

BB AKTUELL

Oktober
2025

FÜR BILDUNGS- & PRÜFUNGS AUSSCHÜSSE SOWIE BILDUNGSVERANTWORTLICHE IM BETRIEB



Inhalt

- Inklusion aktiv angehen (S. 2)
- Beschäftigung sichern (S. 3-4)
- Ein Praxisbeispiel (S. 5)
- Plötzlich schwerbehindert! (S. 6)
- Mit Unterstützung ausbilden (S. 8)
- Digitale Transformation (S. 10)
- Faire Prüfungen (S. 12)
- Vakante Stellen (S. 13)

BERUFSBILDUNG

mit Behinderung



INKLUSION AKTIV ANGEHEN

Für eine gerechte Bildung und gute Arbeit für alle

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Inklusion in der Aus- und Weiterbildung ist mehr als ein pädagogisches Konzept. Sie ist Ausdruck von Solidarität, Gerechtigkeit und Respekt. Jeder Mensch muss das Recht haben, seine Fähigkeiten zu entfalten und sich beruflich zu entwickeln, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung oder sozialem Hintergrund.

Inklusion bedeutet, Vielfalt als Stärke zu begreifen und Barrieren abzubauen - in den Köpfen, in den Betrieben und nicht zuletzt in den Bildungsinstitutionen.

Eine inklusive Aus- und Weiterbildung schafft Teilhabe, stärkt das Selbstbewusstsein und eröffnet Perspektiven. Sie ist der Schlüssel zu einer Arbeitswelt, in der nicht Arbeit um jeden Preis zählt, sondern gute Arbeit für alle.

Doch das gelingt nicht von allein. Wir brauchen klare politische und gesetzliche Rahmenbedingungen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben nachhaltig zu verbessern.

Ein zentraler Schritt ist die Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen. Dazu gehört, Freistellungen zu erleichtern und die Beteiligungspflicht der Arbeitgeber konsequent durchzusetzen.

Aber damit ist es nicht getan. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen befähigt werden, Jugendliche mit Behinderung in deren Ausbildungen aktiv und passgenau zu unterstützen: mit Fachwissen, Erfahrung und Sensibilität.

Darüber hinaus muss die Barrierefreiheit gesetzlich gestärkt werden. Unser Vorschlag: Barrierefreiheit als allgemeines Schutzziel im Arbeitsschutzrecht festschreiben, um eine inklusive Arbeits- und Ausbildungsumgebung verbindlich zu gewährleisten.

Nicht zuletzt muss der Arbeitsmarkt insgesamt inklusiver gestaltet werden. Menschen mit Behinderung sind als Fachkräfte anzuerkennen, Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt müssen erleichtert und bestehende Förderinstrumente konsequent genutzt werden. Nur so kann echte Chancengleichheit im Berufsleben erreicht werden.

Hans-Jürgen Urban

für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.



Lion Salomon, Teilhabeexperte
beim IG Metall Vorstand

BESCHÄFTIGUNG SICHERN

Inklusion im Betrieb voranbringen

Die Arbeitswelt steht vor tiefgreifenden Veränderungen. Politische und wirtschaftliche Krisen erhöhen den Druck auf Beschäftigte, sichere Erwerbsverläufe weichen wachsender Unsicherheit. Immer mehr Menschen fragen sich: Was bringt die Zukunft der Arbeit? Dabei bleibt Arbeit zentral für gesellschaftliche Teilhabe, sie schafft soziale Bindung, strukturiert den Alltag und ermöglicht Zugang zu Ressourcen. Wer frühzeitig oder unfreiwillig aus dem Arbeitsleben ausscheidet, verliert oft diese Möglichkeiten. Der Kampf um Teilhabe ist direkt verbunden mit der Auseinandersetzung um Arbeit.

Menschen mit Behinderung trifft dies doppelt. Nicht nur müssen sich Beschäftigte mit Behinderung zusammen mit ihren Kolleg:innen ohne Behinderung für den Erhalt ihrer Arbeit einsetzen. Sie müssen darüber hinaus ihre Behinderung ausgleichen. Der Gesetzgeber sieht dafür je nach Behinderung zumindest für Menschen mit einer Schwerbehinderung (also mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50) unterschiedliche Nachteilsausgleiche vor. Diese sind unverzichtbar, können aber in sehr vielen Fällen die realen Nachteile, die Menschen mit Schwerbehinderung haben, nicht ausgleichen – weder in der Arbeitswelt noch im gesellschaftlichen Leben.

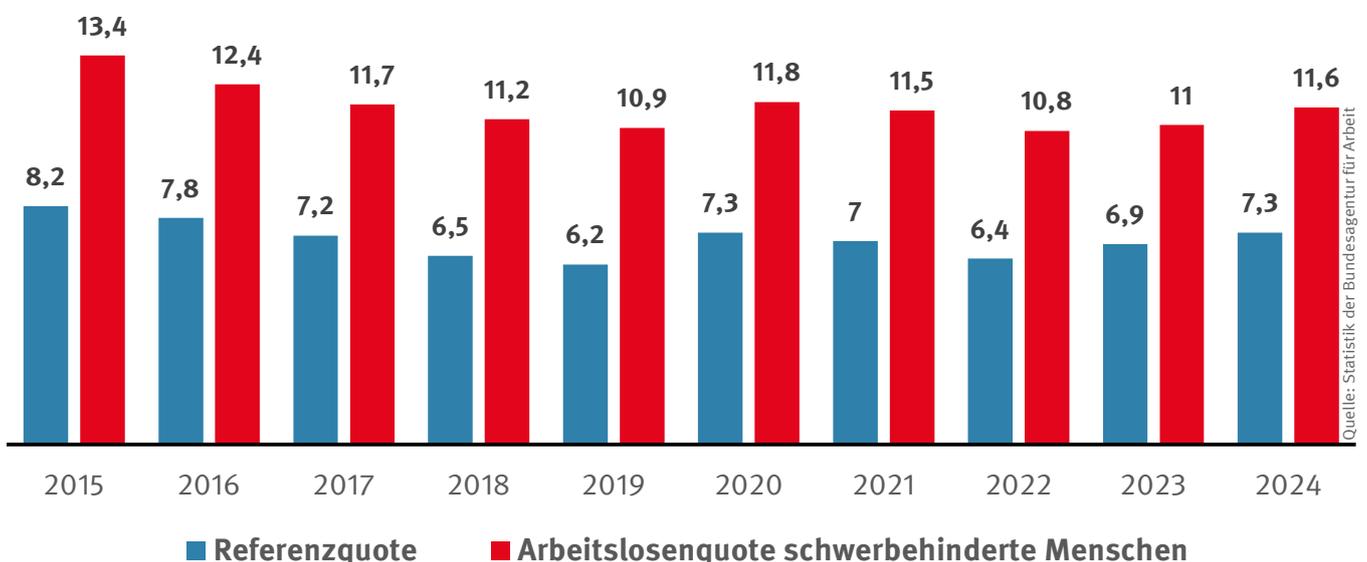
Ernüchternde Zahlen zur Beschäftigung

Die Zahlen der Arbeitswelt sprechen eine deutliche Sprache: Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) waren im Anzeigedatum 2023 182.870 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos gemeldet, Tendenz steigend. Die Arbeitslosenquote liegt bei Menschen mit Schwerbehinderung empfindlich höher als bei Menschen ohne Schwerbehinderung (siehe Bild unten).

Zusätzliche Dramatik gewinnt diese Statistik durch die Tatsache, dass Menschen mit Schwerbehinderung, die bei der BA arbeitslos gemeldet sind, insgesamt über eine bessere Qualifizierung verfügen als arbeitslose Menschen ohne Schwerbehinderung.

Unternehmen ziehen sich nach wie vor noch immer zu sehr aus ihrer Verantwortung: Einer wachsenden Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung steht eine wachsende Zahl an Unternehmen gegenüber, die trotz Beschäftigungspflicht keine einzige Person mit Schwerbehinderung beschäftigen. 2023 waren dies 46.825 Arbeitgeber.

Insgesamt wurden 332.504 Pflichtarbeitsplätze von Unternehmen nicht besetzt. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung lag 2023 bei nur 4,4 Prozent. Dabei wird die Quote der Privatwirtschaft sogar noch durch eine deutliche Quotenübererfüllung öffentlicher Arbeitgeber kaschiert.



Inklusion braucht mehr als gute Absichten

Diese Schlaglichter auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung zeigen, dass die Inklusion in Arbeit weder ein Selbstläufer ist noch durch eins, zwei geschickte Handgriffe zu erreichen sein wird. Kostengetriebene Restrukturierungsprozesse und Rationalisierungswellen verringern dabei nicht nur den Spielraum für die Schaffung gesunder Arbeitsplätze, sie verstellen auch den Blick auf Potenziale, die durch inklusivere Arbeitssysteme erschlossen werden können.

Unternehmen stehen in der Verantwortung, Beschäftigte mit Behinderung im Betrieb zu halten. Konkret bedeutet dies, Betriebe müssen ihre Beschäftigungspflicht endlich ernst nehmen und erfüllen. Des Weiteren müssen Arbeitsbedingungen altersgerecht gestaltet werden und sich auch an einen möglichen Leistungswandel im Laufe einer Erwerbsbiografie anpassen – unabhängig vom Grad der Behinderung der beschäftigten Person.

Hier laufen Inklusionsbemühungen und Fachkräftesicherung zusammen. Der demographische Wandel macht Arbeitsplatzanpassungen und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit für Unternehmen zur strategischen Notwendigkeit im Wettbewerb um Fachkräfte. Die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ist nicht nur gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen – sie ist auch eine strategische Ressource für eine moderne Weiterentwicklung der Betriebe.

Einstellungen von Menschen mit Behinderung und auch die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung scheitern immer wieder an fehlenden baulichen und digitalen Voraussetzungen des Betriebes. Selbst bestehende Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit oder das Integrationsamt können diese Hürde nicht immer beseitigen. Eine verbindliche vorausschauende betriebliche Barrierefreiheit wäre ein wichtiger Impuls, um Arbeitsstätten zukunftsfest und anlassunabhängig inklusiver zu gestalten. Dies kann die Aufnahmefähigkeit von Betrieben deutlich erhöhen und Einstellungshemmnisse minimieren.

Mitbestimmung als Motor für Inklusion

In dieser Gleichung dürfen die betrieblichen Interessenvertretungen nicht fehlen. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Betriebsrat müssen ihre rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen und die betriebliche Inklusion als wichtigen Bestandteil ihrer täglichen Arbeit etablieren. Dabei greifen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und die Rechte der SBV Hand in Hand – sowohl bei der Sicherung bestehender als auch beim Aufbau zukünftiger Beschäftigung.

Optimierung von Schnittstellen

Die Schnittstelle zwischen Betrieb und Bundesagentur für Arbeit (BA) muss weiterentwickelt werden. Die Vermittlungstätigkeiten der BA bringt bislang zu wenige Menschen mit Behinderung in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Nicht nur müssen neue Instrumente erprobt, auch bestehende müssen geschärft werden. Das Stellenbesetzungsverfahren liegt im Dornröschenschlaf. Betriebe schicken offene Stellen zu selten an die BA zur Prüfung, ob arbeitssuchende Menschen mit Schwerbehinderung auf das gesuchte Profil passen. Wenn sie es tun, kann die BA noch seltener passende Bewerber:innen benennen. Schwerbehindertenvertretungen berichten immer wieder von fehlenden direkten Kontaktmöglichkeiten. Anerkennungsverfahren zur Gleichstellung von Beschäftigten mit Behinderung werden regelmäßig zu Unrecht negativ beschieden und erst im Widerspruchsverfahren bewilligt.

Worauf es jetzt ankommt

Um Menschen mit Schwerbehinderung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und an der Arbeitswelt zu ermöglichen, muss auf mehreren Ebenen einiges geschehen. Betriebe müssen sich ihrer Verantwortung bewusster werden und aktiv am Abbau existierender Hürden arbeiten. Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen die soziale und strategische Bedeutung der Inklusion stärker in den Blick nehmen und der Gesetzgeber ist gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl Förderung erleichtern als auch Arbeitgeberpflichten effektiv durchsetzen.

"Die größte Herausforderung ist die Angst der Menschen"

Matthias Schlüter ist Schwerhindertenvertreter bei Mercedes Benz in Düsseldorf.

Wir haben ihn gefragt, wie vor Ort Menschen mit Schwerbehinderung in Ausbildung und Berufsleben unterstützt werden.

Lieber Matthias, wie viele schwerbehinderte Kolleg:innen arbeiten im Mercedes-Benz-Werk in Düsseldorf?

An unserem Standort arbeiten insgesamt 5.583 Menschen. Davon haben 932 eine anerkannte Schwerbehinderung oder sind gleichgestellt - das entspricht einer Quote von 17,16 Prozent. Rund 300 unserer Kolleginnen und Kollegen haben ihre Ausbildung bei uns absolviert. Von ihnen hatten allerdings nur 40 bereits während der Ausbildung eine Schwerbehinderung.

Welche Beeinträchtigungen haben eure Auszubildenden?

Wir haben viele junge Kolleginnen und Kollegen mit Hörschädigungen. Insgesamt haben wir knapp 90 Beschäftigte, deren Muttersprache die Gebärdensprache ist. Alle haben den Status „schwerbehindert.“

Wie finden die Jugendlichen den Weg in euren Betrieb und wie setzt ihr euch als Schwerbehindertenvertretung (SBV) dafür ein, dass sie bei Euch eine Ausbildung beginnen?

Wir machen da eine ganze Menge. Wir nehmen zum Beispiel am Speed-Dating des Integrationsfachdienstes der Stadt Düsseldorf teil. Außerdem besuchen wir als SBV regelmäßig Förderschulen, insbesondere die Klassen 9 und 10. Hier können wir gezielt über unsere Ausbildung und das Bewerbungsverfahren informieren.

Nutzt ihr Förderungen oder Unterstützungsleitungen?

Ja. Wir sprechen vor dem Ausbildungsstart mit den „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) der IHK über mögliche Förderungen. Und natürlich sprechen wir oft und intensiv mit ganz unterschiedlichen Leistungsträgern, etwa dem Inklusionsamt oder der Rentenversicherung. Wir überlegen da gemeinsam, wie wir Beschäftigte mit ihren jeweiligen Fähigkeiten bei uns einsetzen können. Für unsere jungen Beschäftigten, die auf Gebärdensprache angewiesen sind, kommen Gebärdensprachdolmetscher:innen regelmäßig zu uns in den Betrieb.

Wie wichtig sind diese staatlichen Leistungen für euch?

Sie sind wichtig. Und es ist gut, dass es eine ganze Reihe von ihnen gibt: Durch die Agentur für Arbeit gibt es Zuschüsse für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Das Inklusionsamt kann finanzielle oder personelle Förderungen bewilligen. Weitere Förderungen kann es etwa für Dolmetscher, für technische Hilfen oder auch für persönliche Coaches geben. Man sieht: Die Förderungen sind ebenso individuell wie jeder Mensch es auch ist.

Was macht ihr, wenn jemand im Verlauf des Arbeitslebens eine Schwerbehinderung bekommt und seine Tätigkeit nicht wie bisher ausüben kann?

Wir arbeiten nach dem "STOP-Prinzip". Das heißt: Wir schauen zuerst, ob wir direkt im Arbeitsablauf etwas ändern können. Zum Beispiel tauschen wir einen gefährlichen Stoff aus. Erst danach prüfen wir, ob sich technisch etwas verbessern lässt, damit Kolleg:innen mit Einschränkungen ihren Arbeitsplatz behalten können. Dabei hilft uns regelmäßig ein technischer Berater vom Inklusionsamt.

Welche betrieblichen Herausforderungen seht ihr?

Die größte Herausforderung ist die Angst der Menschen. Wir leben in einer leistungsorientierten Welt. Leider sind Stereotypen noch immer verbreitet und damit auch die Annahme, dass Menschen mit einer Behinderung weniger leisten oder nicht voll einsetzbar sind. Das ist grundfalsch! Als SBV ist es unsere Aufgabe, z. B. den Blick der Führungskräfte zu weiten und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass immer dann, wenn Menschen gemäß ihren Fähigkeiten eingesetzt werden, eine Behinderung oft wenig, bis gar keine Einschränkungen nach sich zieht.

Wir produzieren bei uns den Mercedes Sprinter, arbeiten also viel taktgebunden und im Schichtbetrieb. Es gibt eine Vielzahl von Menschen, die ihre Arbeit mit Ihren Behinderungen genauso gut ausführen können wie jeder und jede Beschäftigte ohne Behinderung auch. Falls es doch zu Einschränkungen kommt, arbeiten wir mit den Werksärzten und den Führungskräften zusammen, um diese Menschen so leistungsgerecht wie möglich einzusetzen. Natürlich fällt es im Team auf, wenn Menschen nicht die vollständige Rotation machen können. Und natürlich gibt es auch dort Spannungen.

Abschließend lässt sich aber sagen:

Das Verständnis der Beschäftigten in der Produktion für Kolleg:innen mit Einschränkung ist sehr groß.





PLÖTZLICH SCHWERBEHINDERT

Und jetzt? Dein Einsatz zählt!

Nils Bolwig, Schwerbehindertenvertreter in der IG Metall Vorstandsverwaltung

Ein Unfall, eine Krankheit und plötzlich ist alles anders. Wenn ein Kollege oder eine Kollegin von heute auf morgen schwerbehindert ist, bringt das viele Fragen und Unsicherheiten mit sich. Für die betroffene Person, aber auch für das gesamte Team. Doch genau hier kommt die Interessenvertretung ins Spiel: Sowohl Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung aber auch Auszubildende können entscheidend dazu beitragen, dass Inklusion nicht nur ein Wort bleibt, sondern gelebte Realität wird.

Mit Qualifizierung neue Wege eröffnen

Berufliche Weiterbildung ist für Menschen mit Schwerbehinderung oft der Schlüssel zu einem selbstbestimmten und erfüllten Arbeitsleben. Sie schafft Perspektiven, stärkt das Selbstvertrauen und öffnet Türen, die sonst vielleicht verschlossen blieben. **Die Interessenvertretung kann helfen, diese Türen zu öffnen:**

- ▶ **Bevorzugt weiterbilden:** Schwerbehinderte Kolleg:innen haben ein gesetzlich verankertes Recht, bei internen Weiterbildungen bevorzugt berücksichtigt zu werden. Nutzt diesen Hebel, um gezielt zu fördern.
- ▶ **Externe Chancen nutzen:** Auch außerhalb des Betriebs gibt es viele Möglichkeiten - von geförderten Kursen bis hin zu Umschulungen. Hier können sowohl Interessenvertretung als auch, sofern im Betrieb vorhanden, Weiterbildungsmentor:innen beraten, motivieren und begleiten.
- ▶ **Hilfen zur Teilhabe erhalten:** Ob spezielle Software, ergonomische Ausstattung oder Mobilitätshilfen, es gibt viele Wege, um Barrieren abzubauen und die berufliche Teilhabe zu sichern. Auch hierbei kann die Interessenvertretung unterstützen.

Inklusion ist Teamarbeit

Rund um das Thema Inklusion gibt es viele Akteure im Betrieb. Jeder davon kann und sollte seinen Beitrag leisten:

- ▶ **Als SBV:** Sie ist die Stimme der Betroffenen. Sie kennt ihre Rechte, begleitet Gespräche mit dem Arbeitgeber und sorgt dafür, dass niemand übersehen wird.
- ▶ **Im Betriebsrat:** Er achtet auf Mitbestimmung und fordert sie, wenn nötig, aktiv ein und unterstützt die SBV bei der Umsetzung inklusiver Maßnahmen.
- ▶ **Als Ausbildungspersonal:** Auszubildende haben die Chance, junge Menschen mit Behinderung von Anfang an zu stärken, ihnen Mut zu machen und sie auf dem Weg ins Berufsleben aktiv zu unterstützen.
- ▶ **Als Sifa und Betriebsarzt:** Gemeinsam sorgen sie für einen sicheren, gesunden und individuell angepassten Arbeitsplatz.
- ▶ **Als Inklusionsbeauftragte:r:** Sie können eine verbindende Kraft sein. Betriebe mit Inklusionsbeauftragten sind spürbar sensibler für die Bedarfe schwerbehinderter Menschen und bieten mehr Raum für Inklusion.

Das „WIR“ macht den Unterschied

Plötzliche Schwerbehinderung ist ein Einschnitt ins Leben. Im Team lassen sich aber Wege finden, mit Schicksalsschlägen umzugehen und durch inklusive Lösungen in der Arbeitswelt Kolleginnen und Kollegen in einer schwierigen Lebensphase Halt zu geben.

Mit Wissen, Einsatz und Herz lassen sich Barrieren abbauen, Potenziale entfalten und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle ihre Stärken einbringen können.

Hier findest Du eine riesige Auswahl an unterstützenden Technologien und Produkten.



www.rehadat-hilfsmittel.de

-  Fragen und Antworten
-  Tipps für die Praxis
-  Recht und Gesetz
-  Kontakt



Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) bietet einen guten Überblick über alle Nachteilsausgleiche und weiterführende Informationen. Unter anderem gibt die BIH den Ratgeber Nachteilsausgleiche heraus.

>> <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/nachteilsausgleiche/>

Externe Unterstützung nutzen

Inklusion im Betrieb bietet ein weites Spektrum von Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsleistungen. Diese Vielfalt ist wertvoll, kann aber auch unübersichtlich wirken. Externe Unterstützung kann hier ein entscheidender Schlüssel für eine erfolgreiche betriebliche Inklusion sein. Es gibt eine Reihe von externen Partnern, die weiterhelfen und aktiv unterstützen können:

- ▶ **Bundesagentur für Arbeit:** Zuschüsse, Beratung, Förderprogramme – hier gibt es viel zu holen.
- ▶ **Rentenversicherung:** Sie übernimmt Kosten für technische Hilfen und unterstützt bei der beruflichen Wiedereingliederung.
- ▶ **Inklusionsamt:** Ob Umbauten, personelle Unterstützung oder Beratung – das Inklusionsamt ist ein starker Partner.
- ▶ **Integrationsfachdienst (IFD):** Er begleitet Betroffene im Arbeitsleben, vermittelt, berät und bleibt dran.
- ▶ **EAA (Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber):** Die EAA können Betriebe beraten, der Fokus liegt dabei auf der Beratung der Arbeitgeber.

So sieht ein inklusiver Arbeitsplatz aus

Ein Arbeitsplatz ist mehr als ein Schreibtisch und ein Stuhl. Es geht um individuelle Lösungen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen:

- ▶ **Technische Hilfen:** Von Bildschirmleseprogrammen über Spracherkennung bis hin zu individuell angepassten Maschinen. Die richtigen Arbeitsmittel und individuelle Hilfestellungen sind oftmals entscheidend.
- ▶ **Barrierefreie Umgebung:** Umso barrierefreier ein Betrieb ist, desto leichter fällt die Anpassung im konkreten Fall: Automatische Türen, höhenverstellbare Möbel und Arbeitsmittel, rutschfeste Böden, Zwei-Sinne-Prinzip, gute Beleuchtung.
- ▶ **Flexible Arbeitszeiten:** Die Anpassung der Arbeitszeit ermöglicht vielen Menschen mit Behinderung einen Weg in die Arbeitswelt. Teilzeit, Homeoffice oder angepasste Schichten dienen dabei der Vereinbarkeit von Arbeit und Gesundheit.
- ▶ **Mobilitätshilfen:** Auch der Weg zur Arbeit zählt. Mit Kfz-Hilfen oder Fahrdiensten kann Mobilität gesichert werden.



Hallo!
 Mein Name ist Ariadne und ich unterstütze Sie bei der Suche nach einem Hilfsmittel.
 Ich ersetze aber keine professionelle Beratung.

Wofür suchen Sie das Hilfsmittel?

Bitte wählen Sie eine Kategorie:



Arbeiten und Lernen



Sich fortbewegen



Kommunizieren



Körper pflegen



Wohnen und Freizeit gestalten

MIT UNTERSTÜTZUNG AUSBILDEN

Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter

Inklusion braucht oft keine großen Sonderlösungen sondern Vertrauen, Offenheit und die richtigen Partner. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) begleitet mit individueller Beratung, Technik, Assistenz und finanzieller Hilfe wie einem Ausbildungszuschuss, wenn mehr Begleitung nötig ist. In jeder Agentur für Arbeit helfen Reha/SB-Spezialist:innen. Sie kennen die Wege, beraten Unternehmen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und koordinieren bei Bedarf mit anderen Partnern.

Inklusion gelingt am besten gemeinsam: Ausbildungsteams, Schwerbehindertenvertretungen, Kammern, Schulen, Integrationsämter und die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) unterstützen Betriebe praxisnah bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze.

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung

Wer wird gefördert? Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung erhalten, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu realisieren ist.

Welche Unterstützung gibt es? Die Höhe des Zuschusses zur Ausbildungsvergütung für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung wird individuell festgelegt und richtet sich nach Art und Schwere der Behinderungen sowie nach der Auswirkung der Behinderungen auf die Aus- oder Weiterbildung. Die monatlichen Zuschüsse sollen 80% der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungs- oder Weiterbildungsjahr (oder einer vergleichbaren Vergütung) einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht übersteigen. In begründeten Ausnahmefällen können Zuschüsse jeweils bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Aus- oder Weiterbildungsjahr erbracht werden. Der Ausbildungszuschuss wird in der Regel durchgehend für die gesamte Dauer der Aus- oder Weiterbildung gewährt.

Wo wird der Antrag gestellt? Arbeitgeber stellen den Antrag bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter am Wohnsitz der/des Auszubildenden. Bitte beachten Sie: Die Beantragung muss vor Abschluss des Ausbildungs- oder Umschulungsvertrages erfolgen, damit Sie die vollständige Förderung erhalten

Prämien & Zuschüsse zu den Ausbildungskosten

Wer wird gefördert? Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung erhalten, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu realisieren ist.

Welche Unterstützung gibt es? Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung, die nicht von den Agenturen für Arbeit übernommen werden, werden insbesondere für folgende Aufwendungen gezahlt:

- ▶ Personalkosten der Ausbilderinnen und Ausbilder
- ▶ Lehr- und Lernmaterial • Gebühren der zuständigen Stellen (Kammern)
- ▶ Berufs- und Schutzkleidung
- ▶ Externe Ausbildung

Pro Ausbildungsjahr (auch für erlaubte Wiederholungen) ist ein Zuschuss von bis zu 2.000 Euro möglich. Dazu kommt eine Prämie von bis zu 2.000 Euro (1.000 Euro drei Monate nach Beginn der Ausbildung und 1.000 Euro nach bestandener Abschlussprüfung). Unabhängig davon kann die Agentur für Arbeit auch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung zahlen.

Wo wird der Antrag gestellt? Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.

» www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Steiniger Weg für Inklusion

Ergebnisse des Inklusionsbarometers der Aktion Mensch



www.aktion-mensch.de/inklusion/studien/inklusionsbarometer-jugend



Mitbestimmung bei Schulwahl

39% zu 54%



Wahl von Ausbildung / Studium

48% zu 65%



53%

Mehr als die Hälfte der jungen Menschen mit Beeinträchtigung macht die Erfahrung, dass ihnen von anderen zu wenig zugetraut wird.

Junge Menschen mit Beeinträchtigung haben deutlich weniger Möglichkeiten, ihren Bildungsweg mitzugestalten.

Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren

Wer wird gefördert? Arbeitgeber, die nicht unter die Beschäftigungspflicht fallen (d.h. solche mit weniger als 20 Beschäftigten), können diese Zuschüsse beantragen, wenn sie einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (beispielsweise mit einer geistigen Behinderung) ausbilden. Voraussetzung ist, dass der Auszubildende nicht älter als 27 Jahre ist.

Welche Unterstützung gibt es? Zuschüsse zu Gebühren der zuständigen Stellen, wie insbesondere:

- ▶ Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren
- ▶ Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung
- ▶ Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte
- ▶ Fahrt- und Internatskosten
- ▶ Materialkosten bei Prüfungen

Die Höhe der Zuschüsse ist abhängig vom Einzelfall und kann bis zu 100% der nachgewiesenen Gebühren betragen

Förderung zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze

Wer wird gefördert? Arbeitgeber, die neue Ausbildungsplätze schaffen, können Zuschüsse zu den Investitionskosten erhalten. Investitionskosten sind all die Kosten, die bei der Einrichtung eines neuen Ausbildungsplatzes entstehen (z.B. Arbeitsplatz- oder Büroausstattung).

Welche Unterstützung gibt es? Die genaue Förderhöhe ist abhängig vom Einzelfall und von den länderspezifischen Fördergrundsätzen. Bei der Bemessung der Zuschüsse werden das Maß der Beeinträchtigung, die Höhe der Investitionskosten, der wirtschaftliche Vorteil (nutzen z.B. weitere Beschäftigte die Anschaffungen?) sowie die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers berücksichtigt. Ein besonderes Engagement vonseiten des Unternehmens wirkt sich positiv auf die Förderung aus, wie z.B.:

- ▶ Einstellung ohne gesetzliche Verpflichtung
- ▶ Einstellung über die Beschäftigungspflichtquote hinaus
- ▶ Beschäftigung eines besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung

Die Höhe des Zuschusses oder Darlehens wird je nach Einzelfall festgelegt. Eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers an den Gesamtkosten ist Voraussetzung.

Wo wird der Antrag gestellt? Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.

» www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Wo wird der Antrag gestellt? Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.

» www.bih.de/integrationsaemter/kontakt



INKLUSIVE, DIGITALE TRANSFORMATION

Perspektiven für Teilhabe und Mitwirkung

Die fortschreitende digitale Transformation der Arbeitswelt eröffnet vielfältige Entwicklungsperspektiven. Diese betreffen nicht nur technologische und ökonomische Prozesse, sondern auch gesellschaftliche Veränderungen. Im Kontext der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bietet die Digitalisierung beispielsweise die Chance, strukturelle Barrieren abzubauen und neue Formen von Selbstbestimmung und Integration zu ermöglichen. Damit diese Potenziale tatsächlich wirksam werden, braucht es eine bewusste, verantwortungsvolle und inklusive Gestaltung der digitalen Transformation auf politischer Ebene.

Technologischer Fortschritt als Chance für Inklusion

Digitale Technologien, insbesondere KI-gestützte Assistenzsysteme, eröffnen vielfältige Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung von Arbeits- und Lernumgebungen. Durch KI-basierte Möglichkeiten zur Personalisierung und Modularisierung je nach Kompetenz- bzw. Leistungsniveau oder automatisierte Unterstützungsfunktionen (wie z.B. automatische Screen Reader, KI-basierte visuelle Hilfen oder Echtzeit-Gebärdensprachübersetzer:in) können Barrieren für Menschen mit Behinderung verringert oder abgebaut werden und damit neue Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben eröffnen.

Außerdem können KI-gestützte Systeme Arbeitsprozesse barriereärmer und individueller gestalten. Sie unterstützen bei der Informationsverarbeitung, erleichtern Kommunikation und fördern selbstständiges Arbeiten. Gleichzeitig erfordert ihr Einsatz ein hohes Maß an Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Nutzerorientierung. Die Systeme müssen verständlich und zugänglich sein, damit sie unterschiedlichen Nutzergruppen tatsächlich helfen.

In der Praxis zeigen sich Potenziale zum Beispiel bei Spracherkennungssystemen, die automatische Transkriptionen ermöglichen und damit hörgeschädigten Beschäftigten die Teilnahme an Besprechungen erleichtern. Auch visuelle Anwendungen wie intelligente Bildschirmleseprogramme leisten einen Beitrag zur Zugänglichkeit. Chatbots, die Informationen in einfacher Sprache aufbereiten, oder adaptive Assistenzsysteme für komplexe Arbeitsprozesse sind weitere Beispiele dafür, wie KI Inklusion unterstützen kann.

Inklusive Digitalisierung als gemeinsame Gestaltungsaufgabe

Damit dies erfolgreich und zielgruppenorientiert gelingt, darf Digitalisierung nicht ausschließlich technikorientiert gedacht werden. Sie muss als gesellschaftlicher Prozess verstanden werden, in den die Perspektiven der Betroffenen systematisch einfließen. Denn Technologie allein schafft

Sabrina Lorenz

ist Projektkoordinatorin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH in Nürnberg. Sabrina forscht insbesondere zu verschiedenen Fragestellungen in den Bereichen Inklusion, Teilhabe und Rehabilitation. Dabei geht es zum Beispiel auch um Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung und den daraus resultierenden Barrieren und Handlungsansätzen im digitalen Raum. Ziel ist die Verbesserung der digitalen Teilhabe von Betroffenen.



keine Inklusion. Erst durch ihre bewusste Einbettung in inklusiv gestaltete Arbeitsstrukturen sowie die aktive Beteiligung von Betroffenen bei der Technologieentwicklung entstehen tatsächlicher Zugang und Teilhabe. Gleichzeitig stellt der Einbezug von Betroffenen sicher, dass mit der Technologie auch wirkliche Bedarfe der Zielgruppe adressiert werden.

Damit digitale Innovationen erfolgreich zur Inklusion beitragen können, sind entsprechende Kompetenzen bei Entwickelnden und Anbietenden unabdingbar. Betriebe, Bildungseinrichtungen und Interessenvertretungen müssen in der Lage sein, technische Entwicklungen zu reflektieren, zu bewerten und aktiv mitzugestalten. Denkbar sind hier Formate wie Planspiele oder digitale Werkstätten, in denen reale Gestaltungsfragen gemeinsam mit Entwicklerinnen, Entwicklern und Betroffenen bearbeitet werden.

Bei der Einführung digitaler Lösungen in betrieblichen Settings spielen besonders betriebliche Interessenvertretungen wie Schwerbehindertenvertretungen eine zentrale Rolle: Sie können auf mögliche Ausschlussmechanismen hinweisen, Bedarfe sichtbar machen und sich für inklusive Lösungen einsetzen. Gleichzeitig bedeutet das aber auch, dass diese zukünftig Angebote brauchen, die technisches Grundlagenwissen mit rechtlichen, ethischen und gestaltungsspezifischen Inhalten verbinden, um ausreichend Expertise mit

Blick auf KI-basierte und digitale Innovationen zu haben. Daneben ist die direkte partizipative Beteiligung von Betroffenen im Forschungs- und Entwicklungsprozess unerlässlich. Denn eine inklusive digitale Arbeitswelt entsteht nicht durch technologische Innovation allein. Sie braucht Beteiligung, Dialog und gemeinsame Verantwortung. Menschen mit Behinderungen sollten nicht nur als Zielgruppe angesprochen, sondern als aktive Mitgestaltende digitaler Entwicklungen wahrgenommen werden. Ihre Perspektiven sind unverzichtbar, wenn es darum geht, tragfähige und nachhaltige Lösungen zu schaffen. Wichtig ist dabei: Von Beginn an bis Ende, respektvoll, auf Augenhöhe und mit einer gemeinsamen Sprache.

Fazit

Die digitale Transformation bietet die Chance, die Arbeitswelt inklusiver und zukunftsfähiger zu gestalten. Ob diese Chance genutzt wird, hängt davon ab, ob Teilhabe, Mitbestimmung und Barrierefreiheit von Anfang an mitgedacht werden. Inklusion darf im digitalen Wandel kein nachgelagerter Aspekt sein, sondern muss als zentrales Leitprinzip in der Gestaltung von Arbeit verstanden werden.



Kathrin Hartmann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Beraterin bei der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e.V. in Saarbrücken. Kathrin forscht und berät zu unterschiedlichen Aspekten der Einführung von digitalen Technologien mit Schwerpunkt auf KI-Systeme.

» www.best-saarland.de



FAIRE PRÜFUNGEN

Nachteilsausgleich als Instrument der Chancengleichheit

Anke Muth, Berufsbildungsexpertin beim IG Metall Vorstand

Prüfungen sollen die tatsächlichen Fähigkeiten der Prüflinge fair bewerten. Einheitliche Bedingungen benachteiligen jedoch Menschen mit Behinderung, wenn sie nicht in der Lage sind, ihr Können unter Standardbedingungen vollständig zu zeigen. Deshalb haben sie einen rechtlichen Anspruch auf Nachteilsausgleiche. Damit werden die Prüfungsbedingungen den individuellen Beeinträchtigungen der Prüflinge angepasst und so Chancengleichheit hergestellt.

Es gibt dabei nicht „den“ Nachteilsausgleich. Keine Behinderung gleicht der anderen und dementsprechend ist es immer eine Einzelfallentscheidung.

Beispiele für Nachteilsausgleiche

Zu den häufigsten Maßnahmen zählen Anpassungen der Prüfungszeit, etwa durch Zeitverlängerung oder zusätzliche Pausen. Auch sprachliche Unterstützung kann erforderlich sein, beispielsweise durch eine Hilfsperson, die Aufgaben in einfacher Sprache erklärt. Technische Hilfsmittel wie Bildschirmlesegeräte, spezielle Eingabegeräte oder andere assistive Technologien ermöglichen eine barrierefreie Bearbeitung der Prüfungsaufgaben. Darüber hinaus kann die Begleitung durch eine Vertrauensperson oder eine:n Gebärdensprachdolmetscher:in eine wichtige Unterstützung darstellen.

Diese Maßnahmen dienen nicht der Bevorzugung, sondern der Herstellung vergleichbarer Bedingungen, damit die Prüfungsleistung objektiv und gerecht bewertet werden kann. Der Nachteilsausgleich ist somit ein zentraler Bestandteil inklusiver Ausbildung und ein Ausdruck gelebter Barrierefreiheit im Prüfungskontext.

Beantragung des Nachteilsausgleichs

Ein Nachteilsausgleich ist nur für Menschen mit einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung (vgl. § 2 SGB IX) möglich. Bei vorübergehenden Erkrankungen (z.B. gebrochener Fuß oder Arm) kann kein Nachteilsausgleich gewährt werden. Der Antrag wird vom Prüfungsteilnehmenden spätestens mit der Anmeldung zur Prüfung bei der

örtlichen zuständigen Stelle (Industrie und Handelskammer, Handwerkskammer etc.) gestellt.

Der Nachweis über die Behinderung kann mittels einer Kopie des Schwerbehinderten-Ausweises oder eines entsprechenden medizinischen Attestes erfolgen.

Weiterhin ist eine präzise ärztliche Stellungnahme erforderlich. Hierin ist zunächst darzulegen, warum der Nachteilsausgleich notwendig ist. Dazu gehört eine möglichst genaue Beschreibung der vorliegenden Beeinträchtigungen, idealerweise quantifiziert. Beispiele hierfür sind eine verminderte Wahrnehmungsfähigkeit (z. B. um 30 %), Einschränkungen der Motorik, reduzierte Lese- und Schreibgeschwindigkeit oder eingeschränkte Beweglichkeit einzelner Gliedmaßen bzw. des Stütz- und Bewegungsapparates.

Darüber hinaus muss die Stellungnahme konkret benennen, welche Nachteilsausgleiche beantragt werden und wie diese im jeweiligen Prüfungsfach umgesetzt werden sollen. Dies kann etwa eine Verlängerung der Prüfungszeit, zusätzliche Pausen, der Einsatz technischer Hilfsmittel oder die Unterstützung durch eine Hilfsperson sein. Die Maßnahmen sind dabei individuell auf die Prüfungsanforderungen und die Einschränkungen der betroffenen Person abzustimmen.

Zudem können Stellungnahmen des Ausbildungsbetriebs und/oder der Berufsschule notwendig und auch hilfreich sein. Denn: die Beweislast für die Berechtigung für den Nachteilsausgleich liegt beim Auszubildenden!

Unterstützung bei Beantragung

Gerade weil das Verfahren nicht überall bekannt ist, benötigen die Auszubildenden Unterstützung. Sowohl die betrieblichen Interessenvertretungen als auch das Ausbildungspersonal kann diese Thematik aufgreifen und die betroffenen Personen unterstützen. Kompetente Ansprechpartner:innen finden sich in den Kammern vor Ort.

Ein hilfreiches Formular zur Orientierung findet sich z.B. bei der IHK Kassel-Marburg.



» www.ihk.de/kassel-marburg



Behinderte Menschen haben laut Gesetz ein Recht auf Nachteilsausgleich in Ausbildung und Prüfung. Das Handbuch bietet eine Fülle von Informationen zu Behinderungsarten und geeigneten Formen des Nachteilsausgleichs. Fallbeispiele zeigen konkrete Lösungsmöglichkeiten und helfen so bei der praktischen Umsetzung des gesetzlichen Gebots. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf psychischen Behinderungen und Beeinträchtigungen.

» www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407

Wir suchen noch Aufgabenersteller:innen für den Fachausschuss . . .

- ▶ Automobilkaufleute
- ▶ Fachkraft für Lagerlogistik
- ▶ Fahrzeuginterieur-Mechaniker:in
- ▶ Fertigungsmechaniker:in
- ▶ Holzbearbeitungsmechaniker:in
- ▶ Holzmechaniker:in
- ▶ Industriemechaniker:in
- ▶ IT-Berufe
 - » IT Systemelektroniker:in
 - » FI Anwendungsentwicklung
- » FI Daten- und Prozessanalyse
- » FI Digitale Vernetzung
- » Kfm. f. Digitalisierungsmanagement
- » Kfm. f. Systemmanagement
- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker:in
- ▶ Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung
- ▶ Kfz-Mechatroniker:in
 - » System- u. Hochvolttechnik
- ▶ Konstruktionsmechaniker:in
- ▶ Kunststoff- & Kautschuktechnologie:in
- ▶ Mechatroniker:in
- ▶ Personaldienstleistungskaufleute
- ▶ Technische/-r Modellbauer:in
- ▶ Technische/-r Produktdesigner:in
- ▶ Technische/-r Systemplaner:in
- ▶ Werkzeugmechaniker:in

Voraussetzung für die Mitarbeit ist: (1) Aktiv im Arbeitsleben, (2) Mitglied eines Prüfungsausschusses und (3) Möglichkeit zur Freistellung.

Die aktuelle Liste findest DU auf » <https://pruef-mit.org/>. Sprich auch gerne engagierte Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung an, ob sie Interesse haben. Für Rückfragen und weitere Informationen kannst Du Dich gerne an unser Prüfer-Team wenden.

Prüfer-Team der IGM

Mara Latus
Telefon 069 6693 - 2804
mara.latus@igmetall.de

Alexandra Schließinger
Telefon 069 66 93 - 25 28
Alexandra.Schliessinger@igmetall.de



» Interessenten melden sich über
pruefen@igmetall.de
» mehr Infos auf
www.pruefmit.de



SAVE THE DATE!

Fachtagung für Aktive in der
beruflichen Bildung

KÖLN

20. - 21. Mai 2026

KI
SCHWERPUNKT

IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt
am Main, vertreten durch den Vorstand,
1. Vorsitzende Christiane Benner

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand
Ressort Bildungs- & Qualifizierungspolitik
Kontakt: berufsbildung@igmetall.de

Redaktion: Anke Muth, Lion Salomon

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: Aktion Mensch; Alexander Paul Englert;
fotolia: vege; getty Images: MarianVejcik; gorodenkoff,
shironosov; Iris Maria Maurer; rehadat