

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen/Autoren:

Christoph Metzler, Sarah Pierenkemper

Gestaltung und Produktion

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Stand

Januar 2017

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Auf einen Blick	4
2	So profitiert Ihr Unternehmen	4
3	So gehen Sie vor	5
3.1	Eigenschaften der Zielgruppe Menschen mit Behinderung	5
3.2	Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten	6
3.3	Auswahl und Einstellung von Bewerbern	9
3.4	Ausbildung gestalten	10
3.5	Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung und Unternehmen	11
3.6	Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen	13
4	So messen Sie Ihren Erfolg	14
5	Arbeitshilfen und weiterführende Informationen	14



1 Auf einen Blick

Viele Unternehmen haben bereits das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderung erkannt und investieren in deren Ausbildung. Wie die KOFA-Studie „Menschen mit Behinderung in der dualen Berufsausbildung“ zeigt, hat knapp ein Viertel der ausbildenden Unternehmen in den letzten fünf Jahren Jugendliche mit Behinderung ausgebildet. Insbesondere werden Jugendliche mit einer Lernbehinderung und Jugendliche mit einer körperlichen Behinderung ausgebildet.

Damit die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung auch in Ihrem Unternehmen zum Erfolgsmodell wird, bietet die vorliegende Handlungsempfehlung relevante Informationen sowohl zu Erfolgsfaktoren als auch zu möglichen Hemmnissen. Darüber hinaus werden konkrete Ansatzpunkte für den gelingenden Inklusionsprozess aufgezeigt.

Generell gilt: Versuch macht klug! Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung gemacht haben, zum Beispiel durch Praktika oder auch bei ihren Mitarbeitern, bilden mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit auch Jugendliche mit Behinderung aus. Aber auch Erfahrungen mit anderen benachteiligten Gruppen wie beispielsweise sozial benachteiligten Jugendlichen oder Migranten steigern diese Ausbildungsbereitschaft. Offenheit für neue Wege und der Kontakt zur Zielgruppe sind zentrale Erfolgsfaktoren. Darüber hinaus steigern auch große Probleme bei der Fachkräfterekrutierung sowie der Wunsch, die eigene Arbeitgeberattraktivität zu verbessern, die Bereitschaft von Unternehmen, in die Ausbildung von durch Behinderung benachteiligten Personen zu investieren. Umgekehrt ist der fehlende Kontakt zu Menschen mit Behinderung ein häufig genanntes Hindernis. Der Mangel an passender technischer und räumlicher Ausstattung wie beispielsweise barrierefreier* Arbeitsplätze werden hier ebenso als Hindernis angeführt wie die Sorge vor einem erhöhten Betreuungsaufwand.

Erfolgsfaktoren	Hemmnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Erste Erfahrungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung • Erfahrung mit und Offenheit für andere benachteiligte Gruppen, z.B. Migranten • Offenheit für neue Ideen der Auszubildenden • Bestreben, die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern • Fachkräftepotenziale ausschöpfen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlender Kontakt • Fehlende technische und räumliche Ausstattung • Fehlende Informationen über Ausstattungsbedarf adäquater Arbeitsplätze • Sorge vor erhöhtem Betreuungsaufwand

* Barrierefrei bedeutet, dass ein Arbeitsplatz von jedem Mensch unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung genutzt werden kann. So können bei Arbeitsplätzen im Büro verstellbare Schreibtische für Menschen mit chronischen Rückenleiden oder aber eine Vergrößerungssoftware für Menschen mit einer schweren Sehbehinderung eingesetzt werden.

2 So profitiert Ihr Unternehmen

Eine Ausbildung von Menschen mit Behinderung bietet vielfältige Vorteile für Ihr Unternehmen:

- **Image des Unternehmens steigern:** Menschen mit Behinderung zu unterstützen, stößt in der Gesellschaft auf große Zustimmung. Sie können sich in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sozial engagieren und Ihre Verantwortung als Unternehmen beweisen. Ihre Kunden, Ihr regionales Netzwerk und Ihre Mitarbeiter werden das zu schätzen wissen.
- **Arbeitsbedingungen verbessern:** Ein weiterer Vorteil für alle Mitarbeiter und somit auch für Ihr Unternehmen besteht in verbesserten Arbeitsbedingungen, die oftmals mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einhergehen. Denn von der Sensibilisierung für individuelle Förderbedarfe, einem Fokus auf Gesundheitsmanagement, barrierefreien Arbeitsplätzen oder betrieblichem Eingliederungsmanagement können auch andere Mitarbeitergruppen profitieren.
- **Personalauswahl verbessern:** Wenn Sie Ihren Fokus auf Jugendliche mit Behinderung erweitern, gelingt es Ihnen besser, alle Ausbildungsstellen zu besetzen und Fachkräfteengpässen erfolgreich entgegenzuwirken. Häufig verfügen jungen Menschen mit Behinderung über besondere Fähigkeiten und Potenziale, die Menschen ohne Behinderung nicht haben. So ist beispielsweise die Konzentrationsfähigkeit von blinden oder gehörlosen Jugendlichen besonders hoch, da sie nicht durch andere Umweltreize abgelenkt werden. Zudem sind sie oftmals sehr motiviert, da sie zeigen wollen, dass sie ebenso leistungsfähig sind wie Kollegen ohne Behinderung und dass ihre Arbeit Wertschätzung verdient. Darüber hinaus weisen Menschen mit Behinderung häufig eine höhere Loyalität auf als Menschen ohne Behinderung und verbleiben daher länger im Unternehmen.
- **Finanzielle Vorteile sichern:** Finanziell hat die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen den unmittelbaren Vorteil, dass sie die Ausgleichsabgabe verringern. Denn jeder Betrieb, der im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Mitarbeiter beschäftigt, muss nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Tut er dies nicht, muss er eine Gebühr, die sogenannte Ausgleichsabgabe, an das Integrationsamt zahlen. Schwerbehinderte Auszubildende werden zugleich auf zwei, bei besonderen Voraussetzungen auch auf drei Pflichtplätze angerechnet.

3 So gehen Sie vor

Vor einer Ausbildungsentscheidung ist es sinnvoll, sich damit zu beschäftigen, was „Behinderung“ eigentlich heißt. In Kapitel 3.1 finden Sie dazu eine kurze Darstellung der Zielgruppe „Jugendliche mit Behinderung“ mit verschiedenen Beispielen. Kapitel 3.2 widmet sich anschließend der Frage, wie Sie als Unternehmen Kontakt mit ausbildungsinteressierten Menschen mit Behinderung aufnehmen können. Dabei stehen Ihnen viele Wege offen: Von der klassischen Rekrutierung mittels der Agentur für Arbeit über Kooperationen mit Bildungsinstitutionen und Schulen vor Ort bis hin zu örtlichen Kontakten zu Sportgruppen für Menschen mit Behinderung. Das Kapitel 3.3 beschreibt mögliche Besonderheiten beim Vorstellungsgespräch und gibt Tipps, wie Sie die Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung einschätzen können. Für die Ausbildung selbst stehen verschiedene Varianten bereit: Möchten Sie die Ausbildung im Wesentlichen so wie immer gestalten und an vereinzelt Stellen Unterstützung nutzen? Oder möchten Sie von Anfang an mit einem externen Partner zusammenarbeiten? Beide Möglichkeiten werden in Kapitel 3.4 erläutert. Kapitel 3.5 widmet sich den zahlreichen Fördermöglichkeiten, die Sie als Unternehmen oder Ihren Auszubildenden bei der Ausbildung unterstützen. Das letzte Kapitel 3.6 widmet sich all jenen Maßnahmen, die Sie im Betrieb anbieten können, damit die Ausbildung reibungslos verläuft: vom Mentoring bis hin zu regelmäßigen Feedbackgesprächen.

Behinderungsbegriff

Wann gilt man überhaupt als Mensch mit Behinderung? Das Gesetz spricht von einer sogenannten „Teilhabe-Definition“: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit großer Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ (SGB IX § 2 Abs. 1) Die Schwere der Behinderung wird mit dem vom Versorgungsamt festgelegten Grad der Behinderung (GdB) bestimmt. Dieser wird nach Zehnerschritten abgestuft und reicht von 20 bis 100.

