

Gemeinschaftsinitiative  
**Equal**



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



## Inhalt:

<b>Grußwort des Präsidenten des Robert Koch-Instituts</b> .....	1
<b>Neue Denkanstöße auf einer Diskussionsveranstaltung in Berlin</b> .....	2
<b>Treffen mit Frau Evers-Meyer</b> .....	3
<b>„Mobilität im Berufsleben wissenschaftlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Behinderung“</b> .....	4
<b>Netzwerk „Lebenslanges Lernen in KMU“</b> .....	4
<b>Strategische Partnerschaft zwischen dem PEI und dem Projekt „Training as Vehicle to Employment“</b> .....	5
<b>Projekttreffen in Slowenien – Transnationaler Workshop „Disability and Study“</b> .....	5
<b>Tag der offenen Tür im Paul-Ehrlich-Institut</b> .....	6
<b>Ausbildung:</b>	
■ <b>Chancen schaffen!</b> .....	5
■ <b>Merck KGaA – Zwei Azubis mit Handicap lassen anfängliche Bedenken in Luft aufgehen</b> .....	7
■ <b>Auszubildende mit Handicap – Ein Blick aus Sicht der Ausbilder</b> .....	8
■ <b>Bestimmungen zu der betrieblichen Berufsausbildung von behinderten Auszubildenden</b> .....	9
■ <b>Gute Chancen trotz negativer Erfahrungen</b> .....	10
■ <b>Leistungen an Arbeitgeber für die Beschäftigung von Auszubildenden mit einer Behinderung</b> .....	11
<b>Termine</b> .....	12

## Grußwort des Präsidenten des Robert Koch-Instituts

Schwerbehinderte Menschen sind im Berufsleben entgegen manchen Vorurteilen meist überaus engagiert, loyal, kompetent und kreativ. Dennoch sind Menschen mit Handicaps in der Forschung bislang noch unterrepräsentiert. Deshalb engagiert sich das Robert Koch-Institut im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“ intensiv für eine Verbesserung des Zugangs von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Forschung und Wissenschaft. Das Robert Koch-Institut hat es sich dabei zum Ziel gesetzt, den gesamten beruflichen Werdegang, vom Ausbildungsberuf über Studium und Promotion bis hin zur Weiterqualifikation von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, mit seinem Engagement abzudecken.

Der Ansatz der Tandempartnerschaft wird vom Robert Koch-Institut nicht nur im Rahmen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in vielfältigen Bereichen des Instituts praktiziert und weiterentwickelt, sondern auch in die enge Zusammenarbeit mit den Berliner Hochschulen integriert. So ist die Einrichtung von Promotionsstellen mit barrierefreien Laborarbeitsplätzen vorgesehen, deren Inhaber durch die Universität betreut werden.

Ich freue mich besonders darüber, dass die Entwicklungspartnerschaft auch auf politischer Ebene Gehör findet. So konnte am 22. Juni 2006 in direkter Nachbarschaft des Robert Koch-Instituts auf dem Campus Virchow-Klinikum der Charité eine Podiumsdiskussion zum Thema „Jobs ohne Barrieren – auch in der Wissenschaft?“ unter Beteiligung des Büros der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen sowie der behindertenpolitischen Sprecher und Sprecherinnen der Bundestagsfraktionen stattfinden.



Lesen Sie selbst den Bericht über diese Veranstaltung sowie viele weitere interessante Beiträge rund um die Entwicklungspartnerschaft.

Ich wünsche allen Beteiligten der Entwicklungspartnerschaft auch für die Zukunft viel Freude an der engagierten Mitwirkung am Projekt.

**Prof. Dr. med. Reinhard Kurth**  
Präsident des Robert Koch-Instituts

## Jobs ohne Barrieren – auch in der Wissenschaft? Neue Denkanstöße auf einer Diskussionsveranstaltung in Berlin



**Moderiert wurde die Diskussionsveranstaltung von Peter Stadler von der FAF gGmbH, die das EQUAL-Projekt als Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte unterstützt und betreut.**

„Die Veranstaltung hat gezeigt, dass alle Interessengruppen an einem Strang ziehen. Der gemeinsame Dialog ist ein wichtiger Baustein dafür, dass die Integration immer besser gelingt.“ Dieses Fazit zog Annetraud Grote, Schwerbehindertenvertrauensfrau des Paul-Ehrlich-Instituts in Langen, über eine Diskussionsveranstaltung am Donnerstag, 22. Juni 2006, in Berlin. Das Paul-Ehrlich-Institut (Langen) und das Robert Koch-Institut (Berlin), beides wissenschaftliche Einrichtungen des Bundes, hatten im Rahmen des EQUAL-Projekts „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“, zu diesem Gedankenaustausch in der Berliner Charité eingeladen. Experten aus der Politik, der Arbeitsverwaltung und den Integrationsämtern diskutierten mit Arbeitgebervertretern und schwerbehinderten Menschen aus dem Bereich der Wis-

senchaft über Möglichkeiten der Beschäftigung und Weiterqualifikation. Ziel war es, zu zeigen, dass auch die Integration dieser hoch qualifizierten Menschen möglich ist und sich für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Gesellschaft lohnt.

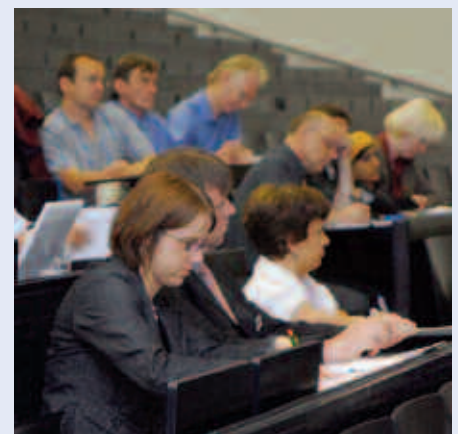
„Ich erwarte mir von dieser Veranstaltung ein wichtiges Signal an die Politik, an Wissenschaft und Forschung, aber auch an die behinderten Akademikerinnen und Akademiker selbst“, so Karin Evers-Meyer, die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen im Vorfeld. „Im Dialog zwischen Politik, öffentlichen Institutionen und der Wirtschaft muss deutlich werden, dass vorhandene Potentiale wegen einer Behinderung des Bewerbers nicht vernachlässigt werden dürfen. Berufstätige mit einer Behinderung sind abseits von wissen-

schaftlichen oder wirtschaftlichen Interessen auch eine deutliche Bereicherung für die Gesellschaft insgesamt. Alle sind aufgefordert, dieser Erkenntnis mehr und mehr Taten folgen zu lassen.“

Diskussionsteilnehmer/-innen aus dem politischen Umfeld waren Monika Jorkowski als Vertreterin für die erkrankte Karin Evers-Meyer, die behindertenpolitischen Sprecher der Bundestagsfraktionen Hubert Hüppe (CDU/CSU) und Jörg Rohde (FDP) sowie die behindertenpolitische Sprecherin Silvia Schmidt (SPD) und die arbeitsmarktpolitische Sprecherin Karola Müller (Die Linke).

Einigkeit bestand bei den politischen Vertretern und Vertreterinnen darin, dass schwerbehinderte Menschen im Bereich der Wissenschaft und Forschung immer noch unterrepräsentiert sind, so dass hier Handlungsbedarf besteht. Denn mit entsprechend angepassten Unterstützungsmöglichkeiten könnten diese Menschen ihren studierten und/oder erlernten Berufen nachgehen.

Als Experten für die Integration in den Arbeitsmarkt standen Reiner Schwarzbach, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) und Jürgen Dusel, Integrationsamt des Landes Brandenburg, stellvertretend auch für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen den knapp 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern Rede und Antwort zu bestehenden Vermittlungs- und Förderproblemen von schwerbehinderten Akademikern und Akademikerinnen.



Die Vertretungen von Arbeitgebern Prof. Dr. Reinhard Burger, Vizepräsident des Robert Koch-Instituts, Dr. Anke Engelbert, Leiterin der Verwaltung des Robert Koch-Instituts, und Klaus Posselt, Referatsleiter „Personal“ des Paul-Ehrlich-Instituts, berichteten von ihren langjährigen positiven Erfahrungen bei der Integration von Menschen mit Behinderung an beiden Instituten. Sie zeigten damit eindrucksvoll, was bei entsprechender Förderung möglich ist.

„Wie sehen täglich, dass Integration funktioniert. Barrieren aus dem Weg zu schaffen ist in gemeinsamer Anstrengung aller Beteiligten möglich“, stellte Klaus Posselt fest.

Selbst dort, wo es schon Gesetze gibt, besteht allerdings noch Verbesserungsbedarf. Auf diese Problematik wiesen Gerd Görtemaker und Dr. Alexander von Böhmer, beide Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes, hin. Denn gesetzliche Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben sind in der Regel auf Standardsituationen zugeschnitten,



### Besucher der Podiumsdiskussion

nicht aber auf die Situation hochgebildeter Menschen im Wissenschaftssektor.

Ein Problem, das mit finanzieller Unterstützung angegangen werden könnte, stellte Birgit Rothenberg vom Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium dar. Aktuell gibt es in

den Begabtenförderungswerken i.d.R. keine Nachteilsausgleichsregelungen für behinderte und chronisch kranke Promovierende. Als Lösungsmöglichkeit wurde die Einrichtung eines Finanztopfs für den behinderungsbedingten Mehrbedarf behinderter Promotionsstipendiaten und -stipendiatinnen diskutiert.



**Karin Evers-Meyer**

der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, unsere EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“ vorzustellen.

In einer offenen und freundlichen Atmosphäre fand zu diesem Zweck ein Gespräch mit Frau Evers-Meyer sowie

## Treffen mit Frau Evers-Meyer, der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen in Berlin

Am 22. Juni 2006 hatten Herr Posselt und ich die Möglichkeit, Frau Karin Evers-Meyer,

Herrn Quegwer und Frau Jokorwski (beide aus ihrem Arbeitsstab) im Kleisthaus in Berlin statt.

Thema war vorrangig, dass Menschen mit Behinderungen im Bereich der Wissenschaft und Forschung immer noch unterrepräsentiert sind und dass sich unsere EQUAL-Entwicklungspartnerschaft intensiv für eine Verbesserung des Zugangs von schwerbehinderten Menschen in Forschung und Wissenschaft einsetzt. Frau Evers-Meyer war sehr angetan von dem Engagement aller beteiligten Behörden, Unternehmen, Universitäten und Verbände und hat zugesichert, die Entwick-

lungspartnerschaft auch weiter tatkräftig als strategische Partnerin zu unterstützen. Beispielsweise ist ihre Beteiligung an zwei im Jahr 2007 stattfindenden Workshops und einem Sonderseminar angedacht. Schließlich bot sie der Entwicklungspartnerschaft ihre Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu verschiedenen Politikern und Politikerinnen aus dem arbeitsmarkt- und behindertenpolitischen Bereich an.

Gerne nahm Frau Evers-Meyer zum Abschluss des Gespräches eine Einladung zum Besuch des Paul-Ehrlich-Institutes an.

*Annetraud Grote*

Neues Teilprojekt in der Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich ....“

## „Mobilität im Berufsleben wissenschaftlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Behinderung“

In der sich heute schnell entwickelnden Zeit müssen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ein besonders hohes Maß an geographischer Mobilität zeigen. Es liegt auf der Hand, dass dieser Umstand für mobilitätseingeschränkte Akademiker und Akademikerinnen eine große Hürde darstellt.

Für Menschen mit einer ihre Mobilität einschränkenden Behinderung entsteht ein doppeltes Dilemma. Einerseits müssen sie sich trotz ihrer Behinderung im Konkurrenzkampf gegenüber ihren nichtbehinderten Mitbewerberinnen und -bewerbern durchsetzen. Andererseits müssen sie gerade auf einem Gebiet besonders große Flexibilität zeigen, auf dem sie besonders eingeschränkt sind. Dieser Gesichtspunkt wird bei den allgemeinen Möglichkeiten eines finanziellen Ausgleichs behinderungsspezifischen Mehrbedarfs oft nicht berücksichtigt.

