



**Inklusive
Ausbildung
gelingt!**

!nkA



Projektnehmer



Projekt

Paul-Ehrlich-Institut



Projektkoordination



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Projektförderung





Inhaltsverzeichnis

2 Grußwort | Bundesministerium für Arbeit und Soziales

3 Geleitwort | UnternehmensForum

4 Über das Projekt

8 „Einen Weg gibt es immer“ | KfW Bankengruppe

10 Einschränkungen als Chance sehen | Boehringer Ingelheim

12 Ergebnisse & Erfahrungen aus der Praxis

14 Erfolgsfaktoren für Unternehmen

16 Checkliste für Unternehmen

20 Netzwerke & Ansprechpartner

Grußwort

Eine qualifizierte Ausbildung ist die beste Grundlage für den Start ins Berufsleben. Das gilt für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen. Am besten ist es, wenn diese Ausbildung direkt in den Unternehmen stattfinden kann und Azubis mit und ohne Behinderung gemeinsam lernen.

Das Projekt „InkA – Inklusive Ausbildung gelingt!“ hat gezeigt, dass dies in der betrieblichen Praxis möglich ist und rund 40 inklusive Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen in insgesamt 14 Berufen geschaffen. In den allermeisten Fällen ist diese inklusive Ausbildung gelungen.

Was wir daraus lernen können? Jeder Mensch hat Fähigkeiten und Talente. Menschen mit Einschränkungen brauchen die Chance, das zu zeigen. Die beteiligten Unternehmen haben das ermöglicht und gute Erfahrungen damit gemacht.

Ich war sehr gerne Schirmherr des Projektes „InkA“ und wünsche mir, dass sich von diesen positiven Erfahrungen noch mehr Unternehmen inspirieren lassen. Gerade in Zeiten von zunehmendem Fachkräftemangel können wir auf das große Potenzial, das Menschen mit Behinderungen haben, nicht verzichten. Dafür werde ich bei den Unternehmen auch weiterhin werben.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Hubertus Heil

Bundesminister für Arbeit und Soziales
Mitglied des Deutschen Bundestages

Geleitwort

40 inklusive Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderungen schaffen – mit diesem Ziel hat das UnternehmensForum 2013 das Projekt „Inklusive Ausbildung von behinderten und nicht-behinderten Auszubildenden - InKA“ gestartet. Fünf Jahre Projektlaufzeit liegen nun hinter uns; ereignisreiche und spannende Jahre mit schönen und sichtbaren Ergebnissen, aber auch mit Herausforderungen. „Inklusive Ausbildung gelingt“, dieses Motto bringt den Erfolg des Projekts zur Inklusion schwerbehinderter Auszubildender auf den Punkt. Viele erfolgreich absolvierte Ausbildungen und Übernahmen in reguläre Arbeitsverhältnisse zeugen davon.

Für das UnternehmensForum ist Praxisnähe ein wichtiger Faktor. Das gilt auch für unseren Projektansatz, jungen Menschen mit Behinderung eine inklusive Ausbildung zu ermöglichen und dabei Best-Practice-Verfahren zu entwickeln, die auf andere Unternehmen übertragbar sind.

Der beste Weg zu einer dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben ist eine abgeschlossene Berufsbildung. Unternehmen, die inklusive Ausbildung anbieten, bauen damit jungen Männern und Frauen Brücken in ein erfolgreiches Berufsleben – und sichern sich gleichzeitig Nachwuchskräfte.

Die Ergebnisse aus dem Projekt InKA sollen Unternehmen dazu ermutigen, Auszubildenden mit Behinderungen eine Chance zu geben, damit sie ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt entfalten können. Und damit sie auch morgen ausreichend Fachkräfte haben.



Olaf Guttzeit

Vorstandsvorsitzender
UnternehmensForum

Projekt !nkA

Inklusive Ausbildung gelingt

Eine inklusive Ausbildung schafft die besten Chancen für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben. Das ist die Idee hinter !nkA – dem Inklusionsprojekt des UnternehmensForums zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung. Knapp 40 Jugendliche haben über das 2013 gestartete Projekt eine Chance auf einen Zugang in den Arbeitsmarkt erhalten. Ihr Fazit und das ihrer Arbeitgeber: Inklusive Ausbildung gelingt!



Wenn junge Menschen mit einer Schwerbehinderung die Chance auf eine Berufsausbildung erhalten, können sie ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und langfristig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Das zeigt das Inklusionsprojekt des UnternehmensForums zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung – kurz !nkA.

