



Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung

# Inklusive Berufsbildung junger Menschen

Auf dem Weg zu neuen  
Dienstleistungen von  
Einrichtungen beruf-  
licher Rehabilitation

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Bundesagentur  
für Arbeit

Die Berufsbildungswerke





# Inklusive Berufsbildung junger Menschen

Auf dem Weg zu neuen  
Dienstleistungen von  
Einrichtungen beruf-  
licher Rehabilitation

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Bundesagentur  
für Arbeit

Die Berufsbildungswerke



Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;  
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

- **Band 75**                    Inklusive Berufsbildung junger Menschen  
Auf dem Weg zu neuen Dienstleistungen von Einrichtungen beruflicher  
Rehabilitation
- **Herausgeber**            Günther G. Goth, Susanne Kretschmer, Iris Pfeiffer
- **Autoren**                    Ula Braun, Michael Breitsameter, Konrad Fath, Markus Feußner, Andreas  
Fischer, Thomas Freiling, Antje Frese, Florian Gawehns, Lina Haak,  
Angela Hübel, Martin Hünemeyer, Andreas Kather, Matthias Kohl,  
Rainer Lentz, Wolfgang Lerche, Moritz Lohe, Peggy Lorenz, Sabrina  
Lorenz, Anne von Oswald, Christian Pfeffer-Hoffmann, Iris Pfeiffer,  
Aleksandra Poltermann, Susan Rathke, Rolf Schmachtenberg, Wassili  
Siegert, Olaf Stieper, Ulrike Stumpf, Wolfgang Wittig, Sibylle Zigel
- **Verlag**                      © wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld 2018
- **Gesamtherstellung** wbv Media GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Telefon: 0521 91101-11, Telefax: 0521 91101-19  
E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de), Internet: [www.wbv.de](http://www.wbv.de)
- **Förderhinweis**        Der vorliegende Band ist ein Produkt des Projekts „Anfänge, Übergänge,  
Anschlüsse gestalten – Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungs-  
werken“, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus  
den Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert wurde (01.01.2014-31.12.2017).  
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den  
Autorinnen und Autoren.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil des Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Autoren, der Verlag und der Herausgeber haben sich bemüht, die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben mit größter Sorgfalt zusammenzustellen. Sie können jedoch nicht ausschließen, dass die eine oder andere Information auf irrtümlichen Angaben beruht oder bei Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund kann keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Printed in Germany

ISBN Print: 978-3-7639-5959-4

ISBN E-Book: 978-3-7639-5960-0

Bestell-Nr. 6004643

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Die Berufsbildungswerke

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	5
<i>Rolf Schmachtenberg</i>	
<b>I Ausgangslage und Handlungsbedarf</b>	
I/1 Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten – Inklusion als Herausforderung für die berufliche Bildung .....	9
<i>Matthias Kohl und Iris Pfeiffer</i>	
I/2 Inklusive Dienstleistungen – Anforderungen und Gestaltungsbedarf .....	23
<i>Michael Breitsameter und Florian Gawehns</i>	
I/3 Ausbildungschancen für Geflüchtete in Deutschland .....	43
<i>Christian Pfeffer-Hoffmann, Anne von Oswald und Wassili Siegert</i>	
I/4 Wie sind Betriebe auf eine inklusive Berufsausbildung vorbereitet? .....	65
<i>Moritz Lohe</i>	
<b>II Handlungsansätze und Fallbeispiele</b>	
II/1 Steuerung von Veränderungsprozessen .....	75
<i>Peggy Lorenz</i>	
II/2 Der Transformationsprozess am Beispiel des Rotkreuz- Instituts Berufsbildungswerk. Allgemeine Anforderungen, Erfahrungen und Perspektiven .....	81
<i>Andreas Kather</i>	
II/3 Von den Füßen in den Kopf – Organisationsentwicklung von unten im Berufsbildungswerk Hamburg .....	93
<i>Wolfgang Lerche und Sibylle Zagel</i>	
II/4 Kooperation mit Unternehmen .....	107
<i>Wolfgang Wittig</i>	

