

Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen – eine repräsentative Befragung von Betrieben -

Claudia Burkard, Ruth Enggruber, Josef Rützel

TU Dortmund 07.07.2014

Inklusion in der beruflichen Bildung – das Engagement der Bertelsmann Stiftung

Vielfältige Ausbildungsberufe



Das deutsche duale System gilt als eines der besten Ausbildungssysteme der Welt, aber nur für die, die hinein kommen.

Wir setzen uns dafür ein, dass jeder eine Ausbildungs-Chance bekommt und die Wirtschaft ausreichend Fachkräfte hat.

Inklusion in der beruflichen Bildung – das Engagement der Bertelsmann Stiftung

Leitfrage: Wie muss das Ausbildungssystem verändert werden, um es chancengerechter und leistungsfähiger zu gestalten?

Inklusion



Durchlässigkeit



Integration



Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“:



Baden-Württemberg

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport



Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes



Berlin

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

| BertelsmannStiftung



Sachsen

Staatsministerium für Kultus



Bremen

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen



Schleswig-Holstein

Ministerium für Bildung und Wissenschaft
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie



Hamburg

Hamburger Institut für Berufliche Bildung



**Bundesagentur
für Arbeit**



Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus
Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales

Wissenschaftliche Begleitung

Professor Dr. Dieter Euler
Professor Dr. Eckart Severing

Inklusion in der beruflichen Bildung – Rahmenbedingungen

- Verpflichtung zur Inklusion
 - Bisher überwiegend Fokus auf Schule, Inklusion auch Aufgabe der beruflichen Bildung: §§ 24/27 der UN-BRK

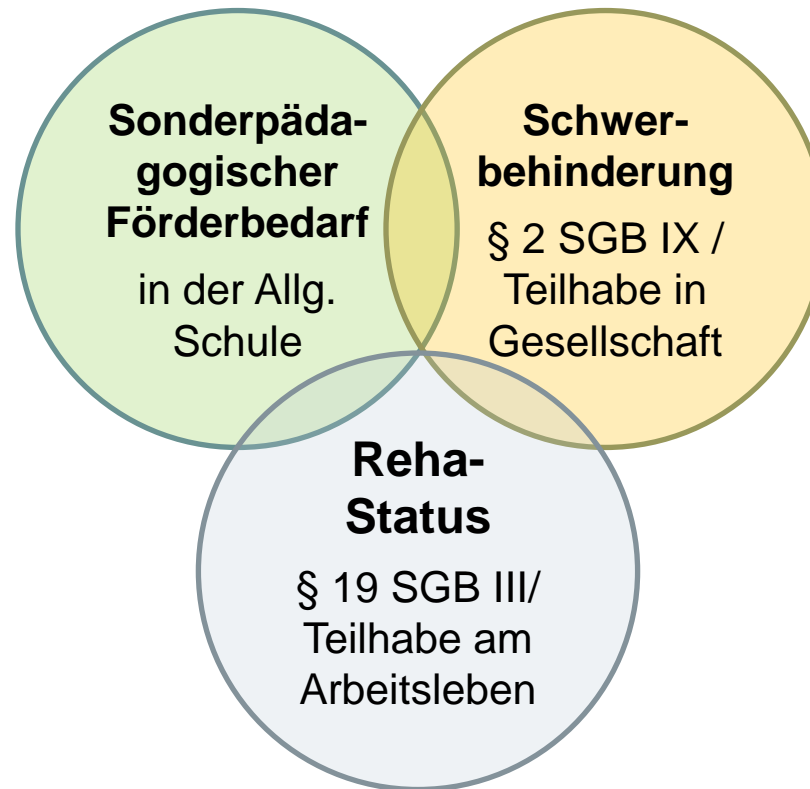
- Inklusion: weite vs. enge Definition
 - Umgang mit Heterogenität

- Demografischer Wandel
 - Alternde Gesellschaft – Fachkräftemangel
 - ➔ Chance für bisher benachteiligte Gruppen?

