



Inklusive Ausbildung! Worauf kommt es an?

Empfehlungen für Betriebe – von Jugendlichen mit Behinderungen

Inhalt

Einleitung	3
Zur Entstehung	4
Betriebe können das!	5
Offen und proaktiv sein	6
Jugendliche mit Behinderungen kennenlernen	10
Finanzielle Fördermöglichkeiten	12
Barrierefreiheit ist kein Luxus	13
Kommunikation und gutes Arbeitsklima	15
Umgang mit Behinderungen	17
Unterstützungsbedarfe erkennen und Lösungen finden	18
Erwartungsdruck minimieren	20
Zu viel Bürokratie und Papierkram?	22
Fazit	24
Danksagung	25
Tipps für Ausbildungsbetriebe	26
Impressum	27

Einleitung

Junge Menschen mit Behinderungen sind Teil des Fachkräftenachwuchses, werden aber selten so wahrgenommen. Über Menschen mit Behinderungen gibt es in unserer Gesellschaft immer noch sehr viele einseitige Vorstellungen und Vorurteile. Und Jugendliche mit und ohne Behinderungen leben oft noch in verschiedenen Welten, in der Schule und später dann auch in der Ausbildung.

In Broschüren für Betriebe zum Thema Inklusion in der Ausbildung wird meistens über Jugendliche mit Behinderungen geschrieben, oft als positive Beispiele. Über sie zu schreiben, reicht aber nicht! Sie sind Expert*innen für ihre eigene Situation. Ihre Sicht auf das Thema Ausbildung ist wertvoll und wichtig; sie ist bislang jedoch weitgehend unberücksichtigt geblieben – übrigens auch in der Forschung. Es ist an der Zeit, dass Jugendliche mit Behinderungen selbst zu Wort kommen und ihre Empfehlungen an Ausbildungsbetriebe berücksichtigt werden.

Die Inklusionsberatung der Handwerkskammer Berlin und das Projekt JOBinklusive des Vereins Sozialheld*innen haben die Erfahrungen, Meinungen und Tipps von Jugendlichen mit Behinderungen zu den folgenden Fragen für Sie aufbereitet:

- Wie kommen Betriebe und ausbildungssuchende junge Menschen mit Behinderungen überhaupt zusammen?
- Wie können Betriebe und Jugendliche mit Behinderungen bei der Ausbildung unterstützt werden?
- Und worauf kommt es an, damit eine inklusive Ausbildung gelingt?

Viel Spaß beim Lesen!

August 2022

Zur Entstehung

Diese Empfehlungen basieren auf fünf leitfadengestützten Interviews mit Jugendlichen mit Behinderungen und sind das Ergebnis der Zusammenarbeit des Projekts JOBinklusive des Vereins Sozialhelden und der Inklusionsberatung der Handwerkskammer Berlin.

Die Interviews fanden im Jahr 2021 statt und wurden in Präsenz oder via Videokonferenz durchgeführt. Sie dauerten jeweils etwa eine Stunde. Die Behinderungen der befragten Jugendlichen sind unterschiedlich. Sie spiegeln die Vielfalt individueller Unterstützungsbedarfe in der Ausbildung wider – bei Lese- und Rechtschreibschwäche, Lernschwierigkeiten oder körperlichen Behinderungen. Die Jugendlichen suchten zum Interview-Zeitpunkt einen Ausbildungsplatz, befanden sich in einer betrieblichen Ausbildung oder hatten ihre Ausbildung bereits abgeschlossen. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und qualitativ ausgewertet. Die verwendeten Aussagen wurden von den interviewten Jugendlichen freigegeben.



Auszubilden bedeutet, in die Fachkräfte von morgen zu investieren. Und Fachkräfte werden dringend gesucht. Doch passende Auszubildende zu finden, [ist für Betriebe oft schwierig](#). Warum also nicht die Zielgruppe um Jugendliche mit Behinderungen erweitern? Auch kleine und mittelständische Betriebe können Inklusion! Das steht außer Frage. Was viele Ausbildungsbetriebe, insbesondere im Handwerk bieten können, ist ein unterstützendes und familiäres Klima, in dem sich junge Menschen gut entwickeln können.

