



Ziemlich beste Mitarbeiter

Erfahrungen, Fakten und Tipps rund
um die inklusive Ausbildung



Unternehmens-Netzwerk
INKLUSION

Vorbemerkung: Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Broschüre die männliche Form verwendet. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter.

Wir weisen darauf hin, dass die in der Broschüre verwendeten Illustrationen nicht die im Text porträtierten Personen darstellen sollen.

Impressum

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche
Rehabilitation (BAG abR) e. V.
Bahnhofsallee 8, 23909 Ratzeburg

Konzept

Helga Albrecht, Matthias Ludynia

Gestaltung und Illustrationen

www.frau-albrecht.com

Text

Matthias Ludynia

Druck

Beisner Druck

© Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche
Rehabilitation (BAG abR) e. V., Februar 2020

Inhalt

Grußworte	4
Mit Sehbehinderung in der IT-Branche	6
Leitfaden Sehbehinderung	8
Mit Asperger-Autismus zur Informatikerin ausgebildet	10
Ein Metallbauer-Azubi mit Asperger	12
Vom Lehrling mit Asperger zum Drucker-Gesellen	14
Leitfaden Autismus	16
Mit einer Körperbehinderung in der Buchbranche	18
Im Rollstuhl auf dem Weg zum Fachinformatiker	20
Leitfaden Körperbehinderung	22
Mit einer Hörbehinderung bei EDEKA	24
Als hörbehinderter Auszubildender auf dem Bau	26
Unterwegs als gehörloser Lastwagenfahrer	28
Leitfaden Hörbehinderung	30
Als Epileptiker in einer Gebäudereinigung	32
Leitfaden Epilepsie	34
Mit Lernbehinderung im Weinladen	36
Leitfaden Lernbehinderung	38
Fazit	40
Unternehmens-Netzwerk INKLUSION	46
Projektpartner und Kontakt	47



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

immer mehr Unternehmen und Betriebe engagieren sich für Inklusion. Sie setzen bei der Suche nach neuen Auszubildenden auch auf Jugendliche mit Behinderung. Gleichzeitig steigt die Zahl der Menschen mit Behinderung, die eine Lehrstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt suchen.

Doch wie finden Betriebe und Auszubildende zueinander?

Gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben stehen Geschäftsführung und Personalverantwortliche häufig vor Fragen, die wir mit dieser Broschüre beantworten möchten: Bei uns erfahren Sie, wo Sie passende Bewerber finden und was es für Ihre Firma bedeutet, wenn Sie Auszubildende oder Angestellte mit einer Behinderung einstellen. Wir klären Sie auch darüber auf, wer Sie bei Ihrer Entscheidung unterstützen kann und welche Erfahrungen andere Unternehmen bereits gemacht haben.

Auch für junge Menschen mit Behinderung, die eine Ausbildung beginnen möchten, gibt es viele Themen, die für sie wichtig sind: Welcher Beruf passt zu mir? Wie finde ich die passende Lehrstelle? Welche Voraussetzungen muss ich für eine Ausbildung mitbringen? Und wer unterstützt mich, wenn es Schwierigkeiten in der Lehrzeit gibt?

Mit dieser Broschüre möchten wir all diese Fragen beantworten. Wir zeigen, wie mit Hilfe eines zentralen Ansprechpartners für Arbeitgeber und mit einem starken Netzwerk berufliche Inklusion gelingt. Aber wir möchten noch mehr: Unser Anliegen ist es auch, Arbeitgebern und Auszubildenden Mut zu machen, sich auf das „Abenteuer Inklusion“ einzulassen – miteinander ins Gespräch zu kommen, sich auszutauschen und gemeinsam passende Lösungen zu finden.

Die Geschichten, die Sie bei uns lesen werden, machen dabei eines deutlich: Wenn alle Beteiligten offen miteinander kommunizieren und mögliche Herausforderungen nicht ignorieren, sondern gemeinsam angehen, kann Inklusion zu einem echten Erfolgsmodell werden. Ein Modell, von dem am Ende alle profitieren: Unternehmen, die freie Ausbildungsplätze besetzen können ebenso wie Auszubildende mit Behinderung, die ihren Traumjob gefunden haben.

Viel Spaß bei der Lektüre!

Herzlichst,

Wolfgang Braun

Vorsitzender des Vorstandes

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V.



Liebe Leserin, lieber Leser,

Unternehmen, die inklusiv denken und handeln, sichern sich engagierte Fachkräfte. Besonders Jugendliche mit Behinderung haben eine starke Bindung gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb.

Sie bleiben in der Regel nach ihrer Ausbildung in dem Betrieb, in dem sie ihre Ausbildung gemacht haben. Das Unternehmen gewinnt damit nicht nur sehr loyale Beschäftigte, sondern beugt auch dem Fachkräftemangel vor.

Allerdings erhalten noch zu selten Jugendliche mit Behinderungen den Zugang in das reguläre inklusive Ausbildungssystem. Besonders Betriebe und Berufsschulen müssen sich für Inklusion öffnen und jungen schwerbehinderten Menschen eine Chance auf eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.

Für Arbeitgeber und schwerbehinderte Auszubildende bieten die Integrations- und Inklusionsämter eine Vielzahl an Beratungs-, Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten rund um das Thema Ausbildung und Beschäftigung an. Jeder Betrieb, der einen Ausbildungsplatz für Menschen mit Behinderung einrichten möchte, hat die Möglichkeit sich kostenlos beraten zu lassen.

Die Integrationsfachdienste sind durch die Integrationsämter beauftragte Beratungsstellen, die Sie als Arbeitgeber zu fachlichen Hilfen wie Jobcoaching, technischen und finanziellen Hilfen sowie bei Fragen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz informieren, beraten und unterstützen. Weitere Beratungsangebote gibt es bei einigen Industrie- und Handelskammern und Handwerks- und Landwirtschaftskammern durch die Fachberater für Inklusion. Sie beraten und unterstützen Arbeitgeber und Arbeitnehmer - vor Ort und kostenlos. Und durch die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem arbeitgebergetragenen Unternehmens-Netzwerk INKLUSION konnten weitere Betriebe für Inklusion gewonnen werden.

Immer mehr Arbeitgeber erkennen die Potenziale der Beschäftigten mit Behinderung und schätzen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen als Gewinn für ihr Unternehmen.

Auszubildende mit Behinderung sind wertvolle Fachkräfte und treue Mitarbeiter für Ihr Unternehmen.

Christoph Beyer

Vorsitzender des Vorstandes der Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Leiter des Inklusionsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR)

Der blinde Michel B. hat zwei große Leidenschaften: Heavy-Metal-Musik und die Entwicklung von Software. Mit Letzterem ist er bei BTC in Oldenburg genau richtig.

Zwischen Bytes und harten Beats

Es gibt diese Momente, da ist von Beginn an klar, dass sich die Richtigen gefunden haben. Als Michel B. auf einer Job-Messe am Stand von Jennifer Oltmanns, der Personalbeauftragten der BTC Business Technology Consulting AG, erklärte: „Ich möchte gerne bei euch ein Praktikum machen und vielleicht auch eine Ausbildung“, war ihr erster Gedanke: „Das wäre total cool, wenn der bei uns anfangen würde.“

Der langhaarige junge Mann, der von Geburt an blind ist und nur hell und dunkel unterscheiden kann, brachte nicht nur viel Vorerfahrung, sondern auch eine ganz besondere Art des Vorgehens mit. Er beschreibt seinen Umgang mit technischen Herausforderungen als „Hackerdenken“. Statt etwas bis ins Detail zu durchdringen, fragt er sich lieber, wie er es umbauen, zweckentfremden und neu gestalten kann. Ein Ansatz, der ihm auch bei der Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung bei BTC immer wieder weiterhilft.

Dank einer Screenreader-Software lässt er sich an seinem Ausbildungsplatz E-Mails und Codes vorlesen oder erkennt sie über eine sogenannte Braillezeile – was nicht immer selbstverständlich möglich ist, wie Jennifer Oltmanns berichtet: „Viele Programmiersprachen sind leider nicht barrierefrei bzw. werden für Blinde nicht durch eine Sprachausgabe unterstützt.“

Für Michel B. fand sich nach zwei Praktika bei BTC schnell der passende Platz, denn auch der Ausbildungsbeauftragte des Unternehmens war vom Fachwissen und Engagement des Jugendlichen überzeugt.

Allerdings geriet das Unternehmen dabei zunächst einmal an die Grenzen seiner IT-Ausstattung: Fast 16.000 Euro kostete es, eine Braille-Tastatur und ein spezielles Notebook für Michel B. anzuschaffen. Ein Betrag, der glücklicherweise von der Agentur für Arbeit übernommen wurde, so dass dem Ausbildungsbeginn nichts mehr im Wege stand.



Am meisten schätzt Michel B. – neben der kreativen Herausforderung bei der Entwicklung von Android-Apps – die Kultur der Teamarbeit im Unternehmen: „Wir tauschen uns immer mal wieder aus, bringen neue Ideen ein, und vielleicht bringen wir uns auch mal auf ganz andere Gedanken.“

Wenn Michel B. mal nicht in der Welt der Computer unterwegs ist, dann wird es laut bei ihm: Der begeisterte Metal-Fan ist nicht nur gern zu Gast auf entsprechenden Festivals, er sorgt auch selbst am Schlagzeug dafür, dass der Kopf wieder freigepustet wird für neue Ideen.

**„Seit meinem Praktikum bei BTC weiß ich,
dass ich unbedingt Software entwickeln will –
hier bekomme ich die Möglichkeit dazu.“**

Michel B., Auszubildender zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung bei BTC

Ein Mitarbeiter mit **Sehbehinderung** in meinem Unternehmen?

Die meisten Menschen, die als blind bezeichnet werden, nutzen eine Screenreader-Software. Durch diese Technik wird der Inhalt auf dem Bildschirm als Sprachfassung vorgelesen. Ein weiteres technisches Hilfsmittel am Arbeitsplatz kann eine Braillezeile sein. Sie stellt den Inhalt auf dem Bildschirm in Punktschrift dar. Da blinde Menschen keine Maus nutzen können, arbeiten sie häufig mit Tastaturkurzbefehlen am Computer. Im Fall einer Sehbehinderung kommt meist eine Vergrößerungssoftware zum Einsatz. Oft wird auch hier ergänzend eine Sprachausgabe genutzt.

Auch die Arbeitsassistenz kann hilfreich sein. Hier begleitet eine Person die blinden und sehbehinderten Mitarbeiter, liest die Post vor oder begleitet sie zu Terminen im Außendienst. Ein Tipp von Heiko Kunert: Beantragen Sie Hilfsmittel oder eine Arbeitsassistenz so früh wie möglich – so lässt sich vermeiden, dass in der Probezeit eines Arbeitsverhältnisses diese Unterstützung noch nicht bewilligt wurde.

Fakten zum Thema **Blindheit und Sehbehinderung**

Blindheit und Sehbehinderung sind verschiedene Formen einer Sehschädigung. Als blind gilt, wer auf dem besseren Auge ein Sehvermögen von weniger als zwei Prozent hat. Bei einer Sehbehinderung beträgt das Sehvermögen auf dem besseren Auge maximal 30 Prozent – trotz Sehhilfen.

155.000
blinde Menschen
leben in Deutschland,
und eine halbe
Million sind
sehbehindert.

Welche **Berufe** gibt es für Menschen mit **Blindheit und Sehbehinderung**?

Die Zeiten, in denen es „typische“ Berufe für Blinde und Sehbehinderte wie Masseur oder Telefonist gab, sind lange vorbei. Heute arbeiten Blinde als IT-Experten, Sozialarbeiter oder in der Industrie – wie alle anderen Menschen auch.



Wie finden Unternehmen und Bewerber zusammen?

