

Ausarbeitung zum Expertengespräch über die Konzeptionierung des Schwerpunktthemas „Menschen mit Behinderungen“ für den Bildungsbericht 2014 am 27. November 2012 in Berlin

Bonn, 8. November 2012

Die vorliegende Stellungnahme wurde in einer überarbeiteten Fassung im Heft 9, 2013, der Zeitschrift für Heilpädagogik veröffentlicht.

1. Wie ist der Begriff „Behinderung“ gegenüber anderen Formen der Beeinträchtigung in dem Feld, für das Sie als Expertin sich äußern werden, definiert, wie wäre dieser Begriff operationalisierbar?

Das **Fehlen eines allgemeingültigen Begriffs von Behinderung** bedingt nicht nur erhebliche Unsicherheiten in der statistischen Zählung¹.

Es begründet vor allem auch die Unklarheit darüber, wer (für wen) als behindert gilt, weil die Bezugssysteme der Messung nach Altersstufen, Bereichen (Schule, Berufs- und Arbeitswelt, Felder des Alltags, ...) und die Klassifikationen (medizinisch, sozialrechtlich, schulisch, ...) nicht vergleichbar sind.

Für das Feld der beruflichen Bildung ist entscheidend, dass sich **Berufsbildungsgesetz (BBIG)** und **Handwerksordnung (HwO)** als die beiden maßgeblichen Gesetze für die duale Berufsausbildung in ihrer Definition von Behinderung an der des **Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX)** orientieren: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ (§ 2 Abs.1 Satz 1 SGB IX)².

Der durch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (im folgenden: VN-Konvention) in deutsches Recht eingeführte Begriff der Behinderung ist noch weiter und offener gefasst als der des SGB IX: „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilnahme an der Gesellschaft hindern können.“ Art.1.Satz 2. Wenn in der Präambel der VN-Konvention die „Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht“ deklariert wird, richtet sich der Fokus noch konkreter auf die Ermöglichung von **Teilhabe und Barriereabbau** – unabhängig von „Bezugsgrößen“ wie „lebensaltertypisch“ wie (noch) im SGB

¹ Unabhängig von Definitionsfragen: Ein personenbezogenes Merkmal „Behinderung“ wird in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst. So sind lediglich Aussagen zur Zahl der behinderten Menschen, die in Fachpraktiker- und Fachpraktikerinnen-Berufen (§ 66 BBIG/§42m HwO) ausgebildet werden möglich. Nicht möglich sind Aussagen über die behinderten Menschen, die in „regulären“ anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Anhaltspunkte liefern Daten der Bundesagentur für Arbeit (Förderstatistik), aber nicht jeder behinderte Mensch ist Teilnehmer/Teilnehmerin einer geförderten Maßnahme oder wird in einem Betrieb ausgebildet, der für die Ausbildung eines behinderten Menschen einen Ausbildungszuschuss erhält.

² Sowohl in Diskursen und Diskussionen als auch in der (Berufsbildungs)praxis werden entgegen dieser Definition nach wie vor irrtümlich und irreführend häufig Daten und Rahmenbedingungen angeführt, die sich auf die Gruppe der (versorgungsrechtlich erfassten) schwer-behinderten Menschen beziehen. Dadurch herrscht nicht nur Unklarheit darüber, über welche Personen(gruppen) Ausführungen gemacht werden, sondern es entstehen auch unzutreffende Darstellungen und Einschätzungen.

IX – und damit auch in BBIG und HwO.

Die im Grundsatz übereinstimmende Ausrichtung aller drei Gesetzeswerke am Teilhabegebot (des Grundgesetzes, GG Art. 3 (3)) kann und sollte als Grundlage zur Operationalisierung des Behinderungsbegriffs gesehen und genutzt werden.

Mit ihrem Dreiklang aus: **Priorität** der Ausbildung in „regulären“ **anerkannten Ausbildungsberufen** (§ 64 BBIG/§42k HwO), Anwendung von **Nachteilsausgleich** bei Durchführung der Ausbildung und Prüfung

(§ 65 BBIG/§42l HwO) und **Ausbildungsgängen**, die ausschließlich bei besonderer Art und Schwere der Behinderung vorgesehen sind, wenn eine Ausbildung im „Vollberuf“ nicht möglich ist (§ 66 BBIG/§42m HwO) begründen und bieten BBIG und HwO einen Rechtsrahmen, der einen solchen **teilhabeorientierten Behinderungsbegriff** operationalisiert bzw. operationalisierbar macht.

