A man in an orange shirt is working on a red car in a factory setting. The car's door is open, and he is focused on his task. In the foreground, the silhouettes of two people are visible, looking towards the man working on the car. The background shows other cars and factory equipment.

NETZWERK
-BILDUNG

Inklusion in der beruflichen Ausbildung

Hrsg. Ute Erdsiek-Rave
Marei John-Ohnesorg

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

Inklusion in der beruflichen Ausbildung

Hrsg. Ute Erdsiek-Rave
Marei John-Ohnesorg

**Schriftenreihe des
Netzwerk Bildung**

ISBN: 978-3-95861-093-4

1. Auflage

Copyright by Friedrich-Ebert-Stiftung

Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin

Abt. Studienförderung

Inhaltliche Mitarbeit: Valerie Lange

Redaktion: Marei John-Ohnesorg, Marion Stichler

Fotos: Mark Bollhorst

Layout & Umschlag: minus Design, Berlin

Druck: Brandt GmbH, Bonn

Printed in Germany 2015

INHALT

Vorwort	5
Zehn Punkte	7
Gabriele Lösekrug-Möller: Menschen mit Behinderungen müssen die Chance erhalten, ihr Bestes zu geben	19
Ute Erdsiek-Rave: Von der UN-Konvention bis zur Kampagne „Inklusion gelingt“	27
Martin Baethge: Bildungsbericht 2014: Inklusion in der beruflichen Bildung	39
Ursula Bylinski: Inklusive Berufsbildung: Vielfalt aufgreifen – alle Potenziale nutzen!	47
Gerhard Labusch-Schönwandt: Die sozialrechtliche und sozialpolitische Perspektive: Nachhaltige Erwerbsperspektive durch Vernetzung der Akteure	61
Angelika Kvaic: Netzwerkpartnerschaften in der beruflichen Bildung	69
Sigrid Arnade: Perspektiven zum Abbau von Barrieren und Teilhabehemmnissen für Menschen mit Behinderungen	79
Thomas Bauer: Berufliche Bildung in der Werkstatt für behinderte Menschen	83
Annetraud Grote: Inka – Gleichberechtigter Zugang zur dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung	89
Ausbildung mit Handicap: Jugendliche berichten	95

VORWORT

Immer mehr Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen besuchen gemeinsam Kitas und Schulen. Mit steigendem Alter stehen den Lernenden mit Handicap jedoch immer weniger Angebote zur Verfügung. Was in der Kita recht gut gelingt, ist längst noch nicht Standard an allen Schulen, geschweige denn in der beruflichen Bildung oder an der Hochschule.

Inklusive Bildung betrifft, anders als häufig angenommen, nicht vordergründig Menschen mit Behinderungen, sondern berücksichtigt die individuelle Bedürfnisse jeder/s Einzelnen. Wir sprechen von Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, Menschen mit Beeinträchtigungen oder Menschen mit Behinderungen. Trennscharfe Definitionen sind schwierig. Momentan werden in der Schule andere Diagnosen und Kategorien verwendet als in der beruflichen Bildung. Diese Verfahren gehören auf den Prüfstand, um Zugänge und Übergänge zu erleichtern.

Die finanziellen Aufwendungen für Inklusion in der beruflichen Bildung trägt bisher zum größten Teil die Bundesagentur für Arbeit mit 1,5 Mrd. Euro im Jahr 2012 (Bildungsbericht 2014). Nur ein Prozent dieser Ausgaben gehen an Betriebe als Träger der Ausbildung. Daran zeigt sich: Die Rollen müssen neu verteilt werden. Die Berufsförderungswerke, die momentan ca. 2.500 Werkstattstandorte und rund 300.000 Menschen betreuen, werden weiter als Partner in Netzwerken eine zentrale Rolle spielen. Gleichzeitig sollte ein größerer Anteil von Jugendlichen eine Chance in der betrieblichen Ausbildung erhalten.

Schon jetzt wenden sich immer mehr Betriebe auf der Suche nach Fachkräften neuen Zielgruppen zu. Die vorhandenen Angebote zur Unterstützung inklusiver Berufsausbildung sind jedoch noch nicht ausreichend bekannt und verbreitet. Die vorliegende Publikation gibt auf Grundlage der Konferenz des Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 26. September 2014 in Berlin einen Überblick über die aktuelle Situation in der beruflichen Bildung, über rechtliche Fragen und mögliche nächste Schritte.

Die Autor_innen der Beiträge fordern transparente Strukturen und zeigen Wege auf, wie Berufsorientierung, Berufsberatung und die Vermittlung von Ausbildungsstellen gelingen können – auch und gerade zum Abbau von Barrieren. Eine Auszubildende berichtet: „Ich finde, dass einiges anders werden muss: Die Wünsche der Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, sollten ernst genommen und berücksichtigt werden.“

Wir wünschen eine anregende Lektüre.



Marei John-Ohnesorg
Bildungs- und Hochschulpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

ZEHN PUNKTE

1. Das Recht auf inklusive Bildung gilt für alle Bildungsbereiche

„Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen stellt bindendes Recht dar: Sie verpflichtet zur Schaffung eines inklusiven Bildungssystems auf allen Ebenen.“ Mit diesen Worten leitet der Bildungsbericht 2014 seinen Überblick zum Schwerpunktthema „Bildung von Menschen mit Behinderungen“ ein. Inklusive Bildung ist trotz dieser Verpflichtung und den Ansätzen im Bereich der frühkindlichen und allgemeinen Bildung noch längst nicht in allen Bildungsbereichen zum Thema geworden: „In den beruflichen Schulen und im gesamten Ausbildungswesen hat die Diskussion um Inklusion gerade erst begonnen“, konstatiert Ute Erdsiek-Rave, Moderatorin des Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung und Bildungsministerin von Schleswig-Holstein a.D.

Die Feststellung des Bildungsberichts, dass mit steigendem Alter der Lernenden immer weniger inklusive Angebote zur Verfügung stünden, kann somit kaum überraschen – sie macht aber auf den dringenden Handlungsbedarf in der beruflichen Bildung aufmerksam. Inklusion ist eine gesellschaftliche Aufgabe und kann nur dann als erfolgreich bezeichnet werden, wenn sie sich auf alle Bildungsbereiche erstreckt, wenn die unterschiedlichen Bildungsstufen Anschlüsse bieten. Aktuell sind die Umsetzungsbestrebungen für Inklusion in der schulischen Bildung zwar vielfältig, jedoch schwerlich befriedigend.

Inklusion betrifft, anders als häufig angenommen, nicht vordergründig Menschen mit Behinderungen. Inklusive Bildung nimmt die Schüler_innen in ihrer Gesamtheit in den Blick und teilt sie nicht in Gruppen ein – vielmehr werden die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Kinder und Jugendlichen berücksichtigt. Bei adäquater Umset-

zung dieser Leitlinien profitieren von einer inklusiven Schule alle – in besonderem Maße aber natürlich Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf.

⇒ Ute Erdsiek-Rave: Von der UN-Konvention bis zur Kampagne „Inklusion gelingt“, S. 27

2. Barrieren abbauen: In Köpfen und Strukturen.

Laut Bildungsbericht 2014 ist derzeit bei rund 493.000 und damit 6,6 Prozent der Schüler_innen ein sonderpädagogischer Förderbedarf diagnostiziert. Trotz des Bekenntnisses zu einem inklusiven Bildungssystem wurden zu Beginn des Schuljahres 2012/2013 3,3 Prozent der Schulanfänger_innen direkt in Förderschulen eingeschult. Schüler_innen mit einem Förderbedarf im Bereich „Lernen“ stellen mit 40 Prozent die größte Gruppe der förderbedürftigen Kinder dar. Diese Praxis der Selektion muss sich unbedingt ändern. Denn, so führt Gabriele Lösekrug-Möller, MdB, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, aus: „Allgemeine Bildungsabschlüsse sind für Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf teilweise nur eingeschränkt erreichbar. Bundesweit haben fast drei Viertel derjenigen, die eine Förderschule verlassen, keinen allgemeinbildenden Abschluss erreicht.“

Dass der Verlauf der Bildungskarriere, Bildungsniveau und Bildungsabschluss den weiteren Lebensverlauf eines Menschen maßgeblich beeinflusst ist selbstredend, die Auswirkungen von Bildung und Arbeit auf gesellschaftliche Teilhabe sind offensichtlich. Die gesamtgesellschaftliche Problematik, die sich aus dem – und das lässt sich auch mehr als ein Jahrzehnt nach PISA noch immer in dieser Deutlichkeit sagen – Versagen des deutschen Bildungssystems ergibt, alle Menschen gemäß ihrer Möglichkeiten zu fördern, lässt sich anhand von weiteren Zahlen illustrieren.

So stellt der aktuelle Bildungsbericht fest: Trotz einer relativen Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt mündet immer noch über eine viertel Million Jugendliche nach dem Schulabschluss zunächst in einer der vielen Maßnahmen des Übergangssystems ein. Menschen mit Beeinträchtigungen haben dem Teilhabebericht der Bundesregierung zufolge mit einem Anteil von 19 Prozent doppelt so häufig keinen beruflichen Abschluss wie Gleichaltrige ohne Beeinträchtigung. Die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen lag 2011 mit knapp 14,8 Prozent er-

heblich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 9,1 Prozent.

Verbesserungen lassen sich nicht allein durch den Abbau von strukturellen Barrieren, etwa im Bildungssystem, erreichen. Notwendig ist ein gesellschaftlicher Wandel: Barrieren müssen zunächst in den Köpfen abgebaut werden, bei jedem von uns. Ob Menschen eine Behinderung aufweisen oder sonderpädagogischer Förderung bedürfen, die Bereitstellung von Unterstützungsmaßnahmen und Hilfen sollte nicht länger als eine Besonderheit, sondern als selbstverständlich angesehen werden – so wie etwa der Besuch beim Optiker oder das Tragen einer Zahnspange.

⇒ Gabriele Lösekrug-Möller: Menschen mit Behinderungen müssen die Chance erhalten, ihr Bestes zu geben, S. 19

3. Bildung vom Einzelnen her denken.

Die vorhergehenden Ausführungen haben gezeigt: Eine trennscharfe Definition derjenigen, die als Zielgruppe von Unterstützungsmaßnahmen in der beruflichen Bildung angesprochen werden, ist nicht möglich. Wir sprechen von Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, Menschen mit Beeinträchtigungen oder Menschen mit Behinderungen – und dabei ist jedes Mal, zum Teil mit Überschneidungen, eine andere Gruppe von Menschen ins Auge gefasst. Grund dafür sind unterschiedliche Begriffsverständnisse über die Institutionen hinweg: Ist etwa ein sonderpädagogischer Förderbedarf in der allgemeinbildenden Schule festgestellt, muss mit Eintritt des Jugendlichen in die berufliche Bildung erneut diagnostiziert werden, ob Behinderung und Fördervoraussetzung vorliegen – und damit entsprechende Ressourcen zur Förderung bereitgestellt werden.

Dass die verwendeten Diagnoseverfahren selbst auf den Prüfstand gehören, machen die unterschiedlichen Förderquoten in der allgemeinbildenden Schule über die Bundesländer hinweg deutlich: Während Niedersachsen gemäß den Daten des aktuellen Berichts der Kultusministerkonferenz „Sonderpädagogische Förderung in Schulen“ einen Anteil von Schüler_innen mit sonderpädagogischen Förderbedarf von 5 Prozent aufweist, liegt diese Quote in Mecklenburg-Vorpommern bei 10 Prozent.

Notwendige Bedingung für die Umwandlung des derzeitigen separier-

renden Berufsbildungssystem in ein inkludierendes ist laut Prof. Dr. Martin Baethge, Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen, „mehr Klarheit über die aktuelle Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Behinderungen zu schaffen. Hierzu gehört zunächst, eindeutige und institutionenübergreifende Kriterien der Zuordnung festzulegen, damit nicht in einem Bereich, z.B. den Schulen und Berufsschulen, ‚sonderpädagogischer Förderbedarf‘ Zuordnungskriterium für Behinderung ist, in anderen Bereichen, z.B. bei betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungen nach Berufsbildungsgesetz, Behinderung unter Bezugnahme auf SGB IX bestimmt wird.“

Eine verbesserte Diagnostik und einheitlichere Zuordnungskriterien dürfen aber nicht zu einer weiteren Separierung führen. Vielmehr muss es darum gehen, die Förderung besser den Einzelnen anpassen zu können: In einer inklusiven Berufsbildung wird das Bildungsangebot maßnahmeunabhängig gestaltet. Ausgangspunkt der Förderung ist dann nicht etwa Behinderung, Benachteiligung oder Migrationshintergrund, sondern die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Auszubildenden.

⇒ Martin Baethge: Bildungsbericht 2014: Inklusion in der beruflichen Bildung, S. 39

4. Finanzströme in der beruflichen Bildung müssen neu geordnet und Zuständigkeiten transparenter gestaltet werden.

Klar ist: Menschen mit Behinderungen oder besonderem Förderbedarf werden systemisch benachteiligt. Sie haben es deutlich schwerer, eine Berufsausbildung zu beginnen und abzuschließen. Für ein inklusives, chancengleiches Bildungssystem gilt es, das zu ändern. Es wäre allerdings falsch zu behaupten, es gäbe nicht schon jetzt eine Reihe an Unterstützungsmaßnahmen: Laut Bildungsbericht 2014 hat die Bundesagentur für Arbeit 2012 1,5 Milliarden Euro an Teilnahmekosten für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen aufgebracht. Allerdings werden nur ein Prozent dieser Ausgaben an Betriebe als Träger inkludierter Ausbildung ausgeschüttet.

Werden die durchaus erheblichen finanziellen Aufwendungen richtig und effektiv eingesetzt? Es gibt eine Reihe von Modellprojekten, die Erfolge erzielen, dann aber keine weiterführende Finanzierung und flächende-

ckende Verbreitung erhalten, sondern durch neue Modellprojekte abgelöst werden. Dr. Ursula Bylinski, Bundesinstitut für Berufsbildung, hält etwa für das Konzept der Berufseinstiegsbegleitung fest: „Probleme stellen sich bei der Umsetzung, insbesondere durch die stattfindende Ausschreibepaxis der Agentur für Arbeit, in deren Folge eine notwendige Kontinuität (verlässliche Begleitung und verbindliche regionale Vernetzung) des Angebots infrage gestellt scheint.“

Diese mangelnde Verbindlichkeit der Angebote sowie die verschiedenen Zuständigkeiten zwischen Sozial- und Bildungssystem bei der Bewilligung und Zuordnung von Ressourcen sorgen für Undurchsichtigkeit für die Betroffenen. Politische Aufgabe für den Aufbau eines inklusiven Bildungssystems auch in der Berufsbildung wird es sein, die Finanzströme neu zu ordnen sowie Zuständigkeiten zusammenzufassen und transparenter und verbindlicher zu gestalten.

⇒ Ursula Bylinski: Inklusive Berufsbildung: Vielfalt aufgreifen – alle Potenziale nutzen! S. 47

5. Sondereinrichtungen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen müssen sich zu Netzwerkpartnern in einem inklusiven System entwickeln.

Eine Umverteilung und Neuordnung der vorhandenen Ressourcen erfordert eine Neubestimmung der Rolle der Berufsbildungswerke, Behindertenwerkstätten oder Berufsförderungswerke. Derzeit sind dies separierende Einrichtungen für die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen, die bislang den überwiegenden Teil der Fördermittel der Bundesagentur für Arbeit erhalten.

Diese notwendige institutionelle Umgestaltung kann und wird nicht etwa die vollständige Auflösung der derzeit 2.500 Werkstattstandorte, die rund 300.000 Menschen betreuen, bedeuten. Sie haben in einem inklusiven System ebenfalls ihre Berechtigung – wenn sich auch ihre Ausrichtung und ihre Anzahl verändern wird. Denn eine Ausbildung in einem Betrieb wird selbst bei besser verankerten Förderungs- und Begleitungsmaßnahmen nicht für jeden möglich und sinnvoll sein. Vielmehr sind die Werkstätten gefragt, sich vermehrt nach außen zu öffnen und ihre Kompetenzen in Netzwerken zur Verfügung zu stellen. Thomas Bauer, Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte

Menschen e.V., geht davon aus, dass sich die Werkstätten schon auf einem guten Weg befinden: „Werkstätten entwickeln sich immer mehr zu Dienstleistern für angepasste Teilhabeleistungen und lösen sich vermehrt von den Strukturen der zentralen Beschäftigungsangebote und der zentralen Begleitung.“

Auf ihrem Weg zu Netzwerkpartnern brauchen die Werkstätten Unterstützung, sodass sie zukünftig in erster Linie betriebliche Ausbildungen ergänzen. Denkbar ist etwa eine Umgestaltung der Behindertenwerkstätten zu Förderzentren. Damit würden sie eine ähnliche Rolle einnehmen können wie in vielen Bundesländern mittlerweile die ehemaligen Sonder- und Förderschulen.

⇒ Thomas Bauer: Berufliche Bildung in der Werkstatt für behinderte Menschen, S. 83

6. In einer inklusiven Ausbildung wird mehr Flexibilität und mehr Unterstützung benötigt.

Mit den „Ausbildungsberufen für Menschen mit Behinderung“ nach Paragraph 66 des Berufsbildungsgesetz und Paragraph 42m der Handwerksordnung gibt es theoriegeminderte und verkürzte Ausbildungen, die Jugendlichen, die spezieller Förderung bedürfen, den Einstieg in das Berufsleben erleichtern sollen. Diese Berufe sollen dem Berufsbildungsgesetz zufolge denjenigen offen stehen, für „die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt“.

Der Bildungsbericht macht allerdings darauf aufmerksam, dass immer dann mehr Ausbildungsverträge für diese Berufe abgeschlossen werden, wenn sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt verschlechtert. Entscheidendes Kriterium für eine theoriegeminderte Ausbildung scheint also nicht die Fähigkeit der Jugendlichen zur Aufnahme einer allgemeinen Ausbildung zu sein, sondern vielmehr konjunkturelle Faktoren. Unterstützt wird diese Beobachtung dadurch, dass in Ostdeutschland annähernd drei Mal so viele Ausbildungsverträge in diesen Berufen abgeschlossen werden wie in Westdeutschland. Deshalb fordert Dr. Sigrid Arnade, Geschäftsführerin Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.: „Von theoriegeminderten Ausbildungen zu Vollberufen bedarf es besserer Durchstiegsmöglichkeiten als bisher.“

Die skizzierten Ergebnisse des Bildungsberichts legen nahe, die Effektivität der theoriegeminderten Ausbildungsberufe auf den Prüfstand zu stellen: In einem inklusiven Berufsbildungssystem wird der allgemeinen Berufsausbildung der Vorrang vor Sonderwegen gegeben. Ausbildungsgänge und -ordnungen werden sich an die Erfordernisse eines inklusiven Bildungssystems anpassen müssen. Dazu gehört eine erhöhte Flexibilität. In der allgemeinen Berufsausbildung müssen Möglichkeiten der Verlängerung oder Unterbrechung von Ausbildungszeiten geschaffen werden, um den Bedürfnissen aller Auszubildenden entgegen zu kommen. Ebenso wichtig ist die Unterstützung und Begleitung des einzelnen Jugendlichen, etwa durch die Verbesserung der sozial- und sonderpädagogischen Kompetenz an Berufsschulen.

⇒ Sigrid Arnade: Perspektiven zum Abbau von Barrieren und Teilhabehemmnissen für Menschen mit Behinderungen, S. 79

7. Systematische und vernetzte Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule muss zur Regel werden.

Förderung und Begleitung der Jugendlichen darf jedoch nicht erst mit dem Eintritt in den Ausbildungsmarkt beginnen. Schon in der Schule sind Maßnahmen zur Berufsorientierung erforderlich. „Berufsorientierung muss als komplexe Aufgabe verstanden werden. Nur in enger Kooperation und in zahlreichen Partnerschaften auf Landes- und regionaler Ebene kann sie erfolgreich und umfassend erfolgen. Die Hauptakteure sind die Bundesagentur für Arbeit, die Länder, Schulen, Jugendämter, Kammern, Unternehmen und hier vor allem die Ausbildungsbetriebe“, erklärt Angelika Kvaic, Bundesagentur für Arbeit. Gerade im Rahmen der inklusiven Bildung sieht Kvaic weiteren Handlungsbedarf: „Durch die Inklusion haben sich Veränderungen an den Regelschulen ergeben. Berufs- und Orientierungsangebote der Schulen und der Bundesagentur für Arbeit müssen daher systematisch und ausgewogen miteinander verzahnt werden.“

Es gibt eine Reihe sowohl regionale als auch länderübergreifende Bemühungen zur Verbesserung der Berufsorientierung, etwa die „Initiative Bildungsketten“ (<http://www.bildungsketten.de/>) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Von einer flächendeckenden Umsetzung kann allerdings nicht gesprochen werden. Zudem ist das Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung der Initiative, mit dem bundesweit

die Arbeit von rund 1.000 hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleitern an 1.000 Haupt- und Förderschulen finanziert wurden, 2014 ausgelaufen. Eine Verlängerung, geschweige denn eine feste Etablierung des Angebots ist noch nicht beschlossen – und dringend erforderlich, ebenso wie eine Ausweitung der Maßnahmen der Berufsbegleitung auf alle allgemeinbildenden Schulen.

⇒ Angelika Kvaic: Netzwerkpartnerschaften in der beruflichen Bildung, S. 69

8. Transparente Strukturen und zentrale Anlaufstellen erleichtern Unternehmen den administrativen Aufwand zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Schon bei der Berufsorientierung kommt den Unternehmen eine wichtige Rolle zu: Ihre Zusammenarbeit mit den Schulen und ihr Angebot an Praktikumsplätzen ist entscheidend, damit Schüler_innen sich ausprobieren, Praxiserfahrungen sammeln und den für sie richtigen Beruf finden können. Für Ausbildung und Beschäftigung kommt Unternehmen naturgemäß noch eine weit größere Bedeutung zu. Nach dem Sozialgesetzbuch IX müssen Arbeitgeber, die über 20 und mehr Arbeitsplätze verfügen, mindestens fünf Prozent ihrer Stellen mit Schwerbehinderten besetzen. Wird diese Vorgabe nicht erfüllt, muss das Unternehmen eine jährliche Ausgleichsabgabe zahlen. Trotz dieser Beschäftigungspflicht sind nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit in rund 37.000 Betrieben mit mehr als 20 Arbeitsplätzen keine Menschen mit schweren Behinderungen angestellt.

Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen scheitert häufig nicht am Willen der Betriebe – vielmehr wirken der Verwaltungsaufwand und die Ungewissheit, welche Ressourcen langfristig zur Verfügung stehen, abschreckend. Betriebe und auch Betroffene wissen vielfach schlicht nicht, auf welche Art der Unterstützung – etwa Lohnkostenzuschüsse oder eine Arbeitsassistenz – sie Anspruch haben. „Wer sich dazu entscheidet, Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auszubilden, hat vielfältige Möglichkeiten, Unterstützung zu bekommen. Es gibt z.B. die Verbundausbildung. Es können sich Betriebe zusammenschließen, um eine angemessene Ausbildung zu ermöglichen, sie können mit Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerken kooperieren und einiges mehr“, erläutert Gerhard Labusch-Schönwandt,

Ausbilder und Betriebsratsvorsitzender im Berufsförderungswerk Hamburg und Vorsitzender des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen beim Bundesinstitut für Berufsbildung.

