

Arbeitsassistenz Umsetzungsregelungen

Version 1.1.2022



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ

ARBEITSASSISTENZ

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

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

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Copyright Titelbild: © Sozialministeriumservice/CM_Creative
Wien, 2021

Alle Rechte vorbehalten:

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

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

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

Inhalt

1 Einleitung	4
2 Projektskizze	5
3 Grafik	6
4 Ziel	7
5 Zielgruppe	8
6 Angebotsbeschreibung	11
6.1 Spezifika Jugendarbeitsassistenten	15
7 Prozessablauf	17
7.1 Erstkontakt und Aufnahmeverfahren.....	17
7.2 Abklärungsphase.....	18
7.3 Ausbildungs- und Arbeitsplatzerlangung.....	19
7.4 Ausbildungs- und Arbeitsplatzsicherung	20
8 Wirkungsmonitoring und –auswertung	22
8.1 Erlangung	23
8.2 Sicherung	24
8.3 Wirkungsaspekte	24
8.4 Qualitätsstandards.....	25
9 Gender Mainstreaming und Diversity Management	26
10 Umsetzung durch externe Partnerorganisationen	27
11 Qualifikation der Mitarbeiter:innen	28
12 Schnittstellenmanagement	30
13 Dokumentationssysteme	36
14 Raumkonzept und Infrastruktur	37
15 Öffentlichkeits- und Informationsarbeit	38
16 Qualitätssicherung und –weiterentwicklung	39
17 Rechtsgrundlagen	40
Abbildungsverzeichnis	41
Abkürzungen	42

1 Einleitung

Das Modell „Arbeitsassistenz“ wurde 1992 erstmals als Pilotprojekt für psychisch erkrankte Menschen bei ibi Niederösterreich und Pro Mente Oberösterreich gestartet. Kennzeichnend für diesen Beginn war die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Auftrag gebender Stelle und Auftragnehmenden. Vorbild waren Modelle aus Hamburg und Bayern. Das Modellprojekt in Österreich wurde durch das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung der Universität Linz begleitet. Deren Endbericht bestätigte den außerordentlichen Erfolg und stellte ausdrücklich fest „...so lässt sich mit Sicherheit behaupten, dass der Bedarf an Arbeitsassistenzleistungen österreichweit gegeben ist“ (IBE Endbericht Evaluierung Arbeitsassistenz OÖ und NÖ, 1994).

Diese Modellprojekte sind wegbereitend für mittlerweile 46 Arbeitsassistenz-Projekte in ganz Österreich. Im Zuge dieser Entwicklung wurden rasch auch Menschen mit anderen Behinderungsformen/Beeinträchtigungen bzw. Benachteiligungen in die Dienstleistung Arbeitsassistenz einbezogen.

2001 wurde das Konzept der Arbeitsassistenz durch die EU als „Best Practice“ ausgezeichnet.

In den Jahren 2019 und 2020 wurde im Zuge der unternehmensbezogenen Weiterentwicklung der Arbeitsassistenz das Pilotprojekt „NEBA Betriebsservice“ mit dem Fokus auf eine stärkere Fokussierung auf die Bedürfnisse der Unternehmen entwickelt, um diese verstärkt als Partner:innen für die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen und diese im Auftrag des Regierungsprogramms 2020-2024 zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu motivieren.

2 Projektskizze

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

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

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

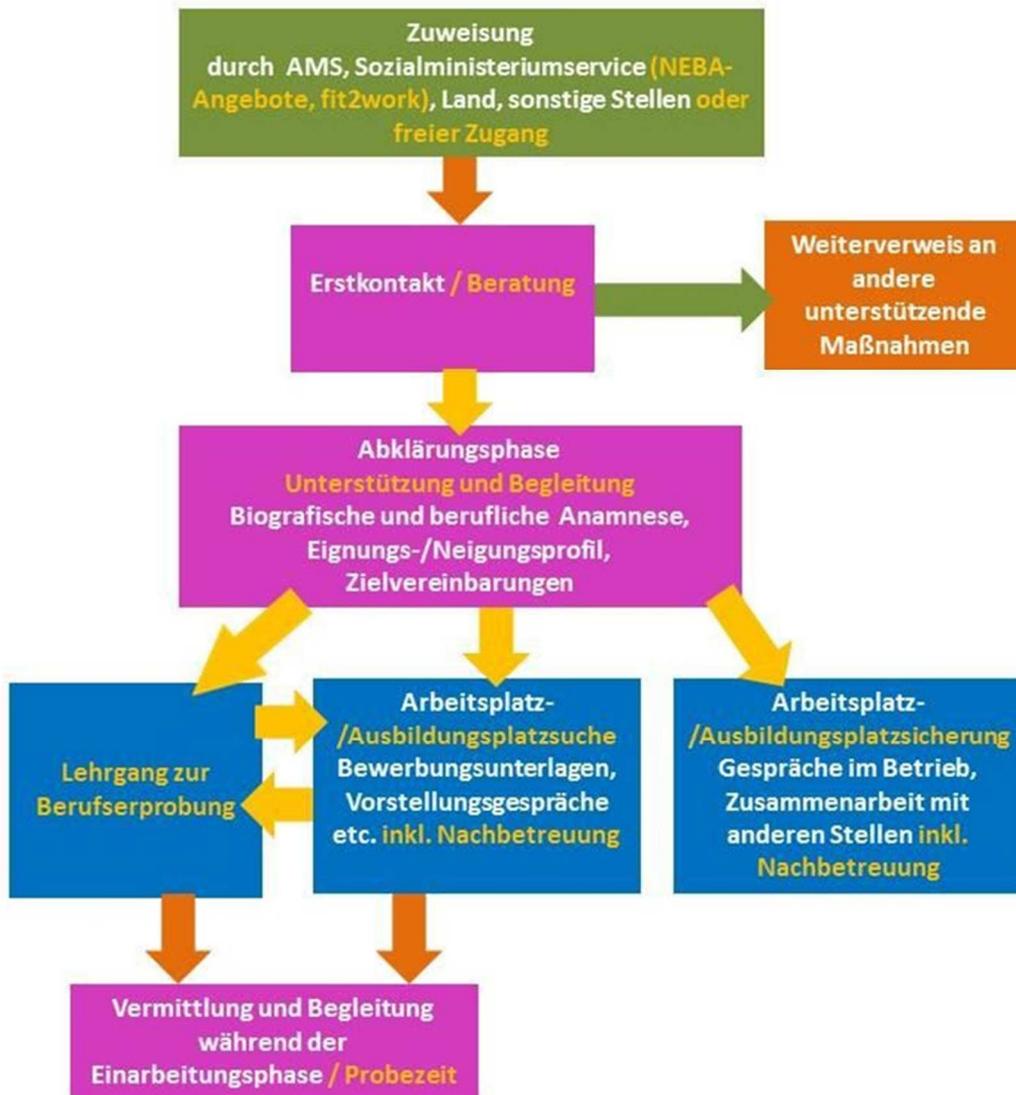
Um diese Begleitung erfolgreich durchzuführen, ist eine durchgängige Unterstützung vom Erstgespräch bis zu mit den Teilnehmenden erarbeiteten und vereinbarten Zielen und deren Umsetzung notwendig. Ein wichtiger Teil des Angebots Arbeitsassistenz ist das Netzwerken in Zusammenarbeit mit Unternehmen, sozialen und medizinischen Dienstleistenden, Behörden, Förderungsgeberinnen und Förderungsgebern und anderen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern.

