

## Leitfaden für Akteure aus der Arbeitsvermittlung

Deutsch-französische  
Begleitung zur  
grenzüberschreitenden  
Beschäftigung von  
Menschen mit  
Behinderung



**ZIEL → EINE ARBEIT IN DEUTSCHLAND**

**OBJECTIF → UN EMPLOI EN ALLEMAGNE**

# Inhaltsverzeichnis

|  | Seite     |
|--|-----------|
| <b>VORWORT: DAS PROJEKT PARTICIPATION 4.0</b>  | <b>3</b>  |
| <b>DER LEITFADEN ZUR BEGLEITMETHODE PARTICIPATION 4.0: GEBRAUCHSANLEITUNG</b>  | <b>4</b>  |
| Jede Etappe verfügt über eigene Tools  | 4         |
| Ein modularer Weg  | 4         |
| Merkblätter  | 4         |
| Zusätzliche Tools  | 4         |
| Die Besonderheiten der Begleitmethode Participation 4.0  | 5         |
| <b>LEITSÄTZE FÜR EINE OPTIMALE BEGLEITUNG</b>  | <b>6</b>  |
| Die Haltung der Jobcoaches   | 6         |
| Die entscheidenden Erfolgsfaktoren   | 6         |
| <b>DIE BEGLEITMASSNAHME</b>  | <b>7</b>  |
| IM VORFELD – IDENTIFIZIERUNG UND INFORMATION   | 8         |
| ■ PHASE 1 – ANALYSE DER MOTIVATION UND HEMMSCHWELLEN   | <b>10</b> |
| 1. Gespräch zu Motivationen und Hemmschwellen  | 10        |
| 2. Evaluierung der fachlichen Kompetenzen  | 11        |
| ■ PHASE 2 - BEGLEITUNG HIN ZUR BESCHÄFTIGUNG   | <b>12</b> |
| 3. Gespräche zur Konsolidierung der beruflichen Pläne und Verfahren bei der Arbeitssuche                               | 12        |
| 4. Anmeldung beim Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung  | 13        |
| 5. Suche nach einer Arbeitsstelle/einem Praktikumsplatz  | 13        |
| ■ PHASE 3 – PROFESSIONALISIERUNG   | <b>14</b> |
| 6. Praktikum   | 14        |
| 7. Einstellung und Konsolidierung der Einstellung  | 15        |
| <b>DIE MODULE VON PARTICIPATION 4.0</b>  | <b>17</b> |
| MODUL 1: Hemmnisse bei der grenzüberschreitenden Beschäftigung – Gemeinschaftlicher Workshop                           | 18        |
| MODUL 2: Die gestengestützte Kommunikation: die Lösung EasyCom   | 24        |
| MODUL 3: Die Mobilität – Unterstützung in Sachen Arbeitsweg  | 26        |
| MODUL 4: Die Anerkennung der Kompetenzen<br>Die deutsch-französischen ECVET-Kompetenzmatrizen und MobiRhin             | 28        |
| <b>MERKBLÄTTER</b>   | <b>31</b> |
| MERKBLATT 1: Arbeiten in Deutschland: Auswirkungen auf die Rentenversicherung,<br>Arbeitslosenversicherung und Steuern | 32        |
| MERKBLATT 2: Wichtige Bestandteile eines deutschen Arbeitsvertrags   | 34        |
| MERKBLATT 3: Krankschreibung in Deutschland  | 38        |
| MERKBLATT 4: Wichtige Kontaktdaten   | 39        |
| MERKBLATT 5: Deutschkurse vor Ort  | 48        |

# Vorwort

## Das Projekt Participation 4.0

Zwischen dem deutschen und dem französischen Arbeitsmarkt herrscht ein großes Ungleichgewicht insbesondere für Menschen mit Behinderung. Ausgehend von dieser Feststellung arbeiten drei Partner an dem Projekt INTERREG „Participation 4.0“. Ziel des Projekts ist die Förderung der grenzüberschreitenden Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Deutschland und Frankreich.

Denn auch wenn im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau die Grenze zwischen Deutschland und Frankreich immer mehr verschwindet, gestaltet sich die Arbeitsmarktregion dies- und jenseits der Grenze recht unterschiedlich. Baden-Württemberg verzeichnet mit einer Arbeitslosenquote von 3 % (6 % bei Menschen mit Behinderung) nahezu Vollbeschäftigung und einige Branchen leiden unter Arbeitskräftemangel. Auf französischer Seite weist das Departement Bas-Rhin eine Arbeitslosenquote von 8,5 % auf, bei Menschen mit Behinderung sogar bis zu 25 %.

Daher haben die Albert Schweitzer Werkstätten und Wohneinrichtungen (ASW+W) Offenburg, La Régie des Ecrivains und Solivers, allesamt Akteure der Inklusion durch Arbeitsvermittlung im Eurodistrikt, von 2017 bis 2021 an vier Schwerpunkten gearbeitet:

➡ **Beim Schwerpunkt Benchmarking** stand zunächst die Erstellung einer Bestandsaufnahme der Gesetzgebung und der bestehenden Möglichkeiten zur Förderung der Einstellung von Menschen mit Behinderung in Deutschland und Frankreich im Mittelpunkt. Zahlreiche Akteure aus der Arbeitsvermittlung, der Unternehmenswelt und der beruflichen Inklusion in Frankreich und in Deutschland waren involviert.

➡ Dieser erste Schwerpunkt führte zur Erstellung und Umsetzung einer deutsch-französischen Begleitmethode für die Arbeitssuche und die Einstellung. **Der Schwerpunkt Unterstützung von Menschen mit Behinderung** baut auf diese Methode auf. Unterschiedliche innovative Tools und Methoden wurden zur Vervollständigung dieses Wegs erprobt.

➡ **Der Schwerpunkt Unterstützung für Unternehmen** bietet eine personalisierte Unterstützung basierend auf der Erarbeitung von Begleitmethoden und -Maßnahmen, um Unternehmen zu sensibilisieren und die Inklusion in der Arbeitswelt zu fördern.

➡ **Der Schwerpunkt Mobilität** bietet individuelle Lösungen, um den Weg zur Arbeit zu erleichtern. Dies ist ein wichtiger Aspekt der Arbeitssuche.

Neben der Schaffung neuer Arbeitsplätze am Ende des Projekts zielt die Zusammenarbeit zwischen diesen drei Partnern auf die Schaffung einer Begleitmethode ab, die von den Akteuren der Behindertenhilfe in Deutschland und Frankreich genutzt werden kann, um die deutsch-französische Begleitung langfristig fortzuführen.

# Der Leitfaden zur Begleitmethode Participation 4.0: Gebrauchsanleitung

Dieser Leitfaden resultiert aus dem Schwerpunkt Unterstützung von Menschen mit Behinderung und präsentiert **eine deutsch-französische Begleitmethode**, die im Rahmen des Projekts Participation 4.0 entwickelt wurde. Sie soll die **Fachleute für Beschäftigung beiderseits der Grenze unterstützen** und ihnen Instrumente an die Hand geben, um Menschen mit Behinderung bei ihrer grenzüberschreitenden Arbeitssuche zu begleiten.

## Jede Etappe verfügt über eigene Tools

Die im Rahmen des Projekts Participation 4.0 entwickelte Begleitmethode besteht aus **sieben unumgänglichen Etappen** und erstreckt sich von der Analyse der Motivation und Hemmschwellen bis hin zur Einstellung. Um die Verinnerlichung dieser Etappen durch die französischen und deutschen Jobcoaches zu vereinfachen, formalisiert dieser Leitfaden die Zielsetzungen jeder Etappe und bietet eine Methode sowie entsprechende Tools an.

Die Tools befinden sich auf unserer Internetplattform: [www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)

## Ein modularer Weg

Parallel zu diesen sieben Etappen wurden innovative Tools in Form von Modulen entwickelt, um Hemmnisse wie Mobilitätsprobleme oder fehlende Anerkennung von Kompetenzen zu beseitigen, welche einer grenzüberschreitenden Beschäftigung entgegenstehen. Diese Hemmnisse hängen stark von den Personen aber auch von den Arbeitgebern ab. Sie können jederzeit auftreten. Der Jobcoach muss diese Hemmnisse daher im Auge behalten und bei Bedarf geeignete Lösungen vorschlagen. Es wurden vier Module entwickelt, die bei vier Hemmnissen greifen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt einsetzbar sind. Dieser Leitfaden dient somit als Unterstützung bei einer maßgeschneiderten, flexiblen und individuellen grenzüberschreitenden Begleitung.

## Merkblätter

Um die deutschen und französischen Jobcoaches bei ihren Gesprächen zu unterstützen und ihnen Antworten auf die Fragen von Arbeitssuchenden mit Behinderung an die Hand zu geben, finden sich am Ende des Leitfadens eine Reihe von Merkblättern:

- Arbeiten in Deutschland: Auswirkungen auf die Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Steuern.
- Wichtige Bestandteile eines deutschen Arbeitsvertrags.
- Krankschreibung in Deutschland.
- Wichtige Kontaktdaten mit Plan und Erreichbarkeit.
- Deutschkurse vor Ort.

## Zusätzliche Tools

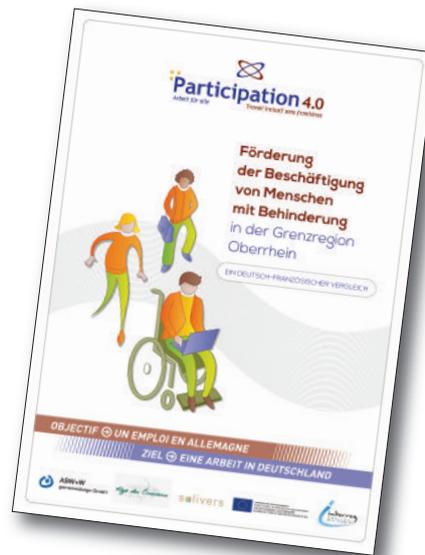
### → Ein Begleitheft

Die Besonderheit der in diesem Leitfaden vorgestellten Begleitmethode besteht darin, dass sie auf einer guten Abstimmung zwischen dem französischen und dem deutschen Jobcoach beruht. Denn die begleitete Person beginnt ihren Weg in ihrem Heimatland, dieser endet aber in einem anderen Land. Deshalb wurde parallel zu diesem Leitfaden ein Begleitheft entworfen, damit die Arbeitssuchenden ihre absolvierten Schritte und Gespräche nachvollziehen können. Es kann mit Unterstützung der Jobcoaches während des gesamten Wegs ausgefüllt werden. Der Arbeitssuchende kann freiwillig entscheiden, ob er das Tool nutzen möchte.



## → Bericht „Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Grenzregion Oberrhein“

Ein zweiter Bericht bietet eine Bestandsaufnahme sowie einen grenzüberschreitenden Vergleich der Instrumentarien zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Deutschland und Frankreich. Diesen können die Jobcoaches als zusätzliche Hilfestellung nutzen.



## Die Besonderheiten der Begleitmethode Participation 4.0

### Begleitung französischer Arbeitskräfte mit Behinderung hin zu einer Beschäftigung in Deutschland

Der deutsche und der französische Arbeitsmarkt sehen recht unterschiedlich aus. Baden-Württemberg weist eine Arbeitslosenquote von 3 % und einen Arbeitskräftemangel in einigen Branchen auf, während die Arbeitslosigkeit im Departement Bas-Rhin höher ist (8,5 %). Bei den Arbeitskräften mit Behinderung liegt sie sogar bei 25 % (im Vergleich zu 6 % auf der deutschen Seite). Das Projekt Participation 4.0 konzentriert sich daher selbstverständlich auf die Begleitung französischer Arbeitskräfte mit Behinderung hin zu einer Beschäftigung in Deutschland.

### Voraussetzungen für den Zugang zur Maßnahme: Deutschkenntnisse, klar definierte berufliche Pläne

Nach drei Jahren Erprobung haben wir festgestellt, dass Grundkenntnisse der deutschen Sprache sowie klar definierte berufliche Pläne die Schlüssel zu einem optimalen Weg sind. Wir empfehlen daher dem Jobcoach des Heimatlands sicherzustellen, dass die potentiellen Teilnehmer über diese Grundkenntnisse verfügen. Gegebenenfalls können ihm Lösungen wie Sprachkurse und/oder eine Begleitung bei der Entwicklung seiner beruflichen Pläne angeboten werden.

### Enge Zusammenarbeit mit den lokalen Akteuren

Das Projekt Participation 4.0 basiert auf der Zusammenarbeit und den Fachkenntnissen der Schlüsselakteure wie:

- ▶ **Cap Emploi**, das eine zentrale Rolle bei der Begleitung in Frankreich spielt.
- ▶ **Agefiph**, die den Weg der Begleitung hin zur grenzüberschreitenden Beschäftigung erleichtert, indem sie den Zugang zu französischen Finanzhilfen ermöglicht.
- ▶ **Der Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung**, der Praktikumsanfragen und die Suche nach Unternehmen beiderseits der Grenze erleichtert.
- ▶ **Der Eingliederungsbetrieb SISTRA** in Straßburg, der seine Fachkenntnisse bei der Ausbildung und Evaluierung in den Produktions- und Logistikberufen einbringt.
- ▶ **Die deutschen und französischen Industrie- und Handelskammern (IHK Südlicher Oberrhein und CCI Strasbourg)**, die ihre Fachkenntnisse bei der Erstellung von Ausbildungsrahmenplänen eingebracht haben.
- ▶ **Der deutsche ECVET-Experte Dr. Christian Schottmann**, der eine wertvolle Hilfe bei der Entwicklung von französisch-deutschen Kompetenzmatrizen war.
- ▶ **Das Inklusionsunternehmen Integrierte Dienste** in Offenburg, das seine Fachkenntnisse bei der Ausarbeitung der Ausbildungsrahmenpläne eingebracht hat.

# Leitsätze für eine optimale Begleitung

## Die Haltung der Jobcoaches

Dieser Leitfaden dient als Grundlage für eine **maßgeschneiderte Begleitung**, die individuelle, nicht standardisierte Tipps und Informationen bietet (klare, konkrete, praktische und sofort verwendbare Informationen). Hierzu...

- ▶ ist ein **Vertrauensverhältnis** zwischen Begleitenden und Begleiteten aufzubauen, wobei die begleiteten Personen im Vordergrund stehen;
- ▶ ist ein Beitrag zum **Aufbau eines positiven Bilds der begleiteten Person** zu leisten, indem deren Fähigkeiten erkannt werden und indem es ihr ermöglicht wird, ihre inneren und äußeren Ressourcen zu mobilisieren (Know-how, Verhalten, Kompetenzen, Beweggründe und Hemmschwellen);
- ▶ sind der begleiteten Person die notwendigen Hilfsmittel an die Hand zu geben, damit sie selbst über ihre Zukunft/ ihre beruflichen Pläne nachdenken kann: **sie soll ihr eigenes Projekt aktiv gestalten**;
- ▶ sind die **Bedürfnisse der Person zu erkennen, um die Hemmschwellen zu beseitigen**.

## Die entscheidenden Erfolgsfaktoren

- ▶ Die Begleitung ist **individuell** und entspricht den besonderen Bedürfnissen der betreffenden Person. Die Situation und der besondere Kontext der Person werden in die Begleitung eingebunden.
- ▶ Die betreffende Person entscheidet sich **freiwillig**, ob sie an der Maßnahme teilnehmen möchte. Ihre Motivation sowie ihre Hemmschwellen und Bedenken werden ermittelt.
- ▶ Die Begleitung konzentriert sich auf die **Anerkennung und Entwicklung der persönlichen und beruflichen Fähigkeiten** mittels Tools und Methoden zur Qualifizierung und Evaluierung.
- ▶ Die **Vorstellungen** der begleiteten Person bezüglich der grenzüberschreitenden Beschäftigung werden **erfragt** und besprochen, wodurch Vertrauen geschaffen wird.
- ▶ Der **Weg wird in mehreren Phasen** mit klaren, festgelegten Zielsetzungen umgesetzt. Es wird regelmäßig Zwischenbilanz gezogen, so dass den Bedürfnissen des Teilnehmers entsprechend ständig Anpassungen erfolgen können. Die Begleitung erstreckt sich **über den gesamten Weg**.
- ▶ Die verschiedenen Akteure, die an den Wegetappen beteiligt sind, stehen **in ständigem Kontakt miteinander**.