Im Rahmen des Projektes wurden 2013 bis 2015 insgesamt 38 inklusive Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Schwerbehinderung geschaffen: Ausgebildet werden Jugendliche mit Seh- und Hörbehinderungen, körperlichen Einschränkungen, inneren Erkrankungen und Multipler Sklerose sowie junge Menschen aus dem autistischen Spektrum. Realisiert werden die Ausbildungen durch ein Netzwerk aus rund 30 Unternehmen und Institutionen, die inklusive

Ausbildungsplätze in insgesamt 14 Berufen anbieten. Die Unternehmenspartner können durch den Zusammenschluss im !nkA-Projekt Synergieeffekte nutzen und zielgerichtet junge Auszubildende mit Handicap gewinnen.

Ermutigen und sensibilisieren

Das UnternehmensForum will als Träger des !nkA-Projektes gemeinsam mit den beteiligten Unternehmen und Institutionen Arbeitgeber und die Öffentlichkeit für die Beschäftigung schwerbehinderter Auszubildender sensibilisieren. Denn eine inklusive Ausbildung, bei der Art und Schwere der Behinderungen berücksichtigt werden, ist die entscheidende Herausforderung auf dem Weg ins Arbeitsleben – und ein lohnender Weg für Arbeitgeber, so die Erfahrung der beteiligten Unternehmen und Partner.

Die Projektpartner im Überblick

Stark im Verbund: Die Partner und Ausbildungsbetriebe des !nkA-Projektes verstehen sich als Netzwerk, das sich für inklusive Ausbildung engagiert. Zu ihnen gehören Konzerne und Institute aus dem gesamten Bundesgebiet. Durch die Kooperation konnten Synergieeffekte geschaffen und Ausbildungsplätze überregional beworben werden. Bei gemeinsamen Fachtreffen tauschten sich die Projektpartner regelmäßig über Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung aus – und konnten so Gelingensfaktoren erarbeiten, von denen langfristig alle Arbeitgeber profitieren.

!nkA
Inklusionsprojekt
zur gemeinsamen Ausbildung
von Jugendlichen
mit und ohne Behinderung



BASF
We create chemistry



**Boehringer
Ingelheim**



GALERIA KAUFHOF

ING DiBa
Die Bank und Du

DIWI
Deutsches Institut für Medizinische
Dokumentation und Information

KFW

PAPENMEIER

Paul-Ehrlich-Institut

randstad

ROBERT KOCH INSTITUT

THM
TECHNISCHE HOCHSCHULE MITTELHESSEN

Aktiv mitgestalten: Die Inka-Azubi-Treffen

„Nichts über uns ohne uns“ – dieser Leitspruch galt beim Inka-Projekt. Denn wenn es um den Übergang von der Schule in das Arbeitsleben geht sowie um erfolgreiche Wege in Ausbildungsverhältnisse, sind auch die jungen Frauen und Männer selbst gefragt. Sie aktiv im Prozess der Ausbildung zu begleiten und ihre Erfahrungen und Perspektive aufzugreifen, war ein zentraler Bestandteil des Inka-Projektes.



Insgesamt gab es sieben „Azubi-Treffen“, zu denen die beteiligten Auszubildenden des Projektes zusammenkamen. Dort tauschten sie sich über Faktoren einer guten Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche aus und diskutierten über ihre Erfahrungen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. Am Ende war Inka für die meisten Jugendlichen mehr als ein Projekt geworden – eine Gelegenheit, sich gegenseitig zu stärken und eigene Lösungen zu entwickeln.

Ideen für mehr inklusive Ausbildung

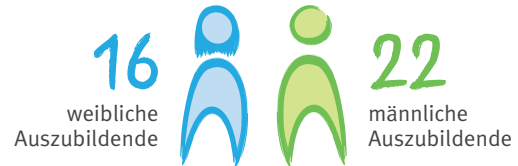
Im Rahmen einer Zukunftswerkstatt entwickelten die Teilnehmer zudem Ideen für bessere inklusive Ausbildungen und eine Steigerung der Bewerbungen von Jugendlichen mit Behinderungen. Auch ein Konzept zur Beratung von jungen Menschen mit Behinderung für junge Menschen

mit Behinderung wurde entwickelt, das die Betroffenen auf Augenhöhe ermutigen soll. In der Abwandlung des bekannten Zitats von Barack Obama haben es die Azubis „Yes I can“ kurz „Ye!ca“ genannt. Um die Kernbotschaft einer inklusiven Ausbildung nachhaltig zu verankern, erarbeiteten die Auszubildenden zudem im Rahmen der Treffen auch ein Konzept für einen Filmclip, der Unternehmen für das Potenzial von jungen Menschen mit Behinderung sensibilisiert.

