

Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung

Erste regionale Bestandsaufnahme und Anregungen zur Diskussion

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1. Einleitung	4
1.1 Positionen der beteiligten Akteure/innen	4
1.2 Behindertenausbildungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG)	6
1.3 Neue Rahmenrichtlinie.....	7
1.3.1 Bundesweite Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit	8
1.3.2 Bezugsberufe und Umwandlung in reguläre Ausbildungen.....	9
1.3.3. Eignung der Ausbildungsbetriebe	9
1.3.4 Handlungszwang der zuständigen Stellen.....	10
2. Behindertenausbildungen in der Region Köln-Bonn im Vergleich	11
3. Inklusion	13
3.1 Begriffliches	13
3.2 Worin unterscheidet sich der Inklusionsansatz von traditionellen Konzepten der Sonderpädagogik?.....	14
4. Unter welchen Bedingungen können Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG inklusiven Ansprüchen genügen?	16
4.1 Ausbildungsort und Inklusion	16
4.2 Ausbildungsort und Verbleibsperspektive	18
4.3 Ausbildungsort und Wechselmöglichkeit in reguläre Ausbildung	18
4.4 Probleme der vorgeschriebenen Qualifikation der Auszubildenden	19
5. Fazit.....	21
6. Nachwort	23
7. Quellen	25

Vorwort

Inklusion und Integration sind Kernbegriffe gewerkschaftlicher Bildungspolitik. „Eine Schule für ALLE“ und „länger gemeinsam lernen“ sind dabei gewerkschaftliche Kernforderungen. Sie schließen ausdrücklich auch Jugendliche mit Behinderung ein. Und das ist auch notwendig: In Deutschland besuchen so viele Jugendliche eine behindertenspezifische Schulform (Förderschule) wie in keinem anderen Land der Welt. Es ist offensichtlich, dass die deutschen Förderschulen nicht nur behinderte Jugendliche im engeren Sinn aufnehmen, d.h. Jugendliche mit schweren dauerhaften körperlichen und geistigen Einschränkungen. Vielmehr lassen sich die Schüler/innen der Förderschulen vielfach mit dem unscharfen – und im internationalen Vergleich ungebräuchlichen – Begriff Lernbehinderte beschreiben.



Der Übergang von der Förderschule in Ausbildung und Arbeit gestaltet sich schwierig. Eine normale duale Ausbildung für Schulabgänger/innen von Förderschulen gehört zur Ausnahme. Einen Weg stellen sogenannte Behindertenberufe nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung dar. Doch dieser Weg ist umstritten, da er nicht den Forderungen nach Inklusion entspricht. Zudem sind diese behindertenspezifischen Berufsbilder bisher eher im Bereich von gering qualifizierten Tätigkeiten – und damit in der späteren Berufstätigkeit im Niedriglohnsektor - einzuordnen.

Die vorliegende Untersuchung zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen entstand im Rahmen eines Praktikums. Mein Dank geht an Mina Schellschläger, die sich während des Praktikums intensiv mit dem Thema beschäftigt und mit der vorliegenden Arbeit eine erste regionale Bestandsaufnahme und Anregungen zur Diskussion formuliert hat. Mein Dank geht auch an Jörg Mährle, der das Praktikum inhaltlich begleitete. Bedanken möchte ich mich aber auch bei der IHK Köln, der IHK Bonn /Rhein-Sieg, der Handwerkskammer Köln, der Agentur für Arbeit Köln, dem Verein mittendrin e.V. und dem CJD Frechen, die Frau Schellschläger für Interviews zur Verfügung standen und sie bei ihrer Analyse unterstützten.



Andreas Kossiski

DGB-Regionsvorsitzender

1. Einleitung

Diese Arbeit soll zunächst die Optionen und Besonderheiten der beruflichen Ausbildung für Menschen mit Behinderung transparenter machen, sowie in Grundzügen die Diskussion der beteiligten Akteure und Akteurinnen skizzieren. Hierzu sollen die jüngeren Entwicklungen und Änderungen, denen dieser besondere Zweig der beruflichen Bildung in Deutschland unterzogen wurde, vorgestellt werden: Zu welchen konkreten Änderungen kam es und welche Vorteile (oder aber auch Probleme) bringen diese mit sich?

Im Folgenden soll knapp skizziert werden, wo und in welchem Rahmen Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung in der Region Köln-Bonn stattfindet. Wie viele Jugendliche werden ausgebildet? In welchen Berufen und welche strukturellen Unterschiede gibt es zwischen den Regionen?

Anschließend sollen Behindertenausbildungen nach § 66 des Berufsbildungsgesetz unter dem Aspekt der Inklusion untersucht werden. Können sie den inklusiven Ansprüchen gerecht werden, die beispielsweise von der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung vorgeschrieben sind? Nach einer knappen Einführung in das Thema „Inklusion“ wird untersucht, unter welchen konkreten Bedingungen Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung inklusiv sein kann und ob die seit Dezember 2009 gültige Rahmenrichtlinie diesen Anspruch fördern kann.

1.1 Positionen der beteiligten Akteure/innen

Welche Optionen haben Jugendliche mit Behinderungen in der dualen Ausbildungslandschaft Deutschlands? Gibt es Abschlüsse, die den jungen Erwachsenen umfangreiche Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt, fernab von Werkstätten oder vergleichbaren behinderungsspezifischen Einrichtungen, gewährleisten? Ist sichergestellt, dass Menschen mit Behinderung ihre Wünsche, Erwartungen und Hoffnungen im Bezug auf Bildung und den späteren Beruf und Arbeitsplatz umsetzen können?

Dass diesen Fragen eine hohe Relevanz zuzumessen ist, scheint bei allen Akteuren/innen der beruflichen Bildung – Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern sowie den Vertreter/innen der betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen selbst – unumstritten; So fordert beispielsweise Mechthild Ziegler, die derzeitige Bundesvorsitzende des Bundesverbands zur Förderung von Menschen mit Lernbehinderung e.V. LERNEN FÖRDERN, die Sicherstellung der Teilhabe behinderter Jugendlicher

„in der Gesellschaft und am Arbeitsleben“ sowie die Möglichkeit, „von ihrem eigenen Erwerb zu leben“.¹ Zu gewährleisten seien die enge Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung, geeignete Ausbildungsstätten, Barrierefreiheit, die Beachtung des Wunsch- und Wahlrechts der betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie bundeseinheitliche Abschlussbezeichnungen und bundesweite Vergleichbarkeit.²

Von Seite der Kammern und der Arbeitgeber/innen-Vertretungen kommt der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt auch mit Blick auf einen drohenden Fachkräftemangel Bedeutung zu. Angesichts „zunehmender Probleme der Unternehmen, offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte zu besetzen, dürfte es auch selbstverständlicher werden, die Potenziale von Menschen mit Behinderung stärker als bisher zu erschließen“³, hebt beispielsweise Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, hervor. In die gleiche Richtung argumentiert der Jahresbericht 2010 des UnternehmensForum und merkt an, die „Integration von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft“ sei voranzutreiben, um den „demografischen Wandel personalpolitisch vorzubereiten“.⁴

Auf der anderen Seite warnt beispielsweise der Handelsverband Deutschland vor möglichen Problemen behinderungsspezifischer Ausbildungsformen: Eigens entwickelte Ausbildungen für Menschen mit Behinderung ergäben nur Sinn, sofern die „darauf aufbauenden weiteren Qualifizierungsmöglichkeiten und vor allem [die] sich anschließenden Beschäftigungschancen“⁵ zukunftsfähig seien. Darüber hinaus wird davon abgeraten, Menschen, für die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung ein anerkannter herkömmlicher Ausbildungsberuf nicht geeignet erscheint, in Bereichen auszubilden, die als stark „wissensintensiv[] oder gefahren geneigt[]“⁶ gelten. Im Bezug auf die zu erwartenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt wird zudem dafür plädiert, nur Ausbildungsberufe, die bereits ihren „Platz in der Berufelandschaft und im Beschäftigungssystem“⁷ gefunden hätten, als Bezugsberufe für mögliche behinderungsspezifische Regelungen zu berücksichtigen.

¹ Mechthild Ziegler, Redebeitrag auf der Fachtagung „Qualifizierte Berufsausbildung für alle – Umsetzung der Rahmenrichtlinie für Ausbildungsregelungen nach §66 BBiG und §42m HwO für behinderte Menschen“ (2006)

² Vgl. Ebd.

³ Peter Clever in UnternehmensForum (2010): Jahresbericht 2010

⁴ UnternehmensForum (2010): Jahresbericht 2010, S.10

⁵ Handelsverband Deutschland (HDE) – Der Einzelhandel (2011): Bildung 09, Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung

⁶ Ebd.

⁷ Ebd.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist es vor allem die Frage der Vereinbarkeit von behinderungsspezifischen Ausbildungsformen und dem anzustrebenden Ideal einer inklusiven Gesellschaft, die gestellt werden muss. Darüber hinaus wird auch hier die Notwendigkeit der Durchführung einer Verbleibsstudie der Absolventen/innen von Behindertenausbildungen gesehen, die sich vor allem aus der Sorge speist, die betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen könnten nach Abschluss der Ausbildung in den Billiglohnssektor gedrängt werden. Anzustreben wäre jedoch die Beschäftigung zu guten, sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen.

1.2 Behindertenausbildungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Derzeit bieten sich jungen Menschen mit Behinderung zwei Möglichkeiten, Ausbildungen anzutreten, an deren Ende unterschiedliche Qualifikationen stehen. Zunächst ist §65 des Berufsbildungsgesetzes zu nennen, der die Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse von Menschen mit Behinderung während einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vorsieht⁸. Mit Bezug auf diesen Paragraphen zum Nachteilsausgleich kann Einfluss auf die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung genommen werden. Konkret bedeutet dies die Möglichkeit, beispielsweise Prüfungszeiten zu verlängern, besondere Hilfsmittel zuzulassen oder Gebärdensprachdolmetscher/innen einzusetzen. Entgegen kommt dieser Paragraph vor allem Menschen mit körperlichen Behinderungen. Beispielhaft können hier Sinnesbehinderungen angeführt werden, die durch verschiedene Hilfsmittel leicht ausgeglichen werden können, so dass den betroffenen Auszubildenden weiterhin offen steht, den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erlangen.

Die zweite – und für diese Arbeit relevantere - mögliche Ausbildungsregelung für Menschen mit Behinderung betrifft Personen, für die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt⁹. In diesem Fall ist den Kammern als zuständiger Stelle vorgeschrieben, auf Antrag der betroffenen behinderten Person oder deren gesetzlicher Vertretung besondere Ausbildungsregelungen zu erlassen. Es handelt sich hierbei um die Form von Ausbildungsberufen, die in der Vergangenheit unter den Bezeichnungen Werker/innen oder Helfer/innen bekannt waren. In diesen Ausbildungen ist die Vermittlung eines Teils der Fertigkeiten und Kenntnisse vorgesehen, die in der regulären Ausbildung des jeweiligen Bezugsberufes vermittelt

⁸ Siehe auch: § 65 BBiG (http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/___65.html)

werden. Am Ende dieser inhaltlich reduzierten Ausbildungen steht eine von der zuständigen Kammer anerkannte Abschlussbezeichnung, aus deren Nachsatz (§ 66 BBiG oder § 42 HWO) sich die ablesen lässt, dass es sich um eine Behindertenausbildung handelt.

Der Zugang zu Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG erfolgt in der Regel über die Agentur für Arbeit beziehungsweise deren REHA-Beratung. Auszubildende in § 66er-Regelungen haben zumeist vor Beginn der Ausbildung an unterschiedlichen berufsvorbereitenden Maßnahmen oder REHA-Angeboten teilgenommen, bevor sie von den zuständigen Beratern und Beraterinnen der Agentur für Arbeit als geeignet für eine entsprechende Ausbildung eingestuft wurden. Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG werden nicht nur Menschen zugeordnet, die eine körperliche oder geistige Behinderung haben, sondern auch lernbeeinträchtigte, entwicklungsverzögerte und sozial benachteiligte Jugendliche.¹⁰

1.3 Neue Rahmenrichtlinie

Wie sieht die praktische Umsetzung von Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42 HWO konkret aus? In der Vergangenheit gestaltete sich die Entwicklung und Einrichtung solcher behindertenspezifischer Ausbildungen folgendermaßen: Jede Kammer war frei darin, für ihren Bezirk besondere Behindertenausbildungen zu erlassen. Dabei war sie auf die Prüfung und Zustimmung der regionalen Berufsbildungsausschüsse, die sich aus Vertreter/innen von Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen und den Berufskollegs zusammensetzen, angewiesen. Resultat war eine große Bandbreite an Behindertenregelungen, die bundesweit von Kammerbezirk zu Kammerbezirk variierten.

Mit dieser Heterogenität regional unterschiedlicher § 66er-Abschlüsse könnte in absehbarer Zeit allerdings Schluss sein. Am 17. Dezember 2009 verabschiedete der Hauptausschuss des Bundesinstituts für

9 Siehe auch: § 66 BBiG (http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_66.html)

10 Hier deutet sich ein Grundproblem bei der Diskussion um Ausbildungen für Menschen mit Behinderung an. Es ist stets unklar, welche Definition von „Behinderung“ den Positionen der beteiligten Akteur/innen in der Debatte zugrunde gelegt werden. Um eine sinnvolle Diskussion um Behindertenausbildung führen zu können, ist es wichtig, dass die Stellen, die für die Gestaltung solcher Ausbildungsregelungen verantwortlich sind, einheitliche Definitionen entwickeln und nutzen. Orientierung könnte die Definition des Sozialgesetzbuches bieten, die folgendermaßen lautet: Behindert im Sinne des Sozialgesetzbuches sind „Menschen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung [...] nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen.“
<http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/19.html> (23.04.2012)

Berufsbildung (BIBB) eine neue Rahmenrichtlinie zur Berufsbildung von Menschen mit Behinderung¹¹. Dazu wurde eine Rahmenregelung erarbeitet, die sicherstellen soll, dass die Ausbildung von Menschen mit Behinderung bundeseinheitlichen Standards folgt. Relevante Eckpunkte sind hierbei die bundesweite Einheitlichkeit der Abschlüsse, die enge Orientierung der Behindertenregelungen an regulären Ausbildungsberufen, die vorgeschriebene Eignung der Ausbildungsbetriebe und Ausbildenden sowie die Verpflichtung der Ausbildenden, die Möglichkeit der Umwandlung einer § 66-er Ausbildung in eine reguläre Ausbildung kontinuierlich zu prüfen.

1.3.1 Bundesweite Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit

Die neue Rahmenrichtlinie des BIBB hält die zuständigen Stellen, in diesem Fall die Berufsbildungsausschüsse der einzelnen Kammern, dazu an, neue Ausbildungsregelungen nach einheitlichen Standards zu erlassen. Damit wird sich der derzeitige „Flickenteppich“ regional unterschiedlicher Helfer/innen- und Werker/innen-Ausbildungen nach und nach vereinheitlichen.¹² Von zentraler Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die vom BIBB entwickelten §66er-Ausbildungsberufe. Derzeit gibt es sieben solcher Berufsbilder, deren Umsetzung von den regionalen Berufsbildungsausschüssen gewährleistet werden soll.¹³

Zusätzlich zur inhaltlichen Vergleichbarkeit hat eine neue Abschlussbezeichnung Einzug in die Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderung gefunden. Statt Helfer/innen und Werker/innen, werden Ausbildungsabschlüsse nach § 66 BBiG nun einheitlich als „Fachpraktiker/-in“ bezeichnet.¹⁴

Es ist davon auszugehen, dass von den bundeseinheitlichen Regelungen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung profitieren, da sie eine bundesweite Flexibilität im Bezug auf eine anschließende Arbeitsplatz gewährleisten.

11 Siehe auch: Bundesinstitut für Berufsbildung: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO (Stand 15. Dezember 2010)

12 Siehe auch: Bundesinstitut für Berufsbildung: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO (Stand 15. Dezember 2010), S.1

13 Hierbei handelt es sich um die Fachpraktiker/-innen für Bürokommunikation, Holzverarbeitung, Metallbau, Zerspanungsmechanik und im Verkauf, sowie um die Fachpraktiker/-innen Küche und Hauswirtschaft. (Siehe auch: http://www2.bibb.de/tools/aab/aab_start_al_behberufe.php (17.4.2012))

14 Siehe auch: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen, S.11

1.3.2 Bezugsberufe und Umwandlung in reguläre Ausbildungen

Während die regionalen Berufsbildungsausschüsse vor Einführung der neuen Rahmenrichtlinie relativ frei in der Entwicklung von und Entscheidung über neue Ausbildungsregelungen waren, sind sie nun vom BIBB dazu angehalten, engere Maßstäbe bei der Abstimmung über neue Ausbildungen anzulegen. Dazu gehört die Vorgabe, nur noch Fachpraktiker/innen-Berufe zu erlassen, für die ein Bezugsberuf, also eine reguläre Ausbildung, existiert. Der Gedanke, der hinter diesem Anspruch steht ist folgender: Die neue Rahmenrichtlinie sieht die kontinuierliche Prüfung eines möglichen Übergangs einer § 66er-Ausbildungsregelung in eine reguläre Ausbildungsform vor¹⁵. Konkret bedeutet dies, dass Ausbildende stets einen Wechsel der / des Auszubildenden in Erwägung zu ziehen und deren Lernerfolge dementsprechend zu beobachten haben.

Zunächst scheint es mit Blick auf die zu ermöglichende Wechsellmöglichkeit in einen Regulärberuf sowie die bundesweite Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit einleuchtend, nur noch Fachpraktiker/innen-Regelungen zu erlassen, zu denen es einen Bezugsberuf gibt. Besteht jedoch regional Bedarf an speziellen Ausbildungsregelungen, zu denen vom BIBB keine Rahmenregelung zu erwarten ist, kann dieser Punkt der neuen Rahmenregelung zu Verwirrung führen. Konkret ist unklar oder strittig, wie auf das Angebot bzw. die Anfrage eines regionalen Unternehmens reagiert werden kann und sollte, das beispielsweise eine neue Behindertenausbildung anbieten möchte und den Absolventen/innen Übernahmechancen offeriert; Einerseits fordert die neue Rahmenrichtlinie bundesweite Einheitlichkeit sowie die Orientierung an bereits bestehenden regulären Ausbildungen, andererseits verfügen die regionalen Berufsbildungsausschüsse nach wie vor über die Kompetenzen, neue Ausbildungen zu erlassen.

1.3.3. Eignung der Ausbildungsbetriebe

Neben der regulär vorgeschriebenen Eignung müssen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildende von Fachpraktiker/innen-Berufen nach der neuen Rahmenrichtlinie besondere Bedingungen erfüllen. Hierzu gehört die barrierefreie Gestaltung von Räumen, Ausstattung und Einrichtung.¹⁶ Hinzu kommt eine umfangreiche behindertenspezifische Qualifikation, die von den Ausbildenden nachgewiesen werden muss. Der Qualifizierungsumfang beträgt 320 Stunden und bezieht sich auf die Bereiche Medizin,

15 Ebd. S. 3

16 Siehe auch: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen, S.15

Recht, Arbeitskunde/Arbeitspädagogik, Interdisziplinäre Projektarbeit, Rehabilitationskunde, Pädagogik, Didaktik, Psychologie und die Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis.¹⁷

Die Betrachtung der neuen Rahmenregelung unter dem Aspekt der Inklusion wird zeigen, dass besonders diese Neuerung nicht so unproblematisch ist, wie sie zunächst zu sein scheint.

1.3.4 Handlungszwang der zuständigen Stellen

Des Weiteren lässt sich aus der neuen Rahmenrichtlinie eine Art Handlungsverpflichtung für die zuständigen Stellen ablesen; Meldet ein Mensch mit Behinderung oder dessen gesetzliche Vertretung Bedarf nach einer § 66er-Regelung an, müssen die verantwortlichen Stellen, also Kammern und Berufsbildungsausschüsse, aktiv werden. Diese Verpflichtung war bereits vor Einführung der neuen Rahmenrichtlinie im Berufsbildungsgesetz festgehalten, wird aber in der neuen Regelung explizit betont.¹⁸

Schwierigkeiten bereitet, dass nicht genau definiert ist, wie die zuständigen Stellen aktiv werden sollen. Darüber hinaus bleiben die Kompetenzen der regionalen Berufsbildungsausschüsse – und mit ihnen die Veto-Möglichkeit von Arbeitnehmer/innen-Vertretung, Arbeitgeber/innen-Vertretung und Lehrkräften – bestehen.

Auch mit Blick auf die ganz praktische Umsetzung dieses Punktes der Rahmenrichtlinie lassen sich Probleme aufzeigen; Der Prozess, einen neuen Ausbildungsberuf zu erlassen und somit in das Repertoire der zuständigen Kammer aufzunehmen, ist zeitintensiv. Damit besteht die Gefahr, dass Jugendliche, die den Prozess angestoßen haben, von einer möglichen Regelung nicht mehr profitieren können.

17 Siehe auch: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen, S.16

18 Siehe auch: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen, S.3

2. Behindertenausbildungen in der Region Köln-Bonn im Vergleich

Derzeit sind die Kammern in der Region Köln-Bonn mit der schrittweisen Umsetzung der neuen Rahmenrichtlinie für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung beschäftigt. Konkret bedeutet dies, dass es in den Kammerbezirken zum Teil einerseits noch Helfer/innen- und Werker/innen-Ausbildungen gibt, deren Abschaffung aber bereits offiziell beschlossen wurde und die nun auslaufen. Andererseits wurde bereits die neuen bundeseinheitlichen Fachpraktiker/innen-Ausbildungen, die diese auslaufenden Regelungen ersetzen sollen, verabschiedet.

So werden z.B. derzeit im IHK-Bezirk Bonn/Rhein-Sieg noch 73 Personen nach § 66 BBiG zu Beiköchen/innen, Helfer/-innen im Gastgewerbe und Verkaufshilfen ausgebildet. In Zukunft werden diese Regelungen durch die bereits beschlossenen Fachpraktiker/innen-Ausbildungen Küche, Bürokommunikation, Metallbau und Verkauf ersetzt.

Der IHK-Bezirk Köln bot bis vor Kurzem ebenfalls noch die Ausbildungen zur Verkaufshilfe, als Helfer/in im Gastgewerbe sowie die Beikoch/Beiköchin-Ausbildung an. Darüber hinaus waren § 66er-Regelungen in den Bereichen Fahrzeugpflege, Metallarbeit, Werkzeugmaschinenpannung und Büro möglich. Mitte März 2012 wurden einige dieser alten § 66er-Regelungen aufgehoben und die neuen bundeseinheitlichen Regelungen beschlossen.

Die HWK Köln bietet derzeit im Bereich der Behindertenausbildung die Ausbildung zum Fahrzeugpfleger/in an, die Ausbildung in der Metallfeinarbeit, der Holzbearbeitung und in der Bau- und Metallmalerei. Darüber hinaus werden Ausbildungen zum Werkzeugmaschinenpanner/in mit den Schwerpunkten Drehen oder Fräsen angeboten.

Besonders interessant ist es, sich die unterschiedlichen Kammerbezirke im Hinblick auf die Frage nach den Ausbildungsorten anzusehen. Vergleicht man hier die IHK-Bezirke Bonn/Rhein-Sieg und Köln, zeigt sich ein auffälliger struktureller Unterschied; Von den derzeit 201 Auszubildenden in § 66er Regelung im Kammerbezirk Köln, werden lediglich 16 Personen in Betrieben ausgebildet. Die verbleibenden 185 Auszubildenden werden bei Trägereinrichtungen oder behindertenspezifischen Bildungswerken ausgebildet.

Während im Kölner IHK-Bezirk also ganz deutlich eine Konzentration von Ausbildungsstellen für Menschen mit Behinderung im Bereich der behindertenspezifischen Bildungseinrichtungen zu erkennen

ist, zeigt sich im IHK-Bezirk Bonn/Rhein-Sieg, dass die Behindertenausbildung nicht zwangsläufig bei Trägern stattfinden muss: Hier werden alle derzeit 73 Auszubildenden in Betrieben ausgebildet.

Mit Blick auf mögliche geschlechterspezifische Auffälligkeiten kann aufgrund des vorhandenen Datenmaterials nur Bezug auf die Zahlen der IHK Köln genommen werden. Hierbei fällt zunächst auf, dass sich die 240 Auszubildenden, die am 31.12.2011 in § 66er-Regelungen waren, in 140 männliche und 100 weibliche Auszubildende aufteilen lassen. Dieses Verhältnis entspricht in etwa dem Verhältnis von insgesamt 14.463 männlichen zu 9.715 weiblichen Azubis im Kammerbezirk und stellt somit keine behindertenspezifische Besonderheit dar.

Auffällig ist, dass sich alle im Dezember 2011 registrierten weiblichen Auszubildenden in § 66er-Regelungen in kaufmännischen Ausbildungen befanden. Bei den männlichen Azubis im Kölner IHK-Bezirk ist ebenfalls ein klarer Schwerpunkt auf den kaufmännischen Berufen festzustellen. Von den genannten 140 männlichen Azubis wählten lediglich 28 die Ausbildung zum Fahrzeugpfleger, Metallarbeiter oder Werkzeugmaschinenpaner.

3. Inklusion

Beschäftigt man sich mit den Umständen, Chancen und Hindernissen beruflicher Bildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, kann dies nicht allein aus der arbeitsmarktpolitischen Perspektive geschehen; Der Auseinandersetzung mit dem Begriff der „Inklusion“ sowie der Betrachtung von Ausbildungswegen für Jugendliche mit Behinderung unter dem Aspekt der anzustrebenden inklusiven Bildung kommt hierbei herausragende Bedeutung zu.

3.1 Begriffliches

Zum pädagogischen Fachbegriff avancierte „Inklusion“ in den späten 80ern und Anfang der 90er Jahre in Kanada und den USA. Spätestens 1994 etablierte die Erklärung der UNESCO „World Conference on Special Needs Education“ in Salamanca den Begriff der inklusiven Bildung sowie die Grundidee „einer Schule für alle“.¹⁹

Heute kommt ihm auch im deutschen Sprachraum zunehmende Bedeutung zu. Anzumerken ist hierbei, dass dem Begriff einerseits keine einheitliche Verwendung zukommt und er andererseits gerade in Deutschland oft synonym zu dem der Integration verwendet wird. Beispielhaft kann hierbei die 2008 in Kraft getretene UN-Konvention²⁰ über die Rechte von Menschen mit Behinderung genannt werden, in deren amtlicher deutscher Übersetzung inklusionsspezifische Formulierungen durchgängig durch den Integrationsbegriff ersetzt wurden.

Bei allen begrifflichen Unbestimmtheiten sind sich Fachleute in der Regel jedoch darin einig, dass Integration und Inklusion nicht deckungsgleich sind. Während die einen Inklusion als verbessertes Konzept – quasi als Weiterentwicklung – der Integrationsidee verstehen, gehen andere darüber hinaus und bezeichnen sie gar als neue historische Entwicklungsphase der Sonderpädagogik, die der Phase der Integration nachfolgt. Inklusion wird hier verstanden als ein neuer Ansatz, der zwangsläufig eine Um- und Neustrukturierung von Schul- und Bildungssystem, Arbeitswelt und allen anderen gesellschaftlichen Bereichen von Grund auf erforderlich macht.

¹⁹ Vgl. Sander, Alfred (2003): Über Integration zur Inklusion, 121 - 131

²⁰ Siehe auch: UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung
<http://www.un.org/Depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf>

Es bleiben also zunächst zwei Feststellungen: Erstens, dass Inklusion nicht gleichbedeutend mit dem Integrationskonzept ist. Darüber hinaus muss zweitens die Frage nach der Vereinbarkeit von Behindertenausbildungen und Inklusion spätestens mit Blick auf die Ratifizierung der UN-Konvention, die „einen gesellschaftlichen Paradigmenwechsel im Umgang mit Menschen mit Behinderung sowie uneingeschränkter Teilhabe“ fordert, neu gedacht werden. Es gilt zu prüfen, ob behindertenspezifische Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG inklusiven Ansprüchen genügen können oder ihnen sogar entgegenstehen. Es scheint, als ließe sich dies zum jetzigen Zeitpunkt nicht eindeutig oder einheitlich beantworten.

3.2 Worin unterscheidet sich der Inklusionsansatz von traditionellen Konzepten der Sonderpädagogik?

Hierzu haben Fachleute Eckpunkte zusammengestellt, die wesentliche Merkmale inklusiver Bildungsformen in Abgrenzung zu nicht inklusiven – also beispielsweise integrativen, separierenden oder exklusiven – Ansätzen beschreiben.²¹

Zunächst ist anzumerken, dass Inklusion nicht beim einzelnen Schüler oder der einzelnen Schülerin ansetzt, dem oder der ein sonderpädagogischer Förderbedarf diagnostiziert wurde. In den Blick genommen werden soll vielmehr die gesamte Lerngruppe mit all ihren Individualitäten. Inklusion betont die Normalität gesellschaftlicher Heterogenität, die durch Alter, Migrationshintergrund, Behinderungen, sprachliche, soziale, geschlechterspezifische und religiöse Individualitäten bestimmt wird.

