

– Fachbeitrag D6-2016 –

24.02.2016

Tagungsbericht zur Konferenz „Inklusion und Ausbildung – Unterstützungsangebote für Unternehmen“ am 13. Oktober 2015 in Berlin¹

Von Cindy Schimank (Sozialrecht, LL.M.), Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg

Am 13.10.2015 fand in Berlin eine von der Friedrich-Ebert-Stiftung organisierte Konferenz zum Thema Inklusion und Ausbildung statt. Den inhaltlichen Ausgangspunkt bildete die Erkenntnis, dass für eine langfristige Teilhabe am Arbeitsleben inklusive Ausbildungsangebote unverzichtbar sind, diese derzeit jedoch nicht ausreichend zur Verfügung stehen.

I. Diagnosen und ihre Folgen für den Ausbildungsweg

Im ersten Vortrag verdeutlichte **Prof. Dr. Martin Baethge** (Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen) das Dilemma zwischen der Notwendigkeit von Diagnostikverfahren einerseits und deren Anwendung andererseits. Die heutige Nutzung diene hauptsächlich der Legitimierung von Zuordnungen in institutionelle Unterstützungssysteme. Für die Inklusion in der beruflichen Bildung sei es wichtig, die leistungsbezogene Diagnostik auf amtlicher Seite beizubehalten. Sie sei aber gleichzeitig durch eine zweite Form zu ergänzen, die das Ziel der bestmöglichen Platzierung durch individuelle Förderung auf dem Ausbildungsmarkt verfolge. Um dies zu realisieren, bedürfe es 1.) einer erhöhten Professionalität der Fachkräfte, 2.) einer länderübergreifenden Standardisierung diagnostischer Zugänge und der Sicherung diagnostischer Gütekriterien, 3.) auf betrieblicher Seite einer sozialpädagogischen Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen, 4.) auf Systemebene der Schaffung eines inklusionsfördernden Ausbildungsklimas sowie 5.) institutionalisierte Kooperationen mit Betrieben. Problematisch sei zudem die Verwendung unterschiedlicher Begrifflichkeiten, wie „sonderpädagogischer Förderbedarf“ und „Behinderung“ beim Übergang Schule-Beruf.

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D6-2016 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Schimank: Tagungsbericht zur Konferenz „Inklusion und Ausbildung – Unterstützungsangebote für Unternehmen“ am 13. Oktober 2015 in Berlin; Beitrag D6-2016 unter www.reha-recht.de; 24.02.2016.

II. Was hindert oder motiviert Betriebe, inklusiv auszubilden?

Anhand bisheriger Forschungsergebnisse aus dem Projekt Automobil² und der Evaluation des Projekts InKA³ ging **Lena Bergs** (Universität zu Köln) o. g. Frage nach. Zu den hindernden Faktoren zählten 1.) die Beratung behinderter Schüler und Schülerinnen durch Schulen und Berufsberatungsstellen gezielt und vorrangig über behinderungsspezifische Ausbildungen und daran anknüpfend 2.) zu wenige Bewerbungen sowie 3.) geringe Kenntnisse der Unternehmen zu den Förderleistungen und 4.) die unzureichende Umsetzung von Nachteilsausgleichen in den Berufsschulen. In Anlehnung daran stellte die Referentin verschiedene Ratschläge zur Motivation der Betriebe vor. Wichtig seien 1.) eine aktive Haltung der Unternehmen, z. B. durch die Aufnahme des Hinweises in Stellenausschreibungen, dass Bewerbungen behinderter junger Menschen ausdrücklich gewünscht seien, 2.) die Zusammenarbeit von Unternehmen mit Schulen, 3.) der Aufbau externer Netzwerke zwischen Bundesagentur für Arbeit (BA), Integrationsfachdiensten (IFD) und Integrationsämtern, 4.) der Abschluss von Zielvereinbarungen und die Bildung interner Steuerungskreise sowie 5.) mehr Transparenz durch BA, IFD und Kammern hinsichtlich bestehender Förderinstrumente.

III. Anreize und Unterstützung für Betriebe

In der anschließenden Diskussion betrachteten **Annette Bollwien** (BA), **Petra Spätling-Fichtner** (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und **Sandra Theede** (Industrie- und Handelskammer) gemeinsam mit den Teilnehmenden bereits bestehende und künftig notwendige Hilfen zur Förderung inklusiver Ausbildungen. Kurz vorgestellt wurden die Initiative Inklusion und Regelförderinstrumente der BA⁴. Deutlich wurde die Differenz zwischen den Zielen des Arbeitsförderungsrechts (Sozialgesetzbuch (SGB) III) und deren praktischer Umsetzung. So wurde seitens der BA beschrieben, dass die Hilfen passgenaue Unterstützung gewährleisten. Aus Sicht der Betroffenen wurde hiergegen eingewendet, dass dem nicht so sei. Diskutiert wurde außerdem ein zu hoher bürokratischer Aufwand. Praktisch wichtig seien schnelle, unbürokratische Hilfen und Antworten. Zentral sei auch die Rolle der Eltern, die allerdings mit beträchtlichen Hindernissen konfrontiert seien, da das Ausbildungssystem für behinderte junge Menschen nicht offen sei. Dies wiederum biete Fehlanreize für den Weg in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), da sich diese im Vergleich zum allgemeinen Ausbildungssystem um die Bedürfnisse der Familien bemühten.

² <http://automobil.hf.uni-koeln.de/>.

³ Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung; siehe auch 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.

⁴ Ausbildungsbegleitende Hilfen (§ 75 SGB III); seit 2015 Assistierte Ausbildung (§ 130 SGB III); Begleitende betriebliche Ausbildung (§ 117 SGB III).

IV. Erfahrungen aus den Nachbarländern – The European Association of Service Providers for Person with Disabilities

Franz Wolfmayr (Europäischer Dachverband der Behindertenhilfe (EASPD) sowie Chance BI, Österreich) berichtete in seinem Vortrag über Erfahrungen aus Österreich und anderen europäischen Staaten. Ein wesentliches Problem liege darin, dass nicht zu arbeiten sich oftmals mehr auszahle als zu arbeiten. Insgesamt seien für den Ausbau inklusiver Beschäftigungsmöglichkeiten finanzielle Förderungen wichtig. Diese wirkten allerdings nicht alleine, sondern müssten mit weiteren Dienstleistungen kombiniert werden. Bewährte Dienstleistungen seien 1.) die Arbeitsassistenz, 2.) überregionale Schwerpunktassistenzen, 3.) Förderungen beim Übergang Schule-Beruf sowie 4.) die Assistenz zur Berufsausbildung. Darüber hinaus hätten sich folgende Verfahren als hilfreich herausgestellt 1.) Unternehmen als Partner im Bereich Prävention chronischer Krankheiten und Behinderung, 2.) Job Carving⁵; 3.) Mentoring durch eine gezielte Ansprechperson im Betrieb sowie 4.) die Bildung regionaler Arbeitskreise und 5.) die Verleihung eines „Job-Oskars“.

V. Erfahrungen von Ausbildungsbetrieben

In einer weiteren Diskussion berichteten **Alfons Adam** (Daimler AG), **Annetraud Grote** (Paul-Ehrlich-Institut), **Kerstin Oster** (Berliner Wasserbetriebe), **Elsbeth Ruiner** (Justus-von-Liebig-Schule Mannheim) und **Sigfried Zoels** (Spielmittel Tischlerei und Schneiderei, Berlin) von ihren praktischen Erfahrungen. Höchst problematisch sei die immer noch sehr geringe Zahl inklusiver Ausbildungsverhältnisse, obwohl schon seit zehn Jahren an deren Ausbau gearbeitet werde. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe würden bislang nur dann inklusiv ausbilden, wenn sie als Betriebe selbst viel Engagement mitbringen. Dies müsse sich künftig ändern, indem die Betriebe in die Lage versetzt werden, inklusiv auszubilden. Wiederholt aufgegriffen wurden die Problematik der geringen Bewerberzahlen sowie die Kritik an der BA. Bei den Sozialleistungsträgern müssten die Betriebe konkrete Ansprechpartner haben, die praktische und lösungsorientierte Hilfestellung geben. In den Betrieben selbst werde professionalisiertes Lehrpersonal mit sonderpädagogischen Qualifikationen gebraucht.

VI. Reguläre oder theoriegeminderte Ausbildung

Abschließend diskutierten **Thomas Geissler** (Deutscher Gewerkschaftsbund) und **Reinhard Wagner** (Fraport AG), ob die Regelungen zur Berufsbildung für besondere Personengruppen nach §§ 64 ff. Berufsbildungsgesetz (BBiG) ein sinnvolles Instrument darstellen. Generell müsse die Berufsbildung nach BBiG zur beruflichen Handlungsfähigkeit führen. §§ 64 und 65 BBiG hätten dabei einen inklusiven Ansatz und

⁵ Verschiedene Stellen, die im Unternehmen existieren, werden um verschiedene Aufgaben verringert, die dann zu einer neuen Stelle zusammengefasst werden.

§ 66 BBiG solle lediglich als letzte Möglichkeit zum Einsatz kommen. In der Praxis sei sehr problematisch, dass von den zuständigen Stellen verschiedene Regelungen mit dem Ergebnis geschaffen werden, dass unterschiedliche Abschlüsse entstehen. Berufe zu entwickeln, die nur für behinderte Auszubildende gelten, sei gerade nicht inklusiv. Vielmehr müsse man sich an den Berufen auf Bundesebene orientieren, hierfür seien Rahmenregelungen notwendig. Diskutiert wurde letztlich, ob die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Auszubildende (ReZA)⁶ ein hilfreiches Instrument ist oder eher eine Zusatzbelastung. Mit einem Umfang von 320 Stunden sei insbesondere der zeitliche Rahmen eine mögliche Belastung.

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

⁶ http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_HA_Rahmencurriculum.pdf.