tredition®

www.tredition.de

Paco D’Acquarica

Gemeinsam wachsen: Wie Inklusion von Menschen mit Behinderung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz gelingt

Eine 360° praxisfundierte Beratung für Unternehmen und Fachpersonal auf dem Weg zur Vielfalt

1. Auflage

November 2023

© 2023 Paco D’Acquarica

Druck und Distribution im Auftrag des Autors:

tredition GmbH, Heinz-Beusen-Stieg 5, 22926 Ahrensburg, Germany

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Für die Inhalte ist der Autor verantwortlich. Jede Verwertung ist ohne seine Zustimmung unzulässig. Die Publikation und Verbreitung erfolgen im Auftrag des Autors, zu erreichen unter: tredition GmbH, Abteilung "Impressumservice", Heinz-Beusen-Stieg 5, 22926 Ahrensburg, Deutschland.

ISBN

Softcover	978-3-347-95560-8
Hardcover	978-3-347-95561-5
E-Book	978-3-347-95562-2

Hinweis zum Urheberrechtsgesetz

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Für die Inhalte ist der Autor verantwortlich. Jede Verwertung ist ohne seine Zustimmung unzulässig. Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung gespeichert und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen. Die Verweise auf Internetadressen und -dateien beziehen sich an deren Zustand und Inhalt zum Zeitpunkt der Drucklegung des Werkes.

Zielgruppe

Der Inhalt dieses Handbuchs richtet sich insgesamt an Fachleute, die eine inklusive Arbeitskultur fördern möchten. Dazu gehören Unternehmensführung und Management, Personalverantwortliche und Recruiter, pädagogisches Personal, Berater und Fachkräfte im Bereich betriebliche Inklusion.

Form

Dieses Handbuch ist als Nachschlagewerk gedacht. Das Inhaltsverzeichnis dient als Orientierungshilfe und bietet eine Auskunft über die behandelten Themen. Verweise im Text ermöglichen es notwendige Querverbindungen zwischen den Teilthemen herzustellen. Die Darlegung des Gesamtprozesses wird in 4 Arbeits-phasen geteilt. Bei Beginn jeder Arbeitsphase findet der Leser einen Überblick über die behandelten Themen, die mitwirkenden Akteure und die angewendeten Methoden in Form einer Tabelle. Das Handbuch steht in verschiedenen Formaten zur Verfügung, als E-Book, Paperback und Hardcover.

Für haptische Lerntypen bietet sich das Paperback oder das Hardcover an, da zusätzlich ein Notizbereich am Ende des Handbuches bereitsteht. Abbildungen und Graphiken zur Veranschaulichung bestimmter Inhalte sprechen besonders visuelle Lerntypen an.

Es ist darauf geachtet worden den Text in einfacher Sprache zu verfassen. Die Nutzung von Fachwörtern und branchenspezifischen Abkürzungen ließ sich jedoch nicht immer vermeiden. Der Leser findet bei solchen Ausdrücken kurze Erläuterungen in Klammern, als Fußnote oder im Abkürzungsverzeichnis.

Literatur

Die in dem Buch angegebenen Hinweise auf Informationsquellen, Organisationen, themenrelevante Persönlichkeiten sowie weiterführender Literatur ermöglichen es dem Leser die eigenen Kenntnisse zu den einzelnen Themen weiter zu vertiefen.

Der Autor dankt allen, für ihre freundliche Unterstützung und Anregungen während des Schreibprozesses.

Für konstruktive Hinweise und Anregungen von Benutzern ist der Autor jederzeit aufgeschlossen.

Gender-Erklärung:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Handbuch die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

(Foto: Tom Menz)

Paco D'Acquarica ist im Jahr 1972 bei Venedig geboren. Von 1997 bis 2011 war er selbständiger Unternehmer in Deutschland. Hierbei legte er besonders viel Wert in der beruflichen Qualifizierung seiner Mitarbeiter. Seit 2013 ist er in der beruflichen Bildung tätig und wirkt seit 2014 in mehreren Prüfungsausschüssen der Industrie und Handelskammer (IHK) in Hamburg mit. Er hat ein Studium in Berufspädagogik absolviert und setzt sich intensiv für das Thema Inklusion in der beruflichen Bildung ein.