- Inklusiv beschulte Jugendliche, die Anschlüsse suchen

Inklusion in der beruflichen Bildung – Rahmenbedingungen

- Unterschiedliche Verständnisse von Behinderung -
Schnittstellenproblematik zwischen Fördersystemen



Betriebsbefragung - Ausgangspunkte

- Unklare Datenlage: Zahlen aus verschiedenen Statistiken → nur Annäherungswerte möglich: kein personenbezogenes Merkmal von Behinderung in der Berufsbildungsstatistik
- Schätzung: jährlich ca. 50.000 Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Übergang Schule/Beruf
- Praxis der dualen Ausbildung:
 - In Deutschland **integrationsorientierte, aber kaum inklusive Ausbildung** von Jugendlichen mit Behinderung – in Gegensatz zu Art. 24 (5) der UN-Behindertenrechtskonvention
 - Ausbildung in Regelberufen vorrangig vor Sonderregelungen – in der Praxis wenig Übergänge in anerkannte Ausbildungsberufe

Betriebsbefragung - Zielsetzungen

- Ermittlung des Status Quo:
 - Wie sieht die betriebliche Realität aus?

- Überprüfung von Reformansätzen:
 - wo sehen Betriebe Veränderungsbedarfe
 - stimmen die Betriebe mit den Ansätzen der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ überein

- Wie können mehr Betriebe für die Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen gewonnen werden?

Repräsentativität:

Die Repräsentativität der Stichprobe bezieht sich auf die Merkmale Region (Ost-/Westdeutschland) und auf die Betriebsgrößenklassen.

