigkeit. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

Telefon: 036../.....

Web: www.hotel-schmittmann.de

Anlage 5

Unterlagen für die Durchführung betrieblicher Erprobungen (Praktika/Ferientätigkeiten)

Beispiel für eine Mitarbeiterinformation zum Thema Gewinnung von Auszubildenden

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

unser Unternehmen hat im Laufe seines Bestehens bisher 12 Lehrlinge ausgebildet. Fast jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin der Belegschaft hatte in der Vergangenheit Kontakt zu den Auszubildenden. Einige von Ihnen haben selbst die Ausbildung in unserem Unternehmen durchlaufen und sie erfüllen heute die hohen Anforderungen die unsere Kundinnen und Kunden an uns stellen.

Derzeitig gibt es in ganz Thüringen zu wenig Schulabgänger um alle angebotenen betrieblichen Lehrstellen zu besetzen. Bereits im zweiten Jahr hintereinander konnte für unser Unternehmen kein neuer Ausbildungsvertrag geschlossen werden. **Die Geschäftsführung** hat sich jedoch eindeutig für die Fortsetzung der Ausbildungsbemühungen ausgesprochen und **bittet alle Betriebsangehörigen um Unterstützung, denn die Auszubildenden sind die Zukunft des Unternehmens.**

Die Geschäftsleitung prüft derzeit, welche Möglichkeiten zur Ausbildung oder Einstellung von Mitarbeitern aus dem europäischen Ausland bestehen.

Um auch in Zukunft unsere betrieblichen Ausbildungsstellen besetzen zu können, muss einiges organisatorisch im Unternehmen verändert werden.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Ab dem Schuljahr 2014/2015 werden Patenschaftsverträge mit den örtlichen Regelschulen sowie dem Pestalozzi-Förderschulzentrum geschlossen.
- Der Betrieb verpflichtet sich jährlich zwei Praktikumsplätze für Schüler/innen der 8. und zwei Praktikumsplätze für Schüler/innen der 9. Klassen bereitzustellen.
- Diese Praktikanten und Praktikantinnen sollen zu Auszubildenden entwickelt werden und werden daher, bei Eignung, auch in der Zeit nach dem Praktikum durch die Geschäftsleitung betreut.
- Das Praktikum im Betrieb wird neu organisiert.
- Ab sofort besteht für Schüler/innen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben die Möglichkeit, in ihren Ferien, in der Frühschicht in unserem Unternehmen zu arbeiten. Die Entlohnung erfolgt auf Basis des Tarifvertrages.
- Die Schüler/innen die eine Ferientätigkeit im Unternehmen ausüben, werden wie Praktikanten betreut, arbeiten jedoch entsprechend ihrer Möglichkeiten an einer Montagestation.
- Ausgewählte Mitarbeiter/innen unseres Unternehmens werden qualifiziert um, auf Anfrage der Schulen, den Schüler/innen ab der Klassenstufe 8 berufsbezogene

Unterrichtsthemen zu vermitteln. Diese Unterrichtsstunden werden in der Schule oder im Unternehmen stattfinden.

- Betriebliche Werbung in den Medien, wird, ab sofort auf die Zielgruppe Schüler erweitert.
- Mitarbeiter/innen, die einen Auszubildenden gewinnen, erhalten eine materielle Anerkennung.

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bitte begegnen Sie den Praktikantinnen und Praktikanten, wie in unserem Haus gewohnt, höflich und verständnisvoll. Unterstützen Sie sie bitte dort, wo es erforderlich und möglich ist. Gern nehmen wir Ihre Vorschläge zur Gewinnung von Auszubildenden der nächsten Jahre entgegen.

Bitte helfen Sie mit das Praktikum für die Schüler/innen zu einem positiven Erlebnis zu machen.

Geschäftsleitung

Leitfaden für die Durchführung betrieblicher Erprobungen (Praktika/Ferientätigkeiten)

