

Oben auf statt Down

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit
Down-Syndrom gestalten lässt
(Erscheinungsjahr: 2025)



Inhalt

Vorwort	3
.....	
Zusammenfassung	4
.....	
1 Ein Chromosom mehr SYNDROM UND BEHINDERUNG	5
.....	
2 Verständnis und Offenheit MIT DOWN-SYNDROM IM JOB	23
.....	
3 Fördern und Fordern LÖSUNGEN FÜR DEN ARBEITSALLTAG	38
.....	
4 Dafür hole ich mir Unterstützung! FÖRDERUNG UND BERATUNG	68
.....	
5 Ich hätte noch Fragen WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN	73
.....	

Vorwort

Die meisten Menschen wissen aus eigener Erfahrung, wie wichtig Arbeit für die Lebensqualität ist. Arbeit zu haben, hat deutlich positive Auswirkungen auf Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein, Einkommen und gesellschaftliche Teilhabe. Wenn Krankheit, Unfall oder Behinderungen zu einer dauerhaften Einschränkung führen, kann die Teilhabe am Arbeitsleben gefährdet sein.

Gut informierte Unternehmen können durch die Schaffung passender Rahmenbedingungen Beschäftigte stärkenorientiert einsetzen und qualifizierte Fachkräfte halten oder neu einstellen. Eine Behinderung oder chronische Erkrankung im Arbeitsleben und erfolgreiche berufliche Teilhabe schließen sich nicht gegenseitig aus.

Die Reihe REHADAT-Wissen gibt praxisnahe Tipps und konkrete Handlungsempfehlungen zum Umgang mit einzelnen Behinderungen und chronischen Erkrankungen im Berufsleben. Dazu gehört sowohl Basiswissen zu Behinderungen und chronischen Erkrankungen als auch die Darstellung von Lösungen für die individuelle Arbeitsgestaltung in Unternehmen.

REHADAT-Wissen richtet sich an alle im Unternehmen Beteiligten und legt den Fokus auf schnelle verständliche Orientierung und engen Praxisbezug.

Wir hoffen, dass unsere Hinweise nützlich sind und dabei unterstützen, einen inklusiven Arbeitsalltag zu gestalten.

Ihre
Andrea Kurtenacker
Projektleiterin **REHADAT**

Ihr
Christoph Beyer
Vorsitzender der **BIH**

Zusammenfassung

Inklusion ist mehr als ein gesellschaftliches Ideal – sie ist ein Menschenrecht, das in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert ist. Menschen mit Down-Syndrom gehören zu unserer vielfältigen Gesellschaft. Dennoch stoßen sie im Arbeitsleben noch immer auf zahlreiche Barrieren, Vorurteile und fehlendes Verständnis. Menschen mit Down-Syndrom sind überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit bedroht oder unterhalb ihrer individuellen Fähigkeiten in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt.

Dabei zeigen Erfahrungen, dass sie unter entsprechenden Bedingungen in vielen Berufsbereichen tätig sein können und erfolgreich ihre Stärken einbringen. Diese sind häufig eine hohe Motivation, Genauigkeit bei ihren Aufgaben oder ausgeprägte soziale Kompetenzen wie Loyalität oder eine hohe Serviceorientierung.

1. Die umfassende Broschüre „Obenauf statt Down“ nimmt die Auswirkungen des Down-Syndroms auf das Berufsleben in den Fokus. Sie beschreibt verschiedene Merkmale und Begleitscheinungen, die vermehrt mit dem Down-Syndrom einhergehen und klärt anhand praxisrelevanter Informationen zum Thema Down-Syndrom im Arbeitsleben auf.
2. Der Leitfaden wendet sich sowohl an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, Kolleginnen und Kollegen, Therapeutinnen und Therapeuten als auch Fachleute, die sich für die berufliche Inklusion einsetzen.
3. Gespräche mit Auszubildenden und Berufstätigen mit dem Down-Syndrom boten Einblick in ihre Arbeitsrealität. Mit drei Personen waren längere persönliche Gespräche vor Ort oder per Video-Chat möglich. Häufig bestehen bei Menschen mit Down-Syndrom wenig realistische Selbstkonzepte – das heißt, ihre Selbsteinschätzung stimmt nicht mit der Fremdeinschätzung überein. Daher sind zum Teil auch Angehörige und Bezugspersonen einbezogen worden. Die Ergebnisse verdeutlichen die Herausforderungen, mit denen Menschen mit Down-Syndrom im Berufsleben konfrontiert sind. Sie zeigen zudem Möglichkeiten, die Arbeit entsprechend ihrer spezifischen Stärken und Bedürfnisse zu gestalten.
4. Die Broschüre stellt praktische Lösungen und unterstützende Maßnahmen für die Arbeitsorganisation vor, um die berufliche Teilhabe von Personen mit Down-Syndrom zu erleichtern. Dazu gehören insbesondere feste Ansprechpersonen und eine gute Anleitung, aber auch auf sie zugeschnittene Arbeitsaufgaben und ein offenes, verständnisvolles Arbeitsumfeld.
5. Darüber hinaus enthält die Broschüre neben den Interviews mit Aussagen von Betroffenen auch solche von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie von Expertinnen und Experten. Diese bieten zum einen Erfahrungen aus der Praxis und zum anderen wertvolle Einschätzungen. Sie zeigen Wege auf, wie eine nachhaltig erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Down-Syndrom umgesetzt werden kann.

1

»Ein Chromosom mehr«

SYNDROM UND BEHINDERUNG

1.1 Was ist das Down-Syndrom?	6
.....	
1.2 Zahlen und Fakten	8
.....	
1.3 Mögliche Ursachen	9
.....	
1.4 Begleitscheinungen und Folgen	11
.....	
1.5 Diagnostik	13
.....	
1.6 Interventionen und Therapie	14
.....	
1.7 Anerkennungsverfahren	15
.....	

1.1

Was ist das Down-Syndrom?

Unter Down-Syndrom werden nach der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision, German Modification (ICD-10-GM) verschiedene, charakteristische Merkmalssymptome zusammengefasst, die aufgrund eines zusätzlichen Chromosoms 21 auftreten. Das Chromosom 21 ist in allen Zellen dreimal vorhanden, daher auch die Bezeichnung Trisomie 21. Die meisten Fälle von Down-Syndrom sind zufällig und nicht erblich bedingt.

Das Syndrom kann sich in einer veränderten Gesichtsform und einer verzögerten geistigen und körperlichen Entwicklung äußern. Menschen mit Down-Syndrom haben ein erhöhtes Risiko für bestimmte Erkrankungen wie angeborene Herz- und Magen-Darm-Anomalien, Autoimmunerkrankungen, verschiedene Leukämieformen, Atemwegsinfektionen, Schlafstörungen, Hör- und Sehverlust sowie die frühe Entwicklung einer Alzheimer-ähnlichen Demenz. Manche Menschen mit Down-Syndrom haben aber keine dieser Erkrankungen. Die durchschnittliche Lebenserwartung liegt heute bei über 60 Jahren →[1]. Das Down-Syndrom ist genetisch bedingt, mit Therapien können aber zum Beispiel Sprache, Motorik oder Mobilität verbessert werden →Kapitel 1.5 Diagnostik, Leitlinien.

Die Bezeichnung Down-Syndrom geht auf den Namen des englischen Arztes Dr. John Langdon Down zurück, der Betroffene 1866 erstmalig ausführlich beschrieb →[2]; →[3]; →[4].

Gilt Down-Syndrom als Behinderung?

Menschen mit Down-Syndrom haben eine breite Spanne von leichten bis schweren körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen. Ihre Lebensqualität und die Teilhabe an der Gesellschaft sind dadurch entsprechend unterschiedlich stark beeinflusst.

Menschen mit Down-Syndrom gelten daher im Sinne des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) als schwerbehindert. Je nach Ausprägung des Down-Syndroms und seiner Auswirkungen auf die Teilhabe, wird ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 bis 100 durch die Versorgungsämter anerkannt, sodass ein Anspruch auf besondere unterstützende Leistungen und Hilfen im Arbeitsleben besteht (siehe unten, Definition von Behinderung).

Mehr zur Feststellung der Behinderung nach dem Schwerbehindertenrecht und dem GdB bei Down-Syndrom erfahren Sie in →Kapitel 1.7 Anerkennungsverfahren.

Definition von Behinderung

Im Sozialrecht versteht man unter „Behinderungen“ die Auswirkungen gesundheitlicher Beeinträchtigungen auf die soziale Teilhabe.

Es werden drei Kategorien von Behinderungen (beziehungsweise leistungsberechtigte Personengruppen) unterschieden:

1. „von Behinderung bedroht“ (bei länger andauernden gesundheitlichen Problemen, wie nach Arbeitsunfall oder bei chronischer Erkrankung),
2. (amtlich anerkannt) „behindert“,
3. amtlich anerkannt „schwerbehindert“ und „schwerbehinderten Menschen gleichgestellt“.


Je nach Ausmaß der Beeinträchtigungen haben Menschen einen Anspruch auf

1. Rehabilitationsleistungen und/oder präventiv wirkende Leistungen,
2. behinderungsausgleichende oder aber
3. *besondere* unterstützende Leistungen und Hilfen im Arbeitsleben.

Ziel aller Leistungen ist es, eine „Verbesserung der Teilhabe“ zu erreichen, das heißt, Leistungen sollen dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit der Leistungsberechtigten zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und auf Dauer zu sichern. Sie dienen dazu, Arbeit so zu gestalten, wie es für die volle berufliche Teilhabe erforderlich ist.

Grundlage für dieses Verständnis von „Behinderung“ sind die Begriffsbestimmungen in § 2 SGB IX (Sozialgesetzbuch Neuntes Buch).

Mehr zum Thema

↓  **REHADAT-Lexikon: Behinderungsbegriff**
rehadat.link/lexbehinderungsbegriff

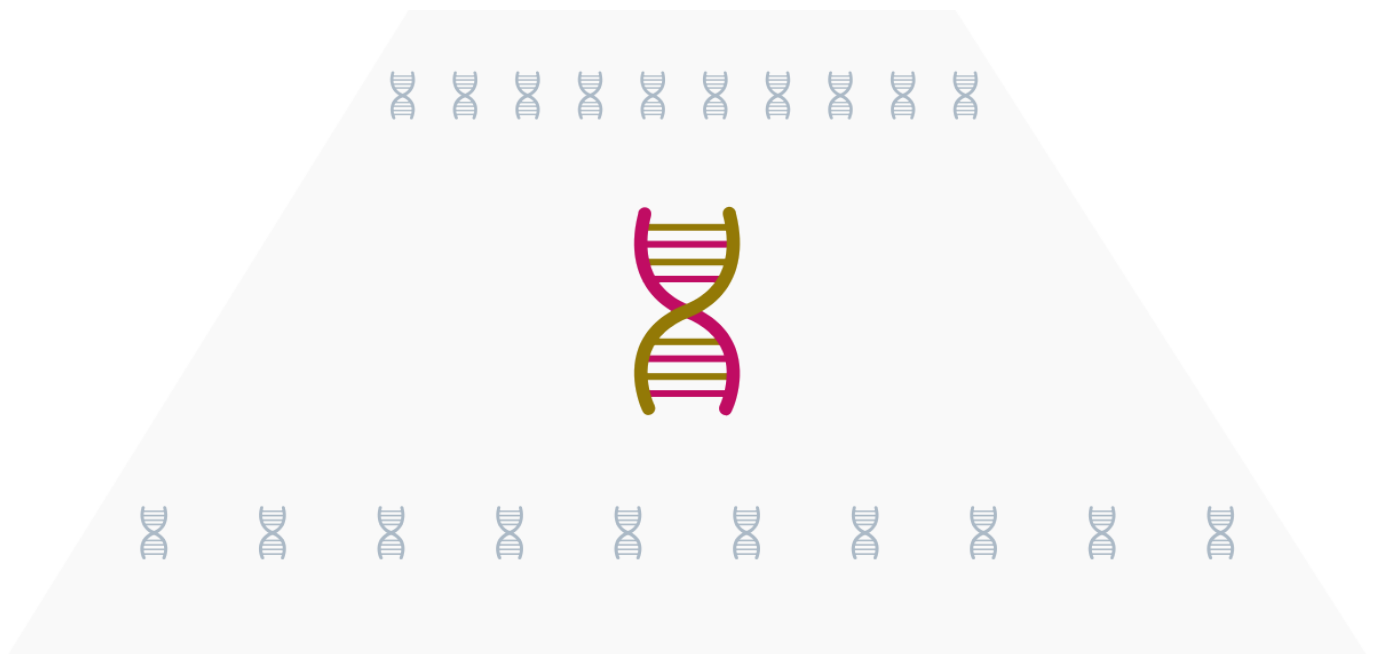
1.2

Zahlen und Fakten

Das Down-Syndrom betrifft durchschnittlich eines von 800 Neugeborenen. Damit ist es die häufigste Chromosomenabweichung beim Menschen. Weltweit leben Schätzungen zufolge mehr als 6 Millionen Menschen mit dem Down-Syndrom. Diese Zahl basiert auf statistischen Hochrechnungen, da nicht in allen Ländern genaue Erhebungen vorliegen.

In Deutschland leben schätzungsweise rund **50.000** Menschen mit Down-Syndrom. Dies macht 0,06 Prozent der deutschen Bevölkerung aus.

Obgleich das Down-Syndrom häufig mit Fehlbildungen oder einer erhöhten Infektanfälligkeit einhergeht, stieg die Lebenserwartung für Menschen mit Down-Syndrom in den letzten 30 Jahren unter anderem durch den medizinischen Fortschritt kontinuierlich an. 1984 lag die Lebenserwartung noch bei rund 25 Jahren, während sie 2014 bereits bei etwa 60 Jahren lag. Dennoch sterben rund 15 Prozent der Kinder mit Down-Syndrom in den ersten Lebensmonaten an schweren Herzfehlern oder Fehlbildungen →[5]; →[6]; →[7].



1.3

Mögliche Ursachen

Die Ursachen für die Entstehung des Down-Syndroms beziehungsweise der Trisomie 21 sind in der Genetik begründet; es gibt keine Umweltfaktoren, die das Down-Syndrom begünstigen können. Es ist jedoch noch nicht vollständig geklärt, warum es zu einer Anomalie im Chromosomenhaushalt kommt →[8].

Die Wahrscheinlichkeit, ein Kind mit Down-Syndrom zu bekommen, steigt mit dem Alter der Mutter. Liegt die Inzidenz für freie Trisomien bei 21-jährigen Müttern noch bei 1:1.500, so liegt sie bei 41-jährigen Müttern bereits bei 1:80. (Arbeitskreis Down-Syndrom Deutschland e. V., 2018).

Bei beiden Elternteilen treten mit zunehmendem Alter häufiger zufällige Ungenauigkeiten in der Keimzellbildung auf. Dadurch kann es zu chromosomalen Anomalien beim ungeborenen Kind kommen →[9].

Formen des Down-Syndroms

Bei Trisomie 21 lassen sich vier Arten unterscheiden, die sich auch auf die symptomalen Folgen auswirken können:

1. Bei einem Großteil der Menschen mit Down-Syndrom liegt die **freie Trisomie 21** vor – sie macht etwa 95 Prozent der Fälle aus →[2]. Ihren Ursprung hat sie bereits bei der Entstehung der Keimzellen bei einem Elternteil. Hierbei geschieht mit fortgeschrittenem Alter häufiger ein Fehler: Das 21. Chromosomenpaar wird nicht getrennt. In der Folge kommt das 21. Chromosom in allen Körperzellen des entstehenden Kindes dreimal vor statt zweimal.
2. Deutlich seltener ist die Form der **Translokations-Trisomie 21** →[2]. Sie tritt in drei bis vier Prozent der Fälle auf. Dabei kommt das Chromosom 21 ebenfalls dreimal vor. Das zusätzliche dritte Chromosom 21 oder ein Teil davon hat sich allerdings an ein anderes Chromosomenpaar geheftet.
3. In ein bis zwei Prozent der Fälle liegt eine **Mosaik-Trisomie 21** vor →[2]. Sie entsteht auf ähnliche Art und Weise wie die freie Trisomie 21, jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt nach der Befruchtung. In der Folge gibt es sowohl Körperzellen, in denen das Chromosom regulär zweimal vorkommt, als auch Körperzellen mit dreifachem Chromosom 21. Das Down-Syndrom ist bei der Mosaik-Konstellation in der Regel schwächer ausgeprägt.

4. Eine äußerst seltene Form des Down-Syndroms ist die **partielle Trisomie 21** →[2], bei der nur Teile des Chromosoms 21 in doppelter Form vorliegen und damit eines der beiden Chromosomen etwas länger ist.. Weltweit sind nur einige Hundert Fälle bekannt →[10].

1.4

Begleiterscheinungen und Folgen

Die Ausprägungen des Down-Syndroms können bei verschiedenen Individuen sehr unterschiedlich ausfallen. Sie reichen von leichten Beeinträchtigungen bis zu schweren Erkrankungen. Für manche Fehlbildungen und Erkrankungen besteht ein erhöhtes Risiko. Einige Menschen mit Down-Syndrom haben aber keine dieser Erkrankungen.

Körperliche Merkmale

Körperliche Einschränkungen können sich zum Beispiel auf die Mobilität auswirken. In der Regel sind Menschen mit Down-Syndrom deutlich kleiner. Es können sowohl Hüftfehlstellungen als auch degenerative Erkrankungen der Halswirbelsäule (vermehrt in einem jüngeren Alter) auftreten. Zudem kann es bedingt durch eine erhöhte Beweglichkeit der Gelenke und durch verminderte Spannung der Muskeln (Hypotonie) zu Verzögerungen der Fein- und Grobmotorik kommen →[1]; →[11].

