

Inklusion und Ausbildung

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

gute gesellschaft –
soziale demokratie
#2017 plus

In vielen Branchen steigt der Bedarf an Fachkräften – aber nicht immer gelingt es, diesen durch eigene Ausbildung oder auf dem Arbeitsmarkt zu bedienen. Immer mehr Ausbildungsbetriebe öffnen sich deshalb neuen Zielgruppen und setzen auf Nachwuchs aus dem eigenen Haus. Nur wenige Betriebe geben jedoch bisher Jugendlichen mit Handicap eine Chance. Was hindert oder motiviert Betriebe, inklusiv auszubilden? Welche Anreize und Unterstützung gibt es, welche Erfahrungen wurden bisher gemacht? Am 13. Oktober 2015 lud die Friedrich-Ebert-Stiftung nach Berlin ein, um diese Fragen zu diskutieren.

BERUFSAUSBILDUNG UND ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 hat der Begriff Inklusion Einzug in die bildungspolitischen Debatten in Deutschland gefunden. Dennoch ist es auch heute, sieben Jahre später, notwendig, Überlegungen zur Umsetzung von Inklusion eine Begriffserklärung voranzustellen. Denn es herrscht vielfach Verunsicherung darüber, was überhaupt hinter der Idee der Inklusion steht.

Inklusion meint zunächst einmal Gleichberechtigung und die Chance auf Partizipation für alle Menschen. Deshalb ist die Etablierung inklusiver Strukturen in der beruflichen Bildung ein entscheidender Baustein einer inklusiven Gesellschaft: Eine abgeschlossene Berufsausbildung und Zugang zum Arbeitsmarkt nehmen Schlüsselfunktionen bei der Verwirklichung gleichberechtigter Lebenschancen und gesellschaftlicher Teilhabe ein.

GRAUZONE INKLUSION IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Inklusive Strukturen wurden und werden über nahezu alle Bundesländer hinweg im allgemeinbildenden Schulsystem ausgebaut – manchmal mit mehr, manchmal mit weniger bildungspolitischer Überzeugung, Konzept und Anstrengung;

manchmal mit mehr, manchmal mit weniger Erfolg. In der beruflichen Bildung steckt die Inklusion jedoch noch in den Kinderschuhen.

Ute Erdsiek-Rave, Marei John-Ohnesorg (Hrsg.): Inklusion in der beruflichen Ausbildung. Schriftenreihe des Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung.

So stellt der aktuelle Bildungsbericht fest: Trotz einer relativen Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt finden sich immer noch über eine viertel Million Jugendliche nach dem Schulabschluss zunächst in einer der vielen Maßnahmen des Übergangssystems wieder. 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 erheblich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 9,1 Prozent. Diese Zahlen machen auf den dringenden Handlungsbedarf in der beruflichen Bildung aufmerksam.

STRUKTURELLE UND INSTITUTIONELLE BARRIEREN

Die Etablierung inklusiver Strukturen in der beruflichen Bildung gestaltet sich, darauf weist Prof. Dr. Martin Baethge, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, hin, als schwierig: „Die Verpflichtung zur Inklusion trifft in Deutschland auf ein historisch gewachsenes Bildungssystem, das extrem stark segmentiert ist und das nach dem Grundsatz aufgebaut ist, dass die optimale Förderung von Menschen mit Behinderungen durch institutionelle Differenzierung und Separierung ermöglicht wird.“ Im allgemeinbildenden Schulwesen gibt es in den meisten Bundesländern nach wie vor separierende Förder Schulen für Kinder und Jugendliche mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf, in der beruflichen Bildung wird diese Funktion von den Berufsbildungswerken und den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen übernommen.

Diese Separierung, die Schaffung von gesonderten Lern- oder Arbeitsorten für Menschen mit besonderen Förderbe-

darfen ist keineswegs selbstverständlich. Die Aufteilung auf separierende Einrichtungen „muss als Ergebnis von Diagnose betrachtet werden, zu einem Zeitpunkt, als wir noch wenig wissenschaftliche Diagnostik für genaue Zuordnung hatten“, erklärt Prof. Baethge weiter.