Zugleich entspricht dieser Rechtsrahmen der alten, nach wie vor treffenden Formel der Behindertenbewegung „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“, in der die Bedürfnisse, Bedarfe und Ansprüche behinderter Menschen zusammengefasst sind. Auch sind Begriff und darauf basierender Rechtsrahmen „inklusionstauglich“, da sie die Einbeziehung behinderter Menschen in das allgemeine System qualifizierter dualer Berufsausbildung „von vornherein“ vorsehen, statt „Sondersysteme“ zu weisen bzw. zu installieren.

Die **Schwierigkeiten der Operationalisierung** des Behinderungsbegriffs beginnen dort, wo es den bestehenden Rechtsrahmen **in der Berufsbildungspraxis** umzusetzen heißt. Die (gewünschte) Offenheit des Behinderungsbegriffs mit dessen Orientierung an Teilhabe trifft dort auf die Nähe zu und zugleich Fragen der Abgrenzung gegenüber Begriffen wie Beeinträchtigung und Benachteiligung. So unterscheiden BBIG und HwO in ihrem jeweiligen Kapitel zur Berufsbildung für besondere Personengruppen in je eigenen Abschnitten zwischen der Berufsbildung behinderter Menschen und der Berufsausbildungsvorbereitung für einen Personenkreis „lernbeeinträchtigte[r] oder sozial benachteiligte[r] Personen“

(§68 BBIG/§42o HwO), doch bis heute fehlt ein übergreifender (Fach-)Konsens, wie - und teilweise

sogar ob - Behinderung und Beeinträchtigung voneinander zu unterscheiden sind.

Für die Berufs- und damit Lebenswege behinderter Menschen erhält in der Folge die jeweils aktuelle **Förderpraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA)** entscheidende Bedeutung. Diese ist derzeit für

behinderte Menschen durch die Aufteilung in allgemeine und spezielle Maßnahmen und drei Förderkategorien geprägt.

2. Sehen Sie die Möglichkeit, einen bereichsübergreifenden, an der erwähnten Lebenslaufperspektive des Bildungsberichts orientierten Begriff von „Behinderung“ zu formulieren? Wie sähe ein solcher Begriff aus?

Ein bereichsübergreifender Begriff, an der Lebenslaufperspektive orientierter Begriff von Behinderung, ist durch die VN-Konvention gegeben. (siehe 1.)

3. Zwischen welchen bildungsrelevanten Formen von „Behinderung“ muss differenziert werden? Welche sind besonders relevant?

In Bezug auf Bildungsaspekte muss vor allem zwischen Lernbehinderungen, psychischen Behinderungen, Sinnesbehinderungen und Körperbehinderungen unterschieden werden. Zugleich gilt es zu berücksichtigen, dass (inzwischen) vor allem Mehrfachbehinderungen vorkommen.

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

Durchgängig bildungsrelevant bzw. „anspruchsvoll“/anforderungsintensiv für alle Bereiche der Berufsbildungspraxis von der betrieblichen und außerbetrieblichen dualen Ausbildung bis zum Berufsbildungsbereich in den Werkstätten für behinderte Menschen ist die **steigende Zunahme psychischer Behinderungen**.

Die wachsende Zahl psychisch behinderter Menschen stellt nicht nur Ausbilder in Betrieben und Ausbildungsstätten, sondern auch die Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen vor neue Herausforderungen und wirft Fragen nach entsprechendem Weiterbildungs-/Qualifizierungsbedarf auf³.

Bildungsrelevant sind auch die Ergebnisse der Erhebungen der Universität Hamburg⁴ zu den Eingangsvoraussetzungen junger Auszubildender in Berufsbildungswerken. Die Untersuchung der

Teilhabe einschränkungen der Auszubildenden kommt zu dem Resultat, dass Jugendliche mit **Lernbehinderung** überdurchschnittlich viele Schwierigkeiten mit wichtigen beruflichen Anforderungen haben.

Sie bestätigt damit Erfahrungen aus der Praxis, dass gerade die nicht-offensichtlichen/nicht-sichtbaren Behinderungen den höchsten Förderbedarf – und damit auch die höchsten Anforderungen an das Bildungspersonal begründen.

³ Insbesondere in den Werkstätten für behinderte Menschen trifft nun ein Fachkräfterpersonal, das bisher größtenteils Expertise und Erfahrung im Umgang mit geistig behinderten Menschen hat, auf zum Teil (hoch)qualifiziert ausgebildete, psychisch behinderte Menschen.