Es fehlt an qualifizierter und institutionell verankerter Beratung, die Unternehmen den administrativen Aufwand erleichtern würde und Transparenz schafft. Die Agenturen für Arbeit könnten diese Aufgabe übernehmen und zu einer Anlaufstelle für Unternehmen und Betroffene werden. Zu diskutieren wäre auch, ob neben der Beschäftigungspflicht für Menschen mit Behinderungen eine Ausbildungsverpflichtung einzuführen ist.

⇒ Gerhard Labusch-Schönwandt: Die sozialrechtliche und sozialpolitische Perspektive: Nachhaltige Erwerbsperspektive durch Vernetzung der Akteure, S. 61

9. Der Austausch in Netzwerken begünstigt Wissenstransfer und baut Barrieren ab.

An der Berufsbildung ist eine Vielzahl an Akteuren beteiligt: Bund und Länder, Kammern, Unternehmen, Berufsschulen, die Träger außerbetrieblicher Ausbildung. Die Finanzierung von Unterstützungsmaßnahmen für Auszubildende mit besonderem Förderbedarf wird derzeit noch aus zahlreichen unterschiedlichen Töpfen bestritten. Transparenz kann nur durch einen regelmäßigen Austausch geschaffen werden. Notwendig ist der Aufbau von regionalen Netzwerken, in denen sich Betriebe, Bildungseinrichtungen, Kammern und Ämter zusammenschließen, sich gegenseitig beraten und beständige Kooperationsbeziehungen aufbauen.

Ein Beispiel für ein solches Netzwerk ist das UnternehmensForum e.V., ein branchenübergreifender Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen, der sich für mehr Inklusion von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben engagiert. „Dass sich das Ziel der Inklusion lohnt und gerade in Zeiten des Fachkräftemangels eine Win-win-Situation für alle Beteiligten darstellt, ist Botschaft des UnternehmensForums“, beschreibt Annetraud Grote, Koordinatorin des Projekts !nkA, die Zielsetzung des Forums.

Mit dem Projekt !nkA setzt sich das UnternehmensForum besonders für

die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen ein. Für den Erfolg des Projekts sei die Einbindung vieler Unternehmen zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung wichtig. „Es ist sinnvoll, die Ausbildung durch Wissenstransfer, z.B. durch Austausch von Auszubildenden mit und ohne Behinderungen in einem Netzwerk, auszubauen. Neben der personenbezogenen Weiterbildung werden diese Menschen als ‚Botschafter für ihre Kompetenz‘ für andere behinderte Menschen und für nichtbehinderte Menschen tätig“, führt Grote weiter aus.

⇒ Annetraud Grote: InKA – Gleichberechtigter Zugang zur dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung, S. 89

10. Eine strategische Abstimmung zwischen den Akteuren beruflicher Bildung ist Voraussetzung für erfolgreiche Inklusion.

Alle Menschen, mit und ohne Behinderung, haben das Recht auf Arbeit und eine freie Berufswahl. Das sehen die UN-Behindertenrechtskonvention, die Europäische Sozialcharta wie auch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor. Es ist wichtig, sich dies zu vergegenwärtigen: Bei der Diskussion um inklusive Bildung – betrifft es die berufliche oder die allgemeine – geht es nicht allein um die Verwirklichung hehrer Vorsätze oder um die Herstellung von Chancengleichheit, sondern darum, geltendes Recht umzusetzen.

Für den Erfolg eines inklusiven Bildungssystems ist es entscheidend, dass die skizzierten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen als Bestandteil des allgemeinen Bildungsauftrags und damit als Grundpfeiler des Bildungssystems begriffen werden. Die berufliche Bildung nimmt hier eine Sonderstellung ein: Ihre Strukturen sind in besonderem Maße unübersichtlich und an ihr sind eine Vielzahl an Verantwortlichen beteiligt. Das macht es so ungemein wichtig, dass sich die Akteure über die Zielsetzungen abstimmen und gemeinsam eine Strategie für den Aufbau eines inklusiven Bildungssystems entwerfen.

Denn derzeit kann von einer Gleichheit der Lebensverhältnisse zwischen den Bundesländern nicht die Rede sein. So ist es wohnortabhängig, ob eine der theoriegeminderten Ausbildungen in einem Betrieb oder

nur außerbetrieblich angeboten werden kann. Dieses Beispiel zeigt die Notwendigkeit von bundeseinheitlichen Standards und der rechtlichen Verankerung von Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsausbildung auf – denn nur so können alle Jugendlichen von der Begleitung und Förderung profitieren, die Cindy, Tobias und Julia, Auszubildende des Annedore-Leber-Berufsbildungswerks und des Paul-Ehrlich-Instituts, in ihrer Ausbildung bereits erhalten.

⇒ Ausbildung mit Handicap: Jugendliche berichten, S. 95



MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN MÜSSEN DIE CHANCE ERHALTEN, IHR BESTES ZU GEBEN

Gabriele Lösekrug-Möller

MdB, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Jüngst durfte ich in Brüssel die Eröffnungsfeier der Europäischen Sommerspiele der Special Olympics live miterleben. Seit der Gründung dieser Sportorganisation im Jahre 1968 durch John F. Kennedys Schwester Eunice hat sich Special Olympics über den ganzen Globus verbreitet: In 178 Ländern treiben mehr als vier Millionen Menschen mit geistiger und Mehrfachbehinderung Sport und nehmen an internationalen Events teil.

Der Eid der Special Olympics lautet wie folgt: „Lasst mich gewinnen, doch wenn ich nicht gewinnen kann, so lasst mich mutig mein Bestes geben.“

Ich finde, dieser kluge Satz passt ausgezeichnet, wenn wir über Inklusion reden. Denn es geht ja genau darum: Menschen mit Behinderungen müssen die Chance bekommen, ihr Bestes zu geben. Es ist Aufgabe unserer Gesellschaft, sie zu ermutigen, sich einzubringen und dabei zu sein – nicht nur beim Sport. In allen Bereichen des menschlichen Zusammenlebens müssen wir sie nicht nur ermutigen, sondern die Menschen und ihre Besonderheiten auch ohne Vorbehalte annehmen. Es ist da auch an uns, „mutig unser Bestes zu geben“. Besonders die Inklusion in der Arbeitswelt ist ein wichtiges Thema. Denn wir alle wissen, dass Arbeit mehr ist als Broterwerb. Arbeit ist ein wichtiger Schlüssel zur Teilhabe und zu einem selbstbestimmten Leben.

Die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt hat sich zwar in den letzten Jahren positiv entwickelt – im Moment stagniert sie jedoch. Wir müssen leider feststellen, dass behinderte Menschen noch nicht so wie andere an der zurzeit guten Lage auf dem Arbeitsmarkt teilhaben. Immer noch gibt es rund 37.000 Betriebe in Deutschland, die trotz Beschäftigungspflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Damit kann sich keiner abfinden. Auch aus ökonomischen Gründen nicht. Denn bei dem Fachkräftemangel, den wir heute schon verzeichnen, ist es doch völlig unverständlich,

dass gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte aufgrund einer Behinderung keinen Job bekommen.

Jede und jeder verdient die Chance, „sein und ihr Bestes zu geben“. Wie für jede und jeden von uns gilt: Dieses Beste kann individuell sehr unterschiedlich sein. Aber gerade diese unterschiedlichen Fähigkeiten und Begabungen machen die Vielfalt aus. Und diese Vielfalt haben bereits viele Unternehmen für sich als starken Wettbewerbsvorteil entdeckt.

„Diversity Management“ – wie es im Neudeutschen heißt – gilt heute als selbstverständlicher Teil moderner Personalpolitik und Unternehmenskultur. Diese Vielfalt bereichern auch Menschen mit Behinderungen, denn sie sind meist sehr motiviert, gut ausgebildet und qualifiziert. Und wie beim Sport gilt auch am Arbeitsplatz: Es werden vielleicht keine Rekorde gebrochen. Aber es ist für alle ein Gewinn, wenn ein Mensch mit Behinderungen ganz selbstverständlich zum Team gehört und am Gesamtergebnis mitwirkt.

Wir kennen alle die Diskussionen, die aktuell über Inklusion in der Schule geführt werden – und das zum Teil eher emotional als sachlich. Der vor drei Monaten vorgestellte Bericht „Bildung in Deutschland 2014“ hatte dieses Mal als Schwerpunktthema die Situation von Menschen mit Behinderungen im deutschen Bildungssystem. Bei uns gibt es rund 493.000 Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf.

Zwar besuchen immer mehr Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen gemeinsame Kindertageseinrichtungen und Schulen. Der Anteil nimmt aber mit zunehmendem Alter ab. Allgemeine Bildungsabschlüsse sind für Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf teilweise nur eingeschränkt erreichbar. Bundesweit haben fast drei Viertel derjenigen, die eine Förderschule verlassen, keinen allgemeinbildenden Abschluss erreicht.

Der Bildungsbericht bescheinigt uns, dass es in Deutschland zwar einen bunten Strauß an Ressourcen und Instrumenten gibt, um Teilhabe möglich zu machen. Er sagt aber auch, dass die Herausforderung darin besteht, diese Ressourcen und Instrumente im Sinne einer individuellen Förderung und inklusiven Teilhabe über alle Bildungsetappen hinweg gut aufeinander abzustimmen.

Die Inklusion in der Schule soll hier nicht mein Thema sein. Wir werden uns aber dafür einsetzen, dass es zum Normalfall wird, dass sich behin-

derte und nichtbehinderte Kinder im Unterricht gegenseitig bereichern und voneinander lernen. Dazu haben wir uns auch mit der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet. Das klare Ziel ist, mit inklusiver Bildung von Anfang an den Grundstein für inklusive Berufsausbildung und Beschäftigung zu legen.

Eine inklusive Gesellschaft bedeutet: Behinderte Menschen sollen ganz selbstverständlich da lernen, leben und arbeiten können, wo Menschen ohne Behinderungen dies auch tun. Dazu bekennt sich die Bundesregierung ausdrücklich im Koalitionsvertrag. Wir wollen die Anstrengungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung erhöhen – vor allem auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Denn wir alle wissen: Wer gemeinsam mit Kolleg_innen im Büro oder an der Werkbank lernt und arbeitet, erfährt Wertschätzung. Er knüpft Kontakte, die auch über den Feierabend hinaus bestehen können, und bekommt einen guten Lohn für sein Tagwerk. Für Menschen mit Behinderungen gilt genauso wie für jede und jeden von uns: Arbeiten heißt dazugehören.

Wir verfügen bereits über einen gut ausgestatteten Instrumentenkasten, um die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Aber diese Instrumente müssen auch in die Hand genommen werden. Deshalb müssen wir die Ausbildungsbetriebe und die Arbeitgeber mit ins Boot holen. Sie sitzen am langen Hebel. Sie müssen bereit sein, Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben.

Mit der Initiative Inklusion fördert das BMAS mit insgesamt 80 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds unter anderem die berufliche Orientierung von insgesamt 40.000 schwerbehinderten Schüler_innen, viele von ihnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Außerdem sollen im Rahmen der Initiative Inklusion 1.300 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze entstehen.

Die Länderberichte sagen uns, dass seit Beginn der Förderung nunmehr insgesamt rund 11.700 Berufsorientierungsmaßnahmen begonnen werden konnten. Das alles zeigt, dass das Programm gut läuft. Während seiner betrieblichen Ausbildung wird der junge Mensch im Rahmen der begleiteten betrieblichen Ausbildung gezielt unterstützt.

Auch von der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung erhoffen wir uns ein deutliches Plus an betrieblichen Ausbildungsplätzen

für junge Menschen mit Behinderungen. Diese Initiative haben wir mit den maßgeblichen Partnern auf dem Arbeitsmarkt und mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft auf den Weg gebracht. Gute Instrumente und Initiativen gibt es also bereits. Und doch scheint das nicht zu reichen.

Eine aktuelle Befragung von über 1.000 Betrieben im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass zahlreichen Betrieben die Vielzahl staatlicher Unterstützungsangebote nicht oder nicht vollständig bekannt sind. Viele wünschen sich mehr Transparenz und weniger Bürokratie. Da können wir also noch besser werden.

Es darf auch nicht sein, dass die Einstellung eines Menschen mit Behinderungen an unsichtbaren Barrieren scheitert: an Vorurteilen und an Berührungängsten oder an mangelnder Beratung. Das können wir uns nicht leisten. Weder als erfolgreiche Wirtschaft noch als solidarische Gesellschaft.

In einem Interview mit dem Berliner Tagesspiegel sagte die Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz, Malu Dreyer: „Ich stelle mir unsere Gesellschaft so vor, dass Menschen von ihren Fähigkeiten, nicht von ihren Defiziten her betrachtet werden.“¹

So stelle ich mir den inklusiven Arbeitsmarkt der Zukunft vor – als einen Arbeitsmarkt, auf dem die Bewerberin oder der Bewerber nicht mehr gefragt wird: „Wo sind Deine Grenzen?“, sondern nur noch: „Was kannst Du? Welche Talente bringst Du mit?“

Um dahin zu kommen, müssen wir noch einige Hürden in den Köpfen einreißen. Das kann aber kaum gelingen, wenn schon Schulkinder voneinander getrennt werden. Der ganz selbstverständliche Umgang miteinander ist Voraussetzung für die inklusive Gesellschaft, die wir wollen. Das fängt im Kindergarten und in der Schule an und setzt sich bis in die Ausbildung und den Betrieb fort.

Bei der Inklusion in das Arbeitsleben kommt es besonders darauf an, dass den jungen Menschen der Übergang von der Schule in den Beruf gelingt. Gerade junge Menschen mit Behinderungen benötigen für eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt besondere Unterstützung und

¹ Lehmann, Armin: Interview mit Ministerpräsidentin Malu Dreyer. „Inklusion macht uns menschlicher und kompetenter“. Der Tagesspiegel vom 22.09.2014.

passgenaue Förderung. Sie sollen – so wie im Sport – dabei unterstützt werden zu zeigen, was sie können und wie motiviert sie sind. Auch da kommt es – so wie im Sport – auf einen guten Trainer an.

Ein wichtiger Baustein ist die berufliche Orientierung. Sie muss schon in der Schule einsetzen. Es geht keineswegs um Bevormundung, sondern um eigene Wünsche und Ziele. Bei allen Angeboten, die Menschen mit Behinderungen gemacht werden, haben ihre individuellen Vorstellungen Vorrang. Sie sollen unter Beachtung ihres Wunsch- und Wahlrechts selbstbestimmt am beruflichen und gesellschaftlichen Leben teilhaben und nach Möglichkeit nicht in Einrichtungen betreut werden. Dies gilt gerade für junge Menschen, um hier von Anfang an eine gesellschaftliche Isolierung zu verhindern.

Im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung erhalten zurzeit rund 3.000 junge Menschen eine individuelle berufliche Qualifizierung und eine anschließende Berufsbegleitung. Behinderte und schwerbehinderte junge Menschen profitieren beim Übergang Schule-Beruf auch von der Berufseinstiegsbegleitung. Mit ihr werden leistungsschwache Schüler_innen an Schulen unterstützt, die sich auf einen Haupt- und Förderschulabschluss vorbereiten. Sie werden kontinuierlich und individuell von der Vorabgangsklasse der allgemeinbildenden Schule bis zu sechs Monate in die Berufsausbildung hinein begleitet. 1.000 Modellschulen erproben dieses Instrument, das 2012 als Regelinstrument in das Sozialgesetzbuch III (SGB III), dem dritten Buch des Sozialgesetzbuches, aufgenommen wurde. Rund ein Viertel der Modellschulen sind Förderschulen. Hinzu kommen rund 1.000 Schulen aus dem Sonderprogramm zur Berufseinstiegsbegleitung im Rahmen der Bildungsketteninitiative des Bildungs- und Forschungsministeriums. Hier beträgt der Anteil der Förderschulen rund 11 Prozent.

Aufgrund fortschreitender Inklusion in der Schule werden zudem immer mehr Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf an den Hauptschulen unterrichtet. Diese Schüler_innen werden entsprechend dort von den Maßnahmen der Berufseinstiegsbegleitung erreicht.

Wir wollen auch den Übergang zwischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung und dem allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern. Dazu werden wir im Rahmen der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe das „Budget für Arbeit“ als Alternative zur Werkstatt auf den Prüfstand stellen. Dabei müssen wir aber behutsam vorgehen – auch im Interesse der Menschen mit Behinderungen. Denn wir wissen, dass für einige Men-

schen mit Behinderungen der geschützte Raum der Werkstätten durchaus der geeigneter Weg zur beruflichen Teilhabe ist. Wo es aber eben geht, sollen Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine faire Chance bekommen. Genau wie jeder andere junge Mensch, der ins Leben startet.

Wir wissen und sehen es im Alltag, bei Sportveranstaltungen, in Kunst und Kultur: Wer nicht behindert wird, kann Erstaunliches erreichen. Das setzt aber voraus, dass das Vertrauen in die Fähigkeiten gestärkt wird und nicht eventuelle Defizite im Vordergrund stehen.

„Lasst mich mutig mein Bestes geben“. Das sollte nicht nur das Motto der Special Olympics sein, sondern bei der Inklusion für uns alle gelten – überall und jederzeit: In der Kita, in der Schule, am Ausbildungsplatz und in Unternehmen. Dann gewinnen alle.

Aktionspläne für Inklusion:

Wie Unternehmen Inklusion für sich entdecken

Die UN-Behindertenrechtskonvention nimmt auch Unternehmen in die Pflicht, ihre Strukturen inklusiv zu gestalten. Betriebe, die dieser Aufforderung folgen, übernehmen nicht nur gesellschaftliche Verantwortung: Ein Mehr an Inklusion ist aus unternehmerischer Sicht sinnvoll, etwa zur Bindung von Fachkräften, der Verbesserung des allgemeinen Betriebsklimas und zur optimalen Nutzung aller Potenziale der Mitarbeiter_innen im Sinne des Unternehmens.

Um diese Ziele zu erreichen, reicht es nicht aus, „Inklusion“ zu propagieren. Sie muss vielmehr in die Unternehmensleitlinien übernommen und strategisch umgesetzt werden. Unternehmen wie

- Boehringer Ingelheim
- Deutsche Bahn
- Fraport
- RWE
- SAP

haben die Zeichen der Zeit erkannt und detaillierte Aktionspläne zur Umsetzung von Inklusion erarbeitet, die alle Unternehmensebenen betreffen.

Boehringer Ingelheim etwa hat siebzehn Ziele und Maßnahmen in unterschiedlichen Handlungsfeldern zur Umsetzung von Inklusion formuliert. Dabei steht zunächst der Abbau von Barrieren im Fokus – sowohl in den Köpfen als auch strukturell. Das Pharmaunternehmen bemüht sich, auch das ist in seinem Aktionsplan festgehalten, mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und auszubilden, unter anderem durch Kooperationen mit Behindertenwerkstätten.

Der Einsatz für Inklusion bei Boehringer Ingelheim soll nach innen wie nach außen sichtbar werden. Dazu gehört ein barrierefreier Aufbau der Webseite des Unternehmens, die barrierefreie Gestaltung externer Veranstaltungen oder die Beschriftung von WC-Anlagen und Bedienfeldern in Aufzügen mit Braille-Schrift.

Die Maßnahmen, die das Unternehmen in seinem Aktionsplan für In-

klusion vorstellt, werden unter dem Stichwort „Disability Management“ zusammengefasst. Sie sind Teil des „Diversity Managements“ und werden durch das Inklusionsteam, das aus Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Vertreter_innen der Standortbetriebsräte und den Arbeitgeberbeauftragten aller Gesellschaften von Boehringer Ingelheim am Standort Deutschland besteht, begleitet. Bis 2016 sollen alle Ziele und Maßnahmen des Aktionsplans umgesetzt und evaluiert sein.

Mehr Informationen:

<http://www.unternehmensforum.org/themen/inklusion.html>

VON DER UN-KONVENTION BIS ZUR KAMPAGNE „INKLUSION GELINGT“

Ute Erdsiek-Rave

Bildungsministerin von Schleswig-Holstein a.D.

„*Inklusion in der Schule – und dann?*“ Aus dieser Frage könnte man schließen, dass die schulische Inklusion mittlerweile abgeschlossen oder zumindest auf sehr gutem Wege sei und wir uns jetzt der nächsten Stufe des Bildungsweges zuwenden könnten. Leider ist das nicht der Fall – Deutschland ist im europäischen Vergleich zusammen mit Belgien immer noch Schlusslicht in Sachen Inklusion.

Vor gut drei Jahren hat sich das Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung mit der UN-Behindertenrechtskonvention und ihren Folgen beschäftigt. Die Beiträge damals – auch mein eigener – waren einerseits von Aufbruchsstimmung und Hoffnung geprägt. Andererseits war große Skepsis darüber zu spüren, dass es gerade Deutschland gelingen würde, inklusive Bildung durchzusetzen.

Die schulische *Integration* von behinderten und benachteiligten Kindern war in einigen Bundesländern, vor allem in den Stadtstaaten und in Schleswig-Holstein, seit den 80er Jahren vorangetrieben worden. Sie wurde aber trotz entsprechender sonderpädagogischer Empfehlungen der KMK in der Mehrzahl der Bundesländer vernachlässigt und war politisch nicht gewollt. Für Kinder mit besonderem Förderbedarf war und ist der Bildungsweg vom Sonderkindergarten über die Sonderschule in die Sondereinrichtung überwiegend auch heute noch vorgezeichnet – Bayern etwa gehört zu den Bundesländern, die diesen Weg weiter verfolgen. Von Gleichheit der Lebensverhältnisse konnte und kann für die Eltern behinderter, besonders förderungsbedürftiger Kinder keine Rede sein.

Erst nach der Ratifizierung der UN-Konvention entstand allmählich Klarheit: Es geht bei der Inklusion nicht um eine beliebige Reform, die man ignorieren oder als Ideologie abtun kann. Es geht um Rechtsetzung von Bund und Ländern. Auch wurden die Herausforderungen, die die Umsetzung inklusiver Bildung mit sich bringt, nach und nach deutlich. Und von Beginn der Diskussionen an war abzusehen, auf welch steinigem

Boden sich die großen Veränderungen werden entwickeln müssen. Zu stark war und ist immer noch die Überzeugung verankert, dass das Gliedern und Sondern von Kindern mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Lernvoraussetzungen und Handicaps gut ist für alle, dass möglichst starke Homogenität von Lerngruppen Leistungen fördert.

Dieses Denken ist gerade in Bezug auf Behinderte tief sitzend. Sehr lange wurden sie ausgesondert und waren in der Gesellschaft kaum sichtbar. Von einem selbstverständlichen Miteinander sind wir auch heute noch – auch wegen der immer noch mehrheitlichen schulischen Trennung von den „normalen“ Kindern – weit entfernt. Das lässt sich an den Ergebnissen des 5. Bildungsberichts von Bund und Ländern aufzeigen, der im Sommer dieses Jahres erschien. Der Bildungsbericht beschreibt im 2-Jahresrhythmus die wichtigsten Entwicklungstrends und bearbeitet jeweils einen Schwerpunkt des Bildungssystems. In diesem Jahr lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung der Inklusiven Bildung.

Die großen Trends lauten auf den Punkt gebracht:

1. Die Schülerzahlen in Deutschland nehmen weiter ab, gleichzeitig nimmt die Zahl der Schüler_innen mit „Migrationshintergrund“ weiter zu. Insgesamt hat ein Drittel der unter 6-Jährigen einen Migrationshintergrund, entsprechend höhere Zahlen finden wir in den Ballungsgebieten.
2. Wir haben es mit einer deutlichen Zunahme der Bildungsbeteiligung zu tun. Das ist dem Ausbau der U3-Betreuung und der Zunahme der Studienberechtigten geschuldet.
3. Zwischen den beiden Systemen „Duale Ausbildung“ und „Studium“ gibt es eine deutliche Verschiebung zugunsten des Studiums.
4. Die Bildungsausgaben sind gestiegen, aber nicht parallel zur Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts.