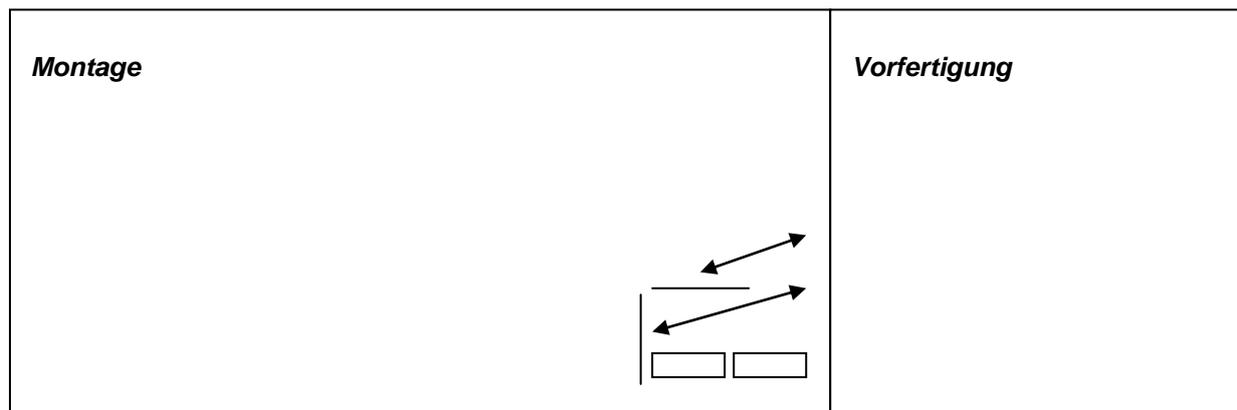
Mit Hilfe dieser Materialsammlung sollen die wichtigsten Abschnitte der Praktika/der Ferientätigkeiten wiederholbar aufgelistet werden. Das Material versteht sich dabei als sich ständig verändernde Planungs- und Durchführungsunterlagen, wobei die Mitarbeit aller Beschäftigten ausdrücklich gewünscht ist.

Veränderungen an den Unterlagen werden ausschließlich im Sekretariat vorgenommen.

1. Organisation der Praktika

- Im Bereich „Montage“ wird ein flexibler Praktikantenbereich eingerichtet. Dazu werden zwei Werkbänke mit dazugehörigem Werkzeug sowie zwei mobile Trennwände angeschafft.
- Die Abtrennung zur Montage soll, bei Anwesenheit der Praktikanten, ein ungestörtes Arbeiten in diesem Bereich ermöglichen.
- Ohne Praktikanten befinden sich die Trennwände an der Wand des Montagebereichs.

Praktikantenbereich innerhalb der Montageabteilung



- Die Trennwände werden gleichzeitig als Informationsfläche für die Kollegen und Kolleginnen der „Montage“ sowie für die Praktikanten und Praktikantinnen genutzt.
- An der Informationsfläche werden die Praktikanten jeweils namentlich begrüßt. Die Aktualisierung des Bereichs erfolgt spätestens am Freitag der Vorwoche.
- Alle Mitarbeiter/innen der Montage in der Frühschicht werden in der Schichteinweisung der Vorwoche informiert und auf die Praktikanten vorbereitet
- Verantwortlich für die Praktikanten und Praktikantinnen ist: Ausbildungsleiter Peter Schmidt. Er legt für jeden Praktikanten einen Paten aus der jeweiligen Schicht fest.
- Herr Schmidt absolviert eine Weiterbildung, um sich zusätzliche Kenntnisse für die Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf anzueignen.
- Für die Ausbildung oder Einarbeitung von Personen mit Lernschwierigkeiten wird es eine Kooperation mit einem Bildungsträger geben.

2. Praktikumsablauf

- Zwei Schüler/innen der 8. Klassen absolvieren im Herbst eine Woche Schulpraktikum.
- Zwei Schüler/innen der 9. Klassen absolvieren im Frühjahr eine Woche Schulpraktikum.
- Die Schüler/innen arbeiten Montag bis Freitag, in der Zeit von 7.30 bis 14.00 Uhr, im Bereich Montage.
- Die Pausenzeiten, entsprechend der Praktikantenverträge, sind einzuhalten und mit den Pausenzeiten des Betriebes zu koordinieren.
- Am ersten Arbeitstag und beim Beginn neuer Arbeiten sind Arbeitsschutzbelehrungen mit den Praktikanten und Praktikantinnen durchzuführen und nachzuweisen. Die Belehrung erfolgt im Belehrungsbuch des Bereichs Montage.
- Der Praktikumsverantwortliche oder ein Pate stehen während der gesamten Anwesenheit des Praktikanten/der Praktikantin als Ansprechpartner zur Verfügung und führen täglich ein Gespräch zur Reflexion der geleisteten Arbeit.
- Am letzten Tag des Praktikums wird durch den Praktikumsverantwortlichen ein Abschlussgespräch mit dem Schüler/der Schülerin zur geleisteten Arbeit und eventuellen weiteren Einsatzmöglichkeiten geführt. Der Praktikant/die Praktikantin erhält eine Beurteilung.

