

– Fachbeitrag D17-2016 –

11.05.2016

Barrieren und Lösungsstrategien für die Rekrutierung von Auszubildenden mit Behinderung: Ergebnisse aus der betrieblichen Praxisforschung¹

*Von Prof'in Dr. Mathilde Niehaus, Prof. Dr. Thomas Kaul, Frank Menzel,
Dipl.-Psych. Lena Bergs, Universität zu Köln*

I. Hintergrund

Gemäß der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) verpflichten sich die Vertragsstaaten, darunter Deutschland, in Artikel 24, Absatz 5, „dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben“. Ziel ist damit auch, die Anzahl der regulären betrieblichen Berufsausbildung von Menschen mit und ohne Behinderung zu erhöhen. Dass die Inklusion in der Berufsausbildung in Deutschland von den Vorgaben der UN-BRK noch entfernt ist, deuten die vorhandenen Statistiken an: Nur ein geringer Anteil der Jugendlichen mit Behinderung beginnt direkt nach der Schule eine betriebliche Ausbildung, viele absolvieren geförderte Ausbildungslehrgänge in spezialisierten Einrichtungen². Dabei besteht das Risiko, dass die Jugendlichen mit Behinderung „unter sich“ bleiben und die betriebliche Realität nur unzureichend kennenlernen, was wiederum die späteren Arbeitsmarktchancen verschlechtert.

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D17-2016 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Niehaus/Kaul/Menzel/Bergs: Barrieren und Lösungsstrategien für die Rekrutierung von Auszubildenden mit Behinderung: Ergebnisse aus der betrieblichen Praxisforschung; Beitrag D17-2016 unter www.reha-recht.de; 11.05.2016.

² Euler, D., & Severing, E. (2014): Inklusion in der Berufsbildung. Daten, Fakten, offene Fragen. Gütersloh: Bertelsmann.

II. Zielsetzung des Projektes „AutoMobil – Ausbildung ohne Barrieren“

Im Rahmen der Bundesinitiative „job – Jobs ohne Barrieren“³ förderte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Projekt AutoMobil⁴ auf Initiative des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der deutschen Automobilindustrie. Die Unternehmen Daimler AG Werk Bremen, Daimler AG Werk Gaggenau, Hans Hess Autoteile GmbH Köln, Kolbenschmidt – Pierburg AG Neckarsulm und Rheinmetall Landsysteme GmbH Kassel – die hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen sowie der Vorerfahrungen bezüglich Auszubildender mit Behinderung ein breites Spektrum abbildeten – konnten für die Teilnahme an dem Projekt gewonnen werden. Darüber hinaus konnte zur Erweiterung des fachspezifischen Wissens und der Praxiserfahrungen mit dem Sozialverband VdK Deutschland e. V. sowie dem Vorstand der IG Metall kooperiert werden. Wissenschaftlich begleitet und koordiniert wurde das Projekt durch die Universität Köln unter der Leitung von Prof. Dr. Mathilde Niehaus (Arbeit und berufliche Rehabilitation) und Prof. Dr. Thomas Kaul (Pädagogik und Rehabilitation hörgeschädigter Menschen).

Das Projektziel, die Barrieren, mit denen Jugendliche mit Behinderung sowie ihre Ausbildungsbetriebe im Bewerbungs- bzw. Rekrutierungsprozess konfrontiert werden, zu identifizieren, konnte erreicht werden. Zudem wurden für diese Barrieren jeweils passende und möglichst einfach umsetzbare Strategien zur Überwindung entwickelt. Auf der Grundlage der Projektergebnisse wurde ein Handlungsleitfaden für Arbeitgeber erstellt.