Fehlbildungen der Organe und neurologische Erkrankungen

Manche Menschen mit Down-Syndrom werden von Geburt an mit Auffälligkeiten des Magen-Darm-Traktes oder des Herzens geboren. Beide sind meist operabel. Angeborene Herzfehler kommen bei etwa der Hälfte der Neugeborenen mit Down-Syndrom vor. Fehlbildungen und Erkrankungen des Magen-Darm-Traktes können vermehrt zu chronischen Dünndarmentzündungen und Zöliakie führen →[4]; →[11].

Bei einigen Menschen mit Down-Syndrom treten angeborene Augenerkrankungen wie Katarakt auf. So können die Augen bereits im jungen Alter getrübt sein. Auch anatomische Veränderungen (z.B. verengte Gehörgänge) der Ohren kommen vermehrt vor und können zu Hördefiziten führen. Neurologische Erkrankungen können das Risiko für epileptische Anfälle, Krämpfe und auch Spasmen erhöhen →[5]; →[11].

Weitere Begleiterkrankungen

Menschen mit Down-Syndrom haben ein erhöhtes Risiko für Autismus-Spektrum-Störungen, Aufmerksamkeits-Defizite wie ADHS und ADS, Depressionen, weitere psychische Erkrankungen und Schlafstörungen →[4]; →[5].

Die Alzheimer-Demenz tritt bei ihnen häufiger und im Schnitt früher auf, bereits ab etwa 40 Jahren. Ebenso ist das Risiko für leukämische Erkrankungen und die Entstehung von Tumoren für Menschen mit Down-Syndrom erhöht. Für manche Krebsarten liegt das Risiko bei Menschen mit Down-Syndrom aber auch niedriger →[1]; →[5]; →[6]; →[11].

Durch eine Verkleinerung der Atemwege können häufiger Atemwegserkrankungen auftreten. Auch kann es vermehrt zu einer Unterfunktion der Schilddrüse, zu Diabetes oder einer verfrühten Arthritis kommen. Etwa die Hälfte der Erwachsenen lebt mit einem erhöhten Körpergewicht (Adipositas) →[5].

Zusammenfassend lässt sich sagen: Menschen mit Down-Syndrom bringen eine besondere genetische Ausstattung mit, die mit verschiedenen körperlichen Merkmalen und gesundheitlichen Besonderheiten verbunden sein kann. Viele dieser Begleiterscheinungen lassen sich jedoch gut bis sehr gut medizinisch behandeln. So kann ihre Gesundheit gezielt unterstützt und gleichzeitig ihre aktive Teilhabe am Leben und am Arbeitsalltag gestärkt werden.

Kognitive Fähigkeiten

Menschen mit Down-Syndrom leben mit einer leichten bis mittelschweren Intelligenzminderung (siehe →Kapitel 1.5 Diagnostik, Leitlinien). Allerdings werden ihre Begabungen oft unterschätzt, weil sie langsamer sind und eine eingeschränkte Sprachkompetenz haben.

Das Arbeitsgedächtnis von Menschen mit Down-Syndrom ist oft relativ schwach. Das heißt sie können weniger Dinge intellektuell auf einmal aufnehmen und erinnern, insbesondere rein verbale Informationen. Dagegen haben sie eine relativ gute visuelle Aufnahmefähigkeit und ein gutes visuelles Gedächtnis.

Aufgrund ihres kleineren Arbeitsspeichers sprechen sie oft in kurzen, einfachen Sätzen („Telegrammstil“). Das Sprachverständnis übertrifft die aktive Sprache. Die meisten Menschen mit Down-Syndrom lernen lesen und schreiben. Abhängig von der Förderung erwerben viele Jugendliche heute sogar gute bis sehr gute Lesekompetenzen (siehe →Kapitel 1.5 Diagnostik, Leitlinien).

Eher weniger gut entwickelt sind die sogenannten exekutiven Funktionen: Das sind die Handlungsplanung im Sinne eines vorausschauenden Denkens, die mentale Flexibilität, die zum Beispiel zum Hin- und Herwechseln zwischen Handlungen notwendig sind, und das abstrakt-logische Denken. Ein gewisses Abstraktionsvermögen haben Menschen mit Down-Syndrom aber durchaus.

Durch einen abweichenden neurologischen Stoffwechsel verharren Menschen mit Down-Syndrom länger in einer Gemütslage, sowohl bei positiven als auch bei negativen Gefühlen. Bei mental anspruchsvollen Aufgaben zeigen sie oftmals ein Ausweichverhalten →[12]; →[13].

1.5

Diagnostik

Down-Syndrom wird häufig bereits während der Schwangerschaft durch vorgeburtliche Untersuchungen (Pränataldiagnostik) festgestellt. Ein erster Verdacht entsteht in der Regel durch sogenannte Screenings-Tests, zum Beispiel wenn ein entsprechender Ultraschallbefund vorliegt oder wenn sich der Verdacht auf Trisomie 21 im Blutbild der Mutter zeigt.

Auch nach der Geburt kann das Down-Syndrom diagnostiziert werden. Im Fokus stehen körperliche Merkmale wie ein niedriger Muskeltonus oder ein abgeflachtes Gesichtsprofil. Eine Chromosomenanalyse des Blutes sichert die Diagnose ab →[5]; →[14].

Leitlinien

Leitlinien sind medizinisch-wissenschaftliche Handlungsempfehlungen zur Feststellung und Behandlung verschiedener Erkrankungen. Sie richten sich unter anderem an Ärztinnen und Ärzte sowie an Betroffene. Leitlinien werden regelmäßig von Fachgruppen aktualisiert.

Die Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendmedizin e.V. (DGKJ) hat eine S2k-Leitlinie zu Down-Syndrom im Kindes- und Jugendalter herausgegeben, die zuletzt 2016 aktualisiert wurde und sich aktuell in Überarbeitung befindet.

Nach aktuellen Leitlinien können Sie hier suchen:



Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (AWMF) e.V.

rehadat.link/leitlinien

Aktuelle Leitlinie zu Down-Syndrom



S2k-Leitlinie Intelligenzminderung

rehadat.link/dsleiti

1.6

Interventionen und Therapie

Die klinische Behandlung von Menschen mit Down-Syndrom erfolgt symptomspezifisch und interdisziplinär. Es können sowohl diverse körperliche Funktionen, die kognitive Leistungsfähigkeit als auch die Psyche betroffen sein →[15].

Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie

Zur Behandlung von körperlichen und kognitiven Funktionsstörungen wie zum Beispiel der Mobilität, der Motorik oder der Sprachfähigkeit werden bei intelligenzgeminderten Personen im Erwachsenenalter auch andere Therapien wie Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie eingesetzt. Die Therapien sind abhängig von den Begleiterkrankungen und dem individuellen Bedarf →[15].

Psychotherapie

Eine vorrangige Rolle bei der Behandlung einer Verhaltensauffälligkeit spielt die Psychotherapie. Hier gibt es unterschiedliche Ansätze, die je nach den individuellen Bedürfnissen eingesetzt werden:

- Verhaltenstherapeutische und kognitiv-behaviorale Interventionen
- Psychodynamische Psychotherapien
- Familientherapie, systemische Therapie

Medikamentöse Therapie

Wenn problematisches Verhalten im Fokus steht, das einen Leidensdruck bei der betroffenen Person verursacht und ihre soziale Teilhabe beeinträchtigt, kann eine medikamentöse Therapie in Erwägung gezogen werden. Doch erst wenn alle psycho- und soziotherapeutischen sowie alle pädagogischen Maßnahmen ausgeschöpft sind, wird auch zur Therapie mit Psychopharmaka geraten. Sie sollte dann Teil eines Gesamtbehandlungskonzepts sein.

Am häufigsten eingesetzt werden Antipsychotika. Diese Therapie zielt unter anderem auf fremd- und eigenaggressives Verhalten, Hyperaktivität oder schwere Affektregulationsstörungen ab. Daneben werden Antidepressiva oder Stimmungsstabilisierer eingesetzt – zum Teil kombiniert. Ihre Wirksamkeit in der Behandlung problematischen Verhaltens bei Menschen mit Intelligenz-Beeinträchtigung ist allerdings umstritten →[15].

Prävention

Eine gute medizinische Versorgung ist entscheidend für die Lebensqualität von Menschen mit Down-Syndrom. Da für Diabetes Mellitus sowie für eine Schilddrüsenunterfunktion stark erhöhte Risiken bestehen, sollte hierauf regelmäßig getestet werden (Screening).

→ Kapitel 1.5 Diagnostik, Leitlinien.**Mehr zum Thema****S2k-Leitlinie Intelligenzminderung**rehadat.link/dsleiti**1.7**

Anerkennungsverfahren

Die amtlich festgestellte Behinderung / Grad der Behinderung (GdB)

Menschen mit Behinderungen oder Erkrankungen können bei ihrem Versorgungsamt einen Antrag auf Feststellung der Behinderung nach dem Schwerbehindertenrecht stellen. Der amtlich festgestellte Grad der Behinderung (GdB) sagt nichts aus über die Leistungsfähigkeit in Arbeit und Beruf, sondern bezieht sich grundsätzlich auf die Auswirkungen von Funktionseinschränkungen auf die Teilhabe an allen wichtigen Lebensbereichen.

Auch bei chronischen Erkrankungen wie Asthma, Diabetes mellitus, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rheuma, Schlaganfall, Multipler Sklerose, Chronisch-entzündlichen Darmerkrankungen (CED), starken Rückenleiden oder Krebserkrankungen kann ein GdB anerkannt werden. **Faustregel:** Als schwer chronisch krank gilt, wer mindestens einmal im Vierteljahr auf eine ärztliche Behandlung angewiesen ist.

Wo gibt es Antragsformulare?

*Das Formular zur Feststellung einer Behinderung ist beim zuständigen Amt der Versorgungsverwaltung oder online erhältlich. Der Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen kann bei der Agentur für Arbeit online ausgefüllt werden (siehe unten, **Mehr zum Thema**).*

Das Amt bestimmt den GdB anhand medizinischer Gutachten und anhand der GdS-Tabelle* der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG). Liegen mehrere Beeinträchtigungen vor, wird der sogenannte Gesamt-GdB nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit

festgestellt, wobei deren wechselseitige Beziehungen berücksichtigt werden (es erfolgt keine Addierung von Einzel-GdB).

Der GdB reicht auf einer zehnstufigen Skala von 20 bis 100.

- Ab einem GdB von 50 gelten Menschen als „**schwerbehindert**“; sie erhalten einen Schwerbehindertenausweis sowie bestimmte Merkzeichen.
- Mit einem GdB von 30 bis 40 ist es möglich, die **Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen** bei der Agentur für Arbeit zu beantragen.

**In den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (VMG) wird die GdB-Tabelle als „GdS-Tabelle“ bezeichnet. In der Praxis besteht zwischen beiden Bezeichnungen kein wesentlicher Unterschied (sowohl GdB als auch GdS werden anhand derselben Tabelle ermittelt). Nach Schwerbehindertenrecht wird der Grad der Behinderung (GdB) ermittelt, daher heißt es hier „GdB-Tabelle“; nach sozialem Entschädigungsrecht wird der Grad der Schädigungsfolgen (GdS) ermittelt, daher heißt es dort „GdS-Tabelle“.*

Ein feiner Unterschied besteht darin, dass sich der ermittelte GdS ausschließlich auf die Schädigungsfolgen (beispielsweise nach einem Arbeitsunfall) bezieht (er also „kausal“ betrachtet wird), während sich der GdB auf alle Gesundheitsstörungen bezieht, unabhängig von ihrer Ursache (er also „final“ betrachtet wird).

Mehr zum Thema



REHADAT-Lexikon: Feststellung der Behinderung

rehadat.link/lexikonfestbescheid



Bundesagentur für Arbeit: Gleichstellungsantrag

rehadat.link/baantrggl



ZB Ratgeber Behinderung und Ausweis

rehadat.link/bihratausw (PDF)

GdB-abhängige Nachteilsausgleiche

Im Arbeitsleben stehen Menschen mit anerkannter (Schwer-)Behinderung und ihren Arbeitgebenden bestimmte GdB-abhängige Nachteilsausgleiche zu: beispielsweise die Betreuung durch spezielle Fachdienste, Hilfen zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung oder Lohnkostenzuschüsse.

Auch gleichgestellte Menschen mit Behinderungen (die ohne die Gleichstellung keinen Arbeitsplatz erlangen würden oder bei denen das Risiko besteht, ohne Gleichstellung den Arbeitsplatz zu verlieren) und ihre Arbeitgebenden haben Anspruch auf bestimmte Leistungen.

Schon gewusst?

Junge Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen werden während einer betrieblichen Ausbildung auch dann gleichgestellt, wenn ihr GdB unter 30 liegt oder kein GdB festgestellt ist. So können Unternehmen Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung erhalten, wenn sie junge Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ausbilden (§ 185 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX). Darüber hinaus kann der ausbildende Betrieb schwerbehinderte oder gleichgestellte Auszubildende zur Erfüllung seiner Beschäftigungspflicht auf zwei Pflichtarbeitsplätze anrechnen.

Die wichtigsten GdB-abhängigen Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben

sb = schwerbehindert; gl = gleichgestellt; AG = Arbeitgebende

Leistung	sb	gl	AG
Finanzielle Leistungen / Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	✓	✓	✓
Betreuung durch spezielle Fachdienste	✓	✓	✓
Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung	✓	✓	✓
Lohnkostenzuschüsse	✓	✓	✓
Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze	✓	✓	✓
Besonderer Kündigungsschutz	✓	✓	
Freistellung von Mehrarbeit	✓	✓	
Kraftfahrzeughilfe für den Arbeitsweg	✓	✓	
Teilnahme an der Wahl der SBV	✓	✓	
Zusatzurlaub	✓		
Schwerbehindertenausweis & Merkzeichen	✓		
Unentgeltliche Beförderung mit Bus & Bahn	(✓)*		
Vorgezogene Altersrente	✓		

* Unentgeltliche Beförderung im ÖPNV mit Merkzeichen G, aG, H, Gl, Bl oder TBl im Schwerbehindertenausweis.

Mehr zum Thema

↓ **A** **REHADAT-Lexikon: GdB-abhängige Nachteilsausgleiche**
 ↓ **Z** rehadat.link/lexgdbnachteilsausgleiche

Grad der Behinderung (GdB) bei Down-Syndrom

Menschen mit Down-Syndrom haben in der Regel einen GdB zwischen 50 und 100. Das heißt, sie haben meistens eine Schwerbehinderung und können einen Schwerbehindertenausweis bekommen. Dort sind bei ihnen häufig die Merkmale **H für Hilflosigkeit** und **G für erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit** vermerkt, ebenso ein **B für Begleitperson**. Der GdB von Menschen mit Down-Syndrom kann sehr unterschiedlich ausfallen, weil auch die Auswirkungen des Down-Syndroms sehr unterschiedlich sind. Bei fast allen Menschen mit Down-Syndrom sind die Regeln zum GdB bei Intelligenzminderungen relevant (siehe Versorgungsmedizinische Grundsätze Teil B, 3. Nervensystem und Psyche), aber es müssen auch alle anderen Folgen, Begleiterkrankungen und psychischen Probleme berücksichtigt werden.

Die nachstehend genannten GdB/GdS-Sätze dienen lediglich als Anhaltswerte. Das Versorgungsamt muss zur Feststellung des GdB im Einzelfall immer sämtliche Funktionsbeeinträchtigungen und Einschränkungen der Teilhabe berücksichtigen →[16]; →[9].

Intelligenzminderung mit Auswirkungen auf die soziale Teilhabe und die Persönlichkeitsentwicklung	GdB/GdS
geringen Grades: IQ von 60 bis 70, keine wesentlichen Persönlichkeitsstörungen, weitere Bildungsfähigkeit nach dem Schulabschluss, Ausbildungsberuf kann unter Nutzung der Sonderregelungen für behinderte Menschen erreicht werden	30 bis 40
mittleren Grades: IQ von 60 bis 70, beeinträchtigte Fähigkeit zu selbstständiger Lebensführung oder sozialer Einordnung. Oder: keine berufliche Qualifikation möglich, trotz beruflicher Fördermöglichkeiten und Nutzung der Sonderregelungen für behinderte Menschen	50 bis 70
schweren Grades: IQ unter 60, stark eingeengte Bildungsfähigkeit, erhebliche Mängel im Spracherwerb, aber Persönlichkeitsentwicklung und soziale Anpassungsfähigkeit relativ günstig: z. B. Teilerfolg in einer Förderschule, selbständige Lebensführung in einigen Teilbereichen und Einordnung im allgemeinen Erwerbsleben mit einfachen motorischen Fertigkeiten noch möglich	80 bis 90
schwersten Grades: IQ unter 60, hochgradiger Mangel an Selbständigkeit und Bildungsfähigkeit, erhebliche Mängel im Spracherwerb oder fehlende Sprachentwicklung, Eingliederungsmöglichkeiten sind stärker eingeschränkt, Beschäftigung auf Dauer nur in einer WfbM möglich	100

Was tun bei Antragsablehnung?

Wenn der GdB-Antrag abgelehnt wurde oder ihm nicht im geforderten Umfang stattgegeben wurde, kann gegen den Bescheid innerhalb eines Monats Widerspruch eingelegt werden. Das Versorgungsamt muss den Bescheid (für Betroffene kostenfrei) noch einmal prüfen. Sollte auf den Widerspruch kein Abhilfebescheid, sondern ein Widerspruchsbescheid folgen, kann innerhalb eines Monats beim Sozialgericht des eigenen Wohnsitzes die Klage eingereicht werden. Beratung und Unterstützung werden von Unabhängigen Teilhabeberatungsstellen angeboten.

Mehr zum Thema



Versorgungsmedizinische Grundsätze (VMG)

rehadat.link/litcmsvmg

Erwerbsminderung bei Down-Syndrom?