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

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

3 Grafik

Abbildung 1: Prozessmodell der Arbeitsassistentz



4 Ziel

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

Die Unterstützung im Rahmen der Arbeitsassistenz, die unter Wahrung der gemeinsamen Interessen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern erfolgt, umfasst alle zur Erreichung der Ziele geeigneten und erforderlichen Schritte, insbesondere die Beratung und Begleitung. Im Rahmen der Eingabe der personenbezogenen Daten ins Monitoring Berufliche Integration (MBI) und der nicht-personenbezogenen Daten ins Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenz (WABA) wird ausschließlich die Begleitung als Teilnahme dokumentiert. Die Träger verpflichten sich zur Dokumentation der Beratungsfälle als Gesamtzahl (Alter-weiblich/Alter-männlich) und können diese bei Aufforderung durch die Landesstelle vorweisen.

5 Zielgruppe

Bereits in der Präambel der UN-Behindertenkonvention wird erwähnt, dass „das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und, dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht“.

Wer zur Gruppe von Menschen mit Behinderungen zu zählen ist, wird in Artikel 1 Satz 2 der Konvention festgehalten: Dazu gehören „Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Anhand dieser Erläuterung wird deutlich gemacht, dass ein Verständnis von „Behinderung“ nicht als fest definiertes Konzept verstanden wird, sondern von gesellschaftlichen Entwicklungen abhängig ist.

Ebenso findet sich in der UN-Behindertenkonvention der Hinweis darauf, dass der Zugang zur allgemeinen Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und zu lebenslangem Lernen gleichberechtigt mit anderen gewährleistet werden soll, d. h., dass innerhalb des allgemeinen Ausbildungssystems angemessene Vorkehrungen getroffen und die notwendige Unterstützung geleistet werden sollen, um eine erfolgreiche Ausbildung zu erleichtern. Weiterhin muss behinderten Menschen durch geeignete Maßnahmen der Erwerb lebenspraktischer Fertigkeiten und sozialer Kompetenzen ermöglicht werden.

Laut Richtlinie NEBA können im Sinne des § 6 Abs. 2 lit d BEinstG Menschen mit Behinderungen, welche erwerbstätig sind oder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, beraten und begleitet werden, wenn sie begünstigte Behinderte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H. gemäß § 2 BEinstG sind oder dem Personenkreis, gemäß § 10a Abs. 2 bzw. Abs. 3a BEinstG angehören, sofern deren Grad der Behinderung mindestens 30 v.H. beträgt und diese ohne solche Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können.

Zum förderbaren Personenkreis zählen auch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie Jugendliche mit Lernbehinderung oder mit sozialen und emotionalen

Beeinträchtigungen (bis zum vollendeten 24. Lebensjahr bzw. dem 24. Geburtstag) sowie Teilnehmende von AusbildungsFit-Projekten und jene delinquenten Jugendlichen, die ein Jugendcoaching in einer Justizstrafanstalt absolvieren bzw. absolviert haben.

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

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

Kann ein solcher Nachweis der Behinderung nicht erbracht werden bzw. ist eine förmliche Feststellung der Behinderteneigenschaft zur Zeit der Inanspruchnahme der Arbeitsassistenten nicht möglich oder zweckmäßig, so ist die Behinderteneigenschaft im Sinne der §§ 2 und 3 BEinstG glaubhaft zu machen.

Die Einschätzungen der Förderungsnehmenden haben auf Basis der Einschätzungsverordnung (EVO) zu erfolgen und auf Befunden, Gutachten, Attesten oder sonstigen medizinischen Unterlagen zu beruhen (siehe Amtsverfügung OE/31-44110-Stab/2014: Nachweis der Zugehörigkeit zur Zielgruppe von Förderprogrammen; Neuregelung).

Das Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistenten richtet sich sowohl an Menschen mit Beeinträchtigung als auch an Betriebe, die Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigungen beschäftigen oder diese einstellen möchten. Die Arbeitsassistenten sind somit eine Anlaufstelle für alle Menschen mit Beeinträchtigung, welche (wieder) Arbeit bzw. einen Ausbildungsplatz suchen oder befürchten, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu verlieren.

Ebenso können sich Betriebe um Unterstützung für gefährdete Mitarbeiter:innen oder Auszubildende an die Arbeitsassistenten wenden (wobei der Aspekt der Freiwilligkeit zur Teilnahme zu beachten ist).