Integration junger Geflüchteter in die duale Berufsausbildung – Kooperationsprojekt von EDEKA und Berufsbildungswerk Hamburg . . . . .	111
<i>Ulla Braun und Olaf Stieper</i>	
Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Betrieben meistern – Das Beispiel BBW Josefsheim Bigge . . . . .	123
<i>Martin Hünnemeyer und Antje Frese</i>	
II/5 Ausbildungspotenziale erschließen – Benachteiligte Jugendliche . . . . .	137
<i>Susan Rathke und Ulrike Stumpf</i>	
II/6 Neue Zielgruppen fördern – Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen	
Das Dürrlauinger Modell . . . . .	153
<i>Konrad Fath</i>	
Umsetzungserfahrungen aus dem Berufsbildungswerk Hettstedt . . . . .	165
<i>Markus Feußner und Angela Hübel</i>	
<b>III Ergebnisse, Transfer und Ausblick</b>	
III/1 Berufsbildungswerke als lernende Organisationen: die Evaluation von PAUA im Überblick . . . . .	177
<i>Andreas Fischer, Sabrina Lorenz und Aleksandra Poltermann</i>	
III/2 Die Weiterentwicklung von Berufsbildungswerken zu regionalen Kompetenzzentren zur Umsetzung von Inklusion – Transfer guter Praxis aus dem Projekt PAUA . . .	201
<i>Michael Breitsameter, Lina Haak und Rainer Lentz</i>	
III/3 Handlungs- und Entwicklungsbedarf von Einrichtungen beruflicher Rehabilitation im Kontext der Digitalisierungsdebatte . . . . .	219
<i>Thomas Freiling und Matthias Kohl</i>	
<b>Autorenverzeichnis . . . . .</b>	<b>227</b>

---

# Vorwort

*Rolf Schmachtenberg*

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen unabhängig von ihren individuellen Dispositionen und Ausgangslagen frei von Diskriminierung und ohne Barrieren Zugang zu allen wichtigen Lebensbereichen haben.

Die Entwicklung zu einer inklusiven Gesellschaft ist insbesondere seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahre 2009 ein zentrales Ziel politischer Aktivitäten in verschiedenen Feldern. Grundlage in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt sind die Artikel 24 und 27 der UN-BRK, die darauf abzielen, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen in diesen Bereichen zu verbessern. Der Weg in eine inklusive Gesellschaft ist allerdings langwierig und nicht mit einigen schnellen Handlungen zu erreichen. Vielmehr kommt es darauf an, Schritt für Schritt und wohlüberlegt Entscheidungen zu treffen, die dem großen Ziel der Inklusion näherkommen.

In den vergangenen Jahren gab es viele Neuentwicklungen, die auf dieses Ziel ausgerichtet sind. So konnten mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), dem zweiten Nationalen Aktionsplan (NAP 2.0) und der Novellierung des Behindertengleichstellungsrechts wichtige Grundsteine gelegt werden, um die UN-BRK sukzessive umzusetzen. Der Ball der Inklusion ist in den vergangenen Jahren ordentlich ins Rollen gekommen!

Mit dem BTHG wurden zahlreiche Veränderungen angestoßen, die das Leben der Menschen mit Behinderungen ganz konkret verbessern. Es werden unterschiedliche sozialpolitische Themen und Bereiche unterstützt bzw. verstärkt behandelt wie z.B. die unabhängige Teilhabeberatung und die Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation.

Einen wesentlichen Rahmen für die Umsetzung der behindertenpolitischen Gesamtstrategie zur Verwirklichung der Rechte aus der UN-BRK stellt die Weiterentwicklung des Nationalen Aktionsplans dar. Sowohl der erste Aktionsplan (NAP 1.0) als auch der weiterentwickelte NAP 2.0 zielen darauf, den verbürgten Rechten für Menschen mit Behinderungen in allen relevanten Bereichen mehr Geltung zu verschaffen und ihre praktische Umsetzung zu verbessern. Der NAP 2.0 soll dazu beitragen, dass Inklusion als universelles Prinzip in allen Lebensbereichen Einzug hält.

Das im NAP 2.0 verankerte Projekt „Anfänge, Übergänge, Anschlüsse gestalten – Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken“ (kurz PAUA) steht für einen Inklusionsverbund mit vielen Akteuren, tief greifenden Aktivitäten und einem weitreichenden Transfer. PAUA unterstützte exemplarisch zehn Berufsbildungswerke (BBW) bei der Entwicklung, Gestaltung und Erprobung neuer Geschäftsmodelle und bei den damit einhergehenden personellen und organisationalen Weiterentwicklungen. Die Projekt-BBW schufen Angebote für benachteiligte junge Menschen und junge Menschen mit Fluchthintergrund. Zudem wurden neue Leistungen für Betriebe entwickelt beziehungsweise bereits vorhandene Leistungen für Betriebe zur Unterstützung der Ausbildung und Beschäftigung von behinderten und schwerbehinderten Menschen ausgebaut. Die gesammelten Erfahrungen wurden in praxisnahe Handreichungen überführt. Die Konzepte und Materialsammlungen stehen nun weiteren ambulanten und stationären Einrichtungen beruflicher Rehabilitation zur einrichtungsspezifischen Adaption zur Verfügung.

Auf diese Weise brachte das Projekt zusätzliche „Power“ in das System der beruflichen Rehabilitation und seiner Einrichtungen. Es trifft den Kern der erforderlichen Bestrebungen, die Kernkompetenzen der Einrichtungen beruflicher Rehabilitation inklusiver auszugestalten. Sie sollen vermehrt weitere, sonst üblicherweise nicht vorhandene Dienstleistungen für ausbildende Unternehmen erbringen und neue Zielgruppen mit ihren vielfältigen Ressourcen bestmöglich unterstützen. Die Realität zeigt nämlich, dass diejenigen, die aufgrund ihres Förderbedarfs kaum Chancen auf Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung haben, auf Angebote der beruflichen Rehabilitation angewiesen sind. Die Leistungserbringer sind damit wichtige Partner auf dem Weg zur Verwirklichung von Inklusion, und zwar umso mehr, je mehr Arbeitsmarktnähe sie erreichen.

Dieser Sammelband spricht nicht nur BBW, sondern alle Einrichtungen beruflicher Rehabilitation an, die sich inklusiver ausrichten wollen. Vor allem im Hinblick auf die Vorbereitung und Umsetzung notwendiger Veränderungs- und Anpassungsprozesse gibt er der interessierten Leserschaft wichtige Anregungen und setzt Impulse. Denn mit dem Abschluss des PAUA-Projektes sind keinesfalls alle Themen und Neuentwicklungen abgeschlossen. Vielmehr lassen diese Raum für die mittel- und langfristige Zukunftsplanung und -gestaltung der Einrichtungen beruflicher Rehabilitation.

Der Ball der Inklusion rollt weiterhin!

I

## **Ausgangslage und Handlungsbedarf**





# **I/1 Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten – Inklusion als Herausforderung für die berufliche Bildung**

*Matthias Kohl und Iris Pfeiffer*

## **1 Einleitung**

Die Entwicklung zu einer inklusiven Gesellschaft ist insbesondere seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention durch Deutschland im Jahre 2009 ein zentrales Ziel politischer Aktivitäten. Während die Inklusion von Menschen mit Behinderung im allgemeinbildenden Schulbereich in den letzten Jahren große Aufmerksamkeit erlangt hat, wird über Inklusion in der beruflichen Bildung weniger prominent diskutiert. Doch auch hier herrscht Handlungsbedarf, denn die duale Berufsausbildung schafft wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche und dauerhafte Integration von jungen Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt und ist damit eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Traditionell folgte die Integration von Menschen mit Behinderungen in die berufliche Qualifizierung und Erwerbsarbeit einer Logik der Separation. Nach dieser sollte die Ausbildung und Förderung dieser Zielgruppen durch Angebote und Einrichtungen außerhalb des Regelangebotes allgemeiner und beruflicher Bildung erfolgen, um auf diese Weise den besonderen Bedürfnissen der Betroffenen gerecht werden zu können. Das reguläre Ausbildungsgeschehen in Betrieben und Berufsschulen war und ist dementsprechend auf den Umgang mit „normalen“ Auszubildenden ausgerichtet, während Kapazitäten für die spezifische Betreuung von Menschen mit Behinderungen an diesen regulären Lernorten kaum entwickelt wurden. Mit dem neuen Leitbild der Inklusion, verstanden als gemeinsame Ausbildung von Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung im

Regelsystem über einen möglichst langen Zeitraum, stellt sich somit die Frage, wie Einrichtungen der beruflichen Bildung im Umgang mit einer entsprechend erweiterten Zielgruppe unterstützt werden können. Zugleich ergibt sich für die Berufsbildungswerke, bei denen traditionell die primäre Zuständigkeit für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen lag, die Frage nach ihrer künftigen Rolle.