# Die Begleitmaßnahme

|  |           |
|--|-----------|
| <b>IM VORFELD - IDENTIFIZIERUNG UND INFORMATION</b>                                      | <b>8</b>  |
| ■ <b>PHASE 1 - ANALYSE DER MOTIVATION UND HEMMSCHWELLEN</b>                              | <b>10</b> |
| 1. Gespräch zu Motivationen und Hemmschwellen  | 10        |
| 2. Evaluierung der fachlichen Kompetenzen  | 11        |
| ■ <b>PHASE 2 - BEGLEITUNG HIN ZUR BESCHÄFTIGUNG</b>                                      | <b>12</b> |
| 3. Gespräche zur Konsolidierung der beruflichen Pläne und Verfahren bei der Arbeitssuche | 12        |
| 4. Anmeldung beim Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung                    | 13        |
| 5. Suche nach einer Arbeitsstelle/einem Praktikumsplatz                                  | 13        |
| ■ <b>PHASE 3 - PROFESSIONALISIERUNG</b>  | <b>14</b> |
| 6. Praktikum   | 14        |
| 7. Einstellung und Konsolidierung der Einstellung  | 15        |

# Die Begleitmaßnahme

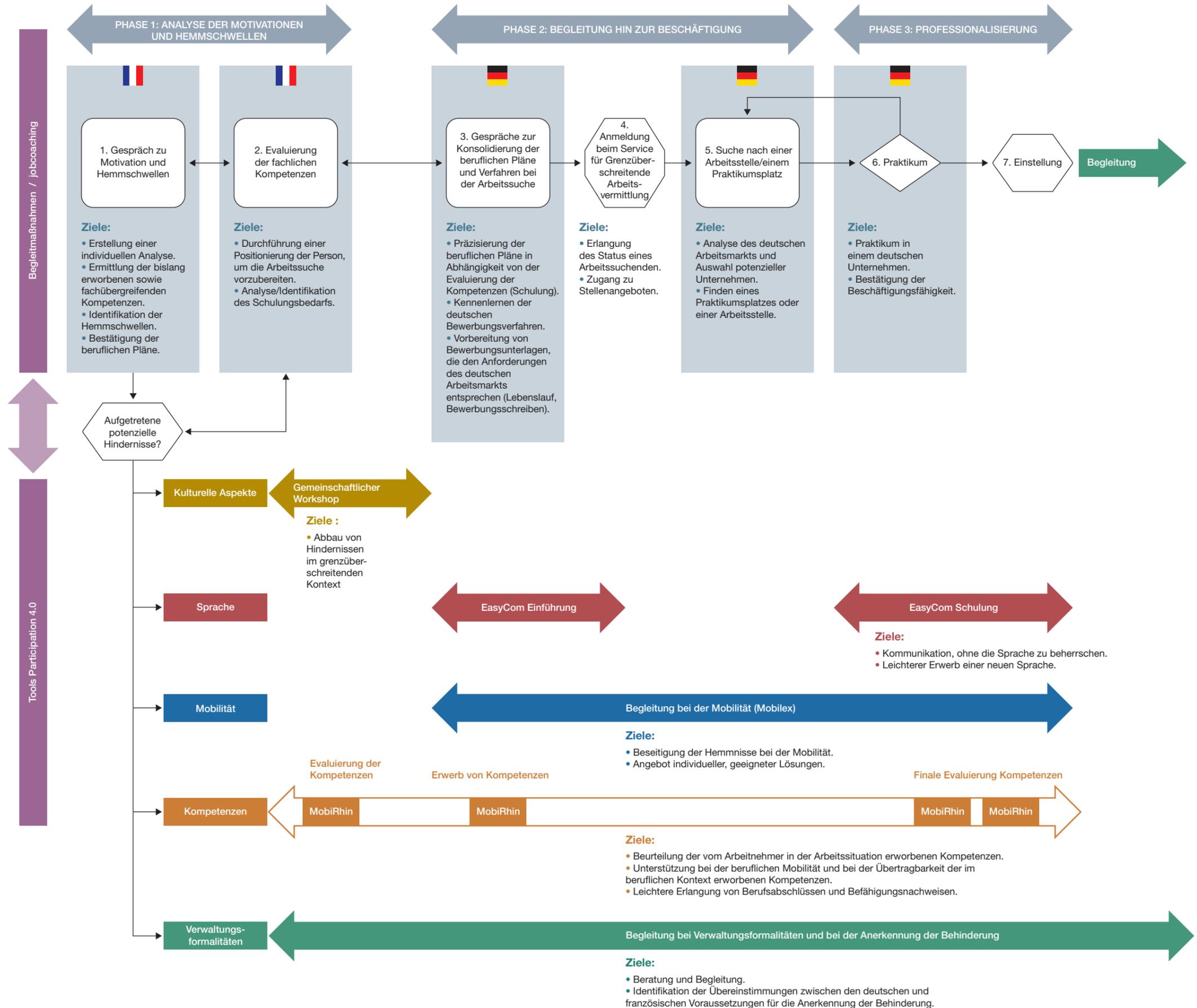
## IM VORFELD – IDENTIFIZIERUNG UND INFORMATION

Im Vorfeld der Begleitmaßnahme geht es darum, diejenigen zu identifizieren, die potenziell an einer grenzüberschreitenden Beschäftigung interessiert sind und ihnen kurz die Zielsetzungen der Begleitmaßnahme, die großen Etappen sowie die Beschäftigungsperspektiven jenseits der Grenze vorzustellen. Diese Personen können anschließend entscheiden, ob sie das Angebot in Anspruch nehmen wollen.

Im Rahmen von Participation 4.0 wurde dieser vorbereitende Schritt von Cap Emploi durch verschiedene Mittel umgesetzt, wie beispielsweise:

- **Zusendung von Fragebögen zum Thema grenzüberschreitende Beschäftigung**, um das Interesse der begleiteten Personen auszuloten.
- **Identifizierung zu begleitender Personen**, die bereits in Deutschland gearbeitet haben und/oder die Sprache beherrschen – in Einzelgesprächen.

In einem zweiten Schritt wurden für die interessierten Personen gemeinsame Informationsveranstaltungen angeboten.



## PHASE 1 ANALYSE DER MOTIVATION UND HEMMSCHWELLEN



Im Rahmen von Participation 4.0 wird die Phase „Analyse der Motivation und Hemmschwellen“ von Cap Emploi durchgeführt. Dies geschieht in Abstimmung mit den verschiedenen Projektpartnern wie Mobilex, Easycom, Solivers und den Eingliederungs-/Inklusionsbetrieben, die Partner von La Régie des Ecrivains, La Main Verte und SISTRA sind.

### 1. Gespräch zu Motivation und Hemmschwellen

Die erste Etappe der Begleitmaßnahme besteht darin, die Wünsche und Beweggründe der potenziellen Bewerber bzgl. einer grenzüberschreitenden Beschäftigung sowie ihre Hemmschwellen zu ermitteln.

#### Wer?

Diese Etappe kann von jeder Stelle realisiert werden, die auf die Begleitung von Arbeitssuchenden mit Behinderung spezialisiert ist (Cap Emploi, Vereine, Inklusionsbetriebe etc.).

#### Warum?

- ▶ Erstellung einer individuellen Analyse des Bewerbers:
  - Ermittlung seiner bislang erworbenen sowie seiner fachübergreifenden Kompetenzen.
  - Ermittlung seines Sprachniveaus.
  - Ermittlung seiner potenziellen Hemmschwellen.
- ▶ Bestätigung der beruflichen Pläne.
- ▶ Skizzierung der nächsten Etappen der Begleitmaßnahme.

#### Wie?

##### → Beweggründe und potenzielle Hemmschwellen

Bei einem persönlichen Begleitgespräch fragt der Jobcoach die begleitete Person nach ihren Wünschen und ihren Beweggründen für eine grenzüberschreitende Beschäftigung.

Bei diesem Gespräch kommen ebenfalls die Hemmschwellen und die Vorstellungen der Person zum Vorschein. Es geht also darum, ihr Sicherheit zu geben, indem sie detaillierte Informationen zur Begleitmaßnahme erhält: die Voraussetzungen, der Inhalt, die Etappen, die Methode, die Finanzierung, die Einbindung und die potenziellen Schwierigkeiten. Für die am häufigsten anzutreffenden Hemmnissen wie Sprache, Mobilität, Anerkennung der Fähigkeiten oder der Behinderung wurden bereits Lösungen und Tools erarbeitet.

Der Weg kann für die Teilnehmer anstrengend und belastend sein. Deshalb muss die Teilnahme freiwillig sein und die Teilnehmer müssen dazu bereit sein, sich einzubringen, um ihr Ziel zu erreichen. Nachdem ihnen alle Informationen zur Verfügung stehen, liegt die Entscheidung, ob sie die Begleitmaßnahme fortsetzen möchten oder nicht, bei ihnen.

##### → Beherrschung der Sprache

Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Sprachkenntnissen des Bewerbers. Zur Ermittlung des Sprachniveaus kann der Jobcoach ihnen (den Teilnehmenden) anbieten, sich mithilfe der Tabelle zur Selbsteinschätzung des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen selbst einzuschätzen und er kann sie bei deren Verwendung unterstützen. So sollen das Sprachniveau annäherungsweise festgestellt und der potenzielle Schulungsbedarf gemeinsam festgelegt werden. Siehe Begleitheft (Seiten 16-17).

##### → Berufliche Pläne

Schließlich fragt der Jobcoach den Bewerber nach seinen bisherigen beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen, damit der Bewerber seine fachübergreifenden und beruflichen Kompetenzen sowie seine Wünsche in Bezug auf die Arbeitsstelle erkennt. Er begleitet ihn folglich bei der Ausarbeitung seiner beruflichen Pläne. Es ist nämlich wichtig, dass die beruflichen Pläne zu Beginn des Wegs feststehen und fundiert sind, selbst wenn sie im weiteren Verlauf möglicherweise präzisiert werden.

**PHASE 1 (FORTSETZUNG)** ANALYSE DER MOTIVATIONEN UND HEMMSCHWELLEN

Nach diesem ersten Gespräch ist der Jobcoach in der Lage, die Herausforderungen und die Abweichungen zwischen der Situation des Bewerbers und seinen Zielsetzungen zu ermitteln. Er kann schrittweise die Begleitmaßnahme aufbauen und dabei die am besten geeigneten Tools einsetzen, um diese Abweichungen zu korrigieren.

### Tools

- ▶ Fragenkatalog für das Einzelgespräch.
- ▶ Begleitheft:  
[www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)

## 2. Evaluierung der fachlichen Kompetenzen

Die Analysephase wird durch eine Evaluierung der beruflichen Kompetenzen in der Arbeitssituation ergänzt.

### Wer?

Diese Etappe erfolgt in einem Partnerbetrieb, der in der Ausbildung und in der Evaluierung in der Arbeitssituation geschult ist.

### Warum?

- ▶ Anerkennung und Bewertung der beruflichen Kompetenzen des Bewerbers.
- ▶ Durchführung einer Positionierung, um die Arbeitssuche vorzubereiten.
- ▶ Analyse der Abweichungen zwischen der Situation des Bewerbers und seinen beruflichen Plänen.

### Wie?

→ Beim ersten Einzelgespräch konnte eine erste Analyse der Erfahrungen und beruflichen Kompetenzen des Bewerbers, sowie die Identifizierung seiner beruflichen Pläne erfolgen. Nach diesem Gespräch wird **dem Bewerber ein Betriebspraktikum angeboten, das mit seinen beruflichen Plänen in Zusammenhang steht**. Dieses Praktikum kann in Form einer sogenannten Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP, wie eine Praktikumsvereinbarung) erfolgen, um in den Beruf hineinzuschnuppern. Hauptziel ist die Evaluierung der beruflichen Kompetenzen des Bewerbers in der Arbeitssituation.

**Die Evaluierung in der Arbeitssituation** besteht darin, Arbeitssituationen zu analysieren, um Arbeitsvorgänge, grundlegende Kenntnisse, unvorhergesehene Ereignisse, sowie den entsprechenden Umgang damit im Zusammenhang mit den Kompetenzrahmen zu ermitteln. Der Bewerber erfasst dadurch die vom Bewerber in einer konkreten Arbeitssituation angewandten Fähigkeiten.

Der Bewerber hingegen führt seine Arbeit aus und wird dabei von einer Gruppe von Bewertern beobachtet. Er formuliert klar sein Tun, analysiert seine Arbeit und die erzielten Ergebnisse und bringt seine Argumente vor, um die mobilisierten Fähigkeiten zu belegen.

→ Nach Abschluss dieses Praktikums erhalten die Bewerber **einen Kompetenzpass**, der die bestätigten beruflichen Kompetenzen zusammenfasst.

Diese Etappe ermöglicht die Kompetenzen des Bewerbers zu bewerten. Falls für die beruflichen Pläne noch weitere Kompetenzen benötigt werden, kann der Jobcoach den Bewerber bei der Planung von Schulungen unterstützen und mit ihm die nächsten Etappen planen.

### Tools

- ▶ Begleitheft (Seite 24-25).
- ▶ Praktikumsbeurteilung Beurteilungskriterien.
- ▶ MobiRhin.  
Siehe alle Tools hier: [www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)
- ▶ Im Rahmen des Projekts entwickelte deutsch-französische Ausbildungsrahmenpläne:
  - Produktionshelfer
  - Fachkraft für Lagerlogistik
  - Maler
  - Hauswirtschaftsassistent und Kinderbetreuung
  - Reinigungskraft
  - Gärtner



## PHASE 2 BEGLEITUNG HIN ZUR BESCHÄFTIGUNG



Im Rahmen des Projekts Participation 4.0 wird die deutsche Begleitung bzw. das Jobcoaching vom deutschen Unternehmen ASW+W in Abstimmung mit seinen Partnern und mit Cap Emploi gewährleistet.

### 3. Gespräche zur Konsolidierung der beruflichen Pläne und Verfahren bei der Arbeitssuche

Die weiteren Maßnahmen erfolgen in Deutschland und konzentrieren sich auf die Konsolidierung der beruflichen Pläne für eine Begleitung bei der Arbeitssuche.

#### Wer?

Diese Etappe wird von Leistungsträgern gewährleistet, die auf die Begleitung von Menschen mit Behinderung hin zur Beschäftigung in Deutschland spezialisiert sind (soziale Betriebe, Vereine, etc.).

#### Warum?

- ▶ Präzisierung der beruflichen Pläne und Feststellung des Schulungsbedarfs.
- ▶ Kennenlernen der deutschen Bewerbungsverfahren.
- ▶ Vorbereitung von Bewerbungsunterlagen, die den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts entsprechen (Lebenslauf, Bewerbungsschreiben).

#### Wie?

→ Diese Etappe erfolgt in Form von **Begleitgesprächen zwischen dem Bewerber und dem deutschen Jobcoach**, der den französischen Jobcoach ablöst. Er begleitet und berät den Teilnehmer bei der Umsetzung seiner beruflichen Pläne. Dabei kann er sich auf die vom französischen Jobcoach durchgeführte Analyse und auf die Gegebenheiten des deutschen Arbeitsmarkts stützen. Der Jobcoach informiert den Bewerber. Dieser bleibt jedoch immer freier Entscheider und Gestalter seiner Pläne.

Es geht folglich darum, die beruflichen Pläne zu präzisieren. Dafür sollen die nächsten Etappen und Ziele bis hin zur möglichen Einstellung geplant werden, die den Zugang zum Job ermöglichen. Infolge der Evaluierung der fachlichen Kompetenzen begleitet und berät der Jobcoach den Bewerber bei der Analyse und Identifikation seines Schulungsbedarfs.

Der Jobcoach verfolgt ebenfalls die Umsetzung der möglichen zusätzlichen Maßnahmen, wie beispielsweise Sprachkurse oder die Begleitung bei der Mobilität. Die speziellen Bedürfnisse des Bewerbers werden in regelmäßigen Abständen neu abgefragt und die Begleitung wird vom Jobcoach entsprechend angepasst.