Zugleich attestiert der Bericht unserem Bildungswesen nach wie vor starke soziale Ungleichheit. In der Sprache des Berichts hört sich das so an: „Es gibt nur partielle Erfolge beim Abbau sozialer Disparitäten.“²

2 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. S. 8.

Deutlicher könnte man auch sagen: Der soziale und ethnische Hintergrund bestimmt weiterhin in hohem Maße die Bildungschancen. Für sozialdemokratische Bildungspolitik heißt das: Aufstieg durch Bildung als Ausweg aus Armut, Benachteiligung, sozialer Isolation, Bildung als gesellschaftlich verbindendes und ausgleichendes Element, Bildung als Weg zu politischer Mündigkeit – diese Aufgabe ist bis heute nicht bewältigt, das ist immer noch unsere Kernaufgabe. Es ist schlicht eine Frage der Glaubwürdigkeit, dass wir etwas für die bildungsarmen und benachteiligten Gruppen tun. Wir müssen uns daran messen lassen, wie viel wir für sie erreichen. Das ist ein Gebot des sozialen Friedens und der wirtschaftlichen Entwicklung gleichermaßen.

Drei Viertel aller sogenannten Förderschüler_innen, die Mehrheit davon männlich und mit Migrationshintergrund, verlassen die Förderschule bundesweit ohne Abschluss. In der Altersgruppe der 20- bis 35-jährigen sind 15 Prozent sogenannte „Ungelernte“. Was geschieht mit diesen jungen Menschen ohne Perspektive, ohne Arbeit, ohne Selbstwertgefühl? Was für ein sozialer Sprengstoff ist das? All diese Fragen und Problemlagen sind nicht neu, und sie sind in unserer Bildungspolitik auch nicht ignoriert worden. Aber sie stellen sich unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen neu und teilweise verschärft.

Abschottungstendenzen nehmen zu, Angst vor dem Abstieg, Stuserhalt – daraus wird dann Widerstand gegen Schulstrukturen, Vermeidung von bestimmten Schulstandorten und eben auch Widerstand gegen Inklusion. Das Schema von Gewinnern und Verlierern, das Prinzip des Aussonderns und Sortierens ist noch tief in den Köpfen verankert und es wirkt ja auch Status erhaltend – die Inklusion ist faktisch immer noch überwiegend Aufgabe der Gemeinschaftsschulen, Stadtteilschulen und natürlich der Grundschulen als einziger flächendeckender Gesamtschule. Die große Mehrzahl der Gymnasien sieht sich zwar mit immer stärkerer Heterogenität konfrontiert, betrachtet Inklusion allerdings noch nicht als ihre Aufgabe. Und in den beruflichen Schulen und im gesamten Ausbildungswesen hat die Diskussion um Inklusion gerade erst begonnen.

Aber die Situation in Deutschland darf man auch in dieser Frage nicht über einen Kamm scheren. Zwar haben sich die Länder schon 1994 auf den Ausbau der schulischen Integration verständigt, aber die Umsetzung erfolgte dann, wie man heute sieht, sehr unterschiedlich. Gerade dort, wo die schulische Integration von Kindern mit Behinderungen schon weit fortgeschritten ist, wurde Inklusion als die notwendige Fortsetzung begriffen. Dort, wo noch wenig Erfahrung gesammelt wurde, wenig gute

Beispiele zu sehen waren, löste der hohe Anspruch in den Schulen entsprechend größere Ängste aus und traf auf stärkere Vorurteile.

An dieser Ausgangslage gemessen ist die Entwicklung der letzten 5 Jahre erstaunlich. In allen Bundesländern sind Veränderungsprozesse hin zur inklusiven Bildung im Gang, wurden Gesetze und Verordnungen geändert, findet Fortbildung statt, wird die Lehrerbildung auf den Prüfstand gestellt, werden Schulen als gute Beispiele gezeigt – oft übrigens Schulen, die sich von sich aus auf den Weg gemacht haben, aus eigener Überzeugung.

Und: Die vielen Elterninitiativen, die Zivilgesellschaft, die Kirchen, die großen Verbände, die Stiftungen widmen sich dem Thema Inklusion, diskutieren, fassen Beschlüsse, überprüfen die eigene Praxis und vor allem: Sie machen Inklusion zu ihrer Sache. Wie etwa beim letzten Evangelischen Kirchentag, bei dem Inklusion das zentrale Thema war, oder bei der Deutschen UNESCO, deren Sache es auch international schon seit Jahrzehnten war und ist. Und in vielen Kommunen entstehen Netzwerke, die Inklusion auf allen Ebenen voranbringen sollen.

Mir ist es wichtig, auch das zu betonen – damit nicht der Eindruck entsteht, dass die Kommunen sich verweigern, weil finanzielle Streitfragen nicht entschieden sind. Das stimmt genauso wenig wie die Vorstellung, alle Schulen warteten ab, bis die Ressourcen erhöht sind.

Auf der einen Seite stehen Eltern, die immer noch um einen Platz in der Regelschule kämpfen müssen, denen die Gesetze in ihrem Bundesland kein Recht auf inklusive Beschulung einräumen. Auf der anderen Seite stehen leider auch manche Wissenschaftler, die vor der „Totalen Inklusion“ warnen und Inklusionsbefürworter als Ideologen darstellen – die übliche Methode der Abwertung.

Natürlich ist es notwendig die Vorurteile, Stolpersteine, Probleme zu benennen, nach Lösungen zu suchen im scheinbar Kleinen, also für den Unterricht und den schulischen Alltag, in dem doch Inklusion gelebt und in dem gemeinsam gelernt werden soll – und im Großen, also bei den Finanzfragen und den Problemen, die durch das geltende Sozialrecht bedingt sind.

Welch einen Durchbruch könnte es geben, wenn Bund, Länder und Gemeinden die Inklusion im Bildungswesen zu ihrer gemeinsamen Sache machten, ein großes gemeinsames Finanzprogramm auf die Beine stellen, gemeinsam die Probleme lösen, die nur miteinander gelöst werden

können. Man darf nicht nachlassen, dies zu fordern, auch wenn die Aussichten derzeit nicht gut sind.

Es ist an der Zeit, nach diesen 5 Jahren Bilanz zu ziehen, aber auch Verständigung herzustellen, Erfahrungen auszutauschen und Weichen für die Zukunft zu stellen. Wie weit sind wir bis heute wirklich gekommen? Wie sehen die harten Fakten aus, und wie eindeutig kann man sie überhaupt erheben? Zu Recht betonen ja Skeptiker, dass in die Statistiken manches eingeht, was die Bezeichnung „inklusive Beschulung“ nicht verdient, und dass Quoten allein noch nichts über die Qualität inklusiven Unterrichts aussagen. Aber Trends lassen sich dennoch bestimmen.

Gesetze und Reformwille in den Bundesländern sind nachweisbar und ergeben zusammen ein wiederum enttäuschendes und zugleich heterogenes Bild. Ich will hier nicht Zahlen und Statistiken im Einzelnen referieren, sondern mich auf wenige Fakten konzentrieren, die sich zum Teil im Bildungsbericht 2014 finden, aber auch in anderen Analysen, etwa der Bertelsmann Stiftung, oder in einschlägigen Studien. Die Befunde sind eindeutig und in allen Studien konstant. Seit der Ratifizierung der Konvention ist der Anteil der Kinder mit Förderbedarf, die inklusiv beschult werden, von bundesweit ca. 18 Prozent auf ca. 25 Prozent gestiegen, mit einer Bandbreite von über 50 Prozent etwa in Bremen und Schleswig-Holstein bis zu 11 Prozent in Niedersachsen. Soweit die positive Nachricht.

Die weniger gute: Der separierende Unterricht in Förderschulen ist im Umfang fast gleich geblieben. Wir reden über ca. 490.000 Kinder und Jugendliche im schulpflichtigen Alter, das sind 6,4 Prozent aller Schüler_innen, die als förderbedürftig gelten, zwei Drittel davon im Bereich Lernen, emotional-soziales Verhalten oder Sprache. Wiederum zwei Drittel davon sind männlich, und innerhalb dieser Gruppe sind Migranten und Kinder aus sozial benachteiligten Familien überrepräsentiert. All diese jungen Menschen erfahren erhebliche Brüche in ihrer Bildungsbiografie.

Die Inklusionsquote in Kindertagesstätten beträgt bundesweit 67 Prozent, in der Grundschule ca. 40 Prozent und in der Sekundarstufe I ca. 22 Prozent.

So stellt der Bildungsbericht 2014 fest:

„Insgesamt zeigen die vorstehenden Analysen, dass sich die Bildungseinrichtungen gegenwärtig in einer Phase des Übergangs befinden.

Das Ziel der Schaffung von auf Inklusion hin ausgerichteten, veränderten institutionellen Rahmenbedingungen ist zwar in allen Bildungseinrichtungen in Angriff genommen worden, gleichwohl zeigen sich erhebliche Unterschiede. Erkennbar ist, dass gegenwärtig vom Elementarbereich bis zum Sekundarbereich II, d. h. mit steigendem Alter der betroffenen Personen, zunehmend weniger inklusive Angebote des Lernens vorgesehen sind.“³

Über die genannten Unterschiede zwischen den Bundesländern erfahren wir bei der Lektüre des Berichts allerdings wenig. Immer ist von „einigen Bundesländern“ die Rede, etwa dann, wenn beschrieben wird, dass Sonderklassen an Regelschulen wohl eher nicht als inklusives Setting bezeichnet werden können, oder dass die Bandbreite des Förderschulanteils an allen Schularten in Bremen ca. 5 Prozent gegenüber Mecklenburg-Vorpommern von über 13 Prozent beträgt. Die großen Unterschiede beziehen sich aber auch auf die Art der Diagnostik, auf die Förderquoten und die Anteile der Behinderungsarten in den einzelnen Ländern. Wie ist es zu erklären, dass in Mecklenburg-Vorpommern 10 Prozent der Kinder Förderbedarf haben, in anderen Bundesländern nur halb so viele?

Insgesamt gibt es auch eine Verschiebung bei der diagnostischen Feststellung. Das ist bedeutsam, weil es Auswirkungen auf die Ressourcen hat und offenbar weniger auf generelle Veränderungen in der Kindheit und Jugend zurückzuführen ist. Ulf Preuss-Lausitz sagt dazu in einer Studie für den Expertenkreis Inklusion der UNESCO:

„In Deutschland nahm in den letzten 10 Jahren die Feststellung ‚lernbehindert‘ ab, dafür die Feststellung ‚sprachbehindert‘ und ‚sozial-emotionaler Förderbedarf‘ im gleichen Umfang zu. Werden diese Kinder, die überwiegend aus sozial belasteten Familien stammen, immer klüger, aber sprach- und verhaltensauffälliger? Oder sind diese Neutermine weniger präzise, eher akzeptiert und werden daher eher zugesprochen?“⁴

Es ist nicht bewiesen ob er damit Recht hat – dass aber ein potentieller

3 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. S. 175.

4 Preuss-Lausitz, Ulf: Inklusionsentwicklung in Deutschland unter Aspekten von Gerechtigkeit, Effektivität und Schulentwicklung. Vorlage für die Sitzung der Expertenkommission Inklusion der Deutschen Unesco Kommission am 11.03.2013 in Berlin, unveröffentlicht, S. 2.

Ausbildungsbetrieb bei der Diagnose „sozial-emotional gestört“ eher zurückschreckt als bei einer Lernbehinderung, ist wohl sehr wahrscheinlich.

Diese auch im Bildungsbericht dargestellte ‚Krise der Diagnostik‘ hat in mehreren Bundesländern dazu geführt, dass die genannten Diagnosen zusammengefasst werden und die Schulen mit einer sonderpädagogischen Grundausstattung, bezogen auf die Gesamtschülerzahl, versehen werden – also Diagnose und Ressourcen entkoppelt werden.

Das Dilemma der individuell gewährten Eingliederungshilfe mit individuellen Schulbegleitern, manchmal mehreren pro Gruppe, ist damit allerdings noch nicht gelöst. Hier ist dringend eine Anpassung der Sozialgesetzgebung an die Erfordernisse einer inklusiven Schule nötig⁵.

Noch einmal: Dies sind die Grundlagen, auf denen wir die Frage stellen: Inklusion in der Schule – und dann? Wir müssen feststellen, dass es mit dem ersten Teil, also der Inklusion in der Schule, insgesamt noch nicht weit her ist. Und das hat Folgen. Bislang gibt es nur wenige Studien, die die Ergebnisse inklusiven Unterrichts untersucht haben. Jetzt stellt allerdings auch der Bildungsbericht vorsichtig fest, dass die Lernerfolge im inklusiven Unterricht positiv sind und dieser Unterricht nicht etwa leistungsfeindlich.

Noch aber müssen wir feststellen: Zwei Drittel der förderbedürftigen Schüler – von etwa 50.000 pro Jahr – verlassen die Schule ohne einen Hauptschulabschluss. Nur 3.500 finden einen Ausbildungsplatz. Etwa 10.000 gehen in die Berufsbildungswerke.

Wo bleiben alle anderen? Verdient das Übergangssystem seinen Namen, wenn immer noch 15 Prozent der 20- bis 35-jährigen als „Ungelernte“ gelten? Wie viele dieser jungen Menschen landen am Ende in der Arbeitslosigkeit – mit allen Folgen für ihr Selbstwertgefühl, ihre beruflichen und persönlichen Perspektiven, aber auch für die gesellschaftliche Stabilität und die Sozialsysteme? Gibt es Hoffnung aufgrund der demografischen Entwicklung? Werden also diese Jugendlichen in Zukunft doch gebraucht?

⁵ Vgl. die zitierten Gerichtsurteile in: Welti, Felix: Rechtliche Aspekte der Inklusion in der Bildung: Hintergrundpapier für die Vorbereitung der Konferenz des Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 26. September 2014 in Berlin, unter: <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/10945.pdf>

Eine Befragung der Bertelsmann Stiftung bei über 1.000 Betrieben hat eine große Offenheit gegenüber Inklusion gezeigt. Gleichzeitig gab es große Informationsdefizite, etwa über staatliche Unterstützungsangebote. Nicht nur die Bertelsmann Stiftung, sondern auch die deutsche Wirtschaft insgesamt nimmt sich mit ihrer Initiative „Inklusion gelingt“ dieser Defizite an und will die Initiative für mehr Ausbildung und Beschäftigung des BMAS unterstützen – mit einer gemeinsamen Willenserklärung, mit Informationen, Veranstaltungen und Beispielen guter Praxis. Die wichtigste Begründung: Der demografische Wandel, der Blick auf eine Bildungsreserve, die erschlossen werden kann.

Die „Aktion Mensch“ hat vor kurzem eine Broschüre herausgegeben mit dem Titel „Inklusion ist eine Haltung“. Dieser Leitsatz ist zutreffend. Inklusion ist allerdings auch rational und pragmatisch begründbar, und das ist keineswegs ein Widerspruch. Sie führt zu mehr sozialem Zusammenhalt und mehr sozialer Gerechtigkeit. Und das Verständnis für Andersartigkeit und Vielfalt ist eine Voraussetzung für Demokratie.

Traditionen und Einstellungen wandeln sich nur langsam und deshalb ist bei allen problematischen Feststellungen und praktischen Schwierigkeiten ein klarer politischer Wille, klare Zielsetzungen und zugleich Geduld und langer Atem gefragt. Aber ich bin sicher: Das wird sich lohnen.

Das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk

Als Berufsbildungswerk ist das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk in Berlin eine Einrichtung, die sich speziell auf die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen und besonderem Förderbedarf ausgerichtet hat.

In der Regel werden die Jugendlichen über die Bundesagentur für Arbeit, die in den meisten Fällen Kostenträger ist, an das Berufsbildungswerk verwiesen. Über 100 Auszubildende beginnen jährlich eine Ausbildung in den mehr als 30 angebotenen Berufen. Zu den Auszubildenden gehören junge Erwachsene mit Körper-, Sinnes- und Lernbehinderungen sowie psychischen Erkrankungen.

Ziel des Berufsbildungswerkes ist es, den Jugendlichen mit der Ausbildung den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen. Deshalb soll auch die Ausbildung durch Kooperationen mit Unternehmen möglichst praxisnah gestaltet werden. In der „Verzahnten Ausbildung“ absolvieren die Auszubildenden die Hälfte ihrer Lehrzeit in einem Partnerbetrieb.

Zur Unterstützung der Jugendlichen steht ein Team aus den Bereichen berufliche Ausbildung, Psychologie, Sozial-, Sonder- und Freizeitpädagogik sowie Medizin, Physio- und Ergotherapie zur Verfügung.

Kontakt:

Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin
Paster-Behrens-Straße 88
12359 Berlin
www.albbw.de







BILDUNGSBERICHT 2014: INKLUSION IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Prof. Dr. Martin Baethge

Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen

In Deutschland trifft die Verpflichtung, die Bund und Länder mit der Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention der UN von 2006 (UN-BRK) im Jahre 2009 eingegangen sind, auf ein historisch gewachsenes Bildungssystem, das traditionell die optimale Förderung von Menschen mit Behinderungen im Prinzip durch institutionelle Separierung und Differenzierung zu erreichen versucht hat. So sind im schulischen wie im Berufsbildungsbereich schon früh eigene Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen entstanden – mit eigenen, in der Regel gesetzlich verankerten Formen der Zuweisung und der Finanzierung, mit eigenem Personal, eigenen Bildungs- und Ausbildungscurricula sowie eigenen Organisations- und Handlungslogiken. In der Allgemeinbildung stehen beispielhaft für die institutionelle Separierung die Förderschulen, in der Berufsausbildung Berufsbildungs- und -förderungswerke sowie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Das historische Faktum institutioneller Separierung bildete für die Autorengruppe Bildungsberichterstattung den Ausgangspunkt für die Bearbeitung des Schwerpunktthemas des nationalen Bildungsberichts 2014 („Bildung von Menschen mit Behinderungen“), und es wurde schnell deutlich, dass die politische Aufgabe bei der Realisierung von Inklusion gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention in einem weitgehenden institutionellen Umbau der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen liegt. Weniger klar war, was institutioneller Umbau an Veränderungen im Einzelnen bedeutet, welche konzeptionellen und organisatorischen Schwierigkeiten zu bewältigen und welche Barrieren bei den institutionellen Akteuren zu überwinden sein würden. Die Analyse der aktuellen Probleme der Inklusion bildet den Kern des Schwerpunktthemas im Bildungsbericht.

Bei der Analyse folgt der Bildungsbericht dem sozialen Begriffsverständnis der UN-Behindertenrechtskonvention, die Behinderung als ein in der Wechselwirkung zwischen individueller Beeinträchtigung und sozialen Kontextfaktoren konstituiertes Konstrukt fasst: „Zu den Menschen mit Behinderungen

zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (UN-BRK, Art. 1) Allein ein solches Begriffsverständnis, das mit einem individuell-medizinischen Verständnis von Behinderung als Personenmerkmal bricht, politisch allgemein verbindlich zu machen, erscheint als schwieriges Unterfangen, da heute begriffliche Uneindeutigkeit und Vielfalt in den unterschiedlichen Leistungs- und Förderungskontexten für schulische oder berufliche Ausbildung herrschen.

Menschen mit Behinderungen in der beruflichen Bildung

Auch wenn man von einem Begriffsverständnis von Behinderung als sozialer Konstruktion ausgeht, bleibt es in der Berufsausbildung schwierig, die Gruppe der Jugendlichen mit Behinderungen zu identifizieren. Ein Grund dafür liegt darin, dass Behinderung als Personenmerkmal keine Kategorie der Berufsbildungsstatistik ist, was auch die Datenlage außerordentlich schwach sein lässt. Der wichtigere Grund aber dafür, dass die Situation von Jugendlichen mit Behinderungen in der Berufsausbildung so schwer zu rekonstruieren ist, ist in den großen begrifflichen und institutionellen Grauzonen der Zuordnung zu sehen, die vor allem Ergebnis der sehr heterogenen Trägerschaft in der Berufsbildung sind.

In unterschiedlicher Weise sind an der Zuordnung die Bundesagentur für Arbeit als größter Finanzier von Behindertenausbildung, die Unfall- und Rentenversicherung, die Kammern als zuständige Stellen für die Entscheidung, ob eine Ausbildung nach den im Berufsbildungsgesetz formulierten Bestimmungen für Menschen mit Behinderungen (§§ 64 – 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42 Handwerksordnung (HwO)) durchzuführen ist, schließlich auch die Freien Träger als Verantwortliche für Betreuung und Durchführung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen beteiligt. Die relative Eindeutigkeit der allgemeinbildenden Schule mit ihren Kategorien des „sonderpädagogischen Förderbedarfs“ und der institutionellen Zuordnung zu Förderschulen fehlt in der Berufsausbildung. In ihr muss selbst für Jugendliche, denen in der Schule ein „sonderpädagogischer Förderbedarf“ attestiert worden ist, neu entschieden werden, ob eine Behinderung und Fördervoraussetzung nach Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) vorliegt.

Diese Entscheidung trifft der jeweilige Träger der beruflichen Rehabilitation auf Basis von sozialmedizinischen oder gegebenenfalls psychologischen Fachgutachten durch beauftragte Sachverständige. Im Jahre 2012 wurden

43.177 Personen – schwerpunktmäßig im Alter zwischen 15 und 24 Jahren – als Rehabilitanden in der beruflichen Ersteingliederung aufgenommen (Zugangszahlen). Von ihnen ist nicht einmal die Hälfte in der Ausbildungsförderung, die Mehrheit sind Zugänge zu unterschiedlichen Berufsvorbereitungsmaßnahmen (Bildungsbericht 2014, S. 164 und 331).

Selbst dort, wo die Zuordnung zu einer Ausbildung für Menschen mit Behinderungen auf der gesetzlichen Grundlage von § 66 BBiG vorgenommen wird und man von relativ objektiven Kriterien der Zuweisung ausgehen können sollte, zeigen die Schwankungen im Zeitverlauf nach Regionen (neue und alte Bundesländer) Auffälligkeiten, die Zweifel an einer eindeutigen und validen Zuordnungspraxis wecken: An der Zeitreihe über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für Menschen mit Behinderungen (nach § 66 BBiG) von 1993 bis 2012 fällt zum einen auf, dass der stärkste Anstieg der Neuzugänge in etwa mit der Zeit der größten Ausbildungsplatzengpässe zusammenfällt und dass andererseits über den ganzen Betrachtungszeitraum der Anteil der Neuverträge in den § 66-BBiG-Berufen in den neuen Bundesländern annähernd drei Mal so hoch wie in den alten ist (vgl. Abb.).

