

## Presseinformation

Abensberg / Regensburg, den 28. September 2021

18. Abensberger Fachtagung im Berufsbildungswerk St. Franziskus:

### **Menschen mit Autismus – ein Mehrwert für Unternehmen**

**Die 18. Abensberger Fachtagung „Menschen mit Autismus – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Mehrwert für Ihr Unternehmen!“ lieferte Erkenntnisse aus dem Projekt AUT-1A. Sie zeigte Perspektiven auf und will Unternehmen ermutigen, sich mit ein wenig Mut darauf einzulassen, jungen Menschen mit Autismus als hoch qualifizierten Fachkräften eine Chance in ihrem Unternehmen zu geben.**

Wie schon im vergangenen Jahr setzte das B.B.W. auf ein hybrides Format. Der Gesamtleiter des Berufsbildungswerkes St. Franziskus in Trägerschaft der Katholischen Jugendfürsorge Regensburg (KJF), Walter Krug, freute sich über die Gäste aus ganz Deutschland. KJF-Direktor Michael Eibl begrüßte die Referentinnen und Referenten aus Politik, Hochschule und der Praxis sowie die vielen Netzwerkpartner, Fachkräfte und Unternehmer. „Das Berufsbildungswerk gilt bundesweit als anerkannte, spezialisierte Einrichtung zur Ausbildung junger Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung. Wir sind sehr froh, dass wir den jungen Menschen mit einer guten Ausbildung den Weg ins Berufsleben ermöglichen. Gemeinsam mit Partnern der freien Wirtschaft kann es gelingen, dass sie selbstbestimmt und selbstständig im Leben stehen“, so Eibl. Aktuell sind 166 junge Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung im B.B.W. in Abensberg in Ausbildung oder in einer Berufsvorbereitenden Maßnahme. Das macht ungefähr ein Drittel der rd. 450 Maßnahmeteilnehmenden aus.

### **Gütesiegel „Autismugerechtes Berufsbildungswerk“**

Unter dem Gütesiegel „Autismugerechtes Berufsbildungswerk“ – empfohlen durch autismus Deutschland e. V hat ein Fachausschuss der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke 65 Kriterien für wirksame Qualifizierungsprozesse in Berufsbildungswerken zusammengestellt. Inzwischen haben sich 13 Berufsbildungswerke – unter ihnen das B.B.W. Abensberg – einem aufwändigen Zertifizierungsprozess gestellt. Ausgezeichnet mit dem Gütesiegel sind sie nun ausgewiesene Experten in dieser Arbeit. Wie dieses fachliche Wissen an die Betriebe des ersten Arbeitsmarktes weitergegeben werden kann und wie sie davon profitieren können, zeigte der Fachtag zum Abschluss des Forschungsprojektes AUT-1A. Im Rahmen des Projektes wurden über 2.800 Fragebögen an Unternehmen versendet. Von 197 Rückmeldungen gaben 123 Unternehmen an, Erfahrungen mit autistischen Mitarbeitenden gesammelt zu haben; bisher eine der größten Arbeitgeberbefragungen zum Thema Autismus im nationalen und internationalen Raum.

Das Projekt wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben finanziert. Es endet nun nach einer Laufzeit von 27 Monaten. Zusammen mit den Berufsbildungswerken in Lingen und am Timmendorfer Strand haben Prof. Dr. Matthias Dalferth und

die Projektmitarbeiterinnen Dr. Katrin Reich und Tanja Ederer im BBW. St. Franziskus die Barrieren an der zweiten Schwelle zum allgemeinen Arbeitsmarkt aus Unternehmenssicht erforscht.

Aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg für sein Grußwort digital zugeschaltet. Darin betonte er die gute Arbeit der Berufsbildungswerke zur Förderung der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen. Sie sei ein wertvoller Baustein im leistungsfähigen System der beruflichen Rehabilitation. „Rund 66 % der Teilnehmenden in den BBW werden innerhalb von 12 Monaten nach erfolgreich abgeschlossener Maßnahme in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert. Im BBW Abensberg waren es zuletzt sogar 70 %“, so Schmachtenberg. Dennoch ist es für den Personenkreis der jungen Menschen mit Autismus nicht leicht auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Im Projekt AUT-1A zeigte sich: Obwohl Menschen aus dem Autismus-Spektrum in der Regel über gute Schul- und Ausbildungsabschlüsse verfügen, sind sie bisher an der Teilhabe am Arbeitsleben benachteiligt. Die Gründe dafür liegen vor allem in den für sie charakteristischen Einschränkungen wie etwa Schwierigkeiten in der Kommunikation und sozialen Interaktion, der anderen Wahrnehmungsverarbeitung, den ungewöhnlichen Denk- und Problemlösungen, untypischen Verhaltensweisen sowie dem Bedürfnis nach Beständigkeit. Dies führt in Unternehmen häufig zu Missverständnissen, die zur Folge haben, dass Arbeitsverhältnisse nicht verlängert werden. Auch werden, mangels ausreichenden Wissens über die Diagnose Autismus, Arbeitsumgebungen nur unzureichend autismusfreundlich gestaltet. Gesamtleiter Walter Krug lenkte in seinem Beitrag den Blick auf die Ressourcen und Potenziale junger Autisten: „Dabei überraschen uns diese jungen Menschen immer wieder durch ihre Leistungsbereitschaft, die Zuverlässigkeit und ihre Arbeitsergebnisse“, so Krug aus dem Alltag des B.B.W.

### **Verständnis für das Anderssein**

Die Erfahrungen in Unternehmen bezeichnen Dr. Katrin Reich und Tanja Ederer als ambivalent. So gäbe es durchaus Unternehmen, die sehr positive Erfahrung mit der Beschäftigung von Autisten gesammelt hätten und andere mit eher negativen Erfahrungen. Quantitative und qualitative Untersuchungen im Projekt AUT-1A zu den förderlichen und hinderlichen Faktoren einer nachhaltigen Beschäftigung von Beschäftigten aus dem Autismus-Spektrum ergaben: Die Unternehmen brauchen externe Begleitung, dauerhafte Ansprechpartner bei Problemen, eine autismusgerechte Arbeitsplatzgestaltung, eine Reduzierung der Umgebungsreize und ausreichend Informationen, gerade auch für Kolleginnen und Kollegen. Entscheidend sei auch die Toleranz der Führungskräfte „anderes Verhalten“ zu akzeptieren. Das wirkt sich positiv auf die nachhaltige Beschäftigung von autistischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. Haben Arbeitgeber Verständnis für das Anderssein junger Menschen mit Autismus und bewerten sie anderes Verhalten als Teil der Normalität, so wird deren Eingliederung mit großer Wahrscheinlichkeit gelingen.

### **Wie der Rehaprozess gelingt**

Die Erfahrungen in der Ausbildung zeigt, dass eine individuelle Anpassung der Ausbildung sowie eine intensive berufliche und soziale Begleitung die hohen Entwicklungspotenziale von Autisten fördert und zu erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Arbeitsintegrationen führt. Es geht darum, die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der jungen Menschen mit Autismus herauszuarbeiten und individuelle Förderpläne zu erstellen. Die Gestaltung eines autismusgerechten Umfeldes ist von großer Bedeutung. Partizipation und Empowerment sind wichtige Elemente im Rehaprozess.

Text: Christine Allgeyer

## Abstracts zu den Vorträgen des Fachtags

### **„Mut und Lohn von Veränderungen“**

**Veronika Sweet, Geschäftsführerin, Sweet & Partners, Dialog & Change Management**

Beim Lesen des Tagungsprogramms fragen Sie sich vielleicht: Wie kommt es, dass eine Geschäftsführerin und Change Managerin zum Auftakt der Abensberger Fachtagung „Menschen mit Autismus“ spricht? Als Expertin für Change und Veränderungsprozesse lautet meine Antwort: Eine Menge. Denn Menschen mit Autismus in eine Unternehmung zu integrieren, bedeutet Veränderung. Für Menschen und deren Organisationen. Wobei sich Handwerksbetriebe, kleine und mittelständische Unternehmen nicht maßgeblich unterscheiden von internationalen Firmen, Stiftungen oder Ämtern im kommunalen Sektor.

Denn deutlich wird bei Veränderungen immer: Menschen beschäftigen sich mit der Frage: „Was hat das mit mir zu tun?“ Oder, auf Neudeutsch: „What’s in it for me?“. Welche Antworten Menschen darauf finden, hat große Auswirkungen auf den Erfolg von Veränderungen. Macht die Veränderung Angst? Nervös? Neugierig? Es entstehen also Fragen und Hypothesen. Und damit eine Dynamik. Diese Dynamik ist ähnlich und betrachten wir gemeinsam näher im Vortrag.

