



Eine interessante Ausbildungsinitiative startete das UnternehmensForum im Jahr 2013. Das UnternehmensForum ist ein Zusammenschluss von mittlerweile 22 Unternehmen, die sich seit Jahren für die Integration von Menschen mit Behinderung einsetzen und jährlich in Kooperation mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) den Inklusionspreis ausloben. Unter dem Akronym Inka – Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung erhielten 2013 und 2014 insgesamt 40 Jugendliche mit Behinderung die Chance, mit nicht-behinderten Jugendlichen eine reguläre duale Ausbildung zu absolvieren. <http://rehadat.link/inka>

Da es für die Betriebe angesichts der demografischen Entwicklung immer schwieriger wird, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen, ist es sinnvoll zu prüfen, welche Jugendlichen mit Behinderung die jeweils unbesetzten Ausbildungsplätze erfolgreich einnehmen könnten. Denn zuletzt erreichte allein die Zahl der gemeldeten unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen mit rund 37.100 (plus 10 Prozent) im langjährigen Vergleich einen neuen Höchststand (Berufsbildungsbericht 2015) – dazu kommen die nicht gemeldeten unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen.



Unternehmensbeispiel BASF SE Ausbildung hörgeschädigter Jugendlicher

Die BASF SE bildet regelmäßig Jugendliche mit einer Hör- und Sehbehinderung in Kooperation mit dem Pfalzinstitut für Hören und Kommunikation (PIH) aus. In einem vorgeschalteten dreiwöchigen Praktikum werden die Jugendlichen von zwei Ausbildern Metall der BASF und einem Lehrer des PIH, der die Gebärdensprache beherrscht, in sicherheitstechnischen Fragen unterwiesen. Sie erwerben darüber hinaus Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung durch konkrete Anwendungsprojekte, wie das Herstellen einer Uhr und eines Schreibutensiliens. Vor Beginn des Praktikums war es wichtig, die Rahmenbedingungen auf die speziellen Bedürfnisse der Teilnehmer anzupassen, zum Beispiel die Ausbildungsstätte möglichst geräuscharm auszurüsten und ein optisches Warnsignal für die Anzeige von Betriebsstörungen einzurichten. Die Ausbilder wurden geschult, dass sie die Kommunikation mit den Auszubildenden mit einer kurzen Berührung am Arm ankündigen, dass sie deutlich sprechen und

beim Sprechen den Jugendlichen zugewandt sind. Nach dem Berufsorientierungspraktikum konnte eine Auswahl getroffen werden, wer für die anschließende Ausbildung geeignet ist. Vor dem Ausbildungsbeginn wurde in Abstimmung mit der Berufsschule geprüft, welche Anpassungen vorgenommen werden müssen, beispielsweise die Sitzreihe in der Schule, Geräuschkulis in der betrieblichen Werkstatt oder der Pendelweg zwischen Lernort Betrieb, Lernort Schule und dem Zuhause des Auszubildenden. Das Handicap des Jugendlichen mit den entsprechenden Bedürfnissen wurde klar kommuniziert, so dass alle Beteiligten sich darauf einstellen konnten. Jeder Azubi erhielt einen hörbehinderten Paten. Es wurde darüber hinaus geprüft, ob eine Sonderförderung durch einen Experten des PIH notwendig war. In technischer Hinsicht wurde geprüft, ob die Hörgeräteelektronik des Azubis mit dem Ausbildungsequipment der Werkstatt störungsfrei zusammenpasst.

Quelle: Schneider, Ausbildung Technik BASF SE, 2014.