

Die Rolle der Integrationsfachdienste (IFD) bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Autismus

Andreas Backhaus und Claudia Homrighausen

Vortrag gehalten auf

der 7. Abensberger Fachtagung des Berufsbildungswerks St. Franziskus in Abensberg am 08. April 2008: Perspektiven für junge Menschen mit Autismus – Beschäftigung und gesellschaftliche Teilhabe mit Blick über die Grenzen

und dem Forum Übergang Schule – Beruf der BAG UB am 23.10.08 in Kassel

Eine Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) Anfang des Jahres 2008 ergab, dass trotz des deutschlandweit flächendeckenden Netzes der IFD die Beauftragung für Menschen mit Autismus einen sehr geringen Anteil einnimmt. Nur zwölf Dienste konnten ihre Erfahrungen mit diesem Personenkreis rückmelden.

Dies ist insofern zu bedauern, als die Unterstützungsinstrumente der IFD für Menschen mit High-Functioning-Autismus oder Asperger-Diagnose sehr gute Hilfen zur beruflichen Teilhabe bieten.

Dieser Artikel will anhand von drei klassischen Beispielen aus der bisherigen Praxis zeigen, wie sinnvoll die Einschaltung des IFD für diese Menschen sein kann, aber auch die dafür notwendigen Rahmenbedingungen thematisieren.

1. Die Unterstützung der Vermittlung

Die oben angesprochene Umfrage zeigt ein deutliches Übergewicht der Beauftragung der IFD im Bereich der Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Von 25 angeführten Einzelunterstützungen entfielen 14 auf den Vermittlungsbereich, neun Menschen wurden berufsbegleitend unterstützt, nur zwei im Bereich des Übergangs Schule-Beruf und keine Unterstützung lag vor für den Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die letzten beiden Kennzahlen sind für Experten in Sachen IFD keine Überraschung, sind es doch gerade diese beiden Zielgruppen, die trotz ausdrücklicher Nennung im § 109 (2) des Neunten Sozialgesetzbuches im Bundesdurchschnitt völlig unzureichenden Zugang zum IFD erhalten.

Nahezu alle Integrationsberater der IFD loben die besonders hohe Motivation der Menschen mit Autismus, eine „reguläre“ Tätigkeit ausüben zu wollen. Auch Herr K. des folgenden Praxisbeispiels bildet in dieser Hinsicht keine Ausnahme.

Der IFD wurde von der Agentur für Arbeit als Leistungsträger der beruflichen Rehabilitation nach dessen Ausbildung in einem Berufsbildungswerk (BBW) mit der beruflichen Eingliederung beauftragt.

Es zeigte sich schnell, dass die Selbsteinschätzung der beruflichen Fähigkeiten, die Herr K. in einzelnen Praktika während seiner Ausbildung gewonnen hatte, nicht mit der Einschätzung seiner Anleiter übereinstimmte.

Auch beim ersten betrieblichen Praktikum des IFD entstand das Problem, dass der fachliche Anleiter im Betrieb letztlich „zu freundlich“ Kritik am Arbeitsverhalten übte, so dass Herr K. diese nicht wahrnehmen konnte.

Die Aufgabe für die Integrationsberaterin bestand nun darin, einen Arbeitgeber zu finden, der durch langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem IFD bereit war, Dinge auszuprobieren und vor allem Verbesserungsmöglichkeiten offen und deutlich anzusprechen.

Dies gelingt dann besonders gut, wenn der Arbeitgeber sich dessen gewiss ist, dass die Integrationsberaterin diesen Weg mit allen Konsequenzen unterstützt und jederzeit auch als Kommunikationsvermittlerin zur Verfügung steht.

In unserem Beispiel konnte bei der Suche nach dem geeigneten Betrieb auf eine Firmendatenbank zurückgegriffen werden. Hier sind die persönlichen Arbeitgeberkontakte des gesamten IFD-Teams dokumentiert: derzeit über 6.000 Unternehmen. Das Ziel, mit dem IFD *einen* Arbeitgeberansprechpartner für alle Belange der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen zu etablieren, liegt diesem Vorgehen zugrunde. Davon ausgehend kann noch ein Schritt weiter gegangen werden:

In dem der IFD nicht nur für die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt beauftragt wird, sondern im Auftrag der Integrationsämter auch und gerade Unterstützung für bereits beschäftigte Menschen anbietet, bekommt der potentielle Arbeitgeber die Sicherheit, auch nach der Anstellung den gleichen Ansprechpartner zu behalten und damit den Prozess auch in möglichen Krisensituationen kontinuierlich fortsetzen zu können.