Ziel des neuen Teilprojektes ist es, den behinderungsspezifischen Mehrbedarf im Hinblick auf die Mobilität zu charakterisieren und Förderprogramme innerhalb des Wissenschaftsberichts auf die Frage hin zu untersuchen, wie dieser Mehraufwand Be-



rücksichtigung finden kann. Darüber hinaus soll auch die eigene Arbeit kritisch betrachtet werden. Verschiedene von der Gemeinschaftsinitiative EQUAL durchgeführte Veranstaltungen sollen vor dem Hintergrund der Barrierefreiheit des Veranstaltungsortes, der Organisation, der Anreise und der Unterbringung untersucht werden. Die gesammelten Erfahrungen werden in die Organisation späterer Veranstaltungen einfließen und in ei-

nen Leitfaden zur Durchführung von Veranstaltungen mit mobilitätseingeschränkten Teilnehmenden zusammengefasst. Gegen Ende des Projektes ist eine Veranstaltung geplant, die behinderte Akademiker und Akademikerinnen mit den Unternehmen zusammenbringen soll, die Mobilitätsleistungen anbieten (z. B. Lufthansa, Deutsche Bahn AG etc.).

*Peter Hagedorn*

## Netzwerk „Lebenslanges Lernen in KMU“

Am 20./21. Februar und am 12./13. Juni 2006 fanden in Hamburg und Passau zwei weitere Treffen des thematischen Netzwerks „Lebenslanges Lernen in KMU“ statt. Innerhalb des Netzwerkes wurden vier Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit folgenden Themen befassen:

1. Wie können die bereits in großen und global agierenden Unternehmen existierenden Argumentationen und Ansätze von Diversity Ma-

nagement auf KMUs angepasst werden? (AG Diversity Management)

2. Welche Produkte können einen wirklichen Beitrag leisten, um betriebliche Frühwarnsysteme in Gang zu setzen? (AG Betriebliche Frühwarnsysteme)

3. Welche Kriterien zur nachhaltigen beruflichen Integration durch LLL (Lebenslanges Lernen) gibt es? (AG Zielgruppenintegration)

4. Welche Lösungsvorschläge gibt es für Bürokratieabbau in einer neuen Förderperiode (v. a. ESF) und für zukünftige arbeitsmarktpolitische Förderprogramme generell? (AG Bürokratieabbau in der Arbeitsmarktpolitik)

Zu fast allen Themen sollen (evtl. auch digitale) Arbeitsmaterialien erstellt werden, die für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen geeignet sind.

*Dagmar Fecht-Schwarz*

**Internationale Praktikumsbörse für behinderte Studierende, Studienabsolventen und Absolventinnen/das EU-Projekt sucht Kooperationspartner**

## Strategische Partnerschaft zwischen dem PEI und dem Projekt „Training as Vehicle to Employment (Barrierefrei vom Studium in den Beruf)“

Für behinderte Studienabsolventen und -absolventinnen ist es schwer, einen geeigneten Praktikumsplatz im eigenen Land zu finden und im Ausland nahezu unmöglich. Hier schafft das EU-Projekt „Übergang vom Studium zum Beruf für behinderte Menschen“ Abhilfe. Auf der Projekt-Homepage ([www.independentliving.org/studyworkabroad](http://www.independentliving.org/studyworkabroad)) finden behinderte Studierende, Hochschulabsolventen und -absolventinnen Praktikums-, Ausbildungs- und Traineestellen in ganz Europa, die barrierefrei sind. Um diese Datenbank zu erstellen und aktuell zu halten, haben sich Institutionen aus 10 europäischen Ländern unter der Leitung des „Independent Living Institute“ in Schweden zusammengeschlossen. Für Deutschland hat das „Zentrum für Selbstbestimmtes Leben

Bad Kreuznach e.V.“ die Koordination übernommen.

Auf der Homepage des ZSL ([www.zsl-bad-kreuznach.org](http://www.zsl-bad-kreuznach.org)) sind alle Daten und Informationen zu Praktikums- und Traineestellen in Deutschland abrufbar. Diese werden dann in das europäische Netz eingespeist und sind somit europaweit verfügbar.

Im zweiten Schritt informiert das ZSL Bad Kreuznach e.V. über Finanzierungsmöglichkeiten eines Praktikums in und außerhalb Deutschlands, barrierefreies Wohnen, Mobilität und Persönliche Assistenz. Dies geschieht in persönlichen Beratungsgesprächen nach dem Modell des Peer Counseling, der Beratung von Behinderten durch Behinderte. Ob schnelle Info oder persönliche Betreu-

ung, hier finden behinderte Studierende, Studienabsolventen und -absolventinnen Hilfe und Unterstützung für einen guten Start ins Berufsleben.

Unterstützt wird das Projekt von seinen strategischen Partnern dem Paul Ehrlich-Institut (PEI) sowie der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV).

Aus der strategischen Partnerschaft ergeben sich für alle Seiten im Erfahrungs- und Informationsaustausch wertvolle Synergie-Effekte.

**Hubert Bernard (Projektleiter)**  
**ZSL Bad Kreuznach e.V.**  
**Mannheimer Str. 65**  
**55545 Bad Kreuznach**  
**[h.bernard@zsl-bad-kreuznach.org](mailto:h.bernard@zsl-bad-kreuznach.org)**  
**[www.zsl-bad-kreuznach.org](http://www.zsl-bad-kreuznach.org)**

## Projekttreffen in Slowenien – Transnationaler Workshop „Disability and Study“

Vom 18. bis 19. Mai 2006 trafen sich die zum Themenfeld Studium arbeitenden Projektpartner der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften „EQUAL CHANGES FOR DISABLED STUDENTS AND GRADUATES“ zum transnationalen Workshop „Disability and Study“ in Ljubljana/Slowenien.