Dass Inklusion in der deutschen Öffentlichkeit dennoch überwiegend lediglich vor dem Hintergrund der anzustrebenden Eingliederung von Jugendlichen mit Behinderung in das Schul- und Bildungssystem diskutiert wird, erscheint also zunächst unzureichend. Warum also liegt der Fokus der deutschsprachigen Diskussion um Inklusion überwiegend auf Jugendlichen mit Behinderungen und weniger auf den Eigenschaften anderer Gruppen?

Möglicherweise erklären lässt sich dieses Phänomen dadurch, dass beispielsweise Jugendlichen mit Migrationshintergrund während ihrer Schullaufbahn zwar oft eine Benachteiligung zukommt, die selbstverständlich nicht ausgeblendet werden darf, sie sich aber – im Gegensatz zu einem Großteil der Jugendlichen mit Behinderung – überwiegend in Regelschulen und nicht separiert in behindertenspezifischen Fördereinrichtungen befinden. Dementsprechend handelt es sich um andere Ausgangssi-

21 Vgl. Sander, Alfred (2003): Über Integration zur Inklusion, 121 - 131

tuationen und Zugangschancen, die möglicherweise eine unterschiedliche Gewichtung bei Thematisierung des Inklusionsgrades der betroffenen Jugendlichen erklärt. Aus fachlicher Perspektive sollte eine Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion jedoch keine Beschränkung auf einzelne Gruppen (beispielsweise Kinder mit Behinderungen) erfahren, sondern sollte die komplette Bandbreite der Individualitäten von Schülerinnen und Schülern als selbstverständlich und „normal“ in den Blick nehmen. Vermieden wird dementsprechend, einzelnen Schüler/innen Lernschwächen und Behinderungen zu diagnostizieren und diese somit quasi als unveränderbare Persönlichkeitsmerkmale festzuschreiben. Vielmehr geht es darum, Lehr- und Lernbedingungen auf ihre Barrierefreiheit und Offenheit zu untersuchen und mit dem umfassenden Partizipationsanspruch aller Beteiligten abzugleichen. Es wird angestrebt, den Rahmen – nicht die darin befindlichen Menschen mit ihren Stärken und Schwächen – zu verändern.

Inklusion wird als nicht endender Prozess der stetigen Weiterentwicklung und Verbesserung der Bildungseinrichtung verstanden, an dem alle Akteur/innen der Einrichtung – also nicht nur eigens zu diesem Zweck eingerichtete Fördergremien oder –stellen – in großem Umfang beteiligt werden. Dazu gehören Eltern, Lehrer/innen und Ausbilder/innen, pädagogisches und psychologisches Fachpersonal, aber auch die Schüler und Schülerinnen selbst. Die Auseinandersetzung mit Inklusion soll – wie die Schüler/innen mit Förderbedarf – nicht „ausgelagert“, sondern zurück in den Schulalltag (und somit dauerhaft in die gesellschaftliche Normalität) geholt werden.

Statt Kinder mit Behinderung an einer vermeintlich geeigneten Förderstelle im Institutionsgefüge zu platzieren, strebt der inklusive Ansatz also an, alle Kinder gemeinsam in einer Regelschule zu integrieren, deren Ausstattung und Arbeitsweise entsprechend hinterfragt und angepasst werden müssen und deren Lehrpersonen eine ständige Verbesserung ihrer Handlungskompetenzen anstreben sollten.

4. Unter welchen Bedingungen können Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG inklusiven Ansprüchen genügen?

Analog zur Forderung einer Schule für alle Kinder und Jugendlichen unabhängig von deren sozialen und geschlechterspezifischen Merkmalen sowie unabhängig von möglichen Behinderungen oder einem Migrationshintergrund, kann das Postulat einer inklusiven Berufsausbildung formuliert werden. Der Anspruch auf Teilhabe und Partizipation endet nicht mit der abgeschlossenen Schullaufbahn sondern ist ein universaler, der sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche – darunter eben auch die Berufsausbildung und anschließend Arbeitsplatz und -umfeld – erstreckt.

Wie sind vor dieser Forderung nach einem inklusiven Berufsbildungssystem Ausbildungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG oder nach § 42 HWO zu bewerten? Können sie sicherstellen, dass Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die zunächst nicht recht in reguläre Ausbildungsverhältnisse zu passen scheinen, die Möglichkeit auf umfassende gesellschaftliche Teilhabe gegeben wird? Die neue Rahmenregelung für die Ausbildung für behinderte Menschen umfasst ein breites Spektrum an möglichen Ausbildungsszenarien und –umständen. Je nach Interpretation und Umsetzung der Rahmenrichtlinie können sich sowohl neue Chancen und Möglichkeiten für die verbesserte Integration von Azubis mit Behinderung, aber auch neue Probleme und Hindernisse ergeben.

4.1 Ausbildungsort und Inklusion

Angefangen beim Ausbildungsort, wird schnell deutlich, wie weit der Möglichkeitsrahmen ist, innerhalb dessen Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung ausgebildet werden und wie unterschiedlich der Grad an gesellschaftlicher Teilhabe sein kann, den er ihnen bietet.

Ein Blick auf den Ort der Ausbildung lohnt sich besonders unter dem Aspekt, dass viele unterschiedliche Faktoren, die Inklusion fördern oder entgegenstehen können, von ihm abzuhängen scheinen. Dazu gehören neben den konkreten Ausbildungsbedingungen die sich anschließende zu erwartende Verbleibsperspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt sowie die Möglichkeit, während der Ausbildung in ein reguläres Ausbildungsverhältnis zu wechseln. Ein ebenso relevanter Punkt, der in nennenswertem

Maße vom Ausbildungsort abhängt, scheint die Qualität der Ausbilder/innen-Qualifikation sowie die behindertengerechte Ausstattung des Ausbildungsortes zu sein.

Einen potentiellen Ausbildungsort, an dem sich die Gemüter erhitzen, scheint die Werkstättenausbildung darzustellen. Werkstätten, behindertenspezifische Bildungswerke oder vergleichbare Einrichtungen können ein hohes Maß an pädagogischer Professionalität bieten. Die erforderliche Qualifikation des Ausbildungsorts ist hier zumeist durch ein qualifiziertes Team von erfahrenen Ausbilder/innen, Pädagogen/innen und Psychologen/innen sichergestellt. Dennoch ist die „Behindertenwerkstätte“ für viele Eltern von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung eng mit der Sorge assoziiert, eine Einbahnstraße darzustellen; Einmal im Förderschul- und Behinderten-Ausbildungssystem, so ist die Angst, gibt es so schnell kein Zurück mehr. Und tatsächlich ist die Kritik an behinderungsspezifischen Fördereinrichtungen aus inklusiver Sichtweise durchaus nachvollziehbar, stellen sie doch ein Instrument zur Separation dar; Wenn Jugendliche und junge Erwachsene abseits des regulären Ausbildungsbetriebes, der sich in Unternehmen und Berufsschulen abspielt, ausgebildet werden, kann dies inklusiven Ansprüchen eigentlich nicht genügen. Fraglich ist auch, ob diese Separation nicht sogar internationalem Recht widerspricht.