Wie gelingt also gut, dass Menschen mit Autismus in Unternehmen ankommen können und für alle ein Mehrwert entsteht? Für den Menschen mit Autismus. Dessen Führungskraft. Und, ein oft unterschätzter oder zu spät bedachter Aspekt: Die Kollegen. Im Change Management werden also Gruppen unterschieden und individuell angesprochen.

Ein Erfolgsfaktor dabei sind die Tiefe und Breite von Veränderungen. Wie tief, also wie tiefgehend, ist die Veränderung für die Kollegen des Autisten? Und wie breit im Sinne von wie viele Kollegen sind betroffen? Hier kommen Formate ins Spiel. Einzelgespräche vorab, Besprechungen während der ersten Tage des neuen Kollegen, Workshops oder Nachfragen nach den ersten Wochen sind hier bewährte Formen. Sie gut zu gestalten, in der richtigen Tonalität und Sprachlichkeit für alle Beteiligten, ist hier ein Erfolgsfaktor für einen guten Return on Investment. Das bedeutet, sich Themen zu widmen, die maßgeblich sind im Change Management: Dynamiken. Befürchtungen. Neugier. Abschied von Gewohntem und Liebgewonnenen. Und daher immer wieder: Mut.

Meine Erfahrung nach über fünfzehn Jahre Change Management ist: Mut lohnt sich. Und Mut Expertin für Change. Welche Dynamiken wirken? Welche Haltungen und welches Verhalten spielen eine Rolle? Und immer wieder die Frage: Woran würden wir merken, dass es sich für uns gelohnt hat? Dabei ist die gute Nachricht: Mit Veränderungen haben Menschen und Organisationen immer schon Erfahrungen. Ganz neu ist es also nicht, wenn eine Organisation überlegt, sich dem Thema Autismus zu öffnen. Was wirkt? Ressourcen. Bewährtes. Wie das gelingt, beleuchten wir im Auftakt der Tagung gemeinsam.

---

### **"Autistische Wahrnehmung - Erfahrungen und Hilfen für den Berufsalltag"**

**Dr. med. Christine Preißmann | Ärztin für Allgemeinmedizin und Psychotherapie**

Menschen mit Autismus sind viel häufiger, als man denkt - etwa ein Prozent der Bevölkerung ist davon betroffen. In den letzten Jahren haben sich diagnostische und therapeutische Möglichkeiten deutlich verbessert, sodass die Betroffenen auch in Arbeit und Beruf deutlich präsenter werden.

Gleichzeitig aber besteht nach wie vor viel Unsicherheit von Seiten der Betriebe, aber auch der autistischen Menschen selbst. Autistische Menschen im Beruf - (wie) kann das gelingen? Zahlreiche Beispiele zeigen inzwischen, dass eine berufliche Teilhabe in sehr unterschiedlichen Bereichen

möglich sein kann, wenn man um die Auffälligkeiten weiß und entsprechend günstige Rahmenbedingungen schaffen kann, um den speziellen Auffälligkeiten zu begegnen. Dann entpuppt sich der autistische Mitarbeiter häufig als jemand, der, wie Untersuchungen zeigen, Teamstrukturen und Arbeitsqualität verbessern kann. Es lohnt sich also, sich auf einen Versuch einzulassen und auch Menschen mit Autismus berufliche Chancen zu ermöglichen.

Die Referentin, selbst Betroffene und Ärztin, arbeitet inzwischen in eigener psychotherapeutischer Praxis mit Schwerpunkt auf Autismus-Spektrum-Störungen im Erwachsenenalter. Sie hat zahlreiche Bücher für Fachleute und Betroffene sowie Interessierte geschrieben, hält Referate und publiziert in Fachzeitschriften. Zudem ist sie im Vorstand des Bundesverbands Autismus Deutschland e.V. tätig.

In ihrem Referat beschreibt sie typische Auffälligkeiten von Menschen mit Autismus, Besonderheiten im beruflichen Alltag und mögliche Hilfen. Rückfragen aus dem Publikum sind gern erwünscht.