Nach seinem ersten Buch „Gestaltung eines inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsplatzes für Asperger-Autisten“ setzt er sich in seinem neuen Werk "Gemeinsam wachsen: Wie Inklusion von Menschen mit Behinderung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz gelingt" vertieft damit auseinander welche Prozesse inklusive Verhältnisse in Betrieben ermöglichen und wie diese in der Praxis behinderungsbildgerecht implementiert werden.

Um ein umfassendes Verständnis zu vermitteln, schildert er die aktuelle Lage auf dem inklusiven ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mithilfe von Beispielen und realen Beiträgen von Menschen mit Behinderung.

Paco D'Acquarica lässt in seine Bücher modernes unternehmerisches Denken, praxisbezogenes Wissen über Ablauforganisation sowie betriebspädagogische Erfahrungen und Ansätze einfließen. Dabei vermittelt er ein tiefgreifendes Verständnis für Inklusion und führt Unternehmen, die sich erstmals mit diesem Thema auseinandersetzen, durch den Prozess der Annäherung und Implementierung inklusiven Denkens und Handelns am Arbeitsplatz. Zusätzlich verdeutlicht er, welche positiven Synergien sich für alle Beteiligten und das soziale Umfeld ergeben.

„Auf dem Weg zu einer barrierefreien Berufswelt:
Vielfalt leben, Inklusion erleben“

In diesem Sinne möchte ich mich bei allen bedanken, die mit ihrer Unterstützung und ihren weiterführenden Anregungen zur Entstehung dieses Buches beigetragen haben.

Besonders erwähnen möchte ich (alphabetisch aufgeführt):

Dr. Henning Schmidt,

Kathrin Jünemann,

Muska Haqiqat,

Nishanthini Rajah,

Sandra Gockel.

I Abkürzungsverzeichnis

AA	Arbeitsagentur
AD(H)S	Aufmerksamkeitsdefizit-(Hyperaktivitäts)störung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AGH	Arbeitsgelegenheiten
AsA	Assistierte Ausbildung
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
bbA	begleitete betriebliche Ausbildung
BBW	Berufsbildungswerk
BFW	Berufsförderungswerk
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
e.D.	Eigene Darstellung
EQ	Einstiegsqualifizierung
GdB	Grad der Behinderung
GFK	Gewaltfreie Kommunikation
IB	Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers
IHK	Industrie- und Handelskammer
JBA	Jugendberufsagentur
LRS	Lese- und Rechtschreibschwäche
MzAubE	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
PPP	PowerPoint-Präsentation
SBV	Schwerbehindertenvertretung
TN	Teilnehmende
VAmB	Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
ZDF	Zahlen, Daten, Fakten