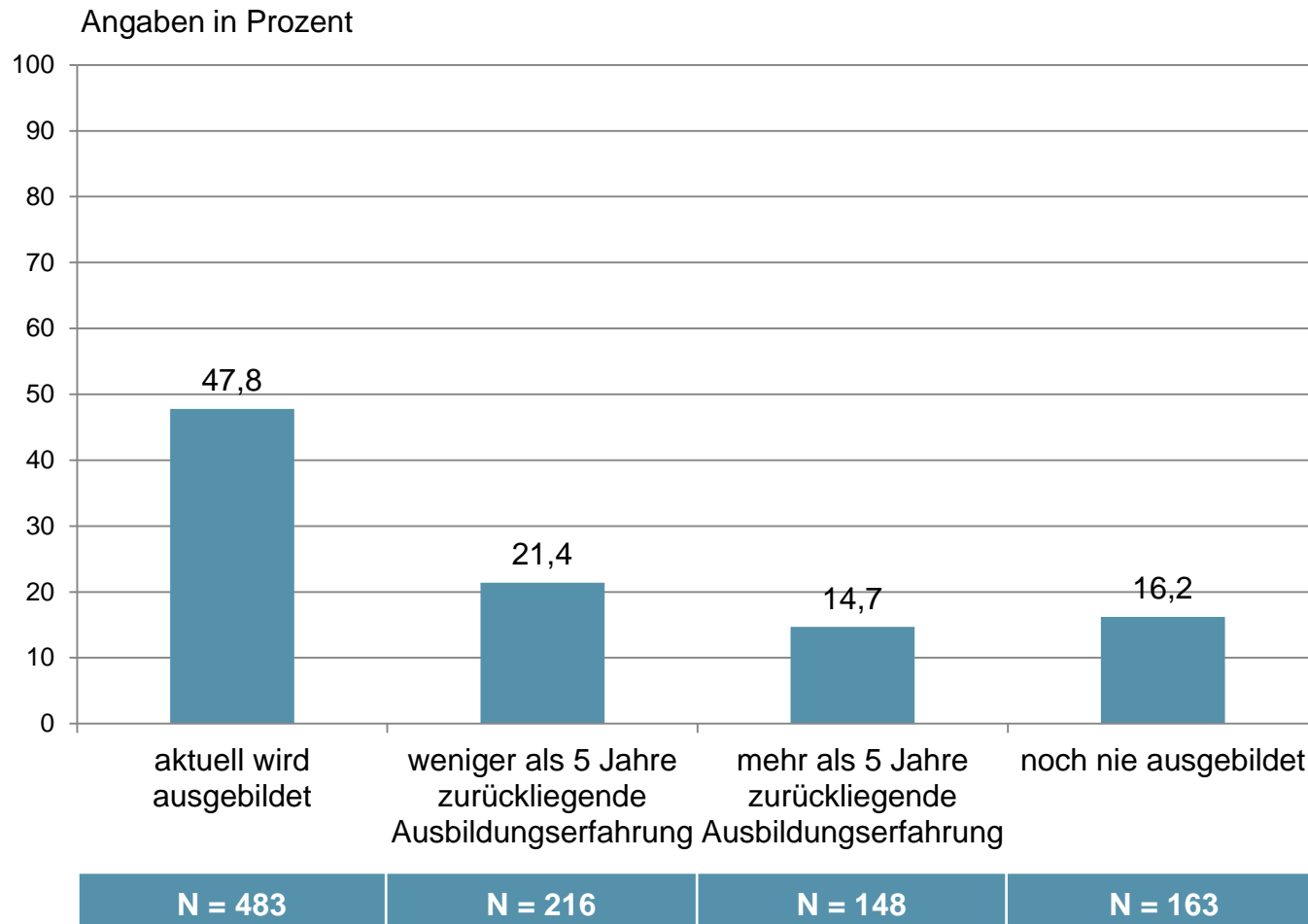
Repräsentativität der Stichprobe

Region	Grundgesamtheit	Stichprobe	
	in Prozent	ungewichtet in %	gewichtet in %
West	79,4	79,2 (N=801)	79,4 (N=802)
Ost	20,6	20,8 (N=210)	20,6 (N=208)
Gesamt	100,0	100,0 (N=2011)	100,0 (N=1010)
Mitarbeiterzahl	Grundgesamtheit	Stichprobe	
	in Prozent	ungewichtet in %	gewichtet in %
1 bis 9	72,0	63,4 (N=638)	72,0 (N=725)
10 bis 49	21,1	23,4 (N=236)	21,1 (N=2012)
50 bis 499	6,5	10,4 (N=105)	6,5 (N=65)
500 und mehr	0,4	2,8 (N=28)*	0,4 (N=4)*
Gesamt	100,0	100,0 (N=1007)**	100,0 (N=2006)**

* Die Großunternehmen wurden gezielt überproportional in die Befragung aufgenommen, um bei der Auswahl mögliche Einseitigkeiten zu vermindern. In der gewichteten Stichprobe wurden diese Unternehmen heruntergewichtet. In den hier ausgewiesenen 4 Fällen der gewichteten Stichprobe sind alle 28 Fälle der ungewichteten Stichprobe anteilig enthalten.

** Die Differenz zur Gesamtzahl der Fälle der Variable „Region“ ist darauf zurückzuführen, dass 4 Unternehmen keine Angaben zur Mitarbeiterzahl machten.

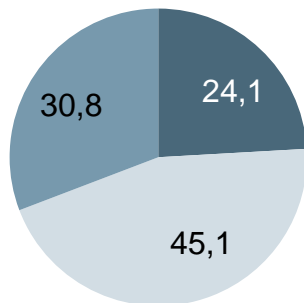
Ausbildung von Jugendlichen in deutschen Unternehmen



Der überwiegende Teil der Unternehmen bildet keine Jugendlichen mit Behinderungen aus

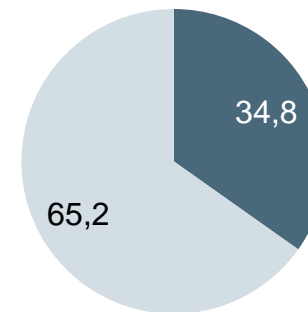
Angaben in Prozent

Ausbildungsberechtigte Betriebe



- Typ 1: Ausbildungserfahrung mit JmB (N=243)
- Typ 2: Ausbildungserfahrung ohne JmB (N=456)
- Typ 3: Keine Ausbildungserfahrung (N=311)

Ausbildende Betriebe (aktuell oder in den letzten 5 Jahren)



- Typ 1: Ausbildungserfahrung mit JmB (N=243)
- Typ 2: Ausbildungserfahrung ohne JmB (N=456)