---

**„Barrieren überwinden – Beschäftigungsperspektiven eröffnen - Das Projekt AUT-1A“  
Prof. em. Dr. phil. Matthias Dalferth | Wissenschaftlicher Begleiter, OTH Regensburg**

„Welche Arbeitsmöglichkeiten gibt es für junge Menschen mit Autismus außerhalb der WfbM, wenn sie einmal erwachsen werden?“ Diese Anfrage des Elternverbandes autismus Deutschland e.V. führte vor genau 30 Jahren dazu, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Erwachsenen aus dem autistischen Spektrum näher in den Blick zu nehmen.

Die Vorstellung einer deutschlandweiten Untersuchung zur Beschäftigungssituation anlässlich der Bundestagung 1991 ergab ein ernüchterndes Bild: Nur wenige konnten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen, oft nur für eine kurze Episode. Die Beschäftigungsfähigkeit - ‚Employability‘ - autistischer Menschen wurde in Frage gestellt. Es galt zu prüfen:

- Sind junge Menschen mit Autismus überhaupt ausbildungsfähig?
- Gibt es spezielle Berufe, in denen sie arbeiten können?
- Können sie sich erfolgreich um eine Stelle bewerben oder auch vermittelt werden?
- Ist ein selbständiges Leben mit hochfunktionalem Autismus möglich, und
- haben sie überhaupt Chancen, sich langfristig und nachhaltig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu behaupten?

In mehreren Forschungsprojekten im Verlauf der letzten 20 Jahre, initiiert durch das B.B.W. Abensberg, finanziert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und durchgeführt in Kooperation mit anderen BBW sowie berufsbildenden Einrichtungen und Diensten konnten einschlägige Erkenntnisse gewonnen und geeignete Maßnahmen zur berufliche Förderung entwickelt werden.

Die Adaption dieser Erkenntnisse hat mit dazu beigetragen, dass sich die Ausbildungs- und Arbeitssituation von jungen Menschen mit hochfunktionalem Autismus deutlich verbessern konnte. Dennoch: Eine Beschäftigungsrate von ca.35% ist noch nicht zufriedenstellend. In der Vergangenheit stand die Erforschung und Gestaltung von autismusfreundlichen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Vordergrund, gestützt auf die Erforderlichkeiten aus Sicht der Betroffenen und basierend auf den Erfahrungen der Experten in Ausbildung und Vermittlung.

Jetzt erschien es an der Zeit, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und die Anstellungsträger selbst zu befragen:

- Welche Erfahrungen haben denn Unternehmen bereits mit hochfunktionalem Autismus gesammelt?
- Was hat sich aus deren Sicht als beschäftigungsfördernd oder -hemmend erwiesen?
- Inwieweit stimmen bestehende Annahmen zu beschäftigungsfördernden Rahmenbedingungen und Strategien mit den Vorstellungen der Unternehmen überein?

Über 2.800 Unternehmen wurden angefragt, ob sie schon Erfahrungen mit Beschäftigten aus dem autistischen Formenkreis gesammelt haben. Vorrangiges Ziel des Modellprojekts bestand darin, Vorbehalte und Widerstände in Betrieben und Unternehmen zu erkunden, aber auch neue Erkenntnisse über wirksame Wege der Vermittlung und Begleitung zu gewinnen. Damit wird die Absicht verfolgt, weitere Anreize zur Anstellung zu schaffen und effektive Maßnahmen zur Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen weiter zu entwickeln.

Die bemerkenswerten Ergebnisse lassen hoffen, dass damit ein weiterer Meilenstein erreicht werden konnte, der zur verstärkten Wahrnehmung der Potentiale von Menschen mit hochfunktionalem Autismus durch Betriebe, zu einer nachhaltigen Steigerung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und last but not least zu höherer Lebenszufriedenheit des Personenkreises beiträgt.

