

Inklusion in der beruflichen Bildung

Umsetzungsstrategien für inklusive Ausbildung

Hintergründe
kennen

Position
beziehen

Praxis
gestalten



Inklusion in der beruflichen Bildung

Umsetzungsstrategien für
inklusive Ausbildung

Autoren

Prof. Dr. Dieter Euler (Universität St. Gallen)

Prof. Dr. Eckart Severing (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb)

In der Reihe „Inklusion in der beruflichen Bildung“ erscheinen:

- Hintergründe kennen: Daten, Fakten, offene Fragen
- Position beziehen: Politische Forderungen der Initiative „Chance Ausbildung“
- Praxis gestalten: Umsetzungsstrategien für inklusive Ausbildung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	8
Präambel	10
1. Gestaltung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung	12
1.1. Berufsorientierung	12
a. Herausforderungen	12
b. Einschätzung der Situation	12
c. Beispiele für Berufsorientierung	12
d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Berufsorientierung	13
1.2. Berufsvorbereitung	13
a. Herausforderungen	13
b. Einschätzung der Situation	14
c. Beispiele für Berufsvorbereitung	14
d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Berufsvorbereitung	16
2. Gewinnung betrieblicher Ausbildungsressourcen	17
2.1. Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft	17
a. Herausforderungen	17
b. Einschätzung der Situation	17
c. Beispiele für Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft	18
d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft	21
2.2. Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik	21
a. Herausforderungen	21
b. Einschätzung der Situation	21
c. Beispiele für Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik	21
d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik	23
2.3. Rahmenbedingungen für mehr betriebliche Ausbildung	23
a. Herausforderungen	23
b. Einschätzung der Situation	23
c. Beispiele für Rahmenbedingungen für mehr betriebliche Ausbildung	24
d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Rahmenbedingungen für mehr betriebliche Ausbildung	26



3. Unterstützung der beruflichen Schulen	28
a. Herausforderungen	28
b. Übergreifende Einschätzung der Situation	28
b.1. Integration von sonderpädagogischer Expertise in Regelberufsschulen	29
b.2. Betreuung von Jugendlichen mit Behinderung in Regelschulen im Rahmen von multiprofessionellen Teams	29
b.3. Entwicklung von „Inklusionskompetenzen“ in der Aus- und Weiterbildung von Lehrenden	30
b.4. Entwicklung der Rahmenbedingungen für eine inklusive Berufsbildung	30
c. Beispiele für Unterstützung der beruflichen Schulen	31
d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Unterstützung der beruflichen Schulen	34
4. Die Rolle von Fördereinrichtungen	35
a. Herausforderungen	35
b. Einschätzung der Situation	35
c. Beispiele für die Rolle von Fördereinrichtungen	38
d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf die Rolle von Fördereinrichtungen	40
5. Curriculare Voraussetzungen	41
a. Herausforderungen	41
b. Einschätzung der Situation	42
b.1. Flexibilisierung der Berufsausbildung	42
b.2. Sonderausbildungen zum Fachpraktiker	42
c. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf curriculare Voraussetzungen	43
Literaturverzeichnis	46
Abkürzungsverzeichnis	49
Über die Autoren	50
Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“	51
Summary	52
Impressum	54

Vorwort



Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 hat sich Deutschland dazu verpflichtet, die Gesellschaft – und explizit auch die Berufsbildung – so zu gestalten, dass alle Menschen gleichberechtigt an ihr teilhaben können.

Blieb die Umsetzung von Inklusion zunächst überwiegend auf den Bereich der allgemeinbildenden Schulen beschränkt, so zeigen heute eine Vielzahl von Initiativen und Projekten, dass das Thema mittlerweile auch in der beruflichen Bildung angekommen ist. Bis zu einem inklusiven Berufsbildungssystem ist es allerdings noch ein weiter Weg, denn Jugendliche mit Behinderungen erhalten noch zu selten den Zugang in das reguläre Ausbildungssystem. Um ihre Chancen auf eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erhöhen und Inklusion in der Berufsbildung umzusetzen, bedarf es der Veränderungen auf vielen Ebenen und des Einsatzes aller Beteiligten.



Eine repräsentative Unternehmensbefragung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2014 hat gezeigt, dass bei vielen Betrieben eine generelle Offenheit für Inklusion zu finden ist. Dennoch hat nur jedes vierte ausbildungsberechtigte Unternehmen in Deutschland in den letzten fünf Jahren Erfahrungen mit der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen gemacht – zu wenig, um echte Fortschritte bei der Inklusion zu erzielen.

Aber nicht nur im Hinblick auf die Beteiligung von Betrieben sind Veränderungen notwendig: Auch Berufsschulen und Fördereinrichtungen sind wichtige Partner bei der Umsetzung von Inklusion in der beruflichen Bildung. Sie benötigen Unterstützung und Begleitung bei der Ausrichtung auf ein inklusives Berufsbildungssystem, das auf die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderungen flexibel reagieren kann und zu regulären Berufsabschlüssen führt. Nur so können Sonderwege vermieden und junge Menschen mit Behinderungen inklusiv ausgebildet werden.

Was ist zu tun? Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht“ hat 2014 ein Positionspapier vorgelegt, in dem die aus ihrer Sicht wichtigsten Veränderungsbedarfe formuliert wurden. Nun geht es darum, diese Forderungen auch in die Praxis umzusetzen. Das vorliegende Umsetzungspapier der Initiative zeigt auf, welche guten Beispiele in der Berufsbildung bereits existieren und welche Herausforderungen noch zu bewältigen sind.



Wir danken den an der Initiative beteiligten Vertretern der Landesministerien und der Bundesagentur für Arbeit für die vielfältigen Informationen zu Praxisbeispielen auf Ebene des Bundes und der Länder. Unser besonderer Dank gilt den Autoren Professor Eckart Severing und Professor Dieter Euler für die strukturierte und praxisorientierte Aufbereitung dieser umfangreichen Materialien. Wir hoffen, mit dieser Broschüre Anregungen zu einer inklusiven Gestaltung unseres Ausbildungssystems zu geben und vor allem den Beteiligten Mut zu machen, diese auch in die Praxis umzusetzen.

Clemens Wieland
Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Bertelsmann Stiftung

Claudia Burkard
Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Bertelsmann Stiftung

Präambel

Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ engagiert sich für mehr Chancengerechtigkeit und Leistungsfähigkeit im Berufsausbildungssystem. Für Menschen mit Behinderung will sie bessere Zugangsmöglichkeiten zur Berufsausbildung schaffen.

An der Initiative beteiligen sich zwölf Ministerien aus acht Bundesländern, die Bundesagentur für Arbeit und die Bertelsmann Stiftung. Wissenschaftlich begleitet wird die Initiative von Prof. Dr. Dieter Euler und Prof. Dr. Eckart Severing.

Die Initiative hat bereits ein Hintergrundpapier vorgelegt, das den wenig befriedigenden Status quo der Zugangsmöglichkeiten von jungen Menschen mit Behinderung zu einer inklusiven Berufsausbildung darstellt. Auf Grundlage der Diskussionen mit den Vertretern der an der Initiative beteiligten Institutionen und mit zahlreichen externen Experten wurde in einem zweiten Schritt ein Positionspapier erstellt, das Ausgangspunkte, Ziele und Herausforderungen für eine verstärkte Inklusion in der Berufsausbildung skizziert. Es beschreibt, in welchen Feldern Aktivitäten für mehr Inklusion in der Berufsbildung notwendig sind: Es geht um eine Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, die Jugendliche mit Behinderung einschließt, um mehr betriebliches Engagement auch für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, um die notwendige Unterstützung für inklusive berufliche Schulen, um eine neue Rolle der Einrichtungen, die schon umfassende Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung gewonnen haben und diese in neuen Kontexten nützlich machen können und schließlich auch um didaktische und curriculare Innovationen.

Mehr Inklusion in der Berufsbildung ist nicht in einem Schritt und nicht allein durch politische Beschlüsse erreichbar. Es geht um einen Weg mit vielen Etappen, Hindernissen und Gabelungen. Die Beschreibung einer inklusiven Utopie hilft wenig weiter. Das vorliegende Umsetzungspapier widmet sich den Mühen der Ebene. Welche Schritte auf dem Weg zu mehr Inklusion sind in der Bildungspraxis bereits erfolgreich gegangen worden, welche Strecken liegen noch vor uns und welche Akteure können ihre Kompetenzen dabei einbringen?

Das vorliegende Papier gliedert sich nach den fünf Gestaltungsfeldern, die im Positionspapier identifiziert wurden:

1. Gestaltung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung
2. Gewinnung betrieblicher Ausbildungsressourcen
3. Unterstützung der beruflichen Schulen
4. Ausrichtung von Fördereinrichtungen mit sonderpädagogischen Kompetenzen auf eine inklusive Berufsausbildung
5. Curriculare Voraussetzungen

Zu jedem dieser Punkte werden Beispiele beschrieben, die auf regionaler Ebene bereits umgesetzt werden – sei es in Modellversuchen oder Projekten, sei es im Regelbetrieb der Ausbildung. Es wer-



den aber auch die nicht zu unterschätzenden Schwierigkeiten benannt, die auf dem Weg zu mehr Inklusion in der beruflichen Bildung auftreten, und es werden schließlich den Verantwortungsträgern der Berufsausbildung Vorschläge gemacht: Wie kann eine inklusive Berufsausbildung für alle jungen Menschen mit Behinderung, die eine solche wünschen und können, zur Regel statt zur Ausnahme gemacht werden?

Im Verlauf der Recherchen zu diesem Bericht ist uns deutlich geworden, dass eine Vielzahl von Initiativen in diesem Sinne schon auf dem Weg ist. Insofern bleibt unsere Auswahl an Beispielen – im Sinne der Sache erfreulicherweise – zwangsläufig lückenhaft und punktuell. Sie soll gleichwohl dazu dienen, abstrakte Positionen mit konkreten Projekten zu unterlegen und vorstellbar zu machen. Die öffentliche Diskussion hebt bei solchen Projekten die – unentbehrliche – Dimension des individuellen Engagements sowohl der Menschen mit Behinderung als auch der mitwirkenden Akteure oft besonders hervor. Wir wollen im Fortgang daneben aber zudem auf politische und förderrechtliche Gestaltungsnotwendigkeiten für eine nachhaltige Strategie der Inklusion aufmerksam machen.

1. Gestaltung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Sowohl im Bereich der Berufsorientierung als auch in der Berufsvorbereitung wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen und Aktivitäten auf den Weg gebracht. So ist die Berufsorientierung mittlerweile in den meisten Schulen fest verankert, sodass sich die Berufsorientierung für Jugendliche mit Behinderung gut in den bestehenden Rahmen einordnen lässt. In der Berufsvorbereitung ist das Bewusstsein gewachsen, dass die angebotenen Maßnahmen curricular und organisatorisch noch enger mit der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf verbunden werden müssen (vgl. KMK 2013). Gleichwohl besteht hier trotz guter Beispiele und Erfahrungen noch viel Potenzial für Verbesserungen.

1.1. Berufsorientierung

a. Herausforderungen

Bereits in den allgemeinbildenden Schulen sind Konzepte einer integrierten Berufsorientierung (und auch Berufsberatung und Berufseinstiegsbegleitung) umzusetzen, die sich an Jugendliche mit und ohne Behinderung richtet. Dadurch soll vermieden werden, dass Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf weitgehend auf Sonder- oder Umwege verwiesen werden. Es geht darum, gemeinsam mit ihnen individuell geeignete Anschlussoptionen nach Absolvierung der Schulzeit zu finden.

b. Einschätzung der Situation

Die Berufsorientierung für Jugendliche mit Behinderung stellt personell und inhaltlich besondere Anforderungen, deren Bewältigung sich noch in den Anfängen befindet. Personell erfordert die Umsetzung einen Kreis von Beratern, der mit den zielgruppenspezifischen Bedingungen von Jugendlichen mit Behinderung vertraut ist. Inhaltlich ist die Berufsorientierung durch die Berater auf solche Möglichkeiten zu fokussieren, die den Jugendlichen konkrete Formen einer inklusiven Berufsausbildung aufzeigen.

c. Beispiele für Berufsorientierung

	Maßnahme	Konzept/Einschätzung	Bundesland
1	„dual & inklusiv“	Berufs- und Studienorientierung an Stadtteilschulen Noch keine Erfahrungsberichte	Hamburg
2	Leitfaden Berufsorientierung, 6. Auflage	Handbuch zur Entwicklung von Konzepten zur Berufs- und Studienorientierung an Schulen	bundesweit



Beispiel 1: „dual & inklusiv“

Im Rahmen des Projekts des Europäischen Sozialfonds (ESF) „dual & inklusiv“ soll die Berufs- und Studienorientierung an ausgewählten Stadtteilschulen (Schwerpunktschulen bzw. ehemalige Integrationsstandorte) in Hamburg um eine Inklusionsberatung erweitert werden. Diese Beratung soll in Abstimmung mit einer inklusiven Ausbildungs- und Berufsvorbereitung auf eine inklusive Ausbildung oder eine berufliche Erwerbstätigkeit vorbereiten (vertiefend: Sturm, Frenzel 2013).

Das Projekt hat erst 2014 begonnen und kann daher noch nicht über konkrete Erfahrungen berichten.

Beispiel 2: Leitfaden Berufsorientierung

Ein Instrument zur Unterstützung der Entwicklung eines jeweils schuleigenen Konzepts zur Berufs- und Studienorientierung stellt das Praxishandbuch Leitfaden Berufsorientierung dar, das von der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT* und der MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH herausgegeben wird. Mit seiner neuesten Auflage, die um das Thema Inklusion in Bildung und Ausbildung ergänzt wurde, hilft es Lehrkräften, inklusive, einzelfallbezogene Berufsorientierung im Schulalltag praktisch umzusetzen.

d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Berufsorientierung

Bedarf	Adressat
Innerhalb bestehender Berufsorientierungsangebote ist eine „Inklusionsberatung“ für Jugendliche mit Behinderung einzurichten bzw. zu verstärken	Bundesländer
Es sind „Inklusionsberater“ einzusetzen: Berater, die die besonderen Anforderungen in der Berufsorientierung für Jugendliche mit Behinderung kennen und bewältigen können	Bundesländer

1.2. Berufsvorbereitung

a. Herausforderungen

Fachliche Ausbildungsanteile in berufsvorbereitenden Maßnahmen sind in Anlehnung an die Ausbildungsinhalte aus anerkannten Ausbildungsberufen zu gestalten. Die fachlichen Anteile sollten in Umfang und Inhalt so strukturiert sein, dass sie den Lernbedürfnissen bei Jugendlichen mit Behinderung entgegenkommen und ihre Motivation stärken, andererseits aber auch Betrieben eine Anrechnung dieser Inhalte auf nachfolgende Ausbildungsphasen ermöglichen.

Die Maßnahmen der Berufsvorbereitung sollten nicht separierend in dem Sinne verlaufen, dass sie ausschließlich für Jugendliche mit Behinderung konzipiert und durchgeführt werden.

b. Einschätzung der Situation

In der Berufsvorbereitung ist das Bewusstsein gewachsen, dass die angebotenen Maßnahmen curricular und organisatorisch noch enger mit der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf verbunden werden müssen (vgl. KMK 2013). Gleichwohl besteht trotz guter Ansätze insbesondere bei der Ausrichtung der fachlichen Ausbildungsanteile in berufsvorbereitenden Maßnahmen auf die Ausbildungsinhalte aus anerkannten Ausbildungsberufen noch viel Potenzial für Verbesserungen.