Die Partner aus Slowenien, Polen und Deutschland hatten sich im Rahmen des ersten transnationalen Kick-off-Workshops in Cambridge im November 2005 das Ziel gesetzt, gemeinsame europäische Best-Practice-Guidelines für ein barrierefreies Hochschulwesen zu erarbeiten. Der zweitgrößte „Disability and Study“-Workshop in Ljubljana war dieser Aufgabe gewidmet. Nachdem die Vorgehensweise abgesteckt war, teilte sich das Plenum in



der praktischen Arbeitsphase in die beiden Arbeitsgruppen „Accessibility“ und „Independent Living“. Die Workshopteilnehmer und teilnehmerinnen stellten sich in den Arbeitsgruppen gegenseitig Beispiele guter Praxis für ein barrierefreies Hochschulwesen aus den verschiedenen Studiensystemen der drei Länder vor und diskutierten die Frage, inwiefern die lokalen Lösungsansätze auch auf andere Länder übertragbar sind. Darüber hinaus wurden konkrete Vorschläge formuliert, wie Studienbedingungen gestaltet sein sollten, damit auch behinderte und chronisch kranke Studierende ihren Weg durch die Hochschule erfolgreich gehen können.

Der Grundstock der Best-Practice-Richtlinien wurde somit in Ljubljana gelegt. Darüber hinaus wurde ein Arbeitsplan vereinbart, wie die in Slowenien begonnene Arbeit in der Folge zu Ende geführt wird. Die Richtlinien sollen in 2007 veröffentlicht werden und den Verantwortlichen in Politik, Hochschulen und Verwaltung als Empfehlung zur Schaffung chancengleicher Studienbedingungen für behinderte und chronisch kranke Studierende im europäischen Hochschulraum dienen.

### **Bilaterales Treffen Studentischer Selbsthilfeorganisationen**

Bereits am Vortag des Workshops trafen sich deutsche und slowenische

Projektpartner zu einem bilateralen Arbeitstreffen. Dabei wurde über verschiedene Möglichkeiten der Kooperation gesprochen, wie z. B. die Organisation eines gemeinsamen Jugendcamps für junge behinderte Menschen bis zum Alter von 25 Jahren im Rahmen des EU-Jugendprogramms, einen Ausbau der deutsch-slowenischen Hochschulpartnerschaften im Zuge des Sokrates- bzw. Erasmus-Programms sowie die Idee zur Gründung eines europäischen Netzwerks von Organisationen behinderter und chronisch kranker Studierender.

*Andrea Rietmann*

## „Tag der offenen Tür“ im Paul-Ehrlich-Institut

Am 15. Juli fand im Paul-Ehrlich-Institut der Tag der offenen Tür 2006 statt, der unter dem Motto „Vorbeugen ist besser als heilen: Mit Impfstoffen gegen Infektionskrankheiten und Krebs“ stand. Neben spannenden wissenschaftlichen Vorträgen und informativen Laborrundgängen gab es auch eine Karatevorführung mit behinderten Kindern und Jugendlichen. Diese werden in dem Gesundheits- und Kampfsportverein Lotus e.V. trainiert, der im Jahr 2004 mit dem Jugendförderpreis und im Jahr 2006 mit dem Goldenen Stern des Sports ausgezeichnet wurde.



**Annetraud Grote und Dagmar Fecht-Schwarz am Infostand des Equal-Projektes**

▲ **Karatevorführung mit behinderten Kindern und Jugendlichen des Gesundheits- und Kampfsportverein Lotus e.V.**

Außerdem wurde im Foyer das EQUAL-Projekt „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“ vorgestellt. Unter den ca. 800 Gästen waren auch eine ganze Reihe behinderter Besucher, die sich mit besonderem Interesse – auch anhand des vorgeführten Filmes – informierten, wie auch schwer- und schwerstbehinderte Wissenschaftler und andere Berufsgruppen „ganz normal“ im Paul-Ehrlich-Institut arbeiten können.

*Dagmar Fecht-Schwarz*

## Chancen schaffen!

In der ersten Ausgabe des Newsletters wurde die Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“ vorgestellt. Diese hat das Ziel, das Angebot an qualifizierten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Wissenschaft und Forschung zu verbessern.

Vier dieser Entwicklungspartner haben dabei u. a. das Thema Ausbildung in den Mittelpunkt ihrer Aktivitäten gestellt. So haben zum Beispiel das Robert Koch-Institut und die Firma „medipart“ in Berlin gezielt zwei Auszubildende mit Behinderungen eingestellt. Sie wollen in den kommenden Ausbil-

dungsjahren die Möglichkeiten einer integrativen Ausbildung erproben und entsprechende Erfahrungen an andere Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe im Bereich Wissenschaft und Forschung weitergeben.

Im Rhein-Main-Gebiet steht das Paul-Ehrlich-Institut (Langen) im Bereich der Ausbildung von Biologielaboranten in enger Zusammenarbeit mit der Firma Merck KGaA (Darmstadt). Gemeinsam besteht bereits seit Jahren ein Ausbildungsverbund, der über die Laufzeit des Projektes hinaus Bestand hat und damit bereits eine Nachhaltigkeit abbildet.

### Fa. Merck KGaA

## Zwei Azubis mit Handicap lassen anfängliche Bedenken in Luft aufgehen

### Ausbilder positiv überrascht – Erhöhung der Sozialkompetenz durch gemeinsame Ausbildung von Behinderten und Nichtbehinderten

Im Ausbildungslabor herrscht Betrieb. In kleinen Gruppen bereiten die 18 angehenden Biologielaboranten im ersten Lehrjahr Zellpräparate vor, blicken angestrengt ins Mikroskop, zählen Zellen und machen Aufzeichnungen. Unter ihnen Daniel Strecker und Franziska Röber, beide im weißen Kittel, wie alle anderen auch, beide eifrig bei der Sache, wie alle anderen auch. Und doch unterscheiden sie sich: Daniel Strecker hat ein autistisches Syndrom, Franziska Röber eine Hör- und Sprechbehinderung.

### Werkunterricht bei Merck, Betriebs-einsätze beim PEI

„Im September letzten Jahres haben wir zum ersten Mal bewusst behinderte Azubis aufgenommen“, so Karin Saar, Leiterin der Biologieausbildung. „Sie nehmen ganz normal am Ausbildungsbetrieb teil.“ Eigentlich sind Strecker und Röber Auszubildende des Paul-Ehrlich-Instituts (PEI) in Langen. Aber seit vielen Jahren bilden Merck und das PEI Biologielaboranten im Verbund aus. So verbringen die beiden ih-

re Betriebseinsätze beim PEI, Werkunterricht und Praktika absolvieren sie bei Merck.

### Wie alle anderen das Auswahlverfahren durchlaufen

„Es war sehr schwierig, einen Ausbildungsplatz zu finden“, erinnert sich der 24-jährige Daniel Strecker. Drei Jahre lang hat der Abiturient Bewerbungen geschrieben, im Schnitt 40 pro Jahr. An seinen Noten lag es nicht, dass es nicht geklappt hat. Auch Franziska Röber berichtet über jahrelange Suche und Enttäuschungen. Umso glücklicher sind beide jetzt, dass sie einen Beruf erlernen können – „sogar in meinem Wunschberuf“, betont die 20-jährige frühere Real-schülerin.

„Als das PEI mit der Bitte an uns herantrat, behinderte Auszubildende aufzunehmen, setzte erst einmal eine intensive Diskussion im Bereich ein“, erinnert sich Karin Saar. „Schaffen wir das denn überhaupt?“ Die Ausbilder waren verunsichert, keiner wusste so genau, was auf ihn zukommt. Andererseits sahen sie auch die Chance, durch die gemeinsame Ausbildung von Nichtbehinderten und Behinderten die Sozialkompetenz

In diesem Newsletter wollen wir nunmehr die Gelegenheit nutzen, um über Erfahrungen die in diesem Zusammenhang zu berichten. Dabei sind uns beide Seiten, sowohl die des Arbeitgebers als auch die der Auszubildenden, wichtig. Aus diesem Grunde finden Sie im Folgenden Erfahrungsberichte und Eindrücke von Ausbilder/-innen beteiligter Unternehmen bzw. Behörden sowie Rückmeldungen bzw. ein Interview mit Auszubildenden, die im Rahmen des Projektes einen Ausbildungsplatz gefunden haben.

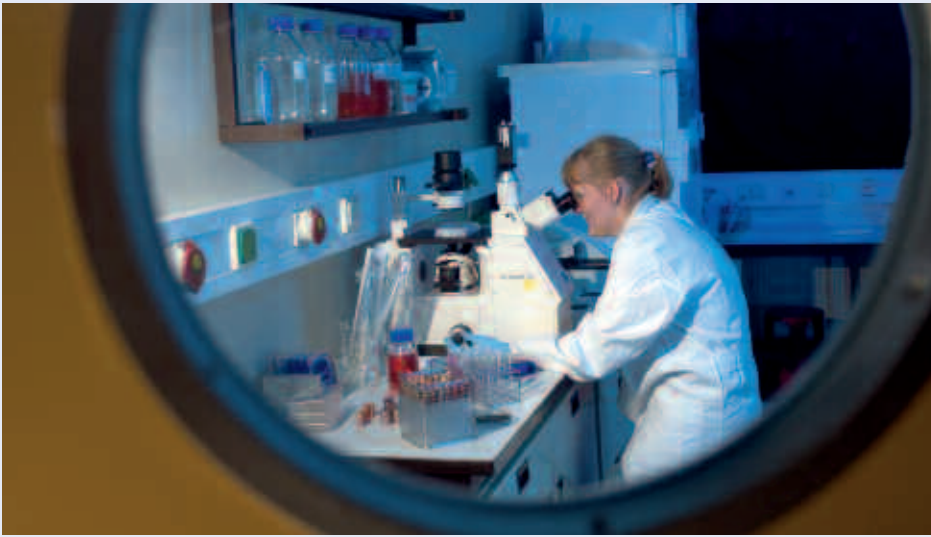
Ergänzt werden diese Eindrücke durch Hinweise auf Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber, die Auszubildende mit einer Behinderung beschäftigen.

der Azubis zu erhöhen, neben der Vermittlung von Fachkenntnissen ein wichtiges Ziel. „Wir haben dann zugestimmt unter der Voraussetzung, dass die Bewerber unser ganz normales Auswahlverfahren bei Merck durchlaufen, wir also auch einen Einfluss bei der Einstellung haben“, so Saar.

„Trotzdem gab es natürlich Bedenken“, berichtet Ausbilderin Anja Kruse, die für die Zusammenarbeit mit dem PEI zuständig ist. „Muss ich vielleicht besonders deutlich sprechen, wie werden die anderen Azubis reagieren, wird die Integration klappen?“ Inzwischen haben sich die Bedenken in Luft aufgelöst. „Wir wurden wirklich positiv überrascht“, versichert Kruse. „Natürlich muss ich im Unterricht manchmal noch nachfragen, ob Franziska auch wirklich alles gehört hat. Insgesamt aber sind unsere Erfahrungen über Erwarthen positiv.“ So positiv, dass man gerne weitere behinderte Auszubildende einstellen würde, fasst Karin Saar zusammen. Auch die Azubi-Kollegen sind sich einig: „Man muss zwar etwas Rücksicht nehmen, aber wir kommen gut miteinander aus.“

(c) pro – die Mitarbeiterzeitung der Merck KGaA

## Auszubildende mit Handicap – Ein Blick aus Sicht der Ausbilder



Das Paul-Ehrlich-Institut (PEI) und das Robert Koch-Institut (RKI) bilden seit vielen Jahren junge Menschen in unterschiedlichen Bereichen (Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in, Tierpfleger/-in, Fachangestellte/-r für Bürokommunikation etc.) aus.

Schon vor Beginn des EQUAL-Projektes gab es im Ausbildungsbereich vereinzelt Bewerbungen von Menschen mit Behinderung. Aber erst mit Projektbeginn Mitte 2005 wurden gezielt behinderte Personen für die verschiedenen Ausbildungsbereiche gesucht.

Die Suche nach entsprechenden Interessent(inn)en erwies sich als sehr schwierig und letztlich lagen nur relativ wenige Bewerbungen für die zur Verfügung stehende Anzahl an Ausbildungsstellen vor. Trotz der Anfrage an Arbeitsagenturen und der Veröffentlichung entsprechender Anzeigen in regionalen und überregionalen Ausschreibungsmedien meldeten sich nur vereinzelt junge Menschen aus dem betreffenden Personenkreis. Angesichts der hohen Zahl arbeitsloser Jugendlicher ein recht erstaunliches Ergebnis.

Da auch die Jugendlichen mit Behinderung ein normales Auswahlverfahren (zum Teil mit Eignungstest etc.) durchlaufen mussten, gestaltete es sich letztlich sehr schwierig, die passenden Personen für diese Ausbildungsplätze zu fin-

den. Denn auch unter diesen Bewerber/-innen waren einige, die nicht die notwendigen Voraussetzungen und somit auch nicht die erforderliche Ausbildungsfähigkeit mitbrachten.

Inzwischen liegen erste Erfahrungen mit jeweils zwei Auszubildenden im PEI (Biologielaborant/-in) und dem RKI vor, die ihre Ausbildung 2005 begonnen haben. Die bisher geübte Ausbildungspraxis des PEI erfordert dabei von den Auszubildenden ein erhebliches Maß an eigenverantwortlichem Handeln. Ein regelmäßiger Wechsel des Einsatzbereiches (auch innerhalb des Ausbildungsverbundes des PEI und der Fa. Merck) ist in der Regel mit einem vollständigen Wechsel der primären Bezugspersonen verbunden. Hier bestanden bei einigen Ausbilder/-innen anfangs Bedenken,

dass die Auszubildenden aus dem EQUAL-Projekt möglicherweise überfordert sein könnten. Im Paul-Ehrlich-Institut wurde aus diesem Grunde ein System von Mentoren und Mentorinnen installiert, das den betreffenden Jugendlichen ein gewisses Maß an kontinuierlicher Betreuung bieten sollte. Wie sich nach einigen Monaten herausstellte, wurden die Mentoren/-innen von den Auszubildenden so gut wie gar nicht in Anspruch genommen. Sie kamen ganz gut allein zu recht und haben sich genau wie ihre übrigen Auszubildenden an die wechselnden Arbeitszusammenhänge gewöhnt.

Auch in anderer Hinsicht konnten eine Reihe von (Vor-)Urteilen revidiert und neue, gewinnbringende Erfahrungen gemacht werden. So bringen die Jugendlichen mit Behinderungen teilweise eine überdurchschnittlich hohe Lernbereitschaft und Motivation in ihre Arbeit ein und sind somit u. U. ein Ansporn für die übrigen Auszubildenden.

Auch nehmen sie eine besondere Rolle im Sozialgefüge der Ausbildungsgruppe ein, durch die insbesondere das Gruppen- und Zusammengehörigkeitsgefühl des gesamten Ausbildungsganges positiv gestaltet wird. Rücksicht und Aufmerksamkeit füreinander sind hier keine leeren Worte, sondern täglich neu erfahrbare Praxis.

Insgesamt also eine für alle Seiten positive Erfahrung, die Mut macht und zur Nachahmung anregen sollte.

*Sylvia Schuckert (Robert Koch-Institut)  
Dr. Volker Öppling (Paul-Ehrlich-Institut)*



**Mitglieder der Arbeitsgruppe „Ausbildung“**



## Bestimmungen zu der betrieblichen Berufsausbildung von behinderten Auszubildenden

Für behinderte Auszubildende sind – im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung – folgende Bestimmungen von besonderer Bedeutung:

- Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die u. a. ihren körperlichen Kräften angemessen sind (§ 14 Abs. 2 BBiG).
- Die für die Durchführung des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen (Kammern) sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen (§ 65 Abs. 1 BBiG und § 42 HwO). Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörgeschädigte Menschen.
- Behinderte Menschen sind zur Abschlussprüfung auch dann zuzulassen, wenn die Voraussetzungen des § 43 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BBiG bzw. des § 36 Abs. 1 Nr. 2 und 3 HwO nicht vorliegen, d.h. wenn die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen oder die Führung vorgeschriebener schriftlicher Ausbildungsnachweise nicht erfolgt ist oder wenn das Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. in die Lehrlingsrolle nicht eingetragen ist.
- Wenn besondere Hilfen und eine spezifische Betreuung notwendig sind, kann die Ausbildung behinderter Menschen in beruflichen Rehabilitationseinrichtungen erfolgen (z. B. Berufsbildungswerk).
- Abweichend von den Ausbildungsordnungen sind besondere Ausbildungsregelungen für behinderte Auszubildende auf Antrag des behinderten Menschen oder ihrer ge-



setzlichen Vertreter möglich (§ 66 Abs.1 BBiG und § 42m HwO).

- Da Auszubildende arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer anzusehen sind, genießen schwerbehinderte Auszubildende den besonderen Kündigungsschutz (§§ 85 ff. SGB IX).
- Bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe zählen Ausbildungsplätze, auf denen schwerbehinder-



te Auszubildende beschäftigt werden, bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Pflichtplätze nicht mit. Schwerbehinderte Auszubildende werden zugleich auf 2, bei besonderen Voraussetzungen auf 3 Pflichtplätze angerechnet (§§ 74 und 76 SGB IX).

- Während der Zeit der Berufsausbildung werden Jugendliche und junge Erwachsene schwerbehinderten Menschen auch dann gleichgestellt (Gleichstellung), wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist (§ 68 Abs. 4 SGB IX).

Entnommen aus dem Fachlexikon „Behinderung und Beruf“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) – 2006

**Interview mit Frau Othman (Auszubildende im Robert Koch-Institut)**

**Gute Chancen trotz negativer Erfahrungen**

**In welcher Ausbildung befinden Sie sich?**

Am 01. September 2005 habe ich eine Ausbildung zur Fachangestellten für Bürokommunikation beim Robert-Koch-Institut in Berlin begonnen. Davor habe ich allerdings schon eine Ausbildung zur Erzieherin abgeschlossen, und in diesem Beruf auch etwa 3 Jahre gearbeitet. In dieser Ausbildungszeit habe ich angesichts meiner epileptischen Erkrankung viel Rückhalt und Verständnis von meiner damaligen Ausbilderin erfahren, die selber praktische Erfahrungen mit Epilepsieerkrankungen in ihrer Familie hatte. Danach habe ich allerdings in diesem Beruf sehr viele negative Erfahrungen mit der Stellensuche gemacht.

**Inwiefern?**

Ich hätte noch gerne in diesem Bereich weitergearbeitet, habe allerdings trotz guter Zeugnisse und trotz mehr als 50 Bewerbungsgesprächen keine Stelle mehr gefunden. In vielen Fällen wäre ich sicherlich eingestellt worden. Als ich allerdings am Ende der Gespräche erwähnte, dass ich Epileptikerin bin, wurden sofort Vorbehalte deutlich, die letztlich eine Einstellung nicht mehr möglich machten.

**Warum sind Sie so offen mit Ihrer Erkrankung umgegangen?**

Weil ich eine positive Einstellung zu meinem Leben und somit auch zu meiner Erkrankung habe. Ich möchte mich nicht verstecken müssen und glaube zudem, dass meine Kolleginnen und Kollegen auf einen, auch heute noch möglichen, epileptischen Anfall vorbereitet sein sollten. Nur so können sie und ich einen normalen Umgang miteinander finden.

**Warum haben Sie eine erneute Ausbildung begonnen?**

Weil ich in meinem alten Beruf als Erzieherin letztlich keine Stelle mehr gefunden habe. Nach den negativen Bewerbungserfahrungen und einigen Gesprächen mit anderen Menschen war mir irgendwann klar, dass ich mich neu orientieren müsse. Zuerst wollte ich irgendetwas kreativ Gestalterisches machen, be-

kam aber dann vom damaligen Arbeitsamt die Empfehlung, etwas Bürotechnisches zu erlernen, da dies angesichts meiner Erkrankung der einzig realistische Ausbildungsberuf sei.

**Teilen Sie diese Einschätzung?**

Nicht unbedingt. Ich glaube schon, dass bei entsprechendem Verständnis und entsprechender Unterstützung auch andere Ausbildungen und Tätigkeiten möglich wären. Denn letztlich fehlt es mir weder an Lernmöglichkeiten noch an Motivation und Engagement. Inzwischen ist es allerdings so, dass ich mich mit meinem jetzigen Ausbildungsberuf angefreundet habe und insbesondere auch durch die Unterstützung meiner Ausbilder/-innen und Kollegen/-innen sehr viel Spaß in meiner Arbeit gefunden habe.



**Wie haben Sie Ihren jetzigen Ausbildungsplatz gefunden?**

Vom Arbeitsamt wurden mir während der Arbeitslosigkeit keine Rehabilitationskurse oder Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Irgendwann einmal konnte ich dann nach mehrmaliger konkreter Nachfrage in einen Computerkurs einsteigen, um mich schon einmal auf meinen zukünftigen Ausbildungsberuf als Fachangestellte in Bürokommunikation vorzubereiten. Im Rahmen dieses Kurses bin ich dann im Internet auf die Stellenanzeige des Robert Koch-Institutes gestoßen, in der explizit eine Auszubildende mit einer Behinderung gesucht wurde.

**Wie waren die sonstigen Erfahrungen mit den Berater(inne)n des Arbeitsamtes?**

Eher schlecht. Insbesondere deshalb, weil ich von den unterschiedlichen Stellen, zu denen ich geschickt wurde, im-

mer auch unterschiedliche Informationen bekam. Ich weiß nicht, ob es an der damaligen Umstrukturierung des Arbeitsamtes lag, aber letztlich war die entsprechende Unterstützung eher verwirrend als hilfreich.

Das Ganze endete im Übrigen damit, dass ich vor wenigen Monaten gegen das Arbeitsamt geklagt habe, weil mir eine zugesagte Unterstützung letztlich nicht gewährt wurde.

**Um welche Unterstützung ging es?**

Es ging darum, dass mir finanzielle Unterstützung für den Fall zugesagt wurde, dass ich mir einen Ausbildungsplatz suchen und ein entsprechendes Ausbildungsverhältnis eingehen würde.

**Wie ist diese Klage ausgegangen?**

Ich habe letztlich Recht bekommen, und das Arbeitsamt hat mir ein Darlehen gewährt, mit dem ich angesichts meines geringen Ausbildungsentgelts ein eigenes Leben führen kann. Das Geld muss ich allerdings später wieder zurückzahlen.

**Gibt es aktuell in Ihrer Ausbildung auch Probleme bzw. Dinge, die Ihrer Meinung nach geändert werden müssten?**

Probleme nur insofern, dass ich aufgrund der regelmäßig einzunehmenden Medikamente zeitweise Konzentrations- und Gedächtnisschwierigkeiten habe. Wo immer es geht, habe ich mich inzwischen darauf eingestellt und mache mir z. B. Notizen, um Dinge später noch einmal nachlesen oder nachbearbeiten zu können. Zusammen mit der SB-Vertreterin des Robert Koch-Institutes versuche ich momentan eine zusätzlich Unterstützung zu bekommen, die mir bei bestimmten Prozessen, z. B. beim Lernen von Computerprogrammen, helfen kann.

**Wer würde das dann bezahlen?**

Das ist noch nicht geklärt, aber ich bin ganz zuversichtlich, dass hier eine Lösung gefunden wird.

*(Das Interview wurde im Mai 2006 von Christian Gredig geführt.)*

# Leistungen an Arbeitgeber für die Beschäftigung von Auszubildenden mit einer Behinderung

<p><b>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung</b></p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bis zu 60 Prozent der im letzten Jahr zu zahlenden monatlichen Ausbildungsvergütung, in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung in einem Ausbildungsberuf</li> </ul>	<p><b>Voraussetzungen sind erfüllt – wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ es behinderten Menschen aus behinderungsbedingten Gründen sonst nicht möglich ist, eine Aus- oder Weiterbildung in einem Ausbildungsberuf zu erreichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitsagentur</li> <li>■ § 236 SGB III</li> <li>■ Rehabilitationsträger</li> </ul>
<p><b>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen</b></p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bis zu 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung oder der vergleichbaren Vergütung für das letzte Ausbildungsjahr (inkl. des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag), in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung</li> </ul>	<p><b>Voraussetzungen sind erfüllt – wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ es schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten Menschen, die zur betrieblichen Aus- oder Weiterbildung in einem Ausbildungsberuf eingestellt werden, sonst nicht möglich ist, eine Aus- oder Weiterbildung zu erreichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitsagentur</li> <li>■ § 235a Abs. 1 u. 2 SGB III</li> </ul>
<p><b>Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren</li> <li>■ Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung</li> <li>■ Betreuungsgebühr für Auszubildende</li> <li>■ Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte. Die Gebühren werden von den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern erhoben.</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>Voraussetzungen sind erfüllt – wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten (§ 71 Abs. 1 SGB IX) einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 72 Abs. 1 SGB IX) zur Berufsausbildung einstellen, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Integrationsamt</li> <li>■ § 102 Abs. 3 Nr. 2 b SGB IX i. V. mit § 26a SchwbAV</li> </ul>
<p><b>Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</b></p> <p>Die Kosten sind von den Leistungen der Agentur für Arbeit abzugrenzen, die sich auf Zuschüsse zu den Personalkosten des Auszubildenden beschränken (§ 236 SGB III).</p> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>Voraussetzungen sind erfüllt – wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitgeber, die einen behinderten Menschen einstellen, der für die Zeit der Berufsausbildung den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Dabei bleibt unberücksichtigt, ob der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht erfüllt oder nicht.</li> <li>■ die Gleichstellung durch einen Bescheid der Agentur für Arbeit nachgewiesen wird, mit dem Leistungen für behinderte Menschen erbracht werden (§ 7 SGB IX).</li> <li>■ eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit die Zugehörigkeit zum Kreis der behinderten oder von einer Behinderung bedrohten Personen bestätigt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Integrationsamt</li> <li>■ § 102 Abs. 3 Nr. 2 c SGB IX i. V. mit § 26 b SchwbAV</li> </ul>

<p><b>Zuschuss für befristete Probebeschäftigung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kostenübernahme</li> </ul> <p><b>Förderdauer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bis zu 3 Monate</li> </ul>	<p><b>Voraussetzungen sind erfüllt – wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen verbessert oder ihre vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitsagentur</li> <li>■ § 238 SGB III</li> </ul>
<p><b>Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zuschuss und/oder Darlehen zu den Investitionskosten</li> <li>■ Ausbildung im Gebrauch der (technischen) Arbeitsmittel</li> </ul> <p><b>Förderhöhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles</li> </ul>	<p><b>Voraussetzungen sind erfüllt – wenn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ schwerbehinderte Menschen ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus eingestellt werden.</li> <li>■ besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§§ 71 Abs. 1; 72 SGB IX) eingestellt werden.</li> <li>■ schwerbehinderte Menschen nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden.</li> <li>■ Arbeitsbedingungen verbessert werden oder eine sonst drohende Kündigung eines behinderten Menschen abgewendet wird.</li> <li>■ sich der Arbeitgeber angemessen an den Gesamtkosten beteiligt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Integrationsamt</li> <li>■ § 15 SchwbAV</li> </ul>

Entnommen aus ZB Info „Behinderte Menschen im Beruf – Leistungen an Arbeitgeber“

Weitere Informationen erhalten Sie insbesondere über die:

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)**

Ernst-Frey-Straße 9 • 76135 Karlsruhe • Telefon: 07 21 / 81 07 – 219 • Telefax: 07 21 / 81 07 - 288

E-Mail: [bih@integrationsaemter.de](mailto:bih@integrationsaemter.de)

Auf der Website der BIH (<http://www.integrationsaemter.de>) finden Sie neben Arbeitshilfen und Publikationen auch Downloads z. B. zu einem Handbuch zum Thema „Behinderung & Beruf“. In ihm werden alle Themen von „Abfindung“ bis „Zustimmung zur Kündigung“ erläutert und entsprechende Hinweise auf Leistungen und Rechtsgrundlagen gegeben.

## Veranstaltungen

**4. – 6. Oktober 2006**

**Gleichstellungskongress**

(Bundesakademie für öffentliche Verwaltung / BAKöV Brühl)

[www.bakoev.bund.de](http://www.bakoev.bund.de)

### Impressum:

Entwicklungspartnerschaft  
„Vieles ist möglich –  
Tandem-Partner in der  
Wissenschaft“

**Paul-Ehrlich-Institut**

Projektkoordination Klaus Posselt  
Paul-Ehrlich-Straße 51-59  
63225 Langen  
Telefon: (0 61 03) 77-11 00  
e-mail: [info@tandem-in-science.de](mailto:info@tandem-in-science.de)  
[www.tandem-in-science.de](http://www.tandem-in-science.de)

**Redaktion Newsletter:**

Dagmar Fecht-Schwarz  
Andrea Rietmann, Birgit Rothenberg  
Christian Gredig

**18. – 21. Oktober 2006**

**Messe-Rehacare – Düsseldorf**

Stand des Projektes in Halle 6 –  
6/D04 und 6/D06

[www.rehacare.de](http://www.rehacare.de)

**6. – 7. November 2006:**

4. Treffen des Thematischen  
Netzwerks „**Lebenslanges  
Lernen in KMU**“ in Erfurt

**7. – 8. November 2006:**

Schnupperstudium „**Studieren  
mit Behinderung/ chronischer  
Krankheit**“ (Universität Dortmund/  
Dortmunder Zentrum Behinderung  
und Studium)

[www.dobus.uni-dortmund.de](http://www.dobus.uni-dortmund.de)

**27. - 28. November 2006:**

Fachtagung: „**An die Arbeit**“ –  
**Junge Menschen mit Behinderung  
suchen Wege in den ersten  
Arbeitsmarkt** Frankfurt/Main,  
Haus der Jugend

[www.gemeinsamleben-gemeinsamlernen.de](http://www.gemeinsamleben-gemeinsamlernen.de)

## Projektaktivitäten

**29. September 2006:**

Expertenworkshop zum Thema  
„**Chancengleichheit im  
Bologna-Prozess**“  
Wissenschaftszentrum Bonn

**30. und 31. Oktober 2006**

Dritter transnationaler  
Workshop in Boppard

**8. Dezember 2006**

Exkursion der Teilnehmerinnen des  
„**Mentorinnennetzwerkes für Frauen  
in Wissenschaft und  
Forschung**“ im Paul-Ehrlich-Institut  
(im Rahmen der Genderaktivitäten  
des Projektes)

**Weitere Hinweise auf Veranstaltungen und Aktivitäten finden Sie auf unserer Homepage. Hier gibt es neben Informationen zur Projektarbeit auch Hinweise auf Publikationen, interessante Internetadressen und Stellenangebote.**