Eine Schwerbehinderung liegt dann vor, wenn der Grad der Behinderung (GdB) bei mindestens 50 liegt. Jugendliche mit einem geringeren Grad als 50 können durch die Arbeitsagentur formal Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Das passiert jedoch nur dann, wenn dem Jugendlichen durch seine Behinderung Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt entstehen. Der Grad der Behinderung sagt nichts darüber aus, wie leistungsfähig der Jugendliche in Bezug auf eine konkrete Ausbildung ist.

3.1 Eigenschaften der Zielgruppe Menschen mit Behinderung

Behinderungen können sich in vielfältiger Weise zeigen. Nicht jedem Ihrer Mitarbeiter sehen Sie seine Behinderung direkt an. Im folgenden Abschnitt wird zunächst erläutert, was der Begriff „Behinderung“ bedeutet und welche Personen diese Gruppe beinhaltet. Besonders zu berücksichtigen ist hierbei die Vielfalt innerhalb dieser Gruppe, denn mit einer Behinderung können ganz verschiedene Merkmale bezeichnet sein.

Aktuell haben knapp zwei Prozent aller jungen Menschen zwischen 15 und 25 Jahren eine Schwerbehinderung. Dies erscheint auf den ersten Blick gering. Der Anteil von Menschen mit Behinderung an den Ausbildungsinteressenten ist aber höher, da sie sich öfter für eine Ausbildung als für ein Studium entscheiden. Hinzu kommen diejenigen Jugendlichen, die über einen Grad der Behinderung von weniger als 50 oder über keine anerkannte Behinderung verfügen, aber dennoch Förderbedarf aufweisen. Ob ein potenzieller Auszubildender schwerbehindert ist, erkennen Sie daran, ob er über einen Schwerbehindertenausweis verfügt oder nicht. Eine weitere rechtlich relevante Gruppe sind Jugendliche mit Behinderung und einer „Gleichstellung“. Das bedeutet, dass die Bundesagentur für Arbeit Ihnen als Nachteilsausgleich bestimmte Rechte eines Jugendlichen mit einer Schwerbehinderung einräumt. Hier gibt es im Rahmen der Ausbildung eine Besonderheit. Während bei einer regulären Beschäftigung ein Mensch für eine Gleichstellung einen Grad der Behinderung von mindestens 30 haben muss, kann dies bei Auszubildenden auch der Fall sein, wenn eine Behinderung noch nicht durch ärztliche Gutachter festgestellt worden ist. Als Nachweis gilt eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit. Der Nachweis einer Behinderung durch eine offizielle Stelle ist wichtig, denn viele Fördermöglichkeiten setzen dies voraus.

Es gibt nicht „die eine“ Behinderung. Menschen mit einer Behinderung sind als Gruppe sehr heterogen und unterscheiden sich nach Art der Behinderung, Ursache und Zeitpunkt des Auftretens der Behinderung. Bei jüngeren Menschen stellt knapp ein Viertel aller Behinderungen eine angeborene Behinderung dar. Auszubildende mit angeborenen Behinderungen haben oftmals einen anderen Umgang mit ihrer Behinderung, da sie mit entsprechenden Hilfsmitteln bereits vertraut sind und ihre Fähigkeiten besser einschätzen können. Die Mehrheit der Behinderungen resultiert allerdings auch im Auszubildendenalter aus einer chronischen Krankheit, die erst im Laufe der Jugend aufgetreten ist. Dabei muss eine Behinderung nicht immer sichtbar sein. Viele Behinderungsarten können nicht sofort wahrgenommen werden. Grob lassen sich fünf verschiedene Behinderungsformen unter den Auszubildenden unterscheiden:

1. Auszubildende mit einer Lernbehinderung wie beispielsweise einer Rechtschreibschwäche oder Dyskalkulie
2. Auszubildende mit einer körperlichen Behinderung wie beispielsweise einer Lähmung von Gliedmaßen oder Funktionseinschränkungen von Organen (hierzu gehören auch Asthmaerkrankungen)
3. Auszubildende mit einer Sinnesbehinderung, also beispielsweise blinde oder taube Jugendliche
4. Auszubildende mit einer psychischen Behinderung wie Schizophrenie oder Zwangserkrankungen
5. Auszubildende mit einer geistigen Behinderung wie Hirnschädigungen oder dem Down-Syndrom

Aufgrund der Vielzahl von Behinderungsarten ist der Unterstützungsbedarf, den die Jugendlichen während ihrer Ausbildung benötigen, sehr unterschiedlich. Der Unterstützungsbedarf kann auch während der verschiedenen Phasen der Ausbildung unterschiedlich sein. So können viele psychische Erkrankungen in Schüben auftreten und bei richtiger Behandlung dauerhaft unterdrückt werden.

Die vorliegende Handlungsempfehlung baut auf den Erfahrungen von Unternehmen auf, die bereits Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, und gibt Ihnen Tipps und Unterstützungsmöglichkeiten an die Hand, wie Sie Jugendliche mit Behinderung erfolgreich ausbilden und so eine geeignete Fachkraft für Ihr Unternehmen gewinnen können.

Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind einige rechtliche Besonderheiten zu beachten, die teilweise auch im Rahmen der Ausbildung gelten. Auszubildende mit einer Schwerbehinderung erhalten beispielsweise fünf Tage Sonderurlaub pro Jahr. Diese Regelung gilt aber nicht für gleichgestellte Jugendliche. Auch kann es vorkommen, dass Auszubildende mit Behinderung höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweisen als andere Jugendliche. Hier kommt es allerdings sehr auf den Einzelfall an. Haben Sie Verständnis hierfür und appellieren Sie auch an Ihre Belegschaft, dieses zu entwickeln. In der Praxis fallen sowohl der erhöhte Urlaubsanspruch als auch eventuell höhere Krankheitszeiten oftmals gar nicht so stark ins Gewicht.

3.2 Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten

Wenn Sie sich entschieden haben, einem Jugendlichen mit Behinderung eine Chance in Ihrem Betrieb zu geben, beginnt der Prozess mit der Rekrutierung. Aber wie mit

jungen Menschen mit Behinderung in Kontakt treten? Verschiedene Stellen und Institutionen können Ihnen dabei behilflich sein, den geeigneten Kandidaten für Ihr Unternehmen zu finden. Oftmals gilt, dass sich Jugendliche mit Behinderung nicht durch die klassischen betrieblichen Ausbildungsangebote angesprochen fühlen. Deshalb ist es sinnvoll, sie im Rekrutierungsprozess explizit anzusprechen und zu ermutigen, sich zu bewerben. Dies kann z. B. durch einen Hinweis in Stellenausschreibungen wie „Wir freuen uns über die Bewerbung von Kandidaten mit Behinderung“ erfolgen. Die folgende Grafik gibt Ihnen einen Überblick über mögliche Wege, mit jungen Menschen mit Behinderung in Kontakt zu treten.

Kontaktaufnahme über klassische Rekrutierungswege:

Bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden mit und ohne Behinderung unterstützt Sie ebenso wie bei der Suche nach Fachkräften der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus können Sie auch selbst in der Jobbörse für Arbeitgeber nach adäquaten Ausbildungsinteressenten suchen. In der „erweiterten Suche“ können Sie beispielsweise unter „weitere Angaben zum Bewerber“ einen Haken bei „nur schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen“ setzen. Die Arbeitsagentur zu kontaktieren, ist noch aus einem anderen Grund wichtig: Wenn Sie eine neue Stelle ausschreiben, sind Sie generell verpflichtet zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann. Das gilt auch für Ausbildungsplätze. Dies geschieht in der Regel durch eine Meldung der Ausschreibung an die Arbeitsagentur.

Zusätzlich gibt es spezifische Jobbörsen im Internet für Menschen mit Behinderung. Teilweise sind diese wie MyHandicap vorrangig auf Fachkräfte ausgerichtet, teilweise können Sie dort auch nach Auszubildenden suchen. In den Arbeitshilfen finden Sie einen Link zu einer Übersicht über die bestehenden Angebote.

