

Arbeitsassistenz inklusive NEBA Betriebskontakter:innen Umsetzungsregelungen

Version 1.1.2025

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen - Sozialministeriumservice
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort:

Wien

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „Sozialministeriumservice“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Sozialministeriumservice und der:des Autor:in ausgeschlossen ist.

Inhaltsverzeichnis

1 Projektskizze	5
2 Grafiken	7
3 Ziel	9
3.1 Ziel der Arbeitsassistenz	9
3.2 Ziel der Betriebskontakter:innen	9
4 Zielgruppe	10
4.1 Zielgruppe der Arbeitsassistenz	10
4.2 Zielgruppe der Betriebskontakter:innen	11
5 Angebotsbeschreibung	12
5.1 Aufgaben der Arbeitsassistenz	12
5.1.1 Teilnehmer:innenbezogene Tätigkeiten	12
5.1.2 Unternehmensbezogene Tätigkeiten in Abstimmung und Kooperation mit dem NEBA Betriebsservice	12
5.1.3 Erlangung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen	13
5.1.4 Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen	14
5.1.5 Akquise – aktive Kooperation mit der Wirtschaft	14
5.1.6 Tätigkeiten der Jugendarbeitsassistenz	15
5.2 Aufgaben der Betriebskontakter:innen	17
5.2.1 Stärkung und Ergänzung des unternehmensbezogenen Auftrags der Arbeitsassistenz	18
5.2.2 Bereitstellung eines auf die Bedarfe der Betriebe fokussierten Beratungs- und Serviceangebots für Unternehmen	19
5.2.3 Aufbau und Pflege einer nachhaltigen Kooperationsbasis mit Betrieben	21
5.2.4 Sensibilisierung von Unternehmen zum Thema Arbeit und Behinderung	22
5.2.5 Fokussierung auf Passgenauigkeit der Stellen	22
5.2.6 Vernetzungs- bzw. Netzwerkarbeit	24
5.2.7 Nahtloses Übergabemanagement	25
6 Prozessablauf der Arbeitsassistenz	27
6.1 Erstkontakt und Aufnahmeverfahren	27
6.2 Abklärungsphase	28
6.3 Ausbildungs- und Arbeitsplatzerlangung	29
6.4 Ausbildungs- und Arbeitsplatzsicherung	30

6.5 Beendigung	31
7 Projektmonitoring	32
7.1 Projektmonitoring der Arbeitsassistenz	33
7.2 Projektmonitoring der Betriebskontakter:innen	33
8 Arbeitsmarktpolitisches Wirkungsmonitoring	35
9 Gender Mainstreaming und Diversity Management	36
10 Anforderungsprofil	37
10.1 Qualifikationen der Arbeitsassistent:innen	37
10.2 Qualifikationen der Betriebskontakter:innen	38
11 Schnittstellenmanagement	40
11.1 Schnittstellenmanagement der Arbeitsassistenz	40
11.2 Schnittstellenmanagement der Betriebskontakter:innen	44
12 Dokumentationssysteme	46
12.1 Dokumentationssystem der Arbeitsassistenz	46
12.2 Dokumentationssystem der Betriebskontakter:innen	46
13 Raumkonzept und Infrastruktur	48
14 Öffentlichkeits- und Informationsarbeit	49
15 Qualitätssicherung und –weiterentwicklung	50
15.1 Qualitätssicherung der Arbeitsassistenz	50
15.2 Qualitätssicherung der Betriebskontakter:innen	50
16 Rechtsgrundlagen	52
Abbildungsverzeichnis	53
Abkürzungen	54

1 Projektskizze

Die Arbeitsassistenz ist eine seit 1994 im BEinstG verankerte Dienstleistung, welche ab 1.1.2003 den Richtlinien zur Förderung begleitender Hilfen unterlag und seit 1.1.2015 der Richtlinie NEBA-Angebote unterliegt.

Kernauftrag der Arbeitsassistenz ist die Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen/Erkrankungen/Beeinträchtigungen (bzw. mit Assistenzbedarf) zur Erlangung und Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen.

Die Begleitung durch die Arbeitsassistenz beinhaltet Hilfestellungen zur Bewältigung der instrumentalen, kognitiven und sozio-emotionalen Anforderungen der beruflichen und sozialen Lebenswelt der Teilnehmenden. Je nach Problemlage können ein oder mehrere Bereiche im Mittelpunkt der Begleitung stehen, wobei der ganzheitliche und systemische Ansatz zentrale und unabdingbare Bedeutung besitzt.

Um diese Begleitung erfolgreich durchzuführen, ist eine durchgängige Unterstützung vom Erstgespräch bis zu mit den Teilnehmenden erarbeiteten und vereinbarten Zielen und deren Umsetzung notwendig. Ein wichtiger Teil des Angebots Arbeitsassistenz ist die Zusammenarbeit mit Unternehmen (in Abstimmung mit dem NEBA Betriebsservice), sozialen und medizinischen Dienstleistenden, Behörden, Förderungsgebern und anderen Kooperationspartner:innen.

Die Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz bedeutet sowohl für jugendliche als auch erwachsene Menschen das Lösen einer großen Aufgabe. Berufliche Wünsche und konkrete Möglichkeiten scheinen oft weit voneinander entfernt. Ein Beratungsgespräch mit der Arbeitsassistenz kann berufliche Perspektiven eröffnen. Die Arbeitsassistenz informiert über vorbereitende Maßnahmen zum beruflichen (Wieder-)Einstieg und über alternative Möglichkeiten der Lebensgestaltung. Mit der Arbeitsassistenz können berufliche Ziele entwickelt und die Wege dorthin erarbeitet werden.

Dem sogenannten Schnittstellenmanagement kommt dabei eine große Bedeutung zu, und es ist in diesem Zusammenhang auf die Abgrenzung zu anderen Angeboten (innerhalb von NEBA aber insbesondere auch unternehmensbezogene) Bedacht zu nehmen.

Bei der Arbeitsassistenz sind auch die Betriebskontakter:innen des NEBA Betriebsservice angesiedelt. Die Betriebskontakter:innen sind gemeinsam mit den Key Account Manager:innen für die Umsetzung des NEBA Betriebsservice zuständig. Die Key Account Manager:innen sind aufgrund ihrer Schnittstellenmanagementfunktion auf Landesebene nicht bei der regionalen Arbeitsassistenz, sondern bei der jeweiligen für das Bundesland zuständigen Koordinierungsstelle „Arbeit Inklusiv“ angesiedelt.

2 Grafiken

Abbildung 1: Prozessmodell der Arbeitsassistentz

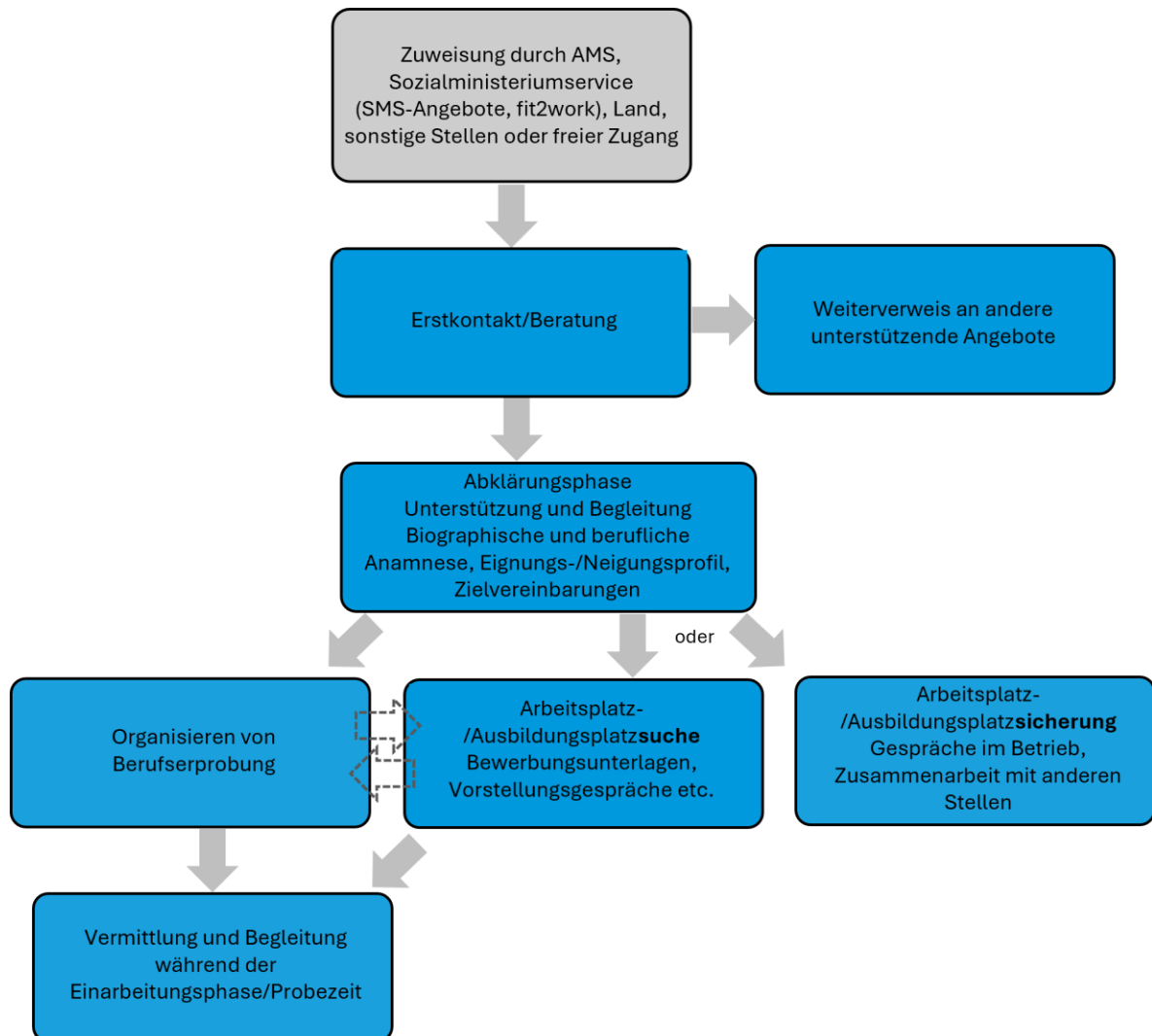
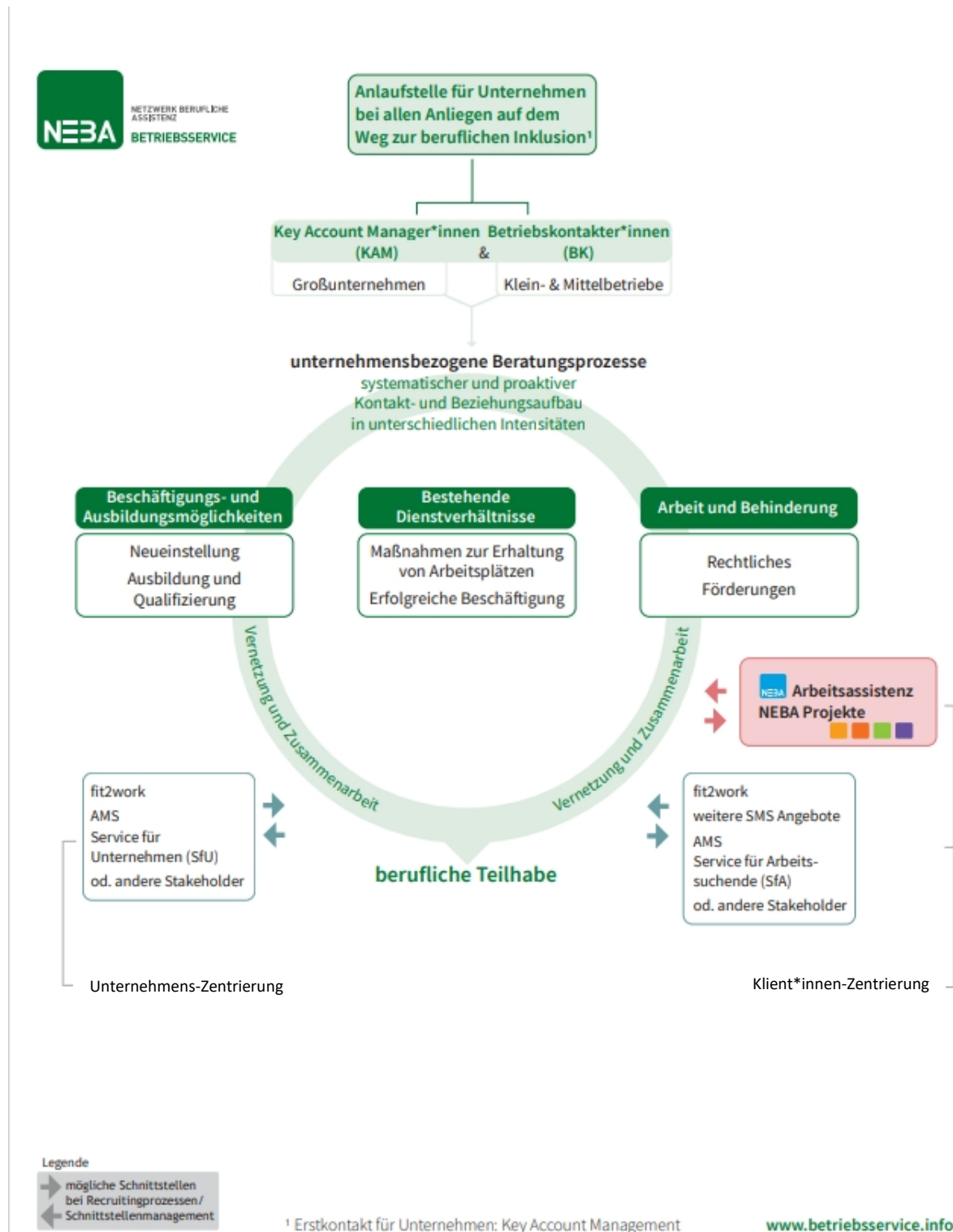


Abbildung 2: Prozessmodell des NEBA Betriebsservice



3 Ziel

3.1 Ziel der Arbeitsassistentenz

Arbeitsassistentenz ist ein individuelles, langfristiges Beratungsangebot mit dem Ziel gemeinsam einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden oder einen gefährdeten Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu halten.