In welchem Maße bei Jugendlichen mit einer sonderpädagogischen Förderung die Maßnahmen der Berufsvorbereitung separierend erfolgen, lässt sich nicht genau sagen. Die Existenz von Sonderberufsschulen bzw. Sonderberufsfachschulen in den Bundesländern lässt jedoch vermuten, dass zumindest ein Teil der Berufsvorbereitungsmaßnahmen separierend durchgeführt wird, auch wenn diese Schulen organisatorisch mit einer beruflichen Schule verbunden sein können.

c. Beispiele für Berufsvorbereitung

	Maßnahme	Konzept/Einschätzung	Bundesland
1	Duale Ausbildungsvorbereitung (AV dual) (in Erprobung)	Jugendliche mit Förderbedarf erhalten in der Berufsvorbereitung eine qualifizierte Unterstützung durch einen AV-Begleiter Keine Ausrichtung der fachlichen Ausbildungsanteile an der Ausbildungsordnung eines anerkannten Ausbildungsberufs	Baden-Württemberg
2	Schulversuch BFPE (Berufsfachschule Pädagogische Erprobung)	Zieldifferentes Lernen in heterogenen Lerngruppen in der Berufsvorbereitung Didaktisches Konzept eines inklusiven Unterrichts; in der Erprobung erfolgt keine Ausrichtung an den fachlichen Ausbildungsanteilen eines Ausbildungsberufs	Baden-Württemberg
3	Berufsvorbereitende Einrichtung/Kooperative Berufsvorbereitung (BVE/KoBV)	Leistungsstärkere Jugendliche aus Schulen für geistig behinderte Menschen und Absolventen von Förderschulen erhalten über eine individuelle Platzierung in Betriebspraktika eine verbesserte Chance auf einen Ausbildungs-/Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt Anschluss nach (separierender) Förderschule wird gezielt auf den Einstieg in eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgerichtet	Baden-Württemberg
4	Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr in kooperativer Form (KBVJ)	Jugendliche mit Behinderung in der 9. Klasse besuchen an einem Wochentag die berufsbildende Schule und lernen die dort angebotenen Berufsbereiche kennen Öffnung der Förderschule in eine inklusive Lernumgebung in der berufsbildenden Schule	Sachsen

**Beispiel 1: Duale Ausbildungsvorbereitung (AV dual)**

Jugendliche mit Förderbedarf – unabhängig davon, ob der Förderbedarf aus einer diagnostizierten Behinderung oder einer Benachteiligung resultiert – sollen entweder in eine Einstiegsqualifizierung oder an den beruflichen Schulen in eine Ausbildungsvorbereitung mit betrieblichen Anteilen einmünden (duale Ausbildungsvorbereitung – AV dual). AV dual ist ein einjähriger Bildungsgang an beruflichen Schulen, der die bisherigen Bildungsgänge Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Vorqualifizierungsjahr Arbeit und Beruf (VAB) und das Berufseinstiegsjahr (BEJ) integriert. Den Jugendlichen innerhalb von AV dual soll eine qualifizierte Begleitung durch Sozialpädagogen oder Ausbilder (AV-Begleiter) zur Seite gestellt werden. AV-Begleiter kümmern sich um den laufenden Kontakt zu den Betrieben, die Unterstützung beim Lernen im Betrieb sowie die Hilfe beim Übergang in eine Ausbildung. Die Lehrkräfte der beruflichen Schulen und die AV-Begleiter bilden gemeinsam ein Team mit sich ergänzenden Kompetenzen (vgl. Bündnis 2013, 9). Im Anschluss an AV dual ist der Übergang in eine betriebliche Ausbildung anzustreben. Wenn dies nicht gelingt, kann u. a. ein Übergang in eine duale Berufsqualifizierung (BQ dual = Ausbildung 1. Jahr an beruflichen Schulen, mit betrieblichem Anteil) erfolgen. Innerhalb von AV dual ist zunächst noch keine Ausrichtung der fachlichen Ausbildungsanteile an den Ausbildungsordnungen eines anerkannten Ausbildungsberufs vorgesehen.

Beispiel 2: Schulversuch Berufsfachschule Pädagogische Erprobung (BFPE)

Seit Beginn des Schuljahres 2013/14 wird an acht Standorten beruflicher Schulen im Rahmen eines Schulversuchs Berufsfachschule Pädagogische Erprobung – BFPE das pädagogische Konzept „Zieldifferentes Lernen im Übergangsbereich an beruflichen Schulen“ erprobt. Das Ziel besteht darin, Schülerinnen und Schüler aus unterschiedlichen Bildungsgängen der Berufsvorbereitung in heterogenen Lerngruppen gemeinsam lernen zu lassen. Dabei tritt selbstgesteuertes Lernen an die Stelle des traditionellen Unterrichts, wobei sich lehrergesteuerte, individuelle und kooperative Lernphasen mit einer engen Begleitung, Betreuung und Beratung durch die Lehrpersonen verzahnen. Die Lernprozesse werden u. a. strukturiert über Wochenpläne, individuelle Lernaufträge, Lernberatungsgespräche, Lerntagebücher und unterschiedliche Lernmaterialien. Die ersten Auswertungen der Versuchsschulen zeigen, dass das Konzept für alle Betroffenen sehr arbeitsintensiv ist, die Lernsituation aber schon nach relativ kurzer Zeit sowohl von den Jugendlichen als auch von den Lehrkräften positiv beurteilt wird.

Beispiel 3: Berufsvorbereitende Einrichtung/Kooperative Berufsvorbereitung (BVE/KoBV)

Das Modell Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE)/Kooperative Berufsvorbereitung (KoBV) zielt im Rahmen eines Schulversuchs darauf ab, leistungsstärkere Jugendliche aus Schulen für geistig behinderte Menschen sowie Absolventen von Förderschulen über eine gezielte und sehr individuell begleitete Platzierung in Betriebspraktika eine Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Im Schuljahr 2013/14 wurden ca. 50 BVE- und 20 KoBV-Klassen eingerichtet. Das folgende Fallbeispiel dokumentiert den Weg eines Schülers der Schule für geistig behinderte Menschen über das BVE zu einer zweijährigen dualen Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer: Anstelle des Besuchs der Schule für geistig behinderte Menschen besucht der Junge (partielle Trisomie, Behindertenausweis GH, 100 Prozent) eine berufsvorberei-

tende Einrichtung. Dort absolviert er ein Betriebspraktikum bei einer Firma für Antriebstechnik (350 Mitarbeiter). Nach Absolvierung eines intensiv vom Ausbildungsleiter der Firma betreuten Langzeitpraktikums in der Lehrwerkstatt, wird der Junge auf Initiative des Ausbildungsleiters als Auszubildender aufgenommen. Im fachpraktischen Teil der Ausbildung erhält er eine zusätzliche Förderung durch einen Mitarbeiter des Ausbildungsbetriebs, im fachtheoretischen Teil der Berufsschule durch die „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ der Bundesagentur für Arbeit und im Bereich der Allgemeinbildung durch ein Förderangebot des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall.

Beispiel 4: Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr in kooperativer Form (KBVJ)

Bei dem Gestreckten Berufsvorbereitungsjahr in kooperativer Form (KBVJ) handelt es sich um eine Kooperation der Schule zur Lernförderung und der berufsbildenden Schule. Schülerinnen und Schüler der 9. Klasse an der Schule zur Lernförderung lernen an einem Tag der Woche in der berufsbildenden Schule die innerhalb des Berufsvorbereitungsjahrs angebotenen Berufsbereiche kennen. Die Lehrpersonen aus der Förderschule und der Berufsschule arbeiten im Team-Teaching zusammen. Nach Abschluss der 9. Klasse erfolgt eine Fortsetzung des Bildungsweges im einjährigen Berufsvorbereitungsjahr der berufsbildenden Schule mit sonderpädagogischer Unterstützung durch den Lehrer aus der abgebenden Schule zur Lernförderung. Der Unterricht erfolgt nach den geltenden Lehrplänen der jeweiligen Schule. Zwischen den beiden kooperierenden Schulen bzw. den Lehrkräften erfolgt eine enge Abstimmung von Fördermaßnahmen entsprechend des individuellen sonderpädagogischen Förderbedarfs. Das Modell wird im Rahmen eines Schulversuchs in den Regionen Leipzig, Dresden, Wurzen und Kamenz erprobt. Im Zeitraum 2009–2013 wurden insgesamt 217 Schülerinnen und Schüler in das KBVJ aufgenommen. In der Pilotphase im Schuljahr 2009/10 erwarben 11 von 14 Schülerinnen und Schülern den Hauptschulabschluss, im Folgejahr 36 von 44 Schülern. Von diesen 36 Schülern wurden 25 in eine Berufsausbildung vermittelt.

d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Berufsvorbereitung

Bedarf	Adressat
Fachliche Ausbildungsanteile in Berufsvorbereitung aus den Berufsbildern anerkannter Ausbildungsberufe aufnehmen; dabei möglichst als Ausbildungsbausteine strukturieren, um eine Anrechnung auf nachfolgende Ausbildungsphasen zu erleichtern	Bundesländer Bundesagentur für Arbeit
Maßnahmen der Berufsvorbereitung zumindest teilweise in inklusiven Lernumgebungen in berufsbildenden Schulen oder Betrieben organisieren	Bundesländer
Individuelle Förderung als Prinzip. Dazu die Kooperation der mitwirkenden Bildungsinstitutionen Schule, Berufsschule und Betrieb etablieren/verstärken. Erprobung und Evaluation solcher Kooperationsmodelle.	Bundesländer



2. Gewinnung betrieblicher Ausbildungsressourcen

Inklusion in der beruflichen Bildung wird nicht dadurch erreicht werden, dass Institutionen einer separierten Ausbildung kritisch geprüft und in geringerem Umfang als bisher gefördert werden. Inklusion in der beruflichen Bildung setzt voraus, dass sich die Unternehmen beteiligen, indem sie jungen Menschen mit Behinderung Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Eine betriebliche oder zumindest eng an Betriebe gebundene Ausbildung für Menschen mit Behinderung ist in der Regel eine gute Voraussetzung für Inklusion auch im nachfolgenden Erwerbsleben.

Daher sollen mehr Betriebe dafür gewonnen werden, sich bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu engagieren. Das kann im Rahmen einer dualen Ausbildung geschehen: Der Betrieb selbst schließt einen Ausbildungsvertrag. Vielfach übernehmen bei Jugendlichen mit Behinderung aber auch schulische und außerbetriebliche Träger größere Anteile der Ausbildung und/oder schließen den Ausbildungsvertrag, um den Betrieb zu entpflichten. Damit das gelingen kann, müssen in den Ausbildungsbetrieben die notwendigen materiellen und technischen Ausstattungen verfügbar sein und müssen die betrieblichen Ausbilder die notwendigen behinderungsspezifischen Kompetenzen haben oder auf kurzem Wege auf sie zurückgreifen können.

In der Initiative sind eine Reihe von Projekten und Programmen hervorgetreten, die gute Beispiele dafür liefern, in welcher Form Betriebe, Ausbildungspersonal und Auszubildende ebenso verlässlich wie kontinuierlich unterstützt werden können. Dabei lassen sich folgende Schwerpunkte identifizieren:

1. Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft
2. Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik
3. Rahmenbedingungen für mehr betriebliche Ausbildung

2.1. Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft

a. Herausforderungen

Engagement für mehr inklusive Ausbildung in Betrieben ist nicht nur auf der Ebene des einzelnen Unternehmens notwendig. Es wird auch darum gehen, den gesellschaftlichen Wert der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung in Betrieben deutlich zu machen und den Betrieben ein erhöhtes Engagement in dieser Frage nahezubringen. Wesentlich ist auch die Beteiligung der Sozialpartner und der Kammern.

b. Einschätzung der Situation

Es sind in den vergangenen drei Jahren einige regional übergreifend angelegte Initiativen ergriffen worden, die auf einen Wandel der Einstellungen sowie auf die Information und Beratung

von Arbeitgebern abzielen. Initiativen von Wirtschaftsverbänden, Ministerien und Sozialversicherungsträgern wenden sich an Unternehmen, um sie zu mehr Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zu bewegen. Die Initiativen haben verschiedene Schwerpunkte und Ausprägungen: Sie variieren zwischen allgemeinen Imagekampagnen und konkreten Beratungsangeboten für individuelle Betriebe. Manche zielen auf bundesweite Ausstrahlung, manche arbeiten im regionalen Umfeld.

So wichtig diese Initiativen sind, so sehr ist ihre Wirksamkeit, das heißt ihr Einfluss auf die Ausbildungsentscheidungen von Unternehmen, noch zu prüfen. Ein Monitoring ist bisher nur in Einzelfällen vorgesehen. Entsprechende Evaluationen könnten aber Aufschluss darüber geben, welche Konzepte in welchen Branchen und Regionen erfolgreich sind und wo noch Optimierungsbedarf besteht.

c. Beispiele für Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft

	Maßnahme	Konzept/Einschätzung	Bundesland
1	„Initiative Inklusion“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) Rahmeninitiative	Ziel: Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am ersten Arbeitsmarkt Ein Schwerpunkt liegt in der Förderung von Betrieben, die neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen schaffen	Bundesweit
2	„Inklusionsinitiative für mehr betriebliche Ausbildung und Beschäftigung“ von Menschen mit Behinderung (Gemeinschaftsinitiative)	Sensibilisierung von Betrieben und Unternehmen für das Arbeitskräftepotenzial und die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung	Bundesweit
3	„Wirtschaft inklusiv“ (Bundesarbeitsgemeinschaft, BAG) ambulante berufliche Rehabilitation)	Beratung von Personalverantwortlichen in Betrieben zur Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung	Bundesweit
4	Kampagnen der Bundesagentur für Arbeit	Bundesweite Informationstage und regionale Aktionen zur Information von Arbeitgebern	Bundesweit bzw. regional/lokal
5	ESF-Projekt „dual & inklusiv“, Teilprojekt C	Gewinnung von Ausbildungsbetrieben als Kooperationspartner für inklusiv berufsbildende Schulen	Hamburg

Beispiel 1: „Initiative Inklusion“

Den zentralen Rahmen für die unter 2 und 3 genannten Vorhaben bietet die „Initiative Inklusion“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Sie ist eine der bedeutendsten Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen. Zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden mit der Initiative insgesamt 100 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds zusätzlich zu den bestehenden Regelleistungen für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zur Verfügung gestellt. Im Rahmen von vier



Handlungsfeldern werden gefördert: 1) schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler in den Vorabgangsklassen, 2) Betriebe und Dienststellen, die neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen, 3) Betriebe und Dienststellen, die schwerbehinderte Arbeitslose und Arbeitsuchende neu einstellen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, und 4) Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern und Landwirtschaftskammern, die Inklusions-Kompetenz aufbauen (BMAS 2013 a).

Beispiel 2: „Inklusionsinitiative für mehr betriebliche Ausbildung und Beschäftigung“

Eine gemeinsame „Inklusionsinitiative für mehr betriebliche Ausbildung und Beschäftigung“ von Menschen mit Behinderung vereinbarten Ende 2013 das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Spitzenverbände der Wirtschaft, der DGB, die Bundesagentur für Arbeit (BA), der Deutsche Landkreistag, die Integrationsämter der Länder, die Verbände der Menschen mit Behinderung und der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. Im Mittelpunkt soll die Sensibilisierung von Betrieben und Unternehmen für das Arbeitskräftepotenzial und die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung stehen. Durch regionale Kooperation verschiedener Akteure sollen neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Handicaps gefunden und besetzt werden. Ein wesentlicher Baustein der Inklusionsinitiative sollen zusätzliche Anstrengungen der Agenturen für Arbeit, der gemeinsamen getragenen Jobcenter und der kommunalen Jobcenter sein, die Vermittlung von schwerbehinderten Menschen noch intensiver und zielgenauer voranzutreiben. Dafür stehen ihnen 50 Millionen Euro zusätzlich aus Mitteln des Ausgleichsfonds zur Verfügung. Damit sollen auch neue, nachhaltige lokale Projekte, beispielsweise für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen, entwickelt und etabliert werden. Das Programm hat 2014 begonnen und läuft über drei Jahre (Inklusionsinitiative 2013). Die Initiative „Inklusion gelingt“, die gemeinsam von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) getragen wird, findet im Rahmen dieser übergreifenden Initiative statt.

Beispiel 3: „Wirtschaft inklusiv“ (BAG ambulante berufliche Rehabilitation)

„Wirtschaft inklusiv“ ist ein 2014 gestartetes bundesweit operierendes, arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt. Es wendet sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen, um diese stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu gewinnen. Dazu werden Personalverantwortliche in Betrieben persönlich beraten (und fachliche Fragen in Kooperation mit den relevanten Partnern beantwortet). Über die Beratungen hinaus sollen Aktivitäten wie runde Tische, Informationsveranstaltungen, Workshops, Fortbildungen und Netzwerkaktivitäten die Rahmenbedingungen für die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung verbessern. In acht Bundesländern sind eigenständige Teilprojekte aktiv: Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Die Bildungswerke der Wirtschaft und die Fortbildungsakademie der Wirtschaft führen die Projekte in Kooperation mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) durch. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung. (Quelle: <http://www.wirtschaft-inklusive.de/>)

Beispiel 4: Kampagnen der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit fördert das Engagement von Arbeitgebern für die Ausbildung und Beschäftigung mit einer Reihe von eigenen Initiativen. Es seien eine zentrale und – exemplarisch – zwei regionale Initiativen genannt:

- Die Bundesagentur für Arbeit will bei Arbeitgebern eine „Bewusstseinsbildung“ für Inklusion fördern. Arbeitgeber sollen dafür gewonnen werden, das Potenzial von Menschen mit (Schwer-)Behinderung mehr als bisher in ihre Personalplanungen einzubeziehen und verstärkt als Potenzial zur Fachkräftesicherung in den Fokus zu nehmen. Ein wesentliches Instrument dafür ist die jährliche Aktionswoche zum „Tag der Menschen mit Behinderung“. Jeweils im Dezember informieren und sensibilisieren die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter Arbeitgeber für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.
- Die Agentur für Arbeit in Hagen hat beim Unternehmerforum 2011 „Alternative Wege aus der Fachkräftefalle“ die Potenziale schwerbehinderter Menschen in den Mittelpunkt gestellt. Einzelne Unternehmer signalisierten bereits im unmittelbaren Anschluss an die Veranstaltung ihre Bereitschaft, einen Bewerber mit Behinderung einzustellen. Die Teilnehmer aus allen relevanten Bereichen des Arbeitsmarktes werden als Multiplikatoren für das Thema wirken.
- Die Agentur für Arbeit in Ingolstadt hat mit dem Projekt „Kein Abseits – 11 für 11“ elf Fußballspieler des FC Ingolstadt 04 elf Teilnehmenden (Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung) als Paten zur Seite gestellt. Die Paten akquirieren Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Praktikumsplätze mit dem Ziel der dauerhaften Beschäftigung. Dabei wird das Umfeld bzw. der Sponsorenpool des FC Ingolstadt 04 genutzt. Der hinter der Aktion „11 für 11“ stehende Ansatz, über „Patenschaften“ einen anderweitigen (unkonventionellen) Zugang zu Arbeitgebern – und damit zu Beschäftigungsmöglichkeiten – zu erhalten, lässt sich auch auf andere Regionen und Sportarten übertragen.

Beispiel 5: ESF-Projekt „dual & inklusiv“, Teilprojekt C

In Hamburg hat die Bürgerschaft 2007 beschlossen, an allen Hamburger Schulen die „uneingeschränkte Teilhabe von Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf“ umzusetzen (Bürgerschaft 2012, 2) und damit den entsprechenden § 12 des Hamburger Schulgesetzes bekräftigt. Das schließt die berufsbildenden Schulen in Hamburg ein; allerdings ist hier die Mitwirkung von Ausbildungsunternehmen erforderlich. Daher ist im flankierenden ESF-geförderten Projekt „dual & inklusiv“ ein eigenes Teilprojekt C „Inklusion in der dualen Berufsausbildung“ definiert worden, das dazu beitragen soll, dass Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in regulären Berufsschulklassen ausgebildet werden. Das Projekt wird flankiert von einer gezielten Ansprache potenzieller Hamburger Ausbildungsbetriebe. Gute Beispiele (Ausbildung von hörgeschädigten Jugendlichen zum Werkzeugmechaniker bei der Lufthansa AG, Ausbildung einer sehbehinderten Jugendlichen zur Kauffrau für Bürokommunikation) werden zur Sensibilisierung weiterer Betriebe genutzt.



d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft

Bedarf	Adressat
Verstetigung von Informations- und Beratungsangeboten für Unternehmen – möglichst integriert in Regelangebote des Arbeitgeberservice der BA oder der Ausbildungsberatung der Kammern	Bundesagentur für Arbeit Kammern Wirtschaftsverbände
Evaluation von Imagekampagnen zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung	Träger der Kampagnen Forschungsförderung

2.2. Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik

a. Herausforderungen

Die Ausrichtung der Förderpolitik der Bundesagentur für Arbeit und der Rentenversicherungsträger bestimmt wesentlich, ob die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung vorrangig in Betrieben stattfindet – oder eben nicht. In dem Maße, in dem Betrieben finanzielle Hilfen und externer Support verfügbar gemacht werden, können sie sich einer inklusiven Ausbildung öffnen. Umgekehrt mindert eine überwiegende Förderung von Sondereinrichtungen Impulse für eine inklusive Ausbildung.

b. Einschätzung der Situation

Es wird notwendig sein, über allgemeine Imagekampagnen hinaus mit einem Fokus auf spezifische Berufe und Branchen auszuloten, wie eine inklusive Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung gelingen kann, und gute Beispiele zu verallgemeinern. Bisher haben solche Projekte eher den Charakter von Leuchttürmen; sie sind keineswegs in allen Branchen und Bundesländern angestoßen worden. Zusätzlich könnte es nützlich sein, Arbeitshilfen, Leitfäden und Beratungsveranstaltungen mit klarem Branchen- und Berufsbezug zu erstellen, die die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung aus einer betrieblichen, nicht einer kurativen Perspektive beleuchten.

c. Beispiele für Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik

	Maßnahme	Konzept/Einschätzung	Bundesland
1	Bundesagentur für Arbeit: „Begleitete betriebliche Ausbildung“ (BbA)	Hilfestellung für Betriebe	Bundesweit
2	„100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene“	Förderung von 150 zwei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildungen mit dem Ziel eines anschließenden Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt	NRW
3	„Ausbildung behinderter Menschen in Kommunikationsunternehmen“	Ziel: duale betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung zur/zum Fachkauffrau/-mann für Dialogmarketing bzw. zur Servicekraft für Dialogmarketing	NRW

Beispiel 1: Bundesagentur für Arbeit: „Begleitete betriebliche Ausbildung“ (BbA)

Die Bundesagentur für Arbeit hat 2012 die „Begleitete betriebliche Ausbildung“ (BbA) eingeführt, um den Transfer von behindertenspezifischen Leistungen in den Betrieb bzw. in eine allgemeine Ausbildungsmaßnahme zu etablieren. Betriebliche bzw. betriebsnahe Ausbildungsanteile werden durch Externe unterstützt, um den Übergang in eine sich anschließende Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt möglichst reibungslos zu gestalten. Die BbA bietet darüber hinaus den Vorteil, dass junge Menschen mit Behinderung dort unterstützt und gefördert werden, wo sie leben, lernen und arbeiten. Die Betriebe erhalten auf Wunsch und nach Bedarf Hilfestellungen, damit ein reibungsloser Ablauf und ein Erfolg der Ausbildung der Teilnehmer gewährleistet werden kann: so z. B. Vorbereitungsberatung, sozialpädagogische Begleitung, Beratung und Unterstützung bei beruflichen und persönlichen Problemen der Auszubildenden oder Hilfen bei der Prüfungsvorbereitung. Die BbA richtet sich an Jugendliche mit Behinderung (i. S. d. § Abs. 1 SGB IX i. V. m. § 19 SGB III), die voraussichtlich für eine betriebliche Ausbildung geeignet sind und wegen ihrer Behinderung zwar besonderer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen (§ 113 Abs. 1 i. V. m. § 117 Abs. 1 Nr. 1 b SGB III), die jedoch nicht auf eine besondere Einrichtung im Sinne des § 35 SGB IX für Menschen mit Behinderung angewiesen sind. Sie umfasst die Vorbereitung auf die betriebliche Ausbildung einschließlich der Akquise von betrieblichen Ausbildungsplätzen (Modul 1) und/oder die bedarfsgerechte Begleitung der Teilnehmer und der Betriebe während der betrieblichen Ausbildung sowie den anschließenden Übergang in eine Beschäftigung (Modul 2). Durch BbA wird die Lücke zwischen allgemeinen Maßnahmen am Übergang Schule und Beruf (wie z. B. Berufseinstiegsbegleitung oder ausbildungsbegleitende Hilfen) und kooperativen bzw. außerbetrieblichen Ausbildungen nach § 117 SGB III geschlossen. Durch die gezielte Förderung einer betrieblichen Ausbildung soll für junge Menschen mit Behinderung der praxisorientierte Start ins Berufsleben realisiert werden. Es wird eine dauerhafte Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt angestrebt.

Beispiel 2: „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene“

In Nordrhein-Westfalen dient die Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene“ der finanziellen Förderung von 150 zwei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildungen mit dem Ziel eines anschließenden Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt. Lernorte sind Ausbildungsbetriebe, Berufskollegs und mitwirkende Bildungsträger, die die Jugendlichen beraten, den Ausbildungsvertrag abschließen und flankierenden Stützunterricht durchführen. Die Betriebe sind für den überwiegenden Teil der praktischen Ausbildung verantwortlich. Die Aktion wird vom Landesministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) und von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit getragen.

Beispiel 3: „Ausbildung behinderter Menschen in Kommunikationsunternehmen“

In Nordrhein-Westfalen haben vier Agenturen für Arbeit das Projekt „Ausbildung behinderter Menschen in Kommunikationsunternehmen“ durchgeführt. Ziel des Pilotprojekts war es, Menschen mit Behinderung eine betriebliche Ausbildung in einem Ausbildungsberuf zu erschließen, den sie bisher eher selten ergreifen konnten. Konkret ging es um die duale betriebliche Ausbil-



derung von Menschen mit Behinderung zur/zum Fachkauffrau/-mann für Dialogmarketing bzw. zur Servicekraft für Dialogmarketing in ausgewählten Unternehmen der Call-Center-Branche. Das Modellvorhaben richtete sich an junge Menschen mit kognitiven, körperlichen oder seelischen Behinderungen. Die Formaleignung für den Ausbildungsberuf wurde bei interessierten Jugendlichen von der Agentur für Arbeit über ein berufspsychologisches Testverfahren abgeklärt. Anschließend erfolgten Bewerbungs- und Auswahlverfahren bei am Projekt beteiligten Kommunikationsunternehmen. Am 1. August 2012 hatten insgesamt drei Jugendliche mit Behinderung eine betriebliche Ausbildung zur Servicefachkraft für Dialogmarketing begonnen. Drei weitere Jugendliche sind unmittelbar in Arbeitsverhältnisse bei Kommunikationsunternehmen eingemündet und konnten damit ebenfalls in den Arbeitsmarkt integriert werden. Seit 2013 wird die Projektidee landesweit umgesetzt, d. h. die Agenturen für Arbeit in NRW prüfen individuell, welche Ansatzpunkte und betrieblichen Ausbildungs- und Eingliederungschancen sich für Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen vor Ort in Unternehmen der Call-Center-Branche ergeben.

d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik

Bedarf	Adressat
Evaluation der Maßnahme „Begleitete betriebliche Ausbildung“ in Bezug auf die Potenziale einer erfolgreichen betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung	BMAS, Bundesagentur für Arbeit
Regelmäßige Branchendialoge des Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit zur betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung statt nur einzelner Projekte	Bundesagentur für Arbeit: Regionaldirektionen und Agenturen

2.3. Rahmenbedingungen für mehr betriebliche Ausbildung

a. Herausforderungen

Nicht alle notwendigen Schritte zu einer besseren Mitwirkung der Unternehmen bei einer inklusiven Ausbildung lassen sich auf gegebener rechtlicher und ordnungspolitischer Grundlage mit Kampagnen und Förderanreizen bewerkstelligen. Es bedarf auch der Veränderungen an den Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung.

b. Einschätzung der Situation

In vielen Betrieben zeigt sich, dass die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung nicht immer gradlinig und ohne Unterbrechungen verlaufen kann. Daher werden Formen der zeitlichen Flexibilisierung genutzt, soweit sie das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO) erlauben. Es trägt zum Ausbildungserfolg bei, wenn die Ausbildung – entsprechend den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen mit Behinderung – zeitlich gestreckt

oder bei akuten Problemlagen auch unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden kann. Das wird an einzelnen Projekten des BMAS deutlich – hat aber noch nicht zu Konsequenzen in der Ausgestaltung der ordnungspolitischen Grundlagen der Ausbildung oder ihrer Handhabung geführt.

Auch die „Assistierte Ausbildung“ kann zu mehr inklusiver Ausbildung in Betrieben beitragen. Ein Bildungsträger bietet als „trialer“ Partner der Ausbildung ergänzende Dienstleistungen. Dadurch werden die Berufsvorbereitung und die Ausbildung verbunden und die Ausbildung wird flexibilisiert und individualisiert.

c. Beispiele für Rahmenbedingungen für mehr betriebliche Ausbildung

	Maßnahme	Konzept/Einschätzung	Bundesland
1	Projekt „TrialNet“ (BMAS, Forschungsinstitut betriebliche Bildung, f-bb)	Erprobung neuer Konzepte für die betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung	Bundesweit
2	„Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (VAmB)	Modellversuch zur Kooperation von Berufsbildungswerken mit Ausbildungsbetrieben	Bundesweit

Beispiel 1: Projekt „TrialNet“ (BMAS, f-bb)

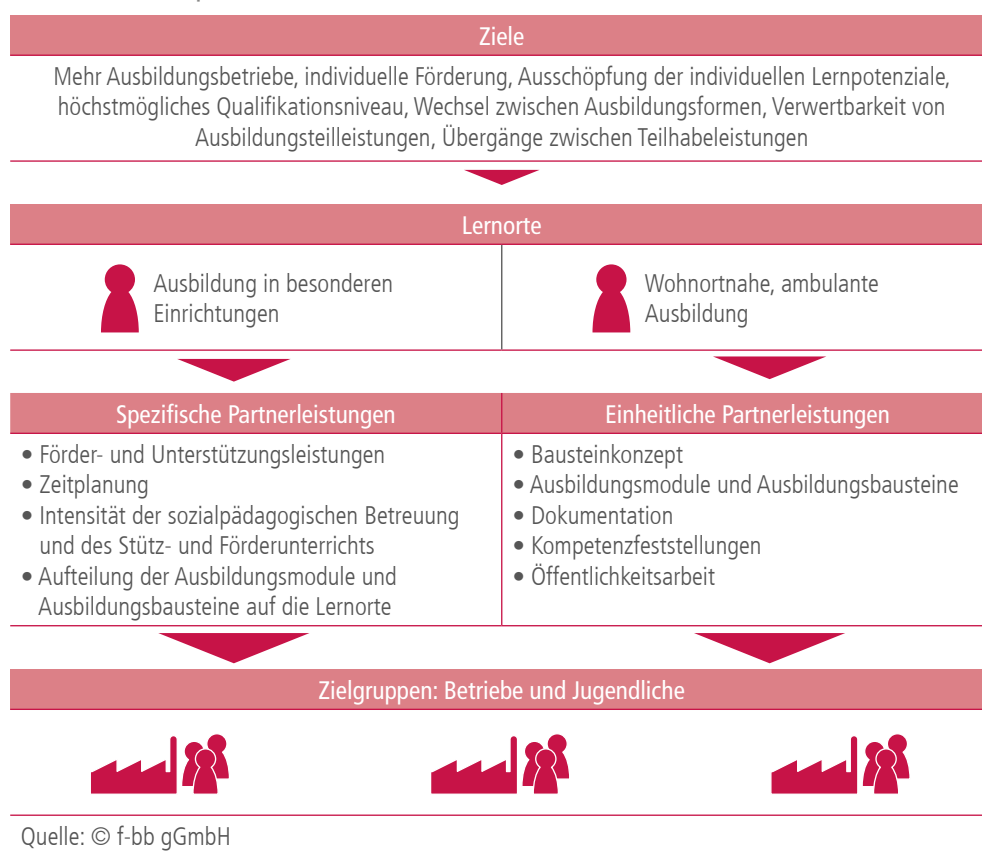
Das Projekt „TrialNet“ (Forschungsinstitut betriebliche Bildung [f-bb], Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, weitere Bildungsträger) verfolgt das Ziel, neue Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung im Maßstab eines großen und langfristig angelegten Modellversuchs zu erproben. Im Einzelnen geht es darum, mit Ausbildungsbausteinen individuelle Lernwege von Jugendlichen mit Behinderung zu gestalten, transferierbare Verfahren zur Gewinnung von Ausbildungsbetrieben zu entwickeln und Übergangsmöglichkeiten zwischen den beteiligten Bildungseinrichtungen zu schaffen. Im Projekt TrialNet wird die Ausbildung junger Menschen mit Behinderung mithilfe von Ausbildungsbausteinen erprobt, die in zwei der beteiligten Bundesländer unter Aufsicht der zuständigen Stellen akkreditiert werden. Das zielt zum einen darauf, den Kreis der zur Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung bereiten Betriebe zu erweitern, weil diese nicht das ganze Repertoire der Ausbildungsinhalte abdecken müssen. Zum anderen soll das Potenzial von Ausbildungsbausteinen und modularen Strukturen für eine flexiblere und betriebsnähere Gestaltung der Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung ausgelotet werden.

Zielgruppe von TrialNet sind Jugendliche, die für die im Projekt vorgesehenen Ausbildungsberufe geeignet sind und die zur Teilhabe am Arbeitsleben Teilhabeleistungen wie die „kooperative Ausbildung“ (§ 102 Abs. 1 Nr. 1 b SGB III) oder die Ausbildung in einer besonderen Einrichtung (§ 102 Abs. 1 Nr. 1 a SGB III und § 35 SGB IX) brauchen. Zusätzlich sollen in TrialNet Grundlagen der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildungswerken (BBWs) und Trägern der ambulanten Rehabilitation geschaffen werden.



An TrialNet sind zehn Berufsbildungswerke und neun Bildungsträger in acht Bundesländern beteiligt. Der Projektverlauf gliedert sich in zwei Staffeln. In der ersten Staffel (ab 2009) waren zwei Berufsbildungswerke und zwei Standorte der Bildungswerke der Wirtschaft beteiligt. Gemeinsam mit dem f-bb und Vertretern der Projektpartner bildeten diese Einrichtungen ein Netzwerk, entwickelten ein modulares Ausbildungskonzept sowie Ausbildungsbausteine für sechs Berufe und setzten diese Instrumente exemplarisch in der Ausbildung von rund 30 Jugendlichen um. Im Herbst 2010 erweiterte sich das Netzwerk um acht Berufsbildungswerke und sieben Bildungsdienstleister. Die Zahl der Berufe stieg auf 13, die der auszubildenden Jugendlichen auf 400 (Galiläer, Ufholz 2013).

TrialNet-Konzept



Beispiel 2: „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (VAmB)

Im bereits 2005 mit dem Handelskonzern Metro Group begonnenen und später auf andere Unternehmen – auch außerhalb des Handels – ausgeweiteten Modellversuch „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (VAmB) wird ein Ausbildungsvertrag mit einem Berufsbildungswerk geschlossen, das mit mitwirkenden Betrieben kooperiert. Die Betriebe selbst schließen keinen Ausbildungsvertrag ab. Das Modell sieht vor, dass die Jugendlichen im Berufsbildungswerk auf die betriebliche Ausbildung vorbereitet werden, bevor sie in eine mindestens 12-monatige betrieb-

liche Praxisphase eintreten. Während dieser Praxisphase sollen sowohl die Betriebe als auch die Jugendlichen die notwendige intensive Begleitung und Unterstützung erhalten (Seyd et al. 2007). Eine verzahnte Ausbildung ist heute in allen der über 240 Ausbildungsberufe der Berufsbildungswerke möglich. Das Fachpersonal der Berufsbildungswerke steht während der gesamten betrieblichen Ausbildung unterstützend zur Seite. Die Betriebe selbst sind von den Kosten einer Ausbildungsvergütung und der Sozialversicherung entlastet, können sich ihre Mitwirkung bei der Ausbildung aber trotzdem doppelt in der Beschäftigungspflichtquote des SGB IX anrechnen lassen, die vorsieht, dass fünf Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden sollen. Die Evaluation des Modellversuchs (Seyd et al. 2010) hat gezeigt, dass die verzahnte Ausbildung ein Erfolg versprechender Weg sein kann, junge Menschen mit Behinderung dem Leitziel beruflicher Handlungsfähigkeit durch eine betriebsnahe Ausbildung näherzubringen und dadurch ihre Chancen zu erhöhen, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu einer Berufstätigkeit zu gelangen. Die Evaluation hat aber auch gezeigt, dass in einigen Branchen (Gastronomie, Logistik, Garten- und Landschaftsbau und Hauswirtschaft) die Beteiligung der Ausbildungsbetriebe einen eher marginalen Charakter hatte. Das Gewicht der Ausbildung lag räumlich, zeitlich und inhaltlich in den Berufsbildungswerken, „Ausbildungsaufgaben werden nur selektiv und nachrangig Betrieben überlassen“ (Seyd et al. 2010: 45). Im Handel stellten sich diese Verhältnisse umgekehrt dar: „Die betriebliche Realität simulierenden Lernorte werden tatsächlich nur als schlechtere Alternative zur betriebspraktischen Ausbildung oder als Übergangslösung verstanden. Den Betrieben werden Kernbereiche der Unterweisung überantwortet“ (Seyd et al. 2010: 45).

d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Rahmenbedingungen für mehr betriebliche Ausbildung

Damit Unternehmen sich dauerhaft in der inklusiven Berufsbildung engagieren können, müssen sie auf rehaspezifische Kompetenzen zurückgreifen können. Dafür sind grundsätzlich zwei Varianten vorstellbar: zum einen eine Infrastruktur, die es Unternehmen erlaubt, bei Bedarf auf extern bereitgestellten Support zurückzugreifen, und zum anderen die Verankerung solcher Kompetenzen in der Qualifizierung der eigenen betrieblichen Ausbilder.

- Die erste Variante – externer Support zum Beispiel durch Agenturen für Arbeit, Integrationsämter, Integrationsfachdienste und Bildungseinrichtungen wie Bildungswerke der Wirtschaft oder Berufsbildungswerke – entspricht dem Bedarf vieler Ausbildungsbetriebe. Die Evaluation des Projekts TrialNet hat ergeben, dass 74 Prozent der dort in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung engagierten Betriebe angeben, auf externe Unterstützungsleistungen angewiesen zu sein, 18 Prozent sie teilweise für notwendig und nur neun Prozent externe Unterstützung für entbehrlich hielten (Ufholz 2015, 97). Auch eine Studie der Bertelsmann Stiftung zur „Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen“ hat gezeigt, dass die Verfügbarkeit und Bekanntheit solcher Unterstützungsangebote maßgeblichen Einfluss auf die betriebliche Entscheidung hat, Jugendliche mit Behinderung auszubilden (Enggruber, Rützel 2014, 45).



- Die zweite Variante – rehaspezifische Kompetenzentwicklung im Ausbildungsbetrieb – liegt dem Ansatz einer „zusätzlichen behindertenspezifischen Qualifikation“ zugrunde, die nach aktueller Rechtslage Bedingung dafür ist, dass ein betrieblicher Ausbilder in einer Ausbildungsregelung für behinderte Menschen nach § 66 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42 m Handwerksordnung („Fachpraktiker-Regelungen“) ausbildet. Diese Zusatzqualifikation kann durch eine aufwendige Ausbildung nach einem „Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)“ erworben oder auf andere Art und Weise nachgewiesen werden. Obwohl sich die Regelungen der „ReZA“ nur auf die Fachpraktiker-Ausbildungen beziehen, haben sie eine intensive und kontroverse Diskussion darüber ausgelöst, ob der in den Ausbildungsbetrieben zu erbringende zusätzliche Qualifikationsaufwand für die oft nur nebenberuflich tätigen Ausbilder diese nicht eher von inklusiven Ausbildungsangeboten ganz abhält, statt zu ihrer Professionalisierung beizutragen.

Viele Unternehmen, darunter besonders die kleinen und mittelständischen, sind auf Förderung angewiesen, wenn sie Jugendliche mit Behinderung ausbilden. Dabei geht es nicht allein um finanzielle Förderung, sondern auch um Beratung zur behindertengerechten Einrichtung von Ausbildungs- respektive Arbeitsplätzen und die Gestaltung von Arbeitsprozessen. Ein Instrument der Steigerung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze wird sein, dass Unterstützungs- und Förderangebote der Bundesagentur für Arbeit oder anderer Institutionen so ausgelegt sind, dass sie dem betrieblichen Bedarf entsprechen, einfach zu durchschauen sind und ohne hohen Antragsaufwand abgerufen werden können.

Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Rahmenbedingungen für mehr betriebliche Ausbildung

Bedarf	Adressat
Verstärkung des externen Supports (durch Agenturen für Arbeit, Integrationsämter, Integrationsfachdienste und Bildungseinrichtungen)	BMAS: Rahmenbedingungen und Förderung Bundesagentur für Arbeit, IFD (Integrationsfachdienste), Bildungsträger
Optimierung der rehaspezifischen Kompetenzentwicklung im Ausbildungsbetrieb – Verzahnung mit externem Support, Verringerung des Aufwandes	Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF und BMAS

3. Unterstützung der beruflichen Schulen

a. Herausforderungen

Die Umsetzung einer inklusiven Berufsbildung steht in den beruflichen Schulen noch in den Anfängen. Generell richten sich die Bemühungen darauf, an den Regelschulen die notwendigen materiellen und personellen Voraussetzungen zu gewährleisten. Konkrete Herausforderungen stellen sich in den folgenden Bereichen:

1. Integration von sonderpädagogischer Expertise in Regelberufsschulen
2. Betreuung von Jugendlichen mit Behinderung in Regelschulen im Rahmen von multiprofessionellen Teams
3. Entwicklung von „Inklusionskompetenzen“ in der Aus- und Weiterbildung von Lehrenden
4. Entwicklung der Rahmenbedingungen für eine inklusive Berufsbildung

b. Übergreifende Einschätzung der Situation

An beruflichen Schulen wäre eine inklusive Berufsbildung prinzipiell dann erreicht, wenn Jugendliche mit Behinderung die Möglichkeit hätten, in den unterschiedlichen Bildungsgangtypen gemeinsam mit Jugendlichen ohne Behinderung zu lernen, und in den Schulen die entsprechenden Voraussetzungen für einen inklusiveren Unterricht gewährleistet wären. Derzeit gibt es in allen Bundesländern noch sogenannte Sonder- bzw. Förderberufsschulen, in denen Jugendliche mit Behinderung unterrichtet werden. Diese Schulen befinden sich teilweise in staatlicher, teilweise in freier Trägerschaft, in vielen Fällen sind sie Berufsbildungswerken angeschlossen. Insofern zeigt sich im Hinblick auf die beruflichen Schulen eine ähnliche Ausgangssituation wie in den allgemeinbildenden Schulen. Auch hier stellt sich die Frage, wie der Übergang in ein inklusives (berufliches) Schulsystem konkret gestaltet und bewältigt werden kann, wobei sich die Situation in den einzelnen Bildungsgangtypen unterschiedlich darstellt.

In der Teilzeit-Berufsschule ist die Inklusionsfrage eng mit der Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO verbunden. Diese Ausbildung ist per definitionem bereits eine separierende, die Exklusion verstärkt sich noch dadurch, dass sie größtenteils in den speziellen Einrichtungen der Berufsbildungswerke stattfindet (AGBB 2014, 172). In den Fachklassen des dualen Systems stellt sich die Inklusionsfrage momentan nur vereinzelt, da insgesamt nur eine geringe Zahl von Jugendlichen mit Behinderung eine betrieblich duale Berufsausbildung aufnimmt.

Der Problemdruck hin zur Gestaltung einer inklusiven Berufsbildung zeigt sich in den beruflichen Schulen erst in den Anfängen. Es ist jedoch zu erwarten, dass spätestens mit der Zunahme von Schülern mit Förderbedarf, die in Regelschulen unterrichtet werden, auch die Erwartungen an die nachfolgenden beruflichen Schulen wachsen. Denn viele Schüler und Eltern werden sich nach positiven Erfahrungen mit Inklusion in der allgemeinbildenden Schule gegen eine Separierung in der anschließenden beruflichen Bildung wehren. Als vorteilhaft für die Umsetzung in den beruflichen Schulen erscheint dabei, dass sie auf den Erfahrungen aufbauen kann, die einerseits in den



allgemeinbildenden Schulen mit der Inklusion, andererseits im Rahmen der Benachteiligtenförderung mit der Umsetzung von sozialpädagogischen Fördermaßnahmen gewonnen werden konnten.

b.1. Integration von sonderpädagogischer Expertise in Regelberufsschulen

Es ist evident, dass Jugendliche mit Behinderung auch im Rahmen eines inklusiven Unterrichts häufig besonderer Formen der Unterstützung bedürfen. In allgemeinbildenden Schulen übernehmen diese Aufgabe innerhalb der Klasse beispielsweise „Sonderpädagogen“ oder „Integrationsassistenten“, außerhalb des Klassenzimmers sind dies auch Sozialpädagogen, Schulbegleiter oder Erzieher. Sofern dieser Personenkreis nicht dauerhaft an einer Regelberufsschule beschäftigt wird, stellt sich die Frage, wie die entsprechende Expertise durch geeignete Organisationsmodelle für die Schule rekrutiert und eingesetzt werden kann.

Welche Organisationsformen hier den Bedingungen an beruflichen Schulen am besten gerecht werden, kann momentan noch nicht generell beantwortet werden. Ein mögliches Modell, das im allgemeinbildenden Schulbereich praktiziert wird, ist der Aufbau von Schwerpunktschulen, in denen gezielt zum Beispiel Kinder mit dem Förderschwerpunkt „Lernen“ unterrichtet werden können. So hat beispielsweise Rheinland-Pfalz bereits Ende der 1990er-Jahre mit dem Aufbau solcher Schwerpunktschulen begonnen, an denen inklusiv unterrichtet wird und die dafür eine zusätzliche Personalzuweisung an Sonderpädagogen und pädagogischen Fachkräften erhalten. Ein anderer Ansatz besteht in dem Zusammenwirken von Regelschulen und Förderzentren.

b.2. Betreuung von Jugendlichen mit Behinderung in Regelschulen im Rahmen von multiprofessionellen Teams

Innerhalb der beruflichen Schulen erfordert die Umsetzung eines inklusiven Unterrichts neue Formen der Kooperation zwischen Lehrkräften im Rahmen von multiprofessionellen Teams. Das Zusammenwirken von Fach- und Sonderpädagogen gilt dabei als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Gelingen der inklusiven Schule. Neben der Zusammensetzung komplementärer Kompetenzprofile erfordert die Umsetzung die Bereitstellung von Zeitkontingenten für die Koordination und Kooperation der Lehrkräfte untereinander, aber auch für die Ausrichtung individueller Förderkonzepte insbesondere auf die Voraussetzungen der Jugendlichen mit Behinderung.

Neben der gemeinsamen Zeit für die Planung und Vorbereitung von Fördermaßnahmen durch die Teams sind unterschiedliche Kooperationsformen innerhalb des Unterrichts möglich (vgl. Werning 2014, 616). Erprobt ist beispielsweise das Konzept des „One teach, one assist“, bei der eine Lehrkraft die Hauptverantwortung trägt und die andere Lehrperson einzelnen Schülerinnen und Schülern mit individuellem Unterstützungsbedarf jeweils zur Seite steht. Andere Formen sind das „One teach, one observe“-Konzept, bei der eine Lehrperson ausschließlich beobachtet. Ein weiteres Konzept stellt das „Station Teaching“ dar, bei dem der Unterrichtsinhalt auf verschiedene Stationen verteilt wird, die von unterschiedlichen Lehrpersonen betreut werden. Schließlich ist das „Parallel Teaching“ zu nennen, bei dem die Klasse in zwei Hälften unterteilt wird.

Die Betreuungskonzepte sind im Grundsatz bekannt, bedürfen jedoch noch der Anpassung an die Gegebenheiten in beruflichen Schulen sowie deren Umsetzung in einem breiten Rahmen.

b.3. Entwicklung von „Inklusionskompetenzen“ in der Aus- und Weiterbildung von Lehrenden

Pädagogische Förderkonzepte für eine inklusive Unterrichtsgestaltung können in hohem Maße auf die Kriterien guten Unterrichts zurückgreifen, erfordern zudem jedoch weitergehende Überlegungen im Hinblick auf die spezifischen Lernvoraussetzungen der Jugendlichen mit Behinderung. Die Kernherausforderung besteht in der Gestaltung eines ziel- und/oder prozessdifferenzier-ten Unterrichts.

Auch wenn die Fachlehrer durch ausgebildete Sonderpädagogen und andere Experten unterstützt werden, so erfordern inklusiv gestaltete Unterrichtssituationen auch von ihnen erweiterte Kompetenzen, ein verändertes Rollenverständnis sowie neue didaktisch-methodische Ansätze. Kurzfristig lassen sich entsprechende „Inklusionskompetenzen“ im Rahmen von spezifischen Weiterbildungsangeboten entwickeln, mittelfristig erfordert die Situation geeignete Anpassungen in der Lehrerausbildung.

Während in einigen Bundesländern entsprechende Weiterbildungsangebote bestehen, erscheinen diesbezügliche Veränderungen in der Lehrerbildung noch in den Anfängen. So bleiben beispielsweise die „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ (KMK-Empfehlung vom 12.6.2014) wenig konkret und lassen keine nachhaltigen Impulse für eine Anpassung der universitären Studiengänge erwarten.

b.4. Entwicklung der Rahmenbedingungen für eine inklusive Berufsbildung

Es besteht weitgehend Konsens darin, dass die Entwicklung einer inklusiven Schule Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen erfordert. Neben den konkreter fassbaren Ansätzen auf der individuellen Ebene der Lernenden und Lehrenden wird zumeist auf die kulturelle Dimension der Einstellungen und Haltungen hingewiesen, die im Rahmen von Konzepten der Schulentwicklung aufgenommen werden kann. Inklusion wird in dieser Sicht nicht auf die Frage nach dem „richtigen Förderort“ für Jugendliche mit Behinderung reduziert, sondern sie stellt die grundsätzliche Frage nach dem Umgang mit Individualität bzw. Heterogenität. Damit ist insbesondere die schnell formulierte, in der Umsetzung aber häufig mit einem grundlegenden Perspektivenwechsel verbundene Haltung verbunden, Schule unter dem Primat zu gestalten, nicht die Lernenden an die Schule, sondern Unterricht und Schule an die Vielfalt und Heterogenität aller Lernenden anzupassen. Inklusion wird damit zu einem Konzept von miteinander verzahnter Schul- und Unterrichtsentwicklung.

Neben dieser kulturellen Dimension ist die Entwicklung von personellen und materiellen Rahmenbedingungen eine wesentliche Herausforderung, deren Bewältigung noch in den Anfängen steckt. Dies schließt zum einen die Bereitstellung der personellen Unterstützungsstrukturen, zum anderen insbe-



sondere auch zeitliche Ressourcen für die Entwicklung und Erprobung neuer pädagogischer Ansätze sowie für die Abstimmung der Lehr- und Unterstützungspersonen in multiprofessionellen Teams ein. Entsprechende Umsetzungen konkretisieren sich in gegenüber Regelklassen verbesserten Lehrer-Schüler-Relationen. Exemplarisch für einen solchen Ansatz ist etwa die Regelung im nordrhein-westfälischen 9. Schulrechtsänderungsgesetz, nach der die Unterrichtung von Schülern in der Fachpraktiker-Ausbildung mit einem erhöhten Stellenbedarf im Umfang von ca. 24 Prozent kalkuliert wird. Schließlich sind die Räumlichkeiten auf die Anforderungen eines binnendifferenzierten, individualisierten Unterrichts auszurichten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich das Bewusstsein für eine solchermaßen grundlegende Rahmenanpassung geschärft hat, die Umsetzung jedoch schwerlich im Sinne eines Top-down-Ansatzes realisierbar ist. Der Weg entsteht hier beim Gehen – neue pädagogische Ansätze sind zu entwickeln und zu erproben, die neue Anforderungen an die Rahmenbedingungen begründen. Rahmenbedingungen schließlich ermöglichen (oder verhindern) die Umsetzung von (neuen) Konzepten. Im Idealfall entstehen auf diese Weise sich verzahnende Entwicklungszyklen, die dem Ideal einer inklusiven Berufsbildung schrittweise näherzukommen vermögen. Dieser Prozess befindet sich für die schulische Berufsbildung noch im Anfangsstadium.

c. Beispiele für Unterstützung der beruflichen Schulen

	Maßnahme	Konzept/Einschätzung	Bundesland
Übergreifend			
1	Gesetzesnovelle	Verankerung eines Rechtsanspruchs auf eine inklusive schulische Berufsbildung Weiterführung in strategische Entwicklungs- und Aktionspläne offen	NRW
Integration von sozialpädagogischer Expertise in Regelberufsschulen			
2	Sonderpädagogische Dienste an beruflichen Schulen	Beratung und Unterstützung von Lehrkräften sowie Jugendlichen mit Behinderung Gutes Grundmodell, das vor Ort flexible Ausgestaltungen ermöglicht	Baden-Württemberg
3	Förderzentrum Sehen	Unterstützung von Lernenden mit Sehbehinderung sowie den betreuenden Personen im Umfeld Guter Ansatz für eine spezifische Form der Behinderung	Schleswig-Holstein
Betreuung von Jugendlichen mit Behinderung in Regelschulen im Rahmen von multiprofessionellen Teams			
4	Fachpraktiker an Regelberufsschulen	Fachpraktiker werden an Regelberufsschulen unterrichtet und dort durch multiprofessionelle Teams betreut	Mecklenburg-Vorpommern
Entwicklung von „Inklusionskompetenzen“ bei Fachlehrern in der Aus- und Weiterbildung von Lehrenden			
5	Lehrerfortbildung „Berufliche Bildung bei besonderem Förderbedarf“	Ausbildung von Moderatoren aus Berufskollegs bzw. Förderberufskollegs, die für die schulinterne Fortbildung an beruflichen Schulen angefordert werden können	NRW

Beispiel 1: Gesetzesnovelle

In Nordrhein-Westfalen trat zum Schuljahr 2014/15 das 9. Schulrechtsänderungsgesetz in Kraft. Für Schülerinnen und Schüler der Eingangsklassen in den beruflichen Schulen (in NRW: Berufskollegs) sind die Veränderungen ab dem Schuljahr 2016/17 gültig. In dem Gesetz finden sich u. a. die folgenden Regelungen:

- Die sonderpädagogische Förderung soll weniger in speziellen Förderklassen, sondern in der Regel allgemein an Berufskollegs stattfinden.
- Der Unterricht soll als „gemeinsames Lernen“ für Schülerinnen und Schüler mit und ohne Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung im Klassenverband oder in der Lerngruppe erfolgen. Dabei sind Formen innerer und äußerer Differenzierung möglich. Dies gilt auch für die Schülerinnen und Schüler, die zieldifferent unterrichtet werden.
- Insbesondere Schülerinnen und Schüler in den Förderschwerpunkten Lernen, emotionale und soziale Entwicklung sowie Sprache (LES) sollen mittelfristig inklusiv unterrichtet werden. Hierzu ist es erforderlich, eine sonderpädagogische Expertise in die beruflichen Schulen einzubinden, wozu entsprechende Stellenbudgets eingeplant werden sollen.

Beispiel 2: Sonderpädagogische Dienste an beruflichen Schulen

Seit dem Schuljahr 2011/12 sind an den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg sonderpädagogische Dienste eingerichtet. Diese beraten und unterstützen junge Menschen mit Behinderung, Beeinträchtigungen und Benachteiligungen oder chronischen Erkrankungen aus allen Schularten der beruflichen Schulen sowie deren Lehrkräfte. Zudem ist der sonderpädagogische Dienst im Bereich der dualen Berufsausbildung auch zur individuellen Unterstützung von Auszubildenden mit erweitertem Unterstützungsbedarf eingerichtet. Dies auch mit dem Ziel, Ausbildungsabbrüchen frühzeitig entgegenzuwirken und die Chancen der Auszubildenden auf einen Ausbildungserfolg zu erhöhen. Hiervon profitieren insbesondere auch Jugendliche mit Lernbehinderung, die einen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Beispiel 3: Förderzentrum Sehen

In Schleswig-Holstein gibt es keine Förderschulen mit dem Schwerpunkt Sehen. Stattdessen unterstützt das Landesförderzentrum Sehen (LFS), Schleswig, landesweit die jungen Menschen mit Sehbehinderung sowie die Personen ihres Umfelds in allen Schulformen von der Primarschule bis zum Ende der Ausbildung. Die Lehrkräfte des LFS kooperieren mit allen am Erziehungs-, Rehabilitations- und Inklusionsprozess beteiligten Menschen. Insgesamt werden landesweit ca. 950 junge Menschen mit Sehbehinderung unterstützt, davon ca. 150 in Berufsorientierung und Ausbildung. Ein Team innerhalb des LFS ist dem Bereich Berufsbildung zugeordnet. In den beiden letzten Pflichtschuljahren sowie während der beruflichen Ausbildung können die Jugendlichen mit Sehbehinderung u. a. die folgenden Angebote nutzen:



- Unterstützung und Beratung in der Berufsorientierung, u. a. durch Unterstützung bei Betriebs-, Arbeitserkundungen und Praktika
- Unterstützung in der Berufswahl im Sinne einer realistischen Einschätzung der individuellen Möglichkeiten
- Hilfen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz
- Unterstützung und Beratung während der Ausbildung
- Kriseninterventionen

Eine andere Form eines Förderzentrums befindet sich in Schleswig-Kropp. Dort sind Lehrkräfte mit fach- und sonderpädagogischen Kompetenzen beschäftigt, die fast ausschließlich an den 26 inklusiven Regelschulen unterrichten, die zum Einzugsbereich des Förderzentrums gehören (Geißlinger 2014, 28). Die Idee der Förderzentren lehnt sich an das Konzept der Community School Teams an, die im Sinne von regionalen Anlaufstellen und Wissenspools in Kanada verbreitet sind (Cameron 2014).

Beispiel 4: Fachpraktiker an Regelberufsschulen

Mecklenburg-Vorpommern bietet ein Beispiel für die schrittweise Verlagerung der Fachpraktiker-Ausbildungen an die Standorte der Vollberufe. Der handlungsorientierte berufsbezogene Unterricht wird von Lehrkräften der beruflichen Fachrichtungen durchgeführt. Das vorhandene Personal mit sonderpädagogischer Ausbildung und Erfahrung bringt flankierend rehaspezifische Kompetenzen in die Begleitung der Lernenden ein. Der Schulbesuch erfolgt weitestgehend regional und damit wohnortnah. Im Schuljahr 2014/2015 werden 338 Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker in den Eingangsklassen (erste Jahrgangsstufe) an sieben Standorten für Vollberufe (Sassnitz, Greifswald, Stralsund, Neubrandenburg, Rostock, Parchim und Schwerin) unterrichtet.

Beispiel 5: Lehrerfortbildung

In dem landesweiten Fortbildungsangebot „Berufliche Bildung bei besonderem Förderbedarf“ für berufliche Schulen (Berufskollegs) in Nordrhein-Westfalen werden insgesamt 20 Moderatorinnen und Moderatoren aus den allgemeinen Berufskollegs und aus den Förderberufskollegs zusammengeführt, die in der Fortbildung als Tandem aus Berufskolleg/Förderberufskolleg zusammenarbeiten. Die Moderatoren können von den Berufskollegs zu den Modulen

- diagnostische Kompetenzen im Bereich Lernauffälligkeiten,
 - Förderplanung,
 - Beratung und Berufsorientierung
- angefordert werden.

d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Unterstützung der beruflichen Schulen

Bedarf	Adressat
Aktionspläne für die strategische Entwicklung einer inklusiven Berufsbildung vereinbaren	Bundesländer
Organisationsmodelle zur Nutzung sonderpädagogischer Expertise in Regelberufsschulen konkretisieren	Kultusministerien der Bundesländer
Kooperationsmodelle für das Zusammenwirken multi-professioneller Teams konkretisieren und erproben	Kulturministerien der Bundesländer
Didaktische und kulturelle Prinzipien einer inklusiven Berufsbildung in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen und in der Schulentwicklung verankern	Bundesländer, Universitäten, Lehrerbildungsseminare
Materielle Ausstattung beruflicher Schulen an die Anforderungen einer inklusiven Berufsbildung anpassen	Bundesländer, Kommunen



4. Die Rolle von Fördereinrichtungen

a. Herausforderungen

Die vorhandenen Ausbildungskapazitäten sowie sonderpädagogischen Kompetenzen in den Berufsbildungswerken (und anderen Einrichtungen für die Bildung von Jugendlichen mit Behinderung) sind Ressourcen, die genutzt werden müssen, um inklusive Berufsausbildung umzusetzen. Aber wie können diese Kapazitäten und Kompetenzen wirksam in eine inklusive Berufsausbildung integriert werden? Bisher werden sie wenig inklusiv eingesetzt; ihr Transfer in die reguläre Berufsausbildung setzt nicht nur guten Willen der Beteiligten voraus, sondern auch die Klärung förderrechtlicher, qualifikatorischer und institutioneller Fragen.

Damit sind Herausforderungen nach zwei Seiten zu meistern: Zum einen geht es um die Öffnung der besonderen Einrichtungen für die Unterstützung der betrieblichen Ausbildung, zum anderen um Förderinstrumente, die nicht mehr zwischen stationären Sondereinrichtungen, Trägern der ambulanten beruflichen Rehabilitation und Akteuren der Regelausbildung geschieden sind.

b. Einschätzung der Situation

Zur Öffnung der Einrichtungen: Einrichtungen nach § 35 SGB IX, namentlich Berufsbildungswerke und Träger der ambulanten beruflichen Rehabilitation, verfügen über Kompetenzen, rehaspezifisches Know-how und praktische Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung (Vermittlung Fachtheorie/Fachpraxis etc.) und über Erfahrungen in deren sozialpädagogischer, psychologischer und medizinisch-therapeutischer Betreuung in den Bereichen Ausbildung, Wohnen und Freizeit. Sie nutzen diese Grundlage noch nicht im möglichen Umfang, um rehaspezifische Dienstleistungsangebote für inklusiv auszubildende bzw. an inklusiver Ausbildungsvorbereitung beteiligte (insbesondere kleine und mittlere) Unternehmen zu entwickeln und zu vermarkten.

Zur Durchlässigkeit der Förderinstrumente: Eine inklusive Berufsausbildung ist nicht erst dann erreicht, wenn jeder Jugendliche mit Behinderung in eine reguläre Berufsausbildung einmündet. Immer wird es Jugendliche geben, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung in besonderen Einrichtungen ausgebildet werden müssen oder wollen. Inklusive Berufsausbildung bedeutet aber, dass alle die Jugendlichen mit Behinderung, die eine Ausbildung im Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule absolvieren können und wollen, auch die Möglichkeit dazu erhalten. Die Entscheidung zwischen diesen Optionen darf dabei nicht unwiderruflich zu Beginn der Ausbildung gefällt werden müssen. Sie muss in beide Richtungen korrigierbar sein – sei es, dass sich im Verlauf der Ausbildung herausstellt, dass die Ausbildung im Betrieb zu hohe Anforderungen stellt und ganz oder zeitweise in einer besonderen Einrichtung fortgeführt werden muss, sei es, dass sich nach dem Einstieg in eine Ausbildung in einer solchen Einrichtung herausstellt, dass eine Fortführung in Betrieb und Berufsschule möglich erscheint. Dies kann gegebenenfalls auch mit flankierender Unterstützung durch die bisherige Ausbildungseinrichtung oder durch einen Träger

der ambulanten Rehabilitation geschehen. Auch mag es sein, dass sich eine Zuordnung in Förderkategorien gleich zu Beginn einer Ausbildung als unbegründet erweist.

Die Aufhebung der Barrieren, die durch unterschiedliche Förderkreise entstehen, stellt eine wesentliche Bedingung der Implementation einer inklusiven Berufsbildung dar. Die institutionelle Trennung von Benachteiligtenförderung (§§ 74–79 SGB III), Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII) und Teilhabeleistungen für junge Menschen mit Behinderung (§ 117 SGB III) ist daher zu überdenken. Die Kritik daran ist nicht neu (Faßmann 2005, 195), bekommt aber mit der Forderung nach Inklusion neue Brisanz: Die Gruppe der Jugendlichen mit Behinderung ist im Hinblick auf den Förderbedarf äußerst heterogen und die Abgrenzung zu benachteiligten Jugendlichen kann vor allem bei intellektuellen und verhaltensbedingten Einschränkungen im Einzelfall sehr schwierig sein. Zudem scheinen bei Förderentscheidungen nicht nur die individuellen Bedarfslagen, sondern auch Faktoren wie regionale Gegebenheiten (Lage des Ausbildungsstellenmarkts, Leistungsangebot der Träger vor Ort), Gendersaspekte und möglicherweise auch finanzielle Restriktionen eine Rolle zu spielen: „Objektiv überprüfbare und praktikable Allokationskriterien liegen bisher nicht vor, sodass zu vermuten ist, dass weniger rationale Überlegungen, denn Zufälle einer Zuordnung zur einen oder anderen Leistung zugrunde liegen“ (Faßmann 2003, 335; vgl. auch Faßmann 2005, 194; Buchmann, Bylinski 2013, 153 ff.).

Aus all diesen Gründen ist Durchlässigkeit zwischen den Institutionen der Ausbildung bzw. der geschützten Beschäftigung nötig, bisher aber kaum gegeben:

- Auch wenn besondere Einrichtungen der Ausbildung wie Berufsbildungswerke, Bildungsträger der ambulanten Rehabilitation und Ausbildungsbetriebe im dualen System in gleichen Berufsbildern ausbilden, gelingen individuelle Übergänge zwischen diesen Einrichtungen kaum (Galiläer, Ufholz 2013). Rehabilitanden, die ihre Erstausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung begonnen haben, beenden diese in der Regel dort auch, sofern sie die Ausbildung nicht abbrechen. Dies liegt weniger daran, dass Kooperationen erst hergestellt werden müssten, als daran, dass die förderrechtlichen Grundlagen entgegenwirkende Anreize setzen. Die Zuordnung der Jugendlichen mit Behinderung in Förderkategorien durch die Bundesagentur für Arbeit entscheidet über ihren Ausbildungsweg. Eine Einstufung in Förderkategorie III vor Beginn der Ausbildung begründet ihren Anspruch auf Leistungen nach § 35 SGB IX und ihre Zuweisung an besondere Ausbildungseinrichtungen wie Berufsbildungswerke. Umgekehrt sind die Ausbildungseinrichtungen wirtschaftlich auf solche Zuweisungen angewiesen. Übergänge in betriebliche bzw. betriebsnahe Ausbildungsformen im Rahmen der Förderkategorie II finden so gut wie nicht statt. Zwar verfolgt die Bundesagentur für Arbeit das Ziel, die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Förderkategorien zu erhöhen. Allerdings lassen sich in der Ausbildungspraxis nur selten Übergänge aus besonderen Einrichtungen in eine betriebliche Ausbildung feststellen. Hier bedarf es förderrechtlicher Ergänzungen, die eine kontinuierliche Prüfung der Zuweisung sicherstellen.



- Durch die Verlagerung von möglichst großen Teilen der Ausbildung in mitwirkende Betriebe könnte ein höheres Maß an Betriebsnähe in der Ausbildung hergestellt werden. Dieses Konzept kann dazu beitragen, Betriebe für eine Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zu gewinnen, weil nicht sie den Ausbildungsvertrag schließen, also von besonderen Ausbildungsrisiken, die sie erwarten mögen, entlastet sind, und weil Einrichtungen mit Rehabilitationskompetenz die Ausbildung durchgängig begleiten. Allerdings knüpft die Bundesagentur für Arbeit an die Umsetzung von Leistungen nach § 35 SGB IX die Bedingung, dass aufgrund des hohen Förderbedarfs der Teilnehmer nach Förderkategorie III der überwiegende Teil der Leistungen, das heißt: mindestens 51 Prozent der Leistungen, in der Einrichtung nach § 35 SGB IX erbracht werden müssen. Mit verzahnten Ausbildungsmodellen mit Betrieben versuchen Einrichtungen zwar einen möglichst hohen betrieblichen Anteil der Ausbildung zu realisieren (vgl. die Modelle TrialNet und VAmB, Kapitel 2.3), sind dabei aber durch die Regelung der überwiegenden Leistungserbringung in der Einrichtung limitiert (Hagen, Waterloo 2015). Eine Lösung wäre es, wenn mit dem Wechsel der Förderkategorie nicht ein Wechsel des Ausbildungsträgers erfolgen müsste, wenn also Einrichtungen der ambulanten Rehabilitation bei erhöhtem Förderbedarf selbst oder durch externe Unterauftragnehmer erweiterte Leistungen erbringen könnten und wenn umgekehrt Einrichtungen nach § 35 SGB externe Unterauftragnehmer der Förderkategorie II beauftragen oder solche Angebote mit eigenen Mitteln erbringen könnten.
- Bei stetig steigenden Zugangszahlen im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (bundesweit arbeiten zurzeit 295.000 Menschen mit Behinderung in den Arbeitsbereichen der WfbM) liegen die Übergangsquoten in den ersten Arbeitsmarkt nach wie vor kaum verändert bei maximal 0,5 Prozent jährlich. Das hat durchaus Rückwirkung auf die Ausbildungschancen von Menschen mit Behinderung, da in den Werkstätten anerkannte Berufsausbildungen so gut wie nicht angeboten werden: Ohne eine Berufsausbildung sind die Übergangsquoten in den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung sehr gering. Allerdings könnten sich hier in naher Zukunft durch ein Reformvorhaben des BMAS Verbesserungen ergeben. Noch in dieser Legislaturperiode soll ein „Bundesteilhabegesetz“ verabschiedet werden, das die Leistungen der Eingliederungshilfe auf eine neue Rechtsgrundlage stellen würde. Durch die Schaffung von Vielfalt in der Anbieterlandschaft sollen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung in Werkstätten stärker auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und arbeitsmarktnahe Konstellationen ausgerichtet werden. Das soll dadurch erreicht werden, dass sich Leistungen am persönlichen Bedarf orientieren und entsprechend eines bundeseinheitlichen Verfahrens personenbezogen ermittelt werden. Leistungen würden damit nicht länger institutionszentriert, sondern personenzentriert bereitgestellt. Menschen mit Behinderung könnten also quasi den bisher institutionellen Förderanteil in eine andere Form der Leistungserbringung „mitnehmen“. Es soll die Möglichkeit geben, Leistungen außerhalb einer WfbM auch bei anderen Leistungserbringern abzurufen. Für alle Leistungserbringer soll es dabei einheitliche Qualitätsanforderungen geben.

c. Beispiele für die Rolle von Fördereinrichtungen

	Maßnahme	Konzept/Einschätzung	Bundesland
Übergreifend			
1	Projekt „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten“	Kompetenzen von Berufsbildungswerken (BBW) für Unternehmen und Schulen verfügbar machen – ein offener Prozess	Bundesweit
2	TrialNet und TINA	Erprobung der Durchlässigkeit von Förderkategorien – nur schwer durchsetzbar	Bundesweit bzw. Bayern
Kompetenzverschränkung einzelner Institutionen			
3	InGe am BBZ	Kooperation von Förderschule und Berufsschule – erfolgreiches Modell	Schleswig-Holstein
4	Qualifizierungsbausteine Hauswirtschaft	Kooperation der „Werkstatt Bremen“ und der „Bremer Heimstiftung“ – erfolgreiches Modell	Bremen

Beispiel 1: Projekt „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten“

Das Projekt „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten – Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken“ des BMAS, wissenschaftlich begleitet vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), soll dazu beitragen, Kompetenzen solcher Einrichtungen für an der inklusiven Ausbildung beteiligte Institutionen, vorrangig für Unternehmen und Berufsschulen, verfügbar zu machen. Dabei soll vor allem Best Practice identifiziert und zwischen den beteiligten Einrichtungen transferiert werden, um die inklusive Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung mit den Kompetenzen und den Ressourcen der Einrichtungen zu unterstützen.

Daneben geht es um die Öffnung der Einrichtungen für gemischte Teilnehmergruppen. Inklusion im Sinne von Zugang zum Regelsystem kann auch umgekehrt als Öffnung spezialisierter Einrichtungen für diejenigen Menschen mit Beeinträchtigungen verstanden werden, die von betreuungsintensiven Leistungen profitieren können, die aber nicht zum förderberechtigten Kreis zählten. Die Erweiterung des Teilnehmerkreises in gemischten Gruppen und der Umgang mit Heterogenität in den Einrichtungen können auch einen Beitrag für eine erfolgreiche Inklusion ihrer bisherigen Klientel der schwerbehinderten Jugendlichen darstellen.

Beispiel 2: TrialNet und TINA

Die Beispiele TrialNet und TINA zeigen die Schwierigkeiten bei der Durchlässigkeit zwischen Förderkategorien. Im Modellprojekt „TrialNet“ des f-bb lag neben dem Ziel einer Gestaltung modularer Reha-Ausbildungen in den Förderkategorien II und III ein besonderes Interesse der BA in der Erprobung von Möglichkeiten, die Durchlässigkeit zwischen den Förderkategorien II und III zu untersuchen. An der praktischen Durchführung waren einzelne Berufsbildungswerke sowie Träger der ambulanten Rehabilitation mit einzelnen Standorten beteiligt. In der gesamten Projektlaufzeit gab es zwar Wechsel innerhalb der Förderkategorie II (vom kooperativen in das integrative Modell). Wechsel von der Förderkategorie III in die Förderkategorie II fanden nicht statt.



In der Folge legte die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit das Modellprojekt TINA auf, an dem ebenfalls Einrichtungen nach § 35 SGB IX und Träger der ambulanten Rehabilitation beteiligt sind. TINA soll ausdrücklich der Erprobung der Durchlässigkeit zwischen den Förderkategorien II und III im Rahmen der Reha-Ausbildung dienen. Es geht vor allem darum, Wechselverläufe von der Förderkategorie III in die Förderkategorie II auszuwerten und geeignete Rahmenbedingungen hierfür zu analysieren. Die ersten Erfahrungen zeigen auch hier, dass es kaum zu Wechseln kommt.

Beispiel 3: InGe am BBZ

Ein Beispiel für die Kombination der Expertisen von Förderschulen und beruflichen Schulen liefert Schleswig-Holstein. Das Schulgesetz des Landes Schleswig-Holstein vom 1. August 2014 sieht vor, dass „Förderzentren die inklusive Beschulung an ... berufsbildenden Schulen“ fördern (§ 45, Abs. 2.; vgl. auch Schleswig-Holsteinischer Landtag 2014, 31). Entsprechend ist zum Schuljahresbeginn 2014/15 ein Projekt der Zusammenarbeit von Berufsschule und Förderschule gestartet worden: „Kooperatives Inklusionskonzept für Schülerinnen und Schüler der Werkstufe“ (Akronym: „InGe am BBZ“). Es geht darum, für Jugendliche mit dem Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung“ nach dem Ende der Vollzeitschulpflicht eine inklusive berufsbezogene Beschulung in Kooperation mit einer Schule („Schule am Markt“, Förderzentrum „Geistige Entwicklung“ in Süderbrarup, Kreis Schleswig-Flensburg) und einem Berufsbildungszentrum (BBZ des Kreises Schleswig-Flensburg in Kappeln) fortzusetzen. Diese soll für die Teilnehmer alternativ zum Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen den Zugang zu weiterer beruflicher Bildung ebenso wie zum allgemeinen Arbeitsmarkt öffnen. Mit dem Besuch der Werkstufenklasse erfüllen die Schülerinnen und Schüler, die nicht mehr der allgemeinen Schulpflicht unterliegen, ihre dreijährige Berufsschulpflicht. Sie werden dabei im Klassenverband von Berufsschullehrern unterrichtet. An insgesamt drei Tagen pro Woche beschäftigen sie sich jeweils einen Tag mit den Bereichen Metall, Hausbereich und Pflege. Zusätzlich werden sie von Sonderschullehrern der „Schule am Markt“ unterrichtet. Der Unterricht wird durch eine Sonderschullehrerin und eine sozialpädagogische Assistentin flankiert. Er wird ergänzt durch Praktika (zwischen Tagespraktikum und Langzeitpraktikum) und die Teilnahme am allgemeinen fachpraktischen Unterricht. Eine Berufswegekonferenz der beteiligten Akteure gibt zum Ende des Berufsschuljahrs unter Einbezug der Teilnehmer abgestimmte Empfehlungen zum weiteren Verlauf der beruflichen Orientierung und Qualifizierung (Barz 2014). Das Konzept soll im nächsten Schuljahr in einem weiteren Kreis (Segeberg in Norderstedt) umgesetzt werden.

Beispiel 4: Qualifizierungsbausteine Hauswirtschaft

Ein Beispiel der Öffnung einer WfbM kommt aus Bremen. Die „Werkstatt Bremen“ und die „Bremer Heimstiftung“ kooperieren und haben einen ersten „anerkannten Qualifizierungsweg“ entwickelt, den die Teilnehmer mit einem Zertifikat abschließen können. Im zweijährigen Berufsbildungsbereich der Werkstatt Bremen/Martinshof sind sechs Teilnehmerinnen mit Qualifizierungsbausteinen basierend auf den Regelausbildungsplänen Hauswirtschaft gestartet. Das soll ihnen die Tür für den regulären Arbeitsmarkt öffnen. Diese Module oder Bausteine (Speisenzubereitung, Vorratshaltung, Raumpflege, Textilpflege usw.) ermöglichen für Werkstattbeschäftigte einen Ab-

schluss auf der Grundlage des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Eine vergleichbare weitere anerkannte Qualifizierung für Werkstattbeschäftigte im Berufsbildungsbereich im Berufsfeld Lagerorganisation mit einer Prüfung durch die Bremer Handelskammer ist in Vorbereitung (Werkstatt Bremen 2014). Grundlage der (im BBiG nicht vorgesehenen) Abschlüsse auf Grundlage der Stufe 2 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ist eine entsprechende Regelung des Bremer Berufsbildungsausschusses (Bremen 2014).

Diesem Beispiel kommt besondere Bedeutung zu, weil die Regelungen des BBiG nur Menschen mit Behinderung zukommen, die als ausbildungsfähig gelten. Für Menschen mit Behinderung, die nicht oder noch nicht an diesen Maßnahmen teilnehmen können, werden die Angebote der beruflichen Bildung in den Sozialgesetzbüchern III und IX geregelt. Die Ausführungsbestimmungen für den Berufsbildungsbereich einer anerkannten WfbM werden durch die Bundesagentur für Arbeit erlassen. Die erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten sind bisher nicht am Kontext des BBiG orientiert. Lediglich der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen nach § 69 BBiG ist möglich, aber für viele Teilnehmer aus einer WfbM nicht erreichbar. Für die Anschlussfähigkeit von Berufsbildungsmaßnahmen in WfbM an die anerkannte Berufsbildung ist es nötig, dass verbindliche Standards der Inhalte beruflicher Bildung in WfbM ermittelt werden (Bauer, Neugebauer 2014). Der DQR kann dafür ein Referenzinstrument bilden.

d. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf die Rolle von Fördereinrichtungen

Bedarf	Adressat
Einfache Übergänge zwischen verschiedenen Ausbildungsmaßnahmen, durchlässige Förderstruktur, leichter Wechsel in betriebsnähere Formen der Ausbildung	Gesetzgeber, BMAS: Änderungen im SGB Bundesagentur für Arbeit: Handhabung der Förderinstrumente
BBW werden zu regionalen Kompetenzzentren	BBW, BAG der BBW
Entwicklung von Geschäfts- und Vermarktungsmodellen für Sondereinrichtungen der Ausbildung oder Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für dezentrale Supportleistungen	BBW und andere Einrichtungen nach § 35 SGB III
Bessere Chancen für leistungsfähige Beschäftigte in WfbM für Beschäftigung und Ausbildung außerhalb der Werkstätten	BMAS, WfbM
Personalentwicklung: Kompetenzaufbau bei den Beschäftigten von Sondereinrichtungen	BBW, WfbM und andere Einrichtungen



5. Curriculare Voraussetzungen

a. Herausforderungen

Die Chance, Jugendliche mit Behinderung zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss zu führen, erhöht sich bei einem Großteil dieser Zielgruppe, wenn das Ausbildungsziel in Etappen angesteuert werden kann. Dies erfordert eine flexible curriculare Grundlage etwa in Form von Ausbildungsbausteinen, die schrittweise absolviert werden können. Ausbildungsbausteine wurden und werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für eine Vielzahl der quantitativ bedeutsamen Berufe im Rahmen der Ordnungsarbeit definiert, finden derzeit aber vor allem im Übergangssystem und in Ausbildungsangeboten für über 25-Jährige ohne Berufsabschluss Anwendung. Sie werden gegenwärtig nicht zur Förderung einer inklusiven Berufsbildung ein- und umgesetzt. Im Kern der dualen Ausbildung werden sie nur als Mittel der didaktischen Gliederung eingesetzt, führen aber in der Regel nicht zu Zertifikaten und werden – aufgrund restriktiver Regeln in BBiG/HwO – auch nicht als Teilleistungen in öffentlich-rechtlichen Abschlussprüfungen anerkannt. An dieser Stelle wäre die gesetzliche Grundlage der Berufsbildung weiterzuentwickeln.

Ein Einsatzfeld könnte dabei bei jenen Jugendlichen mit Behinderung erfolgen, die momentan in Sonderberufen nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO ausgebildet werden. Dies erforderte, dass sich die Ausbildung in Sonderberufen ausschließlich auf einheitlich definierte Bausteine aus einem anerkannten Ausbildungsberuf bezieht und zugleich die erforderliche Unterstützung berücksichtigt. Diese Bausteine sollen als anrechenbare Teile einer Ausbildung in einem Regelberuf zertifiziert und in – für die Akteure des Arbeitsmarkts – transparenter Form dokumentiert werden. Übergreifend sollte eine Diskussion über die curriculare Anpassung der Ausbildung in Sonderberufen geführt werden.

Eine weitere Zielgruppe für den Einsatz von Ausbildungsbausteinen könnten Jugendliche mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen sein.

Die Herausforderungen lassen sich in den folgenden Fragen zusammenfassen:

- Wie muss ein System der Berufsbildung beschaffen sein, das Jugendliche mit unterschiedlichsten Voraussetzungen aufnehmen und zu beruflichen Abschlüssen führen kann? Sind anstelle von Sonderregelungen für Jugendliche mit Behinderung flexible Wege zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss möglich, Erfolg versprechend und daher erstrebenswert? Bietet die modulare Strukturierung von anerkannten Ausbildungsberufen in Ausbildungsbausteine das Potenzial, mehr Jugendliche mit Behinderung zu einem Ausbildungsabschluss zu führen?
- Ist der Zuschnitt eigener Ausbildungsberufe unterhalb des anerkannten Ausbildungsberufs wie die Fachpraktikerausbildung nach § 66 BBiG ein Weg zu einem vollwertigen Ausbildungsabschluss bzw. qualifizierten Berufseinstieg? Oder sind diese eigenen Abschlüsse separierend und wirken sie damit echter Inklusion entgegen?

b. Einschätzung der Situation

b.1. Flexibilisierung der Berufsausbildung

Jugendliche mit Behinderung stellen einen Teil jener Gruppe von Schulabsolventen dar, der die Einmündung in eine anerkannte Berufsausbildung nicht oder nur mit großer Verzögerung gelingt. Die BA ermittelte für das Jahr 2012 insgesamt 16.440 Jugendliche mit Behinderung (14.700 Rehabilitanden und 1.740 schwerbehinderte Jugendliche) in berufsvorbereitenden „Maßnahmen zur Rehabilitation“ (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, BvB) (BA 2013). Die Zahl der Einmündungen in Übergangsmaßnahmen insgesamt ist 2012 wieder auf knapp 260.000 gestiegen (BIBB 2014, 38).

Die Strategie der Auslagerung von „Sonderfällen“ aus dem Regelsystem kommt von zwei Seiten aus unter Druck: Zum einen werden die Auswahlmöglichkeiten der Ausbildungsbetriebe bei abnehmender Zahl der Schulabsolventen und deren zunehmender Studierquote geringer. Zum anderen nimmt die Heterogenität der Ausbildungsaspiranten zu: Sozial benachteiligte Jugendliche, junge Migranten und Flüchtlinge, über 25-jährige An- und Ungelernte, Jugendliche mit Grundbildungsbedarf und nicht zuletzt Jugendliche mit Behinderung stellen zusammengenommen in vielen Abschlussklassen der allgemeinbildenden Schulen keine Minderheit aus Sonderfällen, sondern eine Mehrheit. Daher stellt sich die Frage, ob es dem Regelsystem der Berufsbildung auf mittlere Sicht noch gelingen kann – und gelingen soll –, diese Jugendlichen in Sonderinstitutionen und Übergangsmaßnahmen auszuleiten. Es sind Formen der Flexibilisierung erforderlich, die eine Einmündung in die Berufsausbildung erleichtern und die Jugendliche entsprechend ihrer persönlichen und sozialen Lebenssituation individuell unterstützen und schrittweise zu einem Ausbildungsabschluss führen.

b.2. Sonderausbildungen zum Fachpraktiker

Obwohl Jugendliche mit Behinderung im Regelfall in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen (§ 64 BBiG) und die Ausbildung zum Fachpraktiker als eine Sonderform bzw. Ausnahme vorgesehen wurde, scheint die Ausnahme zur Regel geworden zu sein. Im Jahr 2012 befanden sich insgesamt 34.734 Auszubildende in Sonderausbildungen nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO (BIBB 2012, 36 ff.), 10.380 Jugendliche mündeten neu in Sonderausbildungen ein (BIBB 2014, 136). Ein überproportional hoher Anteil befindet sich im Bereich der Hauswirtschaft (a. a. O.). Eine kleine, aber statistisch nicht erfasste Zahl von Jugendlichen mit Behinderung absolviert die Sonderausbildung in Betrieben. In der Vergangenheit wurden bei den zuständigen Stellen mehr als 900 Einzelregelungen (davon die Hälfte aktiv genutzt) im Sinne von Sonderberufsausbildungen zum Fachpraktiker entwickelt, die nur in geringem Maße standardisiert sind. Die Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen (2009) empfiehlt, die Dauer der Sonderausbildung beim Übergang in eine Vollausbildung „in angemessenem Umfang“ anzurechnen. Die Umsetzungspraxis zu dieser Empfehlung folgt Ermessensentscheidungen der zuständigen Akteure. In welchem Umfang ihr gefolgt wird, ist nicht bekannt.



Offen ist zudem die Frage, ob die Separierung in der Ausbildung aufgrund einer hohen Arbeitsmarktrelevanz der entsprechenden Kompetenzen zumindest zu einer ausgeprägten Inklusion in das Beschäftigungssystem führt. In dieser Frage ist die Erkenntnislage dürftig. So ist wenig darüber bekannt, welche Anschlüsse nach der Fachpraktiker-Ausbildung für die Absolventen offenstehen bzw. wahrgenommen werden. Demgegenüber spricht einiges für die These, dass die von einer vollwertigen Ausbildung abgegrenzten Abschlüsse stigmatisierend und daher nachteilig für eine Einmündung in das Beschäftigungssystem wirken.

c. Weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf curriculare Voraussetzungen

Ausgehend von den skizzierten Herausforderungen lassen sich vor dem Hintergrund der beschriebenen Situation ein übergreifender sowie ein spezifischer Handlungsbedarf begründen.

Der spezifische Handlungsbedarf betrifft die Reform der Fachpraktiker-Ausbildung. Hier werden die folgenden Eckpunkte empfohlen:

- Die Praxis der Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO legt eine dringende Untersuchung der Frage nahe, welche Anschlusswege die Absolventen dieser Ausbildung einschlagen.
- Bildungspolitisch ist die Abkopplung von Ausbildungsregelungen in diesem Bereich kein Weg, dem Postulat einer inklusiven Berufsausbildung gerecht zu werden.
- Vielmehr sind Alternativen zu entwickeln, die Jugendlichen mit Behinderung geradlinige Wege zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ermöglichen.
- Sofern Jugendliche mit Behinderung auf diesen Wegen keinen kompletten Ausbildungsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erreichen, sollte geprüft werden, ob Teilabschlüsse, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind, oder Zwischenabschlüsse, die eine Wiederaufnahme der Regelausbildung mit Anrechnung des bereits Gelernten und Geleisteten gestatten, eine tragfähige Alternative darstellen.

Ein übergreifender Handlungsbedarf bezieht sich auf eine Erhöhung der Flexibilität des Regelsystems der Berufsbildung selbst, das heißt seiner Potenziale im Umgang mit der Unterschiedlichkeit der Jugendlichen. Dafür sind Veränderungen an untergesetzlichen Regelungen und möglicherweise an den gesetzlichen Grundlagen der Berufsausbildung ebenso notwendig wie Innovationen in ihrer Umsetzungspraxis.

Eine erhöhte Flexibilisierung und Individualisierung der Berufsausbildung bezieht sich auch, aber nicht nur auf didaktische Fragen in Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben. Sie bezieht sich auf die durch Usancen, Regelungen und durch BBiG/HwO gesetzlich definierte Rahmenbedingungen der Ausbildung:

- In dem Maße, in dem die Dauer der Ausbildung variiert wird, kann unterschiedlichen Voraussetzungen und Lerngeschwindigkeiten der Auszubildenden entsprochen werden. Die Dauer der Berufsausbildungsverhältnisse wird bisher durch die Ausbildungsordnungen fixiert. Die Ausbildungszeit ist zwar in bestimmten Fällen verkürz- oder verlängerbar, aber nur als individuelle Ausnahme und auf Antrag bei der zuständigen Stelle. Mehr Flexibilität wäre gegeben, wenn Ausbildungszeiten von vornherein in Bandbreiten – vergleichbar zu Regelstudienzeiten – definiert würden.
- In dem Maße, in dem durch standardisierte Ausbildungsbausteine bzw. Berufsbildungsabschnitte und echte Stufenberufe Binnengliederungen der Ausbildung vor dem einheitlichen Ausbildungsabschluss definiert werden, können Jugendliche, die eine Berufsausbildung nicht in einem Zug durchlaufen können, sondern sie unterbrechen oder abbrechen müssen, sich bereits erworbene Kenntnisse und Kompetenzen dokumentieren und zertifizieren lassen. Eine Berufsausbildung ist dann nicht entweder erfolgreich abgeschlossen oder gänzlich gescheitert, sondern kann entweder unter Anrechnung von bereits Erreichtem wieder aufgenommen werden oder führt wenigstens zu Verwertbarkeit von dokumentierten Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt.

Mit Veränderungen an diesen Bedingungen der Berufsbildung würde sich die Flexibilität des Ausbildungssystems erhöhen und damit seine Fähigkeit, auch Jugendliche aufzunehmen und erfolgreich zum Ausbildungsabschluss zu führen, die heute keinen Zugang finden oder scheitern würden. Das setzt teilweise Änderungen der gesetzlichen Regelungen voraus (das betrifft BBiG/HwO und Regelungen in SGB II, SGB VIII und SGB IX), teilweise aber auch nur eine bessere Ausschöpfung der bestehenden Spielräume im BBiG oder gesetzliche Ergänzungsregelungen. Eine anstehende und ernst gemeinte Evaluierung des BBiG könnte dazu erste Hinweise geben.

Von mehr Flexibilität würden nicht nur, aber ganz wesentlich auch Jugendliche mit Behinderung profitieren. Ihre berufliche Inklusion kann letztlich nur in einem System der beruflichen Ausbildung gelingen, das unterschiedliche Voraussetzungen der Jugendlichen anerkennt und aufnimmt, statt sie zur Grundlage von Separation zu machen.



Literaturverzeichnis

- AGBB (2014) – Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.). Bildung in Deutschland 2014. Bielefeld.
- Barz, W. (2014). Gemeinsame Inklusionsklasse von Kappeler Berufsschule und Süderbraruper Schule am Markt. Im Internet: http://www.kappeln-ellenberg.de/index.php?id=detail_ansicht&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1552&tx_ttnews%5BbackPid%5D=243&cHash=89dc3b2328e4930de60d04adad5edce3 (Abruf am 22.12.2014).
- BA (2013) – Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Arbeitsmarkt in Zahlen – Förderstatistik: Teilnehmer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Personengruppe: Schwerbehinderte, Stand März 2013, Datenbestand Juni 2013.
- Bauer, T.; Neugebauer, V. (2014). Standards in der beruflichen Bildung für voll erwerbsgeminderte Personen. Vortrag beim Forum der AG BFN „Inklusion in der Berufsbildung – Entwicklung und Evaluation von Förderkonzepten zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen“ in Dortmund. Im Internet: http://kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-D97AC43D-900A9B40/kibb/AGBFN_2014_Inklusion_3_3_Bauer_Neugebauer.pdf (Abruf am 29.12.2014).
- BMAS (2013 a) – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern (IvIK). Im Internet: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/inklusionskompetenz-bei-kammern.pdf?__blob=publicationFile (Abruf am 5.10.2014).
- BMAS (2013 b) – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bonn.
- BMBF (2012) – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Berufsbildungsbericht 2012. Bonn. Im Internet: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2012.pdf (Abruf am 1.4.2015)
- BMBF (2013) – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bund-Länder-Vereinbarung über ein gemeinsames Programm „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ gemäß Artikel 91 b des Grundgesetzes. Förderbekanntmachung vom 12.4.2013.
- BMBF (2014) – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Berufsbildungsbericht 2014. Bonn. Im Internet: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf (Abruf am 29.12.2014).
- Bremen (2014). Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen: Regelung nach § 9 BBiG über den Erwerb von hauswirtschaftlichen Kompetenzen in WfbM nach § 136 SGB IX. Verkündet am 20.2.2014.
- Buchmann, U.; Bylinski, U. (2013). Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für eine inklusive Berufsbildung. In: Döbert, H.; Weishaupt, H. (Hrsg.). Inklusion professionell gestalten – Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster 147–202.
- Bündnis (2013) – Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg 2010–2014 (Hrsg.). Eckpunkte zur Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf in Baden-Württemberg, verabschiedet beim Spitzengespräch zur Ausbildungssituation am 4.11.2013.
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2012). Drucksache 20/3641 – 20. Wahlperiode. Im Internet: <http://www.hamburg.de/contentblob/3357968/data/drucksache.pdf> (Abruf am 20.12.2014).



- Cameron, H. (2014). Multiprofessionelle Teams in Kanada – Das Community School Team-Programm. In: Erdsieck-Rave, U.; John-Ohnesorg, M. (Hrsg.). Individuell Fördern mit multiprofessionellen Teams. Schriftenreihe des Netzwerk Bildung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. 49–53.
- Enggruber, R.; Rützel, J. (2014). Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen – eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Faßmann, H. (2003). Case Management und Netzwerkkooperation zur Erhaltung von Beschäftigungsverhältnissen behinderter Menschen – Chancen, Probleme und Handlungsmöglichkeiten. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg, Heft 2/2003. Nürnberg.
- Faßmann, H. (2005). Wohnortnahe betriebliche Ausbildung – Modelle und ihre praktische Umsetzung. In: Bieker, R. (Hrsg.). Teilhabe am Arbeitsleben. Weg der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart. 184–204.
- Galiläer, L.; Ufholz, B. (2013). Inklusion durch Ausbildung in Betrieben – Beispiele und Erfahrungen aus der Praxis des Modellprojekts TrialNet. Nürnberg.
- Geißlinger, E. (2014). Schule ohne Schüler. Erziehung und Wissenschaft, 2. 28–29.
- Hagen, B.; Waterloo, O. (2015). Der Lernort Betrieb in der ambulanten beruflichen Rehabilitation. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.). Berufliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Inklusion verwirklichen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hagedorn, J. (2011). Heterogenität als erziehungswissenschaftliche Herausforderung – Über die Schwierigkeit, die Einheit in der Differenz zu denken, in: Hagedorn, J.; Schurt, V.; Steber, C.; Waburg, W. (Hrsg.). Ethnizität, Geschlecht, Familie und Schule. Heterogenität als erziehungswissenschaftliche Herausforderung. 403–423.
- Kenner, M. (2013). Berufliche Perspektiven und politische Orientierungen von Schülern im Übergangssystem. In: bwp@Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung Osnabrück 2011. Im Internet: http://www.bwpat.de/ht2011/ft15/kenner_ft15-ht2011.pdf (Abruf am 20.10.2014).
- Inklusionsinitiative 2013 (Hrsg.). Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung. Im Internet: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2013/2013-10-25-inklusionsinitiative-ausbildung-beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile (Abruf am 5.10.2014).
- KMK (2011) – Kultusministerkonferenz. Empfehlung zur inklusiven Bildung von Jugendlichen mit Behinderungen in beruflichen Schulen. Beschluss des Unterausschusses für Berufliche Bildung vom 25.11.2011.
- KMK (2013) – Kultusministerkonferenz. Empfehlung zur Optimierung und Vereinheitlichung der schulischen Angebote im Übergangssystem „Lebenschancen eröffnen – Qualifikationspotenziale ausschöpfen – Übergänge gestalten“. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2013.
- KMK (2014) – Kultusministerkonferenz. „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.6.2014.
- Schleswig-Holsteinischer Landtag (2014). Inklusion an Schulen – Bericht der Landesregierung. Drucksache 18/2065. Im Internet: <http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/2000/drucksache-18-2065.pdf> (Abruf am 23.12.2014).

- Seyd, W.; Vollmers, B.; Schulz, K. (Hrsg.) (2007). *Verzahnte Ausbildung – Erkenntnisse und Perspektiven für die berufliche Rehabilitation*. Hamburg.
- Seyd, W.; Vollmers, B.; Schulz, K. (Hrsg.) (2010). *Entwicklung eines didaktischen Profils beruflicher Rehabilitation lern- und schwerbehinderter Jugendlicher im Rahmen der verzahnten Ausbildung*. Hamburg. Im Internet: http://www.vamb-projekt.de/download/Ergebnisse/VAMB_Abschlussbericht.pdf (Abruf am 12.3.2015).
- Sturm, H.; Frenzel, N. (2013). *Inklusion am Übergang von der Schule in den Beruf*. *Berufliche Bildung Hamburg*, 3. 20–21.
- Ufholz, B. (2015). *Ausbildung in und mit Betrieben – Erfahrungen aus dem Projekt TrialNet*. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.). *Inklusive Berufsbildung – das Projekt TrialNet*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Werkstatt Bremen (2014). *Berufliche Inklusion: ein Stück vom Dokortitel*. Im Internet: <http://www.werkstatt-bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen251.c.8903.de> (Abruf am 27.12.2014).
- Werning, R. (2014). *Stichwort: Schulische Inklusion*. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften*, 17. 601–623.



Abkürzungsverzeichnis

AV dual	duale Ausbildungsvorbereitung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft
BbA	Begleitete betriebliche Ausbildung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Berufsbildungswerk
BBZ	Berufsbildungszentrum
BEJ	Berufseinstiegsjahr
BFPE	Berufsfachschule Pädagogische Erprobung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BQ dual	duale Berufsqualifizierung
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
BVE	Berufsvorbereitende Einrichtung
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
f-bb	Forschungsinstitut betriebliche Bildung
GH	Abkürzungen im Behindertenausweis: G = erhebliche Gehbehinderung; H = hilflos
HwO	Handwerksordnung
IFD	Integrationsfachdienste
InGe am BBZ	Akronym: Kooperatives Inklusionskonzept für Schülerinnen und Schüler der Werkstufe
KBVJ	Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr in kooperativer Form
KoBV	Kooperative Berufsvorbereitung
LFS	Landesförderzentrum Sehen
MAIS	Landesministerium für Arbeit, Integration und Soziales (NRW)
VAmB	Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

Über die Autoren



Prof. Dr. Dieter Euler studierte Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftspädagogik und Sozialphilosophie in Trier, Köln und London. Seit Oktober 2000 ist Prof. Euler Inhaber des Lehrstuhls für „Wirtschaftspädagogik und Bildungsmanagement“ an der Universität St. Gallen. Zuvor war er an der Universität Potsdam (1994–1995) und an der Universität Erlangen-Nürnberg (1995–2000) tätig.

Prof. Euler nimmt zahlreiche Funktionen in internationalen wissenschaftlichen und bildungspolitischen Organisationen wahr. Ein Schwerpunkt seiner international ausgerichteten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten liegt in der Reform von Berufsbildungssystemen.



Prof. Dr. Eckart Severing studierte Soziologie und Politikwissenschaft in Erlangen und wurde 2000 in Hamburg habilitiert. Er lehrt an der Universität Erlangen-Nürnberg, ist Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg und Berlin und Mitglied der Geschäftsleitung des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft.

Prof. Severing wirkt in einer Reihe von Gremien und Organisationen der Berufsbildung mit. U. a. ist er Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Schwerpunkte seiner wissenschaftlichen Arbeit sind Strukturen der Berufsbildung, europäische Berufsbildungspolitik sowie das informelle berufliche Lernen und seine Zertifizierung.



Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“

Mit der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ setzt sich die Bertelsmann Stiftung für Reformen ein, um jedem jungen Menschen die Chance auf eine berufliche Ausbildung zu eröffnen.

An der Initiative beteiligen sich die Bundesagentur für Arbeit und zwölf Ministerien aus den folgenden acht Bundesländern: Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein. In einem Dialogprozess und mit wissenschaftlicher Begleitung arbeiten die Beteiligten gemeinsam an Vorschlägen für ein chancengerechteres und leistungsfähigeres System der Berufsausbildung. Sie setzen sich insbesondere dafür ein, dass

- der Zugang zur Berufsausbildung besonders für junge Menschen mit Startschwierigkeiten erleichtert wird;
- das System der Berufsausbildung insgesamt flexibler wird, um der Heterogenität der jungen Menschen gerecht zu werden und jedem die Chance zu geben, eine Ausbildung aufzunehmen und abzuschließen;
- die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Ausbildungsgängen und -formen sowie zwischen Berufsausbildung und Hochschulbildung verbessert wird.

Bis Ende 2016 hat sich die Initiative drei Schwerpunktthemen gesetzt. Zunächst arbeiten die Beteiligten an der Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen (Inklusion). Als zweites Thema steht die Erleichterung des Übergangs zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung auf dem Programm (Durchlässigkeit). Drittens geht es um die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Deutschland und um die Besetzung von Ausbildungsplätzen durch Zuwanderung (Integration).

Flankierend arbeitet das Projektteam in der Bertelsmann Stiftung an einem Ausbildungsbericht, mit dem die Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit in der beruflichen Bildung in Deutschland bewertet werden sollen. Außerdem beschäftigt es sich mit der Frage, wie das Erfolgsmodell duale Berufsausbildung auch für andere Länder nutzbar gemacht werden kann.

Mehr Informationen unter:

www.chance-ausbildung.de

Summary

With its ratification of the U.N. Convention on the Rights of Persons with Disabilities in 2009, Germany committed itself to the creation of a society in which everyone is provided equal opportunity to participate fully in society. Implicit to this commitment is the provision of equal access to vocational training.

Initially an imperative of Germany's broader educational system, the principle of social inclusion has since become an objective of vocational education as well, as evinced by the series of initiatives and projects introduced in recent years. Nonetheless, Germany still has far to go in achieving a fully inclusive vocational training system, as youths with disabilities continue to face far too many hurdles in landing an apprenticeship in a qualified vocation. Creating true inclusion in this regard demands a wide range of changes at various institutional levels and demonstrated commitment by all stakeholders.

In 2014 the "Vocational Training: Opportunities for Everyone" initiative, which brings together representatives from eleven German state ministries with Germany's Federal Employment Agency and the Bertelsmann Stiftung to formulate a potential reform of Germany's vocational training system, launched a position paper that identified key areas in need of reform. Now it's time to implement these recommendations.

The five main areas outlined in the position paper are:

- Career guidance and job preparation
- Generating resources for in-company training
- Support for vocational education facilities
- Curricular requirements

Drawing on these five areas, this policy implementation paper highlights "good practice" examples already underway in vocational training. It also points to those areas that need to be addressed if the full inclusion of all youth in vocational training is to become a rule rather than an exception.



Impressum

© 2015 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
Fax +49 5241 81-81999
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Frank Frick
Clemens Wieland
Claudia Burkard

Lektorat

Katja Lange, richtiggut.com

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Foto

Veit Mette, Bielefeld
Steffen Krinke, Gütersloh

Druck

Hans Kock, Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

Das für diese Broschüre verwendete
Papier ist FSC®-zertifiziert.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Frank Frick

Director
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Clemens Wieland

Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81352
clemens.wieland@bertelsmann-stiftung.de

Claudia Burkard

Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81570
claudia.burkard@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de

www.chance-ausbildung.de