Kontaktaufnahme über eine Kooperation mit Bildungseinrichtungen:

Um in Kontakt mit Jugendlichen mit Behinderung zu treten, lohnt es sich auch, im Bereich der Berufsorientierung den Kontakt zu örtlichen Bildungsträgern zu suchen. Wenden Sie sich dazu an das Rektorat der jeweiligen Bildungseinrichtung und sprechen Sie die Angebote Ihres Unternehmens an. Dabei gibt es verschiedene Zielgruppen:

Jugendliche, die noch vor ihrem Schulabschluss stehen, finden Sie sowohl an Förderschulen für Menschen mit Behinderung als auch an Regelschulen für Menschen mit und ohne Behinderung. Im Rahmen eines Schulprakti-



kums von bis zu mehreren Wochen können Sie diese Schüler kennenlernen und ihnen eine erste berufliche Orientierung anbieten. In der Regel wird Ihr Unternehmen das erste betriebliche Umfeld sein, das die Jugendlichen kennenlernen – beste Chancen, für eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen zu werben. Ihr Angebot für Schulpraktika können Sie dem Rektorat der Schule mitteilen und die dortigen Verantwortlichen bitten, dies an die zuständigen Lehrerinnen und Lehrer weiterzugeben. Zusätzlich können Sie aber auch eine Betriebsbesichtigung oder aber einen Vortrag über Ihr Unternehmen in einer Klasse anbieten. Am Ende des Besuchs oder Vortrags können Sie dann offen sagen, dass Sie junge Menschen für eine Ausbildung suchen und die Jugendlichen auf Sie zukommen können. Zusätzlich können Sie auch der Lehrperson Ihre Kontaktdaten geben, damit die Jugendlichen ein paar Tage Bedenkzeit haben.

Berufsvorbereitung

In **berufsbildenden Schulen** können Sie junge Menschen nach ihrem schulischen Abschluss kennenlernen. Je nach Bundesland heißen die Schulformen anders, etwa Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen oder „berufliche Schulen“ in Baden-Württemberg. An diesen Schulen können Jugendliche mit und ohne Behinderung einen erweiterten Schulabschluss erwerben und gleichzeitig ihr Wissen in beruflichen Bereichen wie zum Beispiel Technik oder Hauswirtschaft vertiefen. Ihnen können Sie die gleichen Angebote machen wie Schülerinnen und Schülern an Förder- oder Regelschulen.

Zudem gibt es an diesen Schulformen häufig auch Jugendliche mit und ohne Behinderung in Berufsvorbereitungsklassen wie dem Berufsvorbereitungsjahr (BVJ). Sie haben aus unterschiedlichen Gründen noch keinen Ausbildungsplatz, suchen aber aktiv eine Ausbildungsstelle. Diese Jugendlichen absolvieren neben der Schulzeit in der Regel längere Praktikumsphasen in Unternehmen. Für Ihr Unternehmen bietet sich so die Gelegenheit, einen jungen Menschen längerfristig kennenzulernen und bei Erfolg in eine Ausbildung zu übernehmen. Bei der Auswahl geeigneter Schulpartner können sie sich an dem Berufswahl-SIEGEL (<http://www.siegel-schule.de/>) orientieren. Diese Schulen sind an der Kooperation mit Unternehmen besonders interessiert.

Berufsvorbereitung gibt es auch an **Berufsbildungswerken**. Das sind außerbetriebliche Ausbildungsstätten für vorwiegend junge Menschen mit Behinderung an über 50 Standorten in Deutschland. Auf der [Webseite](#) der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufsbildungswerke können Sie prüfen, wo der nächste Standort liegt.

Kontaktaufnahme über persönliche Kontakte aus der Belegschaft:

Persönliche Kontakte aus Ihrer Belegschaft eignen sich besonders gut, um den Kontakt zu jungen Menschen mit Behinderung aufzubauen. Hierzu sollten Sie in Ihrer Belegschaft klar kommunizieren, dass Sie für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufgeschlossen sind.

Auch empfiehlt es sich, den Kontakt zu Vereinen, Selbsthilfegruppen oder Elterninitiativen für Menschen mit Behinderung in Ihrer Region zu suchen. Indem Sie einen lokalen Sportverein für Menschen mit Behinderung unterstützen, können Sie beispielsweise nicht nur potenzielle Auszubildende gewinnen, sondern auch Ihr positives Arbeitgeberimage ausbauen.

Zusätzlich können Sie an Berufsbildungswerken auch junge Menschen mit Behinderung kennenlernen, die bereits mitten in einer schulischen Ausbildung sind und dies mit einer betrieblichen Praxis kombinieren wollen. Denn in Berufsbildungswerken werden aktuell knapp 15.000 Jugendliche in mehr als 230 Ausbildungsberufen ausgebildet. Fester Bestandteil dieser Ausbildungen sind mindestens 26 Wochen Betriebspraktika. Das ist eine Chance für Sie, unverbindlich einen Jugendlichen mit Behinderung kennenzulernen, der sich bereits in der Ausbildung befindet. Bei beiden Optionen stehen Ihnen sozialpädagogische Fachkräfte der Berufsbildungswerke zur Seite.

Berufsförderungswerke gibt es an knapp 30 Standorten in Deutschland. Sie bilden Menschen mit Behinderung aus, die bereits eine Berufsausbildung haben, allerdings in der Regel auf Grund ihrer Behinderung ihren aktuellen Beruf nicht mehr ausüben können. Dafür suchen sie Unternehmen als Partner in der Praxisphase. Auszubildende aus Berufsförderungswerken als Zielgruppe sind für Sie ideal, wenn Sie Menschen mit Lebenserfahrung für Ihr Team suchen.

Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind schließlich Bildungseinrichtungen, die in der Regel nicht eine berufliche Ausbildung in einem klassischen Ausbildungsberuf anbieten, sondern Menschen mit Behinderung praktische Kenntnisse vermitteln, damit sie im Anschluss in einem geschützten Raum arbeiten können. Die meisten Menschen, die in Werkstätten arbeiten, haben eine geistige Behinderung. Werkstätten sind gute Ansprechpartner für Fachkräfte und Angelernte mit Behinderung, aber nicht die erste Rekrutierungsquelle für eine duale Berufsausbildung.

Kontaktaufnahme über Investitionen in CSR und Berichterstattung:

„Tue Gutes und rede darüber“ – dieses alte Sprichwort kann auch bei der Rekrutierung von Menschen mit Behinderung helfen. So kann die Entwicklung oder Ergänzung eines Unternehmensleitbildes ein erster Schritt sein, um eine Unternehmenskultur zu verankern, in der sich Menschen mit Behinderung wohlfühlen.

Ihr Unternehmensleitbild kann zum Beispiel enthalten, dass alle Mitarbeiter unabhängig von Alter, Behinderung oder Geschlecht in ihrer Personalentwicklung gefördert werden sollen. Sie können auch betonen, dass Sie Mitarbeiter im Falle einer längeren Krankheit unterstützen werden, wenn diese wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Sie können dabei auch einzelne Maßnahmen wie Hilfe bei der Beantragung von Fördermitteln oder das Angebot von Teilzeitstellen oder flexiblen Arbeitszeiten nennen. Es gibt hier keine Patentlösung. Je nach Branche und Struktur Ihres Unternehmens können sich einzelne Maßnahmen als besonders sinnvoll erweisen. Nach der Entwicklung sollten Sie das Leitbild nach innen und außen vertreten. Das können Sie intern beispielsweise über Ihr schwarzes Brett, eine Mitteilung im Intranet oder auf einer Mitarbeiterversammlung tun. Extern sind Ihre Unternehmenshomepage, eine Pressemeldung in der lokalen Zeitung oder ein Beitrag in einem sozialen Netzwerk Wege, um Ihr Unternehmensleitbild zu kommunizieren. Sie können Ihr Unternehmensleitbild auch in der Signatur Ihrer ausgehenden Mails verlinken. Dazu bietet sich eine kleine Einleitung an, wie zum Beispiel „Das sind unsere Werte und dafür stehen wir als Unternehmen“. Mehr Informationen, wie Sie ein Unternehmensleitbild gestalten und vermarkten können, finden Sie auch in unserer [Handlungsempfehlung „Employer Branding“](#).