Die Unterstützung im Rahmen der Arbeitsassistentenz, die unter Wahrung der gemeinsamen Interessen von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen erfolgt, umfasst alle zur Erreichung der Ziele geeigneten und erforderlichen Schritte, insbesondere die Beratung und Begleitung.

3.2 Ziel der Betriebskontakter:innen

Gemäß Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention), BGBl. III Nr. 155/2008 soll ein offener, inklusiver und für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglicher Arbeitsmarkt sowie ein frei gewähltes Arbeitsumfeld gefördert werden. Mit der Umsetzung des NEBA Betriebsservice erhält das Netzwerk der beruflichen Assistenz eine wichtige zusätzliche Komponente, um dieses Recht auf Berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Die Betriebskontakter:innen setzen sich dafür ein, Betriebe zur Schaffung inklusiver Arbeitsumfelder zu motivieren und dabei die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf zu berücksichtigen. Sie beseitigen Informationsdefizite und wirken Einstellungsbarrieren entgegen. Zudem arbeiten sie eng mit der Arbeitsassistentenz zusammen, um nachhaltige Ausbildungs- und Arbeitsplätze für diese Zielgruppen zu erlangen und bestehende Dienstverhältnisse zu sichern.

4 Zielgruppe

4.1 Zielgruppe der Arbeitsassistenten

Zum förderbaren Personenkreis gehören:

- Menschen mit Behinderungen, sofern sie
 - begünstigte Behinderte gemäß § 2 BEinstG sind oder
 - dem Personenkreis gemäß § 10a Absatz 2 BEinstG angehören (Grad der Behinderung mindestens 30 v.H.), sowie
- Jugendliche mit Assistenzbedarf ab dem 9. Schuljahr (bis zum 25. Geburtstag) nach § 10a Absatz 3 BEinstG, denen aufgrund von auf individuell-sozialen Faktoren beruhenden Beeinträchtigungen eine längerfristige oder dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt droht.

Im erweiterten Sinn umfasst die Zielgruppe der Jugendlichen ausgrenzungsgefährdete und ausbildungspflichtige Jugendliche und junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf, Beeinträchtigung oder Behinderung. Das können Jugendliche und junge Erwachsene mit folgenden Beeinträchtigungen sein:

- Lernschwierigkeiten (SPF, negativer Pflichtschulabschluss, ...)
- Sinnesbeeinträchtigungen
- kognitive Beeinträchtigungen
- körperliche Beeinträchtigungen und chronische Erkrankungen
- psychische Erkrankungen (inkl. Autismus-Spektrums-Störung)
- sozial-emotionale Beeinträchtigungen
- Jugendliche, die an AusbildungsFit teilnehmen bzw. teilgenommen haben
- Abgegangene von Justizstrafanstalten bzw. delinquente Jugendliche, die ein Jugendcoaching in einer Justizstrafanstalt absolvieren bzw. absolviert haben

Bestehen bei Jugendlichen Zweifel an der Arbeitsmarktreife, wird vorweg eine Abklärung durch das Jugendcoaching empfohlen.

Die Behinderung ist durch einen Bescheid nach § 14 Abs. 1 oder Abs. 2 BEinstG bzw. nach den Behindertengesetzen der Länder nachzuweisen. Kann ein solcher Nachweis der

Behinderung nicht erbracht werden bzw. ist eine förmliche Feststellung der Behinderteneigenschaft zur Zeit der Inanspruchnahme der Arbeitsassistenten nicht möglich oder zweckmäßig, so ist die Behinderteneigenschaft im Sinne der §§ 2 und 3 BEinstG glaubhaft zu machen. Die Einschätzungen der Förderungsnehmenden haben auf Basis der Einschätzungsverordnung (EVO) zu erfolgen und auf Befunden, Gutachten, Attesten oder sonstigen medizinischen Unterlagen zu beruhen.

Das Angebot der Arbeitsassistenten richtet sich auch an Betriebe, die Menschen mit Behinderungen und Jugendliche mit Assistenzbedarf beschäftigen oder diese einstellen möchten.

4.2 Zielgruppe der Betriebskontakter:innen

Die Zielgruppe der Betriebskontakter:innen sind Unternehmen aller Branchen, auch des öffentlichen und gemeinnützigen Bereichs, die Menschen mit Behinderungen im Sinne von § 2 Abs. 1 und § 10a Abs. 2 BEinstG sowie Jugendliche mit Assistenzbedarf gem. § 10a Abs. 3 BEinstG einstellen möchten bzw. sich mit dem Themenfeld der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen möchten. Grundsätzlich ausgenommen sind Großunternehmen und Konzerne, für die das Key Account Management¹ des NEBA Betriebsservice zuständig ist. Ansprechpartner:innen sind die jeweiligen Entscheidungsträger:innen im Betrieb, Lehrlingsbeauftragte, Behindertenvertrauenspersonen und allenfalls Betriebsrät:innen (sofern vorhanden).

Die Definition von Großunternehmen und Konzernen soll einvernehmlich zwischen dem Key Account Management, den Projektleitungen der Arbeitsassistenten, den Betriebskontakter:innen und den Arbeitsassistent:innen vereinbart und seitens der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice genehmigt werden. Dabei gilt es bundeslandspezifische Rahmenbedingungen und Spezifika sowie die Grundsätze der Verwaltungsökonomie und Effizienz zu beachten. Wenn keine Einigung getroffen werden konnte, hat die jeweilige Sozialministeriumservice Landesstelle die Vorgaben festzulegen.

¹ Die Umsetzung des Key Account Managements ist in den „Umsetzungsregelungen der Koordinierungsstellen „Arbeit Inklusiv“ inklusive NEBA Key Account Management“ geregelt.

5 Angebotsbeschreibung

5.1 Aufgaben der Arbeitsassistentenz

5.1.1 Teilnehmer:innenbezogene Tätigkeiten

- Abklärung der persönlichen Ausgangssituation (finanziell, familiär, sozial, gesundheitlich, Wohnsituation) im Rahmen der Anamnese (sofern dies nicht bereits erfolgt ist; andernfalls nur aktualisieren)
- Begleitung bei der Auseinandersetzung mit der individuellen Situation/mit den eigenen Stärken und Schwächen und den daraus oftmals resultierenden Differenzen zu den Anforderungen am Arbeitsmarkt
- Abklärung, Überprüfung und Weiterentwicklung der beruflichen Fähigkeiten und Perspektiven (sofern dies nicht bereits erfolgt ist - Schnittstellenabgrenzung zum Jugendcoaching; andernfalls nur aktualisieren)
- Organisation und Begleitung von beruflichen Erfahrungen und/oder Arbeitserprobungen bzw. Lehrgängen zur Berufserprobung
- Einschätzung der Realisierbarkeit der beruflichen Vorstellungen vor dem Hintergrund der Selbst- und Fremdeinschätzung (Matching)
- Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeits- oder Ausbildungsplatz

5.1.2 Unternehmensbezogene Tätigkeiten in Abstimmung und Kooperation mit dem NEBA Betriebsservice

- Information über rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Personen aus der Zielgruppe der Arbeitsassistentenz
- Information über Berufsausbildung (im Besonderen Verlängerte Lehre (VL) und Teilqualifikation (TQ)) und andere besondere Ausbildungsformen für die Zielgruppe
- Beratung und Information hinsichtlich möglicher individueller Unterstützungserfordernisse sowie Rahmenbedingen (z.B. Barrierefreie Arbeitsplätze), die der jeweiligen Zielgruppe Berufliche Teilhabe ermöglichen
- Beratung und Information zu gesundheitlich bedingten Problemen und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz

- Information über gute Beispiele einer erreichten Arbeitsplatzaufnahme, bei denen Menschen mit Behinderungen nachhaltig eine wertvolle Rolle im Betrieb einnehmen – mit dem Hinweis auf Voraussetzungen und Rahmenbedingungen im Betrieb, die solche Teilhabe-Erfolge ermöglicht haben
- Rasche und unbürokratische Hilfestellung bei der Bewältigung von Krisen und der Erarbeitung von konstruktiven Lösungen (Sicherung)
- Beratung bei der individuellen Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Ggf. Beratung/Abklärung über wichtige Förderungsmaßnahmen seitens des Sozialministeriumservice: Technische Arbeitshilfen (Individualförderung des Sozialministeriumservice), andere Lohnförderungen, Lehrlingsbonus, etc.
- Abklärung mit Arbeitsmarktservice, ob Arbeitserprobungen möglich sind und Anbieten von Lehrgängen zur Berufserprobung im Rahmen einer laufenden Begleitung
- Unterstützung bei der Suche und Einstellung geeigneter Mitarbeitender aus der Zielgruppe
- Begleitung und Unterstützung der Mitarbeitenden im Unternehmen im Umgang mit den neuen Mitarbeitenden (Stichworte: Sensibilisierung/soziale Integration/Kommunikation)

Im Rahmen der Begleitung durch die Arbeitsassistentenz kann auch eine sozialarbeiterische Leistung notwendig werden. Diese ist jedoch im Zuge der Betreuungsleistung von den Arbeitsassistent:innen zu erbringen. Es gibt keine eigens ausgewiesenen Schlüsselkräfte für Sozialarbeit.

5.1.3 Erlangung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen

- Teilnahmedauer auch in der Einarbeitungsphase ab Arbeitsbeginn so lange die Einarbeitungsphase dauert (= in der Regel 3 Monate, vergleichbar mit Probezeiten)
- Beratung und Begleitung bei der Suche nach beruflichen Alternativen
- Entwicklung von Strategien zur Bewältigung von Schwierigkeiten im Arbeitskontext
- Initiieren von Nachreifungs- und Qualifizierungsprozessen
- Beratung in Krisen und schwierigen Lebensphasen, die den Arbeits-/ Ausbildungseinstieg oder Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzerhalt beeinflussen
- Stärkung und Förderung von Sozialkompetenz und Empowerment
- Arbeitsplatzbegehungen (im Sinne von Risikoeinschätzungen, z. B. bei Menschen mit Epilepsie oder Sinneseinschränkung/en)

5.1.4 Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen

- Beratung und Begleitung bei Maßnahmen, die vorrangig der langfristigen beruflichen Re-/Integration, gesundheitlichen Re-/Habilitation und/oder Existenzsicherung dienen
- Organisation (keine Kostenübernahme) von Lernbegleitung bei
Ausbildungsverhältnissen (sofern nicht die Berufsausbildungsassistenz oder andere
Einrichtung zuständig ist)
- Organisation von Dolmetschleistungen
- Organisation von begleitenden Unterstützungsmaßnahmen, die der Sicherung des
Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses dienen (z. B. Jobcoaching oder Persönliche
Assistenz am Arbeitsplatz)
- Qualifizierte Weiterverweisung zu fit2work

5.1.5 Akquise – aktive Kooperation mit der Wirtschaft

Bedingt durch den Auftrag der Erlangung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ist die konkrete Kontaktaufnahme zu den Betrieben im individuellen Fall Teil der Arbeit der Arbeitsassistent:innen. Die Akquise erfolgt durch die jeweiligen Schlüsselkräfte.

