

# Leistungen für Betriebe

## Handreichung zur Unterstützung von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

Erstellt im Rahmen des Projekts:



Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten –  
Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



## Impressum

### Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW e. V.)  
Oranienburger Straße 13/14  
10178 Berlin  
[www.bagbbw.de](http://www.bagbbw.de)

### Autorin

Hanna Buse, BAG BBW e. V.

### Redaktion

Lina Haak, BAG BBW e. V.  
Florian Gawehns, BAG BBW e. V.

### Projektleitung

Dr. Thomas Freiling  
Dr. Matthias Kohl  
Telefon: 0911-27779-868  
E-Mail: [matthias.kohl@f-bb.de](mailto:matthias.kohl@f-bb.de)

### Erscheinungsjahr

2017

Online abrufbar unter [www.f-bb.de/publikationen/onlinepublikationen.html](http://www.f-bb.de/publikationen/onlinepublikationen.html) oder  
<https://www.bagbbw.de/bag-bbw/mitgliederservice/>

### Zitierhinweis

Buse, H. (2017): Leistungen für Betriebe. Handreichung zur Unterstützung von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. [Ort und Datum des Abrufs]

### Förderung

Dieser Band ist im Rahmen des Projekts „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten - Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken“ (PAUA) entstanden. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert und vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW e. V.) durchgeführt.

### Copyright

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

### Danksagung

Herzlichen Dank an Monika Lentz und Andreas Kather vom Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerk im DRK Berlin gGmbH (RKI BBW) für Ihre Unterstützung bei der Erstellung dieser Handreichung.

## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
Ausgangssituation und Anlass.....	4
Ziel der Handreichung .....	4
<b>A Konzeptionelle Grundlagen</b> .....	<b>6</b>
Hintergrund .....	6
Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.....	8
Leistungen und Kooperationsmöglichkeiten der BBW für Betriebe .....	11
<b>B Good Practice Beispiel des Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerkes im DRK Berlin gGmbH: Berlin Beta Work</b> .....	<b>13</b>
Neues Leitbild des RKI BBW .....	13
Vorherige Entwicklungen innerhalb des RKI BBW .....	15
Konzept und Realisation von Berlin Beta Work.....	15
Standort und Räumlichkeiten .....	17
Ausbildungskonzept und -angebot .....	18
Vorteile für Auszubildende.....	20
Leistungen und Vorteile für Betriebe.....	21
Stärken des Modells .....	22
<b>C Umsetzung</b> .....	<b>23</b>
Entwicklung neuer Geschäftsfelder .....	23
Fazit .....	26
<b>D Materialien</b> .....	<b>27</b>
Literatur / Links .....	27
Berlin Beta Work: Kooperationen mit Betrieben .....	28
Flyer Berlin Beta Work.....	29

## Einleitung

Die vorliegende Veröffentlichung ist eine von sieben Handreichungen, welche im Rahmen des Projektes „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten – Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken“ (PAUA) erschienen ist. Das Projekt PAUA – durchgeführt vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) – verfolgt das Ziel, die Entwicklung wirtschaftlich tragfähiger neuer Geschäftsmodelle und inklusive Leistungen von Berufsbildungswerken (BBW) zu unterstützen. Diese Zielsetzung impliziert sowohl die Erweiterung des Leistungsportfolios von BBW als auch die Weiterentwicklung der Organisationen und ihrer Mitarbeitenden. Verschiedene Lösungsansätze dazu werden regional erprobt und als Good Practice-Beispiele in alle BBW transferiert.

## Ausgangssituation und Anlass

Angesichts der zunehmenden Veränderungsdynamik des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, z. B. aufgrund des demographischen Wandels und der Digitalisierung des Arbeitsmarkts, ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Berufsbildungswerke (BBW) unumgänglich. Gesamtgesellschaftlich sind die Anforderungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu beachten, die auch die Strukturen der beruflichen Rehabilitation in Deutschland verändern werden. Bei der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle sind aktuell die Kompetenzen der BBW „als besondere Einrichtungen“ nach § 35 SGB IX zur Ausbildung behinderter Jugendlicher zu wahren. BBW müssen den Markt- und Kundenanforderungen auf wirtschaftliche Weise gerecht werden und die berufliche Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung inklusiv gestalten.

## Ziel der Handreichung

Die vorliegende Handreichung möchte BBW dazu ermutigen, neue Wege zu gehen und neue Leistungen für Betriebe auszuprobieren und anzubieten. Sie will Perspektiven aufzeigen und dabei unterstützen, neue Ausbildungskonzepte zu initiieren und die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen so inklusiv wie möglich zu gestalten.

Im ersten konzeptionellen Teil werden politische Forderungen und rechtliche Rahmenbedingungen zur beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung thematisiert. Es folgen Zahlen und Fakten zur Lage von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt und ein Überblick zu den bestehenden Leistungen der BBW für und die Kooperationsformen mit Betrieben.

Im zweiten Teil wird *Berlin Beta Work* – die Außenstelle des Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerks im DRK Berlin gGmbH (RKI BBW) – als Good Practice-Beispiel vorgestellt.<sup>1</sup> Berlin Beta Work ist ein innovatives Dienstleistungsunternehmen für Betriebe, welches das Leistungsspektrum des RKI BBW erweitert. Aufgrund der dort stattfindenden Verzahnung

---

<sup>1</sup> Das RKI BBW ist seit 01. November 2015 als Einrichtung am Projekt PAUA beteiligt. Regulärer Projekteinstieg war bereits im Frühjahr 2014. Aufgrund des späteren Einstiegs fanden im RKI BBW keine Modellmaßnahmen mit benachteiligten Jugendlichen statt, worauf in der ersten Projektphase der Fokus lag.

außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung sowie praxisbezogener und realer Ausbildungsbedingungen, eignet sich Berlin Beta Work als Good Practice-Beispiel besonders gut.

Im dritten Teil werden Aspekte für die Entwicklung und Realisation neuer Geschäftsfelder insbesondere inklusiver neuer Leistungen der Berufsbildungswerke erläutert. Mit Blick auf die Implementierung und Planung im BBW wird auf erfolgsentscheidende Faktoren bei der Konzeptualisierung hingewiesen.

## A Konzeptionelle Grundlagen

### Hintergrund

Inklusion bedeutet laut Bundesregierung, „dass Menschen mit und ohne Behinderung von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben.“<sup>2</sup> Inklusion ist ein permanenter Prozess, den es gemeinsam zu gestalten gilt. Sie geschieht nicht von selbst und nicht einseitig, weder durch die Bundesregierung noch durch die Menschen mit Behinderungen. Inklusion fordert alle und betrifft alle Bereiche der Gesellschaft. Sie muss von der Gemeinschaft geleistet und gelebt werden.

Mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung hat sich die Bundesrepublik Deutschland gemäß Artikel 24 zur Gewährleistung eines inklusiven Bildungssystems und zur Umsetzung des Inklusionsgedankens in der beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung verpflichtet. Absatz 5 des Artikels 24 der UN-Konvention fordert die Vertragsstaaten auf, sicherzustellen, „dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu tertiärer Bildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben.“<sup>3</sup>

Die Teilnahme am (Erwerbs-)Arbeitsleben ist zentral für den Zugang zu Ressourcen und Anerkennung. Die Möglichkeit zu arbeiten wirkt sich mannigfaltig und positiv auf verschiedene Facetten des Lebens aus: Sie fördert die persönliche Entwicklung, wirkt sinnstiftend und ermöglicht den Erwerb des eigenen Lebensunterhalts. Die Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe insgesamt sind in hohem Maße abhängig vom Ausmaß und der Qualität der Erwerbsbeteiligung.<sup>4</sup>

Menschen mit Behinderung, die wegen Art und Schwere auf besondere Hilfen angewiesen sind, haben Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.<sup>5 6</sup>

---

<sup>2</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011. S. 10

<sup>3</sup> ebd.: S. 213

<sup>4</sup> vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Berlin 2016. S. 164

<sup>5</sup> vgl.: § 35 Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)

<sup>6</sup> Das Bundesteilhabegesetz tritt in vier Stufen in Kraft: 2017 (01.01. bzw. 01.04.), 2018 (01.01.), 2020 (01.01.) und 2023 (01.01.). Für Berufsbildungswerke sind insbesondere folgende Änderungen relevant:

Ab 01.01.2018: Berufsbildungswerke in § 51 SGB IX erwähnt (nicht mehr in § 35)

Ab 01.01.2020: Entlohnung via Tarif kann nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden

## **SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen**

### **§ 35 Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation**

(1) Leistungen werden durch Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, soweit Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen. Die Einrichtung muss

1. nach Dauer, Inhalt und Gestaltung der Leistungen, Unterrichtsmethode, Ausbildung und Berufserfahrung der Leitung und der Lehrkräfte sowie der Ausgestaltung der Fachdienste eine erfolgreiche Ausführung der Leistung erwarten lassen,
2. angemessene Teilnahmebedingungen bieten und behinderungsgerecht sein, insbesondere auch die Beachtung der Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gewährleisten,
3. den Teilnehmenden und den von ihnen zu wählenden Vertretungen angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten an der Ausführung der Leistungen bieten sowie
4. die Leistung nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, insbesondere zu angemessenen Vergütungssätzen, ausführen.

Die zuständigen Rehabilitationsträger vereinbaren hierüber gemeinsame Empfehlungen nach den §§ 13 und 20.

(2) Werden Leistungen zur beruflichen Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, sollen die Einrichtungen bei Eignung der behinderten Menschen darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation unterstützen die Arbeitgeber bei der betrieblichen Ausbildung und bei der Betreuung der auszubildenden behinderten Jugendlichen.

Abbildung 1: § 35 Einrichtungen der Beruflichen Rehabilitation, SGB IX (eigene Darstellung)

BBW als Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ermöglichen jungen Menschen mit Behinderung eine berufliche Erstausbildung. Wesentliches Ziel der Arbeit der BBW ist eine erfolgreiche Integration der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in den ersten Arbeitsmarkt und damit verbunden die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Um die Ausbildung so inklusiv und arbeitsmarktnah wie möglich zu gestalten und die Integrationschancen zu verbessern, werden die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden von BBW in Kooperation mit Unternehmen ausgebildet. Damit kommen BBW dem gesetzgeberischen Auftrag des § 35 Abs. 2 SGB IX nach, wonach BBW „bei Eignung der behinderten Menschen darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden“.

Betriebe und Unternehmen sind die ersten Orte für berufliche Inklusion und deshalb für BBW wichtige Partner.

## Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und die Chancen für ein selbstbestimmtes Leben mit eigenem Einkommen sollten für alle Menschen gleich sein. Das setzt einen inklusiven Arbeitsmarkt voraus, der offen und integrativ ist und den Zugang für Menschen mit Behinderung zu Ausbildung und Beschäftigung im Betrieb konsequent fördert.<sup>7</sup> Bislang gibt es auf dem Arbeitsmarkt noch eklatante Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen. „Im Jahr 2013 waren 49 % der Menschen mit Beeinträchtigungen und 80 % der Menschen ohne Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig.“<sup>8</sup> Auch zwei Jahre zuvor zeigten die absoluten Zahlen ein nahezu identisches Missverhältnis auf: Von den 3,2 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter waren nach den offiziellen Zahlen 1,79 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert, d. h. mehr als die Hälfte.<sup>9</sup>

Zu Beginn des Jahres 2015 waren in Deutschland rund 1.014.000 schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Insgesamt lag damit die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen bei 4,7% – davon 4,1 % in der Privatwirtschaft und 6,6 % im öffentlichen Dienst.<sup>10</sup> Der öffentliche Sektor spielt daher im Vergleich zum privaten Sektor eine besondere Rolle.

Die Ist-Quote der Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen mit schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist zwar in den vergangenen Jahren leicht gestiegen und lag 2014 bei 4,7 %. Damit liegt sie aber weiterhin unterhalb der für Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 5 %. Pflichtarbeitsplätzen mit schwerbehinderten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.<sup>11</sup>

Aufschlussreich ist in Bezug auf den privaten Sektor eine Erhebung im Rahmen des Inklusionsbarometers, derzufolge die Realisierung von Inklusion bei großen Unternehmen im Vergleich zu kleinen Unternehmen rein quantitativ besser gelingt. „Bei 47.250 Unternehmen mit 20 bis 40 Mitarbeitern liegt die Beschäftigungsquote [von Menschen mit Behinderung] bei lediglich 2,9 Prozent, bei 143 Großunternehmen mit 10.000 bis 50.000 Beschäftigten jedoch bei 6,3 %.“<sup>12</sup>

Trotz aller Fortschritte verdeutlicht die Datenlage, dass die Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarkts bzw. die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung noch weitere Anstrengungen und Bemühungen erfordert. Aufgaben der jeweils verantwortlichen Akteure sind insbesondere die Qualifizierung und Förderung der beruflichen Entwicklung, das Bereitstellen, Halten und Sichern von adäquaten Arbeitsplätzen, das Schaffen eines

---

<sup>7</sup> vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011. S. 114

<sup>8</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Berlin 2016. S. 162

<sup>9</sup> vgl.: Aktion Mensch e.V. (Hg.): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn 2016. S. 37

<sup>10</sup> vgl.: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hg.): ZB info, Aufgaben der Integrationsämter 2015 | 2016. Wiesbaden 2016

<sup>11</sup> vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Berlin 2016. S. 162

<sup>12</sup> vgl.: Aktion Mensch e.V. (Hg.): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn 2016. S. 7

offenen, vorurteilsfreien inklusiven Arbeitsklimas sowie die Erleichterung von Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.<sup>13</sup> Maßgebliche Akteure, durch deren Engagement und Kooperation die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erhöht werden kann, sind die Bundesregierung, Länder und Kommunen, die Leistungsträger und -erbringer, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Kammern sowie die Unternehmen.

Inklusion in den Arbeitsmarkt kann nur durch das Zusammenwirken mit Unternehmen gelingen, denn die betriebliche Berufsausbildung schafft und wahrt die Perspektiven und Chancen auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben am besten. Viele Betriebe haben sich dem Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bereits intensiv gewidmet. Großunternehmen setzen in ihrer Personalpolitik verstärkt auf Chancengleichheit und Inklusion als Teil des Diversity Managements<sup>14</sup>. Es gibt viele gute Beispiele und Erfolgsgeschichten aus der Praxis. Dennoch gibt es viele Firmen, die zögern, Menschen mit Behinderung einzustellen. Denn Unternehmen sind noch immer nicht ausreichend für dieses Thema sensibilisiert. Typische Befürchtungen seitens der Personalverantwortlichen sind: höhere Ausfallzeiten, Unkündbarkeit und Schwierigkeiten im Umgang mit Menschen mit Behinderungen.<sup>15</sup> Hinzu kommt als Mangel das Fehlen einer zentralen Anlaufstelle, zumal die Förderstrukturen für behinderungsgerechte Arbeitsplätze wenig transparent sind. Um organisatorische und finanzielle Unterstützung zu erhalten, müssen sich Unternehmen an verschiedene Institutionen wenden.<sup>16</sup>

Zwei potenzielle Aufgaben lassen sich in diesem Kontext für die Berufsbildungswerke neben ihrem Kerngeschäft, der beruflichen Qualifikation junger Menschen mit Behinderung, ableiten:

---

<sup>13</sup> vgl.: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hg.): ZB info, Aufgaben der Integrationsämter 2015 | 2016. Wiesbaden 2016

<sup>14</sup> Ein einheitliches Begriffsverständnis von Diversity Management gibt es aufgrund der mannigfaltigen Dimensionen von Vielfalt nicht; zwei Definitionen hierzu.

„Diversity“ bezeichnet die Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität, die durch zahlreiche Unterschiede zwischen Menschen entsteht. Die Vielfalt von individuellen Fähigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen der Organisationsmitglieder stellt einen Faktor der „human resources“ von Organisationen dar, der unternehmerische Strategien von Flexibilisierung und kontinuierlichem Lernen möglich macht. „Managing Diversity“ ist ein strategisches Element der Unternehmensführung. Es handelt sich nicht einfach nur um ein Programm, sondern um eine Grundhaltung und um ein neues Verständnis dafür, wie Unternehmen funktionieren können. (Aretz, H.-J. / Hansen, K.: Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit, Zeitschrift für Personalforschung, 17. Jg., Heft 1, München/Mering 2003. S.9)

„Diversity heißt Vielfalt. In Zusammenhang mit Diversity Management geht es um die Vielfalt der Mitglieder oder Bezugsgruppen einer Organisation. Im Kontext der Personalpolitik [...] steht die Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt bzw. der in einer Organisation Beschäftigten im Mittelpunkt. [...] Vielfalt als Konstrukt wird bezogen auf Geschlecht, Alter, Nationalität, Ethnizität, Religion, Behinderung, sexuelle Identität und Orientierung, familiäre bzw. Lebenssituation, Klasse, Ausbildung, Werte, Verhaltensmuster usw. Konzeptionell betrachtet ist die Liste möglicher Diversity-Dimensionen unendlich lang.“ (Vgl.: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Auflage. Wiesbaden 2008)

<sup>15</sup> vgl.: hw-studio Weber (Hg.): RehaTreff – Das Magazin für Menschen mit Mobilitätseinschränkung. Ausgabe 4/2016. S. 10

<sup>16</sup> vgl.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: <http://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/menschen-mit-behinderung-zentrale-anlaufstelle-fehlt-316687> (Stand: 31.01.2017)

- Zum einen die Aufgabe des Mittlers und Multiplikators für junge Menschen mit Behinderung – damit Unternehmen zukünftig stärker die Qualifikationen und die beruflichen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen wahrnehmen und ihre Potenziale auch mit Blick auf die Rekrutierung von Mitarbeitenden und die Fachkräftesicherung erkennen und besser nutzen. Von zentraler Bedeutung für die Wahrnehmung des Potenzials der Menschen mit Behinderungen ist, dass Unternehmen Barrieren und Berührungspunkte abbauen und sich eine Unternehmenskultur etabliert, die Inklusion am Arbeitsplatz als Chance begreift.
- Zum anderen die Aufgabe des Beraters und Ansprechpartners für Verantwortliche in Unternehmen, um bei Informationsbedarfen, Unsicherheiten und Schwierigkeiten im Rahmen von betrieblicher Ausbildung und Beschäftigung junger Menschen mit Behinderung unterstützend tätig zu werden.

## Leistungen und Kooperationsmöglichkeiten der BBW für Betriebe

Wesentliches Ziel des BBW ist es, die Teilnehmenden zu einem Ausbildungsabschluss zu führen und sie in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, um sie so in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu bringen. Deshalb sind alle berufsbezogenen Aktivitäten wie Berufsvorbereitung, Praktikum und Ausbildung so realitätsnah wie möglich zu konzipieren.<sup>17</sup> Realitätsnähe kann einerseits durch direkten Kundenkontakt im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung hergestellt werden und andererseits durch praktische Ausbildungsphasen direkt in Betrieben realisiert werden.

Um die Ausbildung junger Menschen mit Behinderung so inklusiv wie möglich zu gestalten, vernetzen BBW sich eng mit der Wirtschaft und verfügen über rund 14.000 aktive Betriebskontakte. Der Kontakt zu und die Kooperation mit den Unternehmen gehören zum Tages- und Kerngeschäft der BBW. Vor allem kleine und mittlere Betriebe (KMU) in unmittelbarer Nähe der BBW sind an den Kooperationen beteiligt. Die Vernetzung in der Region ermöglicht Ansprechpartnerinnen und -partner vor Ort kurze Wege und ist somit für die kooperierenden Unternehmen und BBW von Vorteil.

Die KMU in Deutschland beschäftigen insgesamt die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten nach Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn knapp 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mehr als 80 % aller Auszubildenden sind in Betrieben mit weniger als 500 sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitenden beschäftigt.<sup>18</sup>

Leistungen und Formen der Kooperation mit Betrieben, die zum Kerngeschäft der BBW gehören:

- betriebliche Erprobungspraktika im Rahmen von Berufsvorbereitung und Ausbildung,
- 26 Wochen Regelpraktika mit Übergangsmöglichkeiten in den Betrieb,
- Verzahnte Ausbildung mit Betrieben (VAmB)<sup>19</sup>,
- Vermittlung nach erfolgreicher Ausbildung (Integration)<sup>20</sup>,
- Beratung hinsichtlich der Aktivierung erforderlicher Unterstützungsmaßnahmen und Eingliederungshilfen (Nachbetreuung),
- Nachqualifizierung von ehemaligen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden,
- Beratung hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung,
- Verbundausbildungen in Kooperation mit mehreren Betrieben,
- modularisierte Ausbildungen

---

<sup>17</sup> Grundsätzlich absolvieren junge Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung mindestens 26 Wochen Betriebspraktika.

<sup>18</sup> Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn (Hg.): Informationen zum Mittelstand aus erster Hand. 2016

<sup>19</sup> Rund 17 % aller Ausbildungen finden verzahnt mit Betrieben (VAmB) statt. (vgl.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (Hg.): BAG BBW Statistik. Berlin 2015)

<sup>20</sup> Die Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt liegt bei rund 60 % innerhalb eines Jahres nach Ausbildungsabschluss. (vgl.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (Hg.): BAG BBW Statistik. Berlin 2015)

Weitere Leistungen und Angebote von BBW für Betriebe sind:

- Beratungen zum Umgang mit den Auswirkungen von Handicaps,
- Durchführung (behinderungs-)spezifischer Assessments,
- Profiling und Matching qualifizierter Fachkräfte,
- individuelle erforderliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende im Betrieb,
- Beratung und Unterstützung, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden,
- Übernahme von Schulungsinhalten der betrieblich Auszubildenden,
- Fortbildungen von Betriebsmitarbeitenden (v. a. zu reha-spezifischen Themen),
- Netzwerkveranstaltung/ Expertenaustausch in Kooperation mit Unternehmen und
- weitere individuelle Leistungen und Angebote

Aufgrund ihrer Personenzentrierung und der Flexibilität bezüglich der Kooperationsgestaltung können BBW sowohl auf die Wünsche und Gegebenheiten der Unternehmen als auch auf den individuellen Bedarf und die Fähigkeiten der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden eingehen. Mit der beruflichen Qualifikation und Integration von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf in die betriebliche Ausbildung und in die Erwerbstätigkeit, leisten BBW einen wichtigen Beitrag zur Inklusion. Zudem unterstützen sie Unternehmen dabei, geeignete Auszubildende zu finden, junge Menschen mit und ohne Reha-Status zu qualifizieren und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

## B Good Practice Beispiel des Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerkes im DRK Berlin gGmbH: Berlin Beta Work

### Neues Leitbild des RKI BBW

Das Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerk im DRK Berlin gGmbH (RKI BBW) verfolgt die unternehmerische Vision und das Leitbild, *mehr Wirksamkeit zu entfalten*. Vor diesem Hintergrund wurde 2014 ein Masterplan entwickelt, um *verschiedene Felder näher an die Wirklichkeit heranzuführen*. Konkret bedeutet das einerseits, die *Ausbildungsqualität mit dem Aufbau von kleinen und marktnahen Unternehmungen* im RKI BBW zu verbessern. Und andererseits, damit die *hohe Anzahl der Absolventinnen und Absolventen zu verstetigen*, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

Schließlich, mit Blick auf das Umfeld und den Sozialraum des RKI BBW, gilt es als Sozialunternehmen, auch einen Beitrag für die Entwicklung des Gemeinwohls zu leisten.

**„Inklusion ist also nicht nur für die  
Rehabilitandinnen und Rehabilitanden,  
sondern auch für das Unternehmen selbst  
Weg und Ziel zugleich.“**

Andreas Kather, Geschäftsführer des RKI BBW

Ein aus dem Masterplan abgeleiteter unternehmerischer Vorsatz lautet: „Neue Standorte erschließen, neue Ausbildungsformen anbieten und neue Kooperationsformen mit der Wirtschaft erproben und etablieren.“

Vor dem Hintergrund schlechter Belegungszahlen in dem Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung wurde eine Neuausrichtung angestrebt.<sup>21</sup> Die negative Belegungssituation wurde unter anderem auf den dezentralen Standort des RKI BBW in Berlin zurückgeführt. Hohes Potential, um neue Kooperationsformen mit Unternehmen in Berlin zu realisieren, wurde im Verwaltungsbereich und Dienstleistungssektor konstatiert.

Ziel war es, ein innovatives und marktnahes Angebot für Ausbildungsberufe im Bereich Wirtschaft und Verwaltung an einem neuen, zentralen Standort zu verwirklichen. Hinzu kam das Bestreben, an diesem Standort auch neue, zukunftsweisende Berufe zu etablieren.

In der folgenden Abbildung sind die aus dem Masterplan entwickelten Elemente des RKI BBW mit den dazugehörigen normativen Handlungsleitsätzen dargestellt.

---

<sup>21</sup> z. T. nahmen die Belegungszahlen in einzelnen Berufen um die Hälfte ab.



Abbildung 2: Vision, Strategie, Ziele, Maßnahmen des RKI BBW (eigene Darstellung)

Neben dem 2014 entwickelten Masterplan und der neuen Vision für die gesamte Einrichtung ist als entscheidendes Gründungsmoment ein Strategieworkshop des RKI BBW im Rahmen des Projektes PAUA in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Frühjahr 2015 zu benennen.

## Vorherige Entwicklungen innerhalb des RKI BBW

Um die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Rahmen ihrer Ausbildung stärker an die betriebliche Praxis heranzuführen, realisierte das RKI BBW 2015 eine erste eigene arbeitsmarktnahe Unternehmung zu Ausbildungszwecken. In der unmittelbaren Nähe des RKI BBW in Kladow eröffnete Ende Mai 2015 die „Fahrradwerkstatt Kladow/i:SY-Station“. Neben Reparaturleistungen und dem Verkauf von Ersatzteilen und Zubehör dient die Fahrradwerkstatt zeitgleich als Beratungszentrum für Pedelecs und E-Bikes. Ziel war es, eine inklusive Ausbildungsmöglichkeit in einem geschützten Rahmen für einen innovativen Zukunftsmarkt zu realisieren. Aufgrund der positiven Resonanz von Kundinnen und Kunden sowie Anwohnern und der angestrebten kontinuierlichen Weiterentwicklung des RKI BBW als Sozialunternehmen, sollten weitere arbeitsmarktnahe Unternehmungen folgen.

Die Umsetzung der, aus der Vision *mehr Wirksamkeit entfalten*, abgeleiteten Maßnahmen des *Aufbaus von kleinen und arbeitsmarktnahem Unternehmungen* erfolgte sukzessive. Die erfolgreiche Realisation kleiner Testballons trug dazu bei, die Skepsis der Mitarbeitenden gegenüber dem neuen Leitbild und den daraus entwickelten Maßnahmen zu minimieren. Die schrittweise Entwicklung ermöglichte es der Belegschaft des RKI BBW, sich mit der Vision vertraut zu machen, diese mit Leben zu füllen und weiterzuentwickeln. Die guten Erfahrungen und das positive Feedback motivierten die Leitung des RKI BBW, den Masterplan weiter zu verfolgen und neue inklusive Ausbildungsmodelle zu initiieren. Zudem flossen die Erkenntnisse aus der bereits etablierten arbeitsmarktnahen Unternehmung in die Konzeption und Realisation von Berlin Beta Work ein.

## Konzept und Realisation von Berlin Beta Work

Seit Anfang Juni 2016 bietet das RKI BBW die Berufsvorbereitung und Ausbildung im Bereich Wirtschaft und Verwaltung auch zentral an einem neuen Standort in Berlin an. Rund 40 angehende Kaufleute für Büromanagement des RKI BBW lernen und arbeiten in Berlin Beta Work an echten Kundenaufträgen unter realen Arbeitsbedingungen.

Ziel von Berlin Beta Work ist es, einerseits mittlere Unternehmen in Form von dauerhaften oder temporär zu erbringenden Dienstleistungen zu unterstützen und andererseits Auszubildende optimal auf den Arbeitsmarktbedarf in den entsprechenden Berufen vorzubereiten. Damit ist Berlin Beta Work mehr als ein Kooperationsmodell mit betrieblichen Partnern, es ist ein Dienstleistungsunternehmen für Betriebe und eine Dienstleistungsunternehmung im Berliner Ausbildungsmarkt.

Das Dienstleistungsunternehmen mit Auszubildenden ist als „Außenstelle“ für die kooperierenden Unternehmen konzipiert – Zielgruppe sind vor allem Einzel-, Kleinst- und Kleinunternehmerinnen und -unternehmer, die z. B. keine Bürokraft in ihrem Unternehmen haben, aber auch Gründerinnen und Gründer. Die Auszubildenden unterstützen mittlere Unternehmen in Form von temporären oder dauerhaft zu erbringenden Dienstleistungen.

Die Kooperation mit Unternehmen wird individuell gestaltet, d. h., dass jeweils mit der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber Bedarf und Aufgabe besprochen wird sowie der Zeitrahmen und das gewünschte Ergebnis. Auf dieser Grundlage wird ein entsprechendes Angebot offeriert. Die langfristige Tragfähigkeit des Konzeptes von Berlin Beta Work wird sich in den nächsten Jahren erweisen. Zunächst werden im Rahmen der Akquise von kooperierenden Unternehmen die Aufträge „pro boni“ erledigt: Bei Zufriedenheit und dem Wunsch der Kunden nach langfristiger Zusammenarbeit werden die Bedingungen und Entgeltvereinbarungen neu verhandelt.

Die Auftragsarbeiten von kleinen und mittleren Unternehmen werden gewissenhaft im Team von Auszubildenden unter der Anleitung von erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern erledigt. Letztere sind für die Qualität der Dienstleistung und auch für die ergänzenden, marktnahen Ausbildungsinhalte verantwortlich. Die Projektmitarbeitenden suchen gezielt nach Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen und orientieren sich gleichermaßen an den Potenzialen und dem Bedarf der Auszubildenden wie auch an dem des auftraggebenden Betriebs. Mit dem hohen Praxisbezug werden die Auszubildenden optimal auf die konkreten Arbeitsmarktbedarfe in den jeweiligen kaufmännischen Berufen vorbereitet.<sup>22</sup>

In dem Konzept und der Realisation von Berlin Beta Work wurde von Anfang an großer Wert auf den Einbezug der jungen Menschen mit Behinderung sowie der Mitarbeitenden gelegt. Es erfolgte eine Besichtigung der Räumlichkeiten mit allen Auszubildenden aus dem kaufmännischen Bereich. Zudem fand im Rahmen von PAUA eine Umfrage der Auszubildenden statt, und es wurden zwei Dialog-Tage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle Teilnehmenden angeboten.

Für die Vermarktung von Berlin Beta Work und die Akquise von Unternehmen wurden verschiedene Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit und der Kundenakquise realisiert. Zur Schärfung des Markenprofils und um eine Wiedererkennung zu gewährleisten, entstand ein eigenständiges Logo (Wort-Bild-Marke) für Berlin Beta Work. Verschiedene Flyer unterstützten die zielgruppengerechte Kommunikation.



Abbildung 3: Logo Berlin Beta Work

---

<sup>22</sup> Eine Übersicht der kooperierenden Betriebe mit Berlin Beta Work und den zu vollbringenden Dienstleistungen durch Auszubildende des RKI BBW finden Sie im Anhang.

Besonders hervorzuheben ist die strategische Vernetzung mit dem Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) im Rahmen der Kommunikation und Marketingaktivitäten. Mitte Oktober 2016 lud der Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) seine Mitglieder zum Unternehmer-Talk ein, um das Dienstleistungsunternehmen für psychisch beeinträchtigte junge Menschen kennenzulernen. Der Unternehmer-Talk fand in den Räumlichkeiten von Berlin Beta Work statt, und fünf Auszubildende des RKI BBW begleiteten die Gäste durch die neue Außenstelle.

## Standort und Räumlichkeiten

Während das RKI BBW am Rande Berlins in Berlin Kladow liegt, im Osten und Südwesten von der Havel begrenzt und somit infrastrukturell nicht gut an die Innenstadt angebunden ist, befindet sich die Außenstelle zentral in Berlin Mitte, nur wenige Minuten vom U-Bahnhof Senefelder Platz entfernt.<sup>23</sup>

Draußen tobt der Verkehr auf der Schönhauser Allee, während im Hinterhaus still und konzentriert junge Auszubildende des RKI BBW am neuen Standort arbeiten. Besonders die Dialektik von zentraler, lebendiger Innenstadtlage, guter Erreichbarkeit und dennoch ruhiger und reizarmer Arbeitsatmosphäre kennzeichnet den Standort von Berlin Beta Work.



Abbildung 4: Standorte des RKI BBW (RKI BBW)

Die neue Außenstelle ermöglicht den jungen Auszubildenden einen räumlichen Wechsel des Lernorts innerhalb des BBW und fördert die Mobilität der Auszubildenden und das Erkunden eines anderen Stadtteils.

Neue Synergiemöglichkeiten mit Organisationen und Unternehmen direkt im baulichen Ensemble und in der unmittelbaren Nachbarschaft haben sich als zusätzlicher, unverhoffter Benefit erwiesen.

<sup>23</sup> Das RKI BBW hat für die Realisation von Berlin Beta Work die Räumlichkeiten für die neue Außenstelle angemietet. Besondere Herausforderung war es, eine geeignete Immobilie zu einem akzeptablen Mietpreis zu finden.

Die zentrale, lebendige Innenstadtlage wirkt der „institutionellen Abschottung“ von jungen Menschen mit Behinderung entgegen.<sup>24</sup> Der im Verhältnis zum BBW als Komplex- und Großeinrichtung kleine Standort von Berlin Beta Work folgt dem Inklusionsgedanken und verhindert die Separierung junger Menschen mit Behinderung.

Die Räumlichkeiten von Berlin Beta Work befinden sich in einem Hinterhaus und erstrecken sich über 600 m<sup>2</sup> in zwei Etagen eines Alt- und Neubaus, die in vier überschaubare Arbeitseinheiten aufgeteilt sind. Die Räume sind mit hohen Decken und Fenstern ausgestattet, auf einem hohen Standard saniert und renoviert. Alle Räume sind barrierefrei zugänglich und verfügen über modernste Bürotechnik. Die Atmosphäre in den Räumlichkeiten zeichnet sich durch eine angenehme Transparenz und Offenheit aus – hell und lichtdurchflutet sind die Räume mit Blick über die Dächer Berlins.

Während in der oberen Etage kleine Büroräume dominieren, die in der Regel Arbeitsplätze für zwei junge Auszubildende bieten, befinden sich ein Stockwerk tiefer größere Räume zu Schulungs- und Ausbildungszwecken von Gruppen.

Die Büroräume ermöglichen den jungen Menschen stilles, konzentriertes Arbeiten und bei Bedarf die Möglichkeit sich zurückzuziehen. Die Transparenz und Offenheit der Räumlichkeiten, die kleinen Büroräume und die Möglichkeit des Rückzugs kommen insbesondere den Erfordernissen und den Bedarfen der überwiegend psychisch beeinträchtigten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden zugute.

## Ausbildungskonzept und -angebot

Das Ausbildungskonzept im Rahmen von Berlin Beta Work ist flexibel und individuell auf den Bedarf der jungen Menschen mit Beeinträchtigungen zugeschnitten. Darüber hinaus werden die Ausbildungsinhalte entsprechend um die konkreten Aufträge der Unternehmen komplettiert.

Das gesamte Reha-Team<sup>25</sup> steht den Auszubildenden in Berlin Beta Work zur Seite. In Berlin Beta Work sind Basisausbilder/innen verantwortlich für die elementare Qualifikation von Gruppen und Zusatzausbilder/innen für die fachliche Qualifikation einzelner Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Der berufsschulische Unterricht findet größtenteils weiterhin in Berlin-Kladow statt. Ergänzend zu den Angeboten in Berlin-Kladow finden in Berlin-Mitte berufsvorbereitende Maßnahmen statt sowie der Berufsschulunterricht. Das dortige Berufsschulangebot soll im Jahr 2017 weiter ausgebaut werden. Die Möglichkeit des Wechsels zwischen den beiden Standorten garantiert eine flexible und personenzentrierte Ausbildung und bietet den jungen Menschen Wahlmöglichkeiten im Rahmen ihrer Ausbildung. Zum Beispiel können die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ihre Berufsvorbereitung oder Ausbildung am Standort in Berlin-Kladow beginnen und am Standort Mitte fortsetzen. Diejenigen, die im Internat des RKI BBW untergebracht sind, werden per Bus-Shuttle von Berlin-Kladow zum

---

<sup>24</sup> Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sind früher oft an entlegenen Standorten außerhalb großer Siedlungen errichtet wurden, um sie von der Gesellschaft fernzuhalten.

<sup>25</sup> Bildungsbegleiterinnen/ Bildungsbegleiter, Ausbilderinnen/ Ausbilder, Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen und Psychologinnen/ Psychologen

regionalen Nahverkehrssystem gebracht und fahren dann selbstständig mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nach Berlin-Mitte. Die Fahrtzeit vom Berufsbildungswerk in Kladow nach Berlin Beta Work beträgt je nach Verkehrslage circa 50 Minuten.

Mit Eröffnung von Berlin Beta Work im Juni 2016 wurde dort in zwei Berufen ausgebildet. Sukzessiv wird die Palette der Ausbildungsberufe am neuen Standort erweitert. Inzwischen werden vier Ausbildungsberufe angeboten, und im Laufe des Jahres 2017 soll das Ausbildungsrepertoire um zwei weitere Ausbildungsberufe ergänzt werden:

- Kauffrau/ Kaufmann für Büromanagement (seit 01. Juni 2016),
- Kauffrau/ Kaufmann im Gesundheitswesen (seit 01. Juni 2016),
- Kauffrau/ Kaufmann für Tourismus und Freizeit (seit 01. September 2016),
- Kauffrau/ Kaufmann im Einzelhandel, Schwerpunkt Onlinehandel (seit 01. September 2016),
- Fachinformatikerin/ Fachinformatiker Anwendungsentwicklung (in Planung),
- IT-Kauffrau/ IT-Kaufmann (in Planung).

Eignungsabklärung sowie Arbeitserprobung, Berufsvorbereitung und Ausbildungsangebote in den Berufen Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement und Fachpraktikerin/Fachpraktiker für Bürokommunikation werden weiterhin auch im BBW RKI in Berlin-Kladow angeboten.

Die Ausbildungsinhalte der angebotenen Berufen orientieren sich ausdrücklich an den Bedürfnissen der Unternehmen und Betriebe. Grundlage hierfür sind die abgestimmten und vereinbarten Aufträge. Beispielhaft sind folgende Leistungen zu nennen, die von Auszubildenden für Unternehmen erbracht werden:

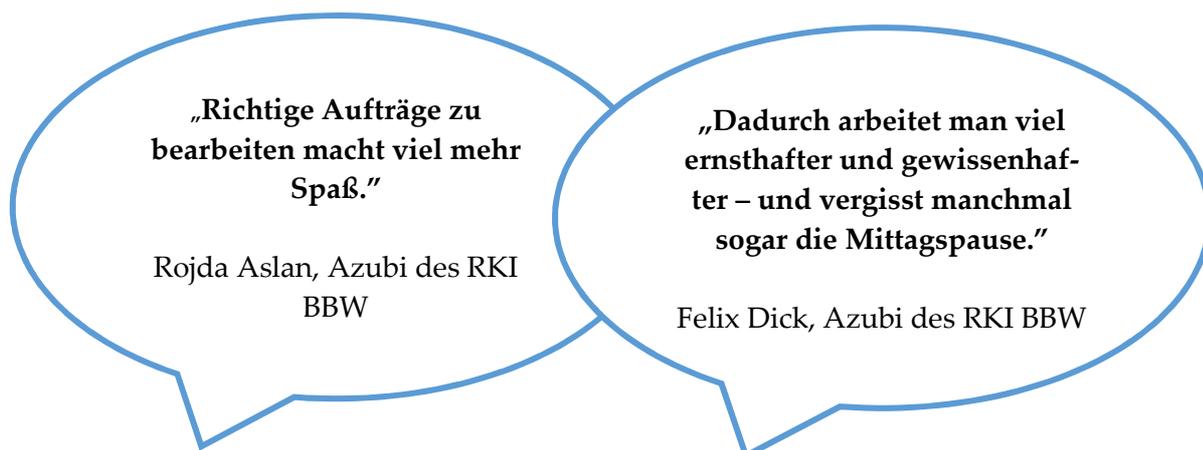
- Buchungsbelege sortieren,
- Datensätze einpflegen,
- Telefonate entgegennehmen,
- Fehlzeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfassen und auswerten,
- Kundenmailings erstellen.

Der damit verbundene direkte Kundenkontakt motiviert die angehenden Kaufleute für Büromanagement und Gesundheitswesen - selbst wenn er ihnen anfänglich vielleicht noch schwerfällt.

## Vorteile für Auszubildende

In Berlin Beta Work haben die Auszubildenden des RKI BBW die Chance auf eine Ausbildung, die in der Arbeitsmarktrealität vollzogen und nicht durch künstliche Übungsfirmen simuliert wird. Die Ausbildungsinhalte sind handlungsorientiert und realitätsgetreu konzipiert, sodass eine größtmögliche Arbeitsmarktkompetenz sichergestellt wird.

Der erste Kontakt mit Unternehmen, verbunden mit einer realen Auftragssituation, wirkt sich motivierend auf die Auszubildenden aus. Vor allem für die hauptsächlich psychisch beeinträchtigten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ist es essentiell, dass es einen realen Kunden gibt, der ein fertiggestelltes Produkt oder eine Dienstleistung benötigt. Aufgrund dieses realen Ergebnisbezugs entsteht das Gefühl „gebraucht zu werden“, die Auszubildenden sind aufgrund der durch den Unternehmensbezug wahrgenommenen Wertschätzung motiviert. Zudem werden seitens der Auszubildenden durch den Kontakt mit Mitarbeitenden eines Unternehmens Hemmschwellen und Ängste überwunden, sie trauen sich z. B. eher, direkt nach einem Praktikumsplatz o. ä. zu fragen.



Da für die Fertigstellung des Auftrags nur ein begrenztes Zeitbudget zur Verfügung steht, ist eine stringente Zeitplanung erforderlich, um die Aufgaben fristgerecht zu realisieren. Die Aufgaben werden grundsätzlich im Team erledigt, sodass Teamfähigkeiten, wie das Sichtbarmachen von Bearbeitungs- und Aufgabenfortschritten für Kolleginnen und Kollegen, aber auch die Abstimmung im Team erprobt und gefördert werden.

Die Dienstleistungen für kleine und mittlere Betriebe und der direkte Kundenkontakt fördern die Entwicklung wesentlicher Kompetenzen (Selbst- und Sozialkompetenzen) wie Anpassungsfähigkeit, Entwicklung von Initiative und Eigenverantwortung sowie Belastungsfähigkeit der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Das Konzept Berlin Beta Works ermöglicht es ihnen, arbeitsmarktrelevante Fertigkeiten und Kompetenzen zu erwerben.

Ein besonderer Vorteil ergibt sich, wenn Unternehmen ihr Büro in die Räumlichkeiten von Berlin Beta Work auslagern und einen Arbeitsplatz anmieten. So erleben die Auszubildenden direkt das Alltagsgeschäft von Unternehmen und befinden sich trotzdem in ihrer „sicheren“ und vertrauten Umgebung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass verschiedene Faktoren, wie die qualitative hohe

Ausstattung der Räumlichkeiten, die Bearbeitung von echten Kundenaufträgen, der direkte Kontakt zu Unternehmensvertretern/innen und das räumliche Umfeld sich positiv auf das Bewusstsein, die Würde und das Selbstwertgefühl der Auszubildenden von Berlin Beta Work auswirken. Das inklusive Ausbildungskonzept von Berlin Beta Work fördert die Ressourcen der Selbstgestaltung bei den Auszubildenden und leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Empowerment von jungen Menschen mit Behinderung.

## Leistungen und Vorteile für Betriebe

Außer dem Dienstleistungsservice für alltäglich anfallende und zeitraubende Arbeiten im Büro, profitieren Unternehmen auf vielfältige Weise von dem inklusiven Ausbildungskonzept „Berlin Beta Work“. Die Kooperation mit Betrieben wird je nach Bedarf des Unternehmens individuell gestaltet.

Verschiedene Formen der Zusammenarbeit sind möglich:

- Die Auszubildenden erledigen den Auftrag in den Räumlichkeiten Berlin Beta Works.
- Die zu vollbringende Dienstleistung wird vor Ort im Betrieb vollbracht.
- Die Unternehmerin/ der Unternehmer richtet selbst einen Arbeitsplatz zur Miete in Berlin Beta Work ein.
- Jedem Unternehmen ist es freigestellt, ob und in welcher Intensität die zu leistende Büroarbeit gemeinsam mit den Auszubildenden ausgeführt wird.

Wird die Dienstleistung in den Räumlichkeiten von Berlin Beta Works realisiert, braucht das Unternehmen keinen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten. Darüber hinaus entstehen für die Unternehmen weder ein Ausfallrisiko noch ein zeitlicher Aufwand für die Betreuung einer neuen Mitarbeiterin oder eines neuen Mitarbeiters. Die Qualifizierungsteams sorgen dafür, dass die Aufträge von den Auszubildenden korrekt und zuverlässig bearbeitet werden.

Inzwischen arbeiten mehr als 10 mittelständische Firmen mit Berlin Beta Work zusammen. Ein Reisebüro und eine selbstständige Stylistin haben ihren Arbeitsplatz direkt an den Standort von Berlin Beta Work verlegt.

Die Bandbreite, die Flexibilität sowie die unkomplizierte und unbürokratische Gestaltung und Abwicklung der Kooperation sind für Unternehmen sehr vorteilhaft. Zudem haben Unternehmen im Rahmen einer Kooperation mit Berlin Beta Work die Chance, qualifizierte Fachkräfte aus dem Absolventenpool des RKI BBW in der täglichen Arbeit zu erleben. Zusammenarbeit ist eine gute Möglichkeit auszuprobieren, ob Leistungsvermögen und Motivation der Rehabilitandin oder des Rehabilitanden mit den Anforderungen des Betriebes zusammenpassen.

Hat ein Unternehmen Interesse daran, längere Zeit einen jungen Menschen mit Behinderung auszubilden, wird die oder der Auszubildende entsprechend qualifiziert und ein Praktikum oder eine verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) vereinbart. Eine Übernahme der Auszubildenden oder ein Wechsel in eine andere Form der Kooperation ist jeder-

zeit möglich.

Die Chance, fähige Auszubildende und potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenzulernen, verschafft Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil im Ringen um geeignete Auszubildende und qualifizierte Fachkräfte.

Des Weiteren kann eine Kooperation dabei helfen, Berührungspunkte bei Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Personalverantwortlichen im Unternehmen zu minimieren, mögliche Vorbehalte gegenüber bestimmten Krankheitsbildern und Behinderungsarten abzubauen und die Kompetenz im Unternehmen, mit besonderen Herausforderungen in der Ausbildung umzugehen, zu steigern.

## Stärken des Modells

Mit dem Konzept der Ausbildung in Berlin Beta Work wird sichergestellt, dass die – auf die individuellen und sich zum Teil verändernden Bedarfe der jungen Menschen mit Behinderung ausgerichtete – spezialisierte Ausbildungsleistung der BBW gemeinsam mit Betrieben und Dienststellen umgesetzt wird. Damit wird die Ausbildung so realitätsnah, marktgerecht und inklusiv wie möglich konzipiert. Davon profitieren alle Beteiligten - sowohl Rehabilitandinnen und Rehabilitanden des BBW als auch kooperierende Unternehmen.

Die jungen Menschen erhalten die Möglichkeit, Unternehmen kennenzulernen und Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen sowie Vorteile einer praxisbezogenen, arbeitsmarktorientierten Ausbildung wahrzunehmen.

Das BBW positioniert sich als Dienstleister und als Partner bei der Sicherung von Fachkräften gegenüber Unternehmen sowie als Experte und Ansprechpartner inklusiver Ausbildungen von jungen Menschen mit Behinderung. Zeitgleich vermarktet sich das BBW als innovative, zukunftsfähige und inklusive Einrichtung der beruflichen Rehabilitation gegenüber Reha-Trägern – und gewinnt damit Wettbewerbsvorteile am Markt.

Die kooperierenden Unternehmen haben die Chance, potenzielle Fachkräfte kennenzulernen, zu erproben und bei Interesse zu übernehmen. Dabei werden Berührungspunkte abgebaut, und Unternehmen und Betriebe werden für das Arbeitskräftepotenzial und die Leistungsfähigkeit von jungen Menschen mit Behinderung sensibilisiert.

## C Umsetzung

Für mehr Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt engagieren sich die BBW in Deutschland seit Jahrzehnten. Die Einrichtungen haben sich in der Vergangenheit gegenüber Gesellschaft, Arbeitsmarkt und Sozialraum<sup>26</sup> geöffnet. So gibt es zahlreiche Werkstätten und Läden innerhalb der BBW-Standorte sowie Integrationsfirmen, die zugänglich und offen sind für potenzielle Kunden. Auszubildende erstellen Produkte für den Verkauf und erbringen Dienstleistungen, dies ermöglicht die Bearbeitung echter Aufträge und den direkten Kontakt zu den Kunden. Diese Intention der BBW, für junge Menschen mit Behinderung neue Zugänge zu inklusiven Ausbildungsmodellen zu schaffen, gilt es weiterhin zu forcieren und auszubauen.

Das in dieser Handreichung beschriebene Good Practice-Beispiel steht beispielhaft für das Gelingen, den Ausbildungsprozess für betriebliche Realerfahrung zu öffnen und eine stärkere Vernetzung mit dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Das innovative Konzept Berlin Beta Work ist eine ideale Ergänzung zum Regelangebot VAmB und den Pflicht-Praktika im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung. Das Ausbildungskonzept ist flexibel und individuell auf den Bedarf von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen zugeschnitten und orientiert sich gleichzeitig an den Bedürfnissen der kooperierenden Unternehmen. Die Dienstleistungsunternehmung wird sukzessive ergänzt und weiter ausgebaut, z. B. um neue Ausbildungsberufe und Berufsschulangebote.

Die folgenden Hinweise sind Hilfestellung und Anregung, eigene Entwicklungsprozesse anzustoßen und neue, arbeitsteilige Formen der Kooperation mit Betrieben zu entwickeln.

### Entwicklung neuer Geschäftsfelder

Den Ausbildungsprozess hinsichtlich betrieblicher Realerfahrung zu öffnen, sollte weiter intensiviert werden. Bei der Konzeption neuer Leistungen für Betriebe sind unter anderem Markt-, Standort- und Potenzialbedingungen zu berücksichtigen und zu analysieren. Das vorgestellte Good Practice-Beispiel zeigt, wie es gelingen kann, Nachteile des BBW-Standortes beispielsweise über eine Außenstelle zu kompensieren. Eine Analyse bestehender Wirtschaftskontakte und Netzwerke kann helfen, Verbündete und Partner zu identifizieren. Grundsätzlich gilt es zu prüfen, ob auf bestehenden Strukturen aufgebaut werden kann.

Anhand des Good Practice-Beispiels wird ebenso deutlich, welche Bedeutung und gestalterische Kraft einer Unternehmensstrategie innewohnen kann.

Grundsätzlich sind während der Initiierung und Planung im BBW folgende Fragen zu beantworten:

- Welche Vision verfolgt das Unternehmen?

---

<sup>26</sup> Beispielhaft für die Öffnung mit Blick auf den Sozialraum ist die Öffnung der Infrastruktur des BBW gegenüber Vereinen aus der Region, wie z. B. die eigenverantwortliche Nutzung der Sportanlagen des BBW durch Sportvereine aus der Region.

- Welches Leitbild ist im Unternehmen verankert?
- Spiegelt sich die Unternehmensstrategie in der Kultur und Haltung der Mitarbeitenden wider?

Kultur und Haltung der Mitarbeitenden sind eng verknüpft mit der Unternehmensstrategie, sie sind -neben der Qualifikation der Mitarbeitenden - ein wesentlicher Gelingensfaktor für die Entwicklung neuer inklusiver Dienstleistungen für Betriebe. Ein gutes Unternehmensleitbild ist glaubwürdig, realistisch und motivierend und gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine einfache und hilfreiche Orientierung. Nach Beantwortung der oben genannten Fragen sind ggf. notwendige Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu initiieren. Hinsichtlich der Qualifikation des Personals sind Angebote zu Weiterbildungen und Schulungen zu offerieren, um betriebswirtschaftliches Denken, Vertriebs- und Netzwerkkompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken. Bei der Rekrutierung neuen Personals können diese Kompetenzen als Einstellungskriterien herangezogen werden.

In der Handreichung „Kompetenzbasiertes Weiterbildungsmanagement“ finden sich Anregungen zur strategischen Verankerung von Weiterbildung in Einrichtungen beruflicher Rehabilitation. Die Handreichung gibt einen Überblick über grundlegende Aspekte betrieblicher Weiterbildung und die Systematik des kompetenzbasierten Weiterbildungsmanagements, stellt Erfahrungen aus der Praxis des Projektes „PAUA“ vor und bietet Instrumente und Materialien für die Umsetzung.

Zeitgleich gilt es, die Traditionshaltung des „Fürsorgerechts“, die verbunden ist mit dem Bild des Hilfeempfängers und die Kontrollperspektive des Fürsorgenden fokussiert, kritisch zu hinterfragen. Der Weg hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt kann nur gelingen, wenn das Leistungsrecht zur Teilhabe und Selbstbestimmung der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden gestärkt wird. Für die Rehabilitationsteams im BBW bedeutet das, die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden zu befähigen, sie zu inkludieren, zu begleiten, zu unterstützen, zu fördern, zu fordern - und ihnen mehr zuzutrauen, statt sie zu bevormunden, zu beschützen, zu exkludieren, zu führen und zu entmündigen. Nur so kann sich Inklusion zur Normalität in der sozialpädagogischen Praxis und in der Arbeitswelt entwickeln.

Um neue passende Angebote und innovative Leistungen für Betriebe zu entwickeln und zu etablieren, ist der rechtliche Kontext zu berücksichtigen. Entscheidend ist, dass die Kompetenzen der BBW als besondere Einrichtungen nach § 35 SGB IX (nach Reform des Bundessteuergesetzes § 51) zur Ausbildung behinderter Jugendlichen erhalten bleiben. Darüber hinaus ist zu empfehlen, dass neue Leistungen und Geschäftsfelder so konzipiert werden, dass sie dem Grundsatz des § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a SGB III entsprechen und Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben die Teilnahme an einer Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen erfordert.<sup>27</sup> Dies insbesondere, da sonstige Maßnahmen, geregelt durch den § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 b SGB III, z. B. Maßnahmen wie die begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) und die integrative und kooperative Reha-Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (Reha BAE), Maßnahmen sind, die dem Ausschreibungssegment unterliegen. Um die Konkurrenzfähig-

---

<sup>27</sup> vgl.: § 117 Grundsatz 1a, Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)

keit im Ausschreibungswettbewerb zu anderen Anbietern zu gewährleisten, sind die Strukturmerkmale der BBW zu berücksichtigen. Dabei handelt es sich z. B. um das Vorhalten der erforderlichen Unterstützungsstruktur u. a. in Form entsprechender Fachdienste und damit einhergehend die hohe Qualifizierung des Personals sowie die tarifliche Bezahlung von BBW-Mitarbeitenden.<sup>28</sup>

### § 117 SGB III Grundsatz

(1) Die besonderen Leistungen sind anstelle der allgemeinen Leistungen insbesondere zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, einschließlich Berufsvorbereitung, sowie blindentechnischer und vergleichbarer spezieller Grundausbildungen zu erbringen, wenn

1. Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben die Teilnahme an
  - a) einer Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen oder
  - b) einer sonstigen, auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten Maßnahme unerlässlich machen oder
2. die allgemeinen Leistungen die wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlichen Leistungen nicht oder nicht im erforderlichen Umfang vorsehen.

In besonderen Einrichtungen für behinderte Menschen können auch Aus- und Weiterbildungen außerhalb des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung gefördert werden.

Abbildung 4: § 117, Grundsatz, SGB III (eigene Darstellung)

Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen sind mögliche Finanzierungsmodalitäten zu sondieren und konzeptionell zu berücksichtigen. Es bieten sich verschiedene Finanzierungsquellen für arbeitsteilige Kooperationen mit Betrieben an:

- die Leistungen werden direkt durch kooperierende bzw. auftraggebende Betriebe finanziert
- die neuen Dienstleistungen sind Teil bestehender Maßnahmen in der Finanzierung durch die Reha-Träger, insbesondere durch die Bundesagentur für Arbeit
- neue Dienstleistungen in Form von Integrationsfirmen (Integrationsunternehmen, Integrationsbetrieb) können vom zuständigen Integrationsamt Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erhalten
- neue Dienstleistungen für Betriebe, wie z. B. Vorbereitung, Begleitung und Unter-

---

<sup>28</sup>siehe hierzu auch: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e.V. (Hg.): Gemeinsame Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ nach § 35 SGB IX. Frankfurt am Main 2012

stützung bei betrieblicher Ausbildung sind eventuell auch über die Industrie- und Handelskammern (IHK) finanzierbar

- neue inklusive Ausbildungsmodelle sind gegebenenfalls auch über Stiftungen zu finanzieren

Langfristiges Ziel sollte es sein, die neuen und weiterentwickelten Leistungen für Betriebe wirtschaftlich tragfähig zu gestalten.

Die Fokussierung und Analyse von Markt-, Standort- und Potenzialbedingungen, sowie der Unternehmensstrategie und die damit verbundenen Personalentwicklungsmaßnahmen im BBW sind wichtige Voraussetzungen und Gelingensfaktoren für die erfolgreiche Realisierung neuer Geschäftsmodelle. Dazu ist es außerdem notwendig sowohl rechtliche Rahmenbedingungen einzuhalten als auch die Wahl des „richtigen“ Finanzierungsmodells zu treffen.

## Fazit

Eine gute und nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Betrieben und BBW ist der Garant für eine hohe Wirksamkeit der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung. Die Pflege bestehender Unternehmenskontakte, die Akquise neuer Kontakte und der Aufbau von Partnerschaften sind damit unerlässlich für jedes BBW.

Zur Realisierung des bildungspolitischen Ziels – mehr Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu ermöglichen, Chancengleichheit und Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen mit Behinderung zu verwirklichen – können neue inklusive Leistungen der BBW beitragen. Sie können Hindernisse, die noch bei der Umsetzung von Inklusion bestehen, angehen und überwinden. Sie können Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden von Unternehmen helfen, Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderung oder speziellen Behinderungsarten abzulegen. Neue Leistungen für Betriebe können es Unternehmerinnen und Unternehmern ermöglichen, positive Erfahrungen bei der Ausbildung und Beschäftigung von jungen Menschen mit Behinderung zu machen.

Für BBW bietet sich die Chance, sich als Experten für berufliche Rehabilitation und Inklusion sowie Kommunikationspartner und Ansprechpartner für Betriebe zu positionieren. Insbesondere im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte können sich die BBW als Partner der Unternehmen etablieren. Durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen können BBW positiv auf die Umsetzung von Diversity Management in Unternehmen hinwirken und bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt eine höhere Wirksamkeit erzielen.

## D Materialien

### Literatur / Links

Aktion Mensch e.V. (Hg.): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn 2016

Aretz, Hans-Jürgen/ Hansen, Katrin: Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit, Zeitschrift für Personalforschung, 17. Jg., Heft 1. München/Mering 2003

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hg.): ZB info, Aufgaben der Integrationsämter 2015 | 2016. Wiesbaden 2016

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (Hg.): BAG BBW Statistik. Berlin 2015

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e.V. (Hg.): Gemeinsame Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ nach § 35 SGB IX. Frankfurt am Main 2012

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Berlin 2016

hw-studio Weber (Hg.): RehaTreff – Das Magazin für Menschen mit Mobilitätseinschränkung. Ausgabe 4/2016

Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Auflage. Wiesbaden 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V (Hg.): Personalkompass Inklusion. Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Köln 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: <http://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/menschen-mit-behinderung-zentrale-anlaufstelle-fehlt-316687> (Stand: 31.01.2017)

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn (Hg.): Informationen zum Mittelstand aus erster Hand. Stand 2016

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)

## Berlin Beta Work: Kooperationen mit Betrieben

Stand: Januar 2017

Kooperationsbetrieb	Dienstleistungen für den Kooperationsbetrieb
Commehr /Telmehr (IT-Systemhaus)	Sekretariats- & Verwaltungsaufgaben (Recherchen, Erstellen von Kundenlisten, Mailings, Telefonakquise)
Hausverwaltung Jacob	Sekretariats- und Verwaltungsaufgaben (Erstellung eines neuen Ablagesystems, Digitalisierung von Unterlagen, Erstellung von Infopost / Serienbriefe)
Praxis Dr. Jacob	Verwaltungsaufgaben & Patientenabrechnung (Digitalisierung von Unterlagen, Erstellung eines Ordnungssystems, vorbereitende Buchführung)
Rahmen Dengg Vergoldung, Restaurierung	Sekretariats- & Verwaltungsaufgaben (Erstellung Kundendatenbank, Erstellung von Geschäftspapieren)
Deutsche Vermögensberatung	Sekretariats- & Verwaltungsaufgaben (Digitalisierung von Kundenunterlagen, nutzen der firmeninternen Ablage-Cloud, Recherche von Firmendaten)
Gotoki – Kommunikation und Design	Sekretariats- & Verwaltungsaufgaben (Weihnachtsmailing, Digitalisierung Kundendaten)
Business Consulting Networks	Personalwesen und Verwaltungsaufgaben (Recherche Kundendaten, Unterstützung bei Personal-Recruiting)
Maren Assmus – Stylistin	vorbereitende Buchführung, Sekretariats- & Verwaltungsaufgaben (Überarbeitung Website, Unterstützung bei Kundenakquise, Aufbereitung der Unterlagen für den Steuerberater)
Traveloase	Telefondienstleistung & allgemeine Verwaltungsaufgaben
Freiwilligen Agentur Marzahn-Hellersdorf	Personalabrechnung
GIBB gemeinnützige Gesellschaft für Integration und Bildung mbH	Sekretariats- & Verwaltungsaufgaben (Unterstützung beim Personalrecruiting, bei der Veranstaltungsplanung und Organisation)
Edeka Saturn Clavis Die Wilden Schwäne (Spielwarenhandlung) Grafenstein Visit Berlin AOK DRK Steuerberater	Kooperation im Rahmen von betrieblichen Praktika

## Flyer Berlin Beta Work



## Flyer für Unternehmen

SORTIEREN | ORGANISIEREN | KOMMUNIZIEREN | KONTAKTIEREN | DOKUMENTIEREN

# BERLIN BETA WORK ...

ist eine neuartige Dienstleistungsunternehmung im Berliner Ausbildungsmarkt. Wir übernehmen für Sie – gemeinsam mit unseren Auszubildenden – temporäre und dauerhafte Aufgaben.

Sie fördern – gemeinsam mit uns – die marktnahe Ausbildung qualifizierter Nachwuchskräfte in den Bereichen Büromanagement, Einzelhandel, Tourismus und Freizeit. Und finden bei Bedarf eine/n passgenau für Ihr Unternehmen qualifizierte/n Mitarbeiter/in.

**Wir bieten Ihnen unterschiedliche Formen der Kooperation an:**

**1. SIE WOLLEN NUR AUFGABEN ABGENOMMEN BEKOMMEN UND SICH UM NICHTS WEITER KÜMMERN?**

Buchungsbelege sortieren, Datensätze einpflegen, Telefonate entgegennehmen, Fehlzeiten von Mitarbeitern erfassen und auswerten, Kundenmailings erstellen – dies sind einige der Dienstleistungen, die unsere Auszubildenden gerne für Sie übernehmen. Sie übergeben uns Ihre Aufgaben, die wir durch unsere Auszubildenden, aber in unserer Bürostruktur bearbeiten. Kein zusätzlicher Arbeitsplatz. Kein zeitlicher Aufwand für die Betreuung eines neuen Mitarbeiters. Kein Ausfallrisiko.





Flyer für Interessenten

BERLINER AUSBILDUNGSMARKT  
IN BEWEGUNG

**BERLIN  
BETA WORK**

**Der neue Standort in der Mitte Berlins  
für Ausbildungsberufe im Bereich  
Wirtschaft und Verwaltung**

Mitten im pulsierenden Berlin, unweit des Alexanderplatzes, wenige Minuten vom U-Bahnhof Senefelderplatz liegen die neuen über 600 m<sup>2</sup> großen Büroräume, in denen das Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerk ab dem 1. Juni 2016 die Berufsvorbereitung und Ausbildungen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung anbietet. Alle Räume sind barrierefrei zugänglich und verfügen über modernste Bürotechnik.

Mit dem neuen Standort in Mitte verwirklicht das **RKI BBW** ein innovatives marktnahes Ausbildungskonzept und erweitert sein berufliches Angebot.

**BERLIN  
BETA WORK**

Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerk  
im DRK Berlin gGmbH  
Schönhauser Allee 174-175  
10119 Berlin

**ANMELDUNGEN**  
für den neuen Standort  
in Berlin-Mitte ab sofort  
möglich unter  
**030 / 365 02-222**

## ÜBER DAS ROTKREUZ-INSTITUT BERUFSBILDUNGSWERK:

Seit über 40 Jahren engagiert sich das **RKI BBW** als außerbetriebliches Ausbildungsinstitut für die berufliche Qualifikation und Integration junger Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung und einem besonderen Förderbedarf. Das eigene Ausbildungsangebot umfasst aktuell fünf Berufsbereiche und zukünftig 21 Ausbildungsberufe – in enger Zusammenarbeit mit vorwiegend mittelständischen Betrieben. Diese hat das **RKI BBW** in den letzten Jahren immer weiter ausgebaut. Darauf verweisen auch der hohe Anteil an betrieblichen Ausbildungsmodulen und die Integrationsquote von annähernd 50 Prozent. Mit der Fahrradwerkstatt Kladow/i:SY-Station Berlin und dem Vertrieb von E-Bikes wurde 2015 erstmals eine eigene arbeitsmarktnahe Unternehmung zu Ausbildungszwecken eröffnet.

Mit der neuen Dienstleistungsunternehmung **BERLIN BETA WORK** für Berufe im Bereich Wirtschaft und Verwaltung setzen wir den Weg zu einem inklusiven Unternehmen weiter fort.

## rkiBBW → neu in Mitte



### ANSPRECHPARTNERIN

Monika Lentz | Telefon 0172 / 313 40 75  
lentz.m@bbw-rki-berlin.de

Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerk im DRK Berlin gGmbH

Standort Berlin - Kladow  
Krampnitzer Weg 83-87, 14089 Berlin

Geschäftsführer: Andreas Kather  
kather.a@bbw-rki-berlin.de

[www.rki bbw.de](http://www.rki bbw.de)