Zudem sollten Sie Menschen mit Behinderung direkt auf Ihrer Unternehmenshomepage ansprechen und zu einer Bewerbung ermutigen. Sollten Sie schon positive Erfahrungen mit dieser Zielgruppe gemacht haben, empfiehlt sich zudem, diese nach außen zu kommunizieren. Hierzu eignen sich Berichte auf ihrer Unternehmenshomepage, aber auch Berichte in lokalen Medien und Social Media. So sind beispielsweise lokale Tageszeitungen in der Regel an positiven Berichten aus Unternehmen interessiert.

Kontaktaufnahme über (über-)regionale Projekte von Kammern und Verbänden

Arbeitgeberverbände und Kammern sind regional in zahlreichen Projekten bei der Vermittlung von jungen Menschen mit einer Ausbildung aktiv. Fragen Sie bei Ihren örtlichen Vertretern an, ob sie sich aktuell in diesem Bereich engagieren. Zwei Projekte bieten sich besonders für KMU

an, um eine erste Orientierung zu bekommen und mit Jugendlichen mit Behinderung in Kontakt zu treten. Im [Projekt „Wirtschaft Inklusiv“](#) können sich kleine und mittlere Unternehmen in acht Bundesländern zu fachlichen und gesetzlichen Fragen rund um das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beraten lassen. Zudem gibt es an vielen Industrie- und Handelskammern, aber auch an Handwerkskammern eigens geschulte Fachleute, sogenannte Inklusionsberater, die ebenfalls eine kostenlose Beratung anbieten.

Hilfsangebote nutzen

Allgemein gilt, dass bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sehr viele Hilfsangebote vorhanden sind. Wichtig ist es, einen Ansprechpartner vor Ort zu finden, der Sie in möglichst vielen Bereichen unterstützen kann und dem Sie vertrauen. Das spart Zeit und hilft Ihnen bei Herausforderungen, schnell zu reagieren. Vereinbaren Sie bei mehreren Hilfsangeboten daher ruhig mehrere Termine und machen Sie sich selbst ein Bild.

3.3 Auswahl und Einstellung von Bewerbern

Um Auszubildende mit Behinderung für sich gewinnen zu können, müssen Sie deren Erwartungen und Bedürfnisse kennen. Diese werden sich in vielen Bereichen nicht von Menschen ohne Behinderung unterscheiden, aber es gibt einige Besonderheiten.

Im Vorstellungsgespräch mit einem jungen Menschen mit Behinderung sollte die Behinderung der Person selbst erst mal außen vor gelassen werden. Stattdessen sollte es wie bei allen anderen Jugendlichen um die Motivation, eine Ausbildung in einem Beruf zu beginnen, sowie um die mitgebrachten Fähigkeiten und Interessen gehen. Wenn Ihr Kandidat oder Ihre Kandidatin das Thema von sich aus anspricht, können Sie fragen, ob er oder sie Bedarf an Unterstützung hat.

Versuchen Sie dabei möglichst neutral und sachlich zu bleiben. Nicht jeder junge Mensch kann selbstbewusst offen über seine Behinderung sprechen. Und bedenken Sie: Niemand muss darüber offen sprechen. Wenn eine Behinderung nicht unmittelbar für den Arbeitsplatz relevant ist, besteht keine Auskunftspflicht. Es kann auch vorkommen, dass Sie einen Auszubildenden mit Behinderung beschäftigen und dieser während der gesamten Ausbildungszeit keine besondere Unterstützung braucht. Wichtig ist, dass Sie von Anfang an Offenheit signalisieren.

Die Mehrzahl der jungen Menschen mit Behinderung geht nach wie vor in eine außerbetriebliche Ausbildung in

Berufsbildungswerken oder Berufsschulen. Sie erlernen dort einen Beruf in der Regel vorrangig schulisch und haben begleitende längere Praxisphasen. Dieser Bildungsweg wird den jungen Menschen in der Regel durch ihre Lehrer, Eltern und ihre Freunde bereits bekannt sein. Stellen Sie heraus, warum es besser ist, bei Ihnen eine Ausbildung zu machen. Zum Beispiel: Praxis vom ersten Tag an, Teil eines Teams zu sein oder die Aussicht, als Fachkraft übernommen werden zu können, so die Ausbildung gut läuft.

Eine Schlüsselrolle spielen bei einer Ausbildungsentscheidung neben dem jungen Menschen selbst auch die Eltern eines Auszubildenden. Während der Schulzeit erhalten junge Menschen mit Behinderung häufig gezielte Unterstützung und haben eine Vertrauensperson. Eine Tätigkeit als Auszubildender in einem Unternehmen ist erst einmal eine neue Situation, die Sorgen hervorrufen kann. Ein persönliches Gespräch mit den Eltern oder das Angebot, doch einmal im Unternehmen vorbeizukommen, kann hier erstes Vertrauen schaffen. Und bei jedem Auszubildenden, ob mit oder ohne Behinderung, ist es gut, wenn die Familie hinter der Ausbildung steht.

Menschen mit Behinderung können eine Regel- oder eine Förderschule besucht haben. Bei einer Regelschule können Sie die schulischen Leistungen klar einordnen, bei einer Förderschule ist das etwas schwieriger. Die Mehrheit der Absolventen an Förderschulen erhält am Ende ihrer Schulzeit ein eigenes Abschlusszertifikat über ihren Lernfortschritt. Ungefähr ein Viertel erwirbt auch einen Haupt- bzw. Realschulabschluss oder sogar ein Abitur. Wenn ein junger Mensch nur ein Abschlusszertifikat vorweisen kann, bedeutet das aber nicht, dass er oder sie nicht über die Kenntnisse verfügt, einen anderen Schulabschluss zu erwerben. Viele Förderschulen dürfen keine anderen Schulabschlüsse vergeben.

Schulnoten sind daher häufig nicht der beste Weg, um einen jungen Menschen mit Behinderung von einer Förderschule zu beurteilen. Aber Ausbilder wissen aus Erfahrung, dass dies auch bei Menschen ohne Behinderung häufig nicht der Fall ist. So spiegelt beispielsweise oftmals eine geringere Gewichtung der Schulnoten zugunsten der praktischen Kompetenz der Kandidaten das tatsächliche Leistungsvermögen der Jugendlichen deutlich besser wider. Besonders hilfreich sind Arbeitsproben und Praktika. Gerade wenn Sie als Betrieb schon länger nicht mehr ausgebildet haben oder sich bei einem Bewerber nicht ganz sicher sind, bietet sich eine Einstiegsqualifizierung (EQ) an. Hier haben Sie die Möglichkeit, einen jungen Menschen mit seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess beobachten zu können. Der vergleichsweise lange Zeitraum erlaubt es Ihnen, die Leistungsfähigkeit besser einzuschätzen.

Wenn Sie eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können Sie Zuschüsse zur monatlichen Vergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag erhalten. Näheres dazu erfahren Sie bei dem Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit.

Wenn Sie einen Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung eingestellt haben und im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Arbeitsplätze haben, sollten Sie dies der Bundesagentur für Arbeit melden. So stellen Sie sicher, dass die Einstellung bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe berücksichtigt wird. Sie können dafür das kostenlose Programm REHADAT-ELAN nutzen. Auf der dazugehörigen [Webseite](#) finden Sie zudem mehr Informationen zum genauen Vorgehen und eine Liste mit Antworten zu den häufigsten inhaltlichen und rechtlichen Fragen.