### **Und jeden Tag überraschen sie uns aufs Neue! – 25 Jahre Ausbildung junger Menschen mit einer Autismus Spektrum-Störung**

**Walter Krug, Gesamtleiter des B.B.W. St. Franziskus Abensberg**

Bis Mitte der 90er Jahre galten Menschen mit einer Autismusstörung – wenn sie denn als solche erkannt wurden – als nicht ausbildbar. Angeregt durch die Entwicklungs- und Forschungsarbeit verschiedener Berufsbildungswerke unter der koordinierenden Leitung des Berufsbildungswerks Abensberg entwickelten diese Einrichtungen der Beruflichen Rehabilitation ein Instrumentarium zur beruflichen Förderung von jungen Menschen mit autistischen Syndromen. In der Folge beschäftigten sich, wiederum in enger Begleitung mit Prof. Dr. Matthias Dalferth, zwei weitere Forschungsprojekte mit notwendigen Strukturen und dem Einsatz des persönlichen Budgets für Menschen mit Autismus.

Inzwischen stellen junge Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung eine große Gruppe der Teilnehmenden in den Berufsvorbereitungs- und Ausbildungsmaßnahmen der Berufsbildungswerke. Notwendige Strukturen, wirksame Prozesse und ebenbürtige Ergebnisse aus der Integrationsarbeit sind mehrfach beschrieben und zeugen von der nachhaltigen erfolgreichen Umsetzung der Forschungsergebnisse. Dabei gibt es nicht „den Weg“ im Umgang mit autistischen Menschen. Durch die hohe Bandbreite der Symptomatik und das häufige Vorkommen komorbider Störungen ist es für einen wirksamen Rehabilitationsverlauf notwendig, hochindividualisierte Vorgehensweisen einzusetzen. Dabei überraschen jungen Menschen mit ASS immer wieder durch ihre Leistungsbereitschaft, die Zuverlässigkeit und ihre Arbeitsergebnisse. Differenzierte Kenntnisse der Entwicklungsstörung „Autismus“, die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeits- und Umgebungsgestaltung sowie angepasste kommunikative Anforderungen an die Betroffenen korrelieren mit der Ausbildungs- und Arbeitsleistung dieser jungen Menschen.

Unter dem Gütesiegel „Autismugerechtes Berufsbildungswerk – empfohlen durch autismus Deutschland e.V.“ hat ein Fachausschuss der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke 65 Kriterien für wirksame Qualifizierungsprozesse in Berufsbildungswerken zusammengestellt. Inzwischen haben sich 13 Berufsbildungswerke – unter ihnen das Berufsbildungswerk Abensberg – einem aufwendigen Zertifizierungsprozess gestellt und sind damit ausgewiesene Experten in dieser

Arbeit. Wie dieses fachliche Wissen auch an die Betriebe des ersten Arbeitsmarktes übertragen werden kann und wie die Unternehmen davon profitieren können, ist sowohl Gegenstand des Forschungsprojektes AUT-1A wie auch dieses Beitrages.

---

## **Das Projekt AUT-1A – Forschungsergebnisse**

**Dr. phil. Katrin Reich**

Durch bundesweite Initiativen und Projekte konnte in den letzten 20 Jahren eine Zunahme an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Qualifizierungsmaßnahmen bei jungen Menschen mit Autismus erreicht werden. Dennoch ist die Beschäftigungssituation von Menschen mit hochfunktionalem Autismus nicht zufriedenstellend. Während man in den letzten Jahrzehnten viel Wissen bezüglich der Förderung der Beschäftigungsvoraussetzungen von Autisten generiert hat, galt es jetzt einen Perspektivenwechsel vorzunehmen und die fördernden und hindernden Faktoren einer nachhaltigen Beschäftigung aus der Perspektive der Unternehmen zu eruieren.

Auf Initiative des B.B.W. St. Franziskus Abensberg in Kooperation mit dem Bugenhagen Berufsbildungswerk am Timmendorfer Strand und dem Christophorus-Werk in Lingen wurde das Projekt AUT-1A ins Leben gerufen. Ziel war es, die zweite Schwelle, von der Qualifizierung zur nachhaltigen Beschäftigung junger Menschen mit hochfunktionalem Autismus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Unternehmen zu untersuchen. Zu Beginn stand die Forschungsarbeit und Unternehmen wurden in einer quantitativen und qualitativen Befragung nach ihren Erfahrungen mit der Beschäftigung von autistischen Mitarbeitenden befragt. Über 2.800 Fragebögen wurden an Unternehmen versendet. Von 197 Rückmeldungen gaben 123 Unternehmen an, Erfahrungen mit der Beschäftigung von autistischen Mitarbeitenden gesammelt zu haben. Bisher eine der größten Arbeitgeberbefragungen zum Thema Autismus im nationalen und internationalen Raum. Des Weiteren konnten im Rahmen von qualitativen Interviews 21 Unternehmen befragt werden.