→ Schließlich begleitet der Jobcoach den Bewerber bei den deutschen Bewerbungsverfahren, insbesondere bei **der Ausarbeitung von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben**. Ziel ist, dass der Bewerber seine Bewerbungsunterlagen entsprechend dem deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet.

#### Tools

- ▶ Individuelles Begleitheft.

## PHASE 2 (FORTSETZUNG) BEGLEITUNG HIN ZUR BESCHÄFTIGUNG

## 4. Anmeldung beim Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung

Am Ende von Etappe 3 ist der Bewerber dazu in der Lage, seine Anmeldung sowie seine Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf und Bewerbungsschreiben) beim Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung einzureichen.

Diese Etappe erleichtert einige Verwaltungsformalitäten: Sie ermöglicht es vor allem, begleitende Praktika in Form von Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) zu absolvieren und bietet den Zugang zu Jobangeboten und zum Netzwerk des Services für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung.

### Wer?

Diese Etappe wird vom Bewerber durchgeführt, und kann vom deutschen Jobcoach begleitet werden.

### Warum?

- ▶ Erwerb des deutschen Status eines Arbeitssuchenden.
- ▶ Vorteile der Jobbörse des Services für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung.
- ▶ Erleichterung der Verwaltungsformalitäten und Möglichkeit begleitender Praktika.

### Wie?

→ Checkliste der benötigten Informationen für eine Anmeldung bei der Servicestelle für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung:

- Vor- und Nachname.
- Geburtsdatum/-Ort.
- Nationalität.
- Wohnanschrift.
- E-Mail.
- Telefonnummer.
- Angaben zur Mobilität / Sprachkenntnisse.
- bei SB-Fällen auch die Art der Einschränkung, wenn diese Auswirkungen auf den Vermittlungsprozess haben.
- Lebenslauf.

Alle diese Informationen findet man auch nochmal im Begleitheft.

## 5. Suche nach einer Arbeitsstelle/einem Praktikumsplatz

Nach der Anmeldung beim Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung erwirbt der Bewerber den deutschen Status eines Arbeitssuchenden. Jetzt kann die Arbeitssuche beginnen.

### Wer?

Der Bewerber wird bei der Arbeitssuche vom deutschen Jobcoach begleitet.

### Warum?

- ▶ Analyse des deutschen Arbeitsmarkts und Auswahl potenzieller Unternehmen.
- ▶ Umgang mit den deutschen Bewerbungsverfahren.
- ▶ Finden eines Praktikumsplatzes oder einer Arbeitsstelle mit Bezug auf die beruflichen Pläne des Bewerbers.

### Wie?

→ Der Bewerber wird von seinem Jobcoach bei den deutschen Bewerbungsverfahren begleitet, insbesondere bei der Suche nach Unternehmen, beim Lesen und Verstehen von Stellenanzeigen oder auch bei der Nutzung spezieller Websites. Sie suchen Unternehmen, die den Kriterien und den definierten beruflichen Plänen entsprechen und nehmen Kontakt zu diesen auf, um einen Praktikumsplatz oder eine Arbeitsstelle zu finden.

→ Es geht darum, dass **die begleitete Person Verantwortung übernimmt**, indem sie für das deutsche Bewerbungsverfahren geschult wird, damit trotz der Begleitung die Selbstständigkeit erhalten oder gar gestärkt wird. Der Jobcoach ist ein Berater, ein Ausbilder, denn er bietet dem Bewerber in Hinsicht auf seine beruflichen Pläne individuelle Informationen an. Der Bewerber bleibt aktiver Gestalter seines Werdegangs, denn er definiert seine Auswahlkriterien selbst.

### Tools

- ▶ Kartografie der deutschen Unternehmen: [www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)

## PHASE 3 PROFESSIONALISIERUNG



Im Rahmen des Projekts Participation 4.0 ist die ASW+W mit der Professionalisierungsphase betraut, d. h. der Phase des Praktikums und der Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen. Diese Arbeit erfolgt selbstverständlich in Zusammenarbeit mit CAP Emploi und den Projektpartnern.

### 6. Praktikum

Dem Bewerber wird ein Praktikum angeboten, damit er erste Erfahrungen in einem Unternehmen in Deutschland sammeln kann.

#### Wer?

Während des Praktikums wird der Bewerber von der für ihn im Unternehmen zuständigen Person (Tutor, Praktikumsbetreuer) begleitet. Der Jobcoach betreut ihn weiterhin während aller Etappen des Wegs.

#### Warum?

- ▶ Absolvieren eines Praktikums in einem deutschen Unternehmen.
- ▶ Bestätigung der Beschäftigungsfähigkeit.
- ▶ Vorbereitung der Einstellung.

#### Wie?

→ Nachdem ein Unternehmen gefunden wurde, das in Zusammenhang mit den beruflichen Plänen des Bewerbers steht, und nachdem von diesem die Möglichkeit eines Praktikums bestätigt wurde, kann beim Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung ein **Praktikum**

(PMSMP) beantragt werden. Dadurch bezieht der Bewerber als Arbeitssuchender weiterhin Arbeitslosengeld und ist dabei sozial abgesichert.

Der Jobcoach begleitet die Person während ihres Betriebspraktikums und bietet ihr **Nachbesprechungen** an, um ihre Erfahrungen, Eindrücke und ihre Fähigkeiten, sich in ein deutsches Team einzugliedern und zu integrieren, zu besprechen. Dabei sollen die persönlichen Empfindungen der begleiteten Person ermittelt werden und sie soll dabei unterstützt werden, sich ihre Vorstellungen oder die aufgetretenen Hindernisse (beispielsweise im Zusammenhang mit der Mobilität, der Sprache, den fachlichen Kompetenzen oder der Behinderung) bewusst zu machen. Dann können Lösungen gefunden werden, erforderlichenfalls in Zusammenarbeit mit dem Betreuer im Unternehmen (beispielsweise Anpassung des Arbeitsplatzes, Schulung, Begleitung durch einen externen Leistungsträger, etc.).

→ Zu den Aufgaben des Betreuers im Unternehmen zählt übrigens auch die Erfassung einer **Praktikumsbeurteilung** über die ausgeführten Aufgaben, das Know-how und das Verhalten des Bewerbers. Das Ergebnis dieser Beurteilung ist die Grundlage für eine Gespräch zwischen Betreuer, Jobcoach und begleiteter Person. Es ermöglicht, diese erste Berufserfahrung in Deutschland von außen zu betrachten und die Fortsetzung des Wegs zu organisieren.

→ Der Betreuer kann ausgehend vom Rahmenausbildungsplan ebenfalls eine eingehendere Beurteilung der beruflichen Kompetenzen des Bewerbers vornehmen (siehe Modul 2). Diese Beurteilung stellt die Kompetenzen des Bewerbers heraus und die Ergebnisse sind für die weitere Arbeitssuche verwertbar. Durch eine Gegenüberstellung mit seinen beruflichen Plänen erlaubt sie zudem, den eventuellen zusätzlichen Schulungsbedarf zu erkennen, der mit dem Jobcoach bestätigt und geplant werden kann.

Oberstes Ziel dabei ist, dass das Praktikum ein Bewerbungsverfahren in Gang setzt, um eine dauerhafte Beschäftigung zu erlangen.

#### Tools

- ▶ Begleitheft (Seite 24-25).
- ▶ Praktikumsbeurteilung Beurteilungskriterien.
- ▶ MobiRhin.

Siehe alle Tools hier: [www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)



## PHASE 3 (FORTSETZUNG) PROFESSIONALISIERUNG

## 7. Einstellung und Konsolidierung der Einstellung

Die Begleitmaßnahme endet mit der Einstellung.

### Wer?

Der Jobcoach begleitet den Bewerber hin zur Einstellung, aber auch darüber hinaus, indem er dazu beiträgt, dass der Arbeitsplatz angepasst wird und indem er den Bewerber bei Verwaltungsformalitäten unterstützt.

### Warum?

- ▶ Beratung und Unterstützung bei Verwaltungsformalitäten.
- ▶ Sicherstellung, dass die Beschäftigung von Dauer ist.
- ▶ Umsetzung eventueller Anpassungen.

### Wie?

→ Nach der Einstellung geht **der Jobcoach ins Unternehmen und führt Gespräche:**

- **mit dem Arbeitgeber und/oder dem Betreuer, um eventuelle Hemmnisse und aufgetretene Schwierigkeiten zu erkennen.** Daraufhin begleitet der Jobcoach das Unternehmen bei der Ermittlung und Umsetzung der erforderlichen Anpassungen. Für die Betreuer im Unternehmen können ebenfalls Veranstaltungen zur kooperativen Ausbildung angeboten werden (Train Diversity Trainer).

- **mit dem Arbeitnehmer, um seine Integration in das Team und in das deutsche Unternehmen zu beurteilen.** So kann der Jobcoach die eventuell aufgetretenen Schwierigkeiten (beispielsweise im Zusammenhang mit der Behinderung, der Sprache oder der Mobilität) identifizieren und Verbesserungsvorschläge machen, die mit dem Unternehmen zu besprechen sind. Dieser Austausch bietet ebenfalls die Möglichkeit, die Entwicklung der mit der Beschäftigung in Deutschland verbundenen Vorstellungen zu beurteilen.

In einigen Fällen (beispielsweise bei Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernschwierigkeiten) kann der Jobcoach die Person sogar an ihren Arbeitsplatz begleiten, um sie dabei zu unterstützen, verschiedene Aufgaben zu erfassen, deren Ausführung möglicherweise Schwierigkeiten bereitet.

→ Schließlich begleitet **der Jobcoach den Arbeitnehmer weiterhin bei den Verwaltungsformalitäten**, insbesondere was die Anerkennung der Behinderung in Deutschland betrifft, deren Antrag eine Beschäftigung voraussetzt. Deutschland und Frankreich verfügen nämlich über kein gleichwertiges System bei der Anerkennung von Behinderungen. Darum muss der Arbeitnehmer mit Behinderung die Verwaltungsformalitäten in Deutschland erledigen, sobald er tatsächlich eingestellt wurde. Diese können sich sehr aufwändig ausprägen und für Personen, die mit der Deutschen Verwaltung nicht vertraut sind, sehr kompliziert ausfallen. Die Begleitung durch den Jobcoach bei dieser Etappe kann einen vorzeitigen Abbruch der Maßnahme verhindern.

### Tools

- ▶ Train Diversity Trainer:  
[www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)
- ▶ Bericht „Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Grenzregion Oberrhein“.





# Die Module von Participation 4.0

|  |    |
|--|----|
| MODUL 1: Hemmnisse bei der grenzüberschreitenden Beschäftigung<br>Gemeinschaftlicher Workshop              | 18 |
| MODUL 2: Die gestengestützte Kommunikation: die Lösung EasyCom   | 24 |
| MODUL 3: Die Mobilität – Unterstützung in Sachen Arbeitsweg  | 26 |
| MODUL 4: Die Anerkennung der Kompetenzen<br>Die deutsch-französischen ECVET-Kompetenzmatrizen und MobiRhin | 28 |

## MODUL 1

# HEMMNISSE BEI DER GRENZÜBERSCHREITENDEN BESCHÄFTIGUNG: GEMEINSCHAFTLICHER WORKSHOP

## KONTEXT UND ZIELSETZUNGEN

Eine Arbeit in einem anderen Land anzutreten, kann zahlreiche Befürchtungen und Bedenken wecken. Wir haben daher einen gemeinschaftlichen Workshop zum Thema grenzüberschreitende Beschäftigung entwickelt, bei dem die Hemmnisse identifiziert und mittels Austausch und Diskussion beseitigt werden können. Dieser Workshop steht allen Personen offen, die zwar interessiert sind, bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung jedoch noch Bedenken haben. Er ist eine Ergänzung zu den Begleitmaßnahmen.

## METHODE

→ Der Workshop wird von einem Moderator geleitet, der den Austausch innerhalb der Gruppe regelt, ohne einzugreifen.

→ Alle Mitglieder der Gruppe nehmen aktiv teil. Sie sind voll und ganz die aktiven Gestalter des Workshops, das heißt sie identifizieren die Probleme selbst und finden Lösungen.

## ABLAUF

Der gemeinschaftliche Workshop ist folgendermaßen aufgebaut:

## SCHRITT 1: Erste Kontakte knüpfen und der Gruppe eine erste kollektive Erfahrung ermöglichen

### ICEBREAKER: „Was uns allen gemeinsam ist“

Der Eisbrecher oder Icebreaker erleichtert den Austausch, die Teilnehmer lernen sich kennen und in diesem speziellen Fall **entdecken sie Gemeinsamkeiten**.

Diese Übung ist sehr nützlich, um in die Arbeit mit einer neuen Gruppe einzusteigen, eine gute Atmosphäre zu schaffen, für eine aktive Beteiligung zu sorgen und um zu erreichen, dass sich die Teilnehmer kennenlernen.

### Ziele:

- ▶ Die Gruppe zusammenschweißen.
- ▶ Den Teilnehmern Sicherheit geben: „Ich habe mit den anderen etwas gemeinsam, ich bin nicht allein.“

### Aktion:

- ▶ Der Moderator teilt die Gruppe in zwei Teams auf.
- ▶ Jedes Team erstellt eine Liste mit Dingen, die alle Teilnehmer gemeinsam haben. Der Moderator bittet darum, allzu offensichtliche Antworten zu vermeiden (wie etwa „Wir alle haben zwei Arme“).
- ▶ Nach fünf bis zehn Minuten fordert der Moderator die Teilnehmer jedes Teams dazu auf zu sagen, wie viele Gemeinsamkeiten sie entdeckt haben und die interessantesten Gemeinsamkeiten zu nennen.

## SCHRITT 2: Identifikation der „HEMNMISSE“ innerhalb der Gruppe

### SPIEL ALS RAHMEN: „Lasst uns gemeinsam suchen“

siehe Abbildung Seite 20

#### Ziele:

- ▶ Gefühle und Eindrücke bezüglich einer Situation leichter zum Ausdruck bringen.
- ▶ Über ein Problem nachdenken, es von sich ausgehend analysieren.
- ▶ Diskutieren, Meinungen zum Ausdruck bringen, die wir unter anderen Umständen nicht ansprechen würden. Seine Gedanken frei äußern.

#### Unser Thema:

**Die Schwierigkeiten, in Deutschland arbeiten zu gehen:** Identifikation der individuellen und gemeinsamen Hemmnisse bezüglich der grenzüberschreitenden Arbeit.

#### Aktion:

- ▶ Der Moderator gibt jedem vier weiße Karteikarten und fordert die Teilnehmer dann dazu auf, auf jede Karte eine gängige, allgemeine oder recht verbreitete Meinung zum Thema zu schreiben (die nicht zwingend die eigene Meinung ist). Er nennt als Beispiel „Um in Deutschland zu arbeiten, muss man perfekt zweisprachig sein.“
- ▶ Der Moderator sammelt die Karten ein und mischt sie. Unter den Stapel mischt er unbemerkt Karten, die er zuvor vorbereitet hat. Auf diesen Karten stehen recht kontroverse, ja sogar provokante Ansichten wie etwa Vorurteile.

▶ Der Moderator gibt jedem drei Karten vom Stapel. Die Teilnehmer ordnen diese von akzeptabel nach weniger akzeptabel (von aus ihrer Sicht zutreffend nach weniger zutreffend).

Die verbliebenen, nicht ausgeteilten Karten werden auf einen Tisch gelegt und jeder Teilnehmer kann hier Karten, die er nicht haben möchte, gegen andere Karten tauschen, wobei er aber insgesamt nicht mehr als drei Karten haben darf.

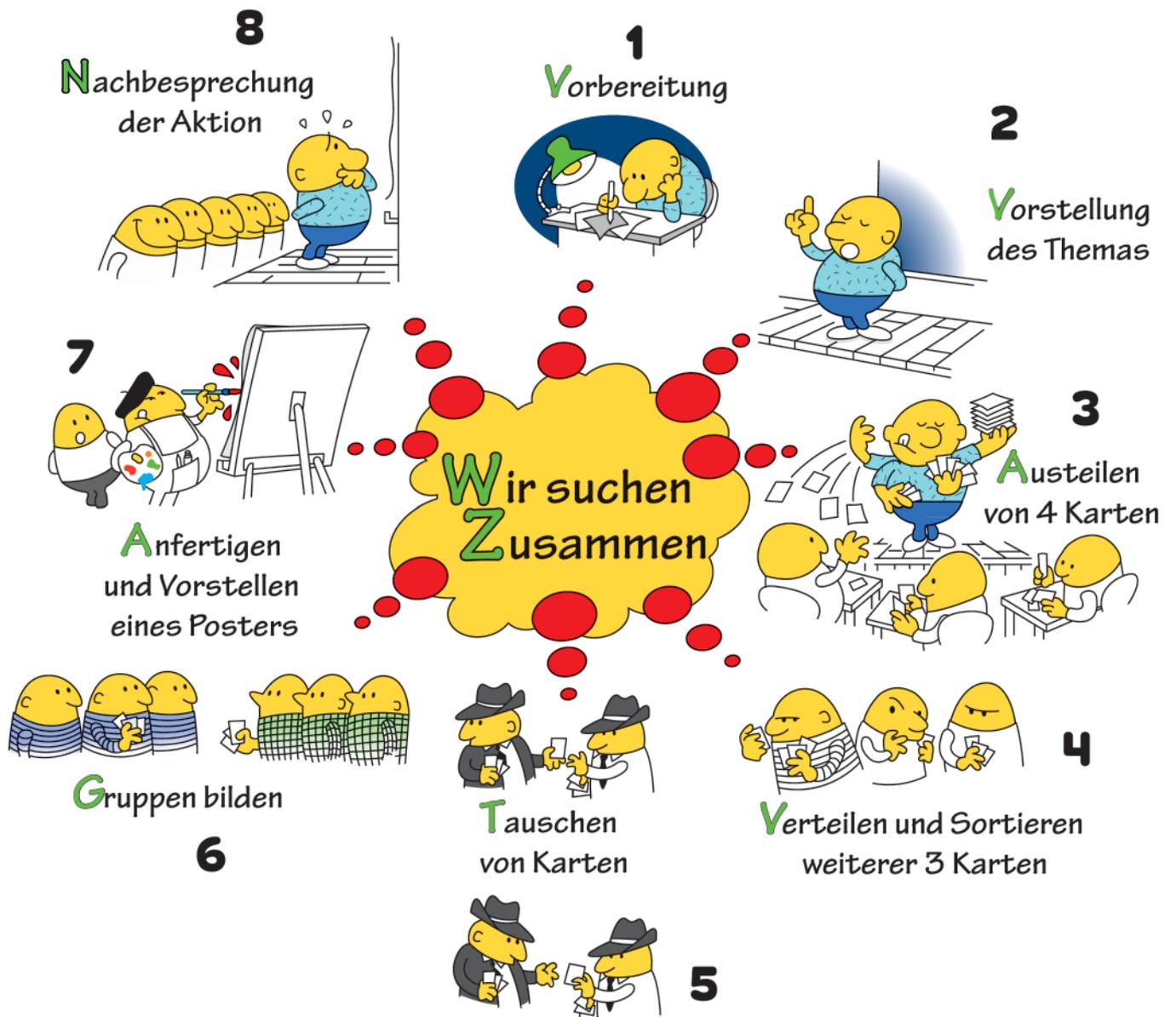
▶ Anschließend fordert der Moderator die Teilnehmer auf, ihre Karten untereinander zu tauschen, bis jeder die drei Karten hat, die seine persönliche Meinung am besten widerspiegeln.

▶ Dann werden drei bis vier Teams gebildet und die Mitglieder jedes Teams müssen sich austauschen und sich auf drei Karten einigen, die sie behalten möchten. Jedes Team erhält ein großes Blatt und bunte Filzstifte. Es soll innerhalb von fünf bis zehn Minuten ein Plakat erstellen, das die drei Ideen der ausgewählten Karten darstellt, ohne dabei Text oder Zahlen zu verwenden.

▶ Jedes Team präsentiert sein Plakat den anderen und erklärt dabei die Ideen, die dargestellt werden sollten. Dann werden die Plakate an die Wand gehängt.

▶ Anschließend wird über die auf den Plakaten ausgedrückten Ideen diskutiert. In Gruppenarbeit soll für jedes Plakat ein Slogan gefunden werden, der die Ideen/Schwierigkeiten/Probleme zusammenfasst. Der Moderator unterstützt die Teilnehmer dabei, eine allgemeine Idee festzuhalten und vergewissert sich, dass jeder Slogan anders ist und sich mit einem anderen Hemmnis befasst.

### SPIEL ALS RAHMEN: „Lasst uns gemeinsam suchen“



### SCHRITT 3: Gemeinsam Lösungen finden, um die Hemmnisse zu beseitigen

#### DAS UMSCHLAGSPIEL

eignet sich besonders gut zur Suche nach Lösungen. Es setzt auf die Grundsätze des gemeinsamen Schreibens, um Lösungen zutage zu fördern.

siehe Abbildung Seite 22

#### Ziele:

- ▶ Sich Lösungen anzueignen und sie in der Gruppe reifen lassen, ohne dass sie von außen aufgezwungen werden.
- ▶ Die am besten geeignete Lösung beurteilen und erreichen, dass sie von der gesamten Gruppe akzeptiert wird.
- ▶ Eine Atmosphäre der aktiven gegenseitigen Hilfe schaffen und neue Lösungen diskutieren.

#### Wirkung auf die Gruppe:

**Sie übernimmt Verantwortung, fühlt sich eingebunden und gehört.**

**Behutsame Beseitigung materieller, psychologischer oder psychosozialer Hemmnisse.**

#### Aktion:

▶ Der Moderator gibt jedem Team einen Umschlag. **Jedes Team schreibt die Hauptschwierigkeit oder das Hemmnis**, d. h. den Slogan seines Plakats, auf den Umschlag.

▶ Dann gibt jedes Team seinen Umschlag an das **nächste Team weiter**, damit jede Gruppe in zwei Runden mindestens zwei Lösungen findet. Die Vorgabe ist, dass **die vorgeschlagene Lösung „machbar“ ist**.

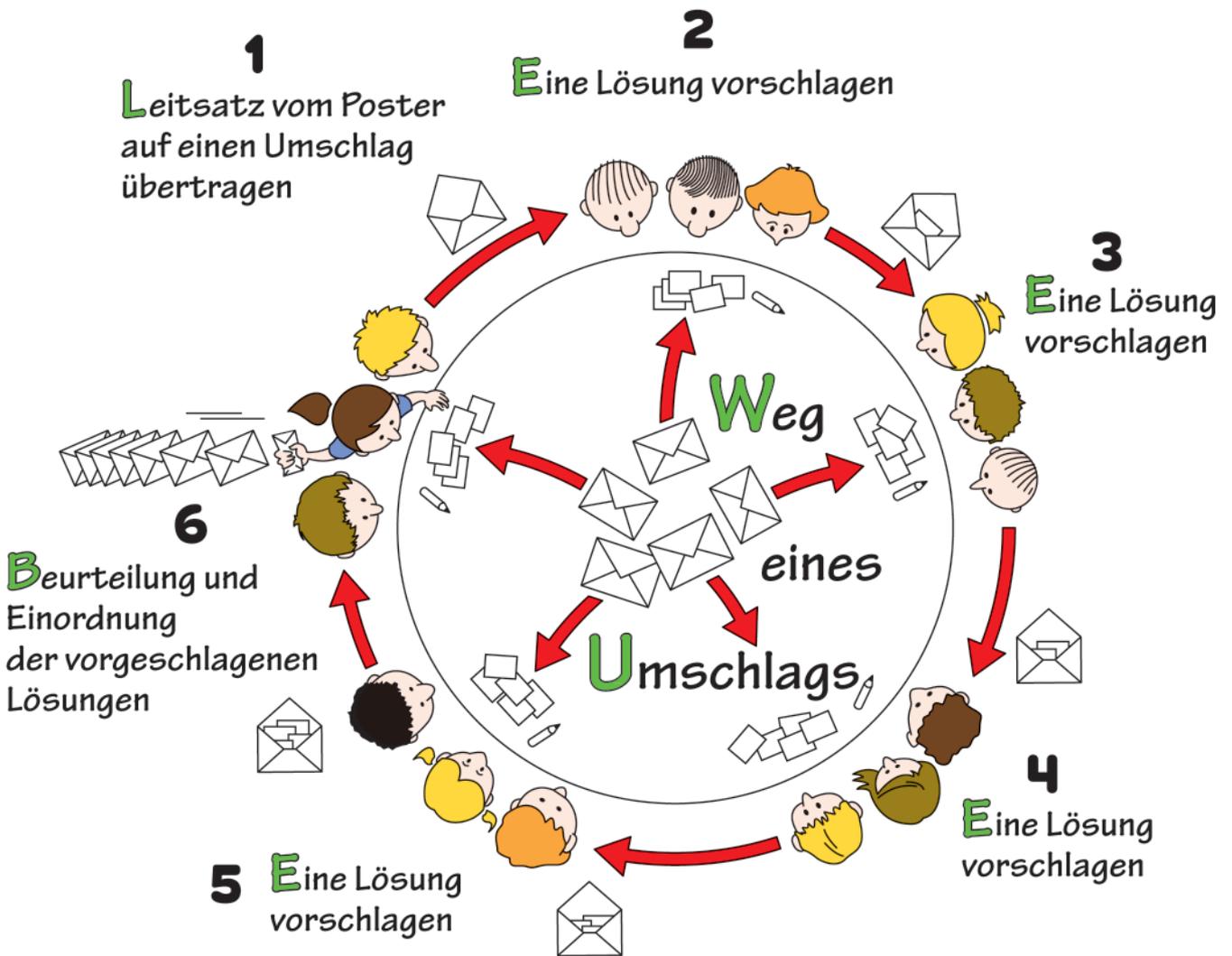
Der Moderator bzw. das Moderatorenteam nimmt ebenfalls am Spiel teil und steckt in jeden Umschlag zwei Lösungen. Die Teams dürfen die Lösungen, die sich bereits im Umschlag befinden, nicht ansehen.

**In jedem Umschlag befinden sich schließlich die von den verschiedenen Teams sowie die von dem Moderator vorgeschlagenen Lösungen.** Die Lösungen dürfen nur von dem Team angesehen werden, von dem der Umschlag stammt.

▶ Sobald jedes Team seinen Umschlag zurückhat (nach den beiden Runden), wird er geöffnet und das Team, das mit dem Problem befasst ist, schaut die Lösungen an. Jedes Team verfügt über **100 Punkte, die auf die verschiedenen Lösungen verteilt werden können**, und schreibt die Punkte auf die Rückseite jeder Karte. Der Moderator fordert jedes Team auf, den Wortlaut des Problems (der auf dem Umschlag steht) und anschließend die Lösungen in aufsteigender Reihenfolge vorzulesen, sodass die beste Lösung zum Schluss genannt wird. **Dabei werden die Gründe für diese Entscheidung erläutert.**

Jedes Team schreibt die Lösung auf, die es für die beste gehalten hat, und klebt diese unter den Slogan seines Plakats.

## DAS UMSCHLAGSPIEL



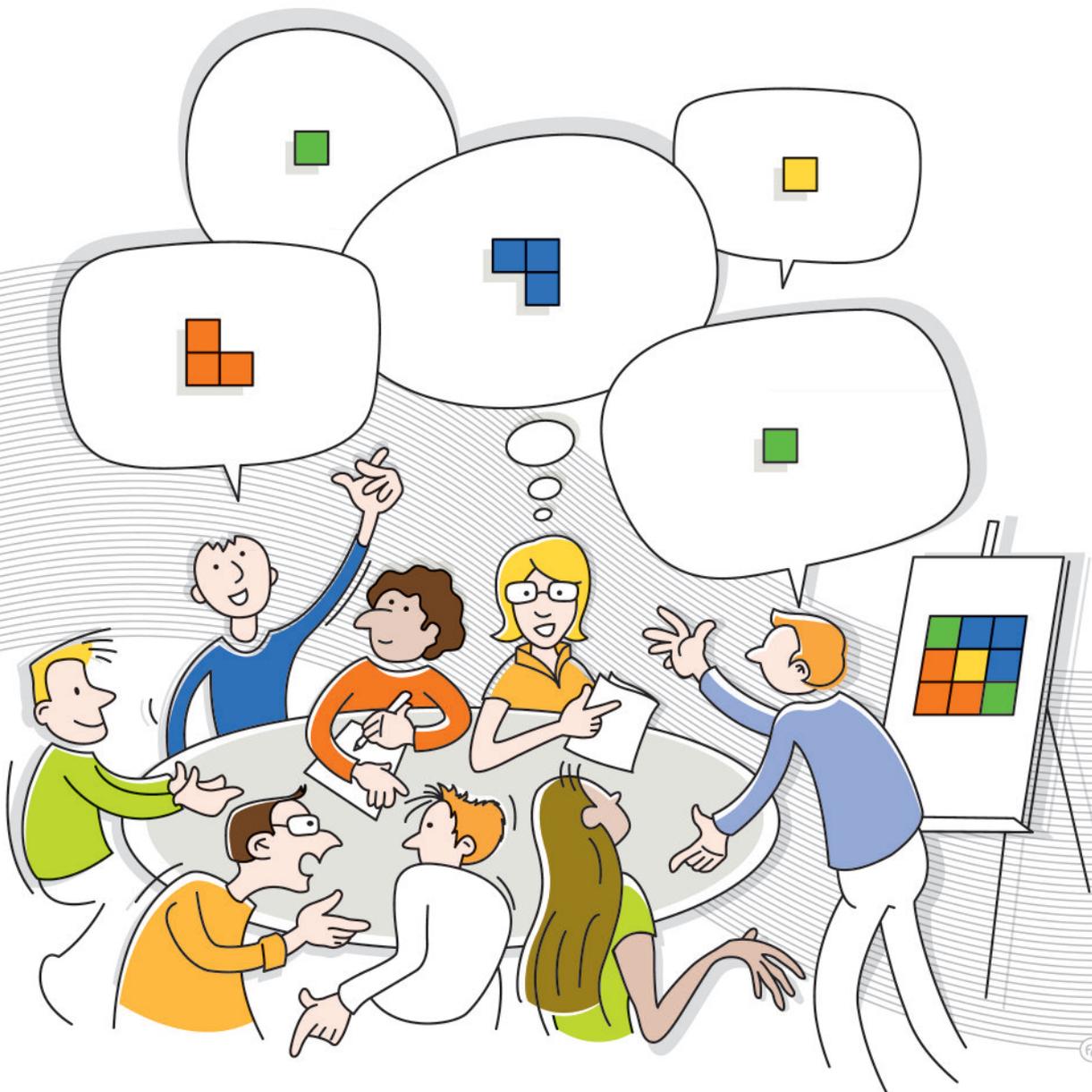
Inspiziert von die Rahmenspiele von Thiago - Bruno Hourst & Sivasailam Thiagaraja - Abbildung von Jilème - Editions d'organisation Eyrolles - 2016



## SCHRITT 4: Fazit ziehen

### Ziele:

- ▶ Die möglichen Handlungen und die Lösungsansätze Revue passieren lassen.
- ▶ Wie gehen die Teilnehmer die grenzüberschreitende Arbeit am Ende dieses Workshops an?
- ▶ Gibt es noch Vorbehalte oder Grauzonen?
- ▶ Was benötigen sie, um sich sicher zu fühlen?



## MODUL 2

# DIE GESTENGESTÜTZTE KOMMUNIKATION: DIE LÖSUNG EASYCOM

## KONTEXT UND ZIELSETZUNGEN

Unsere Begleitmethode steht Personen offen, die an der beruflichen Mobilität und der grenzüberschreitenden Beschäftigung interessiert sind und über Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, wenn auch nur begrenzt.

Doch diese Sprachkenntnis ist ein mögliches Hemmnis, denn das Erlernen einer neuen Sprache kann langwierig sein, besonders für Menschen mit Behinderung und/oder mit geringer Qualifikation.

**Die Lösung EasyCom ist eine innovative Kommunikationsmethode und hilft bei der Beseitigung dieser Hemmnisse, indem sie:**

- ▶ eine grenzüberschreitende betriebliche Kommunikation über die Sprachgrenzen hinweg erlaubt,
- ▶ die betriebliche Einbindung jenseits der Grenze erleichtert,
- ▶ und anschließend auch das Erlernen der Sprache fördert.

## METHODE

→ EasyCom ist ein für die Arbeit entwickeltes Kommunikationssystem aus intuitiven und normierten Gebärden, aber auch ein Lernsystem, das Arbeitnehmern in einer Arbeitsumgebung, in der die mündliche Kommunikation beeinträchtigt oder sogar unmöglich ist, eine schnelle und leichte Inklusion ermöglicht.

**Es handelt sich um eine nonverbale Lösung, bestehend aus Gebärden, die unabhängig der Landessprache gelten.** Sie beruht etwa hundert speziell auf den jeweiligen Tätigkeitsbereich zugeschnittenen Gebärden und ermöglicht so die Aneignung des Kernwortschatzes eines Berufs. Der entsprechende Satzbau kann leicht angewendet und verinnerlicht werden, ganz ohne Grundkenntnisse in der Fremdsprache der zukünftigen Arbeitsstelle. Dies schafft eine sofortige Grundlage für Kommunikation, Austausch und Zusammenhalt am neuen Arbeitsplatz.

→ EasyCom beruht auf einer zweitägigen Pflichtschulung mit Unterrichtseinheiten zur Kommunikation mithilfe von Gebärden, geleitet von einem gehörlosen Ausbilder, einem Experten der Gebärdensprache. Der erste Schulungstag ermöglicht spielerisch das intuitive Lernen über verschiedene Gedächtniskanäle. Am zweiten Schulungstag wird das Erlernte in der Praxis erprobt, gemeinsam berichtigt und durch den Ausbilder validiert.

→ Die Erfahrung hat gezeigt, dass das Erlernen und die Anwendung dieser Gebärden im Unternehmen auch das zukünftige Erlernen von Sprachen erleichtert. Bei der Aneignung und Festigung des berufsspezifischen Wortschatzes ergänzt diese Lösung demnach die Arbeitssprache am Arbeitsplatz selbst und nicht unbedingt im Kursraum.

## TOOLS

- ▶ An den jeweiligen Tätigkeitsbereich angepasste Gebärden für die grenzüberschreitende Beschäftigung – online über MobiRhin.
- ▶ Schulung zu den Gebärden, durchgeführt von ComForm.

Damit dieses Verfahren auch wirksam ist, sollten die zukünftigen Arbeitnehmer aber auch Vertreter des Unternehmens an der Schulung teilnehmen.

**MODUL 2 (FORTSETZUNG)    DIE GESTENGESTÜTZTE KOMMUNIKATION | DIE LÖSUNG EASYCOM**

# Die gestengestützte Kommunikation



## MODUL 3

# DIE MOBILITÄT: UNTERSTÜTZUNG IN SACHEN ARBEITSWEG

## KONTEXT UND ZIELSETZUNGEN

- Die Mobilität der Arbeitskräfte mit Behinderung auf dem Arbeitsweg erleichtern.
- Die Unternehmensstandorte identifizieren, die von Straßburg aus am besten zu erreichen sind.
- Den Bewerber bezüglich der Machbarkeit eines grenzüberschreitenden Werdegangs bestärken.

Häufig müssen Grenzgänger relativ lange Arbeitswege auf sich nehmen. Hinzu kommt, dass zahlreiche Menschen mit Behinderung keinen Führerschein besitzen und bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel möglicherweise auf Schwierigkeiten stoßen. Die Ortenau ist eine halb-städtische Region, über deren gesamte Fläche kleine und mittelständische Unternehmen in relativ kleinen Gemeinden verteilt sind. Aus diesem Grund sind einige Standorte ohne ein eigenes Auto nur schwer zu erreichen. Eine der großen Herausforderungen der von uns entwickelten deutsch-französischen Begleitmethode war demnach die Förderung der Erreichbarkeit der deutschen Gewerbe- und Beschäftigungsgebiete für unsere Zielgruppe. Die Mobilitätsfrage soll für die grenzüberschreitende Berufseingliederung kein Hindernis mehr darstellen. Zur Bewältigung dieser Herausforderung haben wir eine Partnerschaft mit der Organisation Mobilex ins Leben gerufen, die sich auf die inklusive Mobilität im Großraum Straßburg spezialisiert hat.



## METHODE

**Die angewandte Methode beruht auf drei großen Schwerpunkten:**

### Schwerpunkt 1: Erfassung des Verkehrsmittelangebots beiderseits der Grenze und Kartografie

Zunächst erschien es wichtig, die Beschäftigungsgebiete zu identifizieren, die über den multimodalen Knotenpunkt, den der Bahnhof von Kehl bietet, erreichbar sind. Mobilex hat also die Wohnorte kartografiert, in denen man über eine öffentliche Haltestelle in weniger als 30 Minuten und mit höchstens einmal Umsteigen zum multimodalen Knotenpunkt in Kehl gelangen kann. Die gesammelten Informationen wurden in Form einer Tabelle und einer Karte festgehalten und umfassen folgende Angaben:

- ▶ die Starthaltestelle: betroffene Linie der Straßburger Verkehrsbetriebe (CTS) oder des Regionalzugs (TER),
- ▶ die Strecke, sofern ein Umstieg notwendig ist: die Fahrtzeit,
- ▶ die Uhrzeit der ersten und der letzten Hinfahrt,
- ▶ die Uhrzeit der ersten und der letzten Rückfahrt.

Anschließend wurden die gleichen Informationen für die deutschen Gewerbe- und Beschäftigungsgebiete erfasst, die vom multimodalen Knotenpunkt in Kehl aus in weniger als 30 Minuten und mit nur einem Umstieg zu erreichen sind.

Diese ermöglichen es den Jobcoaches, sich auf diejenigen Beschäftigungsgebiete zu konzentrieren, die für den betreuten Menschen mit Behinderung erreichbar sind. Dies schafft für ihn einen verlässlichen Überblick über die Machbarkeit des Arbeitsweges und die dafür benötigte Zeit.

## MODUL 3 (FORTSETZUNG) DIE MOBILITÄT | UNTERSTÜTZUNG IN SACHEN ARBEITSWEG



## Schwerpunkt 2: Mobilitätsdiagnose des Bewerbers

Im Verlauf unseres Projektes und der Aufnahme der verschiedenen betreuten Bewerber wurde ein spezifisches und personalisiertes Coaching entwickelt. Dieses besteht darin, zu Beginn des deutsch-französischen Werdegangs der Bewerber eine Bilanz ihrer Mobilitätskompetenzen aufzustellen. Dadurch kann anschließend gemeinsam eine Mobilitätslösung gesucht werden, welche den Bedürfnissen und Beeinträchtigungen des Bewerbers entspricht. Auf diese Weise sollen potenzielle Mobilitätshindernisse für den Arbeitssuchenden so früh wie möglich identifiziert und schnellstmöglich beseitigt werden.

## Schwerpunkt 3: Begleitung bei der Lösungssuche

### → Suche nach Beihilfen und Finanzierung

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, um den Rhein zu überqueren: das Fahrrad, die öffentlichen Verkehrsmittel (Straßenbahn und Zug), das Auto sowie Mitfahrgelegenheiten. All diese Möglichkeiten sind jedoch nicht immer für Menschen mit Behinderung geeignet und zugänglich.

**Die Kartografie** hilft bei der Suche nach einer Mobilitätslösung innerhalb des ÖPNV. Die Jobcoaches sollten jedoch über den Einsatz dieses Tools hinaus auch in der Lage sein, mit dem Arbeitgeber Arbeitszeiten auszuhandeln, die mit den Fahrzeiten des ÖPNV kompatibel sind.

Je nach individueller Ausgangslage kann zudem vor Arbeitsbeginn in Deutschland mit dem Jobcoach ein **Mobilitätstraining** organisiert werden, bei dem der Jobcoach die Person auf ihrem Weg zur Arbeit begleitet und ihr zeigt, dass diese zu bewältigen ist. Daraufhin unterstützt der Jobcoach den Bewerber bei der Suche nach Beihilfen und Finanzierungen zur Mobilität. Diese Beihilfen können es ihm ermöglichen, die ÖPNV-Kosten zu verringern oder zum Beispiel in ein Fahrrad zu investieren. Durch andere Beihilfen wiederum kann ein Teil des Führerscheins finanziert werden, wenn die begleitete Person gesundheitlich in der Lage ist zu fahren.

**Wenn sich einem Bewerber eine Jobmöglichkeit bietet, dann kann unser Partner Mobilex diesen unterstützen, um:**

- ▶ gemeinsam den Arbeitsweg festzulegen. Dies erfolgt anhand von Wegberechnungstools und Geolokalisierungsprogrammen;
- ▶ ausweichlösungen im Falle von Störungen im ÖPNV-Netz (Verspätung, Ausfall, usw.) herauszusuchen und in Betracht zu ziehen;
- ▶ ihm zu ermöglichen, die Strecke allein oder in Begleitung zurückzulegen, um sich an die Umgebung zu gewöhnen, mit der er konfrontiert sein wird.

## TOOLS

- ▶ Kartografie Frankreich/Deutschland: [www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)
- ▶ Begleitheft (Seite 9)

## MODUL 4

# DIE ANERKENNUNG DER KOMPETENZEN DIE DEUTSCH-FRANZÖSISCHEN ECVET-KOMPETENZMATRIZEN UND MOBIRHIN

## KONTEXT UND ZIELSETZUNGEN

- Anerkennung und Beurteilung der bei der Arbeit im Lauf des Lebens erworbenen Kompetenzen.
- Unterstützung bei der beruflichen Mobilität durch leichtere Übertragbarkeit der erworbenen Kompetenzen zwischen den Ländern.
- Leichtere Erlangung von Berufsabschlüssen und Befähigungsnachweisen.

Im grenzüberschreitenden Kontext besteht die Herausforderung darin, in unterschiedlichen beruflichen Bereichen eine gemeinsame Sprache zu finden. In diesem Zusammenhang haben wir Branchen mit Arbeitskräftebedarf in Deutschland (oder in Deutschland und Frankreich) ausgewählt, die für geringqualifizierte Personen zugänglich sind. Dafür haben wir transparente **deutsch-französische Ausbildungsrahmenpläne** entwickelt, die in beiden Ländern gültig sind und anerkannt werden:

- Produktionshelfer
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Reinigungskraft
- Hauswirtschaftsassistent und Kinderbetreuung
- Bauten- und Objektbeschichter im Maler- und Lackierergewerbe
- Gärtner

**Diese Ausbildungsrahmenpläne sind eingebunden in das digitale Tool MobiRhin, das den Weg erleichtert.** Es dokumentiert und bewertet die Kompetenzen, die die Arbeitnehmer in ihrem eigenen Rhythmus in der Arbeitssituation erwerben und begleitet gegebenenfalls bis zu einer teilweisen oder vollständigen Berufsqualifikation.

## METHODE

Die deutsch-französischen Ausbildungsrahmenpläne sowie das Tool MobiRhin wurden gemäß der **ECVET-Methodik** entwickelt.

ECVET, das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, ist ein europäischer Rahmen, **der den Transfer, die Anerkennung und die Akkumulation von Lernergebnissen** in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ermöglicht.

### Die Hauptziele von ECVET:

- Anerkennung der Lernergebnisse zur Förderung der Mobilität.
- Förderung des lebenslangen Lernens.
- Größere Transparenz der Qualifikationen innerhalb Europas.

### Es gibt zahlreiche Vorteile:

- Ein für alle zugängliches System: ECVET ist ein Modulsystem, mit dem jede Person ihre Qualifikation in ihrem eigenen Rhythmus aufbauen kann. Sein Einsatz ist somit besonders interessant für Menschen mit speziellen Bedürfnissen (Geringqualifizierte, Menschen mit Behinderung).
- Es ermöglicht die Anerkennung der in formalem, nicht formalem oder informellem Zusammenhang erworbenen Kompetenzen.
- Es ist somit für die Auszubildenden attraktiv und führt zu sozialer Anerkennung.
- Es fördert Mobilität und Transparenz.

ECVET ist folglich besonders interessant, um dem Bedarf an einer gemeinsamen Sprache bei der Anerkennung der Kompetenzen zwischen Frankreich und Deutschland zu entsprechen.

## MODUL 4 (FORTSETZUNG) DIE ANERKENNUNG DER KOMPETENZEN | DIE DEUTSCH-FRANZÖSISCHEN ECVET-RAHMEN UND MOBIRHIN

## Strukturierung von ECVET:

Die Umsetzung von ECVET erfordert, dass jeder Rahmenausbildungsplan/jede Qualifikation aus Lernergebniseinheiten besteht, die wiederum wie folgt aufgebaut sind:

- ▶ Kompetenzen
- ▶ Kenntnisse
- ▶ Fertigkeiten

Diese Einheiten werden während der Ausbildung erworben und können bewertet, validiert oder anerkannt werden. Dies ermöglicht ihre Akkumulation.

## DIE DEUTSCH-FRANZÖSISCHEN AUSBILDUNGSRAHMENPLÄNE

Die deutsch-französischen Ausbildungsrahmenpläne wurden ausgehend von der Berufspraxis und den jeweils bereits vorhandenen deutschen und französischen Ausbildungsrahmenplänen erstellt. Für jeden der ausgewählten Berufe haben wir gemeinsame Deskriptoren aufgestellt, damit die deutschen und die französischen Ausbildungsrahmenpläne übereinstimmen.

Die so erzielten Ausbildungsrahmenpläne wurden anschließend von deutschen und französischen Fachleuten validiert.

### Das Tool MobiRhin, eine deutsch-französische Variante des Instrumentariums Zero Barrier

MobiRhin beruht auf den entwickelten Ausbildungsrahmenplänen, die nach dem ECVET-System aufgebaut sind.

#### Es besteht aus drei Instrumentarien:

- ▶ **MobiPass** erleichtert die Evaluierung in der Arbeitssituation.
- ▶ **MobiTrain** ermöglicht die Nachverfolgung der Ausbildungsmaßnahmen.
- ▶ **MobiTools** Verzeichnis einer Reihe von Schulungs- und Evaluierungstools.



## Ein Evaluierungstool: MobiPass

MobiRhin ist in die Plattform Zero Barrier integriert und ermöglicht die Durchführung von Evaluierungen in der Arbeitssituation auf Grundlage der Ausbildungsrahmenpläne. Jede Lernergebniseinheit des Ausbildungsrahmenplans kann separat evaluiert werden.

Die bestätigten Lernergebniseinheiten werden anerkannt und im Kompetenzpass erfasst, der automatisch für jeden Auszubildenden angelegt wird.

#### Das Tool ermöglicht folglich:

- die Beurteilung der Kompetenzen der Arbeitnehmer und dient den Unternehmen als Anerkennungsgrundlage. Es ermöglicht, den Dialog zwischen den Arbeitnehmern und den Unternehmen in Deutschland und Frankreich herzustellen.
- die Nachverfolgung der sowohl in Frankreich als auch in Deutschland erworbenen Kompetenzen, wodurch Grenzgänger aufgewertet werden, sollten sie später möglicherweise wieder in Frankreich arbeiten.

#### Beispiel für einen Kompetenzpass:

| MOBIRhin   |              | Verlegen von Betonpflastersteinen |  |
|--|--------------|-----------------------------------|--|
| <b>1. Arbeitsmaterialien kennen und herrichten</b>   |              |                                   |  |
| Lernergebnisse   | Organisation | Datum der Validierung             |  |
| 1.1 Aufbau der Trag-, Ausgleichs- und Deckschicht  |              |                                   |  |
| 1.2 Auswahl der geeigneten Werk- und Messzeuge   |              |                                   |  |
| 1.3 Kenntnis der geeigneten Geräte und Maschinen, (insbes. Flächenrüttler und Steinpresse) |              |                                   |  |
| <b>2. Einhaltung der Sicherheitsvorschriften</b>   |              |                                   |  |
| Lernergebnisse   | Organisation | Datum der Validierung             |  |
| 2.1 Beachtung der persönlichen Schutzausrüstung  |              |                                   |  |
| 2.2 Grundsicherheitsvorschriften   |              |                                   |  |
| <b>3. Herstellen der Deckschicht</b>   |              |                                   |  |
| Lernergebnisse   | Organisation | Datum der Validierung             |  |
| 3.1 Verlegemuster (verschiedene Muster kennen)   |              |                                   |  |
| 3.2 Pflaster verlegen (vorwärts verlegen, Rechter Winkel, Fugenbild)                       |              |                                   |  |
| 3.3 Steine anpassen mit Steinpresse  |              |                                   |  |
| 3.4 Pflasterfläche einsenden   |              |                                   |  |

## MODUL 4 (FORTSETZUNG) DIE ANERKENNUNG DER KOMPETENZEN | DIE DEUTSCH-FRANZÖSISCHEN ECVE-RAHMEN UND MOBIRHIN

 Ein Tool zur Nachverfolgung der Ausbildung:  
**MobiTrain**

Mit MobiRhin können alle Ausbildungsmaßnahmen in der Arbeitssituation zusammengefasst und nachverfolgt werden, um für jeden die passende Ausbildung zu finden. Infolge einer ersten Evaluation in Frankreich anhand der Tabelle, können der Begleiter und der Bewerber gemeinsam den Schulungsbedarf identifizieren. Ziel dabei ist, die Chancen für eine Einstellung in Deutschland zu erhöhen. MobiTrain kann eingesetzt werden, um die erforderlichen Ausbildungsmaßnahmen zu planen.

 Die Tools von Participation 4.0: **MobiTools**

Schließlich ermöglicht MobiRhin den Zugang zu den im Rahmen des Projekts entwickelten deutsch-französischen Tools bzw. zu solchen, die im Rahmen des Wegs Participation 4.0 nützlich sein können:

- ▶ Kompetenzmatrizen
- ▶ Ausbildungsprogramme und pädagogische Unterlagen
- ▶ Gebärden

Das gesamte Tool MobiRhin soll sowohl vom Auszubildenden als auch vom Tutor im Unternehmen genutzt werden.



# Merkblätter

|  |    |
|--|----|
| MERKBLATT 1: Arbeiten in Deutschland: Auswirkungen auf die Rentenversicherung,<br>Arbeitslosenversicherung und Steuern | 32 |
| MERKBLATT 2: Wichtige Bestandteile eines deutschen Arbeitsvertrags   | 34 |
| MERKBLATT 3: Krankschreibung in Deutschland  | 38 |
| MERKBLATT 4: Wichtige Kontaktdaten   | 39 |
| MERKBLATT 5: Deutschkurse vor Ort  | 48 |

## MERKBLATT 1

# ARBEITEN IN DEUTSCHLAND: AUSWIRKUNGEN AUF DIE RENTENVERSICHERUNG, ARBEITSLOSENVERSICHERUNG UND STEUERN

*Ein Grenzgänger bzw. eine Grenzgängerin ist eine Person, die in einem Staat einer nichtselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgeht und in einem anderen Staat ihren Wohnsitz hat, in den er/sie täglich oder mindestens einmal wöchentlich zurückkehrt.*

## RENTENVERSICHERUNG

### ► Wer zahlt die Rente?

Bezüglich der Rentenversicherung unterliegt der Grenzgänger der Rentenversicherungspflicht des Staats, in dem er arbeitet. Die Rentenbeiträge werden in dem Staat, in dem er arbeitet, vom Lohn einbehalten.

Der Grenzgänger bezieht Renten aus allen Staaten, in denen er mindestens ein Jahr lang Rentenbeiträge gezahlt hat. Jeder Staat zahlt eine Teilrente, die sich aus den Beitragszeiten in diesem Staat errechnet.

Falls er weniger als ein Jahr in einem Staat gearbeitet hat, wird die Beitragszeit normalerweise bei der Rente berücksichtigt, die von dem Staat gezahlt wird, in dem er seinen Wohnsitz hat, oder von dem Staat, in dem er zuletzt mehr als ein Jahr gearbeitet hat.

### ► Was sind die Voraussetzungen?

Die Voraussetzungen für den Rentenbezug hängen vom jeweiligen Staat ab. Man muss für einen Mindestzeitraum Beiträge gezahlt haben und das gesetzliche Renteneintrittsalter beachten. In Deutschland liegt das gesetzliche Renteneintrittsalter bei 67 Jahren und die Mindestbeitragszeit beträgt fünf Jahre. Die deutsche Rente kann folglich nur bezogen werden, wenn dieses Alter erreicht ist. Was die Mindestbeitragszeit betrifft, so werden alle in den EU-/EFTA-Staaten (EFTA = Europäische Freihandelsassoziation) erworbenen Beitragszeiten berücksichtigt (Prinzip der Zusammenrechnung der Beitragszeiten).

### ► Wie wird die Rente berechnet?

Jeder Staat berechnet die Rentenansprüche gemäß der nationalen Gesetzgebung und jeder Staat zahlt seine eigene Rente, deren Höhe im Verhältnis zu den in diesem Staat erworbenen Beitragszeiten errechnet wird. Er berücksichtigt jedoch alle in den EU-/EFTA-Staaten erworbenen Beitragszeiten.

Konkret addiert die Rentenversicherung die in jedem EU-Staat erworbenen Beitragszeiten und errechnet die Höhe der Rente, die bezogen werden würde, wenn die Person während der Gesamtdauer dieser Beitragszeiten in ihre Rentenkasse eingezahlt hätte („theoretische Höhe“). Diese Höhe wird anschließend angepasst, um die tatsächliche Beitragszeit in diesem Staat widerzuspiegeln („anteilige Leistung“).

So erhält eine Person, die in mehreren verschiedenen Staaten Beiträge gezahlt hat, eine Rente von jeder Rentenkasse des jeweiligen Staates. Eine Person, die beispielsweise in Deutschland und Frankreich Beiträge gezahlt hat, erhält eine Rente, die von der deutschen Rentenversicherung gezahlt wird und eine, die von der französischen Rentenversicherung gezahlt wird.

### ► Wo ist der Antrag zu stellen?

Der Antrag ist bei der Rentenversicherung des Staats zu stellen, **in dem der Antragsteller seinen Wohnsitz hat oder in dem er zuletzt gearbeitet hat**. Der Antrag muss ebenfalls die in anderen Staaten erworbenen Beitragszeiten auflisten, wodurch das Verfahren auch in diesen Staaten in Kraft treten kann.

Eine Person mit Wohnsitz in Frankreich muss den Antrag bei der Caisse régionale d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) stellen (mit Ausnahme der Region Paris (CNAV) und der überseeischen Départements).

Eine Person mit Wohnsitz in Deutschland muss den Antrag bei der Rentenversicherungsstelle der Kreis-, Stadt- oder Kommunalverwaltung, bei einem Rentenberater oder einem Informations- und Beratungszentrum einer Rentenkasse stellen. Der Antrag wird dann an die zuständige Stelle übermittelt.

## MERKBLATT 1 (Fortsetzung)

### ARBEITEN IN DEUTSCHLAND: AUSWIRKUNGEN AUF DIE RENTENVERSICHERUNG, ARBEITSLOSENVERSICHERUNG UND STEUERN

**Anmerkung:** Zusatzrenten müssen direkt bei der entsprechenden Rentenversicherung beantragt werden.

**Weitere Informationen, namentlich zur Berechnung der Rentenansprüche, finden sich unter:**

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_de.htm)

**Koordinierung der Systeme der Sozialversicherung, EURES, 2016:**

[https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user\\_upload/Grenzgaenger/de\\_Koordinierung\\_Sozialversicherung\\_2016.pdf](https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Grenzgaenger/de_Koordinierung_Sozialversicherung_2016.pdf)

**Informationen für Grenzgänger/innen am Oberrhein (F – D – CH):**

[https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user\\_upload/Downloads/de/D\\_Infos\\_Grenzgaenger\\_F-D\\_Dez2017.pdf](https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/D_Infos_Grenzgaenger_F-D_Dez2017.pdf)

**Infobest:** <https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/sozialversicherung/grenzueberschreitend-1/>

## ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Grenzgänger unterliegen den Bestimmungen des Staates, in dem sie ihren Wohnsitz haben, auch wenn die Beiträge nicht dort bezahlt wurden. Sie werden so betrachtet, als ob sie in diesem Staat Beiträge geleistet hätten, und erhalten Leistungen gemäß den nationalen Bestimmungen (Voraussetzungen, Höhe und Leistungsdauer).

Der Antrag ist bei der zuständigen Stelle des Wohnsitzstaates zu stellen (Pôle Emploi in Frankreich, Agentur für Arbeit in Deutschland). Der Antragsteller weist seine Beitragszeiten mit dem europäischen Formular PD U1 (portable document unemployment 1) nach, das von der zuständigen Stelle des Staates ausgestellt wird, in dem er als letztes beschäftigt wurde. In Deutschland ist dies die Agentur für Arbeit und in Frankreich die DIRECCTE (Regionaldirektion für Unternehmen, Wettbewerb, Konsum, Arbeit und Beschäftigung). Dieses Formular wird nach Vorlage der Arbeitsbescheinigungen der Arbeitgeber der letzten drei Jahre ausgestellt (Arbeitsbescheinigung für Zwecke des über- und zwischenstaatlichen Rechts, die hier zum Download bereitsteht: <https://www.arbeitsagentur.de/download-center>).

Zunächst werden die Beitragszeiten aus dem Staat in Betracht gezogen, in dem der Arbeitnehmer als letztes beschäftigt wurde. Reichen diese nicht aus, dann werden die in einen anderen Staat erworbenen Beitragszeiten berücksichtigt. Die Voraussetzungen für einen Leistungsanspruch sind jene des Wohnsitzstaates.

**Weitere Informationen erhalten Sie bei den zuständigen Stellen des Wohnsitzlandes**

■ **In Frankreich:** Pôle Emploi | ■ **In Deutschland:** Agentur für Arbeit

**...Und auf der Website Infobest:**

■ **In Frankreich:** <https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/sozialversicherung/die-arbeitslosigkeit-in-frankreich/>

■ **In Deutschland:** <https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/sozialversicherung/die-arbeitslosigkeit-in-deutschland>

**Quellen: Koordinierung der Systeme der Sozialversicherung, EURES, 2016:**

[https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user\\_upload/Downloads/de/2016\\_DE\\_Koordinierung\\_Sozialversicherung\\_Oberrhein.pdf](https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/2016_DE_Koordinierung_Sozialversicherung_Oberrhein.pdf)

**Informationen für Grenzgänger/innen am Oberrhein (F – D – CH):**

[https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user\\_upload/Downloads/de/D\\_Infos\\_Grenzgaenger\\_F-D\\_Dez2017.pdf](https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/D_Infos_Grenzgaenger_F-D_Dez2017.pdf)

## STEUERN

Das Einkommen von Grenzgängern ist in der Regel im Wohnsitzstaat zu versteuern. Bei einer Beschäftigung in Deutschland ist das Cerfa-Formular 5011 vom Grenzgänger, seinem Arbeitgeber und dem Finanzamt in Frankreich auszufüllen. Dann geht ein Exemplar an das Finanzamt in Deutschland, ein zweites an das Finanzamt in Frankreich und ein letztes an den Grenzgänger.

**Weitere Informationen:** <https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/steuern/>

**Zum deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen:**

<https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/steuern/das-deutsch-franzoesische-doppelbesteuerungsabkommen>

## MERKBLATT 2

# WICHTIGE BESTANDTEILE EINES DEUTSCHEN ARBEITSVERTRAGS: **DIE VERGÜTUNG, BEFRISTETES ODER UNBEFRISTETES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS, DIE ARBEITSZEIT UND DER URLAUB**

In Deutschland gibt es drei Arten von Arbeitnehmern:

- ▶ Arbeiter
- ▶ Angestellte
- ▶ leitende Angestellte

Zwischen Arbeitern und Angestellten gibt es nur geringe Unterschiede. Die leitenden Angestellten haben einen besonderen Status, aufgrund ihrer Sozialversicherung und ihrer Arbeitszeiten.

## DIE VERGÜTUNG

In Deutschland beläuft sich der Mindestlohn auf 9,50 € Brutto/Stunde (Stand: 1. Januar 2021).

Für Auszubildende, Praktikanten oder Kurzzeitbeschäftigte gelten Ausnahmen.

Gibt es im Unternehmen einen Tarifvertrag, wie es in bestimmten Branchen der Fall ist (Hoch- und Tiefbau, Gebäudereinigung, Maler- und Lackiererhandwerk, Elektrohandwerk, etc.), so wird der Mindestlohn durch den Tarifvertrag festgelegt.

Bei Gehaltsverhandlungen geht es in der Regel um das Bruttoarbeitsentgelt, d. h. vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben.

**Das Arbeitsentgelt kann folgendermaßen festgelegt werden:**

- je nach Arbeitszeit auf Stunden-, Tages-, Wochen- oder Monatsbasis. Angestellte werden meistens auf Monatsbasis bezahlt, während Arbeiter auf Stundenbasis bezahlt werden.
- je nach Leistung: Akkordlohn, hauptsächlich für Arbeiter, oder in Form einer Leistungszulage zuzüglich zum Zeitlohn.

Zusätzlich zum Grundgehalt kann der Arbeitnehmer Provisionen, Umsatz- oder Gewinnbeteiligungen (Tantiemen), eine Zusatzrente oder Zulagen und Prämien erhalten. Diese Zusatzvergütungen werden in der Regel im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag aufgeführt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Gehaltsabrechnung auszustellen.

## MERKBLATT 2 (Fortsetzung)

### WICHTIGE BESTANDTEILE EINES DEUTSCHEN ARBEITSVERTRAGS

## DER UNBEFRISTETE ARBEITSVERTRAG

Der Arbeitsvertrag ist in der Regel ein schriftlicher, in zweifacher Ausfertigung unterzeichneter Vertrag. Er kann auch mündlich geschlossen werden, wobei der Arbeitgeber dann verpflichtet ist, die wesentlichen Vertragsbestandteile binnen vier Wochen schriftlich darzulegen, d. h.:

- Name und Anschrift beider Parteien, ■ Zeitpunkt des Vertragsbeginns, ■ Ort der Ausübung der Tätigkeit, ■ Kurzbeschreibung der Tätigkeit, ■ Höhe des Arbeitsentgelts und aller Elemente, die das Arbeitsentgelt bilden (Sondervergütungen, Gratifikationen etc.), ■ vereinbarte Arbeitszeit, ■ Länge des Jahresurlaubs, ■ Länge der Kündigungsfrist bei Vertragsbeendigung, ■ Verweis auf den Tarifvertrag oder auf die im Unternehmen anwendbaren Vereinbarungen.

Der Arbeitsvertrag bzw. der Tarifvertrag können eine Probezeit vorsehen. Die Länge der Probezeit liegt zwischen einem und sechs Monaten. Sie kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers verlängert werden.

Während dieses Zeitraums können Arbeitnehmer oder Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ohne Angabe von Gründen mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen beenden.

Nach der Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist vier Wochen, zum 15. des Monats oder zum Monatsende.

## DER BEFRISTETE ARBEITSVERTRAG

Der befristete Arbeitsvertrag erfordert zwingend die Schriftform.

Im Wesentlichen beinhaltet er die gleichen Pflichtangaben wie der unbefristete Arbeitsvertrag, muss jedoch zudem folgende Angaben enthalten:

- den Zeitpunkt des Vertragsendes oder seiner Mindestlaufzeit,
- die Länge der eventuellen Probezeit,
- die Verlängerungsklausel, wenn diese in Betracht kommt.

### Es gibt zwei Arten befristeter Arbeitsverträge:

→ **den befristeten Arbeitsvertrag mit Zweckbefristung**, der aus einem der folgenden Gründe geschlossen wird:

- vorübergehender Anstieg des Arbeitsanfalls,
- Einstellung nach Studium- oder Ausbildungsende,
- Ersatz eines Arbeitnehmers, der aus den folgenden Gründen vorübergehend abwesend ist: Krankheit, Urlaub, Wehrdienst, Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit,
- saisonale Beschäftigung,
- probeweise Einstellung des Arbeitnehmers,
- auf Wunsch des Arbeitnehmers selbst,
- wenn der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Gewährung kommunaler oder föderaler Beschäftigungsbeihilfen verbunden ist.

