Leitfaden für Ausbildungspersonal: Inklusiver Umgang mit Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen

Einleitung

Inklusion ist ein zentraler Bestandteil einer modernen und zukunftsfähigen Arbeitswelt. Als Ausbildungspersonal tragen Sie dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Menschen unabhängig von ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung gleiche Chancen haben. Dieser Leitfaden bietet praxisnahe Hinweise, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, in dem Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen erfolgreich ausgebildet und begleitet werden können.

1. Sensibilisierung und Bewusstsein Ein inklusives Arbeitsumfeld beginnt mit Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.

- **Vorurteile abbauen:** Hinterfragen Sie eigene Vorurteile und setzen Sie sich aktiv mit dem Thema Inklusion auseinander.
- **Offene Kommunikation fördern:** Schaffen Sie eine Kultur, in der Fragen zu Behinderungen und individuellen Bedürfnissen offen und respektvoll besprochen werden können.
- **Weiterbildung nutzen:** Nutzen Sie Schulungsangebote und [Informationsmaterialien](#) zum Thema Inklusion, um Ihr Wissen stetig zu erweitern.

2. Barrierefreie Ausbildung und Arbeitsplatzgestaltung Ein barrierefreies Arbeitsumfeld ist essenziell für eine erfolgreiche Inklusion.

- **Physische Barrierefreiheit:** Achten Sie darauf, dass Ausbildungsräume und Arbeitsplätze für alle zugänglich sind. Ergonomische Möbel oder technische Hilfsmittel können erforderlich sein und können bei einer Arbeitsplatzbegehung mit Ulf Lepzsy oder den Betriebsarzt ermittelt werden.
- **Digitale Barrierefreiheit:** Digitale Lern- und Arbeitsplattformen sollten so gestaltet sein, dass sie auch für Menschen mit Seh- oder Hörbehinderungen nutzbar sind.
- **Individuelle Anpassungen:** Arbeiten Sie mit den betroffenen Personen zusammen, um den Arbeitsplatz bedarfsgerecht anzupassen.

3. Kommunikation und Zusammenarbeit Der Umgang mit Menschen mit Behinderung erfordert Sensibilität und wertschätzende Kommunikation.

- **Individuelle Bedürfnisse berücksichtigen:** Fragen Sie aktiv nach spezifischen Bedürfnissen und passen Sie Ihre Kommunikation an.
- **Unterstützende Technologien nutzen:** Setzen Sie, falls notwendig, Hilfsmittel wie Untertitel oder eine spezielle Software ein.
- **Flexible Ausbildungsmodelle:** Ermöglichen Sie, wo möglich, flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice, um individuelle Bedürfnisse zu unterstützen.

4. Inklusiv Unternehmenskultur Inklusion muss ein gelebter Wert sein.

- **Vorbild sein:** Leben Sie Inklusion aktiv vor und schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich alle wertgeschätzt fühlen.

- **Feedback-Kultur etablieren:** Ermöglichen Sie einen offenen Austausch, damit Menschen mit Behinderung ihre Bedürfnisse und Erfahrungen mitteilen können.
- **Bewusstseinsbildung im Team:** Sensibilisieren Sie auch Kolleginnen und Kollegen für das Thema Inklusion.

5. Rechtliche Rahmenbedingungen Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ist essenziell.

- **Antidiskriminierungsgesetz:** Beachten Sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und weitere rechtliche Vorgaben zum Schutz von Menschen mit Behinderung.
- **Rechte und Pflichten:** Stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf Inklusion kennen.
- **Rechte:**
 - Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung (AGG, § 1, § 7)
 - Zugang zu barrierefreien Arbeits- und Ausbildungsplätzen (Behindertengleichstellungsgesetz - BGG, § 4)
 - Anspruch auf angemessene Vorkehrungen und Unterstützungsmaßnahmen (UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 27)
 - Beteiligung an Entscheidungsprozessen, die sie betreffen (SGB IX, § 166)
 - Schutz der Privatsphäre und Vertraulichkeit sensibler Informationen (Datenschutz-Grundverordnung - DSGVO, Art. 9)
- **Pflichten:**
 - Respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang mit Kolleginnen und Kollegen (AGG, § 3)
 - Mitwirkung an inklusiven Maßnahmen und Programmen (SGB IX, § 81)
 - Eigenverantwortliche Kommunikation besonderer Bedürfnisse zur Anpassung des Arbeitsplatzes (SGB IX, § 164)
 - Einhaltung von Unternehmensrichtlinien zur Inklusion und Barrierefreiheit (Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG, § 80 Abs. 1 Nr. 4)

Fazit

Inklusion bedeutet nicht nur Chancengleichheit, sondern auch eine Bereicherung für das gesamte Team. Durch einen bewussten und respektvollen Umgang mit Menschen mit Behinderung und/ oder psychischen/ chronischen Erkrankungen tragen Sie aktiv zu einer vielfältigen und innovativen Arbeitswelt bei. Als Ausbildungspersonal haben Sie die Möglichkeit, einen wertvollen Beitrag zur Schaffung einer inklusiven und zukunftsorientierten Arbeitsumgebung zu leisten.