I Abkürzungsverzeichnis

II Inhaltsverzeichnis

VORWORT 20

1 INHALT 22

2 BEHINDERUNG 24

2.1 Definition von Behinderung 25

2.2 Arten von Behinderung 29

2.2.1 Körperliche Behinderungen und Behinderungen der Sinnesorgane 29

2.2.2 Seelische bzw. psychische Behinderungen 30

2.2.3 Geistige Behinderungen 31

2.3 Neurologische Entwicklungsstörung oder Neurodiversität? ... 34

2.4 Der Grad der Behinderung (GdB) und der Schwerbehindertenausweis 36

3 INKLUSION UND DIE ARBEITSMÄRKTE 41

3.1 Erster und zweiter Arbeitsmarkt 41

3.2 Beschäftigungspflicht von Menschen mit einer Schwerbehinderung 43

3.3 Öffentliche und private Arbeitsgeber 46

3.4 Betriebe und Profit 53

4 WAS IST EIN INKLUSIONSFREUNDLICHER BETRIEB 55

4.1 Fördermöglichkeiten für den Arbeitgeber 56

4.2 Vorteile von Inklusion in inklusionsfreundlichen Betrieben.....58

5 DIESER AUFWAND KOMMT AUF DEN BETRIEB ZU 65

5.1 Zeitlicher Aufwand 65

5.2 Bürokratischer Aufwand.....66

5.3 Humanressource Aufwand 66

5.4 Finanzieller Aufwand 68

5.5 Mythen und Fakten über Inklusion im Betrieb 68

6 WIE INKLUSION IN BETRIEBEN GELINGT 71

6.1 Der Betrieb als Treffpunkt für Mensch und Beruf 71

6.1.1 Das Match-Modell zur beruflichen Inklusion.....73

6.2 Das Zwei-Säulen-Modell zur Erreichung inklusiver Verhältnisse 75

6.2.1 Individuelle, pragmatische Inklusionsmaßnahmen.....77

6.2.2 Akzeptanzkultur, Verkörperung von inklusiver Haltung ..77

6.3 Die Bedeutung der Miteinbeziehung der Belegschaft und das Inklusionsteam 79

6.3.1 Komfortzone und Veränderungen am Arbeitsplatz.....79

6.3.2 Miteinbeziehung der Belegschaft.....80

6.3.3 Bildung eines Inklusionsteams 81

6.4 Die Gestaltung des Inklusionsplans 84

7 ARBEITSPHASE 1: SAMMLUNG VON INFORMATIONEN 90

7.1 Anerkannte Beratungsstellen und rechtliche Regelungen zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung 91

7.1.2 Liste anerkannter Beratungsstellen und Inklusionsnetzwerke 91

7.1.3 Rechtliche Vorgaben 93

7.1.4 Gleichstellung zu schwerbehinderten Menschen 93

7.1.5 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.....93

7.1.6 Prüfpflicht des Arbeitgebers:.....95

7.1.7 Die Inklusionsvereinbarung 95

7.1.8 Zusatzurlaub 96

7.1.9 Mehrarbeit.....96

7.1.10 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.....97

7.1.11 Ordentliche oder außerordentliche Kündigung.....97

7.1.12 Prämien und Zuschüsse 98

7.1.13 Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und die Schwerbehindertenvertretung.....99

7.2 Recruiting von Menschen mit Behinderung.....100

7.2.1 Der richtige Weg zum richtigen Kandidaten 100

7.2.2 Die richtige Stellenausschreibung: Do´s und Don´ts....103

7.2.3 Eignungstest, Einstellungstest und Assessment Center 105

7.2.4 Die Organisation des Vorstellungsgesprächs.....107

7.2.5 Situation A: Der Bewerber hat seine (Schwer)Behinderung angegeben.....107

7.2.6 Situation B: Der Bewerber hat seine (Schwer)Behinderung nicht angegeben 111
7.2.7 Die Zusage und die Absage 112

7.3 Passende Praktikums-, Ausbildungs- und Beschäftigungsformen für Menschen mit einer Behinderung als weiteres Recruiting-Instrument 114
7.3.1 Probebeschäftigung nach § 46 SGB III 115
7.3.2 Betriebspraktika 116
7.3.3 Schulische Betriebspraktika 118
7.3.4 Praktika aus Bildungseinrichtungen der beruflichen Rehabilitation (Reha) 119
7.3.5 Praktika aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) 120
7.3.6 Praktika aus Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken (BBW - BFW) 120
7.3.8 Einstiegsqualifizierung (EQ) 121
7.3.9 Außenarbeitsplätze von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) 122

7.4 Ausbildungsarten für Menschen mit Behinderung 123
7.4.1 Reguläre duale Ausbildung 125
7.4.2 Assistierte und begleitete betriebliche Ausbildung 125
7.4.3 Reha-Ausbildung 126
7.4.5 Integrative und kooperative Ausbildung 127
7.4.6 Vereinfachte Ausbildung 127
7.4.7 Fachpraktiker- und Werkerausbildungen 128
7.4.8 Ausbildung in Teilzeit 129

7.5 Träger geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten 130

7.5.1. Außenarbeitsplätze von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) 130
7.5.2 Unterstützte Beschäftigung 130

7.6 Umdenken am Arbeitsplatz. Job Carving: Fachspezifische und leistungsfördernde Verteilung der Mitarbeiterauslastung 132
7.6.1 Auswirkungen von Job Carving in Betrieben 133

7.8 Behinderungsbilder und Berufe 137
7.8.1 (Ausbildungs-)Berufe für Menschen mit einer körperlichen Behinderung 137
7.8.2 (Ausbildungs-)Berufe für Menschen mit einer geistigen Behinderung 142
7.8.3 (Ausbildungs-) Berufe für Menschen mit einer seelischen Behinderung 143

8 ARBEITSPHASE 2: IST- SOLL VERGLEICH UND ERMITTLUNG DER ERFORDERLICHEN MAßNAHMEN 144

8.1 Prüfung der baulichen-, räumlichen- und Kommunikationsbedingungen 145

8.2 Entwicklung eines inklusiven betrieblichen Ausbildungsplans 148

8.3 Arbeitsassistenz, barrierefreie sowie assistive Hilfsmittel und Technologien 158
8.3.1 Prüfung von Assistenzmöglichkeiten 158
8.3.2 Barrierefreie, assistive Hilfsmittel und Technologien 160
8.3.3 Welches ist das passende Hilfsmittel oder die assistive Technologie bei welchem Behinderungsbild? 161

8.3.4 Praktische Hilfsmittel für den täglichen Einsatz im Betrieb 163
8.3.5 Wer ist für den Antrag von Assistenz, Hilfsmitteln oder assistiver Technologie zuständig? 168
8.3.6 Bei welcher Institution wird der Antrag eingereicht? 168

8.4 Bestandsaufnahme aktueller Kompetenzen im Betrieb 170

9 ARBEITSPHASE 3.: DURCHFÜHRUNG DER MAßNAHMEN ZUR INKLUSION 177

9.1 Administrative Vorgänge 178

9.2 Qualifizierung der Belegschaft zum Thema Inklusion 180

9.3 Qualitätssichernde Maßnahmen 181

9.4 Mobbing-Prävention und Intervention am Arbeitsplatz 184

9.5 Prävention von Ausbildungsabbruch 187

10 ARBEITSPHASE 4: BEGINN DER AUSBILDUNG 193

10.1 Eingliederung der Auszubildenden in die Belegschaft: inklusives Onboarding 193

10.2 Die Testphase und die Probezeit 196

10.3 Inklusive Lernbegleitung 198
10.3.1 Gleichgewicht zwischen Didaktik und Pädagogik 198
10.3.2 Durchführung der Lernbegleitung 199

11 GESAMTEVALUATION 203

11.1 ZUSAMMENFASSUNG: WARUM ES SICH LOHNT, DEN WEG ZUR VIELFALT IM BETRIEB ZU FÖRDERN UND NICHT AUSZUWEICHEN ... 205

12 SCHLUSSWORT 211

Vorwort

Als ich im Jahre 2008 während meiner Zeit als Unternehmer einen jungen Menschen mit Trisomie 21, besser bekannt als Down- Syndrom, einstellte, muss ich gestehen, dass ich über Inklusion und über dieses Behinderungsbild nicht viel wusste.

Lediglich kannte ich die Eltern des jungen Mannes, die mich baten Thomas (Name geändert) eine Chance zu geben. Sie kamen eines Tages mit ihm in eines meiner Gastronomiebetriebe. Er stellte sich sehr freundlich vor und er sagte mir, dass er gerne bei uns arbeiten würde. Er war damals 22 Jahre alt.

Ich würde lügen, wenn ich Ihnen sagen würde, dass ich sofort „Ja“ gesagt habe. Ich hatte Bedenken und fragte mich, wie wohl die Kunden reagieren würden, und ob er überhaupt in der Lage ist, die Arbeit hinter dem Tresen oder im Service zu erledigen. Als ich ihn später doch eingestellt habe, stellte ich fest, dass ich mich gleich zwei Mal geirrt hatte.

Das erste Mal, weil die Gäste sehr offen waren und explizit zu mir kamen und sagten, dass sie es toll fanden und es richtig war, dass ich Thomas ins Team geholt habe. Das zweite Mal, weil er nach der Anlernphase seine Arbeit als Tresen- und Servicekraft problemlos erledigen konnte.

An was ich vielleicht etwas naiverweise nicht gedacht hatte, war die Reaktion der Belegschaft. Ich hatte sie wenig auf das neue Teammitglied vorbereitet. Manche Mitarbeiter haben ihn herzlich aufgenommen. Andere, wo ich angenommen hatte, dass gerade sie ihn vielleicht unterstützen würden, waren mit der neuen