Herr K. arbeitet mittlerweile an einem extra für ihn geschaffenen ruhigen EDV- Arbeitsplatz.

Dieses gelungene Beispiel wurde auch in einem kleinen Film dokumentiert, der unter www.ifd-mittelfranken.de/ifd/downloads.php zu finden ist.

2. Unterstützung durch Job-Coaching

In der oben angesprochenen Umfrage der BAG UB sehen die IFD eine der größten Schwierigkeiten bei der Unterstützung von Menschen mit Autismus in der Gewinnung und selbstverständlich Finanzierung des passenden Job-Coachs.

Für einen Großteil des hier besprochenen Personenkreises ist dies aber die unbedingte Voraussetzung der beruflichen Integration, wenngleich die Anerkennung durch die beauftragenden Leistungsträger zu selten erfolgt.

Hierin ist auch einer der Gründe zu sehen, warum die Hilfe für Menschen mit Autismus durch die IFD in einem so geringen Maße stattfindet. Werden die Mittel für dieses Unterstützungsinstrument nicht bereit gestellt, stellt sich beim Integrationsberater eine Überforderungssituation ein: Er weiß um die Notwendigkeit des Job-Coachings und ist von seiner eigenen zeitlichen Ausstattung oder auch seiner Ausbildung her nicht in der Lage diesen Part zu übernehmen.

Das folgende Beispiel greift Momente eines erfolgreichen Job-Coachings für Herrn D. (damaliges Alter: 23) im Rahmen seiner betrieblichen Ausbildung zur Bürokraft heraus.

Finanziert durch das Integrationsamt konnte er im Umfang einer halben Stelle durch eine Job-Coacherin begleitet werden.

Zu beachten ist, dass diese Unterstützung im Jahr 2003 begann und genehmigt wurde, zu einer Zeit also, in der der Rückgang der Ausgleichsabgabe und damit der Finanzierungsgrundlage der Integrationsämter nicht wie heute spürbar war.

Herr D. konnte im Rahmen einer BaE-Maßnahme der Berufsberatung eine betriebliche Ausbildung zur Bürokraft absolvieren, in dieser Zeit wurde er halbtags durch eine Job-Coacherin unterstützt. Diese strukturierte mit ihm gemeinsam alle Arbeitsvorgänge und den Umgang mit Kollegen.

Herr D. hat als externer 2006 seine Abschlussprüfung im BBW bestanden. Die Fortschritte vor allem in der sozialen Kompetenz hatte keiner der Beteiligten erwartet, sie sind mit Sicherheit auf die Möglichkeit des Job-Coachings zurück zu führen.

Mit Hilfe eines genau strukturierten Pflichtenheftes gelang es, Herrn D. auch in für ihn äußerst schwierigen Situationen Handlungsanweisungen an die Hand zu geben, die ein Fortsetzen der gerade begonnenen Tätigkeit ermöglichen, auch wenn die Job-Coacherin oder ein anderer Kollege gerade nicht greifbar sind.

Dazu ein Auszug aus den Handlungsanweisungen:

**Was mache ich,
wenn ich einen neuen Auftrag erhalte**

Ich habe verschiedene Möglichkeiten zu reagieren:

- Ist es ein Auftrag, den ich genau kenne, muss ich mir nichts Genaueres notieren. Wichtig ist, dass ich ihn in meinen *Wochenplan* eintrage, damit ich ihn nicht vergesse!
Beispiel: ARGE – Ablage
- Erhalte ich einen neuen Auftrag, dann benütze ich mein Auftragsformular und schreibe alles Wichtige zusammen mit dem Kollegen, der mir den Auftrag gibt, auf.
Ich stelle Fragen, bis ich weiß, was ich genau zu tun habe.
Wichtig: In den *Wochenplan* eintragen!
Beispiel: Erstellen eines neuen Ordiners.
- Ich erhalte einen Auftrag per Email:
Ich drucke den Auftrag aus, frage bei Unklarheiten noch mal nach und notiere alles Wichtige, entweder auf dem Ausdruck oder besser noch auf einem Auftragsformular.
Auch diesen Auftrag schreibe ich in den *Wochenplan*!