Das Engagement von BTC ist leider nicht für alle Firmen selbstverständlich. Schätzungen zufolge sind weniger als 30 % der Blinden, die in einem erwerbsfähigen Alter sind, auf dem ersten Arbeitsmarkt in einem Anstellungsverhältnis. Noch immer können sich viele Unternehmen nur schwer vorstellen, dass blinde oder sehbehinderte Mitarbeiter ihrem Betrieb nutzen können. Heiko Kunert ist Geschäftsführer des Blinden- und Sehbehindertenvereins Hamburg und selbst blind. Er sieht die Unwissenheit der Unternehmen als eine der größten Hürden bei der Ausbildung und Einstellung von Menschen mit Sehbehinderung. Die Folge: Häufig verlaufen Vorstellungsgespräche seiner Erfahrung nach eher defizitorientiert. Die Personalverantwortlichen überlegen, was der Bewerber nicht kann, statt sein Potenzial zu erkennen und ihn als produktiven Kollegen zu akzeptieren. Sein Fazit: „Gerade weil die Gruppe der blinden und sehbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter sehr klein und zudem sehr heterogen ist, muss individuelle Betreuung bei der Jobsuche und bei der Einarbeitung ins Unternehmen unbedingt gewährleistet sein.“

Hilfreiche Links

www.dbsv.org

www.rehadat.de

www.integrationsaemter.de

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

Welche Unterstützung gibt es für Unternehmen, Betriebe und Mitarbeiter?

Hilfen und Unterstützungsangebote für blinde und sehbehinderte Menschen umfassen:

- Technische und optische Hilfsmittel
- Behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und technische Ausstattung
- Arbeitsassistenten
- Job-Coaching (am Arbeitsplatz)
- Orientierungs- und Mobilitätstraining
- Weiterbildungen
- Zuschüsse zu Investitionskosten
- Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen
- Fachliche Beratung durch das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

Noch ein kleiner Hinweis:

Wenn Sie als Nicht-Blinder einen Raum betreten, in dem ein blinder Kollege arbeitet, machen Sie sich kurz bemerkbar. Und so hilfreich es auch gemeint ist: Richtungsangaben helfen nur dann, wenn Sie dabei von der aktuellen Blickrichtung des Blinden ausgehen, nicht Ihrer eigenen.

Die Ausbildung einer jungen Frau mit Asperger-Autismus begann mit vielen Fragen. Und führte bei der Firma BTC schließlich zu weiteren Einstellungen von Autisten.

Damit die Ausbildung rund läuft: **Runde Tische**

Während der Schulzeit ging es Helena wie den meisten jungen Menschen: Sie war sich noch nicht sicher, welcher Beruf sie wirklich interessierte. Doch mit der Bewerbung für ein Praktikum beim IT-Dienstleister BTC sollte sich das schnell ändern. Direkt nach dem Schulabschluss begann die Asperger-Autistin ein sechsmonatiges Praktikum am Oldenburger Firmensitz.

Für die Firma mit weltweit mehr als 1.700 Mitarbeitern war es ein Novum: Helena war die erste Auszubildende mit einer psychischen Behinderung. Schnell stellte sich heraus, dass die Ausbilder und Kollegen einige Besonderheiten zu beachten hatten. Wichtig für den Erfolg der Ausbildung war beispielsweise die Garantie, dass es dauerhaft einen festen Ansprechpartner für die Auszubildende gibt. Und auch die Bitte Helenas auf Kundenkontakt zu verzichten, war damals nicht gerade üblich in einem Unternehmen, das stark auf den täglichen Austausch mit seinen Kunden setzt.

So entschloss man sich, von Beginn an möglichst viele Beteiligte ins Boot zu holen: Helenas Eltern gehörten ebenso dazu wie ihr Betreuer aus Schulzeiten und Marcus Jeske, der als Inklusionsberater für das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION tätig ist. Letzterer war es auch, der den Kontakt zu auticon herstellte, Deutschlands erstem Unternehmen, das ausschließlich Menschen im Autismus-Spektrum als IT-Consultants beschäftigt. Auticon-Gründer Dirk Müller-Remus wollte sich – nachdem bei einem seiner Kinder Autismus diagnostiziert worden war – nicht damit abfinden, dass 85% aller Autisten in Deutschland keinen Arbeitsplatz finden.

**„Unsere Ausbilder hatten schon Respekt
vor ihrer neuen Aufgabe. Aber sie
haben gesagt: Das kriegen wir hin, wenn wir
flexibel mit der Situation umgehen.“**

Jennifer Oltmanns, Human Resources, BTC

Die guten Erfahrungen, die auticon gemacht hatte, überzeugten die 25 Ausbildungsbeauftragten bei BTC, als sie sich mit den Eltern der Bewerberin und Marcus Jeske an einem Runden Tisch zum Thema versammelten. Denn Bedenken gab es durchaus, wie sich die Personalbeauftragte Jennifer Oltmanns erinnert: „Wir hatten Angst, ihr nicht gerecht werden zu können.“

Helenas Ausbildung zur Fachinformatikerin Systemintegration stand nach diesen Gesprächen nichts mehr im Wege. Und auch wenn die eigentlich für 2019 geplante Abschlussprüfung auf 2020 verschoben wurde – alle Beteiligten sind überzeugt davon, dass die Entscheidung genau richtig war.

Inzwischen hat man bei BTC sogar weitere Auszubildende mit Asperger-Autismus eingestellt. Ein entscheidender Grund dafür waren die positiven Erfahrungen, die man mit Helena gemacht hat.

So bleibt Jennifer Oltmanns beim Thema Inklusion nur noch ein Wunsch: „Es sollte noch viel mehr Aufklärung für Unternehmen geben. Vielen ist gar nicht bewusst, welche Förderung – auch finanziell – es gibt, die ein Betrieb nutzen kann.“



Im bayerischen Barbing freut sich die Jäger Metallverarbeitung GmbH auf zwei neue Auszubildende, die im Herbst 2019 beginnen. Einer von ihnen ist Asperger-Autist.

Hier muss alles perfekt passen. **Auch bei der Zusammenarbeit im Team**

Das Unternehmen wird von den beiden Brüdern Benedikt (Technischer Leiter) und Johann jun. (Kaufmännischer Leiter) geführt und bietet seit mehr als 30 Jahren in der Nähe von Regensburg vielfältige Leistungen rund um die Blech- und Metallverarbeitung. Kunden wie Continental lassen hier arbeiten, wenn es um Aufgaben wie Schweißen oder Industrielackierungen geht. Als Verantwortlicher für das Personal hat Johann Jäger junior jedes Jahr zahlreiche Bewerbungen für Ausbildungsplätze auf dem Schreibtisch.

Besonderen Wert legt man im Familienbetrieb auf die gute Zusammenarbeit mit den Kunden und den Mitarbeitern. Johann Jäger junior schildert seine Überlegungen, wenn er nach neuen Mitarbeitern Ausschau hält: „Neben den Hard Skills legen wir auch auf die Soft Skills ganz besonderen Wert. Wir fragen uns immer, ob wir uns vorstellen können, genau diesen Bewerber im Team zu haben.“

Die Bewerbung von David hatte den Geschäftsführer gleich angesprochen. Als der junge Mann auch im persönlichen Gespräch überzeugte, war klar: Im Herbst 2019 wird er seine dreieinhalbjährige Ausbildung zum Metallbauer mit der Fachrichtung Konstruktionstechnik beginnen können.

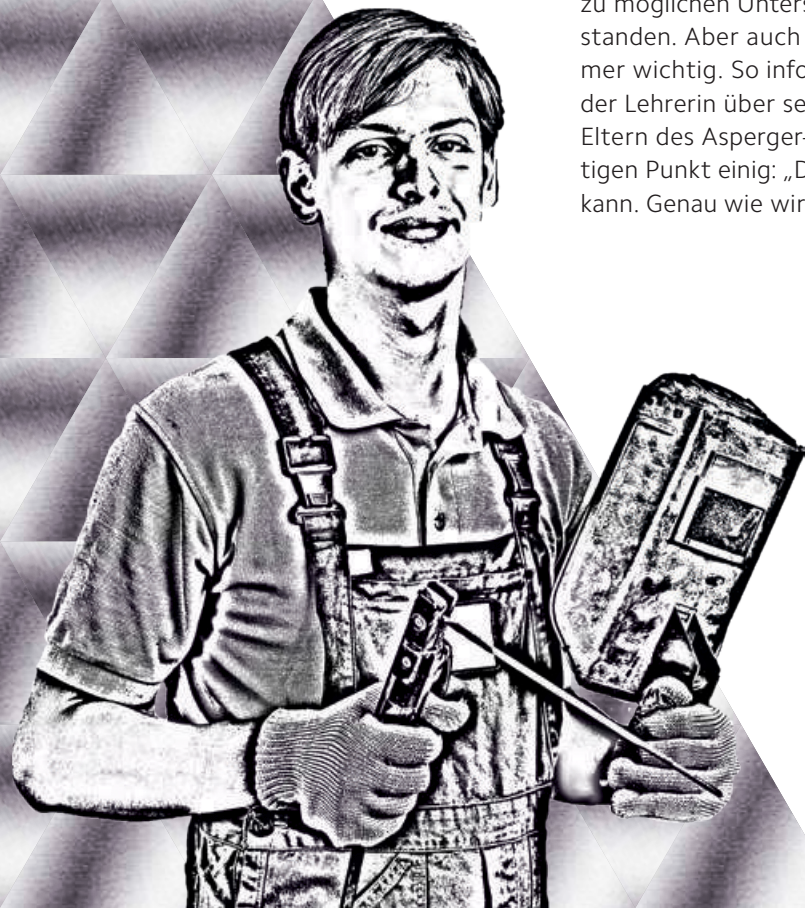
Dabei liegt der Arbeitsschwerpunkt auf sogenannten Schweißbaugruppen – für den Laien erklärt Unternehmenschef Jäger junior die Tätigkeit stark vereinfacht: „Im ersten Schritt werden die verschiedenen Einzelteile der Baugüsse vorbereitet und im zweiten miteinander verschweißt.“

„Wichtig ist, dass alles geklärt wird, bevor der Arbeitsvertrag unterschrieben ist.“

Verena Kattenbeck, Beraterin,
Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

Ein überzeugender Grund für die geplante Zusammenarbeit sind die guten Erfahrungen, die man im Unternehmen bereits mit Mitarbeitern mit einer Behinderung gemacht hat. Zwei Kollegen in der Montage sind seit vielen Jahren erfolgreich Teil des Teams. Johann Jäger junior rekapituliert: „Die Entscheidung jemanden mit einem Handicap einzustellen, ist schon bei den vorherigen Fällen von der Belegschaft sehr begrüßt worden. Es hat immer volle Unterstützung vom Team gegeben, dementsprechend erwarte ich das auch bei unserem zukünftigen Auszubildenden David.“

Wichtige Gesprächspartner waren dabei – neben David selbst – die Inklusionsberaterinnen Daniela Zeiler und Verena Kattenbeck vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION, die bei allen Fragen zu möglichen Unterstützungsleistungen hilfreich zur Seite standen. Aber auch der familiäre Kontakt war dem Unternehmer wichtig. So informierte er sich im persönlichen Gespräch mit der Lehrerin über seinen zukünftigen Mitarbeiter und traf die Eltern des Asperger-Autisten. Mit ihnen ist er sich in einem wichtigen Punkt einig: „Die freuen sich, dass David bei uns anfangen kann. Genau wie wir.“



Mehr als 90 Lehrlinge hat das Unternehmen „Druck + Verlag Ernst Vögel“ in den letzten Jahren ausgebildet. Dazu gehört ein junger Mann mit Asperger-Autismus.

Hier wird viel gedruckt.

Und eine Erfolgsgeschichte geschrieben

Geschäftsführerin Barbara Bucher liebt ihre Arbeit, doch wenn es um die Suche nach neuen Mitarbeitern geht, ist ihr bewusst: „Ein Modeberuf ist die Arbeit in einer Druckerei nicht gerade.“

Umso erfreuter war man, als man im Rahmen einer Informationsveranstaltung von einem jungen Mann mit Asperger-Autismus erfuhr, der sich für die Arbeit im grafischen Gewerbe interessierte. Nach einem erfolgreich absolvierten Praktikum wurde zunächst ein Ausbildungsverbund mit dem Kolping-Werk geschlossen.

