

ERAMUS+ PROJECT

Building inclusion-driven dual VET
2025-1-BG01-KA210-VET-000349537

WEITERBILDUNGS- MATERIAL

LEITFADEN FÜR MENTOREN AM ARBEITSPLATZ

Inklusive Begleitung in der dualen Berufsausbildung

für Qualifikationen
in den Bereichen
Digitales Marketing und
Internetanwendungen



ANLEITUNG
UNTERSTÜTZUNG
BEFÄHIGUNG



Co-funded by
the European Union



VORWORT

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Digitalisierung, Fachkräftemangel und gesellschaftliche Veränderungen stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an berufliche Qualifikationen, Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit von Organisationen, das Potenzial ihrer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern.

Die duale Berufsausbildung hat sich dabei als besonders wirksames erfolgreiches Modell etabliertbewährt. Sie verbindet theoretisches Lernen mit praktischer Erfahrung im Unternehmen und ermöglicht Auszubildenden, berufliche Handlungskompetenz unmittelbar im Arbeitsalltag zu entwickeln.

Der Erfolg einer dualen Ausbildung bemisst sich jedoch nicht allein an den erworbenen fachlichen Kompetenzen. Ebenso entscheidend ist, ob Unternehmen allen Auszubildenden gleiche Chancen auf Teilhabe, persönliche Entwicklung und beruflichen Erfolg eröffnen – auch jungen Menschen mit Behinderungen oder anderen individuellen Unterstützungsbedarfen.

Dieser Praxisleitfaden richtet sich an betriebliche Mentorinnen und Mentoren, die Auszubildende im Rahmen der dualen Berufsausbildung begleiten. Er unterstützt Fachkräfte dabei, eine inklusive Ausbildungskultur im Unternehmen zu gestalten und Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen erfolgreich in betriebliche Abläufe einzubinden.

Mentoring bedeutet dabei weit mehr als die Vermittlung fachlicher Inhalte. Mentorinnen und Mentoren erleichtern den Einstieg in das Unternehmen, fördern die persönliche Entwicklung der Auszubildenden und schaffen Rahmenbedingungen, in denen Lernen, Mitgestaltung und eigenverantwortliches Handeln möglich werden.

Inklusive Ausbildung basiert auf der Überzeugung, dass Vielfalt eine Stärke ist. Jeder Mensch bringt individuelle Fähigkeiten, Lerngeschwindigkeiten und Erfahrungen mit. Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen diese Unterschiede berücksichtigt und als Ressource für gemeinsames Lernen genutzt werden.

Der Leitfaden greift typische Fragestellungen aus der Praxis auf. Er behandelt unter anderem die Rolle von Mentorinnen und Mentoren, die Gestaltung eines erfolgreichen Berufseinstiegs, den Umgang mit Unsicherheiten, individuelle Unterstützungsmöglichkeiten sowie den Aufbau einer inklusiven Unternehmenskultur.

Dabei versteht sich dieses Dokument nicht als Sammlung allgemeingültiger Lösungen. Die Begleitung von Menschen erfordert stets Flexibilität, Offenheit und die Bereitschaft, individuelle Wege zu finden. Der Leitfaden bietet deshalb Orientierung, praxisnahe Handlungsempfehlungen und Impulse für den betrieblichen Alltag.

Inklusive duale Berufsausbildung ist eine Investition in die Zukunft – sowohl in die Entwicklung der Auszubildenden als auch in die Zukunft des Unternehmens. Betriebe, die Vielfalt fördern und Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen berufliche Entwicklung ermöglichen, stärken ihre Innovationsfähigkeit, ihre Unternehmenskultur und ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Mentorinnen und Mentoren nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein. Mit ihrem fachlichen Wissen, ihrer Erfahrung und ihrer persönlichen Haltung tragen sie entscheidend dazu bei, dass Inklusion im Ausbildungsalltag gelebt wird und junge Menschen ihr Potenzial entfalten können. So entstehen Arbeitswelten, in denen Vielfalt selbstverständlich ist und unterschiedliche Fähigkeiten zu einer gemeinsamen Stärke werden.

EINLEITUNG



Die duale Berufsausbildung gilt als eines der erfolgreichsten bewährtesten Modelle zur Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte. Sie verbindet schulisches Lernen mit praktischer Ausbildung im Betrieb und ermöglicht es Auszubildenden, berufliche Kompetenzen direkt im Arbeitsalltag zu erwerben.

Neben fachlichem Wissen entwickeln sie Schritt für Schritt berufliche Routine, Verantwortungsbewusstsein und eine eigene berufliche Identität. Durch die Mitarbeit in realen Arbeitsprozessen lernen sie betriebliche Abläufe kennen, sammeln praktische Erfahrungen und entwickeln soziale Kompetenzen, die im späteren Berufsleben unverzichtbar sind.

Auf europäischer Ebene gewinnt das Thema Inklusion innerhalb der beruflichen Bildung zunehmend an Bedeutung. Ziel ist es, allen Menschen unabhängig von ihren persönlichen Voraussetzungen den Zugang zu hochwertiger beruflicher Bildung und erfolgreichen Ausbildungswegen zu ermöglichen.

Inklusion bedeutet dabei weit mehr als die Möglichkeit, an einer Ausbildung teilzunehmen. Entscheidend ist, dass Auszubildende aktiv am betrieblichen Alltag mitwirken, ihre Fähigkeiten weiterentwickeln und ihre beruflichen Ziele erreichen können.

Eine zentrale Rolle übernimmt dabei die betriebliche Mentorin bzw. der betriebliche Mentor. Während Mentorinnen und Mentoren Auszubildende traditionell vor allem Fachwissen vermitteln und neue Auszubildende in betriebliche Abläufe einführen, umfasst ihre Aufgabe einer Mentorin oder eines Mentors heute deutlich mehr.

Sie gestalten Lernprozesse im Unternehmen, begleiten die persönliche Entwicklung der Auszubildenden, fördern selbstständiges Arbeiten und bilden die Verbindung zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Gleichzeitig vermitteln sie Werte, Unternehmenskultur und professionelles Handeln im Arbeitsalltag.

Besonders wichtig wird diese Rolle bei der Begleitung von Auszubildenden mit Behinderungen. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass erfolgreiche Inklusion weit weniger von der Art einer Behinderung abhängt als von den Rahmenbedingungen im Betrieb. Häufig entstehen Barrieren durch unklare Kommunikation, fehlende Unterstützung oder unzureichend gestaltete Arbeitsabläufe – nicht durch die Behinderung selbst.

Viele Mentorinnen und Mentoren erleben ihre erste Begleitung eines Menschen mit Behinderung zunächst mit einer gewissen Unsicherheit. Fragen wie „Wie kann ich angemessen unterstützen?“, „Wie spreche ich das Thema an?“ oder „Welche Anpassungen sind sinnvoll?“ sind völlig normal.

In den meisten Fällen entstehen diese Unsicherheiten nicht durch fehlende Bereitschaft, sondern durch mangelnde Erfahrung. Mit geeigneten Informationen, praxiserprobten Methoden und einer offenen Haltung entwickeln Mentorinnen und Mentoren jedoch schnell Sicherheit und Vertrauen in ihre neue Aufgabe.

Dieser Leitfaden möchte sie dabei unterstützen.

Er bietet keine Patentlösungen für jede Situation, denn jeder Mensch bringt individuelle Fähigkeiten, Erfahrungen und Lernvoraussetzungen mit. Stattdessen vermittelt er praxisnahe Grundsätze, Handlungsempfehlungen und Beispiele für eine inklusive Gestaltung betrieblicher Ausbildung.

Ein zentrales Anliegen dieses Leitfadens ist die Erkenntnis, dass Inklusion nicht bedeutet, Anforderungen zu reduzieren oder einzelne Auszubildende zu bevorzugen. Vielmehr geht es darum, Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Menschen ihre beruflichen Kompetenzen entwickeln und ihr Potenzial ausschöpfen können.

TEIL 1.

WARUM UNTERNEHMEN VON EINER INKLUSIVEN DUALEN BERUFSAUSBILDUNG PROFITIEREN?



Der zunehmende Fachkräftemangel, der demografische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung stellen Unternehmen vor immer größere Herausforderungen. Qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden, wird zunehmend schwieriger. Die duale Berufsausbildung bietet Unternehmen die Möglichkeit, Fachkräfte gezielt entsprechend ihrer eigenen Anforderungen auszubilden und frühzeitig an den Betrieb zu binden.

Dabei sollte die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung nicht ausschließlich als gesellschaftliche Verantwortung verstanden werden. Sie ist ebenso eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Internationale Studien zeigen, dass vielfältig zusammengesetzte Teams innovativer arbeiten, flexibler auf Veränderungen reagieren und komplexe Aufgaben erfolgreicher lösen. Unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven fördern Kreativität, stärken die Zusammenarbeit und verbessern die Qualität von Entscheidungen.

Menschen mit Behinderung verfügen unabhängig von ihrer Behinderung über wertvolle Fähigkeiten und Potenziale, die auf dem Arbeitsmarkt häufig noch immer unterschätzt werden. Häufig sind es nicht fehlende Kompetenzen, sondern mangelnde Zugänge zu hochwertiger beruflicher Bildung, praktischer Erfahrung oder geeigneten Ausbildungsmöglichkeiten, die einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung im Weg stehen.

Die duale Berufsausbildung bietet genau diese Chance.

Durch die aktive Mitarbeit im Unternehmen erwerben Auszubildende fachliche Kompetenzen, entwickeln berufliche Routine und wachsen Schritt für Schritt in ihre zukünftige Rolle hinein. Gleichzeitig erhalten Unternehmen die Möglichkeit, die Entwicklung ihrer Auszubildenden über einen längeren Zeitraum zu begleiten, individuelle Stärken zu erkennen und zukünftige Fachkräfte gezielt aufzubauen.

Die Praxis zeigt, dass Menschen mit Behinderung bei geeigneten Rahmenbedingungen häufig ein hohes Maß an Motivation, Verantwortungsbewusstsein und Identifikation mit ihrem Ausbildungsbetrieb entwickeln. Gerade in Zeiten zunehmender Personalengpässe kann dies ein wichtiger Wettbewerbsvorteil sein. Unternehmen investieren nicht nur in die Ausbildung einzelner Personen, sondern in langfristige Beschäftigungsverhältnisse und nachhaltige Personalentwicklung.

Von inklusiver Ausbildung profitieren jedoch nicht ausschließlich die Auszubildenden. Auch Mentorinnen und Mentoren entwickeln ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen weiter. Wer Wissen vermittelt, strukturiert gleichzeitig die eigenen Arbeitsabläufe, verbessert seine Kommunikationsfähigkeit und reflektiert das eigene berufliche Handeln. Mentoring wird dadurch selbst zu einem wichtigen Instrument des organisationalen Lernens.

Gleichzeitig verändert sich auch die Zusammenarbeit im gesamten Team.

Wo Vielfalt selbstverständlich gelebt wird, entwickeln Mitarbeitende mehr Verständnis füreinander. Klare Kommunikation, gegenseitige Unterstützung und respektvoller Umgang werden Teil der Unternehmenskultur. Dies verbessert nicht nur die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung, sondern stärkt die Zusammenarbeit aller Beschäftigten.

Ein häufiges Vorurteil lautet, dass inklusive Ausbildung mit hohen Kosten oder sinkender mangelnder Produktivität verbunden sei.

Die Erfahrung vieler Unternehmen zeigt jedoch ein anderes Bild.

In den meisten Fällen sind keine aufwendigen technischen Anpassungen erforderlich. Entscheidend sind vielmehr gut strukturierte Ausbildungsprozesse, verständliche Arbeitsanweisungen, ausreichend Zeit für die individuelle Einarbeitung sowie ein regelmäßiges Feedback. Maßnahmen also, die grundsätzlich allen Auszubildenden zugutekommen und die die Qualität der betrieblichen Ausbildung insgesamt verbessern.

Unternehmen, die Vielfalt fördern und inklusive Ausbildungsangebote schaffen, stärken zugleich ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Gerade junge Menschen achten heute verstärkt darauf, welche Werte ein Unternehmen vertritt und wie glaubwürdig es gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Eine inklusive Unternehmenskultur wirkt sich deshalb positiv auf das Arbeitgeberimage sowie auf die Bindung von Mitarbeitenden, Kunden und Kooperationspartnern aus.

Eine erfolgreiche inklusive Ausbildung entsteht nicht durch einzelne Maßnahmen oder kurzfristige Projekte. Sie ist Teil einer langfristigen Unternehmensstrategie. Geschäftsleitung, Mentorinnen und Mentoren sowie alle Beschäftigten tragen gemeinsam Verantwortung dafür, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich jeder Auszubildende entsprechend seiner Fähigkeiten entwickeln kann.

Dazu gehören eine strukturierte Einarbeitung, faire Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Bereitschaft, Unterstützung anzubieten, wenn sie benötigt wird.

Unternehmen, die Inklusion als festen Bestandteil ihrer Personalentwicklung verstehen, investieren nicht nur in gesellschaftliche Teilhabe. Sie schaffen gleichzeitig die Grundlage für leistungsfähige Teams, nachhaltige Fachkräftesicherung und eine moderne Unternehmenskultur.

Inklusive duale Berufsausbildung ist deshalb weit mehr als ein sozialer Auftrag. Sie ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen, die auch künftig wettbewerbsfähig bleiben und dem Fachkräftemangel aktiv begegnen möchten.

TEIL 2.

DIE ROLLE DER MENTORIN BZW. DES MENTORS FÜR EINE GELINGENDE INKLUSION



In der betrieblichen Praxis wird häufig angenommen, dass der Erfolg einer inklusiven Ausbildung in erster Linie von der Art oder dem Umfang einer Behinderung abhängt. Die Erfahrungen vieler Unternehmen zeigen jedoch ein anderes Bild: Entscheidend ist vor allem, wie der Ausbildungsprozess gestaltet wird und welche Unterstützung die Auszubildenden im Arbeitsalltag erhalten.

Eine zentrale Rolle kommt dabei der betrieblichen Mentorin bzw. dem betrieblichen Mentor zu.

Mentorinnen und Mentoren sind meist die ersten Ansprechpersonen im Unternehmen. Sie vermitteln nicht nur fachliches Wissen, sondern prägen auch den ersten Eindruck vom Ausbildungsbetrieb. Durch ihr Verhalten beeinflussen sie maßgeblich, ob sich Auszubildende willkommen fühlen und den Betrieb als Ort erleben, an dem sie sich entwickeln können.

Damit geht ihre Aufgabe weit über die Vermittlung beruflicher Fertigkeiten hinaus.

Sie begleiten den Einstieg in den Berufsalltag, schaffen Orientierung und geben Sicherheit. Gleichzeitig fördern sie die Eigenverantwortung der Auszubildenden und unterstützen sie dabei, schrittweise selbstständig zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen.

Bei der Begleitung von Auszubildenden mit Behinderung stehen Mentorinnen und Mentoren häufig vor einer doppelten Aufgabe. Einerseits müssen sie eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherstellen und betriebliche Anforderungen vermitteln. Andererseits gilt es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich die Auszubildenden trauen, Fragen zu stellen, Fehler zu machen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Der Schlüssel liegt darin, beide Ziele miteinander zu verbinden.

Dabei ist es besonders wichtig, Menschen nicht aufgrund ihrer Behinderung voreilig einzuschätzen. Zwei Personen mit derselben Diagnose können sich hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, ihrer Motivation und ihres Lernverhaltens erheblich unterscheiden. Deshalb sollten Mentorinnen und Mentoren ihre Einschätzungen auf konkrete Beobachtungen im Arbeitsalltag stützen und nicht auf Annahmen oder Vorurteile.

Gerade in den ersten Ausbildungswochen erleben viele Auszubildende Unsicherheit. Sie fragen sich, ob sie den Anforderungen gerecht werden, ob sie von ihren Kolleginnen und Kollegen akzeptiert werden und ob sie den Erwartungen des Unternehmens entsprechen. Mentorinnen und Mentoren können diese Unsicherheit deutlich aktiv reduzieren.

Klare Absprachen, transparente Erwartungen und regelmäßige Gespräche schaffen Orientierung. Wer weiß, was von ihm erwartet wird, an wen er sich bei Fragen wenden kann und wie der eigene Lernfortschritt bewertet wird, entwickelt schneller Sicherheit und Vertrauen.

Ein häufiger Fehler besteht darin, Auszubildende entweder zu stark zu schützen oder sie von Beginn an mit zu anspruchsvollen Aufgaben zu überfordern. Beides erschwert den Lernerfolg. Wer ständig geschont wird, erhält keine Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Wer dagegen ohne ausreichende Vorbereitung mit komplexen Aufgaben konfrontiert wird, erlebt unnötige Misserfolge.

Erfolgreiches Mentoring setzt deshalb auf eine schrittweise Entwicklung. Aufgaben sollten in ihrer Komplexität nach und nach zunehmen. Gleichzeitig wird die Unterstützung der individuellen Entwicklung angepasst, bis die Auszubildenden ihre Tätigkeiten zunehmend selbstständig ausführen können.

Ebenso wichtig ist eine faire Verteilung von Lerngelegenheiten. In vielen Unternehmen erhalten leistungsstarke oder besonders erfahrene Auszubildende automatisch die interessantesten Aufgaben. Wer dagegen mehr Zeit zum Lernen benötigt, bleibt häufig bei einfachen Routinetätigkeiten. Dadurch entstehen ungleiche Entwicklungschancen. Inklusive Mentorinnen und Mentoren achten deshalb bewusst darauf, allen Auszubildenden anspruchsvolle Lernmöglichkeiten zu eröffnen und ihnen die Chance zu geben, neue Kompetenzen aufzubauen.

Eine besondere Bedeutung kommt auch dem Feedback zu. Rückmeldungen sollten sich immer auf konkrete Arbeitsergebnisse beziehen und nachvollziehbar formuliert sein. Allgemeine Aussagen wie „Das war nicht gut!“ helfen kaum weiter.

Zielführender ist es, zunächst gelungene Aspekte hervorzuheben und anschließend konkrete Hinweise zur Verbesserung zu geben. So bleiben Motivation und Lernbereitschaft erhalten, während Fehler als natürlicher Bestandteil des Lernprozesses verstanden werden.

Nicht alle Menschen lernen auf dieselbe Weise. Manche eignen sich neue Tätigkeiten durch Beobachtung an, andere benötigen strukturierte Erklärungen, visuelle Beispiele oder zusätzliche Übungsphasen. Gute Mentorinnen und Mentoren passen deshalb ihre Unterstützung an den individuellen Lernstil an, ohne die fachlichen Anforderungen zu verändern.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist gegenseitiges Vertrauen. Vertrauen entsteht nicht durch einzelne Gespräche, sondern durch Verlässlichkeit im täglichen Miteinander. Wer Zusagen einhält, respektvoll kommuniziert, regelmäßig Feedback gibt und bei Schwierigkeiten erreichbar ist, schafft die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Fühlen sich Auszubildende ernst genommen, sprechen sie Probleme frühzeitig an. Dadurch können Herausforderungen gemeinsam gelöst werden, bevor sie den Ausbildungserfolg gefährden. Mentorinnen und Mentoren beeinflussen jedoch nicht nur die Beziehung zu den Auszubildenden. Sie prägen zugleich das Verhalten des gesamten Teams.

Wie sie neue Auszubildende vorstellen, Aufgaben verteilen oder mit Fehlern umgehen, wird von Kolleginnen und Kollegen aufmerksam wahrgenommen und häufig übernommen. Respekt, Geduld und Vertrauen wirken deshalb weit über die eigentliche Ausbildung hinaus und fördern eine Unternehmenskultur, in der Vielfalt selbstverständlich wird.

Eine gelingende Inklusion entsteht selten durch einzelne Maßnahmen. Sie entwickelt sich aus vielen kleinen Entscheidungen im Arbeitsalltag – durch eine wertschätzende Begrüßung, verständliche Kommunikation, faire Lernmöglichkeiten, konstruktives Feedback und die Bereitschaft, Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten.

Mentorinnen und Mentoren verbinden all diese Elemente zu einem gemeinsamen Lernprozess. Damit leisten sie einen entscheidenden Beitrag dazu, dass die duale Berufsausbildung zu einem echten Instrument für berufliche Teilhabe und Chancengleichheit wird.

TEIL 3.

VON DER FACHKRAFT ZUR MENTORIN BZW. ZUM MENTOR: MENSCHEN ERFOLGREICH BEGLEITEN



In vielen Unternehmen übernehmen erfahrene Fachkräfte die Aufgabe, Auszubildende in ihrem Berufsalltag zu begleiten. Ihr umfangreiches Fachwissen und ihre praktische Erfahrung bilden die Grundlage einer fundierten Wissensvermittlung. Doch gute Fachkenntnisse allein machen noch keine gute Mentorin oder keinen guten Mentor. Wer andere Menschen begleitet, benötigt neben fachlicher Kompetenz auch pädagogisches Geschick, Kommunikationsfähigkeit und die Bereitschaft, sich auf unterschiedliche Lernvoraussetzungen einzustellen.

Mentoring bedeutet deshalb weit mehr, als Arbeitsabläufe zu erklären oder Fachwissen weiterzugeben. Mentorinnen und Mentoren gestalten Lernprozesse, fördern die persönliche Entwicklung ihrer Auszubildenden und schaffen Rahmenbedingungen, in denen eigenständiges Lernen möglich wird. Gerade in einer inklusiven Berufsausbildung gewinnt diese Rolle zusätzlich an Bedeutung.

Dabei müssen Mentorinnen und Mentoren keine Expertinnen oder Experten für einzelne Behinderungsformen sein. Von ihnen wird nicht erwartet, medizinische Diagnosen beurteilen oder für jede Situation sofort die passende Lösung kennen zu müssen. Viel wichtiger ist die Bereitschaft, den einzelnen Menschen kennenzulernen. Im Mittelpunkt stehen nicht Einschränkungen, sondern die individuellen Fähigkeiten, Interessen, Erfahrungen und Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden. Gute Mentorinnen und Mentoren fragen deshalb nicht zuerst: „Was kann diese Person nicht?“ Sondern: „Unter welchen Bedingungen kann diese Person ihre Stärken am besten entfalten?“

Dieser Perspektivenwechsel verändert den gesamten Ausbildungsprozess. Wer den Blick auf Möglichkeiten richtet, erkennt Entwicklungspotenziale und schafft gezielt Lerngelegenheiten. Wer dagegen ausschließlich Defizite betrachtet, läuft Gefahr, Auszubildenden weniger zuzutrauen und ihre Entwicklung unbeabsichtigt einzuschränken.

Dabei sollte nie vergessen werden, dass jeder Mensch unterschiedlich lernt. Auch Auszubildende ohne Behinderung unterscheiden sich hinsichtlich Lerntempo, Vorkenntnissen, Selbstvertrauen und Lernstrategien erheblich. Eine inklusive Ausbildung berücksichtigt diese Unterschiede grundsätzlich und nicht erst dann, wenn eine Behinderung vorliegt.

Ein wichtiger Bestandteil erfolgreicher Mentorentätigkeit ist deshalb die Beobachtung des Lernprozesses. Der erste Eindruck sagt häufig wenig über das tatsächliche Entwicklungspotenzial aus. Manche Auszubildende benötigen anfangs mehr Zeit, arbeiten später jedoch äußerst selbstständig und zuverlässig. Andere profitieren besonders von visuellen Erklärungen oder mehreren Übungsphasen. Entscheidend ist nicht die Geschwindigkeit zu Beginn, sondern die kontinuierliche Entwicklung der beruflichen Kompetenzen.

Eine der wichtigsten Fähigkeiten von Mentorinnen und Mentoren besteht darin, komplexe Arbeitsabläufe verständlich zu vermitteln. Erfahrene Fachkräfte erledigen viele Tätigkeiten automatisch und unbewusst. Für Auszubildende müssen diese einzelnen Arbeitsschritte jedoch nachvollziehbar erklärt und logisch aufgebaut werden.

Komplexe Aufgaben lassen sich häufig leichter bewältigen, wenn sie in überschaubare Teilschritte gegliedert werden. Diese Vorgehensweise unterstützt nicht nur Auszubildende mit Behinderung, sondern verbessert den Lernprozess für alle neuen Mitarbeitenden.

Ebenso wichtig ist ein offener Blick für unterschiedliche Lernwege. Nicht jede Person zeigt ihre Fähigkeiten sofort. Manche benötigen zunächst mehr Zeit, bevor sie ihr Potenzial vollständig entfalten können. Andere wirken anfangs zurückhaltend und entwickeln sich später zu besonders selbstständigen und verantwortungsbewussten Fachkräften.

Mentorinnen und Mentoren sollten deshalb Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und fördern, anstatt sich ausschließlich am ersten Eindruck zu orientieren.

Eine zentrale Rolle spielt außerdem die Kommunikation. Klare Arbeitsaufträge, verständliche Erklärungen und nachvollziehbare Erwartungen geben Auszubildenden Sicherheit. Ebenso wichtig sind regelmäßige Rückmeldungen und die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Fehler entstehen häufig nicht durch fehlende Fähigkeiten, sondern durch unklare Kommunikation. Offene Gespräche fördern dagegen Vertrauen und erleichtern den gemeinsamen Lernprozess.

Mentorinnen und Mentoren müssen dabei nicht jede Herausforderung allein lösen. Wenn zusätzliche Unterstützung erforderlich ist, sollten sie diese aktiv einholen – beispielsweise durch den Ausbildungsbetrieb, die Berufsschule, Inklusionsbeauftragte oder weitere Fachstellen.

Unterstützung anzufordern ist kein Zeichen mangelnder Kompetenz, sondern Ausdruck professionellen Handelns. Gerade zu Beginn einer inklusiven Ausbildung erleben viele Mentorinnen und Mentoren Unsicherheit. Sie fragen sich, ob sie angemessen unterstützen, ob sie ausreichend fordern oder möglicherweise zu hohe beziehungsweise zu niedrige Erwartungen haben.

Diese Fragen gehören zum Lernprozess dazu. Mit wachsender Erfahrung entsteht mehr Sicherheit.

Dabei zeigt sich immer wieder: Gute Unterstützung bedeutet nicht, Schwierigkeiten vollständig aus dem Weg zu räumen. Ziel ist vielmehr, Auszubildende dabei zu begleiten, eigene Lösungen zu entwickeln und zunehmend selbstständig zu handeln.

Die Rolle der Mentorin bzw. des Mentors verändert sich dadurch grundlegend. Sie sind nicht mehr ausschließlich Wissensvermittlerinnen oder Wissensvermittler, sondern Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter. Sie schaffen Voraussetzungen dafür, dass Menschen ihre Fähigkeiten entdecken, weiterentwickeln und selbstbewusst in den Berufsalltag hineinwachsen können. Genau darin liegt der Kern inklusiver Berufsausbildung.

Wenn fachliche Kompetenz, wertschätzende Kommunikation und eine individuelle Begleitung zusammenkommen, entsteht eine Lernumgebung, in der alle Auszubildenden ihr Potenzial entfalten können.

Davon profitieren nicht nur die Auszubildenden selbst, sondern auch Unternehmen, Teams und letztlich die gesamte Arbeitswelt.

TEIL 4.

ÜBERWINDUNG VON WIDERSTÄNDEN UND ANFÄNGLICHEM STRESS BEI DER ARBEIT MIT UNTERSCHIEDLICHEN AUSZUBILDENDEN



Für viele Mentorinnen und Mentoren ist die Begleitung einer Auszubildenden oder eines Auszubildenden mit Behinderung zunächst eine neue Situation. Selbst erfahrene Fachkräfte stellen sich Fragen wie: Werde ich den Bedürfnissen gerecht? Wie spreche ich das Thema Behinderung an? Was ist, wenn ich Fehler mache?

Solche Unsicherheiten sind völlig normal. Sie sind kein Zeichen mangelnder Eignung oder fehlender Bereitschaft, sondern entstehen meist durch fehlende Erfahrung und den Wunsch, alles richtig zu machen.

Eine der häufigsten Sorgen besteht darin, den falschen Umgangston zu wählen oder unbeabsichtigt etwas Unpassendes zu sagen oder zu tun. Aus dieser Unsicherheit heraus reagieren manche Mentorinnen und Mentoren besonders vorsichtig. Sie übertragen weniger Verantwortung, vermeiden anspruchsvolle Aufgaben oder scheuen offene Gespräche.

Was gut gemeint ist, kann jedoch unbeabsichtigt genau das Gegenteil bewirken. Wer Auszubildende dauerhaft schont oder ihnen wichtige Lerngelegenheiten vorenthält, nimmt ihnen die Möglichkeit, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Der beste Weg, Unsicherheiten abzubauen, ist ein offener und respektvoller Dialog.

Jeder Mensch ist anders. Deshalb gibt es keine allgemeingültige Anleitung für den Umgang mit Menschen mit Behinderung. Statt Vermutungen anzustellen, sollten Mentorinnen und Mentoren ihre Auszubildenden fragen, welche Unterstützung hilfreich ist, welche Arbeitsweise ihnen entgegenkommt und welche Rahmenbedingungen sie beim Lernen unterstützen. Offene Kommunikation schafft Vertrauen und verhindert Missverständnisse.

Ein weiteres häufiges Vorurteil lautet, dass die Ausbildung von Menschen mit Behinderung erheblich mehr Zeit in Anspruch nimmt und das gesamte Team zusätzlich belastet. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass eine gut strukturierte Einarbeitung allen neuen Auszubildenden zugutekommt.

Zu Beginn der Ausbildung benötigen viele Menschen mehr Erklärungen, klare Arbeitsanweisungen und regelmäßiges Feedback – unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht. Die Zeit, die anfangs in eine gute Begleitung investiert wird, zahlt sich später aus: Die Auszubildenden arbeiten zunehmend selbstständig und übernehmen Schritt für Schritt mehr Verantwortung.

Auch Vorbehalte hinsichtlich der Leistungsfähigkeit beruhen häufig auf Annahmen statt auf tatsächlichen Erfahrungen. Nicht die Behinderung entscheidet darüber, wie erfolgreich jemand arbeitet, sondern die individuellen Fähigkeiten, die Motivation und die Qualität der Ausbildung. Deshalb sollten Mentorinnen und Mentoren nicht von vermeintlichen Einschränkungen ausgehen, sondern jeder Person die Möglichkeit geben, ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen.

Ebenso wichtig ist das richtige Gleichgewicht zwischen Unterstützung und Eigenverantwortung. Wer jede Aufgabe übernimmt oder ständig eingreift, verhindert die Entwicklung von Selbstständigkeit. Wer dagegen zu früh alle Hilfen zurückzieht, riskiert Überforderung und Frustration. Erfolgreiches Mentoring bedeutet, Unterstützung schrittweise zurückzunehmen, sobald die Auszubildenden Sicherheit gewinnen und Aufgaben eigenständig bewältigen können.

Nicht nur Mentorinnen und Mentoren benötigen Orientierung – auch das Team sollte auf die neue Ausbildungssituation vorbereitet werden. Unsicherheiten entstehen häufig bei Kolleginnen und Kollegen, die bislang wenig Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung hatten. Kurze Informationen, offene Gespräche und eine wertschätzende Haltung helfen dabei, Berührungängste abzubauen und ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Dabei sollte immer deutlich werden: Die Auszubildenden sind nicht in erster Linie Menschen, die Unterstützung benötigen, sondern zukünftige Fachkräfte, die sich beruflich entwickeln möchten.

Auch das Lerntempo verdient besondere Aufmerksamkeit. In der betrieblichen Praxis wird Geschwindigkeit häufig mit Leistungsfähigkeit gleichgesetzt. Tatsächlich lernen Menschen jedoch unterschiedlich. Manche benötigen mehr Wiederholungen oder einen anderen Zugang zu neuen Aufgaben. Das bedeutet nicht, dass sie weniger Potenzial besitzen.

Entscheidend ist, ob sich die beruflichen Kompetenzen kontinuierlich entwickeln. Mentorinnen und Mentoren profitieren davon, ihre Perspektive bewusst zu verändern.

Statt zu fragen: „Schafft die Auszubildende oder der Auszubildende das überhaupt?“, hilft die Frage: „Welche Rahmenbedingungen kann ich schaffen, damit diese Person ihr Potenzial entfalten kann?“

Dieser Perspektivenwechsel verändert die Rolle der Mentorin oder des Mentors grundlegend. Aus einer beobachtenden Haltung wird eine aktive Gestaltung des Lernprozesses.

Dabei gehört auch der Umgang mit Schwierigkeiten zum Ausbildungsalltag. Fehler, Unsicherheiten oder Rückschläge sind kein Zeichen mangelnder Eignung. Sie sind ein natürlicher Bestandteil jedes Lernprozesses. Entscheidend ist nicht, ob Schwierigkeiten auftreten, sondern wie darauf reagiert wird.

In einem inklusiven Ausbildungsumfeld werden Herausforderungen gemeinsam analysiert und Lösungen entwickelt. Probleme gelten nicht als Beweis fehlender Fähigkeiten, sondern als Anlass, die Unterstützung oder den Ausbildungsprozess anzupassen. Mit jeder erfolgreich gemeisterten Situation wächst die Sicherheit – sowohl bei den Auszubildenden, als auch bei den Mentorinnen und Mentoren.

Viele Ausbildungsverantwortliche berichten rückblickend, dass gerade die Begleitung von Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen ihre eigenen Kompetenzen erweitert hat. Sie entwickeln mehr Geduld, verbessern ihre Kommunikation und lernen, individueller auf Menschen einzugehen.

Inklusives Mentoring beginnt deshalb nicht mit Spezialwissen über einzelne Behinderungsformen. Es beginnt mit Offenheit, Respekt und der Bereitschaft, jeden Menschen als zukünftige Fachkraft wahrzunehmen.

Wer diese Haltung lebt, schafft die Grundlage für eine Ausbildung, in der Vielfalt selbstverständlich ist und alle Beteiligten voneinander lernen können

TEIL 5.

DIE EINGEWÖHNUNG VON AUSZUBILDENDEN MIT BEHINDERUNG IM BETRIEB ERFOLGREICH BEGLEITEN



Der Übergang von der Schule in den Berufsalltag ist für alle Auszubildenden ein bedeutender Schritt. Sie lernen neue Arbeitsabläufe kennen, übernehmen Verantwortung und müssen sich in einem neuen sozialen Umfeld zurechtfinden. Gleichzeitig entwickeln sie ihre berufliche Identität und wachsen Schritt für Schritt in ihre zukünftige Rolle hinein.

Für Auszubildende mit Behinderung können zusätzlich Herausforderungen entstehen. Diese ergeben sich jedoch häufig nicht nur aus der Behinderung selbst, sondern aus einer ungewohnten Arbeitsumgebung, fehlenden Informationen oder unklaren Abläufen.

Eine gelungene Einarbeitung beginnt deshalb lange bevor die ersten fachlichen Aufgaben übernommen werden. Bereits der erste Kontakt mit dem Unternehmen prägt den weiteren Verlauf der Ausbildung. Ein wertschätzender Empfang, eine gute Vorbereitung des Arbeitsplatzes und ausreichend Zeit für das gegenseitige Kennenlernen schaffen Vertrauen und vermitteln das Gefühl, willkommen zu sein.

Mentorinnen und Mentoren sollten sich zu Beginn bewusst Zeit nehmen, die Auszubildenden als Menschen kennenzulernen. Im Mittelpunkt stehen dabei nicht mögliche Einschränkungen, sondern ihre Interessen, bisherigen Erfahrungen, Stärken und beruflichen Ziele. Natürlich können notwendige Unterstützungsmaßnahmen oder organisatorische Besonderheiten besprochen werden, doch sie sollten nicht das erste und einzige Gesprächsthema sein.

Der Einstieg in die Ausbildung gelingt am besten, wenn die Auszubildenden zunächst als zukünftige Fachkräfte wahrgenommen werden. Gerade in den ersten Tagen benötigen neue Auszubildende klare Orientierung. Viele betriebliche Abläufe erscheinen erfahrenen Mitarbeitenden selbstverständlich, sind für neue Kolleginnen und Kollegen jedoch völlig unbekannt. Deshalb sollten Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Sicherheitsvorschriften, Kommunikationswege und organisatorische Abläufe verständlich erklärt werden.

Ebenso wichtig ist es, deutlich zu machen, an wen sich Auszubildende bei Fragen oder Problemen wenden können. Eine transparente Kommunikation schafft Sicherheit und erleichtert die Eingewöhnung erheblich.

Nach der ersten Orientierung beginnt die schrittweise Einführung in die praktischen Arbeitsaufgaben. Zu Beginn benötigen Auszubildende häufig mehr Unterstützung, Demonstrationen und Gelegenheit zum Üben. Mit zunehmender Erfahrung sollte diese Unterstützung jedoch bewusst reduziert werden. Ziel ist es, Selbstständigkeit zu fördern und den Auszubildenden schrittweise mehr Verantwortung zu übertragen.

Dabei ist es wichtig, weder zu überfordern noch zu unterfordern. Aus Sorge vor Misserfolgen werden Menschen mit Behinderung manchmal dauerhaft mit einfachen Aufgaben betraut. Dies verhindert jedoch ihre fachliche Entwicklung. Gute Begleitung bedeutet deshalb nicht, Schwierigkeiten vollständig zu vermeiden, sondern passende Lernmöglichkeiten zu schaffen und Herausforderungen schrittweise zu steigern.

Ein wesentlicher Bestandteil der Eingewöhnung ist außerdem die Integration in das Team. Berufliche Teilhabe bedeutet mehr als die Erledigung von Arbeitsaufgaben. Auszubildende sollten die Möglichkeit erhalten, Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen, an Gesprächen teilzunehmen und aktiv in das Team eingebunden zu werden.

Mentorinnen und Mentoren können diesen Prozess unterstützen, indem sie Kontakte fördern, gemeinsame Aufgaben ermöglichen und eine offene Zusammenarbeit vorleben. Mit jeder erfolgreich bewältigten Aufgabe wächst das Selbstvertrauen. Deshalb ist es sinnvoll, Auszubildenden regelmäßig Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Bereits kleine Fortschritte stärken die Motivation und zeigen, dass sich Lernen auszahlt.

Die übertragenen Aufgaben sollten anspruchsvoll genug sein, um Weiterentwicklung zu ermöglichen, gleichzeitig aber realistisch bewältigt werden können. Regelmäßiges Feedback begleitet den gesamten Eingewöhnungsprozess.

Dabei sollte nicht erst dann gesprochen werden, wenn Schwierigkeiten auftreten. Kurze Gespräche über gelungene Arbeitsschritte, bestehende Fragen und die nächsten Lernziele schaffen Orientierung und geben den Auszubildenden Sicherheit.

Auch Phasen der Unsicherheit oder sinkender Motivation gehören zu jeder Ausbildung. Neue Aufgaben, Fehler oder der Vergleich mit anderen können Zweifel auslösen. Mentorinnen und Mentoren unterstützen ihre Auszubildenden, indem sie Fortschritte sichtbar machen, Erfolge hervorheben und deutlich machen, dass Rückschläge ein normaler Bestandteil jedes Lernprozesses sind.

Mit zunehmender Erfahrung verändert sich auch die Rolle der Mentorin bzw. des Mentors. Während zu Beginn intensive Begleitung erforderlich ist, tritt sie später zunehmend in den Hintergrund. Die Auszubildenden übernehmen mehr Verantwortung, treffen eigene Entscheidungen und entwickeln ihre berufliche Selbstständigkeit.

Eine erfolgreiche Eingewöhnung bedeutet jedoch nicht, dass sich ausschließlich die Auszubildenden an das Unternehmen anpassen müssen. Auch Betriebe entwickeln sich weiter. Kleine Veränderungen in der Arbeitsorganisation, verständlichere Kommunikation oder angepasste Abläufe können wesentlich dazu beitragen, dass alle Beschäftigten besser zusammenarbeiten.

Inklusion ist deshalb immer ein gegenseitiger Prozess. Am Ende einer gelungenen Einarbeitung steht weit mehr als das Erlernen beruflicher Fertigkeiten. Es entsteht Vertrauen – Vertrauen der Auszubildenden in die eigenen Fähigkeiten, Vertrauen der Mentorinnen und Mentoren in das Potenzial ihrer Auszubildenden sowie Vertrauen des gesamten Teams, dass Vielfalt den Betrieb bereichert.

So wird die duale Berufsausbildung zu einem Ort des Lernens, der persönlichen Entwicklung und der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben.

TEIL 6.

INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG GESTALTEN – POTENZIALE ERKENNEN UND GEZIELT FÖRDERN



Ein zentrales Merkmal einer inklusiven dualen Berufsausbildung ist die Erkenntnis, dass Menschen unterschiedlich lernen. Jede Auszubildende und jeder Auszubildende bringt eigene Erfahrungen, Fähigkeiten, Lernstrategien und Erwartungen mit. Diese Unterschiede sind ein normaler Bestandteil jeder Ausbildung und sollten bei der Gestaltung des Lernprozesses berücksichtigt werden.

Auch Auszubildende mit Behinderung unterscheiden sich in ihren Stärken, Interessen und Entwicklungswegen. Deshalb gibt es keine allgemeingültige Vorgehensweise. Erfolgreiches Mentoring beginnt immer damit, den einzelnen Menschen kennenzulernen – nicht mit Annahmen über die Auswirkungen einer Behinderung.

Ein individueller Ansatz bedeutet dabei keineswegs, die fachlichen Anforderungen zu reduzieren oder Sonderregelungen zu schaffen. Vielmehr geht es darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es jeder Person ermöglichen, die gleichen Ausbildungsziele zu erreichen. Chancengleichheit bedeutet nicht, alle gleich zu behandeln, sondern jedem Menschen die Unterstützung zu geben, die er für seinen Lernerfolg benötigt.

Für Mentorinnen und Mentoren beginnt dieser Prozess mit aufmerksamem Beobachten und regelmäßigem Austausch. Bereits während der ersten Ausbildungswochen lohnt es sich herauszufinden,

- wie die Auszubildenden neue Informationen am besten aufnehmen,
- welche Arbeitsweise ihnen Sicherheit gibt,
- bei welchen Tätigkeiten sie besonders selbstständig arbeiten und
- wo zusätzlicher Unterstützungsbedarf besteht.

Diese Gespräche sollten selbstverständlich und wertschätzend geführt werden. Sie dienen nicht dazu, Defizite zu suchen, sondern den Ausbildungsprozess möglichst gut auf die jeweilige Person abzustimmen.

Die Art der Fragestellung spielt dabei eine entscheidende Rolle. Anstatt zu fragen: „Was können Sie nicht?“ führen Fragen wie „Wie lernen Sie neue Aufgaben am besten?“ oder „Welche Unterstützung hilft Ihnen dabei, selbstständig arbeiten zu können?“ deutlich schneller zu hilfreichen Antworten. Der Blick richtet sich dadurch auf vorhandene Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten statt auf vermeintliche Einschränkungen.

Individuelle Unterstützung bedeutet außerdem nicht, den Ausbildungsinhalt zu verändern. Die beruflichen Anforderungen bleiben bestehen. Angepasst wird vielmehr der Weg dorthin.

Manche Auszubildende profitieren von klar strukturierten Arbeitsanweisungen. Andere lernen erfolgreicher mit visuellen Beispielen oder zusätzlichen Übungsphasen. Wieder andere benötigen vor allem mehr Sicherheit beim Einstieg in neue Aufgaben. Diese Anpassungen erleichtern den Lernprozess, ohne die Ausbildungsziele zu verändern.

Wichtig ist außerdem, individuelle Unterstützung regelmäßig zu überprüfen. Was zu Beginn der Ausbildung notwendig ist, kann einige Monate später bereits überflüssig sein. Mit wachsender Erfahrung entwickeln Auszubildende mehr Selbstständigkeit und benötigen zunehmend weniger Begleitung. Mentoring ist deshalb ein dynamischer Prozess, der sich kontinuierlich an der Entwicklung der Auszubildenden orientiert.

Ebenso wichtig ist es, keine dauerhafte Abhängigkeit entstehen zu lassen. Mentorinnen und Mentoren möchten häufig helfen und übernehmen deshalb Aufgaben oder lösen Probleme vorschnell selbst. Kurzfristig erscheint dies sinnvoll, langfristig verhindert es jedoch die Entwicklung von Eigenverantwortung.

Ziel guter Begleitung ist es, Menschen dazu zu befähigen, Aufgaben selbstständig zu bewältigen, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für ihre Arbeit zu übernehmen. Im Zusammenhang mit inklusiver Ausbildung spielt auch das Prinzip angemessener Vorkehrungen eine wichtige Rolle. Darunter versteht man sinnvolle Anpassungen des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes, die eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen, ohne den Betrieb unverhältnismäßig zu belasten.

In der Praxis handelt es sich dabei häufig um einfache organisatorische Maßnahmen:

- verständliche Arbeitsanweisungen,
- klare Tagesstrukturen,
- zusätzliche Übungsphasen,
- visuelle Hilfsmittel,
- regelmäßige Feedbackgespräche oder
- eine schrittweise Steigerung des Schwierigkeitsgrades.

Oft sind keine oder nur wenige aufwendige technische Lösungen erforderlich. Viel entscheidender sind gute Planung, transparente Kommunikation und eine strukturierte Begleitung.

Mentorinnen und Mentoren müssen diese Aufgaben nicht allein bewältigen. Wenn zusätzliche Unterstützung erforderlich ist, sollten vorhandene Netzwerke genutzt werden. Dazu gehören beispielsweise Berufsschulen, Ausbildungsverantwortliche, Inklusionsbeauftragte, Integrationsfachdienste oder andere Fachstellen. Professionelles Mentoring bedeutet auch zu wissen, wann externe Unterstützung sinnvoll ist und wo sie zu finden ist.

Ebenso wichtig ist die aktive Beteiligung der Auszubildenden. Entscheidungen über notwendige Anpassungen sollten niemals ausschließlich über die Köpfe der Betroffenen hinweg getroffen werden.

Niemand kennt die eigenen Bedürfnisse besser als die Person selbst. Deshalb sollten Mentorinnen und Mentoren ihre Auszubildenden frühzeitig in Gespräche über geeignete Unterstützungsmaßnahmen einbeziehen und gemeinsam nach passenden Lösungen suchen.

Trotz aller individuellen Anpassungen dürfen die fachlichen Erwartungen nicht abgesenkt werden. Aus Sorge, jemanden zu überfordern, besteht manchmal die Gefahr, zu geringe Anforderungen zu stellen. Dies mag zunächst unterstützend wirken, nimmt den Auszubildenden jedoch wichtige Entwicklungsmöglichkeiten.

Inklusive Ausbildung bedeutet deshalb nicht, weniger zu erwarten. Sie bedeutet, Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Menschen ihr berufliches Potenzial entfalten und die Ausbildungsziele erfolgreich erreichen können.

Erfolgreiches Mentoring basiert letztlich auf einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Mentorinnen und Mentoren bringen ihre Erfahrung, ihr Fachwissen und ihre Unterstützung ein. Die Auszubildenden entwickeln Schritt für Schritt ihre fachlichen Kompetenzen, ihre Selbstständigkeit und ihre berufliche Identität.

Auf dieser Grundlage entstehen Vertrauen, Eigenverantwortung und nachhaltiger Lernerfolg.

Inklusion zeigt sich dabei nicht darin, jede Schwierigkeit vollständig zu beseitigen. Sie zeigt sich darin, gemeinsam Lösungen zu finden und jedem Menschen die Chance zu geben, sein Potenzial zu entfalten. Genau darin liegt der Kern erfolgreicher inklusiver dualer Berufsausbildung.

PART 7.

EINE INKLUSIVE UNTERNEHMENSKULTUR ENTWICKELN



Eine erfolgreiche inklusive Berufsausbildung entsteht nicht allein durch das Engagement einzelner Mentorinnen und Mentoren. Sie ist das Ergebnis einer Unternehmenskultur, die Vielfalt als selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitsalltags versteht und allen Auszubildenden die Möglichkeit gibt, ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Auch wenn Mentorinnen und Mentoren eine Schlüsselrolle im Ausbildungsprozess einnehmen, gelingt nachhaltige Inklusion erst dann, wenn sie von der gesamten Organisation getragen wird.

Unternehmen sind weit mehr als Orte der Leistungserbringung. Sie sind soziale Räume, in denen Menschen miteinander arbeiten, voneinander lernen und gemeinsame Werte entwickeln. Hier entscheidet sich, ob neue Auszubildende als gleichwertige Mitglieder des Teams aufgenommen werden oder ob Unterschiede unbewusst zu Barrieren werden. Eine inklusive Unternehmenskultur zeichnet sich deshalb dadurch aus, dass Vielfalt nicht als Ausnahme betrachtet wird, sondern als normaler Bestandteil eines modernen Arbeitsumfelds.

Mentorinnen und Mentoren prägen diese Kultur jeden Tag aufs Neue. Sie vermitteln nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern geben auch Orientierung im Umgang miteinander. Wie sie auf Auszubildende zugehen, Aufgaben übertragen, Rückmeldungen geben oder mit Fehlern umgehen, beeinflusst die Haltung des gesamten Teams. Kolleginnen und Kollegen orientieren sich häufig an diesem Verhalten und übernehmen es im täglichen Miteinander. Dadurch werden Mentorinnen und Mentoren zu wichtigen Multiplikatoren einer wertschätzenden Unternehmenskultur.

Ebenso entscheidend ist die Art und Weise, wie über Menschen gesprochen wird. Sprache beeinflusst unser Denken und prägt Erwartungen. Wird eine Person in erster Linie über ihre Behinderung definiert, tritt ihre Persönlichkeit schnell in den Hintergrund. Eine inklusive Unternehmenskultur richtet den Blick dagegen auf den Menschen, seine Kompetenzen, seine Entwicklung und seinen Beitrag zum Unternehmen. Die Behinderung ist lediglich ein persönliches Merkmal – sie definiert weder die berufliche Leistungsfähigkeit noch das Potenzial eines Menschen.

Inklusion bedeutet außerdem, allen Auszubildenden echte Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Es genügt nicht, Menschen formal in den Ausbildungsbetrieb aufzunehmen. Sie müssen die Chance erhalten, unterschiedliche Tätigkeiten kennenzulernen, Verantwortung zu übernehmen und ihre fachlichen Kompetenzen kontinuierlich auszubauen. Werden Auszubildende dauerhaft auf einfache Routinetätigkeiten beschränkt, bleibt ihre Teilhabe unvollständig. Eine inklusive Ausbildung schafft deshalb bewusst Lerngelegenheiten, die Entwicklung ermöglichen und Selbstvertrauen fördern.

Dabei spielt auch die Fehlerkultur eine zentrale Rolle. Fehler gehören zu jedem Lernprozess und sind Ausdruck dafür, dass Menschen neue Aufgaben übernehmen und Erfahrungen sammeln. In einer inklusiven Unternehmenskultur werden Fehler nicht als persönliches Versagen bewertet, sondern als Anlass für gemeinsames Lernen. Mentorinnen und Mentoren unterstützen ihre Auszubildenden dabei, Lösungen zu entwickeln, aus Erfahrungen zu lernen und schrittweise mehr Sicherheit im beruflichen Alltag zu gewinnen. Eine solche Haltung stärkt nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern verbessert die Ausbildungsqualität insgesamt.

Ein weiterer Baustein einer inklusiven Unternehmenskultur ist psychologische Sicherheit. Auszubildende müssen Fragen stellen, Unsicherheiten ansprechen und Unterstützung einfordern können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Gerade in einer modernen Arbeitswelt, die sich kontinuierlich verändert, ist die Bereitschaft zu lernen wichtiger als der Anspruch, von Beginn an alle Aufgaben zu beherrschen. Ein Betrieb, der offene Kommunikation fördert, schafft bessere Voraussetzungen für Lernen und Weiterentwicklung – für alle Beschäftigten.

Nachhaltige Inklusion ist kein einmaliges Projekt, sondern ein fortlaufender Entwicklungsprozess. Auch Mentorinnen und Mentoren benötigen Möglichkeiten zum Austausch, zur Reflexion und zur eigenen Weiterentwicklung. Der regelmäßige Austausch von Erfahrungen, gemeinsame Fallbesprechungen oder interne Schulungen tragen dazu bei, die Qualität der Ausbildung kontinuierlich zu verbessern und neue Perspektiven zu gewinnen.

Ob Inklusion im Unternehmen tatsächlich gelebt wird, zeigt sich letztlich nicht in Leitbildern oder Unternehmensbroschüren, sondern im täglichen Handeln. Sie wird sichtbar in der Art, wie neue Auszubildende willkommen geheißen werden, wie geduldig Arbeitsabläufe erklärt werden, wie selbstverständlich Unterstützung angeboten wird und wie respektvoll Menschen miteinander umgehen. Diese vielen kleinen Situationen prägen das Erleben der Auszubildenden deutlich stärker als jede schriftlich formulierte Regel.

Unternehmen, die Vielfalt als Stärke verstehen, profitieren langfristig in vielerlei Hinsicht. Sie entwickeln lernfähige und leistungsstarke Teams, fördern Innovation und schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Fähigkeiten erfolgreich einbringen können. Damit stärken sie nicht nur ihre soziale Verantwortung, sondern auch ihre Zukunftsfähigkeit als Arbeitgeber.

Mentorinnen und Mentoren tragen wesentlich zu dieser Entwicklung bei. Sie verbinden fachliche Ausbildung mit persönlicher Begleitung und schaffen die Voraussetzungen dafür, dass aus Auszubildenden selbstbewusste Fachkräfte werden. Ihr tägliches Handeln macht Inklusion im Unternehmen sichtbar und erlebbar.

Das Ziel einer inklusiven Unternehmenskultur ist erreicht, wenn Auszubildende mit Behinderung nicht mehr über ihren Unterstützungsbedarf wahrgenommen werden, sondern als das, was sie sind: engagierte Nachwuchskräfte mit individuellen Fähigkeiten, Entwicklungspotenzial und wertvollen Beiträgen für ihr Team. Genau darin liegt die eigentliche Stärke einer inklusiven dualen Berufsausbildung – sie eröffnet Menschen Perspektiven und unterstützt Unternehmen dabei, die Fachkräfte von morgen zu gewinnen und zu fördern.

SCHLUSSWORT



IEine inklusive duale Berufsausbildung ist weit mehr als die Vermittlung fachlicher Kompetenzen. Sie eröffnet jungen Menschen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in einem realen Arbeitsumfeld zu entwickeln, berufliche Erfahrungen zu sammeln und Schritt für Schritt ihren Platz im Arbeitsleben zu finden. Für Auszubildende mit Behinderung besitzt dieser Weg eine besondere Bedeutung, da der Zugang zu hochwertiger betrieblicher Ausbildung häufig darüber entscheidet, ob vorhandene Potenziale erkannt und nachhaltig gefördert werden.

Im Mittelpunkt dieses Prozesses stehen die betrieblichen Mentorinnen und Mentoren. Sie begleiten Auszubildende nicht nur bei der Vermittlung beruflicher Kenntnisse, sondern gestalten den gesamten Lernprozess aktiv mit. Durch ihre Haltung, ihre Kommunikation und ihr tägliches Handeln schaffen sie ein Arbeitsumfeld, in dem Vertrauen wachsen, Selbstständigkeit entstehen und berufliche Entwicklung gelingen kann. Damit reicht ihre Verantwortung weit über die fachliche Anleitung hinaus.

Die Begleitung von Auszubildenden mit Behinderung erfordert keine fertigen Lösungen für jede denkbare Situation. Entscheidend sind vielmehr Offenheit, die Bereitschaft zuzuhören und der Wille, gemeinsam mit den Auszubildenden passende Wege zu finden. Jede Person bringt unterschiedliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten mit. Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren ist es, diese Potenziale zu erkennen und Bedingungen zu schaffen, unter denen sie sich entfalten können.

Ein grundlegender Gedanke dieses Leitfadens besteht darin, den Blick auf die Fähigkeiten eines Menschen zu richten – nicht auf seine Einschränkungen. Wer Auszubildende in erster Linie über ihre Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten wahrnimmt, schafft die Grundlage für eine Ausbildung, die auf Vertrauen, Wertschätzung und gegenseitigem Respekt basiert. So werden Auszubildende nicht zu Empfängerinnen oder Empfängern von Unterstützung, sondern zu aktiven Gestalterinnen und Gestaltern ihrer eigenen beruflichen Entwicklung.

Auch Unternehmen profitieren nachhaltig von einer inklusiven Ausbildungskultur. Sie erweitern ihren Kreis potenzieller Fachkräfte, stärken ihre Innovationsfähigkeit und fördern eine Unternehmenskultur, die von Zusammenarbeit, gegenseitigem Lernen und Offenheit geprägt ist. Die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Menschen erfolgreich zusammenzuarbeiten, gehört heute zu den wichtigsten Kompetenzen moderner Organisationen.

Mentorinnen und Mentoren nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein. Mit jeder Entscheidung, jeder Rückmeldung und jeder Lerngelegenheit tragen sie dazu bei, Chancengleichheit im Ausbildungsalltag mit Leben zu füllen. Sie vermitteln nicht nur berufliches Wissen, sondern prägen die Haltung des Unternehmens gegenüber Vielfalt und Teilhabe. Ihr Einfluss reicht damit weit über die Begleitung einzelner Auszubildender hinaus und wirkt in das gesamte Unternehmen hinein.

Inklusion ist kein Zustand, der einmal erreicht wird. Sie ist ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess, der Offenheit, Reflexion und die Bereitschaft erfordert, bestehende Strukturen immer wieder zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Herausforderungen werden dabei nicht als Hindernisse verstanden, sondern als Anlass, gemeinsam neue Lösungen zu entwickeln und voneinander zu lernen.

Dieser Leitfaden versteht sich deshalb nicht als Sammlung allgemeingültiger Antworten. Er bietet Orientierung, praktische Impulse und Anregungen für den Ausbildungsalltag. Entscheidend bleibt jedoch die Bereitschaft, jedem Menschen mit Respekt zu begegnen und ihn auf seinem individuellen Lernweg zu begleiten.

Eine gelingende inklusive Berufsausbildung beginnt letztlich nicht mit organisatorischen Maßnahmen oder technischen Anpassungen, sondern mit einer Haltung: der Überzeugung, dass jeder Mensch die Chance verdient, seine Fähigkeiten zu entwickeln und einen erfolgreichen beruflichen Weg einzuschlagen. Wenn diese Haltung den Ausbildungsalltag prägt, wird die duale Berufsausbildung zu einem wirksamen Instrument für Teilhabe, Fachkräftesicherung und eine Arbeitswelt, in der Vielfalt als Stärke verstanden wird.



Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen ausschließlich denen der Autorinnen und Autoren und spiegeln nicht zwangsläufig die Ansichten der Europäischen Union oder des Zentrums für Humanressourcenentwicklung als Nationale Agentur des Erasmus+-Programms wider. Weder die Europäische Union noch die Fördermittelgeber können hierfür verantwortlich gemacht werden.