Jahresplan der Praktika und Ferienjobs

Wochenplan für Schüler/innen der 8. Klasse

Wochenplan für Schüler/innen der 9. Klasse

3. Praktikantenarbeiten

- Soweit möglich führen die Praktikanten und Praktikantinnen produktionsrelevante Arbeiten durch.
- Für die Phasen ohne produktionsrelevante Arbeiten wurden folgende altersgerechte Tätigkeiten festgelegt:
 - Messen von Längen und Winkeln,
 - Lesen von Technischen Zeichnungen,
 - Sägen von Leisten und Brettern mit der Handsäge,
 - Bohren von Löchern mit der Handbohrmaschine,
 - Schleifen von Flächen und Kanten per Hand und Maschine,
 - Montage der Einzelteile zu den Schülerprodukten: „Fußbank“, „Blumenbank“, „Stuhl“ oder „Dekorationselement“,
 - Schrauben und Kleben per Hand und Maschine,
 - Holzschutzarbeiten mit Hand oder Spritzpistole.
- **Wichtig:** Ziel ist die Fertigstellung der Produkte innerhalb der vorgegebenen Praktikumszeit.

- Die vom Praktikanten/der Praktikantin selbst hergestellten Schülerprodukte gehen am Ende des Praktikums in seinen/ihren Besitz über.
- Schüler/innen in Ferientätigkeit werden nach Möglichkeit ausschließlich in der Produktion eingesetzt.

Produktbeschreibungen, Materiallisten und Technische Zeichnungen für die Schülerprodukte:

- Fußbank
- Blumenbank
- Stuhl
- Dekorationselement.

Anlage 6

Begrüßungspaket

Im August beginnt für viele Jugendliche ein neuer Lebensabschnitt. Nach der Schulzeit und den Prüfungen, startet nun die Berufsausbildung. Viele zukünftige Auszubildende wissen nur wenig von Ihrem Ausbildungsbetrieb und haben entsprechende Unsicherheiten. Als Unternehmen können Sie die Ängste der Jugendlichen mindern, indem Sie ihnen nach dem Abschluss des Ausbildungsvertrages ein Begrüßungspaket überreichen. Der Inhalt soll Informationen zum Unternehmen, seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie der Ausbildung vermitteln. Sie zeigen damit dem zukünftigen Auszubildenden, dass er/sie Ihnen wichtig ist. Und letztendlich soll das Paket dafür sorgen, dass der Auszubildende seine Lehre wirklich auch bei Ihnen beginnt.

Was sollte dieses Begrüßungspaket enthalten?

Den Inhalt können Sie nach Ihren Bedingungen und Vorstellungen festlegen. Wir empfehlen folgendes:

1. Ein Begrüßungsschreiben
 - Formulieren Sie kurz, herzlich und nicht allzu förmlich.
 - Gehen Sie auf die persönlichen Umstände Ihres zukünftigen Auszubildenden ein.
 - Beschreiben Sie was er noch in seinem Paket findet.
2. Eine Mappe, die dem künftigen Auszubildenden Ihr Unternehmen näher bringt und seine künftigen Kolleginnen und Kollegen vorstellt
 - Nutzen Sie die [Mappe für Praktikanten, \(Anlage 4\)](#) und ergänzen Sie diese mit den Regelungen zur Ausbildung.
3. Vorlagen, die für die Ausbildung nötig sind
 - Ein Muster des Ausbildungsnachweises mit Erklärungen, wie oft und warum dieser Nachweis geführt werden muss.
 - Beurteilen Sie regelmäßig Ihre Mitarbeiter in Personalgesprächen, legen Sie einen Beurteilungsbogen für Auszubildende bei und erklären Sie diesen.
4. Alles rund um die Ausbildungszeit
 - Arbeits-, Schul- und Lehrgangszeiten
 - Standort der Berufsschule und weiterer Ausbildungsorte
 - Welche Arbeitsgrundlagen stellen Sie zur Verfügung (Laptop, Pad, Arbeitskleidung)?
 - Welche Ausstattung muss der Auszubildende selbst mitbringen?

5. Einen Ablaufplan für den ersten Ausbildungstag
 - Wann und wo soll sich der Auszubildende einfinden, damit er/sie abgeholt werden kann?
 - Was muss er/sie alles mitbringen? (z.B. Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse, die Steueridentifikationsnummer, die Kontonummer)

6. Ein kleines Extra macht Freude
 - Eine Taschenlampe, ein Kuli oder einfach etwas Süßes sind vielleicht der entscheidende Wettbewerbsvorteil Ihres Unternehmens, denn viele Arbeitgeber suchen zurzeit den guten, motivierten Auszubildenden.

Quelle: vgl. BWR Media, Berufsausbildung konkret, Ausgabe 6/2011

Anlage 7:**Ausbildungsvarianten für Menschen mit Behinderung**

Für die Ausbildung von Menschen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderungen wurden von den Berufsbildungsausschüssen der Thüringer Industrie- und Handelskammern spezielle Ausbildungsregelungen erlassen.

Berufe nach §66 BBiG, die von der IHK Erfurt erlassen wurden.

Berufsbezeichnung	Ausbildungsdauer
Bürokraft	3 Jahre
Fachpraktiker/in für Holzbearbeitung	3 Jahre
Metallbearbeiter/in	3 Jahre
Recyclingwerker/in	3 Jahre
Fachpraktiker/in Küche	3 Jahre
Fachpraktiker/in im Verkauf	2 Jahre
Fachpraktiker/in für Lagerlogistik	3 Jahre
Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik	3,5 Jahre

Berufe nach §66 BBiG, die von der IHK Ostthüringen zu Gera erlassen wurden.

Berufsbezeichnung	Ausbildungsdauer
Hochbaufachwerker/-in	3 Jahre
Fachpraktiker/in Küche	3 Jahre
Fachpraktiker/in für Bürokommunikation	3 Jahre
Elektrogerätefachkraft	3 Jahre
Elektrogerätezusammenbauer/-in	2 Jahre
Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung	3 Jahre
Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik	3 Jahre
Fachpraktiker/in Lagerlogistik	2 Jahre
Metallbearbeiter/-in	3 Jahre
Metallfeinbearbeiter/-in	3 Jahre
Fachpraktiker/in im Verkauf	2 Jahre

Berufe nach §66 BBiG, die von der IHK Südthüringen in Suhl erlassen wurden.

Berufsbezeichnung	Ausbildungsdauer
Lagerfachhelfer/in	2 Jahre
Recyclingwerker/in	2 Jahre
Bürokräft	3 Jahre
Metallwerker/in (Fachpraktiker/in Metalltechnik)	3 Jahre
Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung	3 Jahre
Fachpraktiker/in Verkauf	2 Jahre
Elektrogerätezusammenbauer/in (Fachpraktiker/in Elektrotechnik)	3 Jahre
Fachpraktiker/in Küche	3 Jahre
Helfer/in im Gastgewerbe	2 Jahre

Berufsbezeichnungen und Ausbildungszeiten können im Laufe der Zeit geändert werden. Bitte nehmen Sie bei Interesse an einer Berufsausbildung Kontakt zur IHK Ihrer Region auf.

[Anlage 8](#)

Einstiegsqualifizierung (EQ)

<http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/einstiegsqualifizierungen>

[Anlage 9](#)

Unterstützung bei der Ausbildung von Menschen mit besonderem Förderbedarf

<http://www.erfurt.ihk.de/bildung/Ausbildungsberatung/Service/Bildungsberatung/390034>

Anlage 10

Merkblatt Versicherung für Praktikanten/Ferienjobber

Abhängig von den unterschiedlichen Bedingungen unter denen Sie einem Jugendlichen die Vorzüge Ihres Unternehmens und des gewählten Ausbildungsberufes zeigen wollen, bestehen verschiedene Versicherungsmodelle.

Schulpraktikum

Schüler/innen, die innerhalb der Schulzeit ein schulisches Praktikum absolvieren, sind kraft Gesetzes über die Kommunen unfallversichert. Eine Sozialversicherungspflicht besteht nicht.

Unfallversicherungsschutz nach Sozialgesetzbuch (SGB) VII § 2 Abs. 1 Nr. 8b

Das Unternehmen schließt mit der Schule einen Praktikumsvertrag, der alle Fragen des Einsatzes des Schülers regelt.

Praktikum in der schulfreien Zeit

Betriebspraktika auf freiwilliger Basis, ohne Anweisung und Aufsicht der Schule (z.B. in den Ferien), sehen das Praktikumsunternehmen in der Verantwortung der Unfallversicherung. Kraft Gesetzes ist der Schüler/die Schülerin bei der Berufsgenossenschaft versichert. Eine Sozialversicherungspflicht besteht nicht.

Unfallversicherungsschutz nach Sozialgesetzbuch (SGB) VII § 2 Abs. 1 Nr. 1, ggf. § 2 Abs. 2

Der Betrieb schließt mit dem Praktikanten, bei Minderjährigen mit den Eltern, einen Praktikumsvertrag.

http://www.ihk-praktikumportal.de/linkableblob/da_praktikumportal/Downloads/2410050/.4./data/Mustervertrag_fuer_Schuelerpraktika-data.pdf

Ferientätigkeit/Ferienjob

Die Ferientätigkeit wird entsprechend der geltenden rechtlichen Regelungen als Minijob, Midijob, oder befristete Beschäftigung durchgeführt. Daraus regelt sich die Unfallversicherung über die Berufsgenossenschaft. Die Sozialversicherungs- und Steuerpflicht entnehmen Sie bitte der Tabelle.

Der Ferienjobber muss mindestens 15 Jahre alt sein. Vollzeitschulpflichtige dürfen im Kalenderjahr nur vier Wochen innerhalb der Ferien arbeiten.

Übersicht über die Regelungen zu Ferientätigkeiten		
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Minijobs: Verdienst: bis 450,- € - auch als Nebenverdienst	3,9 % Rentenversicherung, auf Antrag beim Arbeitgeber, Möglichkeit der Befreiung	30,99 % des Arbeitsentgeltes an die Minijob- Zentrale zzgl. Kosten für Unfallversicherung
Midijobs: Verdienst: 450,01 € – 850,- €	Progressive Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen (von rd. 11% bis rd. 21%)	rd. 20% Abgaben an die Einzugsstellen der Krankenkassen, Kosten für Unfallversicherung
Befristete Beschäftigung: Max. 2 Monate oder 50 Tage pro Kalenderjahr, auch als Nebenerwerb	keine Sozialversicherungsbeiträge, (Ausnahme zwischen Ende der Schulzeit und Arbeitsaufnahme/Lehre), Lohnsteuer nach Steuerklasse mit Rückerstattungsoption durch Einkommenssteuererklärung	keine Sozialversicherungsbeiträge, aber Unfallversicherung

Unfallversicherungsschutz nach Sozialgesetzbuch (SGB) VII § 2 Abs. 1 Nr. 1

Regelungen zum Mindestlohn

Ab 1. Januar 2015 gibt es für fast alle Arbeitnehmer einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € pro Arbeitsstunde. Das haben der Bundestag und Bundesrat mit dem "Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie" beschlossen. Bei der Gruppe der Praktikanten gibt es dabei Ausnahmen.

Vom Anspruch auf Mindestlohn sind ausgenommen:

- Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium,
- Freiwillige Praktika begleitend zu Studium oder Ausbildung bis zu 3 Monate (Achtung Ausnahmen),
- Freiwillige Praktika bis zu drei Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen,
- Einstiegsqualifizierungen nach § 54 a des Dritten Sozialgesetzbuches,
- Jeder unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss.

Anspruch auf Mindestlohn haben:

- Praktikanten außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Studienabschluss,
- Freiwillige Praktika begleitend zu Studium oder Ausbildung ab dem vierten Monat,
- Freiwillige Praktika begleitend zu Studium oder Ausbildung, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat,
- Freiwillige Praktika zur Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl ab dem vierten Monat.

Die Übersicht wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

Weiterführende Informationen:

http://www.erfurt.ihk.de/blob/efihk24/standortpolitik/downloads/388202/18c1a30e737e282d872da69c61665162/IHK-Merkblatt_zum_Mindestlohn-data.pdf

Quellen: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV – RS 0559/2010 vom 22.11.2010, Bildungsmaßnahmen und damit zusammenhängende Fragen des Versicherungsschutzes und der Zuständigkeit, Sachgebiet(e): UV Recht

Anlage 11

Zusatzwissen für Ausbilder

Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA)

http://www.erfurt.ihk.de/blob/efihk24/bildung/downloads/389930/35ffbafc3f552d6ec6811f192de145dc/Curriculum_ReZa-Weiterbildung-data.pdf

Stark für Ausbildung

www.stark-fuer-ausbildung.de

Wissen im Internet

www.rehadat.de

www.inklusion-gelingt.de

www.wirtschaft-inklusive.de

Literatur

Chance Inklusion – Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen, DIHK 2014

Schülerpraktikum, Ein Leitfaden für Betriebe, DIHK 2014

Notizen:

Impressum:**Herausgeber:**

Industrie- und Handelskammer (IHK) Erfurt

Arnstädter Str. 34

99096 Erfurt

www.erfurt.ihk.de