⁴ Seyd, Wolfgang und Schulz, Katrin „Teilnehmer-Eingangsvoraussetzungen bei BvB-Maßnahmen mit Beginnstermin Herbst 2011, Ausbildungen mit Beginnstermin Herbst 2011 in Berufsbildungswerken“ Eine Untersuchung der Universität Hamburg im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke“ Hamburg 2012

4. Wie gehen die Institutionen des Bereichs, für den Sie als Expertin sich äußern werden, mit „Behinderung“ um, was sind gegenwärtig die zentralen Herausforderungen in diesem Bereich und welche Entwicklungen zeichnen sich ab?

Seit die **Leitidee „Inklusion“** nicht zuletzt durch ihre Präsenz in allen Medien und auf allen Ebenen öffentlicher Beratung und Verwaltung in allen Organisationen „angekommen“ ist, wird Behinderung bzw. der Umgang mit behinderten Menschen auch in der Berufsbildung im Lichte dieser Begrifflichkeit gesehen.

Die VN-Konvention wird tendenziell überwiegend so gelesen, als gäbe sie vor, zukünftig alle Bildungseinrichtungen zu schließen, die ausschließlich behinderten Menschen offenstehen. So sind (wie im schulischen Bereich die Förderschulen) Berufsbildungswerke, die Werkstätten für behinderte Menschen und andere **auf die spezifischen Bedürfnisse und Bedarfe behinderter Menschen ausgerichtete Einrichtungen** nicht nur auf den Prüfstand gekommen, sondern teilweise unter den **„Generalverdacht“** einer diskriminierenden, Absonderung bewirkenden und damit inklusionsfeindlichen Praxis.

Die Einrichtungen bzw. deren Vertretungen auf übergeordneter Ebene begegnen diesen Zuschreibungen, indem sie ihre Veranstaltungen, Initiativen und ihre konkrete Berufsbildungsarbeit **als „inklusiv“ etikettieren** – und reihen sich damit in die allgemeine „Inklusionseuphorie“ ein, ohne dass dadurch ein Mehrwert an Klarheit erreicht würde.

Die zentrale Herausforderung im Bereich der beruflichen Bildung behinderter Menschen ist (und bleibt) die bekannte:

Wie kann die **Gratwanderung** gelingen, **für individuelle, spezifische Bedürfnisse und Bedarfe passfähige Antworten zu finden und zugleich allgemein anerkannte, vergleichbare Berufsabschlüsse zu ermöglichen?** Wie gestaltet man ein „atmungsaktives Regelwerk“?

Wesentlich für das Gelingen dieses Spagats ist es, sowohl den vielbeschworenen Paradigmen- bzw. Perspektivwechsel - zu einer **systemischen Betrachtungsweise**, die behinderte Menschen als nicht erst im Nachhinein zu integrierende Personen, sondern selbstverständliche Elemente einer heterogenen Gesellschaft fokussiert - als auch **Fachlichkeit** als nicht miteinander konkurrierende, sondern **einander ergänzende Orientierungsgrößen** zu sehen.

Die Chancen der aktuellen Inklusionsdebatte liegen vor allem darin, die Seite „normal“/„allgemein“ zu stärken, z.B. den „Normalfall Betrieb“ (gegenüber der Tradition der Ausbildung in Einrichtungen) ins Blickfeld zu rücken, Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktrelevanz zu fokussieren und die Ausbildung behinderter Menschen als selbstverständliche Facette, als **integralen Bestandteil der allgemeinen beruflichen Bildung und Berufsbildungslandschaft** zu markieren.

Risiken bestehen vorrangig dort, wo Fachlichkeit an Stellenwert einbüßt oder zumindest unter Rechtfertigungsdruck gerät, wo unter dem Leitmotiv Inklusion die Ausbildung behinderter Menschen zur „Jedermannsqualifikation“ erklärt wird und sich (verdeckte oder offene) Kosteneinsparmotive mit Ideologie paaren.

Hier gilt es im Blickfeld zu halten, dass die Fokussierung auf Beschäftigungsfähigkeit nicht zu Lasten qualitativer, am Berufsprinzip orientierter Ausbildung führt und der (politisch) erklärte Perspektivwechsel von der Defizitorientierung zum Ressourcen(Stärken)ansatz nicht „über-

sieht“, dass Förderbedarf identifiziert werden muss, um ihn beantworten zu können – und diese Identifizierung, aber auch die entsprechende Beantwortung, Fachlichkeit voraussetzen.

Das zeitliche **Zusammentreffen der Inklusionsdebatte mit der über Fachkräftemangel und demografischen Wandel** trägt dazu bei, **behinderte Menschen als Arbeits-/Fachkräftepotenzial** wahrzunehmen. Diese für die behinderten Menschen positive Entwicklung sollte dazu genutzt werden, „wetterfeste“, d.h. **konjunkturunabhängige Lösungen** zu initiieren und zu befördern.

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung** (BIBB) und der bei diesem vom Gesetzgeber (BBIG) verortete **Ausschuss für Fragen behinderter Menschen** (AFbM) verfolgen seit einigen Jahren intensiv die **bundesweite Verankerung von Qualitätsstandards in die berufliche Ausbildung behinderter Menschen im Segment Ausbildungsregelungen**. Für diese ausschließlich behinderten Menschen offenstehenden Ausbildungsgänge besitzen die zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammern, Handwerks- und Landwirtschaftskammern) die Regelungskompetenz, sollen sich aber beim Erlass laut Gesetz nach Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB (BIBB-HA) richten.

Mit der Erarbeitung einer Rahmenregelung⁵, die erstmals konkrete Vorgaben zu Anschlussfähigkeit, beruflicher Handlungsfähigkeit als Ausbildungsziel, Förderplan, Ausbilderschlüssel, betrieblichen Ausbildungsanteilen und einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation der Ausbilder macht, ist hier eine Entwicklung mit dem Ziel eingeleitet, die berufliche Bildung behinderter Menschen im Feld „Ausbildungsregelungen“ als integralen Bestandteil des „regulären“ Berufsbildungssystems zu markieren. Durch die klare Orientierung an den jeweiligen Bezugsberufen, die nun auch in den Abschlussbezeichnungen buchstäblich zum Ausdruck kommt und die in der Präambel verankerte Aufgabe und Verpflichtung, kontinuierlich die Möglichkeit des Übergangs in eine Ausbildung im „Vollberuf“ zu prüfen, ist die Ausbildung in den Fachpraktikerberufen – zumindest gemäß der rechtlichen Vorgaben - auch sichtbar Teil der allgemeinen breitgefächerten Berufsbildungslandschaft.

Derzeit ist das **Spektrum an Berufsbereichen** der von den zuständigen Stellen erlassenen Ausbildungsregelungen begrenzt und entspricht nicht dem breiten Spektrum an „regulären“ Berufen. Es dominieren die Berufsfelder Hauswirtschaft, Gartenbau, Metall, Holz und Farbe. BIBB und AFbM verfolgen den berufsbildungspolitischen Ansatz, dieses Spektrum zu erweitern und gehen davon aus, dass weitere berufsspezifische Musterregelungen (auf der Grundlage der Rahmenregelung erlassene BIBB-HA-Empfehlungen) Signalwirkung entfalten und Betriebe gleichermaßen wie Bildungseinrichtungen ermuntern können, Ausbildungsangebote in für die Personengruppe geeigneten, arbeitsmarktorientierten Berufsbereichen zu entwickeln.

Das im Zeichen von Fachkräftemangel entstandene Interesse verschiedener Branchen an der Gewinnung von bisher wenig beachtetem „Potential“ könnte dazu beitragen, sowohl auf Bundesebene seitens der im BIBB-HA agierenden Vertreter der Sozialpartner Konsens über weitere berufsspezifische Musterregelungen zu erreichen, als auch regional den Erlass entsprechender Ausbildungsregelungen zu forcieren.

⁵ http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_118-rahmenrichtlinien_ausb.regelung_beh.menschen_196.pdf

5. Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht geeignet, um den Zugang zu und die Beteiligung an Bildung in dem Bereich, für den Sie als Expertin sich äußern werden, zu ermöglichen bzw. zu verbessern?

Wesentlich für den Zugang zu beruflicher Bildung sind das **Vorhandensein von Berufsbildungsmöglichkeiten, Informationen/Kenntnis über diese** und eine gewisse **Einschätzbarkeit der eigenen Fähigkeiten, Neigungen, Stärken und Schwächen**.

Dafür sind eine frühzeitig einsetzende **Berufsorientierung** und eine kompetente, individuelle **Beratung** entscheidend.