Durch die Implementierung des NEBA Betriebsservice in das Arbeitsassistenzen-Konzept, kann die Arbeitsassistentenz nicht nur auf bestehende Beziehungen bzw. Partnerschaften und Kooperationen mit Betrieben, die im Rahmen der unternehmensbezogenen Arbeit der Arbeitsassistentenz aufgebaut werden, zugreifen, sondern auch auf den zusätzlichen „Unternehmenspool“, welchen die Key Account Manager:innen und die Betriebskontakter:innen des NEBA Betriebsservice durch die Neuakquise im Rahmen ihres systematischen proaktiven Kontakt- und Beziehungsaufbaus zu Betrieben aufbauen.

Neuakquisen (auch Kaltakquisen genannt):

Bei Neuakquisen von Betrieben soll, je nach Verfügbarkeit in der Region, auf die Ressource der Betriebskontakter:innen zurückgegriffen werden.

Nach Zweckmäßigkeitsgesichtspunkten und unter Berücksichtigung der Ressourcen und Verfügbarkeiten können Neuakquisen im Zuständigkeitsbereich bzw. –rahmen der Betriebskontakter:innen grundsätzlich auch durch Arbeitsassistent:innen erfolgen. Sofern die Neuakquise durch die Arbeitsassistentenz selbst vorgenommen wird, ist vor der Kontaktaufnahme mit dem Betrieb verpflichtend eine Abfrage in der Datenbank des NEBA Betriebsservice vorzunehmen und es hat eine Abstimmung mit dem:der für den jeweiligen

Betrieb zuständigen Betriebskontakter:in bzw. Key Account Manager:in zu erfolgen. Bei allfälligen Abstimmungsproblemen hat die Projektleitung der Arbeitsassistent:in eine Entscheidung im Sinne des Gesamtsystems und der Wahrung des jeweiligen Grundauftrags zu treffen. Es ist jedenfalls durch ein abgestimmtes Vorgehen zwischen der Arbeitsassistent:in und dem NEBA Betriebsservice im Sinne der Effizienz, der größtmöglichen Nutzung von Synergien und eines professionellen Außenauftritts der NEBA-Angebote sicherzustellen, dass nicht ein und derselbe Betrieb unkoordiniert von einer (oder mehreren) Arbeitsassistent:in(en) und vom NEBA Betriebsservice kontaktiert wird.

Aktivierung bestehender Betriebskontakte (auch Warmakquisen genannt):

Die Arbeitsassistent:in soll ihren eigenen bestehenden regionalen „Firmenpool“, der im Rahmen der unternehmensbezogenen Arbeit der Arbeitsassistent:in aufgebaut wurde, grundsätzlich weiterhin betreuen. Dies gilt umso mehr, je länger die Beziehung zum jeweiligen Unternehmen besteht, je stärker die Vertrauens- und Gesprächsbasis zum jeweiligen Unternehmen einzustufen ist und ein Wechsel der Person die Beziehung zum Unternehmen beeinträchtigen könnte („one face to the customer“ Ansatz).

Die Betriebskontakter:innen können die Betreuung von Unternehmen übernehmen, die durch die unternehmensbezogene Tätigkeit der Arbeitsassistent:in akquiriert wurden, sofern dies zweckmäßig ist und diesbezüglich Einvernehmen zwischen dem:der Arbeitsassistent:in und dem:der Betriebskontakter:in besteht. In diesem Fall ist ein besonders sensibles Vorgehen gegenüber dem Unternehmen sicherzustellen, um die Beziehung zum Unternehmen nicht zu beeinträchtigen. Ebenso ist eine Übernahme durch die Key Account Manager:innen möglich. Dabei ist vorrangig der Wunsch des jeweiligen Unternehmens zu berücksichtigen.

Kooperation mit Sozialministeriumservice -Angeboten:

Die Zusammenarbeit mit anderen NEBA-Angeboten ist in vielen Fällen wichtig und sinnvoll. Es kann auch eine Kooperation mit sonstigen Angeboten des Sozialministeriumservice (z.B. Qualifizierungsprojekte) angestrebt werden, sofern dies unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten zweckmäßig ist.

5.1.6 Tätigkeiten der Jugendarbeitsassistent:in

Bei der Arbeitsassistent:in für Jugendliche geht es vorrangig um die Erlangung einer fachlichen Berufsausbildung und den erstmaligen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Sicherungen haben im Vergleich zur Erlangung eine vergleichsweise geringe Häufigkeit.

Im Sinne der Ausbildungspflicht sollten Jugendliche unter 18 Jahren nur im Rahmen von Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnissen im Unternehmen eingesetzt werden. Jugendliche, die bis zu ihrem 18. Geburtstag ohne eine Schule zu besuchen bzw. ohne Lehr- oder Ausbildungsvertrag einer Beschäftigung nachgehen, erfüllen die Ausbildungspflicht nicht, unabhängig vom Stundenausmaß (Voll-, Teilzeit und geringfügig). In besonderen Fällen und unter bestimmten Bedingungen ist eine (ungelernte) Beschäftigung von unter 18-jährigen Personen möglich:

- a) in ausbildungsfreien Zeiten bis zu drei Monate im Kalenderjahr (z. B. in den Schulferien) oder
- b) neben dem Schulbesuch bzw. neben einer beruflichen Ausbildung oder
- c) wenn bereits eine laut Ausbildungspflichtgesetz anerkannte Ausbildung abgeschlossen wurde oder
- d) wenn dies ausdrücklich im Perspektiven- oder Betreuungsplan (erstellt durch das Jugendcoaching bzw. dem AMS) zeitlich befristet und zweckdienlich schriftlich festgelegt wurde (z. B. zum Zwecke der Vorqualifizierung, Überbrückung von Wartezeiten auf einen Ausbildungsplatz, Überprüfung des Berufswunsches etc.).

Die Begleitung durch die Jugendarbeitsassistenten beinhaltet Hilfestellungen zur Bewältigung der Anforderungen der beruflichen und sozialen Lebenswelt der Teilnehmenden. Eine Besonderheit ist, dass zu der Bearbeitung der zielgruppenspezifischen Herausforderungen altersspezifische hinzukommen.

Exemplarisch können hierfür folgende Herausforderungen angeführt werden:

- Nicht gefestigte und sich schnell verändernde Berufswünsche sowie unrealistische Berufsvorstellungen erfordern Berufsorientierung als fortlaufenden Prozess
- Zusammenarbeit mit Schulen, Erziehungsberechtigten, Vertrauenspersonen
- Fehlende Mobilität
- Geringe Motivation
- Instabilität der Jugendlichen
- Geringe Frustrationstoleranz und geringer Selbstwert
- Perspektivenlosigkeit
- Eingeschränkte Selbstständigkeit (Minderjährigkeit)

Aufgrund der altersspezifischen Herausforderungen ist es bei Bedarf möglich, dass die Jugendarbeitsassistent:innen auch aufsuchend (Jugendzentren, etc.) tätig ist. Der ganzheitliche und systemische Ansatz besitzt zentrale und unabdingbare Bedeutung. Zu diesem Zweck wären mit den regionalen Kooperationspartner:innen geeignete Vernetzungsplattformen zu nutzen oder ggf. einzurichten, um einen regelmäßigen persönlichen und inhaltlichen Austausch für eine gute Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Ein wichtiger Teil der Jugendarbeitsassistent:innen ist die Funktion der Vernetzung und des Case Managements in Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und familiärem Umfeld, sozialen und medizinischen Dienstleister:innen, Unternehmen, Behörden, Förderungsgebern und anderen Kooperationspartner:innen.

Zahlreiche Schnittstellen sind zu berücksichtigen, wobei aufgrund der Zielgruppe zusätzlichen Schnittstellen insbesondere mit dem Schul- und Erziehungssystem ein besonderer Fokus gilt. Die Begleitung über den Arbeitsantritt hinaus ist Teil des Gesamtprozesses und entscheidend für die Nachhaltigkeit.

5.2 Aufgaben der Betriebskontakter:innen

Die Ziele der Betriebskontakter:innen sollen verwirklicht werden durch:

- **Beratung und Service für Unternehmen:** flächendeckende, standardisierte, individuell maßgeschneiderte Beratung und Unterstützung für Unternehmen bei allen Anliegen auf dem Weg zur beruflichen Inklusion
- **Proaktive Ansprache von Unternehmen:** systematisches proaktives Zugehen auf Unternehmen unter Berücksichtigung betriebs- und personalwirtschaftlicher Rahmenbedingungen sowie Anbieten einer kund:innenfreundlichen und unbürokratischen Unterstützung
- **Aufbau langfristiger Beziehungen:** Aufbau nachhaltiger Kooperationen mit Unternehmen sowie die Pflege bestehender Kontakte
- **Informationsvermittlung:** Unternehmen informieren über Beschäftigungsbedingungen für Menschen mit Behinderungen und Jugendliche mit Assistenzbedarf
- **Unterstützung bei Arbeitsplatzausschreibungen:** Unterstützung der betreuten Betriebe bei der Erstellung inklusiver Stellenausschreibungen für ein effektives Matching durch die Arbeitsassistent:innen

- **Suche nach geeigneten Arbeitskräften:** mit Unterstützung der Arbeitsassistent:innen Suche nach passenden Arbeitskräften
- **Informieren über Sicherungsmöglichkeiten:** Aufzeigen von Möglichkeiten zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse und im Falle einer Sicherung eines konkreten Dienstverhältnisses Weiterleitung an die Arbeitsassistent:innen oder das Jobcoaching
- **Objektive Beratung ohne Vermittlungsdruck:** gezielte, unvoreingenommene Beratung und Unterstützung der Unternehmen

Die Aufgaben der Betriebskontakter:innen orientieren sich an folgenden 7 Handlungsfeldern:

2. Stärkung und Ergänzung des unternehmensbezogenen Auftrags der Arbeitsassistent:innen
3. Bereitstellung eines auf die Bedarfe der Betriebe fokussierten Beratungs- und Serviceangebots für Unternehmen
4. Aufbau und Pflege einer nachhaltigen Kooperationsbasis mit Betrieben
5. Sensibilisierung von Unternehmen zum Thema Arbeit und Behinderung
6. Fokussierung auf Passgenauigkeit der Stellen
7. Vernetzungs- bzw. Netzwerkarbeit
8. Nahtloses Übergabemanagement

5.2.1 Stärkung und Ergänzung des unternehmensbezogenen Auftrags der Arbeitsassistent:innen

Durch die Implementierung des NEBA Betriebsservice erfolgt eine Stärkung und Ergänzung der unternehmensbezogenen Tätigkeit der Arbeitsassistent:innen durch eine grundsätzliche Spezialisierung und Aufgabenteilung im Sinne eines synergetischen Zusammenwirkens:

- a) Hauptfokus der Arbeitsassistent:innen: Beratung und Begleitung der Kund:innen bei der Erlangung und Sicherung von Dienstverhältnissen/Arbeitsplätzen
- b) Hauptfokus der Betriebskontakter:innen: Beratung und Begleitung von Unternehmen

Jegliche unternehmensbezogene Tätigkeit der Arbeitsassistent:innen findet im Sinne einer individuellen und bedürfnisorientierten Betreuung der Teilnehmenden statt. Dabei ergänzt das NEBA Betriebsservice die bestehenden Betriebskontakte durch

Akquisetätigkeiten und eröffnet der Arbeitsassistenz mit einem zusätzlichen „Unternehmenspool“ weitere Möglichkeiten.

Die Betriebskontakter:innen sollen nicht nur betriebs- und personalwirtschaftliche Anliegen der Betriebe verstehen, sondern auch über Fachkenntnis über die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf verfügen bzw. diese erwerben und laufend vertiefen sowie über den regionalen Klient:innen-Pool der jeweiligen Arbeitsassistenz Bescheid wissen. Die Informationen zum regionalen Klient:innen-Pool sowie die Vorgehensweisen bei Neuakquisen sind über einen regelmäßigen fachlichen Austausch und eine konsequente Abstimmung zwischen den Betriebskontakter:innen und den Arbeitsassistent:innen sicherzustellen.

Bei Neuakquisen sollen die Betriebskontakter:innen insbesondere innerhalb der NEBA Angebotskette die weitere Betreuung der Unternehmen durch die Arbeitsassistenz, andere NEBA-Angebote oder sonstige Unterstützungsangebote koordinieren und für einen entsprechenden Informationsfluss sorgen, um auf eine gute abgestimmte Vorgehensweise aller Betreuungsangebote hinzuwirken.