### → **den befristeten Arbeitsvertrag ohne Zweckbefristung**

Die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags ohne Zweckbefristung ist auf 24 Monate beschränkt und schließt höchstens zwei Verlängerungen (also drei befristete Arbeitsverträge) während dieses Zeitraums ein. Die Verlängerung ist bereits im ursprünglichen Vertrag oder in einer Nebenabrede definiert.

Der befristete Arbeitsvertrag kann ausschließlich für einen Zeitraum verlängert werden, der kleiner oder gleich der Laufzeit des ersten Vertrags ist. Es kann keine Änderung der Arbeitsbedingungen erfolgen.

Werden diese Voraussetzungen nicht erfüllt, verwandelt sich der vorhandene Vertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags darf der Arbeitgeber für die gleiche Stelle nicht auf einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag oder auf einen Zeitarbeitsvertrag zurückgreifen und zwar während des Zeitraums, der einem Drittel der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags entsprochen hat.

## MERKBLATT 2 (Fortsetzung)

### WICHTIGE BESTANDTEILE EINES DEUTSCHEN ARBEITSVERTRAGS

#### Ausnahmen bestehen im Fall:

- der Ausführung dringender Arbeiten
- des Ersatzes eines weiterhin abwesenden Arbeitnehmers
- von Saisonarbeitsverträgen
- einer vorzeitigen Vertragskündigung durch den Arbeitnehmer
- von Verträgen, bei denen es nicht üblich ist, auf unbefristete Arbeitsverträge zurückzugreifen.

Der befristete Arbeitsvertrag endet automatisch, sobald das im Vertrag vorgesehene Ende erreicht wird.

Der befristete Arbeitsvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist nur dann beendet werden, wenn diese Möglichkeit im Vertrag oder im anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist.

Der befristete Arbeitsvertrag darf vom Arbeitgeber bzw. vom Arbeitnehmer wegen schwerwiegender Gründe vor dem vorgesehenen Ende gekündigt werden. In diesem Fall erfolgt die Kündigung mit sofortiger Wirkung (ohne Kündigungsfrist). Sollte die Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags angesichts der gesetzlichen Bestimmungen nicht gerechtfertigt erscheinen, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Arbeitsgericht zu klagen. Die Klage gegen die ungerechtfertigte Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags muss binnen drei Wochen nach Vertragsende eingereicht werden.

## ARBEITSZEIT UND URLAUB

### Die Arbeitszeit

**In Deutschland beträgt die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit 8 Std./Tag und 40 Std./Woche.**

Bei leitenden Angestellten ist eine Pause von 30 Minuten nach sechs Stunden durchgehender Arbeitszeit Pflicht (bei neun Stunden durchgehender Arbeitszeit beträgt die Pausenzeit 45 Minuten).

Die Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Std./Tag erhöht werden, sofern die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit des Arbeitnehmers über einen maximalen Bezugszeitraum von sechs Monaten in Folge 8 Std./Tag nicht übersteigt (je nach Tarifvertrag kann dieser Zeitraum auch kürzer sein).

Der Tarifvertrag kann auch eine Arbeitszeit von mehr als 8 Std./Tag ohne Überstundenzuschlag vorsehen (Pauschalvergütung), der der Arbeitnehmer schriftlich zustimmen muss.

Der Arbeitgeber kann auf Überstunden zurückgreifen, falls dies im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Für jede Überstunde erfolgt entweder ein Überstundenausgleich oder ein Zuschlag zum vertraglich vorgesehenen Stundenlohn.

### Bezahlter Urlaub

**Die Mindestdauer des bezahlten Urlaubs beträgt 24 Werktage pro Jahr** (der Samstag gilt als Werktag).

Viele Tarifverträge oder Arbeitsverträge sehen allerdings einen längeren bezahlten Urlaub vor.

Der Anspruch auf den gesamten bezahlten Urlaub wird nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit erworben.

Wird der Vertrag vor dieser sechsmonatigen Frist gekündigt, berechnet sich der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers anteilig anhand der im Unternehmen gearbeiteten Monate.

Der Jahresurlaub muss im laufenden Jahr genommen werden (zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember). Er kann eventuell bis zum 31. März des Folgejahres verschoben werden.

## MERKBLATT 2 (Fortsetzung)

### WICHTIGE BESTANDTEILE EINES DEUTSCHEN ARBEITSVERTRAGS

#### ► Feiertage

Es gibt neun gesetzliche Feiertage, die für alle Bundesländer gleich sind:

- Neujahr,
- Karfreitag,
- Ostermontag,
- 1. Mai,
- Christi Himmelfahrt,
- Pfingstmontag,
- Tag der deutschen Einheit (3. Oktober),
- der 25. Dezember,
- der 26. Dezember.

**Andere Feiertage gelten je nach Bundesland:**

- Fronleichnam in Rheinland-Pfalz sowie in allen mehrheitlich katholischen Gemeinden,
- Mariä Himmelfahrt (15. August) im gesamten Saarland,
- der Reformationstag in allen mehrheitlich evangelischen Gemeinden,
- Allerheiligen (1. November) im Saarland und in Rheinland-Pfalz.

#### Quelle:

<https://www.frontaliers-grandest.eu/de/salaries/france-allemande/droit-du-travail-1/le-contrat-de-travail-1>

#### Weitere Informationen:

##### Das Arbeitsrecht in Deutschland:

<https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/arbeit/arbeitsrecht-in-deutschland/>

## MERKBLATT 3

# KRANKSCHREIBUNG IN DEUTSCHLAND

**Krankgeschriebene Arbeitnehmer haben das Recht auf eine sechswöchige Gehaltsfortzahlung**, sofern ihr Arbeitsvertrag vor mindestens vier Wochen begonnen hat.

Nach diesen sechs Wochen bezieht der Arbeitnehmer Leistungen von seiner deutschen Krankenkasse (in einem Zeitraum von drei Jahren maximal 18 Monate).

Der Arbeitgeber hat das Recht, den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers an dessen Arbeitseinschränkung anzupassen und ihm falls möglich einen anderen Arbeitsplatz zuweisen.

Wird der Arbeitnehmer während seines Urlaubs krank, dann zählt jeder Tag der Arbeitsunfähigkeit als Arbeitstag und wird folglich nicht vom Urlaub abgezogen.

Der Arbeitnehmer kann selbst entscheiden, dass er im Krankheitsfall nicht zur Arbeit geht, ohne einen Arzt aufzusuchen. In diesem Fall muss er seinen Arbeitgeber umgehend in Kenntnis setzen. Dieser Zeitraum darf jedoch drei Tage nicht überschreiten. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage muss er seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen. Der Arbeitgeber darf ab dem ersten Fehltag ein ärztliches Attest verlangen.

**Quelle:**

<https://www.connexion-emploi.com/de/a/l-arret-maladie-en-allemande-indemnite-regles-et-cas-particuliers>

## MERKBLATT 4

# WICHTIGE KONTAKTDATEN

 **AGEFIPH - FIPHFF**



### Kontakt

#### AGEFIPH Grand Est

Immeuble Joffre • Saint Thiebault 13-15 • Boulevard Joffre • F-54063 NANCY

**Nationale Plattform:** Tel. +33 (0)8 00 11 10 09 • **Grand Est Delegation :** Tel. +33 (0)8 83 90 81 52

Der AGEFIPH-Onlinekontakt ist über folgenden Link möglich: <https://dossiers.agefiph.fr/Services/Contact>

Link zur Website: <https://www.agefiph.fr>



### Zuständigkeiten und Serviceleistungen

• Die AGEFIPH wurde durch das Gesetz vom 10. Juli 1987 gegründet. Der Verein ist vom Ministerium für Arbeit und Soziales anerkannt und agiert in einem öffentlich-rechtlichen Auftrag für die berufliche Inklusion und Arbeitsplatzhaltung von Menschen mit Behinderung im privaten Sektor. Dafür können verschiedene Mittel eingesetzt werden. L'AGEFIPH wird von Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmervertretern, von Menschen mit Behinderung und vom Staat geführt.

→ Der Verein AGEFIPH:

- Bietet und finanziert Lösungen für die Eingliederung am Arbeitsplatz.
- Unterstützt die Akteure der Arbeitsvermittlung, der Aus- und Weiterbildung, sowie Unternehmen, damit die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden (Beratungsangebot für Unternehmen, Netzwerkarbeit mit den Behindertenbeauftragten, Ansprechpartner für das Thema Schulung von Menschen mit Behinderung).
- Analysiert die Berücksichtigung des Themas Behinderung in den Bereichen Arbeit, Ausbildung und in den Unternehmen (Beitrag zur Feststellung der Bedürfnisse und der Kenntnisse über die Zielgruppe).
- Unterstützt die Forschung und die Innovation für eine schnellere Entwicklung der Maßnahmen und der Inklusion.
- Sensibilisiert und trägt dazu bei, gegen Vorurteile und Diskriminierung vorzugehen.

#### Weitere Informationen:

<https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/lagefiph-notre-action-aujourd'hui-et-demain>

## MERKBLATT 4 (Fortsetzung)

# WICHTIGE KONTAKTDATEN

 **CAP Emploi**

**CAP** Handicap,  
**EMPLOI** recrutement  
 & maintien



### Kontakt

CAP Emploi 67 - 68 • 9 rue du Verdon • Batiment B • Deuxième étage • F-67100 STRASBOURG

Tel. +33 (0)3 89 41 88 12 • Email: [contact@capemploi68-67.com](mailto:contact@capemploi68-67.com)

Link zur Website: [www.capemploi68-67.com](http://www.capemploi68-67.com)



### Zuständigkeiten

- Spezialisierte Arbeitsvermittlungsstelle, die sich im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Auftrages, mit der beruflichen Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung befasst.



### Aufgaben

- Angebot einer speziellen, individuellen Begleitung von Menschen mit anerkannter Behinderung bei der Arbeitssuche und Weiterqualifikation.
- Unterstützung und Beratung öffentlicher und privater Arbeitgeber bei der Einstellung und Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderung und bei der Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigung.



### Konkrete Serviceleistungen

#### → für Menschen mit Behinderung

- Betreuung, Information und Beratung im Hinblick auf eine dauerhafte berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Betreuung, Information und Beratung von Arbeitnehmern/Bediensteten mit Behinderung in der Perspektive einer beruflichen Entwicklung, das durch und mit dem Arbeitnehmer mit Behinderung gestaltet wird.
- Betreuung, Information und Beratung von Arbeitnehmern/Bediensteten mit Behinderung in Hinsicht eines internen oder externen beruflichen Übergang, um den Arbeitsplatzverlust des Arbeitnehmers mit Behinderung zu verhindern.
- Ausarbeitung und Umsetzung einer Schulung oder Weiterbildung mit dem Betroffenen.
- Unterstützung bei der Arbeitssuche: Bereitstellung von Stellenangeboten, Bewerbungstraining – Abfassen von Bewerbungsschreiben und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.
- Unterstützung beim Stellenantritt und der Anpassung an den Arbeitsplatz.

#### → für Unternehmen

- Information über die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung, über mögliche Finanzhilfen und Beratungen.
- Information, Beratung und Begleitung im Hinblick auf eine dauerhafte berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Information, Beratung und Begleitung von Arbeitgebern und Selbständigen hinsichtlich der Weiterbeschäftigung von Personen, die aufgrund eines Missverhältnisses zwischen der Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustands oder ihrer Behinderung ihren Arbeitsplatz zu verlieren drohen.
- Information, Beratung und Begleitung bei einem internen oder externen vorgesehenen beruflichen Übergang, um den Arbeitsplatzverlust des Arbeitnehmers mit Behinderung zu verhindern, oder bei der Planung einer beruflichen Entwicklung.
- Identifikation verfügbarer Stellen und Definition eines geeigneten Einstellungsverfahrens.
- Vorlage zielgerichteter Bewerbungen und Begleitung bei der Vorauswahl der Bewerber.
- Umsetzung geeigneter Aufnahmebedingungen für den neuen Mitarbeiter.



## MERKBLATT 4 (Fortsetzung)

# WICHTIGE KONTAKTDATEN

## Conseil départemental / MDPH



### Kontakt

MDPH Bas-Rhin • 6A rue du Verdon • F-67100 STRASBOURG  
 Tel. +33 (0)8 00 74 79 00 • Email: [accueil.mdp@bas-rhin.fr](mailto:accueil.mdp@bas-rhin.fr)  
 Link zur Website: <https://www.bas-rhin.fr/personnes-handicapees/>



### Zuständigkeiten

- Bearbeitung der Beihilfeanträge von Menschen mit Behinderung.
- Evaluierung des Ausgleichsbedarfs von Menschen mit Behinderung.



### Aufgaben

- Betreuung, Information, Beratung und Begleitung der Menschen mit Behinderung im Département Bas-Rhin bei ihren Anträgen und beim Zugang zu ihren Rechten.



### Serviceleistungen

- Betreuung, Information, Evaluierung der Bedürfnisse dieser Personen, Angebot an schulischer, medizinisch-sozialer oder beruflicher Orientierung, Gewährung von Leistungen.

## CPAM



### Kontakt

CPAM du Bas-Rhin • 16 rue de Lausanne • F-67090 STRASBOURG Cedex  
 Tel. 3646 • Link zur Website: <https://www.ameli.fr> • <https://www.ameli.fr/bas-rhin/>



### Zuständigkeiten

- Verwaltung der Ansprüche der Versicherten des allgemeinen oder lokalen Systems gegenüber der Krankenversicherung.



### Aufgaben

- Verwaltung der Ansprüche der Versicherten gegenüber der Krankenversicherung.
- Verbesserung der Präventions- und Gesundheitsförderungspolitik.



### Serviceleistungen

- Gewährleistung der Rückerstattung der Behandlungskosten, Zahlung der Tagegelder.
- Information der Versicherten über das allgemeine bzw. lokale System.

## MERKBLATT 4 (Fortsetzung)

# WICHTIGE KONTAKTDATEN

## Pôle Emploi



### Kontakt

- Pôle Emploi Agence Strasbourg Danube • 31 avenue du Rhin • F-67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Agence Strasbourg Point Matthis • 2 rue Gustave Adolphe Hirn • F-67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Strasbourg Meinau • 10 rue du Maréchal Lefebvre • F-67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Agence Strasbourg Hautepierre • 9 rue Alfred de Vigny • F-67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Strasbourg Seyboth • 8 rue Adolphe Seyboth • F-67000 STRASBOURG

Link zur Website: <http://www.pole-emploi.fr>



### Zuständigkeiten

- Begleitung der Arbeitssuchenden und der Unternehmen.
- Leistungszahlung an Berechtigte im Auftrag von Arbeitslosenversicherung und des Staates.



### Aufgaben

- Betreuung, Information und Begleitung von Personen bei ihrer Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz.
- Beratung der Unternehmen bei Einstellungen.
- Kontrolle der Arbeitssuche in Frankreich.
- Leistungszahlung an die Berechtigten.
- Umsetzung der Regierungsrichtlinien.



### Serviceleistungen

- Begleitung und Beratung der Arbeitssuchenden bei ihrer Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz.
- Beratung der Unternehmen bei Einstellungen und Kontaktherstellung zu Arbeitssuchenden.



## MERKBLATT 4 (Fortsetzung)

# WICHTIGE KONTAKTDATEN

## Bundesagentur für Arbeit Stelle für Rehabilitation



**Bundesagentur  
für Arbeit**



### **Besucheradresse/Nützlicher Kontakt**

Bundesagentur für Arbeit Offenburg • Weingartenstrasse 3 • 77654 OFFENBURG

**E-Mail:** [offenburg.161-reha@arbeitsagentur.de](mailto:offenburg.161-reha@arbeitsagentur.de)

**Link zur Website:** <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/offenburg/startseite>



### **Aufgaben und Serviceleistungen**

Die Bundesagentur für Arbeit spielt eine grundlegende Rolle bei allen Etappen des Berufslebens. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Arbeitsstellen zu vermitteln und Arbeitssuchende bei ihrer Suche zu begleiten. Sie wird wie in Frankreich im Wesentlichen durch die Arbeitslosenversicherung finanziert. Sie hat darüber hinaus jedoch weitere Aufgaben, etwa die Berufsberatung für die breite Öffentlichkeit. Sie ist auch ein wichtiger Ansprechpartner für die Arbeitgeber. Bei der Arbeitsagentur werden zudem die Kindergeldanträge gestellt. Sie verfügt außerdem über eine Stelle, die sich an Menschen mit Behinderung richtet. Bei der örtlichen Arbeitsagentur kann ein Gleichstellungsantrag gestellt werden. Sie gewährt zudem Finanzmittel für die Einstellung von Menschen mit Behinderung, um eine möglichst dauerhafte Beschäftigung zu gewährleisten. Eine befristete Arbeitsstelle kann jedoch auch gefördert werden.