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

- Lernschwierigkeiten (SPF, negativer Pflichtschulabschluss, ...)
- Sinnesbeeinträchtigungen
- kognitive Beeinträchtigungen
- körperliche Beeinträchtigungen und chronische Erkrankungen
- psychische Erkrankungen (inkl. Autismus-Spektrums-Störung)
- sozial-emotionale Beeinträchtigungen
- Abgegangene von AusbildungsFit
- Abgegangene von Justizstrafanstalten

Um die Zielsetzung des NEBA-Netzwerkes insgesamt zu erfüllen, sind gut aufeinander abgestimmte Maßnahmen erforderlich. Wird daher von Fachkräften einer NEBA-Maßnahme ein Bedarf nach Unterstützung durch die Arbeitsassistenten für Jugendliche festgestellt, kann eine Übergabe im Sinne der Teilnehmenden nahtlos erfolgen. Dadurch wird die zeitliche Verweildauer im jeweiligen Unterstützungssystem optimiert, und ein zeitnahe Eintritt in das Erwerbsleben oder eine Ausbildung ermöglicht.

Die zweite Zielgruppe der Arbeitsassistenten für Jugendliche sind Unternehmen, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus der Zielgruppe einen Arbeits- und Ausbildungsplatz anbieten möchten, können oder diese bereits beschäftigen.

6 Angebotsbeschreibung

Teilnehmer:innenbezogen:

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

Arbeits- oder Ausbildungsplatzerlangung:

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

Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen:

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

Unternehmensbezogen in Abstimmung und Kooperation mit dem NEBA Betriebsservice:

- Information über rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen bei der
Beschäftigung von Personen aus der Zielgruppe der Arbeitsassistenz
- Information über Berufsausbildung (im Besonderen Verlängerte Lehre (VL) und
Teilqualifikation (TQ)) und andere besondere Ausbildungsformen für die Zielgruppe
- Beratung und Information hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse der jeweiligen
Zielgruppe
- Beratung und Information zu gesundheitlich bedingten Problemen und deren
Auswirkungen am Arbeitsplatz
- Rasche und unbürokratische Hilfestellung bei der Bewältigung von Krisen und der
Erarbeitung von konstruktiven Lösungen (Sicherung)
- Beratung bei der individuellen Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Ggf. Beratung/Abklärung über wichtige Förderungsmaßnahmen seitens des SMS:
Technische Arbeitshilfen (Individualförderung des SMS), andere Lohnförderungen,
Lehrlingsbonus, etc.
- Abklärung mit AMS, ob Arbeitserprobungen möglich sind und Anbieten von
Lehrgängen zur Berufserprobung im Rahmen einer laufenden Begleitung
- Unterstützung bei der Suche und Einstellung geeigneter Mitarbeiter:innen aus der
Zielgruppe
- Begleitung der Unternehmensmitarbeiter:innen im Umgang mit den neuen
Mitarbeiter:innen (Stichworte: Sensibilisierung/soziale Integration/Kommunikation)

Inhärent ist dabei eine bedarfsgerechte Sozialarbeit:

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

Akquise – aktive Kooperation mit der Wirtschaft:

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

Durch die Pilotierung des „NEBA Betriebsservice“ am 09.12.2020 wird der unternehmensbezogene Teil der Arbeitsassistenz ergänzt und gestärkt. Durch die Implementierung des NEBA Betriebsservice in das Arbeitsassistenzen-Konzept, kann die Arbeitsassistenz somit nicht nur auf bestehende Beziehungen bzw. Partnerschaften und Kooperationen mit Betrieben, die im Rahmen der unternehmensbezogenen Arbeit der Arbeitsassistenz aufgebaut werden, zugreifen, sondern auch auf den zusätzlichen „Unternehmenspool“, welchen die Key Account Manager:innen und die Betriebskontakter:innen des NEBA Betriebsservice durch die Neuakquise im Rahmen ihres systematischen proaktiven Kontakt- und Beziehungsaufbaus zu Betrieben aufbauen.

Durch die Implementierung des „NEBA Betriebsservice“ erfolgt eine grundsätzliche Spezialisierung und Aufgabenteilung in eine verstärkt auf die Betreuung der Teilnehmer:innen fokussierte Arbeitsassistenz und ein auf die Betreuung von Unternehmen spezialisiertes Angebot (NEBA Betriebsservice). Der Hauptauftrag des NEBA Betriebsservice liegt in der Erschließung neuer Branchen und Betriebe, um durch den systematischen proaktiven Kontakt- und Beziehungsaufbau zusätzliche, möglichst passgenaue Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für die Teilnehmenden der Arbeitsassistenz zu generieren. Dem entsprechend sollen die Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten bei Neuakquisen, je nach Verfügbarkeit in der Region, primär auf die Betriebskontakter:innen zurückgreifen.

Sofern die Neuakquise durch die Arbeitsassistenz selbst vorgenommen wird, hat vor der Kontaktaufnahme mit dem Betrieb eine Abstimmung mit dem NEBA Betriebsservice zu

erfolgen. Es ist jedenfalls durch ein abgestimmtes Vorgehen zwischen der Arbeitsassistentenz und dem NEBA Betriebsservice im Sinne der Effizienz, der größtmöglichen Nutzung von Synergien und eines professionellen Außenauftritts der NEBA-Angebote sicherzustellen, dass nicht ein und derselbe Betrieb unkoordiniert von einer (oder mehreren) Arbeitsassistentenz(en) und vom NEBA Betriebsservice kontaktiert wird.

Die unternehmensbezogene Beratungstätigkeit im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung erfolgt grundsätzlich weiterhin durch die Arbeitsassistentenz.

In Bezug auf die konkrete Beschreibung der Funktionen, Aufgaben und Prozesse der Betriebskontakter:innen wird auf das Rahmenkonzept des NEBA Betriebsservice sowie die detaillierten Umsetzungskonzepte auf Projektebene auf Basis des Rahmenkonzepts verwiesen.

Jegliche unternehmensbezogene Tätigkeit der Arbeitsassistentenz findet somit im Sinne einer individuellen und bedürfnisorientierten Betreuung der Teilnehmenden, wie gehabt, statt; die bestehenden Betriebskontakte werden jedoch durch die Akquisetätigkeiten des NEBA Betriebsservice ergänzt. Das NEBA Betriebsservice eröffnet mit einem zusätzlichen „Unternehmenspool“ weitere Möglichkeiten für die Arbeitsassistentenz.

Es ist ein regelmäßiger Austausch und eine enge Abstimmung zwischen den Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des NEBA Betriebsservice im Sinne eines synergetischen Zusammenwirkens, insbesondere im Rahmen der Akquisetätigkeit, sicher zu stellen.