Allen Beteiligten war dabei von Anfang an klar, dass hier eine Betreuung gefragt war, die über die normale Ausbildung hinausging. Die Druckerei hatte zwar bereits einen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung in ihren Reihen, doch die Ausbildungsbegleitung eines Autisten war eine neue Herausforderung, der man sich gemeinsam mit allen Mitarbeitern gerne stellte. Barbara Bucher fasst die Aufgabe so zusammen: „Man muss schon wissen, dass es kein normaler Auszubildender ist.“

Der einzige Druck, auf den man hier schon mal verzichtet, ist der Termindruck.

Zu den besonderen Herausforderungen für Ausbilder und Kollegen gehörte die niedrige Frustrationsgrenze des „Neuen“ den eigenen Leistungen gegenüber: „Der Mitarbeiter möchte immer alles 110-prozentig machen, auch wenn manchmal 99 Prozent schon reichen würden. So entstand manchmal das Gefühl, mit neuen Aufgaben überfordert zu sein, auch wenn es gar nicht der Fall war – da braucht es dann schon Ausbilder mit Geduld, die sich ihrer Sache sicher sind und auch mal Termindruck rausnehmen.“

„Die Arbeit der Inklusionsberatung sollte noch viel mehr bekannt gemacht werden, gerade bei mittelständischen Unternehmen.“

Barbara Bucher, Geschäftsführerin,
Druck + Verlag Ernst Vögel

Nach der erfolgreich abgeschlossenen Zwischenprüfung wurde der Jugendliche von „Druck + Verlag Ernst Vögel“ in ein normales Ausbildungsverhältnis übernommen und hat es inzwischen bis zum Gesellen gebracht.

Eine große Hilfe war dabei neben den Informationen von Inklusionsberaterin Daniela Zeiler vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION auch die Mutter des ehemaligen Auszubildenden. „Die Mutter ist super!“, kommentiert Barbara Bucher diese Unterstützung. Bis heute telefoniert die Geschäftsführerin der Druckerei von Zeit zu Zeit mit der Mutter des Mitarbeiters und tauscht sich mit ihr aus.

Eine gute Erfahrung – für beide Seiten.

Viel gelernt hat während seiner Lehrzeit aber nicht nur der junge Mann, auch die Kollegen im Betrieb haben wichtige Erfahrungen gemacht. In der täglichen Arbeit ist ihnen klar geworden, dass es den einen, typischen Autisten nicht gibt. Sie verstehen nun, dass etwa der direkte Umgangston ihres Kollegen Teil seines Asperger-Autismus ist und keine Unhöflichkeit. Und auch wenn die Unternehmensleitung einräumt: „Als Betrieb mit 40 Mitarbeitern können wir natürlich nicht unbeschränkt Menschen mit Hilfsbedarf einstellen“ – bereut haben sie die Entscheidung für ihren neuen Kollegen bis heute nicht.



Ein **Autist** als Mitarbeiter in meinem Unternehmen?

Wer einen Autisten ausbildet oder einstellt, bekommt einen Mitarbeiter mit diesen Eigenschaften:

- gründliches Arbeiten und logisches Denken
- gute Analyse und hervorragende Fehlererkennung
- sehr qualitätsbewusst
- sehr konzentriert
- oft mit großem Fachwissen auf seinem Gebiet
- ehrlich und loyal

Dabei sollten Sie einige Dinge berücksichtigen: Autisten sind keine Freunde von Veränderungen, sie schätzen feste Ansprechpartner und klare Strukturen.

Ein kleines Büro wird einem Autisten lieber sein als ein Großraumbüro, da dort weniger Reize auf ihn einwirken. Auch Zeitdruck ist nicht förderlich, lassen Sie Ihren Mitarbeitern mit Autismus also ihren eigenen Rhythmus.

6 bis 7 Personen von 1.000
haben laut wissenschaftlichen Studien
in Europa, Kanada und den USA eine
Autismus-Spektrum-Störung.

Fakten zum Thema **Autismus**

Über kaum eine Art der Behinderung gibt es so viele Meinungen und Vorstellungen wie über Autismus. Autismus gehört zu den Behinderungen, die viele Facetten haben – so unterscheidet man heute nicht mehr zwangsläufig zwischen frühkindlichem oder atypischem Autismus und Asperger-Syndrom, sondern spricht von Autismus-Spektrum-Störungen (ASS), da die Übergänge fließend sein können. Die Mitarbeiter des Unternehmens auticon, spezialisiert auf die Vermittlung von Autisten erklären es so: „Autismus ist keine Störung, keine Krankheit, kein Systemfehler: Autismus ist ein anderes Betriebssystem.“



Wie finden **Unternehmen** **und Bewerber** zusammen?

Unternehmen sollten ihre Vorurteile hinterfragen – wer Autisten nur aus dem Film „Rain Man“ mit Dustin Hoffmann kennt, kennt sie nicht. Große Konzerne wie SAP haben schon lange das Potenzial dieser Bewerber erkannt. Hier setzt man mit Erfolg auf Bewerber-Tage, die sich speziell an Autisten richten – über 100 Mitarbeiter für acht Länder wurden so bereits gefunden.

Welche **Unterstützung** gibt es für **Unternehmen**?

Unternehmen können sich über Autisten freuen: Sie sind besonders loyale und gründliche Mitarbeiter. Wichtig ist es aber, dass die Vorgesetzten und Kollegen über den Umgang mit Autisten informiert sind – hier helfen Institutionen wie das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION, aber auch private Unternehmen wie auticon oder Diversicon, die sich auf die Vermittlung und das Coaching von Autisten spezialisiert haben.

Welche **Berufe** gibt es für **Menschen mit Autismus**?

Als typisch für Autisten gelten Inselbegabungen. Monotone Aufgaben, die besonders hohe Konzentration erfordern, sind für sie besonders interessant.

Auch im Bereich der Mustererkennung, die etwa zur Entwicklung neuer Computerprogramme eingesetzt wird, erkennen sie mögliche Fehler auf einen Blick. Wer sich schnell zahlreiche Vokabeln merken kann, kann auch dort überzeugen, wo es um den Einsatz von Fremdsprachen geht. Und auch in den Laboren der Naturwissenschaftler kommen die analytischen Fähigkeiten zum Tragen – oft liefern hier Autisten besonders ungewöhnliche Lösungen. Grundsätzlich sind vor allem Berufe beliebt, in denen Wert auf Detailgenauigkeit, Logik und gründliches Arbeiten gelegt wird.

Welche **Unterstützung** gibt es für **autistische Mitarbeiter**?

Autistische Auszubildende und Mitarbeiter können oft emotionale und nonverbale Kommunikationsinhalte nur eingeschränkt wahrnehmen – ein möglicher Stolperstein im täglichen Umgang mit nicht-autistischen Kollegen. Deshalb ist es wichtig, dass von Anfang an alle Beteiligten miteinander sprechen – Autisten, Ausbildungsbeauftragte, Vorgesetzte und Kollegen. So verstehen alle, warum Autisten manchmal mit ihrem logischen und rationalen Denken verblüffen oder sich scheinbar unangemessen in einer Situation verhalten, etwa durch lautes Lachen auffallen.

Hilfreiche Links

www.autismus.de

www.diversicon.de

www.auticon.de

www.rehadat.de

www.integrationsaemter.de

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

Noch ein kleiner Hinweis:
Viele Menschen haben keinen Begriff davon, was Autismus genau bedeutet. Erklären Sie als Autist Ihren Kollegen an konkreten Beispielen, wie Sie denken und arbeiten.

Die Aster Europe GmbH liefert weltweit Systeme für Druckendverarbeitung in der Buchfertigung. In Darmstadt gehört ein schwerbehinderter junger Mann zum Team.

Eine Entscheidung, bei der alle von Anfang an gut beraten waren

Für Axel Lüdecke ist die Suche nach engagierten Auszubildenden eine der größten Herausforderungen, vor denen er als Geschäftsführer von Aster Europe steht.

Da traf es sich gut, dass er durch Yücel Akdeniz, Berater beim Unternehmens-Netzwerk INKLUSION, vom 26-jährigen Sascha U. erfuhr, dessen bisherige Bewerbungsversuche erfolglos geblieben waren.

Die Körperbehinderung des Bewerbers war für Lüdecke nicht relevant – ihn interessierte vor allem, ob die Chemie zwischen seinem Team und dem potenziellen neuen Kollegen stimmte. Ein Praktikum machte schnell klar, dass sich hier die Richtigen gefunden hatten.

Begleitet wurde das Praktikum durch eine umfassende Beratung zu behinderungsrelevanten Fragestellungen, aber auch zu finanziellen Förderleistungen und Unterstützungsmöglichkeiten. Schließlich entschied sich Axel Lüdecke, dem jungen Mann eine Ausbildungsstelle anzubieten.

Damit wollte der Unternehmer auch gesellschaftliche Verantwortung übernehmen: „Es bestehen immer noch gesellschaftliche Vorbehalte bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung. Gute Praxisbeispiele leisten einen wichtigen Beitrag, um diese Vorbehalte abzubauen.“

Zudem wird das Ausbildungsverhältnis finanziell besonders gefördert. Aster Europe erhält Lohnkostenzuschüsse zur Ausbildungsvergütung und zusätzlich noch eine besondere Prämie nach dem hessischen Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen.

„Ich kann Ihnen klar sagen: Wir sind in jeder Hinsicht davon überzeugt, die richtige Entscheidung getroffen zu haben, als wir den jungen Mann einstellten.“

Axel Lüdecke, Geschäftsführer,
Aster Europe GmbH

Seit August 2018 ist Sascha nun Auszubildender im Unternehmen und die erste Zwischenbilanz fällt positiv aus. Er hat sich gut eingefügt und nimmt, wie alle anderen Auszubildenden, auch an den internationalen Angeboten des Unternehmens teil.

Für seine Defizite in der englischen Sprache wird ihm ein Englischkurs finanziert, den die Kreisagentur für Beschäftigung des Landkreises Darmstadt-Dieburg ermöglicht.

Falls Sascha während seiner Ausbildungszeit Schwierigkeiten in der Berufsschule haben sollte, gäbe es die Möglichkeit, Stützunterricht zu erhalten, den die Agentur für Arbeit finanziert. Für Axel Lüdecke ist es ganz wesentlich, dass Arbeitgeber unterstützt werden, wenn es um die Beantragung von Fördermöglichkeiten geht. Auch bei Fragen, wie sie mit einem behinderten Mitarbeiter umgehen sollen oder können, ist guter Rat gefragt. Und es ist für den Unternehmer von großer Bedeutung, dass auch nach Beginn der Ausbildung weiterhin Unterstützung von außen erfolgt.

Fragt man Axel Lüdecke heute, was letztendlich den Ausschlag für seine Entscheidung gegeben hat, sagt er: „Neben der persönlich-fachlichen Eignung des Bewerbers war es ganz wichtig, dass ein kompetenter Ansprechpartner den gesamten Prozess begleitet.“



Einen Auszubildenden mit Tetraplegie einstellen?
Für eine Oldenburger Firma nicht nur eine
Selbstverständlichkeit, sondern auch Teil der
firmeneigenen Kultur.

Mit einer Mundmaus lässt sich vieles ansteuern. Auch eine gute Ausbildung

Wenn Jennifer Oltmanns, die Personalbeauftragte beim IT-Unternehmen BTC über Silas spricht, dann schwingt ein wenig Bewunderung in ihrer Stimme mit: „Wie der seine Mundmaus bedient, das ist völlig verrückt zu sehen. Der spielt damit sogar Playstation.“

Silas war 16, als ein Sturz von einem Baum sein Leben von einer Sekunde auf die andere veränderte – seit dem Unfall ist er querschnittsgelähmt und nutzt eine Computermouse, die er mit seinem Mund bedienen kann. Dabei werden durch Blasen oder Saugen die rechte und die linke Maustaste wie bei einer per Hand bedienten Maus ausgelöst. Auch mit Hilfe von Lippenbewegungen kann solch eine Mundmaus Befehle ausführen und so den klassischen Joystick bei Computerspielen ersetzen.