Die UN-Konvention fordert von den Vertragsstaaten, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderung der „Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“²² gleichberechtigt und ohne Diskriminierung garantiert wird. Neben dieser Forderung steht der Anspruch, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, die offen, integrativ (oder eben wie in der eigentlichen Fassung „inclusive“) und für Menschen mit Behinderung zugänglich sind.²³

Hier spricht die UN-Konvention zwei relevante Dimensionen an – die Ebene der allgemeinen Berufsausbildung selbst, zu der wirksamer Zugang gefordert wird und die der sich anschließenden Berufsperspektive.

Dass behindertenspezifische Werkstätten und Bildungswerke im Bezug auf die erstgenannte Dimension den Ansprüchen der UN-Konvention nicht genügen können, liegt auf der Hand; Separierende Bildungssysteme widersprechen dem Inklusionsanspruch. Sie „lagern“ die betroffenen Personen und mit ihnen die Auseinandersetzung mit ihnen, ihren Stärken und Schwächen aus. Erstrebenswert wäre die Berufsausbildung in Lerngruppen, die die gesellschaftliche Heterogenität widerspiegeln und

22 UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, 20

23 Vgl. UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, 18 - 23

Jugendliche mit Behinderung nicht an den Rand schieben, separieren und ihrer Möglichkeit zur gesellschaftlichen Partizipation berauben.

4.2 Ausbildungsort und Verbleibsperspektive

Aber auch die zweite Dimension – die Förderung der Möglichkeiten von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt unter gerechten Arbeitsbedingungen, bei Chancengleichheit und gleichem Entgelt²⁴ teilhaben zu können, spielt beim Blick auf den Ausbildungsort eine Rolle. Es muss die Frage nach der Verbleibsperspektive von Jugendlichen, die nach § 66 BBiG in behindertenspezifischen Einrichtungen ausgebildet wurden, gestellt werden. Unterscheiden sich die Chancen, nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis im erlernten Berufsfeld überzugehen für Jugendliche mit Behinderung, die in behindertenspezifischen Einrichtungen ausgebildet wurden im Vergleich zu denen, die eine betriebliche Ausbildung erfahren haben?

Leider scheint es, als ob diese Frage zum jetzigen Zeitpunkt nicht beantwortet werden kann; Aktuell werden keine Daten zur Übernahmequote der Absolventen/innen von § 66er-Ausbildungen erhoben. Dementsprechend kann erst recht keine Aussage über mögliche Unterschiede zwischen den späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt von Azubis aus behinderungsspezifischen Einrichtungen und Azubis, die im Betrieb ausgebildet wurden, getroffen werden. Allerdings sind sich Vertreter/innen aus Kammern, Gewerkschaften und der Agentur für Arbeit einig in der Einschätzung, dass eine betriebliche Ausbildung den betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Regel signifikant höhere Übernahmekancen und eine bessere Verbleibsperspektive auf dem Arbeitsmarkt garantiert.

4.3 Ausbildungsort und Wechselmöglichkeit in reguläre Ausbildung

Dennoch kann die Ausbildung in behindertenspezifischen Bildungswerken Jugendlichen neben der Qualifikation der Ausbilder/innen und der oftmals barrierefreien Einrichtung Möglichkeiten bieten, die insbesondere für kleine und mittlere Betriebe kaum zu leisten sind. Dazu gehört beispielsweise das meist umfangreiche Bandbreite an Ausbildungen, die angeboten werden. Hier ist es keine Seltenheit, dass neben den § 66 BBiG – Regelungen gleich die Ausbildung zum dazugehörigen Bezugsberuf an-

24 Vgl. UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, 18 - 23

geboten wird. Dementsprechend ist zu vermuten, dass der Wechsel aus einer § 66er-Regelung in die entsprechende Regulärausbildung in behindertenspezifischen Einrichtungen und Bildungswerken für die Betroffenen einfacher oder wahrscheinlicher ist.

Ein Übergang in eine reguläre duale Ausbildungsform ist für die betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Hinblick auf die damit verbundenen wahrscheinlich größeren Verbleibschancen nach Abschluss der Ausbildung attraktiv.

Da jedoch auch hierzu keine Daten erhoben werden, die eine Vergleichbarkeit der Übergangquote von § 66er-Regelungen in reguläre duale Ausbildungen gewährleistet, kann auch hierzu keine Aussage getroffen werden, die außerhalb des Bereichs der Spekulationen liegt.

4.4 Probleme der vorgeschriebenen Qualifikation der Ausbildenden

Ein weiteres Problem, mit dem sich insbesondere kleinere und mittlere Betriebe konfrontiert sehen, stellt die Qualifikation dar, die in der neuen Rahmenregelung vorgeschrieben ist und von Ausbilder/innen bzw. Ausbildungsbetrieben geleistet werden muss. Es handelt sich hierbei um eine umfangreiche behindertenspezifische Zusatzqualifikation, welche die Qualität der Fachpraktiker/innen-Ausbildung sicherstellen soll. Die nötige Qualifizierung umfasst 320 Stunden.²⁵ Zwar ist es im Interesse der Auszubildenden wichtig, dass das ausbildende Unternehmen im Bezug auf Einrichtung, Lehr- und Lernbedingungen und die Kompetenzen der Ausbildenden den Bedürfnissen Jugendlicher mit Behinderung gerecht werden kann. Jedoch ist zu fragen, welche Probleme dieser geforderte Umfang aufwirft. Gerade kleinere und mittlere Betriebe, die generell bereit wären, eine Ausbildungsstelle nach § 66 BBiG oder § 42 HwO einzurichten, haben möglicherweise nicht die Kapazitäten, eine solch umfangreiche Zusatzqualifikation ihrer Ausbilder und Ausbilderinnen zu ermöglichen und könnten abgeschreckt werden.

Wie kann diesem Problem begegnet werden? Eine Option ist möglicherweise, die erforderliche behindertenspezifische Qualifikation durch betriebsexternes Fachpersonal – möglicherweise durch die Pädagogen/innen und Ausbilder/innen aus behindertenspezifischen Einrichtungen und Bildungswerken – zu gewährleisten. Konkret kann dies so aussehen, dass Personalstellen geschaffen werden, denen die Betreuung einer bestimmten Anzahl an ausbildenden Betrieben aufgetragen wird. Ebenfalls denkbar

²⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO (Stand 15. Dezember 2010), 15 - 16

wäre, Ausbildungspartnerschaften zwischen den ausbildenden Betrieben und Trägern oder behindertenspezifischen Bildungswerken einzurichten. Hierbei ergibt sich möglicherweise das Problem, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung weite Strecken zurücklegen müssen, um die unterschiedlichen Ausbildungsstätten zu besuchen.

Ein klarer Vorteil dieser Regelungen wäre in jedem Fall, dass sich die Hemmschwelle, eine Ausbildung zum Fachpraktiker / zur Fachpraktikerin anzubieten, vermindern könnte. Zudem ergibt sich so die Möglichkeit, dass Jugendliche mit Behinderung ein großes Maß an Praxiserfahrung direkt im Betrieb erlangen können und im besten Fall gemeinsam mit nicht-behinderten Jugendlichen ausgebildet werden und arbeiten.

Problematisierend ist unter dem Gesichtspunkt der Inklusion anzumerken, dass auch hier die Auseinandersetzung mit der Thematik zur Integration von Jugendlichen mit Handicap wieder auf eine Fachstelle „ausgelagert“ wird. Jedoch ist damit zu rechnen, dass – ist erst einmal eine Behinderten-ausbildungsstelle eingerichtet – die Auseinandersetzung mit Barrierefreiheit, Partizipation und Inklusion innerhalb des Betriebs von ganz allein Einzug in den Betriebsalltag finden könnte. Somit könnten durch eine vergleichsweise simple Maßnahme – nämlich die Einrichtung einer entsprechenden Personalstelle oder Auftragsausbildung – möglicherweise einige Betriebe dazu ermutigt werden, Jugendliche mit Behinderung auszubilden und ihnen so einerseits die Ausbildung in einem nicht-behindertenspezifischen Umfeld und andererseits eine realistische Übernahmeperspektive nach Ausbildungsabschluss zu bieten.

Hilfreich wäre im Hinblick auf die Frage der Finanzierung solcher Ausbildungspartnerschaften, wenn gerade die kleinen und mittleren Betriebe von staatlicher Seite Unterstützung erfahren.

5. Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Einführung der neuen Rahmenrichtlinie für die Ausbildungen von Menschen mit Behinderung zu begrüßen ist, bietet sie doch insbesondere für die Absolventen/innen von § 66er-Regelungen ein zuvor nicht vorhandenes Maß an Mobilität und Flexibilität. Von der bundesweiten Vergleichbarkeit der Abschlüsse profitieren Arbeitgeber/innen und die potentiellen Arbeitnehmer/innen gleichermaßen.

Dennoch gibt es nach wie vor viele Unklarheiten über die praktische Umsetzung der Richtlinie, beispielsweise im Bezug auf ihre Rechtsverbindlichkeit und die Verpflichtung der zuständigen Stellen, aktiv zu werden, sobald ein Mensch mit Behinderung Bedarf an einer § 66er-Regelung anmeldet.

Auch im Bezug auf grundlegenden Definitionen – so zum Beispiel der Begriff „Behinderung“ - zeigen sich Unbestimmtheiten und unterschiedliche Auffassungen der Akteur/innen. Für einen sinnvollen Austausch über das Thema ist es notwendig, dass sich die entsprechenden Stellen auf einheitliche Begrifflichkeiten einigen.

Das Urteil über die nun festgeschriebene, umfangreiche behindertenspezifische Qualifikation der Auszubildenden fällt ambivalent aus. Einerseits ist ein professionelles Ausbildungsumfeld gerade aus Perspektive der Azubis unbedingt begrüßenswert. Andererseits birgt der Umfang der vorgeschriebenen Auszubildenden/innen-Qualifikation die Gefahr, dass potentiell ausbildungswillige Betriebe – darunter mittlere und kleine Unternehmen – abgeschreckt werden. Im Sinne eines inklusiven Bildungssystems wäre es erstrebenswert, wenn die behindertenspezifische Qualifikation bereits im Rahmen der regulären Auszubildereignung abgedeckt werden könnte. Somit wäre jeder auszubildende Betrieb rechtlich und fachlich in der Lage dazu, Menschen mit Behinderung auszubilden.

Die Ausbildung von behindertenspezifischen Regelungen in Betrieben ist unbedingt anzustreben. Einerseits erfüllt sie die Ansprüche der UN-Konvention, die eine inklusive Berufsausbildung vorschreibt, andererseits ist damit zu rechnen, dass sie nachhaltig die Verbleibschancen der Absolventen/innen von §66er-Ausbildungen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessert.

Vor diesem Hintergrund erscheint es insbesondere in der Region Köln sinnvoll, die Ursachen für den starken Schwerpunkt von Behindertenausbildungen in Trägereinrichtungen auszumachen sowie Maßnahmen zu ergreifen, die Ausbildung von § 66-Regelungen für Betriebe attraktiver zu gestalten. Insofern ist der derzeit stattfindende und mit zunehmender Intensität betriebene Austausch zwischen

den Berufsbildungsausschüssen der IHK-Bezirke Köln und Bonn/Rhein-Sieg sehr zu begrüßen. Neben der ohnehin engen Verstrickung beider Regionen miteinander, kann insbesondere der Vergleich der strukturellen Unterschiede – also einerseits die ausschließlich betriebliche Behindertenausbildung im Bereich der IHK Bonn/Rhein-Sieg und andererseits die überwiegend trägerorientierte Behindertenausbildung im Kölner IHK-Bezirk – neue Handlungsansätze aufzeigen.

Mit Spannung kann das Ergebnis des Bonner Versuchs erwartet werden, der Problematik der vorgeschriebenen Auszubildenden-Qualifikation möglicherweise mit der Einrichtung einer neuen Personalstelle zu begegnen, welche über die entsprechende behindertenspezifische Qualifizierung verfügt, um die Azubis in ihren Betrieben zu betreuen.

Um aussagekräftig über diesen Versuch urteilen zu können, ist es allerdings wichtig, entsprechende Daten zu erheben; Lassen sich durch eine solche Maßnahme tatsächlich mehr Betriebe gewinnen, die Menschen mit Behinderung einen Ausbildungsplatz bereitstellen? Wie wird die Maßnahme in den Betrieben selbst von den beteiligten Akteur/innen angenommen? Führt sie zu einer Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und zu besseren Arbeitsmarktchancen nach der Ausbildung?

Generell stellt es im Bereich der beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung ein Problem dar, dass entscheidende Daten nicht erhoben werden bzw. öffentlich zugänglich sind. Wünschenswert wäre, wenn in Zukunft insbesondere der Verbleib der Absolventen/innen nach Ende der Ausbildung besser dokumentiert wird. Wie sieht die Perspektive der Azubis auf dem ersten Arbeitsmarkt aus? Welche Übernahmechancen garantiert die betriebliche Ausbildung im Vergleich zur trägerorientierten? Arbeiten die Absolventen/innen nach der Ausbildung im erlernten Beruf? Und zu welchen Bedingungen?

Die berufliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung steht durch die neue Rahmenrichtlinie vor entscheidenden Veränderungen. Mit dem zunehmenden Austausch zwischen den Regionen Köln und Bonn/Rhein-Sieg haben die regionalen Berufsbildungsausschüsse bereits den ersten Schritt dahin gehend gemacht, die anstehenden Neuerungen für alle beteiligten Akteur/innen am besten umzusetzen. Darüber hinaus ist es im Interesse aller zukünftigen Auszubildenden nach § 66 BBiG von entscheidender Bedeutung, dass einerseits umfangreich Daten zu Verbleibsperspektiven und Ausbildungsbedingungen erhoben werden und andererseits alle Veränderungen immer unter dem Aspekt der Inklusion auf den Grad der gesellschaftlichen Teilhabe geprüft werden, den sie den Auszubildenden in Behindertenregelungen ermöglichen.

6. Nachwort

Mit der vorliegenden Arbeit hat Mina Schellschläger eine erste regionale Bestandsaufnahme zu Behindertenberufen geliefert und interessante Anregungen für die künftige Diskussion gegeben. Als Grundlage dienten ihr neben regionalen Statistiken und einschlägiger Fachliteratur vor allem Interviews mit unterschiedlichen Akteuren der beruflichen Bildung sowie mit Vertreter/innen einer Förderschule, einer Behindertenwerkstatt und eines Selbsthilfevereins. Die Interviews zielten darauf ab, die unterschiedlichen Positionen der Akteure zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung qualitativ zu erfassen und in die Arbeit einfließen zu lassen.

Die Ergebnisse der Recherche lassen sich aus gewerkschaftlicher Sicht in fünf Handlungsempfehlungen zuspitzen:

- 1) Die Diskussion über Inklusion im Allgemeinen und Behindertenberufe im Besonderen bewegt sich eher auf einer postulierenden Ebene und ist damit wenig konkret. Das Ziel ist klar, nur die konkreten Umsetzungsschritte scheinen noch nicht vorzuliegen. Bisher ist es noch nicht gelungen, die einzelnen Aktivitäten – Behindertenberufe der Kammern, Inklusionskonzepte der Kommunen usw. – und die unterschiedlichen Akteure gezielt miteinander zu vernetzen, um über den fachlichen Austausch zu konkreten Umsetzungsschritten und Vereinbarungen zu gelangen.
- 2) Ohne inklusive Gesellschaft keine inklusive Berufsbildung. Die Anerkennung von Heterogenität und die hierzu notwendige Anpassung von Systemen und Strukturen befindet sich noch am Anfang. Barrierefreies Wohnen oder barrierefreier öffentlicher Raum stehen hierfür exemplarisch. Die Schaffung von Sonderausbildungen für Behinderte ist die konsequente Weiterführung des gegliederten und selektiven Schulsystems. Eine inklusive Berufsbildung kann sich daher erst wirkungsvoll entfalten, wenn der Gedanke der Inklusion in alle Lebensbereiche Einzug hält. Berufliche Bildung und die Diskussion über Behindertenberufe darf daher nicht isoliert betrachtet werden.
- 3) Gut gemeint ist nicht zwangsläufig gut gemacht. Gerade bei der Einführung von neuen Behindertenberufen wird die Diskussion häufig mit dem Argument geführt, man müsse den Behinderten doch eine Perspektive schaffen. Diese Argumentation ist vollkommen richtig. Allerdings wurde bis-

her nicht ausreichend untersucht, ob einfach qualifizierende Behindertenberufe (Helfer/innen, Werker/innen, Fachpraktiker/innen) wirklich eine Perspektive für ein eigenständiges, selbstbestimmtes und finanziell gesichertes Leben schaffen. Zumindest aus gewerkschaftlicher Sicht besteht die Gefahr, dass Behinderte nach einer §66-Ausbildung (BBiG) bzw. § 42 (HWO) bestenfalls im Niedriglohnsektor unterkommen. Mit anderen Worten: Wir brauchen mehr Daten und Informationen über den Nutzen dieses besonderen Zweigs der beruflichen Bildung. Wir müssen aber auch untersuchen, ob alle möglichen Schritte in die Wege geleitet wurden, um Jugendlichen mit Behinderung den Weg in eine normale, voll qualifizierende Duale Ausbildung zu ermöglichen.

- 4) Gesellschaftliche Ziele und betriebswirtschaftliche Ziele sind nicht deckungsgleich. Ob Jugendliche – mit oder ohne Behinderung – einen Ausbildungsplatz erhalten, entscheiden Betriebe nach individuellen Kriterien, die von der Auftragslage / Konjunktur, von Qualifikationsanforderungen sowie häufig von Kostendruck und Arbeitsverdichtung geprägt sind. Vor allem Jugendliche mit Beeinträchtigungen haben darunter zu leiden. Über eine finanzielle Förderung, z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH) oder andere Instrumente wie einer Umlagefinanzierung und professionalisierte Unterstützungssysteme ließe sich das Koordinatensystem betrieblicher Auswahlprozesse stärker den gesellschaftlichen Zielen annähern.
- 5) Individuelle Menschen brauchen individuelle Wege – so lässt sich Inklusion mit Blick auf die berufliche Bildung auch übersetzen. Deswegen haben Behindertenwerkstätten ihre Berechtigung. Allerdings muss künftig viel deutlicher herausgearbeitet werden, welcher Weg zu welchem Ziel führt. Können beispielsweise Werkstätten in gleichem Umfang zu einer Arbeitsmarktintegration beitragen wie die betriebliche Ausbildung oder haben sie eher eine sozialpädagogische Wirkung?

Juni 2012, Jörg Mährle, Gewerkschaftssekretär in der DGB-Region Köln-Bonn

7. Quellen

Berufsbildungsgesetz

http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/ (17.4.2012)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Berufe für Menschen mit Behinderung

http://www2.bibb.de/tools/aab/aab_start_al_behberufe.php (17.4.2012)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO (Stand 15. Dezember 2010)

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136_.pdf (17.4.2012)

GEW, 2008: Gutachten zu den völkerrechtlichen und innerstaatlichen Verpflichtungen aus dem Recht auf Bildung nach Art. 24 des UN-Abkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und zur Vereinbarkeit des deutschen Schulrechts mit den Vorgaben des Übereinkommens

http://www.lwl.org/lja-download/datei-download-schulen/UN_Konvention_fuer_die_Rechte_von_Menschen_mit_Behinderungen/Inklusive_Beschulung/Gutachten_zur_inkluisiven_Beschulung/1271071436_0/2.2.2__Poscher-Langer.pdf (17.4.2012)

Handelsverband Deutschland (HDE) – Der Einzelhandel (2011):

Bildung 09, Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung

Hinz, Andreas (2003):

Inklusion – mehr als nur ein neues Wort?! Lernende Schule 6, Heft 23, 15-17

http://www.gemeinsamleben-rheinlandpfalz.de/Hinz__Inklusion_.pdf (17.4.2012)

HWK Köln: Geschäftsbericht 2010

http://www.hwk-koeln.de/Service/01_Formulare_Downloads/Aktuelles/Daten_Zahlen_Fakten/hwk-gb-2010.pdf (17.4.2012)

IHK Bonn: Prüfungsstatistik der Industrie und Handelskammer

<http://pes.ihk.de/berufsauswahl.cfm?knr=5F93F983524DEF3DCA464469D2CF9F3E> (17.4.2012)

IHK Köln: Aus- und Weiterbildungsstatistik 2011

Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse

http://www.ihk-koeln.de/upload/bb_dihkstatistiktable1_19781.pdf (17.4.2012)

Ausländische Auszubildende nach dem Land der Staatsangehörigkeit

http://www.ihk-koeln.de/upload/bb_dihkstatistiktable2_19782.pdf (17.4.2012)

Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsberufen und schulischer Vorbildung

http://www.ihk-koeln.de/upload/bb_dihkstatistiktable3_19783.pdf (17.4.2012)

Auszubildende mit neu abgeschlossenem Berufsausbildungsvertrag in ausgewählten Ausbildungsberufen nach Geburtsjahr

http://www.ihk-koeln.de/upload/bb_dihkstatistiktable4_19784.pdf (17.4.2012)

Sander, Alfred (2003):

Über Integration zur Inklusion : Entwicklungen der schulischen Integration von Kindern und Jugendlichen mit Sonderpädagogischem Förderbedarf auf ökosystemischer Grundlage am Beispiel des Saarlandes, St. Ingbert : Röhrig

Sozialgesetzbuch III, §19

<http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/19.html> (23.4.2012)

UN: UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung

<http://www.un.org/Depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf> (17.4.2012)

UnternehmensForum (2010): Jahresbericht 2010

<http://www.projekt-probas.de/img/jahresbericht-unternehmensforum.pdf> (17.4.2012)

**Ziegler, Mechthild (2006): Qualifizierte Ausbildung für alle!
Welche Barrieren stehen diesem Ziel entgegen und wie können wir sie gemeinsam überwinden?**

http://www.lernen-foerdern.de/pdf/bibb-fachtagung/Qualifizierte_Ausbildung_f%FCr_alle.pdf (17.4.2012)