Kooperation mit SMS-Angeboten:

Die Zusammenarbeit mit anderen NEBA-Angeboten ist in vielen Fällen wichtig und sinnvoll.

Es kann auch eine Kooperation mit sonstigen Angeboten des Sozialministeriumservice (z.B. Qualifizierungsprojekte) angestrebt werden, sofern dies unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten zweckmäßig ist.

6.1 Spezifika Jugendarbeitsassistenten

Die AusBildung bis 18, eine Initiative der österreichischen Bundesregierung, hat zum Ziel, dass alle Jugendlichen unter 18 Jahren nach Absolvieren der individuellen Schulpflicht eine weiterführende Schule oder Berufsausbildung abschließen. Dies wurde 2017 im bundesweit geltenden Ausbildungspflichtgesetz verankert. Dieses Ziel soll durch spezielle Initiativen im Jugendbereich umgesetzt werden.

Neben dem Jugendcoaching und AusbildungsFit übernimmt auch die Jugendarbeitsassistenten eine wesentliche Rolle in der Umsetzung der AusBildung bis 18. In jenen Bundesländern, in denen es keine Jugendarbeitsassistenten gibt, deckt die „reguläre“ Arbeitsassistenten die Rollen und Aufgaben der Jugendarbeitsassistenten im Rahmen der Umsetzung der AusBildung bis 18 ab.

Die Zielgruppe der Arbeitsassistenten für Jugendliche umfasst ausgrenzungsgefährdete und ausbildungspflichtige Jugendliche und junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf (einschließlich Abgänger von AusbildungsFit-Angeboten, Abgänger von Justizanstalten bzw. delinquente Jugendliche), Beeinträchtigungen oder Behinderungen.

Die Kernaufgabe der Jugendarbeitsassistenten ist die Beratung und Begleitung dieser Personengruppe zur Erlangung und Sicherung von Ausbildungs- sowie Arbeitsplätzen, wobei es bei der Arbeitsassistenten für Jugendliche vorrangig um die Erlangung einer fachlichen Berufsausbildung und den erstmaligen Einstieg in den Arbeitsmarkt geht. Sicherungen haben im Vergleich zur Erlangung eine vergleichsweise geringe Häufigkeit in dieser Zielgruppe.

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

Exemplarisch können hierfür folgende Herausforderungen angeführt werden:

- Nicht gefestigte und sich schnell verändernde Berufswünsche sowie unrealistische Berufsvorstellungen erfordern Berufsorientierung als fortlaufenden Prozess
- Zusammenarbeit mit Schulen, Erziehungsberechtigten, Vertrauenspersonen
- Fehlende Mobilität

- Geringe Motivation
- Instabilität der Jugendlichen
- Geringe Frustrationstoleranz und geringer Selbstwert
- Perspektivenlosigkeit
- Eingeschränkte Selbstständigkeit (Minderjährigkeit)

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

Ein wichtiger Teil der Dienstleistung der Jugendarbeitsassistenz ist die Funktion des Netzwerklers bzw. der Netzwerklerin und des Case Managers bzw. der Case Managerin in Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und familiärem Umfeld, sozialen und medizinischen Dienstleisterinnen und Dienstleistern, Unternehmen, Behörden, Förderungsgebern und anderen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern.

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

7 Prozessablauf

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

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

Der Prozess ist entsprechend folgender drei Grundprinzipien anzulegen:

- integrativ – „Hilfestellung bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz“
- präventiv – „Unterstützung bei der Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen“
- kommunikativ – „Kompetenzdrehscheibe für Information, Beratung, Problemlösung und Krisenmanagement“ im Rahmen von konkreten Begleitungen

7.1 Erstkontakt und Aufnahmeverfahren

Das Dienstleistungsangebot beruht grundsätzlich auf Freiwilligkeit.

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

In weiterer Folge kommt es zum Erstgespräch, in dem eine erste Abklärung hinsichtlich der vorliegenden Problematik und eine Entscheidung über die Aufnahme in die Beratung oder Begleitung bzw. eine Weiterverweisung an andere unterstützende Maßnahmen

erfolgt. In jedem Fall ist zu erheben, ob die Teilnahme an einem Jugendcoaching stattgefunden hat.

Kriterien dabei sind:

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

7.2 Abklärungsphase

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

- soziale, gesundheitliche, schulische und berufliche Anamnese
- Sammlung (Übernahme aus Jugendcoaching oder AusbildungsFit bzw. anderen Maßnahmen) und Sichtung relevanter Informationen bezüglich Art und Ausmaß der Behinderung/Erkrankung/Beeinträchtigung (Atteste, Befunde, Bescheide, Zeugnisse)
- Erarbeitung eines Begleitungszieles
- Kontakt mit vorgelagerten und/oder begleitenden Unterstützungsangeboten (manche zusätzlichen Unterstützungsangebote sind auch während/parallel zur Begleitung notwendig – z. B. Jobcoaching, medizinische/therapeutische Behandlungen, oder Schuldenberatung, etc.)
- Kontakt mit Schul- und Erziehungssystem (es ist darauf Bedacht zu nehmen, das System Schule nicht zu überfordern; die Kontaktstelle für die Schule ist das Jugendcoaching)
- Kontakt mit Betrieben (z. B. Lehrgänge zur Berufserprobung, Arbeitserprobungen)
- Abklärung der Neigungen, Potenziale, Stärken und Schwächen (bzw. Weiterarbeiten an bereits erarbeiteten Stärken und noch vorhandenen Schwächen)
- Aufzeigen von beruflichen Perspektiven und Alternativen (bzw. Weiterarbeiten an bereits erarbeiteten Perspektiven)

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

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

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

7.3 Ausbildungs- und Arbeitsplatzerlangung

Diese Phase umfasst:

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

7.4 Ausbildungs- und Arbeitsplatzsicherung

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

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

Zeigt sich in der Beratung, dass trotz aller Bemühungen keine befriedigende Lösung vor Ort erreicht werden kann, begleitet die Arbeitsassistentin auch die Auflösung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses. Bei Bedarf kann ein neuer Ausbildungs- oder Arbeitsplatz akquiriert werden. In diesem Fall ist die Teilnahme in der Sicherung als Abbruch im MBI/WABA einzugeben. Zur Erlangung des neuen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes ist eine neue Teilnahme anzulegen.