Klarer Höhepunkt war der Besuch von Andrea Nahles, der früheren Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Sie nahm sich Zeit für die Anliegen der Inka-Azubis und tauschte sich mit den Jugendlichen über ihre Ausbildungssituation aus sowie über ganz konkrete Ziele und Wünsche. Denn eine Ausbildung ist der Anfang für ein erfolgreiches Arbeitsleben.

Zahlen & Fakten

38 Auszubildende



Durchschnittsalter 19,5 Jahre

Jahrgang 2013

- » 14 Auszubildende
- » 10 Fachangestellte/r bzw. Kauffrau/ mann für Bürokommunikation
- » 2 Fachinformatiker
- » 1 Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste
- » 1 Biologielaborant

Jahrgang 2014

- » 11 Auszubildende
- » 3 Kauffrau für Büromanagement
- » 1 Verwaltungsfachangestellte
- » 4 Fachinformatiker/in
- » 1 Tierpfleger
- » 1 Anlagenmechaniker
- » 1 Kaufmann im Einzelhandel

Jahrgang 2015

- » 13 Auszubildende
- » 3 Kauffrau für Büromanagement
- » 1 Industriekaufmann
- » 1 Pharmakant
- » 2 Bankkaufmann
- » 1 Anlagenmechaniker
- » 1 Modenäherin
- » 1 Informatikkaufmann
- » 1 Fachinformatiker
- » 1 Bachelor of Arts (Business Administration)

Erfolgreiche Übernahmen

5 Auszubildende wurden **unbefristet** eingestellt



4 Auszubildende für **zwei Jahre**

2 Auszubildende für **18 Monate**

14 Auszubildende für **ein Jahr**

1 Auszubildender für **6 Monate**

1 Auszubildende hat ein **weiterführendes Studium** begonnen



34

Auszubildende mit erfolgreichem Abschluss



2

derzeit noch in Ausbildung



2

Abbrüche

„Einen Weg gibt es immer“ Traumberuf trotz Handicap

„Ich habe meine Traumstelle bekommen“, erzählt Katharina Körner, wenn sie über ihren Arbeitsplatz spricht. Die 32-Jährige ist eine von 38 InkA-Auszubildenden. Heute arbeitet sie als Teamassistentin in der Rechtsabteilung der KfW Bankengruppe. 2015 schloss sie als erste InkA-Teilnehmerin ihre kaufmännische Ausbildung ab – mit Note 1. Der Weg dorthin war für die junge Frau im Rollstuhl an vielen Stellen leichter als erwartet.

Katharina Körner absolviert gerade eine Ausbildung in einer Werbeagentur, als sie einen Rückenmarksinfarkt erleidet. Ein Jahr verbringt sie in einer Reha-Klinik, ist seither auf einen Rollstuhl angewiesen und hat Einschränkungen in der Feinmotorik. Nach einer längeren Auszeit beginnt sie, nach einem Weg zurück ins Arbeitsleben zu suchen. „Mir war klar, dass ein Büro-Arbeitsplatz für mich gut geeignet ist: Hier müssen ein Rollstuhl oder die eingeschränkte Feinmotorik ja keine Hindernisse sein.“ Gleich im ersten Gespräch mit der Arbeitsagentur erfährt Katharina Körner vom Projekt InkA und zwei offenen Ausbildungsplätzen im kaufmännischen Bereich. Schnell erhält sie die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und kann kurz darauf ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation bei der KfW Bankengruppe beginnen.

Dieser unkomplizierte Einstieg war für Katharina Körner wichtig: „Mir hatte am Anfang einfach ein bisschen der Mut gefehlt, wieder neu zu starten.“ In dieser Phase persönliche Ansprechpartner zu haben und schnelle Unterstützung bei der Vermittlung zu erhalten, sei hilfreich gewesen. Auch für den Beginn der Ausbildung: „Ich bin mit Magengrummeln hingegangen – im Alltag wird man ja doch angeschaut, wenn man im Rollstuhl sitzt.“ Doch die Befürchtungen verflogen schnell. „Von den Kollegen und den anderen Auszubildenden wurde ich total offen empfangen“, erzählt Katharina Körner. Keiner habe Hemmungen gehabt, ihr bei Bedarf kurz zu helfen. Wegen der ohnehin barrierefreien Räumlichkeiten bestanden die notwendigen Veränderungen lediglich darin, den Bürostuhl wegzustellen und die Tastatur durch eine flachere,