Doch zum Daddeln wird Silas im Rahmen seiner anstehenden Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration wohl eher selten kommen. Zu seinen zukünftigen Aufgabenfeldern gehören die Datensicherung, die Einrichtung neuer IT-Systeme und die Diagnose möglicher Fehlerquellen bei Anwendungsproblemen. Eine Umstellung für das IT-Unternehmen bedeutet sein Rollstuhl dabei nicht – eine störende Schwingklappentür hatte das Unternehmen zuvor bereits mit staatlicher Hilfe für einen anderen Mitarbeiter im Rollstuhl umgebaut.

Seine Bewerbung freute Jennifer Oltmanns aber nicht nur, weil er mit seiner freundlichen und offenen Art zu überzeugen wusste, sondern auch, weil sie die Bedenken vieler möglicher Bewerber mit einer Behinderung kennt.

„Viele Menschen mit einer Behinderung fragen sich häufig, ob ein Unternehmen überhaupt jemanden mit einer Beeinträchtigung ausbilden möchte,“ fasst sie das Problem zusammen.

Eine Herausforderung, der man bei BTC aktiv begegnet – seit einigen Jahren sind Jennifer Oltmanns und ihre Kollegen an Schulen und auf Messen unterwegs. Die BTC-Personalfrau hat erkannt: „Die Jugendlichen suchen heute nicht mehr aktiv selbst nach einem Ausbildungsplatz, sondern möchten Informationen bekommen und angesprochen werden.“ Und sie weiß: „Unter möglichen Bewerbern mit einer Behinderung hat sich herumgesprochen, dass wir solchen Kandidaten offen gegenüberstehen.“

Für neue Auszubildende in Oldenburg geht man deshalb auch unkonventionelle Wege – von Runden Tischen, die gemeinsam mit Inklusionsberatern gestaltet werden bis hin zu Angeboten für Schüler und Schülerinnen, die einen Tag lang Azubis im Unternehmen begleiten dürfen.

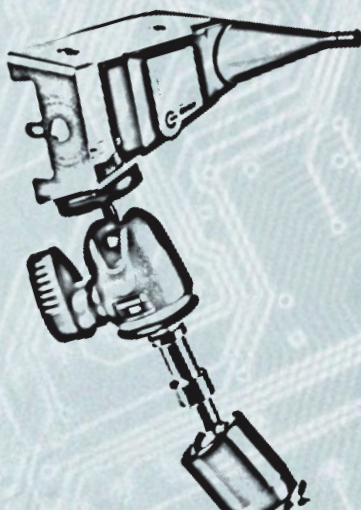
Dabei handelt das IT-Unternehmen nicht nur aus reiner Nächstenliebe – die IT-Branche ist bekannt für häufige Wechsel der Mitarbeiter. Und wer als Betrieb in die Ausbildung seiner Mitarbeiter investiert hat, möchte natürlich auch, dass diese lange bleiben und ihr frisch erworbenes Wissen nicht anderswo zum Einsatz bringen.

Kein Wunder also, dass man bei BTC stolz auf eine Bleibequote von 95 Prozent nach der Ausbildung ist. Vielleicht gehört ja auch der junge Silas nach seiner Lehrzeit zu denjenigen, die dem Oldenburger Unternehmen treu bleiben – Jennifer Oltmanns würde sich darüber freuen.



**„Natürlich müssen wir
auch Geld verdienen.
Aber wir möchten als
Firma auch den
Diversity-Gedanken
vorleben.“**

Jennifer Oltmanns, Human Resources, BTC



Ein **Rollstuhlfahrer** in meinem Unternehmen?

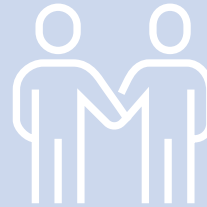
Nicht jede Firma hat Inklusion so nachhaltig zum Bestandteil der Unternehmenskultur gemacht wie die IT-Spezialisten von BTC. Doch auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen gibt es zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten. Marcus Jeske vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION hat bei seinen Gesprächen die Erfahrung

gemacht: Die Bereitschaft, eine Ausbildung zu ermöglichen, wächst mit dem persönlichen Kontakt. In vielen Unternehmen schwindet anfängliche Skepsis nach einem Praktikum des Bewerbers: „Dabei geht es ganz konkret um die Person, für die man Unterstützung braucht. Und dann sind die kleinen Betriebe sehr, sehr offen.“

250.000
Menschen weltweit
sind jährlich von
einer **Querschnitts-**
lähmung durch
eine Verletzung
betroffen.

Fakten zum Thema **Tetraplegie**

Was bedeutet Tetraplegie? So bezeichnet man die komplette oder inkomplette Lähmung aller Körperteile unterhalb des Halses, also sowohl Beine als auch Arme. Der Begriff leitet sich vom altgriechischen Wort „Tetra“ für die Zahl Vier und der Bezeichnung „Plegie“ für Schlag bzw. Lähmung ab. Verursacht wird sie in mehr als der Hälfte aller Fälle durch eine Rückenmarksverletzung im Bereich der Halswirbelsäule. Weitere Ursachen können Erkrankungen wie Kinderlähmung oder Multiple Sklerose sein. Es handelt sich um eine Form der Querschnittslähmung.



Wie finden **Unternehmen** und **Bewerber** zusammen?

Das Unternehmen BTC macht es seit vielen Jahren erfolgreich vor: Wer aktiv sucht, der findet gute Auszubildende. Mit Informationsständen an Schulen und auf Messen, Schnupper-Angeboten für Schüler und mit Hilfe der Runden Tische des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION finden sich die passenden Bewerber für verschiedene Bereiche. Auf Wunsch helfen die Berater vom Unternehmens-Netzwerk auch Betrieben, wenn sie für neue Azubis oder Mitarbeiter passende Stellenprofile erstellen müssen und leiten alle relevanten Informationen an Arbeitsagenturen und Integrationsfachdienste weiter.

Die Runden Tische des Unternehmens-Netzwerks informieren Unternehmer, Personalentscheider und Ausbildungsleiter auch zu Themen wie der Wahl des passenden Ausbildungsplatzes, der behindertengerechten Gestaltung des jeweiligen Arbeitsplatzes und zur psychosozialen Beratung bei besonderen Problemen.

Welche **Unterstützung** gibt es für **Auszubildende und Arbeitnehmer?**

Die Unterstützungsangebote für Menschen mit Tetraplegie sind vielfältig:

- Beratung und Betreuung im Arbeitsleben, auch bei persönlichen Schwierigkeiten
- Technische Arbeitshilfen wie die Mundmaus zur Benutzung des Computers
- Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes
- Leistungen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit
- Leistungen zur Erhaltung der Arbeitskraft
- Leistungen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten
- Unterstützte Beschäftigung/Arbeitsassistenten

Welche **Ausbildungen und Berufe** sind möglich?

Menschen mit Tetraplegie können in zahlreichen Berufen arbeiten, etwa am Schreibtisch mit Hilfe von speziell angepassten Tastaturen, mittels einer Mundmaus oder über die Steuerung von Geräten per Sprach- oder Pupilleneingabe. Auch Arbeitsangebote, in denen Menschen beratend tätig sind, stehen zur Auswahl. Grundsätzlich gilt: Je nach Grad der individuellen Lähmung, der Unterstützung durch Technologie oder eine Arbeitsassistenten sollte eine persönliche Auswahl getroffen werden – nicht zuletzt auch auf Grundlage der jeweiligen Interessen und Bildung.

Hilfreiche **Links**

www.der-querschnitt.de

www.rehadat.de

www.integrationsaemter.de

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

Welche **Unterstützung** gibt es für **Unternehmen und Betriebe?**

Betriebe, die einen Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung wie Tetraplegie ausbilden oder einstellen möchten, können auf zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten zählen:

- zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zur behinderungsgerechten Einrichtung und Gestaltung von vorhandenen Arbeitsplätzen
- Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbunden sind
- Zuschüsse zu Gebühren bei der Ausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener im Alter bis zu 25 Jahren
- Prämien und Zuschüsse zu den Ausbildungskosten behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Noch ein kleiner Hinweis:

Auch wenn viele Menschen mit Tetraplegie durch einen Sturz oder einen Unfall zu dieser Schwerbehinderung gekommen sind: Auf den Kopf gefallen sind sie im sprichwörtlichen Sinne deswegen noch lange nicht. Behandeln Sie als Kollege oder Vorgesetzter Mitarbeiter im Rollstuhl einfach so, wie Sie selbst angesprochen werden möchten: freundlich und kompetent.

Edeka Kuhlmann beweist nicht nur Leidenschaft für Lebensmittel, sondern auch für seine Auszubildenden. Davon profitiert eine junge Frau mit Hörbehinderung.

Ein Supermarkt, in dem vieles preiswert ist. Und die Ausbildung einen Preis wert

Wenn bei Stefan Keil das Telefon klingelt, wechselt der Leiter des Bereichs Aus- und Weiterbildung für verschiedene Edeka-Märkte rund um Osnabrück immer mal wieder die Rolle. Als Berater bei möglichen Problemen auf der Arbeit, als „Nachhilfelehrer“ oder auch als Ratgeber bei privaten Herausforderungen steht er an drei Tagen in der Woche für die mehr als 30 Azubis in sieben Filialen von Edeka Kuhlmann zur Verfügung. Auch wenn es außerhalb dieser Zeit etwas zu besprechen gibt, ist er per WhatsApp-Nachricht zu erreichen. Sein Job-Profil ist Teil eines Engagements, das der Osnabrücker Arbeitsagentur 2017 eine Auszeichnung als „vorbildlicher Ausbildungsbetrieb 2016/2017“ für die Filiale in Wallenhorst-Lechtingen wert war. Die Agentur für Arbeit lobte in ihrer Begründung vor allem die Bereitschaft, auch vermeintlich schwächeren Bewerbern eine Chance auf einen Ausbildungsplatz zu geben.

Stefanie T. profitierte zu dieser Zeit als Bewerberin vom Engagement des Lebensmittelhändlers – ihre Hörbehinderung war für Stefan Keil kein Thema, als es um den Beginn der Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel ging. Während sie inzwischen erfolgreich auf dem Weg zum dritten Lehrjahr ist, ist der Ausbildungsbeauftragte voll des Lobes für seine junge Mitarbeiterin: „Das funktioniert alles reibungslos.“

Ein Grund dafür, dass der neuen Kollegin alle offen begegneten, waren sicherlich auch die Vorbereitungen, die das Unternehmen gemeinsam mit Petra Künsemüller vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION traf. Stefan Keil besuchte einen Workshop zum Thema „Umgang mit Mitarbeitern mit einer Hörschädigung“ und gab das Erlernte in einer Schulung bei Edeka Kuhlmann weiter. Er weiß: Als Ausbildungsbeauftragter kann er zwar viel für seine Schützlinge tun, doch die tägliche Lehre erfolgt durch die Marktleiter, die vor Ort in den Filialen als Ausbilder eingesetzt werden. Ihnen vermittelte er beispielsweise die Erfahrung, dass auch im manchmal hektischen Arbeitsalltag eines Supermarktes langsames Sprechen hilfreich ist, wenn ein Kollege oder eine Kollegin mit Hörbehinderung neue Informationen bekommt.





Der einzige auffällige Unterschied zu den normalhörenden Azubis besteht in der Berufsschule: In Osnabrück wird die angehende Einzelhandelskauffrau mit Hilfe von Gebärdensprache unterrichtet und geprüft.

Fragt man Stefan Keil nach den Gründen für das Engagement des Unternehmens, erklärt er: „Als Familienbetrieb sind wir flexibel, deshalb können wir das machen. Und eine gute Ausbildung von Mitarbeitern und Führungskräften wird in Zukunft immer wichtiger. Dies unterstützen wir mit Maßnahmen wie einer von uns verfassten Ausbildungsbroschüre, die über die Möglichkeiten und Berufschancen bei Edeka Kuhlmann informiert.“

Um auf dem Laufenden zu bleiben, trifft er sich regelmäßig mit Kollegen aus anderen Unternehmen und Inklusionsberatern zu einem Runden Tisch, an dem die Erfahrungen ausgetauscht werden und neue Informationen – auch zu Themen wie „Suchterkrankungen in Betrieben“ vermittelt werden.