Zur Verbuchung im MBI/WABA ist Folgendes zu beachten:

- a) Wenn zu Beginn der Sicherung bereits klar war, dass ein neues Dienstverhältnis gesucht wird (das heißt jemand wendet sich an die Arbeitsassistentin mit der Bitte um Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz, weil der bestehende jedenfalls beendet werden soll) ist im WABA als Ziel Erlangung einzugeben.

- b) Wird ein bestehendes Dienstverhältnis aus Gründen wie Krankheit etc. gekündigt, wird dies im MBI mit „Abbruch: Sonstiges: Ende des Ausbildungs- oder Dienstverhältnisses (8888)“ und in WABA mit „Alternative: Übergabe an AASS Erlangung, wenn Sicherung nicht erfolgreich“ beendet und bei Bedarf eine neue Teilnahme mit dem Ziel Erlangung angelegt.
- c) Geht ein Dienstverhältnis nahtlos in ein anderes Dienstverhältnis über, ist im MBI/WABA eine Sicherung einzugeben und zu beenden.
- d) Wenn vor einem nahtlosen Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis Arbeitsassistenten-Tätigkeiten erforderlich waren, die einem Erlangungsprozess entsprechen (z. B. Akquise-Tätigkeiten oder Unterstützung im Bewerbungsprozess), so ist der ursprünglich begonnene Sicherungsprozess des bestehenden Dienstverhältnisses im WABA mit der Alternative „Übergabe an AASS Erlangung, wenn Sicherung nicht erfolgreich“ zu beenden und anschließend als Erlangung zu dokumentieren.

8 Wirkungsmonitoring und – auswertung

Nach Maßgabe der §§ 39 ff. der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, BGBl. II Nr. 208/2014 idgF. (ARR 2014) führt das Sozialministeriumservice im Rahmen des Wirkungsmonitorings und -controllings eine Auswertung durch, ob und inwieweit die mit der Förderungsgewährung angestrebten Wirkungsziele erreicht wurden. Gemäß § 40 Abs. 2 ARR 2014 muss aus dem zu erbringenden Verwendungsnachweis insbesondere der durch die geförderte Leistung erzielte Erfolg hervorgehen.

Der Projektträger ist fördervertraglich nicht zur Erbringung einer Leistung in einem bestimmten Umfang, sondern zu einem subventionsgerechten Verhalten verpflichtet. Die Wirkungsauswertung dient dem Zweck, im Falle des Nichterreichens der Wirkungsziele eine Abweichungsanalyse vorzunehmen und Verbesserungen für einen allfälligen Folgevertrag abzuleiten. Der Förderungsnehmer ist verpflichtet an diesem laufenden Verbesserungsprozess mitzuwirken. In die Abweichungsanalyse werden die Anregungen des Förderungsnehmers miteinbezogen.

Auf Basis der vom Förderungsgeber im Rahmen des Projektmonitorings bzw. Projektcontrollings gewonnenen Erfahrungswerte in der Umsetzungspraxis haben sich bei den einzelnen Förderungsangeboten Qualitätsstandards herausgebildet. Die Qualitätsstandards bilden im Sinne einer wirkungsorientierten Steuerung auf Ebene der strategischen Förderungsausrichtung die Messkriterien für die nach Maßgabe von §§ 39 ff. ARR 2014 durchzuführende Wirkungsauswertung des Förderungsgebers (Wirkungsmonitoring) und dienen maßgeblich als Grundlage für die Entscheidung über eine eventuelle Folgeförderung.

Das Ziel der Arbeitsassistenz ist die erfolgreiche und nachhaltige berufliche Integration am Arbeitsmarkt – und damit die Erlangung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Diese „übergeordneten“ Faktoren der Erlangung und Sicherung sind somit als Wirkungsziel des Angebots im Rahmen des MBI/WABA als Abschlüsse einzugeben. Es gibt keine Unterbrechungen oder Pausen innerhalb einer Teilnahme.

Personenbezogene Teilnahmedaten werden außerdem mit objektiven Daten hinsichtlich Beschäftigung abgeglichen und können somit hinsichtlich Erlangungen und Sicherungen überprüft werden.

8.1 Erlangung

Beendete Teilnahmen eines Kalenderjahres werden mit dem Hauptverband abgeglichen. Daraus ergeben sich die Erlangungen für den Zeitraum dieses Kalenderjahres. Im Monitoring Berufliche Integration (MBI) ist zusätzlich zum entsprechenden Beendigungscode nur mehr das Ende-Datum der Begleitung einzugeben, unabhängig vom Zeitpunkt eines Arbeits- oder Ausbildungsbeginns.

Ein Dienstverhältnis gilt laut Richtlinie als erlangt, wenn es innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Begleitung (Ende der Teilnahme) zumindest drei Monate aufrecht ist. Eine Ausnahme von der Dauer stellen Saisonarbeitsverhältnisse dar. Üblicherweise wurde die Begleitung vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses beendet. Es ist jedoch zulässig und sinnvoll, darüberhinausgehend auch die erste Zeit einer Beschäftigung (in der Regel 3 Monate, vergleichbar mit Probezeiten) zu begleiten.

Auch in jenen Fällen, in denen die Begleitung über den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses hinaus erfolgt, gilt das Ende der Teilnahme als „Stichtag“ zur Wirkungsauswertung, ab welchem innerhalb der nächsten sechs Monate das Dienstverhältnis mindestens drei Monate aufrecht sein muss.

Somit kann die Teilnahme im MBI/WABA bis zum individuellen Ende der Probezeit fortgesetzt werden und zählt zur Begleitung (nicht zur Nachbetreuung). Sollte innerhalb der Probezeit der Arbeits- oder Ausbildungsplatz verloren gehen, so kann die laufende Teilnahme fortgesetzt werden. Eine Nachbetreuung nach Ende der Teilnahme bis zur Dauer von einem Monat ist grundsätzlich möglich. Sie ist nach Beendigung der Teilnahme möglich, im MBI/WABA wird nur das Enddatum der Nachbetreuung eingegeben. Der Zeitraum der Nachbetreuung wird nicht erhoben.