DIAGNOSTIK IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Am Beispiel der beruflichen Bildung lässt sich dieses Diagnosedilemma besonders gut verdeutlichen: 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, lässt sich an einem der wenigen Leistungsbereiche illustrieren, zu dem überhaupt Daten zur Verfügung stehen: Bei etwa 60 Prozent derjenigen, die Hilfen der Bundesagentur für Arbeit zur Ersteingliederung in die berufliche Bildung erhalten, wurde eine Lernbehinderung ausgewiesen. Diese Kategorie ist, so erklärt Prof. Baethge, sehr unspezifisch und lässt einen großen Ermessensspielraum zu.



Prof. Dr. Martin Baethge über das Diagnosedilemma
in der beruflichen Bildung

Die Unsicherheit der Diagnostik zeigt sich auch daran, dass etwa 80 Prozent der Berufsfachschüler_innen, denen ein Förderbedarf attestiert wurde, keinem Förderschwerpunkt zugeordnet werden können. Ebenso nährt ein Blick auf die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung nach Paragraph 66 des Berufsbildungsgesetzes den Eindruck, dass die Kategorisierung „Behinderung“ alles andere als eindeutig ist.

Solche theoriegeminderten Ausbildungsverträge werden immer dann vermehrt abgeschlossen, 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.



Ausschnitte des Dokumentarfilms „Wer wagt gewinnt“

„Es kann nicht von einer gesicherten Form der Diagnose gesprochen werden“, resümiert Prof. Baethge. Aus dieser Erkenntnis lässt sich nicht nur politischer Handlungsbedarf ableiten. Auch Unternehmen sind gut beraten, sich bei der Bewerberauswahl nicht von einem möglichen Labeling des

Bewerbers, der Bewerberin leiten zu lassen, sondern sich selbst einen Eindruck zu verschaffen.

HÜRDEN FÜR UNTERNEHMEN BEI DER REKRUTIERUNG VON AUSZUBILDENDEN

„Ich habe meine Ausbildung zum Zimmermann in einem sehr kleinen Betrieb gemacht. Ich hatte Glück, die Ausbildungsstelle zu bekommen – mein Vater kannte den Unternehmer, und so habe ich meine Chance erhalten“, berichtet Janis Geiger, nunmehr Student der Alice-Salomon-Hochschule.

Nur wenige Menschen mit Behinderung machen eine betriebliche Ausbildung. Das liegt unter anderem daran, dass Unternehmen zunächst einmal davor zurückschrecken, Menschen einzustellen, die auf besondere Unterstützung angewiesen sind. „Zu viele Unternehmen sind nicht ausreichend über die Förderleistungen informiert, die sie erhalten können, wenn sie einen Auszubildenden mit Behinderung einstellen“, erklärt Lena Bergs, Universität zu Köln.



Universität zu Köln: Jugendliche mit Behinderung
ausbilden – Eine Investition in die Zukunft!
10 Barrieren und wie man sie überwindet ...

Zu diesen Unterstützungsleistungen gehören etwa Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, die Übernahme der behindertengerechten Ausstattung von Ausbildungsplätzen, die Finanzierung einer Arbeitsassistenz oder andere ausbildungsbegleitende Hilfen. Integrationsfachdienste und die Reha-Berater_innen der Bundesagentur für Arbeit sind die richtigen Ansprechpartner_innen, um die notwendigen Informationen zu erhalten.

Unternehmen, die sich für eine inklusive Ausbildung engagieren, berichten aber auch, dass sie kaum Bewerbungen von Jugendlichen mit Behinderungen erhalten. Hier hilft es, aktive Strategien bei der Rekrutierung der Auszubildenden einzuschlagen, etwa durch das Anbringen eines Hinweises „Bewerbungen von Jugendlichen mit Behinderungen werden gerne angenommen“ in der Stellenausschreibung.



Lena Bergs über Strategien für Unternehmen,
mehr Bewerber_innen mit Behinderungen zu rekrutieren

Inklusion ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Unternehmen sind somit in die Pflicht zu nehmen, ihren Teil zur Bewältigung dieser Herausforderung beizutragen und vermehrt Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen. Betriebe, die sich bereits um eine inklusive Ausbildung bemühen, berichten von positiven Auswirkungen auf das Arbeitsklima und das Sozialverhalten aller Auszubildenden. Das belegen Best practice-Beispiele, wie sie auf der Plattform „Inklusion gelingt“ von Klein- wie Großbetrieben dargestellt werden. Die Betriebe bescheinigen den Auszubildenden mit Behinderung zudem eine besonders hohe Motivation.

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Bei allen positiven Effekten, die eine inklusive Ausbildung haben kann, so kann die Beschäftigung von Menschen mit Unterstützungsbedarf für ein Unternehmen eine Herausforderung darstellen – gerade für kleine und mittlere Betriebe. Unternehmen sind bei dieser Aufgabe nicht allein gelassen. Sie können auf die vielfältigen Unterstützungsangebote zurückgreifen, die beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit bietet (siehe auch die Darstellung der Fördermöglichkeiten unter www.inklusion-gelingt.de). 2012 etwa brachte die Bundesagentur für Arbeit an Teilkosten für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen allein 1,5 Milliarden Euro auf.

Eines der Instrumente der Bundesagentur für Arbeit ist die begleitete betriebliche Ausbildung. Dieses Angebot richtet sich an ausbildungsplatzsuchende Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die aufgrund ihrer Behinderung besondere Hilfen benötigen. Die Jugendlichen werden in einer Ausbildungsvorbereitungsphase auf die Anforderungen eines betrieblichen Ausbildungsplatzes vorbereitet und bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle unterstützt. Während der betrieblichen Ausbildung steht die Bundesagentur nicht nur den Jugendlichen mit Hilfen bei der Prüfungsvorbereitung sowie Förderunterricht zur Seite, sondern auch den Unternehmen. Organisatorische und administrative Aufgaben werden durch den Maßnahmeträger übernommen.

Für Auszubildende, die Schwierigkeiten haben, eine Ausbildung aufgrund bestehender Beeinträchtigungen abzuschließen, können der Betrieb oder der Jugendliche selbst ausbildungsbegleitende Hilfen beantragen. Im Rahmen dieser Fördermaßnahme erhalten die Auszubildenden sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung bei der Bewältigung der Ausbildungsinhalte. Das Angebot findet üblicherweise außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit statt und umfasst drei bis acht Stunden pro Woche.

Die begleitete betriebliche Ausbildung und die ausbildungsbegleitenden Hilfen sind nur zwei unter einer Vielzahl an Instrumenten, auf die Betriebe bei der inklusiven Ausbildung zurückgreifen können. Zusätzlich gibt es Förderprogramme der Länder – wie etwa das Landesprogramm Mentoring der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. Darüber hinaus bieten Vereine wie das Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung – oft von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte – Maßnahmen, um Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen den Weg in die Ausbildung zu erleichtern und Betrieben bei der inklusiven Ausbildung zur Seite zu stehen.



Landesprogramm Mentoring

Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V.

Wirtschaft inklusiv

Diese Vielfalt der Maßnahmen kann auf Unternehmen, die einen inklusiven Ausbildungsplatz schaffen wollen, abschreckend wirken. „Unternehmen brauchen eine zentrale Anlaufstelle. Sie müssen sicher sein, dass sie jederzeit Unterstützung erhalten“, berichtet Franz Wolfmayr, Chance B, unter Rückgriff auf seine Erfahrungen mit inklusiven Ausbildungsangeboten in Österreich.

Eine solche zentrale Anlaufstelle gibt es in Deutschland – anders als in Österreich – nicht. Ein Blick in die Praxis der Nachbarländer lohnt sich, um von den guten Erfahrungen zu lernen und bewährte Strukturen übernehmen zu können.

KAMMERN ÜBERNEHMEN LOTSENFUNKTIONEN

Neben der Bundesagentur für Arbeit sind die Kammern und Arbeitgeberverbände Ansprechpartner für Unternehmen, um Unterstützung bei einer inklusiven Ausbildung zu erhalten. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag e.V. und der Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. haben gemeinsam die Plattform Inklusion gelingt! eingerichtet, um Betriebe über Inklusion in der Arbeitswelt zu informieren und bei der Umsetzung zu unterstützen. Das Projekt soll die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales begleiten.



Initiative der Wirtschaft
„Inklusion gelingt!“

Die Kammern vor Ort übernehmen für ihre Mitglieder vielfach eine Lotsenfunktion. Sie nehmen den Betrieben bürokratische Aufgaben ab, etwa bei der Antragstellung für Unterstützungsleistungen, oder helfen beim Finden des richtigen Ansprechpartners. Die Industrie- und Handelskammer Berlin bietet für ihre Mitglieder beispielsweise den kostenlosen Workshop „Potenziale entdecken – Auszubildende mit besonderem Förderbedarf“ an. Hier erhalten Ausbilder praktische Tipps, um Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf die Ausbildung zu erleichtern.



Workshop „Potenziale entdecken“ der IHK Berlin

WEGE IN DIE INKLUSIVE AUSBILDUNG AUFZEIGEN

Eine entscheidende Stellschraube für eine erfolgreiche Ausbildung ist der Übergang zwischen Schule und Beruf. „Die Schule hat mir einen geschützten Raum geboten. In der Ausbildung hatte ich dann das Gefühl, dass ich innerhalb der Hörendenwelt alles alleine schaffen muss“, berichtet Svea von Krshiwoblozki über ihre Erfahrungen während der Ausbildung zur Krankenschwester.

In allen Bundesländern gibt es Programme zur Berufsorientierung. Zu oft wird Menschen mit Beeinträchtigungen jedoch nicht der Weg in ein betriebliches und damit inklusives Ausbildungsverhältnis aufgezeigt. Stattdessen werden Sondermaßnahmen angeboten. Hier muss ein Umdenken stattfinden: Die meisten Bundesländer haben sich für den Aufbau eines inklusiven Schulsystems entschlossen. Das muss bedeuten, dass eine ebenso inklusive Ausbildung an die Zeit in der allgemeinen Schule anschließt – mit dem notwendigen Angebot an Unterstützungsmaßnahmen, um allen Auszubildenden einen erfolgreichen Abschluss und damit die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.



Janis Geiger über seine Erfahrungen
mit der Beratung durch das Arbeitsamt

Vorbild für die Gestaltung der Berufsorientierung im Sinne einer inklusiven Bildung könnte Österreich sein: Hier erhalten alle Jugendlichen die Möglichkeit, ein Jahr vor Schulabschluss ein Jugendcoaching zu durchlaufen. Berater_innen helfen den Jugendlichen bei der Entscheidung, welcher Beruf für sie der geeignete ist, vermitteln Praktika und unterstützen schließlich bei der Stellensuche. In Deutschland gibt es ähnliche Modellprojekte, etwa die Initiative Win-Win für Pankow, die von 2011 bis 2014 Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützte. Nach Auslaufen des Modellprojekts 2014 wurde es nicht in den Regelstatus überführt.



Franz Wolfmayr über die
Berufsorientierung in Österreich

INKLUSION BEDEUTET ANERKENNUNG, TEILHABE UND SELBSTBESTIMMUNG

Eine neue Chance, Barrieren abzubauen, bietet das Bundesteilhabegesetz, das derzeit erarbeitet wird und 2017 verabschiedet werden soll. Das neue Gesetz soll dem erweiterten Verständnis von Behinderung, das die UN-Behindertenrechtskonvention vorgibt, Rechnung tragen. Zudem soll die Koordinierung der Unterstützungsleistungen verbessert und die Leistungen, die Menschen mit Beeinträchtigungen erhalten, zukünftig personenzentriert gestaltet werden. Es bleibt abzuwarten, ob es gelingt, die mit der Erarbeitung des Bundesteilhabegesetzes verbundenen Erwartungen zu erfüllen – und so unter anderem auch dazu beizutragen, inklusive Strukturen in der beruflichen Bildung auszubauen.



Erarbeitung des Bundesteilhabegesetzes

Die Vorteile einer inklusiven Ausbildung liegen auf der Hand: Unternehmen sprechen eine neue Zielgruppe an, um ihren Bedarf an Fachkräften decken zu können. Auszubildende können sich weiter qualifizieren und ein reguläres Beschäftigungsverhältnis eingehen. Inklusive Ausbildung erfordert jedoch Rücksichtnahme, Flexibilität, Anerkennung der Stärken und Schwächen des jeweils anderen sowie Offenheit gegenüber Unbekanntem – denn Inklusion beginnt in den Köpfen.



Svea von Krshiwoblozki über Mobbing in der Ausbildung

Wir danken Alfons Adam, Prof. Dr. Martin Baethge, Lena Bergs, Anette Bollwien, Janis Geiger, Thomas Giessler, Annetraud Grote, Svea von Krshiwoblozki, Janine Mohr, Kerstin Oster, Elsbeth Ruiner, Petra Spätling-Fichtner, Sandra Theede, Reinhard Wagner, Franz Wolfmayr und Siegfried Zoels für die Anregungen und Impulse.

DIE AUTORIN DIESER PUBLIKATION

Valerie Lange studierte Soziologie, Politologie, Sozialpsychologie und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Hannover und ist diplomierte Sozialwissenschaftlerin. Sie arbeitet als freiberufliche Lektorin für Sach- und Fachbücher.

WEITERE INFOS ZUM THEMA INKLUSION

Unsere Publikationen können Sie per e-mail nachbestellen bei:
marion.stichler@fes.de

Digitale Versionen aller Publikationen:
<http://www.fes.de/themen/bildungspolitik/index.php>

IMPRESSUM

ISBN: 978-3-95861-452-9
Copyright by Friedrich-Ebert-Stiftung 2016
Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin
Abt. Studienförderung
Redaktion: Marei John-Ohnesorg, Marion Stichler,
Gestaltung & Satz: minus Design, Berlin
Foto: © Industrieblick/fotolia

Was macht eine Gute Gesellschaft aus? Wir verstehen darunter soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit, eine innovative und erfolgreiche Wirtschaft und eine Demokratie, an der die Bürgerinnen und Bürger aktiv mitwirken. Diese Gesellschaft wird getragen von den Grundwerten der Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität.

Wir brauchen neue Ideen und Konzepte, um die Gute Gesellschaft nicht zur Utopie werden zu lassen. Deswegen entwickelt die Friedrich-Ebert-Stiftung konkrete Handlungsempfehlungen für die Politik der kommenden Jahre. Folgende Themenbereiche stehen dabei im Mittelpunkt:

- Debatte um Grundwerte: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität;
- Demokratie und demokratische Teilhabe;
- Neues Wachstum und gestaltende Wirtschafts- und Finanzpolitik;
- Gute Arbeit und sozialer Fortschritt.

Eine Gute Gesellschaft entsteht nicht von selbst, sie muss kontinuierlich unter Mitwirkung von uns allen gestaltet werden. Für dieses Projekt nutzt die Friedrich-Ebert-Stiftung ihr weltweites Netzwerk, um die deutsche, europäische und internationale Perspektive miteinander zu verbinden. In zahlreichen Veröffentlichungen und Veranstaltungen in den Jahren 2015 bis 2017 wird sich die Stiftung dem Thema kontinuierlich widmen, um die Gute Gesellschaft zukunftsfähig zu machen.

Weitere Informationen zum Projekt erhalten Sie hier:
www.fes-2017plus.de