III. Methodik

Im Sinne der partizipativ orientierten Handlungsforschung war die Beteiligung aller Personen, die in den Unternehmen im Rekrutierungsprozess eingebunden waren, und insbesondere der bereits beschäftigten Auszubildenden mit Behinderung von großer Bedeutung. Anhand leitfadengestützter Interviews wurden während der Projektlaufzeit von 2008 bis 2010 in den beteiligten Unternehmen 55 für die Rekrutierung zuständige Mitwirkende (u. a. Ausbildungswesen, Betriebsrat, Personalwesen) sowie sieben Auszubildende mit Behinderung hinsichtlich der Barrieren im Rekrutierungsprozess und den Lösungsstrategien befragt.

³ Niehaus, M., Kaul, T., Marfels, B. & Menzel, F. (2011): Automobil: Ausbildung ohne Barrieren. Partizipative Handlungsforschung in der Rekrutierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Behinderung in Unternehmen der deutschen Automobilindustrie. Ein Projekt im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“. Köln.

⁴ Menzel, F., Kaul, T. & Niehaus, M. (2013): Was hindert und was motiviert Betriebe, behinderte Jugendliche inklusiv auszubilden? Ergebnisse aus dem Projekt „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“ am Beispiel gehörloser Jugendlicher. *Zeitschrift für Inklusion*, letzter Zugriff am 01.02.2016 unter <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/5>.

Als Grundlage für den Handlungsleitfaden wurden außerdem Interviews mit den zuständigen Ansprechpartner*innen der Agenturen für Arbeit durchgeführt. Auch führten Vertretungen des Sozialverbandes VdK Deutschland e. V. und der IG Metall in den Betrieben Informationsveranstaltungen für Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie die Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderung durch. Im Anschluss wurden diese detailliert ausgewertet, um wiederum Hinweise auf Barrieren und jeweilige Lösungsmöglichkeiten zu erhalten.

Die Projektergebnisse wurden im Rahmen von Feedback-Veranstaltungen mit allen am Projekt beteiligten Akteuren und darüber hinaus mit Vertreter*innen von Landeswohlfahrtsverbänden, Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten sowie Schulen zurückgemeldet und hinsichtlich der Praxistauglichkeit diskutiert.

IV. Ergebnisse und Lösungsstrategien

Deutlich wurde, dass in allen Phasen des Rekrutierungsprozesses Barrieren bestehen und dass diese häufig auf Vorurteilen und auf mangelnden Kenntnissen beruhen. So bewerten die betrieblichen Akteure vor allem externe Einflüsse als Grund für die geringe Anzahl von Auszubildenden mit Behinderung.

Der Anteil der Auszubildenden mit Behinderung lag bei Projektbeginn bei weniger als einem Prozent. Drei der fünf Betriebe bildeten zu diesem Zeitpunkt gar keine Jugendlichen mit Behinderung aus. Als Ursache benannten fast alle Befragten die geringe Bewerberzahl; ausschlaggebend dafür waren aus der Perspektive vieler Befragter externe Voraussetzungen. Vor allem wurde angeführt, dass es nicht ausreichend viele Jugendliche mit Behinderung gäbe, die für eine betriebliche Ausbildung in Frage kämen und es wurde vermutet, dass die Arbeitsagenturen Jugendliche mit Behinderung verstärkt in außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse vermittelten. Außerdem wurde angenommen, dass sich Jugendliche mit Behinderung eine betriebliche Ausbildung häufig nicht zutrauten. Dass sich Jugendliche mit Behinderung durch betriebliche Ausbildungsangebote aufgrund der überzogen anspruchsvoll formulierten Anforderungen nicht angesprochen fühlen, könne ebenso einen starken Einfluss auf die Bewerberzahl haben.

Für Erläuterungen zu weiteren Barrieren kann der ‚Best Practice‘-Handlungsleitfaden auf der Homepage des Projektes eingesehen werden:

<http://automobil.hf.uni-koeln.de/download/Leitfaden.pdf>

Insgesamt zeigten die Erfahrungen während des Projektes, dass durch **proaktive Rekrutierungsstrategien** der Unternehmen erfolgreich Jugendliche mit einer Behinderung für eine Ausbildung gewonnen werden können. Dementsprechend wird den Arbeitgebern als Lösungsstrategie empfohlen, Jugendliche mit Behinderung explizit anzusprechen und sie zu ermutigen, sich zu bewerben. Durch entsprechende Hinweise in Stellenausschreibungen, wie z. B. „Bewerbungen von Jugendlichen mit Behinderung werden gerne entgegengenommen“, kann dies umgesetzt werden. Außerdem erwies sich

die Zusammenarbeit mit Förderschulen zielführend, da den Schüler*innen die Ausbildungsmöglichkeiten dargestellt werden und mögliche Hemmnisse seitens der Jugendlichen durch die direkte Ansprache verringert werden. Betriebliche Schnupperpraktika können so auch aktiv beworben werden. Generell werden Praktika sowieso empfohlen, um Vorbehalte seitens der Betriebe gegenüber Jugendlichen mit Behinderung abzubauen. Bewährt hat es sich beispielsweise auch, einen Informationsstand auf einer Ausbildungsmesse gemeinsam mit einem Auszubildenden mit Behinderung anzubieten.

Wichtig ist außerdem der **Ausbau der Netzwerke**: Gerade bei Informationsdefiziten über Fördermöglichkeiten und Unkenntnis über die Zielgruppe selbst als auch die technischen und kommunikativen Kompensationsmöglichkeiten der behinderungsbedingten Einschränkungen ist die Zusammenarbeit mit externen Stellen wichtig. Insbesondere der Austausch mit Integrationsfachdiensten oder dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit wurde als hilfreich bewertet. Andererseits sollte auch die innerbetriebliche Zusammenarbeit im Hinblick auf verbesserte Rekrutierungsstrategien von Auszubildenden mit Behinderung verstärkt werden: So können interne Steuerkreise beispielsweise von Mitgliedern des Personalwesens, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates gemeinsam strategisch planen und Verantwortungsdiffusion verhindern. Zielvereinbarungen mit dem Personalwesen bezüglich einer anvisierten Quote von Auszubildenden mit Behinderung können zusätzlich motivierend wirken.

V. Ausblick

Dass von den Unternehmen als entscheidende Barriere bei der Rekrutierung von Jugendlichen mit Behinderung die fehlenden Bewerbungen von der Zielgruppe wahrgenommen wird, konnte in anderen Studien repliziert werden⁵. Die Verfolgung proaktiver Rekrutierungsmaßnahmen als Lösungsstrategie wurde auch von den Jugendlichen mit Behinderung, die ihre betriebliche Ausbildung bereits erfolgreich absolvierten und die im Rahmen von „AutoMobil“ befragt wurden, bekräftigt: Die Jugendlichen betonten, dass der Schritt sich zu bewerben, durch eine aktive Aufforderung der Betriebe erleichtert wurde. Ebenso berichten sie, dass die Unterstützung dieses Schrittes durch Eltern und Lehrer wichtig war⁶.

Die Erfahrungen von Auszubildenden mit Behinderung in regulärer Berufsausbildung sollten in weiteren Studien erfasst und ausgewertet werden, um Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Inklusion in der beruflichen Bildung abzuleiten. Ebenso ist es notwendig, aktuelle und branchenübergreifende Erfahrungswerte der Unternehmen,

⁵ Enggruber, R. & Rützel, J. (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh: Bertelsmann sowie Metzler, C., Pierenkemper, S. & Seyda, S. (2015): Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

⁶ Niehaus, M., Kaul, T., Friedrich-Gärtner, L., Klinkhammer, D. & Menzel, F. (2012). Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin.

Berufsschulen und weiterer Akteure hinsichtlich der inklusiven Berufsausbildung aufzunehmen. Diese Ziele verfolgt auch die wissenschaftliche Begleitforschung des Projektes „InkA – Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“ des Unternehmensforums e. V.⁷

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

⁷ Grote: Inklusion in der Schule – und dann? InkA – ein Beispiel für einen gleichberechtigten Zugang zur dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung; Forum D, Beitrag D15-2015 unter www.reha-recht.de; 13.05.2015.