8.2 Sicherung

Ein Dienstverhältnis gilt als gesichert, wenn es zumindest sechs Monate nach Beginn der Intervention durch die Arbeitsassistenz noch aufrecht ist. Eine Ausnahme von der Dauer stellen Saisonarbeitsverhältnisse dar. Eine Intervention durch die Arbeitsassistenz kann auch nach einem Monat bereits beendet sein. Weitere Interventionen können jedoch erst nach Ablauf der sechs Monate nach Beginn der Intervention in eine neuerliche Begleitung münden. Im MBI ist der entsprechende Beendigungscode und ein Datum für das Ende der Teilnahme einzugeben. Eine Nachbetreuung nach Ende der Teilnahme bis zur Dauer von einem Monat ist möglich (in Form von ein bis zwei kurzen Kontakten/Anrufen). Sie ist nach Abschluss der Teilnahme möglich, im MBI/WABA wird nur das Enddatum der Nachbetreuung eingegeben. Der Zeitraum der Nachbetreuung wird nicht erhoben.

8.3 Wirkungsaspekte

Abgesehen von den Wirkungszielen „Erlangung“ und „Sicherung“ finden sich in der Begleitung durch die Arbeitsassistenz zusätzliche Leistungs- und Wirkungsaspekte (siehe Income- und Outcomefaktoren im WABA), die im Rahmen der Projektbegleitung zur individuellen Projekt-/Wirkungsauswertung herangezogen werden.

Ergebnisse, die nicht das eigentliche Ziel der Arbeitsassistenz darstellen, sind im MBI/WABA unter „Alternative/Abbrüche“ einzugeben.

In Ausnahmefällen, wie z. B. an der Schnittstelle von der Tagesstruktur in den regulären Arbeitsmarkt, bei Mehrfachbeeinträchtigungen oder nach einer langen Arbeitslosigkeit etc., kann es sinnvoll sein, die Integration in den Arbeitsmarkt über die Ausübung geringfügiger Arbeitsverhältnisse zu erreichen, sofern in der Zeit des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses die Person über andere Systeme sozialversicherungsrechtlich und finanziell abgesichert ist und das geringfügige Beschäftigungsverhältnis eine realistische Perspektive auf ein sozialversicherungsrechtlich und finanziell abgesichertes dauerhaftes Arbeitsverhältnis geben kann. In diesen Fällen ist eine Begleitung durch die Arbeitsassistenz zulässig.

8.4 Qualitätsstandards

Auf der Basis der vorangegangenen Zielsetzung der Arbeitsassistenz – nämlich eine erfolgreiche Erlangung oder Sicherung zu erzielen – ist bei der Beurteilung der Erreichung der Wirkungsziele eines Projekts auf Basis der Umsetzungserfahrungen von einem Wirkungserfolg auszugehen, wenn pro VZÄ (Schlüsselkräfte ohne Leitung) und Kalenderjahr 15 Teilnahmen als erfolgreiche Erlangung oder Sicherung beendet wurden. Für Menschen mit Sinnesbehinderung oder psychischer Erkrankung kann auf Basis der Erfahrungswerte ein geringerer Maßstab herangezogen werden.

9 Gender Mainstreaming und Diversity Management

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

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

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

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

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

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

Im Rahmen des Monitorings Berufliche Integration sind einmal jährlich (spätestens mit Jahreswechsel) die Gender Mainstreaming-Sheets auszufüllen.

10 Umsetzung durch externe Partnerorganisationen

Die Umsetzung der Arbeitsassistenz des Sozialministeriumservice erfolgt durch externe Partnerorganisationen als Anbieter:innen. Die jeweils aktuellen Umsetzungsregelungen zur Arbeitsassistenz, die diesbezüglich relevanten Bestimmungen der Richtlinie für NEBA-Angebote und die Förderungsgrundlagen Projektförderungen dienen als Grundlage für die Förderungsverträge durch das Sozialministeriumservice als Förderungsgeber mit den jeweiligen Projektträgerinstitutionen als Förderungsnehmende.

11 Qualifikation der Mitarbeiter:innen

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

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

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

Weiters sollen die Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten über Kenntnisse der Grundlagen der beruflichen Integration, sowie über gendersensible Gesprächs- und Beratungstechniken verfügen. Erforderlichenfalls ist der Nachweis, der für die Tätigkeit eines Arbeitsassistenten bzw. einer Arbeitsassistentin notwendigen Zusatzqualifikation zu erbringen bzw. binnen zwei Jahren zu erwerben.

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

12 Schnittstellenmanagement

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

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

Das NEBA-Schnittstellenmanagement (vgl. Abbildung 2) ist grundsätzlich nicht als starre Rahmenstruktur zu verstehen, sondern im Sinne einer an die Teilnehmenden orientierten und individuell gestalteten Begleitung. Durch eine flexible, auf die Teilnehmenden abgestimmte Art der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen NEBA-Angeboten, wird die zeitliche Verweildauer der Teilnehmenden im Unterstützungssystem optimiert. Dadurch kann ein zeitnaher Eintritt in das Erwerbsleben oder eine Ausbildung erfolgen, und damit Arbeitslosigkeit möglichst vermieden werden.

Von Auftrag gebender Stelle her werden daher Rollen, Zuständigkeiten und Abgrenzungen der NEBA-Angebote festgelegt. Das Jobcoaching muss mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern sowie Organisationen zusammenarbeiten, wobei Schnittstellen, Ansprechpersonen und Verantwortungsbereiche zu definieren sind.

Durch das bundesweit einheitliche Angebot von Fit2work für Menschen, die mit Schwierigkeiten am Arbeitsplatz konfrontiert sind, sowie für Arbeitssuchende mit Vermittlungshindernissen ergeben sich in verstärktem Maß Synergien in der Betreuung der Teilnehmenden. So profitieren einerseits die Projekte der Arbeitsassistenten durch die Zuweisung von bereits vermittlungsbereiten bzw. in Beschäftigung stehenden Personen mit Assistenzbedarf als auch andererseits Fit2work durch die Möglichkeit, von den Arbeitsassistenten Personen mit multiplen Problemlagen für eine intensive Betreuung im Rahmen eines Case Managements zu erhalten. Kontinuierlicher Austausch und regelmäßige Vernetzung beider Akteurinnen und Akteure auf regionaler Ebene sind jedenfalls absolut angezeigt.

Es ist zukünftig vermehrt davon auszugehen, dass vor Inanspruchnahme einer Arbeitsassistenz bereits ein Jugendcoaching, eventuell auch ein AusbildungsFit-Angebot absolviert wurde. Die Erkenntnisse aus voran gegangenen Angeboten sind im Rahmen von Übergabegesprächen weiterzugeben, um „Doppelgleisigkeiten“ zu vermeiden und ein möglichst effizientes Arbeiten zu ermöglichen. Übergreifendes Arbeiten mit Vorfeld-Maßnahmen kann sinnvoll und notwendig sein (z. B. AusbildungsFit).

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

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

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

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

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

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

- AMS
- Schulen
- Kinder- und Jugendhilfe
- Bewährungshilfe
- Beratungseinrichtungen (z. B. für Migrantinnen und Migranten, Drogenberatungsstellen, Familienberatungsstellen)
- Jugendpsychiatrie
- Offene Jugendarbeit
- Arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsmaßnahmen
- Ärztinnen und Ärzte

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

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

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

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

Bei Übergaben zwischen den Angeboten des Sozialministeriumservice wurde die Weitergabe von Informationen über Teilnehmende eindeutig und verpflichtend geregelt (außerhalb des MBI/WABA unter Verwendung der Datenschutzrechtlichen Zustimmungserklärung zur Weitergabe von Daten bzw. Unterlagen – wie Abschlussberichte – an Dritte). Zu jeder Person ist die dazugehörige ID an das Folgeprojekt weiterzugeben.

Konkret geht es dabei um:

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

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

kommen kann. Ebenso sind Nachbetreuungen immer möglich, welche oftmals noch laufen, wenn ein neues NEBA-Angebot bereits begonnen wurde. Ein zeitgleicher Betreuungsauftrag zweier NEBA-Angebote ist nicht zwischen allen NEBA-Angeboten möglich. Die möglichen Varianten der Parallelbetreuung werden in der Abbildung 2 aufgezeigt.

Abbildung 2: Parallelbetreuungen der NEBA-Angebote

SCHNITTSTELLEN NEBA-LEISTUNGEN			
Stand: Februar 2021 Quelle: Sozialministeriumservice Abbildung: BundesKOST			
		Parallelbetreuung	Bewertung / Kommentar
JU → AFit		max. 3 Monate	Verpflichtend: AFit nur mit vorherigem JU (mind. Stufe 2) möglich, Berufswunsch soll klar sein.
		max. 6 Monate	Im Rahmen des Vormoduls möglich. Ausnahme: Bei bewilligter Vormodul-Verlängerung bis zu max. 12 Monate.
		max. 12 Monate	Im Rahmen von JUTA während der gesamten Laufzeit von AFit möglich.
JU → BAS		max. 3 Monate	Im Rahmen der vorbereitenden Tätigkeiten seitens der BAS vor Ausbildungsbeginn möglich.
		max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe bzw. der noch erforderlichen Abklärungen im Rahmen der Gatekeeping-Funktion des JU. Ab Ausbildungsbeginn ist eine Doppelbetreuung mit BAS oder Lehrlingscoaching zu vermeiden, d.h. es ist nur eine Nachbetreuung seitens JU möglich.
JU → AASS		individuell	Wenn sich im Rahmen des JU eine Empfehlung in Richtung Arbeits-/Ausbildungsplatz abzeichnet und die berufliche Orientierung als ausreichend abgesichert eingeschätzt wird (z.B. wenn ein Lehrgang zur Berufserprobung erfolgt ist oder andere Indikatoren Rückschlüsse auf die individuelle Ausbildungsreife und Arbeitsfähigkeit zulassen).
JU → JC		individuell	Im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung oder eines Mobilitätstrainings möglich.
AFit → JU		max. 3 Monate	In Krisenfällen kann das JU in AFit (wieder) hinzugezogen werden.
AFit → BAS		max. 3 Monate	Im Rahmen der vorbereitenden Tätigkeiten seitens der BAS vor Ausbildungsbeginn möglich.
AFit → AASS		individuell	Im Rahmen der Ausstiegsphase von AFit, d.h. sobald das Ziel der individuellen Ausbildungsfähigkeit erreicht ist. Die eigentliche Akquise von Ausbildungsplätzen erfolgt nicht durch AFit, die Outplacement-Funktion innerhalb von AFit wird von der AASS übernommen.
AFit → JC		individuell	Im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung in AFit oder eines Mobilitätstrainings möglich.
BAS → JU		max. 1 Monat	Bei Gefährdung der Ausbildung, erforderlicher Neuorientierung oder Abklärungen im Rahmen der Gatekeeping-Funktion des JU.
BAS → AFit		max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe in Zusammenarbeit mit JU (Gatekeeping-Funktion des JU in AFit). Wechsel von VL/TQ in AFit nur bei jenen TN möglich, bei denen sich der Nachholbedarf an Basiskompetenzen innerhalb der ersten 12 Monaten, nachdem sie eine berufliche Ausbildung begonnen haben, zeigt.
BAS → AASS		max. 3 Monate	Am Ende der BAS-Begleitung im Rahmen der Erlangung eines neuen Arbeits-/Ausbildungsplatzes. Eine Parallelbetreuung bei Sicherung ist möglich, wenn die Spezialkompetenz der (J)AASS im Anlassfall erforderlich wird.
		individuell	Wenn Lehrling Ausbildung verliert, Berufsschule weiterbesucht und AASS bei Erlangung eines neuen Ausbildungsverhältnisses unterstützt, kann BAS-Betreuung vorerst bestehen bleiben, aber endet, wenn es nach 3 Monaten zu keiner Erlangung kam.
BAS → JC		individuell	Während des letzten Lehrjahres, sobald bekannt ist, dass Lehrling nach Ausbildungsende nicht in Dienstverhältnis übernommen wird.
BAS → JC		individuell	Im Rahmen der Sicherung während der Ausbildung oder eines Mobilitätstrainings möglich.