Damit passgenaue Lösungen für den behinderten Menschen gefunden werden können, muss die individuelle Beratung frei von „Holzschnittartigkeit“/Automatismen und „Verkaufsdruck“ stattfinden⁶.

Alle an Beratung und Entscheidungsfindung beteiligten Akteure – Lehrkräfte in Förder- und „Regel“-schulen, Reha-Berater bei den Agenturen für Arbeit, Mitarbeiter der Integrationsämter, aber auch und vor allem der Industrie- und Handelskammern, Handwerks- und Landwirtschaftskammern,

bedürfen neben fundierten Kenntnissen sowohl über (rechtliche) Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten auch eines klaren **Bewusstseins** ihrer jeweiligen **Rolle** und ihres **Auftrags** als auch einer ausgeprägten **Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren** im Feld.

Maßnahmen, die geeignet scheinen, hier Fortschritte zu erzielen, sind z.B. die vierte Säule der Initiative Inklusion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Arbeits- und Sozialministerien der Bundesländer zur **Implementation von Inklusionskompetenz bei Kammern**⁷, - wenn sie denn tatsächlich auf die „neuralgischen“ Punkte ausgerichtet ist, an denen Handlungs-/Verbesserungsbedarf besteht - und zur regionalen Kooperation und Netzwerkbildung im Rahmen der Umsetzung der „Erklärung der Partner des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, der Bundesagentur für Arbeit, der Kultusministerkonferenz und der Wirtschaftsministerkonferenz“ von 2009.

⁶ Die traditionell bewährten, „eingefahrenen“ Kooperationen zwischen Förderschulen und Werkstätten für behinderte Menschen bürden die Gefahr einer unreflektierten „Empfehlung“/Orientierung in diese Richtung, ohne nachdrücklich im Einzelfall Alternativen zu klären. Die „Einkaufspraxis“ der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. ihrer Regionaldirektionen birgt das Risiko, dass Reha-Berater in den Agenturen für Arbeit eingekaufte bzw. preisverhandelte Maßnahmen zu füllen haben und dadurch mehr „zuweisen“, als entsprechend individueller Gegebenheiten beraten. Auffälligkeiten in der regionalen Verteilung – und hier besonders das Ost-West-Gefälle – verstärken diese Annahme.

⁷ Mittels einer kompetenten, konstruktiv-kreativen Anwendung des in BBIG und HwO postulierten Nachteilsausgleich durch die zuständigen Stellen/Kammern kann aller Wahrscheinlichkeit nach die Zahl an Ausbildungen behinderter Menschen in „regulären“ Ausbildungsberufen und damit der Grad ihrer beruflichen Teilhabe und Inklusion erhöht werden. Hier scheint zwischen den Kammern und ihren jeweiligen Spitzenorganisationen, die bereits 1985 an der BIBB-HA-Empfehlung zur Berücksichtigung besonderer Belange behinderter Menschen bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfungen mitgewirkt und diese beschlossen haben, immer noch ein gewisser Informations- und Kommunikations- bzw. Unterstützungsbedarf zu bestehen.

Das **BIBB** aktualisiert derzeit in einem Projekt sein **Handbuch** mit Fallbeispielen und Erläuterungen und berät mit den Projektbeiratsmitgliedern, wie die neue Publikation und damit auch die Anwendung des Nachteilsausgleichs noch flächendeckender in die Breite getragen werden können.

Erfahrungen mit Berufswegeplanung bestätigen diese als einen zielführenden Ansatz, um Übergänge an Schnittstellen unabhängig von „Zufallsglück“ zu gestalten bzw. zu ermöglichen.

Information und Beratung sind auch **für Unternehmen und Betriebe** wichtig, die an die Ausbildung

behinderter Menschen herangeführt werden sollen. Auch hier fällt den Kammern eine Schlüsselstellung zu, die es wahrzunehmen und zu stärken gilt: Sie kennen die regionalen wirtschaftlichen Gegebenheiten, sind Ansprechpartner für Unternehmen und Betriebe, in ihren Gremien wirken die Vertreter des zweiten Lernorts, der Berufsschulen, mit und sie kooperieren mit den Agenturen für Arbeit. Als (vertrauter) Partner und Berater ortsansässiger Betriebe können sie ergebnisorientiert für die Ausbildung

behinderter Menschen beraten und dabei sowohl über finanzielle Förderungsmöglichkeiten/Anreize (wie z.B. Ausbildungszuschüsse seitens der BA, aber auch Zuschüsse zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen seitens der Integrationsämter) informieren, aber auch bei der Vermittlung von (Schul)praktikumsstellen⁸ weichenstellend agieren. Sind Schlüsselfiguren des regionalen Arbeitsmarktes für die Ausbildung behinderter Menschen gewonnen und in dieser

aktiv, fördert dies das Interesse anderer und erleichtert den entsprechenden Einstieg weiterer Betriebe/Unternehmen.

Die **Spitzenorganisationen der Wirtschaft** können durch (auch gemeinsam mit der BA durchgeführte **Informationsarbeit** (z.B. spezielle Schulungen der Ausbildungsberater) die Kammern bei der Wahrnehmung ihrer besonderen Rolle und Verantwortung für die berufliche Bildung behinderter Menschen unterstützen und für die mit der Ausbildung dieser Personengruppen relevanten Fragen und Aspekte sensibilisieren.

Auch können beide **Sozialpartner - Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberorganisationen -** durch **Informations-/Bildungsangebote** für ihre jeweiligen **Vertreter in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen der Kammern** dazu beitragen, berufliche Bildung behinderter Menschen einschließlich der vom Gesetzgeber aufgetragenen Instrumente des Nachteilsausgleich zu einer flächendeckend praktizierten Selbstverständlichkeit zu entwickeln.

⁸ Oft gelingt der Einstieg behinderter Menschen in eine betriebliche Ausbildung über ein vorangegangenes Schulpraktikum oder eine von der BA geförderte Probeschäftigung

Aktuell scheinen konkret Maßnahmen gefordert, dem zum Teil defensiven Vorgehen einiger Kammern bei der Eintragung von Ausbildungsverhältnissen in Fachpraktiker-Ausbildungsgängen durch **Befähigung der Kammern zur angemessenen Entscheidung über die Eignung der potentiellen Ausbilder und Nutzung der Ermessensspielräume**⁹ bei der Entscheidung entgegenzuwirken.

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

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

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

Behinderte Menschen finden nicht nur unter den rechtlichen Rahmenbedingungen der (klassischen) dualen Berufsausbildung Zugang zu beruflicher Bildung. Diese findet auch in den allein schon unter quantitativen Gesichtspunkten besonders relevanten Werkstätten für behinderte Menschen - dort überwiegend im Berufsbildungsbereich - statt. **Brückenschläge** zu diesem Lernort können dazu

⁹ § 6 der Rahmenregelung - Eignung der Ausbilder/Ausbilderinnen

(1) Ausbilderinnen/Ausbilder die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, müssen neben der persönlichen, berufsspezifisch fachlichen sowie der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (AEVO u.a.) eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie zusätzliche behindertenspezifische Qualifikationen nachweisen.

(2) Anforderungsprofil

Ausbilderinnen/Ausbilder müssen eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation nachweisen und dabei folgende Kompetenzfelder abdecken:

- Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis
- Psychologie
- Pädagogik, Didaktik
- Rehabilitationskunde
- Interdisziplinäre Projektarbeit
- Arbeitskunde/Arbeitspädagogik
- Recht
- Medizin

Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG zu erfüllen, soll ein Qualifizierungsumfang von 320 Stunden sichergestellt werden.

(3) Von dem Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation soll bei Betrieben abgesehen

werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität ist in der Regel sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt.

(4) Ausbilderinnen/Ausbilder die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO bereits tätig sind, haben innerhalb eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren die notwendigen Qualifikationen gemäß Absatz 2 nachzuweisen. **Die Anforderungen an Ausbilderinnen/Ausbilder gemäß Absatz 2 gelten als erfüllt, wenn die behindertenspezifischen Zusatz-qualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.**

beitragen, werkstattbeschäftigten Menschen eine weiterführende, berufsbildende Perspektive zu eröffnen und damit lebenslaufrelevant sein.

Indem die berufliche Bildung in den Werkstätten noch deutlicher und konkreter auf die duale Ausbildung auf der Grundlage von BBIG und HwO ausgerichtet und anrechenbar wird, können ganz im Sinne der (berufs)bildungspolitisch bedeutsamen Kriterien **Anschlussfähigkeit** und **Durchlässigkeit Übergänge** erleichtert werden¹⁰.

Grundsätzlich kann die Teilhabe behinderter Menschen an beruflicher Bildung verbessert werden, indem die in Deutschland gewachsene **Institutionenlandschaft** mit der in ihren verschiedenen Segmenten vorhandenen **Expertise** und dem **Erfahrungswissen** in den im Zuge des Inkrafttretens der VN-Konvention dynamisierten Prozess der Fokussierung behinderter Menschen unter Inklusionsgesichtspunkten **einbezogen** und **aufgenommen** wird.

Insbesondere scheinen Ansätze zuträglich, die die **verschiedenen Segmente** beruflicher Bildung unabhängig von unterschiedlichen Rechtskreisen darauf hin beleuchten, wie **untereinander Kompatibilitäten, Verbindungen und Übergänge** hergestellt werden können, wo Ansatzpunkte zur Herstellung von Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit¹¹ identifiziert werden können und wo entsprechende konkrete Handlungsfelder liegen.

Auch gilt es, jene **Bereiche/Felder** in den Blick zu nehmen, in denen **bisher keine Strukturierung und Standardisierung** von Berufsbildungsangeboten besteht – wie beispielsweise „oberhalb“ des „Werkstattbereichs“. Das bedeutet, zu untersuchen, ob für jene behinderten Menschen, die nicht die hohen Unterstützungsleistungen und den Schutzraum einer Werkstatt benötigen und für eine höhere berufliche Qualifizierung geeignet sind, für die aber die Anforderungen einer Fachpraktiker-Ausbildung zu hoch sind, ausreichend passfähige Berufsbildungsangebote bestehen¹².

Eher abträglich sind **Vereinseitigungen und Dogmatisierungen** (betrieblich ja, außerbetrieblich nein, „Regel“beschulung ja, spezielle Beschulung nein, Arbeitsmarktrelevanz ja, „allgemeiner“ Bildungsanspruch nein), die der Vielfalt der Ausgangslagen behinderter Menschen und ihrem nicht nur in der VN-Konvention postulierten Anspruch auf Wertschätzung ihrer Würde nicht gerecht werden.

6. Was können aus Ihrer Sicht Merkmale einer erfolgreichen Inklusion sein?

Ein wesentliches Merkmal einer erfolgreichen Inklusion kann eine **erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt** sein. Dabei ist zu reflektieren, welche Absicht und welche Auswirkungen

¹⁰ Das gemeinsam von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten und der BA erarbeitete Fachkonzept HEGA 6/2010 hat die Orientierung des Berufsbildungsbereichs der Werkstätten an den Fachpraktiker/-innen-Berufen erstmals deutlich formuliert und vorgegeben.

¹¹ diese beiden berufsbildungspolitischen Kriterien können zugleich Formen der Operationalisierung von Inklusion sein.

¹² Die Einführung des die Platzierung vor die Qualifizierung setzenden Instruments „Unterstützte Beschäftigung“ im Mai 2009 stellt einen Ansatz in diese Richtung dar. Auch sind Ergebnisse des vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) geförderten Modellvorhabens „Entwicklung einer Methode zum Aufbau eines regionalen Netzwerkes von ländlichen Dienstleistern und landwirtschaftlichen Betrieben mit Werkstätten für behinderte Menschen als Beitrag zur Förderung der Entwicklung ländlicher Räume“ mit dem konzeptionellen Ansatz, Qualifizierungsbausteine für die Ausbildung behinderter Menschen zu nutzen, in diesem Kontext interessant.

Unterscheidungen zwischen sogenanntem ersten und zweiten Arbeitsmarkt und die Rede vom „allgemeinen“ Arbeitsmarkt mit Blick auf behinderte Menschen haben.

Sind werkstattbeschäftigte Menschen, die auf ausgelagerten Arbeitsplätzen tätig sind, Teil des sogenannten ersten oder des zweiten Arbeitsmarktes? Nach welchen Kriterien ordnet man Arbeitsplätze zu und ist eine Integration in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt grundsätzlich die gelungenere und damit „inkludierendere“? Wenn Integrationsfirmen besondere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind – wo stehen sie dann in einer gedachten oder konstruierten „Hierarchie“ von Vorrangigkeit/„Erstklassigkeit“? Und: welche Berücksichtigung findet das Selbstverständnis der Betroffenen, die, wie Vertreter der gewählten Werkstatträte einfordern, auch ihr Empfinden, als Werkstattbeschäftigte inkludiert zu sein, respektiert sehen möchten?