5.2.2 Bereitstellung eines auf die Bedarfe der Betriebe fokussierten Beratungs- und Serviceangebots für Unternehmen

Das Beratung- und Serviceangebot für Unternehmen umfasst insbesondere:

- Bedarfsgerechte Information über alle aktuellen Förderungen zur Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und bei Bedarf Unterstützung beim Förderungsmanagement in Abstimmung mit der Arbeitsassistenz
 - unverbindliche Einschätzung der Höhe einer Inklusionsförderung in Abstimmung mit der Arbeitsassistenz, sofern dies aufgrund der vorliegenden Informationen über den:die Klient:in auf seriöser Basis möglich ist und zielführend erscheint (ggf. unter Heranziehung von Musterbeispielen oÄ); beim Entgeltzuschuss (Ausmaß der Leistungsminderung) und dem Arbeitsplatzsicherungszuschuss (Vorliegen einer Arbeitsplatzgefährdung) jedoch nur nach vorheriger Abklärung mit dem SMS; Einschätzung der Eingliederungsbeihilfe, sofern auf Basis einer Kooperation mit der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice möglich, jedoch nur in Absprache mit dem Arbeitsmarktservice

- Unterstützung bei der Antragstellung und im weiteren Förderungsverfahren (bei einer klient:innenbezogenen Förderung in Abstimmung mit der Arbeitsassistenz)
- Unterstützung bei der Abklärung von technischen Fragen im Zusammenhang mit behinderungsbedingten Adaptierungen (ggf. unter Hinzuziehung der Expertise von Kooperationspartner:innen)
- Unterstützung bei der Abklärung der Kostentragung bei mehreren Kostenträgern (z.B. Sozialministeriumservice und Sozialversicherungsträger)
- Beratung über rechtliche Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (insbesondere Begünstigteigenschaft, Feststellungsbescheid, Ausgleichstaxe, erhöhter Kündigungsschutz, Behindertenpass)
- Unterstützung im Recruiting-Prozess in Abstimmung mit der Arbeitsassistenz (sofern vom Unternehmen gewünscht, Hilfe bei Stellenausschreibungen, mit Hilfe der Arbeitsassistenz Vorauswahl von geeigneten bewerbenden Personen mit Behinderungen, Gestaltung eines barrierefreien und antidiskriminierenden Bewerbungsprozesses, Planung und Umsetzung von betriebsorganisatorischen Maßnahmen zur Schaffung und Gestaltung von geeigneten Arbeitsplätzen, Job Carving)
- Einbindung von anderen NEBA-Angeboten im Bedarfsfall im Rahmen des Übergabemanagements oder qualifizierte Weiterverweisung an ein sonstiges Unterstützungsangebot
- bei Bedarf Unterstützung der Arbeitsassistenz bzw. des Jobcoachings sowie sonstiger SMS-Angebote mit einem Sicherungsauftrag bei der Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Wenn das Unternehmen spezifische und/oder tiefergehende zusätzliche Unterstützung benötigt, welche die Betriebskontakter:innen nicht vollumfänglich bereitstellen können, oder es ist ein externes Angebot zielführender, kann im Einzelfall zu folgenden Themen das Angebot einer:eines externen Kooperationspartner:in empfohlen werden:

- Arbeitsplatzanalyse und Beratung zur Arbeitsplatzadaptierung, ergonomischen und präventiven Fragen sowie über Förderangebote und Organisation der Förderungen
- Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im konkreten Betrieb
- Erstellung eines unternehmensbezogenen Konzeptes zur Schaffung und Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie zum optimalen Einsatz von Menschen mit Behinderungen (ggf. unter Berücksichtigung des Job Carving-Ansatzes)

- Sensibilisierungs- und Teamentwicklungsmaßnahmen zur Förderung einer integrativen bzw. inklusiven Kultur in Unternehmen sowie zur Stärkung der Fähigkeiten des Unternehmens im Umgang mit behinderten/benachteiligten Personen
- Vermittlung von Schulungen und Workshops zum Thema Disability Management in den Firmen
- Unterstützung bei der Abklärung von Maßnahmen zur Herstellung möglichst umfassender Barrierefreiheit im betrieblichen Umfeld, u. a. bei bautechnischen Fragen im Zusammenhang mit baulichen Adaptierungen

Wenn ein derartiges adäquates, für den Betrieb (regional) verfügbares Angebot bereits besteht und dieses Angebot ohne die Förderung durch die öffentliche Hand durchgeführt werden kann, dann ist dieses zu empfehlen.

5.2.3 Aufbau und Pflege einer nachhaltigen Kooperationsbasis mit Betrieben

Nach dem Erstkontakt soll innerhalb eines angemessenen Zeitraums (unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten im Geschäftsverkehr) ein Folgekontakt hergestellt werden.

In weiterer Folge soll durch eine regelmäßige Kontaktpflege mit dem Unternehmen eine für beide Seiten gewinnbringende und nachhaltige Kooperation geschaffen und das Feld für die Inklusionsarbeit in den Unternehmen aufbereitet werden („Boden für die NEBA-Angebote aufbereiten“). Es gilt dabei, auf die Bedarfe des jeweiligen Betriebs einzugehen und Unternehmen verstärkt als wichtige Partner:innen für die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen.

Ca. 180 Tage nach dem Letztkontakt mit dem Unternehmen ist erneut ein Kontakt mit dem Betrieb herzustellen, um sich nach der Zufriedenheit zu erkundigen und weitere Unterstützung anzubieten. Durch diesen Folgekontakt können sich erfahrungsgemäß weitere Handlungsoptionen eröffnen.

5.2.4 Sensibilisierung von Unternehmen zum Thema Arbeit und Behinderung

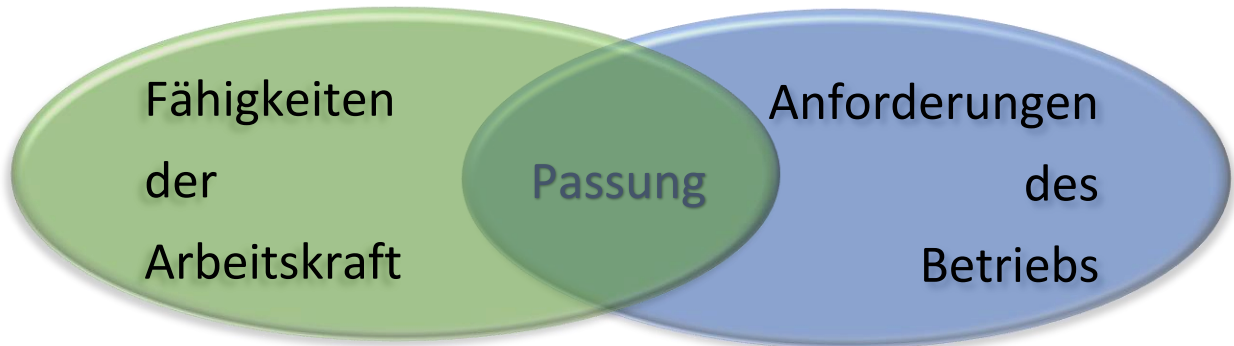
Soweit dies nicht bereits von anderen regional verfügbaren und passenden Angeboten entsprechend abgedeckt wird, sollen Unternehmen bei Bedarf sensibilisiert werden zu:

- Beschäftigungsmöglichkeiten und Einsatzbereichen von Menschen mit Behinderungen
- wirtschaftliche Wettbewerbsvorteile durch Kostensenkungen infolge des Wegfalls der Ausgleichstaxe, Senkung der Lohnnebenkosten, Lohnförderungen und Prämien
- Vorurteilen und Ängsten („Bilder in den Köpfen“) der Unternehmer:innen
- Sozialer Mehrwert, wie insbesondere
 - Verbesserung des Betriebsklimas
 - Erkennen von Vorteilen einer diversen Belegschaft, Abkehr von einer Defizitorientierung hin zum Erkennen der Stärken von Menschen mit Behinderungen und möglichen Wertschöpfungspotenzialen,
 - Gewinnung von Mitarbeitenden mit Behinderungen als interne Expert:innen zur Erschließung der Kundengruppe „Menschen mit Behinderungen“
 - Verbesserung des Betriebsimages, Positionierung als „Vorzeigeunternehmen“
 - Beitrag zu gesellschaftlicher Verantwortung („Corporate Social Responsibility – CSR“)
- Einbeziehung der Thematik „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ in ein bestehendes Leitbild
- ungenutztes Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen und die mögliche Entlastung von Fachkräften im Betrieb durch Job Carving

5.2.5 Fokussierung auf Passgenauigkeit der Stellen

Bei der Stellenakquise ist der Fokus nach dem Motto „Qualität statt Quantität“ und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf auf die Passgenauigkeit der Stellen zu legen, sodass eine möglichst große Schnittmenge zwischen den Anforderungen des Betriebs und den Fähigkeiten der Arbeitskraft entsteht (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Passgenauigkeit der Arbeitsfähigkeiten und Arbeitsanforderungen



Zu diesem Zweck ist es erforderlich, dass die Betriebskontakter:innen die Klientel der regionalen Arbeitsassistenzen gut kennen. Daher hat auch ein regelmäßiger Austausch zwischen den Arbeitsassistent:innen und den Betriebskontakter:innen stattzufinden.

Die Träger haben in ihrem Konzept darzulegen, wie die Betriebskontakter:innen regelmäßig Kenntnis über den Klient:innenpool der Arbeitsassistentenz erlangen und wie ein passgenaues „Matching“ erreicht werden soll (z.B. Treffen einer Vorauswahl von geeigneten bewerbenden Personen in Zusammenarbeit mit Systempartner:innen unter Einsatz eines standardisierten Profilvergleichsverfahrens (z. B. IMBA, MELBA)).

Passgenaue Arbeitsplätze können neue, häufig zusätzlich eingerichtete Stellendesigns, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können, Arbeiten aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern bündeln („nicht Denken in Berufen, sondern Denken in Tätigkeiten“) darstellen und so Fachkräfte entlasten, was vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in vielen Branchen zunehmende Bedeutung erlangt.

Zur Realisierung der Passgenauigkeit der Stellen sind gemäß dem Ansatz des Job Creating bzw. Job Carving folgende Fragestellungen relevant:

- Ist die Stelle dynamisch, d.h. dass sich nicht die bewerbenden Personen der Stelle anpassen müssen, sondern die Stelle bzw. das Unternehmen sich bis zu einem gewissen Grad an die Person anpassen kann?
- Ist es möglich, die Stelle an das Profil der regional vorhandenen potenziellen bewerbenden Personen anzupassen?

- Ist es möglich, die Arbeit des Fachpersonals in einfache und qualifizierte Aufgaben zu unterteilen, so dass sich das Fachpersonal auf die qualifizierten Aufgaben konzentrieren kann?
- Welche Aufgaben stören bzw. mindern den Arbeitsfluss des qualifizierten Personals? Welche Aufgaben können aus dem bisherigen Profil genommen werden, ohne dass der Arbeitsfluss gestört wird?
- Spricht in fachlicher oder sozialer Hinsicht etwas dagegen, einfache Aufgaben auszugliedern? Kann vielleicht sogar eine neue Geschäftsidee entstehen?
- Ist es gewünscht, dadurch neue Jobs für Menschen mit Behinderung und Jugendliche mit Assistenzbedarf zu kreieren, die auf herkömmlich ausgeschriebenen Stellen aufgrund ihrer Behinderung bisher nicht arbeiten können?
- Was wäre der Nutzen für Arbeitgeber:innen, wenn Job Creating und Job Carving als neue Strategie eingesetzt wird?

5.2.6 Vernetzungs- bzw. Netzwerkarbeit

Um mit Entscheidungsträger:innen der Wirtschaft in Kontakt treten zu können, ist die proaktive Teilnahme der Betriebskontakter:innen an (Netzwerk-)Veranstaltungen, Messen, Arbeitskreisen, Workshops etc. von besonderer Bedeutung. Auf diese Weise können etwa neue Branchen erschlossen oder schwer zugängliche Firmen erreicht werden.

Die Betriebskontakter:innen haben sich zudem in Abstimmung mit dem NEBA Key Account Management auf regionaler Ebene mit allen systemrelevanten Akteur:innen in der jeweiligen Region (insbes. Regionalgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, fit2work, Sozialversicherungsträger, NEBA Anbieter, alle sonstigen Angebote des Sozialministeriumservice) zu vernetzen. Ziel dessen ist eine optimale Unterstützung für die Belange von Unternehmen sowie die Abstimmung und verbesserte Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteur:innen auf lokaler und regionaler Ebene im Bereich der Jobakquise von Menschen mit Behinderungen.

Eine Vernetzung und Kooperation hat auch zwischen den regional verankerten Betriebskontakter:innen untereinander sowie zwischen den NEBA Key Account Manager:innen und den Betriebskontakter:innen im jeweiligen Bundesland zu erfolgen. Zu diesem Zweck können bestehende Vernetzungsstrukturen genutzt werden.