AASS →	JU	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe: Stellt sich im Laufe der (J)AASS-Betreuung heraus, dass eine (nachhaltige) Arbeitsmarktintegration doch nicht realisierbar ist, kann die Übergabe ans JU - zur weiteren Abklärung passender Alternativen - und infolge Zuweisung in entsprechende Maßnahmen durch das JU (z.B. Gatekeeping-Funktion des JU in VL/TQ) notwendig werden.
AASS →	AFit	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe in Zusammenarbeit mit JU (Gatekeeping-Funktion des JU in AFit), wenn sich im Zuge der (J)AASS-Betreuung herausstellt, dass TN noch nicht die erforderliche Arbeitsplatz-/Ausbildungsreife erlangt hat und dadurch ein Entwicklungsbedarf sozialer Kompetenzen und/oder Kulturtechniken indiziert wird.
AASS →	BAS	max. 3 Monate	Im Rahmen der vorbereitenden Tätigkeiten seitens der BAS vor Ausbildungsbeginn möglich.
AASS →	JC	individuell	Sicherung, Lehrgang zur Berufserprobung oder Mobilitätstraining.

JC →	JU	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe aufgrund von mangelnder arbeitsrelevanter Kompetenzen bei einem Lehrgang zur Berufserprobung.
JC →	AFit	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe in Zusammenarbeit mit JU (Gatekeeping-Funktion des JU in AFit), wenn aufgrund von mangelnden arbeitsrelevanten Kompetenzen bei einem Lehrgang zur Berufserprobung eine Nachreifung im Rahmen von AFit erforderlich ist.
JC →	BAS	individuell	Relevant z.B. bei Mobilitätstraining oder im Zuge eines Lehrgangs zur Berufserprobung vor einer VL/TQ. Anschließend im Rahmen der Sicherung oder eines Mobilitätstrainings während der Ausbildung. Oder bei einem Wechsel von einer regulären Lehre in eine VL/TQ.
JC →	AASS	individuell	Am Ende des JC (z.B. wenn während eines Lehrgangs zur Berufserprobung klar ist, dass es Unterstützung bei der Akquise eines Arbeits-/Ausbildungsplatzes braucht) oder während des JC (wenn es eine Beratung des Betriebes bzgl. Fördermöglichkeiten braucht).

Legende		Parallelbetreuungen in gleichen Angebotsarten zur selben Zeit sind nicht zulässig. Ausnahme: BAS - Berufsschulbesuch
JU	Jugendcoaching	
AFit	AusbildungsFit	
BAS	Berufsausbildungsassistenz	
AASS	Arbeitsassistenz	
JC	Jobcoaching	Im Rahmen von Übergaben sind kurzzeitige Parallelbetreuungen von max. einem Monat zulässig.

13 Dokumentationssysteme

Alle Mitarbeiter:innen innerhalb der Arbeitsassistenz sind verpflichtet personenbezogene Daten in die Datenbank des Monitorings Berufliche Integration (MBI) und nicht-personenbezogene Daten in das Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenzen (WABA) einzugeben. Die Eingaben haben laufend – sprich: wöchentlich – zu erfolgen, um die Daten aktuell zu halten. Die konkreten Vorgangsweisen, die bei der Dateneingabe durch die Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten zu berücksichtigen sind, werden detailliert im Eingabemanual MBI/WABA Arbeitsassistenz¹ beschrieben.

Teilnehmende, die ausschließlich in Beratung bleiben – und nicht in Begleitung übergehen – werden nicht in das MBI/WABA eingetragen, um den niederschweligen Zugang weiterhin zu gewährleisten.

Unter Teilnahmen laut MBI/WABA sind nur Begleitungen zu verstehen.

Grundsätzlich ist als Beginndatum das Datum einzugeben, an dem Teilnehmende und Träger übereinkommen, dass eine Teilnahme im Rahmen der Arbeitsassistenz beginnt. Ebenso ist das Enddatum laut tatsächlichem Ende der Teilnahme zu setzen und kann somit auch etwaige Probezeiten von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen umfassen.

Im MBI/WABA gibt es keine Unterbrechungen oder Pausen. Es ist jedoch klar geregelt, dass eine abgeschlossene Teilnahme dann wieder zu öffnen und fortzusetzen ist, wenn die Person innerhalb von 1 Monate wieder um Unterstützung ersucht. Nach mehr als 1 Monat bzw. 31 Tagen ist eine neue Teilnahme anzulegen.

Spätestens mit dem Ende der Probezeit (in der Regel 3 Monate) ist die Teilnahme zu beenden. Im Anschluss ist eine Nachbetreuung möglich (im Sinne einer kurzen telefonischen oder persönlichen Überprüfung bzw. Nachfrage). Sowohl bei der Erlangung als auch bei der Sicherung sollte eine etwaige Nachbetreuung nach einem Monat abgeschlossen sein.

¹¹ <https://www.bundeskost.at/information/neba-eingabemanuals-videos.html>

14 Raumkonzept und Infrastruktur

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

15 Öffentlichkeits- und Informationsarbeit

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

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

16 Qualitätssicherung und – weiterentwicklung

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

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

17 Rechtsgrundlagen

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) idgF. Download unter:

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

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

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

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

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

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

UN-Behindertenrechtskonvention. Download unter:

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

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozessmodell der Arbeitsassistenz.....	6
Abbildung 2: Parallelbetreuungen der NEBA-Angebote	34

Abkürzungen

AASS	Arbeitsassistenz
AFit	AusbildungsFit
AMS	Arbeitsmarktservice
APfIG	Ausbildungspflichtgesetz
BAS	Berufsausbildungsassistenz
idgF	in der geltenden Fassung
JC	Jobcoaching
JU	Jugendcoaching
MBI	Monitoring Berufliche Integration
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
SMS	Sozialministeriumservice
SPF	Sonderpädagogischer Förderbedarf
TN	Teilnehmende bzw. Teilnahmen
TQ	Teilqualifizierung
u. a.	unter anderem
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
VL	Verlängerte Lehre

VOPS	Vormodul AusbildungsFit
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WABA	Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenzen

**Bundesamt für
Soziales und Behindertenwesen
Sozialministeriumservice**
Babenbergertsraße 5, 1010 Wien
05 99 88
[sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)