Auch kann Arbeitsmarktintegration unter Bildungsaspekten nicht das ausschließliche Kriterium für

den Erfolg einer Inklusion sein. Auch behinderte Menschen besitzen unabhängig von der (messbaren) „Verwertung“ bzw. „Verwertbarkeit“ ihrer Berufsabschlüsse/wahrgenommenen Berufsbildungsangebote ein **Recht auf (Berufs)bildung**. Merkmal einer erfolgreichen Inklusion kann so beispielsweise auch eine als gelungen empfundene Teilnahme und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sein, zu dem (berufliche) Bildung sowohl beiträgt als auch Teil davon ist.

7. Wie schätzen Sie die deutsche Situation in dem Bereich, für den Sie als Expertin sich äußern werden, im internationalen Vergleich ein?

Die deutsche Situation in der Berufsbildung behinderter Menschen im internationalen Vergleich einzuschätzen ist schwierig bzw. seriös kaum leistbar.

Wie auch der (erste) „Weltbericht Behinderung“ der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der Weltbank feststellt, gibt es **keine einheitlichen Definitionen** und **kaum vergleichbare Daten** zu Häufigkeit, Verteilung und Trends bei Behinderungen und unterscheiden sich entsprechend „je nach Land die Ansätze für das Messen von Behinderung - mit Niederschlag im Ergebnis“¹³

Belastbaren Aussagen über die deutsche Situation im internationalen Vergleich fehlen aber vor allem deshalb auch Grundlagen, weil sich Untersuchungen und Berichte zur Bildung behinderter Menschen tendenziell auf die schulische Bildung konzentrieren und die Berufliche Bildung nicht oder kaum beleuchten.¹⁴

¹³ „Weltbericht Behinderung“ 2011 der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der Weltbank, *Kapitel 2: Behinderung - global betrachtet*, 4. Absatz, 2. Satz, Seite 21

¹⁴ Vgl. auch die mit Unterstützung der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission von der Europäischen Agentur für Entwicklungen in der Sonderpädagogischen Förderung 2003 veröffentlichte Publikation „Sonderpädagogische Förderung in Europa“. Diese Tendenz zur „Ausparnung“ der Beruflichen Bildung bei Konzentration auf die schulische spiegelt sich auch in der Resolution „Inklusive Bildung in Deutschland stärken“ der Deutschen UNESCO-Kommission e.V. vom 24. Juni 2011, in der zwar bei der Forderung nach „strukturellen und inhaltlichen Anpassungen“ neben frühkindlicher Bildung Schul- und Hochschulwesen auch Aus- und Weiterbildung aufgezählt, im an Bund und Länder adressierten konkreten „Aufforderungskatalog“ aber nicht (mehr) aufgegriffen wird.

Datenquellen

DATENREPORT ZUM BERUFSBILDUNGSBERICHT 2012 – INFORMATIONEN UND ANALYSEN ZUR ENTWICKLUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (2012)

NEUMANN, MICHAEL; WERNER, DIRK „Berufliche Rehabilitation behinderter Jugendlicher – Erwerbs-integration und Teilhabe der Absolventen von Berufsbildungswerken“ Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Analysen Nr. 81 (2012)

„ZUGANGSWEGE JUNGER MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IN AUSBILDUNG UND BERUF“
In: Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn/Berlin 2012

STATISTIK DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER BERUFSBILDUNGSWERKE. BELEGUNGS- UND ANMELDESITUATION IN DEN BERUFSBILDUNGSWERKEN UND TEILNEHMER-NACHBEFRAGUNG 2009-2010 (Hrsg. BAG BBW) Berlin (2011)

SCHNELL, RAINER; STUBBRA, VOLKER: „Datengrundlagen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik“, In: Working Paper Nr. 148 des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) (Juni 2010)

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT „FÖRDERUNG DER TEILHABE BEHINDERTER MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN DEUTSCHLAND“ Nürnberg, September 2012 (Berichtsmonat 06/12)

SEYD, WOLFGANG; SCHULZ, KATRIN: Untersuchung „Teilnehmer-Eingangsvoraussetzungen bei BvB-Maßnahmen mit Beginnstermin Herbst 2011, Ausbildungen mit Beginnstermin Herbst 2011 in Berufsbildungswerken“ der Universität Hamburg im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (2012)

WELTBERICHT BEHINDERUNG 2011 DER WELTGESUNDHEITSORGANISATION (WHO) UND DER WELTBANK

Kisten Vollmer

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
vollmer@bibb.de