## MERKBLATT 4 (Fortsetzung)

# WICHTIGE KONTAKTDATEN

## Die an den KVJS angebundenen regionalen Integrationsämter



### Anschrift

Link zur Website: <https://www.integrationsaemter.de> und <https://www.ifd-bw.de>



### Aufgaben und Serviceleistungen

Die regionalen Integrationsämter spielen eine sehr wichtige Rolle bei der beruflichen Integration von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung. Sie arbeiten sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für Arbeitgeber. Gemäß dem Gesetz über schwerbehinderte Menschen (Teil 3 SGB IX) haben sie folgende Aufgaben:

- Leistungen für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber (die sogenannte „begleitende Hilfe im Arbeitsleben“).
- Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.
- Kurse und Sensibilisierung (Öffentlichkeitsarbeit).
- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, die von Arbeitgebern zu zahlen ist, die der Beschäftigungspflicht von Arbeitnehmern mit Behinderung in ihrem Unternehmen nicht nachkommen.

Diese Integrationsämter gewähren Finanzleistungen zur Anpassung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung, aber auch als Ausgleich der Belastungen der Unternehmen, die schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen.

Sie sind an den KVJS (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg) angegliedert, der ein Kompetenz- und Dienstleistungszentrum für die 44 Stadt- und Landkreise Baden-Württembergs und damit für zirka elf Millionen Einwohner ist. Er unterstützt die Ämter bei der Weiterentwicklung von Hilfesystemen für die Bürger und hilft dabei, die Lebensräume für Menschen mit Behinderung, Senioren, Familien, Kinder und Jugendliche zu gestalten. Er verwaltet einen jährlichen Haushalt von mehr als 280 Millionen Euro.

Sie finanzieren sich hauptsächlich über die Erhebung der Ausgleichsabgabe bei Unternehmen, die ihrer Pflicht zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung nicht nachkommen.



## MERKBLATT 4 (Fortsetzung)

# WICHTIGE KONTAKTDATEN

## Die Integrationsfachdienste



### Anschrift

IFD Offenburg • Hauptstraße 64 • 77652 OFFENBURG

Link zur Website: <https://www.ifd-bw.de>



### Aufgaben und Serviceleistungen

Neben ihrer Rolle bei den Finanzhilfen stellen die Integrationsämter Integrationsfachdienste (IFD) zur Verfügung. Dies sind neutrale Beratungsdienste für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am aktiven Leben, um es ihnen zu ermöglichen, eine Beschäftigung aufzunehmen, auszuüben und so lange wie möglich zu behalten. Sie sind im gesamten Bundesgebiet vertreten. In Baden-Württemberg gibt es insgesamt 22 solcher Dienste.

Der IFD ist ein allparteilicher Beratungsdienst zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben. Er berät und unterstützt Menschen mit Schwerbehinderung und deren Arbeitgeber.

#### Konkret haben sie folgende Funktionen:

- Begleitung schwerbehinderter Menschen, die nach einer gezielten Vorbereitung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden möchten.
- Gewährleistung einer Nachbetreuung nach der Einstellung durch psychosoziale Unterstützung oder durch Beratung im Krisenfall.
- Begleitung der Berufsausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen in Unternehmen, insbesondere von Jugendlichen mit geistiger Behinderung bzw. mit Lernschwierigkeiten.
- Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen.
- Begleitung schwerbehinderter Jugendlicher, die das Ende ihrer Schullaufbahn erreicht haben und auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden möchten.
- Dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen.
- Beratung von Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Sie arbeiten eng mit den Integrationsämtern, den Trägern der Arbeitsvermittlung, den Rehabilitationsträgern sowie den Gemeinden und Gebietskörperschaften zusammen. Sie haben dadurch einen Gesamtüberblick über alle Möglichkeiten, die es für Menschen mit Behinderung und ihre Arbeitgeber gibt.



## MERKBLATT 4 (Fortsetzung)

# WICHTIGE KONTAKTDATEN



## Landratsamt Ortenaukreis



### Anschrift

Ortenaukreis • Badstraße 20 • 77652 OFFENBURG

Link zur Website: <https://www.ortenaukreis.de>



### Aufgaben und Serviceleistungen

Da Deutschland ein föderal aufgebauter Staat ist, verwalten sich die Länder selbst. Der Ortenaukreis ist der flächengrößte Landkreis in Baden-Württemberg und umfasst 51 Städte und Gemeinden. Das Landratsamt ist Hauptsprechpartner für die folgenden Themen:

- Bauen und Wohnen
- Umwelt, Klima, Energie und Abfall
- Verkehr
- Gesundheit, Verbraucherschutz und Tiere
- Veranstaltungen und Tourismus
- Soziales, Familie und Arbeit
- Bildung
- Wirtschaft und Ländlicher Raum
- Sicherheit und Ordnung
- Verwaltung

Im Landratsamt werden alle Verwaltungsformalitäten erledigt. Hier werden Baugenehmigungen beantragt und Kraftfahrzeuge zugelassen.

In unserem Fall konzentrieren wir uns auf das Dezernat 3, das für Bildung, Jugend, Soziales und Arbeitsförderung zuständig ist. Behindertenausweise werden beim Versorgungsamt beantragt, das an das Landratsamt angegliedert ist. In diesem Dezernat gibt es auch eine zuständige Abteilung, die alle Anträge der Eingliederungshilfe bearbeitet.



## MERKBLATT 4 (Fortsetzung)

# DIE DEUTSCH-FRANZÖSISCHEN AKTEURE

## Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung



### Kontakt

SPT Strasbourg - Ortenau • Bahnhofplatz 1 • Zugang Gleis 1 • 77694 KEHL - Deutschland  
 Tel. Deutschland: +49 761 20 26 91 11 • Tel. Frankreich: +33 367 68 01 00  
 Link zur Website: <http://www.s-p-t.eu>



### Zuständigkeiten

- Gemeinsames Angebot von Pôle Emploi und der Agentur für Arbeit für Arbeitssuchende und Unternehmen in der grenzüberschreitenden Region Strasbourg-Ortenau.



### Aufgaben

- Vorbereitung, Beratung und Begleitung von Arbeitssuchenden bei der Arbeitssuche in Deutschland.
- Aufnahme von Stellenangeboten von deutschen und französischen Arbeitgebern, Beratung und Suche nach Bewerbern.



### Serviceleistungen

- Begleitung von Arbeitssuchenden.
- Beratung von Unternehmen.

## INFOBEST

INFOBEST



### Kontakt

INFOBEST Kehl/Strasbourg - Rehfusplatz 11 - D-77694 KEHL AM RHEIN - Deutschland  
 Tel. Deutschland: +49 785 19 47 90 • Tel. Frankreich: +33 388 76 68 98  
 Link zur Website: <https://www.infobest.eu/fr>



### Zuständigkeiten

- Ansprechpartner für alle grenzüberschreitenden Fragen zu Deutschland, Frankreich und der Schweiz.



### Aufgaben

- Erleichterung und Förderung des gemeinsamen Zusammenlebens am deutsch-französisch-schweizerischen Oberrhein.



### Serviceleistungen

- Beratung und Information der Bürger zu den grenzüberschreitenden Fragen zwischen Deutschland, Frankreich und der Schweiz • Verweisen der Bürger an die zuständigen Behörden und Stellen.

## MERKBLATT 5

# DEUTSCHKURSE VOR ORT

Um eine Berufslaufbahn in Deutschland zu beginnen und dort eine Arbeitsstelle zu finden, sollte die deutsche Sprache beherrscht werden. In Frankreich gibt es mehrere private und öffentliche Einrichtungen, die Sprachkurse für unterschiedliche Teilnehmergruppen anbieten, von Arbeitnehmern in Unternehmen über Studierende bis hin zu Arbeitssuchenden. In der Regel nehmen diese Einrichtungen selbst Einstufungstests vor, um die Teilnehmer auf die geeigneten Kurse zu verteilen. Gleichzeitig können mehrere Beihilfen beantragt werden, um Sprachkurse zu einem günstigeren Preis oder sogar kostenlos zu erhalten.

## Fortbildungsfördermaßnahmen

### Das persönliche Fortbildungskonto (CPF)

Bei Arbeitssuchenden trägt eventuell Pôle Emploi die Kosten für den Sprachkurs. Hierzu müssen die Arbeitssuchenden nachfragen, über wie viele Fortbildungsstunden sie auf ihrem persönlichen Fortbildungskonto (Compte Personnel de Formation, CPF) verfügen. Die Fortbildung muss aus der im persönlichen Fortbildungskonto aufgeführten Liste der möglichen Fortbildungen ausgewählt werden.

#### Weitere Informationen:

- Zur Kostenübernahme von Sprachkursen durch Pôle Emploi: [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- Zur Liste der im persönlichen Fortbildungskonto wählbaren Fortbildungen und zur Anzahl der verfügbaren Fortbildungsstunden: [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

### Die Einzelfortbildungsbeihilfe (AIF)

Dank der Einzelfortbildungsbeihilfe (aide individuelle à la formation) kann der Arbeitssuchende von einer Beihilfe des Pole Emploi profitieren. Nach Freigabe durch den Berater kann Pôle Emploi die Fortbildungskosten ganz oder teilweise übernehmen.

#### Weitere Informationen zur Einzelfortbildungsbeihilfe AIF:

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/laide-individuelle-a-la-formatio.html>

## Sprachkurse Vor Ort

### Das Portal der Fortbildungseinrichtungen der Région Grand Est

Das Portal verfügt über eine Datenbank zu Fortbildungen, insbesondere zu Sprachkursen für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende im Elsass, in Lothringen und in Champagne-Ardennes. Der Zugang dazu ist kostenlos.

Weitere Informationen: [www.formation.grandest.fr](http://www.formation.grandest.fr)

### Das Fortbildungsportal von Pôle Emploi

Es wurde eine Plattform eingerichtet, die alle im Rahmen der Einzelfortbildungshilfe AIF wählbaren Fortbildungen vereint. Sie bietet ebenfalls Zugang zu etwa hundert Online-Schulungen.

Weitere Informationen: <https://candidat.pole-emploi.fr/formations/accueil>

### Die innovative Sprachplattform GRETA

Im Rahmen ihrer Politik zum Aufbau von Kompetenzen (Umsetzung des Kompetenz-Investitionsprogramms) stellt die Région Grand Est mit dem GRETA-Netzwerk ein Instrumentarium für den Spracherwerb von Deutsch, Business English und Luxemburgisch bereit, um die Eingliederung von Jugendlichen und Erwachsenen in den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Sie richtet sich an Arbeitssuchende der Region ohne spezielles Eingangsniveau und bietet drei Lernformen: Präsenzunterricht, Kombination aus Präsenz- und Fernunterricht oder Fernunterricht.

Weitere Informationen: <https://www.greta-alsace.fr/actualite/plateforme-linguistique-innovante>

## MERKBLATT 5 (Fortsetzung)

### DEUTSCHKURSE VOR ORT

#### Das Fortbildungsangebot der Industrie- und Handelskammer

Auch die Industrie- und Handelskammer (CCI) bietet eine Fortbildungsplattform an. Neben den Fortbildungen mit Abschluss bietet die Industrie- und Handelskammer maßgeschneiderte Fortbildungen, aber auch Kurzschulungen, damit Arbeitssuchende rasch die erforderlichen Kompetenzen erwerben können.

**Weitere Informationen:** <https://www.ccicampus.fr>

#### Die GOETHE-Institute

Die frankreichweit vorhandenen Goethe-Institute bieten in der Regel Präsenzsprachkurse an. Allerdings verfügt das Institut in Straßburg noch nicht über diesen Service. Indes bietet das Institut Online-Gruppenkurse über eine Online-Plattform an. Diese Kurse sind kostenpflichtig und fallen nicht unter das persönliche Fortbildungskonto.

**Weitere Informationen:** [https://www.goethe.de/ins/fr/fr/spr/kur/fer.html?wt\\_sc=france\\_deutschonline](https://www.goethe.de/ins/fr/fr/spr/kur/fer.html?wt_sc=france_deutschonline)

#### Die Université populaire européenne

Die Université populaire européenne ist eine elsässische Volkshochschule, die allen Interessierten Kurse aus allen Bereichen, darunter auch Sprachkurse, anbietet. Die Teilnahme an diesen Kursen ist an keine Voraussetzung geknüpft.

**Weitere Informationen:** <https://strasbourg.upe-alsace.fr/familles/allemand-29.html>

#### Sprachschulen rund um Straßburg

Neben den oben vorgestellten Möglichkeiten gibt es auch private Sprachschulen. Die Kurse an diesen Sprachschulen sind in der Regel kostenpflichtig und nicht im Rahmen des persönlichen Fortbildungskontos (CPF) oder der Einzelfortbildungshilfe (AIF) beihilfefähig.

**Weitere Informationen:**

<http://www.deutschsprachschuleortenau.eu/blog/apprentissage-de-l-allemand/choisir-ecole-allemand.html>

## Plattformen zur Einstufung der Sprachkenntnisse

#### Das Spracheinstufungsportal von Pôle Emploi

Auf dieser Plattform kann jeder Arbeitssuchende einen Sprachtest absolvieren. Zugang zum Sprachtest erhält der Arbeitssuchende über einen Zugangscode, den er von seinem Pôle Emploi-Berater erhält.

**Weitere Informationen:** <http://plmpl.fr/c/CZTet>

#### Der Onlinetest des GOETHE-Instituts

Das Goethe-Institut bietet einen Deutshtest an, der eine Vorstellung vom Sprachniveau des Teilnehmers in verschiedenen grundlegenden Bereichen wie Wortschatz, Grammatik sowie mündliches und schriftliches Textverständnis vermittelt. Er ist kostenlos und zuverlässig.

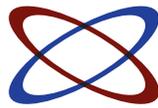
**Weitere Informationen:** <https://www.goethe.de/fr/spr/kup/tsd.html>

#### Die Selbsteinschätzung über Europass

Der Europarat hat eine Tabelle zur Selbsteinschätzung entwickelt, die es jedem erlaubt, seine Sprachfertigkeit in Bezug auf die sechs europäischen Sprachniveaustufen (A1, A2, B1, B2, C1, C2) in den Bereichen schriftliches und mündliches Verstehen aber auch schriftlicher und mündlicher Ausdruck zu ermitteln. Diesen Test gibt es in 31 Sprachen und er erlaubt eine Einstufung in Bezug auf jedwede Sprache.

**Weitere Informationen:**

<https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/table-2-cefr-3.3-common-reference-levels-self-assessment-grid>



# Participation 4.0

Arbeit für alle

Travail inclusif sans frontières



Dieser Bericht wurde mit größter Sorgfalt erarbeitet.  
Wenn Sie Anmerkungen und Vorschläge haben,  
freuen wir uns über Ihre Rückmeldung.

Dieser Leitfaden wurde im Rahmen des Projekts Participation 4.0, Arbeit für alle erstellt:



**ASW+W**  
gemeinnützige GmbH



**solivers**

Kofinanziert durch das Programm "Interreg V Oberrhein" und den Fonds „EFRE“:



Cofinancé par l'Union européenne  
Fonds européen de développement régional (FEDER)  
Von der Europäischen Union kofinanziert  
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)



**Alle Informationen finden Sie auf unserer Website:**

[www.participation4-0.eu](http://www.participation4-0.eu)

 Participation 4.0

**Haftungsausschluss:** Die Informationen wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet. Alle Informationen und Erklärungen sind unverbindlich, allgemein und können jederzeit abgeändert werden. Die Partner haften nicht für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität dieser Informationen.