5.2.7 Nahtloses Übergabemanagement

Im Anschluss an die Betreuung ist ein nahtloses Übergabemanagement zu einer direkt anschließenden Folgebetreuung, die durch die primär auf die Klient:innen fokussierte Arbeitsassistent:in und/oder durch ein anderes NEBA-Angebot oder ein sonstiges weiterführendes Angebot im Betrieb erfolgt, sicherzustellen. Im Regelfall erfolgt die Übergabe im Rahmen des Recruiting-Prozesses beim jeweiligen Unternehmen, d.h.:

1. Bei der unternehmensorientierten Suche nach geeigneten bewerbenden Personen kontaktiert der:die Betriebskontakter:in alle regional und inhaltlich in Frage kommenden Arbeitsassistent:innen² und sonstige vermittlungsorientierte NEBA-Angebote, um die Tätigkeitsmöglichkeiten im Unternehmen mit dem Pool an Klient:innen abzugleichen und in enger Absprache mit den vermittelnden Angeboten passende Arbeits-/Ausbildungsplätze zu erstellen. Bestenfalls wurde ein flexibles Stellenprofil erstellt, womit eine genaue Tätigkeitsbeschreibung bzw. Arbeitsplatzzuteilung erst nach dem Kennenlernen potenzieller Mitarbeitender oder auch erst während der Einschulungsphase erfolgen kann. Ziel ist es, passende Stellen für die arbeitssuchenden Personen zu finden/erstellen und nicht passende Personen für eng definierte Stellenprofile zu suchen.
2. Die Arbeitsassistent:in bereitet den:die Klient:in auf den Bewerbungsprozess vor und begleitet fallweise bis zum Bewerbungsgespräch. Der Erstkontakt mit dem Unternehmen kann auch im Rahmen der Begleitung der Onboarding-Phase der Klient:innen erfolgen. Das Onboarding im Betrieb kann bei Bedarf auch durch das Jobcoaching begleitet werden. In diesem Fall ist auf eine gut abgestimmte Vorgehensweise zwischen NEBA Betriebsservice, Arbeitsassistent:in und Jobcoaching hinzuwirken.
3. Die Übergabe zwischen Betriebskontakter:in und Arbeitsassistent:in sollte sich am konkreten Bedarf des:der Klient:in sowie des einstellenden Betriebs orientieren und hat spätestens mit Beginn des Dienstverhältnisses des:der jeweiligen Klient:in zu erfolgen. Der:die Betriebskontakter:in hat die Unternehmensvertretung zeitgerecht über die Übergabe an die Arbeitsassistent:in zu informieren und dem Unternehmen bei Bedarf weiterhin für alle nicht klient:innenbezogenen Fragestellungen zur Verfügung

² Dies gilt auch für Arbeitsassistent:innen, deren Klient:innen überregional Arbeit suchen und Arbeitsassistent:innen, die auf bestimmte Behinderungen spezialisiert sind.

zu stehen. Der:die Arbeitsassistent:in hat das Unternehmen beim Erstkontakt darüber zu informieren, dass sie bzw. er ab sofort für alle klient:innenbezogenen Fragen und Anliegen zuständig ist.

6 Prozessablauf der Arbeitsassistentenz

Der Aufgabenbereich der Arbeitsassistentenz umfasst die individuelle Beratung und Begleitung von Erwachsenen, Jugendlichen und jungen Erwachsenen laut Zielgruppendefinition.

Ziele der Tätigkeit sind Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzfindung und Sicherung, die Prävention vor Arbeitsplatzverlust, gegebenenfalls Krisenintervention sowie die Sensibilisierung von Unternehmen und Öffentlichkeit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf im Rahmen von Begleitungen, sofern dies nicht von spezifischen Angeboten abgedeckt wird. Grundsätzlich soll die Teilnahme im Rahmen der Arbeitsassistentenz ein Jahr plus maximale individuelle Probezeit nicht überschreiten.

Der Prozess ist entsprechend folgender vier Grundprinzipien anzulegen:

- integrativ – „Hilfestellung bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz“
- präventiv – „Unterstützung bei der Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen“
- kommunikativ – „Kompetenzdrehseibe für Information, Beratung, Problemlösung und Krisenmanagement“ im Rahmen von konkreten Begleitungen
- inklusiv – „Information und Unterstützung bei der Schaffung jener betrieblichen Rahmenbedingungen, die dazu beitragen, Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern bzw. zu ermöglichen“

6.1 Erstkontakt und Aufnahmeverfahren

Das Dienstleistungsangebot beruht auf Freiwilligkeit.

Der erste Kontakt findet durch die betreffende Person selbst, eine Begleit- und/oder Bezugsperson, im Rahmen einer Übergabe aus einer vorhergehenden Maßnahme oder aber auch über Anfragen von (potenziellen) Arbeitgeber:innen statt.

In weiterer Folge kommt es zum Erstgespräch, in dem eine erste Abklärung hinsichtlich der vorhandenen Anliegen und eine Entscheidung über die Aufnahme in die Beratung

oder Begleitung bzw. eine Weiterverweisung an andere unterstützende Angebote erfolgt. In jedem Fall ist bei Jugendlichen oder jungen Erwachsenen zu erheben, ob die Teilnahme an einem Jugendcoaching stattgefunden hat.

Kriterien dabei sind:

- Zugehörigkeit zur Zielgruppe
- die erforderliche Freiwilligkeit
- ein ausreichendes Maß an Arbeitsmotivation (sofern dies nicht bereits geklärt wurde)
- grundsätzliche Vermittelbarkeit auf den Arbeitsmarkt (sofern dies nicht bereits geklärt wurde)

6.2 Abklärungsphase

Diese Dienstleistung beinhaltet im Rahmen von Begleitungen und aufbauend auf allfällig vorangegangenen Ergebnissen:

- soziale, gesundheitliche, schulische und berufliche Anamnese
- Sammlung (Übernahme aus Jugendcoaching oder AusbildungsFit bzw. anderen Maßnahmen) und Sichtung relevanter Informationen bezüglich Art und Ausmaß der Behinderung/Erkrankung/Beeinträchtigung (Atteste, Befunde, Bescheide, Zeugnisse)
- Erarbeitung eines Begleitungszieles
- Kontakt mit vorgelagerten und/oder begleitenden Unterstützungsangeboten (manche zusätzlichen Unterstützungsangebote sind auch während/parallel zur Begleitung notwendig – z. B. Jobcoaching, medizinische/therapeutische Behandlungen oder Schuldenberatung etc.)
- Kontakt mit Schul- und Erziehungssystem in Kooperation mit dem Jugendcoaching
- Kontakt mit Betrieben bzw. mit den Betriebskontakter:innen und/oder Key Account Manager:innen (z. B. Lehrgänge zur Berufserprobung, Arbeitserprobungen)
- Abklärung der Neigungen, Potenziale, Stärken und Schwächen (bzw. Weiterarbeiten an bereits erarbeiteten Stärken und noch vorhandenen Schwächen)
- Aufzeigen von beruflichen Perspektiven und Alternativen (bzw. Weiterarbeiten an bereits erarbeiteten Perspektiven)

Die Intensität und die Dauer dieser Phase orientieren sich an der individuellen Situation und der Vorgeschichte und sind nicht a priori festlegbar. Sollte ein Klärungsprozess nicht

in die Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche oder Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsicherung übergehen, so kann die Arbeitsassistentin alternative Möglichkeiten empfehlen und in die Wege leiten (z. B. Berufsorientierung, Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, vereinzelt auch tagesstrukturierende Angebote bzw. Rückkehr in vorgelagerte Angebote).

Nach der Abklärungsphase werden gemeinsam Ziele über den weiteren Teilnahmeverlauf vereinbart. Die Abklärung kann sowohl im Rahmen einer Beratung stattfinden, aber auch Ergebnis eines längeren Begleitprozesses sein.

6.3 Ausbildungs- und Arbeitsplatzerlangung

Diese Phase umfasst:

- Unterstützung zur Erlangung einer realistischen Selbsteinschätzung der eigenen Potenziale, der Wahrnehmung sozialer Kompetenzen und dem Umgang mit Ängsten und Unsicherheiten hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten, Stärken und Schwächen
- Erarbeiten realistischer Ausbildungs- und Berufsperspektiven
- Entwicklung von Bewerbungs- und Präsentationsstrategien und das Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- Unterstützung bei der aktiven Suche nach geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen auf der Grundlage der erfolgten Stärken-/Schwächenanalyse sowie unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage
- Beratung von einstellungsbereiten Betrieben im Falle einer konkreten Bewerbung hinsichtlich finanzieller und rechtlicher Rahmenbedingungen, personeller Unterstützungsangebote sowie eventueller behinderungs-/erkrankungsbedingter Adaptierungen baulicher, organisatorischer und/oder sozialer Art (in Abstimmung mit der:dem für den Betrieb zuständigen Betriebskontakter:in bzw. Key Account Manager:in)
- Information und Beratung über den Umgang mit der Behinderung bzw. Erkrankung oder Benachteiligung selbst
- Unterstützung in der Einarbeitungsphase und bei auftretenden Krisen

In Ausnahmefällen, wie z. B. an der Schnittstelle von der Tagesstruktur in den regulären Arbeitsmarkt, bei Mehrfachbeeinträchtigungen oder nach einer langen Arbeitslosigkeit etc., kann es sinnvoll sein, die Teilhabe am Arbeitsmarkt über die Ausübung geringfügiger Arbeitsverhältnisse zu erreichen, sofern in der Zeit des geringfügigen

Beschäftigungsverhältnisses die Person über andere Systeme sozialversicherungsrechtlich und finanziell abgesichert ist und das geringfügige Beschäftigungsverhältnis eine realistische Perspektive auf ein sozialversicherungsrechtlich und finanziell abgesichertes dauerhaftes Arbeitsverhältnis geben kann (als Referenzrahmen wird ein Zeitraum von 12 Monaten angenommen; in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen kann sich der Referenzrahmen über 12 Monate hinaus erstrecken). In diesen Fällen ist eine Begleitung durch die Arbeitsassistenten zulässig.

6.4 Ausbildungs- und Arbeitsplatzsicherung

Um gefährdete Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu sichern, umfasst die Dienstleistung der Arbeitsassistenten:

- Krisenintervention: Darunter ist das Bearbeiten des Konflikts/Problems vor Ort zu verstehen. Dabei geht es um das Erarbeiten von Vereinbarungen und Änderungen, um zu einer für alle Beteiligten zufriedenstellenden Lösung zu gelangen (ev. Einbeziehung der Berufsausbildungsassistenten, fallweise Einbeziehung des Jobcoachings, Betriebsrats oder der Behindertenvertrauensperson).
- Analyse der Ursachen und Bedingungen der bestehenden Situation: Je nach Problemlage versucht die Arbeitsassistentin in enger Zusammenarbeit mit anderen Institutionen zu einer Entlastung der Situation beizutragen.
- Beratung und Coaching der Teilnehmenden in der akuten Krisensituation
- Bei Bedarf und nach Absprache mit den Teilnehmenden Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber:innen sowie des Arbeitsumfeldes (z. B. Arbeitskollegium) hinsichtlich neuer Lösungsstrategien bei auftretenden Schwierigkeiten
- Beratung und Begleitung der betroffenen Arbeitnehmer:innen sowie Unternehmen bei Rückkehr nach langem Krankenstand, sofern es sich um konkrete Begleitungen handelt. Auf eine Absprache mit spezifischen Angeboten ist zu achten.
- Information über bzw. gezielte Weiterverweisung an mögliche Förderungsgeber hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen
- Krisenintervention bei gestelltem Kündigungsantrag im Auftrag des Behindertenausschusses (§ 12 BEinstG)

Zeigt sich in der Beratung, dass trotz aller Bemühungen keine befriedigende Lösung vor Ort erreicht werden kann oder ein Dienstverhältnis aus Gründen wie z. B. Krankheit beendet werden muss, begleitet die Arbeitsassistentin auch die Auflösung eines

Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses. Bei Bedarf kann ein neuer Ausbildungs- oder Arbeitsplatz akquiriert werden. In diesem Fall ist die Teilnahme in der Sicherung als „Alternative: Übergabe an AASS Erlangung, wenn Sicherung nicht erfolgreich“ in WABA zu beenden. Zur Erlangung des neuen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes ist eine neue Teilnahme anzulegen.

Geht ein Dienstverhältnis nahtlos in ein anderes Dienstverhältnis über, gilt dies nicht als Erlangung, sondern wird die Teilnahme mit dem bereits bestehenden Betreuungsanlass Sicherung fortgeführt und beendet. Waren jedoch vor dem nahtlosen Wechsel Arbeitsassistenten-Tätigkeiten erforderlich waren, die einem Erlangungsprozess entsprechen (z. B. Akquise-Tätigkeiten oder Unterstützung im Bewerbungsprozess), ist die Teilnahme mit Alternative „Übergabe an AASS Erlangung, wenn Sicherung nicht erfolgreich“ zu beenden und anschließend als Erlangung zu dokumentieren.

6.5 Beendigung

Üblicherweise wurde die Begleitung vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses beendet. Spätestens mit dem Ende der Probezeit (in der Regel 3 Monate) ist die Teilnahme zu beenden. Sollte innerhalb der Probezeit der Arbeits- oder Ausbildungsplatz verloren gehen, so kann die laufende Teilnahme fortgesetzt werden.

Nach Ende der Teilnahme ist eine Nachbetreuung möglich (in Form von ein bis zwei kurzen Kontakten/Anrufen zur Überprüfung bzw. Nachfrage). Sowohl bei der Erlangung als auch bei der Sicherung sollte eine etwaige Nachbetreuung nach einem Monat abgeschlossen sein.

Eine abgeschlossene Teilnahme, deren Ziel eine Erlangung war, ist dann wieder zu öffnen und fortzusetzen, wenn die Person innerhalb von 1 Monat wieder um Unterstützung ersucht. Nach mehr als 1 Monat bzw. 31 Tagen ist eine neue Teilnahme anzulegen.

Wenn die teilnehmende Person nach Beendigung einer Sicherung erneut Unterstützung benötigt, kann die Beendigung der vorangegangenen Teilnahme innerhalb von 6 Monaten bzw. 180 Tagen nach deren Beginn aufgehoben und die Teilnahme fortgeführt werden. Eine neue Teilnahme mit dem Ziel einer Sicherung kann hingegen erst angelegt werden, wenn mindestens 6 Monate ab Beginn der vorherigen Teilnahme vergangen sind.

7 Projektmonitoring

Auswertung der Zielerreichung: Nach Maßgabe der §§ 39 ff. der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, BGBl. II Nr. 208/2014 idgF (ARR 2014) führt das Sozialministeriumservice im Rahmen des Projektmonitorings Auswertungen durch, ob und inwieweit die mit der Förderungsgewährung angestrebten Ziele der Arbeitsassistenz inklusive Betriebskontakter:innen (als Teil des NEBA Betriebsservice) (siehe Kapitel Ziel) erreicht wurden. Gemäß § 40 Absatz 2 ARR 2014 muss aus dem zu erbringenden Verwendungsnachweis insbesondere der durch die geförderte Leistung erzielte Erfolg hervorgehen.

Verwendung des Projektmonitorings: Der Projektträger ist fördervertraglich nicht zur Erbringung einer Leistung in einem bestimmten Umfang, sondern zu einem subventionsgerechten Verhalten verpflichtet. Das Projektmonitoring, das im Projektabschnittsbericht zur Verfügung gestellt wird, dient der Steuerung der strategischen Förderausrichtung und stellt maßgeblich die Grundlage für die Entscheidung über eine eventuelle Folgeförderung dar.

Abweichungsanalyse: Im Falle des Nichterreichens des inhaltlichen Ziels (wie im Kapitel „Ziel“ definiert) sind eine Abweichungsanalyse vorzunehmen und Verbesserungen für einen allfälligen Folgevertrag abzuleiten. Der Förderungsnehmer ist verpflichtet an diesem laufenden Verbesserungsprozess mitzuwirken. In die Abweichungsanalyse werden die Anregungen des Förderungsnehmers miteinbezogen.

Inhalt des Projektmonitorings: Das Projektmonitoring umfasst die Indikatoren, die bereits aktuell im Projektabschnittsbericht³ (PAB) abgebildet sind. Jene Indikatoren im PAB, die mit Quoten und quantitativen Zielen verbunden sind, sind in den vorliegenden Umsetzungsregelungen angeführt. Alle weiteren Indikatoren im PAB dienen der Beobachtung und Orientierung. Es obliegt dem Projektträger und dem Förderungsgeber bilateral weitere projektspezifische quantitative Ziele zu vereinbaren, insbesondere dann, wenn in den Umsetzungsregelungen keine angebotsspezifischen quantitativen Ziele

³ Stand Herbst 2024: Der Projektabschnittsbericht für das NEBA Betriebsservice befindet sich noch in Entwicklung. Sobald dieser bundesweit zur Verfügung steht, ist dieser verpflichtend zu verwenden.

vorgegeben sind. Quoten und quantitative Vorgaben beziehen sich immer auf den Zeitraum eines Projektabschnitts (in der Regel ein Kalenderjahr). Siehe zur genauen Definition und Berechnung der Indikatoren im PAB auch die PAB-Indikatorenliste (WABA > Informationen > Dokumente > Projektabschnittsbericht (PAB)) in der aktuell gültigen Fassung. Der Projektabschnittsbericht ist verpflichtend in der Projektbegleitung als Sachbericht für die Angebote zu verwenden.

7.1 Projektmonitoring der Arbeitsassistenz

Abschlussquote: Pro VZÄ (Schlüsselkräfte ohne Leitung) sollen mindestens 15 Teilnahmen im Sinne einer erfolgreichen Erlangung oder Sicherung abgeschlossen werden.

Für Menschen mit Sinnesbehinderung oder psychischer Erkrankung kann auf Basis der Erfahrungswerte ein geringerer Maßstab bzw. Richtwert von zumindest 12 Teilnahmen herangezogen werden (gilt nicht bei Mischprojekten). Bei „Härtefällen“ (z. B. Projekte mit Fokus auf Klient:innen mit Epilepsie oder Autismus-Spektrum-Störungen) können nach Absprache mit dem Förderungsgeber auch weniger als 12 Teilnahmen pro VZÄ als Wirkungsziel gelten.

Die Betrachtung der Quoten erfolgt auf Projektebene. Darüber hinaus unterliegen die Quoten der individuellen Regelung des Förderungsgebers (unter anderem basierend auf den Erfahrungen der Vorjahre). Richtwertabweichungen müssen dem Förderungsgeber begründet werden. Die mit dem Förderungsgeber individuell vereinbarten Sollwerte müssen für jeden Projektabschnitt in Be-FIT eingetragen werden.

Zur Berechnung und für weitere Informationen: Siehe PAB-Indikatorenliste

7.2 Projektmonitoring der Betriebskontakter:innen

Beratungsaktivitäten: Anhand folgender Indikatoren werden die Aktivitäten der Betriebskontakter:innen gemessen:

- Akquise und Beratung von Unternehmen (z. B. Anzahl, Intensität und Inhalt/Thema der Beratungen)

- Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungsaktivitäten (z. B. Anzahl der Termine und Reichweite (Anzahl der Teilnehmenden und, ob regional, bundeslandweit oder bundesweit))

Es sind damit keine quantitativen zu erreichenden Quoten verbunden, jedoch beobachtet der Förderungsgeber die Aktivitäten.

Gestaltung passgenauer Arbeitsplätze: Neben der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Unternehmen für die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf, ist ein weiteres Ziel die konkrete Akquise bzw. Erschaffung von passgenauen Arbeitsplätzen. Folgender Indikator wird daher im Rahmen des Projektmonitorings beobachtet (ohne quantitative Zielvorgaben):

- Akquirierte Stellen
- Erlangung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, bei denen das NEBA Betriebsservice involviert ist (Auswertung über WABA)

8 Arbeitsmarktpolitisches

Wirkungsmonitoring

Auswertung der Nachhaltigkeit: Im Zuge der Beendigung wird in einem nächsten Schritt analysiert, wie nachhaltig es gelungen ist, die ehemaligen Teilnehmenden an den Arbeitsmarkt anzubinden. Angebotsziele, die einen unmittelbaren Arbeitsmarktbezug haben, werden basierend auf den personenbezogenen Teilnahmedaten mit objektiven Daten der Sozialversicherung im Zuge einer Sonderauswertung vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) hinsichtlich Beschäftigung abgeglichen, um so Informationen über die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration zu erhalten. Um negative Creaming-Effekte zu vermeiden, sind mit dem arbeitsmarktpolitischen Wirkungsmonitoring keinerlei Quoten verbunden. Die Zahlen werden jedoch vom Förderungsgeber laufend beobachtet und dienen zur Information und Orientierung, wie gut und nachhaltig es den ehemaligen Teilnehmenden der Angebote gelungen ist, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Auswertungen werden vom BMSGPK gesondert durchgeführt. Aufgrund des Nachbeobachtungszeitraums von bis zu 180 Tagen können sie für einen abgelaufenen Projektabschnitt erst 8 Monate später zur Verfügung gestellt werden.

Beispiel: Beendigungen im Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022 (= Projektabschnitt)
Nachbeobachtungszeitraum 180 Tage: läuft bis 30.6.2023
Bereitstellung des Wirkungsmonitorings: August 2023

Sicherung: Ist die Person im Beobachtungszeitraum (Beginn der AA-Teilnahme plus 180 Tage) mindestens 180 Tage in Beschäftigung, gilt die Sicherung laut NEBA-Richtlinie als bestätigt. Ausgenommen von der Messung sind Saisonarbeitsverhältnisse.

Erlangung: Ist die Person im Beobachtungszeitraum (Ende der AA-Teilnahme plus 180 Tage) mindestens 90 Tage in Beschäftigung, gilt die Erlangung laut NEBA-Richtlinie als bestätigt. Ausgenommen von der Messung sind Saisonarbeitsverhältnisse.

9 Gender Mainstreaming und Diversity Management

Die Arbeitsassistenz fördert die Ermöglichung einer Existenz sichernden Erwerbstätigkeit und einer nachhaltigen Inklusion in den (Aus)Bildungs- und Arbeitsmarkt.

Die Strukturen der Arbeitsassistenz werden darauf ausgerichtet, die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Teilnehmenden jeden Geschlechts zu berücksichtigen. Auf diese Weise sollen sie in ihrer Vielfalt angesprochen werden.

Materialien werden so aufbereitet, dass sie möglichst alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen und sich zudem Personen mit Migrationsbiografie wiederfinden. Außerdem wird auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet. Unterschiedliche Lernstrategien zum Erwerb sozialer Kompetenzen und soziale Hintergründe sollen berücksichtigt werden. Die Arbeit mit den Teilnehmenden zielt auf ein gleichberechtigtes und partnerschaftliches Miteinander ab, das heißt, es soll eine Sensibilisierung z. B. für die Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit sowie Betreuungspflichten erfolgen.

Generell gilt es, emanzipatorische Anstöße zu geben, indem beispielsweise stereotype Rollenbilder, Problembewältigungsstrategien und Arbeitsbereiche reflektiert werden. Nicht-deutsche Erstsprache bzw. Migrationsbiografie alleine stellen keine Benachteiligung dar.

Teilnehmende mit nicht-deutscher Erstsprache bzw. Migrationsbiografie werden in den inhaltlichen Überlegungen der Arbeitsassistenz besonders berücksichtigt.

Inklusion in allen Lebensbereichen, d. h. keine Benachteiligung aufgrund von Behinderung, wird gelebt.

10 Anforderungsprofil

Im Sinne einer Steigerung des Anteils von Menschen mit Behinderungen an der Erwerbsbevölkerung sind bei gleicher Eignung vorrangig Menschen mit Behinderungen einzustellen.

10.1 Qualifikationen der Arbeitsassistent:innen

Die Umsetzung der Arbeitsassistentenz soll durch geeignete Personen erfolgen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verfügen.

Erforderlich sind Kenntnisse über relevante rechtliche Grundlagen (Arbeits- und Sozialrecht), insbesondere des Behinderteneinstellungs- und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes. Individuelle und bedürfnisorientierte Unterstützung im ganzheitlichen Sinn erfordert ein breit gefächertes Wissen über und/oder Erfahrungen mit ...

- Behinderungen/Erkrankungen und Benachteiligungen
- rechtliche Rahmenbedingungen und Förderungsmöglichkeiten
- den regionalen Arbeitsmarkt, schulische und berufliche Bildungs- und Ausbildungsangebote sowie die Soziallandschaft
- die Anforderungen unterschiedlicher Berufs- und Stellenprofile
- der Arbeitsplatzakquise sowie in der Beratung und Unterstützung von Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigung der Zielgruppe
- betriebswirtschaftliche Grundlagen
- interkulturellen Aspekten
- Bewerbungstrainingstechniken sowie Fähigkeiten im Konfliktmanagement und in der Organisationsentwicklung
- Beratungs- und Coaching-Techniken
- der Arbeit mit Gruppen
- Prozesssteuerung
- Case Management

Außerdem sollen die Arbeitsassistent:innen über Kenntnisse der Grundlagen der beruflichen Integration, sowie über gendersensible Gesprächs- und Beratungstechniken verfügen. Erforderlichenfalls ist der Nachweis, der für die Tätigkeit eines:einer Arbeitsassistent:in notwendigen Zusatzqualifikation zu erbringen bzw. binnen drei Jahren zu erwerben, falls keine entsprechenden bewerbenden Personen gefunden werden.