InkA-Auszubildende Katharina Körner

leichtgängige Version zu ersetzen. Auch die Ausbildung in der Berufsschule gelang unkompliziert: „Ab und zu mussten wir die Unterrichtsräume wechseln, wenn sie nicht barrierefrei waren – das war aber auch schon alles.“ Beste Voraussetzungen also, die Katharina Körner optimal genutzt hat. Ihr sehr guter Abschluss und die unbefristete Einstellung bei der KfW zeugen davon.

Anderen Mut machen

Mit ihren Erfahrungen will Katharina Körner anderen Jugendlichen mit Behinderung Mut machen, auf Arbeitgeber zuzugehen und sich zu bewerben. Beim ersten Azubi-Treffen des InkA-Projektes war sie überrascht: Die meisten Behinderungen seien ihr gar nicht aufgefallen.

„Mir sind dort einfach lauter tolle Menschen begegnet, die alle ihre Stärken haben, trotz oder sogar wegen ihrer Einschränkungen.“ Arbeitgeber will sie deshalb ermutigen, inklusive Ausbildung einfach auszuprobieren. Dafür sei eigentlich nur eines notwendig, so die Teamassistentin: Die Barrieren im Kopf zu überwinden. „Wenn A nicht funktioniert, gelingt eben B oder C“, ist sich Katharina Körner sicher – und sie weiß, wovon sie spricht: „Einen Weg gibt es am Ende doch immer.“ Das bestätigt auch ihre Personalreferentin Christiana Juschak: „Die Ausbildung hat gezeigt, dass inklusive Ausbildung für Unternehmen von Mehrwert ist – es braucht nur Mut, Engagement und die richtige Unterstützung.“

Einschränkungen als Chance sehen

Mit Zahlen kennt sich Dennis Schicke aus. Als Operative Treasury Specialist überwacht der 20-Jährige die Finanzströme des Pharma-Unternehmens Boehringer Ingelheim. Dass er eine schwere Hörschädigung hat, fällt bei seiner Arbeit nicht ins Gewicht – nur größere und längere Meetings sind eine Herausforderung. „Trotzdem liebe ich meinen Job“, sagt Dennis Schicke lächelnd. Einen Job, den der InkA-Azubi seiner erfolgreichen inklusiven Ausbildung zum Industriekaufmann zu verdanken hat.



Dennis Schicke wusste schon früh, was er wollte: Ein duales Studium, das Theorie und Praxis optimal miteinander verknüpft. Um dieses Ziel zu erreichen, bewarb er sich in Banken und Großkonzernen aus den verschiedensten Bereichen – darunter auch bei Boehringer Ingelheim. „Eine große Frage, die ich mir bei der Bewerbung stellte, betraf die Erwähnung meiner Behinderung: Gebe ich sie an und wenn ja, wie?“ Der junge Mann entscheidet sich, offen mit seiner Hörschädigung umzugehen und dabei auch die damit verbundenen Vorteile und Stärken hervorzuheben – wie seine hohe Konzentration und Aufmerksamkeit. Mit Erfolg: „Bis zu den Assessmentcentern hatte ich wegen meiner Behinderung keine Probleme, im Gegenteil“, erinnert sich Dennis Schicke. Die Arbeitgeber waren nicht nur aufgeschlossen, sondern auch hilfsbereit. Schwieriger wurde es für ihn

persönlich bei Gruppenarbeiten in den Assessmentcentern. „Sobald die Kommunikation chaotischer wurde, bekam ich je nach Aufgabe Schwierigkeiten der Diskussion zu folgen. Dementsprechend „schlecht“ schnitt ich auch ab.“ Ein Problem, das er bei Boehringer Ingelheim offen ansprach. So konnte das Unternehmen seine Fähigkeiten richtig einschätzen – und erkannte sein Talent: Dennis Schicke erhielt einen Ausbildungsplatz im Rahmen des InkA-Projektes, der mit einem berufsbegleitenden Studium verbunden ist.