Eine Ausbildung zu finden, ist für Jugendliche mit Behinderungen immer noch mit besonders vielen Bemühungen verbunden. Die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz bleibt oft erfolglos, insbesondere dann, wenn die Behinderungen in den Bewerbungsunterlagen genannt oder ersichtlich sind. Die in Lehrstellenanzeigen formulierten Anforderungen führen insbesondere bei Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten zu Frustration und gefühlter Ablehnung. Das spiegelt sich deutlich in der folgenden Äußerung wider:

”
Ich muss ehrlich sagen, viele Betriebe werden es in Zukunft schwer haben, Jugendliche für den Beruf zu überzeugen. Es werden ja immer mehr Jugendliche kommen, die Probleme mit der deutschen Sprache haben, generell auch mit der Mathematik. Und wenn man dann nicht kompromissbereit ist, ein bisschen mehr Zeit für sie zu investieren, dann sehe ich schwarz, das ist meine Meinung. Es gibt halt nicht immer Jugendliche, die die besten Grundvoraussetzungen haben! “
.....

Offen und proaktiv sein

Was empfehlen die interviewten Jugendlichen den Betrieben, die mit dem Gedanken spielen, Jugendliche mit Behinderungen auszubilden? Die einstimmige Botschaft ist klar: Setzen Sie Signale! Sie können Ihre Bereitschaft, inklusiv auszubilden, auf unterschiedliche Weise konkret zeigen:

- in der Formulierung Ihrer Lehrstellenanzeigen,
- im Internet und insbesondere durch Ihre Social Media Präsenz,
- beim informellen ersten Kontakt mit Jugendlichen mit Behinderungen,
- und natürlich beim Vorstellungsgespräch.

→ Weiterführende Tipps finden Sie bei [JOBinklusive](#). Außerdem gibt es spezielle Jobbörsen, wie [Myability.jobs](#) und Gruppen auf [Facebook](#) und [LinkedIn](#).

Gute Signale alleine reichen jedoch nicht. Jugendliche mit Behinderungen erwarten auch echte Handlungsbereitschaft.

”

Oh ja, die Betriebe sollen sich trauen. Die sollen auch mal sagen: Komm, ich nehme nun einen Menschen mit Behinderung. Die sollen sich Gedanken darüber machen, was mit den anderen Menschen ist. Die können auch andere nehmen. Nicht nur welche mit hohem Schulabschluss rausfischen. Ein Jugendlicher mit Lernschwierigkeiten kann genauso leistungsfähig sein oder sogar besser als ein Abiturient oder jemand mit einem MSA/Mittlerer Reife.

“

.....

In den Interviews ist deutlich geworden, was Jugendliche mit Behinderungen von Betrieben besonders erwarten. Diese sollen selbst aktiv werden, Kontakte mit Schulen aufbauen und auch direkt Jugendliche mit Behinderungen ansprechen. Das wird so auf den Punkt gebracht:

”
Ausbilden! Es unbedingt versuchen, eine Chance bieten, ein Praktikum anbieten! Und in die Schulen gehen und gucken, ob es möglich ist, mit den Jugendlichen zu arbeiten und wie es mit der Unterstützung aussieht. Jugendliche mit Behinderung sollen sich nicht verstecken. Warum? Sie sind genauso Menschen wie alle anderen. “
.....



Mehr und mehr Ausbildungsbetriebe setzen darauf, ihre freien Ausbildungsplätze über Social-Media-Kanäle zu bewerben, damit Jugendliche auf sie aufmerksam werden. Das empfehlen auch die befragten Jugendlichen.

”
Momentan sind halt viele Jugendliche eher im Internet unterwegs. Daher würde ich dort das Auftreten besser ausbauen. Die Frage ist, wie man die Jugendlichen besser ansprechen kann. Man muss auch direkt in den Schulen mehr Werbung machen und Aufmerksamkeit erregen. “
.....

Mit einer Lehrstellenanzeige können Sie zugleich Ihr Engagement als Ausbildungsbetrieb präsentieren. Im Interview wurde dazu ein konkreter Vorschlag gemacht:

”
Wir suchen junge Leute, die handwerklich geschickt sind. Wenn irgendwelche Probleme, z.B. in Mathe oder Deutsch auftreten, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung. Wir können Ihnen helfen. “
.....



Am besten vermeiden Sie aber in Ihren Lehrstellenanzeigen formale Floskeln, wie “Menschen mit Behinderungen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig eingestellt.” Bei jungen Menschen mit Behinderungen kommt Folgendes besser und authentisch an:

”

Wenn ich aber lesen würde, wie barrierefrei der Betrieb ist, also ob es Stufen gibt, ob es eine rollstuhlgerechte Toilette gibt oder nicht, dass man gerne nach gemeinsamen Lösungen sucht, dann glaube ich schon, dass mich das sofort ansprechen würde. Ich habe aber noch nie eine Ausschreibung gesehen, wo das drin stehen würde.

“

.....



Jugendliche mit Behinderungen kennenlernen

Praktika eröffnen in der Phase der Berufsorientierung und Ausbildungsplatzsuche sehr gute Chancen, eine passende Ausbildung zu finden. Für Jugendliche mit Behinderungen trifft das auch zu. Häufig sind für sie größere Bemühungen notwendig, um nach dem Verlassen der Schule schnell auf dem regulären betrieblichen Ausbildungsmarkt Erfolg zu haben. Umso wichtiger ist für sie zunächst die Chance auf eine freundliche, offene Begegnung mit potenziellen Ausbildungsbetrieben. Das gegenseitige, persönliche Kennenlernen und das Ausprobieren im Praktikum ist für Jugendliche mit Behinderungen zentral. So merken beide Seiten, ob die Chemie stimmt, wie diese Aussage zeigt:

”

Wir hatten ein persönliches Gespräch. Ein entspanntes Vorstellungsgespräch. Ich habe keine Bewerbungsmappe benötigt.

“

.....

Reguläre betriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderungen scheinen nicht selten über persönliche Kontakte zu Betrieben, z.B. über den Bekanntenkreis von engagierten Eltern, zustande zu kommen.

Sich im Praktikum zunächst kennenzulernen, dient auch dazu, mögliche praktische Barrieren und Herausforderungen vor Beginn einer Ausbildung zu entdecken und zu besprechen.

”“

Somit war schon ein persönlicher Kontakt vorhanden. Wir sind dort hingefahren und haben gefragt, ob das klappen kann und ob die Behinderung auch kein Thema wäre. Dann habe ich dort ein Praktikum gemacht, vierzehn Tage lang und habe bewiesen, dass es funktionieren kann. So hatte ich die Lehrstelle ziemlich schnell in der Tasche. “

.....

Betriebe sollen beim Kennenlernen, Fragen stellen:

”“

Na also, ich würde den Betrieben raten, erstmal das Gespräch zu suchen. Welche Schwächen existieren und was man tun könnte. “

.....

Die Fragen können z.B. sein:

- Ist Nachhilfe in der Ausbildung erforderlich?
- Braucht es weitere pädagogische oder psychologische Unterstützung?
- Muss der Arbeitsplatz mit Hilfsmitteln individuell angepasst werden?

Es ist viel Unterstützung möglich. Das kann bereits vor Beginn der Ausbildung organisiert werden und auch noch in der Probezeit der Ausbildung getestet werden. So können Sie gemeinsam gut in die Ausbildung starten.

Finanzielle Fördermöglichkeiten

Sie haben vielversprechende Kandidat*innen gefunden, aber gehen davon aus, dass die Behinderungen Ihrer*s zukünftigen Auszubildenden mit mehr Aufwand in der Ausbildung verbunden sein wird? Oder Sie ahnen bereits, dass die Behinderungen in Teilen der Ausbildung mit einer Leistungseinschränkung verbunden ist?

In so einem Fall können Sie mit einem Zuschuss von der Agentur für Arbeit rechnen. Der “Zuschuss für die Ausbildungsvergütung behinderter, schwerbehinderter und der ihnen gleichgestellten Menschen” ist vor Abschluss des Ausbildungsvertrages zu beantragen. Der Zuschuss liegt bereits zu Beginn der Ausbildung bei 60 oder 80 % der Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres. Im Land Berlin wird aktuell zusätzlich eine Inklusionsprämie für die inklusive Ausbildung von bis zu 2000 € gezahlt.

Der erste Schritt ist die Antragstellung bei dem für Sie zuständigen [Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit](#). Mehr Informationen und Unterstützung bei der Antragsstellung bekommen Sie von der [Inklusionsberatung der Handwerkskammer Berlin](#) bzw. der Inklusionsberatung [bei der für Sie zuständigen Kammer](#).



Barrierefreiheit ist kein Luxus

Beim Stichwort Barrierefreiheit wird oft an rollstuhlgerechte Toiletten oder Rampen gedacht. Doch für die meisten Menschen mit Behinderungen, wie z.B. Lernschwierigkeiten, chronischen Erkrankungen oder Seh- oder Hörbehinderungen sind diese Voraussetzungen irrelevant. Inklusion im Ausbildungsbetrieb funktioniert durch gute, barrierefreie Kommunikation, klare Strukturen und Aufgabenstellungen und Lösungsorientierung im Ausbildungsalltag. Verständlich und in einer [Einfachen Sprache](#) miteinander zu kommunizieren, ist für viele Auszubildende mit Behinderungen unerlässlich. Dies ist eine wichtige Grundlage für die barrierefreie Kommunikation sowohl im Betrieb, als auch in der Berufsschule und in den Prüfungen (siehe dazu auch [Textoptimierte Prüfungen](#)). Im Ausbildungsalltag können Sie die barrierefreie Kommunikation z.B. so unterstützen:

- Nutzen Sie das Zwei-Sinne-Prinzip (mündlich und schriftlich).
- Formulieren Sie so einfach wie möglich.
- Bebildern Sie Texte oder nutzen Sie Piktogramme.

Es kann aber auch sinnvoll und notwendig sein, Unterstützung durch externe Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher*innen zu nutzen. Den Bedarf und die Umsetzung sollten Sie gemeinsam mit Ihrem oder Ihrer Auszubildenden abstimmen.

Neben einer barrierefreien Kommunikation sind gerade für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten klare Strukturen und Aufgabenstellungen unabdingbar. Konkrete Arbeitsaufträge und Checklisten können eine gute Struktur bieten. Praktikable Lösungen finden Sie gemeinsam mit Ihren Auszubildenden heraus. Sie können sich für die Ausbildung in ihrem Betrieb auch Unterstützung durch externes Ausbildungskoaching holen (weitere Tipps dazu auf Seite 25).

Wenn Sie die notwendigen barrierefreien Rahmenbedingungen noch nicht mitbringen, können Sie finanzielle Förderung für Umbau und Hilfsmittel bei der Agentur für Arbeit oder dem Inklusionsamt beantragen. Dieser Prozess kann lange dauern und ist manchmal mühselig. Dabei können Sie sich zum Beispiel von der Inklusionsberatung Ihrer Kammer konkret unterstützen lassen. Und natürlich können Sie gute vorläufige Lösungen finden, wie diese:

”
Bis zur Bewilligung der Förderung von der Agentur für Arbeit hat mein Betrieb einfach improvisiert. Ich habe dann für die Werkstatt eine höhenverstellbare Werkbank bekommen, den ich auf meine Bedürfnisse anpassen kann. Das war für mich das Wichtigste und die Bedingung für das Arbeiten. Das wurde mir auch ermöglicht und viel mehr brauchte ich nicht. Auf der konnte ich alle möglichen Handgriffe erledigen, sägen, schleifen, hobeln und so weiter. “
.....

Zögern Sie nicht davor, gemeinsam mit ihren Auszubildenden Unterstützung einzufordern, denn Barrierefreiheit ist kein Luxus. Sie ist die Voraussetzung, um gleichberechtigte Arbeit leisten und Lernerfolge erzielen zu können.



Kommunikation und gutes Arbeitsklima

Das A und O für eine gelingende inklusive Ausbildung für Jugendliche mit Behinderungen sind ein gutes Klima und gute Kommunikation im Betrieb. Gemeinsam können Sie die Wege und Mittel finden, die Ausbildung zielführend zu gestalten.

”
Das war auch bei mir die Frage, ob ich in der Lage bin, ein Fenster mit in den ersten Stock tragen zu können. Das wussten wir vorher noch nicht und haben das dann einfach ausprobiert. Es gab manche, die konnten sich besser oder schlechter auf mein Tempo dabei einstellen. Es war bei vielen kein Problem. Es ist viel Kommunikation. “

.....
Junge Menschen mit Behinderungen haben im Allgemeinen selten die Gelegenheit, sich auszuprobieren. Sie werden oft “in Watte gepackt”, um sie vor möglichen Gefahren und Fehlschlägen zu schützen. In einer inklusiven, betrieblichen Ausbildung in der realen Arbeitswelt hingegen sollen Jugendliche mit Behinderungen ihre Kräfte und Fähigkeiten ausprobieren können und lernen, ihre Grenzen einzuschätzen.

”
[...] Ein gutes Arbeitsklima ist das Wichtigste, dann funktioniert es auch mit der Inklusion! “

.....

Über persönliche Schwächen offen zu reden, ist nicht einfach. Viele junge Menschen mit Behinderungen thematisieren ihre Schwächen nicht, da sie negative Konsequenzen befürchten. Sie haben gelernt, ihre Behinderungen zu kompensieren oder zu verstecken. Deshalb braucht es besonderes Vertrauen zu Ihnen als Ausbildungsbetrieb. Schaffen Sie in Ihrem Betrieb ein Klima, in dem junge Menschen ihre Bedürfnisse und Bedarfe offen kommunizieren können.

”
Ich habe ihm erzählt, dass ich auf einer Förderschule war, dass ich eine Lese- und Rechtschreibschwäche hatte und dass er vielleicht was machen könnte, z.B. Rücksichtnahme. Er hat aber gesagt, dass er mich bei allem unterstützen und helfen möchte. Auch bei Gesprächen in der Schule. “

.....
Der vertrauensvolle Umgang mit Vorgesetzten und Kolleg*innen im Betrieb ist Jugendlichen mit Behinderungen besonders wichtig. So können sie ihre behinderungsbedingten Schwierigkeiten ansprechen, ohne dafür negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

”
Mir ist superwichtig, dass die Gesellen und Lehrlinge mir auch zuhören, wenn ich Fragen habe. Wenn ich Hilfe bräuchte, dass ich Unterstützung bekomme. Auch wenn mal Aufwand akzeptiert wird, mir zu helfen. Das wünsche ich mir von einem Betrieb. So kann das gut funktionieren. “

.....

Umgang mit Behinderungen

Dass über ihre Schwächen gesprochen wird, ist für viele Jugendliche mit Behinderungen Alltag. Ihre Behinderungen werden häufig zum Anlass genommen, individuelle Defizite festzustellen – denn von deren Bewertung hängt oft die bewilligte Förderung ab. Jugendliche mit Behinderungen erwarten aber, dass der Fokus mehr auf ihre Stärken und Möglichkeiten gelegt wird. Der Grund ist nachvollziehbar: Jugendliche wollen in erster Linie als leistungsfähige Person anerkannt und nicht über ihre Behinderung definiert werden. Wenn das Wort Behinderung fällt, sollten Betriebe pragmatisch und personenbezogen schauen, ob und wann sich die Behinderung überhaupt auf die zu leistende Arbeit auswirkt und welche Unterstützung im Ausbildungsalltag gebraucht wird.

”
Ich finde, Behinderung ist so das Oberwort. Behinderung kann es schon sein, wenn man nur einen Finger weniger hat. Das kann schon eine Behinderung sein. Behinderung kann auch sein, dass ich nicht laufen kann, oder manchmal ja. Man sollte sich nicht vom Wort erschrecken lassen, sondern erstmal schauen, was sich dahinter verbirgt. Müssen wir die als Betrieb auskompensieren oder kommen wir trotzdem klar, reichen 9 von 10 Fingern aus? Oder wenn die Person nur vormittags arbeiten kann. Es muss personenbezogen geschaut werden und nicht nur auf das Wort Behinderung.” “
.....

Unterstützungsbedarfe erkennen und gemeinsame Lösungen finden

Um als Auszubildende*r mit Behinderung nach Unterstützung zu fragen, braucht es die Offenheit und Bereitschaft auf Seite des Betriebes persönlich zu unterstützen.

„
Ein Betrieb sollte, wenn der Jugendliche Probleme mit dem Lernen hat, ihn dabei unterstützen. Auch die Zeit geben, dass der Jugendliche dann zum Zusatzunterricht gehen kann. Diese zwei Stunden in der Woche ermöglichen. Wenn der Chef großzügig ist, dann auch mal freigeben, damit die Person runterfahren kann. Weil direkt am nächsten Tag wieder arbeiten, wieder Schule, wieder Unterricht. Das ist schon hart und nicht einfach.“

.....
Gerade in stressigen Situationen kann der Blick dafür manchmal verloren gehen. Es ist wichtig, den Jugendlichen mit Behinderungen zu zeigen, dass es völlig in Ordnung ist, nicht alles zu können. Sie können mit dem Auszubildenden nach einem Weg suchen, wie es beim nächsten Mal besser laufen kann. Lassen Sie sich bei offenen Fragen gerne frühzeitig von der Inklusionsberatung zu weiteren Unterstützungsmöglichkeiten beraten. Oft wissen Auszubildende mit Behinderungen allerdings am besten, was ihnen in der jeweiligen Situation hilft, und welche praktikable Lösung sich für ein Problem anbietet. Sie kennen auch Lösungen, auf die eine Person ohne Behinderung nicht direkt kommt.

Beispiele

Folgendes wird von einer Auszubildenden mit einer Lese- und Rechtschreibschwäche empfohlen („das hilft schon sehr!“):

- Sprachnachrichten anstelle von Textnachrichten zu nutzen,
- Arbeitsmaterialien und -anweisungen in eindeutiger, verständlicher Sprache und Layout mit großer Schrift und in gut lesbarem Format anzubieten,
- Gegenlesen anzubieten und auf Nachfrage auf Fehler hinzuweisen
- bei der Beantragung eines individuellen Nachteilsausgleichs in der Berufsschule und in den Ausbildungsprüfungen zu unterstützen,
- technische Möglichkeiten (z. B. Rechtschreibprogramm am Computer, Apps und Geräte die Vorlesen) auszuschöpfen
- Nachhilfe unterstützen und möglich machen, z. B. indem Sie diese auch als Arbeitszeit anerkennen.



Erwartungsdruck minimieren

Menschen mit Behinderungen leben ihren Alltag oft unter erschwerten Bedingungen. Beispielsweise kann es viel mehr Zeit in Anspruch nehmen, die Unterstützungen rund um die Ausbildung zu organisieren, zu Behörden zu gehen, Arzt- und Therapietermine zu vereinbaren oder zusätzlich zur Berufsschule Nachhilfe zu nehmen. Jugendliche mit Behinderungen wünschen sich dafür Verständnis von ihrem Ausbildungsbetrieb. Sie wünschen sich ebenso Anerkennung dafür, dass sie großen Einsatz zeigen, ihre Ausbildung zu schaffen. Gleichzeitig wollen Auszubildende mit Behinderung nicht anders behandelt werden als andere Auszubildenden. Die Erwartungen an Auszubildende mit Behinderungen sollten generell nicht geringer ausfallen oder höher gesetzt werden, als an Auszubildende ohne Behinderungen. Es bedarf Fingerspitzengefühl, mit diesem augenscheinlichen Widerspruch umzugehen. Tatsache ist, dass Jugendliche mit Behinderungen oft einen erhöhten Druck erleben, sich in besonderem Maße beweisen zu müssen.

”
Wenn man auf die Betriebe zugeht und sagt, dass man dort gerne lernen oder arbeiten möchte und der Betrieb dann mit dem Vorschlag eines Praktikums eine Chance gewährt. Dann ist das meine Aufgabe, mich zu beweisen und nicht nur zu 100 %, sondern zu 120 %. “
.....

Im Betriebsalltag spielen Behinderungen oft gar keine tragende Rolle. Wenn es Stress gibt, hat das aus Erfahrung der interviewten Jugendlichen nichts mit der Behinderung zu tun:

”

Nein, meine Lernbehinderung hat damit gar nichts zu tun gehabt. Da war die Arbeit nicht so gut, wie sie sein sollte, das hat aber nichts mit meiner Lernbehinderung zu tun gehabt. “

.....

Behinderungen können aber während der Ausbildung doch ein Thema werden, gerade dann, wenn Unterstützung beim Lernen nötig ist oder, wenn wegen der Behinderung die individuelle Leistungsfähigkeit schwankt. Je nach individuellen Behinderungen kann die Tagesform variieren. Eine Behinderung wirkt sich aber nicht automatisch auf das Leistungsvermögen aus. Suchen Sie das Gespräch und passen Sie Arbeitsaufgaben und -pensum nach Möglichkeit an. Ihnen als Betrieb können zum Ausgleich Ihres Einsatzes finanzielle Förderungsmöglichkeiten zustehen (Zuschüsse/Prämien, siehe Tipps für Ausbildungsbetriebe siehe S. 26).



Die Fördermöglichkeiten für die inklusive Ausbildung sind umfangreich und bei verschiedenen Stellen zu beantragen. Die Bürokratie ist allerdings oft nicht selbsterklärend. Jugendliche mit Behinderungen formulieren daher eine dringende Empfehlung an Betriebe.

”“

Also erstmal sich an eine Kammer wenden, weil die wissen ja meistens, was das ist. Und beraten lassen, was das für einen bedeutet, was auf einen zukommt ... sich der Herausforderung stellen, weil wenn man es nicht ausprobiert hat, kann man nicht wissen, wie es ist!“

“

.....

”“

Die Betriebe sollen entweder im Internet gucken, in den Berufsschulen nachfragen, ob etwas möglich ist. Und wenn ja, beantragen!

“

.....

Für Jugendliche ist die Beantragung von Unterstützung oft mit zusätzlichen Belastungen verknüpft, auch wenn sie wissen, dass sie notwendig ist. Die Situation ist komplex, denn sie müssen mit Ämtern kommunizieren, ihre Schwächen offenlegen, sich fachärztlich untersuchen lassen und Testungen über sich ergehen lassen. Diese sind in der Regel die formale Bewertungsgrundlage dafür, ob sie eine geförderte Ausbildung absolvieren können bzw., ob der zukünftige Ausbildungsbetrieb eine Förderung beantragen kann oder nicht.

”
So ein Test, ob man eine Ausbildung machen kann. Ich hatte, es ist schon ewig her, [...], da wurde ich getestet und durfte nur sechs Stunden pro Woche arbeiten, also fast gar nicht und [sollte in die] Behindertenwerkstatt. Da war ich so unzufrieden. Dann wurde ich noch mal getestet und dann konnte ich eine Ausbildung machen. “
.....

Unklare, bürokratische Zuständigkeiten kommen noch erschwerend hinzu:

”
Also ich habe jetzt meine dritte Sachbearbeiterin. Ich war ja erst in Brandenburg bei der Agentur für Arbeit. Die hätte mich aber in Brandenburg in eine Ausbildung gesteckt und ich bin deshalb nach Berlin gezogen. Da habe ich eine neue Sachbearbeiterin bekommen und jetzt hat sie wieder gewechselt. Also ich bin nur am Wechseln... “
.....

Zeigen Sie Verständnis für diese Belastungen und unterstützen Sie diesen Prozess so weit wie möglich. Sie können sich von der Inklusionsberatung Ihrer zuständigen Kammer frühzeitig beraten lassen und Unterstützung bei Anträgen auf Förderung holen. Als zukünftiger Ausbildungsbetrieb können Sie selbstverständlich nach dem aktuellen Stand des betreffenden Antrags- bzw. Reha-Verfahrens fragen.

Fazit

Die inklusive Ausbildung ist keine Raketenwissenschaft. Die interviewten Jugendlichen erwarten von Betrieben keine Besonderheiten oder spezielles Vorwissen zu Behinderungen. Vielmehr wollen sie das, was ohnehin für einen guten Ausbildungsverlauf wichtig ist. Sie wünschen sich vor allem eine offene Kommunikation über ihre Stärken und Schwächen, ein positives Miteinander, bei Bedarf Unterstützung und die Bereitschaft, kreative, individuelle Lösungen zu finden.

Für die reguläre Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen gibt es viel Unterstützung und finanzielle Förderung. Doch diese wird noch immer zu wenig genutzt. Lassen Sie sich dazu beraten und bei der Antragsstellung unterstützen. Je mehr Betriebe Anträge auf „Inklusions-Förderung“ stellen, desto gewöhnlicher wird die Inklusion in der dualen Ausbildung.





Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei den Jugendlichen für Ihre Bereitschaft und Zeit in den Interviews offen über ihre persönlichen Erfahrungen und Erwartungen an eine inklusive Ausbildung zu sprechen. Eure Sichtweise steht im Mittelpunkt und wird in Zukunft hoffentlich noch mehr berücksichtigt.

Tipps für Ausbildungsbetriebe

Auf der Internetseite der Fachstelle [überaus](#) des Bundesinstituts für Berufsbildung finden Sie Beiträge und Hinweise für die Ausbildungspraxis. Dort sind wichtige [Informationen zu Fördermöglichkeiten](#) und zur [Unterstützung](#) für die inklusive Ausbildung zusammengefasst. Dieses [Handbuch](#) bietet eine Fülle an Informationen zu verschiedenen Behinderungsformen und den entsprechend geeigneten Nachteilsausgleich in den Ausbildungsprüfungen.

Von der [Inklusionsberatung der Handwerkskammer Berlin](#) können Sie sich konkret zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung im Berliner Handwerk beraten lassen und Unterstützung bei der Beantragung von Förderung holen. Dort finden Sie auch eine Checkliste für die inklusive Ausbildung und ein Infoblatt über den betreffenden Ausbildungszuschuss. Den Kontakt zur Inklusionsberatung in der für Sie zuständigen Kammer finden Sie [hier](#).

[JOBinklusive](#) ist ein Projekt der [Sozialheld*innen](#) zum Thema inklusiver Arbeitsmarkt. JOBinklusive versteht sich als Brückenbauer*in zwischen der Community der Menschen mit Behinderungen, Betrieben und Unternehmen, Unterstützungssystemen und Politik. JOBinklusive informiert auf diesem [Blog](#) zum Thema Inklusion und Arbeit und hat folgendes [FAQ](#) zusammengestellt.

Impressum

Herausgebende:

Sozialhelden e.V.

c/o Immobilien Scout GmbH

Invalidenstr. 65, 10557 Berlin

info@sozialhelden.de

www.sozialhelden.de



SOZIALHELD*INNEN

in Zusammenarbeit mit der

Handwerkskammer Berlin

Blücherstr. 68, 10961 Berlin

inklusion@hwk-berlin.de

www.hwk-berlin.de



Handwerkskammer
Berlin

Die Beratungsstelle Inklusion im Handwerk wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.



Redaktion: Almut Kirschbaum und Anne Gersdorff

Layout: Adina Hermann

Fotos: Titelbild von JOSE LUIS CARRASCOSA via Adobe Stock, Seite 4 von Silke Georgi, Seite 8 von Sladic via iStock, Seite 14 von Timbicus via iStock, Seite 19 von Phovoir via colourbox, Seite 24 von Highwaystarz-Photography via iStock, Seiten 7, 9, 12, 21 und 25 von Andi Weiland via Gesellschaftsbilder.de