10.2 Qualifikationen der Betriebskontakter:innen

Betriebskontakter:innen sollen über eine abgeschlossene Berufsausbildung vorzugsweise im wirtschaftlichen und/oder sozialen Bereich (mit entsprechender Berufserfahrung im wirtschaftlichen Bereich) verfügen sowie Kenntnisse und Erfahrungen in folgenden Bereichen nachweisen:

- Kenntnisse der betriebswirtschaftlichen, personalwirtschaftlichen und betriebsorganisatorischen Zusammenhänge
- Berufserfahrung im betriebswirtschaftlichen Bereich, im Ausmaß von zumindest 2 Jahren
- Kommunikationsfähigkeit, Gesprächsführungs- und Präsentationskompetenz
- Bereitschaft zu selbstständigem Arbeiten und Eigeninitiative sowie Fähigkeit zu vernetztem Denken und rasche Auffassungsgabe
- Grundkenntnisse über Aufbau, Struktur und Rahmenbedingungen der Förderangebote im Bereich der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf sowie über regionale Strukturen und Zuständigkeiten
- Kenntnisse zu und Erfahrungen mit der Zielgruppe und deren besonderen Anforderungen aufgrund von Behinderungen/Erkrankungen und Assistenzbedarfen

Darüber hinaus sind insbesondere folgende Zusatzqualifikationen im Personalauswahlprozess entsprechend zu berücksichtigen:

- Kenntnisse über Themenkomplex "Inklusion und umfassende Barrierefreiheit" sowie die Gestaltung von barrierefreien Arbeitsplätzen
- Erfahrung mit Zielgruppe, Menschen mit Behinderungen und Jugendliche mit Assistenzbedarf

- Spezifische Kenntnisse über Struktur und Angebote der Behindertenarbeit (Förderungen, rechtliche Aspekte, Zuständigkeiten, integrationsunterstützende Maßnahmen und Projekte etc.) sowie über regionale Strukturen
- Kenntnisse im Bereich der Unternehmensberatung
- Spezifische Kenntnisse über relevante rechtliche Grundlagen im Bereich der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf
- Vertiefte Kenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht und im Förderbereich
- Arbeitspsychologische Kenntnisse
- Erfahrungen im Prozess- und/oder Projektmanagement
- Kenntnisse über anerkannte Beratungsmethoden und -techniken, wie z.B. geschlechtssensible Gesprächs- und Beratungstechniken
- Vertieftes Querschnittswissen über alle wesentlichen betrieblichen Funktionen und Organisationseinheiten
- Fremdsprachenkenntnisse

Falls keine entsprechenden bewerbenden Personen gefunden werden, können die Zusatzqualifikationen grundsätzlich innerhalb von drei Jahren berufsbegleitend nachgeholt werden. Die Ausbildungsangebote werden nach Möglichkeit zur Verfügung gestellt bzw. eine Finanzierung dieser wird ermöglicht. Erforderlichenfalls sind Nachweise über notwendige Qualifikationen für die Tätigkeit als Betriebskontakter:in zu erbringen bzw. binnen drei Jahren zu erwerben.

11 Schnittstellenmanagement

11.1 Schnittstellenmanagement der Arbeitsassistentz

Um die Zielsetzungen des NEBA-Netzwerkes insgesamt zu erreichen, wird ein in sich gut abgestimmtes, lückenloses Dienstleistungsangebot benötigt. Ein solches Dienstleistungsangebot, in dessen Mittelpunkt die Teilnehmenden stehen, erfordert die „Verzahnung“ bzw. intensive Vernetzungsarbeit der zielgruppenspezifischen NEBA-Angebote.

Ist eine Zusammenarbeit indiziert bzw. wird diese in den Umsetzungsregelungen konkret vorgegeben, erfolgt eine Kontaktaufnahme bzw. Vernetzung mit den entsprechenden Angeboten.

Das NEBA-Schnittstellenmanagement ist grundsätzlich nicht als starre Rahmenstruktur zu verstehen, sondern im Sinne einer an die Teilnehmenden orientierten und individuell gestalteten Begleitung. Durch eine flexible, auf die Teilnehmenden abgestimmte Art der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen NEBA-Angeboten, wird die zeitliche Verweildauer der Teilnehmenden im Unterstützungssystem optimiert. Dadurch kann ein zeitnahe Eintritt in das Erwerbsleben oder eine Ausbildung erfolgen, und damit Arbeitslosigkeit möglichst vermieden werden.

Durch das bundesweit einheitliche Angebot von fit2work für Menschen, die mit Schwierigkeiten am Arbeitsplatz konfrontiert sind, sowie für Arbeitssuchende mit Vermittlungshindernissen ergeben sich in verstärktem Maß Synergien in der Betreuung der Teilnehmenden. So profitieren einerseits die Projekte der Arbeitsassistentz durch die Zuweisung von bereits vermittlungsbereiten bzw. in Beschäftigung stehenden Personen mit Assistenzbedarf als auch andererseits fit2work durch die Möglichkeit, von den Arbeitsassistenten Personen mit multiplen Problemlagen für eine intensive Betreuung im Rahmen eines Case Managements zu erhalten. Kontinuierlicher Austausch und regelmäßige Vernetzung beider Akteur:innen auf regionaler Ebene sind jedenfalls absolut angezeigt.

Es ist zukünftig vermehrt davon auszugehen, dass vor Inanspruchnahme einer Arbeitsassistentz bereits ein Jugendcoaching, eventuell auch ein AusbildungsFit-Angebot

absolviert wurde. Die Erkenntnisse aus voran gegangenen Angeboten sind im Rahmen von Übergabegesprächen weiterzugeben, um „Doppelgleisigkeiten“ zu vermeiden und ein möglichst effizientes Arbeiten zu ermöglichen. Übergreifendes Arbeiten mit Vorfeld-Maßnahmen kann sinnvoll und notwendig sein (z. B. AusbildungsFit).

Erfahrungen aus der Praxis haben gezeigt, dass der überwiegende Teil an Zuweisungen aus den NEBA-Maßnahmen Jugendcoaching und AusbildungsFit erfolgen. Im Einstiegsbereich bedeutet das für die Jugendarbeitsassistenten eine sehr enge Zusammenarbeit mit den NEBA-Angeboten Jugendcoaching und AusbildungsFit.

Stellt das Jugendcoaching im Rahmen der Begleitung die Ausbildungsreife der Teilnehmenden fest, erfolgt im Bedarfsfall Kontaktaufnahme und Übergabe an die Jugendarbeitsassistenten. Dabei ist ein persönliches Übergabegespräch zwischen dem Jugendcoaching, der Jugendarbeitsassistenten und den Teilnehmenden Standard, um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten.

Die Übergaben von Teilnehmenden aus den AusbildungsFit-Projekten erfolgen im engen Austausch mit der Jugendarbeitsassistenten. Je nach Größe der AusbildungsFit-Projekte sind zu fixen Zeitpunkten anwesende konkret zuständige Mitarbeitende aus der Jugendarbeitsassistenten vor Ort direkt in AusbildungsFit im Sinne von Erlangungen (Outplacementfunktion) tätig. Daraus ergibt sich für die Ausstiegsphase in AusbildungsFit eine Parallelbegleitung von Teilnehmenden mit der Arbeitsassistenten.

Im Rahmen des Vermittlungsprozesses, konkret im Fall eines Lehrgangs zur Berufserprobung oder einer Arbeitserprobung, kann das Jobcoaching als unterstützende Maßnahme hinzugezogen werden. Sowohl in der Einarbeitung bei neubegründeten Dienstverhältnissen (Probezeit) als auch bei Arbeitsplatzsicherungen stellt das Jobcoaching eine wesentliche Ressource dar.

Führt die Begleitung durch die Jugendarbeitsassistenten zu einer Berufsausbildungsmaßnahme nach § 8b (BAG), dann erfolgt Kontaktaufnahme und Übergabe an die Berufsausbildungsassistenten. Analog zu den Maßnahmen Jugendcoaching und AusbildungsFit ist auch an diesem Übergang ein professionelles Schnittstellenmanagement notwendig, um einen nahtlosen Übergang sicherzustellen.

Grundsätzlich gibt es neben den genannten NEBA-Maßnahmen sowohl im Einstiegsbereich als auch im Ausstiegsbereich weitere wichtige Kooperationspartner:innen:

- Arbeitsmarktservice
- Schulen
- Kinder- und Jugendhilfe
- Bewährungshilfe
- Beratungseinrichtungen (z. b. für Migrant:innen, Drogenberatungsstellen, Familienberatungsstellen)
- Jugendpsychiatrie
- Offene Jugendarbeit
- Arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsmaßnahmen
- Ärzt:innen

Am Beginn des Begleitprozesses der Arbeitsassistentz für Jugendliche bedeutet dies konkret, dass im Rahmen des Übergangsmanagements mit den Projekten des Jugendcoachings die Empfehlungen aus dem Perspektivenplan besprochen werden und die weitere Vorgehensweise vereinbart wird. Je nachdem, ob das Jugendcoaching bereits beendet ist oder eine Parallelbetreuungszeit sinnvoll erscheint, ist der Betreuungsprozess individuell und bedarfsorientiert auszugestalten.

Jene Teilnehmenden, die die individuelle Ausbildungsfähigkeit in den AusbildungsFit-Projekten erreicht haben, werden im Rahmen einer Parallelbetreuung an die zuständige Arbeitsassistentz für Jugendliche mit dem Auftrag des Outplacements übergeben. Idealerweise finden regelmäßige Termine in AusbildungsFit zwischen Teilnehmenden und der Jugendarbeitsassistenten sowie der AusbildungsFit-Projekte statt. Dabei wird der Anbahnungsprozess durch den Beziehungs- und Vertrauensaufbau unterstützt und ein nahtloser Übergang ermöglicht.

Am Ende des Begleitprozesses der Jugendarbeitsassistentz ist ebenso ein nahtloses Übergangsmanagement sicherzustellen. Ist eine Vermittlung in eine VL oder TQ vorgesehen, findet eine Kontaktaufnahme mit der Berufsausbildungsassistentz statt. Idealerweise erfolgt eine Übergabe an die Berufsausbildungsassistentz im Beisein aller relevanten Stakeholder (Berufsausbildungsassistentz, (Jugend-)Arbeitsassistentz, Unternehmen, Jugendliche, Erziehungs-/Obsorgeberechtigte).

Als wesentliche Ressource wird auch das Jobcoaching anlassbezogen und bedarfsorientiert eingesetzt. Dieses Angebot wird beispielsweise bei Lehrgängen zur Berufserprobung, am Beginn von Lehrausbildungen und zur Sicherung von Arbeitsplätzen hinzugezogen. Sollte trotz intensivster Bemühungen der Jugendarbeitsassistenten eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder in ein Ausbildungsverhältnis noch nicht möglich sein, sind entsprechende Alternativen abzuklären und in die Wege zu leiten.

Bei Übergaben zwischen den Angeboten des Sozialministeriumservice wurde die Weitergabe von Informationen über Teilnehmende eindeutig und verpflichtend geregelt (außerhalb von WABA unter Verwendung der Datenschutzrechtlichen Zustimmungserklärung zur Weitergabe von Daten bzw. Unterlagen – wie Abschlussberichte – an Dritte).

Konkret geht es dabei um:

- Übernahme von vorgelagerten und Übergabe an nachfolgende Unterstützungsangebote/n sowie Abstimmung mit begleitenden Unterstützungsangeboten (verpflichtende Weitergabe der Abschlussberichte)
- Vernetzung, Kooperation und Abstimmung mit allen im Arbeits- und Ausbildungskontext relevanten Stakeholdern, insbesondere auch dem Schul- und Erziehungssystem sowie dem Arbeitsmarktservice (inklusive Weitergabe von Ergebnisberichten)
- Abklärung von Zuständigkeiten bei Krisen, die für den Arbeitskontext relevant sind, aber nicht durch die Arbeitsassistenten bearbeitet werden können und einer qualifizierten Weiterverweisung bedürfen (z. B. Schuldenberatung, etc.)
- Zusammenführung der unterschiedlichen Unterstützungsangebote bzw. Einberufung und Leitung von „Helfer:innen-Konferenzen“, so dies für die laufende Begleitung und den Arbeitskontext relevant ist.

Zwischen den NEBA-Angeboten kann es aus unterschiedlichen Gründen zu einer Parallelbetreuung kommen, welche oftmals sogar fix vorgesehen ist. Dabei ist zu unterscheiden, ob diese Parallelbetreuung aufgrund einer Übergabe, einer Nachbetreuung oder eines zeitgleichen Betreuungsauftrags zustande kam. Eine Übergabe meint den zeitlich getrennten Betreuungsauftrag zweier NEBA-Angebote und umfasst immer Übergabegespräche, wodurch es auch immer zu einer kurzzeitigen Parallelbetreuung kommen kann. Ebenso sind Nachbetreuungen immer möglich, welche oftmals noch

laufen, wenn ein neues NEBA-Angebot bereits begonnen wurde. Ein zeitgleicher Betreuungsauftrag zweier NEBA-Angebote ist nicht zwischen allen NEBA-Angeboten möglich. **Eine Übersicht zu den Schnittstellen der NEBA Angebote befindet sich im internen Bereich der NEBA-Website www.neba.at (Login erforderlich) unter: NEBA-Downloads > NEBA-Dachmarke Dateien > Schnittstellen NEBA Leistungen.**

11.2 Schnittstellenmanagement der Betriebskontakter:innen

Die Betriebskontakter:innen haben sich im Auftrag vom Sozialministeriumservice und in Abstimmung mit dem Key Account Management auf regionaler Ebene mit allen systemrelevanten Akteur:innen in der jeweiligen Region, wie insbes. dem Arbeitsmarktservice (Regionalgeschäftsstelle), fit2work, den Sozialversicherungsträgern, sämtlichen NEBA Anbietern sowie allen sonstigen Angeboten des Sozialministeriumservice zu vernetzen. Zu diesem Zweck haben regional auf Ebene der NEBA-Angebote zumindest einmal pro Quartal und auf Ebene der übrigen systemrelevanten Akteur:innen zumindest einmal pro Halbjahr Vernetzungstreffen stattzufinden. Die Prozesse und Abläufe zur Sicherstellung der eng abgestimmten Vorgehensweise sind im jeweiligen Konzept darzulegen.