Grundsätzlich können Menschen mit Down-Syndrom folgende Rentenarten in Anspruch nehmen, wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind:

- ✓ Erwerbsminderungsrente,
- ✓ Altersrente für schwerbehinderte Menschen vor der Regelaltersrente und
- ✓ Regelaltersrente.

Für Menschen mit Down-Syndrom, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, gilt im Allgemeinen: Wenn Personen die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben und nicht mehr oder nur noch in geringem Umfang arbeitsfähig sind, können sie bei der gesetzlichen Rentenversicherung eine Erwerbsminderungsrente beantragen.

- ✓ Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird gewährt, wenn die Leistungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter sechs Stunden, aber noch über drei Stunden pro Tag liegt.

- ✓ Rente wegen voller Erwerbsminderung wird gewährt, wenn die Leistungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei nur noch unter drei Stunden täglich liegt.

Daneben müssen weitere Voraussetzungen vorliegen:

- ✓ Vor Eintritt der Erwerbsminderung muss die Mindestversicherungszeit von fünf Jahren erfüllt sein und
- ✓ in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung müssen mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt worden sein.

Besondere Regelungen gibt es für Personen,

- ✓ die bereits vor 1984 die Mindestversicherungszeit von fünf Jahren nachweisen können und seit 1984 bis zum Eintritt der Erwerbsminderung durchgehend rentenversichert sind,
- ✓ für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger sowie
- ✓ für Menschen, die von Geburt an mit Behinderungen leben und in einer geschützten Einrichtung arbeiten.

Menschen mit Down-Syndrom, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) oder bei anderen Leistungsanbietern arbeiten, gelten als voll erwerbsgemindert. Bei der Erwerbsminderungsrente gelten für sie erleichterte Voraussetzungen: Die Mindestversicherungszeit von fünf Jahren muss **NICHT** erfüllt werden; vielmehr besteht das Anrecht auf Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren Beschäftigung in einer WfbM. Ebenso berechnet sich die Höhe der Erwerbsminderungsrente nicht aus dem Einkommen aus der Werkstatttätigkeit (aus dem die Beschäftigten keine Rentenversicherungsbeiträge leisten), sondern sie werden durch die Werkstattträger geleistet →[17].

Mehr zum Thema

**Antrag online stellen bei der Deutschen Rentenversicherung**

rehadat.link/eantrag

**REHADAT-Lexikon: Erwerbsminderungsrente**

rehadat.link/lexminrente

**REHADAT-Adressen: Gesetzliche Rentenversicherung – Beratungsdienste & Ansprechstellen**

rehadat.link/adrdv

2

»Verständnis und Offenheit«

MIT DOWN-SYNDROM IM JOB

2.1 Auswirkungen auf das Arbeitsleben	24
---------------------------------------	----

2.2 Das sagen Menschen mit Down-Syndrom	27
---	----

2.3 Das sagen Eltern	31
----------------------	----

Für viele Menschen mit Down-Syndrom ist der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht selbstverständlich. Meist führt der Übergang von der Schule direkt in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), obwohl dies der UN-Behindertenrechtskonvention zuwiderläuft. Dabei sind mit entsprechender Unterstützung und Offenheit vielfältige berufliche Wege möglich – sowohl durch das Engagement der Betroffenen selbst als auch durch das ihrer Familien und Begleitpersonen →[18]; →[19]; →[20].

In diesem Kapitel soll gezeigt werden, wie sich die individuellen Eigenschaften von Menschen mit Down-Syndrom im Berufsalltag auswirken können. Dabei ist zu beachten, dass sich die Trisomie 21 bei jeder Person unterschiedlich ausprägt. Die beschriebenen Fähigkeiten und Merkmale treffen daher nicht auf alle Betroffenen gleichermaßen zu. Und nicht zu vergessen: Menschen mit Down-Syndrom haben – wie jede und jeder andere auch – persönliche Stärken, die sie ins Berufsleben einbringen können.

2.1

Auswirkungen auf das Arbeitsleben

In der öffentlichen Wahrnehmung bestehen gelegentlich Unsicherheiten darüber, was Menschen mit Down-Syndrom im beruflichen Kontext leisten können. Dabei zeigen vielfältige Erfahrungen, dass sie – wie alle Menschen – lernen und sich weiterentwickeln können, wenn sie Unterstützung durch passende Bildungsangebote und individuelle Förderung erhalten.

Für eine gelingende berufliche Teilhabe ist es hilfreich, Verhaltensweisen und Bedürfnisse von Menschen mit Down-Syndrom zu verstehen. Dies ermöglicht es, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie die Stärken der Mitarbeitenden fördern und ein produktives Miteinander unterstützen. Im Folgenden möchten wir aufzeigen, welche Merkmale bei Menschen mit Down-Syndrom auftreten können und wie sie sich im Berufsalltag möglicherweise auswirken.

Arbeitsweise

Viele Menschen mit Down-Syndrom schätzen klare Strukturen, feste Abläufe und transparente Regeln. Ein gut geplanter Tages- oder Wochenablauf gibt Sicherheit und unterstützt die Selbstständigkeit. Routinen – etwa bei Arbeitszeiten oder Aufgaben – werden von Menschen mit Down-Syndrom meist zuverlässig eingehalten und ermöglichen eine strukturierte Arbeitsweise.

Regeln und Erwartungen sollten von Beginn an offen besprochen werden. Auch unausgesprochene Regeln, sollten einmal ausformuliert werden.

Veränderungen etablierter Abläufe oder spontan hinzukommende Aufgaben können hingegen zu Verunsicherung führen. Deshalb ist es hilfreich, neue Situationen gemeinsam vorzubereiten und bei Bedarf flexibel zu begleiten.

Schnelles Arbeiten, Zeitdruck und eine hektische Arbeitsumgebung können für Menschen mit Down-Syndrom im Arbeitsalltag eine Herausforderung sein. Dasselbe gilt für Tätigkeiten, die ein realistisches Zeitgefühl bei der Erledigung erfordern. Es sollte daher darauf geachtet werden, dass sie ihre Aufgaben schrittweise und in der für sie passenden Geschwindigkeit erledigen können.

Ablenkung und Ablenkbarkeit stellen ebenfalls Herausforderungen dar. Gerade zu Beginn einer Tätigkeit oder in Phasen, in denen viel Neues gelernt wird, kann die Konzentration schneller nachlassen und unter Umständen sind zusätzliche Pausen notwendig. Für diesen Fall sollte frühzeitig ein sinnvolles Vorgehen vereinbart werden, um die Aufmerksamkeit wieder zu stärken und einer möglichen Überforderung vorzubeugen. Auch für den Umgang mit dem Handy sollten frühzeitig Regeln etabliert werden →[21]; →[22]; →[23]; →[24].

Lernen und Informationen aufnehmen

Menschen mit Down-Syndrom verarbeiten Informationen besonders gut, wenn Inhalte visuell unterstützt werden – etwa durch Bilder, Symbole oder klar strukturierte schriftliche Anleitungen. Diese Form der Darstellung erleichtert das Verständnis und hilft dabei, neue Aufgaben sicher zu erlernen →[21]; →[23]; →[25].

Rein mündliche Erklärungen sind oft weniger wirksam, insbesondere, wenn bei einem Menschen mit Down-Syndrom zusätzlich eine Hörbeeinträchtigung vorliegt oder das reine Zuhören kognitiv herausfordernd ist. Deshalb ist es sinnvoll, Arbeitsanweisungen anschaulich und nachvollziehbar zu gestalten – was möglicherweise auch anderen Mitarbeitenden zugutekommt.

Motivation ist ebenfalls ein wichtiger Punkt: Wenn sich die Menschen mit Down-Syndrom für das Lernfeld interessieren und sie für ihre Leistungen gelobt beziehungsweise belohnt werden, unterstützt dies den Lernerfolg.

Kommunikation und soziales Miteinander

» *Ich bin ein sehr direkter Mensch und ich mag es, wenn man mit mir direkt ist. Gerade bei Dingen, die mich betreffen. Das kann man mir ruhig sagen. Das schätze ich sehr.* «

Leonhard Ley, städtischer Mitarbeiter im Rundfunkmuseum Fürth

Menschen mit Down-Syndrom bringen häufig eine hohe soziale Kompetenz und große Kontaktfreude mit. Viele von ihnen sind offen, herzlich und interessieren sich für ihr Umfeld – Eigenschaften, die im beruflichen Kontext meist wertgeschätzt werden. Ihre Fähigkeit, auf andere zuzugehen und Beziehungen zu gestalten, macht sie zu wertvollen Teammitgliedern, insbesondere in dienstleistungsorientierten Bereichen.

Die sprachliche Ausdrucksfähigkeit kann individuell unterschiedlich ausgeprägt sein. Manche Menschen mit Down-Syndrom finden nicht immer sofort die passenden Worte, und eine deutliche Artikulation fällt vielen schwer. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie Inhalte nicht verstehen. Im Gegenteil: Mit klarer, direkter und unterstützender Kommunikation lassen sich Missverständnisse leicht vermeiden und das gegenseitige Verständnis stärken.

Immense Unterschiede bestehen darin, inwieweit eine Person mit grundlegenden Fertigkeiten wie der Schriftsprache oder einfachem Rechnen vertraut ist. Das hängt überwiegend von der Schulform ab, die die Person besucht hat: Auf Förderschulen mit Schwerpunkt geistige Entwicklung ist das nicht immer gegeben – auf einer inklusiven oder Regelschule hingegen schon. So zeigen Untersuchungen auch: Die Chancen, später auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten, stehen besser für diejenigen, die eine inklusive oder Regel-Schule besucht haben →[26]; →[18].

Gelernte Verhaltensregeln

Soziale Situationen können für Menschen mit Down-Syndrom herausfordernd sein. Smalltalk oder Ironie zu verstehen, einen raueren Ton zu deuten und mit mehreren Personen gleichzeitig zu interagieren, sind Beispiele hierfür. Wenn sie Gespräche nicht oder erst verzögert verstehen und einordnen, kann das Verunsicherung und Angst auslösen. So wird beispielsweise eine Diskussion als Streit empfunden, der die Person mit Down-Syndrom belastet.

Stimmungen im Team werden nicht immer wahrgenommen oder nicht richtig eingeordnet. Wenn Situationen transparent erklärt und gemeinsam besprochen werden, reagieren Menschen mit Down-Syndrom aber meist verständnisvoll. So lassen sich Missverständnisse vermeiden und ein gutes Miteinander fördern.

Mit Zeit, Geduld und gezielter Unterstützung lässt sich der Umgang mit solchen Situationen gut erlernen. Hier kann auch ein Sozialtraining hilfreich sein, in dem Fähigkeiten und Strategien hinsichtlich sozialer Interaktionen im Job ausgebaut werden (→ **Kapitel 3.5 Arbeit sozial gestalten**).

Individuelle Entwicklung

Das Entwicklungsalter entspricht oft nicht dem Lebensalter. Das kann dazu führen, dass Angestellte mit Down-Syndrom sich kindlicher und nicht ihrem Alter entsprechend verhalten. Wenn Kolleginnen, Kollegen oder Führungskräfte darüber informiert sind, entsteht mehr Verständnis für manche Reaktionen oder Verhaltensweisen.

Selbst- und Fremdeinschätzung

Häufig bestehen bei Menschen mit Down-Syndrom wenig realistische Selbstkonzepte – das heißt, ihre Selbsteinschätzung stimmt häufig nicht mit der Fremdeinschätzung überein. Im Arbeitsleben kann das zum Beispiel dazu führen, dass sie Aufgaben zusagen, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen oder ihre Leistung falsch einschätzen → [27].

Persönlicher Raum

In manchen Fällen zeigen Menschen mit Down-Syndrom ihre Verbundenheit auch durch körperliche Nähe, etwa durch Umarmungen. Im beruflichen Kontext kann das je nach Arbeitsumfeld unterschiedlich bewertet werden.

Denn Betriebe gehen mit Nähe und Distanz unterschiedlich um: Während in manchen Bereichen ein professioneller Umgang mit klaren Grenzen im Vordergrund steht, wird in anderen ein menschliches Miteinander besonders geschätzt. Wenn persönliche Grenzen respektiert werden, kann die herzliche Art von Menschen mit Down-Syndrom eine echte Bereicherung für das Team sein.

2.2

Das sagen Menschen mit Down-Syndrom

Was sagen Menschen mit Down-Syndrom selbst, die im Arbeitsleben stehen? Wie arbeiten sie, wo stoßen sie an Grenzen und was erleichtert ihnen die Arbeit?

Wir haben zehn Personen mit Down-Syndrom Fragen rund um ihre Arbeit gestellt, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befanden.

Die Beispiele zeigen, dass berufliche Inklusion mit Down-Syndrom gelingen kann, und geben Aufschluss darüber, worauf es ankommt.

Warum ist Ihnen Arbeit wichtig?

» Ich arbeite, um zu lernen. «

21 Jahre, Mitarbeiterin in der Wäscherei einer Jugendherberge

» Mir ist die Arbeit wichtig, weil ich ein Arbeitsmensch bin und gerne arbeiten gehe. Auch die Zusammenarbeit mit Kollegen finde ich wichtig. «

27 Jahre, Assistenz in einer Zahnarztpraxis

» Um Geld zu verdienen und Freude zu haben. «

21 Jahre, Küchenhilfe

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am besten?

» Arbeiten mit dem Team. «

19 Jahre, Mitarbeiter im Café

Wobei benötigen Sie Hilfe?

» Bei der Schnelligkeit. «

21 Jahre, Küchenhilfe

Was ist schwierig?

» Viel Konzentration. «

25 Jahre, Mitarbeiterin im Seniorenheim

Was wünschen Sie sich?

» [Ich wünsche mir] Mehr Respekt für die Menschen mit Down-Syndrom. «

21 Jahre, Einzelhandel

Welche Tipps haben Sie für andere Menschen mit Down-Syndrom?

» Selbstvertrauen haben, selbstbewusst sein, an sich selbst glauben. «

21 Jahre, Küchenhilfe

» Pünktlichkeit auf der Arbeit, Zuverlässigkeit, Höflichkeit, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit. «

27 Jahre, Assistenz in einer Zahnarztpraxis

» Trau dir was zu! «

29 Jahre, Mitarbeiter im Museum

Zwei der Befragten durften wir an ihrem Arbeitsplatz besuchen: in der Wäscherei einer Jugendherberge und in einer Zahnarztpraxis. Mit einem jungen Mann, der seit zehn Jahren in verschiedenen Beschäftigungsmodellen im Museum arbeitet, konnten wir ausführlich im Video-Interview sprechen (→ **Kapitel 2.3 Tagsüber im Museum**).

Auch wenn diese drei Beispiele Einzelfälle sind: Sie zeigen, was unter den entsprechenden Voraussetzungen möglich ist und dass Menschen mit Down-Syndrom mehr zugetraut werden kann, als es in Realität oft der Fall ist.

Aufgabenliste von Dennis Meurer



Bild: Dennis Meurer

Dennis Meurer, 27 Jahre alt, ist seit Ende 2023 als Assistenz in einer Kölner Zahnarztpraxis tätig. Begleitet wird er von Jobcoaches der gemeinnützigen Einrichtung Projekt Router. Eine Aufgabenliste unterstützt ihn bei seiner täglichen Arbeit. Sie bietet ihm eine klare Struktur und hilft dabei, alle Tätigkeiten zuverlässig zu erledigen. Jede abgeschlossene Aufgabe kann er abhaken. Am Ende des Tages geht eine Kollegin die Liste mit ihm durch. Mit Hilfe von Smileys kann Dennis Meurer einschätzen, wie sein Arbeitstag verlaufen ist.

Aufgabenliste von Dennis Meurer

Datum:

Aufgabe	Abhaken	Kontrolle durch (Kürzel) / Anmerkungen
Thermo einräumen (immer wenn fertig)	✓	
Instrumente einschweißen + etikettieren	✓	
Küche aufräumen <ul style="list-style-type: none"> • Spülmaschine einräumen • Spülmaschine ausräumen • Geschirr wegräumen • Oberflächen abwischen • Schränke abwischen 	✓	
Modelle runterbringen		
Löffel aus Labor hochholen <ul style="list-style-type: none"> • Löffel reinigen • Löffel in den Thermo räumen 		
Präpwagen <ul style="list-style-type: none"> • Abwischen • Auffüllen 		
Mischkanülen auffüllen (siehe Schublade)		
Türklinken abwischen		
Kartons zerkleinern + in den Keller bringen		

Wie hat der Tag funktioniert?



Aufgabenliste von Cosima

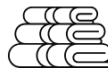


Bild: Cosima K.

Cosima K., 21 Jahre alt, ist seit Mitte 2024 in einer Kölner Jugendherberge tätig und bekommt ebenfalls Jobcoaching von Projekt Router. Ihre Aufgabenliste dient Cosima K. als Übersicht für ihre täglichen Aufgaben. Sie unterstützt dabei, die anfallenden Reinigungs- und Pflegearbeiten strukturiert und vollständig zu erledigen. Die Symbolbilder auf der rechten Seite verdeutlichen die jeweilige Tätigkeit – beispielsweise ein Handtuchstapel für das Falten der Wäsche oder ein Einkaufswagen für die Wäscherunde.

Checkliste von Cosima K.

Handtücher, Lappen, Vorleger
Geschirrtücher falten



Handläufe abwischen



Glastüren putzen



Wäscherunde machen



Türklinken putzen



Fensterbänke innen säubern



Aufenthaltsraum kehren



2.3

Das sagen Eltern

Mütter und Väter von Arbeitnehmern mit Down-Syndrom sind stark involviert in die Berufsvorbereitung, etwa wenn es darum geht, Praktika, Probearbeiten oder Ausbildungsstellen zu finden. Ihr Engagement ist in vielen Fällen ausschlaggebend, damit eine berufliche Laufbahn außerhalb einer WfbM in Erwägung gezogen und ermöglicht wird.

Häufig wird den jungen Menschen zu wenig zugetraut

EIN INTERVIEW MIT SIMONE DÜVEL



Simone Düvel ist Mutter einer Angestellten mit Down-Syndrom auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Bild: Simone Düvel

Wie haben Sie sich informiert? Woher kamen hilfreiche Ratschläge?

Da ich selbst Ausbilderin bin, unterstütze ich auch die eigenen Kinder zum Thema Arbeit. Dabei ist mir wichtig, ihnen die Möglichkeiten und Chancen aufzuzeigen und dass ein Berufseinstieg noch nicht das Ende ist. Johanna würde gerne noch eine Ausbildung zur „Fachkraft Köchin“ machen und sammelt jetzt erst einmal wichtige Kenntnisse. Ob eine Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist, wird sich dann zeigen.

Welche Angebote und Arbeitsmodelle finden Sie hilfreich?

Johanna ist eine „Grenzgängerin“ und immer inklusiv unterwegs gewesen (Kindergarten, Schule, im privaten Bereich, Hobbys), sodass eine Arbeit in der Werkstatt grundsätzlich nicht in Frage kam. Wir sind der Auffassung, dass Inklusion und Chancengleichheit auch für Menschen mit Handicap auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht aufhören sollte, sondern ein Grundrecht ist. Leider bekommt man auf diesem Gebiet wenig Unterstützung von außen und muss sich seinen eigenen Weg selbst erarbeiten. Zuspruch haben wir von der Reha-Abteilung der Agentur für Arbeit bekommen. Sie haben uns die Unterstützte Beschäftigung angeboten.

Allerdings mussten wir feststellen, dass auch hier vor allem Elternengagement gefragt war und ist, um Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt unterzubringen. Häufig wird den jungen Menschen zu wenig zugetraut. Johanna hat bereits im Praktikum gezeigt, dass sie 40 Stunden im Schichtdienst, inklusive Wochenendarbeit, schafft. Da der Betrieb diesen Umfang nicht zahlen wollte, hat Johanna ihre Stunden auf 30 reduziert.

Es fehlt aus unserer Sicht häufig Aufklärung in den Betrieben, aber auch die „In-die-Pflicht-Nahme“ der Betriebe. Gesonderte Arbeitszeitmodelle sind für Johanna daher nicht vonnöten.

Wie bewerten Sie die Arbeitsplatzsuche für Ihre Tochter?

Ohne unsere aktive Unterstützung hätte Johanna keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt bekommen und wäre sicherlich in der Werkstatt gelandet. Allein schon beim Erstellen der Bewerbungsschreiben wurde vonseiten des Bildungsträgers auf die Schwächen eingegangen, anstatt die Stärken herauszuarbeiten.

Mit positiven Bewerbungen hat Johanna jedes Mal eine Einladung zum Bewerbungsgespräch bekommen und konnte sich letztlich selbst zwischen zwei Betrieben entscheiden. Sie hat sich für den kleineren, übersichtlicheren Betrieb entschieden und ist sehr zufrieden mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitgeber.

Tagsüber im Museum

EIN INTERVIEW MIT LEONHARD LEY



Bild: Leonhard Ley

Leonhard Ley ist 29, hat das Down-Syndrom und arbeitet seit zehn Jahren beim Rundfunkmuseum Fürth. Seit 2024 ist er dort als städtischer Mitarbeiter auf dem ersten Arbeitsmarkt festangestellt.

Was machen Sie gerne an freien Tagen?

Ich mache viel, zum Beispiel Improvisationstheater. Ich lese gern und beschäftige mich mit griechischer Mythologie. Ich verbringe Zeit mit Freunden, lese Comics und schaue gerne Serien, manchmal ein bisschen zu viele.

Was ist Ihr Job beim Rundfunkmuseum?

Ich finde die offizielle Stellenbezeichnung „Hilfskraft“ nicht angemessen. Ich sage „Entlastungsmitarbeiter“ oder „Multifunktionsangestellter“. Denn ich werde verschieden eingesetzt. Zum Beispiel in der Bildung und Vermittlung, aber auch für Instagram. Aber ich helfe auch, wo es benötigt wird.

Was sind Ihre Aufgaben?

Ich versuche, meine Kollegen so gut es geht zu entlasten und übernehme Tätigkeiten in der Küche, zum Beispiel Kaffee vorbereiten oder Spülmaschine ein- und ausräumen. Das gehört zu meinen Grundaufgaben neben Lüften und Post holen. Sobald ich morgens den Besprechungsraum gelüftet und Kaffee vorbereitet habe, schaue ich erst mal in die Mails, was wichtig ist. Ich mache auch Botengänge, das macht mir großen Spaß. Und ansonsten gebe ich auf Instagram als „Captain Leo“ einen Einblick hinter die Kulissen. *(Anm.: Seine Aufgaben variierten in den vergangenen zehn Jahren, dazu gehörte unter anderem schon Exponate prüfen, Führungen geben oder Kindergeburtstage vorbereiten.)*

Welche Aufgaben sind schwieriger als andere?

Ich bin Mitglied im Arbeitskreis Inklusion der Stadt Fürth. Es ist nicht immer leicht, da mitzukommen. Aber ich tu mein Bestes. Meine Kollegen und Kolleginnen helfen mir gelegentlich zu entscheiden, welche Mail wichtiger ist als andere. Die einzige Sache, die ich aufgrund der Behinderung gar nicht hinkriege, ist Gendern.

Was tun Sie bei Problemen, zum Beispiel bei Streit?

Probleme kommen in der Regel auf den Tisch. Ich bin ein sehr direkter Mensch und ich mag es, wenn man mit mir direkt ist. Gerade bei Dingen, die mich betreffen. Das kann man mir ruhig sagen. Das schätze ich sehr. Für mich verantwortlich sind meine Kollegin Maren und unsere zweite Chefin, die Katrin.

Was hilft Ihnen besonders bei der Arbeit?

Ich habe einen Jobbegleiter (*Anm.: von Access, finanziert über das Budget für Arbeit*), der mich unterstützt. Das ist eine sehr gute Maßnahme. Die würde ich jedem empfehlen. Er kommt einmal in der Woche vorbei und schaut mir über die Schulter.

Und ich habe eine große Liste mit festen Aufgaben, meinen Aufgabenplan. Ich hatte die Idee dazu und habe ihn gemeinsam mit meinen Kolleginnen und meinem Jobbegleiter erstellt. Wenn ich doch etwas vergessen sollte, erinnert mich eine Kollegin.

In den Anfängen hatte ich Hilfe, vor allem von meinen Kolleginnen und Kollegen. Das ist aber immer weniger geworden. Ich habe einen normalen Arbeitsplatz mit PC und zwei Bildschirmen, das klappt sehr gut. Ich habe keine Hilfsmittel und brauche keine Informationen in Leichter Sprache, da ich gerne lese und sehr gut lesen kann.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am besten?

Ich bin auf dem ersten Arbeitsmarkt, ich bin fest angestellt und werde von der Stadt bezahlt. Das finde ich super. Ich arbeite sehr gerne, vor allem im Museum. Und ich mag meine Kolleginnen und Kollegen. Ich bin der Witzbold im Team, der auch mal mit innovativen Ideen um die Ecke kommt. Ich habe viel Bürokratie zu erledigen, aber das kann ich mit meiner eigenen Art immer spannend gestalten.

Was gefällt Ihnen weniger?

Zurzeit die Post: Das Museum wird gerade neu gemacht, deshalb sitzen wir in einem anderen Haus. Leider wissen das nicht alle, die uns Post senden. Daher muss ich einmal die Woche zum alten Briefkasten laufen. Das macht mir mitten im Winter nicht immer Spaß.

Was wünschen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber?

Das wäre, wieder ein bisschen kreativer zu arbeiten (*Anm.: Das Museum befindet sich im Umbau*). Weil ich mir gut Sachen ausdenken kann, und das habe ich in letzter Zeit zu wenig gemacht. Ich habe gerade noch keine Idee, aber ich bin sicher, mir kommen welche.

Was ist Ihnen an Ihrer Arbeit wichtig?

Sehr viele Menschen mit Down-Syndrom sitzen in der Werkstatt, aber haben viele andere Talente, die weitaus mehr gefördert werden sollten. Das passiert aber nicht, wenn sie immer in Werkstätten sind, wo ihre Talente vielleicht gar nicht wahrgenommen werden. Ich persönlich habe eine Menge Talente, aber keines wäre gut in einer Behindertenwerkstatt aufgehoben. Ich kann gut vor Menschen reden, ich bin eine Rampensau. Das hat in einer Behindertenwerkstatt nichts zu suchen. Aber im Museum schon, da kann ich vor Menschen reden – und das macht Spaß. Abgesehen davon brauche ich Geld, um mir die Comics zu leisten, die ich gern lese.

Haben Sie Erfahrungen mit einer Werkstatt für behinderte Menschen?

Wir hatten ein Pflicht-Praktikum in der Schule bei einer Behindertenwerkstatt und es ist mir sehr schwergefallen.

Haben Sie auch schon woanders gearbeitet?

Ich habe verschiedene Praktika gemacht und da viele Dinge ausprobiert. Zum Beispiel in einer Schulküche oder im Altenheim in der Küche und im Büro. Das war alles nicht schlecht, aber hat nicht richtig gepasst. Jetzt weiß ich: Ich bin ein Museumsmensch.

Wie sind Sie auf die Idee gekommen, im Rundfunkmuseum zu arbeiten?

Das war eher Zufall. Ich kannte das Museum von einem Schulausflug und einem Tag der offenen Tür. Als ich den Film „Nachts im Museum“ gesehen habe, kam mir zum ersten Mal der Gedanke, dass es da gar nicht langweilig sein muss! Und jetzt arbeite ich schon seit zehn Jahren hier. Ich bin zwar vom Alter her fast der Jüngste, aber von den Dienstjahren beinahe der Älteste im Team.

Wer hat Ihnen bei der Suche nach der Stelle geholfen?

Meine Eltern haben gesehen, dass das Museum einen Praktikanten sucht. Begleitet wurde ich von Access. Das ist ein hiesiger Fachdienst, der im Grunde Menschen mit geistiger oder körperlicher Behinderung in Arbeit vermittelt.

Welche Tipps haben Sie für andere Menschen mit Down-Syndrom?

Mein Tipp ist: Trau dir was zu! Du musst nicht ewig in der Behindertenwerkstatt sitzen. Informier dich und trau dir was zu!

Vielen Dank für das Gespräch.

Auf den Punkt

DREI FRAGEN AN MAREN KESS-HÄLBIG



Bild: Maren Keß-Hälbig und Leonhard Ley

Maren Keß-Hälbig arbeitet mit Leonhard Ley zusammen im Bereich Bildung und Vermittlung des Rundfunkmuseums Fürth. Bei der Arbeit ist sie eine von zwei zuständigen Vertrauenspersonen.

Was kann Leonhard besonders gut, vielleicht besser als Sie?

Dinge auf den Punkt bringen, schnell erkennen, wenn jemand um den heißen Brei herumredet und dann Klarheit einfordern. Das ist oft hilfreich, um einen Vorgang oder eine Idee voranzubringen. Außerdem kann er sehr gut frei und selbstbewusst vor Publikum sprechen, zum Beispiel bei Führungen oder wenn wir Filmaufnahmen für unsere Social-Media-Kanäle machen. Da kommt sein Improvisationstalent durch und er hat immer tolle Einfälle. Darüber hinaus ist Leonhard manchmal wie ein kleines Lexikon, da er sich zu Themen, wie z. B. der Rundfunk- und Musikgeschichte oder der griechischen Mythologie, viel Wissen angeeignet hat, das er jederzeit abrufen kann.

Stellen Sie sich vor, Leonhard würde in ein anderes Team wechseln. Welche Tipps würden Sie ihm mit auf den Weg geben? Was würde Ihnen fehlen?

Leonhard würde ich mitgeben, weiterhin auf seine Stärken zu vertrauen und Veränderungen gegenüber aufgeschlossen zu bleiben. Wenn ich auch dem neuen Team einen Tipp geben dürfte, dann würde er lauten, Abweichungen vom „Skript“ mit Offenheit zu begegnen, denn sie sind meistens gewinnbringend.

Am meisten fehlen würden sein Ideenreichtum und seine humorvolle, fröhliche Art.

Was war das größte Aha-Erlebnis, seit Sie mit Leonhard arbeiten? Was hat Ihre Zusammenarbeit verändert?

Herauszufinden, dass unsere Zusammenarbeit am einfachsten gelingt, wenn die Arbeitseinheiten gut dosiert sind und ausreichend Möglichkeiten bieten, um Leonhards kreativen Ausbrüchen und Gedankengängen ab und an einfach mal freien Lauf lassen zu können – dadurch werden eher weniger spannende Tätigkeiten interessanter und für komplexere Fragestellungen eröffnen sich oft neue Perspektiven und alternative Wege, um sie zu lösen.

Leonards Weg ins Arbeitsleben

Leonhard Ley hat mithilfe eines persönlichen Budgets einen betrieblichen Berufsbildungsbereich beim Fachdienst „Access – Inklusion im Arbeitsleben“ absolviert. Beinahe die gesamte Zeit – immerhin fast zwei Jahre – wurde er im Rundfunkmuseum qualifiziert. Begleitet wurde er dabei von den Jobcoaches von Access. Der Fachdienst im Großraum Nürnberg vermittelt Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Er begleitet und berät auch das Museumsteam. Leonhard bekommt für neue Aufgaben Jobcoachings und bei Bedarf bietet Access Team-Workshops an.

Auch nach dem Praktikum fand sich ein Weg, wie er im Rundfunkmuseum bleiben konnte: Er wechselte auf einen Werkstatt-Außenarbeitsplatz im Museum. Inzwischen ist daraus eine Festanstellung geworden, ermöglicht durch das Budget für Arbeit. Damit erhält sein Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss und er selbst personelle Unterstützung für die Begleitung und Weiterbildung am Arbeitsplatz.

3

»Fördern und Fordern«

LÖSUNGEN FÜR DEN ARBEITSALLTAG

3.1 Arbeit bedarfsgerecht gestalten	43
3.2 Arbeit technisch gestalten	45
3.3 Arbeit organisatorisch gestalten	47
3.4 Arbeit personenzentriert gestalten	49
3.5 Arbeit sozial gestalten	52
3.6 Betriebliche Prävention	55
3.7 Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung	56
3.8 Übergang Schule-Beruf	57
3.9 Fazit	66

Personen mit Down-Syndrom haben ein großes Bedürfnis nach sozialen Bindungen und festen Bezugspersonen. Ein offenes, verständnisvolles Arbeitsumfeld ist daher essenziell. Um gute Arbeit leisten zu können, brauchen sie Routinen, klare Arbeitsanweisungen und ausreichend Pausen. Sie wollen ihre Aufgaben immer zuverlässig und korrekt erfüllen, daher kommen sie mit Zeitdruck und Hektik nicht gut zurecht →[21]; →[23]; →[25];.

Aus diesen Gründen sind daher personenzentrierte und soziale Lösungsansätze zentral. Technische Hilfsmittel spielen eine nachgelagerte Rolle. Sie können die Person aber unterstützen, sich selbst und ihre Arbeit besser zu organisieren und einzelne Arbeitsschritte erleichtern →[23]; →[25].

» Einfache Arbeitshilfen wie Piktogramme oder Abhaklisten erleichtern die Arbeitsorganisation und unterstützen die Person bei der Bewältigung der Aufgaben. «

Susanne Broszio, Jobcoach beim Inklusionsdienstleister Projekt Router

Es geht schon vieles!

EIN INTERVIEW MIT RODERICH DÖRNER



Bild: Roderich Dörner

Roderich Dörner ist HR-Partner Inklusion für die Rewe Markt GmbH. Zuvor war er bereits bei Projekt Router und dem Fachverband IN VIA. Beides sind engagierte Akteure für die berufliche Teilhabe und Inklusion, mit Expertise zu Down-Syndrom.

Was sind Ihre persönlichen Erfahrungen mit Mitarbeitenden mit Down-Syndrom?

Menschen mit Down-Syndrom sind sehr liebenswerte und beziehungsorientierte Menschen, die oft kommunikationsinteressiert sind. Das sind sehr positive Eigenschaften. Es kann allerdings vorkommen, dass die Grenzen nicht gut erkannt und eingehalten werden. Einige Menschen mit Down-Syndrom mögen Körperkontakt, der sich beispielsweise durch eine Umarmung ausdrücken kann, und das wirkt auf das Gegenüber mitunter befremdlich. Ich erinnere mich an eine Mitarbeiterin in der Gastronomie, die die Kunden zur Begrüßung immer umarmt hat. Später wurde sie zur Lieblingsmitarbeiterin, da die Gäste ihre Herzlichkeit mochten.

Welche Rahmenbedingen und Unterstützungsmöglichkeiten braucht es, damit die Inklusion von Menschen mit Down-Syndrom gelingen kann?

Aus meiner Sicht ist das System in Deutschland hervorragend geeignet, um Menschen mit einer Behinderung im Unternehmen Perspektiven zu ermöglichen. Konkret geht das mit einem kompetenten Qualifizierungsträger vor Ort, der die rechtlichen Rahmenbedingungen und Förderstrukturen genau kennt. Eine Schlüsselposition kommt dabei dem **Jobcoaching** zu: mit einem begleitenden Partner, der sehr engagiert und unternehmensorientiert ist. Und der das Wissen aus einer Werkstatt ins Unternehmen bringt, ohne es zur Werkstatt umbauen zu wollen. Dessen Ziel es ist, den Menschen weiterzuentwickeln und das Team mitzunehmen.

Das Team mitnehmen, was bedeutet das für Sie?

Ich würde empfehlen, zunächst eine Teambesprechung abzuhalten, um über die Besonderheiten zu sprechen, die ein Mensch mit Down-Syndrom mitbringt. Wichtig ist aber auch der Eins-zu-eins-Kontakt, bei dem der Jobcoach die direkten Kollegen und Vorgesetzten einbezieht. Der Jobcoach sollte dabei selbst aktiv im Arbeitsumfeld mitarbeiten – also im Supermarkt die Weste anziehen und Schulter an Schulter sowohl der

Person mit Down-Syndrom als auch den Kollegen und Vorgesetzten, die gerade anwesend sind, erklären, was zu tun ist. Das Ganze sollte so wenig pädagogisch und so normal wie möglich geschehen, um eine natürliche Integration zu fördern und keine Sonderwelt zu schaffen.

Welche Herausforderungen sind bei der Einarbeitung zu beachten?

Die Arbeitsweise ist sehr unterschiedlich und man kann nicht alle über einen Kamm scheren. Wenn jemand das Down-Syndrom hat, können die Auswirkungen sehr unterschiedlich sein. Oft liegt mindestens eine Lern-, wenn nicht sogar eine geistige Behinderung vor, bei der es sehr viel länger dauert, Dinge zu lernen, einzuüben und umzusetzen. Die Herausforderungen liegen in einer niederschweligen, einfachen und klaren Einarbeitung. Dazu gehört auch, ausreichend Pausen anzubieten, wenn die Konzentration nachlässt.

Das Down-Syndrom ist meist deutlich erkennbar, was zu einem Sonderstatus führen kann. Aber genau der sollte vermieden werden. Stattdessen sollte die- oder derjenige ganz normal mitlaufen, ohne die Behinderung überzubetonen. Diese Balance hinzubekommen, ist eine große Kunst, glaube ich.

Eine entscheidende Rolle spielt hier wiederum der Jobcoach. Hat er das pädagogische Know-how, das für den Umgang mit Menschen mit Down-Syndrom notwendig ist? Betrachtet er die Behinderung nicht nur als schützenswert, sondern ist auch in der Lage, die Fähigkeiten und Potenziale der Person zu erkennen und zu fördern? Wie stark ist er auf der anderen Seite darin, sich zurückzunehmen und Aufgaben zu übertragen, Anweisungen zu geben und die Person mit Down-Syndrom zu fordern, damit sie Selbstständigkeit und Problemlösungsfähigkeiten entwickelt? Fördern und fordern gleichermaßen, das sind für mich die beiden Seiten der Medaille.

Welche möglichen Schwierigkeiten sehen Sie?

Manchmal kommt es zu nicht nachvollziehbaren emotionalen Schwankungen. Das Umfeld unterstellt dann möglicherweise eine negative Absicht – das ist oft aber gar nicht der Fall, sondern die Person befindet sich in ihrer eigenen Welt.

Außerdem können Ablenkungen auftreten, beispielsweise durch viele Menschen. Oder ein nicht nachvollziehbares Abschotten und Nutzen des Handys. So etwas kann den Eindruck erwecken, dass die Person einfach keine Lust hat. Auch hier kann ein begleitender Jobcoach helfen, zum Beispiel indem er strukturierte Pausen einführt und damit die Konzentration immer wieder zurückbringt.

Gleiches gilt für Überlastung und Überforderung. Vielleicht sagt sich der Mensch mit Down-Syndrom: „So, ich mach jetzt Pause, fertig! Ich setze mich hier hin und mache gar nichts mehr.“ Wenn das passiert, ist das in Ordnung, nur muss das Umfeld solch ein Verhalten einordnen können und wissen, wie es damit umgeht. Das muss man gut planen, weil es

ansonsten schnell zu Irritationen führen und das Team belasten kann. Auch das kann in enger Abstimmung mit dem Jobcoach angegangen und immer wieder modifiziert werden.

Ich halte es für wichtig, individuell Rücksicht zu nehmen, aber nicht so, dass alle Türen offenbleiben, sonst kann das mit der Integration in den Arbeitsmarkt nicht funktionieren. Es ist ein ständiges Austarieren zwischen Anforderung und Rücksichtnahme.

Auf der anderen Seite – wo liegen die Potenziale und Fähigkeiten von Menschen mit Down-Syndrom?

Sie sind oft sehr liebenswerte und freundliche Personen mit einer hohen Serviceorientierung und der Fähigkeit, auf Menschen zuzugehen. Darüber hinaus kann ihre sichtbare Behinderung dazu beitragen, Hemmschwellen abzubauen und gesellschaftliche Themen ins Unternehmen zu tragen.

Für welche Berufe oder Arbeitsplätze sind aus Ihrer Sicht Menschen mit Down-Syndrom besonders geeignet?

Da gibt es vielfältige Möglichkeiten. Im Hotelservice, bei der Gästebetreuung oder im Cafébereich. Beim Einräumen und Sortieren von Regalen sowie bei Verkaufshelfertätigkeiten können sie ebenfalls eine Bereicherung sein. Darüber hinaus in Krankenhäusern, Kindergärten und Seniorenhäusern.

Wichtig dabei ist, den richtigen Platz für sie zu finden, da es große Unterschiede bezüglich ihrer Fähigkeiten gibt. Wenn beispielsweise im Kindergarten ein Kind gewickelt werden muss – kann man einer Person diese Verantwortung übertragen? Ich kenne einen Fall, da hat es funktioniert. Aber das ist immer vom Einzelfall abhängig. Deshalb kann das

→ **Jobcarving** sehr hilfreich sein.

Können Sie Förderstrukturen nennen, die Sie für sinnvoll und hilfreich halten?

Ein **Praktikum** während der Zeit in einer Förderschule würde ich gut finden. Das sollte allerdings begleitet werden, denn ein Unternehmen funktioniert einfach anders als eine Schule. Als Begleitung reicht unter Umständen eine Arbeitsassistentin. Auf jeden Fall braucht es **personelle Unterstützung**.

Eine weitere Möglichkeit ist die – möglichst lange – **Erprobung** auf einem **Außenarbeitsplatz einer Werkstatt**, also einem **BiAP** oder von einem anderen Leistungsanbieter, damit man im Unternehmen weiterhin wächst. Perspektivisch könnte im Anschluss das **Budget für Ausbildung** zur Anwendung kommen.

Welche Rolle spielen das Umfeld, die Eltern, Freunde oder eine Peer-Group?

Eltern spielen eine zentrale Rolle bei der Unterstützung ihrer Kinder, sowohl, was das Fördern als auch, was die Entwicklung der Selbstständigkeit angeht. Für Eltern ist der

Zugang zu Informationen wichtig. Sie haben sich viele Jahre mit den medizinischen Unterstützungsmöglichkeiten beschäftigt.

Wenn es um den Arbeitsmarkt geht, stellen sich aber auch rechtliche Fragen: Was ist alles möglich? Und wie können diese Möglichkeiten durchgesetzt werden? Wie bahne ich einen Kontakt mit einem Arbeitgeber an?

Was halten Sie noch für wichtig, damit die Teilhabe am Arbeitsleben gelingen kann?

Man muss niederschwellig anfangen. Und man sollte auch nicht erst beginnen, wenn die Menschen schon lange Zeit in der Werkstatt waren, sondern wenn sie noch im Übergang von der Schule zum Beruf sind. Und dann schauen, wie eine Perspektive aussehen kann und wie das Drumherum organisiert wird.

Wenn wir Menschen mit einer Behinderung einbinden, stellen wir fest: Oft haben sie faktisch doch eine Sonderstellung. Sie können oft nicht so ohne Weiteres Freunde kennenlernen, mit Menschen Kontakte aufbauen, was ja eigentlich üblich ist im Arbeitsleben. Das ist ein wichtiges Thema. Sollte man Freizeitangebote bereitstellen, und wenn ja, wie müssen die gestaltet sein? Gibt es Gruppen im Unternehmen, die sich treffen und gemeinsame Unternehmungen planen, vielleicht unter Auszubildenden?

Es gibt noch viel zu tun und trotz all der Grenzen und dem, was nicht geht – es geht schon vieles. Und wie ich es wahrnehme, gibt es auch genügend Bereitschaft in den Unternehmen. Insgesamt steht und fällt alles mit dem Qualifizierungsträger, der diesen Menschen einbindet und begleitet im Unternehmen – mit Unterstützung des Jobcoachings. Das ist der Schlüssel zum Erfolg.

Vielen Dank für das Gespräch.

3.1

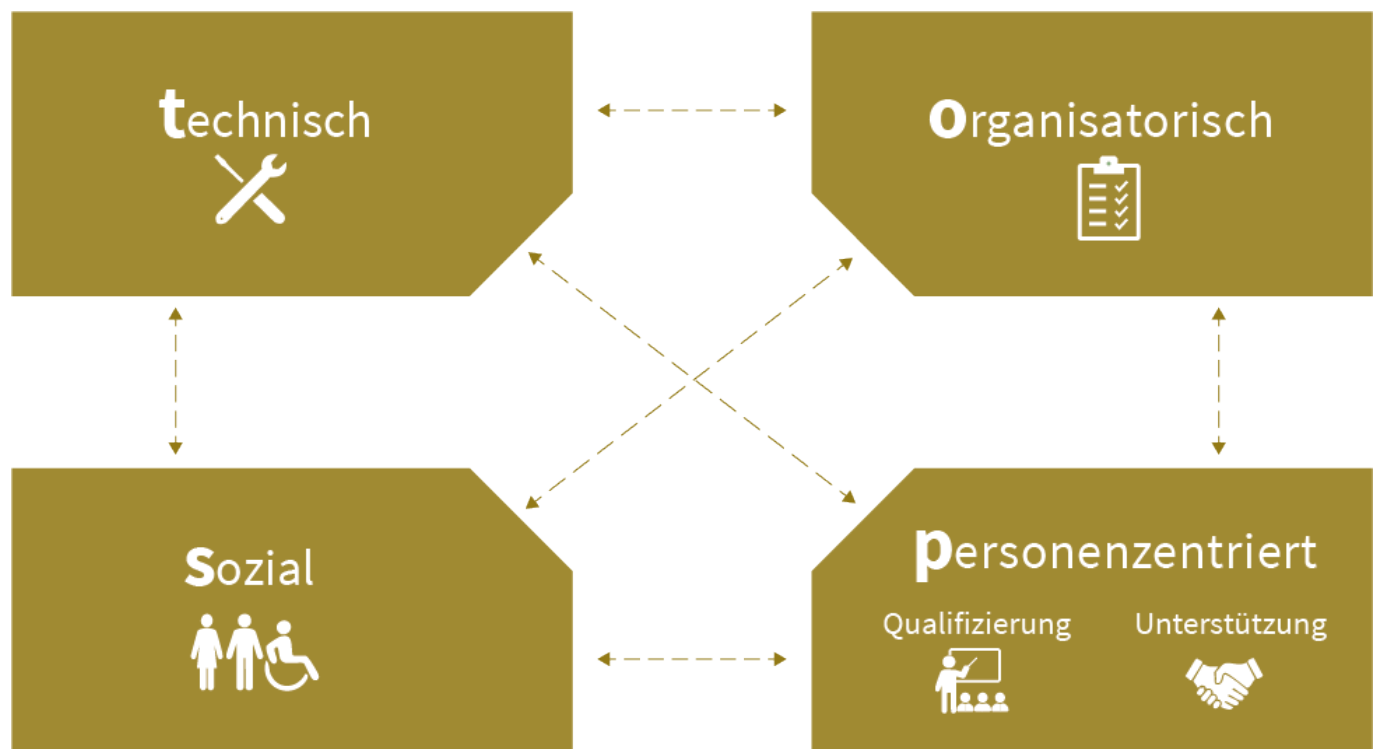
Arbeit bedarfsgerecht gestalten

Ziel der bedarfsgerechten Arbeitsgestaltung ist es, Beeinträchtigungen auszugleichen, die Arbeitsausführung zu unterstützen und Gesundheitsgefahren zu reduzieren. In der Praxis hat sich das Vorgehen nach bestimmten, sich ergänzenden Handlungsmaßnahmen nach dem tops-Prinzip bewährt. Im Mittelpunkt steht die selbstständige und unabhängige Teilhabe am Arbeitsleben.

Maßnahmen nach REHADAT-tops*:

- **technisch:** Zunächst den Einsatz technischer Lösungen prüfen.
- **organisatorisch:** Falls erforderlich, dann begleitende, ergänzende oder rein organisatorische Maßnahmen auswählen.
- **personenzentriert:** Sind für diese Maßnahmen zusätzliche Kompetenzen erforderlich, kann eine maßgeschneiderte Qualifizierung helfen. Werden Beschäftigte personenzentriert unterstützt, wie zum Beispiel bei einer Arbeitsassistenz, wird eine solche personenzentrierte Maßnahme als „nachrangig“ eingestuft.
- **sozial:** Alle Lösungsansätze werden von Beginn an durch soziale Maßnahmen begleitet, die zu einem unterstützenden, offenen und kommunikativen Team- und Betriebsklima beitragen.

* Das aus der Praxis abgeleitete Prinzip „REHADAT-tops“ bezieht sich ausschließlich auf den Einsatz von Maßnahmen im Bereich der beruflichen Rehabilitation zur behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung. Es ist daher nicht zu verwechseln mit dem ähnlich lautenden TOP-Prinzip (technische, organisatorische, personenbezogene Maßnahmen) im Arbeitsschutz.



REHADAT-tops: technische, organisatorische, personenzentrierte und soziale Maßnahmen zur behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung einbeziehen

Mehr zum Thema



REHADAT-Talentplus: Behindertengerechte Arbeitsgestaltung

rehadat.link/tptops

3.2

Arbeit technisch gestalten

HILFSMITTEL UND TECHNISCHE ARBEITSHILFEN

Wenn jemand das Down-Syndrom hat, kann sich das unterschiedlich auswirken. Menschen mit dem Down-Syndrom haben verschiedene Fähigkeiten und Arbeitsweisen. Ein an die Person angepasster Arbeitsplatz bedeutet daher für jeden etwas anderes →[19].

Im Folgenden stellen wir ein paar konkrete Beispiele für Hilfsmittel vor, die häufiger eingesetzt werden.

Hilfsmittel bei Down-Syndrom

Hilfen für die Selbst- und Arbeitsorganisation

Das Bedürfnis nach Struktur und Routinen lässt sich oft schon mit einfachen Arbeitshilfen lösen. In der Praxis sind das etwa Aufgabenlisten zum Abhaken oder Plakate mit dem Tagesplan, auf das die Person mit Down-Syndrom jederzeit schauen kann. Hilfreich sind hierbei Informationen in Leichter Sprache, dazu gehören auch Bilder, Symbole und Piktogramme. Sie können Arbeitsanweisungen und Erklärungen leichter verständlich machen und strukturieren. Einzelne Arbeitsschritte können zum Beispiel bildlich abgebildet und unterstützend erklärt werden (→Kapitel 2.2 Aufgabenlisten); →[21]; →[22]; →[23]; →[25].



Time Timer © Sport-Thieme GmbH

Hilfen für die zeitliche und räumliche Orientierung

Wenn es Beschäftigten schwerfällt, ihre Aufgaben zeitlich zu strukturieren, helfen beispielsweise elektronische Terminkalender mit Erinnerungsfunktion oder Bildern sowie Kurzzeitmesser (z. B. Time Timer). Zur besseren räumlichen Wahrnehmung und Orientierung dienen akustische und visuelle Anzeigergeräte oder die Kennzeichnung von Räumen und Gegenständen (wie Beschriftungen, Symbole zu den Raumfunktionen, Bodenmarkierungen, Gebäudepläne).



REHADAT-Hilfsmittel: Alarmieren, Markieren und Signalisieren

rehadat.link/alertsignalmark



HE Light II GoTalk NOW PLUS DE ©
Humanelektronik GmbH

Kommunikationshilfen

» *Alles, was eine Kommunikation in Leichter Sprache ermöglicht, kann hilfreich sein.* «

Kathrin Schultze-Gebhardt, Vorsitzende des Vereins „down-syndrom köln“

Unterschiedliche Kommunikationshilfen können je nach Sprachvermögen eine große Unterstützung sein. Dazu gehören Apps und spezielle Tablets. Sie helfen, sich auszudrücken und mit anderen zu kommunizieren. Beispiele sind der „**HE Kommunikator Light**“ mit der App „**GoTalk NOW**“, die Apps „**Memo- Assist**“ und „**Eline Spricht**“ oder das Tablet „**Nova-Chat 10**“.

Cafés und andere Gastronomiebetriebe können ihren Angestellten die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden erleichtern, indem sie Vordrucke für die Bestellung einführen. Hier können Gäste ihre Bestellung einfach ankreuzen. Erfolgreich ist dieser Ansatz bereits im inklusiven Café „Wo ist Tom?“ in Köln.



REHADAT-Hilfsmittel: Kommunikation und Information
rehadat.link/komm

Apps zum Thema Down-Syndrom

Im Portal REHADAT-Hilfsmittel ist eine App-Suche für IOS und Android integriert. Wenn Sie beispielsweise dort den Suchbegriff „Down-Syndrom“ eingeben und das entsprechende Betriebssystem auswählen, erhalten Sie dazu alle Apps aus den Stores.



Zur App-Suche:
rehadat.link/apps

3.3

Arbeit organisatorisch gestalten

Arbeitsabläufe strukturieren, Routinen schaffen

Menschen mit Down-Syndrom hilft Struktur, insbesondere klare Arbeitszeiten und feste Pausen. Damit sie wissen, welche Aufgaben sie zuerst erledigen sollen, werden am besten klare Prioritäten festgelegt. Wiederkehrende Tätigkeiten geben Sicherheit: Ist eine Aufgabe erst einmal zur Routine geworden, erledigt die Person sie zuverlässig und sorgsam. Um die Flexibilität zu unterstützen, empfiehlt es sich, in den Wochenplan Platz für Unvorhergesehenes einzubauen. Förderlich ist zusätzlich, Arbeit ohne Zeitdruck zu ermöglichen, im eigenen Tempo und im Idealfall ohne Unterbrechungen →[21]; →[22]; →[23]; →[25].

» *[Mir gefällt nicht an meiner Arbeit,] wenn zu schnell gearbeitet wird. Ich arbeite lieber langsamer und gründlich.* «

Dennis Meurer, Assistenz in einer Zahnarztpraxis

Ablenkung reduzieren

Gerade in Phasen, in denen Menschen mit Down-Syndrom etwas Neues erlernen, ist es ratsam, dafür ein lärmgeschütztes Umfeld zu wählen. Auch für konzentriertes Arbeiten sollten Großraumbüros und Arbeitsplätze mit viel Durchgangs- und Publikumsverkehr nach Möglichkeit vermieden werden. Geeignet sind zum Beispiel Zweier- oder Kleingruppenbüros. Akustische und optische Reize lenken ab und können Menschen mit Down-Syndrom leicht in ihrer Konzentration stören. Um die Aufmerksamkeit immer wieder zurückzubringen, helfen kleine Pausen zwischendurch.

Eine feste Pausenreglung könnte auch im Rahmen eines Jobcoachings besprochen und umgesetzt werden – beispielsweise fünf Minuten jede Stunde oder zehn Minuten alle zwei Stunden. Es ist hilfreich, hierfür eine Rückzugsmöglichkeit zu schaffen →[19]; →[21]; →[23].

Sozialer Überforderung vorbeugen

Größere Gruppen oder Small-Talk-Situationen können für Beschäftigte mit Down-Syndrom schnell zu Belastungen werden. Daher sollten Betriebsausflüge oder Feiern in Absprache so gestaltet werden, dass Menschen mit Down-Syndrom gerne teilnehmen. Nach Absprache könnte ein entsprechendes Format oder ein passender Veranstaltungsort gewählt werden.

Vermehrt Feedback geben

Damit Menschen mit Down-Syndrom ihre Leistungen gut einschätzen und weiterentwickeln können, ist eine offene und respektvolle Rückmeldung besonders hilfreich – zum Beispiel zu Themen wie Arbeitstempo oder Pünktlichkeit. Ehrliches Feedback sollte nicht aus Rücksichtnahme zurückgehalten werden. Wertschätzend formuliert, ermöglicht es Orientierung und eine gezielte

Weiterentwicklung. Positives Feedback sollte so oft wie möglich gegeben werden, da es die Motivation und das Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit stärkt.

Manche Menschen mit Down-Syndrom fragen nicht direkt nach Hilfe, wenn etwas unklar ist. Es wird leichter für sie, wenn dafür eine regelmäßige Gelegenheit geschaffen wird. Ein unterstützendes Arbeitsumfeld, in dem Fragen willkommen sind und Hilfe angeboten wird, stärkt das Vertrauen und die Zusammenarbeit im Team.

Arbeitsbedingungen erfolgreich anpassen

Die Doku „Zum Schwarzwälder Hirsch – eine außergewöhnliche Küchencrew und Tim Mälzer“ zeigt, wie Arbeitsprozesse schrittweise auf die Bedürfnisse von Menschen mit Down-Syndrom angepasst werden können.

In diesem Projekt wurden 13 Menschen mit Down-Syndrom mit genauer Beobachtung, Geduld und Empathie an die Arbeit in der Küche eines Restaurants herangeführt, um diese anschließend für einen Monat eigenständig zu übernehmen.



Zum Schwarzwälder Hirsch

rehadat.link/dshirsch

3.4

Arbeit personenzentriert gestalten

Personenzentrierte Lösungsansätze sind entscheidend für eine langfristig erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Down-Syndrom im beruflichen Kontext. Eine Schlüsselrolle spielen dabei eine feste Bezugsperson im Betrieb und ein gutes Jobcoaching. Besonders wichtig ist das zu Beginn, wenn die Person mit Down-Syndrom noch neu im Betrieb ist →[19]; →[23]; →[25].

Spezifische Lernwege beachten

Menschen mit Down-Syndrom benötigen in besonderem Maß klare Arbeitsanweisungen und Beschreibungen ihrer Arbeitsaufgaben. Bei der Vermittlung unterstützen in erster Linie verständnisvolle Vorgesetzte sowie Kolleginnen oder Kollegen im unmittelbaren Umfeld.

Als besonders hilfreich bei der Einweisung in Arbeitsaufgaben haben sich in der Praxis die Benennung **einer festen Ansprechperson im Betrieb** erwiesen und die Unterstützung durch **externes Jobcoaching**. Arbeitsanweisungen und Feedback sollten nach Möglichkeit nur von diesen festen Bezugspersonen übermittelt werden →[23].

Jobcoaches wissen um die Lernwege von Menschen mit Down-Syndrom →[19]; →[25]. Sinnvoll ist es, Aufgaben in einzelne Schritte herunterzubrechen und die Schritte einzeln zu erklären und einzuüben. Über das reine Hören werden Informationen insgesamt schlechter verarbeitet →[21]. Daher sollten wichtige Informationen schriftlich festgehalten werden (→Kapitel 3.2 Arbeit technisch gestalten).

Jobcoaching

Jobcoaching am Arbeitsplatz (auch: „Betriebliches Arbeitstraining“) ist die Bezeichnung für ein betriebsintegriertes Arbeitstraining, das direkt am Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-/ Umschulungs- oder Arbeitsplatz stattfindet und von externen Fachkräften, den sogenannten Jobcoaches, durchgeführt wird. Jobcoaching ist speziell auf die gecoachte Person und ihren Arbeitsplatz zugeschnitten.

Das Leistungsangebot richtet sich an sozialversicherungspflichtig beschäftigte Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz und an ihre Arbeitgebenden, die daran interessiert sind, ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis entweder anzubahnen oder zu erhalten.

Im Falle von behinderungsbedingten Problemen oder Konflikten am Arbeitsplatz ergibt sich das Jobcoaching häufig durch Initiative der Beschäftigten oder Vorgesetzten selbst oder aber im Beratungsgespräch mit beispielsweise der Schwerbehindertenvertretung, dem betriebsärztlichen Dienst, dem Inklusionsamt/Integrationsfachdienst oder Beratungsstelle, die fachkundig zum Down-Syndrom Auskunft geben kann.

Anlässe für ein Jobcoaching sind zum Beispiel der Wiedereinstieg nach längerer Arbeitsunfähigkeit, veränderte Aufgaben und neue Arbeitsanforderungen oder behinderungsbedingte Leistungs- und Kommunikationsprobleme.

Das Jobcoaching dauert so lange, wie Bedarf vorhanden ist, durchschnittlich sechs bis acht Monate. Während dieser Zeit kommt ein Jobcoach in der Regel mehrfach wöchentlich in den Betrieb, vermittelt arbeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten und fördert das selbstständige Arbeiten der gecoachten Person.

Die Kosten eines Jobcoachings können als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben von den Rehabilitationsträgern oder als begleitende Hilfe im Arbeitsleben von den Integrationsämtern/ Inklusionsämtern finanziert werden.

» *Für mich verantwortlich sind meine Kollegin Maren und unsere zweite Chefin, die Katrin. (...) Ich habe einen Jobbegleiter, der mich unterstützt (Anm.: finanziert über das Budget für Arbeit). (...) Das ist eine sehr gute Maßnahme. Die würde ich jedem empfehlen.* «

Leonhard Ley, städtischer Mitarbeiter im Rundfunkmuseum Fürth, hat das Down-Syndrom

Mehr zum Thema



REHADAT-Lexikon: Jobcoaching

rehadat.link/lexikonjobcoach



REHADAT-Gute Praxis: Praxisbeispiele mit Jobcoaching

rehadat.link/praxcoaching

Partner-/Mentorenmodell

Beim „Partnermodell“ oder „Mentorenmodell“ unterstützen Mentorinnen oder Mentoren Beschäftigte, die neu einsteigen oder wieder einsteigen wollen, fachlich bei der Einarbeitung oder beim Eingliederungsprozess. Die Aufgabe kann beispielsweise eine erfahrene und verständnisvolle Person aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen übernehmen. Bei Bedarf stehen Mentorinnen und Mentoren auch bei persönlichen Fragen und Konflikten zur Verfügung. Verschiedene Bildungsträger bieten entsprechende Schulungen in den Unternehmen an.

Vorteile des Mentorenmodells:

- Die Anforderungen an den Arbeitsplatz werden schnell transparent und können besprochen werden.

- Die Qualifizierung kann passgenau erfolgen.
- Beschäftigte mit Behinderungen haben eine konkrete Vertrauensperson an ihrer Seite.
- Erwartungen und Vorbehalte können frühzeitig geklärt werden.
- Das Unternehmen erhält eine schnelle und verlässliche Rückmeldung.

Jobcarving

Jobcarving (wörtlich: „eine Arbeitsstelle schnitzen“) ist ein inklusiver Ansatz für Unternehmen. Darunter versteht man die innerbetriebliche Suche nach meist einfachen Einzeltätigkeiten, die zu einem neuen, für einen Menschen mit Behinderungen geeigneten Jobprofil umgeschichtet und gebündelt werden. Der Prozess wird von einer Fachkraft mit arbeitsanalytischer Expertise, zum Beispiel einem → **Jobcoach**, begleitet.

Im Ergebnis übt der Mensch mit Behinderung eine Tätigkeit aus, die genau auf seine Fähigkeiten zugeschnitten ist. Für das Unternehmen hat dies den Vorteil, dass Betriebsabläufe unterstützt und andere Beschäftigte teilweise von Routinearbeiten entlastet werden, um sich auf neue Aufgaben oder Kerntätigkeiten konzentrieren zu können.

Mehr zum Thema

↓ **A** **REHADAT-Lexikon: Jobcarving**
↓ **Z** rehadat.link/jobcarving

3.5

Arbeit sozial gestalten

Inklusive Unternehmenskultur

Ob die berufliche Inklusion gelingen kann, hängt entscheidend vom Arbeitsumfeld ab und welche Einstellungen es bezogen auf die gemeinsame Arbeit hat. Für Menschen mit Down-Syndrom gilt das in besonderem Maße. Sie sind auf ein Team und Führungskräfte angewiesen, die ihnen offen, wohlwollend und hilfsbereit begegnen. Ihre direkten Kollegen und Kolleginnen sollten Verständnis und Geduld für normabweichendes Verhalten mitbringen →[25];.

Führungskräften kommt eine besondere Rolle zu: Sie haben Vorbildfunktion und koordinieren die Integration ins Team. Bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz ist es ihre Aufgabe, mit den Betroffenen zu sprechen und gemeinsam Lösungen zu finden. Sie können zum Beispiel Arbeitszeiten und Aufgaben anpassen oder einen regelmäßigen Gesprächstermin einführen →[21]; →[23].

Mehr zum Thema



REHADAT-Talentplus: Inklusive Unternehmenskultur

rehadat.link/tpunternehmenskultur

Arbeitsumfeld sensibilisieren und informieren

Das Team sollte über die Person mit Down-Syndrom und ihre individuellen Einschränkungen durch das Down-Syndrom Bescheid wissen. Um Verständnis zeigen zu können, ist ein Grundwissen zum Down-Syndrom sehr hilfreich – insbesondere zu Verhaltensweisen, die den Berufsalltag und die Zusammenarbeit beeinflussen könnten. Wichtig ist auch das Wissen um die spezifischen Lernwege – das gilt insbesondere für Führungskräfte, mögliche Ansprech- und Vertrauenspersonen und nahe Kolleginnen und Kollegen.

Noch vor Beschäftigungsbeginn der Person mit Down-Syndrom sollten daher alle Mitarbeiter informiert und sensibilisiert werden. Das kann zum Beispiel in einer Teamsitzung geschehen und von einem Jobcoach übernommen werden. Im Rahmen des Jobcoachings ist es außerdem möglich, eine Gruppen- oder Teamschulung durch eine externe Fachkraft zu organisieren. →[19]; →[22]; →[23]; →[25].

Erwartungsmanagement

Für alle Beteiligten ist es wichtig zu wissen, was die Person mit Down-Syndrom im Team erreichen soll – und auch was sie kann. Eine große Herausforderung liegt darin, die Person weder zu überfordern noch zu unterfordern. Auch die Grenzen des Erreichbaren sollten erkannt und klar kommuniziert

werden. Auf der anderen Seite sollten auch die Erwartungen an das Team und den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin klar sein →[23]; →[25].

Soziale Situationen üben

» *Ich habe mit der Person (...) Verhaltensregeln aufgestellt. Wir haben Verhaltenshandbücher im Kleinen erstellt und viel darüber gesprochen, was in einem Betrieb geht und was nicht. (...) Wie kann ich mit Kollegen reden, wie kann ich mit Kunden reden? Wie rede ich mit meinem Vorgesetzten?* «

Fachberaterin des Integrationsfachdienstes, die einen jungen Auszubildenden mit Down-Syndrom begleitet hat

Obwohl ihre sozialen Kompetenzen wie Empathie, Höflichkeit, Kundenorientierung und Kommunikationsstärke oft sehr gut ausgeprägt sind, können soziale Situationen überfordernd für Menschen mit Down-Syndrom sein →[19].

Es fällt ihnen schwer, zwischenmenschliche Beziehungen zu verstehen. Was „man“ sagt oder macht – und was besser nicht: Das ist ihnen nicht immer klar. Regeln sollten deutlich ausformuliert und kommuniziert werden. Auch hier kann ein Jobcoach helfen, indem er oder sie der Person Situationen erklärt und mit ihr etwa über Rollen und Hierarchien spricht →[21]; →[24].

Sozialtrainings können sie ebenfalls weiterbringen →[19], dabei werden die sogenannten Soft Skills geübt. Für Menschen mit Down-Syndrom geht es dabei oft um die Entwicklung von Kompetenzen wie Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz, Selbstständigkeit, Pünktlichkeit →[21]; →[24]. Soziale Trainingsmaßnahmen können von betriebsinternen oder externen Fachkräften durchgeführt werden.

Kommunikative Stärken nutzen

Menschen mit Down-Syndrom können schüchtern und zurückhaltend sein. Es gibt aber auch andere, die gerne im Mittelpunkt stehen, die den Kundenkontakt mögen, und denen es gefällt, vor Menschen zu sprechen, auf Bühnen zu stehen, sich auf Social Media, in der Presse oder in firmeninternen Medien zu präsentieren. Wird eine solche Stärke erkannt und genutzt, schafft das einen Mehrwert für das Unternehmen und bietet der Person mit Down-Syndrom gleichzeitig die Möglichkeit, ihre kreativen Fähigkeiten einzusetzen.

Diversity Management

Die Förderung von Individualität und Vielfalt gehört zu den wesentlichen Prinzipien eines strategischen Personalmanagements in Unternehmen und wird im Rahmen des sogenannten „Diversity Managements“ umgesetzt. Ziel ist es, die Vorteile der Unterschiedlichkeit zu nutzen und Ausgrenzung oder Abwertung zu vermeiden.

Vorteile von Diversity Management

- **Attraktivität des Unternehmens steigern:** Offenheit gegenüber unterschiedlichen Persönlichkeiten in der Belegschaft wirkt sich positiv auf die Außenwahrnehmung aus.
- **Fach- und Nachwuchskräfte gewinnen:** Eine höhere Arbeitgeberattraktivität stärkt zugleich die Position im Wettbewerb um die Fach- und Führungskräfte von morgen.
- **Personalbindung erhöhen:** Ein wertschätzender Umgang fördert die Zufriedenheit der Belegschaft und stärkt deren Bindung an die Organisation.
- **Zielgruppenorientierung verbessern:** Eine diverse Belegschaft spiegelt die Vielfalt der Kundschaft wider und neue Zielgruppen können erreicht werden.
- **Innovationskraft steigern:** Mit vielfältigen Teams lassen sich kreative Prozesse in der Organisation durch unterschiedliche Perspektiven fördern.

Mehr zum Thema



REHADAT-Talentplus: Inklusionsmanagement

rehadat.link/tpinklmanagement



KOFA: Diversity Management

rehadat.link/kofadiversitymanagement

3.6

Betriebliche Prävention

Ziel der betrieblichen Prävention ist es, gesundheitliche Probleme und damit verbundene Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu vermeiden. Alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet (§ 167 Abs. 1 SGB IX Prävention).

Bei Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, ist es sinnvoll, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt/Inklusionsamt frühzeitig einzubeziehen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Ziel aller präventiven Maßnahmen sollte es sein, das Beschäftigungsverhältnis zu sichern und den Verlust des Arbeitsplatzes zu verhindern.

Die beiden wichtigsten Instrumente der Prävention nach dem Schwerbehindertenrecht sind die **Inklusionsvereinbarung** und das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**.

Mehr zum Thema



REHADAT-Lexikon: Betriebliche Prävention

rehadat.link/lexpraevention



REHADAT-Lexikon: Inklusionsvereinbarung

rehadat.link/lexikoniv



REHADAT-Talentplus: Betriebliches Eingliederungsmanagement

rehadat.link/bem

3.7

Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ihre Beschäftigten vor Unfall- und Gesundheitsgefahren zu schützen, Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz zu beurteilen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen durchzuführen. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten mit Behinderungen.

Zentrales Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung. Dabei werden regelmäßig die physischen und psychischen Gesundheitsrisiken der Beschäftigten sowie Belastungen ermittelt. Gerade für Beschäftigte mit behinderungsbedingt erhöhtem Gefährdungspotenzial lassen sich daraus geeignete Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Hygiene und unter Einbeziehung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse ableiten.

Darüber hinaus sind Unternehmen nach § 3a der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verpflichtet, die Arbeitsstätte für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zu gestalten – allerdings nur die Bereiche, die von ihnen auch genutzt werden.

Das Gesetz macht keine genauen Vorgaben, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Umfang und Methodik richten sich nach Art und Größe des Unternehmens sowie den spezifischen Gefährdungsfaktoren. Das Arbeitssicherheitsgesetz fordert daher die fachliche Beratung durch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Zahlreiche Handlungshilfen von behördlichen oder gewerblichen Anbietern unterstützen Unternehmen bei der praktischen Umsetzung.

Mehr zum Thema

↓  **REHADAT-Lexikon: Arbeitsschutz**
rehadat.link/lexarbeitsschutz

↓  **REHADAT-Lexikon: Gefährdungsbeurteilung**
rehadat.link/lexgfb

3.8

Übergang Schule–Beruf

Der Zeitpunkt zwischen Schule und Berufsleben ist von größter Bedeutung für eine Zukunft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Denn für Menschen mit Down-Syndrom scheint der Weg in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oft die einzige Option. In einigen Fällen mag das eine gute Wahl sein – doch meistens bleiben Personen mit Down-Syndrom damit hinter ihren Möglichkeiten zurück und dürfen persönlichen Wünschen nicht nachgehen. Hier fehlt oft das Wissen zu Alternativen und möglicher Unterstützung →[21].

Erprobung im Arbeitsleben

Für Personen mit Down-Syndrom bieten sich längere Erprobungsphasen an, damit sie einen ersten Eindruck vom Arbeitsleben, möglichen Aufgaben und den Menschen bekommen – aber auch von den eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen. Beginnen diese im Anschluss ein Ausbildungsverhältnis, können die Betriebe frühzeitig darauf eingehen und die Tätigkeiten besser auf die Personen mit Down-Syndrom zuschneiden.

Wichtig ist, dass der Zeitraum für **Praktika** oder eine **Probebeschäftigung** ausreichend lang gewählt wird →[24]. Geeignet sind zum Beispiel Langzeitpraktika (auch „Einstiegsqualifizierung“) und Freiwilligendienste.

Die Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) richtet sich an Personen, für die eine Berufsausbildung wegen der Art ihrer Behinderung nicht in Frage kommt, bei denen aber mit besonderer Unterstützung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann.

Mehr zum Thema



REHADAT-Lexikon: Einstiegsqualifizierung (EQ)

rehadat.link/lexeq



REHADAT-Bildung: Freiwilligendienst für alle

rehadat.link/dsfrwllgndnst



REHADAT-Bildung: Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung (UB)

rehadat.link/dsinbeq

Ausbildung: Fördermittel und Modelle

Ausbildungsmodelle

Das Reha-Team der Agentur für Arbeit vermittelt Ausbildungsplätze für behinderte Menschen. Auch die Inklusionsämter und -fachdienste unterstützen bei der Vermittlung. Interessante Modelle können zum Beispiel betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze (BiAP), eine Außerbetriebliche Ausbildung (BaE) oder eine Ausbildung in einem Inklusionsunternehmen sein.

Mit dem Budget für Arbeit und dem Budget für Ausbildung sollen mehr Menschen in reguläre Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse kommen, die ansonsten in einer WfbM arbeiten würden. Die beiden Fördermittel sind 2018 und 2020 eingeführt worden und richten sich speziell an Menschen mit Behinderungen und Werkstattberechtigung. Arbeitgebende, die sie regulär einstellen, erhalten Lohnkostenzuschüsse von bis zu 75 Prozent. Auch Kosten für Anleitung und Begleitung können übernommen werden →[28].

Anpassungen und Begleitung

Nach Bedarf kann ein regulärer Ausbildungsplatz angepasst werden – eine Teilzeitausbildung kann sinnvoll sein oder eine stärkere Gewichtung der Praxis wie bei der Fachpraktiker-Ausbildung. Eine langfristige Begleitung und Anleitung durch eine Fachperson von außen wird durch Jobcoaching ermöglicht – auch schon in der Ausbildung und von Tag eins an.

Für WfbM-Beschäftigte

Auch wer schon in einer WfbM beschäftigt ist, kann diese Möglichkeiten nutzen und sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausprobieren. Geeignet sind für Menschen mit Werkstattberechtigung zum Beispiel Außenarbeitsplätze (BiAP) oder die Unterstützte Beschäftigung (UB), für die das Budget für Arbeit oder Ausbildung eingesetzt werden kann. Außerdem können sie verschiedene Qualifizierungsangebote der WfbM nutzen.

Der Weg zurück in eine WfbM steht jederzeit offen.

Mehr zum Thema

↓  **Betriebsintegrierte Arbeits- und Berufsbildungsplätze, BiAP**
rehadat.link/biap

↓  **Außerbetriebliche Ausbildung, BaE**
rehadat.link/lexikonbae

↓  **Inklusionsbetrieb**
rehadat.link/lexikoninkbetrieb

↓  **Budget für Ausbildung**
rehadat.link/lexbfaus

**Jobcoaching in der Ausbildung**rehadat.link/kompaktjc**Fachpraktiker-Ausbildung**rehadat.link/bildungfpa**REHADAT-WfbM**rehadat.link/wfbmwege**Qualifizierungsangebote in der Werkstatt für behinderte Menschen**rehadat.link/wfbmqualiangebote

Nachteilsausgleiche für Auszubildende

Prüfungsmodifikationen

Es gibt verschiedene Hilfen, um behinderungsbedingte Nachteile in der Ausbildung auszugleichen: Dazu zählen Prüfungsmodifikationen, die beispielsweise eine verlängerte Prüfungszeit, häufigere Pausen oder einen insgesamt längeren Prüfungszeitraum für die Erbringung der Prüfungsleistungen umfassen. Auszubildende sollten den Antrag auf Nachteilsausgleich spätestens mit der Anmeldung zur Abschlussprüfung beziehungsweise dem Antrag auf Prüfungszulassung stellen. Ansprechstellen für die Prüfungsmodifikationen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung sind die jeweiligen Kammern (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern).

Assistierte Ausbildung (AsA)

Im Rahmen eines kooperativen Ausbildungsmodells können die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter förderungsberechtigte junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Ausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung durch Maßnahmen der Assistierte Ausbildung (AsA) fördern. Ziel ist die Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, das heißt Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss.


Bei der Assistierte Ausbildung beauftragen die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter eine feste Ausbildungsbegleiterin oder einen festen Ausbildungsbegleiter mit der Unterstützung sowie der sozialpädagogischen Begleitung des jungen Menschen während der Ausbildung oder der Einstiegsqualifizierung (auch im Betrieb). Zu den Leistungen für junge Menschen gehören Bewerbungstrainings und Praktika, Nachhilfe, Beratung sowie Hilfen zur Lebensbewältigung und Existenzsicherung in der Ausbildung.


Leistungen der Assistierte Ausbildung für die Unternehmen sollen individuell an den Bedürfnissen des jeweiligen Betriebes ausgerichtet sein und umfassen Angebote, wie

- erforderliche Hilfestellung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung oder der Einstiegsqualifizierung,
- Unterstützung bei der Lernortkooperation mit der Berufsschule,

- die Begleitung im Betriebsalltag zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses/der Einstiegsqualifizierung,
- die Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals,
- Beratung und Information in Hinblick auf spezifische Zielgruppen.

Mehr zum Thema

↓  **REHADAT-Lexikon: Prüfungsmodifikationen**
rehadat.link/lexikonpruefung

↓  **REHADAT-Lexikon: Assistierte Ausbildung (AsA)**
rehadat.link/lexikonasa

Teilzeitausbildung

Auszubildende können bei „berechtigtem Interesse“ eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit beantragen. Ein berechtigtes Interesse liegt unter anderem dann vor, wenn aufgrund von Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Vollzeitausbildung nicht zumutbar ist.

Ausbildungsbetrieb und Auszubildende müssen die Teilzeitberufsausbildung gemeinsam bei der zuständigen Stelle beantragen. Das ist vor und während der Ausbildung beziehungsweise Umschulung möglich. Zuständige Stellen sind beispielsweise die Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Ärztekammern, Rechtsanwaltskammern, Kammern der freien Berufe oder eine zuständige Stelle des öffentlichen Dienstes.

Mehr zum Thema

↓  **REHADAT-Lexikon: Teilzeitberufsausbildung**
rehadat.link/lexikonteilzeitberufsausbildung

Modellprojekt „Ausbildung mittendrin“

Ein Modell mit Beispielcharakter ist die „Ausbildung mittendrin“: Das Projekt wurde Mitte 2022 vom Elternverein „mittendrin e. V.“ in Köln gestartet und bringt seitdem junge Menschen, die ansonsten eher in einer WfbM arbeiten würden, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Ausbildung. Im Zuge der regulären dualen Ausbildung mit festem Lernplan erwerben die Teilnehmenden umfangreiche Kenntnisse für den Beruf, auch wenn es für den Abschluss am Ende nicht reichen sollte. Sie sind damit qualifizierter für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis als ohne berufliche Ausbildung.

Bisherige Erfolge:

- ✓ 32 Teilnehmende,
- ✓ davon vier Teilnehmende mit Trisomie 21.
- ✓ Zehn Teilnehmende sind bislang in Ausbildung gegangen,
- ✓ davon zwei Teilnehmende mit Trisomie 21.
- ✓ Fünf Auszubildende haben bislang ihre Abschlussprüfung bestanden,
- ✓ davon ein Auszubildender mit Trisomie 21.

(Stand: 15.08.2025)

Zielgruppe sind Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung, wozu auch das Down-Syndrom zählt. Die Auszubildenden können direkt von der Förderschule oder einer inklusiven Schule kommen, eine Ausbildungsvorbereitung am Berufskolleg absolvieren oder bereits in einer WfbM oder einem Außenarbeitsplatz beschäftigt sein. Wichtig ist dem Verein, dass sie motiviert sind zu lernen und zu arbeiten – und zwar gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung.

Inhalte von „Ausbildung mittendrin“:

- ✓ Duale Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule
- ✓ Die jungen Menschen sitzen gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung in der Berufsschule, lernen und schreiben regulär Prüfungen wie sie.
- ✓ Budget für Ausbildung wird genutzt, d. h.:

- ✓ die Betriebe werden unterstützt (Kostenübernahme),
- ✓ beim Lernen für die Berufsschule und im Betrieb helfen Jobcoaches, Arbeitstraining oder Stützunterricht.

- ✓ Der mittendrin e. V. begleitet die jungen Menschen während ihrer gesamten Ausbildung. Er hilft ihnen zum Beispiel, einen passenden Beruf und einen Ausbildungsplatz zu finden und unterstützt sie bei Anträgen.
- ✓ Zur beruflichen Orientierung dienen zum Beispiel Praktika oder Außenarbeitsplätze (BiAP).
- ✓ Je nach der individuellen Neigung ist eine Fachpraktiker-Ausbildung mit mehr Praxisanteil und weniger Theorie möglich.
- ✓ Kostenträger für das Budget für Ausbildung sind in Köln die Arbeitsagentur und der Landschaftsverband Rheinland (LVR).

Konnte „Ausbildung mittendrin“ zunächst nur in Köln angeboten werden, ist es inzwischen Beispiel für ähnliche Projekte in ganz NRW. Der Verein gibt Trägern und Initiativen dafür seine Erfahrungen weiter und berät sie etwa bei der Beantragung von Fördermitteln. Erste Projekte starten unter anderem in Düsseldorf, Mönchengladbach, Neuss und Hilden. Weitere Städte wie Bielefeld, Schwerte oder Hennef sollen folgen.

**Ausbildung mittendrin**

rehadat.link/ausbildungmittendrin

**Erfahrungen mit Ausbildung mittendrin (PDF)**

rehadat.link/erfausmitten

**Ausbildung inklusiv**

rehadat.link/ausbildunginklusiv

**Budget für Ausbildung**

rehadat.link/lexbfaus

Was ist schon normal?

EIN INTERVIEW MIT TOMASO GIURGOLO



Bild: Tomaso Giurgolo und Fabian Reimann

*Tomaso Giurgolo ist Gründungsmitglied der „Offenen Schule Köln“, einer inklusiven Grund- und Gesamtschule. Er hat das **Projekt Café Blaupause** ins Leben gerufen, in dem Menschen mit Förderbedarf ein erster Einblick in die Berufspraxis ermöglicht wird. Fabian Reimann ist einer von ihnen.*

Wann haben Sie Fabian Reimann eingestellt und wie sieht sein Aufgabenbereich aus?

Fabian macht ein Jahr Bundesfreiwilligendienst und hat im August 2024 bei uns angefangen. Eine seiner Aufgaben ist es, unser Angebot bereitzustellen, beispielsweise Sandwich-Toasts zuzubereiten. Danach muss der Bestand sämtlicher verbrauchter Lebensmittel aufgefüllt werden. Nach dem eigentlichen Arbeiten kommt das Säubern. Gastronomie ist sehr viel Hygiene und da sind die Bestimmungen bei uns ziemlich hoch.

Hatten Sie bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen?

Ich bin Gründungslehrer der Schule und arbeite seit 25 Jahren mit Menschen mit Förderbedarf zusammen. Fabian war vorher mein Schüler. Es hilft, wenn man sich kennt und um die Bedarfe und Potenziale weiß. Klar, Defizite gibt es auch, aber ich schaue mehr auf seine Stärken und setze ihn dementsprechend ein. Auf der anderen Seite versuche ich, ihn genauso zu behandeln wie jeden anderen. So ehrlich und respektvoll, wie er mit mir umgeht. Dadurch entsteht ein Stück Normalität.

Was hat Sie bewogen, einen Mitarbeiter mit Down-Syndrom einzustellen?

Ich habe schon als Student mit Menschen mit Down-Syndrom gearbeitet und kenne viele Vorteile, die Menschen mit einem sogenannten unterstützenden Förderbedarf haben, beispielsweise eine sehr hohe soziale Kompetenz. Die kann man nicht erlernen, die ist einfach da. Und die menschliche Komponente, diese absolute Ehrlichkeit und Wahrhaftigkeit, nichts ist verstellt. Das schätze ich enorm. Ich möchte nicht so betonen, dass wir ein Inklusionsbetrieb sind. Vielleicht wäre es gut für die Vermarktung. Aber ich

finde, es sollte selbstverständlich sein, dass ein Mensch mit Down-Syndrom überall mitarbeiten kann.

Welche Stellen waren beim Einstellungsprozess beteiligt?

Wir wurden von einer Beauftragten für Bundesfreiwilligendienste begleitet. Sie hat gesagt, Fabian hätte ein Recht darauf. Im Zusammenhang mit Förderbedarf wissen das wahrscheinlich die wenigsten. Aus meiner Sicht ist das ein gutes Instrument, um sich auszuprobieren.

Wurde das Team auf den neuen Kollegen vorbereitet, fand eine Beratung statt?

Eine externe Beratung war nicht notwendig. Wir sind eine inklusive Gesamtschule. Bei uns gibt es das sogenannte pädagogische Kochen, das heißt, mit Unterstützung von vier Köchinnen und Köchen kochen Schüler für Schüler. So ähnlich funktioniert die Integration hier im Café auch. Wir sind ein multiprofessionelles Team, und Unterstützungsbedarf hat doch jeder. Wenn es Fragen gibt, besteht immer die Möglichkeit, sich auch bei einem anderen Sonderpädagogen im Haus das nötige Hintergrundwissen zu holen.

Gibt es Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen?

Manchmal bedient Fabian die Kasse. Was ihm noch Schwierigkeiten macht, ist das Rechnen mit Bargeld. Aber das ist das Einzige, woran es hier hapert. Als Unterstützung haben wir einen extra großen Taschenrechner. Uns ist ohnehin lieber, man bezahlt nicht mehr mit Bargeld, sondern nur noch mit Karte. Das erleichtert die Abrechnung und vor allem die Bedienung, so dass auch ein Mensch wie Fabian gut damit umgehen kann.

Was läuft gut am Arbeitsplatz?

Am Anfang gab es eine sehr enge Betreuung bei der Einarbeitung. Und wir haben auch Hilfsmittel zur Visualisierung verschiedener Arbeitsabläufe eingesetzt, bspw. dem Einräumen der Lebensmittel. Mittlerweile läuft vieles durch Routinen und immer wiederkehrenden Prozesse wirklich gut. Das gibt Sicherheit. Für mich ist wichtig, Vertrauen zu schenken. Bei Dingen wie der Produktion schaue ich nur, ob es funktioniert – und das tut es. Fördern und fordern ist für mich entscheidend, denn es unterstützt den Wachstumsprozess, wenn du merkst, dass dir jemand etwas zutraut. Mein Ziel war, entbehrlich zu werden, auch auf die Gefahr hin, dass mal etwas schief läuft. Fehler sind für mich da, um daraus zu lernen – und das sollte für alle Menschen gelten.

Wofür schätzen Sie Fabian besonders? Wodurch bereichert er das Team?

Für sein jederzeit höfliches und zugewandtes Auftreten. Jedem gegenüber. Und seine Ehrlichkeit und Verbindlichkeit. Wenn alle Menschen so wären, wäre die Welt ein Stück weit besser. Wenn wir hier unsere regelmäßigen Veranstaltungen haben, übernimmt Fabian die Moderation, er ist ein toller Redner. Und das ist etwas, was ich ungerne mache.

Da ergänzen wir uns sehr gut. Am Anfang dachten wir, wir müssten Fabian ein wenig schützen und schonen. Aber er hat eine hohe Belastbarkeit. Zum Beispiel, wenn hier in kurzer Zeit viele Menschen auf einmal etwas bestellen. Er sollte nicht überlastet, aber auch nicht in Watte gepackt werden. Wir haben die Grenze der Belastbarkeit mit der Zeit herausgefunden.