Der nachfolgende Beitrag skizziert am Beispiel der Berufsbildungswerke Herausforderungen und Handlungsfelder für Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die sich bei der Umsetzung des Prinzips der Inklusion im Bereich der beruflichen Bildung stellen. Nach einer einführenden Begriffsklärung und einer Einordnung des Themas in den bildungspolitischen Diskurs werden zunächst grundlegende Voraussetzungen für die Umsetzung des Inklusionsprinzips im Bereich der beruflichen Bildung diskutiert. Abschnitt 3 befasst sich mit der Situation der beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung und dem Status quo der Inklusionsbemühungen. Deutlich wird hierbei, dass die betriebliche Bereitschaft zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung ein zentraler Erfolgsfaktor für inklusive Berufsausbildung ist und zudem häufig eine passgenaue externe Unterstützung von Unternehmen und Auszubildenden notwendig ist. Einrichtungen beruflicher Rehabilitation wie zum Beispiel Berufsbildungswerke, die traditionell eine Schlüsselrolle bei der beruflichen Erstausbildung dieser Zielgruppe spielen, verfügen über entsprechende Kompetenzen und können als Kooperationspartner für Ausbildungsbetriebe einen Beitrag zur Umsetzung des Inklusionsprinzips in der Berufsbildung leisten. Die damit einhergehenden Herausforderungen werden in Abschnitt 4 dieses Beitrages skizziert. Danach wird das Projekt „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten“ (PAUA) vorgestellt, das einen Gestaltungs- und Unterstützungsrahmen zur inklusiveren Ausrichtung von Berufsbildungswerken bietet (Abschnitt 5). Abschließend liefert Abschnitt 6 einen Überblick über die im Kontext dieses Projektes entstandenen Beiträge des vorliegenden Sammelbandes, welche Herausforderungen und Handlungsansätze in verschiedenen Entwicklungsbereichen erläutern, einen Einblick in Umsetzungsprozesse geben und Ergebnisse beschreiben.

## 2 Inklusion in der beruflichen Bildung – eine Begriffsklärung

Um die Zielsetzung der Inklusion von Menschen mit Behinderung im Bildungswesen einschließlich der beruflichen Bildung richtig einordnen zu können, ist zunächst eine Verständigung darüber erforderlich, was mit dem Begriff „Behinderung“ gemeint ist. Ein erster Hinweis kann der Präambel des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (vgl. UN-BRK) entnommen werden. Dieser zufolge ist Behinderung nicht einfach eine physiologisch oder psychologisch bedingte Eigenschaft eines Individuums, sondern ein gesellschaftlich produziertes Phänomen, das aus der „Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an einer vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“ (Präambel UN-BRK). Behinderung ist mithin ein relationales Konzept, das eine soziale Zuschreibung spezifischer, von der jeweiligen Norm abweichender Bedarfe aufgrund von Umwelteigenschaften beinhaltet, die im Zusammenspiel mit individuellen Personenmerkmalen zu Problemen für die betroffenen Personen führen. Ein Beispiel hierfür ist eine Situation, in der die Gestaltung des öffentlichen Raumes nicht die Anforderungen von Personen berücksichtigt, die zur Fortbewegung auf einen Rollstuhl angewiesen sind, sodass sich für diesen Personenkreis Mobilitätshindernisse ergeben, die im Vergleich zur übrigen Bevölkerung zu Benachteiligungen führen (vgl. Euler/Severing 2014, S. 6).

Mit dem Abbau von Barrieren – seien diese ideologisch bedingt oder praktischen Gegebenheiten geschuldet – eröffnet sich nicht nur den Menschen mit Behinderung die Möglichkeit ihrer vollen Persönlichkeitsentfaltung und eines selbstbestimmten Lebens. Vielmehr bietet sich dadurch, so die Erwartung, auch die Chance für Wirtschaft und Gesellschaft, von den individuellen Kompetenzen und Potenzialen dieser Menschen zu profitieren.

Inklusion bedeutet nicht, dass individuelle Beeinträchtigungen verschwinden oder gleichsam „ausgeblendet“ werden, sondern dass sie als eine Variante der Normalität wahrgenommen werden und als sol-

che in allen Facetten des gesellschaftlichen Lebens adäquate Berücksichtigung finden. Dies erfordert ein geändertes Verständnis von individueller Vielfalt. Wird Behinderung dagegen nur als Abweichung von der Norm gesehen und entsprechend behandelt, so führt dies zu gesellschaftlicher Ausgrenzung. Ein solcher Ausschluss wiederum hat nicht zuletzt im Bereich der Bildung schwerwiegende Folgen, da Bildung ihrerseits eine wesentliche Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe ist.

Folgerichtig wird in der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen die Pflicht der Unterzeichnerstaaten formuliert, ein „integratives Bildungssystem“ (im englischen Text: „an inclusive education system“) auf allen Ebenen zu gewährleisten, das einen diskriminierungsfreien Zugang von Menschen mit Behinderungen zu allen regulären Bildungsangeboten auf der Grundlage der Chancengleichheit gestattet (vgl. Art. 24 UN-BRK).

Mit diesem Leitbild des gemeinsamen Lernens (vgl. Euler/Severing 2014, S. 8) ergibt sich ein Paradigmenwechsel im Umgang mit Menschen mit Behinderungen und letztlich mit Diversität überhaupt. Im deutschen Bildungssystem war traditionell das Prinzip der Separierung vorherrschend – im Interesse einer erfolgreichen und zielgruppenadäquaten Förderung der Lernenden wurde eine möglichst große Homogenität der Lerngruppen angestrebt, unterschiedliche Personengruppen werden also getrennt voneinander unterrichtet. Seinen praktischen Niederschlag findet dieses Prinzip der Separation nach wie vor in der Mehrgliedrigkeit des Schulsystems. Auch im Bereich der beruflichen Bildung existieren mit Förderberufsschulen und den in Kapitel 5 des SGB IX benannten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (Werkstätten für behinderte Menschen, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen) Institutionen, die diesem Prinzip folgend entstanden sind, um so dem individuellen Unterstützungs- und Förderbedarf bestmöglich gerecht zu werden.

Neben Separation und Inklusion sind als weitere Formen des Umgangs mit Behinderungen im Bildungssystem die Exklusion als – normativ inakzeptabler – vollständiger Ausschluss aus dem System sowie die Integration als abgeschwächte Variante der Inklusion denkbar (siehe Tabelle).

Form des Umgangs mit Behinderungen	Erklärung	Beispiel allgemeinbildende Schulen	Beispiel berufliche Bildung
<b>Exklusion</b>	Ausschluss aus dem System	Befreiung von der Schulpflicht	Keine Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsmöglichkeit
<b>Separation</b>	Aussondern von Menschen, die von der Norm abweichen	Förderschulen	Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen
<b>Integration</b>	Einbindung ins System, jedoch als Sonderweg	Integrationsklassen	Ausbildung zu „Fachpraktikern“ nach § 66 BBiG/ § 42m HwO
<b>Inklusion</b>	Systemanpassung an individuelle Voraussetzungen	Inklusive Schule	Flexibilisiertes System, das jedem Jugendlichen die Chance auf eine Berufsausbildung eröffnet

*Tabelle: Prinzipien des Umgangs mit Behinderungen im Bildungssystem*

(Quelle: Euler/Severing 2014, S. 26)

Die Zielvorstellung eines inklusiven Berufsausbildungssystems sieht jedoch eine gemeinsame Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung im Regelsystem – also bestenfalls an den regulären Lernorten Betrieb und Berufsschule – vor, die möglichst zum vollwertigen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf führt, wobei „Formen der spezifischen Förderung unverändert bedeutsam und essenziell“ (Euler/Severing 2014, S. 116) bleiben. Konkret ist darunter das Ziel zu verstehen, möglichst viele Menschen mit Behinderungen eine betriebliche, außerbetriebliche oder vollzeitschulische Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren zu lassen (vgl. ebd., S. 9 ff.). Zusätzlich besteht bei entsprechenden individuel-

len Einschränkungen die Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches (§ 65 BBiG bzw. § 42l HwO) in Bezug auf die zeitliche Gliederung der Ausbildung, die Inanspruchnahme von Hilfsmitteln und die Gestaltung von Prüfungen. Erst wenn aufgrund der Schwere der Behinderung eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf auch unter Anwendung des Nachteilsausgleiches nicht in Betracht kommt, bieten § 66 BBiG bzw. § 42m HwO die Möglichkeit, Jugendliche mit Behinderung nach speziellen Regelungen der zuständigen Stellen zu Fachpraktikern/innen auszubilden. Die Entwicklung eines im oben genannten Sinne inklusiven Systems der beruflichen Bildung stellt neue Anforderungen an die Gestaltung der beruflichen Erstausbildung, die alle Akteure in diesem Feld betreffen. Zu diesen Anforderungen zählen:

- eine Erweiterung der Kompetenzen von Ausbildungspersonal, Lehrern/innen, Sozialpädagogen/innen und anderem Fachpersonal mit dem Ziel, der Heterogenität der Zielgruppe gerecht werden zu können;
- eine verstärkte Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsfähigkeit von Unternehmen;
- die systematische Vernetzung aller Akteure und der verschiedenen Lernorte;
- die flexible Berücksichtigung individueller Voraussetzungen, Potenziale und Förderbedarfe im Ausbildungsverlauf;
- die Entwicklung und Umsetzung inklusiver berufspädagogischer Konzepte in der Ausbildungspraxis.

Des Weiteren ist zu erwarten, dass die Realisierung von Inklusion auch Auswirkungen auf die Strukturen beruflicher Rehabilitation in Deutschland hat. Für die bislang primär außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen mit Behinderung gilt es, die erforderlichen Rahmenbedingungen für ihre Inklusion in die reguläre Ausbildung und eine Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Die UN-BRK formuliert daher für Rehabilitationssysteme neben der Befähigung des Einzelnen zur Integration einen neuen Auftrag: die Unterstützung der Gesellschaft zur Realisierung von Inklusion.

### **3 Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Behinderung**

Damit stellt sich die Frage, wie es derzeit um die Umsetzung dieser Ziele im Bereich der beruflichen Erstausbildung bestellt ist, d. h., wie sich der Übergang junger Menschen mit Behinderung von der Schule in den Beruf aktuell darstellt. Hierzu gilt es zunächst, die förderrechtlichen Rahmenbedingungen und die verschiedenen Zugangswege zu rekapitulieren. Zur Definition der Zielgruppe lassen sich die schulrechtliche Kategorie des „sonderpädagogischen Förderbedarfes“ und der sozialrechtliche Status „Rehabilitand/in“ heranziehen, die nicht deckungsgleich sind (vgl. Euler/Severing 2014, S. 6 f.; Galiläer 2015, S. 14 f.). Die Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfes ist auf den Schulbereich beschränkt, sodass eine daran anknüpfende Förderung nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule nicht fortgeführt wird. Mit dem Status der/des/den Rehabilitandin bzw. Rehabilitanden ist der Anspruch auf „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ verbunden; die Zuerkennung erfolgt durch einen Träger der Rehabilitation wie die Agenturen für Arbeit oder die Kranken-, Renten- oder Unfallversicherungen. Daneben besteht die Möglichkeit der Anerkennung einer Behinderung unter Festsetzung eines Grades der Behinderung durch die nach Landesrecht zuständige Stelle, wobei ab einem Grad von 50 Prozent der Status des/der „Schwerbehinderten“ zuerkannt wird (vgl. BMAS 2016, S. 16 f.).

Derzeit münden Jugendliche mit Behinderung nur zu einem geringen Teil in eine reguläre betriebliche Ausbildung ein: Von ca. 50.000 Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf, die jährlich die allgemeinbildenden Regel- und Förderschulen verlassen, nehmen zwar ca. 18.400 eine Ausbildung auf, jedoch lediglich ca. 3.500 im Rahmen einer betrieblich-dualen Berufsausbildung. Weitere 14.900 Jugendliche werden außerbetrieblich ausgebildet – teils in anerkannten Ausbildungsberufen (ca. 5.000), teils in Fachpraktiker-Berufen (9.900). Circa 16.400 junge Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen, die nach Abschluss der Schule keinen Ausbildungsplatz finden, münden in das berufsvorbereitende Übergangssystem ein (vgl. Euler/Severing 2014).

Das IW-Personalpanel von 2017 wirft ein Schlaglicht auf die Ausbildungssituation von jungen Menschen mit Behinderung in ausbil-



dungsaktiven Betrieben (vgl. Metzler u. a. 2017, S. 37 ff.): 11,9 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen beschäftigen auch Auszubildende mit Behinderung. Bei diesen handelt es sich hauptsächlich um junge Menschen mit einer Lernbehinderung (Rechtschreibschwäche oder Dyskalkulie). Am zweithäufigsten qualifizieren Unternehmen Menschen mit einer körperlichen Behinderung, die nicht die Sinne betrifft. Menschen mit einer psychischen Behinderung sind hingegen überwiegend in Werkstätten für behinderte Menschen tätig. 88,5 Prozent der Unternehmen qualifizieren in den drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen. Jedes fünfte Unternehmen nutzt die zweijährigen Ausbildungsberufe, lediglich 9 Prozent die theoriegeminderten Fachpraktiker-Ausbildungen gemäß § 66 BBiG beziehungsweise § 42m HwO.

Die befragten Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen, sehen dies als Aspekt ihrer Corporate Social Responsibility (CSR), verfolgen es im Rahmen ihrer personalpolitischen Diversity-Strategie und/oder setzen auf die Erfahrung, dass die Integration von Menschen mit Behinderung sich positiv auf das soziale Klima im Betrieb auswirken kann.

Viele, insbesondere kleine und mittelgroße Betriebe stehen der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen jedoch eher zögerlich gegenüber. Sie können die Leistungsfähigkeit dieser Bewerber schlecht einschätzen, befürchten erhöhte Fehlzeiten und einen größeren Betreuungsaufwand. Zudem verfügt ihr Ausbildungspersonal nicht über die für eine Betreuung von Menschen mit Behinderungen erforderlichen Kompetenzen.

## **4 Herausforderungen für Einrichtungen beruflicher Rehabilitation**

An dieser Stelle sind die Einrichtungen beruflicher Rehabilitation als Dienstleister gefragt. Im Zentrum der beruflichen Rehabilitation nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) steht das Konzept der Teilhabe. Dies ist spiegelbildlich zum Begriff der Behinderung in einem relationalen Sinn als das Ergebnis der Interaktion zwischen dem Individuum und seiner Umwelt zu verstehen, unterstützt durch

assistierende Systeme oder Personen (vgl. z.B. Breitsameter u. a. 2015, S. 45 f.). Um die Bereitschaft zur Ausbildung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erhöhen, benötigen Unternehmen

- Informationen und Sensibilisierung für die Möglichkeiten, die Potenziale junger Menschen mit Beeinträchtigungen auszuschöpfen,
- Angebote für eine enge Kooperation und für eine flexible und bedarfsnahe Unterstützung im Ausbildungsverlauf sowie
- Aufklärung sowohl über Behinderungsarten als auch über bestehende Förderinstrumente wie Unterstützte Beschäftigung (UB) gemäß § 38a SGB IX, ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) nach § 241 SGB III und die Assistierte Ausbildung (AsA) gemäß § 130 SGB III.

Wird Inklusion in Kooperation aller organisiert, wird auch die Diskussion um das Für und Wider separater Einrichtungen obsolet. Weder kann es um die Auflösung von Sonderstrukturen gehen noch um die Beibehaltung des Status quo. Vielmehr muss es darum gehen,

- neue inklusive Konzepte und Lernarrangements zu generieren,
- die Kompetenzen von Reha-Einrichtungen wie den Berufsbildungswerken auch anderen Menschen mit Unterstützungsbedarf zur Verfügung zu stellen,
- flexible Unterstützungsleistungen zu entwickeln, die sich eng am individuellen Förderbedarf orientieren, und
- den Lernort Betrieb zu stärken.

## **5 Neue Entwicklungsmöglichkeiten: Das Projekt „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten“ (PAUA)**

Die Zielstellung einer inklusiven Gesellschaft, die alle Menschen gleichermaßen an beruflicher Ausbildung und Arbeit im Regelsystem teilhaben lässt, führt zu einem Veränderungsbedarf für die in den 1970er-Jahren als besondere Einrichtungen gemäß § 51 SGB IX gegründeten Berufsbildungswerke. Sie hatten bisher die Aufgabe, jungen Rehabilitanden die stationäre berufliche Erstausbildung und die

anschließende Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die persönliche, soziale und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen. Als Komplexeinrichtungen beruflicher Rehabilitation halten sie hierfür zahlreiche Angebote, Ressourcen und eine starke Infrastruktur vor, die auch für andere Personengruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf und schlechten Arbeitsmarktchancen attraktiv sind. Diese Unterstützungsleistungen für neue Zielgruppen verfügbar zu machen ist Chance und Herausforderung zugleich und kann auch dazu beitragen, den Rückgang der Belegungsquoten auszugleichen. Dieser ist teils demografiebedingt, teils aber auch auf Inklusionsbemühungen und -erfolge im allgemeinbildenden Schulbereich und nicht zuletzt auch auf eine stärker inklusiv ausgerichtete Zuweisung der Kostenträger zurückzuführen.

Vor diesem Hintergrund hat das aus Mitteln des Ausgleichsfonds geförderte Projekt „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten – Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken“ (PAUA) in den Jahren 2014–2017 zehn der bundesweit 52 Berufsbildungswerke

- bei der Konzeption und Erprobung neuer Geschäftsmodelle zur Erweiterung des Dienstleistungsportfolios um zusätzliche Leistungen für Betriebe und Angebote für neue Zielgruppen sowie
- bei der Planung und Umsetzung organisationaler und personeller Entwicklungsprozesse

unterstützt.

Unter Berücksichtigung der standortspezifischen Rahmenbedingungen und Entwicklungsstände wurden neue Geschäftsfelder identifiziert, Erprobungsmodelle entwickelt und umgesetzt sowie die dafür notwendigen Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen initiiert.

## **6 Zum Aufbau des Bandes**

Der vorliegende Band bündelt zentrale Ergebnisse des Projektes PAUA und gliedert sich in drei Rubriken, die die inklusive Berufsbildung junger Menschen aus der Perspektive der drei Phasen eines auf Veränderungen in der Praxis abzielenden Forschungs- und Entwicklungsprozesses in den Blick nehmen: Die Beiträge im Kapitel

**Ausgangslage und Handlungsbedarf** sind der Einführung in das Handlungsfeld der inklusiven Berufsbildung gewidmet und beschreiben die Bedarfe und Anforderungen, die in Bezug auf die unterschiedlichen Akteure und Zielgruppen bestehen. Im Anschluss an die vorliegende Einführung diskutiert der Beitrag von *Michael Breitsameter* und *Florian Gawehns* die Neuausrichtung von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen. Der Beitrag von *Christian Pfeffer-Hoffmann*, *Anne von Oswald* und *Wassili Siegert* behandelt die Frage der Umsetzung von Inklusion im Falle der Ausbildung geflüchteter Menschen. *Moritz Lohe* erörtert schließlich die Anforderungen und Handlungsoptionen, die aus der Sicht der Ausbildungsbetriebe mit einer inklusiven Berufsausbildung verbunden sind.

Nach dieser konzeptionellen Einführung präsentiert der zweite Teil des Buches – **Handlungsansätze und Fallbeispiele** – empirische Befunde und Beispiele guter Praxis, die im Rahmen des Projektes PAUA erarbeitet worden sind. Die ersten drei Beiträge dieses Kapitels behandeln verschiedene Aspekte der Organisationsentwicklung in Berufsbildungswerken mit dem Ziel der Weiterentwicklung zu Dienstleistern für inklusive Berufsbildung. *Peggy Lorenz* beschreibt die Grundlagen dieses Prozesses und stellt die Methode des Zielentwicklungs-, Zielerreichungs- und Zielevaluationsprozesses (ZE<sup>3</sup>P) als Steuerungsinstrument für ein strukturiertes Vorgehen vor; die beiden folgenden Kapitel von *Andreas Kather* (RKI BBW Berlin) und *Wolfgang Lerche* und *Sybille Zagel* (BBW Hamburg) schildern Fallbeispiele zum Veränderungsmanagement in Berufsbildungswerken. Die nachfolgenden drei Beiträge nehmen verschiedene Kooperationsformen von Berufsbildungswerken mit Unternehmen in den Blick. *Wolfgang Wittig* leitet in dieses Thema ein. Anhand je eines Fallbeispiels aus dem ländlichen – von *Antje Frese* und *Markus Hünemeyer* (BBW Josefsheim Bigge) – beziehungsweise dem städtischen Raum – von *Olaf Stieper* (EDEKA Bildungswesen) und *Ula Braun* (BBW Hamburg) – werden Möglichkeiten der Unterstützung ausbildender Betriebe erörtert und Umsetzungserfahrungen dargestellt. Der Beitrag von *Susan Rathke* und *Ursula Stumpf* befasst sich mit der Erschließung der Ausbildungspotenziale benachteiligter Jugendlicher und beschreibt die praktische Umsetzung entsprechender Unterstützungskonzepte durch das BBW Stendal. Zum

Abschluss dieses Teiles schildern *Konrad Fath (BBW Dürrlauingen)* und *Markus Feußner* und *Angela Hübel (BBW Hettstedt)* die Besonderheiten der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen anhand von Maßnahmen, die in beiden Berufsbildungswerken umgesetzt wurden.

Der dritte Abschnitt des Buches – **Ergebnisse, Transfer und Ausblick** – betrachtet die Erträge des Projektes PAUA aus einem übergeordneten Blickwinkel und diskutiert sowohl deren Transfer in die Praxis als auch mögliche Konsequenzen für die weitere Gestaltung inklusiver Berufsbildung. Zunächst präsentieren *Andreas Fischer*, *Sabrina Lorenz* und *Aleksandra Poltermann* Ergebnisse der Gesamtevaluation des Projektes PAUA und diskutieren auf dieser Basis die Bedingungen des organisationalen Lernens in Berufsbildungswerken. *Michael Breitsameter*, *Lina Haak* und *Rainer Lentz* gehen der Frage nach, wie die Erkenntnisse des Projektes in die Arbeit der Berufsbildungswerke überführt werden können und welcher Handlungsbedarf in Zukunft besteht. Künftiger Forschungs- und Entwicklungsbedarf zur Gestaltung inklusiver Berufsbildung vor dem Hintergrund aktueller Themen wie der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes und des Digitalisierungstrends werden im abschließenden Beitrag von *Thomas Freiling* und *Matthias Kohl* erörtert.

## Literatur

Breitsameter, M. u. a.:

Inklusion in der beruflichen Bildung – der Beitrag der Berufsbildungswerke. In: Goth, G./Severing, E. (Hg.): *Berufliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Inklusion verwirklichen*. Bielefeld 2015, S. 45–81

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.):

Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bonn 2016

Euler, D./Severing, E.:

*Inklusion in der beruflichen Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen*. Gütersloh 2014

Galiläer, L.:

Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung – von der Eingliederung auf Sonderwegen zur Inklusion? In: Goth, G./Severing, E. (Hg.): Berufliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Inklusion verwirklichen. Bielefeld 2015, S. 11–44

Metzler, C./Pierenkemper, S./Seyda, S.:

Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren. Köln 2015

Metzler, C. u. a.:

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung. Köln 2017

UN-BRK:

Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: Bundesgesetzblatt 2008 Teil II, S. 1419, 1420