3.4 Ausbildung gestalten

Eine duale Ausbildung bietet eine solide Basis für eine berufliche Zukunft. Der Weg zu einem erfolgreichen Abschluss kann unterschiedlich gestaltet werden. Ist die Ausbildung von Jugendlichen bei Ihnen bereits fest etabliert oder möchten Sie langfristig Ihr Engagement ausweiten, ist eine eigenverantwortliche Ausbildung die erste Wahl. Zum einen können Sie einen Jugendlichen mit Behinderung in ganz regulären drei- und dreieinhalbjährigen Berufen ausbilden und je nach Bedarf an bestimmten Stellen Unterstützung anbieten. Das bietet sich insbesondere an, wenn die Jugendlichen eine passende Vorbildung mitbringen und Einschränkungen durch eine Behinderung mit einer entsprechenden Gestaltung des Arbeitsplatzes ausgeglichen werden können. Eine Alternative zu dreijährigen Ausbildungsberufen sind zweijährige Ausbildungsberufe, die es in vielen Berufsfeldern gibt. In diesen Ausbildungen werden einzelne vertiefende theoretische Kenntnisse nicht vermittelt. Dennoch reicht das Wissen für eine Vielzahl an späteren betrieblichen Tätigkeiten. Zudem können Jugendliche bei Erfolg nach einer zweijährigen Ausbildung eine Ausbildung in einem dreijährigen Ausbildungsberuf häufig draufsatteln. Die bereits geleistete Ausbildungszeit wird dabei in der Regel anerkannt. So kann zum Beispiel im Anschluss an eine Ausbildung als Fachlagerist eine Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik erfolgen. Eine Liste aller Ausbildungsberufe und Anschlussmöglichkeiten finden Sie auf [Planet Beruf](#).

Für Jugendliche, die aufgrund ihrer Art und Schwere der Behinderung keine reguläre Ausbildung absolvieren können, bietet sich die Absolvierung einer theorie-reduzierten Fachpraktikerausbildung (nach § 66 Berufsbildungsgesetz oder § 41m Handwerksordnung) an. Inhaltlich orientiert sich die Fachpraktikerausbildung an den Ausbildungsinhalten der anerkannten Ausbildungsberufe. Die Ausbil-

derung erfordert jedoch weniger umfassende theoretische Kenntnisse, weshalb man hier oftmals von einer „theorie-reduzierten“ Ausbildung spricht. Die folgende Tabelle gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Fakten:

Fachpraktikerausbildung	
Frage	Antwort
Wer ist zuständig?	In einem ersten Schritt beantragen der Jugendliche und/oder der gesetzliche Vertreter eine Fachpraktikerausbildung bei der für Ihr Unternehmen zuständigen Kammer. Diese prüft, ob es in Ihrem Bezirk einen passenden Ausbildungsberuf gibt. Im Anschluss muss die Bundesagentur für Arbeit diesem Ausbildungsverhältnis zustimmen.
Welche Unternehmen können teilnehmen?	Alle Unternehmen, die einen zuständigen Ausbilder mit einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA) haben oder aber mit einem passenden Partner kooperieren.
Wer ist beteiligt?	Auszubildende in einer Ausbildung zum Fachpraktiker gehen je nach Bundesland entweder ganz regulär auf eine Berufsschule oder besuchen ein Berufsbildungswerk.
Wie lange dauert die Ausbildung?	Die Ausbildung dauert wie eine reguläre Ausbildung zwischen 2 und 3,5 Jahren.
Wann beginnt die Maßnahme?	Die Ausbildung startet in der Regel im September.
Welche Pflichten haben Unternehmen?	Die Rechte und Pflichten des Ausbildungsbetriebes bezüglich des Ausbildungsverhältnisses ändern sich bei einer Fachpraktikerausbildung nicht. In Abstimmung mit der zuständigen Kammer ist regelmäßig zu besprechen, ob ein Übergang in eine reguläre Ausbildung möglich ist.

Wenn Sie einen Auszubildenden in einem Fachpraktikerberuf ausbilden möchten, benötigen Sie einen Ausbilder mit einer rehabilitationspädagogischen Zusatzausbildung (ReZA). Hier erwerben Ausbilder in insgesamt 320 Unterrichtsstunden das notwendige Know-how. Eine Übersicht der Inhalte der Fortbildung finden Sie in einem Link in den Arbeitshilfen. Zwar sind steuerliche Vorteile und eine finanzielle Förderung möglich, dennoch bedeutet eine solche Zusatzqualifikation gerade für KMU einen beachtlichen zeitlichen und finanziellen Aufwand. Die Investition lohnt sich daher für Sie insbesondere, wenn Sie längerfristig in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung in Fachpraktikerberufen aktiv sein möchten. Zudem können viele in der ReZA vermittelte Kenntnisse auch bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung in regulären Ausbildungsberufen helfen. Anbieter für eine Qualifikation können Sie über das kostenlose Angebot [KURSNET](#) der Bundesagentur für Arbeit finden. Kurz- und mittelfristig ist eine Kooperation mit anderen Partnern eine gute Alternative. So können Sie eine Fachpraktikerausbildung anbieten ohne einen Ausbilder mit einer ReZA im Unternehmen zu haben. Sie können zum Beispiel eine Ausbildung von entsprechend geschulten Fachkräften begleiten lassen, wie z.B. den Inklusions-

beratern ihrer Kammern vor Ort. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Kammer.

Weiterhin können Sie auch über die gesamte Ausbildungszeit mit einem externen Partner wie den Fortbildungsakademien der Wirtschaft oder den Berufsbildungswerken kooperieren. Diese bieten meistens umfangreiche Unterstützungsleistungen. Erkundigen Sie sich beim Integrationsamt welche Partner Ihnen in Ihrer Region zur Verfügung stehen.

Auch für die regulären Ausbildungsberufe kann eine Kooperation mit einem externen Partner eine gute Alternative sein, wenn innerhalb Ihres Teams noch wenig Wissen zum Thema vorhanden ist und sie erst einmal in die Ausbildung von Menschen mit Behinderung hineinschnuppern möchten. Ihr erster Ansprechpartner sind dann die Berufsbildungswerke. Eine längerfristige und besonders attraktive Art der Ausbildung bildet die verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB). Hier schließt der Jugendliche seinen Ausbildungsvertrag mit dem Berufsbildungswerk ab und verbringt bis zu 18 Monate seiner oder ihrer Zeit im Unternehmen. Während dieser Zeit werden sowohl die Jugendlichen als auch Sie intensiv durch die Berufsbildungswerke unterstützt. Das Fachpersonal der Berufsbildungswerke steht Ihnen als Ansprechpartner während der gesamten Ausbildungszeit zur Seite und ist zur Stelle, sollten Probleme auftreten. Zudem fallen für Sie als Unternehmen bei der verzahnten Ausbildung weder eine Ausbildungsvergütung noch Beiträge zur Sozialversicherung an, da das Berufsbildungswerk weiterhin Träger der Ausbildung bleibt. Zudem können Sie auch Jugendliche, die Sie verzahnt ausbilden, doppelt auf Ihre Beschäftigungsquote anrechnen lassen.

3.5 Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung und für Unternehmen

Viele Jugendliche mit Behinderung sind durchaus in der Lage, eine reguläre Ausbildung zu absolvieren. An der einen oder anderen Stelle bedarf es hierfür aber Unterstützung. Dazu, wie genau diese Unterstützung aussehen kann, bieten die Arbeitsagentur, das Integrationsamt oder der Integrationsfachdienst individuelle Beratung an. Zudem sind Bildungseinrichtungen der Wirtschaft und der Kammern weitere wichtige Ansprechpartner. Im Folgenden erhalten Sie Informationen zu den wichtigsten staatlichen Fördermaßnahmen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen:

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind ein flexibles kostenloses Instrument, das zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung starten kann. Ziel ist es, die Jugendlichen auf dem

Weg zum Ausbildungsabschluss zu unterstützen. Auszubildende erhalten hier ein individuell zugeschnittenes Förderangebot, das drei bis acht Stunden pro Woche umfasst. Das Angebot beinhaltet Nachhilfeunterricht, Sprachförderung, sozialpädagogische Begleitung sowie Unterstützung

bei Problemen im sozialen Umfeld und wird durch erfahrene Ausbilder und Lehrkräfte in der Regel außerhalb der Ausbildungszeit gestaltet.

Ausbildungsbegleitende Hilfen	
Frage	Antwort
Was kostet die Unterstützung?	abH sind für Unternehmen kostenlos. Die Maßnahmen werden von den Agenturen für Arbeit beziehungsweise den Jobcentern finanziert.
Wer ist zuständig?	Ansprechpartner sind die lokale Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.
Welche Unternehmen können teilnehmen?	Jedes Unternehmen, das eine förderfähige Person ausbildet oder ausbilden möchte.
Wer ist beteiligt?	Der Antrag für abH wird durch das Unternehmen oder den Auszubildenden an die örtliche Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter gestellt. Bei Bewilligung wird die Dienstleistung durch einen Bildungsträger erbracht, der von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter beauftragt wird.
Wie hoch ist der zeitliche Umfang?	Der Umfang beträgt je nach Bedarf drei bis acht Stunden in der Woche.
Wann beginnt die Maßnahme?	Die Teilnahme kann zu jedem Zeitpunkt der betrieblichen Ausbildung beginnen.
Welche Pflichten haben Unternehmen?	Die Rechte und Pflichten des Ausbildungsbetriebes bezüglich des Ausbildungsverhältnisses ändern sich durch abH nicht.

Assistierte Ausbildung:

Die Assistierte Ausbildung (AsA) ist eine umfassende Lösung für Unternehmen, die sich während der gesamten Ausbildung Unterstützung im sozialpädagogischen Bereich wünschen. Während ausbildungsbegleitende Hilfen konkrete Unterstützung zu einem bestimmten Zeitpunkt anbieten, ist sowohl das Ausmaß an Unterstützung als auch der Zeitraum in der Assistierte Ausbildung länger. Bei der Assistierte Ausbildung stehen Jugendliche im Vordergrund, die vor und während der Ausbildungszeit Unterstützung benötigen. Sie schließen regulär einen Vertrag mit dem Auszubildenden und der Jugendliche besucht eine reguläre Berufsschule. Die Rechte und Pflichten, die auf Basis des Ausbildungsvertrags bestehen, werden durch die Unterstützungsleistung nicht berührt. Während der Ausbildung wird den Jugendlichen ein Ausbildungsbegleiter von einem externen Bildungsdienstleister an die Seite gestellt, der den Ausbildungsprozess durch Angebote wie fachliche Nachhilfe oder sozialpädagogische Betreuung unterstützt. Zusätzlich erhalten Sie beispielsweise Hilfe bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung.

Zudem besteht im Zuge einer optionalen ausbildungsvorbereitenden Phase der Assistierte Ausbildung die Möglichkeit, Ihren potenziellen Auszubildenden kennenzulernen. Nähere Informationen zur Assistierte Ausbildung erhalten Sie bei dem Arbeitgeber-Service Ihrer lokalen Agentur für Arbeit. Diese übernimmt auch die Kosten für die Dienstleistungen des externen Bildungsträgers. Die wichtigsten Fragen zur AsA finden Sie hier auf einen Blick:

Assistierte Ausbildung	
Frage	Antwort
Was kostet die Unterstützung?	Die AsA ist für Unternehmen kostenlos. Die Maßnahmen werden von den Agenturen für Arbeit beziehungsweise den Jobcentern finanziert.
Wer ist zuständig?	Ansprechpartner sind die lokale Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.
Welche Unternehmen können teilnehmen?	Jedes Unternehmen, das eine förderfähige Person ausbildet oder ausbilden möchte.
Wer ist beteiligt?	Der Antrag für die AsA wird durch das Unternehmen oder den Auszubildenden an die örtliche Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter gestellt. Bei Bewilligung wird die Dienstleistung durch einen Bildungsträger erbracht, der von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter beauftragt wird. Die Bildungsträger stellen Ausbildungsbegleiter, Sozialpädagogen und auch Lehrkräfte.
Wie hoch ist der zeitliche Umfang?	Der Umfang gestaltet sich je nach Teilnehmenden individuell. Während der betrieblichen Ausbildungsphase sind allein für Austausch- und Lernangebote mindestens vier bis maximal neun Stunden pro Woche vorgesehen. Das ist jedoch in der Regel nicht der volle Umfang, da unter anderem die sozialpädagogische Betreuung und die Netzwerkarbeit mit allen Beteiligten darin noch nicht enthalten sind.
Wann beginnt die Maßnahme?	Die Teilnahme kann zu jedem Zeitpunkt der betrieblichen Ausbildung, aber auch im Voraus beginnen.
Welche Pflichten haben Unternehmen?	Die Rechte und Pflichten der Unternehmen sind die gleichen wie bei einer gewöhnlichen dualen Ausbildung.

Für Jugendliche mit Behinderung gelten zudem besondere Bestimmungen, die sie dabei unterstützen sollen, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Finanzielle Unterstützung:

Für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung können Sie eine finanzielle Unterstützung erhalten. Der Zuschuss der Bundesagentur für Arbeit beträgt in der Regel 60 Prozent der regulären Ausbildungsvergütung. In Einzelfällen kann sogar ein Zuschuss in Höhe der gesamten Vergütung gewährt werden. Der Zuschuss wird durch den Arbeitgeber vor Beginn der Ausbildung bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt. Sollten Sie gar längerfristig einen festen zusätzlichen Ausbildungsplatz für einen

Menschen mit Schwerbehinderung in Ihrem Unternehmen einrichten, können Sie beim Integrationsamt einen weiteren Zuschuss oder ein Darlehen beantragen. Wenn Sie einen Ausbildungsplatz für einen Jugendlichen mit Behinderung einrichten, können Sie zudem eine finanzielle Unterstützung hierfür erhalten. Das können beispielsweise Zuschüsse für den behindertengerechten Umbau Ihres Unternehmens (z.B. der rollstuhlgerechte Umbau von Toilettenräumen) oder für die Anschaffung bestimmter Hilfsmittel sein. Die genaue Höhe der Förderung orientiert sich immer am Einzelfall und kann bis zur Höhe der Gesamtinvestitionen gehen. Wenn die Ausbildung eines Menschen mit Behinderung mit zusätzlichen Kosten für Ihr Unternehmen einhergeht, können diese ebenfalls voll- oder teilweise erstattet werden. Nähere Auskünfte erteilt Ihnen hierzu gerne Ihre Agentur für Arbeit.

Unterstützung in der Prüfung:

Nicht nur in der Ausbildung selbst, sondern auch in der Prüfung können Auszubildende mit Behinderung unterstützt werden. Hierzu zählen beispielsweise die Verlängerung von Prüfungszeiten sowie die Gewährung von Pausen während der Prüfungen und die Zulassung von Hilfsmitteln und Hilfeleistungen wie die Bereitstellung eines Gebärdendolmetschers. Verantwortlich dafür, dass dies ermöglicht wird, ist primär die für die Prüfung zuständige Stelle. Dies ist in der Regel Ihre Kammer, mit der Sie frühzeitig vor den einzelnen Prüfungsterminen Rücksprache halten sollten. In einem Handbuch des Bundesinstituts für Berufsbildung können Sie die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten einzelner Behinderungsarten nachlesen und erfahren, was Sie bei der Prüfungsvorbereitung mitbeachten sollten (weitere Informationen erhalten Sie bei den Arbeitshilfen). Auch gewährt das Integrationsamt Zuschüsse zu Prüfungsgebühren für Jugendliche mit Behinderung.

Welche weiteren Unterstützungsmaßnahmen es gerade in Ihrer Region bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung gibt, darüber gibt Ihnen der kostenlose Förderfinder des [Portals talentplus](#) detaillierte Auskunft. In einer interaktiven Maske können Sie als erstes das Bundesland wählen und in einem zweiten Schritt, ob Sie einen Auszubildenden oder eine Fachkraft einstellen möchten. Im Anschluss werden Ihnen für Ihr Bundesland alle Unterstützungsmöglichkeiten mit kurzen Beschreibungen und Kontaktpersonen aufgezeigt.

3.6 Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen

Verschiedene Fördermöglichkeiten können den Erfolg einer Ausbildung maßgeblich unterstützen. Entscheidende Erfolgsfaktoren einer gelingenden Ausbildung sind,

egal ob bei Jugendlichen mit oder ohne Behinderung, eine inhaltlich gut aufgestellte und strukturierte Ausbildung sowie das persönliche Engagement aller Beteiligten. Gerade bei Jugendlichen mit Behinderung können Mentoren den Ausbildungserfolg positiv unterstützen, indem sie auf die speziellen Anforderungen eingehen und vermittelnd einwirken. Besonders eignen sich hier Fachkräfte mit Behinderung. So Sie eine erfahrene Kollegin oder einen erfahrenen Kollegen mit Behinderung im Team haben, kann dieser als Experte in eigener Sache auftreten und zudem ein Vorbild für den Auszubildenden mit Behinderung sein. Aber auch Kolleginnen und Kollegen, die über die Familie oder über ehrenamtliches Engagement Kontakt mit Menschen mit Behinderung haben, können ins Boot geholt werden, um bei Problemen zu schlichten und bei Herausforderungen zu unterstützen. Letztendlich sollte die Zahl der direkt in die Ausbildung involvierten Personen bei einem Menschen mit Behinderung aber auch nicht viel größer sein, als die im „Normalfall“ eingesetzten Personen. Denn nichts ist für beide Seiten verwirrender als unklare Zuständigkeiten. Ihr Auszubildender beziehungsweise Ihre Auszubildende muss sich immer bewusst sein, wer sein oder ihr Ansprechpartner in einer bestimmten Situation ist.

Treten Konflikte mit Ihren Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung auf, kann es hilfreich sein, sich externe Unterstützung zu holen. Teilweise bieten die Kammern hier Mediationsverfahren an, die bei Problemen zwischen Jugendlichen mit und ohne Behinderung und Unternehmen vermitteln können. Scheuen Sie sich nicht, frühzeitig Hilfe zu suchen. Ein klärendes Gespräch mit neutralen Personen kann oftmals große Wirkung erzielen.

Klare Zuständigkeiten sind auch bei der innerbetrieblichen Organisation von spezifischen Förderprogrammen und Unterstützungsmaßnahmen gefragt, die sie zu Beginn der Ausbildung noch nicht beantragt haben. Gerade da auf der Gegenseite mitunter mehrere Ansprechpartner in Kammern, dem Integrationsamt oder der Arbeitsagentur vorhanden sind, sollte bei Ihnen alles in einer Hand zusammenlaufen. Da einige Unterstützungsmaßnahmen wie ein barrierefreier Arbeitsplatz weitreichendere Konsequenzen haben können, bietet es sich an, von Anfang an ein Mitglied der Geschäftsführung bzw. Leitungsebene mit dabei zu haben. Der tägliche Kontakt kann aber auch von Personalverantwortlichen, den Ausbildern oder einem Mentor geregelt werden – je nachdem, wie Ressourcen im Alltagsgeschäft vorhanden sind.

Nutzen Sie auch die Möglichkeit, sich mit anderen Unternehmen auszutauschen und von ihren Erfahrungen zu profitieren.

Suchen Sie hierzu den Kontakt mit Unternehmen in Ihrer Region. Insbesondere bieten sich hier zum Beispiel Ausbil-

dertreffen an. Auch Ihre zuständige Kammer kann Ihnen bei dem Kontakt zu andern Unternehmen, die junge Menschen mit Behinderung ausbilden, behilflich sein. Ein weiterer interessanter Gesprächspartner sind Unternehmen, die Menschen mit Benachteiligung ausbilden, denn die KOFA-Studie zeigt: Auch sie tun sich mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung leichter. Ein Grund dafür könnten engagierte Ausbilder sein, die genau wissen, wie sie mit Jugendlichen umgehen müssen.

Nicht jede hilfreiche Maßnahme muss dabei spezifisch auf Auszubildende mit Behinderung ausgerichtet sein. Zum einen verringert eine hohe Ausbildungsqualität die Chance auf einen Ausbildungsabbruch. Zum anderen hilft eine gute Ausbildung beim Lernen und verbessert so die späteren Fähigkeiten als Fachkraft. Die folgende Tabelle hilft Ihnen bei der Standortbestimmung, was Sie alles anbieten können:

Checkliste: Merkmale guter Ausbildung	✓
Bieten Sie Ihren Auszubildenden eine strukturierte Einarbeitung an (etwa in Einführungswochen)?	<input type="checkbox"/>
Überprüfen Sie regelmäßig den Fortschritt der Ausbildung?	<input type="checkbox"/>
Geben Sie Ihren Auszubildenden regelmäßiges Feedback (etwa in Mitarbeitergesprächen)?	<input type="checkbox"/>
Haben Ihre Auszubildenden gut ausgestattete Arbeitsplätze (z.B. aktuelle Technik)?	<input type="checkbox"/>
Machen Sie mit Ihren Auszubildenden eine gezielte Prüfungsvorbereitung vor der Zwischen- und / oder (gestreckten) Abschlussprüfung?	<input type="checkbox"/>
Gibt es Phasen in der Ausbildung, wo sie gezielt Verantwortung an Ihre Auszubildenden übertragen (z.B. im Rahmen eigener Projekte)?	<input type="checkbox"/>
Bieten Sie Ihren Auszubildenden den Erwerb von Zusatzqualifikationen an (z.B. Computer- und Fremdsprachkenntnisse)?	<input type="checkbox"/>
Bieten Sie Hilfe bei Problemen in Betrieb oder Berufsschule an?	<input type="checkbox"/>
Haben Sie auch bei privaten Problemen (wie Gesundheit oder Familie) ein offenes Ohr für Ihre Auszubildenden?	<input type="checkbox"/>

Keine dieser Maßnahmen ist eine Voraussetzung für eine Ausbildung. Aber jede Maßnahme hilft Ihnen und Ihren Auszubildenden, das gemeinsame Ziel zu erreichen. Mehr Informationen zu Qualität in der dualen Berufsausbildung finden Sie in unseren Arbeitshilfen.

Es kommt nicht nur auf die Ausbildung selbst an, sondern auch auf die Umgebung in der sie stattfindet. Gesundheitsmanagement ist ein Stichwort mit dem Sie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen können. Die körperliche und geistige Gesundheit der eigenen Belegschaft im Auge zu halten, rechnet sich mittelfristig durch niedri-

gere Krankheitstage, eine gestiegene Loyalität und eine höhere Produktivität. Von einer ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes zur Vermeidung von ungünstigen Rückenbelastungen bis hin zu betrieblichen Sportgruppen gibt es vielfältige Möglichkeiten. Die Universität Mainz hat in einem [kostenlosen Leitfaden](#) die gängigen Maßnahmen aufgezählt. Zusätzlich gibt es zahlreiche Beispiele, vom kleinen Friseurbetrieb mit acht Mitarbeitern bis hin zur Kommunalverwaltung mit 64 Mitarbeitern. Wenn Sie in Ihrem Unternehmen bereits aktiv geworden sind, sprechen Sie mit Ihrem Auszubildenden, ob er oder sie an einem der Angebote teilnehmen möchte oder gar eigene Ideen hat.

4 So messen Sie Ihren Erfolg

Die Entscheidung, einem jungen Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, eine Ausbildung anzubieten, ist immer ein Einzelfall. Folgende Faktoren können Ihnen dabei helfen, mittelfristig zu überlegen, welche Vorteile sich aus einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung für Ihr Unternehmen ergeben können.

Ziele	Erfolgsmessung, Indikator
Verbesserung des Unternehmensimages	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl und Qualität der Bewerbungen steigt Erhöhte mediale oder gesellschaftliche Aufmerksamkeit Positives Feedback von Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten oder Gesellschaftern
Verbesserung der Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> Niedrigerer Krankheitsstand Positives Feedback von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
Gestiegene Personalauswahl	<ul style="list-style-type: none"> Hohes Engagement und hohe Lernbereitschaft der Auszubildenden Hohe Übernahmerate der Auszubildenden Höhere Besetzungsrate von Ausbildungsstellen
Finanzielle Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> Verringerung der Ausgleichs-abgabe

5 Arbeitshilfen und weitere Informationen

KOFA-Handlungsempfehlungen

Berufsvorbereitung im Betrieb: Durch berufsvorbereitende Maßnahmen lernen Sie junge Menschen über einen längeren Zeitraum bei der praktischen Arbeit in Ihrem Betrieb kennen. Das kann bei Menschen mit Behinderung

ein wichtiger Zwischenschritt vor einer Ausbildung sein. Welche Möglichkeiten es gibt und welchen Nutzen Sie als Unternehmen davon haben, erfahren Sie in unserer Handlungsempfehlung „Berufsvorbereitung im Betrieb“.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftefinden/berufsvorbereitung-im-betrieb>

Rekrutierung von Menschen mit Behinderung: Nicht nur in der Ausbildung, auch als Fachkräfte können Menschen mit Behinderung für Ihr Unternehmen ein Gewinn sein. Wie Sie Menschen mit Behinderung gezielt für Ihr Unternehmen ansprechen können, erfahren Sie in unserer Handlungsempfehlung „Rekrutierung von Menschen mit Behinderung“.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftefinden/menschen-mit-behinderung>

Qualifizierung von An- und Ungelernten: Der Bedarf an Arbeitskräften für die Ausführung einfacher Tätigkeiten nimmt tendenziell ab, der Bedarf an qualifizierten Fachkräften hingegen stetig zu. Menschen mit Behinderung, die bisher noch ohne Abschluss bei Ihnen im Betrieb mitarbeiten, können mit einer Vielzahl an Maßnahmen zu Fachkräften werden. Wie das funktioniert, erfahren Sie in unserer Handlungsempfehlung „Qualifizierung von An- und Ungelernten“.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftequalifizieren/qualifizierung-von-an-und-ungelernten>

Schulkooperation: Die Zusammenarbeit mit einer oder mehreren Schulen bietet Ihrem Unternehmen die Chance, frühzeitig mit potenziellen Auszubildenden in Kontakt zu treten und sie für Ihr Unternehmen sowie für eine Ausbildung in Ihrem Haus zu begeistern. Wie Sie eine Kooperation erfolgreich aufbauen können, lesen Sie in unserer Handlungsempfehlung „Schulkooperation“.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftefinden/schulkooperation>

Employer Branding: Soziales Engagement ist nicht nur an sich gut, es ist auch etwas, das insbesondere junge Fachkräfte an Ihrem Arbeitgeber schätzen. Wie Sie Ihre Unternehmenswerte klar definieren und gegenüber Bewerbern, Kunden und Lieferanten klar kommunizieren können, zeigt Ihnen unsere Handlungsempfehlung „Employer Branding“.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/employer-branding>

Wiedereingliederung nach Krankheit oder Unfall: (Arbeits-) Unfälle oder Krankheiten treffen jedes Jahr hunderttausende Menschen, auch Auszubildende, und schränken sie vorübergehend oder dauerhaft in ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit ein. Wie Sie diese Menschen bei der Rückkehr in den Beruf unterstützen können, erfahren Sie in der Handlungsempfehlung „Wiedereingliederung nach Krankheit oder Unfall“.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraeftebinden/wiedereingliederung>

Ansprechpartner:

Integrationsämter und Integrationsfachdienste

Sei es bei Maßnahmen zur Umsetzung eines barrierefreien Arbeitsplatzes oder bei der Bereitstellung von Zuschüssen zu den Prüfungsgebühren – das Integrationsamt ist zuständig. Sowohl Ihr Auszubildender als auch Sie als Arbeitgeber können sich kostenlos an das Integrationsamt wenden.

Zuständig für die konkrete Umsetzung sind in vielen Fällen die Integrationsfachdienste. Sie klären, welche Leistungen und Unterstützungen in Anspruch genommen werden können. Ihre regionalen Integrationsämter und Integrationsfachdienste finden Sie auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter unter

<https://www.integrationsaemter.de/kontakt/89c66/index.html>.

Agentur für Arbeit

Auch die örtliche Agentur für Arbeit kann Ihnen bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung helfen. Einerseits ist sie für Regelleistungen zuständig, wie etwa die Bewilligung von ausbildungsbegleitenden Hilfen, die für Auszubildende mit und ohne Behinderung hilfreich sind. Zudem ist sie auch für die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben verantwortlich. Dafür stehen spezielle Vermittlungsteams für Menschen mit Behinderung zur Verfügung.

Berufsbildungswerke:

Gerade wenn Sie zum ersten Mal Menschen mit Behinderung ausbilden möchten, kann eine Kooperation mit einem Berufsbildungswerk vor Ort der richtige Weg sein. Mehr Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten und Ihr nächstes Berufsbildungswerk finden Sie unter

<http://www.bagbbw.de>.

Kontaktaufnahme mit geeigneten Bewerbern:

Neben den in Kapitel 3.2 skizzierten Kontaktmöglichkeiten finden Sie auf talentplus – dem Portal zu Arbeitsleben und Behinderung – eine aktuelle Übersicht über regionale und überregionale Stellenbörsen für Menschen mit Behinderung.

http://www.talentplus.de/arbeitnehmer-bewerber/neuer_Job/Beschaeftigungsmoeglichkeiten/Vermittlungsboersen/Arbeitsplaetze/index.html.

Auswahl und Einstellung von Bewerbern:

In acht Bundesländern – von Bayern bis NRW – können Unternehmen kostenlose rechtliche Beratung von Expertinnen und Experten in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung erhalten. Mit wenigen Klicks sind Sie beim passenden Ansprechpartner!

<http://www.wirtschaft-inklusiv.de/>

Auf Planet Beruf finden Sie eine Übersicht der gegenwärtig zugelassenen zweijährigen Ausbildungsberufe und der zugehörigen drei- bis dreieinhalbjährigen Fortsetzungsberufe.

<http://planet-beruf.de/schuelerinnen/mein-beruf/berufe-von-a-z/uebersicht-der-zweijaehrigen-ausbildungsberufe/>.

Mit dem kostenlosen Tool REHADAT Elan können Sie die Ausgleichsabgabe für Ihr Unternehmen ermitteln und nachprüfen wie viel Sie mit der Einstellung eines Menschen mit Behinderung sparen können.

<https://www.rehadat-elan.de/de/>

Ausbildung gestalten:

Das Rahmencurriculum zeigt Ihnen auf, welche Inhalte Ihre Ausbilderinnen und Ausbilder innerhalb der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA) erlernen können.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_HA_Rahmencurriculum.pdf

Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung und für Unternehmen:

Über eine interaktive Maske gelangen Sie auf talentplus in vier Schritten zu einer Übersicht aller Fördermöglichkeiten, die sich für Ihre Stelle in Ihrem Bundesland ergeben.

http://www.talentplus.de/arbeitgeber/index.html?connect_db=foerderung1&infobox=/arbeitsgeber/infobox1.html&serviceCounter=1

Die Veröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung illustriert an zahlreichen Beispielen, wie eine Prüfung für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten passend gestaltet werden kann.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7407>

Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen:

Das passende Gesundheitsmanagement kann auch mit kleinen Maßnahmen große Wirkung entfalten. Anhand von Beispielen aus der Praxis zeigt der kostenlose Leitfaden der Universität Mainz wie es geht.

<http://www.gesundekmu.de/gesundekmu/leitfaden-fuer-betriebliches-gesundheitsmanagement-in-kmu.html>

Jede Ausbildung soll von guter Qualität sein, aber das ist nicht immer einfach. Der kostenlose Leitfaden des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt verschiedene Ansätze auf: Diese reichen von der passenden Qualifikation der Ausbilder über die Begleitung des Übergangs von Schule in die Berufsausbildung bis hin zur Sicherung der Lernergebnisse.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7503>