Hinweise auf das unklare Behinderungsverständnis der Betriebe

bei <u>Vorgaben</u> von Behinderungsarten (Mehrfachnennung möglich)	
Lernbehinderungen	46,9%
psychischen / seelische Behinderungen	29,6%
Verhaltensauffälligkeiten	28,8%
organische Erkrankungen	25,1%
sprachliche Behinderungen	12,5%
vermindertem Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	7,3%
Sehbehinderungen oder Blindheit	5,3%
Körperbehinderungen	5,3%
hirnorganische / neurologische Erkrankungen	4,8%
geistige Behinderungen	1,5%
Anzahl der Befragten	152

Betriebe mit offenen und geschlossenen Antworten zur Art der Behinderungen ihrer Auszubildenden im Vergleich

offene Angabe von Behinderungsarten

(Mehrfachnennung möglich)

Körperbehinderungen	36,3%
organische Erkrankungen	15,2%
vermindertes Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	12,3%
Lernbehinderungen	10,6%
hirnorganische / neurologische Erkrankungen	10,0%
Verhaltensauffälligkeiten	6,6%
psychische / seelische Behinderungen	5,1%
geistige Behinderungen	4,9%
sprachliche Behinderungen	4,2%
Sehbehinderungen oder Blindheit	3,8%
Anzahl der Befragten	82

keine Angabe n = 9 (von insg. N = 91)

bei Vorgaben von Behinderungsarten

(Mehrfachnennung möglich)

Körperbehinderungen	47,9%
Lernbehinderungen	43,3%
Verhaltensauffälligkeiten	37,8%
organische Erkrankungen	33,9%
psychische / seelische Behinderungen	33,3%
sprachliche Behinderungen	21,7%
vermindertem Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	18,3%
hirnorganische / neurologische Erkrankungen	17,3%
Sehbehinderungen oder Blindheit	12,0%
geistige Behinderungen	11,7%
Anzahl der Befragten	91

Mögliche Diskriminierungsvariablen zwischen Ausbildung und Nichtausbildung von Jugendlichen mit Behinderung

Auswahlkriterien bei der Besetzung von Ausbildungsstellen
gute Kopfnoten haben (Betragen, Fleiß etc.)
gute Fachnoten haben (Mathematik, Deutsch, Englisch etc.)
einwandfreie Bewerbungsunterlagen haben
angemessene Umgangsformen haben
praktische Erfahrungen in Form eines Praktikums
Probearbeiten in Ihrem Unternehmen
ehrenamtliches Engagement
besondere Kenntnisse z.B. PC- oder Sprachkenntnisse
das Alter der Bewerber
eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen
zuverlässig sein
Kenntnisse über den Ausbildungsberuf haben
mindestens einen Förderschulabschluss haben
mindestens einen Hauptschulabschluss haben
mindestens einen Realschulabschluss haben
mindestens Abitur haben
Besuch einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme
mindestens einen bestimmten Zeugnisdurchschnitt haben

Unternehmen bildet Jugendliche mit Behinderungen aus



Unternehmen bildet aus, aber keine Jugendlichen mit Behinderungen

Kenntnis von Förderleistungen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen

Zuschüsse und Darlehen für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Jugendliche mit Behinderungen

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Jugendliche mit Behinderungen

Zuschüsse und Prämien zu den Kosten der Berufsausbildung für Jugendliche mit Behinderungen

Kostenübernahme für die Anpassung eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes eines Menschen mit Behinderungen

Zuschüsse zu Gebühren, insb. Prüfungsgebühren

ein Ausbildungsbonus für neue betriebliche Ausbildungsplätze, die Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt werden

unternehmens- und personenspezifische Faktoren

Betriebsgrößenklasse

Dauer der Ausbildungserfahrungen

Wahrnehmung zukünftiger Besetzungsprobleme bei Auszubildenden

Persönlicher Kontakt mit Menschen mit Behinderungen

Ergebnis der Diskriminanzanalyse zwischen Ausbildung und Nichtausbildung von Jugendlichen mit Behinderung