Bei allen Aufträgen ist es wichtig, dass du dem Mitarbeiter **Rückmeldung** gibst, **wann** du den Auftrag erledigen kannst.

Herr D. selbst hielt folgende Hilfestellung für die wichtigste während seiner gesamten Ausbildung:

**Was mache ich,
wenn ich zu einem Kollegen gehe.**

Beispiel:

Ich soll einem Kollegen eine Nachricht oder ein Schreiben überbringen.

Oder: Ich habe eine Frage an den Kollegen.

Oder: Ich brauche einen Schlüssel.

Der Kollege sitzt in seinem **Zimmer**. Was mache ich?

- Ich **klopfe** an, gehe ins Büro und sage freundlich „**Hallo**“.
- Ist der Kollege im Gespräch mit einem **Klienten** oder er **telefoniert**, gehe ich wieder und probiere es später noch einmal.
- Ist der Kollege alleine, warte ich einen Moment, bis er seine augenblickliche Arbeit beendet hat und **mich anschaut**.
- Nun sage ich mein Anliegen.
- Ist mein Anliegen länger, kann es sein, dass der Kollege **keine Zeit** hat. Dann vereinbare ich mit ihm einen Termin.
Auf keinen Fall darf ich meinen, dass der Kollege mich nicht mag oder etwas gegen mich hat. Er hat einfach keine Zeit in diesem Moment!

Herr D. arbeitet heute halbtags auf einen Außenarbeitsplatz der WfbM bei seinem ehemaligen Ausbilder. Seine Arbeitsplatzleistung liegt unterhalb der Grenze, die für eine selbständige Lebensführung ausreichend wäre. Allerdings wollte er die soziale Einbindung, die er während seiner Ausbildung kennen gelernt hatte, nicht aufgeben, so dass diese Lösung gewählt wurde. Nachmittags arbeitet er regulär in der WfbM. Seine Zukunftsängste sind deutlich zurückgegangen

Exkurs: Netzwerkarbeit

Es erscheint in diesem Zusammenhang ebenso wichtig, darauf hinzuweisen, dass im Zuge der Ausbildung von Herrn D. der Netzwerkarbeit als eines der wichtigsten Strukturqualitätsmerkmale der IFD besondere Bedeutung zukam.

An gemeinsamen Konferenzen, die zwei bis drei Mal jährlich stattfanden, nahmen folgende Personen teil: Vertreter der Berufsberatung, Vertreter des Arbeitgebers, Angehörige, Job-Coacherin auch als IFD-Vertreterin, Therapeut der Autismus-Ambulanz, Sozialdienst des Bildungsträgers (als Maßnahmeträger der überbetrieblichen Ausbildung /BaE/ und für die Durchführung des externen Berufsschulunterrichts)

Ohne eine sehr gut verzahnte, für alle Beteiligten transparente und verlässliche Arbeit im Netzwerk kann keine sinnvolle Unterstützung für Menschen mit Autismus stattfinden. Dies gilt für alle Lebensbereiche also auch für den Bereich der beruflichen Teilhabe. Die IFD sind aufgrund ihrer neutralen Ausrichtung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aber auch aufgrund ihrer hohen Fachlichkeit und ihrer leistungsträgerübergreifenden Positionierung institutionell prädestiniert, diesen Prozess zu koordinieren.

3. Berufsbegleitende Unterstützung

Historisch gesehen, sind viele IFD aus den früheren berufsbegleitenden Diensten entstanden. Im Auftrag der Integrationsämter werden sie, finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, zum Erhalt bestehender Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung tätig.

Leider, so wie auch in unserem letzten Beispiel, bekommen die Integrationsämter oder die Dienste sehr oft erst im Rahmen des Kündigungsschutzes, also eigentlich erst zu spät Kenntnis über Schwierigkeiten behinderter Menschen am Arbeitsplatz.

Für Herrn B., einen 28 Jahre alten Menschen mit Asperger-Diagnose, wurde beim Integrationsamt seitens seines Arbeitgebers, eines mittelständischen metallverarbeitenden Betriebes, die Kündigung angezeigt. Die Vorwürfe der Geschäftsleitung bezogen sich auf grobe Verstöße im Sozialverhalten Herrn B.s. Das Integrationsamt schaltete den IFD ein, um sich vor Ort ein Bild zu verschaffen.

Der Integrationsberater führte zahlreiche Gespräche mit Kollegen, Personalleitung und Angehörigen, an deren Ende die Umgestaltung des Arbeitsplatzes stand. Herr B. arbeitete ursprünglich zusammen mit zwei weiteren Kollegen an *einer* Werkbank, dies führte im Laufe der Zeit behinderungsbedingt zu extremen Stresssituationen, die sich in verbalen und z.T. leichten tätlichen Angriffen entluden.

Für seine Kollegen war sein Verhalten nicht nachvollziehbar, da Auswirkungen von Autismus ihnen bis dato nicht erklärt worden waren. Der Integrationsberater konnte sowohl erfolgreiche Aufklärungsarbeit leisten, als auch durch die Schaffung eines Einzelarbeitsplatzes an einer eigenen Werkbank die Ursache für das Verhalten von Herrn B. verändern.

Die Kündigung wurde zurückgezogen und heute, ein Jahr nach der Einschaltung des IFD, ist Herr B. weiterhin beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt. Die Personalverantwortlichen wissen, dass sie sich vor Beantragung der Kündigung also schon bei geringeren Anlässen an den IFD wenden können und Unterstützung bekommen.

4. Unter welchen Rahmenbedingungen ist wirksame Unterstützung von Menschen mit Autismus durch den IFD möglich?

Wenden wir uns ein letztes Mal der Umfrage der BAG UB zu.

Auf die Frage, welche Rahmenbedingungen für IFD verbessert werden müssten, um dieser Zielgruppe gerecht werden zu können, wurde nahezu übereinstimmend geantwortet, dass individuellere Entscheidungen der Leistungsträger nötig wären, auch um dem hohen Zeitaufwand der einzelnen Integrationsberater Rechnung tragen zu können.

Alle o.g. Beispiele brauchten für ihre Realisierung die nötigen Zeitressourcen aller Prozessbeteiligter, also auch der Integrationsberater des IFD. Im Rahmen von vereinheitlichten Zuweisungen, beispielsweise der Arbeitsagentur, sei es über § 37, SGB III oder nach den „Gemeinsamen Empfehlungen“ der BAR zur Vermittlung von Rehabilitanden sind diese Zeitressourcen nicht finanziert.

Ähnlich sieht es, wie schon angesprochen, bei der Gewährung von Job-Coaching aus.

Die IFD wünschen sich sowohl ein Leistungsträger als auch Leistungsanbieter übergreifendes Vorgehen und berühren damit eine der entscheidenden Baustellen der Realisierung von beruflicher Teilhabe, die auch sieben Jahre nach Einführung des SGB IX nicht deutlich verbessert erscheint.

Doch auch die Verantwortlichen der IFD ihrerseits sind gefordert, ihre Mitarbeiter für die Unterstützung dieses Personenkreises vorzubereiten; so ist die Forderung nach gezielter Fortbildung in diesem Bereich berechtigt und fachlich unabdingbar.

Das dies nicht für jeden IFD in gleichem Maße gilt, liegt zum einen an der unterschiedlichen Größe der Dienste. Eine Spezialisierung von sehr kleinen IFD auf den Bereich der Menschen mit Autismus ist sicher nicht sinnvoll. Hier böten sich überregionale Zusammenschlüsse an.

Zum anderen ist die Situation der Dienste von Region zu Region, manchmal sogar innerhalb einzelner Bundesländer völlig unterschiedlich, so dass leider nicht überall vom gleichen Dienstleistungsangebot ausgegangen werden kann.

Trotzdem bietet die Aufgabenbeschreibung der IFD im SGB IX unter der Voraussetzung der Finanzierung dieser Aufgaben eine sehr gute Grundlage für die Hilfen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Autismus.

Dies stimmt zuversichtlich, dass die nächste Abfrage der BAG UB zu diesem Thema bereits von deutlich mehr Diensten positiv beantwortet werden kann.

Anlage:

Das Unterstützungsangebot des Integrationsfachdienstes für Menschen mit Autismus zur Teilhabe am Arbeitsleben - Einige der zentralen Inhalte und Prinzipien zusammengefasst

Überblick

Rahmenbedingungen zur Unterstützung von Menschen mit Autismus im IFD

- Wissen über das Behinderungsbild
- Ausreichendes Zeitkontingent
- Aufbau eines Vertrauensverhältnisses
- Arbeiten im Netzwerk

Unterstützungsinstrumentarien für Betriebe

- Unterstützungsangebote für den Arbeitgeber
- Mitgestaltung des Arbeitsplatzes
- Orientierungshilfen für Kollegen

Rahmenbedingungen

Wissen über das Behinderungsbild

- Voraussetzung einer gelungenen Kommunikation und einer adäquaten Vertretung gegenüber Dritter
- Kenntnisse über Kernprobleme in den Bereichen der Kommunikation, der sozialen Interaktion, der Reizverarbeitung
- Anpassung der eigenen Sprache und des eigenen Arbeitsverhaltens

Ausreichendes Zeitkontingent

- Voraussetzung, um bei Gesprächen zu Ergebnissen zu kommen
- Sprachbarrieren aufgrund andersartiger Verarbeitung von gesprochener Sprache
- Facettenreiche Beleuchtung der zu behandelnden Themen
- Pausen, um belastende Gespräche aushalten zu können
- Raum für notwendige psychosoziale Begleitung
- Erreichbarkeit bei akuten Problemen

Aufbau eines Vertrauensverhältnisses

- Voraussetzung, den mühevollen Weg in die Arbeitswelt anzubahnen und zu begleiten
- Negative Erfahrungen im zwischenmenschlichen Bereich erschweren den Zugang zu einem Menschen mit Autismus
- Selbstbestimmung achten
- Abmachungen und gemeinsam geplante Ziele einhalten
- Schutzräume schaffen und aufrecht erhalten
- Gemeinsam Strategien entwickeln und einüben

Arbeiten im Netzwerk

- Quellen für notwendige Informationen über den Werdegang des Betroffenen
- Zugriff auf Unterstützungsmöglichkeiten für diverse Problemstellungen
- Elternhaus, Ausbildungsstätten, MAut, Autismus-Kompetenz-Zentrum, Autismus-Ambulanz
- Firmendatenbank der IFD gGmbH Mittelfranken

Unterstützungsinstrumente

Unterstützungsangebote für den Arbeitgeber

- Vermittlung eines motivierten Mitarbeiters, der über die klassischen Arbeitstugenden verfügt
- Begleitung während der Vermittlungstätigkeit
- Kontinuierliche Begleitung im Arbeitsleben
- Rahmenbedingungen überdenken und ggf. ändern
- Unterstützung bei der Beantragung finanzieller Leistungen

Mitgestaltung des Arbeitsplatzes

- Aufgabengebiet entsprechend der Interessen und Fähigkeiten
- Vermeiden von Über- oder Unterforderung
- Einzelarbeitsplatz, wenn möglich eigenes Arbeitsmaterial
- Geringe sensorische Belastungen, Hilfsmittel
- Gleichbleibende Strukturen
- Minimale Teamarbeit
- Rückzugsmöglichkeit

Orientierungshilfen für Kollegen

- Die Andersartigkeit des Kollegen ernst nehmen und als Behinderung akzeptieren
- Bei der Arbeitsplanung unterstützen und Entscheidungshilfen bieten
- Konkrete, eindeutige Sprache wählen
- Kommunikative Defizite wahrnehmen und ausgleichen
- Konflikte in der sozialen Interaktion richtig einordnen und Erklärungen liefern
- Abgemachte Regeln und Strukturen einhalten
- Feste Ansprechpartner
- Unterstützung durch einen sogenannten Mentor

Zwei weitere Beispiele, die aufzeigen, was möglich ist

Beispiel 1

Frau S.:

Beispiel einer Vermittlung mit anschließender Berufsbegleitung

42 Jahre

Ausbildung zur Systeminformatikerin im BFW, Abschluss Anfang 2008

Zuweisung an den IFD Mittelfranken von der Arbeitsagentur als Leistungsträger der beruflichen Rehabilitation mit dem Auftrag zur Vermittlung