Die Betriebskontakter:innen haben gemeinsam mit dem Key Account Management eine Kooperationsvereinbarung mit der fit2work-Betriebsberatung abzuschließen. Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit seitens der fit2work-Betriebsberatung kann z. B. durch die Organisation von regelmäßigen regionalen Vernetzungstreffen zwischen fit2work, dem NEBA Betriebsservice (Key Account Manager:innen und Betriebskontakter:innen) und den Arbeitsassistenzen gefördert werden. Im Rahmen des fachlichen Austauschs können gemeinsame anonymisierte Fallbesprechungen zielführend sein.

Die Betriebskontakter:innen pflegen zudem einen regelmäßigen Austausch mit den Arbeitsmarktservice-Vertreter:innen über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen, Änderungen und Neuerungen im jeweiligen Fördersystem aus. Dabei sollen Synergien erzielt und das regionale Arbeitskräftepotenzial ausgelotet werden, um somit Betriebe bestmöglich beraten zu können.

Das Arbeitsmarktservice ist bei Bedarf und auf Wunsch des Betriebes auch in den Stellenbesetzungsprozess des NEBA Betriebsservice einzubeziehen, wenn:

- innerhalb angemessener Frist (die nachvollziehbar eine realistische Chance bietet, den Arbeitsplatz tatsächlich mit einer Person laut Zielgruppendefinition der Arbeitsassistenten zu besetzen) von den Angeboten des Netzwerks Berufliche Assistenz sowie der übrigen verfügbaren Unterstützungsangebote keine geeigneten bewerbenden Personen für die vom NEBA Betriebsservice akquirierten Stellen gemeldet werden sowie
- durch angemessene, nicht mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbundene Adaptierungen eine Beschäftigungsmöglichkeit für eine Person laut Zielgruppendefinition der Arbeitsassistenten nicht erreicht werden kann und
- vom Betrieb gewünscht wird, die Stellen dem Arbeitsmarktservice zu melden.

Der Fokus ist dabei auf die Besetzung von Menschen mit Behinderungen zu legen. Sofern innerhalb angemessener Frist auch keine Besetzung durch eine vom Arbeitsmarktservice betreute Person mit Behinderung erfolgt, ist die Suche auf Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen auszudehnen. Sofern innerhalb angemessener Frist weder eine Besetzung mit einer vom Arbeitsmarktservice betreuten Person mit Behinderung noch mit einer Person mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen erfolgt, kann die Stelle allen arbeitssuchenden Personen zur Verfügung gestellt werden.

Weitere wichtige Kooperationspartner:innen der Betriebskontakter:innen sind:

- Unternehmen (Personalverantwortliche, Jungunternehmer:innen)
- Interessensvertretungen der Wirtschaft (Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Landwirtschaftskammer) und Standesvertretungen einzelner Berufsgruppen
- Behindertenvertrauenspersonen, Betriebsräte bzw. Personalvertretungen
- Lehrkräfte von höheren Schulen und Fachexpert:innen als Multiplikator:innen bei eventuell zukünftigen Unternehmen
- Anbieter von Beratungsleistungen, Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, die den Unternehmen Spezialangebote im Bereich der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stellen können

12 Dokumentationssysteme

12.1 Dokumentationssystem der Arbeitsassistentenz

Arbeitsassistentenz-Projekte verpflichten sich zur Eingabe von personenbezogenen und nicht-personenbezogenen Daten ins Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenten (WABA). Die Eingabe und Aktualisierung der Daten hat laufend zu erfolgen (innerhalb einer Woche). Die beratenden Personen verpflichten sich zum Datenschutz (siehe Dienstleistungsverträge mit den Landesstellen des Sozialministeriumservice und Datenschutzrechtliche Zustimmungserklärung vor Weitergabe von Daten an Dritte). Der Beratungs- und Begleitungsverlauf der Teilnahmen muss im Fall von Stichprobenüberprüfungen schlüssig belegt werden können.

Die in WABA eingegebenen Daten stellen die Grundlage für das Projektmonitoring und das Arbeitsmarktpolitische Wirkungsmonitoring dar. Es ist daher auf eine valide und qualitativ hochwertige Dateneingabe gemäß den Informationen im Eingabemanual in der aktuell gültigen Fassung jedenfalls zu achten.

Um den niederschweligen Zugang zu gewährleisten, können Personen, die ausschließlich eine kurze Beratung wünschen, ebenfalls das Angebot der Arbeitsassistentenz nutzen. Diese zählen jedoch nicht als Teilnehmende, d. h. in diesen Fällen ist keine Dokumentation vorgesehen. Unter Teilnahmen sind nur Begleitungen mit dem Ziel einer Arbeitsplatz-Erlangung oder -Sicherung zu verstehen.

12.2 Dokumentationssystem der Betriebskontakter:innen

Betriebskontakter:innen verpflichten sich zur Eingabe angebotsbezogener Daten in die Betriebsservice-Datenbank. Die Eingabe und Aktualisierung der Daten hat laufend zu erfolgen (innerhalb einer Woche). Der Beratungs- und Begleitungsverlauf der Unternehmen muss im Fall von Stichprobenüberprüfungen schlüssig belegt werden können.

Die in die Datenbank eingegebenen Daten stellen die Grundlage für das Projektmonitoring dar. Es ist daher auf eine valide und qualitativ hochwertige Dateneingabe gemäß den

Informationen im Handbuch/Eingabemanual in der aktuell gültigen Fassung jedenfalls zu achten.

13 Raumkonzept und Infrastruktur

Die Umsetzung der Arbeitsassistenz erfordert fixe, öffentlich gut erreichbare und beratungsgerechte sowie -unterstützende barrierefreie Anlaufstellen, was Raum- und Infrastruktur anbelangt. Die Berater:innen müssen so ausgestattet sein, dass sie auch örtlich unabhängig und überall arbeitsfähig sind (z. B. vor Ort im Betrieb). Die für die Dokumentation notwendigen Gerätschaften müssen von Trägerseite zur Verfügung gestellt werden. Zudem braucht es auch Möglichkeiten der computervermittelten Kommunikation (z. B. telefonische Beratung, Chat-/Onlineberatung), die vor allem dann zur Anwendung kommen sollen, wenn ein direkter Kontakt nicht möglich ist. Die digitale Kommunikation soll in besonderen Situationen verstärkt herangezogen werden und gilt besonders dann als bedeutend, wenn die Teilnehmenden sowie die Betreuenden nicht physisch anwesend sein können, z. B. während eines Lockdowns.

14 Öffentlichkeits- und Informationsarbeit

Hier gelten die Bestimmungen des Leitfadens der Öffentlichkeitsarbeit⁴ in der jeweils aktuellen Fassung sowie insbesondere die diesbezüglichen aktuellen Vorgaben gemäß NEBA-CI-Linie. Siehe dazu: www.neba.at.

Neben der unmittelbaren teilnehmer:innen- und unternehmensbezogenen Beratungs- und Begleitarbeit stellt die Öffentlichkeitsarbeit einen weiteren wichtigen Tätigkeitsbereich der Arbeitsassistent:innen dar, wobei dieser in Absprache mit allenfalls vorhandenen spezifischen Angeboten zu erfolgen hat. Durch Veranstaltungen, Aussendungen, Vorträge, Schulungen sowie konsequentes Netzwerken sollen wesentliche Institutionen und Akteur:innen aus dem sozialen, medizinischen und öffentlichen Bereich sowie der Wirtschaft über das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Arbeitsassistent:innen und das Beratungsangebot des NEBA Betriebsservice in den jeweiligen Regionen und zielgruppenspezifisch informiert werden. Aber auch den Betroffenen, Angehörigen oder interessierten Personen selbst soll durch aktive Öffentlichkeitsarbeit der Zugang zur Arbeitsassistent:innen erleichtert werden.

⁴ Der Leitfaden befindet sich im Loginbereich der Website des Sozialministeriumservice unter den Infos für die Projektträger im Reiter Öffentlichkeitsarbeit.

15 Qualitätssicherung und –weiterentwicklung

15.1 Qualitätssicherung der Arbeitsassistenten

Mit der Arbeitsassistenten wird zum Zweck der zielgerichteten Steuerung und anforderungsgerechten Weiterentwicklung des Programms auch ein anforderungsgerechtes Qualitätssystem aufgebaut, das eine Zusammenarbeit mit den Koordinierungsstellen im jeweiligen Bundesland, der bundesweiten Koordinierungsstelle und dem Sozialministeriumservice (Landesstelle/n und Stabsabteilung) erfordert und u. a. folgende Elemente enthält:

- Definition und laufende Beobachtung von Qualitätsstandards
- Einhaltung von zentralen Prozessschritten wie Zielvereinbarung, Berichtswesen, Bearbeitungszeiten, Eingabe in WABA etc. (verpflichtende Verwendung der Materialien aus dem Downloadbereich der NEBA-Website)
- Erhebung der Zufriedenheit der Teilnehmenden
- Vorgabe und regelmäßige Durchführung des Projektmonitorings und Kontrolle der Zielerreichungsquoten

15.2 Qualitätssicherung der Betriebskontakter:innen

- jährliche Berichterstattung zur Umsetzung des NEBA Betriebsservice durch die Betriebskontakter:innen (zukünftig anhand des Projektabschnittsberichts)
- Einschulung und laufende Fort- und Weiterbildungen in angemessenem Umfang
- regelmäßige bundeslandweite Vernetzungstreffen und Erfahrungsaustausch mit den Mitarbeitenden des NEBA Betriebsservice (zumindest halbjährlich)
- Einholen von Feedback bei den Unternehmen (ab Beratungsintensität Stufe 3 verpflichtend)
- Dokumentation und Berichtswesen:
 - Dokumentation der Unternehmensdaten, Beratungsaktivitäten und Koordinierungs-/Vernetzungstätigkeiten in der Datenbank des NEBA Betriebsservice

- interne Dokumentation, Analyse und in Absprache mit dem Sozialministeriumservice Optimierung der Rahmenbedingungen, Standards, Handlungsabläufe und Arbeitsprozesse des NEBA Betriebsservice in der jeweiligen Region (insbesondere Optimierung von Kommunikationsstrukturen innerhalb der Trägerorganisation, zu den Unternehmen und zu den Angeboten)

16 Rechtsgrundlagen

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) idgF. Download unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

Förderungsgrundlagen Projektförderungen des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Bereich der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. (1. Jänner 2022). Download unter:

<https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

Rahmenrichtlinie Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (1. August 2020). Download unter: <https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

Richtlinie NEBA-Angebote des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zur Durchführung der Angebote des „Netzwerks Berufliche Assistenz“ - Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching. (1. Jänner 2015). Download unter:

<https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

UN-Behindertenrechtskonvention. Download unter:

<https://www.behindertenrechtskonvention.info/>

Richtlinie NEBA Betriebsservice (1. August 2023). Download unter:

<https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozessmodell der Arbeitsassistenz.....	7
Abbildung 2: Prozessmodell des NEBA Betriebsservice	8
Abbildung 3: Passgenauigkeit der Arbeitsfähigkeiten und Arbeitsanforderungen	23

Abkürzungen

AASS	Arbeitsassistenz
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
idgF	in der geltenden Fassung
IMBA	Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt (Dokumentations- und Profilvergleichsverfahren zum Vergleich von Anforderungen eines Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten eines leistungsgewandelten, behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen)
MELBA	Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit (Verfahren zur Ermittlung und Darstellung von Fähigkeitsprofilen und Anforderungsprofilen)
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
PAB	Projektabschnittsbericht
SPF	Sonderpädagogischer Förderbedarf
TQ	Teilqualifizierung
u. a.	unter anderem
VL	Verlängerte Lehre
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WABA	Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenzen
z. B.	Zum Beispiel

**Bundesamt für
Soziales und Behindertenwesen
Sozialministeriumservice**
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien
05 99 88
sozialministeriumservice.at