Diskriminierende Variablen	Beta*
Dauer der Ausbildungserfahrungen	0,695
Kenntnis: Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Jugendliche mit Behinderungen	0,535
Auswahlkriterium: das Alter der Bewerber	-0,344
Persönlicher Kontakt mit Menschen mit Behinderungen	0,263
Auswahlkriterium: ehrenamtliches Engagement	0,251
Zuschüsse zu Gebühren, insb. Prüfungsgebühren	-0,344
Auswahlkriterium: eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen	-0,288

Unternehmen
bildet
Jugendliche mit
Behinderungen
aus



Unternehmen
bildet aus, aber
keine
Jugendlichen mit
Behinderungen

Eigenwert = 0,135

Erklärte Varianz = 11,9 %

Korrekte Zuordnung zu den
Gruppen = 65,1 %

Verständnis von Behinderung klären

- Das Verständnis von Behinderung ist diffus, uneinheitlich und widersprüchlich
- Nach der UN Behindertenrechtskonvention wird zudem ein relationales Verständnis von Behinderung gefordert, wonach individuelle Dispositionen auf gesellschaftliche Vorstellungen von „Normalität“ treffen, die Barrieren und Behinderungen erzeugen
- Konsequenz: das relationale Verständnis von Behinderung ist unter Beachtung des Inklusionsgedankens
 - Systematisch auszuarbeiten
 - In seiner relationalen Bedeutung für die jeweiligen Kontexte zu untersuchen und zu klären
 - In den gesetzlichen Grundlagen sowie in den Förder- und Unterstützungsprogrammen zu verankern

Förder- und Unterstützungsstruktur verändern und Betriebe durchgängig unterstützen

- nur 23% der Betriebe die JmB ausbilden nehmen externe Unterstützung in Anspruch; 16%, von der Agentur für Arbeit, 12,6% von Vereinen/(Bildungs-)trägern und 11,1% psychologische bzw. ärztliche Betreuung; nur 20,5% sagen, dass ihnen Unterstützungsleistungen fehlen
- Dagegen finden 89,2% der Betriebe nicht transparent, wo die Mittel beantragt werden können, 73% möchten weniger Bürokratie und 68% eine größere individuelle Unterstützung der Betriebe und Auszubildenden
- **Vorschläge:**
 - Bessere Information der Betriebe
 - Weniger kleinteilige Förderstruktur- Bildung von Förderpools
 - Eine Anlaufstelle für die Beantragung und/oder stärkere Vernetzung der Einrichtungen
 - Größere Autonomie in der Verwendung der Mittel

Rekrutierungsstrategien anpassen und zusätzliche Ausbildungsstellen schaffen

- fehlende Bewerbungen sind lt. Aussage der Betriebe der wichtigste Grund für den geringen Anteil an Auszubildenden mit Behinderungen
- Betriebe die JmB ausbilden legen bei der Auswahl weniger Wert auf Leistungskriterien wie gute Umgangsformen oder den Besuch berufsvorbereitender Maßnahmen, bemerkenswert ist, dass bei Ihnen soziales Engagement besonders wichtig ist

Maßnahmen:

- gezielt junge Menschen aus Förderschulen ansprechen
- regionale Netzwerke und regionale Steuerungsgruppen zur Verbesserung des Übergangsmangements
- Kampagnen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gezielt auf Inklusion ausrichten, insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben, denn ca. 50% der befragten Betriebe erwarten künftig Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Bedeutung von Barrierefreiheit relativieren

- Mehr als die Hälfte der Betriebe ohne JmB würde bei gegebener Barrierefreiheit im engeren Sinne, wie bauliche Veränderungen und besondere Ausstattung, ausbilden
- Dagegen haben nur 9% der Betriebe, die JmB ausbilden bauliche Veränderungen vorgenommen und ca. 12% verfügen über eine besondere Ausstattung (bei Betrieben über 500 Beschäftigte sind es ca. 45% bzw. 54%)
- Bedeutsam sind besondere Lern- und Förderangebote (ca. 54%), die Vorbereitung der Kollegen/innen (ca. 50%) und die Vorbereitung der Ausbilder (ca. 41%)
- **Konsequenz:**
 - Bedeutung der Barrierefreiheit im engeren Sinne relativieren
 - Über vorhandene Unterstützungsangebote besser informieren
 - Eine veränderte Förderstruktur konsequent umsetzen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit