



# ESF Kompakt

Der Europäische Sozialfonds in Hessen

Ausgabe Nr. 18 / Juli 2014



- ESF-Förderprogramm 2014-2020
- Qualifizierung in der Altenpflege
- Frühinformationssystem regio pro
- QuB Inklusives Ausbildungsprojekt



## Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

fristgemäß wurde inzwischen das hessische ESF-Förderprogramm für die neue Förderperiode 2014-2020 bei der Europäischen Kommission zur Genehmigung eingereicht. Dies ist ein wichtiger Meilenstein im Verfahren, um Anfang 2015 mit neuen Fördermaßnahmen beginnen zu können. Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen bedanken, die an der Entwicklung des hessischen ESF-Förderprogramms beteiligt waren. Gemeinsam mit den hessischen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik, den Sozialpartnern und NGOs haben wir für die neue ESF-Förderperiode ein starkes Instrument für Qualifizierung und Integration sozial Benachteiligter, zur Prävention von Schulabbruch, für Verbesserung im Übergang von Schule und Beruf sowie zur Weiterqualifizierung von Beschäftigten geschaffen.

Dem ESF in Hessen stehen in der neuen Förderperiode rund 172 Millionen Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Im Vergleich zur noch laufenden Förderperiode mit 186 Millionen Euro ESF-Mitteln muss das Land Hessen daher einen Mittelrückgang von rund 7,5 Prozent verkraften. Diese Mittelkürzung ist spürbar geringer ausgefallen als erwartet, denn die ursprünglichen Befürchtungen lagen in einer Größenordnung von 20 bis 25 Prozent. Somit bleibt der hessische ESF auch in der neuen Förderperiode ein gewichtiges und flexibles Förderinstrument, das bewährte Fördermaßnahmen fortführt und gleichzeitig offen für neue Lösungsansätze und Projektideen ist.

In der neuen Förderperiode 2014-2020 ist der ESF in Hessen gänzlich auf die Erreichung der Europa 2020-Ziele ausgerichtet. Wichtige Ziele sind hierbei, einen Beitrag zur Armutsbekämpfung zu leisten, die Verhütung von Schulabbrüchen sowie die Erhöhung der Beschäftigungsquote.



Wir können damit eine gute und zielgerichtete Fördertradition mit Hilfe des ESF in Hessen fortsetzen und unser gemeinsames Motto „Für die Menschen in Hessen“ spürbar mit Leben erfüllen. Wir sind auch zukünftig mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Union in Hessen in diesem wichtigen Fördersegment gut aufgestellt.

Wir rechnen im Herbst 2014 mit einer Genehmigung des eingereichten Programms durch die Europäische Kommission. Währenddessen laufen die Vorbereitungen zur konkreten Umsetzung auf Hochtouren, um einen guten Start in die neue Förderperiode ab 2015 zu gewährleisten.

Ich darf bereits jetzt alle Akteure und Projektpartner bitten, sich konstruktiv und engagiert an der erfolgreichen Umsetzung des Europäischen Sozialfonds auch in der neuen Förderperiode zu beteiligen. Nur gemeinsam können wir sicherstellen, dass die Fördermittel entsprechend den gesetzten Zielen bei den Menschen in Hessen ankommen!

Ihr

Stefan Grüttner,  
Hessischer Minister für Soziales und Integration

## Inhalt

2	Vorwort	6	regio pro
3	ESF-Förderprogramm 2014-2020	10	QuB Inklusives Ausbildungsprojekt
4	Qualifizierung in der Altenpflege	12	UN-Behindertenrechtskonvention

# Das hessische ESF-Förderprogramm 2014-2020

HESSISCHES MINISTERIUM  
FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

■ Das hessische ESF-Förderprogramm 2014-2020, technisch als Operationelles Programm bezeichnet, ist die Grundlage für die Fördermaßnahmen in der neuen Förderperiode. Die ESF-Mittel von rund 172 Millionen Euro werden auf zwei Handlungsfelder konzentriert:

- Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung (Prioritätsachse B)
- Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen (Prioritätsachse C)

Das Handlungsfeld „Förderung der Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ (Prioritätsachse A) wird nicht explizit verfolgt, jedoch werden die damit verbundenen Ziele, Zielgruppen und Maßnahmen in den Prioritätsachsen B und C abgedeckt.