Derzeit: Berufsbegleitung unter der Kostenträgerschaft des Integrationsamtes über ein halbes Jahr mit Verlängerungsoption nach § 28 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Beispiel 2

Herr X.:

Job-Coaching während der Berufsausbildung

24 Jahre

Ausbildung zur Bürokraft im Rahmen der Rehabilitation durch betriebliche Ausbildung nach § 48 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Ausbildungsbetrieb war die IFD gGmbH

Jobcoaching mit 20 Wochenstunden finanziert durch das Integrationsamt nach § 27 SchwbAV (Leistungen an Arbeitgeber; hier: IFD Mittelfranken)

Zwei Exemplarische Handlungsanweisungen für den Arbeitsalltag von Herrn X.

Handlungsanweisung 1

Blau: Arbeitsschritte am PC

Rot: Achtung! Wichtig, dass du darauf achtest!

Deine Aufgaben mit den Beratungslisten

Am 15. eines jeden Monats werden die Beratungslisten der internen und externen Integrationsberater/innen vom vergangenen Monat an das Integrationsamt geschickt.

Ausdrucken interner Integrationsberater/innen aus der Beratungsdatenbank

Die Beratungslisten interner Integrationsberater/innen werden am 11. eines jeden Monats aus der Beratungsdatenbank ausgedruckt

Wichtig: Ist der 11. eines Monats ein Samstag, so erfolgt der Ausdruck am darauf folgenden Montag, dem 13. Der Ausdruck darf nie vor dem 10. eines Monats erfolgen, da zu diesem Zeitpunkt die Eingaben der Integrationsberater/innen noch nicht vollständig sind.

Das Ausdrucken der Beratungslisten erfolgt folgender Maßen:

1.)

⇒ Öffnen der Beratungsdatenbank, Start

⇒ Klick: alle Beratungen

⇒ Klick: gewünschter Monat (immer der vergangene, abgeschlossene Monat)

2.)

Jeder Integrationsberater/in wird einzeln am Suchsymbol neben dem Namen angeklickt, die jeweilige Beratungsliste wie folgt ausgedruckt:

⇒ Klick: Druckersymbol unten rechts, Mitte

⇒ Klick: Datei

⇒ Klick: Seite einrichten

⇒ Klick: Querformat

⇒ Klick: ok

⇒ Klick: Datei, drucken

Wichtig: es muss genau kontrolliert werden, ob die Ausdrücke mit den Angaben in der Datenbank übereinstimmen, bezüglich

- Der Summe der Beratungen: Zahl am PC und am Ausdruck vergleichen
- Der Reihenfolge: durchgehende Seitenzahl kontrollieren.

Die ausgedruckte Beratungsliste muss 1x kopiert werden, danach werden beide Exemplare zusammengeheftet.

Handlungsanweisung 2

KW _____		
Wochentag	Uhrzeit	Tätigkeiten
Montag, den ...	8:00 - 9:00	Zeitung holen bis 8:10 Post bearbeiten bis 8:30 Getränke auffüllen, E-Mails lesen bis 8:40 Begehung bis 9:00
	9:00 - 9:15	Pause
	9:15 - 11:30	Unterschiedliche Aufgaben
	11:30 - ca. 12:15	Serverkassetten wechseln, Post holen, stem- peln und verteilen; Mails wegen Anwesenheitsliste und Antiviren- programm
	12:15 - 12:30 12:30 - 13:30	Besprechung des Nachmittags Mittagspause
	13:30 - 15:00	Unterschiedliche Aufgaben
15:00 - 16:00	15:00 Diverses <ul style="list-style-type: none">▪ Berichtsheft schreiben bis 15:20▪ Kaffeemaschine säubern bis 15:40▪ Postausgang erledigen Wenn die Spülmaschine zu füllen oder zu lee- ren ist, gibt dir deine Kollegin Bescheid	

Kontakt:

Andreas Backhaus / Claudia Homrighausen
IFD gGmbH Mittelfranken (Hauptsitz Nürnberg)
Fürther Straße 212, 90429 Nürnberg
Fon: 0911 / 32 38 99-0
Fax: 0911 / 32 38 99-29
Internet: www.ifd-ggmbh.de
E-Mail: backhaus@ifd-ggmbh.de und homrighausen@ifd-ggmbh.de