Gibt es etwas, dass Sie rund um die Einstellung des Mitarbeiters als besonders hilfreich empfunden haben?

Die Verknüpfung von sonderpädagogischem Fachwissen mit der Erfahrung aus der Praxis. Das ist die Kombination. Ich habe viele Jahre mit Menschen mit Förderbedarf gearbeitet, auch ein sogenanntes Trainingshaus geleitet, um sie für den Alltag fit zu machen. Dabei habe ich viel gelernt.

Haben Sie als Arbeitgeber ein bestimmtes Motto, mit dem Sie an Ihre Arbeit herangehen?

Auf einem Backstein draußen steht: „Einfach machen“. Daran habe ich gedacht, als die Idee für das Café entstand. Einfach mal machen und dann schauen, was daraus wird. Ich hatte recht schnell den Namen und das Logo für das Café im Kopf – als ob es so sein sollte. Das ist meine Überzeugung: Wenn etwas richtig ist, dann läuft es auch. Ansonsten steht da vorne ein Satz, den ich im Hinblick auf Inklusion auch sehr treffend finde:

» *If almonds can be milk, you can be anything.* «

(Wenn Mandeln Milch sein können, kannst du alles sein.)

Fabian ist dafür ein gutes Beispiel. Ich würde ihn als festen Mitarbeiter sofort einstellen. Und die Möglichkeit dazu gibt es. Arbeitsplätze zu schaffen, soweit wir das können, ist eines unserer Ziele.

Vielen Dank für das Gespräch.

3.9

Fazit

Herausforderungen

- Spezifische Lernwege
- Durchhaltevermögen, Ausdauer („eine Aufgabe ordentlich abschließen“)
- Frustrationstoleranz („etwas nochmal machen müssen“)
- Selbstständigkeit
- Selbsteinschätzung
- Zeitmanagement
- Verlangsamte Arbeitsweise
- Kommunikationsfähigkeit: etwa Small Talk, nonverbale Kommunikation oder Teamarbeit
- Flexibilität

Potenziale

- Loyalität, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit
- Arbeitsmotivation
- Sorgfalt, Qualitätsbewusstsein
- Orientierung an Regeln und Routinen
- Serviceorientierung
- Freundliches Auftreten, Herzlichkeit

- Vorurteilsfreies Denken und Beurteilen
- Direktheit, Authentizität
- Oft Freude an öffentlichen Tätigkeiten (Veranstaltungen, Medien, Social Media)

Menschen mit Down-Syndrom können prinzipiell in vielen Arbeitsbereichen tätig sein. In allen Unternehmen gibt es Arbeiten, die sie übernehmen können. Tätigkeiten müssen dafür unter Umständen neu aufgeteilt werden. Unterstützend sind Tätigkeitsfelder, die planbare, strukturierte Arbeitsabläufe umfassen.

Eine Tätigkeit sollte in wohl dosierten Arbeitsschritten erlernbar sein. Manche Aufgaben erfüllen Menschen mit Down-Syndrom selbstständig – für andere benötigen sie zunächst Anleitung und Training. Welche Beschäftigung wirklich passt, hängt von der individuellen Ausprägung der Behinderung und von den persönlichen Wünschen und Zielen ab. Die intrinsische Motivation ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, damit die berufliche Inklusion nachhaltig gelingt.

Quellen: →[21]; →[22]; →[23]; →[24]; →[29]

Mehr bei REHADAT



REHADAT-Literatur

rehadat.link.litdsweb-service

4

»Dafür hole ich mir Unterstützung!«

FÖRDERUNG UND BERATUNG

4.1 Welche Förderung gibt es?	69
-------------------------------	----



4.2 Wer hilft?	71
----------------	----



Das Sozialrecht hat umfangreiche Förder- und Beratungsleistungen für Unternehmen sowie Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen geschaffen, um die berufliche Teilhabe und Inklusion zu unterstützen.

4.1

Welche Förderung gibt es?

Für Menschen mit Behinderungen und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt es verschiedene Förderleistungen, um berufliche Teilhabe zu ermöglichen oder ein Beschäftigungsverhältnis zu sichern. Dabei handelt es sich sowohl um finanzielle Hilfen und Zuschüsse als auch um Beratungsleistungen oder Bildungs- und Unterstützungsmaßnahmen.

Förderleistungen können, abhängig vom jeweiligen Einzelfall, für alle Phasen der beruflichen Teilhabe beantragt werden:

- zur beruflichen Orientierung oder Umorientierung,
- zur Aus- und Weiterbildung,
- im Arbeitsleben,
- zur Wiedereingliederung ins Arbeitsleben.

Zu den Leistungen gehören beispielsweise:

- Beratung durch Fachstellen zu allen Aspekten beruflicher Teilhabe, zum Beispiel Teilhabeberatungsstellen (EUTB), Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), Integrationsfachdienste (IFD),
- Hilfen zum Erreichen von Schul- und Ausbildungsabschlüssen,
- Hilfen zur Erlangung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes,
- Zuschüsse für Ausbildungs-, Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen,
- Lohnkostenzuschüsse bei Probebeschäftigung, Ausbildung, Neueinstellung und zur Beschäftigungssicherung,
- Zuschüsse für Hilfsmittel am Arbeitsplatz,
- Zuschüsse für eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung,
- Zuschüsse für die Neuschaffung von Arbeitsplätzen,
- Assistenzleistungen und Begleitung am Arbeitsplatz,
- Unterstützung bei Präventionsmaßnahmen,
- Hilfe bei Konflikten am Arbeitsplatz.

Der überwiegende Teil der Förderleistungen wird im gesetzlichen Rahmen der „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ erbracht (§§ 49, 50 SGB IX). Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

können Beschäftigte mit Behinderungen oder drohender Behinderung sowie Unternehmen bei den Rehabilitationsträgern beantragen.

Im Falle einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung fördert das Integrationsamt/Inklusionsamt nachrangig im Rahmen der „Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (§ 185 SGB IX).

(Stand: September 2024)

Mehr zum Thema



REHADAT-Lexikon: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)

rehadat.link/lexlta



REHADAT-Lexikon: Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

rehadat.link/lexbeghilf



REHADAT-Talentplus: Förderung

rehadat.link/foerder



Reha-Antrag der Deutschen Rentenversicherung (online)

rehadat.link/ltadv

4.2

Wer hilft?

Ansprechstellen **innerhalb** des Unternehmens zu Fragen der beruflichen Teilhabe und Arbeitsplatzsicherung sind – je nach Größe und Ausrichtung des Betriebs – die betrieblichen Interessenvertretungen und Akteurinnen und Akteure. Dazu gehören Schwerbehindertenvertretungen, Inklusionsbeauftragte, Betriebs- oder Personalräte, Inklusionsteams, arbeits- und betriebsmedizinische Fachkräfte.

Daneben unterstützen **externe** Institutionen und Fachstellen Betriebe rund um die Neueinstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Erkrankungen.

Externe Institutionen und Fachstellen

- **Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA):** Beratungsstellen mit Lotsenfunktion
- **Agentur für Arbeit:** Beratung, Gewährung von Lohnkostenzuschüssen und Leistungen zur beruflichen Teilhabe, Vermittlung von Fachkräften, Hilfe bei der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung
- **Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB):** Beratung für Menschen mit und ohne Behinderungen, die Unterstützung für ihre Teilhabe benötigen
- **Integrationsämter/Inklusionsämter:** (nur im Fall von Schwerbehinderung und Gleichstellung) Beratung, Gewährung von Zuschüssen und Leistungen zur beruflichen Teilhabe und zur Arbeitsplatzsicherung, Hilfe bei der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung, Unterstützung bei der Prävention und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- **Integrationsfachdienste (IFD):** Beratung, Begleitung am Arbeitsplatz zur Festigung oder Sicherung eines Arbeitsverhältnisses, Hilfe bei Konflikten, teils Vermittlung von Fachkräften, Hilfe bei Wiedereingliederung
- **Inklusionsberatung der Kammern:** Beratung zu Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen für Betriebe des jeweiligen Kammerbezirks
- **Ansprechstellen der Rehabilitationsträger:** Unterstützung bei der frühzeitigen Erkennung eines Rehabilitationsbedarfs, Hilfe bei der Antragstellung

- **Betriebsnahe Beratungsstellen:** je nach Ausrichtung. Beratung, Unterstützung bei Konflikten, Hilfe bei Wiedereingliederung, Vermittlung von Fachkräften, Jobcoaching, Unterstützung bei der Prävention und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

(Stand: September 2024)

Mehr zum Thema



REHADAT-Adressen: Wichtige Anlaufstellen

rehadat.link/adransprechstellen



REHADAT-Talentplus: Wer hilft?

rehadat.link/werhilft

5

»Ich hätte noch Fragen«

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

5.1 Weiterführende Adressen 73


5.2 Literaturverzeichnis 75


5.1


Weiterführende Adressen

Verbände, Institutionen, Vereine und Selbsthilfegruppen

 **Deutsches Down-Syndrom Infocenter**
rehadat.link/dsic

 **Down-Syndrom-Netzwerk Deutschland e.V.**
rehadat.link/dsnetzwerk


 **Arbeitskreis Down-Syndrom Deutschland e. V.**
rehadat.link/dsak

 **ProjektRouter gGmbH, Jobcoaching**
rehadat.link/dsrouter

 **Ohrenkuss, Magazin und Blog von Menschen mit dem Down-Syndrom**
rehadat.link/dsohrku

 **KoKoBe – Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung**
rehadat.link/dskokobe

 **mittendrin e.V.**
rehadat.link/mittendrin

 **down-syndrom köln e.V.**
rehadat.link/dskoeln



Lebenshilfe

rehadat.link/lebenshilfe



Lebenshilfe: Start in den Beruf (in leichter Sprache)

rehadat.link/lebleisprach



Selbsthilfegruppe finden

rehadat.link/shgdsfinden

5.2

Literaturverzeichnis

[1] Levin, J; Rohrer, Tilman R. (2023):

Erkrankungen von Menschen mit Trisomie 21 im mittleren und höheren Lebensalter

[Internetartikel]

(08.09.2025)

→ rehadat.link/dserkr

[2] Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) (2025):

ICD-10-GM-2025: Q90.- Down-Syndrom.

Systematisches Verzeichnis Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision – Deutsche modifizierte Fassung (ICD-10-GM).

(05.09.2025)

→ rehadat.link/icdcode

[3] Urry, L., Cain, M., Wasserman, S. et al. (2019):

Biologie / Campbell.

11., aktualisierte Auflage. Pearson.

(05.09.2025)

[4] Powell-Hamilton, N. N. & Pekarsky, A. R. (2023, November):

MSD MANUAL, Ausgabe für medizinische Fachkreise: Down-Syndrom (Trisomie 21).

[Internetartikel].

(08.09.2025)

→ rehadat.link/msdmanprofds

[5] Hoppen, T. (2021):

Bestandsaufnahme gut 150 Jahre nach der Erstbeschreibung.

Pädiatrie, 33(01). DOI: 10.1007/s15014-020-3657-2

(08.09.2025)

→ rehadat.link/dslithoppen

[6] Gillessen-Kaesbach, G. & Hellenbroich, Y. (2019):

Humangenetik.

In Speer, C. P., Gahr, M. & Dötsch, J. (Hrsg.), Pädiatrie. Springer. DOI: 10.1007/978-3-662-57295-5_1

(08.09.2025)

[7] Integrationsfachdienst Köln, eine Fachberaterin:

Wie rede ich mit wem? Dafür haben wir Verhaltensregeln aufgestellt

[REHADAT-Interview]. 28.11.24. Köln.

[8] Henn, Wolfram

In: Leben mit Down-Syndrom, Nr. 81, Januar 2016, S. 23-25

[9] Deutsches Down-Syndrom InfoCenter (DS-InfoCenter) (o. D.):

Down-Syndrom – Was ist das?

[Internetartikel].

(08.09.2025)

→ rehadat.link/dsicdef

[10] Medizinisch Genetisches Zentrum (MGZ) (o. D.):

Trisomie 21.

[Internetartikel].

(08.09.2025)

→ rehadat.link/mgzds

[11] Akhtar, F. & Bokhari, S. R. A. (2023, 8. August):

Down Syndrome.

StatPearls [Internetartikel].

(08.09.2025)

→ rehadat.link/statpearls

[12] Loosli, S. & Levin, J. (2018, Mai):

Sprechstunde für kognitive Beeinträchtigung mit einem Down-Syndrom

[13] Zimpel, A. F. (2016)

In: Leben mit Down-Syndrom, 88(02), S. 16–19; Trisomie 21. Was wir von Menschen mit Downsyndrom lernen können. V&R.

[14] National Down Syndrome Society (NDSS) (o. D.):

About Down Syndrome.

[Internetartikel].

(08.09.2025)

→ rehadat.link/ndssabout

[15] Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie e.V. (DGKJP) (2021):

S2k-Leitlinie Intelligenzminderung.

(=AWMF-Leitlinien, Registernummer 028-042), Version 2.0, Stand: 03.06.2021, gültig bis: 02.06.2026.

[Link führt zur aktuellen Version der Leitlinie.].

(11.09.2025)

→ rehadat.link/dsleidl

[16] betanet (2025, 15. Juli):

Down-Syndrom > Schwerbehinderung.

[Internetartikel].

(08.09.2025)

→ rehadat.link/dssschwerbeh

[17] betanet (2025, 15. Juli):

Down-Syndrom > Trisomie 21.

[Internetartikel].

(08.09.2025)

→ rehadat.link/dsbetanet

[18] Körber, T. K. & Deutsches Down-Syndrom InfoCenter (DS-InfoCenter) (2023):

„Der Weg ist bereits vorprogrammiert.“ Ergebnisse unserer Umfrage „Erwachsene mit Down-Syndrom am Arbeitsmarkt in Deutschland“.

Leben mit Down-Syndrom, 104(September), 14-23.

(08.09.2025)

→ rehadat.link/dsicumfreins (PDF)

[19] REHADAT & Dörner, R. (2025, 16. Januar):

Es geht schon vieles!

[REHADAT-Interview]. Köln.

[20] REHADAT & Düvel, S. (2025, 4. Mai):

Austausch zum Thema „Es fehlt häufig an Aufklärung in den Betrieben“.

[Persönliche Kommunikation]. Köln.

[21] Deutsches Down-Syndrom InfoCenter (DS InfoCenter) (2014):

Menschen mit Down-Syndrom am Arbeitsplatz. Eine Broschüre für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Menschen mit Down-Syndrom.

Lauf.

[22] REHADAT & Ley, L. (2025, 5. Februar):

Tagsüber im Museum.

[REHADAT-Interview]. Fürth.

[23] REHADAT & Broszio, S., Projekt Router gGmbH (2025, 30. April):

Erwartungsmanagement und direktes Feedback.

[REHADAT-Interview]. Köln.

[24] down-syndrom köln e.V. (2025):

Unsere Tagung „Wege ins Arbeitsleben“. Inklusion im Beruf kann gelingen – Tagung „Wege ins Arbeitsleben“ macht Mut.

[Tagungsbericht, Internetartikel].

(08.09.2025)

→ rehadat.link/dswiatag

[25] REHADAT & Schultze-Gebhardt, K., down-syndrom köln e.V. (2025, 31. März):

Austausch zum Thema „Hilfsmittel für Menschen mit Down-Syndrom“.

[Persönliche Kommunikation]. Köln.

[26] REHADAT & Eva-Maria Thoms, mittendrin e. V. (2025, 15. August):

Austausch zum Thema "Menschen mit Trisomie 21 und Ausbildung mittendrin".

[Persönliche Kommunikation]. Köln.

[27] Down-Syndrom Netzwerk Deutschland e.V. (2002, 4.-6. Oktober):

Fachtagung Down-Syndrom. Perspektiven für Menschen mit Down-Syndrom. Eine Veranstaltung für Betroffene, Eltern/Angehörige, Selbsthilfegruppen, Fachleute an der Universität Potsdam.
Köln.

(30.10.2025)

→ rehadat.link/dsfachtag (PDF)

[28] Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V. (ISL) (2025):

Gemeinsam für Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben.

[Internetartikel].

(14.10.2025)

→ rehadat.link/budkompz

[29] Dedreux, N., Leichtfuß, A. & Ohrenkuss-Redaktion (2023):

Arbeiten.

Magazin OHRENKUSS – DA REIN DA RAUS, 51(10/2023).

(30.10.2025)

Impressum

Obenauf statt Down

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit **Down-Syndrom** gestalten lässt
REHADAT-Wissen, Ausgabe 17

HERAUSGEBER

© 2025 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

REHADAT

Postfach 10 19 42, 50459 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

→ rehadat.de

→ iwkoeln.de

AUTORIN & AUTOR

Britta Bauchmüller, Frank Tomaszewski

FACHBERATUNG

Dr. Elzbieta Szczebak, Geschäftsführerin DS-InfoCenter, Redaktion „Leben mit Down-Syndrom“

BILDER

Die Urheberrechte der nachfolgend genannten Personen und Firmen, die entsprechende Nutzungsrechte für die Verwendung der Bilder eingeräumt haben, sind berücksichtigt:

Sport-Thieme GmbH (Time Timer), Humanelektronik GmbH (HE Light II GoTalk NOW PLUS DE)

REHADAT-WISSEN

Die Reihe REHADAT-Wissen wird von REHADAT, dem zentralen unabhängigen Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, erstellt. REHADAT ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V., gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus dem Ausgleichsfonds.

Wir danken der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), die den Druck dieser Broschüre ermöglicht hat.

ISSN 2940 5050

Zitiervorschlag

REHADAT (2025): Obenauf statt Down. Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Down-Syndrom gestalten lässt. (=REHADAT-Wissen, Ausgabe 17). Köln. Online abrufbar unter: → <https://www.rehadat-wissen.de/ausgaben/17-down-syndrom/> [Abrufdatum].