Die guten Erfahrungen, die man mit Stefanie T. gemacht hat, lassen Stefan Keil optimistisch in die Zukunft blicken: „Wir würden sie gerne übernehmen. Und natürlich auch weiterhin Gehörlose ausbilden oder einstellen.“

„Ich lade jeden Bewerber ein, unabhängig von Noten oder Handicaps. Vermeintlich schwächeren Bewerbern eine Chance zu geben, das ist Teil der Philosophie von Edeka Kuhlmann.“

Stefan Keil, Leiter Aus- und Weiterbildung,
Edeka Kuhlmann Lebensmittelmärkte, Bramsche

So manches Arbeitsumfeld bietet Herausforderungen – etwa wenn ein junger Mann mit Hörbehinderung auf lauten Baustellen zum Einsatz kommt.

Hier zeigt der Chef Verständnis, wenn der Auszubildende nicht hört

Als Sebastian Stock die Geschäftsführung der Eismann Haustechnik GmbH von seinem Schwiegervater übernahm, erwarteten ihn volle Auftragsbücher. Und ein Auszubildender mit Hörbehinderung, den sein Vorgänger im Unternehmen nach einem Praktikum mit den Worten „Ach, das passt schon“ frisch eingestellt hatte.

Inzwischen ist der Mitarbeiter erfolgreich im zweiten Lehrjahr seiner Ausbildung zum Elektroniker mit der Fachrichtung Gebäude- und Energietechnik. Doch der Weg dorthin war nicht immer leicht. Geschäftsführer Stock räumt rückblickend ein: „Man hat nicht wirklich bedacht, was das für Herausforderungen aufwerfen kann, wenn man jemanden einstellt, der eine Hörbehinderung hat“.

Der Azubi, der seit seiner Geburt gehörlos ist, trägt ein Cochlea-Implantat in den Ohren. Ein solches elektronisches Gerät ersetzt die Funktion der beschädigten Teile im Innenohr (der Cochlea). Auch wenn damit Sprache durch einen Computer so umgewandelt wird, dass der Mitarbeiter sie wahrnehmen kann, gilt es im Alltag auf Baustellen einiges zu beachten. So ist es erforderlich, sich abseits vom Baulärm der Maschinen zu unterhalten, um gut verständlich miteinander zu kommunizieren. Auch wechselnde Teams, mit denen der Azubi anfangs unterwegs war, machten die Arbeit für alle Beteiligten nicht gerade leichter. Dazu kam, dass einige Gesellen nicht über seine Behinderung informiert waren. Das Ergebnis: Man wunderte sich, dass der neue Kollege öfter mal ignorierte, was ihm als Auftrag nachgerufen wurde, denn ein Cochlea-Implantat nimmt keine Töne wahr, die von hinten kommen.

Die Lösung kam mit einem der Runden Tische, die Inklusionsberater Marcus Jeske regelmäßig in Oldenburg anbietet. Hier schilderte Sebastian Stock die Situation und konnte sich über hilfreiche Maßnahmen informieren. Als ein Resultat der Treffen ist der junge Mann nun in einer „begleitenden Ausbildung“ und erhält so die Unterstützung, die er auf der sozialen und schulischen Ebene in der Lehrzeit braucht.



Geschäftsführer Stock kommentiert diese Entwicklung mit den Worten: „Wir sind ganz froh, dass uns jemand sozialpädagogisch unter die Arme greift.“

Doch das Unternehmen wurde auch selbst aktiv: Einer der Ausbilder des Unternehmens informierte sich Anfang 2018 beim Ausbildersprechtag an der Schule des jungen Mannes über das Leben und Arbeiten mit einer Hörbehinderung und teilte sein Wissen anschließend mit den Kollegen bei Eismann Haustechnik.

Auch Sebastian Stock machte eine Erfahrung, die ihn einige der Herausforderungen besser verstehen ließ: Beim Runden Tisch im Oldenburger Landesbildungsinstitut Hörbehinderung konnte er mit einer Kopfhörer-Simulation selbst hören, was sein Azubi akustisch wahrnimmt beziehungsweise eben nicht hören kann.

Heute sagt er: „So naiv würden wir dieses Abenteuer nicht mehr angehen. Das war am Anfang für beide Seiten nicht zufriedenstellend. Aber dank der Tipps von Marcus Jeske haben wir es jetzt gut hingekommen, da bin ich wirklich dankbar.“

**„Alle, die können
und wollen,
sollen auch die
Chance haben,
eine Ausbildung zu
machen oder eine
Beschäftigung
aufzunehmen.“**

Marcus Jeske, Inklusionsberater,
Unternehmens-Netzwerk INKLUSION



Nils R. ist mit Leib und Seele LKW-Fahrer.
Und gehörlos.

Wahre Leidenschaft lässt sich nicht aufhalten. Auch nicht von einer Hörbehinderung

Fragt man Kinder nach ihren Berufswünschen, bekommt man oft eine ganze Liste möglicher Tätigkeiten zu hören. Bei Nils R. war das anders: Er entdeckte schon in jungen Jahren seine Leidenschaft für große Lastwagen und begleitete seinen Onkel und den Großvater auf ihren Touren.

Doch zunächst sah es nicht so aus, als würde der Traum des jungen Mannes in Erfüllung gehen. Nach dem Hauptschulabschluss machte Nils R. sich selbst auf die Suche nach einer Lehrstelle, da er nicht in das Berufsbildungswerk für Gehörlose in Husum wollte. Zwei mögliche Ausbildungsangebote aus dem Handwerk hielt der Integrationsfachdienst für zu gefährlich für einen Gehörlosen, so dass Nils R. schließlich eine Lehre als Lagerist absolvierte.

Nach der bestandenen Gesellenprüfung stand schnell fest, dass auch diese kleine „Umleitung“ ihn nicht von seinem Ziel abbringen konnte. Kurzentschlossen bewarb er sich bei der Spedition Giesker & Laakmann, einem Familienbetrieb aus Nottuln, für den rund 150 Mitarbeiter mit über 100 Fahrzeugen zahlreiche Baustellen termingerecht beliefern.

„Nils hat uns davon überzeugt, dass es sein Traum ist, Berufskraftfahrer zu werden, und er dazu in der Lage ist“, erklärt Julia Laakmann und ergänzt: „Wir haben uns informiert und von verschiedenen Seiten Unterstützung erhalten. Wichtig war dabei der Integrationsfachdienst für hörgeschädigte Menschen.“

Dabei muss man wissen: Ein fehlendes Gehör wird durch eine überdurchschnittliche visuelle Wahrnehmung und ein besseres räumliches Vorstellungsvermögen ausgeglichen. Dadurch ist die Unfallhäufigkeit bei gehörlosen Fahrern statistisch geringer als bei Hörenden. So konnte Nils R. nicht nur seine Familie mit einer Ausbildung zum Berufskraftfahrer überraschen, sondern auch an einer speziellen Fahrschule für Gehörlose den Führerschein machen. Bei der Fahrprüfung und in der Berufsschule wurde er dabei von einem Gebärdensprachdolmetscher unterstützt.

„Unsere Erfahrungen waren so positiv, dass wir jetzt schon den dritten gehörlosen Berufskraftfahrer eingestellt haben. Nils hat uns bei vielen Gehörlosen bekannt gemacht, die sich jetzt auch bewerben.“

Julia Laakmann,
Spedition Giesker & Laakmann

Im täglichen Arbeitsalltag helfen verschiedene Tricks bei der Kommunikation. Einige seiner Kollegen lernten bereitwillig etwas Gebärdensprache, ansonsten wird die Sprachumwandlungsfunktion von WhatsApp genutzt. Neue Kunden informiert der junge Mann natürlich als erstes darüber, dass er gehörlos ist und bei Polizeikontrollen kommen Papier und Bleistift zum Einsatz. Inzwischen hat sich sein größter Wunsch erfüllt: Er ist fast täglich mit seinem Lastwagen unterwegs zu Kunden und hat sogar eine eigene Facebook-Gruppe für „Gehörlose LKW-Freunde“ gegründet.

Seit dem Sommer 2018 ist Nils R. unterwegs zu neuen Zielen. Er fährt nicht mehr für die Spedition Giesker & Laakmann, sondern für Erdmann Transporte in Emsdetten – auch hier mit vollem Einsatz und viel Spaß an großen Maschinen mit viel PS.



Ein **gehörloser** Mitarbeiter in meinem Unternehmen?

Sind für die Ausbildung eines Mitarbeiters mit Hörbehinderung technische Anschaffungen oder der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern nötig, ist meist die örtliche Agentur für Arbeit der Kostenträger. Zu den Hilfsmitteln gehören optische Signalgeber oder Telefonverstärker,

mit denen die tägliche Kommunikation leichter gemacht wird. Gebärdensprachdolmetscher kommen meist nur dann zum Einsatz, wenn es einen besonderen Anlass gibt – etwa die technische Einweisung an einer neu angeschafften Maschine.

Fakten zum Thema Hörbehinderung

Hörbehinderung ist nicht gleich Hörbehinderung. Hier ein kurzer Überblick zu den verschiedenen Abstufungen dieser Behinderungsart:

Gehörlosigkeit

Von Gehörlosigkeit spricht man bei Menschen, die ohne Hörvermögen geboren wurden oder es in den ersten Lebensjahren verloren haben. Da es ohne Gehör nicht möglich ist die eigene Stimme zu kontrollieren, sprechen sie oft undeutlich und fremdartig. Gehörlose nutzen die Gebärdensprache zur Kommunikation.

Schwerhörigkeit

Oft wird Schwerhörigkeit verstanden als „alles ist leiser zu hören“. Doch Schwerhörigkeit zeigt sich dadurch, dass manche Töne gar nicht und andere eingeschränkt oder verzerrt wahrgenommen werden. Häufigste Formen sind die Altersschwerhörigkeit und die Lärmschwerhörigkeit – letztere meist verursacht durch Maschinenlärm oder dauerhaft laute Musik.

Spätertaubung

Wer spätertaubt ist, hat sein Gehör erst im späteren Lebensalter verloren. Ursachen dafür können ein Hörsturz oder eine Trommelfellverletzung sein. Spätertaubte können rund 30 Prozent des gesprochenen Inhalts vom Mund des Gegenübers ablesen.

19% der Bevölkerung über 14 Jahren in Deutschland haben eine **Hörbeeinträchtigung**.

Wie kommunizieren gehörlose Menschen (am Arbeitsplatz)?

Die Gebärdensprache der gehörlosen Menschen ist eine eigene, vollwertige Sprache wie andere auch. Sie umfasst einen großen Wortschatz und eine eigene Grammatik. Neben Handzeichen werden auch Gestik und Mimik zur Verständigung genutzt. So können auch Unterricht und Prüfungen in Berufsschulen mit Hilfe von Gebärdensprachdolmetschern stattfinden. Wenn nötig, gibt es für gehörlose Menschen auch zeitweise Unterstützung durch Schriftdolmetscher, die gesprochene Worte zeitgleich auf einem Laptop mitschreiben.

Welche **Unterstützung** gibt es für **Unternehmen, Betriebe und Mitarbeiter?**

Zu den konkreten Angeboten für Menschen mit Hörbehinderung und ihre Arbeitgeber gehören:

- Technische Beratung bei der Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsbegleitende Betreuung, zum Beispiel bei der Einarbeitung oder der psychosozialen Begleitung
- Finanzielle Unterstützung für Technische Hilfen, Gebärdensprachdolmetscher oder Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung
- Kurse für gehörlose Mitarbeiter, deren Kollegen und das Betriebliche Integrationsteam

Welche **Berufe** gibt es für Menschen mit **Hörbehinderung?**

Die Antwort ist ganz einfach: eigentlich alle. Die Zeiten, in denen man Gehörlosen bevorzugt handwerkliche Berufe empfohlen hat, sind längst vorbei. Der einzige Grund, warum Menschen mit einer Hörbehinderung heute noch Handwerker werden sollten: Sie möchten gerne als Handwerker arbeiten.

Hilfreiche **Links**

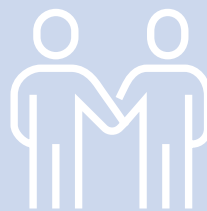
www.gehoerlosen-bund.de

www.schwerhoerigen-netz.de

www.integrationsaemter.de

www.rehadat.de

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de



Wie finden **Unternehmen** und **Bewerber** zusammen?

Grundsätzlich ist – mit etwas technischer und persönlicher Unterstützung – jeder Ausbildungsberuf für Bewerber mit Hörbehinderung möglich. Ein Praktikum ist oft für beide Seiten hilfreich: Die potenziellen Auszubildenden erfahren, ob der Job wirklich ihren Wünschen und Vorstellungen entspricht. Und der Ausbildungsbetrieb kann sich sicher sein, dass die Herausforderung Hörbehinderung einer Lehre nicht im Weg steht. Bewerber können ihre Chancen oftmals dadurch verbessern, dass sie im Bewerbungsanschreiben Ansprechpartner (etwa beim Unternehmens-Netzwerk INKLUSION) nennen, falls die Arbeitgeber fachliche Fragen zum Thema haben.

Noch ein kleiner Hinweis:

Wenn Sie mit einem hörbehinderten Kollegen arbeiten, denken Sie bitte daran: Sie helfen ihm nicht, wenn Sie übertrieben laut mit ihm sprechen. Deutlich und langsam sprechen ist sinnvoller. Und für Menschen mit einer Hörbehinderung gilt: Fragen Sie ruhig nach, wenn Sie etwas nicht verstanden haben. Niemand ist Ihnen deswegen böse.

Wer über die Ausbildung von Menschen mit einer Behinderung spricht, denkt oft an Rollstuhlfahrer. Doch es gibt Behinderungen, die man nicht sofort sieht – dazu gehört auch Epilepsie.

Hier gehört saubere Arbeit zum Geschäftsmodell

Halil Özalic weiß als Chef der Optimal GmbH Glas- und Gebäudereinigung aus eigener Erfahrung, wie schwer der Einstieg ins Berufsleben manchmal sein kann. Als er in jungen Jahren aus der Türkei nach Deutschland kam, wurden seine türkischen Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt. So entschloss er sich zur Gründung seines eigenen Unternehmens, das inzwischen mit fast 200 Angestellten an rund 50 Standorten in Hessen und Rheinland-Pfalz zu finden ist.

Zu seinen Angestellten in Weiterstadt bei Darmstadt gehört ein 27-Jähriger Mitarbeiter, der zum Bürokaufmann ausgebildet wird. Sabine Rose, die als Prokuristin von Anfang an im Unternehmen dabei ist, hat ihn eingestellt. Und sich dabei nicht davon abschrecken lassen, dass er Epileptiker ist.

Damit gehört sie zu den Personalentscheidern, die verstanden haben, dass die Sorge vor möglichen Arbeitsunfällen oder anderen Problemen meist völlig unbegründet ist. Denn auch wenn die Zeiten vorbei sind, in denen man in der Epilepsie eine Geisteskrankheit oder gar einen Fluch sah, halten sich manche falschen Vorstellungen und die Angst vor möglichen Haftungsansprüchen hartnäckig. Die Folge: Nicht einmal jeder zweite Mensch mit Epilepsie, der im erwerbsfähigen Alter ist, hat auch einen Arbeitsplatz.

Für Sabine Rose war die Lage ganz einfach: „Wir sind immer auf der Suche nach Azubis. Dabei ist für uns völlig egal, ob jemand eine Einschränkung hat – wichtig ist, dass es menschlich passt.“

**„Wir sind ein Unternehmen, das nicht einfach sagt:
Bei uns gibt es Personal Nummer 1 bis 36. Bei uns steht
der Mensch im Mittelpunkt.“**

Sabine Rose, Prokuristin,
Optimal GmbH Glas- und Gebäudereinigung



Natürlich hat sie den neuen Kollegen vorsorglich gefragt: „Was müssen wir tun, wenn du einen Anfall bekommst?“ Doch der Auszubildende ist nicht nur seit fünf Jahren mit Hilfe von Medikamenten anfallfrei, Frau Rose sieht die Sache auch ganz pragmatisch: „Wir würden ja auch jedem anderen Kollegen helfen, falls der mal umkippt.“

Sie weiß, dass im kleinen Büroteam der Reinigungsfirma vor allem eines wichtig ist: „Wenn Menschen gerne zusammenarbeiten und sich wohlfühlen, dann steigt auch die Produktivität. Das ist, was hier zählt.“

Ein **Epileptiker** in meinem Unternehmen?

Epilepsie gehört zu den Behinderungsarten, die – ähnlich wie Asperger-Autismus – immer noch mit irreführenden Vorstellungen verbunden sind.

Deshalb schrecken manche Personalverantwortliche vor einer Einstellung zurück – aus Sorge vor möglichen Unfällen und ähnlichen Risiken.

Fakt ist: 70 bis 75 Prozent aller Epilepsie-Patienten sind dauerhaft anfallsfrei, wenn sie auf eine optimale Medikamentenversorgung achten.

Wichtig sind darüber hinaus ausreichend Schlaf, ein geregelter Tagesablauf und der Verzicht auf Alkohol und Drogen. Es gibt also keinen Grund, warum ein Mensch mit Epilepsie nicht bei Ihnen im Unternehmen arbeiten sollte.

800.000
Menschen in
Deutschland sind
von **Epilepsie**
betroffen.

Fakten zum Thema **Epilepsie**

Epilepsie bezeichnet eine Funktionsstörung des Gehirns. Verursacht wird sie durch Fehlentladungen von Nervenzellen. Zu den möglichen Ursachen gehören erworbene oder angeborene Hirnschädigungen, etwa durch Schädel-Hirn-Verletzungen oder Sauerstoffmangel während der Geburt. Auch Umwelteinflüsse und Lebensstil können zu Epilepsie führen, beispielsweise Schlafentzug oder Unterzuckerung bei Diabetes.

Grundsätzlich unterscheidet man vier Formen der Epilepsie:

Großer Anfall/Grand Mal

Es wird das Bewusstsein verloren. Der Betroffene versteift sich, fällt und zeigt das Zucken des Körpers, das man meist mit der Vorstellung eines epileptischen Anfalls verbindet. Wichtig für Mitarbeiter: Achten Sie darauf, dass sich der Kollege nicht durch Dinge wie Büromöbel oder Maschinen in der Umgebung verletzen kann.

Absenzen

So werden Bewusstseinspausen bezeichnet, bei denen der Betroffene starr schaut und nicht ansprechbar ist. Nach spätestens 30 Sekunden endet dieser Zustand wieder.

Einfache fokale Anfälle

Sie finden bei vollem Bewusstsein statt und kündigen sich durch ein aufsteigendes Wärmegefühl im Körper oder bestimmte Geräusche und Gerüche an. Sie können als sogenannte Aura auch Vorbote eines großen Anfalls sein. Wird eine Aura vom Betroffenen verlässlich als Vorstufe eines großen Anfalls erkannt, kann sich der Mitarbeiter auf einen großen Anfall einstellen und die Arbeit unterbrechen.

Psychomotorische Anfälle

So bezeichnet man Anfälle, bei denen das Bewusstsein eingeschränkt ist. Häufig sind sie verbunden mit sinnlosen Handlungen wie ziellosem Herumlaufen oder unsinnigen Sätzen.

Welche **Unterstützung** gibt es?

Wird an Geräten oder in einem Umfeld gearbeitet, an denen ein epileptischer Anfall gefährlich werden kann, können die Berater des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION gemeinsam mit dem Arbeitgeber und dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes Vorschläge für mehr Sicherheit entwickeln und die Umsetzung fördern. Das Integrationsamt hilft auch weiter, wenn Dienstreisen nötig sind, der Mitarbeiter aber aufgrund seiner Epilepsie keine Fahrerlaubnis hat. Da Epilepsie eine anerkannte Schwerbehinderung ist, gelten die entsprechenden Nachteilsausgleiche und Unterstützungsmöglichkeiten.

Mit **Epilepsie** im Büro arbeiten?

Wie unser Beitrag zeigt, ist die Arbeit als Bürokaufmann für Menschen mit Epilepsie normalerweise kein Problem. Es gibt nur einige wenige Berufe, bei denen es Besonderheiten zu beachten gibt: Bei Industriemechanikern, OP-Schwestern und Erziehern muss eine zweijährige Anfallsfreiheit nachgewiesen werden, bevor sie wieder in ihrem Bereich tätig werden dürfen. Bei Zimmerern, die in großer Höhe arbeiten, sind es sogar fünf anfallsfreie Jahre ohne Medikation. Gleiches gilt für Fahrer von Taxis und LKW.

Hilfreiche **Links**

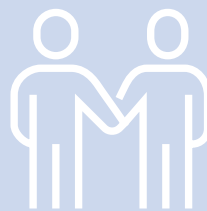
www.epilepsie-arbeit.de

www.rehadat.de

www.dgfe.org

www.integrationsaemter.de

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de



Wie finden **Unternehmen** und **Bewerber** zusammen?

Menschen mit Epilepsie bewerben sich üblicherweise wie jeder andere auch: Sie lesen eine Stellenanzeige und schicken eine Bewerbung. Handelt es sich um einen Arbeitsplatz, an dem mit anfallbedingten Gefährdungen gerechnet werden muss oder die betriebsbedingten Risiken der Selbst- und Fremdgefährdung erhöht sind, muss der Bewerber seinen zukünftigen Arbeitgeber vor dem Arbeitsantritt über seine Epilepsie informieren. Der Arbeitgeber erstellt dann eine individuelle, inkludierte Gefährdungsbeurteilung.

Noch ein kleiner Hinweis:

Ein Epileptiker ist nicht nur ein Mensch mit Epilepsie – er oder sie ist in erster Linie ein netter Kollege, mit dem Sie jeden Tag arbeiten. Und für Epileptiker gilt: Machen Sie kein Geheimnis aus Ihrer Behinderung, auch wenn Sie Sorge vor Vorurteilen haben. Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten und Kollegen darüber, wie sie sich verhalten sollen, falls doch mal ein Anfall auftritt.

Im „vinocentral“ gibt es nicht nur ausgesuchte Weine und kulinarische Genüsse – hier haben auch zwei junge Mitarbeiter mit Lernbehinderung Arbeit gefunden.

370 Weine, viele Köstlichkeiten und zwei inklusive Arbeitsplätze

Betritt man die Räume des ehemaligen Bahnhofshotels in Darmstadt, merkt man sofort: Hier schätzt man guten Wein und vieles mehr. Seit 1993 ist das „vinocentral“ ein Wein- und Spezialitätenhandel mit einer eigenen Kaffeerösterei, einer großen Auswahl an Antipasti und kleinen Gerichten. Besonderen Wert legt man hier nicht nur auf eine abwechslungsreiche Auswahl an Speisen und Getränken, auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind eine bunte Mischung. „Das rund 30-köpfige Team besteht aus unterschiedlichen Charakteren, Professionen, Nationalitäten und Altersgruppen“, erklären die Besitzer stolz.

Kein Wunder also, dass hier auch zwei junge Mitarbeiter mit Handicap ihren Platz gefunden haben: Lukas und Musa. Während Ersterer das Downsyndrom hat, sind es bei Musa Schwierigkeiten mit dem lautsprachlichen Ausdruck. Bereits während ihrer Schulzeit an einer Schule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und einer Abteilung für körperliche und motorische Entwicklung absolvierten sie erfolgreich Praktika im „vinocentral“ bzw. in einem seiner Schwesterbetriebe.

Inklusionsberater Yücel Akdeniz vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION freut sich über das Engagement der Geschäftsführer, die für die jungen Männer zwei inklusive Arbeitsmöglichkeiten geschaffen haben – für Lukas einen betriebsintegrierten Beschäftigungsplatz und für Musa ein zweijähriges Berufspraktikum.

„vinocentral“-Mitarbeiterin Janne Böckenhauer schildert, wie es dann weiterging: Nach dem Schulabschluss begannen Lukas und Musa ein zweijähriges Berufspraktikum mit vier Praxistagen im „vinocentral“ und einem Unterrichtstag. Lukas hat seine Qualifizierungszeit mittlerweile erfolgreich abgeschlossen. Er arbeitet inzwischen fünf Tage die Woche in den Bereichen Küche, Bar und Lager der Vinothek als fester Mitarbeiter. Seine Stelle ist ein betriebsintegrierter Beschäftigungsplatz.



Musas Praktikumszeit dauerte bis zum Herbst 2018, danach wurde er in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen. Er arbeitet an der Bar, im Service und im Lager. „Zusammen mit allen anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sorgen Lukas und Musa mit viel Leidenschaft, Sachkenntnis und Liebe zum Detail dafür, dass Einkaufen und Verweilen im ‚vinocentral‘ zum Genuss werden“, sagt Geschäftsführer Alexander Marschall.

„Wir werben dafür, dass andere Betriebe unserem Beispiel folgen und ebenfalls inklusive Arbeitsplätze schaffen. Durch Lukas und Musa erleben wir jeden Tag aufs Neue, dass die Offenheit und der Respekt, die jeder und jede von uns den beiden entgegenbringt, auf den Umgang insgesamt miteinander ‚abfärben‘. Es schafft ein anderes Arbeitsklima, das allen im Team und damit auch der Atmosphäre im Ladengeschäft sichtlich guttut. Diese Erfahrung möchten wir gerne weitergeben!“

Michael Bode-Böckenhauer, Geschäftsführer „vinocentral“

Ein Mitarbeiter mit **Lernbehinderung** in meinem Unternehmen?

Grundsätzlich gilt für alle Bewerber mit einer Lernbehinderung: Sie sind nicht dumm, auch wenn dieses Vorurteil noch immer in vielen Köpfen herumspukt. Doch es gibt einige Regeln und Verhaltensweisen, die ihnen die tägliche Arbeit als Auszubildende oder Angestellte leichter machen. Dazu gehören klare, leicht verständliche Arbeitsanweisungen, die zu einem klaren Ziel führen. Auch die Stimmung im Betrieb ist wichtig: Für Menschen mit Lernbehinderung ist eine

vertrauensvolle Atmosphäre, in der sie ohne Angst nachfragen können, besonders wichtig. Auch sollte ein fester Ansprechpartner im Unternehmen erreichbar sein für alle Fragen und bei möglichen Schwierigkeiten. Hilfreich ist es, wenn Menschen mit einer Lernbehinderung an ihre Aufgaben in aller Ruhe herangeführt werden. Mit der gewonnenen Routine wird die Arbeit so zu einem Erfolg, von dem alle Beteiligten profitieren.

Fakten zum Thema **Lernbehinderung**

Nicht jeder, der in der Schule Schwierigkeiten hatte, ist lernbehindert. Um von einer Lernbehinderung zu sprechen, müssen verschiedene Elemente zusammenkommen. Grundsätzlich lässt sich aber sagen: Das Lern- und Leistungsvermögen weicht deutlich von Gleichaltrigen ab, und es ist eine sonderpädagogische Förderung nötig.

Die Ursachen einer Lernbehinderung sind vielfältig und nicht immer eindeutig zu definieren. Ursachen können hirnorganische Störungen, andere Behinderungsarten wie etwa eine Hörschädigung, psychische Probleme oder eine angeborene unterdurchschnittlich entwickelte Intelligenz sein. Das private Umfeld spielt häufig ebenfalls eine wichtige Rolle – Experten gehen davon aus, dass auch Faktoren wie die Erziehung und die Familienverhältnisse die Lernfähigkeit beeinflussen.

Lernbehinderungen werden auch als „Behinderung auf den zweiten Blick“ bezeichnet, denn man merkt Menschen natürlich nicht an, ob ihnen das Lernen leichter oder schwerer fällt.

Rund
200.000
Schüler in
Deutschland
gelten als
lernbehindert.

Welche **Berufe** gibt es für Menschen mit **Lernbehinderung**?

Grundsätzlich gilt für Menschen mit Lernbehinderung, dass ihnen praktische Tätigkeiten oft leichter fallen als theoretische Aufgaben. Deshalb sind viele von ihnen eher in handwerklichen Berufen zu finden.

Welche **Unterstützung** gibt es für **Unternehmen, Betriebe und Mitarbeiter?**

Für Jugendliche mit einer Lernbehinderung gilt während ihrer ersten Ausbildung in einem Unternehmen oder einer Einstiegsqualifizierung: Sie haben Anspruch auf ausbildungsbegleitende Hilfen, die von der Agentur für Arbeit bewilligt werden. Gemeint ist damit Förder- und Stützunterricht sowie die Begleitung durch Sozialpädagogen. Letztere sind auch als Vermittler tätig, wenn es während der Ausbildung zu Schwierigkeiten zwischen dem Auszubildenden und seinem Arbeitgeber kommen sollte.

Alternativ besteht die Möglichkeit einer Außerbetrieblichen Berufsausbildung: Sie kommt dann zum Einsatz, wenn eine reguläre Ausbildung in einem Unternehmen nicht den gewünschten Erfolg bringen würde.

Auch eine „theoriereduzierte Ausbildung“ zum Fachpraktiker kann Menschen mit Lernbehinderung den Einstieg ins Arbeitsleben erleichtern. In einigen Ausbildungsberufen ist der Lehrstoff in der Berufsschule vereinfacht – statt einer Ausbildung zum Koch wird der Auszubildende dann als Beikoch ausgebildet.

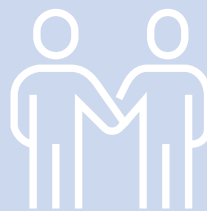
Hilfreiche Links

www.lernen-foerdern.de

www.rehadat.de

www.integrationsaemter.de

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de



Wie finden **Unternehmen und Bewerber** zusammen?

Menschen mit einer Lernbehinderung fallen leider oft durch das Raster des Arbeits- und Sozialsystems. Wer nicht körperlich oder geistig behindert ist, wo gehört der hin? So ist es kein Wunder, dass knapp die Hälfte der Schüler, die ihre Schule ohne Abschluss verlassen, als lernbehindert gilt. Institutionen wie die Integrationsfachdienste oder das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION appellieren deshalb immer wieder an Unternehmen, auch Bewerbern mit einer Lernbehinderung eine Chance zu geben – etwa in Form eines Praktikums oder einer Probebeschäftigung.

Noch ein kleiner Hinweis:

Trauen Sie Ihren Kollegen mit einer Lernbehinderung mehr zu. Viele leiden darunter, dass sie im Arbeitsalltag oft nicht als gleichwertige Kollegen gesehen werden.

Immer mehr mittelständische Unternehmen setzen auf berufliche Inklusion: Fast ein Viertel der Betriebe, die ausbilden, hatten in den vergangenen Jahren auch Auszubildende mit einer Behinderung. Die Ausbildungsberufe mögen unterschiedlich sein, doch es gibt, wie unsere Berichte zeigen, ein paar Erfahrungen, die viele Beteiligte teilen – Zeit für ein Resümee.

Das Geheimnis einer guten Ausbildung?

Ein gutes Netzwerk

Ob gehörloser Lastwagenfahrer, IT-Experte mit Sehbehinderung oder Mitarbeiter mit Asperger-Autismus in einer Druckerei – wenn es um eine erfolgreiche Ausbildung geht, ist ein starkes Netzwerk häufig die Ausgangsbasis für den Erfolg. Vernetzung ist nicht nur eine generelle Grundlage für die Inklusion, sie ist vor allem dann besonders wichtig und nützlich, wenn es um die Ausbildung junger Menschen geht.

Dabei ist klar: Das eine, alles umfassende Netzwerk gibt es nicht. Schließlich ist jeder Fall ein Einzelfall, bei dem unterschiedliche Interessen und Herausforderungen zu berücksichtigen sind. Auch auf Unternehmensseite sind die Voraussetzungen nicht immer gleich: So wird ein Unternehmen, das bereits erfolgreich Mitarbeiter mit Behinderung ausgebildet hat, anders mit dem Thema umgehen als ein Unternehmen, für das Inklusion noch Neuland ist.

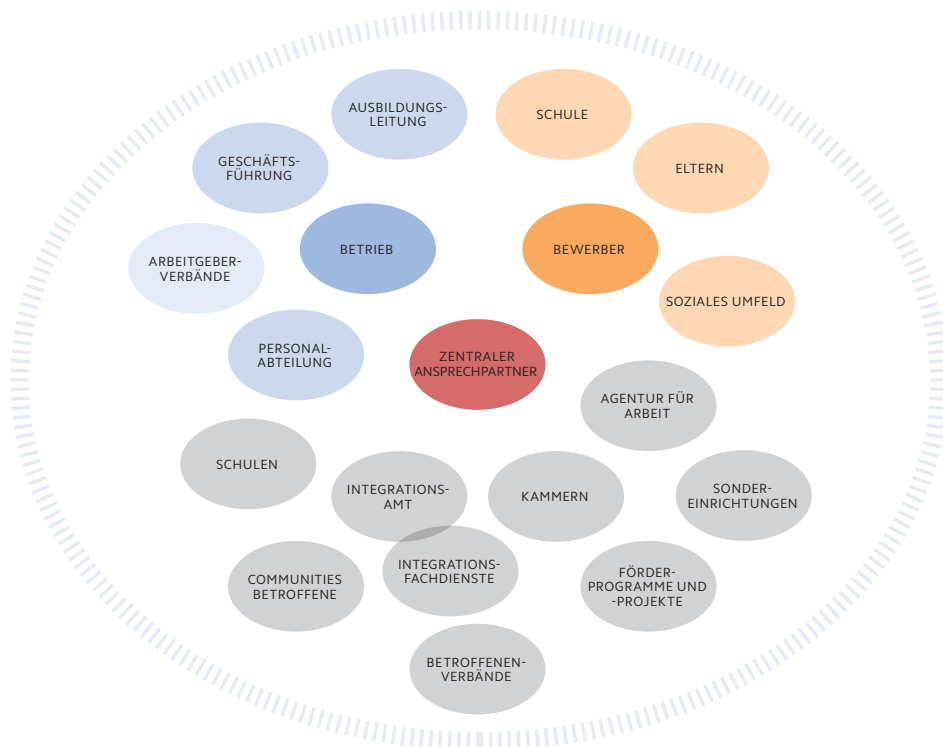
Wichtig ist das Zusammenspiel der verschiedenen Partner, die gemeinsam Leistungen wie „aus einer Hand“ organisieren können – auch weil es diese Leistungen faktisch oftmals nicht wirklich aus einer Hand gibt. Ein großer Vorteil der Zusammenarbeit besteht dabei in der Vielfalt der Blickwinkel und Sichtweisen, die sich in einem Netzwerk begegnen und gegenseitig bereichern. So wird sichergestellt, dass die Wünsche aller Beteiligten – vom Bewerber über den Ausbildungsleiter und die Personalabteilung bis zum Firmenchef – Gehör finden und niemand mit seinen Vorstellungen vergessen wird.

Ebenfalls unverzichtbar ist dabei, dass es einen Verantwortlichen gibt, der sich aktiv und kompetent um die Vernetzung kümmert und alle Gesprächspartner entweder im wahrsten Sinne des Wortes an einen Tisch bringt oder aber sie virtuell miteinander verbindet. Er muss nicht nur die passenden Personen und Institutionen auswählen, die zum jeweiligen Netzwerk gehören sollten, sondern auch verstehen, wer für welche Aufgabe oder Fragestellung zuständig ist und wer, wenn nötig, noch an Bord geholt werden muss. Und natürlich muss er die verschiedenen Betriebe gut kennen, um zu wissen, was geht und was (noch) nicht möglich ist.

Es versteht sich dabei von selbst, dass diese Position von jemandem ausgefüllt werden muss, der neutral und unabhängig ist im Blick auf die Kostenträger und keine eigenen Interessen verfolgt. Nur so ist sach- und lösungsorientiertes Handeln möglich, das im Sinne aller Beteiligten und der Betriebe wirkt.

In unseren Erfahrungsberichten erfahren Sie mehr über genau solche Partner, die Ausbildungsbetriebe und Auszubildende unterstützen. Sie garantieren, dass die unterschiedlichen Kenntnisse und Erfahrungen offen und ehrlich auf den Tisch kommen und bieten zahlreiche Beratungsleistungen für alle relevanten Themen und Bereiche.

Wir sind davon überzeugt: Es braucht bei Bedarf einen zentralen Ansprechpartner für Arbeitgeber, der die Beteiligten an der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung zusammenbringt. Dann wird inklusive Ausbildung gelingen.



Es gibt noch viel zu tun. Nicht nur für Auszubildende

Lassen Sie uns offen darüber sprechen: Der Matching-Prozess zwischen Menschen mit Behinderung und Betrieben leidet immer noch unter zahlreichen Schwachstellen und Lücken. Mit der Zusammenarbeit in starken Netzwerken ist ein erster Schritt getan, um den Weg zur Besetzung eines Ausbildungsplatzes mit einem behinderten oder schwerbehinderten Jugendlichen leichter zu machen.

Doch nicht allein Bewerber und Betrieb müssen zueinanderfinden und sich verstehen, auch der Austausch mit anderen Partnern und Institutionen ist von großer Bedeutung.

Dazu gehören die Eltern der Auszubildenden und das soziale Umfeld der Jugendlichen, ebenso wie die verschiedenen Schulen, Förderschulen, Inklusions-Schulen und andere abgebende Einrichtungen.

Auch auf staatlicher Seite sind die verantwortlichen Stellen gefragt: Berufsbildungswerke, Berufsschulen, Integrationsämter und –fachdienste gehören ebenso an den Runden Tisch wie lokale und regionale Projekte und Förderprogramme und die Behindertenverbände. Dazu kommen die jeweiligen Kammern, die Agentur für Arbeit und Werkstätten für behinderte Menschen.

Unsere beispielhaften Berichte machen deutlich: Der persönliche Kontakt ist oft der erste Schritt zu einer erfolgreichen Ausbildung. Die Statistik zeigt, dass Unternehmen, die bereits erfolgreich einen Mitarbeiter mit Behinderung als Kollegen an Bord haben, zu 40 % häufiger bereit sind, Jugendliche mit Behinderung auszubilden.

Doch gerade für kleine und mittelständische Unternehmen stellt sich die Frage: Wo finden wir engagierte Bewerber, die sich für unsere Branche interessieren? Hier spielen Projektaktivitäten und Veranstaltungen wie Job-Messen eine wichtige Rolle, wie bei Michel B., der auf einer solchen Messe seinen erhofften Ausbildungsplatz in der IT-Branche gefunden hat.



Auch die Beratung durch Netzwerk-Partner und Runde Tische ist für Arbeitgeber hilfreich, um sich über bessere Rekrutierungsmaßnahmen zu informieren.

Durch die aktive Teilnahme an Fortbildungen und Fachveranstaltungen verstehen die Personalverantwortlichen die Bedürfnisse der neuen Kollegen noch besser: Wer im Selbstversuch erlebt hat, wie hörbehinderte Mitarbeiter ihre Umgebung wahrnehmen, kann auch seine Kollegen zielgerichtet auf mögliche Besonderheiten der täglichen Zusammenarbeit vorbereiten.

Ein weiterer interessanter Faktor für Unternehmen ist vielen vielleicht noch gar nicht bewusst: Zahlreiche Jugendliche mit Behinderung sind gut untereinander vernetzt und stehen in realen und virtuellen Communities miteinander im regen Austausch. Wer sich als Unternehmen hier einen guten Namen bei der beruflichen Inklusion macht, kann mit deutlich mehr Bewerbungen rechnen. Noch immer finden die meisten Fachkräfte zwischen 19 und 33 Jahren ihren gewünschten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz über Empfehlungen von Freunden und Bekannten. Jennifer Oltmanns, Personalbeauftragte beim IT-Unternehmen BTC, hat diese Erfahrung bereits mehrfach gemacht: „Unter möglichen Bewerbern mit einer Behinderung hat sich herumgesprochen, dass wir solchen Kandidaten offen gegenüberstehen.“

Kleine Firmen, große Chancen

Ein Argument ist immer wieder zu hören, wenn es um das Thema berufliche Inklusion in kleinen Betrieben geht: „Ja, die großen Firmen, die können so etwas machen, aber wie soll das bei uns funktionieren?“

Unsere Beispiele zeigen nicht nur, dass Inklusion auch in kleinen und mittelständischen Firmen gut funktionieren kann. Sie machen auch deutlich, dass der Kontakt zu einem beratenden und unterstützenden Netzwerk häufig zu Begegnungen mit möglichen neuen Auszubildenden führt, die das jeweilige Unternehmen noch nicht für eine Bewerbung in die engere Auswahl genommen hatten.

Mittelständische Unternehmen finden in jungen Menschen mit Behinderung nicht nur neue Kollegen, die häufig besonders engagiert sind – sie machen auch deutlich, dass zu ihrer Firmenphilosophie Werte wie Offenheit für neue Ideen und soziale Verantwortung gehören.

Während der Ausbildung wird die überschaubare Größe der Betriebe – die möglicherweise zunächst skeptisch macht, ob hier eine inklusive Ausbildung sinnvoll ist – häufig zu einem Vorteil gegenüber größeren Unternehmen: Die enge Zusammenarbeit und die kurzen Besprechungswege zwischen Auszubildenden, Ausbildern und allen Kollegen am Arbeitsplatz sorgen dafür, dass mögliche Herausforderungen schnell erkannt und mit Unterstützung der verschiedenen Netzwerk-Partner auch zügig gelöst werden können.

Mit Hilfe eines Netzwerks lassen sich auch passende Bewerber finden, wenn das kleine oder mittelständische Unternehmen über keine eigene Personalabteilung verfügt. Zudem sind viele hilfreiche Informationen über Fördermaßnahmen in diesem Rahmen leichter zu bekommen als durch eigene Recherche.

Unsere auf den vorherigen Seiten geschilderten Beispiele machen deutlich: Wer sich auf einen Versuch einlässt, ist meist positiv überrascht, welchen Gewinn Auszubildende mit Behinderung für das eigene Unternehmen darstellen und wie sich befürchtete Schwierigkeiten durch gute Vorbereitung und kompetente Beratung oftmals ganz einfach in Luft auflösen. Oft bietet ein Praktikum den passenden Rahmen, um in aller Ruhe zu prüfen, ob Bewerber und Betrieb zueinander passen und die Grundlage für eine erfolgreiche Ausbildung gegeben ist.

Auch für Bewerber ist ein Praktikum eine gute Möglichkeit, um einen Einblick in den zukünftigen Arbeitsplatz zu bekommen. Wie auf Unternehmensseite gilt auch hier: Jugendliche mit Behinderung profitieren von der familiären Atmosphäre und der engen Zusammenarbeit mit Ausbildern und Kollegen in kleineren Betrieben.



Inklusion ist kein Glücksspiel. Hier gewinnen alle, die mitmachen

Berufliche Inklusion bietet viele Vorteile für Betriebe jeder Größe. Hier ein Überblick, wie Sie von beruflicher Inklusion profitieren:

Sie finden engagierte und interessierte Auszubildende

Die Zahl der Bewerbungen für Ihren Betrieb steigt

Sie bekommen Erfahrung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Ihr Unternehmen zeigt Offenheit und soziales Engagement

Sie profitieren von neuen Blickwinkeln und Ideen der Auszubildenden

Sie profitieren durch umfassende Beratung und Unterstützung

Sie verringern die Ausgleichsabgabe

Sie können sich freuen auf ziemlich beste Kollegen

Auch für Menschen mit Behinderung bietet die berufliche Inklusion Chancen:

Wo immer es möglich ist, sollten jungen Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben, eine Ausbildung in einem Betrieb – statt in einer Sondereinrichtung – zu machen. Unsere Beispiele machen deutlich, dass dieser Schritt oft einfacher ist als gedacht.

Eine interessante Alternative ist die sogenannte Fachpraktikerausbildung: Dabei handelt es sich um eine vereinfachte Ausbildung, bei der der theoretische Anteil reduziert ist. Auch diese Form der Ausbildung ermöglicht den Weg in einen Betrieb und damit ein Stück echter Inklusion.

Die Erfahrung hat gezeigt: Je länger jemand in einer Sondereinrichtung bleibt, desto unwahrscheinlicher wird es, dass er wieder einen Weg in ein reguläres Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis findet und die Sondereinrichtung verlassen kann.

Es lohnt sich also für alle Beteiligten, von Anfang an auf die Chance Inklusion zu setzen – für ziemlich beste Mitarbeiter genauso wie für erfolgreiche Unternehmen, die sich auf engagierte Auszubildende freuen dürfen.

Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

Aus der Wirtschaft heraus, durch die Einrichtungen und Verbände der Arbeitgeber, unterstützt das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION kleine und mittlere Unternehmen bei der betrieblichen Inklusion im ersten Arbeitsmarkt.

In acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen) sind Beraterinnen und Berater als zentrale Ansprechpartner für Inklusion aktiv. Sie wenden sich mit persönlichen Beratungen, Runden Tischen, Fortbildungen und Fachveranstaltungen direkt an die Personalverantwortlichen und Führungskräfte in den Betrieben. Mit dem „Forum Wirtschaft und INKLUSION“ wurde zudem eine bundesweite Veranstaltungsreihe mit über 50 lokalen und regionalen Veranstaltungen organisiert, die zum Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben, als Netzwerk und als Expertenforum genutzt werden.

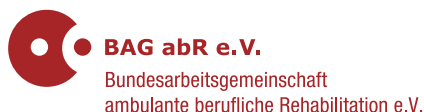
Im Mittelpunkt der Arbeit stehen die Themen:

- Einstellung, Beschäftigung und Prävention
- Vernetzung mit dem System der Rehabilitation und Inklusion
- Ausbildung
- Führung

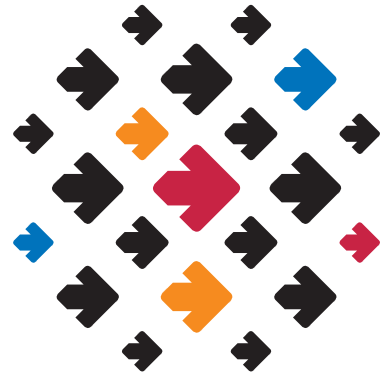
Das Projekt wird durchgeführt von Mitgliedern der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e. V. und gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds.

Kooperationspartner ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Projektpartner

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.
www.biwe.de

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
www.bfz.de

Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH
www.die-gfi.de

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.
www.bwhw.de

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH
www.bnw.de

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
www.faw.de

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.
www.bwtw.de

Kontakt:

info@unternehmens-netzwerk-inklusion.de
www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de
www.beratungskompass-inklusion.de

Beim Thema berufliche Inklusion gibt es viele Fragen: Was müssen Unternehmen beachten, die Menschen mit Behinderung einstellen möchten? Wo finden Personalverantwortliche genau die Auszubildenden, die sie gerade suchen? Mit welchen Strategien haben Bewerbungen mehr Erfolg? Welche Netzwerke gibt es, die dafür sorgen, dass alle Beteiligten rundum gut informiert sind? Wie geht man mit Herausforderungen in der täglichen Zusammenarbeit um? Und welche Erfahrungen haben kleine, mittelständische und große Firmen bereits gemacht, von denen andere Betriebe und Bewerber lernen können?

In dieser Broschüre haben wir für Sie hilfreiche Fakten und Tipps zusammengestellt – für alle, die sich gemeinsam mit uns für mehr Inklusion in der Arbeitswelt engagieren. Dabei zeigen die Berichte aus den verschiedenen Branchen vor allem eines: Menschen mit Behinderung sind in erster Linie einfach **ziemlich beste Mitarbeiter!**



Unternehmens-Netzwerk
INKLUSION