Unterstützung ist hilfreich

Eine kleine Berufsschulklasse, aber auch der offene Umgang von Dennis Schicke mit seiner Einschränkung und damit verbundenen Bedürfnissen führten dazu, dass die



InkA-Auszubildender Dennis Schicke

Hörschädigung einer erfolgreichen Ausbildung nicht im Wege stand. „Trotzdem kam ich das erste Mal an meine Grenzen“, gibt Dennis Schicke zu und denkt an eine Aufgabe seiner praktischen Ausbildung: Das Protokollführen in Meetings. „Hier bin ich auf die Unterstützung eines Kollegen angewiesen, wenn ich bei Diskussionen nicht mehr alles mitbekomme oder das gleichzeitige Konzentrieren auf Schreiben und Zuhören zu anstrengend wird.“ Heute begegnet ihm diese Herausforderung bei langen Vorlesungen im Rahmen seines berufsbegleitenden Studiums, aber auch in internationalen Meetings bei Boehringer Ingelheim, wenn unterschiedliche englische Dialekte und Sprachniveaus dazukommen. Doch auch dafür gibt es im Berufsalltag eine Lösung: „In der Regel lege ich nach einer Stunde Meeting einfach eine Pause ein.“

Den richtigen Beruf gefunden

Dennis Schicke ist sich jedenfalls sicher, dass er den richtigen Berufsweg eingeschlagen hat. Sein Arbeitgeber sieht das genauso und schätzt den resoluten jungen Mann als wertvolle Fachkraft. „Ich denke, dass Unternehmen heute händeringend nach behinderten oder schwerbehinderten Jugendlichen suchen“, so das Fazit des 20-Jährigen: „Letztendlich kann ich deshalb nur jedem raten, selbstbewusst und offen mit seiner Behinderung umzugehen. Die eigenen Stärken, aber auch die eigenen Einschränkungen als Chance sehen – denn die gibt es definitiv.“

Ergebnisse & Erfahrungen aus dem Projekt

Inklusive Ausbildung heißt, die Ausbildung von Menschen mit und ohne Behinderung als Normalfall zu gestalten – und damit auch den Übergang zwischen Schule und Beruf. Ein Fazit von Projektkoordinatorin Annetraud Grote.



Was schafft die Basis für eine solche „Normalität“ in der Ausbildung? Welche Hürden müssen dafür abgebaut werden? Fest steht, dass bestehende Barrieren für die verschiedenen Akteure zuerst identifiziert werden müssen, bevor man sie abbauen kann. Hier hat das Projekt !nkA klare Antworten gefunden.

Bausteine für den Erfolg

Ein wichtiger Baustein für den Erfolg lag bereits im Projekt selbst: Jugendliche mit Behinderungen benötigen bei ihrer Suche nach einem passgenauen Ausbildungsplatz Unterstützung und sie benötigen Ausschreibungen für Ausbildungsplätze, die sich speziell und explizit auch an behinderte Jugendliche richten. Die klare Kommunika-

tion von Unternehmen, offen für die Bewerbung von Jugendlichen mit Behinderung zu sein, ist eine wichtige Gelingensbedingung. Ebenso der gezielte Abbau von Vorurteilen gegenüber der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen. Als weiterer entscheidender Erfolgsfaktor hat sich für die beteiligten Unternehmen die enge Zusammenarbeit im !nkA-Netzwerk erwiesen. Hier konnten Probleme während der Ausbildung identifiziert und gelöst werden. Das gute Zusammenspiel mit Arbeitsagenturen, Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern machte den Mehrwert sichtbar, der aus der Verminderung der Bürokratie und einer Verbesserung der Vermittlung durch den regelmäßigen Dialog resultierte. Der Austausch im Rahmen eines so engen Netzwerks ist ein echtes Novum im Bereich der Inklusion. Für die Nachhaltigkeit inklusiven



Projektkoordinatorin
Annetraud Grote

Ausbildungsengagements ist es wünschenswert, dieses Netzwerk über die Projektdauer hinaus weiter fortzuführen.

Flexible Ausbildungsstrukturen sinnvoll

Bei fast allen Auszubildenden des Projektes verlief das Ausbildungsverhältnis erfolgreich. Hiervon zeugen auch die guten Ergebnisse und Ausbildungsabschlüsse. Dass flexible Ausbildungsstrukturen sinnvoll für den Ausbildungserfolg sind, zeigte die Umstrukturierung von Voll- in Teilzeitausbildungen in einigen Fällen. Konkret bedeutet das, dass die Individualisierung von Strukturen in der Berufsausbildung dringend erforderlich ist und auf politischer Ebene diskutiert werden muss. Festzuhalten ist auch, dass die Rahmenbedingungen von Berufsschulen flexibler gestaltet sein könnten.

Klarer Mehrwert erkennbar

Für die beteiligten Betriebe hat InKA zu einer Verbesserung des Rekrutierungs- und Ausbildungsprozesses im Hinblick auf behinderte Bewerber geführt. Die insgesamt positiven Erfahrungen und der klar erkennbare Mehrwert motivieren die beteiligten Unternehmen dazu, inklusive Ausbildung auch künftig fortzusetzen. Diese guten Praxiserfahrungen werden auch andere Unternehmen ermutigen, junge Menschen mit Behinderung auszubilden. Mit den Ergebnissen und Erfahrungen des Projektes InKA sind die Weichen für eine erfolgreiche inklusive Ausbildung in Betrieben gestellt. Detaillierte Informationen dazu wird die wissenschaftliche Evaluation liefern.

Erfolgsfaktoren für eine inklusive Ausbildung

Immer mehr Unternehmen sind daran interessiert, jungen Menschen mit Behinderung eine Chance auf einen Ausbildungsplatz zu geben. Doch das gelingt nicht immer und überall. Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Es gibt aber Faktoren, die dazu beitragen, dass inklusive Ausbildung nicht nur gelingt, sogar leichter möglich wird. Das beginnt schon vor dem Bewerbungsverfahren – denn viele Jugendliche mit einem Handicap trauen sich schlichtweg nicht, sich zu bewerben, aus Angst vor einer behinderungsbedingten Absage. Eine kommunizierte Offenheit von Unternehmen für Inklusion ist daher die beste Basis, um mehr jungen Menschen mit Behinderung den Weg in eine inklusive Ausbildung zu ebnen.

Tipps zum erfolgreichen Rekrutierungsprozess

- » Unternehmensintern proaktive Rekrutierungsstrategien für Menschen mit Behinderungen implementieren: dazu Kooperationen mit Berufsbildungswerken, Universitäten, der Agentur für Arbeit oder auch Rehabilitationsträgern schließen
- » Offenheit des Unternehmens für Inklusion aktiv kommunizieren - auf der eigenen Homepage bei allen Stellenanzeigen sowie bei Ausbildungsmessen sowie in Imagebroschüren
- » Clips im Social Media Bereich zur Ermutigung von Bewerbern mit Behinderung schalten
- » Barrierefreier Webauftritt und barrierefreies Bewerbungsportal, idealerweise mit eigener Einstiegsseite für Menschen mit Behinderungen
- » Barrieren im Einstellungstest beseitigen
- » Nachteilsausgleich im Bewerbungsverfahren berücksichtigen
- » Bedarf an technischen Hilfsmitteln und Arbeitshilfen im Vorfeld von Bewerbungsverfahren abfragen und zur Verfügung stellen
- » Individuelle Beratung für interessierte Bewerber im Unternehmen anbieten
- » Bewerbertrainings durch Rehabilitationsträger und andere Institutionen für junge Menschen mit Behinderungen



Best Practice für Gelingen im Ausbildungsprozess

- » Austausch mit anderen inklusionsengagierten Unternehmen
- » Transfer von guten Beispielen erfolgreicher inklusiver Ausbildung in Unternehmensnetzwerken
- » Nutzung gezielter Beratungsangebote sowohl für Unternehmen/Ausbilder als auch für Auszubildende inkl. Schulungen zum Thema Rechte und Pflichten von Menschen mit Behinderungen
- » Rechtzeitige Beantragung und Anschaffung von Hilfsmitteln
- » Klärung von Assistenzeinsatz im Unternehmen (Datenschutz etc.)
- » Rechtzeitiger Kontakt und Abstimmung vom Unternehmen aus mit der Berufsschule
- » Kontakt und frühzeitige Abstimmung vor Prüfungen mit Kammern (inkl. Nachteilsausgleich)
- » Aufklärung und behinderungsspezifische Schulungen von Führungskräften und Mitarbeitern sowie transparenter Umgang mit den Behinderungen
- » Bereitschaft zur Anpassung der Arbeitsabläufe und kreative Lösungsfindung durch das Unternehmen/Ausbilder
- » Schnelle Reaktion von Seiten der Ausbilder bei Problemen und Einbindung von internen und externen Hilfsangeboten (z. B. Ausbildungsleitung, Integrationsfachdienste, Sozialberatung, Lehrer etc.)
- » Inklusive Azubi-Teams im Unternehmen schaffen
- » Spezielle Ausbilder-Schulung

Checkliste für Unternehmen

Inklusive Ausbildung wird gefördert. Eine Übersicht über die aktuellen Fördermittel und wo sie zu beantragen sind, gibt es hier.



Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung

Träger: Bundesagentur für Arbeit

Gesetzliche Grundlagen: § 73 Abs. 1 u. 2 SGB III, § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 1 u.2 SGB III, § 50 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX

Was ist zu tun?

- » Kontakt zum Arbeitgeberservice aufnehmen: zuständigen Arbeitsagentur ermitteln und Daten des Auszubildenden übermitteln (wird meist als Antragstellung gewertet)

- » Telefonat mit dem zuständigen Sachbearbeiter – Notwendigkeit der Förderung begründen

- » Erhaltenen Antrag ausfüllen und mit einem Anschreiben inklusive der geforderten Unterlagen zur zuständigen Arbeitsagentur senden

Zeitpunkt

- » vor Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags

- » möglichst vor Vertragsunterzeichnung
- » vor Ausbildungsbeginn, wenn der Antrag nach der ersten Kontaktaufnahme schon als gestellt gilt

- » nach Erhalt des Antrags, möglichst vor Ausbildungsbeginn

Voraussetzungen

- » Zuständigkeit der Arbeitsagentur: Arbeitsagentur ist nicht zuständig, wenn
 - » der Auszubildende in einer Bedarfsgemeinschaft von Hartz IV-Empfängern wohnt (dann ist SGB II-Träger zuständig)
 - » die Behinderung durch einen Unfall entstanden ist (dann ist der jeweilige Rehaträger zuständig, z.B. Renten- oder Unfallversicherung)

- » Gute Argumentation, damit der zuständige Sachbearbeiter die Notwendigkeit zur Förderung anerkennt

- » Einreichen der Unterlagen:
 - » Sind die geforderten Unterlagen nicht komplett, kann der Antrag dennoch versendet werden – mit einem Hinweis im Anschreiben, dass die fehlenden Unterlagen nachgereicht werden

Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung

Träger: Integrationsämter

Gesetzliche Grundlagen: § 185 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX in Verbindung mit § 26b SchwbAV

Was ist zu tun?	Zeitpunkt	Voraussetzungen
» Informationsschreiben mit Daten des Bewerbers an das zuständige Integrationsamt senden, Antrag zuschicken lassen	» vor Ausbildungsbeginn	» Ermittlung des zuständigen Integrationsamtes (Hilfestellung unter: www.rehadat-bildung.de)
» Erhaltenen Antrag ausfüllen und mit Anschreiben an Integrationsamt zurücksenden	» nach Erhalt des Antrages » unmittelbar nach Ausbildungsbeginn	» Bescheid der jeweiligen Arbeitsagentur als Anlage (kann nachgereicht werden – auch ein negativer Bescheid ist zur Einreichung möglich)

Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Träger: Bundesagentur für Arbeit, SGB II-Träger, Rehaträger und Integrationsämter

Gesetzliche Grundlagen: § 46 Abs. 2 SGB III (Arbeitsagentur), § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 2 SGB III (SGB II-Träger), § 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX (Rehaträger), §26 SchwbAV (Integrationsamt)

Was ist zu tun?	Zeitpunkt	Mögliche Probleme/Erläuterungen
» Bei dem Auszubildenden erfragen, welche Hilfen benötigt werden.	» möglichst schon beim Vorstellungsgespräch » unbedingt vor Ausbildungsbeginn	» nur Hilfsmittel, die für den individuellen Auszubildenden angeschafft werden und die er für eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben benötigt (z.B. Vergrößerungssoftware, ergonomische Stühle, Tische, Tastaturen etc.)

Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Träger: Integrationsämter

Gesetzliche Grundlagen: § 185 Abs. 3 Nr. 2a SGB IX i.V.m. § 26 SchwbAV (Integrationsamt), § 50 i.V.m. § 49 Abs. 8 Nr. 4 und 5 SGB IX (Reha-Träger)

Was ist zu tun?

- » Antrag beim zuständigen Integrationsamt einreichen (falls Integrationsamt nicht zahlt, an Reha-Träger wenden)
- » drei vergleichende Angebote von Anbietern einholen (z.B. Sanitätshaus, Baufirma)

Zeitpunkt

- » vor Entstehung der Kosten

Voraussetzungen

- » Ausbauen im Betrieb, die zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen notwendig werden (Einzelnennung, z.B. automatische Türöffner, Rampen oder Ausbau von Aufzügen)

Persönliche Arbeitshilfen: Zahlung an den Auszubildenden

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Gesetzliche Grundlagen: § 185 Abs. 3 Nr. 1a SGB IX i.V.m. 19 SchwbAV (Integrationsamt), § 49 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX (Reha-Träger)

Was ist zu tun?

- » Auszubildenden bei der Antragstellung unterstützen:
- » Antrag auf Leistungen zur „Teilhabe am Arbeitsleben“ bei Arbeitsagentur / Reha-Träger
- » Weitere Unterstützung des Auszubildenden: z.B. durch Einholung von Kostenvoranschlägen oder Verhandlung mit Arbeitsagentur und Reha-Träger (Eventuell Telefonat mit zuständigem Vermittler vor Antragstellung, um Vorgehensweise abzustimmen)

Zeitpunkt

- » vor Anschaffung der Hilfsmittel

Voraussetzungen

- » **Diese Anträge müssen vom Auszubildenden selbst gestellt werden!**
- » Hilfsmittel, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen (z.B. Hörhilfen)



Leistungen zur allgemeinen Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Träger: Integrationsämter

Gesetzliche Grundlagen: § 15 Abs. 1 Nr. 2 SchwbAV

Was ist zu tun?

- » Antrag auf Leistungen zur „Schaffung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen“ beim zuständigen Integrationsamt stellen (z.B. Zuschüsse oder Darlehen zu Investitionskosten, Ausbildung im Gebrauch technischer Hilfsmittel)
- » Genehmigung abwarten!
(Bei Bedarf nach Einreichen des Antrages einen Antrag auf vorzeitigen Beginn der Maßnahme stellen)

Zeitpunkt

- » vor Beginn der Maßnahme

Voraussetzungen

- » **Voraussetzungen abhängig von Bundesland – beim zuständigen Integrationsamt nachfragen!**
- » Die Beantragung ist auch ohne direkten Bezug zu einer bestimmten Person möglich.
- » Geförderte Ausbildungs- und Arbeitsplätze müssen für einen langfristigen Zeitraum schwerbehinderten Menschen vorbehalten bleiben (Zeitraum wird nach Lage des Einzelfalls bestimmt)

Tipps und Informationen

Netzwerke helfen weiter. Diese Erfahrung haben Unternehmen und Auszubildende im InkA-Projekt gemacht. Die wichtigsten Netzwerke und Hilfen rund um Inklusion in Ausbildung und Arbeitswelt im Überblick:



UnternehmensForum

Mehr Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Wirtschafts- und Arbeitsleben schaffen — mit diesem Ziel haben sich Unternehmen unterschiedlicher Größe im bundesweiten UnternehmensForum zusammengeschlossen. Sie tauschen Erfahrungen und Strategien aus der Praxis für die Praxis aus. » www.unternehmensforum.org

Initiative „Inklusion gelingt“

Die Wirtschaftsinitiative „Inklusion gelingt!“ gibt einen schnellen Überblick über Rahmenbedingungen und Möglichkeiten inklusiver Ausbildung. » www.inklusion-gelingt.de/ausbildung.html

Bundesagentur für Arbeit

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit berät und unterstützt Unternehmen bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen. » www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Für Jugendliche mit Behinderungen gibt es Informationen über mögliche Ausbildungsberufe, Beratungsangebote und Unterstützungsleistungen: » www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/unterstuetzung-bei-der-ausbildung

myHandicap

Die Stiftung gibt übersichtliche Hinweise zu Bewerbung und Lebenslauf speziell für Jugendliche und Erwachsene mit Behinderungen. » www.myhandicap.de/jobboerse/arbeitsuchende/bewerbung/

Impressum

Projektnehmer

UnternehmensForum e. V.
Binger Straße 173
55216 Ingelheim
www.unternehmensforum.org

Projektkoordination und Kontakt

Paul-Ehrlich-Institut
Paul-Ehrlich-Str. 51- 59
63225 Langen

Annetraud Grote
Telefon 06103 77-1025
annetraud.grote@pei.de
www.pei.de

Erscheinungstermin:

September 2018

Redaktion & Gestaltung:

www.zeichensetzen.de

www.inka-projekt.de



Inklusive
Ausbildung
gelingt!

!nkA

www.inka-projekt.de



Projekt



Projektnehmer

Paul-Ehrlich-Institut



Projektkoordination



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Projektförderung