## Aufbau des hessischen ESF-Förderprogramms 2014-2020

Die Handlungsfelder B und C sind in sogenannte Investitionsprioritäten untergliedert. Für jede Investitionspriorität sind spezifische Ziele, die mit Output- und Ergebnisindikatoren unterlegt sind, definiert worden. Im Handlungsfeld B verfolgt das hessische ESF-Förderprogramm die Investitionspriorität B1 „Aktive Inklusion/Soziale Eingliederung“. Rund 78 Millionen Euro ESF-Mittel werden hierzu bereitgestellt. Zentrale Zielgruppen sind dabei benachteiligte Menschen wie z. B. (Langzeit-) Arbeitslose, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf im Übergang von der Schule zur Arbeit und Strafgefangene.

Im Handlungsfeld C werden vier Investitionsprioritäten verfolgt. Für die Investitionspriorität C1 „Verringerung und Verhütung des vorzeitigen Schulabbruchs“ stehen rund 18,9 Millionen Euro ESF-Mittel zur Verfügung, um abschlussgefährdete Jugendliche im Hauptschulbildungsgang sowie Schulabgänger/innen ohne Hauptschulabschluss zu fördern. In der Investitionspriorität C2 „Verbesserung der Qualität und Effizienz von Hochschu-



172 Millionen Euro stehen dem ESF in Hessen zukünftig zur Verfügung.

len“ werden Modellprojekte an Hochschulen mit rund 6,9 Millionen Euro ESF-Mitteln gefördert. Im Rahmen der Investitionspriorität C3 „Förderung des Lebenslangen Lernens“ stehen 33,2 Millionen Euro ESF-Mittel zur Verfügung, um die Berufsorientierung von jungen Menschen zu stärken, als auch die Beschäftigung von Beschäftigten zu sichern. Für die Investitionspriorität C4 „Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung“ werden rund 28,3 Millionen Euro ESF-Mittel bereitgestellt, um KMU sowie Projekte der beruflichen Bildung zu fördern.

Um die ordnungsgemäße und effiziente Umsetzung der neuen Förderperiode sicherzustellen, werden rund 6,9 Millionen Euro an ESF-Mitteln veranschlagt. Zur Umsetzung des ESF zählen auch die Öffentlichkeitsarbeit sowie etwaige Evaluierungen von Landesprogrammen.

# Allen Grund zur Freude

HESSISCHES MINISTERIUM  
FÜR SOZIALES  
UND INTEGRATION

Beschäftigte in der Altenpflege qualifizieren sich weiter

## Grundlegende Neuerung in der Förderperiode 2014-2020

In der Förderperiode 2014-2020 sind zu den spezifischen Zielen in den Investitionsprioritäten die Zielwerte für ausgewählte Output-Indikatoren verpflichtend. Die ausgewählten Output-Indikatoren beziehen sich dabei auf die Anzahl von geförderten Teilnehmern sowie auf die Anzahl der durchgeführten Projekte. In diesem sogenannten Leistungsrahmen sind für das Jahr 2018 sowie 2023 kumulierte Zielwerte für die Output-Indikatoren verbindlich festgelegt worden. Sollten die Ziele für das Jahr 2018 nicht erreicht werden, d. h. es wird weniger als 85 Prozent des definierten Zielwertes erreicht, dann werden 6 Prozent der ESF-Gesamtsumme von der Europäischen Kommission nicht ausbezahlt. Es ist daher eine gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten notwendig, um diese Ziele zu erreichen und die gesamte ESF-Summe in Hessen ausschöpfen zu können.



Die 15 Prüflinge nach ihrer bestandenen Altenpflegehelferprüfung

■ In dem Projekt „AiQuA-Abschlussbezogene Qualifizierung im Arbeitsprozess“ der Werkstatt Frankfurt ist das alltägliche Lernen bereits selbstverständlich geworden. Nun wird auch das Jubeln zum „Muss“.

Seit Juli 2011 werden beim Frankfurter Verband für Alten- und Behindertenpflege e. V. fest angestellte, berufserfahrene Altenpflegehilfskräfte im Zeitraum von 36 Monaten zu examinierten Altenpflegerinnen und Al-

tenpfleger qualifiziert. In den ersten zwölf Monaten erfolgt bereits eine Prüfung zur Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer.

Bereits Anfang Februar 2013 erhielt AiQuA für innovative Ideen im Pflegealltag den ersten Preis beim bundesweiten Wettbewerb des Instituts für angewandte Sozialforschung.

