

Ruth Enggruber, Josef Rützel

► Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Ausbildungsbetrieben

Ausgehend von einer Auseinandersetzung mit dem Inklusionsverständnis wird in dem Beitrag zunächst die unzureichende Datenlage zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen skizziert. Diese war einer der Anlässe für die Bertelsmann Stiftung, im Rahmen ihrer Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ Anfang 2014 eine repräsentative Telefonbefragung von 1011 ausbildungsberechtigten Unternehmen in Auftrag zu geben. Dort wurden aus Sicht der Betriebe der Status Quo sowie die Erfahrungen und Reformbedarfe zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen erhoben. Hier werden sowohl ausgewählte Forschungsergebnisse als auch bildungspolitische Empfehlungen dazu vorgestellt, wie mehr Unternehmen für die duale Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen gewonnen werden können. Zudem werden einige Anregungen für die weitere Inklusionsforschung gegeben.

1 Ausgangspunkt: Initiative der Bertelsmann Stiftung „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht“

In dieser Initiative arbeiten Vertreterinnen und Vertreter aus acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Schleswig-Holstein) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) unter wissenschaftlicher Begleitung von Dieter Euler und Eckart Severing zusammen. Ziel der Initiative ist es, „jedem jungen Menschen die Chance auf eine Berufsausbildung zu eröffnen“ (BERTELSMANN STIFTUNG 2014, S. 74). Bildungspolitisch knüpft die Bertelsmann Stiftung zum einen an die Debatten zum drohenden Fachkräftemangel an. Zum anderen bezieht sie sich auf die von Deutschland im Jahr 2009 ratifizierte UN-Konvention über die „Rechte von Menschen mit Behinderungen“ mit der Intention, Inklusion auch stärker zu einem Thema der Berufsausbildung zu machen (vgl. DRÄGER/FRICK 2014, S. 6). Deshalb ist ein Schwerpunktthema der Initiative, jungen Menschen mit Behinderungen Übergänge in eine inklusive Berufsausbildung zu eröffnen. Aufgrund der ausgesprochen knappen Datenlage zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen (vgl. Kap. 2.2) wurden in einer repräsentativen Stichprobe 1011 Ausbildungsbetriebe in Deutschland telefonisch befragt, um erste empirische Einblicke zu

gewinnen (vgl. ENGRUBER/RÜTZEL 2014a). Die Initiative beschränkt sich jedoch nicht nur auf diese Zielgruppe, sondern bezieht in einem zweiten Schritt auch junge Menschen mit Migrationshintergrund ein (vgl. ENGRUBER/RÜTZEL 2014b). Der dritte Schwerpunkt betrifft die Durchlässigkeit bzw. Übergänge aus der Berufsausbildung in ein Hochschulstudium.

Im folgenden Beitrag geht es um die betriebliche Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen (vgl. ENGRUBER/RÜTZEL 2014a). In der repräsentativen Befragung wurden der Status quo und die Reformbedarfe zur Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen aus Sicht der Ausbildungsbetriebe empirisch ermittelt. Davon ausgehend wurden bildungspolitische Forderungen zur inklusiven Gestaltung der dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen formuliert. Bevor hier ausgewählte Ergebnisse dieser Telefonbefragung (vgl. Kap. 3) und Empfehlungen für die Bildungspolitik sowie die Inklusionsforschung (vgl. Kap. 4) vorgestellt werden, soll zunächst im folgenden Kapitel der Inklusionsbegriff ausführlicher beleuchtet werden.

2 Theoretische und sekundärempirische Vorarbeiten

„Inklusion“ gehört nach Heinz-Elmar TENORTH „(...) zu den Begriffen der pädagogischen und bildungspolitischen Diskussion, die polarisieren und irritieren“ (ders. 2011, S. 1). „Inklusion“ ist keineswegs ein klar definierter und eindeutiger Begriff (vgl. RÜTZEL 2013; TENORTH 2013; WINKLER 2014): Zum einen sind die Differenz zwischen und das Verhältnis von Inklusion und Integration nicht immer deutlich (vgl. FEUSER 2013, S. 25 ff.), zum anderen gibt es in der Debatte ein enges und ein weites Begriffsverständnis.

2.1 Weites und enges Inklusionsverständnis

Die deutsche Politik bezieht sich auf die UN-Behindertenrechtskonvention und deshalb nur auf Menschen mit Behinderungen (vgl. BMAS 2011; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2014). Für Viele greift diese Eingrenzung jedoch zu kurz, weil sie den im deutschen Grundgesetz in Artikel 3 verankerten Gleichheitsgrundsatz in besonderem Maße für Menschen mit Behinderungen herausstellt und einfordert. Obwohl die positive Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen angesichts der ihnen täglich wiederfahrenden und empirisch nachweisbaren Abwertungen und Ausgrenzungen ausdrücklich anerkannt wird, wird hier das weite Inklusionsverständnis der UNESCO (vgl. DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION 2014) favorisiert. Dieses entspricht in stärkerem Maße dem in Artikel 3 des Grundgesetzes formulierten Gleichheitsgrundsatz. Danach zielt Inklusion auf die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen unabhängig von ihren individuellen Dispositionen. Inklusive Bildung nimmt in diesem Verständnis vorbehaltlos jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit und seinen individuellen Bedürfnissen in den Blick. Sie steht für gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an den Bildungsangeboten zur Entfaltung und Entwicklung ihrer eigenen Möglichkeiten und für mehr Chancengleichheit

durch Vielfalt. Inklusive Bildung stellt die unterschiedlichen Bedürfnisse und Voraussetzungen der Lernenden in den Mittelpunkt. Das (Berufs-)Bildungssystem wird an die Bedürfnisse der Lernenden angepasst und nicht umgekehrt (vgl. DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION 2014; WERNING/BAUMERT 2013, S. 38).

In den Fachdebatten zum weiten Inklusionsverständnis wird aber auch immer wieder kritisch die Differenzierung in unterschiedliche Zielgruppen hinterfragt. Denn nach der Position der UNESCO (vgl. DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION 2014), werden Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Heterogenität geschätzt. Sie in besonderer Weise in den Fokus zu nehmen oder in Sondermaßnahmen separiert zu fördern, wird abgelehnt. In strenger Lesart würden sich in dieser „Pädagogik der Vielfalt“ (vgl. PRENGEL 2010) auch jedwede Kategorisierungen und Zuschreibungen als „behindert“ oder „benachteiligt“ verbieten, weil damit stets mögliche Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsprozesse verbunden sind (vgl. ebd., S. 21 ff.; ENGRUBER 2013, S. 399). Daran anknüpfend wird von einigen Fachvertreterinnen und -vertretern grundsätzlich infrage gestellt, dass Menschen in bestimmte Risiko- oder andere besondere Benachteiligtengruppen – wie jene mit Behinderungen – kategorisiert werden können. Denn damit gehe stets die Gefahr einher, die Differenz von einer sozial konstruierten Normalitätsvorstellung als unveränderbar festzuschreiben oder gar als naturgegeben zu reifizieren (kritisch dazu z. B. DANNENBECK 2014; WINKLER 2014, S. 110).

Konsequent weitergedacht würde dies bedeuten, dass auch die pädagogischen Spezialdisziplinen, wie die Sonder- oder Sozialpädagogik, grundlegend auf den Prüfstand gestellt werden müssten. Schließlich stehen im weitesten Sinne Menschen mit „Besonderheiten“ im Fokus ihrer Forschung, Ausbildung und Praxis. Diesen Einwänden ist nachdrücklich mit Hans RAUSCHENBERGER entgegen zu halten: „Differenzen stellt man fest, die Gleichheit muss man herzustellen versuchen“ (zit. in TENORTH 2011, S. 18). So verstanden wird gemeinsames Lernen nur möglich, wenn mittels verschiedener pädagogischer Expertise individualisierte Lernprozesse initiiert und spezifische Kontextbedingungen einbezogen werden (vgl. BYLINSKI/RÜTZEL 2011). Nachdrücklich warnt Rudolf LEIPRECHT (2012, S. 53) vor einer „Blindheit“ gegenüber sozialer Benachteiligung und besonderen Situationen“, in denen sich z. B. Menschen mit körperlichen oder Sinnesbehinderungen befinden. Denn eine solche Differenzblindheit kann Benachteiligungen reproduzieren oder gar verstärken, anstatt sie abzubauen (vgl. auch DANNENBECK 2014). Mit Ulrike BUCHMANN und Ursula BYLINSKI ist somit „die wesentliche Herausforderung (...), Bildungsstrukturen und -angebote zu schaffen, die allen die gleichen Chancen eröffnen, ohne eine notwendige spezifische Unterstützung für ‚besondere‘ Zielgruppen außen vor zu lassen“ (dies. 2013, S. 149).

Um die betriebliche Berufsausbildung inklusiv gestalten zu können, sind entsprechende Informationen zum Status Quo und zu den in den Unternehmen vorhandenen Bedingungen notwendig. Diese fehlen jedoch weitgehend. Dass auch zur Gruppe junger Menschen mit Behinderungen die Datenlage spärlich ist, wurde bereits einleitend erwähnt (vgl. Kap. 1). Mit der Studie, die im dritten Kapitel vorgestellt wird, konnten dazu empirische Einblicke gewon-

nen werden. Dabei erwiesen sich die unterschiedlichen Behinderungsverständnisse, die in den Schul- und Sozialgesetzen verankert sind, als eine bedeutsame Hürde, die bis in die Befragungsergebnisse hineinreichte (vgl. Kap. 3.2).

2.2 Unterschiedliche Verständnisse von „Behinderung“ bei unzureichender Datenlage

Ein zentraler Grund dafür, dass nur wenige aussagekräftige Daten zur betrieblichen Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen vorliegen, ist in den unterschiedlichen Behinderungsbegriffen zu sehen, auf die sich die jeweils geltenden institutionellen bzw. gesetzlichen Regelungen beziehen. Im Einzelnen sind dies (1) die UN-Behindertenrechtskonvention zu Menschen mit „Behinderungen“ in einem relationalen Verständnis. Danach wird die Teilhabe nicht durch die eigenen Beeinträchtigungen bestimmt, sondern durch soziale und gesellschaftliche Strukturen behindert. Individuelle Dispositionen treffen auf gesellschaftliche Bedingungen und Vorstellungen von Normalität. Und erst in ihrer Wechselwirkung mit diesen erzeugen sie Barrieren und Behinderungen für die einzelnen Menschen, (2) der „sonderpädagogische Förderbedarf“ nach den Vorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK) in den verschiedenen Schulgesetzen der Bundesländer (zusammenfassend NIEHAUS u. a. 2012) sowie die eher medizinisch ausgerichteten Verständnisse (3) im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) und (4) im SGB III.

Für die Problematik der statistischen Erfassung der betrieblich ausgebildeten jungen Menschen ist außerdem bedeutsam, dass in der Berufsbildungsstatistik kein personenbezogenes Merkmal zu Behinderungen erhoben wird (vgl. VOLLMER/HEISTER 2013). Obwohl sich der „sonderpädagogische Förderbedarf“, so wie er in der Schulgesetzgebung festgelegt ist, weder in den Sozialgesetzen III und IX noch in der Berufsbildungsstatistik wiederfindet (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2014), könnte er doch als ein Indikator herangezogen werden. Dann könnten die von Dieter EULER und Eckart SEVERING (2014) geschätzten rund 50.000 Jugendlichen, die jährlich mit einem anerkannten sonderpädagogischen Förderbedarf die allgemeinbildenden Schulen verlassen, als jene mit „Behinderungen“ betrachtet werden. Diese Zahl sagt jedoch allenfalls etwas zu möglichen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Behinderungen aus. Unklar bleibt aber, wie viele dieser jungen Menschen gegenwärtig eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren. Die Statistiken, die dazu aufschlussreich sein könnten, basieren jeweils auf unterschiedlichen Behinderungsverständnissen und sind damit nicht aussagekräftig genug (vgl. ebd.).

Mit der im Folgenden vorgestellten repräsentativen Befragung von Ausbildungsbetrieben wurden zumindest aus Sicht der Unternehmen empirische Einblicke in die betriebliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen gewonnen.

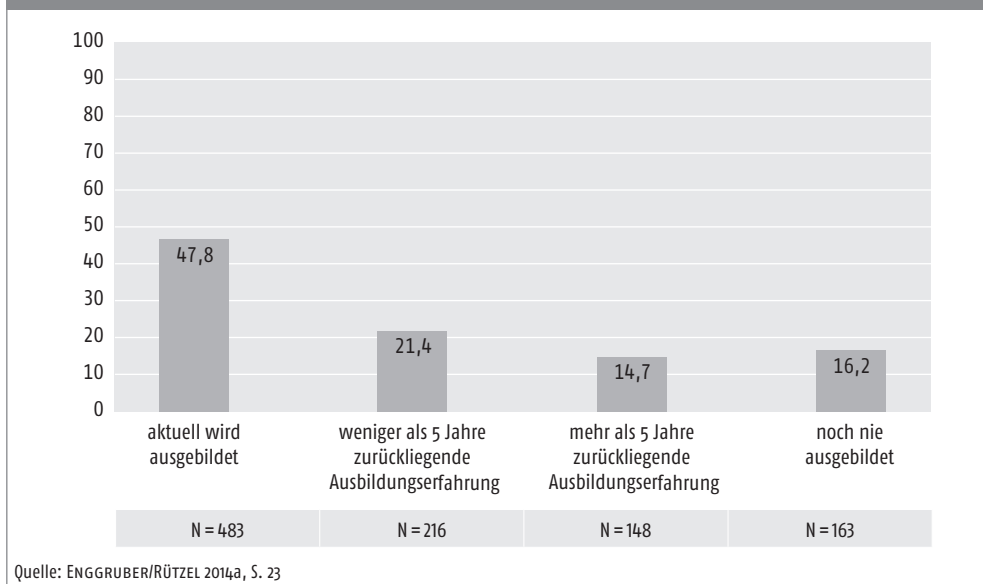
3 Ausgewählte Forschungsergebnisse aus der repräsentativen Befragung von Ausbildungsbetrieben

Bevor ausgewählte Befragungsergebnisse vorgestellt werden, wird zunächst kurz die repräsentative Stichprobe mit den befragten Unternehmen skizziert.

3.1 Auswahl der Unternehmen und Differenzierung in drei verschiedene Betriebstypen

Aufgrund des Untersuchungsinteresses an betrieblicher Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen wurden nur Betriebe mit Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in die Befragung einbezogen. Die insgesamt 1.011 telefonisch interviewten ausbildungsberechtigten Unternehmen wurden nach Betriebsgrößenklassen (gemessen an der Mitarbeiterzahl) und Region (Ost/West) repräsentativ ausgewählt. Dabei waren die Betriebe von Interesse, die im Befragungszeitraum Februar/März 2014 ausbildeten oder deren Ausbildungsaktivitäten nicht länger als fünf Jahre zurücklagen. Die Unternehmen, die – trotz ihrer Ausbildungsberechtigung – noch nie oder seit über fünf Jahren nicht mehr ausgebildet haben, machten einen Anteil von insgesamt 30,9 Prozent aus, während lediglich 47,8 Prozent aktuell ausbildeten. Bei gut 21 Prozent lagen die Ausbildungsaktivitäten weniger als fünf Jahre zurück.

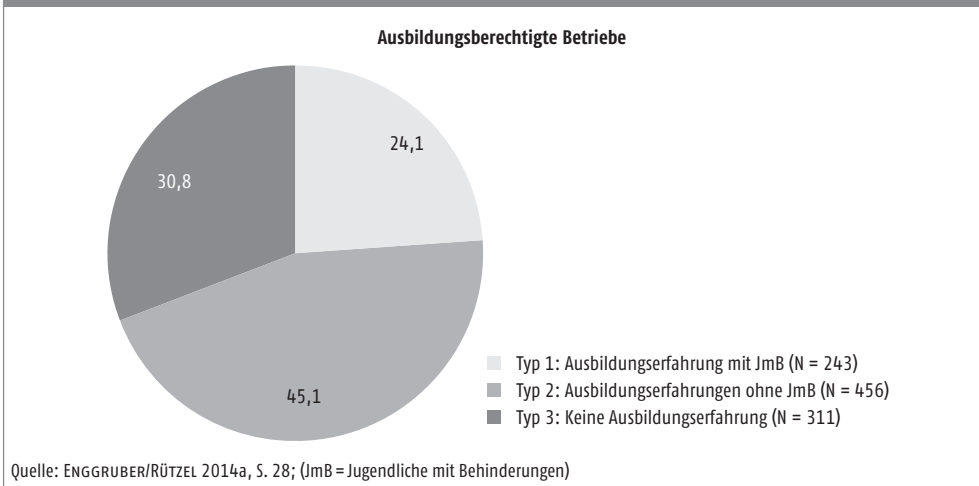
Abbildung 1: Ausbildungsaktivitäten der befragten Unternehmen (Angaben in Prozent)



Insgesamt waren mithin nur knapp 48 Prozent der in der repräsentativ zusammengesetzten Stichprobe befragten Unternehmen in der Berufsausbildung im Befragungsraum aktiv, während dies bei mehr als der Hälfte (52,2 %) trotz Ausbildungsberechtigung nicht der Fall war. Dieses Ergebnis weicht von den im Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung hochgerechneten Angaben ab. Danach waren im Berichtsjahr 2012 bundesweit 52 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland in der Berufsausbildung aktiv (vgl. HARTUNG 2014, S. 202).

Von besonderem Interesse waren die 699 Betriebe, die im Befragungszeitraum oder in den letzten fünf Jahren ausbildeten und dabei mögliche Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen gewonnen hatten. Sie wurden zwei verschiedenen Betriebstypen (Betriebstyp 1 und 2) zugeordnet und den 311 Betrieben gegenüber gestellt, die keine oder mehr als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrungen hatten (Betriebstyp 3). Dabei zeigt sich, dass nur ein knappes Viertel der Ausbildungsbetriebe in den letzten fünf Jahren Erfahrungen in der Berufsausbildung mit der Zielgruppe gemacht hat.

Abbildung 2: Differenzierung drei verschiedener Betriebstypen (Angaben in Prozent)



Bei dieser Differenzierung ist zu berücksichtigen, dass es einer grundlegenden Entscheidung bedurfte, welche der Unternehmen dem Typ 1, also jenem mit Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen, zuzuordnen waren.

3.2 Ungeklärtes Verständnis von „Behinderung“ bei Unternehmen

Im Vorfeld der Betriebstypenbildung bestand aufgrund der unscharfen bzw. vielfältigen Verständnisse von „Behinderung“ (vgl. Kap. 2.1) die besondere Herausforderung, die Unterneh-

men zu identifizieren, die *in ihrer Deutung* Jugendliche mit Behinderungen ausbilden (Betriebstyp 1). Deshalb wurde ihnen dazu sowohl eine offene als auch eine geschlossene Frage gestellt. Die offene Frage zielte auf das subjektive Verständnis, das die Betriebe von „Behinderung“ haben. Anschließend wurden sie in einer geschlossenen Frage nochmals systematisch entlang vorgegebener Behinderungsarten um Angaben zu Auszubildenden mit Behinderungen gebeten. Dabei änderten 152 Unternehmen ihre Angaben: Während sie zuvor geäußert hatten, keine jungen Menschen mit Behinderungen auszubilden, korrigierten sie ihre Angaben, als ihnen konkrete Behinderungsarten genannt wurden. In ihren Antworten überwiegen Lernbehinderungen, gefolgt von psychischen/seelischen Behinderungen und Verhaltensauffälligkeiten. Erst dann wurden mit 25,1 Prozent organische Erkrankungen genannt, während auf Körperbehinderungen nur 5,3 Prozent der Nennungen entfallen.

Tabelle 1: Betriebe nur mit Reaktionen auf die geschlossene Nachfrage zu Auszubildenden mit Behinderungen	
bei <u>Vorgaben</u> von Behinderungsarten (Mehrfachnennung möglich)	
Lernbehinderungen	46,9 %
psychische/seelische Behinderungen	29,6 %
Verhaltensauffälligkeiten	28,8 %
organische Erkrankungen	25,1 %
sprachliche Behinderungen	12,5 %
vermindertes 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
Quelle: ENGRUBER/RÜTZEL 2014a, S. 26	

Ein anderes Bild zeigt sich bei den Antworten der 91 Unternehmen, welche die offene Frage nach Auszubildenden mit Behinderungen bejaht hatten. Deren Angaben zu den Behinderungsarten weichen je nach Fragetyp deutlich voneinander ab: Während auf die offene Nachfrage mehrheitlich beobachtbare bzw. medizinisch nachgewiesene Einschränkungen genannt wurden, überwiegen bei den Antworten auf die direkt erfragten Behinderungsarten zwar ebenfalls die Körperbehinderungen, dann aber folgen unmittelbar Lernbehinderungen und Verhaltensauffälligkeiten, die nicht direkt beobachtbar sind.

Tabelle 2: Betriebe mit Reaktionen auf die offene und geschlossene Nachfrage zu Auszubildenden mit Behinderungen

offene Angaben von Behinderungsarten (Mehrfachnennung möglich)		bei Vorgaben von Behinderungsarten (Mehrfachnennung möglich)	
Körperbehinderungen	36,3 %	Körperbehinderungen	47,9 %
organische Erkrankungen	15,2 %	Lernbehinderungen	43,3 %
vermindertes Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	12,3 %	Verhaltensauffälligkeiten	37,8 %
Lernbehinderungen	10,6 %	organische Erkrankungen	33,9 %
hirnorganische/neurologische Erkrankungen	10,0 %	psychische/seelische Behinderungen	33,3 %
Verhaltensauffälligkeiten	6,6 %	sprachliche Behinderungen	21,7 %
psychische/seelische Behinderungen	5,1 %	vermindertes Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	18,3 %
geistige Behinderungen	4,9 %	hirnorganische/neurologische Erkrankungen	17,3 %
sprachliche Behinderungen	4,2 %	Sehbehinderungen oder Blindheit	12,0 %
Sehbehinderungen oder Blindheit	3,8 %	geistige Behinderungen	11,7 %
Anzahl der Befragten	82	Anzahl der Befragten	91
keine Angabe n = 9 (von insg. n = 91)			
Quelle: ENGRUBER/RÜTZEL 2014a, S. 27			

Die erheblichen Diskrepanzen zwischen den Antworten auf die beiden Fragetypen können zum einen darauf zurückgeführt werden, dass in standardisierten Befragungen offene Fragen oftmals knapper und weniger beantwortet werden. Zum anderen könnten vielen Betrieben die Behinderungen ihrer Auszubildenden weniger präsent sein, weil sie für sie im Alltag nicht wahrnehmbar sind, erst durch die konkrete Benennung der Behinderungsarten wurden diese von den Betrieben auch so wahrgenommen und klassifiziert. Ferner könnten die Betriebe beobachtete Leistungsprobleme und Erkrankungen ihrer Auszubildenden als Behinderungen interpretiert haben, als ihnen in der geschlossenen Frage dazu die entsprechende Deutung angeboten wurde.

Angesichts der unterschiedlichen Reaktionen auf die offene (nur 91 Betriebe) und geschlossene Frage (insgesamt 243 Betriebe) war zu entscheiden, welche Unternehmen dem Typ 1 zugeordnet werden sollten. Die Entscheidung fiel auf die Gesamtzahl aller 243 Unternehmen, die bei der Vorgabe von Behinderungsarten angegeben hatten, in den letzten fünf Jahren Erfahrungen mit Auszubildenden mit Behinderungen gesammelt zu haben.

3.3 Kenntnis, Nutzung und Fehlen externer Unterstützungsangebote in den Ausbildungsbetrieben

Insgesamt könnte es auch in dem ungeklärten Verständnis von „Behinderung“ begründet sein, dass die Unternehmen externe Unterstützungsangebote in geringerem Maße kennen und nutzen, als dies zumindest für Typ 1 zu erwarten war. Unter der Annahme, dass die Unternehmen des Typs 1 deutlich mehr Fördermöglichkeiten kennen und nutzen als jene des Typs 2, die in den letzten fünf Jahren keine Jugendlichen mit Behinderungen ausgebildet haben, wurde der folgende Vergleich angestellt.

Tabelle 3: Vergleich der Unternehmen mit (Typ 1) und ohne (Typ 2) Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen bezogen auf ihre Kenntnis und Nutzung externer Förderangebote

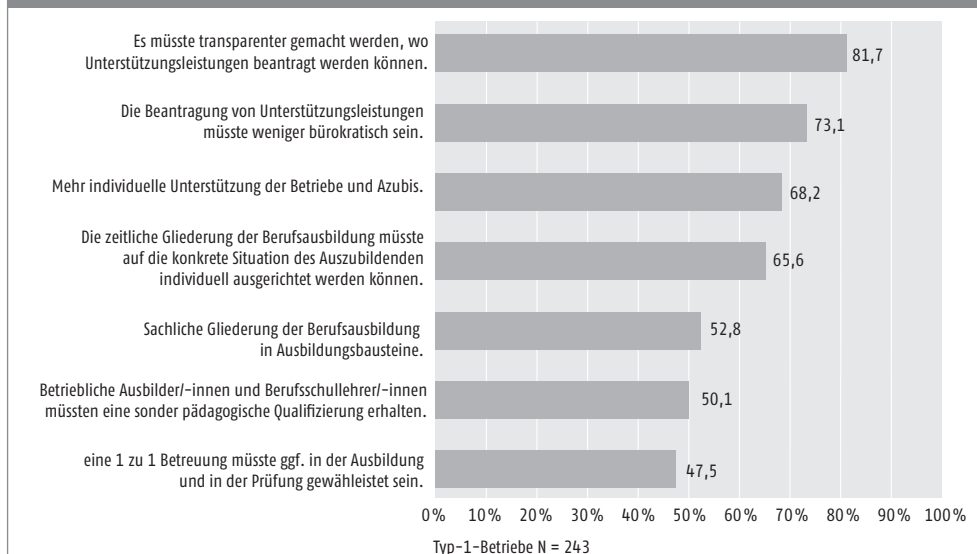
		Betriebstyp		
		Typ 1	Typ 2	Gesamt
Zuschüsse und Darlehen für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Jugendliche mit Behinderungen	bekannt und schon genutzt	4,5 %	1,3 %	2,4 %
	bekannt, aber noch nicht genutzt	34,5 %	29,9 %	31,5 %
Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Jugendliche mit Behinderungen	bekannt und schon genutzt	16,6 %	1,4 %	6,7 %
	bekannt, aber noch nicht genutzt	33,3 %	35,0 %	34,4 %
Zuschüsse und Prämien zu den Kosten der Berufsausbildung für Jugendliche mit Behinderungen	bekannt und schon genutzt	9,9 %	1,1 %	4,1 %
	bekannt, aber noch nicht genutzt	28,2 %	29,6 %	29,1 %
Kostenübernahme für die Anpassung eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes eines Menschen mit Behinderungen	bekannt und schon genutzt	6,3 %	1,8 %	3,4 %
	bekannt, aber noch nicht genutzt	40,5 %	33,4 %	35,9 %
Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren	bekannt und schon genutzt	6,1 %	1,2 %	2,9 %
	bekannt, aber noch nicht genutzt	16,9 %	22,5 %	20,6 %
Ausbildungsbonus für neue betriebliche Ausbildungsplätze, die Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt werden	bekannt und schon genutzt	3,5 %	0,4 %	1,5 %
	bekannt, aber noch nicht genutzt	23,8 %	26,7 %	25,7 %
Anzahl		243	456	699

Alle Zusammenhänge sind signifikant.
Quelle: ENGGRUBER/RÜTZEL 2014a, S. 39

Erwartungsgemäß kennen Unternehmen des Typs 1 signifikant häufiger und mehr externe Angebote zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen als jene des Typs 2. Dennoch ist festzuhalten, dass in beiden Typen überraschend wenige Betriebe über die vorhandenen Unterstützungsangebote informiert sind. Schließlich sind alle Befragten ausbildungsberechtigt gemäß BBiG, sodass bei ihnen eine gewisse Grundkenntnis zu den Fördermöglichkeiten vorausgesetzt werden könnte. Darüber hinaus ist bemerkenswert, dass jeweils nur maximal die Hälfte der Betriebe des Typs 1 die einzelnen Unterstützungsmöglichkeiten kennt, und noch weniger von ihnen sie bereits genutzt haben. Am bekanntesten sind Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Ju-

gendliche mit Behinderungen (49,9%). Sie wurden jedoch nur von 16,6 Prozent schon einmal in Anspruch genommen. An zweiter Stelle rangiert die Kenntnis der Kostenübernahme für die Anpassung eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen mit 46,8 Prozent, genutzt wurde sie jedoch bisher nur von rund sechs Prozent. Auch andere externe Hilfen (z. B. Agentur für Arbeit, Integrationsämter, Jugendamt) wurden nur von wenigen Unternehmen des Typs 1 in Anspruch genommen, es erfolgten nur 70 Nennungen auf eine offene Frage (vgl. ENGGROBER/RÜTZEL 2014a, S. 53). Dennoch gab es auch einige Unternehmen, die sich weitere Hilfe wünschen. Immerhin erfolgten auf eine offene Frage 55 Nennungen, die jedoch als eher gering zu bewerten sind (vgl. ebd., S. 39). Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Unternehmen mit der aktuellen Situation und den ihnen bekannten und genutzten Unterstützungsangeboten für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen überwiegend zufrieden sind. Diese Interpretation kann jedoch täuschen, weil es sich zum einen wiederum um den forschungsmethodischen Effekt handeln könnte, dass offene Fragen in standardisierten Interviews seltener und kürzer beantwortet werden. Zum anderen könnten sich Einflüsse sozialer Erwünschtheit insofern eingestellt haben, dass sich die Unternehmen nicht als „hilfe- oder unterstützungsbedürftig“ präsentieren wollten. Um diesen verschiedenen Interpretationsmöglichkeiten genauer nachzugehen, wurden die Unternehmen (Typ 1) um eine Stellungnahme zu Meinungen gebeten, die sie nicht selbst betreffen, sondern die in der Fachöffentlichkeit oder Bildungspolitik zur Verbesserung der Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen kontrovers diskutiert werden. Auf diese geschlossene Frage haben alle 243 Betriebe des Typs 1 geantwortet.

Abbildung 3: Zustimmung zu öffentlichen Meinungen zur Optimierung der Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen (Angaben in Prozent)



Quelle: ENGGROBER/RÜTZEL 2014a, S. 55

Hatten die Unternehmen bei den Fragen, die sich auf ihre eigene Ausbildungspraxis bezogen, kaum kritische Hinweise oder Wünsche bezogen auf eine bessere Unterstützung geäußert, stimmten sie hingegen überwiegend den öffentlich diskutierten Meinungen zur Optimierung der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen zu. Dieses durchaus widersprüchliche Ergebnis wird im Rahmen der bildungspolitischen Konsequenzen wieder aufgegriffen werden. Zuvor soll noch ein kurzer Blick auf die Faktoren geworfen werden, die die Bereitschaft der Unternehmen, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, positiv beeinflussen können.

3.4 Zentrale Einflussfaktoren auf die Bereitschaft der Betriebe zur Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

Um Informationen zu den Bedingungen zu erhalten, die die Bereitschaft der Betriebe für eine Ausbildung Jugendlicher mit Behinderungen begünstigen können, wurden die beiden Betriebstypen hinsichtlich signifikanter Unterschiede miteinander verglichen. In den angestellten bivariaten Analysen haben sich die folgenden Faktoren als signifikant erwiesen:

- ▶ Unternehmensgröße,
- ▶ Auswahlkriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen,
- ▶ Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen,
- ▶ Kenntnis von Unterstützungsangeboten,
- ▶ Dauer der Ausbildungsaktivitäten generell sowie
- ▶ persönlicher Kontakt zu Menschen mit Behinderungen im beruflichen oder privaten Umfeld.

Unternehmensgröße: Während sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Betriebstypen bezogen auf die Region (Ost/West), den Zuständigkeitsbereich (z. B. Handwerk, Landwirtschaft oder Industrie und Handel) und Wirtschaftssektoren herausgestellt haben, war dies jedoch bezogen auf die Betriebsgrößenklassen, also die Mitarbeiterzahl der Unternehmen, der Fall. Mit der Größe der Betriebe steigt die Anzahl derjenigen Betriebe, die junge Menschen mit Behinderungen ausbilden.

Auswahlkriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen: Während die Unternehmen, die junge Menschen mit Behinderungen ausbilden, signifikant häufiger das ehrenamtliche Engagement der Jugendlichen als ein Auswahlkriterium angaben, sind den Betrieben des Typs 2 andere Voraussetzungen wie angemessene Umgangsformen, das Alter der Bewerberinnen und Bewerber, mindestens ein Hauptschulabschluss oder eine hohe Leistungsbereitschaft wichtiger.

Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen: Es haben sich nur hinsichtlich der zukünftig zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen signifikante Unterschiede zwischen den beiden Betriebstypen gezeigt. Dennoch verweisen auch die Anga-

ben zur aktuellen Ausbildungsstellensituation darauf, dass die Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben (Typ 1), häufiger Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen angegeben haben.

Kenntnis von Unterstützungsangeboten: Wie bereits oben (Kap. 3.3) erläutert wurde, kennen erwartungsgemäß die Betriebe des Typs 1 signifikant häufiger die vorhandenen Unterstützungsangebote.

Dauer der Ausbildungsaktivitäten generell: Mit der Anzahl der Jahre, in denen die Unternehmen generell in der Berufsausbildung aktiv sind, steigt signifikant auch die Anzahl derjenigen mit Ausbildungserfahrungen mit der Zielgruppe.

Persönlicher Kontakt zu Menschen mit Behinderungen im beruflichen oder privaten Umfeld: In den Unternehmen, in denen die Befragten angegeben haben, persönliche Kontakte zu Menschen mit Behinderungen in ihrem privaten oder beruflichen Umfeld zu haben, werden signifikant häufiger Jugendliche mit Behinderungen ausgebildet, als in jenen, in denen dies nicht der Fall ist.

Tabelle 4: Zentrale Einflussfaktoren auf die betriebliche Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen

	Beta*
Dauer der Ausbildungserfahrungen	0,695
Kenntnis: Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Jugendliche mit Behinderungen	0,535
Persönlicher Kontakt zu Menschen mit Behinderungen im privaten oder beruflichen Umfeld	0,263
Auswahlkriterium: ehrenamtliches Engagement	0,251
Auswahlkriterium: eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen	-0,288
Auswahlkriterium für Ausbildung: das Alter der Bewerberinnen bzw. Bewerber	-0,344
Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren	-0,344

Quelle: ENGRUBER/RÜTZEL 2014a, S. 45

Da sich diese Faktoren mit ihren einzelnen Indikatoren auch wechselseitig beeinflussen können, wurden multivariate Analysen durchgeführt. In kombinierter Form haben sich nur noch die folgenden Einflussgrößen als statistisch bedeutsam für die Bereitschaft der Betriebe erwiesen, Jugendliche mit Behinderungen auszubilden: Im Vergleich zu Unternehmen des Typs 2 verfügen signifikant häufiger jene des Typs 1 über: (1) längere Ausbildungserfahrungen, (2) Kenntnisse über Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung Jugendlicher mit Behinderun-

gen sowie (3) persönliche Kontakte zu Menschen mit Behinderungen in ihrem privaten oder beruflichen Umfeld. Zudem nannten deutlich mehr von ihnen (4) das ehrenamtliche Engagement der Bewerberinnen und Bewerber als Kriterium für die Vergabe ihrer Ausbildungsplätze. Im Gegensatz dazu war für sie weniger (5) das Alter der sich bewerbenden Jugendlichen und (6) eine von ihnen gezeigte hohe Leistungsbereitschaft von Bedeutung, während diese Kriterien von den Betrieben des Typs 2 deutlich häufiger genannt wurden. Allerdings kannten überwiegend Betriebe ohne Auszubildende mit Behinderungen (7) die Möglichkeiten von Zuschüssen zu Gebühren, insbesondere zu Prüfungsgebühren.

Die kanonische Korrelation der Diskriminanzfunktion mit der Gruppierungsvariable (Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen: ja oder nein) beträgt $CR = ,345$. Die erklärte Varianz liegt somit bei knapp zwölf Prozent. Ein Vergleich der durch die Diskriminanzfunktion vorhergesagten Gruppenzugehörigkeit mit der tatsächlichen Zugehörigkeit ergibt, dass 65,1 Prozent der Fälle richtig gruppiert werden konnten. Der Erwartungswert einer reinen Zufallsvorhersage hätte bei lediglich 50 Prozent gelegen. Vorsichtig interpretiert verweisen die erzielten Forschungsergebnisse zumindest auf weiter zu untersuchende Einflussfaktoren, die die Bereitschaft der Betriebe, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, positiv beeinflussen können.

4 Empfehlungen für Inklusionsforschung und Bildungspolitik

Ausgehend vom Untersuchungsansatz und den erzielten Befragungsergebnissen werden abschließend sechs Empfehlungen formuliert. Obwohl sich diese unmittelbar auf die Ergebnisse beziehen, sind sie dennoch an die für Inklusion als relevant zu bezeichnenden Diskurse angebunden. So beziehen sie sich zwar auf Jugendliche mit Behinderungen, gleichwohl liegt ihnen ein weites Verständnis von Inklusion zugrunde. Zudem wird Inklusion nicht als eine zusätzliche Ausbildungsaufgabe oder besondere Spezialisierung verstanden, sondern als grundlegende Basis für die Ausgestaltung der Ausbildungsstrukturen, -formen sowie der Kompetenzen des pädagogischen Personals etc.

(1) Verständnis von Behinderung klären

Die Befragungsergebnisse zeigen ein diffuses, uneinheitliches und widersprüchliches Verständnis von Behinderung bei den Unternehmen (vgl. Kap. 3.2). Das diskrepante Antwortverhalten verweist auf Unsicherheiten der Betriebe, welche ihrer Auszubildenden als behindert zu bezeichnen sind, wenn nicht direkt beobachtbare oder in entsprechenden Ausweisen nachgewiesene Behinderungen vorliegen. Hier besteht zweifelsohne Aufklärungs- und Informationsbedarf dazu, was gegenwärtig in den relevanten Schul- und Sozialgesetzen sowie Verordnungen als Behinderung verstanden wird. Doch auch in diesen ist das Verständnis von Behinderung uneinheitlich.

Das relationale Verständnis von Behinderung ist zwar formuliert, die systematische Ausarbeitung steht jedoch noch aus. Behinderung ist in einem relationalen Verständnis die Folge einer komplexen Beziehung zwischen den personenbezogenen Faktoren wie z. B. Alter, Geschlecht, Migrationserfahrungen, ethnische Zugehörigkeit, Bewältigungsstilen etc. sowie den Umweltfaktoren wie etwa materielle, soziale und einstellungsbezogene Faktoren, welche die Umstände repräsentieren, unter denen das Individuum lebt: „In diesem interaktiven und dynamischen Betrachtungsrahmen von Behinderung soll der Verschiedenheit von Beeinträchtigungen und ihren unterschiedlichen Bedeutungen und Folgen in konkreten zeitlichen, materiellen, und soziokulturellen Kontexten sowie der Vielfalt von Menschen in einer pluralen Gesellschaft Rechnung getragen werden“ (WANSING/WESTPHAL 2014, S. 19).

Dieses relationale Verständnis von Behinderung ist im Rahmen der Inklusionsforschung differenzierter theoretisch-systematisch auszuarbeiten und unter Berücksichtigung des Inklusionsgedankens in den gesetzlichen Grundlagen sowie den Förder- und Unterstützungsprogrammen zu verankern. Wie im Einzelnen ein im inklusiven Sinne zu konzipierendes Verständnis von Behinderung institutionalisiert werden kann, sollte auch unbedingt in weiteren Untersuchungen geklärt werden. Ansatzpunkt könnte eine intersektionale Perspektive sein, die auf das Zusammenspiel verschiedener Differenzkategorien und auf ihre Wechselwirkungen bezogen auf soziale Ungleichheit gerichtet ist (vgl. WANSING/WESTPHAL 2014, S. 38). Eine zentrale Erkenntnis der Intersektionalitätsforschung ist, dass weder die Summe möglicher Differenzen noch deren spezifische Hierarchisierung die Funktions- und Wirkungsweise sozialer Ungleichheit adäquat erklären können. Die sozialen Positionierungen und Lebenswirklichkeiten von Menschen im dynamischen Wechselspiel der verschiedenen Heterogenitätsdimensionen, ihre Überlagerungen, Überschneidungen und Effekte der gegenseitigen Verstärkung, Abschwächung oder des Ausgleichs in verschiedenen Lebensbereichen und -phasen sind der Gegenstand dieser Forschungen (vgl. WINKER/DEGELE 2010). Angesichts der Komplexität von sozialer Ungleichheit ist vor allem das Verhältnis der Differenzen zueinander theoretisch und empirisch kaum geklärt. Es fehlt dem Intersektionalitätsansatz insbesondere die makrosoziologische Fundierung und ein Konzept von Gesellschaft, das der gegenwärtigen Dynamik makrostruktureller Bedingungen und deren Auswirkungen auf soziale Ungleichheit gerecht zu werden vermag (vgl. WANSING/WESTPHAL 2014, S. 38 f.).

Für die Verankerung der relationalen Bedeutung von Behinderung in der beruflichen Bildung sowie in den gesetzlichen Grundlagen und den Förder- und Unterstützungsprogrammen wäre zu untersuchen, wie die Kategorie Behinderung in diesen institutionellen Regelungen und Praktiken hervorgebracht wird, welche Wechselwirkungen diese Mechanismen zeigen und wie diese subjektiv bewältigt und gesellschaftlich bearbeitet werden. Dazu würde auch die Untersuchung der Prozesse zur Gestaltung der gesetzlichen Verankerung, der Nutzung und der Wirkungen von Unterstützung und Förderung gehören.

(2) Förder- und Unterstützungsstruktur verändern

Möglicherweise ist es auch dem unklaren Verständnis von Behinderung und deren Feststellung bei einzelnen Auszubildenden geschuldet, dass die Ergebnisse zur Kenntnis der Unterstützungsangebote und deren Nutzung indifferent ausfallen (vgl. Kap. 3.3). Werden diese Befunde in der Gesamtschau gesehen, ist zu konstatieren, dass die Betriebe ausführlicher und intensiver beraten werden sollten. Damit sollte unbedingt eine veränderte Förder- und Unterstützungsstruktur einhergehen. Zum einen sollte diese weniger kleinteilig sein: Denkbar wären Förderpools, aus denen unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen finanziert werden könnten. Zum anderen scheint eine stärkere Vernetzung der Förder- und Beratungseinrichtungen angebracht. Für die Betriebe wäre die Schaffung einer Anlaufstelle wichtig, bei der sie die Unterstützung beantragen können, oder die Betriebe sollten die Möglichkeit bekommen, bei jeder ihnen bekannten Einrichtung einen Antrag stellen zu können. Diese Anträge wären dann innerhalb eines initiierten Unterstützernetzwerkes an die entsprechende Stelle weiterzuleiten. Dadurch könnten die Unklarheiten, wo die Mittel zu beantragen sind, und der bürokratische Aufwand erheblich verringert und die durch Unterstützung möglichen Anreize deutlich erhöht werden. Drittens sollten die Unternehmen autonomer über die Verwendung der Mittel bestimmen können.

(3) Betriebe durchgängig unterstützen

Ein hoher Anteil der Betriebe konstatiert einen erhöhten Zeit- und Betreuungsaufwand sowie eine Beschränkung der Aufgabenbereiche, die Jugendliche mit Behinderungen übernehmen können. Um die Stärken der jungen Menschen besser nutzen zu können sowie den Schwierigkeiten zu begegnen und so auch Unternehmen zu gewinnen, die bisher die Zielgruppe nicht ausbilden, sollte ferner eine durchgängige Unterstützung der Betriebe z. B. durch kontinuierliche, angepasste Formen der Ausbildungsbegleitung – wie die „Assistierte Berufsausbildung“ – gewährleistet werden.

(4) Rekrutierungsstrategien anpassen und zusätzliche Ausbildungsstellen schaffen

Fehlende Bewerbungen sind für die Unternehmen beiden Typs ein zentraler Grund dafür, dass sie keine oder keine zusätzlichen Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden. Veränderte Rekrutierungsstrategien könnten die Bewerberzahlen erhöhen. Diese müssten jedoch durch bestehende regionale Netzwerke oder regionale Steuerungsgruppen zur Verbesserung des Übergangsmanagements zwischen Schule und Beruf unterstützt werden. Auf diese Weise könnten auch gezielt junge Menschen, die trotz des Inklusionsgedankens noch eine Förderschule besuchen, dazu ermutigt und entsprechend darin unterstützt werden, eine betriebliche

Berufsausbildung aufzunehmen. Dabei sind die Auswahl- und Einstellungskriterien der Unternehmen besonders für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen bedeutsam. In dieser Hinsicht unterscheiden sich die beiden Betriebstypen signifikant. Die Ergebnisse der Untersuchung (vgl. Kap. 3.4 Auswahlkriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen) legen den Schluss nahe, dass nicht nur leistungsbezogene Auswahlkriterien berücksichtigt werden sollten, um potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderungen mehr Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu geben. Damit mehr Jugendliche mit Behinderungen eine betriebliche Ausbildung absolvieren können, müssen daher Betriebe davon überzeugt werden, dass diese jungen Menschen ein Potenzial darstellen, das vielfach aufgrund verengter Rekrutierungsstrategien unentdeckt bleibt. Diese Potenziale müssen jedoch ebenso wie geeignete Rekrutierungsstrategien konkreter als bisher herausgearbeitet werden. Dabei sind insbesondere auch die Erfahrungen der ausbildenden Betriebe als Beispiele guter Praxis zu berücksichtigen.

(5) Zusätzliche Ausbildungsstellen schaffen

Bemerkenswert ist, dass der prognostizierte Fachkräftemangel und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen eher für die Unternehmen bedeutsam sind, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden. Rund ein Viertel dieser Betriebe konnte zuletzt nicht alle Ausbildungsplätze besetzen, mehr als die Hälfte von ihnen erwarten zukünftig Probleme. Bei den Betrieben ohne Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen konnte nur ein Fünftel zuletzt seine Ausbildungsplätze nicht besetzen und lediglich knapp 45 Prozent erwarten zukünftig Probleme. Dennoch könnten der erwartete Fachkräftemangel und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen als eine Begründung herangezogen werden, um mehr Unternehmen für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen zu gewinnen.

Einen signifikanten Einfluss auf die Ausbildungserfahrung der Unternehmen mit Jugendlichen mit Behinderungen hat die Betriebsgröße: Mit der Betriebsgröße steigt die Ausbildungserfahrung mit Jugendlichen mit Behinderungen erheblich an. Um auch Klein- und Mittelbetriebe für die Berufsausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen zu gewinnen, sollten sie gezielt über kooperative Ausbildungsmodelle mit überbetrieblichen Ausbildungsstätten und außerbetrieblichen Bildungsträgern ebenso informiert werden wie über weitere Unterstützungsmöglichkeiten wie die bereits erwähnte „Assistierte Berufsausbildung“.

(6) Barrierefreiheit neu denken

Fehlende Barrierefreiheit im engeren Sinne wird vorrangig von den Betrieben als Haupthemmnis angesehen, die keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden. So gibt mehr als die Hälfte von ihnen an, sie würden ausbilden, wenn ihr Unternehmen baulich und technisch barrierefrei wäre. Demgegenüber haben aber nur ca. neun Prozent der Betriebe mit Auszu-

bildenden mit Behinderungen bauliche Veränderungen vorgenommen und ca. zwölf Prozent von ihnen verfügen über eine besondere Ausstattung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Bei den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten liegen diese Anteile jedoch mit etwa 50 Prozent deutlich höher. Im Vergleich dazu sind besondere Lern- und Förderangebote (53,7%), die Vorbereitung der Kolleginnen bzw. Kollegen (49,5 %) und die Vorbereitung der Ausbilderinnen bzw. Ausbilder auf den Umgang mit Auszubildenden mit Behinderungen (40,7%) viel bedeutsamer.

Daher scheint es erforderlich zu sein, in den Unternehmen durch entsprechende Informationen, Konzepte und Praxisbeispiele die Bedeutung der engeren Barrierefreiheit zu relativieren und ihr Verständnis zu erweitern. Dabei sollte auch auf das breite Spektrum der zahlreich vorhandenen Unterstützungsangebote hingewiesen werden. Außerdem ist ein besonderes Augenmerk auf die Verbesserung der von den Unternehmen als besonders wichtig erachteten Voraussetzungen der Förderung, der Lerngestaltung und des inklusiven Ausbildungsklimas zu legen und weitergehende Konzepte sowie Modelle nach den „Prinzipien des universellen Designs“ (vgl. RÜTZEL 2013, S. 14 ff.) zu entwickeln.

Literatur

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014
- BERTELSMANN STIFTUNG: Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“. In: ENGRUBER, Ruth; RÜTZEL, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh 2014, S. 74. URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-C51AE13D-10ED623B/bst/xcms_bst_dms_39898_39933_2.pdf; <http://www.chance-ausbildung.de> (Zugriff: 24.07.14)
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Berlin 2011. URL: www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a740-aktionsplan-bundesregierung.html (Zugriff 18.07.2014)
- BUCHMANN, Ulrike; BYLINSKI, Ursula: Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für eine inklusive Berufsausbildung. In: DÖBERT, Hans; WEISHAUPT, Horst (Hrsg.): Inklusive Bildung professionell gestalten – Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster 2013, S. 147–202
- BYLINSKI, Ursula; RÜTZEL, Josef: „Ausbildung für alle“ braucht eine Pädagogik der Vielfalt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2011) 2, S. 14–17
- DANNENBECK, Clemens: Vielfalt neu denken. Behinderung und Migration im Inklusionsdiskurs aus der Sicht Sozialer Arbeit. In: WANSING, Gudrun; WESTPHAL, Manuela (Hrsg.): Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden 2014, S. 83–96

- DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION: Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. 3. erweiterte Aufl. Bonn 2014. URL: http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/2014_Leitlinien_inklusive_Bildung.pdf (Zugriff 26.02.2015)
- DRÄGER, Jörg; FRICK, Frank: Vorwort. In: ENGRUBER, Ruth; RÜTZEL, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2014, S. 6/7. URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-C51AE13D-10ED623B/bst/xcms_bst_dms_39898_39933_2.pdf (Zugriff: 24.07.14)
- ENGRUBER, Ruth: Kompetenzentwicklung von sogenannten „Benachteiligten“ in einem „inklusiven“ Berufsausbildungssystem – ein Plädoyer. In: SEUFERT, Sabine; METZGER, Christoph (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Lernkulturen. Paderborn 2013, S. 392–406
- ENGRUBER, Ruth; RÜTZEL, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2014a. URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-C51AE13D-10ED623B/bst/xcms_bst_dms_39898_39933_2.pdf (Zugriff: 24.07.14)
- ENGRUBER, Ruth; RÜTZEL, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2014b. URL: http://chance-ausbildung.de/uploads/tx_itao_download/20150122_Integration_UnternBefr_Links.pdf (Zugriff: 26.02.15)
- EULER, Dieter; SEVERING, Eckart: Inklusion in der Berufsbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (2014) 1, S. 114–132
- FEUSER, Georg: Inklusive Bildung – ein pädagogisches Paradox. In: BANSE, Gerhard; MEIER, Bernd (Hrsg.): Inklusion und Integration. Theoretische Grundfragen und Fragen der praktischen Umsetzung im Bildungsbereich. Frankfurt am Main u. a. 2013, S. 25–42
- HARTUNG, Silke: Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben. Kap. A4.10.2. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn 2014, S. 199–203. URL: http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014.pdf (Zugriff: 24.07.14)
- LEIPRECHT, Rudolf: Integrativ – inklusiv – diversitätsbewusst: Fachdiskurse und Praxisformen in Bewegung. In: SEITZ, Simone; FINNERN, Nina-Kathrin; KORFF, Natascha; SCHEIDT, Katja (Hrsg.): Inklusiv gleich gerecht? Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Bad Heilbrunn 2012, S. 46–62
- NIEHAUS, Mathilde; KAUL, Thomas; FRIEDRICH-GÄRTNER, Lena; KLINHAMMER, Dennis; MENZEL, Frank: Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn 2012

- PRENGEL, Annedore: Inklusion in der Frühpädagogik. Bildungstheoretische, empirische und pädagogische Grundlagen. WiFF Expertisen (5), Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), München 2010. URL: http://www.erzieherin.de/assets/files/InklusionWiFF_Expertise_5_Pregel_Internet.pdf (Zugriff: 24.07.2014)
- RÜTZEL, Josef: Inklusion als Perspektive einer zukunftsorientierten Berufsbildung und die Bewältigung des demographischen Wandels. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 22, hrsg. von MÜNK, Dieter. 2013. URL: http://www.bwpat.de/ht2013/ws22/ruetzel_ws22-ht2013.pdf (Zugriff: 21.08.14)
- TENORTH, Heinz-Helmar: Inklusion im Spannungsfeld von Universalisierung und Individualisierung – Bemerkungen zu einem pädagogischen Dilemma. Eröffnungsvortrag am 13.10.2011 zur Tagung „Schule auf dem Weg zur Inklusion – Unterschiedliche Leistungen als Herausforderung“ des Zentrums für Lehrerbildung und Bildungsforschung der Universität Würzburg am 13./14. Oktober 2011. URL: <http://www.schulentwicklung.bayern.de/unterfranken/userfiles/SETag2011/Tenorth-Inklusion-Wuerzburg-2011.pdf> (Zugriff: 18.07.2014)
- TENORTH, Heinz-Helmar: Inklusion – Prämissen und Problemzonen eines kontroversen Themas. In: BAUMERT, Jürgen u. a. (Hrsg.): Inklusion. Schulmanagement-Handbuch 146. München 2013, S. 6–14
- VOLLMER, Kirsten; HEISTER, Michael: Inklusion – behinderte Menschen. Kap. A4.10. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013, S. 208–212
- WANSING, Gudrun; WESTPHAL, Manuela: Behinderung und Migration. Kategorien und theoretische Perspektiven. In: WANSING, Gudrun; WESTPHAL, Manuela (Hrsg.): Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden 2014, S. 17–47
- WERNING, Rolf; BAUMERT, Jürgen: Inklusion entwickeln: Leitideen für Schulentwicklung und Lehrerbildung. In: Schulmanagement-Handbuch 146: Inklusion. Forschungsergebnisse und Perspektiven. München 2013, S. 38–55
- WINKER, Gabriele; DEGELE, Nina: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit. Bielefeld 2010
- WINKLER, Michael: Inklusion – Nachdenkliches zum Verhältnis pädagogischer Professionalität und politischer Utopie. In: neue praxis (2014) 2, S. 108–123

© 2016 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

ENGRUBER, Ruth; RÜTZEL, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Ausbildungsbetrieben.

In: ZOYKE, Andrea; VOLLMER, Kirsten (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen. Bielefeld 2016, S. 79-97



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>