Als Ergebnis kann insgesamt festgehalten werden, dass die Unternehmen, die sich an der Untersuchung beteiligten, insgesamt positive Beschäftigungsverhältnisse vorhalten. Befragt nach dem Gewinn der Beschäftigung eines Mitarbeitenden mit Autismus wurden vor allem die positiven Auswirkungen auf das Team beschrieben. Die Schwierigkeit der Akzeptanz durch die Kolleginnen und Kollegen, die Arbeitsplatzgestaltung sowie die Notwendigkeit der Kontrolle bzw. Begleitung wurden als Herausforderung in den Vordergrund gestellt. Ein Großteil der Unternehmen gab zwar an Unterstützung zu erhalten, die Art und der Umfang der Unterstützung variierte jedoch stark. Den größten Umfang an Unterstützungsleistungen erhielten Unternehmen dann, wenn ein Integrationsfachdienst beteiligt war. Ein Zusammenhang zwischen der Unterstützung der Eingliederung und dem Erfolg des Beschäftigungsverhältnisses konnte herausgearbeitet werden. Des Weiteren wurden durch die Untersuchung die unterschiedlichen Strukturen der Unterstützung in großen und kleinen Unternehmen deutlich. Arbeitsplatzgestaltung spielte in einem großen Teil der Unternehmen zwar eine Rolle, es zeigte sich jedoch auch hier ein ambivalentes Antwortverhalten. Als erfolgsförderndes Element konnte die Diversitätseinstellung des Arbeitgebers herausgearbeitet werden. Basierend auf den Ergebnissen wurden im Rahmen des Projektes Schlussfolgerungen gezogen, Handlungsempfehlungen formuliert und Materialien für eine Verbesserung der Vermittlungsarbeit entwickelt. Die Handlungsempfehlungen umfassen eine Verbesserung der Unterstützungsstrukturen, unternehmensnahe Informationsquellen, vor allem für den Personenkreis der Kolleginnen und Kollegen, und eine Intensivierung der Aufklärung bezüglich der Möglichkeiten der autismusfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung. Unternehmensnahe

Informationen zum Thema Autismus werden zukünftig auf der Plattform [www.autismusundarbeit.de](http://www.autismusundarbeit.de) gebündelt, auf der auch die entstandenen Materialien abzurufen sind. Des Weiteren formierte sich, initiiert durch das Projekt AUT-1A, ein Unternehmensnetzwerk, welches Informationen von Unternehmen für Unternehmen zur Verfügung stellen und sich gegenseitig unterstützen will.

---

**„Arbeitsmarktüberblick, Dienstleistungsangebot, Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit“  
Sybille Sinzger | Teamleiterin Berufliche Rehabilitation und Teilhabe  
Uwe Frömmel | Teamleiter Arbeitgeberservice, Agentur für Arbeit Regensburg**

#### **Beitrag zum Arbeitsmarkt:**

Der Arbeitsmarkt erholt sich weiter. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Arbeitslosigkeit um 14,3 % gesunken. Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lassen aktuell eine beachtliche Aufwärtsentwicklung erkennen.

Am Arbeitsmarkt vollzieht sich ein Wandel der Arbeits- und Berufswelt, der mit einer steigenden Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften einhergeht.

Die Notwendigkeit der Qualifizierung von Beschäftigten – vor allem auch in kleineren und mittleren Unternehmen - nimmt an Bedeutung zu.

Auch Menschen mit Handicaps haben sehr gute Chancen sich beruflich zu entwickeln.

Die Agentur für Arbeit bietet Beschäftigten Berufsberatung im Erwerbsleben sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Qualifizierungschancengesetz.

#### **Beitrag zu den Förderleistungen:**

Menschen mit einem Handicap, die entsprechend ihrer Stärken, Fähigkeiten und Talente eingesetzt werden, sind wertvolle und hochmotivierte Fachkräfte.

Die Agentur für Arbeit fördert die Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Handicap mit finanziellen Leistungen:

- einem Eingliederungszuschuss
- einem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung
- einer Erstattung der Kosten für eine Probebeschäftigung von bis zu 3 Monaten
- einem Zuschuss für die behindertengerechte Ausstattung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes