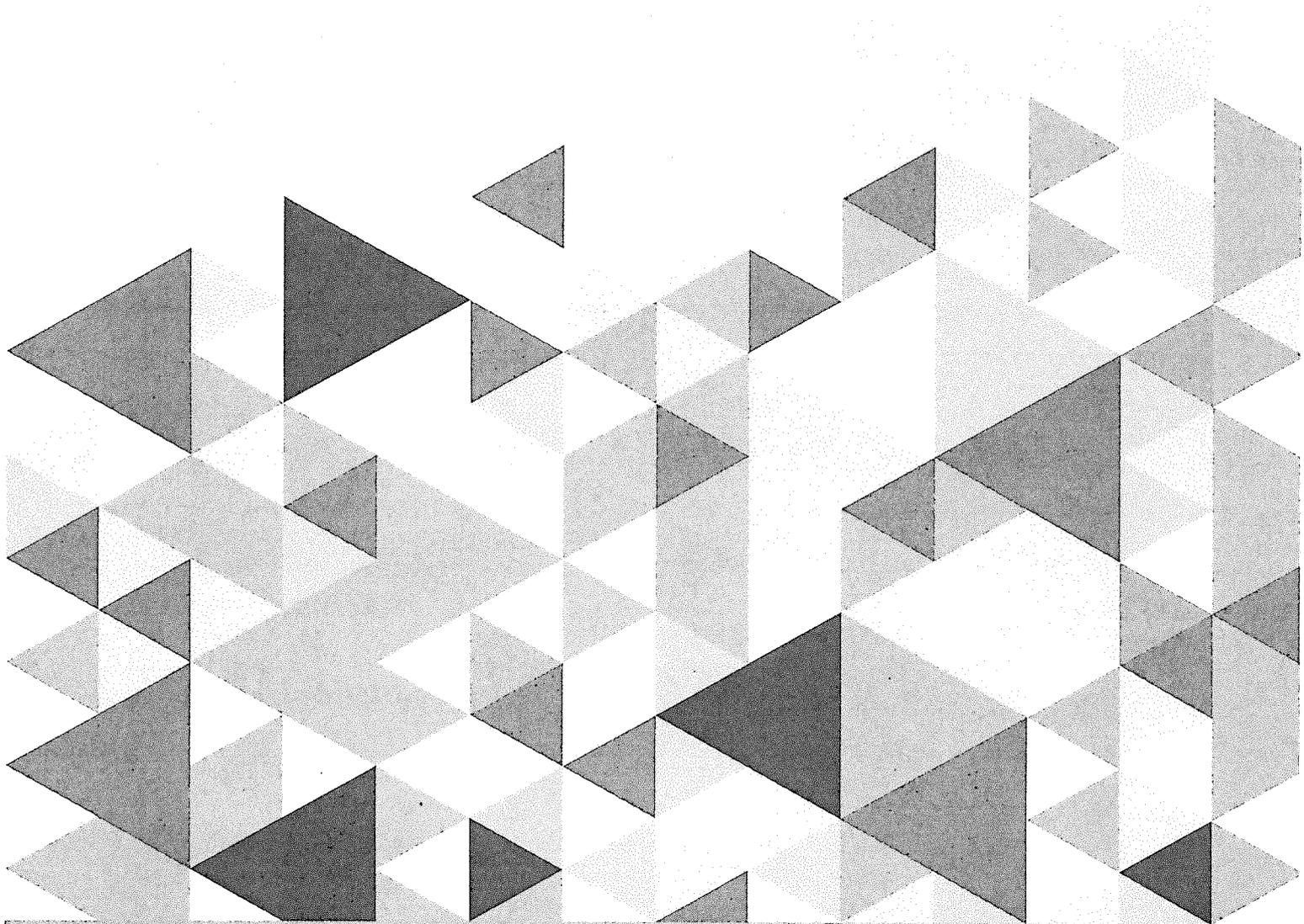


WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Ursula Bylinski | Kirsten Vollmer

# Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung



Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 162

Ursula Bylinski | Kirsten Vollmer

# Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2015 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Umschlaggestaltung: CD Werbeagentur Troisdorf  
Satz: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

**Bestell-Nr.: 14.162**

Bundesinstitut für Berufsbildung Arbeitsbereich 1.4 –  
Publikationsmanagement/Bibliothek  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

ISBN 978-3-88555-997-9



#### **CC-Lizenz**

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite [www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungen</b> .....	4
<b>Inklusion im Diskurs</b> .....	5
<i>Friedrich Hubert Esser</i>	
<b>Vielfalt als Ressource und Chance für gemeinsames Lernen und Entwicklung</b> .....	7
<i>Ursula Bylinski</i>	
1 <b>Positionsbestimmung</b> .....	7
1.1 <b>Rechtlicher Rahmen als Ausgangspunkt für eine inklusive Berufsbildung</b> .....	7
1.2 <b>Behinderte und benachteiligte (junge) Menschen in der beruflichen Bildung</b> ...	8
1.3 <b>Beseitigung von Exklusionsrisiken und Entwicklung von Inklusionsstrategien</b> ..	10
2 <b>Bearbeitung der Fragestellungen</b> .....	11
2.1 <b>Gestaltung einer zukunftsorientierten und modernen Aus- und Weiterbildung</b> .....	11
2.2 <b>Qualifizierung des Personals</b> .....	15
2.3 <b>Vorhandene Unterstützungsinstrumente und ihre Weiterentwicklung</b> .....	18
2.4 <b>Erforderliche Strukturen und Rahmensetzungen</b> .....	21
2.5 <b>Lernen von anderen Ländern</b> .....	23
2.6 <b>Fazit</b> .....	25
<b>Literatur</b> .....	26
<b>Integration – Teilhabe – Inklusion: Berufliche Bildung behinderter Menschen im Spannungsfeld zwischen politischer Losung und Berufsbildungspraxis</b> .....	31
<i>Kirsten Vollmer</i>	
1 <b>Positionierung</b> .....	31
2 <b>Konsequenzen für die Gestaltung einer zukunftsorientierten und modernen Aus- und Weiterbildung</b> .....	33
3 <b>Was bedeutet das für die Qualifizierung des Personals?</b> .....	37
4 <b>Welche Unterstützungsinstrumente und -strukturen sind bereits vorhanden und welche weiteren sind erforderlich?</b> .....	38
5 <b>Was kann Deutschland von anderen Ländern lernen?</b> .....	40
6 <b>Schlussfolgerungen</b> .....	41
<b>Literatur</b> .....	43
<b>Abstract</b> .....	47

KIRSTEN VOLLMER

# Integration – Teilhabe – Inklusion: Berufliche Bildung behinderter Menschen im Spannungsfeld zwischen politischer Losung und Berufsbildungspraxis

## 1 Positionierung

Inklusion als ethische Maxime – verstanden als Wertschätzung aller Menschen in ihrer jeweiligen individuellen Einzigartigkeit – ist in der Bundesrepublik Deutschland ebenso unstrittig wie die Vorstellung, dass hochwertige Bildung allen Menschen unabhängig von Zugehörigkeiten und Zuschreibungen offenstehen muss. Die Deutsche UNESCO-Kommission hat diesen gesellschaftlich-politischen Konsens in der Abschlusserklärung ihres Bildungsgipfels im März 2014 noch einmal formuliert und bekräftigt (Bonner Erklärung zur Inklusiven Bildung in Deutschland 2014). Dieser normative Grundgedanke findet seinen Ausdruck bereits in Artikel 3 des Grundgesetzes und wird mit Gesetzgebungsprozessen wie beispielsweise dem zur Erarbeitung des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kontinuierlich konkretisiert.

Inklusion als Fortentwicklung des Integrationsgedankens ist eine sinnvolle Paradigmenergänzung, um die systemische Seite – d. h. die Ausrichtung von Bildungsstrukturen und -angeboten auf die Einbeziehung aller Menschen „von vornherein“ – stärker zu fokussieren und diesbezüglich Schwachstellen, Barrieren und Handlungsbedarfe zu identifizieren.

Zugleich verliert der integrative Ansatz mit seiner Perspektive, jenseits programmatischer Systemwechsel konkreten Zugang und Einmündung in Ausbildung und Beschäftigung zu erreichen, nicht an Bedeutung. Insofern sind Anstrengungen, Integration und Inklusion insbesondere über terminologisch-ideologische Diskurse in ein (künstliches) Gegensatzverhältnis zu setzen, wenig konstruktiv, vielmehr ist die Zielgleichheit zu sehen und deren Umsetzung anzustreben.

In diesem Sinne kann die Berücksichtigung der englischsprachigen Fachliteratur mit ihrer pragmatisch-praxisorientierten Perspektive, in der theoretische Diskurse und Kontroversen über eine prinzipielle oder partielle Differenz zwischen Integration und Inklusion kaum vorkommen (HINZ 2002), die (berufs-)bildungspolitischen Diskussionen in Deutschland erden.

Dies wäre umso zielführender, da eine Verabsolutierung von Inklusion als alleiniger, „exklusiver“ bildungspolitischer Leitidee nicht nur aufgrund unzureichender Empirie, problematischer Datenlage (vgl. NIEHAUS U. A. 2012 und VOLLMER/HEISTER im Datenreport 2013a, S. 209) und gleichwertiger anderer bildungspolitischer Leitvorstellungen unangemessen, sondern darüber hinaus sowohl soziologisch als auch pädagogisch kurzschlüssig ist.

Insbesondere dogmatische Vorstellungen von Inklusion, nach denen jede Form von Differenzierung als „inklusionsfeindlich“ verworfen wird, sind in Anlehnung an HONNETHS Theorie der egalitären Differenz (HONNETH 1992) als (berufs-)bildungspolitischer Kompass untauglich, da ein differenzunempfindlicher Egalitarismus eine vermeintliche Gleichheit schafft, die die unterschiedlichen Ausgangslagen verdeckt und nicht zu deren Ausgleich im Sinne von Chancengleichheit führt.

Stattdessen gilt es, Beeinträchtigungen zu sehen, um etwaigen Unterstützungsbedarf zu identifizieren und zu beantworten, ohne gleichzeitig über Unterschiede zu hierarchisieren: „Der Maßstab ist die Vielfalt in ihrer Verschiedenheit und nicht eine allgemeingültige Norm, die es zu erreichen gilt, aber auch nicht eine Vielfalt einer positionslosen Beliebigkeit, sondern eine, die die Differenzen an- und ausspricht. Vielfalt als Beliebigkeit wäre z. B. „Wir sind ja alle behindert“. Das wäre Einfalt – einfältig! Wir müssen über Unterschiede reden können, ohne dass hierdurch Stigmatisierungsprozesse in Gang gesetzt werden“ (JERG 2006, S. 3).

Wege aus diesem möglichen Dilemma sucht der neue Teilhabebericht der Bundesregierung, der an die Stelle des früheren sogenannten Behindertenberichts getreten ist, mit dem Lebenslagenansatz einzuschlagen. Mit dem Begriff „Lebenslage“ wird im Teilhabebericht die „Gesamtheit der Ressourcen und Beschränkungen bezeichnet, die eine Person bei der Verwirklichung eigener Lebensvorstellungen beeinflussen“ (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2013). Ausdrücklich davon ausgehend, dass Beeinträchtigungen Teil menschlicher Vielfalt sind – es normal ist, verschieden zu sein –, wird Behinderung als Folge von Benachteiligung aufgefasst – nicht als unvermeidliche Folge einer bestehenden Beeinträchtigung. Zugleich werden Beeinträchtigungen nicht unter der simplifizierenden, antinomischen Losung „Von der Defizitorientierung zur Ressourcenorientierung“ ausgeblendet.

Auch bleibt ein Inklusionsverständnis unterkomplex und tendenziell totalitätsblind, das die Systemtheorie ignoriert. Mit der Einführung des Begriffspaares Inklusion/Exklusion als wertneutrale Konstitutionsbedingung moderner Gesellschaften hat Niklas LUHMANN (LUHMANN 1995 und 1997) Grundlagen geschaffen, um der Komplexität und Differenziertheit realer Gegebenheiten zu entsprechen und Fortentwicklungen anzugehen. Eine Rückkopplung der Inklusionsdiskussion an die soziologische Systemtheorie kann dazu beitragen, die gegenwärtig oft von Emotionalität und Bekenntnishaftigkeit (vgl. BERTELSMANN-STIFTUNG 2014) geprägte Diskussion über Inklusion zu versachlichen und neben Chancen und Herausforderungen auch Risiken und Grenzen von Inklusion ins Blickfeld zu rücken. So könnten auch konkrete Fragen der Operationalisierung und Operationalisierbarkeit den notwendigen Stellenwert erhalten und ihre Beantwortung nachdrücklicher aufgenommen werden.

Da Berufsbildung auch der Systematisierung, Strukturen und Ordnungsmittel bedarf, ist mit Blick auf den teilweise hochgradig spezifischen Förderbedarf eine fachlich hochwertige Diagnostik unverändert unverzichtbar (deren zentrale Bedeutung stellt auch der Nationale Bildungsbericht 2014 heraus) und Systematisierung nicht mit Etikettierung oder gar Stigmatisierung gleichzusetzen – und dadurch zu denunzieren.

Systematisierung und Individualisierung sind als einander ergänzende Parameter anzulegen. Ein einseitig auf individuelle Förderung setzender Ansatz führt nicht zu Strukturen und Ordnungsmitteln.

So ist der Zielgruppenansatz nicht als „überholt“ abzulehnen, sondern im Bewusstsein seiner grundsätzlichen Problematik/Ambivalenz in gebotener Vorsicht fortzuentwickeln.

Bezugnehmend auf STICHWEH (STICHWEH 2005 und 2009) ist die Gefahr einer *exkludierenden Inklusion* zu erkennen, wenn zielgruppenausgerichtete Strukturen und Bildungsangebote grundsätzlich abgelehnt und im Ergebnis abgeschafft würden. Stattdessen ist zu berücksichtigen, dass je nach Ausgangslage und Förderbedarf lebensphasen-/bildungsbereichsweise *inkludierende Exklusion* (Förderschulen, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke sowie auch Instrumente wie Fachpraktiker/-innen-Berufe u. a.) zum gewünschten Ziel beruflicher Handlungsfähigkeit und damit tatsächlicher (beruflicher) Teilhabe führt, wo andernfalls Integration in Ausbildung, Beschäftigung und Gesellschaft nicht gelingt (vgl. NEUMANN 2010; BIERMANN 2015, S. 15).

Angesichts dessen ist auch die absichtsvoll negative Assoziationen auslösende Verwendung der Begriffe „Separation“ und „Selektion“ für Bildungsinstrumente und Lernorte, die der besonderen Förderung von Personen(-gruppen) dienen, der Komplexität der Herausforderungen unangemessen.

Der Inklusionsansatz ist nicht auf Struktur- und Organisations-/Institutionenfragen zu verengen, sondern insbesondere die Lernortfrage differenziert zu beantworten.

## 2 Konsequenzen für die Gestaltung einer zukunftsorientierten und modernen Aus- und Weiterbildung

Inklusion wird vorrangig mit Blick auf behinderte Menschen gesehen und diskutiert. Insbesondere auf der politischen Ebene sind sowohl der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der VN-Konvention (NATIONALER AKTIONSPLAN 2011) als auch entsprechende Aktionspläne der Länder, Kommunen und Organisationen, Institutionen und Unternehmen (vgl. Inklusionsplan von BOEHRINGER als erster eines größeren Unternehmens und prägendem Mitglied des Unternehmensforums) auf diese Personengruppen ausgerichtet.

Auch der aktuelle Koalitionsvertrag zwischen den die Bundesregierung tragenden Parteien spricht von Inklusion im Kontext „Eingliederung junger Menschen mit Behinderung in eine Berufsausbildung“ (KOALITIONSVERTRAG 2013, S. 31), und die Partner des BIBB in der Berufsbildung richten ihre Aktivitäten entsprechend aus (*Beispiele: Die Initiative „Inklusion gelingt!“ der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, BDI, DIHK und ZDH, das Positionspapier der BDA „Bildung inklusiv. Potenziale entfalten durch Inklusion“, 2014 und der Leitfaden für kleinere und mittlere Unternehmen des DIHK „Chance Inklusion: Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen“, 2014*).

Mit dem Dreiklang aus Priorität der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen (§ 64 BBiG/§ 42k HwO), Anwendung von Nachteilsausgleich bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung (§ 65 BBiG/§ 42l HwO) und Ausbildungsgängen, die ausschließlich bei besonderer Art und Schwere der Behinderung vorgesehen sind (§ 66 BBiG/§ 42m HwO), bietet sich ein inklusionstauglicher Rechtsrahmen, den es kontinuierlich inhaltlich zu gestalten und fortzuentwickeln gilt (VOLLMER 2013b).

Als Kompass zur Gestaltung eignen sich insbesondere die berufsbildungspolitisch wie auch berufsbildungspraktisch maßgeblichen Kriterien Anschlussfähigkeit, Durchlässigkeit, Zugänglichkeit und Individualisierung. Diese Kriterien können als Inklusionsindikatoren angewendet werden. Damit muss, kann und sollte nicht der Anspruch erhoben werden, Berufsbildung vollständig neu auszurichten, aber es können die bisherigen Blickwinkel und Schwerpunkte im Sinne einer Paradigmenergänzung erweitert werden (vgl. auch NATIONALER BILDUNGSBERICHT 2014).

So sind die historisch gewachsenen Strukturen, Instrumente und Angebote daraufhin zu überprüfen, inwieweit mehr behinderte Menschen als bisher „regulär“ – d. h. vor allem auch betrieblich und in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß § 4 BBiG/§ 25 HwO – ausgebildet werden können.

Hier kommt weniger strukturellen Fragen als vielmehr der Bereitschaft und Fähigkeit der Betriebe, behinderte Menschen auszubilden, entscheidende Bedeutung zu: „Die für eine inklusive Berufsausbildung zentrale Frage, wie die Unternehmen und Betriebe dazu bewegt werden können, verstärkt auch Menschen mit Behinderungen und/oder mit fehlenden bzw. schwächeren Schulabschlüssen auszubilden, ist nach wie vor offen“ (PFISTER 2014, S. 230).

Bei der Beantwortung dieser Frage kommt den Kammern eine Schlüsselstellung zu, die es wahrzunehmen und zu stärken gilt: Sie kennen die regionalen wirtschaftlichen Gegebenheiten, sind Ansprechpartner für Unternehmen und Betriebe, in ihren Gremien wirken die Vertreter/-innen des zweiten Lernortes, der Berufsschulen, mit und kooperieren mit den Agenturen für Arbeit. Als anerkannter und vertrauter Partner der Betriebe können sie ergebnisorientiert für die Ausbildung behinderter Menschen beraten und dabei sowohl über finanzielle Fördermöglichkeiten (wie z. B. Probebeschäftigung und Ausbildungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit als auch Zuschüsse zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze seitens der Integrationsämter) informieren, aber auch bei der Vermittlung von (Schul-)Praktikumsstellen weichenstellend agieren. Sind Schlüsselfiguren des regionalen Arbeitsmarkts für die Ausbildung behinderter Menschen gewonnen und in dieser aktiv, fördert dies das Interesse anderer und erleichtert deren entsprechenden Einstieg (VOLLMER 2013b, S. 357).

Durch das zeitliche Zusammentreffen der Themen Inklusion, demografischer Wandel und Fachkräftemangel haben die Spitzenorganisationen behinderte Menschen bereits als „Potenzial“ in den Blick genommen: Teilweise gemeinsam mit ihrem Sozialpartner und auch dem BMAS haben sie – unter Einbeziehung der Expertise des BIBB – Initiativen entwickelt.

Diese gilt es fortzuentwickeln.

So können die Sozialpartner z. B. durch Informations- und Bildungsangebote für ihre jeweiligen Vertreter/-innen in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen der Kammern (VOLLMER 2014b, S. 17–20) dazu beitragen, berufliche Bildung behinderter Menschen einschließlich der vom Gesetzgeber aufgetragenen Instrumente des Nachteilsausgleichs zu einer flächendeckend praktizierten Selbstverständlichkeit zu entwickeln – und damit Inklusion konkret bewirken. Mittels einer kompetenten, konstruktiv-kreativen Anwendung des Nachteilsausgleichs durch die Kammern kann die Zahl an Ausbildungen behinderter Menschen in Ausbildungsberufen gemäß § 4 BBiG/§ 25 HwO und damit der Grad ihrer beruflichen Teilhabe und Inklusion erhöht werden.

Die konkrete Herausforderung besteht darin, die zuständigen Stellen als die Hauptverantwortlichen bei der Umsetzung des Nachteilsausgleichs zu unterstützen. Diese Unterstützung können Schulen, Ärzte und Ärztinnen, Psychologen und Psychologinnen und anderes Fachpersonal durch Gutachten leisten, die Vorschläge zur Gestaltung des Nachteilsausgleichs beinhalten. An vielen weiteren Orten – z. B. Integrations- und Jugendämtern, Arbeitsagenturen – kann intensivere Informationsarbeit geleistet werden, um betroffene Menschen zu erreichen (VOLLMER 2015, S. 36–37).

Das BIBB erwartet von der Veröffentlichung seines hochgradig nachgefragten aktuellen Handbuchs für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis behinderter Auszubildender „Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende“ (VOLLMER/FROHNENBERG 2014c) entsprechende Impulse.

Erfolgreiche Ansätze und Instrumente wie Berufswegeplanung (vgl. NATIONALER PAKT FÜR AUSBILDUNG UND FACHKRÄFTENACHWUCHS IN DEUTSCHLAND 2009 und das gemeinsame Vorhaben „STAR – SCHULE TRIFFT ARBEITSWELT“ zur Integration schwerbehinderter Jugendlicher der NRW-Ministerien Arbeit, Integration und Soziales und für Schule und Weiterbildung, der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung) und verzahnte Ausbildung (zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen mit qualifiziertem Fachpersonal, vgl. SEYD/PECHTOLD/SCHULZ/VOLLMERS 2009) zeigen, dass das Zusammenspiel der regionalen Akteure für die erfolgreiche Einmündung in Ausbildung und Beschäftigung entscheidend ist. Hier gilt es, bewährte Ansätze weiterzuentwickeln und weitere Ansatzpunkte zu erkennen sowie Wege zur Stärkung (Information und Qualifizierung) entscheidender „Gatekeeper“, wie z. B. Rehabili-

tationsberater/-innen der Agenturen für Arbeit und Ausbildungsberater/-innen der zuständigen Stellen, anzulegen.

Damit passgenaue Lösungen gefunden werden können, muss die individuelle Beratung (als wichtiges Element der Berufsorientierung) frei von „Holzschnittartigkeit“/Automatismen und „Verkaufsdruck“ stattfinden. Beispielsweise bergen die traditionellen, installierten Kooperationen zwischen Förderschulen und Einrichtungen der beruflichen Bildung die Gefahr einer unreflektierten Empfehlung/Orientierung in diese Richtung, ohne nachdrücklich Alternativen zu klären. Die „Einkaufspraxis“ der Bundesagentur für Arbeit bzw. ihrer Regionaldirektionen und Regionalen Einkaufszentren birgt das Risiko, dass Rehabilitationsberater/-innen eingekaufte bzw. preisverhandelte Maßnahmen zu füllen haben und dadurch mehr in diese zuweisen, als entsprechend individueller Gegebenheiten ergebnisoffen zu beraten. Auffälligkeiten in der regionalen Verteilung – und hier besonders das Ost-West-Gefälle – verstärken diese Annahme (DATENREPORT 2012).

Generell sind Förderpolitik und -praxis der Bundesagentur für Arbeit (als dem für das Feld maßgeblichen Leistungsträger) als entscheidende Größe im Praxisfeld „Berufliche Bildung“ zu sehen, zu berücksichtigen und auch kritisch zu thematisieren. Dies gilt insbesondere, da die Schwierigkeiten der Operationalisierung des Behinderungsbegriffs dort beginnen, wo es den bestehenden Rechtsrahmen in der Berufsbildungspraxis umzusetzen heißt. Die (gewünschte) Offenheit des Behinderungsbegriffs mit dessen Orientierung an Teilhabe trifft dort auf die Nähe und zugleich Fragen der Abgrenzung gegenüber Begriffen wie Beeinträchtigung und Benachteiligung. So unterscheiden Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung in ihrem jeweiligen Kapitel zur Berufsbildung für besondere Personengruppen in je eigenen Abschnitten zwischen der Berufsbildung behinderter Menschen und der Berufsausbildungsvorbereitung für einen Personenkreis „lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen“ (§ 68, Abs. 1 BBiG /§ 42o, Abs. 1 HwO), doch bis heute fehlt ein übergreifender (Fach-)Konsens, wie – und teilweise sogar ob – Behinderung und Beeinträchtigung voneinander zu unterscheiden bzw. abzugrenzen sind. Für die Berufs- und damit Lebenswege behinderter Menschen erhält in der Folge die jeweils aktuelle Förderpraxis der Bundesagentur für Arbeit entscheidende Bedeutung (VOLLMER 2012b, S. 2).

Alle an der Beratung und Entscheidungsfindung beteiligten Akteure – Lehrkräfte in allgemeinen wie in Förderschulen, Rehabilitationsberater/-innen in den Agenturen für Arbeit, Mitarbeiter/-innen der Integrationsämter, aber auch vor allem der Kammern – bedürfen neben fundierten Kenntnissen über (rechtliche) Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten auch sowohl eines klaren Bewusstseins ihrer jeweiligen Rolle und ihres Auftrags als auch einer ausgeprägten Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren im Feld. An dieser für das Gelingen von Inklusion entscheidenden Schnittstelle besteht über gut funktionierende Beispiele hinaus Verbesserungsbedarf.

Einen zielführenden, auszubauenden Ansatz stellt diesbezüglich die vierte Säule der „Initiative Inklusion“ (Kernstück des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der VN-Konvention) zur Implementation von Inklusionskompetenz in den Kammern dar (RICHTLINIE INITIATIVE INKLUSION 2011).

Soll die (erklärte politische) Absicht, mehr betriebliche Ausbildung zu erzielen, verwirklicht werden, muss auch der Lernort Berufsschule angemessen gesehen und in Prozesse einbezogen werden (PFISTER 2014, S. 239).

Geeignete Maßnahmen, den Zugang behinderter Menschen zu beruflicher Ausbildung zu fördern, liegen hier in Lösungen für folgende Fragen:

- ▶ Wie kann eine dem sonderpädagogischen Förderbedarf entsprechende Beschulung aussehen, wenn es keine Sonderberufsschulen gibt oder geben soll?
- ▶ Wie können vorhandene Berufsschulangebote (z. B. die integrierten Berufsschulen der Berufsbildungswerke) für Auszubildende einer betrieblichen Ausbildung nicht nur in Einzelfällen, sondern z. B. basierend auf strukturellen Anpassungen/Veränderungen genutzt werden?
- ▶ Wie können trotz regionaler Zuständigkeiten und (Bezirks-/Landes-)Grenzen fach- und förderungsbedarfsorientierte Beschulungen ermöglicht werden, obwohl es aufgrund eher kleiner Fallzahlen nicht zu größeren Gruppen an vergleichbar behinderten Auszubildenden kommt? (VOLLMER 2013b, S. 357).

Unter Inklusionsgesichtspunkten sind auch jene Zugänge zu beruflicher Bildung einzubeziehen, die nicht unter den rechtlichen Rahmenbedingungen der klassischen dualen Berufsausbildung erfolgen. Hierzu zählen nicht zuletzt aufgrund der quantitativen Dimension die Werkstätten für behinderte Menschen mit ihrem Berufsbildungsbereich.

Indem die berufliche Bildung in den Werkstätten deutlicher und konkreter auf die duale Berufsausbildung auf der Grundlage von BBiG und HwO ausgerichtet und anrechenbar wird, können ganz im Sinne der als Inklusionsindikatoren genannten Kriterien Anschlussfähigkeit, Durchlässigkeit, Zugänglichkeit und Individualisierung Übergänge erleichtert werden. Auf diese Weise kann der Lern- und Beschäftigungsort Werkstatt, der nach mehrheitlicher Auffassung einschließlich der des zuständigen Fachressorts, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, auch zukünftig unverzichtbar ist, näher an die klassische duale Berufsbildung herangerückt werden und von seinem vermeintlichen oder tatsächlichen Charakter einer „Sonderwelt“ verlieren. Zu Recht fordert TRENK-HINTERBERGER, statt zwischen der sofortigen oder zumindest baldigen Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen und dem weitgehenden Bewahren der Einrichtungen in ihrer jetzigen Gestalt zu polarisieren, den Vorgaben des Artikels 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2006) durch einen Umgestaltungsprozess zu entsprechen (TRENK-HINTERBERGER 2015, S. 109).

Auch gilt es, jene Bereiche/Felder zu fokussieren, in denen bisher keine Strukturierung und Standardisierung von Berufsbildungsangeboten besteht – wie beispielsweise „oberhalb“ des Werkstättenbereichs. Hier gilt es zu untersuchen, ob für jene behinderten Menschen, die nicht die hohen Unterstützungsleistungen und den Schutzraum einer Werkstatt benötigen und für eine höhere berufliche Qualifizierung geeignet sind, für die aber die Anforderungen einer Fachpraktiker/-innen-Ausbildung zu hoch sind, ausreichend passfähige Berufsbildungsangebote bestehen.

Die Einführung des die Platzierung vor die Qualifizierung setzenden Instruments „Unterstützte Beschäftigung“ im Mai 2009 stellt einen Ansatz in diese Richtung dar.

Auch sind Ergebnisse des vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) geförderten Modellvorhabens „Entwicklung einer Methode zum Aufbau eines regionalen Netzwerkes von ländlichen Dienstleistern und landwirtschaftlichen Betrieben mit Werkstätten für behinderte Menschen als Beitrag zur Förderung der Entwicklung ländlicher Räume“ (FiBL 2012) mit dem konzeptionellen Ansatz, Qualifizierungsbausteine für die Ausbildung behinderter Menschen zu nutzen und zu standardisieren, in diesem Kontext interessant und deren möglicher Transfer in andere Berufs- und Beschäftigungsfelder zu klären.

### 3 Was bedeutet das für die Qualifizierung des Personals?

Die internationale HATTIE-Studie (HATTIE 2009) hat die zentrale Bedeutung des Lehrers/der Lehrerin für alle Lernprozesse noch einmal nachdrücklich ins Blickfeld gerückt. Viele Ergebnisse seiner umfangreichen Untersuchung sind auch für die Berufsbildung relevant und bestätigen vorangegangene Erkenntnisse und Erfahrungen. Sie verweisen auf den begrenzten Einfluss, den Strukturen im Rahmen des Gesamtgeschehens Bildung haben, und auf die Bedeutung, die die Qualität des Bildungspersonals – nicht nur für den Lernerfolg – hat.

Die Einführung der Fortbildungsprüfungsverordnungen für Berufs- und Weiterbildungspädagogen/-pädagoginnen und Berufspädagogen/-pädagoginnen markieren einen wesentlichen Schritt innerhalb des Prozesses, den Stellenwert der Qualität des betrieblichen Ausbildungspersonals zu erkennen und daraus Folgerungen zu ziehen (BLÖTZ 2011).

Für die Anforderungen an das Bildungspersonal sind die Ausgangslagen der Auszubildenden und damit insbesondere die Frage relevant: Handelt es sich um „übliche“ Heterogenität oder um Auszubildende mit ausgeprägten Behinderungen?

Der in der allgemeinen Wahrnehmung „klassische“ behinderte Mensch, der/die kognitiv nicht beeinträchtigte Rollstuhlfahrer/-in, ist für die Berufsbildungspraxis eher „unkompliziert“, da seinen/ihren behinderungsbedingten Bedarfen größtenteils durch bauliche/technische Vorkehrungen und Hilfen entsprochen werden kann.

Sinnesbehinderte Menschen haben aufgrund ihrer Beeinträchtigungen ganz andere Unterstützungsbedarfe als z. B. lernbehinderte Jugendliche, die ihrerseits nicht identisch sind mit Jugendlichen, die sich „nur etwas mit dem Lernen schwertun“.

Durchgängig bildungsrelevant bzw. anspruchsvoll/anforderungsintensiv für alle Bereiche der Berufsbildungspraxis von der betrieblichen und außerbetrieblichen dualen Ausbildung bis zum Berufsbildungsbereich in den Werkstätten für behinderte Menschen ist die steigende Zunahme psychischer Behinderungen und Mehrfachbehinderungen. Diese wachsenden Zahlen stellen das (Aus-)Bildungspersonal vor neue Herausforderungen und begründen bisher nur ansatzweise erfassten Weiterbildungsbedarf (VOLLMER 2012b).

Relevant in diesem Kontext sind auch die Untersuchungsergebnisse der Erhebungen der Universität Hamburg (SEYD/SCHULZ 2012) zu den Eingangsvoraussetzungen Auszubildender in Berufsbildungswerken. Die Untersuchung der Teilhabe einschränkungen kommt zu dem Resultat, dass lernbehinderte junge Menschen überdurchschnittlich viele Schwierigkeiten mit beruflichen Anforderungen haben. Die Untersuchung bestätigt Erfahrungen aus der Praxis, dass gerade die nicht offensichtlichen, nicht sichtbaren Behinderungen den höchsten Förderbedarf haben – und damit auch die höchsten Anforderungen an das Bildungspersonal begründen.

Konzepte und Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, im Zuge von Inklusion das Bildungspersonal in allen Bereichen stärker als bisher auch mit Blick auf behinderte Menschen zu qualifizieren, sind fortzuentwickeln. Zugleich ist davon auszugehen, dass auch zukünftig spezielle Institutionen und pädagogische Settings unverzichtbar sein werden, um sehr spezifischen Unterstützungsbedarfen mit entsprechend ausgeprägter spezifischer Fachkompetenz zu entsprechen.

Daher ist – analog zu aktuellen Prozessen bei der curricularen Umgestaltung von Studiengängen zur Lehrer- und Lehrerinnenbildung – sowohl über die Aufnahme einer entsprechenden Standardberufsbildposition in Ausbildungsordnungen, die Implementation entsprechender Kompetenzbildung bei Qualifizierungsangeboten zur AEVO als auch gleichzeitig über die Qualifizierung und die Einsatzorte (spezielle Lernorte, Kompetenzzentren, mobile Dienste) jenes Bildungspersonals zu beraten, das den Erhalt und die Fortentwicklung darüber hinausreichender spezifischer Fachkompetenz gewährleistet.

Die Erfahrung mit der Einführung der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/-innen, die in Fachpraktiker/-innen-Berufen ausbilden, hat gezeigt, dass die entsprechenden Diskussions- und Entscheidungsprozesse konfliktträchtig sind und ein hohes Maß an Informations- und Beratungsaufwand erfordern (vgl. BREITSAMETER 2014). Sie hat aber auch gezeigt, dass selbst anfängliche Kritiker/-innen durch eben diese gewonnen bzw. zumindest von einer grundsätzlichen Anerkennung der Sinnhaftigkeit einer derartigen Qualifizierung überzeugt werden können.

Ob die Vorgaben der Rahmenregelung (BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2010) zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation einschließlich der zum zeitlichen Umfang und den Inhalten (VOLLMER 2012a) und das entsprechende Rahmencurriculum (BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2012) im Einzelnen zielgerecht und praxistauglich und die zuständigen Stellen mit diesen gleichermaßen ausreichende Orientierung als auch Ermessensspielraum für die Umsetzung haben, sollte im Rahmen einer mittelfristig durchzuführenden Evaluierung der Rahmenregelung untersucht werden.

#### **4 Welche Unterstützungsinstrumente und -strukturen sind bereits vorhanden und welche weiteren sind erforderlich?**

Konzepte und Instrumente wie Bildungsketten, Ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung, Berufseinstiegsbegleitung u. a. sind auf breite, über behinderte Menschen hinausgehende Zielgruppen ausgerichtet und ähnlich wie Ansätze, die unter dem auch im Koalitionsvertrag genannten Stichwort „Jugendberufsagenturen“ gebündelt werden, auch für viele behinderte Menschen geeignet.

Mit Blick auf die unterschiedlichen, speziellen Ausgangslagen behinderter Menschen hat sich insbesondere der Ansatz Verzahnte Ausbildung (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2009) bewährt. Mit diesem auch mit dem Hermann-Schmidt-Preis ausgezeichneten Konzept, das nach einer Modellerprobungsphase inzwischen von Berufsbildungswerken als Regelangebot praktiziert wird, gelingt es, behinderte Jugendliche in weiten Strecken ihrer Ausbildung betrieblich auszubilden, Betriebe an die Ausbildung behinderter Menschen heranzuführen, indem ihnen die verlässliche Unterstützung einer erfahrenen Bildungseinrichtung geboten wird, und eine ausbildungsförderliche Lernortkooperation zu erreichen (vgl. PFISTER 2014, S. 238).

Inwieweit die im Rahmen des von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, der Bundesagentur für Arbeit, Berufsbildungswerken und anderen Bildungsträgern durchgeführte, vom BMAS geförderte und vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) fachlich und wissenschaftlich begleiteten Projekts TrialNet (GALILÄER/UFHOLZ 2013) erprobte Ausbildung behinderter Menschen in Ausbildungsbausteinen ein geeignetes Instrument sein kann, sollte umfänglicher erprobt und untersucht werden, bevor hierzu grundsätzliche Empfehlungen ausgesprochen werden.

Die bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen sprechen dafür, dass Betriebe der Ausbildung in Ausbildungsbausteinen deutlich weniger aufgeschlossen gegenüberstehen als Bildungseinrichtungen für viele behinderte Auszubildende, die mit der Zertifizierung von Teilabschnitten einer Ausbildung verbundene Häufung an Prüfungen ungeeignet ist und der Prüfungsaufwand aufseiten der Kammern ebenso zu berücksichtigen ist wie die Aufweichung des Berufskonzepts und die Gefahr, dass die Ablegung von Einzelprüfungen dazu führt, keine weiteren anzuschließen und damit keinen Berufsabschluss zu erreichen.

Ein wichtiges Strukturelement zur Förderung der beruflichen Bildung behinderter Menschen sind Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen.

Mit dem Instrument „Ausbildungsregelung“ beauftragen BBiG und HwO die Kammern, für jene Menschen, bei denen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung nach § 4 BBiG/§ 25 HwO nicht zulässt, adäquate, an den „Regelberufen“ orientierte Ausbildungen rechtlich zu implementieren.

Mit der Erarbeitung der als BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung beschlossenen Rahmenregelung, die erstmals konkrete Vorgaben zu Anschlussfähigkeit, beruflicher Handlungsfähigkeit als Ausbildungsziel und betrieblichen Ausbildungsanteilen macht, hat das BIBB eine Entwicklung eingeleitet, die Ausbildung nach Ausbildungsregelungen als integralen Bestandteil des „regulären“ Berufsbildungssystems zu markieren.

Durch die klare Orientierung am jeweiligen Bezugsberuf, die nun auch in den Abschlusszeichnungen zum Ausdruck kommt, und die in der Präambel verankerte Aufgabe und Verpflichtung, kontinuierlich die Möglichkeit des Übergangs in eine Ausbildung gemäß § 4 BBiG/§ 25 HwO zu prüfen, ist die Ausbildung in Fachpraktiker/-innen-Berufen in der allgemeinen, breitgefächerten Berufsbildungslandschaft verankert (inkludiert).

Derzeit ist das Spektrum an Berufsbereichen der von den zuständigen Stellen aufgrund ihrer Regelungskompetenz erlassenen Ausbildungsregelungen begrenzt und entspricht nicht dem breiten Spektrum an Berufen gemäß § 4 BBiG/§ 25 HwO. Es dominieren die Berufsfelder Hauswirtschaft, Gartenbau, Metall, Holz und Farbe.

(Nicht nur) unter Inklusionsgesichtspunkten ist dieses Spektrum zu erweitern – und damit auch das grundgesetzlich garantierte Recht auf freie Berufswahl auch für behinderte Menschen zu realisieren.

Das BIBB und der dort vom Berufsbildungsgesetz (BBiG, § 95) eingerichtete Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) verfolgen seit Beginn des gemeinsam getragenen Prozesses zur Einführung von bundesweiten Qualitätsstandards in die Ausbildung in Fachpraktiker/-innen-Berufen den berufsbildungspolitischen Ansatz, mit (weiteren) berufsspezifischen Musterregelungen Signalwirkung zu entfalten und Betriebe gleichermaßen wie Bildungseinrichtungen zu ermuntern, Ausbildungsangebote in für die Personengruppen geeigneten, arbeitsmarktorientierten Berufsbereichen zu entwickeln.

Insofern sind Initiativen der Sozialpartner wie die zur Erarbeitung einer berufsspezifischen Musterregelung für den Fachpraktiker/die Fachpraktikerin für Industriemechanik oder zur Voruntersuchung für den Bereich „Buchbinderei“ zu begrüßen, und auch seitens des BIBB ist diese Spektrumserweiterung aktiv voranzutreiben. Mittel- bis langfristig kann so ein Abbau der ungleichgewichtigen Verteilung der Ausbildungsverhältnisse erreicht und insbesondere jungen behinderten Frauen eine berufliche Perspektive jenseits der Hauswirtschaft eröffnet werden (VOLLMER 2013b, S. 353).

Die mit der Rahmenregelung vom BIBB eingeleiteten Prozesse werden inzwischen auch von anfänglichen Skeptikern/-innen als ordnungs- und orientierungstiftend gesehen und in eigenen Publikationen entsprechend präsentiert. Fachpraktiker/-innen-Ausbildungen sind zu erhalten, um der Zielgruppe, die sonst ausschließlich auf niedrigschwellige Qualifikationen verwiesen bliebe, einen qualifizierten, kammerzertifizierten Berufsabschluss auf BBiG/HwO-Grundlage zu ermöglichen.

Wie PFISTER als Fazit seiner Datenanalyse der Entwicklung der letzten Jahre darstellt, ist für junge behinderte Menschen eine Ausbildung in zweijährigen Berufen oder Fachpraktiker/-innen-Berufen „faktisch oftmals die einzige Alternative dazu, gänzlich ohne Berufsausbildung zu bleiben“ (PFISTER 2014, S. 238), und ihm ist in seinem Widerspruch zu Forderungen, diese „weitestgehend zurückzufahren“ (INITIATIVE „CHANCE AUSBILDUNG“ 2013, S. 23), zuzustimmen.

Der vereinzelt vorgetragene Einwand, Fachpraktiker/-innen-Ausbildungen seien nicht inklusiv, ignoriert die Realität eines rechts- und sozialstaatlich verfassten Bildungssystems, in dem die Zugänge nach Kriterien (wie z. B. Alter: Kindergarten, Schulpflicht; Lernbeeinträchtigung und Soziale Benachteiligung: Qualifizierungsbausteine § 67 BBiG/§ 42o HwO) und Zulassungsvoraussetzungen (wie z. B. bei weiterführenden Schulen, Hochschulen, Meister- und andere Fortbildungen) systematisiert und geregelt sind.

Vor allem jedoch verkennt eine solche Argumentation, dass der Gesetzgeber mit dem § 66 BBiG/§ 42 m HwO ein Instrument zur Teilhabe an Bildung und Integration in Arbeit und damit zur Verwirklichung von Chancengleichheit eröffnet hat. Statt das Qualifizierungsinstrument Fachpraktiker/-innen-Berufe grundsätzlich in Frage zu stellen, ist eine flächendeckende Umsetzung der BIBB-Rahmenregelung zu fördern, um deren Qualitätsstandards Geltung zu verschaffen.

Auch sind Betriebe für diese Ausbildungsmöglichkeit durch Informationsarbeit zu gewinnen und damit ein Schritt zur Intensivierung betrieblicher Ausbildung behinderter Menschen zu leisten. Beispielhaft hat die Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen gemeinsam mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2012 einen Appell an Arbeitgeber/-innen gerichtet, Fachpraktiker/-innen zur Nachwuchsgewinnung zu nutzen, und dabei zugleich auf die damit verbundenen Chancen lernbehinderter Jugendlicher ein Schlaglicht geworfen (PRESSEMITTEILUNG 2012).

Die mittelfristig durchzuführende Evaluation der Rahmenregelung kann hilfreiche Erkenntnisse für die Fortentwicklung der Gestaltung und Anwendung des Strukturelements Ausbildungsregelung bieten und zur Identifizierung von Schwachstellen beitragen.

## 5 Was kann Deutschland von anderen Ländern lernen?

Fachlicher Austausch mit anderen Ländern ist zweifellos auch in diesem Feld sinnvoll.

Konkrete Ansatzpunkte für den Transfer von in anderen Ländern belastbar erprobten und bewährten Strukturen und/oder Instrumenten ins deutsche Berufsbildungssystem sind derzeit nicht erkennbar.

Die Gründe dafür liegen vor allem auch in den Besonderheiten der nationalen Berufsbildungssysteme – soweit man von solchen mit Blick auf einen Großteil anderer Länder überhaupt sprechen kann.

Auch ist zu berücksichtigen, wie auch der „Weltbericht Behinderung“ der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der Weltbank feststellt, dass es keine einheitlichen Definitionen und kaum vergleichbare Daten zu Häufigkeit, Verteilung und Trends bei Behinderungen gibt und sich je nach Land die Ansätze „für das Messen von Behinderung – mit Niederschlag im Ergebnis“ unterscheiden (WELTBERICHT BEHINDERUNG 2011).

Lernen kann Deutschland von anderen, in Theorie und Praxis inklusiver Bildung bereits fortgeschrittenen Ländern bezüglich der unideologischen Offenheit, mit der dort auch problematische Aspekte thematisiert und Erfahrungen, die Grenzen und Risiken inklusiv ausgerichteter Bildungsstrukturen und -institutionen sichtbar machen, diskutiert werden.

Während in Deutschland Befunde (HUBER 2006 und 2009) über soziale Ausgrenzung (Exklusion) von insbesondere lernbeeinträchtigten jungen Menschen in inklusiv ausgerichteten Bildungsinstitutionen in Diskussionen und Publikationen fast vollständig ignoriert werden (eher Ausnahmecharakter: AHRBECK 2014; STEIN 2011) oder mit dem Verdacht reiner „Selbsterhaltungsbestrebungen“ belegt werden (SONNTAG 2010, S. 4), werden in Skandinavien diese Frage-

stellungen seit Jahren untersucht (u. a. GÖRANSSON 2010). So haben auch SÖDERQVIST DUNKERS/WINBERG für die National Agency for Special Needs Education and Schools in Stockholm, die im Auftrag der schwedischen Regierung Aufgaben mit Blick auf die Bildung beeinträchtigter junger Menschen wahrnimmt, in ihren Untersuchungsergebnissen dargestellt, wie mangelnde soziale Integration (insbesondere innerhalb der peer group) zu faktischer Exklusion führt.

Auch sollte vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse geäußerte Kritik wahrgenommen werden, die feststellt, dass die Forderung nach Anpassung des Systems dessen Komplexität simplifiziert und so das Wesen der Probleme der Inklusion verfehlt. Der im Lichte dieser Erkenntnisse und Erfahrungen gemachte Vorschlag, das Bildungssystem als ein komplexes Praxisfeld mit Widersprüchen und Dilemmata wahrzunehmen (GÖRANSSON 2010), könnte aus der Sackgasse des die Inklusionsdiskussion in Deutschland tendenziell prägenden „Lagerdenkens“ (vgl. AHRBECK 2014) führen.

In diesem Zusammenhang könnten auch Fragen beleuchtet und untersucht werden, wie in Bildungsbereichen – zu denen die berufliche Bildung zählt –, in denen es, anders als im Elementarbereich, auch um Benotung und Leistungserreichung geht, inklusive Settings möglich sind, ohne dass es zur „Beistellsymptomatik“ kommt.

## 6 Schlussfolgerungen

Berufliche Bildung behinderter Menschen steht grundsätzlich vor der Herausforderung, für individuelle, spezifische Ausgangslagen, Bedürfnisse und Bedarfe passfähige Antworten zu finden und zugleich allgemein anerkannte, vergleichbare Berufsabschlüsse zu ermöglichen (VOLLMER 2014a).

Damit dies gelingt, bedarf es eines konstruktiven Zusammenwirkens von Politik, Wissenschaft und Praxis.

Dabei ist es Aufgabe der Politik, sowohl die Erkenntnisse der Wissenschaft als auch das Erfahrungswissen der Praxis in ihre Entscheidungen einzubeziehen und diese kontinuierlich in deren Lichte zu überprüfen. Gleichmaßen ist die Scientific Community aufgefordert, die Praxis und die sich dort darstellenden Gegebenheiten, Entwicklungen und Anforderungen in ihren Arbeiten mit ausreichender Kenntnis des Feldes zu berücksichtigen. Die Praxis ihrerseits bedarf der Offenheit, die kontinuierliche Weiterentwicklung der Berufsbildungsstrukturen und -angebote als Selbstverständlichkeit zu erkennen und zu schätzen. Andernfalls wächst die Gefahr eines Auseinanderdriftens von Politik, Wissenschaft und Praxis.

In der beruflichen Bildung sind die Einwirkungsmöglichkeiten des Staates im Vergleich zur Schule begrenzter: „Selbst wenn Ausbildung und Arbeitspflicht Verfassungsrang hätten, wie in der früheren DDR, ergeben sich Beschäftigungsbarrieren bei umfänglichen sowie komplexen, mehrfachen Behinderungen. Auch latente Diskriminierung, Mobbing, fehlende Akzeptanz und Kollegialität lassen sich nicht auf dem Erlass- und Verordnungsweg in der betrieblichen Praxis verhindern“ (BIERMANN 2015, S. 14).

Vor diesem Hintergrund ist zu reflektieren, welche Absicht und welche Auswirkungen Unterscheidungen zwischen sogenanntem ersten und zweiten Arbeitsmarkt und die Rede vom „allgemeinen“ Arbeitsmarkt mit Blick auf behinderte Menschen haben:

Sind z. B. werkstattbeschäftigte Menschen, die auf ausgelagerten Arbeitsplätzen tätig sind, Teil des sogenannten ersten oder des zweiten Arbeitsmarktes? Nach welchen Kriterien ordnet man Arbeitsplätze zu und klassifiziert sie damit? Ist eine Integration in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt grundsätzlich die gelungenere und damit „inklusive“? Wenn Integrationsfirmen besondere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind – wo stehen sie dann in einer

gedachten oder konstruierten „Hierarchie“ von Vorrangigkeit/„Erstrangigkeit“? Und: Welche Berücksichtigung findet das Selbstverständnis der Betroffenen, die, wie Vertreter/-innen der gewählten Werkstattträte, nachdrücklich einfordern, auch in ihrem Empfinden, als Werkstattbeschäftigte inkludiert zu sein, respektiert werden möchten? (VOLLMER 2013b, S. 356)

Das BIBB steht in besonderer Weise an der Schnittstelle zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis. Durch fachlichen Austausch und Kooperation ist es mit allen drei Bereichen verbunden, trägt zum Dialog und zur Zusammenarbeit zwischen diesen als Mittler bei, berät alle drei Bereiche und gestaltet mit seinen Partnern Prozesse der Beruflichen Bildung.

Mit dem Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) beim BIBB besteht ein Fachausschuss, in dem die vom Gesetzgeber vorgegebenen Mitglieder ihre jeweilige Expertise, Erfahrung und ihren Blickwinkel in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbringen (VOLLMER 2008). Der AFbM bietet dem BIBB-Hauptausschuss einen ausgezeichneten, zukünftig noch stärker als solchen zu erkennenden und zu nutzenden Think Tank und Transmissionsriemen. In seinen Beratungen findet fachliche Kommunikation zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis statt.

Diese gilt es dort wie auch andernorts – z. B. bei den regelmäßigen Reha-Fachtagungen der Hochschultage Berufliche Bildung – zu intensivieren, um den kontinuierlichen Prozess der Weiterentwicklung der Beruflichen Bildung behinderter Menschen gemeinsam mit allen Akteuren voranzubringen.

Als **zentrale Fragen**, die eine Inklusionsdiskussion in der beruflichen Bildung anleiten sollten, stellen sich:

- ▶ Wer sind mit Blick auf die Umsetzung von Inklusion in der Beruflichen Bildung die relevanten Akteure? Wie sehen ihre Zugänge und Konzepte zu Inklusion aus? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es, und wo liegen Grundlagen für Zusammenarbeit in diesem Kontext?
- ▶ Welche Erkenntnisse und welches Erfahrungswissen sind vorhanden? Wo besteht Untersuchungsbedarf?
- ▶ Welche Chancen und Herausforderungen bietet Inklusion als bildungspolitische Leitidee für die Weiterentwicklung der Berufsbildungsstrukturen, -instrumente und -angebote?
- ▶ Wo liegen Risiken und Grenzen der Ausrichtung des Berufsbildungssystems auf Inklusion?
- ▶ Wie bringt das BIBB seinen gesetzlichen Auftrag, sein Selbstverständnis und seine besondere Stellung an der Schnittstelle von Politik, Wissenschaft und Praxis im Kontext Inklusion ein?

# Literatur

- AHRBECK, Bernd: Inklusion – Eine Kritik. Reihe: Brennpunkt Schule, 2. Auflage, 160 Seiten, Stuttgart 2014
- AKTIONSPLAN 2012–2020 – Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Februar 2012
- BIBB-HAUPTAUSSCHUSS: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42 m HwO. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15.12.2010–URL: <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf> (Stand: 09.04.2015)
- BIBB-HAUPTAUSSCHUSS: Empfehlung Nr. 154 (06/2012) – Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) – URL: <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA154.pdf> (Stand: 09.04.2015)
- BIERMANN, Horst (Hrsg.): Inklusion im Beruf. Stuttgart 2015
- BLÖTZ, Ulrich: Betriebliche Bildungsdienstleistungen als Zukunftsbranche. In: BAHL, Anke; GROLLMANN, Philipp (Hrsg.): Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen? Bielefeld 2011, S. 107–121
- BONNER ERKLÄRUNG ZUR INKLUSIVEN BILDUNG IN DEUTSCHLAND, verabschiedet von den Teilnehmenden des UNESCO-Gipfels „Inklusion – Die Zukunft der Bildung“ am 20. März 2014 in Bonn. Herausgegeben von Deutscher UNESCO-Kommission e.V.–URL: <http://www.unesco.de/bildung/inklusive-bildung/gipfel-inklusive-bildung/gipfel-inklusion-erklaerung.html> (Stand: 11.05.2015)
- BREITSAMETER, Michael (2014): Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder. In: Die Berufsausbilder – Zeitschrift des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDBA), Jubiläumsausgabe 40 Jahre BDBA, November 2014
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – REGIONALDIREKTION NIEDERSACHSEN-BREMEN/LANDESVERTRETUNG DER HANDWERKSKAMMERN-NIEDERSACHSEN: Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung „Appell an Arbeitgeber: „Fachpraktiker zur Nachwuchsgewinnung nutzen“. Pressemitteilung Nr. 40/2012 v. 03.12.2012
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Verzahnte Ausbildung – ein Überblick für Unternehmen und Berufsbildungswerke, Best.-Nr. A 725, September 2009
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen – Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Best.-Nr. A 125–13, August 2013
- BDA-BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (Hrsg.): Bildung inklusiv – Potenziale entfalten durch Inklusion. S. 17–25, Aufgabe Inklusion in der beruflichen Bildung. Januar 2014 – URL: [http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Bildung-inklusive.pdf/\\$file/Bildung-inklusive.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Bildung-inklusive.pdf/$file/Bildung-inklusive.pdf) (Stand: 18.05.2015)
- DATENREPORT ZUM BERUFSBILDUNGSBERICHT 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Die Entwicklung der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, S. 136–137. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG – BIBB (Hrsg.): Bonn 2012. – URL: [http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB\\_Datenreport\\_2012.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf) (und folgende) (Stand: 08.06.2015)
- DIHK – DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E.V. (Hrsg.): Chance Inklusion – Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen. Meckenheim 2014

- EULER, Dieter; SEVERING, Eckart: Inklusion in der beruflichen Bildung. Impulspapier für das 1. Arbeitstreffen der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht“. Bertelsmann-Stiftung. September 2013
- FIBL – Leitfaden „Gut vernetzt – davon profitieren alle!“. Modellvorhaben vom Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL) Deutschland e. V., gefördert durch Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages. Frankfurt am Main 2012
- GALILÄER, Lutz; UFHOLZ, Bernd: Inklusion durch Ausbildung in Betrieben – Beispiele und Erfahrungen aus der Praxis des Modellprojekts TrialNet (*gefördertes Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*). SEVERING, Eckart, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) GmbH (Hrsg.), September 2013 – URL: [www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/131001\\_TrialNet\\_Gute\\_Praxis-Inklusion\\_durch\\_Ausbildung\\_f-bb.pdf](http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/131001_TrialNet_Gute_Praxis-Inklusion_durch_Ausbildung_f-bb.pdf) (Stand: 23.06.2015)
- GÄRANSSON, Kerstin: Unterschiedliche Perspektiven – unterschiedliches Verständnis von Inklusion. In: Zusammen aufwachsen. Schritte zur frühen inklusiven Bildung und Erziehung. Bad Heilbrunn 2010
- HATTIE, John: Visible learning. London, New York 2009
- HINTERGRÜNDE KENNEN - Daten, Fakten, offene Fragen. Reihe: Inklusion in der beruflichen Bildung. Bertelsmann-Stiftung. Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ 2014
- HINZ, Andreas: Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik 53 (2002), S. 354–361
- HONNETH, Axel: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main 1992
- HUBER, Christian: Soziale Integration in der Schule?! Eine empirische Untersuchung zur sozialen Integration von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Gemeinsamen Unterricht. Marburg 2006
- HUBER, Christian: Gemeinsam einsam? – Soziale Integration von Schülern mit Sonderpädagogischem Förderbedarf im Gemeinsamen Unterricht. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 60 (2009) 7, S. 242–248
- JERG, Jo: (2006): „Gleichheit ohne Angleichung“ – VIELFALT und DIFFERENZ statt Normalität und Behinderung. Basistext VII: Vielfalt aus der Reihe: JERG, Jo; NEUBAUER, Harald; SICKINGER, Gunter: Basistexte zur inklusionsorientierten Jungenpädagogik – URL: [http://www.pfunzkerle.org/files/bodyzone\\_bt07.pdf](http://www.pfunzkerle.org/files/bodyzone_bt07.pdf) (Stand: 13.05.2015)
- KOALITIONSVERTRAG ZWISCHEN CDU, CSU und SPD (2013): Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen in eine Berufsausbildung (Inklusion), S. 31. 18. Legislaturperiode. 17.12.2013 – URL: [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 18.05.2015)
- LUHMANN, Niklas: Inklusion und Exklusion. In: Soziologische Aufklärung. Band 6: Die Soziologie und der Mensch. Opladen 1995, S. 237–264
- LUHMANN, Niklas: Die Gesellschaft der Gesellschaft. Band 1, Frankfurt am Main 1997
- NATIONALER AKTIONSPLAN DER BUNDESREGIERUNG ZUR UMSETZUNG DER UN-BEHINDERTENRECHTS-KONVENTION - Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Hrsg. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, Berlin. Best.-Nr. A740. 2011 – URL: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 09.04.2015)
- NATIONALER BILDUNGSBERICHT – Bildung in Deutschland 2014 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Gefördert v. d. Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld 2014
- NATIONALER PAKT FÜR AUSBILDUNG UND FACHKRÄFTENACHWUCHS IN DEUTSCHLAND: „Berufswegplanung ist Lebensplanung. Partnerschaft für eine kompetente Berufsorientierung von und

- mit Jugendlichen“. 2009 – URL: [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschlusse/2009/2009\\_02\\_02-Erklaerung-Berufswegeplanung.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschlusse/2009/2009_02_02-Erklaerung-Berufswegeplanung.pdf) (Stand: 18.05.2015)
- NEUMANN, Michael u. a.: Kosten und Nutzen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderungen oder funktionalen Beeinträchtigungen – eine gesamtwirtschaftliche Analyse. Köln 2010 – URL: [www.iwkoeln.de/Studien/Gutachten/tabid/152/articleid/30507/Default.aspx](http://www.iwkoeln.de/Studien/Gutachten/tabid/152/articleid/30507/Default.aspx) (Stand: 15.05.2015)
- NIEHAUS, Mathilde; KAUL, Thomas; FRIEDRICH-GÄRTNER, Lene; KLINKHAMMER, Dennis; MENZEL, Frank: Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.). Bd. 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn 2012
- PFISTER, Jürgen: Schulabschluss, und jetzt? – Übergänge in Ausbildung und Beruf. In: Berufliche Rehabilitation (Beiträge zur beruflichen und sozialen Teilhabe junger Menschen mit Behinderung), Schwerpunktthema: Übergänge in betriebliche Ausbildung und Beschäftigung) 28 (2014) 3, S. 222–241
- RICHTLINIE INITIATIVE INKLUSION: Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. 2011 – URL: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/richtlinie-initiative-inklusion.pdf;jsessionid=DB28E2B63D370A320CB1783E53EB06A3?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/richtlinie-initiative-inklusion.pdf;jsessionid=DB28E2B63D370A320CB1783E53EB06A3?__blob=publicationFile) (Stand: 18.05.2015)
- SEYD, Wolfgang; PECHTOLD, Tim; SCHULZ, Katrin; VOLLMERS, Burkhard (Hrsg.): Durch Kooperation zum Erfolg. Erkenntnisse und Perspektiven für die Verzahnte Ausbildung. Hamburg 2009
- SEYD, Wolfgang; SCHULZ, Katrin: Teilnehmer-Eingangsvoraussetzungen bei BvB-Maßnahmen mit Beginnstermin Herbst 2011, Ausbildungen mit Beginnstermin Herbst 2011 in Berufsbildungswerken. Untersuchung i. A. der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. Hamburg. Juli 2012
- SÖDERQVIST DUNKERS, Tove; WINBERG, Annica: Prerequisites for Participation for Students with Impairments in Different School Activities – An Analytic Tool for Identifying Barriers and Positive Factors for Participation in the School (Context). S. 193–198. In: G. KOUROUPETROGLOU (Ed.), Enabling Access for Persons with Visual Impairment. Proceedings of the International Conference ICEAPVI, 12. – 14. Februar 2015 in Athen
- SONNTAG, Miriam (2010): Gemeinsam nicht einsam! Erziehungswissenschaftliche Forschung zwischen Sonderpädagogik und inklusivem Anspruch. In: Zeitschrift für Inklusion, [S. l.], Feb. 2010 – URL: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/153/153>. (Stand: 18.05.2015)
- STEIN, Roland: Pädagogik bei Verhaltensstörungen – zwischen Inklusion und Intensivangeboten. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 62 (2011) 9, S. 324–336
- STICHWEH, Rudolf: Inklusion und Exklusion. Studien zur Gesellschaftstheorie. Bielefeld 2005
- TRENK-HINTERBERGER, Peter: Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung – Teilhabe am Arbeitsleben nach Artikel 27 UN-BRK. S. 105–117. In: DEGENER, Theresia; DIEHL, Elke (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention – Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bd. 1506. Bonn 2015
- ÜBEREINKOMMEN DER VEREINTEN NATIONEN (2006) über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll v. 13.12.2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 31.12.2008
- VOLLMER, Kirsten (2008): Der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen beim BIBB: Aufgaben – Zusammensetzung – aktuelle Agenda. In: Zeitschrift SELBSTHILFE der BAG SELBSTHILFE 9/2008, S. 20–21

- VOLLMER, Kirsten: Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation soll Handlungskompetenz stärken. In: GPC/Benachteiligtenförderung 2012a – URL: [http://www.good-practice.de/zielgruppen\\_beitrag4821.php](http://www.good-practice.de/zielgruppen_beitrag4821.php) (Stand: 09.04.2015)
- VOLLMER, Kirsten: Ausarbeitung zum Expertengespräch über die Konzeptionierung des Schwerpunktthemas „Menschen mit Behinderungen“ für den Bildungsbericht 2014. 2012b
- VOLLMER, Kirsten; HEISTER, Michael: Indikatoren zur Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung: Inklusion – Behinderte Menschen. In: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013a, S. 208–212 – URL: <http://datenreport.bibb.de/html/5759.htm> (Stand: 19.05.2015)
- VOLLMER, Kirsten: Inklusion – Welche Chancen und Risiken bietet die „Konjunktur“ einer (neuen?) Begrifflichkeit für die berufliche Bildung behinderter Menschen? Ein pointierter Problemaufriss. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 64 (2013b) 9, S. 351–358
- VOLLMER, Kirsten: „Erfolgreich ankommen in Beruf und Beschäftigung: Instrumente des Nachteilsausgleichs in der beruflichen Bildung“. Vortrag anl. des 18. Bundeskongresses des Bundesverbandes Legasthenie und Dyskalkulie e.V. 2014, Erfurt – URL: [www.bvl-legasthenie.de/images/static/pdfs/bvl\\_kongress\\_unterlagen/Letzte\\_Fassung\\_Erfurt\\_Mai\\_2014.pdf](http://www.bvl-legasthenie.de/images/static/pdfs/bvl_kongress_unterlagen/Letzte_Fassung_Erfurt_Mai_2014.pdf) (Stand: 20.05.2015)
- VOLLMER, Kirsten: Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende – Interview zu einem Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis. In: PrüfungsPraxis Nr. 53. Zeitschrift für Mitglieder von Prüfungsausschüssen, S. 17–20, 2014b
- VOLLMER, Kirsten; FROHNENBERG, Claudia: Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende. Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis. Bielefeld 2014c
- VOLLMER, Kirsten: Nachteilsausgleich für behinderte Menschen in der dualen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) Heft 2, 2015, S. 36–37
- WELTBERICHT BEHINDERUNG DER WELTGESUNDHEITSORGANISATION (WHO) UND DER WELTBANK