Abbildung 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderungen (nach § 66 BBiG/§ 42m HwO) 1993 bis 2012 nach Ländergruppen

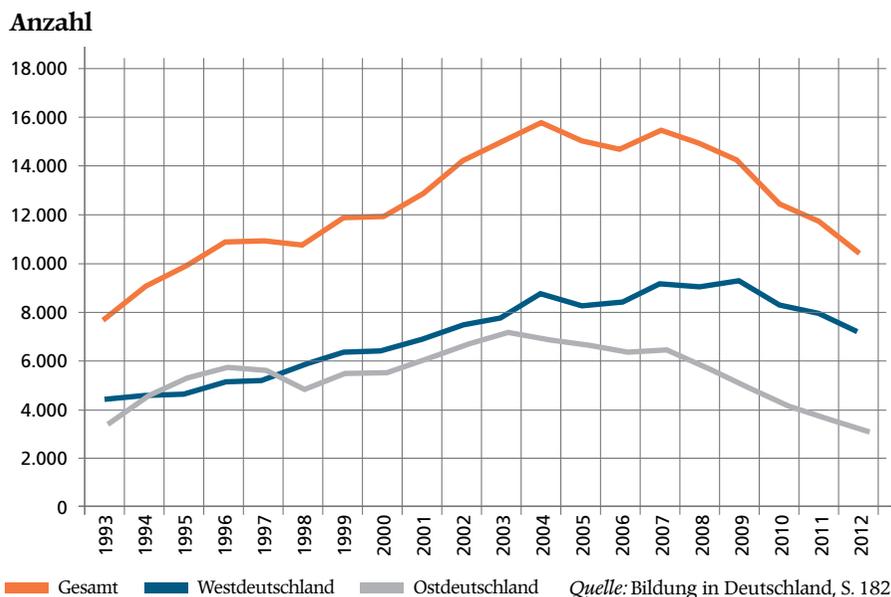
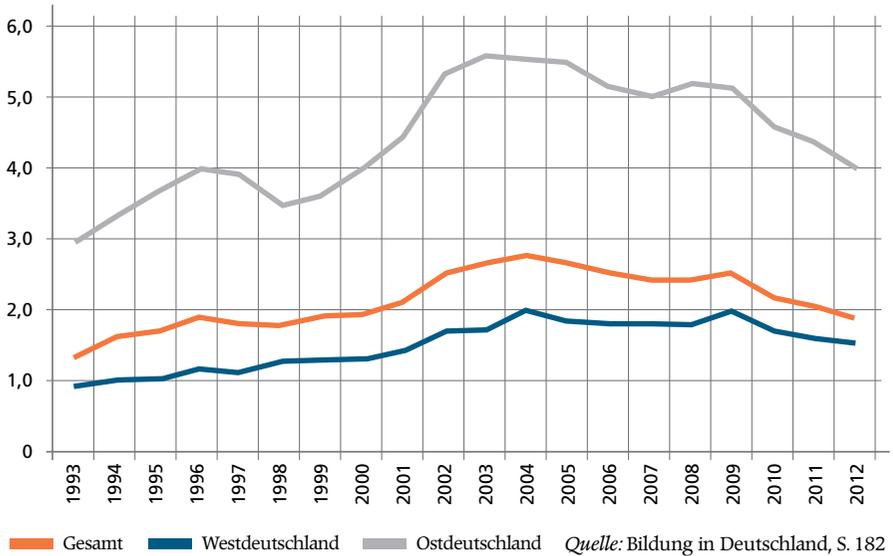


Abbildung 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderungen (nach § 66 BBiG/§ 42m HwO) 1993 bis 2012 nach Ländergruppen

in % aller Neuverträge



Die Schlussfolgerung, dass sich die institutionelle Definition von Behinderungen (hier seitens der Kammern) nicht nur nach individuellen Beeinträchtigungsmerkmalen, sondern auch nach konjunkturellen und regionalen Bedingungen des Ausbildungsmarktes richtet, liegt nahe.

Unbesehen solcher Zuordnungsdifferenzen klappt zwischen den Neuzugängen in die § 66 BBiG-Berufe und dem potentiellen Bedarf an Berufsausbildungsangeboten für Menschen mit Behinderungen eine große Lücke. Nimmt man für den Bedarf – als grobe Annäherung – nur die Zahl der Abgänger und Absolventen von Förderschulen ohne Hauptschulabschluss (2012 knapp 30.000), so beträgt die Differenz zu den Neuzugängen zu den § 66-BBiG-Berufen (2012 9.915) annähernd 20.000 bzw. zwei Drittel der potentiellen Nachfrage. Eine ähnliche, wenn auch nicht ganz so große Lücke besteht, wenn man die Zahl der Fälle in der Reha-Ausbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Relation zur potentiellen Nachfrage setzt.

Insgesamt stellt sich die Situation von Jugendlichen mit Behinderungen

in der Berufsausbildung als weitgehend intransparent dar. Man kann zwar als gesichert annehmen, dass die überwiegende Mehrheit der § 66-BBiG-Ausbildungen in Berufsbildungswerken und anderen außerbetrieblichen und -schulischen Einrichtungen durchgeführt wird und nur wenige in Betrieben. Anhand der Angebots-Nachfrage-Relation in den Berufen für Menschen mit Behinderungen, die sich seit 2009 mit den Daten der BA-Ausbildungsmarktstatistik erstellen lässt, lassen sich zwei Sachverhalte beobachten: Das Angebot blieb in den letzten Jahren etwa zehn Prozent unter der Nachfrage und es ging zwischen 2009 und 2012 um 30 Prozent zurück (Bildungsbericht 2014, S. 172).

Jenseits dieser spärlichen Daten herrscht viel Unwissenheit. Welche Jugendliche mit welcher Art von Beeinträchtigung in welche Ausbildungen einmünden, ist ebenso wenig bekannt, wie über Verläufe, Vertragsauflösungsquoten und Ausbildungserfolg wenig gesicherte Daten zur Verfügung stehen. Nicht viel besser steht es mit dem Wissen über den Kompetenzstand der Lehr- und Ausbildungskräfte bei den Hauptausbildungsträgern in Berufsbildungswerken, Berufsschulen und Betrieben und über ihre Arbeitsformen. Zwar wird an einigen Universitäten Sonderpädagogik an Berufsschulen als Neben- oder Zusatzfach in der Berufsschullehrerausbildung angeboten. Und es ist auch für die betriebliche Ausbildung mit dem 2012 vom Hauptausschuss des Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) verabschiedeten „Rahmencurriculum für eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder und Ausbilderinnen (ReZA)“ ein erster wichtiger Schritt zur Professionalisierung betrieblicher Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen getan. Wieweit die Studienangebote und Zusatzqualifikationen wahrgenommen werden und Wirkung entfalten, muss gegenwärtig aber als ungeklärt angesehen werden.

Institutioneller Umbau als politische Herausforderung

Die erste Bedingung dafür, ein nach dem Prinzip separierender Förderung organisiertes Berufsbildungssystem in ein inkludierendes umzuwandeln, besteht darin, mehr Klarheit über die aktuelle Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Behinderungen zu schaffen. Hierzu gehört zunächst, eindeutige und institutionenübergreifende Kriterien der Zuordnung festzulegen, damit nicht in einem Bereich, z.B. den Schulen und Berufsschulen, „sonderpädagogischer Förderbedarf“ Zuordnungskriterium für Behinderung ist, in anderen Bereichen, z.B. bei betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungen nach Berufsbildungsgesetz, Behinderung unter Bezugnahme auf

SGB IX bestimmt wird. Das Problem begrifflicher Eindeutigkeit erscheint aktuell nur als begrenzt lösbar, weil sich in den beteiligten Institutionen Leistungsansprüche von Jugendlichen mit pädagogischen Aspekten je nach dem Kreuzen, wofür die Institution vorrangig zuständig ist (Arbeitsagentur für materielle Unterstützungsleistungen, Schulen und Berufsbildungswerke für pädagogische Ausbildungsorganisation).

Des Rätsels Lösung könnte in der Perspektive des Bildungsberichts liegen, die bisher dominierende Platzierungsdiagnostik, bei der es um Leistungsansprüche und Bereitstellung von Ressourcen geht, in Richtung auf eine Lern- und Ausbildungsverlaufsdagnostik zu ergänzen und weiterzuentwickeln. In dieser Perspektive wären auch die beträchtlichen Unsicherheiten in der Platzierungsdiagnostik (s.o. Abb. 1), zwischen individuellen und sozialen Beeinträchtigungen zu unterscheiden, für die Einbeziehung aller beeinträchtigten Jugendlichen in die Regelausbildung nicht mehr so relevant.

Der Kern des institutionellen Umbaus zu einem inklusiven Berufsbildungssystem besteht in der Umschichtung von Ressourcen und Kompetenzen aus den Sondereinrichtungen in die Regelausbildung, die wahrscheinlich nur über Umgestaltung des Gesamtkomplexes von Regel- und Sonderausbildung erreichbar sein wird.

Dass diese institutionelle Herausforderung nicht leicht zu bewältigen ist, liegt nicht zuletzt darin begründet, dass alle Institutionen ein starkes Interesse an sich selbst entwickeln, an die Sicherung ihres Bestands, ihrer Aufgaben, Verfahren, Kompetenzen, insgesamt ihrer materiellen Grundlagen. Um welche materiellen Größen es dabei im konkreten Fall geht, wird annäherungsweise sichtbar, wenn man sich die Verteilung der über 1,5 Milliarden Euro ansieht, die der Bundesagentur für Arbeit als Teilnahmekosten für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen 2012 entstanden sind.

Weit mehr als die Hälfte der hierfür aufgewendeten Mittel ging an die Berufsbildungswerke, Berufsförderwerke und Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), also in nicht-inkludierte Ausbildung. Das ist kein Argument gegen die Qualität dieser Ausbildung, sie entspricht aber nicht den Anforderungen der UN-BRK. An Betriebe als Träger inkludierter Ausbildung ging nur ein Prozent der entsprechenden BA-Ausgaben.

Tabelle: Ausgaben der BA und des BMAS für Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderung 2012 nach Bildungszweck, Finanzierungsquelle und Kostenarten (in Mio. Euro)*

Bildungszwecke/Finanzierungsquelle/Kostenarten	2012
Ausbildung insgesamt	2.156,7
Finanzierung aus Beitragsmitteln der BA	2.089,0
Darunter	
— Ausgaben für individuelle Ausbildungsbeihilfen	567,0
— Teilnahmekosten für Ausbildung von Menschen mit Behinderung insgesamt	1.521,8
Darunter	
— Lehrgangsgebühren für Teilnehmer mit Behinderung an berufsvorbereitende Maßnahmen	41,0
— Teilnahmekosten für Maßnahmen in Berufsbildungswerken	466,0
— Teilnahmekosten für Maßnahmen in WfbM	420,0
— Ausbildungszuschüsse bei betriebl. Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderung	15,7
— Berufsförderungswerke	76,6
Weiterbildung insgesamt	105,9
Aus- und Weiterbildung insgesamt	2.262,7

*) Zahlen gerundet

Quelle: BA und BMAS, eigene Berechnungen.

Die Aufgabe, die Politik bei institutioneller Umgestaltung im Sinne der Inklusion zu leisten hat, besteht darin, die Ressourcen so neu zu arrangieren und die separierten und inkludierten Ausbildungseinrichtungen so zusammenzuführen, dass die beträchtlichen Kompetenzen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, die in den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken u. a. aufgebaut worden sind, nicht verloren gehen, sondern in betrieblicher und vollzeitschulischer Ausbildung eine inklusive Ausbildung unterstützen können. Politik hätte die bei einem solchen institutionellen Wandlungsprozess zu erwartenden Interessendivergenzen auszubalancieren und müsste helfen, Blockaden aufzulösen.

Als konkrete politische Maßnahmen beinhaltet institutioneller Umbau vor allem: mehr und bessere vollqualifizierende berufsbildende Angebote im Regelsystem für Jugendliche mit Behinderungen, Professionalisierung der Ausbildungs- und Lehrkräfte durch sonderpädagogische und psychologische Kompetenzvermittlung zusätzlich zu den Fachqualifikationen, Aufbau multi-professioneller Teams in Betrieben und Berufsschulen; schließlich auch eine Koordinierung von (Aus-)Bildungs- und Sozialtats, um die Systematik der öffentlichen Haushalte nicht zur Barriere für Inklusion werden zu lassen.

Handwerkskammer Cottbus:

„Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“

Die Kammern sind ein wichtiger Akteur in der beruflichen Bildung. Sie sind gefragt, wenn es um die Gestaltung einer inklusiven Berufsausbildung geht. Die Handwerkskammer Cottbus macht vor, wie das gelingen kann.

Ausgangspunkt der Cottbusser Initiative „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“ ist der Fachkräftemangel: Viele Arbeitsplätze und Lehrstellen sind in den Handwerksbetrieben Südbrandenburgs unbesetzt. Jugendliche mit Handicap haben es dagegen häufig schwer, eine Ausbildungsstelle zu erhalten, obwohl sie motiviert und leistungsfähig sind. An dieser Stelle setzt die Handwerkskammer Cottbus an: Sie bringt Jugendliche mit Handicap und Betriebe zusammen und vermittelt Ausbildungs- und Praktikumsplätze.

Die Unterstützung der Kammer endet nicht mit dem Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Qualifizierte Ausbilder stehen den Unternehmen und den Jugendlichen während der gesamten Lehrzeit zur Seite. Unternehmen erhalten von der Kammer darüber hinaus Informationen zu Förderleistungen, Kontaktvermittlung zu Netzwerkpartnern oder Beratung zu Prüfungsverfahren.

Kontakt:

Handwerkskammer Cottbus

Christian Jakobitz

Inklusion

Altmarkt 17

03046 Cottbus

E-Mail: jakobitz@hwk-cottbus.de

www.hwk-cottbus.de/inklusion

INKLUSIVE BERUFSBILDUNG: VIELFALT AUFGREIFEN – ALLE POTENZIALE NUTZEN!

Dr. Ursula Bylinski

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

Inklusion zielt auf gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen, unabhängig von ihren individuellen Dispositionen (Deutsche UNESCO-Kommission e.V. 2009) und betont den im Grundgesetz (insbesondere Art. 3 GG) postulierten *Gleichbehandlungsgrundsatz*. Mit der UN-Konvention über die „Rechte von Menschen mit Behinderungen“ – die für Deutschland 2009 in Kraft trat – ist das Thema Inklusion sowohl bildungspolitisch als auch fachwissenschaftlich in den Fokus gerückt. In Artikel 24 der UN-Konvention ist das *Recht auf Bildung* und die Sicherstellung eines *gleichberechtigten Zugangs zur Berufsausbildung* enthalten. Das *Recht auf Arbeit und Beschäftigung* von Menschen mit Behinderung ist in Artikel 27 festgeschrieben.

Behinderte und Benachteiligte junge Menschen in der dualen Berufsausbildung

Grundlegend für die duale Berufsausbildung sind Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 2005 wurde das *Leitbild der beruflichen Handlungsfähigkeit als Ziel der Berufsausbildung* gesetzlich festgeschrieben. Die Umsetzung erfolgt in den Segmenten: Berufsausbildungsvorbereitung, duale Berufsausbildung sowie berufliche Fortbildung und Umschulung. In der Berufsbildungspraxis werden Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung in unterschiedlicher Form und an verschiedenen Lernorten durchgeführt: schulisch (Lernort: Berufsschule), außerbetrieblich (Lernort: Ausbildungswerkstätten, meist bei Bildungsträgern oder in Berufsbildungswerken) und betrieblich (Lernort: Ausbildungsbetrieb).

Die **Berufsausbildung behinderter Menschen** ist im Berufsbildungsgesetz fest verankert und darüber hinaus im Sozialgesetzbuch III (Teilhabe am Arbeitsleben, § 112 SGB III) festgehalten. Festgeschrieben ist im BBiG,

dass behinderte Menschen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen (§ 64 BBiG/§ 42k HwO). Gleichzeitig ist die Möglichkeit eines so genannten Nachteilsausgleichs (§ 65 BBiG/§ 42l HwO) gegeben, der sich beispielsweise auf die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung oder auf die Inanspruchnahme von Hilfsmitteln und Hilfeleistungen bezieht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur beruflichen Qualifizierung behinderter Menschen nach speziellen Ausbildungsregelungen (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) durch die zuständigen Stellen.

In diesen theoriegeminderten (Sonder-)Ausbildungsgängen für „Fachpraktiker/-innen“ werden überwiegend lernbehinderte Jugendliche ausgebildet, die selten als schwerbehindert erfasst sind (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2013). Meist werden diese Ausbildungen von den Berufsbildungswerken angeboten und nur ein geringer Anteil in Betrieben durchgeführt. Eine diagnostische Entscheidung für die Aufnahme in eine entsprechende Ausbildung trifft die Reha-Beratung der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf Basis eines Gutachtens des Psychologischen Dienstes.

Regelungen zur **Berufsausbildung „förderungsbedürftiger junger Menschen“** (§ 78 SGB III) – hierunter werden lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen gefasst – finden sich nicht im Berufsbildungsgesetz, sondern ausschließlich in den Sozialgesetzbüchern, insbesondere im SGB III (Förderung der Berufsausbildung), aber auch im SGB II (berufliche Eingliederung) und im SGB VIII (Jugendsozialarbeit). Das Berufsbildungsgesetz nimmt diese Zielgruppe ausschließlich für die Berufsausbildungsvorbereitung (§ 68 BBiG) auf und beschreibt die Teilnehmenden in Absatz 1 als: „(...) Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt.“ Eine umfangreiche sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung ist vorgesehen (ebd.).

Regelungen zur Berufsausbildung (§§ 73 bis 80 SGB III) werden in Bezug auf die *außerbetriebliche Berufsausbildung* (BaE) für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte sowie für Auszubildende getroffen, deren Berufsausbildungsverhältnis im ersten Jahr der Ausbildung gelöst wurde. Daneben bestehen *ausbildungsbegleitende Hilfen* (abH) für „förderungsbedürftige junge Menschen“, zur Unterstützung während einer betrieblichen Berufsausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung, nach der vorzeitigen Lösung eines betrieblichen Berufsausbildungsverhältnisses bis zur Aufnahme einer weiteren betrieblichen oder einer außerbetrieblichen Berufsausbildung.

Differenzierte Förderlandschaft der beruflichen Rehabilitation und Benachteiligtenförderung

Die seit Ende der 1960er Jahre entstandene differenzierte – allerdings auch separierende – Förderlandschaft im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung und (außerbetrieblichen) Berufsausbildung hat von Beginn an sowohl behinderte als auch benachteiligte junge Menschen einbezogen. Obwohl eine Zuordnung zu den Merkmalen *Behinderung* und *Benachteiligung* eine notwendige Eingangsvoraussetzung darstellt, um in eine entsprechende, öffentlich geförderte Maßnahme aufgenommen zu werden, zeigt sich eine heterogene Zusammensetzung der Lerngruppen.

Verfolgt man die Zahlen zur Ersteingliederung von *Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf*, so fällt auf, dass nur ein relativ kleiner Teil von ihnen nach der Förderschule eine reguläre Berufsausbildung aufnimmt (Niehaus und Kaul 2012, S. 52). Da bundesweit 76,3 Prozent dieser Personengruppe über keinen Hauptschulabschluss verfügen (Klemm 2010, S. 45), münden viele Jugendliche in eine Maßnahme des Übergangsbereichs ein, sowohl in rehabilitationsspezifische Förderungen als auch in Bildungsangebote für benachteiligte Jugendliche (Niehaus und Kaul 2012, S. 53).

Darüber hinaus ist zu vermuten, dass nicht alle Auszubildenden, die in Berufen für behinderte Menschen ausgebildet werden, tatsächlich eine Behinderung aufweisen (vgl. Gericke und Flemming 2013, S. 8): 2011 lag der Anteil der Neuabschlüsse nach Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO an allen Neuabschlüssen bei 2,1 Prozent (ebd., S. 7)⁶ und markant ist, dass in Ostdeutschland der Anteil mit 4,4 Prozent höher liegt als in Westdeutschland (1,7 Prozent) (vgl. ebd.). Höchstwerte wurden 2005 erreicht, als in Ostdeutschland eine ausgesprochen angespannte Ausbildungsmarktsituation bestand. Auch die höheren Vertragsauflösungen in den Berufen für Menschen mit Behinderungen im Vergleich zu den anerkannten Ausbildungsberufen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 183) und ihre nicht nachgewiesene Arbeitsmarktverwertbarkeit stellen diese (Sonder-)Ausbildungsberufe zunehmend auf den „Prüfstand“ (z.B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, Euler und Severing 2014).

⁶ An dieser Stelle sei vermerkt, dass die Berufsbildungsstatistik keine Informationen zum Merkmal „Behinderung“ erhebt, da § 88 BBiG als Rechtsgrundlage zur Erhebung der Daten dieses personenbezogene Merkmal nicht im Gesetzestext aufführt (vgl. Gericke und Flemming 2013, S. 2). Insofern lässt sich die Situation behinderter Menschen in den statistischen Erhebungen zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO nicht entsprechend darstellen.

Behinderung und Benachteiligung als soziale Kategorien

Die berufliche Rehabilitation verwendet fünf Behindertenkategorien zur Einteilung der Teilnehmenden (Seyd und Schulz 2012, Anlage, S. 5): Lernbehinderung, Körperbehinderung, Sinnesbehinderung, psychische Behinderung und Mehrfachbehinderung. Nach Kanter (1977, S. 106) werden Personen als lernbehindert betrachtet, wenn sie „schwerwiegend, umfänglich und langdauernd in ihrem Lernen beeinträchtigt sind und dadurch deutlich normabweichende Leistungs- und Verhaltensformen aufweisen“. Benachteiligte junge Menschen werden mit „Berufsstartschwierigkeiten“ gekennzeichnet und ihnen werden individuelle, soziale und strukturelle Benachteiligungen zugeschrieben.

Risikofaktoren sind empirisch belegt (beispielsweise Beicht und Ulrich 2008) und Personengruppen können identifiziert werden, „die nach Maßgabe der bestehenden Zugangsregelungen eine geringe Chance haben, sich erfolgreich um eine duale Berufsausbildung zu bewerben, weil sie nicht über jene *personalen, sozialen und organisatorischen Ressourcen* verfügen, um sich einen Zugang in eine Berufsausbildungsstelle zu erschließen“ (Ulrich 2011, S. 6).

Abbildung 3: Behinderung und Benachteiligung als soziale Kategorie



Die Begriffe *Lernbehinderung* und *Lernbeeinträchtigung* verweisen demnach neben einer Abhängigkeit zu strukturellen Faktoren (beispielsweise Ausbildungsplatzangebot) auf eine normative Setzung (Buchmann und Bylinski 2013). Im sonderpädagogischen Diskurs wird Lernbehinderung nicht mehr als ein feststehendes, defizitäres Persönlichkeitsmerkmal betrachtet, sondern als eine normabhängige und relationale Bestimmungsgröße betrachtet, die an den kulturellen Kontext gebunden ist. Eine „Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung“ geht von gesellschaftlich relevanten (Handlungs-) Situationen aus und stellt die soziale Dimension in den Vordergrund. Daraus ergibt sich, die unterschiedlichen gesellschaftlichen Barrieren in den Blick zu nehmen, die Personen in Behinderungs- und Benachteiligungssituationen bringen und an der gesellschaftlichen Partizipation hindern (Lindmeier und Lindmeier 2012).

Exklusionsrisiken und Inklusionsstrategien

Das UNESCO-Programm formuliert „Bildung für alle“ (Deutsche UNESCO-Kommission e.V. 2009) als universellen Anspruch: Allen Jugendlichen und Erwachsenen sollen Lerngelegenheiten gegeben werden, unabhängig von Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen. Inklusive Bildung geht davon aus, dass eine „Pädagogik für besondere Bedürfnisse“ nicht in Isolation weiterentwickelt werden kann, sondern Teil einer allgemeinen pädagogischen und bildungspolitischen Strategie sein muss (ebd., S. 8).

Da die Erkenntnisse sowohl der Nationalen Bildungsberichterstattungen (seit 2006) als auch der Berufsbildungsberichte (siehe dazu den BIBB-Datenreport der letzten Jahre) erhebliche Exklusionsrisiken aufzeigen, wird im wissenschaftlichen Fachdiskurs einer inklusiven Berufsbildung auf notwendige System- und Strukturveränderungen hingewiesen (siehe z.B. Berufsbildung, Heft 137, 2012 und Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Heft 2, 2011). Als Ziel wird herausgestellt, **allen** (jungen) Menschen optionsreiche Wege in eine anerkannte Berufsausbildung und in die Arbeitswelt zu eröffnen. Erst damit scheint es möglich, gesellschaftliche Teilhabe zu erreichen sowie Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit herzustellen.

Vor diesem Hintergrund gilt es, bestehende Exklusionsrisiken in den Blick zu nehmen und Inklusionsstrategien zu entwickeln. Es geht um Inklusionsstrategien zur Herstellung einer inklusiven Grundhaltung, die individuelle Unterschiede anerkennt und als Wert schätzt. Angestrebt

sind inklusive Bildungssysteme, in denen Vielfalt als Chance gesehen und als Ressource genutzt wird. Da alle Menschen die gleichen Zugänge zu qualitativ hochwertiger Bildung erhalten sollen, beinhaltet dies, nicht den Lernenden in ein bestehendes System zu integrieren, sondern das Bildungssystem an die Lernbedürfnisse des Lernenden anzupassen (vgl. Rützel 2013, S. 2013).

Grundlegende Strukturelemente für inklusive Bildung

Intention einer inklusiven Berufsbildung ist, eine am Individuum orientierte Ausgestaltung von Bildungswegen und Bildungsprozessen, die nicht das spezifische Merkmal (beispielsweise Behinderung, Benachteiligung, Geschlecht, Migrationshintergrund) zum Ausgangspunkt pädagogischen Handelns machen, sondern das Individuum selbst. Dies beinhaltet, Bildungs-, Unterstützungs- und Förderangebote vom Einzelnen und seinen jeweiligen (Lern-)Bedürfnissen ausgehend zu konzipieren. El-Mafaalani (2011, S. 39ff.) benennt diesen Perspektivenwechsel mit der Leitlinie: „Ungleiches ungleich zu behandeln“ und beschreibt: „Die pädagogische Leitidee von Normalität im Hinblick auf Entwicklung, Begabung und Leistungsfähigkeit wird durch jene ersetzt, die Ungleichheit erkennt, akzeptiert und als Potenzial nutzbar macht.“ (ebd. S. 41)

Individualisierung benötigt eine weitgehende *Flexibilisierung* von Bildungsangeboten, um unterschiedliche Lebenslagen, Voraussetzungen berücksichtigen und aufgreifen zu können. Zur Begleitung individueller Wege (junger) Menschen in den Beruf und in die Arbeitswelt ist ein an der Biografie orientiertes Bildungsmanagement im regionalen Kontext von besonderer Bedeutung. Vernetzung und Kooperation der beteiligten Bildungsinstitutionen und der pädagogischen Fachkräfte ist erforderlich, um den gestellten komplexen Aufgaben und Anforderungen begegnen zu können (Bylinski 2014). Genauso braucht es für eine gelingende Gestaltung von Übergängen im (Berufs-) Bildungssystem *Anschlussfähigkeit* und *Durchlässigkeit* zwischen und innerhalb der einzelnen Segmente, um Ein- und Ausstiege jederzeit zu ermöglichen.

Auf dem Weg zur inklusiven Berufsbildung

Die Weiterentwicklung der oben genannten Strukturelemente beruflicher Bildung (Individualisierung, Flexibilisierung, Anschlussfähigkeit, Durchlässigkeit) sind für den Weg zu einer inklusiven Berufsbildung besonders

relevant. Als Indikatoren sind sie handlungsleitend und können herangezogen werden, um gesetzliche Grundlagen (Berufsbildungsgesetz und Sozialgesetzbücher) zu bewerten, entsprechend anzupassen, zu ergänzen und weiterzuentwickeln.

Bestehende rechtliche Regelungen nutzen und weiterentwickeln

Das Berufsbildungsgesetz bietet eine Grundlage, um Wege zum Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf unterschiedlich auszugestalten: So besteht beispielsweise die Möglichkeit (entsprechend begründet) zu einer *zeitlichen Flexibilisierung der Berufsausbildung* in Form einer Kürzung bzw. Verlängerung der Ausbildungszeit. Exemplarisch sei hier das Projekt „Dritter Weg“ in Nordrhein-Westfalen genannt, als eine integrative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Die Auszubildenden können einen vollwertigen Berufsabschluss durch den Erwerb beruflicher Kompetenzen in Form von Ausbildungsbausteinen und im Rahmen einer verlängerten Ausbildungszeit (bis zu fünf Jahren) erlangen.

Eine *Teilzeitberufsausbildung* bietet bisher für junge Mütter und Väter eine zeitliche Flexibilisierung der Berufsausbildung. Auch andere Personen könnten dies in Anspruch nehmen, beispielsweise als „sanfteren“ Einstieg in eine Ausbildung oder in Kombination mit Sprachmodulen oder Therapieangeboten. Obwohl für diese gesetzlichen Regelungen im BBiG der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, d.h. eine Abschluss-, Inhalts- und Formfreiheit für ein Berufsausbildungsverhältnis besteht (vgl. Frommberger und Reinisch 2013, S. 4), könnten entsprechende Vereinbarungen zwischen Auszubildendem und Auszubildendem für beide Seiten als gewinnbringend aufgebaut werden.

Die Ausgestaltung individueller Wege zum Berufsabschluss beinhaltet allerdings auch eine Überprüfung bestehender Regelungen, beispielsweise auch in Bezug auf die derzeit bestehenden behindertenspezifischen Ausbildungsregelungen (§ 66 BBiG/§ 42 HwO). Zu evaluieren wäre, ob sie inklusiven Ansprüchen genügen oder ihnen sogar entgegenstehen (vgl. DGB-Region Köln-Bonn 2012, S. 14). Für diejenigen Jugendlichen, die absehbar keinen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erreichen können, muss die Möglichkeit gegeben sein, eine (Teil-) Qualifikation zu erwerben, die ihnen Anschluss- und Aufbaumöglichkeiten eröffnet (siehe dazu: Euler und Severing 2014).

Bewährte Förder- und Unterstützungsangebote zu inklusiven Instrumenten ausbauen

Bewährte Unterstützungs- und Förderangebote (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, ausbildungsbegleitende Hilfen, Berufseinstiegsbegleitung) stellen wichtige Instrumente für eine inklusive Berufsbildung dar, die, ausgehend von den neuen Anforderungen, konzeptionell weiterzuentwickeln wären.

Für die *Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen* (BaE) besteht die Möglichkeit, sie unterschiedlich auszugestalten und mit betrieblicher Berufsausbildung zu kombinieren (beispielsweise als Verbundausbildung, als integrative oder kooperative Ausbildung). Die Ausbildungsform dient dazu, junge Menschen, die nicht in eine betriebliche Ausbildung einmünden konnten, in das erste Ausbildungsjahr aufzunehmen.

In einigen Bundesländern (z.B. Hamburg), die in den letzten Jahren damit begonnen haben, das so genannte Übergangssystem zu reformieren, ist beispielsweise eine *Ausbildungsgarantie* wichtiger Bestandteil eines neuen Rahmenkonzepts geworden. „Demnach erhält jeder ausbildungsfähige Jugendliche einen Ausbildungsplatz – idealerweise im dualen System. Diejenigen Jugendlichen, die keine Lehrstelle in einem Betrieb finden, bekommen einen staatlich geförderten Ausbildungsplatz. Übergangsmaßnahmen beginnen nach dem Reformkonzept nur noch diejenigen, die noch nicht in der Lage sind, einen Beruf zu erlernen.“ (Klemm 2012, S. 6).

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sollten zukünftig alle Jugendlichen erhalten, die eine Unterstützung benötigen. Eine Weiterentwicklung bietet die *assistierte Ausbildung*, mit ihrer Besonderheit, dass sowohl Jugendliche mit Unterstützungsbedarf als auch die Ausbildungsbetriebe gleichermaßen individuell und bedarfsgerecht während der betrieblichen Ausbildung unterstützt werden können.

Darüber hinaus hat sich das Konzept der *Berufseinstiegsbegleitung* (BerEb) nach § 49 SGB III bewährt, als ein positiver Ansatz zur individuellen Begleitung und Unterstützung („Übergangs-Coaching“) junger Menschen auf dem Weg zum Schulabschluss und bis in die Berufsausbildung hinein. Probleme stellen sich bei der Umsetzung, insbesondere durch die stattfindende Ausschreibepaxis der Agentur für Arbeit, in deren Folge

eine notwendige Kontinuität (verlässliche Begleitung und verbindliche regionale Vernetzung) des Angebots infrage gestellt scheint. Darüber hinaus wäre es sinnvoll, die Begleitung und Unterstützung der jungen Menschen während der gesamten Ausbildung und über die zweite Schwelle hinweg anzulegen. Eine kontinuierliche individuelle Bildungsbegleitung sollte allen Jugendlichen angeboten werden, für die eine spezifische Unterstützung bzw. Assistenz erforderlich ist, um eine Berufsausbildung aufnehmen und absolvieren zu können.

Allen jungen Menschen den Zugang zu einer anerkannten Berufsausbildung ermöglichen

Die oben skizzierten Unterstützungs- und Förderangebote sollten im Kontext einer Weiterentwicklung zu inklusiven Instrumenten beruflicher Bildung als „Regelinstrumente“ etabliert werden, d.h. als Elemente eines *allgemeinen Bildungsauftrages* anerkannt und als Bestandteil des (Berufs-) Bildungssystems entsprechend auch im Berufsbildungsgesetz (BBiG) rechtlich verankert werden. Regelungen im BBiG, die bisher nur für behinderte Menschen festgeschrieben sind, könnten auch „lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen“ (Regelungen in den Sozialgesetzbüchern) einbeziehen sowie jene Personen, denen durch strukturelle Faktoren der Berufseinstieg erschwert wird. *Allen jungen Menschen soll eine anerkannte Berufsausbildung ermöglicht werden* nimmt eine wichtige Leitlinie inklusiver Bildung auf: Alle Menschen sollen die gleichen Zugänge zu qualitativ hochwertiger Bildung erhalten.

Eine aktuelle Expertise der Universität Duisburg-Essen (Düsseldorf und Rosendahl 2014) schlägt vor, einen *Rechtsanspruch auf berufliche Ausbildung im Grundgesetz* zu verankern: „Für eine grundgesetzliche Regelung spricht die Tatsache, dass der individuelle Anspruch eines jeden Jugendlichen auf eine berufliche Mindestausbildung ein fundamentales soziales Recht zur Verwirklichung gesellschaftlicher Teilhabe beinhaltet und somit von wesentlicher Bedeutung für die Entfaltung von Lebensentwürfen ist.“ (ebd. S. 30) Darüber hinaus hätte eine Verankerung im Grundgesetz den Vorteil von Kontinuität, unabhängig von der konjunkturellen Arbeits- und Ausbildungssituation, aber auch von bestehenden politischen Regelungen.

Bildungsangebote an den Lernbedürfnissen der (jungen) Menschen ausrichten

Als eine *Paradoxie inklusiver Berufsbildung im Berufsbildungssystem* erweist sich, dass die derzeitige Förderpraxis an der Bestimmung von „Förderbedarf“ und „Merkmalen“ orientiert wird: Jede Förderung beruht auf einer Einzelfall geprüften und Maßnahme bezogenen Finanzierung. D.h. auf Grundlage einer entsprechenden Förderrichtlinie gelten festgelegte Merkmale als Eingangsvoraussetzung. Bei der Aufnahme in Bildungsangebote der beruflichen Rehabilitation und der Benachteiligtenförderung kommt beispielsweise der Kategorisierung *Lernbehinderung* oder *Lernbeeinträchtigung* eine entscheidende Bedeutung zu.

Die Praxis der Zuordnung ist dabei durch Unbestimmtheiten gekennzeichnet, weil unterschiedliche Auffassungen der Akteure darüber bestehen, was beispielsweise unter der jeweiligen Begrifflichkeit zu verstehen ist (vgl. DGB-Region Köln-Bonn 2012, S. 21, siehe auch: Enggruber und Rützel 2014). Statt einer Merkmalsfestlegung für die Teilnahme an Bildungs-, Unterstützungs- und Förderangeboten, die auch die Aufhebung von Etikettierung und Stigmatisierung bedeuten würde, wäre inklusive Bildung ein *Maßnahme unabhängiges Angebot*, das sich am individuellen (Lern-) Bedarf orientiert.

Abschließend sei hervorgehoben: Für die Gestaltung inklusiver Berufsbildung ist entscheidend, sowohl das Allgemeine (die Bildungsstrukturen) als auch das Besondere (spezifische Unterstützungsangebote) zu berücksichtigen. Nicht mehr das jeweilige Merkmal (z.B. die Behinderung, die Benachteiligung oder der Migrationshintergrund) wird zum Ausgangspunkt, sondern das Individuum selbst. Eine große Herausforderung besteht darin, Bildungsstrukturen und -angebote herzustellen, die allen Menschen die gleichen Chancen eröffnen, ohne eine notwendige spezifische Unterstützung und Förderung außen vor zu lassen.

Literatur

Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim Gerd: Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie. BIBB Report Nr. 6 (2008).

berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule: Inklusion in der Berufsbildung. 66 (2012) 137.

Buchmann, Ulrike; Bylinski, Ursula: Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für eine inklusive Berufsbildung. In: Döbert, Hans; Weishaupt, Horst (Hrsg.): Inklusion professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster u.a. 2013, S. 147-202.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Wege zur Inklusion. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 40 (2011) 2.

Bylinski, Ursula: Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität. Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld 2014.

Deutsche UNESCO-Kommission e.V.: Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Paris 2009.

DGB-Region Köln-Bonn: Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen. Erste regionale Bestandsaufnahme und Anregungen zur Diskussion. Köln 2012

Düsseldorff, Christina; Rosendahl, Anna: Möglichkeiten zur Etablierung einer Ausbildungsgarantie mit integrierter Ausbildungsassistenz im deutschen Recht. Expertise im Auftrag des Internationalen Bundes (IB) im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit. Essen 2014.

El-Mafaalani, Aladin: Ungleiches ungleich behandeln! Inklusion bedeutet Umdenken. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. BWP, 40 (2011) 2, S. 39-42.

Enggruber, Ruth; Rützel, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung: eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh 2014.

Euler, Dieter; Severing, Eckart: Inklusion in der beruflichen Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen. Chance Ausbildung. Stiftung, Bertelsmann (Hrsg.). Gütersloh 2014.

Frommberger, Dieter; Reinisch, Holger: Zur Weiterentwicklung der Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung in Deutschland zwischen den Impulsen einer Europäischen Berufsbildungspolitik und nationalen Traditionen. Überlegungen und Befunde am Beispiel der DECVET-Pilotinitiative. In: bwp@, Nr. 25 (2013) Dezember 2013, S. 1-25.

Gericke, Naomi; Flemming, Simone: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten –. Bonn 2013.

Kanter, Gustav O.: Lerngestörten- und Lernbehindertenpädagogik. In: Bach, Heinz (Hrsg.): Sonderpädagogik im Grundriß. Berlin 1977, S. 105-112.

Klemm, Klaus: Gemeinsam lernen. Inklusion leben. Status Quo und Herausforderungen inklusiver Bildung in Deutschland. 2010.

Klemm, Klaus: Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland? Stiftung, Bertelsmann (Hrsg.). Gütersloh 2012.

Lindmeier, Bettina; Lindmeier, Christian: Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung. Band 1: Grundlagen. Stuttgart 2012.

Niehaus, Mathilde; Kaul, Thomas: Zugangswege junger Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beruf. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsforschung. Band 14. Bonn/Berlin 2012.

Rützel, Josef: Inklusion als Perspektive einer zukunftsorientierten Berufsbildung und die Bewältigung des demographischen Wandels. In: bwp@Spezial 6 - Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 22, hrsg. v. Münk, Dieter. 2013.

Seyd, Wolfgang; Schulz, Katrin: Teilnehmer-Eingangsvoraussetzungen bei BvB-Maßnahmen mit Beginnstermin Herbst 2011, Ausbildungen mit Beginnstermin 2011 in Berufsbildungswerken. Eine Untersuchung im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. Berlin/Hamburg 2012.

Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Übergangsverläufe von Jugendlichen aus Risikogruppen. Aktuelle Ergebnisse aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung. 2011.

Berufliche Inklusion in Hamburg

Die Hamburger Arbeitsassistentz, ein Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung, bietet zahlreiche Projekte zur beruflichen Inklusion.

Mit dem *Aktionsbündnis Inklusive Arbeit* sollen Betriebe und Menschen mit Behinderungen zusammengebracht werden. Dabei vermitteln Inklusionsberater_innen Praktika an Menschen mit Behinderungen, mit deren Absolvierung ein erster Schritt in den ersten Arbeitsmarkt gemacht werden soll. Die Inklusionsberater_innen begleiten die Praktikant_innen und Unternehmen vor, während und nach der Praktikumszeit.

Über das *Projekt Peer Counseling* geben ehemals unterstützte Arbeitnehmer_innen ihre beruflichen Erfahrungen an Schulabgänger_innen mit Behinderung und Beschäftigte der Werkstätten für behinderte Menschen weiter.

Das *Netzwerk B.O:inklusiv* bietet Berufsorientierung für Schüler_innen mit Behinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf. Die Unterstützung besteht aus den Bausteinen „Potenzial- und Fähigkeitenprofil“, Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, Einbindung aller Beteiligten in den Prozess der Berufsorientierung sowie der Übergangsbegleitung in das Berufsleben.

Darüber hinaus hat Hamburg neben Rheinland-Pfalz und Niedersachsen das *Budget für Arbeit* verwirklicht. Das Budget richtet sich an Menschen, die bislang in einer Behindertenwerkstatt gearbeitet haben. Ihr Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt wird durch Lohnkostenzuschüsse von bis zu 70 Prozent unterstützt.

Mehr Informationen:
www.hamburger-arbeitsassistentz.de

NETZWERK -BILDUNG

26.09



erectigter Zugang zur berufliche



DIE SOZIALRECHTLICHE UND SOZIAL- POLITISCHE PERSPEKTIVE: NACHHALTIGE ERWERBSPERSPEKTIVE DURCH VERNETZUNG DER AKTEURE

Gerhard Labusch-Schönwandt

Ausbilder und Betriebsratsvorsitzender im Berufsförderungswerk Hamburg
Vorsitzender des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) beim Bundesinstitut
für Berufsbildung

Dieser Themenkomplex lässt sich in vier Bereiche unterteilen:

- Lernen in der Schule
- Übergang Schule – Betrieb
- Arbeiten und Lernen in Betrieb und Berufsschule
- Übergang in ein kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis

Lernen in der Schule

Die Vorbereitung auf die betriebliche Ausbildung muss schon in der allgemeinbildenden Schule beginnen. Die Lehrer_innen müssen entsprechende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten, die sie auf eine inklusive Bildung in der Schule vorbereitet und die auch die Anforderungen verdeutlichen, die sich später im Rahmen von Inklusion in der Arbeitswelt stellen.

Sonderpädagogische Inhalte, die auf bestimmte Behinderungen und Beeinträchtigungen ausgerichtet sind, stellen immer noch einen Spezialbereich in der Ausbildung der Sonderpädagog_innen dar. Sie sind kein verbindlicher Inhalt im Rahmen der Lehrerausbildung.

Auf Grund dieser größtenteils ungenügenden Vorbereitung auf das Lehren und Lernen in heterogenen Gruppen, speziell mit unterschiedlichsten Behinderungsarten, gibt es eine Vielzahl von Vorbehalten gegen das inklusive Lehren und Lernen. Aus Ängsten und Vorbehalten entwickeln sich offene und verdeckte Widerstände gegen die gewünschte und notwendige Inklusion in Schule und Betrieb.

Diese Barrieren, die auf Ängsten, mangelnder Information und fehlender Qualifikationen beruhen, können nur durch Fort- und Weiterbildung sowie positive Erfahrungen abgebaut werden. Vielfach fühlen sich Lehrer_innen sowie Ausbilder_innen mit ihren Problemen alleingelassen. Es müssen daher unverzüglich die notwendigen inhaltlichen und finanziellen Voraussetzungen geschaffen werden, damit hier eine positive Entwicklung angeschoben werden kann.

Es ist nicht verwunderlich, dass eine ungenügend vorbereitete Umsetzung der Inklusion auch zu Widerständen und Vorbehalten bei den Betroffenen selbst und deren Vertreter_innen führen. Erschwerend kommt ebenfalls hinzu, dass sich die Situation von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich darstellt. Soll die Inklusion erfolgreich umgesetzt werden, gilt es, bundesweit einheitliche Standards zu vereinbaren und diese finanziell sowie organisatorisch durchzusetzen und zu fördern.

Übergang Schule – Betrieb

Der Übergang von der Schule in den Betrieb ist grundsätzlich davon geprägt, dass die Schüler_innen als Auszubildende in eine andere Welt eintreten. Sie befinden sich mit einem Mal in einem Abhängigkeitsverhältnis, das durch eine verbindliche vertragliche Bindung geprägt ist. Die Arbeitswelt stellt völlig andere Anforderungen als die Welt der Schule. Das umfasst den neuen stringenten Lebensrhythmus, das Eingebundensein in klare Arbeitsabläufe sowie das Arbeiten und Lernen im Betrieb.

Durch Praktika sollte diese Realität schon frühzeitig durch die Schulen vermittelt und erfahrbar gemacht werden. Nun gibt es Stimmen aus den allgemeinbildenden Schulen, die sagen, dass man dieses u.a. vom Profitstreben geprägte Arbeiten und Lernen solange wie möglich aus dem Schullalltag heraushalten sollte, da es die Freiräume und Entfaltungsmöglichkeiten der Jugendlichen einschränken würde. Auch der „allgemeine“ Erziehungsauftrag würde nicht mehr erfüllt werden können, wenn die Prägung der Arbeitswelt zu früh in den schulischen Alltag eingreift.

Solche Äußerungen führen auf der Seite des betrieblichen Ausbildungspersonals zum Teil zu Unverständnis und Vorbehalten gegenüber Lehrer_innen der allgemeinbildenden Schulen. Hier müssen die Berührungsängste überwunden und positive Erfahrungen möglich gemacht werden. Beide Seiten könnten hiervon profitieren und voneinander lernen.

Eine weitere Schwierigkeit bei der Umsetzung und Realisierung inklusiver Bildung und beruflicher Vorbereitung besteht darin, dass die Schulgesetze in der Hoheit der jeweiligen Bundesländer stehen und es von daher keine Regelungsgleichheit gibt, wie eine angemessene Berufsvorbereitung umgesetzt werden soll.

Die von den Betrieben oft monierte fehlende „Ausbildungsreife“ soll zum Ausdruck bringen, dass es keine ausreichende Vorbereitung auf die berufliche Ausbildung gibt.

Was sich allerdings genau hinter dem Begriff „Ausbildungsreife“ verbirgt, ist weitgehend unbestimmt. Mal sind es die fehlenden sogenannten Kulturtechniken, wie Mathematik und Deutsch, dann wieder ist es das soziale Verhalten oder eine ungenügende persönliche Reife usw. Die Auswahl könnte man unendlich weiterführen. Nach dem Prinzip: Alle reden darüber, aber keiner weiß, was gemeint ist.

Der eigentliche Hintergrund für die fehlende „Ausbildungsreife“ dürfte jedoch sein, dass es in dieser Gesellschaft erhebliche Umbrüche gegeben hat. So prägt der Umgang mit dem Internet, dem Smartphone, den Sozialen Netzwerken die Jugendlichen, wodurch die klassischen Kulturtechniken nicht mehr so prägend sind wie früher. Die DGB-Jugend kommt deshalb zu dem Schluss, dass man eher von einer mangelnden „Ausbildungsreife“ der Betriebe sprechen muss, weil diese oftmals nicht in der Lage sind, auf die veränderten Kompetenzen der Jugendlichen angemessen zu reagieren und diese in die Ausbildung zu integrieren. Es gilt, die besonderen Stärken zu nutzen, um die Schwächen zu reduzieren. Für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen liegt hierin eine Chance.

Sehr leicht wird bei einer sogenannten mangelnden „Ausbildungsreife“ eine Beeinträchtigung oder Behinderung diagnostiziert. Hier gilt: Behindert ist man nicht von sich aus, sondern wird man durch das gesellschaftliche Umfeld gemacht. Auf Grund dessen müssen wir Inklusion viel weiter betrachten, als sie nur auf „Behinderungen“ im klassischen Sinn zu beziehen.

Der Übergang von der Schule in eine geregelte Ausbildung im Betrieb wird einerseits geprägt durch den erworbenen Schulabschluss sowie andererseits durch die erfahrene Berufsvorbereitung der allgemeinbildenden Schule. Landläufig gibt es die Ansicht, dass mindestens der Hauptschulabschluss erreicht werden müsste, um eine Berufsausbildung antreten zu können. Einmalig im Bildungsbereich ist, dass für den Ein-

stieg in eine Berufsausbildung kein Schulabschluss vorausgesetzt wird. Dieses ist in keinem anderem Bereich so und insofern ist hier eine Inklusion schon mehr verankert als in anderen Bereichen, in denen formale Einstiegsqualifikationen vorausgesetzt werden.

Arbeiten und Lernen in Betrieb und Berufsschule

Die Anforderungen an den Einstieg in eine Berufsausbildung werden also von den Betrieben gesetzt. Mindestvoraussetzungen, wie zum Beispiel der Realschulabschluss, gute Leistungen in Deutsch und Mathematik usw. sind selbst konstruierte Einstellungshindernisse. Häufig werden diese Mindestanforderungen noch durch Einstellungstests unterfüttert, die sich an einer Bestenauslese und nicht an Potenzialfeststellung orientieren. Der ergebnisorientierte Test muss z.B. in Deutsch oder Mathe bestanden werden, damit man in die engere Auswahl kommt.

Dieses hat zur Folge, dass ein großer Teil der Jugendlichen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen trotz vorhandener Kompetenzen und Potenziale keinen geeigneten Ausbildungsplatz bekommen. Es ist dringend notwendig, dass sich an dieser Stelle etwas ändert.

Hierfür benötigen Betriebe Unterstützung, wie Bewerbungsverfahren bzw. Einstellungsverfahren zu gestalten sind, dass Potenziale und Kompetenzen eines Bewerbers festgestellt bzw. aufgedeckt werden können. Es gilt, durch diese Verfahren die Stärken eines Bewerbers festzustellen, die es ermöglichen, vorhandene Schwächen abzubauen.

Es braucht hierfür qualifiziertes Ausbildungspersonal. Mit der beruflichen Aufstiegsfortbildung zum Geprüften Berufspädagogen bzw. Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen ist die Möglichkeit geschaffen worden, sich für derartige Herausforderungen zu qualifizieren. Auch die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZa) stellt eine solche Möglichkeit dar. Leider werden diese Möglichkeiten viel zu wenig genutzt. Es ist von daher sehr zu begrüßen, dass im Rahmen der Debatte um eine Allianz für Aus- und Weiterbildung der Bundesregierung auch über das Thema Qualifizierung von Ausbildungs- und Weiterbildungspersonal diskutiert wird. Die IG Metall hat dieses als einen Schwerpunkt in die Tarifverhandlungen eingebracht, wenn es darum geht, dem bevorstehenden und zum Teil schon akuten Fachkräftemangel zu begegnen.

Dass die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation zum Teil eine

heftige Ablehnung erfährt, ist nur bedingt nachzuvollziehen. Sie gilt als Voraussetzung, wenn in einem sogenannten „Behindertenberuf“ nach § 66 BBIG oder § 42 HwO ausgebildet werden soll. In einem solchen Beruf dürfen nach Berufsbildungsgesetz nur Menschen ausgebildet werden, wenn dieses nach Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. In allen anderen Fällen müssen Behinderte in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Wenn Art und Schwere einer Behinderung andere Ausbildungsbedingungen erfordern, sollte auch die entsprechende Qualifikation vorhanden sein, diese angemessen gestalten zu können.

Das Argument, dass dadurch vielen Betrieben die Möglichkeit genommen wird, auszubilden, ist ebenfalls nur bedingt richtig. Wer sich dazu entscheidet, Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auszubilden, hat vielfältige Möglichkeiten, Unterstützung zu bekommen. Es gibt die z.B. die Verbundausbildung. Es können sich Betriebe zusammenschließen, um eine angemessene Ausbildung zu ermöglichen, sie können mit Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerken kooperieren und einiges mehr.

Die Möglichkeiten finanzieller und organisatorischer Art werden nur sehr eingeschränkt genutzt, was durch die Studie der Bertelsmann Stiftung „Berufsbildung junger Menschen mit Behinderungen – Eine repräsentative Befragung von Betrieben“ ausdrücklich bestätigt wurde. Hilfreich wäre auch der Aufbau von Netzwerken, in denen sich Betriebe, Berufsbildungs- und -förderungswerke und andere Bildungseinrichtungen und Institutionen zusammenschließen, um sich gegenseitig zu beraten und zu unterstützen. Gerade bei den vielfältigen Lernbehinderungen, die nicht sofort sichtbar sind, wird deutlich, dass es besonderer Qualifikationen und Kompetenzen bedarf, um für diesen Personenkreis eine angemessene Ausbildung zu realisieren.

Es wird trotz aller Bemühungen nicht möglich sein und es ist auch nicht sinnvoll, dass jeder Jugendliche mit einer Behinderung eine Ausbildung in einem Betrieb absolviert. Es wird weiterhin Ausbildungen in Berufsbildungswerken und Berufsförderungswerken geben müssen, die als außerbetriebliche Bildungseinrichtungen ihre sozialpolitisch notwendige und sinnvolle Rolle wahrnehmen. Es ist Unsinn, diese Einrichtungen, wie auch die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, als überflüssig zu klassifizieren. Wichtig ist, dass sich diese Einrichtungen mit betrieblichen Ausbildungen ergänzen und sich gegenseitig unterstützen.

Dem Anliegen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinde-

rungen eher länger für die Bearbeitung von neuen Aufgaben brauchen, wird mit der Zertifizierung von Bausteinen nicht Rechnung getragen. Vielmehr sollte über Verlängerungen oder mögliche Unterbrechungen von Ausbildungen nachgedacht werden. Die mit Ausbildungsbausteinen vermachte Zerstückelung von Ausbildung wird auch eher eine Richtung bevorzugen, die wieder kleinteilige Anforderungen in den Vordergrund rückt. Erfahrungen aus der Vergangenheit haben gezeigt, dass dieses oftmals eine sehr große Hürde für Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen darstellt. Auch dass ständig Prüfungen notwendig sein werden, ist eine weitere Barriere speziell für Menschen mit Lernbehinderungen.

Sozialpolitisch ist eine Zertifizierung von Ausbildungsbausteinen ebenfalls nicht unproblematisch. Es stellt sich die Frage der tariflichen Ein-
gruppierung und der Ansprüche beim Arbeitslosengeld und den anderen Sozialgesetzen. Die Fortbildungsmöglichkeiten nach Berufsbildungsgesetz in einer anerkannten Aufstiegsfortbildung sind ebenfalls problematisch.

Bevor man über Zertifizierungen und Modularisierung nachdenkt, sollte der Fokus vielmehr auf einer sinnvollen und adäquaten Umsetzung des Nachteilsausgleichs nach § 65 Berufsbildungsgesetz gelegt werden. Der bezieht sich nicht nur auf die Gestaltung der Abschlussprüfungen, sondern auch auf Maßnahmen, die schon während der Ausbildung eingesetzt werden könnten, um Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen angemessen ausbilden zu können. Die aktuelle Broschüre des Bundesinstitut für Berufsbildung „Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende – Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis“ liefert hier vielfältige Anregungen und geht dabei auf die unterschiedlichsten Beeinträchtigungen und Behinderungen ein.

Übergang in ein kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis

Dass wir uns trotz allem auch damit beschäftigen müssen, wie wir Menschen eine Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft ermöglichen, die aufgrund der Schwere und Art ihrer Behinderung keine reguläre Ausbildung absolvieren können, bleibt bei allen Überlegungen unbenommen.

Wir sollten aber nicht so tun, als wenn die Lösung dabei nur in niederschweligen Ausbildungen liegen könnte. Geschützte Arbeitsbereiche

wie die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zu erhalten, sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Dabei gilt, dass allen Menschen eine angemessene Bezahlung zusteht, die ihnen ein angemessenes eigenständiges Leben in dieser Gesellschaft ermöglicht. Auch sollte es immer die Möglichkeit geben, wenn dies als Perspektive gesehen wird, einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erlernen.

Integrationsassistenten im Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe unterhält bundesweit eines der dichtesten Netze an Standorten für Behindertenwerkstätten. Erklärtes Ziel ist es aber, Menschen mit Behinderung im Sinne der Inklusion dabei zu unterstützen, ihren Weg zum freien Arbeitsmarkt zu finden.

Seit 2008 konnten 350 Menschen in Westfalen von Behindertenwerkstätten in die freie Wirtschaft wechseln. Eine Ausbildung im normalen Ausbildungsmarkt beginnen zu können, ist aber auch hier ein Glücksfall für Menschen mit Behinderungen. Andrej ist das mit Hilfe von Integrationsassistenten gelungen. Wie – das zeigt ein Film des Landschaftsverbands, abrufbar unter http://www.lwl.org/LWL/Der_LWL/PR/tv_audioservice/Filme_Soziales/Integrationsassistenten.



NETZWERKPARTNERSCHAFTEN IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Angelika Kvaic

Bundesagentur für Arbeit

Das Leben in unserer Gesellschaft wird in hohem Maße durch Beschäftigung definiert. Arbeit ist dabei nicht nur Gelderwerb, sondern auch ein Teil der eigenen Identität. Zum Ende der Schulzeit werden die Weichen für einen gelingenden Übergang in das Berufsleben gestellt. Ziel ist es, diesen Übergang an der ersten Schwelle möglichst gut durch eine berufliche oder schulische Ausbildung vorzubereiten, um an der zweiten Schwelle den Start in eine berufliche Tätigkeit erfolgreich zu gestalten.

Recht auf Arbeit und Berufsfreiheit

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – Art. 23), die Europäische Sozialcharta (Art. 1) wie auch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Art. 12) sehen für alle Menschen, mit und ohne Behinderung, das Recht auf Arbeit sowie eine freie Berufswahl als Grundrecht vor. Arbeit soll die Möglichkeit bieten, den eigenen Lebensunterhalt durch geleistete Arbeit zu verdienen. Durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention am 26. März 2009 durch die Bundesrepublik Deutschland wurde deutlich das Bestreben, gleiche Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben (Art. 27) zu fördern, zum Ausdruck gebracht.

Berufswahl

Grundlage für eine selbstbestimmte gesellschaftliche und berufliche Teilhabe ist eine fundierte und gesicherte Berufswahlentscheidung. Instrumente und Angebote zur frühzeitigen Berufs- und Studienorientierung sollten allen jungen Menschen als fester Bestandteil der schulischen Entwicklung zur Verfügung stehen. Ein zentrales Ziel der Bildungspolitik muss es sein, Schüler_innen aller Schulformen zielgerichtete Möglich-

keiten zu bieten, kontinuierlich berufsbezogene Erfahrungen zu sammeln. Denn in einer zunehmend volatilen Welt verändern sich auch Berufe und Beschäftigungsmöglichkeiten schneller als in der Vergangenheit.

Traditionelle Berufe und die Orientierung am Beruf der Eltern treten zurück. Mit der gezielten Berufsorientierung sollte bereits zu einem frühen Zeitpunkt begonnen werden. Für eine fundierte Berufswahlentscheidung benötigen junge Menschen eigene Einblicke in die Berufe. Sie müssen sich in Berufen erproben können, um ihre Vorstellungen und Eignung zu überprüfen. Es bedarf vielfältiger, differenzierter und verzahnter Aktivitäten gut vernetzter Akteure, um sie beim Berufswahlprozess erfolgreich begleiten und unterstützen zu können.

Arbeitsmarkt

Für die Partizipation im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention in der Arbeitswelt muss es gelingen, für Menschen mit Behinderungen einen inklusiven und zugänglichen Arbeitsmarkt zu öffnen. Dabei gilt es für alle Beschäftigten ein geeignetes Arbeitsumfeld zu schaffen. Kammern, Verbände und Betriebe sind gefordert, sich mit anderen Netzwerkpartnern dieser Aufgabe aktiv zu stellen. Menschen mit Behinderung sollen selbstbestimmt die Art der Beschäftigung möglichst frei wählen können, damit sie als wichtige Mitarbeiter_innen im Unternehmen gleichberechtigt „angenommen“ werden.

Fachkräftebedarf

Aufgrund der demografischen Entwicklung werden in den kommenden Jahren Fachkräfte in größerem Umfang in den Ruhestand gehen. Das wird in einigen Branchen und einzelnen Berufen zu einem Mangel führen. Wichtig ist daher für Unternehmen, alle Potenziale auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auszuschöpfen. Die Teilhabechancen der jungen Menschen mit Behinderung erhöhen sich aufgrund des demografischen Wandels deutlich. 2013 wurden 564.200 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Im Jahr 2012 wurden bundesweit 148.635 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. 2012 bestanden aber auch 445.443 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung.

Die Übernahmequote in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb betrug 2013 bundesweit 67 Prozent. Im selben Jahr blieben 19 Pro-

zent aller Ausbildungsplätze unbesetzt. Gleichzeitig verlassen pro Jahr bundesweit rund 150.000 Jugendliche mit und ohne Behinderung das Bildungs- und Ausbildungssystem ohne Abschluss in Richtung Arbeitsmarkt. So hatten im Jahr 2013 bereits 1,4 Millionen junge Erwachsene keinen Ausbildungsabschluss. Auch ist die Zahl der jungen Menschen im sogenannten Übergangssystem immer noch auf einem relativ hohen Niveau: 2013 begannen 257.600 junge Menschen eine dieser Maßnahmen. Diese Potenziale dürfen nicht ungenutzt bleiben.

Berufsorientierung

An der für die jungen Menschen und die Wirtschaft wichtigen Stelle – dem Übergang zwischen Schule und Beruf – kommen auf alle Akteure ganz besondere Herausforderungen zu. Berufsorientierung muss als komplexe Aufgabe verstanden werden. Nur in enger Kooperation und in zahlreichen Partnerschaften auf Landes- und regionaler Ebene kann sie erfolgreich und umfassend erfolgen. Die Hauptakteure sind die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Länder, Schulen, Jugendämter, Kammern, Unternehmen und hier vor allem die Ausbildungsbetriebe. Gemeinsam muss es gelingen, die Potenziale der jungen Menschen zu entwickeln, um zukünftig qualifizierte Fachkräfte ausbilden zu können. Zahlreiche regionale Netzwerke und Bündnisse arbeiten bereits erfolgreich zusammen. Unter dem Leitsatz „So normal wie möglich, so spezifisch wie nötig“ gilt es, bestehende vernetzte Unterstützungssysteme für junge Menschen mit und ohne Behinderung regional weiter auszubauen bzw. neu zu begründen. Die von der Bundesagentur für Arbeit vorgehaltenen Angebote sollen als Teil des Unterstützungssystems in jeder Region verstanden werden.

Drei Sozialleistungsträger sind für die Betreuung benachteiligter Jugendlicher (SGB II, SGB III und SGB VIII) zuständig: Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendamt. Mit dem Arbeitsbündnis „Jugend und Beruf“ an der Schnittstelle zwischen Agentur für Arbeit, Jobcenter und kommunaler Jugendhilfe versuchen diese Partner einen neuartigen Netzwerkansatz, um jungen Menschen zu helfen.

Berufsorientierung, Berufsberatung und die Vermittlung von Ausbildungsstellen für Jugendliche sollen in Zukunft die Aufgabe der Agentur für Arbeit sein. Jugendliche sollen „aus einer Hand“ bei der Berufswahl unterstützt und ihre erkannten Defizite abgebaut werden, damit sie erfolgreich in das Berufsleben starten zu können.

In der inklusiver werdenden Schullandschaft bedarf es besonderer gemeinsamer Anstrengung. Schulen und Lehrkräfte benötigen frühzeitig Informationen über die Unterstützungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit für Schüler_innen, um den jungen Menschen und ihren Eltern nahezulegen, diese auch zu nutzen. Die Berufsorientierung und Berufsberatung an allen allgemeinbildenden und berufsfachlichen Schulen soll alle Schüler_innen erreichen.

Durch die Inklusion haben sich Veränderungen an den Regelschulen ergeben. Berufs- und Orientierungsangebote der Schulen und der Bundesagentur für Arbeit müssen daher systematisch und ausgewogen miteinander verzahnt werden. Im Austausch vor Ort, zwischen Lehrer_innen und den Beratungsfachkräften, muss im Berufswahlprozess eng und vertrauensvoll miteinander kooperiert werden. Die möglichen Förderbedarfe müssen individuell identifiziert werden. Eine weitere gemeinsame Aufgabe liegt darin, Schüler_innen zu motivieren, die angebotenen Hilfen anzunehmen.

Das Bildungssystem soll strukturell so weiterentwickelt werden, dass es Zugang für alle Jugendlichen mit ihren heterogenen Voraussetzungen (u.a. aufgrund von Behinderung oder Migrationshintergrund) bietet. Dabei muss den jungen Menschen zunächst eine berufliche Orientierung und Transparenz über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geboten werden. Die Unterstützung soll diesem Bedarf entsprechen.

Seit 2010 bietet die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten) verschiedene und miteinander verzahnte Instrumente an. Der Berufsorientierungsprozess wird hierdurch weiter systematisiert und noch bessere Voraussetzungen für eine individuelle Förderung geschaffen. Der strategische Ansatz verzahnt die Handlungsfelder Potenzialanalyse, praxisnahe Berufsorientierung und individuelle Begleitung (intensives Coaching von Jugendlichen insbesondere in Form von Berufseinstiegsbegleitung) miteinander. So ist eine integrative und individuelle Förderung möglich.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützen gezielt die Entwicklung systematischer Länderansätze zur präventiven Förderung und zur Berufsorientierung junger Menschen. Die zentralen Instrumente des BMBF sollen mit ausgewählten präventiven Regelangeboten der Bundesagentur für Arbeit aus dem Dritten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB III) länderspezifisch zu einem Gesamtpaket der Dienstleistungen

geschnürt werden. Bewährte Instrumente werden zu einer kohärenten Förderung vereint. Sie wird ganzheitlich weiterentwickelt und soll in schlüssigen Landesstrategien verstetigt werden.

Der konzeptionelle Bildungsketten-Ansatz verfolgt dabei das Ziel, den Anteil der Schulabgänger_innen mit einem Abschluss sowie deren Übergang in die duale Ausbildung zu erhöhen. Ausbildungsabbrüche sollen verringert werden. Dazu dienen folgende Ansätze:

- Die Potenziale junger Menschen werden frühzeitig erkannt.
- Die Jugendlichen werden frühzeitig und handlungsorientiert an die Berufswahl herangeführt.
- Die Jugendlichen werden im Berufswahlprozess individuell und kontinuierlich unterstützt und begleitet.
- Schulen beteiligen sich systematisch und aktiv an diesem Prozess.

„Prävention statt Reparatur“ ist der übergeordnete Leitgedanke der Initiative Bildungsketten: Bund und Länder verstetigen gemeinsam ein präventives und sukzessive auszuweitendes Förderkonzept, um die spätere „Reparatur“ von gescheiterten Bildungsverläufen in Maßnahmen des Übergangsbereichs zu reduzieren. Hierzu wird gemeinsam eine abgestimmte Fördersystematik entwickelt, die einen individualisierten Ansatz verfolgt. Um perspektivisch ein bedarfsorientiertes und langfristiges Angebot an Instrumenten mit vergleichbaren Qualitätsmerkmalen zu erreichen, sollen alle Anstrengungen von der Prämisse „kontinuierliche, individuelle und aufeinander abgestimmte Begleitung und Förderung“ geleitet werden.

- Berufsorientierung der Bundesagentur für Arbeit nach § 33 SGB III sowie Berufsorientierungsmaßnahmen gemäß § 48 SGB III (BOM),
- Potenzialanalyse (u.a. Berufsorientierungsprogramm des BMBF – BOP),
- Berufsorientierende Werkstatttage und ggf. weitere berufsorientierende Maßnahmen im Rahmen des Landeskonzeptes (über das BOP),
- Berufseinstiegsbegleitung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)/der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Bundesprogramms des Europäischen Sozialfonds „Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung“ bzw. die bestehende Finanzierung an 2.000 Modellschulen und die Initiative Bildungsketten,

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) der Bundesagentur für Arbeit,
- Ehrenamtsausweitung im Rahmen der BMBF-Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA),
- Anschubfinanzierung der verbesserten beruflichen Orientierung schwerbehinderter Schüler_innen aus dem Ausgleichsfonds nach § 78 SGB IX im Rahmen der Initiative Inklusion, Handlungsfeld I. Anschubfinanzierung der Berufsorientierung von schwerbehinderten Schüler_innen, insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf, im Rahmen der Initiative Inklusion (Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, die in den Schuljahren 2011/12 bis 2015/16 begonnen haben bzw. beginnen),
- Modellprojekte zur „Assistierten Ausbildung“ im Rahmen von Landeskonzeptionen.

Die Initiative Bildungsketten hat ihren Ursprung im Ausbildungspakt aus dem Jahre 2005: „Übergang Schule/Ausbildung erfolgreich meistern!“ Die Partner des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs und der Kultusministerkonferenz verfolgen das Ziel, allen jungen Menschen, die das anstreben, einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Ausbildung zu ermöglichen.

Dazu gehört es, nach erfolgreichem Abschluss der Schule eine Ausbildung aufnehmen und abschließen zu können. Die Qualifikationsanforderungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem sind im sich beschleunigenden technischen und strukturellen Wandel in vielen Bereichen gestiegen. Alle geeigneten jungen Menschen sollen auf dem Ausbildungsmarkt eine Lehrstelle finden können. Durch die Kooperation der Agentur für Arbeit, der Betriebe, der berufsbildenden Schulen und der überbetrieblichen Bildungsstätten mit den allgemeinbildenden Schulen soll die Berufsreife und Berufsorientierung der Jugendlichen verbessert werden.

Die Wirtschaft bietet u.a. an:

- den Ausbau von Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen,
- den verstärkten Einsatz von Mentoren aus der betrieblichen Praxis, die vor Ort in den Schulen mit deren Unterstützung tätig werden,
- regelmäßige Betriebserkundungen und Tage der offenen Tür,
- mehr Betriebspraktika, insbesondere für leistungsschwächere Schüler_innen,
- die Unterstützung von Schülerfirmen und Wirtschaftsplanspielen,
- eine Intensivierung der Aktivitäten in den Arbeitskreisen *SCHULE-WIRTSCHAFT*

Verschiedene Initiativen und Programme zur Verbesserung der Ausbildungsreife und des Übergangsmangements Schule/Ausbildung sowie zur Benachteiligtenförderung des BMBF und des BMAS werden fortgesetzt. Die Bundesagentur für Arbeit kooperiert mit den Schulen entsprechend der im Oktober 2004 zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit geschlossenen „Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung“, um innovative Wege zur Berufswahlvorbereitung zu unterstützen, die geeignet sind, die Vermittlung von Berufswahlkompetenz und -qualifikation im Unterricht zu verankern und zu verstetigen.

Berufsvorbereitung und Berufsausbildung

Die Bundesagentur für Arbeit hält ein differenziertes Maßnahmeangebot vor: Qualifizierte Bildungsträger führen in Kooperation mit Betrieben diese Bildungsmaßnahmen durch. Um praxisnah auf eine Berufsausbildung vorzubereiten, stehen berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, u.a. mit produktionsorientiertem Ansatz, zur Verfügung (BvB sowie BvB-Pro). Bei Leistungsdefiziten der Auszubildenden oder bei Spannungen zwischen Auszubildenden und Ausbildenden in einer betrieblichen Ausbildung kann Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) geleistet werden. Für Jugendliche, die aufgrund ihres Unterstützungsbedarfs keine betriebliche Ausbildung aufnehmen können, gibt es eine Vielzahl von außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten, die auf die individuellen Erfordernisse zugeschnitten sind.

Ziel ist es, alle jungen Menschen mit und ohne Behinderung stärker betriebsnah auszubilden. Die verschiedenen Ausbildungsangebote werden mit Blick auf die Anforderungen des Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktes ständig weiterentwickelt (exemplarisch):

- Unterstützungsangebot „begleitete betriebliche Ausbildung“ (bbA)
- Ausbildungszuschuss (AZ) für Betriebe zum Ausgleich erhöhter Ausbildungsaufwendungen
- außerbetriebliche Ausbildungen in kooperativer Form (BaE-kooperativ) in Zusammenarbeit mit Betrieben
- Vermittlungspauschale an Bildungsträger bei Gelingen des Übergangs aus spezifischen außerbetrieblichen Ausbildungen in betriebliche Ausbildung

Durch gezielte individuelle Förderung soll die bedarfsgerechte Begleitung

der Teilnehmenden und der Betriebe während der betrieblichen bzw. betriebsnahen Ausbildung sowie für den anschließenden Übergang in Beschäftigung realisiert werden. Die Akzeptanz der Ausbildungsmarktpartner für diese Unterstützungsformen ist notwendig. Eine flächendeckende Umsetzung konnte bisher noch nicht erreicht werden. Vorbehalte haben beispielsweise Kammern. In einigen Regionen werden theoriegeminderte Ausbildungen nur in überbetrieblichen Ausbildungsstätten zugelassen.

Auch bei der Eintragung von Ausbildungsverträgen für Menschen mit Behinderung stellen einige Kammern an die Betriebe bzw. an durchführende örtliche Bildungsträger hohe Anforderungen. Gefordert wird u.a., dass (betriebliche) Ausbilder, bevor sie Menschen mit Behinderung ausbilden, eine 320 Stunden dauernde rehapädagogische Zusatzqualifikation nachweisen. Bisherige Erfahrungen in der Ausbildung dieses Personenkreises werden als Nachweis zwar teilweise angerechnet, aber immer wieder haben solche Vorgaben den Abschluss von Ausbildungsverhältnissen verhindert. Betriebe müssen die Unterstützung erhalten können, die die Qualität in der Ausbildung gewährleistet und ihre Bereitschaft erhöht, Menschen mit Behinderung auszubilden.

Ziel ist es, dass Betriebe jungen Menschen, unabhängig von einer Behinderung, eine berufliche Perspektive bieten. Dabei sollen sie sich bei Unterstützungsbedarf für entsprechende Kooperationen mit anderen Betrieben bzw. mit Trägern öffnen, ohne ihre eigene Ausbildungsverantwortung zu vernachlässigen.

Inklusive Berufsausbildung bei Schneider Electric Sachsenwerk GmbH

Schneider Electric Sachsenwerk GmbH stellt am Standort in Regensburg Mittelspannungs-Schaltanlagen her – und setzt dabei in besonderem Maße auf die Arbeitskraft von Menschen mit Behinderungen. 8,4 Prozent der Beschäftigten haben eine Behinderung. Inklusion ist in der Unternehmensphilosophie fest verankert.

Abzulesen ist das auch an der betrieblichen Berufsausbildung: Jugendliche mit und ohne Behinderung werden gemeinsam ausgebildet. Sofern es notwendig ist, erarbeitet das Unternehmen in Kooperation mit der Berufsschule individuelle Förderpläne für die Auszubildenden. Die gemeinsame Ausbildung, davon ist man bei Schneider Electric überzeugt, fördert den Gemeinschaftsgeist und stärkt den Zusammenhalt unter den Mitarbeiter_innen.

2014 wurde das Unternehmen für sein Engagement mit dem Inklusionspreis in der Kategorie 101 bis 1.000 Mitarbeiter_innen ausgezeichnet. Der Inklusionspreis wird durch das UnternehmensForum ausgelobt und gemeinsam mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt verliehen. Schirmherrin ist Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales.

Kontakt:

Schneider Electric Sachsenwerk GmbH
Eleonore Dechant
Rathenastr. 2
93055 Regensburg

E-Mail: eleonore.dechant@schneider-electric.com



PERSPEKTIVEN ZUM ABBAU VON BARRIEREN UND TEILHABEBEHMNISSEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Dr. Sigrid Arnade

Geschäftsführerin Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V

Bezüglich Inklusion in der beruflichen Bildung gibt es viele Probleme und eine Vielzahl von Lösungsvorschlägen und -optionen. Zu den Problemen gehören die einstellungsbedingten Barrieren, die schon in der UN-Behindertenrechtskonvention genannt werden. Dort werden sie gemeinsam mit den umweltbedingten Barrieren für Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen verantwortlich gemacht.

Einstellungsbedingte Barrieren nennt man umgangssprachlich „Barrieren in den Köpfen“. Der Fachausdruck dafür ist **Ableismus**. „Able“ kommt vom englischen „to be able = fähig sein“; -ismus steht für geschlossene Gedankensysteme. Ableismus ist etwas anderes als Behindertenfeindlichkeit, nämlich die alltägliche Reduktion eines Menschen auf seine Beeinträchtigung. Damit einher geht eine Zuschreibung von Eigenschaften, was entweder zu einer Abwertung (wegen seiner Beeinträchtigung) oder zu einer Aufwertung (trotz seiner Beeinträchtigung) führt.

Somit erleben behinderte Menschen durch den Ableismus das, was Menschen mit Migrationshintergrund durch den Rassismus widerfährt oder Frauen durch den Sexismus erfahren. In jedem Fall werden die Betroffenen nicht als gleichberechtigte Gegenüber wahrgenommen.

Ableismus ist ein entscheidendes Teilhabehemmnis, das jedoch selten thematisiert und daher kaum angegangen wird. Hier wären verstärkt Maßnahmen der Bewusstseinsbildung notwendig.

Ich möchte einen anderen Punkt ansprechen, der meines Erachtens entscheidend ist, um zu wirklichen Fortschritten bei dieser Thematik zu kommen: Meiner Ansicht nach sind eine Vielzahl von Maßnahmen zu realisieren, und das kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten an einen Tisch kommen und gemeinsam einen **Masterplan** ausarbeiten. Den Vorschlag eines Masterplans hat der Deutsche Behindertenrat bereits bei einer Kon-

ferenz vor eineinhalb Jahren gemacht. Leider ist er nicht aufgegriffen worden. Ich halte die Idee nach wie vor für bestechend und den einzig gangbaren Weg.

Wenn man Inklusion ernst nimmt, müssen sich schließlich die Rahmenbedingungen ändern und an die Bedürfnisse der Menschen anpassen. Das bedeutet einen Perspektivwechsel für das System: Es darf sich nicht mehr an den Defiziten der einzelnen Menschen orientieren, sondern muss die Bedarfe in den Blick nehmen. Für die Betroffenen muss es eine **Wahlmöglichkeit** zwischen akzeptablen Alternativen geben. Das ist ein Kernstück des Verständnisses von Selbstbestimmung. Bislang gibt es für Menschen mit Behinderungen oft nur einen gangbaren Weg und keine Alternativen. Das muss sich ändern.

Nun komme ich zu einigen konkreten Einzelvorschlägen zur Verbesserung der Situation:

- Wichtig ist eine **unabhängige Beratung** für Menschen mit Behinderungen. Bislang werden die Beratungen meist von den Leistungsträgern oder Leistungserbringern durchgeführt. Beide haben ein Eigeninteresse. Deshalb ist es wichtig, dass im Bundesteilhabegesetz, das derzeit erarbeitet wird, eine wirklich unabhängige Beratung verankert wird.
- Um das Selbstbewusstsein der behinderten Menschen zu stärken, sind flächendeckend **Empowerment-Trainings** notwendig. Mit der Behindertenrechtskonvention und den Sozialgesetzen haben Menschen mit Behinderungen zwar viele Rechte, sie müssen aber auch darum wissen. Außerdem müssen sie sich trauen, ihre Rechte einzufordern. Deshalb sind Empowerment-Trainings anzubieten.
- Es müssen **einheitliche Orientierungsverfahren** angeboten werden, die schon in der Schulzeit einsetzen. Dazu können auch mehrere **Praktika** gehören.
- **Allgemeinen Berufsausbildungen** sollte auf alle Fälle der Vorrang vor Sonderwegen gegeben werden. Für die Berufsschule sind Unterstützungen anzubieten.
- Von theoriegeminderten Ausbildungen zu Vollberufen bedarf es besserer **Durchstiegsmöglichkeiten** als bisher.

- Ein großes Problem für behinderte Menschen jeden Alters ist die Tatsache, dass viele **Leistungen der Eingliederungshilfe einkommens- und vermögensabhängig** sind. Das bedeutet, dass Menschen für Leistungen, die aufgrund ihrer Behinderung notwendig sind, selber bezahlen müssen. So kann es sein, dass Behinderung arm macht. Diese Vorschriften könnten mit dem neuen Bundesteilhabegesetz abgeschafft werden. Wir haben ein Gutachten anfertigen lassen, das zu dem Schluss kommt, dass die gegenwärtigen Regelungen gegen das Völkerrecht und gegen das deutsche Grundgesetz verstoßen.
- Da es für Arbeitgeber häufig abschreckend und mit viel Verwaltungsarbeit verbunden ist, die Unterstützungen und Zuschüsse für die Ausbildung oder Beschäftigung behinderter Menschen zu beantragen, wäre es sinnvoll, wenn die **Betroffenen ihre Leistungen mitbringen**. Bei der Arbeitsassistenz ist dies bereits möglich. Wenn auch die anderen Leistungen entsprechend ausgestaltet wären, könnte ein behinderter Mensch zu einem Arbeitgeber gehen und beispielsweise sagen: „Schauen Sie, ich bringe eine Arbeitsplatzausstattung, eine Arbeitsassistenz und Lohnkostenzuschüsse von 40 Prozent mit.“
- Für Arbeitgeber muss außerdem eine **Ausbildungsverpflichtung** von Jugendlichen mit Behinderungen eingeführt werden.

Legislatives Theater Berlin

Gesellschaftliche Teilhabe sollte für Menschen mit Behinderungen genauso selbstverständlich sein, wie für jeden anderen auch – häufig haben Menschen mit Behinderungen aber vielfältige Barrieren zu überwinden, um partizipieren zu können.

Mit dem von der Friedrich-Ebert-Stiftung geförderten Theaterprojekt „Menschen sind verschieden - Rechte nicht“ machte das Legislative Theater Berlin Inklusion zum Thema. Nach der Methode des Forumtheaters bearbeitete das Team aus Menschen mit und ohne Behinderung Fragestellungen wie: Wie sieht es mit der Umsetzung von Inklusion aus? Was muss getan werden, um Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen? Und: Wie sieht ein inklusives Bildungssystem aus?

In diesem Rahmen entstand auch der Inklusionssong des Künstler Olaf Garbow – zu hören unter <https://dl.dropboxusercontent.com/u/80856618/inklusionssong.MP3>.

Mehr Informationen:
www.legislatives-theater.de



BERUFLICHE BILDUNG IN DER WERKSTATT FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

Thomas Bauer

Referent Bildung, Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Im Dialog um Inklusion wird nach der schulorientierten Diskussion immer mehr die Berufsbildung in den Fokus gerückt. Davon ausgehend, dass nach § 24 der UN-Behindertenrechtskonvention der Zugang zur beruflichen Bildung und Ausbildung für alle Menschen möglich sein soll, gerät das bestehende System immer stärker in den kritischen Blick. Bisher vernachlässigt das Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit, eine Form der anerkannten beruflichen Qualifizierung unterhalb der Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen und unterhalb von Qualifizierungsbausteinen zu ermöglichen. Dadurch werden Personen aufgrund ihrer Behinderung im Zugang zur beruflichen Bildung benachteiligt oder sogar ganz ausgeschlossen. Aktuell geben Werkstätten für behinderte Menschen (später Werkstätten) auf diese Benachteiligung eine Antwort, indem sie die Inhalte der anerkannten Berufsausbildungen auf das jeweilige Leistungsvermögen anpassen und jedem Menschen den Zugang zur beruflichen Bildung ermöglichen.

Werkstatt für behinderte Menschen

Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation und steht nach § 136 SGB IX Abs. 1 Menschen offen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Es ist der Auftrag der Werkstatt, die Personen aufzunehmen, beruflich zu bilden und zu beschäftigen, die zwar beruflich rehabilitationsfähig sind, aber behinderungsbedingt nicht die Voraussetzungen für andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfüllen. Dabei schließt der Bezug zur Behinderung der einzelnen Person, die Lage des allgemeinen Arbeitsmarktes sowie konjunkturelle Gründe zur Aufnahme aus. Die Personen gelten somit als voll erwerbsgemindert aufgrund einer Behinderung.

Voraussetzung für die Aufnahme in eine Werkstatt ist unter anderem

die Kostenübernahme durch einen Rehabilitationsträger. Dieser stellt fest, ob die Leistung „Werkstatt“ für die Person in Betracht kommt. Im Umkehrschluss schließt er andere Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation für die Person aus. Diese Feststellung ist gerade bei Schulabgänger_innen stark mit der Diagnostik zur Ausbildungsfähigkeit verknüpft. Letztendlich entscheidet der Rehabilitationsträger, im Falle von Schulabgänger_innen die Bundesagentur für Arbeit, über die Leistung „Werkstatt“ und nicht der Werkstattträger selbst.

Die Struktur der Leistung „Werkstatt“

Die Werkstatt für behinderte Menschen ist nach Horst Cramer das letzte Glied in der Kette der beruflichen Rehabilitation (vgl. Cramer 2009, S. 86). Der § 136 SGB IX Abs. 1 Punkt 1 formuliert den Auftrag der „angemessenen beruflichen Bildung“ und der „Beschäftigung“. Punkt 2 des gleichen Paragraphen erweitert diesen Auftrag auf die Entwicklung der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit sowie der Persönlichkeitsentwicklung.

Grundsätzlich wird dieser Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wie folgt strukturiert: Im dreimonatigen Eingangsverfahren hat die Werkstatt die Aufgabe festzustellen, ob sie die geeignete Einrichtung ist, sowie welche Bereiche und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen.

Zielsetzung des Berufsbildungsbereiches ist es, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben anzubieten, und dass die Person am Ende der zweijährigen Förderdauer wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen kann. Der Arbeitsbereich der Werkstatt bietet nach § 42 SGB IX Abs. 2 eine angemessene Beschäftigung, Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an.

Die Leistungen des Arbeitsbereiches können unter Vorliegen der Voraussetzungen bis zum Erreichen der Altersrente in Anspruch genommen werden. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass die Beschäftigten einer Werkstatt nicht Arbeitnehmer_innen sind, sondern in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zur Werkstatt stehen. Das bedeutet, dass sie alle Schutzrechte eines Arbeitnehmers zugesichert bekommen, aber nicht den Pflichten eines Arbeitnehmers unterliegen.

Seit 1974 gibt es diese Form der Beschäftigung für voll erwerbsgeminderte

Personen in Deutschland. Im Laufe der vergangenen 40 Jahre hat sich ein flächendeckendes Netz von Angeboten etabliert, das sich permanent im Wandel befindet. Werkstätten entwickeln sich immer mehr zu Dienstleistern für angepasste Teilhabeleistungen und lösen sich vermehrt von den Strukturen der zentralen Beschäftigungsangebote und der zentralen Begleitung. Aktuell gibt es 700 Werkstattträger, die an 2.500 anerkannten Standorten ihre Leistung erbringen. Insgesamt werden 300.000 Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen begleitet (BAG WfbM, 2014).

Exkurs: Das System der Berufsbildung für Menschen mit Behinderung

Die Berufsbildung in Deutschland ist durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Mit der Reform im Jahr 2005 wurde das Leitbild der beruflichen Handlungsfähigkeit als Ziel der Berufsausbildung gesetzlich verankert. Sowohl die Berufsausbildungsvorbereitung (§ 1 Abs. 2), die Berufsausbildung (§ 1 Abs. 3) als auch die berufliche Fortbildung (§ 1 Abs. 3) beinhalten diese Zielrichtung.

Das Berufsbildungsgesetz sieht für Menschen mit Behinderung grundsätzlich eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vor. Dafür werden nach § 66 BBiG Nachteilsausgleiche, wie z.B. Zulassung von Hilfsmitteln oder Prüfungszeitverlängerungen, gewährt. Für Menschen mit Behinderung, die nicht in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden können, kann die zuständige Kammer eine angepasste Ausbildungsregelung (Fachpraktikerausbildung) erlassen. Nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) muss sich diese Ausbildungsregelung an einem anerkannten Ausbildungsberuf orientieren.

Durch diese fast regionale Zuständigkeit haben sich aktuell bis zu tausend Ausbildungsregelungen (vgl. Vollmer, Frohnenberg, 2008) entwickelt, die eine Systematisierung sehr erschweren. Nichtsdestotrotz hat das BiBB für sieben Fachpraktikerausbildungen einheitliche Regelungen entwickelt. All diesen Ausbildungsmöglichkeiten liegt zu Grunde, dass die Person ausbildungsfähig und perspektivisch erwerbsfähig sein muss.

Weiterführend sieht das BBiG die Berufsausbildungsvorbereitung für benachteiligte Personen nach § 1 Abs. 2 BBiG vor. Diese konkretisiert sich in den §§ 68 ff. BBiG. In § 69 BBiG wird die Heranführung an die berufliche Handlungsfähigkeit über Qualifizierungsbausteine beschrieben.

Grundsätzlich orientieren sich diese Qualifizierungsbausteine ebenfalls an den anerkannten Ausbildungsberufen und bedürfen der Abstimmung mit den zuständigen Kammern, z.B. der Handwerkskammer.

Es lässt sich festhalten, dass das derzeitige System der Berufsbildung keine Angebote für den Personenkreis der voll erwerbsgeminderten Personen bereithält. Der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen ist zwar grundsätzlich möglich, stößt aber in der Praxis an seine Grenzen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die berufliche Bildung in Werkstätten nicht im BBiG verortet ist.

Wie funktioniert nun die berufliche Bildung in der Werkstatt?

Ausgehend davon, dass die berufliche Bildung keine Berücksichtigung im System der Berufsbildung findet, bleibt die Frage offen, ob und wie sie sich grundsätzlich strukturiert.

Wichtigstes Element ist das Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit zur Ausführung von Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in einer Werkstatt (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2014). Dieses wurde 2010 als fachliche Grundlage der beruflichen Bildung veröffentlicht, und jede Werkstatt war dazu aufgerufen, die Umsetzung dieser Standards in einem Durchführungskonzept zu verschriftlichen und genehmigen zu lassen.

Hauptanliegen des Fachkonzeptes ist der Bezug zum Arbeitsmarkt. Folglich wurde der anerkannte Ausbildungsberuf als inhaltliche Leitlinie in das Fachkonzept aufgenommen. Dadurch wird, in Kombination mit einer übergreifenden Kompetenzbildung, die Anschlussfähigkeit an den Begriff der beruflichen Handlungsfähigkeit angestrebt. Weiterhin wird die Aufgabenstellung im Fachkonzept sehr weit formuliert. So betont es auch, die Themen der Persönlichkeitsentwicklung sowie die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten des Einzelnen zu berücksichtigen.

Konkret bedeutet dies, dass die Werkstätten die Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne in unterschiedliche Niveaustufen untergliedern. Dieses Verfahren wird Binnendifferenzierung genannt. Dabei folgen die Stufen einem einheitlichen vierstufigen Schema. Dieses beginnt bei einer einzelnen Tätigkeit und reicht bis zur komplexen Anforderung einer Berufsbildposition nach dem Ausbildungsrahmenplan.

Im Berufsbild Garten- und Landschaftsbauer werden folgende Kenntnisse und Fertigkeiten im Ausbildungsrahmenplan festgehalten:

Tabelle: Beispiel für eine Binnendifferenzierung

Teil des Ausbildungsberufes	Binnendifferenzierung	Beispiele
a. Witterungsabläufe beobachten und dokumentieren	Beherrscht eine erlernte Beobachtung des Witterungsablaufs	Kann feststellen, ob im Wasserstandgerät Wasser ist.
	Beherrscht vorgegebene bekannte Beobachtungen der Witterungsabläufe	Kann feststellen, ob mehr oder weniger Wasser im Wasserstandgerät ist.
	Beherrscht die erlernte Beobachtung und Dokumentation von Witterungsabläufen und kann diese auf bekannte Situationen anwenden.	Kann die konkrete Menge in einem bekannten Formular eintragen.
	Beherrscht die gängigen Beobachtungen und Dokumentationen und kann diese auf neue Situationen anwenden.	Kann die konkrete Menge auf unterschiedlichen Dokumenten bzw. PC eintragen.

Dabei werden aus der Vielfalt der Inhalte die relevanten Kenntnisse und Fertigkeiten ausgewählt und in einen individuellen Bildungsplan übertragen. Zusätzlich werden die Inhalte der übergreifenden Kompetenzentwicklung ergänzt.

Bezogen auf den Lernort unterliegt die Werkstatt keinerlei Einschränkungen. Das System der individuellen beruflichen Bildung nach den beschriebenen Maßstäben wird an den unterschiedlichsten Lernorten realisiert. Dies kann beispielsweise in einem kooperierenden Betrieb oder in einem zentralen Berufsbildungsbereich stattfinden.

Grundsätzlich ist der Mensch mit Behinderung die steuernde Kraft in diesem Bildungsprozess. Er bestimmt im Dialog mit den Fachkräften, welche Schwerpunkte für ihn in Betracht kommen. Dies beginnt bei der Auswahl des Berufsbildes und endet bei der Entscheidung, welche Inhalte konkret gelernt werden. Hervorzuheben ist daran, dass es den Fachkräften der Werkstatt gelingt, zum einen die Inhalte der Ausbildungsberufe individuell anzupassen und zum anderen die spezifischen Bedarfe, die aus der Behinderung resultieren, zu berücksichtigen.

Ausblick

In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe erarbeiten Werkstätten seit 2014 länderübergreifend weitere Standards zur Anpassung der Berufsbildung auf den beschriebenen Personenkreis. Diese Arbeit ermöglicht perspektivisch einen transparenten und nachvollziehbaren Bildungsweg, der in Zukunft einen Anschluss an die Systematik der Berufsbildung zulässt.

Dabei sind einige Hürden in Bezug auf die bestehende duale Ausbildung zu nehmen. Beispielsweise bedeutet die Anpassung an die individuellen Anforderungen eine Abkehr vom curricularen Vorgehen hin zu einer kompetenzorientierten Feststellung von Teilleistungen. Auch die zeitlichen Vorgaben der Berufsbildung wären deutlich in Frage zu stellen, da die individuellen Voraussetzungen eine Entkoppelung von den Zeitvorgaben nach sich ziehen würde.

Festzuhalten ist, dass die Werkstätten an dieser Stelle einen innovativen Schritt zur Gestaltung einer inklusiven Berufsbildung machen, auch wenn der Schritt zu einer anerkannten Berufsbildung ein langer sein wird.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit: SP III 13 – HEGA 06/2010 – Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk4/~edisp/16019022dstbai390139.pdf> (Zugriff: 14.08.2014)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen: Zahlen und Fakten über die BAG WfbM, Frankfurt 2014. URL: <http://www.bagwfbm.de/page/24> (Zugriff: 15.09.2014)

Cramer, Horst H.: Werkstätten für behinderte Menschen. Fünfte Auflage München 2009.

Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia (Hrsg.): Die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Kriterien und Fragestellungen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 103, Bonn 2008.

!NKA – GLEICHBERECHTIGTER ZUGANG ZUR DUALEN BERUFSAUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT UND OHNE BEHINDERUNG

Annetraud Grote

Ass. jur., Personalreferat des Paul-Ehrlich-Instituts, Koordination des Projekts InkA

Inklusion ist die Herstellung der Normalität! Das sollte in besonderer Weise für junge Menschen mit Behinderung in der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf gelten. Bei Arbeitgebern wird allerdings ihr Leistungspotenzial häufig unterschätzt. Nicht bedacht wird oft, dass sie ebenso wie Jugendliche ohne Behinderung eine betriebliche Ausbildung absolvieren können, wenn sie die passenden Rahmenbedingungen am Ausbildungsplatz vorfinden. Um ein deutliches Signal zu setzen, wie viele Möglichkeiten die gemeinsame Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung bietet, und andere Arbeitgeber zur Nachahmung anzuregen, hat das UnternehmensForum e.V. das Inklusionsprojekt !nKA initiiert.

Wer ist das UnternehmensForum e.V.?

Bei dem UnternehmensForum e.V. handelt es sich um einen branchenübergreifenden Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen, der sich für mehr Inklusion von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben engagiert. In der Summe haben die Mitglieder des UnternehmensForums e.V. ca. 655.000 Beschäftigte, davon haben knapp 29.000 Beschäftigte eine Behinderung. Ziel des UnternehmensForums ist es, aus Arbeitgebersicht Erfahrungen auszutauschen, Position zu beziehen und qualifizierte Beratung an andere Unternehmen weiterzugeben. Der unabhängige Arbeitgeberzusammenschluss stellt außerdem konkrete Forderungen an Politik, Sozialversicherungsträger und Leistungserbringer. Damit Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen, ausbilden oder weiterbeschäftigen, nicht durch mangelnde Transparenz und einen hohen administrativen Aufwand eingeschränkt werden, fordert das Unterneh-

mensForum zum Beispiel eine qualifizierte Beratung für Unternehmen. Es steht zudem für Sensibilisierung und Bewusstseinswandel statt Vorgaben und Regulierungen.

Um den Inklusionsgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention aufzugreifen, entwickeln Mitglieder des UnternehmensForums wie die Deutsche Bahn, Boehringer Ingelheim, Fraport, RWE und BASF eigene Aktionspläne, in denen Ziele und Vorgaben festgehalten werden, die das betriebliche Umfeld im Sinne der Inklusionsidee verbessern sollen.

Projektidee „!nkA“

Dass sich das Ziel der Inklusion lohnt und gerade in Zeiten des Fachkräftemangels eine Win-win-Situation für alle Beteiligten darstellt, ist Botschaft des UnternehmensForums und Grund genug für die Mitglieder mit der Initiierung eines Inklusionsprojekts und damit mit gutem Beispiel voranzugehen. So fassten die Mitglieder des UnternehmensForums den Entschluss, Menschen mit Behinderung den Zugang in eine duale Ausbildung zu ermöglichen. Daher hat das Forum in Zusammenarbeit mit Schulen, Unternehmen, Behörden und anderen Partnern das Inklusions-Projekt „Inklusive Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“ (!nkA) gestartet, das vom Paul-Ehrlich-Institut koordiniert wird. In den Jahren 2013, 2014 und 2015 werden bundesweit insgesamt 40 zusätzliche schwerbehinderte Auszubildende in verschiedenen Berufen eingestellt, die gemeinsam mit nicht behinderten Auszubildenden ihre Ausbildung absolvieren. Dabei werden vorhandene Ausbildungsstrukturen an die Bedürfnisse der schwerbehinderten Jugendlichen angepasst.

Ausgangslage

Mit der betrieblichen Ausbildung sollen Brücken in eine anschließende Beschäftigung der jungen Menschen mit Behinderung gebaut werden. Allerdings haben viele Unternehmen im Vorfeld des Projekts erlebt, dass es schwierig war, Jugendlichen mit Behinderung tatsächlich einen Ausbildungsplatz anzubieten, da nur wenige Jugendliche bereit waren, ihre Behinderung in der Bewerbung anzugeben. Ebenso haben die Ausbildungsbetriebe von ihrer Erfahrung berichtet, dass mit der Ausbildung behinderter Jugendlicher ein hoher administrativer Aufwand, z.B. bedingt durch verschiedene Ansprechpartner_innen bei Rehabilitationsträ-

gern oder sogar durch fehlende Partner_innen bei verschiedenen Problemlösungen in der Ausbildung, verbunden ist.

Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung

Um auf diese Probleme aufmerksam zu machen und überdies das Bewusstsein für Inklusion zu stärken, indem Öffentlichkeit und andere Arbeitgeber für die Beschäftigung Auszubildender mit Behinderung sensibilisiert werden, gibt das UnternehmensForum mit dem Projekt InkA Jugendlichen mit Behinderung die Chance, ihr Können und ihre Belastbarkeit unter Beweis zu stellen.

Das Projekt zielt darauf ab, in einem stabilen Netzwerk aus Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen, Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und weiteren Partnern aus Bundes- und Länderministerien, der Arbeitsagentur, Integrationsämtern, Handwerks- und Industrie- und Handelskammern und weiteren Akteuren aus der Berufsbildung 40 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderungen anzubieten. Das Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung basiert auf dem von der Bundesregierung im Juni 2011 erlassenen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Es wird dabei der inklusive Ansatz in Bezug auf die gemeinsame Berufsausbildung von Menschen mit und ohne Behinderungen verfolgt. Mit barrierefreien, individuell angepassten Ausbildungsstrukturen wird das Ziel der Inklusion in der Laufzeit des Projekts von 2013 bis 2019 verfolgt. Neben den fachlichen Schlüsselkompetenzen ist die Vermittlung und Stärkung der Sozialkompetenz ein wesentlicher Bestandteil des Ausbildungskonzeptes. Die Inklusion von Jugendlichen mit Behinderungen soll diesen Bereich erweitern. Gleichzeitig wird durch die Teilnahme der Auszubildenden am Betriebsschulunterricht und den Kontakt zu Auszubildenden in anderen Betrieben der Ansatz auch in andere gesellschaftliche Bereiche getragen.

Durch eine individuelle Begleitung der Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit sowie durch gezielte, sozialpädagogische Hilfestellungen bei der Aufarbeitung persönlicher Defizite erhalten Betriebe ein gutes Beispiel, dass es nicht unmöglich ist, junge Menschen mit einem besonderen Förderbedarf auszubilden. Durch die

berufstheoretische Ausbildung in den öffentlichen Berufsschulen und einem möglichen Austausch während der praktischen Ausbildung (z.B. in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb der Wirtschaft) wird den Auszubildenden die Chance gegeben, sich arbeitsmarktwirksam zu bilden. Darüber hinaus wird durch den Austausch untereinander, insbesondere in den Berufsschulen, stärker auf die Belange der Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf hingewiesen und hingewirkt.

Die Koordination durch das Paul-Ehrlich-Institut (seit 2009 Mitglied des UnternehmensForums) als zentraler und ständiger Ansprechpartner für alle Projektpartner soll die bisherigen Erfahrungen des hohen administrativen Aufwands und der vielen Ansprechpartner bei Reha-Trägern relativieren und die administrativen Barrieren vermindern. Das Paul-Ehrlich-Institut kann bereits seit vielen Jahren positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von Mitarbeiter_innen und Auszubildenden mit Behinderung insbesondere in der Wissenschaft im Sinne eines inklusiven Ansatzes nachweisen.

Die Einbindung vieler Unternehmen in das Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung ist wichtig. Viele Betriebe können sich offensichtlich gar nicht vorstellen, behinderte Auszubildende – schon gar mit Hilfebedarf – einzustellen. Die Instrumente der Arbeitsassistenz oder die Bereitstellung technischer Hilfen, mit denen Defizite kompensiert werden können, erscheinen auch heute noch vielfach unbekannt. Daher ist es sinnvoll, die Ausbildung durch Wissenstransfer, z.B. durch Austausch von Auszubildenden mit und ohne Behinderungen in einem Netzwerk, auszubauen. Neben der personenbezogenen Weiterbildung werden diese Menschen als „Botschafter für ihre Kompetenz“ für andere behinderte Menschen und für nichtbehinderte Menschen tätig. Hierdurch sollen Arbeitgeber und Führungskräfte in gehobenen Positionen für die Thematik interessiert und gewonnen werden.

Dabei werden Schulen für körper- und sinnesbehinderte Schüler_innen in das Netzwerk einbezogen, um gemeinsam die oben angesprochene Thematik zu bearbeiten und diese voranzutreiben. Bei allen in dem Projekt verbundenen Arbeitgebern gibt es hierzu Expertise, die genutzt werden kann und soll.

Aktivitäten im Projekt InkA

Nach dem Projektstart im August 2014 fanden bereits drei erfolgreiche Projekttreffen aller operativen und fördernden Partner statt, anlässlich derer über die ersten Projektergebnisse, aber auch Schwierigkeiten bei der Inklusion von behinderten Auszubildenden, z.B. bei der Einbeziehung von Berufsschulen und Kammern, gesprochen wurde. Weitere Themen waren die Informationen zu Zuschüssen der Arbeitsagenturen und Integrationsämter, zu verschiedenen Behinderungsarten wie Störungen im Autismus-Spektrum oder Sehbehinderungen. Im Oktober 2014 fand das erste gemeinsame Seminar für alle Auszubildenden des InkA-Projekts statt, bei dem erfreulicherweise festgestellt wurde, wie sehr sich die Auszubildenden der verschiedenen Betriebe bereits heute mit den Zielen von InkA identifizieren. Für sie bietet das Projekt nicht nur die Möglichkeit des Austauschs, sondern auch der gegenseitigen Stärkung und des Einbringens eigener Lösungsvorschläge, die sich aufgrund ihrer verschiedenen Biografien und Behinderungsarten entwickelt haben.

Ziele des Projekts InkA

Das Projekt InkA soll dazu beitragen, bestehende Barrieren für die unterschiedlichen Akteure zu identifizieren und abzubauen. Jugendliche mit Behinderung werden bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt. Für die Ausbildungsbetriebe soll InkA zu einer Verbesserung des Rekrutierungs- und Ausbildungsprozesses gerade im Hinblick auf behinderte Bewerber führen. Arbeitsagenturen und anderen Rehabilitations-trägern wird der Mehrwert von einer Verminderung der Bürokratie und einer Verbesserung der Vermittlung offenbar.

Letztlich soll aber auch die Frage untersucht werden, ob und inwieweit die inklusive Ausbildung einen Mehrwert bietet. Nicht zuletzt ist allen Beteiligten das Ziel der Professionalisierung der Akteure der Berufsausbildung (Arbeitgeber, Berufsschulen, Ausbildungsverbände, Kammern) ein wichtiges Anliegen. Schließlich wird die Praxiserfahrung des Projekts für andere Akteure in Politik und Gesellschaft durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit und den Transfer der Ergebnisse im Sinne der Darstellung von Best-Practice-Beispielen nutzbar gemacht.

Im Rahmen der Projektevaluation durch die Universität zu Köln wird ermittelt, ob das Projekt Inka die selbst gesetzten Ziele, insbesondere auch die Erprobung nachhaltiger Konzepte und Strukturen, im Laufe der Projektlaufzeit von 2014 bis 2019 erreichen wird. Geplant sind im Einzelnen die Evaluation der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Signale des Projekts, die Überprüfung der tatsächlichen individuellen Weiterqualifikation der schwerbehinderten Jugendlichen und die Effektivität der Netzwerkarbeit von unterschiedlichen Akteuren der Berufsausbildung.

Nähere und jeweils aktualisierte Informationen zu Projektpartnern und Projektaktivitäten bietet die Website <http://www.unternehmensforum.org/themen/projekte/inka.html>.



AUSBILDUNG MIT HANDICAP: JUGENDLICHE BERICHTEN

Ein Gespräch

Für junge Menschen mit Behinderungen oder besonderem Förderbedarf ist es oft eine Herausforderung, einen Ausbildungsplatz zu finden und die Ausbildung zu bewältigen. Cindy, Tobias und Julia, Auszubildende des Annedore-Leber-Berufsbildungswerks und des Paul-Ehrlich-Instituts, berichten über ihre Erfahrungen.

Cindy, Tobias und Julia, Sie alle machen derzeit eine Ausbildung. Welche Berufe erlernen Sie und wie lange dauert Ihre Ausbildung?

Tobias: Ich lerne Fachpraktiker für Bürokommunikation.

Cindy: Ich mache genau wie Tobias eine Ausbildung zur Fachpraktikerin für Bürokommunikation. Unsere Ausbildung dauert drei Jahre.

Julia: Meine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement dauert auch drei Jahre, es ist aber möglich, die Ausbildungszeit auf 2 ½ Jahre zu verkürzen.

Was hat Sie an dem Beruf, den Sie lernen, besonders gereizt, und warum haben Sie sich dafür entschieden?

Julia: Kauffrau für Büromanagement ist ein Beruf mit vielen verschiedenen Möglichkeiten: Er vereint die drei Berufe Bürokaufmann, Kaufmann für Bürokommunikation und den Fachangestellten für Bürokommunikation. Damit kann man in vielen verschiedenen Branchen arbeiten, und das war für mich sehr wichtig.

Tobias: Ich konnte mir zunächst nicht so richtig vorstellen, in einem Büro zu arbeiten. Da ich aber sehr kommunikativ bin und man mit einer kaufmännischen Ausbildung viele Möglichkeiten hat, habe ich mich letztlich für diesen Beruf entschieden.

Cindy: An meiner Ausbildung hat mich besonders gereizt, dass ich mit Menschen zu tun habe. Gleichzeitig fand ich auch gut, sehr viel mit dem PC zu arbeiten, da mir das Spaß macht und die Ausbildungsbüros hier modern ausgestattet sind.

Wie hat sich die Suche nach Ihrem Ausbildungsplatz gestaltet?

Cindy: Ich bin von der Arbeitsagentur eingeladen worden und die dortige Beraterin hat mit mir nach Ausbildungsplätzen gesucht, die ich noch annehmen kann. Ich habe ja eine Erkrankung und darf nicht mehr alles machen. So sind wir auf das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk aufmerksam geworden. Da habe ich mich dann beworben und wurde angenommen.

Tobias: So ähnlich ist es bei mir auch gewesen: Nachdem ich die 10. Klasse erfolgreich abgeschlossen hatte, habe ich mich im Zoo Berlin auf einen Ausbildungsplatz beworben. Allerdings habe ich leider nicht alle Anforderungen erfüllt, die der Zoo gestellt hat. Daraufhin wurde ich von der Agentur für Arbeit eingeladen und über das Berufsbildungswerk informiert. Anschließend habe ich mich im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk beworben und wurde angenommen.

Julia: Meine Erfahrungen mit dem Arbeitsamt waren leider nicht so positiv: Die Suche nach einem Ausbildungsplatz war für mich sehr schwer. Ich habe mich oft ahnungslos und alleingelassen gefühlt. Mir haben viele Informationen gefehlt und es wurde mir auch sehr schwer gemacht, die richtigen Informationen zu erhalten. Ich habe mehr als 100 Bewerbungen versendet – ohne Erfolg. Am schlimmsten waren für mich die Besuche bei der Agentur für Arbeit. Ich habe keinerlei Hilfe erfahren, man hat mir nicht richtig zugehört oder meine Wünsche berücksichtigt.

Erst nach drei Jahren erfolgloser Suche habe ich über eine Bekannte zufällig erfahren, wo ich die richtigen Ansprechpartner finden könnte: beim Integrationsamt. Wenn ich diesen Tipp nicht zufällig erhalten hätte, hätte ich bestimmt immer noch keinen Ausbildungsplatz.

Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihre Ausbildung von der anderer unterscheidet?

Julia: Ich habe gerade erst mit meiner Ausbildung angefangen, deshalb kann ich dazu noch nicht so viel sagen. Aber bis jetzt bin ich zufrieden. Und ich bin auch sehr glücklich, dass ich angenommen wurde.

Tobias: Im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk wird man sehr viel unterstützt und bekommt vom Sozialdienst und Psychologischen Dienst Hilfe bei sämtlichen Anliegen. Ich glaube, in der freien Wirtschaft ist es schwieriger, an Hilfe zu gelangen. Hier im Berufsbildungswerk können bei Problemen schneller und besser individuelle Lösungen gefunden werden als in anderen Betrieben, glaube ich.

Cindy: Ich finde nicht, dass sich meine Ausbildung von anderen unterscheidet, weil alle ja genauso wie ich etwas lernen. Der einzige Unterschied ist, dass ich und die Leute hier im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk ein Handicap haben. Aber sonst lernen wir genauso wie die anderen.

Was macht Ihnen in Ihrer Ausbildung besonders Spaß, was finden Sie eher schwierig?

Tobias: An der Ausbildung gefällt mir die kommunikative Seite sehr. Was mir wiederum nicht gefällt, sind die eher trockenen Sachen wie die Buchführung.

Julia: Die Arbeit mit meinen Kollegen macht mir sehr viel Spaß. Ich werde respektiert, so wie ich bin.

Welche Unterstützung wird Ihnen außerhalb der Ausbildung angeboten?

Cindy: Im Berufsbildungswerk haben wir mehrere Sozialarbeiter und Psychologen, die bei Problemen helfen. Zusätzlich haben wir auch ein Internat, in dem die Leute wohnen können, die von weiter her kommen oder die aus gesundheitlichen Gründen nicht so weit fahren und laufen können.

Julia: Unterstützung bekomme ich hauptsächlich von meiner Familie, von Freunden und Lehrern sowie meiner Ausbilderin und meiner Ansprechpartnerin aus dem Integrationsamt. Ein wichtiger Ansprechpartner ist der Akustiker, der mir seit meiner Kindheit stets zur Seite steht.

Haben Sie die Möglichkeit, Praktika bei anderen Betrieben zu machen oder anderweitig praktische Erfahrungen zu sammeln?

Tobias: Ich mache zurzeit ein Praktikum in einem Großhandel. Zu meinem Aufgabengebiet gehören gängige Lagerarbeiten, aber auch Bestellannahme und Buchführung.

Cindy: Wir haben auch die Möglichkeit, aus dem Praktikum eine Verzahnte Ausbildung zu machen. Das heißt, dass man über längere Zeit drei Tage in der Woche im Praktikumsbetrieb ist und zwei Tage in der Berufsschule. Dadurch machen wir schon während der Ausbildung viele praktische Erfahrungen direkt in einem Betrieb. Und wir lernen Unternehmen schon während unserer Ausbildung im Berufsbildungswerk kennen und das Unternehmen uns.

Julia: In meiner Ausbildung besteht ebenfalls die Möglichkeit, ein Praktikum außerhalb meiner Behörde zu machen, und zwar am Ende des zweiten Ausbildungsjahres. Und ich werde in meinem Betrieb in vielen verschiedenen Bereichen eingesetzt, es ist eine abwechslungsreiche Ausbildung.

Wo möchten Sie im Anschluss an Ihre Ausbildung gern arbeiten?

Cindy: Ich möchte später gern in einem Kindergarten oder einer Grundschule im Sekretariat oder auch in der Buchhaltung in einem Betrieb arbeiten. Ich könnte mir auch vorstellen, im Lager zu arbeiten. Ich finde, ich habe mit dem Beruf, den ich dann gelernt habe, gute Chancen.

Julia: Ich möchte auf jeden Fall in dem Bereich, in dem ich jetzt meine Ausbildung mache, bleiben. Ich möchte ganz viel lernen und mich weiterentwickeln. Und ich hoffe sehr, dass ich nach meinem Ausbildungsplatz auch einen Job habe und weiterhin die tolle Unterstützung, die ich jetzt habe, bekomme.

Tobias: Ich glaube, am besten bin ich in einem Speditionsunternehmen aufgehoben. Ich brauche Abwechslung in meinem Arbeitstag.

Gibt es etwas, was Sie am Ausbildungssystem in Deutschland ändern würden?

Julia: Ich finde, dass einiges anders werden muss: Die Wünsche der Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, sollten ernst genommen und berücksichtigt werden. Auch müssten die Informationen umfangreicher sein und schon in der Schule auf die Ausbildungsplatzsuche vorbereitet werden. Ich habe in der Schule nicht gelernt, wie man zum Beispiel eine Bewerbung schreiben muss, das habe ich mir selbst beigebracht.

Ich würde mir wünschen, dass man uns „junge“ Menschen ernster nimmt. Denn junge Leute sind unsere Zukunft. Dieses Gefühl hat man mir zum Beispiel bei der Arbeitsagentur nie vermittelt. Die Menschen, die jungen Menschen bei der Ausbildungsplatzsuche helfen sollen, sollten sich intensiv mit den Jugendlichen beschäftigen und sich für sie einsetzen. Sie sollten auch jeden Menschen gleich behandeln. Ob mit oder ohne Behinderung, wir sind alle verschieden.



In der Schriftenreihe des **Netzwerk Bildung** sind bisher folgende Titel erschienen:

- #33 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **Schöne neue Welt? Open Educational Resources an Schulen** (2014)
- #32 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **Individuell Fördern mit multiprofessionellen Teams** (2014)
- #31 Christian Fischer: **Individuelle Förderung als schulische Herausforderung** (2014)
- #30.2 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **Lehrerbildung im Spannungsfeld von Schulreformen und Inklusion** (2013)
- #30.1 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **Gute Ganztagschulen** (2013)
- #29 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **Frühkindliche Bildung – Das reinste Kinderspiel?!** (2013)
- #28 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **Für ein Recht auf Ausbildung** (2013)
- #27 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **Nationale Bildungsstrategie** (2012)
- #26 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **PISA – folgenlos? Handlungsmöglichkeiten gegen Bildungsbenachteiligung** (2012)
- #25 Hrsg: Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg: **Bildungskanon heute** (2012)
- #24 Hrsg: Rolf Wernstedt, Marei John-Ohnesorg: **Hätte Kant gesurft? Wissen und Bildung im Internet-Zeitalter** (2011)
- #23 Joachim Wieland, Dieter Dohmen: **Bildungsföderalismus und Bildungsfinanzierung** (2011)

Im **Netzwerk Bildung** treffen sich bildungspolitische Akteure der Landes- und Bundesebene sowie ausgewiesene Bildungsexperten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Anliegen des Netzwerks ist der offene und konstruktive Dialog mit dem Ziel, zu einem gemeinsamen Vorgehen in der Bildungspolitik beizutragen.

Die Publikationen können Sie per e-mail nachbestellen bei: marion.stichler@fes.de
Weitere Informationen erhalten Sie unter
<http://www.fes.de/themen/bildungspolitik>

ISBN: 978-3-95861-093-4



Committed to excellence

Die Friedrich-Ebert-Stiftung ist im Qualitätsmanagement zertifiziert nach EFQM
(European Foundation for Quality Management): Committed to Excellence