Das Lernsystem stellt das arbeitsintegrierte Lernen in den Mittelpunkt

## KONTAKT

**Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?**

Eduard Anselm  
Hessisches Ministerium für  
Soziales und Integration  
Telefon: 0611 817-2336  
eduard.anselm@hsm.hessen.de

des Geschehens. Die Lernenden arbeiten wie gewohnt und erwerben während der echten Arbeitsprozesse alle notwendigen Kompetenzen zur Erlangung eines Berufsabschlusses. Während der Qualifizierung sind 20 Prozent der Arbeitszeit bezahlte Lernzeit. Die weitere Unterstützung erfolgt durch regelmäßige zielgerichtete Praxisanleitung und Lernkommunikation, moderierte wöchentliche Lerngruppen direkt in den Einrichtungen und monatliche eintägige Workshops in der Altenpflegeschule des Frankfurter Verbands. Des Weiteren wird entsprechendes Lehrmaterial in Form von Lernbausteinheften erstellt. Ergänzend gibt es jederzeit die Möglichkeit, an individueller Lernberatung und Sprachförderung teilzunehmen. Bei der Integration des Lernens in die Arbeit wirkt die Qualifizierung in die gesamte Organisation zurück. Daher werden Praxisanleiter und Praxisanleiterinnen, Pflegedienst- und Wohnbereichsleitung durch regelmäßige Workshops und individuelle Coachings in diesem Prozess unterstützt.

Im November 2012 haben 44 Teilnehmende die Altenpflegehelfer-Prüfung erfolgreich abgeschlossen. Im November 2014 steht für einen Großteil dieser Gruppe der ersehnte Abschluss zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger an.

Im Mai 2014 haben 15 Lernende einer zweiten Gruppe die erste Prüfung nach 12 Monaten bestanden und können nun den nächsten Schritt angehen.

Für den Frankfurter Verband ist die Weiterqualifizierung seiner langjährig erprobten Hilfskräfte ein großer Zugewinn. Das Projekt erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Frankfurter Verband für Alten- und Behindertenpflege e. V. unter Beteiligung der GAB München (Schwerpunkt Entwicklung Lernorganisation) und Prof. Peter Dehnbostel (wissenschaftliche Begleitung).

Weitere Informationen zum Projekt sind unter [www.aquia.de](http://www.aquia.de) nachlesbar.

### „Arbeitsintegrierte Nachqualifizierung in der Altenpflege“

auch bei der ZAUG gGmbH in Gießen erfolgreich.

Unter den Bedingungen einer ländlichen Region, zum Beispiel lange Fahrzeiten zum und vom Arbeitsort, ist es gelungen, dass 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Prüfung zur Altenpflegehelferin/zum Altenpflegehelfer bestanden haben.

Wir wünschen allen viel Erfolg für ihren beruflichen Weg sowie Gesundheit.



Theoriestunde für die Lernenden

## KONTAKT

### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Ute Alt  
 Projektleitung AiQuA  
 Werkstatt Frankfurt e. V.  
 60326 Frankfurt am Main  
 Telefon: 069 68097-350  
[ute.alt@werkstatt-frankfurt.de](mailto:ute.alt@werkstatt-frankfurt.de)

Dörte Ahrens  
 Hessisches Ministerium für  
 Soziales und Integration  
 III6A (Arbeitsmarktförderung)  
 Telefon: 0611 817-2915  
[doerte.ahrens@hsm.hessen.de](mailto:doerte.ahrens@hsm.hessen.de)

# Frühinformationssystem

HESSISCHES MINISTERIUM FÜR  
WIRTSCHAFT, ENERGIE, VERKEHR  
UND LANDESENTWICKLUNG

# regio pro

## Berufs- und Qualifikationsprognosen bis 2018

von Lioba Trabert, Hessen Agentur

■ Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels stellt die Fachkräftesicherung eine der großen Herausforderungen dar. Die hessische Landesregierung hat daher ihre Strategie in einem ressortübergreifenden Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ beschrieben.<sup>1</sup>

Der Wandel wird sich nicht in allen Landesteilen gleichermaßen vollziehen, wie auch Berufs- und Qualifikationsgruppen sowie Branchen unterschiedlich betroffen sein werden. Fundierte Informationen über die zukünftige Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsmarkt sind deshalb notwendig. Hierfür wurde vom IWAK - Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur an der Goethe-Universität Frankfurt das Frühinformationssystem regio pro<sup>2</sup> ins Leben gerufen. Zentrale Aufgabe von regio pro ist es, auf Basis regionaler Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten Berufs- und Qualifikationsprognosen zu generieren. Dem Prognosemodell werden hierbei der Stand und die erwartete Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage - auf Basis eines gesamtwirtschaftlichen Modells - sowie des Arbeitskräfteangebots - basierend auf einer Bevölkerungsprognose sowie Schätzungen zur Erwerbstätigenquote - zu Grunde gelegt.

Zusätzlich berücksichtigt das Modell die Pendlerströme, d. h. die Zahl der Ein- und Auspendler in die jeweilige Region. Effekte, wie beispielsweise ein erhöhter oder verminderter Arbeitskräftebedarf der Unternehmen, rentenbedingte Ersatzbedarfe oder eine Abnahme des Arbeitskräfteangebots werden hierbei relevant. Die Effekte

können sich in ihren Wirkungen überlagern oder auch verstärken. In einigen Berufsgruppen geht beispielsweise zwar der Bedarf der Unternehmen zurück, kann aber durch einen hohen Anteil an aus dem Berufsleben ausscheidenden Arbeitskräften (rentenbedingter Ersatzbedarf) überlagert werden. Dies ist ein Effekt, der zudem noch durch ein demographisch bedingt sinkendes Arbeitskräfteangebot verstärkt werden kann. Ergänzend zur quantitativen Prognose von Angebot und Nachfrage wurde noch eine internetbasierte Expertenbefragung durchgeführt.

### Zukünftige Arbeitskräfteentwicklung in Hessen und seinen Regierungsbezirken

Die zukünftige Arbeitskräfteentwicklung in Hessen wird durch die Gegenüberstellung des prognostizierten Arbeitskräfteangebotes und der prognostizierten Arbeitskräftenachfrage unter Berücksichtigung der Pendlerströme ermittelt. Die Analyse zeigt, dass - bei gleichen Rahmenbedingungen wie heute - bis zum Jahr 2018 in Hessen mit einem Arbeitskräfteengpass zu rechnen ist: Insgesamt wird ein Defizit von circa 98.170 Fach- und Arbeitskräften erwartet.

Für Hessen insgesamt verursacht dies vor allem der Ersatzbedarf, der sich aus dem altersbedingten Ausscheiden der Beschäftigten ergibt. Im Regierungsbezirk (RB) Gießen und im RB Kassel wird diese Entwicklung insbesondere noch durch die rückläufige Bevölkerungsentwicklung verstärkt. Nur der RB Darmstadt erwartet eine Zunahme der Bevölkerung. Diese Tendenz bestätigt den seit längerer Zeit zu beobachtenden Trend der Abwanderung der Bevölkerung aus ländlichen Gebieten.

### Mismatch nach Berufen

Eine Betrachtung der erwarteten Defizite nach einzelnen Berufsgruppen liefert weitere Informationen. Dargestellt sind in der Tabelle die Prognoseergebnisse für die jeweils zehn größten Berufsgruppen der Regierungsbezirke und Hessens insgesamt, zusammengefasst in fünf Cluster.

<sup>1</sup> Vgl. Hessische Landesregierung (Hrsg.): Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“, Wiesbaden 2013. Verfügbar unter: [www.hessen.de/sites/default/files/HMWVL/gesamtkonzept\\_fachkraeftesicherung\\_hessen.pdf](http://www.hessen.de/sites/default/files/HMWVL/gesamtkonzept_fachkraeftesicherung_hessen.pdf).

<sup>2</sup> Der Projektzeitraum geht vom 01.06.2011 bis 31.12.2014. Der Zwischenbericht wurde unter Mitarbeit der GWS Osnabrück (Nachfrageprognose nach einzelnen Wirtschaftszweigen) und der Hessen Agentur (Angebotsprognose) erstellt. Gefördert vom Hessischen Wirtschaftsministerium aus dem Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln. Vgl. zu weiteren Informationen den Internetauftritt des Projektes unter [www.regio-pro.eu](http://www.regio-pro.eu).



Bis 2018 wird ein Defizit von circa 98.170 Fach- und Arbeitskräften erwartet.

Insbesondere in den sozialpflegerischen Berufen und in den so genannten übrigen Gesundheitsdienstberufen wird ein Arbeitskräfteengpass erwartet (zusammen -18.550). Aufgrund der Alterung der Gesellschaft ist besonders in Nord- und Mittelhessen ein Problem bei der Versorgung mit Fach- und Arbeitskräften zu erwarten. Insgesamt werden voraussichtlich in ganz Hessen 14.000 Bürofach- und Bürohilfskräfte bis 2018 fehlen, die Hälfte dieses Defizits ist in Südhessen verortet.

Das Modell zeigt, dass bis 2018 vor allem bei Dienstleistungsberufen wie den Reinigungsberufen (-6.210)

und den Gästebetreuern - insbesondere Kellner (-4.270) - Arbeitskräfteengpässe entstehen. Da die Touristikbranche vor allem in Nordhessen eine große Bedeutung besitzt, ist der dort erwartete Mangel in diesen Bereichen eine besondere Herausforderung für die Region.

Bei den Berufen der Logistik liegt gemäß regio pro das Defizit bei den Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern bei -2.970 und bei den Berufen des Landverkehrs (vor allem Kfz-Fahrer) sogar bei -4.090. Auch bei den technischen Berufen wird bis 2018 ein nicht gedeckter Arbeitskräftebedarf prognostiziert.

### Mismatch der jeweils 10 größten Berufsgruppen bis 2018

Berufscluster	Berufe	Hessen	RB Darmstadt	RB Gießen	RB Kassel
Kaufmännische Berufe	Bürofachkräfte, Bürohilfskräfte	-3 %	-2 %	-5 %	-5 %
	Warenkaufleute	-2 %	-1 %	-3 %	-3 %
	Bank- und Versicherungskaufleute	-3 %	-2 %	-	-
	Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungskaufleute	-3 %	-3 %	-	-
	Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	-	-3 %	-	-
Gesundheitsberufe	Übrige Gesundheitsberufe	-7 %	-6 %	-8 %	-9 %
	Sozialpflegerische Berufe	-7 %	-6 %	-8 %	-9 %
Dienstleistungsberufe	Reinigungsberufe	-5 %	-5 %	-5 %	-7 %
	Gästebetreuer	-	-4 %	-	-12 %
Logistikberufe	Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	-3 %	-2 %	-3 %	-5 %
	Berufe des Landverkehrs	-5 %	-	-7 %	-7 %
Technische / handwerkliche Berufe	Schlosser	-	-	-6 %	-6 %
	Techniker	-3 %	-	-5 %	-5 %
	Elektriker	-	-	-4 %	-

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

### Mismatch nach Qualifikationsstruktur

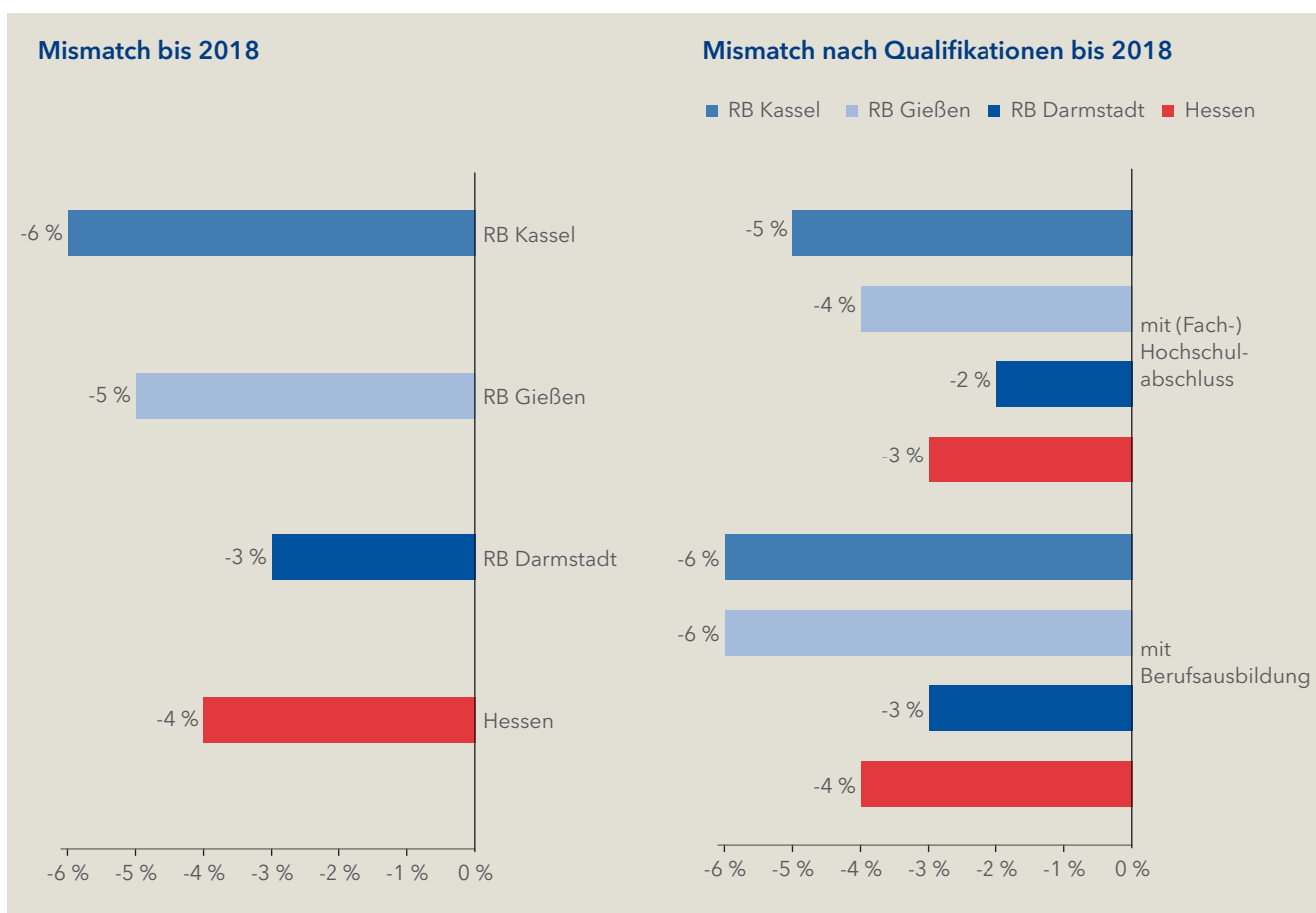
Für eine spezifische Fachkräftesicherung ist es wichtig zu wissen, welche Art der Beschäftigten nachgefragt werden, um die passenden Strategien zu erstellen. Die derzeitige Qualifikationsstruktur ist recht unterschiedlich: Im RB Kassel haben 74 Prozent der Beschäftigten eine Berufsausbildung. In Nordhessen liegt dieser Anteil damit um 10 Prozentpunkte höher als in Südhessen.

Auch der RB Gießen liegt im hessenweiten Vergleich über dem Durchschnitt. Dafür ist der Anteil der Akademiker im RB Darmstadt mit 17 Prozent etwa doppelt so

hoch wie in den Regierungsbezirken Kassel und Gießen. Dies lässt sich mit der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur der hessischen Regionen erklären. So ist in Südhessen die Dienstleistungsbranche stark ausgeprägt, wohingegen Nordhessen durch eine hohe Dichte an Unternehmen des produzierenden Gewerbes gekennzeichnet ist.

In etwa analog zur derzeitigen Verteilung zeigen sich die erwarteten Defizite bis 2018. Von den laut Prognose insgesamt 98.170 fehlenden Arbeitskräften werden voraussichtlich 69.520 Personen mit Berufsausbildung, 10.610 mit (Fach-) Hochschulabschluss sowie 18.040





Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Ein Mismatch entsteht, wenn Angebot und Nachfrage nicht ausgeglichen sind. Defizit: Nachfrage größer Angebot. Überschuss: Angebot größer Nachfrage. Werte größer Null stellen Überschüsse dar, Werte kleiner Null Defizite.

ohne Berufsausbildung fehlen. Somit ist der Mangel an Beschäftigten mit Berufsausbildung am höchsten. Dies gilt gleichermaßen für alle drei Regierungsbezirke Hessens.

Quelle: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (Hrsg.): Hessischer Konjunkturspiegel 3. Quartal 2013, S.6-8 (gekürzte Fassung).

Der Konjunkturspiegelbeitrag fasst die Ergebnisse aus dem regio pro Zwischenbericht von 2013 zusammen. Vgl. IWAK: Berufs- und Qualifikationsprognosen bis 2018 für alle Kreise und kreisfreien Städte, Regierungsbezirke und Hessen insgesamt, Frankfurt, Januar 2013.

## KONTAKT

### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Oliver Nüchter  
 Leiter Betriebe und Beschäftigung  
 IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur  
 Zentrum der Goethe-Universität  
 Frankfurt am Main  
 Telefon: 069 798-23843  
[ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de](mailto:ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de)

# Zusammen lernen. Gemeinsam wachsen.

HESSISCHES MINISTERIUM  
FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

Inklusives Ausbildungsprojekt für gehörlose, schwerhörige und hörende junge Menschen



Sozialminister Stefan Grüttner bei seiner Begrüßungsrede

Der Evangelische Verein für Jugendsozialarbeit e. V. und die Frankfurter Stiftung für Gehörlose setzen seit Januar 2014 das innovative und mutige Projekt „Rothschild“ um.

Das Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekt „Rothschild“ ist das erste inklusive Ausbildungsprojekt im Gastronomiebereich in Frankfurt. Vier Auszubildende absolvieren ihre Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe, sechs weitere Teilnehmende holen im Rahmen des Projekts ihren Hauptschulabschluss nach und erwerben Qualifizierungsbausteine im gastronomischen Bereich. In Zukunft werden acht weitere Ausbildungsplätze eingerichtet.

Bei der offiziellen Eröffnung des Projektes am 7. Mai 2014 lobte der Hessische Sozialminister Stefan Grüttner das Projekt und drückte seine Hoffnung aus, dass es ein gutes Beispiel für andere Projekte sein könne, in denen Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam arbeiten und allen gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht wird. Grüttner zeigte sich besonders davon beeindruckt, wie die gehörlosen, schwerhörigen und hörenden jungen Menschen es schaffen, im gemeinsamen Arbeiten



Publikum applaudiert in Gebärdensprache

eine funktionierende Kommunikation sicherzustellen. Davon könnten viele andere Projekte lernen. „Zuerst müssen die Barrieren in unseren Köpfen verschwinden, danach können wir an anderen Barrieren arbeiten“, so Grüttner. Das Projekt ist Teil des Programms „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ und wird mit Mitteln des ESF Hessen finanziert.

## Kommunikation funktioniert

Im täglichen Restaurant- und Cateringbetrieb des Projekts „Rothschild“ werden die Teilnehmenden nicht nur im Gastgewerbe ausgebildet, sondern lernen auch, ohne Vorurteile und Hemmschwellen aufeinander zuzugehen und sich zu verstehen. Notwendige Voraussetzung: alle Auszubildenden lernen die Gebärdensprache.

Die 33-jährige gehörlose Lena Schmul macht seit Januar eine Ausbildung als Fachkraft im Gastgewerbe. Vorher hat sie bereits mehrere Jahre in der Gastronomie und bei einem Zahnarzt gejobbt. Eine Ausbildungsstelle zu finden, war für sie bisher jedoch sehr schwierig. Nun ist sie doppelt glücklich, denn die Arbeit im Service macht ihr zudem viel Spaß. Ihr Wunsch ist es, gleich behandelt zu werden wie ihre hörenden Kolleginnen und Kollegen.



Eröffnungsfeier des Cafe Rothschild

Stefanie Horn, Teamleiterin von „Rothschild“ fasst die Motivation der Auszubildenden zusammen „Die gehörlosen Auszubildenden sind sehr konzentriert und aufmerksam bei ihrer Arbeit. Sie merken sofort, wenn ein Gast einen Wunsch hat oder etwas fehlt“ .

Die Auszubildende Marissa Piatello, 22, wollte schon immer in der Gastronomie arbeiten. Als sie hörte, dass sie in ihrer Ausbildung auch Gebärdensprache lernen würde, war sie begeistert. Das Alphabet, einige wichtige Begriffe für die Küche wie „heiß“ oder „kochen“ beherrscht sie bereits. „Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg“, so Piatello. Bei Problemen und Missverständnissen hilft ein Kollege, der auch die Gebärdensprache beherrscht oder eine Gebärdendolmetscherin. Im Notfall nutzen die „Rothschild“-Mitarbeiter auch ihre Smartphones, um miteinander schriftlich zu kommunizieren.

„Die Teilnahme soll die Jugendlichen befähigen, für sich selbst eine berufliche und persönliche Perspektive zu entwickeln, um im Anschluss eine Arbeit oder Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufnehmen zu können“, so Miriam Schmidt-Walter, Geschäftsführerin des Evangelischen Vereins für Jugendsozialarbeit.



Auszubildende beim herichten der Speisen für die Eröffnung

Der Restaurantbetrieb „Rothschild“ im Frankfurter Gehörlosen- und Schwerhörigenzentrum, in Bornheim, ist täglich von Montag bis Freitag von 12 bis 14 Uhr geöffnet.

## KONTAKT

### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Mattina Nemnich  
Referat Arbeitsmarktintegration und -förderung  
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Telefon: 0611 817-3376  
mattina.nemnich@hsm.hessen.de

Evelyn Rogowski  
Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekt „Rothschild“,  
Frankfurt am Main  
Telefon: 069 2729 0631  
lernbetrieb.gsz@ejuf.de

## ■ Die UN-Behindertenrechtskonvention in Hessen



### Schwerpunkt 2014 „Inklusiver Arbeitsmarkt“

Seit dem 26. März 2009 ist die UN-Konvention für Deutschland völkerrechtlich verbindlich und innerstaatlich im Rang einfachen Bundesrechtes in Kraft. Im Dezember 2009 hat die Landesregierung gemeinsam mit den Verbänden von Menschen mit Behinderungen von Leistungs- und Kostenträgern sowie der Zivilgesellschaft einen umfassenden „Hessischen Aktionsplan UN-Behindertenrechtskonvention“ erstellt, der die Handlungsorientierung für die Landesregierung ist. Im vormals Hessischen Sozialministerium (heute Ministerium für Soziales und Integration) hat die Landesregierung zudem eine Stabsstelle zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) eingerichtet.

Die Umsetzung erfolgt in Hessen auf verschiedenen Ebenen: unter anderem durch sieben Modellkommunen Inklusion sowie durch die Förderung von Projekten zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Auf der gesetzlichen Ebene führt die Landesregierung eine Prüfung aller Gesetze und Verordnungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit der UN-BRK durch. Nachdem die EU im Dezember 2009 die UN-BRK ratifiziert hatte, wurde bereits Ende 2010 die „Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020“ veröffentlicht. Ziel der Strategie ist es, sicherzustellen, dass die Zielvorgaben der UN-BRK nach Möglichkeit in der gesamten

EU umgesetzt und die Belange von Menschen mit Behinderungen in allen relevanten politischen Bereichen berücksichtigt werden. Ein zentraler Punkt in der Strategie ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt.

Der Handlungsdruck ergab sich aus dem Blick auf die Zahlen: Behinderte Menschen sind bislang immer noch häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Behinderungen. Laut Bundesagentur für Arbeit stieg zwischen 2009 und 2012 die Zahl der arbeitslosen Akademiker mit Behinderung unter 50 Jahren um 17 Prozent. Zeitgleich sank die Zahl der arbeitslosen Akademiker ohne Behinderung um rund 4 Prozent. Solche Tendenzen machen deutlich, dass auch ein Umdenken bei den Unternehmen stattfinden muss.

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) hat mit dem Thema „Inklusiver Arbeitsmarkt“ im Jahr 2014 einen Schwerpunkt gesetzt. So präsentierten Hessische Unternehmen ihre Aktivitäten und Initiativen zu diesem Thema am diesjährigen Tag der Menschen mit Behinderungen im Hessischen Landtag. Zudem führte das HMSI im Mai dieses Jahres eine europäische Fachtagung zur inklusiven Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Europa durch.

### ▶ KONTAKT

#### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Winfried Kron  
Leiter der Stabsstelle  
UN-Behindertenrechtskonvention  
Hessisches Ministerium für  
Soziales und Integration  
Telefon: 0611 817-3214  
UN-BRK@hsm.hessen.de  
winfried.kron@hsm.hessen.de

#### ▶ Kontakt:

Wir freuen uns über Ihre Anregungen, Meinungen und Vorschläge.

Bitte richten Sie diese an:  
Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen  
rechtlich unselbstständige Anstalt in der  
Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale  
Arbeitsmarkt/ESF Consult Hessen  
Abraham-Lincoln-Straße 38-42  
65189 Wiesbaden  
Telefon: 0611 774-7426  
Telefax: 0611 774-7429  
jacqueline.bard@wibank.de  
www.esf-hessen.de

#### ▶ Impressum:

Herausgeber:  
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Dostojewskistraße 4, 65189 Wiesbaden

Projektleitung:  
Eva Leonhardt, Öffentlichkeitsarbeit und Beratung,  
Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen

Mitarbeit:  
Albert Roloff, Nicole Hannemann – Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, ESF-Fondsverwaltung; Dörte Ahrens, Winfried Kron, Mattina Nemnich – Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Ute Alt – Werkstatt Frankfurt e. V.; E. Rogowski – Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekt „Rothschild“; Gudrun Reinhart – Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung; Lioba Trabert – Hessen Agentur

Gestaltung:  
ansicht kommunikationsagentur, Wiesbaden  
Haike Boller (verantwortlich)  
www.ansicht.com

Fotos:  
AiQuA/Ute Alt und Rolf Oeser;  
Cafe Rothschild/Rolf Oeser; istockphoto/mediaphotos;  
shutterstock/Goodluz, JPC-PROD

Druck:  
Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt am Main  
Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier



**ESF Kompakt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert.**

Der Europäische Sozialfonds (ESF) dient der Entwicklung der Beschäftigung. Ziel ist es, jedem zu ermöglichen, Arbeit zu finden, indem Folgendes entwickelt wird:

- Investitionen in die Humanressourcen,
- die Fähigkeit, sich an die Arbeitswelt anzupassen,
- die Gleichstellung von Männern und Frauen,
- der Unternehmergeist.

Lesen Sie mehr unter [www.esf-hessen.de](http://www.esf-hessen.de)

**WI Bank**

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen