Lutz Galiläer, Bernhard Ufholz

Ausbildung besonders förderbedürftiger Jugendlicher in und mit Betrieben

Erfahrungen aus dem Projekt TrialNet

Inklusion in der Berufsbildung zu verwirklichen bedeutet, mehr als bisher besonders förderbedürftige Jugendliche auch betrieblich auszubilden. Obwohl die Datenlage nicht ganz eindeutig ist, steht fest, dass dafür noch einiges zu tun ist. Erkenntnisse über Gründe von Betrieben, über Hemmnisse und typische Schwierigkeiten dabei, benachteiligte oder behinderte Jugendliche auszubilden bzw. sich an außerbetrieblichen Ausbildungen zu beteiligen, gibt es nur wenige. Die hier vorgestellten qualitativen Ergebnisse aus dem Projekt TrialNet ergänzen die bisher schmale empirische Basis auf diesem Feld, indem sie folgende Aspekte näher beleuchten: die Gewinnung von Betrieben für die Zielgruppe, die Kooperation von Reha-Einrichtungen mit Betrieben in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha) und den Unterstützungsbedarf von Betrieben.

1 Lernort Betrieb und Inklusion – Erkenntnisse und Herausforderungen

Während die schulische Inklusion in den letzten Jahren über die Fachöffentlichkeit hinaus große Aufmerksamkeit erfährt, wird über Inklusion in der beruflichen Bildung weniger prominent diskutiert. Der Handlungsbedarf ist hier allerdings keineswegs geringer, denn eine reguläre, also betriebliche Ausbildung im dualen System ist für Jugendliche mit Behinderung nach wie vor die Ausnahme (Euler/Severing 2014, S. 14 ff.; Niehaus u. a. 2012; Galiläer 2009). Es überwiegen außerbetriebliche Formen der Ausbildung, solche in besonderen Einrichtungen sowie in gesondert geregelten Berufen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42 m Handwerksordnung (HWO), den sogenannten Fachpraktiker-Berufen.[1]

Der weitgehende Ausschluss von regulärer betrieblicher Ausbildung hat Folgen für die Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe, die hierzulande maßgeblich an Erwerbsarbeit geknüpft ist: Der Übergang an der zweiten Schwelle, also von der Ausbildung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, gelingt den marktfern Ausgebildeten deutlich schlechter.

1 Informationen über Behinderungen werden in der Berufsbildungsstatistik nicht erhoben. Laut Datenreport des Berufsbildungsberichts 2014 wurden bundesweit 1,8 Prozent aller neuen Ausbildungsverträge in den gesondert geregelten Berufen abgeschlossenen – mit einer deutlichen Disparität: In Ostdeutschland waren es 3,8 Prozent, in Westdeutschland 1,4 Prozent (vgl. BIBB 2014, S. 38 ff.).

Die Eingliederungsquoten[2] von außerbetrieblichen Maßnahmen sowohl innerhalb besonderer Einrichtungen (SGB III § 117 1a) als auch außerhalb (SGB III § 117 1b) lagen im Jahr 2011 zwischen 39,9 Prozent (§ 117 1a) und 43 Prozent (§ 117 1b; vgl. BA 2012).

Die klassischen Lernorte Betrieb und Berufsschule bilden mithin die Fixpunkte, an denen sich die Bemühungen für mehr Inklusion in der beruflichen (Erst-)Ausbildung orientieren. Vor allem der Lernort Betrieb ist für die Forderung nach Inklusion essentiell: Gelingt es, die Ausbildung über punktuelle Praktika hinaus betriebsnah zu organisieren, wirken die bekannten Vorteile dieses Lernorts wie z. B. Ernstcharakter, betriebliche Sozialisation, Motivation durch „erlebte Normalität" und Erfolge auf praktischem Gebiet, Klebeeffekte und ein – im Verhältnis zu außerbetrieblichen Ausbildungen – breiteres Berufsspektrum (vgl. Gericke 2003, S. 17 f.; Ulrich 1995).

„Bisher existieren kaum Informationen über den Status quo der betrieblich-dualen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen" (Dräger/Frick 2014, S. 6 f.). Diese Aussage datiert vom Frühjahr 2014. Die Studie der Bertelsmann-Stiftung, aus dessen Vorwort sie stammt, bietet zum ersten Mal repräsentative Daten über Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden. Zusammen mit weiteren Erkenntnissen und Daten aus empirischen Untersuchungen mit dem Fokus „Schwerbehinderte" (vgl. Fassmann 2003; Hammer u. a. 2011; Dornette/Rauch 2007; Schröder/Steinwege 2004) sowie aus Projekten der Benachteiligtenförderung (vgl. Gericke 2003; Horstkotte-Pausch/Meier 2007) ergibt sich zum Themenkomplex *Lernort Betrieb und besonders förderbedürftige Jugendliche* folgendes Bild:

a) Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden würden, sind schwierig zu identifizieren. Es lassen sich anhand von Strukturmerkmalen (Branche, Betriebsgröße, Region usw.) kaum zuverlässige Prognosen über die Ausbildungsbereitschaft ableiten; außer der, dass mehrheitlich sehr große Betriebe (jeweils in kleinerem Umfang) Jugendliche mit Behinderung ausbilden (vgl. Enggruber/Rützel 2014, S. 30).

b) Die Kriterien bei der Besetzung von Ausbildungsstellen beinhalten hohe Erwartungen an Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, Umgangsformen, Zuverlässigkeit der potenziellen Auszubildenden und stellen somit eine Hürde für die Gruppe der Jugendlichen mit Behinderung dar (vgl. ebd., S. 33 f.; Hammer u. a. 2011; Fassmann 2003).

c) Kriterien und Motive für oder gegen die Ausbildung von (schwer-)behinderten Jugendlichen können *nicht unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung* diskutiert werden. Menschen mit mehrfacher Behinderung, psychischen Beeinträchtigungen, Anfallsleiden u. ä. stoßen auf größere Vorbehalte als etwa erkennbar körperlich behinderte Jugendliche oder Menschen mit nicht sichtbaren, organischen Krankheiten (vgl. ebd.). Es gibt – auch wegen unterschiedlicher Behinderungsverständnisse bei den betriebli-

2 Die Eingliederungsquote nennt den Anteil der Maßnahmeabsolventen, die sechs oder 12 Monate nach Maßnahmeaustritt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, und gilt als „aussagekräftigerer Wirkungsindikator" für Maßnahmen der Arbeitsförderung (www.statistik.arbeitsagentur.de).

chen Akteuren – Probleme beim Erstkontakt mit Betrieben (Einstiegshürde) (vgl. Enggruber/Rützel 2014, S. 36 f.; Nicaise/Bollens 2000, S. 14; Fassmann 2003).

d) *Betriebliche Entscheidungen gegen die Beschäftigung* von (schwer-)behinderten Menschen beruhen oft auf negativen Erfahrungen mit Einzelfällen, die generalisierend auf alle (schwer-)behinderten Menschen übertragen werden. Generell geht mit dem *Umfang der Erfahrungen*, die mit schwächeren Jugendlichen oder (schwer-)behinderten Menschen gemacht wurden, sowohl eine Versachlichung der Bewertung von Behinderung, potenziellen Schwächen von (schwer-)behinderten Menschen etc. einher, als auch eine positivere Einschätzung hinsichtlich Aufwand und Nützlichkeit unterstützender Leistungen (vgl. Hammer u. a. 2011, S. 46; Schröder/Steinwede 2004, S. 71 ff.; Enggruber/Rützel 2014, S. 37 f.).

e) *Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe* sind lediglich zwei Momente der betrieblichen Kalkulation der Ausbildung und des Einsatzes von (schwer-)behinderten Menschen, in die eine Reihe weiterer Kriterien eingehen (vgl. Hammer u. a. 2011; Fassmann 2003).

f) Vermittlungsinstanzen wie Agenturen für Arbeit und Integrationsfachdienste schätzen *mangelndes Selbstvertrauen und unzureichende Strategien des Umgangs* mit der eigenen (Schwer-)Behinderung als wichtigen, vermittlungs- bzw. beschäftigungshemmenden Faktor ein (vgl. Schröder/Steinwede 2004, S. 172; Henninges 1997).

g) Betriebe geben in den Studien immer wieder an, *keine oder wenige Bewerbungen* von schwächeren Jugendlichen, solchen mit Behinderung oder Schwerbehinderten zu bekommen (vgl. Gericke 2003; Hammer u. a., S. 37; Enggruber/Rützel 2014, S. 43 f.).

Aus dem Projekt TrialNet (vgl. Kap. 2–4) liegen qualitative Ergebnisse über die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung (i. e. mit Reha-Status) in Betrieben vor. Sie ergänzen die bisher schmale empirische Basis von Erkenntnissen auf diesem Gebiet, indem sie einige Aspekte näher beleuchten: die Gewinnung von Betrieben für die Zielgruppe, die Kooperation von Reha-Einrichtungen mit Betrieben in unterschiedlichen Formen der außerbetrieblichen Ausbildung (besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung – Reha), den Unterstützungsbedarf von Betrieben sowie projektspezifische Themen (Einsatz von Ausbildungsbausteinen, handlungsorientierte Leistungsfeststellungen).

Die Ziele des Projekts bezogen auf den Lernort Betrieb waren:

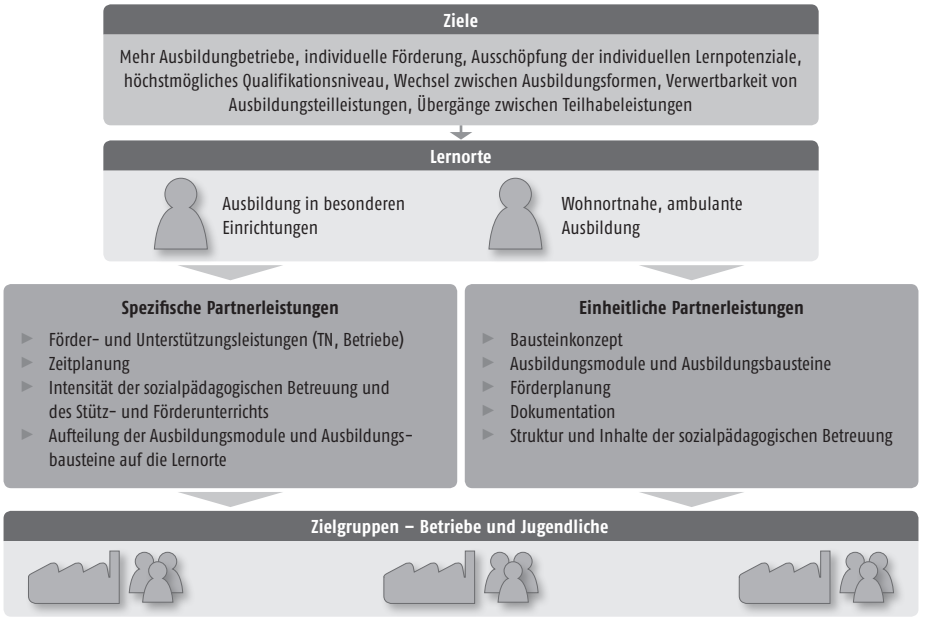
- Unternehmen neu für die Zielgruppe zu öffnen,
- Ausmaß und Qualität der Zusammenarbeit zwischen ausbildenden Einrichtungen und Firmen (in außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen) zu untersuchen und
- Erkenntnisse über den Unterstützungsbedarf von Betrieben und die geeignete Leistungserbringung durch ausbildende Einrichtungen zu gewinnen.

Über die Ergebnisse des Projekts im Hinblick auf diese Ziele wird in diesem Artikel berichtet.

2 Das Projekt TrialNet

Nur ein geringer Teil der Jugendlichen mit Behinderung absolviert eine rein betriebliche Ausbildung. Das erschwert den Übergang vom Ausbildungssystem in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Um die Berufsausbildung inklusiver zu gestalten, ist es einerseits erforderlich, den Kreis der ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Betriebe zu vergrößern und die Ausbildung dort gezielt von außen zu unterstützen. Damit würden auch behinderte Jugendliche von den besseren Integrationsleistungen einer betrieblichen oder zumindest stärker betrieblich ausgerichteten Ausbildung profitieren. Andererseits gilt es, den Einstieg in eine Berufsausbildung niedrigschwellig zu gestalten, Unterstützungsleistungen spezifischer auf den individuellen Bedarf des einzelnen Jugendlichen abzustellen und – je nach Entwicklung der Jugendlichen – Übergänge zwischen verschiedenen Teilhabeleistungen und Ausbildungsformen systematischer als bisher zu ermöglichen. Auch von einer besseren Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit berufsvorbereitender Maßnahmen zur dualen Ausbildung würden junge Menschen mit Behinderung profitieren.

Abbildung 1: **Das Projekt „TrialNet“**



Quelle: eigene Darstellung

Vor diesem Hintergrund hatte sich das Projekt TrialNet (2009–2015) folgende Ziele gesetzt: Mithilfe von Ausbildungsbausteinen, passgenauen Unterstützungsangeboten für Betriebe

und einer engen regionalen Kooperation von Bildungsträgern und Berufsbildungswerken soll es einerseits gelingen, mehr Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps zu gewinnen. Als Kooperationspartner von Betrieben stellen Berufsbildungswerke und Bildungsträger reha-spezifische und pädagogische Leistungen und Kompetenzen zur Verfügung und helfen bei ausbildungsorganisatorischen Aufgaben. Andererseits bietet eine nach Ausbildungsbausteinen organisierte Ausbildung, also die Aufteilung der Ausbildungsinhalte in Ausbildungsbausteine und zertifizierbare Teilqualifikationen, bessere Möglichkeiten der individualisierten Förderung und auch der Verwertung von Teilen der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt. Ausbildungsbausteine sind ausgehend von berufstypischen und betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen zusammengestellte Einheiten. Sie fassen kompetenz- und ergebnisorientiert das zusammen, was in der Berufspraxis und im Betrieb als Tätigkeitsschwerpunkt zusammengehört. Alle Ausbildungsbausteine zusammengenommen ergeben die Gesamtheit der in der Ausbildungsordnung beschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Wie Ausbildungsbausteine, Leistungsfeststellungen, deren Zertifizierung und die Lernortkooperation in den kooperativen Ausbildungsmaßnahmen und besonderen Einrichtungen (vgl. Kap. 3) umgesetzt werden, wurde während des Projekts wissenschaftlich begleitet.

Beteiligt an diesem Projekt waren die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), die Bundesagentur für Arbeit (BA), elf Berufsbildungswerke, neun Bildungsträger und – zuständig für fachliche und wissenschaftliche Begleitung – das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg. Die am Projekt beteiligten 21 Einrichtungen in acht Bundesländern bildeten knapp 400 Jugendliche in insgesamt 13 Berufen aus.

3 Lernorte von jugendlichen Rehabilitanden

Für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf gibt es verschiedene Fördermaßnahmen (Lernorte), die auf der Grundlage von diagnostisch ermittelten Bedürfnissen bzw. Beeinträchtigungen ausgewählt werden (vgl. Fassmann 2005; Biermann 2005). In den letzten Jahren sind die unterstützte Beschäftigung (UB) und die betriebliche begleitete Ausbildung (bbA) zu den schon länger bestehenden verschiedenen Formen allgemeiner und reha-spezifischer Teilhabeleistungen hinzugekommen. Je nach Förderbedarf findet die außerbetriebliche Ausbildung ambulant und wohnortnah oder in besonderen Einrichtungen statt.[3] Jugendliche mit Förderbedarf der Kategorie II werden z. B. in „kooperativen Maßnahmen“ ausgebildet. Sie

3 Die Arbeitsagenturen unterscheiden drei Förderkategorien: „(I) Allgemeine Maßnahmen § 100 SGB III: Die individuelle Bedarfssituation kann mit den (Regel-)Leistungen des SGB III abgedeckt werden. (II) Rehaspezifische Maßnahmen § 102 Abs. 1 Nr. 1b SGB III: Die individuelle Bedarfssituation erfordert eine rehaspezifische Ausgestaltung (zusätzlicher Personaleinsatz, qualifiziertes Personal), die außerhalb einer Reha-Einrichtung wohnortnah erbracht wird. (III) Besondere Einrichtungen § 102 Abs. 1 Nr. 1a SGB III: Wegen Art und Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Rehabilitationserfolges (Infrastruktur, begleitende Dienste) ist die Teilnahme an einer Maßnahme in einer Reha-Einrichtung unumgänglich“ (Hansen 2008, S. 21).

schließen dabei einen Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsdienstleister ab, der für sie einen geeigneten Betrieb für den praktischen Teil der Ausbildung sucht und mit diesem Betrieb dann über die gesamte Ausbildungszeit kooperiert sowie pädagogische, psychologische und andere Unterstützungsleistungen erbringt.

Jugendliche mit einem höheren Förderbedarf (Förderkategorie III) werden in „besonderen Einrichtungen“ ausgebildet. Besondere Einrichtungen sind z. B. Berufsbildungswerke oder sogenannte „vergleichbare Einrichtungen“ (§ 35 Satz 1 SGB IX). Im Regelfall erfolgt die Ausbildung für diesen Personenkreis vollständig in der Einrichtung, die über Werkstätten und andere Ausbildungsmöglichkeiten verfügt, um die praktische Ausbildung zu gewährleisten. Im Rahmen des „verzahnten Modells“[4], das auch TrialNet zugrundlag, werden Anteile der Ausbildung direkt in Betrieben durchgeführt, um ausgiebigen Praxisbezug und höhere Übernahmechancen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen.

Diese beiden Formen außerbetrieblicher Ausbildung für Rehabilitanden – *kooperativ* (im Betrieb, aber mit einem Ausbildungsvertrag mit dem Bildungsdienstleister) und *in besonderen Einrichtungen* (in einer Reha-Einrichtung, aber mit betrieblichen Ausbildungsanteilen) – haben im Modellprojekt TrialNet eine Rolle gespielt. Bei insgesamt neun Bildungsdienstleistern haben in diesem Projekt 177 junge Menschen eine Ausbildung nach dem kooperativen Modell begonnen; in elf Berufsbildungswerken waren es 221 Jugendliche.

4 Quantitative und qualitative Erhebungen im Projekt TrialNet

4.1 Online-Betriebsbefragung

Das Projekt TrialNet wurde formativ und summativ evaluiert. In diesem Beitrag werden die Ergebnisse der Onlinebefragung der an TrialNet beteiligten Betriebe vorgestellt. Insgesamt haben 135 von 197 angeschriebenen Unternehmen den Fragebogen vollständig beantwortet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 69 Prozent, zu der auch eine telefonische Nachfrageaktion beigetragen hat. Von den Bildungsdienstleistern wurden 157 Betriebe zur Teilnahme aufgefordert, und 107 haben geantwortet. Die Berufsbildungswerke hatten 40 Betriebe kontaktiert, von denen 28 geantwortet haben. Die Zahlen bilden nicht die Gesamtheit der am Projekt beteiligten Betriebe ab, da es einerseits (wenige) Betriebe gab, die von den Einrichtungen aus unterschiedlichen Gründen nicht zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert wurden. Andererseits fanden während oder nach der Erhebung Betriebskooperationen statt (als „verzahnte Phasen“ in BBW), die nicht erfasst werden konnten. Die vorläufigen Zahlen wurden im Frühjahr 2014 ermittelt und ergeben eine Ausschöpfungsquote von 58 Prozent aller Betriebe.

4 VAmB – Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (siehe unter: www.bagbbw.de).

4.2 Weitere Datenquellen: Qualitative Interviews, Befragungen der beteiligten Einrichtungen, Workshops

Die Online-Befragung wurde ergänzt um eine mündliche Befragung von 13 Kontaktpersonen in den Betrieben, die den Online-Fragebogen beantwortet hatten. Dabei wurden teils persönliche Interviews (face to face), teils Telefoninterviews geführt. Die Auswahl erfolgte auf Grundlage der Angaben bei der Online-Befragung. Es wurden sowohl Betriebe ausgewählt, die sich sehr positiv über ihre Erfahrungen in der Ausbildung geäußert hatten, als auch solche, die über größere Schwierigkeiten berichtet hatten. Diese Befragungen dienten dazu, einzelne Aspekte noch einmal genauer zu hinterfragen, etwa die Einschätzung der Betriebe hinsichtlich der Umsetzbarkeit von Ausbildungsbausteinen und Kompetenzfeststellungen oder konkrete Fragen dazu, wie behinderte Auszubildende in die betrieblichen Abläufe einbezogen werden konnten.

Die an TrialNet mitwirkenden Einrichtungen wurden mithilfe von drei schriftlichen Fragebogen befragt. Im Jahr 2011 erfasste die Befragung die ersten Erfahrungen mit der modularisierten Ausbildung, 2012 mit Kompetenzfeststellungen und im Jahr 2013 jene mit der Kooperation mit Betrieben. Weitere Erkenntnisse wurden aus insgesamt 17 Workshops mit dem an TrialNet beteiligten Personal der Berufsbildungswerke und der Bildungsdienstleister gewonnen.

5 Die Betriebsgewinnung und der Matching-Prozess

5.1 Betriebssuche, Kontakt zu Betrieben

Das Personal des Bildungsdienstleisters hat nach der Zuweisung der jugendlichen Rehabilitanden zu Beginn des Ausbildungsjahres sechs bis acht Wochen Zeit, um einen Betrieb zu finden, bei dem diese die berufliche Handlungsfähigkeit erwerben können. Der Betriebsgewinnung kommt eine entscheidende Bedeutung zu, bei der vor allem folgende Anforderungen wichtig sind. Der Betrieb muss:

- nach § 27 BBiG als Ausbildungsstätte geeignet sein und über Personal mit Qualifikationen gemäß Ausbildereignungsverordnung (AEVO) verfügen;
- in der Lage sein, möglichst das gesamte Tätigkeitsspektrum des Ausbildungsberufs abzubilden;
- nach Einschätzung des pädagogischen Personals für den jeweiligen Jugendlichen geeignete soziale Bedingungen bieten und innerhalb vorgegebener Zeiten erreichbar sein.

Bei der Suche nach geeigneten Betrieben kann nicht nur auf einen Pool ausbildungswilliger Unternehmen zurückgegriffen werden, weil das z. B. die Übernahmechancen verschlechtern würde. Im Projekt TrialNet gab es darüber hinaus die Anforderung an die Einrichtungen, möglichst neue Betriebe zu suchen, die bisher entweder gar nicht oder keine Jugendlichen mit

Behinderung ausgebildet haben. Ein wesentlicher Faktor bei der Betriebssuche besteht darin, dass die Ansprache der Betriebe bezogen auf konkrete Individuen erfolgen muss. Grundsätzlich für die Zielgruppe aufgeschlossene Betriebe zu kennen und deren Anzahl zu vergrößern, erweitert zwar die Auswahlmöglichkeit, gewährleistet aber noch nicht die Versorgung des individuellen Falls.

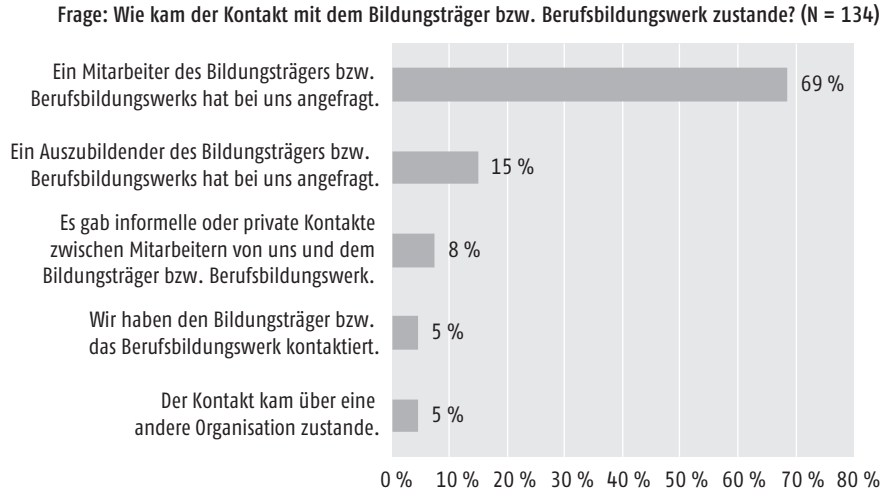
Die Herausforderungen bestehen dabei unter anderem darin, sowohl regionale (mit Blick auf in ihrer Mobilität eingeschränkte Auszubildende) als auch innerbetriebliche Gegebenheiten zu kennen. Grundsätzlich werden eine Vielzahl von Akquisitionsstrategien verfolgt: direkte Ansprache von Betrieben (telefonisch, persönlich), Anzeigen, Branchenbücher etc. auswerten, Empfehlungen von Bekannten und Kollegen nachgehen, Kammervertreter kontaktieren und auch die künftigen Auszubildenden selbst sowie deren Eltern in die Suche einbinden. Zum Teil kann auf Betriebskontakte aus Berufsvorbereitungsmaßnahmen zurückgegriffen werden, d. h. die Jugendlichen bringen einen Betrieb gleichsam in die Ausbildungsmaßnahme mit.

Auch eine „aufsuchende“ Akquisitionsstrategie kann zum Erfolg führen: So suchte z. B. der Sozialpädagoge eines Bildungsdienstleisters gemeinsam mit den Auszubildenden lokale Handelsgeschäfte auf und stellte die Bewerber persönlich vor. Durch die direkte Begegnung wird negativen Vorstellungen über Behinderung entgegengewirkt, es entstehen beispielsweise erste Eindrücke, ob die „Chemie stimmt“.

Ein Partnerbetrieb von Berufsbildungswerken muss, analog zu den kooperativen Maßnahmen, ebenfalls eine Reihe von Anforderungen und Aufgaben erfüllen, die in einem Kooperationsvertrag festgehalten sind. Dazu zählen neben der Einhaltung einschlägiger Vorschriften und Gesetze vor allem Informations-, Beurteilungs- und Sorgfaltspflichten. Das BBW bleibt für die Dauer der betrieblichen, aus Sicht der Einrichtung also *externen*, Ausbildungsphase die verantwortliche Ausbildungseinrichtung.

Im Projekt war zu beobachten, dass anders als in der kooperativen Ausbildung die Berufsbildungswerke häufiger auf Betriebe zurückgreifen, die sich bereits bei der Ausbildung der Jugendlichen mit Handicap bewährt haben bzw. sensibilisiert sind und über gewisse Erfahrungen verfügen. Während bei den Bildungsdienstleistern unmittelbar der/die Betreuer/-in des Jugendlichen den Erstkontakt zu Betrieben herstellt, verfügen die Berufsbildungswerke über bewährte Kooperationsbeziehungen, die auf verschiedene Weise – und oft auch zufällig – zustande kommen (Kontakte der Ausbilder/-innen, Aktivitäten der Leitung u. a.). Personell sind entweder die Fachausbilder/-innen und/oder spezifische Funktionsstellen (Reha-Prozessbegleiter/-in, Bildungsbegleiter/-in, VAmB-Beauftragte/-r, Integrationsberater/-in, Fallmanager/-in oder Job-Coaches – unterschiedliche Begrifflichkeiten für teils gleichartige Funktionen) für den Kontakt mit Betrieben zuständig.

Abbildung 2: **Kontaktaufnahme zu Betrieben**



Quelle: eigene Darstellung

Die betrieblichen Einsätze der Auszubildenden sind konzept- und zielgruppenbedingt kürzer als bei den kooperativen Maßnahmen, wo der Auszubildende die gesamte Ausbildung im Regelfall in einem Betrieb absolviert. Bei den Ausbildungen in besonderen Einrichtungen dauern die Einsätze drei bis sechs Monate, manchmal ein halbes und im Idealfall ein Jahr. Jedoch gibt es häufiger einen Wechsel des Betriebs aufgrund von schwierigen Verläufen oder auch, weil in einem Betrieb oftmals nicht alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden können. Das erhöht den Mehraufwand bei der Gewinnung geeigneter Betriebe und der Vorbereitung der betrieblichen Einsätze.

5.2 Gründe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung

Die Motive der Betriebe für eine Mitwirkung an der Ausbildung der Jugendlichen wurden bei der Online-Befragung mittels eines Rankings erhoben.[5] Es zeigte sich, dass von allen Motiven „Jungen Menschen eine Chance geben“ als das wichtigste eingestuft wurde. 127 von 134 Betrieben nannten diesen als einen der Gründe für die Ausbildung eines Jugendlichen mit Handicap. An zweiter Stelle stand das soziale Engagement des Unternehmens, an dritter Stelle das soziale Engagement des Ausbilders/der Ausbilderin, als viertes Motiv wurde das engagierte

5 Zur Erläuterung der Berechnung des Rankings: Wenn die Aussage „Jungen Menschen eine Chance geben“ vom Befragten auf Rang 1 gesetzt wird, erhält diese Aussage eine niedrige Punktzahl. Entsprechend niedrig fällt dann der Mittelwert für diese Aussage aus, wenn sie von vielen Befragten auf Rang 1 gesetzt wurde. Deshalb hat die Aussage mit dem niedrigsten Mittelwert die höchste Zustimmung unter allen Befragten und steht im Ranking an erster Stelle.

Auftreten des Bewerbers und an fünfter Stelle das soziale Engagement des Inhabers genannt. Diese Ergebnisse zeigen deutlich, dass es eher die „weichen", mit den Eigenschaften, Haltungen und Interessen von Personen zusammenhängenden Faktoren sind, die den Ausschlag geben. Die Tatsache, dass dem Betrieb für den Auszubildenden keine Personalkosten entstehen, wurde von den befragten Unternehmen in der Online-Befragung als eher unwichtig bewertet. Allerdings weist diese Frage die höchste Standardabweichung der Antworten aus, also die höchste Streuung der Angaben (vgl. Abb. 3). Offenbar am wenigsten wichtig ist den befragten Betrieben die gesetzliche Quote der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Abbildung 3: **Motive für die Ausbildung von Jugendlichen mit Handicap**

Frage: Welche waren die Motive für die Ausbildung eines Jugendlichen mit Handicap? (Rangfolge nach Wichtigkeit) (N = 134)

Motive	Mittelwert	Gesamt	SD
Jungen Menschen eine Chance geben	2,3	127	1,6
Soziales Engagement des Unternehmens	3,0	111	2,1
Soziales Engagement des Ausbilders	3,9	79	2,3
Bewerber wirkte sehr engagiert	4,4	86	2,2
Soziale Engagement des Inhabers	4,5	68	2,9
Eigene Nachwuchssicherung	5,0	74	2,6
Bewerber war sympathisch	5,1	71	2,2
Keine Personalkosten	5,6	83	3,6
Deckung des Fachkräftebedarfs	6,3	65	2,8
Beitrag zum Image des Unternehmens	6,9	66	2,5
Gesetzliche Quote der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	9,0	51	2,6

Als zusätzliche Motive für die Ausbildung wurden außerdem das Entwickeln der eigenen Ausbildungsfähigkeit, die Erfahrung mit Menschen mit Handicap sowie die gute Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungswerk genannt.

Quelle: eigene Darstellung

Eine repräsentative Befragung von Betrieben im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung (vgl. Enggruber/Rützel 2014, S. 36) lieferte bei 86 befragten Unternehmen ähnliche Ergebnisse. Das soziale Engagement steht dort an erster Stelle, gefolgt von der eigenen Nachwuchssicherung. Auch in dieser Befragung rangiert das Motiv der Vermeidung der Ausgleichsabgabe weit hinten, an vorletzter Stelle.

Beim kooperativen Modell ist der Matching-Prozess mit dem Ausbildungsbeginn meist noch nicht abgeschlossen. Betrieb und Auszubildende müssen erproben, ob sie zueinanderpassen. Vor allem dann, wenn der Betrieb dem Personal des Bildungsdienstleisters nicht bekannt ist, sind die ersten Monate als Testphase bezüglich der Eignung des Betriebs bzw. der Einstellung und Eignung des Jugendlichen anzusehen. Immer wieder wurde von den Mitarbeitern der Bil-

dungsdienstleister beklagt, dass die für den Prozess der Betriebsgewinnung vorgesehene Zeit (sechs bis acht Wochen) zu knapp bemessen sei. Als wünschenswert wurde demgegenüber ein Zeitraum von etwa vier Monaten erachtet.

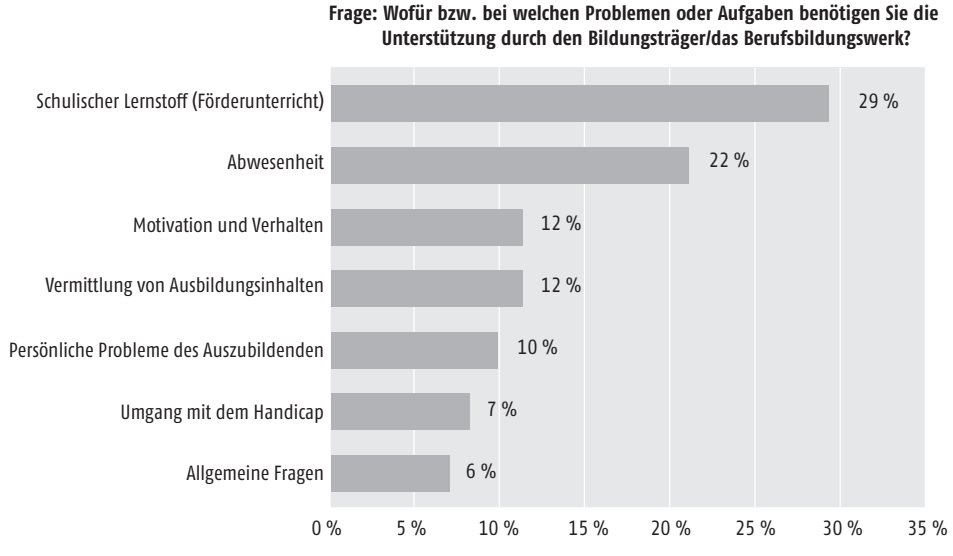
Anders stellt sich die Situation für die Berufsbildungswerke dar. Deren Auszubildende verbleiben meist die ersten sechs bis zwölf Monate in der Einrichtung, bevor sie für drei oder mehr Monate in Betriebe geschickt werden. Die Ausbilder/-innen und pädagogischen Betreuer/-innen kennen somit die Jugendlichen sehr gut und können über Praktika passende Betriebe auswählen.

6 Unterstützung während der Ausbildung

6.1 Unterstützungsbedarf der Auszubildenden

Wichtig für alle Auszubildenden ist die Vermittlung von Fachtheorie und allgemeinbildenden Inhalten, die der Bildungsdienstleister oder das Berufsbildungswerk u. a. in Form von Stütz- und Förderunterricht leistet. Die Auszubildenden werden dafür in der Regel einen halben oder ganzen Tag in den Räumlichkeiten des Bildungsdienstleisters oder des Berufsbildungswerks unterrichtet. Meist wird dabei der Berufsschulstoff nachbereitet und auf Prüfungen vorbereitet. Prüfungsvorbereitung beansprucht in beiden Ausbildungsformen sehr viel Ausbildungszeit.

Abbildung 4: **Unterstützungsbedarf aus Sicht der Betriebe**

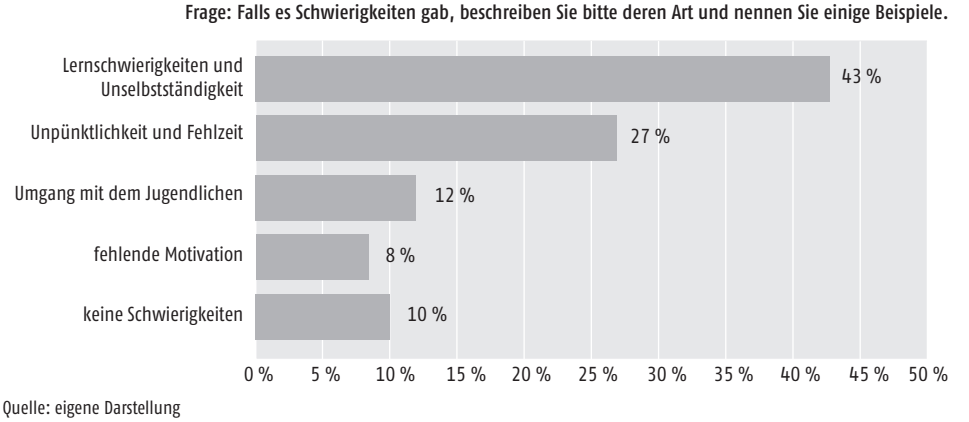


Quelle: eigene Darstellung

Mindestens 15 Prozent der Auszubildenden wurden laut Angaben der Betriebe bei der Online-Befragung mehrmals pro Monat von ihrem/ihrer Betreuer/-in im Betrieb besucht. Verhaltensbedingte Schwierigkeiten sind der häufigste Grund für überdurchschnittlich hohe Unterstützungsleistungen. Das sind Schwierigkeiten, die meist durch ein unangepasstes Sozialverhalten der Auszubildenden wie Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit und hohe Fehlzeiten entstehen. Das folgende Zitat zeigt, inwiefern die Bemühungen von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Sozialpädagoginnen und -pädagogen auch ins Leere laufen können.

„Aus Erfahrung ist M. tatsächlich noch schlechter als der verträumteste unserer Azubis, und das weiß er auch. Er macht viele lange Raucherpausen, hat viele ‚Sickerzeiten', wo er nicht da ist, kann schwer planen, übernimmt keine Verantwortlichkeit und arbeitet Dinge nicht gut ab. Es gab viele Gespräche mit ihm, man hat es ihm zugetraut, dass er es schafft, wollte ihn motivieren, er hat sich auch einsichtig gezeigt, aber dann immer wieder nachgelassen. Er kostet uns schon sehr viel Geduld und Kraft, die wir beide im Einkauf in den letzten sieben Jahren bei der Einarbeitung von Auszubildenden noch nie aufbringen mussten. Ihm ist bewusst, dass wir nicht für ihn zahlen, dass er aus öffentlichen Mitteln finanziert wird, deshalb denkt er, dass er nicht die Leistung wie die anderen bringen muss, aber der Maßstab ist der gleiche. Er ist intelligent, aber er geht immer den leichteren Weg, findet Gründe, warum er nicht konnte."

Abbildung 5: **Probleme mit den Jugendlichen aus Sicht der Betriebe**

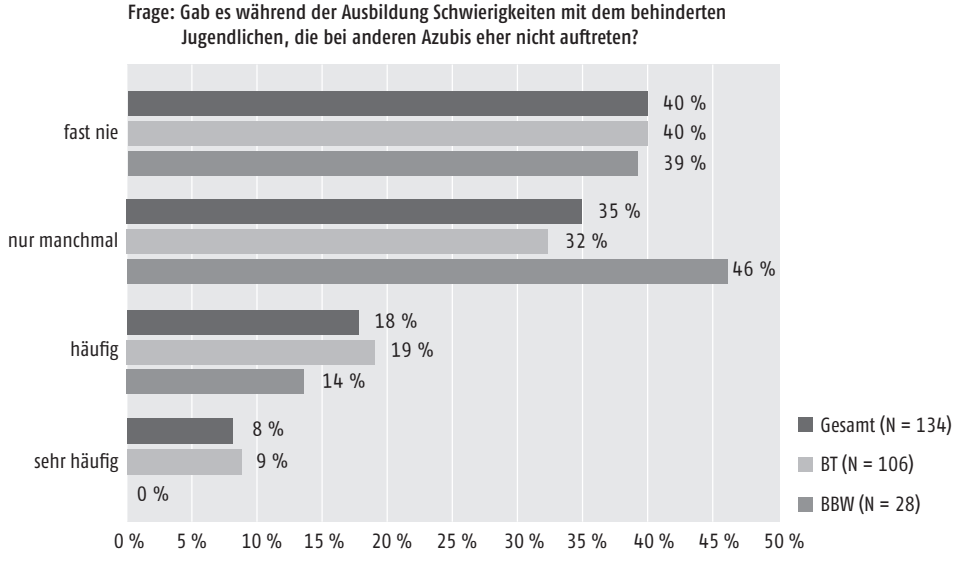


Quelle: eigene Darstellung

Behinderungsbedingte Schwierigkeiten sind u. a. geringe Merkfähigkeit und Auffassungsgabe, Verständnisprobleme, geringe Belastbarkeit, niedriges Arbeitstempo sowie eine mangelnde Transferleistung zwischen Theorie und Praxis. Hinzu kommen nicht selten psychosoziale Probleme im häuslichen Bereich, bei Freundschaftskonstellationen und in

Bezug auf das Elternhaus. Hohe Fehlzeiten treten relativ häufig auf – auch als Folge der genannten Schwierigkeiten – und bedeuten am meisten Aufwand, weil etwa Ausbildungsinhalte nicht zeitgerecht vermittelt werden können, Prüfungstermine gefährdet sind etc. und Betriebe dafür oft wenig Verständnis haben. Von bestimmten psychischen Phänomenen und Merkmalen des Verhaltens abgesehen, überschneiden sich die Erscheinungsformen der Behinderungen mit Verhaltens- und Persönlichkeitsmerkmalen, die von leistungsschwächeren oder sozial benachteiligten Jugendlichen in der Ausbildung bekannt sind. Über ein Drittel der Befragten gaben an, dass es während der Ausbildung so gut wie nie Schwierigkeiten gegeben hat, die nicht auch bei anderen Auszubildenden auftreten (vgl. Abb. 6).

Abbildung 6: **Behinderungsspezifische Schwierigkeiten**



Quelle: eigene Darstellung

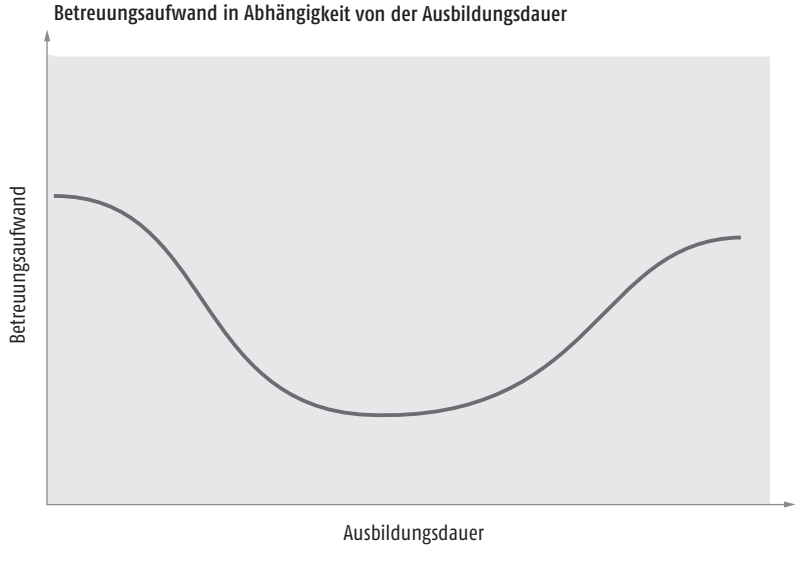
Psychische Probleme der Auszubildenden bedingen in wachsendem Maße hohe Unterstützungsleistungen seitens der Einrichtungen. Im Fall von „kooperativen Maßnahmen“ gerät das pädagogische Personal zum Teil an die Grenzen ihrer Möglichkeiten, da in diesem Setting keine psychologischen Leistungen vorgehalten werden. Es wäre daher zu überlegen, wie für solche Fälle Leistungen wie beispielsweise eine Betreuung durch einen Psychotherapeuten fallbezogen verfügbar gemacht werden können. Besondere Einrichtungen wie Berufsbildungswerke können hingegen solche Anforderungen meist mit dem hauseigenen psychologischen und medizinischen Dienst selbst bewältigen. Im Projekt traten durch körperliche

Einschränkungen oder Sinnesbehinderungen verursachte Schwierigkeiten in „kooperativen Maßnahmen“ nur selten auf. Vermutlich deshalb, weil die Auszubildenden geeignete Berufe gewählt bzw. empfohlen bekommen haben, und die Betriebe auf körperliche Einschränkungen am ehesten Rücksicht zu nehmen bereit sind.

6.2 Betreuung der Auszubildenden im Betrieb

Die vom pädagogischen Personal des Bildungsdienstleisters und des Berufsbildungswerks zu erbringenden Leistungen für den Betrieb und für den Auszubildenden verteilen sich unterschiedlich über den Verlauf der Ausbildung. Zu Beginn der Ausbildung sind sie in aller Regel sehr hoch, reduzieren sich anschließend im Zeitverlauf und nehmen gegen Ende der Ausbildung wieder zu. Am Ende jedoch ist der Aufwand zumeist niedriger als zu Beginn.

Abbildung 7: **Betreuungsaufwand im Ausbildungsverlauf**

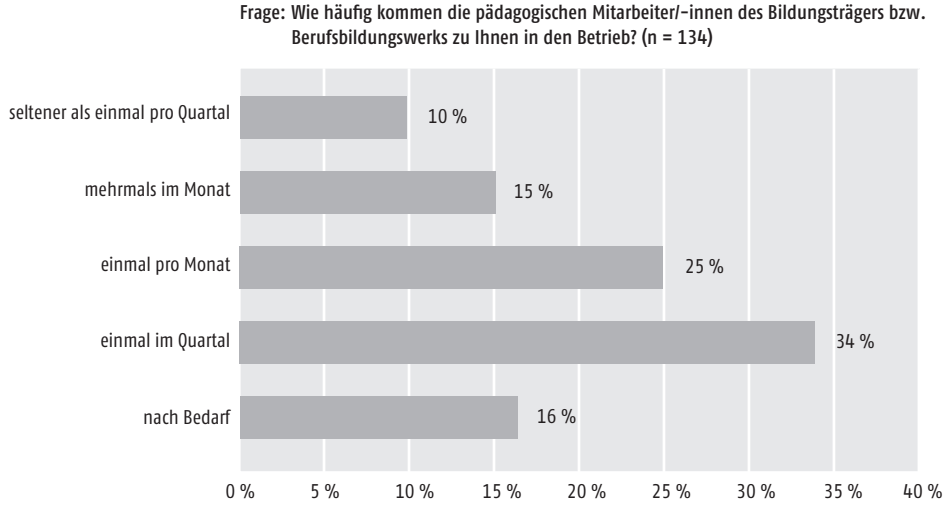


Quelle: eigene Darstellung

Der Aufwand unterscheidet sich allerdings erheblich von Betrieb zu Betrieb und je nach den unterschiedlichen Voraussetzungen der Auszubildenden. Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Lernen brauchen andere Hilfestellungen als Auszubildende mit körperlichen Handicaps oder Beeinträchtigungen der Sinne. Entwicklungs- und verhaltensbedingte Defizite beeinflussen ebenfalls in nicht unerheblichem Maße den Unterstützungsbedarf und die Kontaktdichte zum Jugendlichen.

Wie sich der unterschiedliche Unterstützungsbedarf auf die Häufigkeit der Kontakte mit dem Betrieb auswirkt, zeigt folgende Abbildung 8.

Abbildung 8: **Häufigkeit der Betriebsbesuche durch pädagogische Mitarbeiter**



Quelle: eigene Darstellung

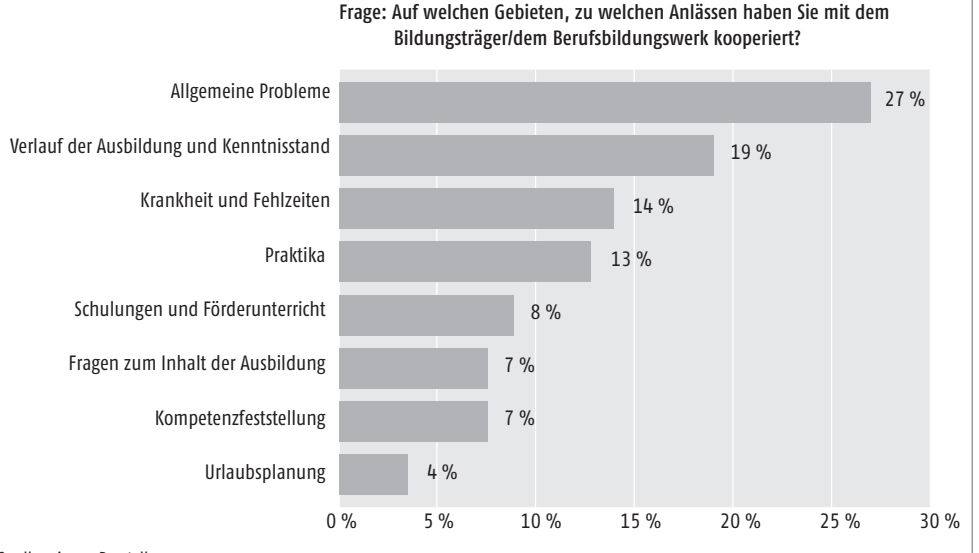
Es wird deutlich, wie stark der Betreuungsaufwand im Betrieb streut. 44 Prozent der Auszubildenden werden nur einmal im Quartal oder seltener im Betrieb besucht. Die Betreuung kann sich also auf telefonische Kontakte beschränken und findet überwiegend an den Tagen statt, an denen der Auszubildende beim Träger oder Berufsbildungswerk etwa zum Stütz- und Förderunterricht anwesend ist. Manche Jugendliche sind relativ selbstständig oder werden es im Verlauf der Ausbildung. Letzteres hängt vor allem vom Engagement des betrieblichen Ausbilders und der Motivation der Auszubildenden ab. Jugendliche mit guten Sozialkompetenzen und „guten Umgangsformen“ haben oft bessere Chancen – auch dann, wenn sie (zunächst) weniger produktiv sind und langsamer lernen als andere.

Der von den Einrichtungen als „normal“ oder „durchschnittlich“ charakterisierte Rehabilitand erfordert höheren Aufwand. Merkmale sind: geringe Motivation, Desinteresse an der Ausbildung, überdurchschnittlich häufige Fehlzeiten, beeinträchtigte Auffassungsgabe, problematisches Sozialverhalten. Wie Betriebe damit umgehen, illustrieren die folgenden zwei Zitate von Ausbildern (Online-Befragung).

„Wenn man sich die Zeit nimmt, kann man viel erreichen (mit den meisten). Bei uns arbeiten viele Jugendliche miteinander, wo man schnell lernt sich zu integrieren und gemeinsam zu arbeiten. Mit der richtigen Unterstützung können sie mithalten, was einen großen Motivationsschub bedeutet und das Selbstwertgefühl steigert.“

„Sehr gute Erfahrung, man muss viel Zeit aufwenden, um an die Jugendlichen heranzukommen, was aber mit sehr guten Erfolgen honoriert wird. Einfühlungsvermögen und ihnen zu zeigen, dass man ihnen etwas zutraut, auch wenn Fehler vorkommen. Aber auch an die Leistungsgrenze heranführen.“

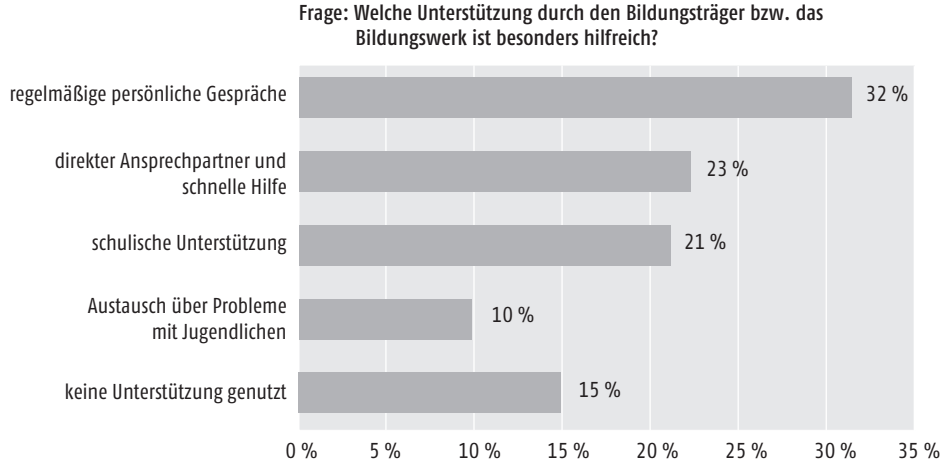
Abbildung 9: **Kooperationsanlässe aus Sicht der Betriebe**



Quelle: eigene Darstellung

Die erforderlichen sozialpädagogischen Hilfestellungen stoßen im Betrieb oft auf Hindernisse, da die normalen Abläufe nicht gestört werden sollen. Daher erfolgen die nötigen Unterstützungsleistungen häufig nicht präventiv, sondern in Form einer Krisenintervention. Bestätigt wird das durch die schriftliche Befragung der Berufsbildungswerke und der Bildungsdienstleister aus dem Jahr 2013, bei der die Krisenbewältigung und die Konfliktbearbeitung überwiegend als unerlässlich eingestuft wurden. Neben allgemeinen Fragen zum Ablauf der Ausbildung nannten die Betriebe in der Online-Befragung vor allem Problemsituationen als Anlass zur Kooperation mit dem Bildungsdienstleister (Verhalten, Motivation, Leistung). Insbesondere im Zusammenhang mit Fehlzeiten, aber auch aufgrund von fachlichen und persönlichen Schwierigkeiten wurde mit dem Betreuer/der Betreuerin des Auszubildenden Kontakt aufgenommen.

Abbildung 10: **Unterstützungsbedarf aus Sicht der Betriebe**



Quelle: eigene Darstellung

Die Aufgaben bei der Betreuung der Teilnehmenden während ihrer betrieblichen Einsätze und die für die Betriebe zu erbringenden Leistungen unterscheiden sich nicht wesentlich zwischen den Bildungsdienstleistern und den Berufsbildungswerken. Unterschiede bestehen jedoch hinsichtlich der Qualifikation des Personals. Beim Bildungsdienstleister übernehmen Sozial- oder Berufspädagogen diese Aufgabe. Ihre pädagogische Qualifikation wird im Idealfall durch eine abgeschlossene Berufsausbildung ergänzt. Bei Berufsbildungswerken ist es der/die jeweilige Ausbilder/-in, in selteneren Fällen zusätzlich der/die Bildungsbegleiter/-in, Job-Coach oder VAmB-Beauftragte/-r. Die für VAmB mit der Bundesagentur festgelegten Standards sehen eine hohe Betreuungsintensität im Betrieb vor – unabhängig vom tatsächlichen individuellen Bedarf. Angesichts dessen und mit Blick auf die in der Einrichtung parallel zu betreuenden Jugendlichen scheint eine solche starre Festlegung von Zeiten der Anwesenheit des Personals der besonderen Einrichtungen in den Kooperationsbetrieben nicht sinnvoll. In der schriftlichen Befragung gaben die Mitarbeiter der Berufsbildungswerke überwiegend an, dass häufige Besuche von den Betrieben nicht erwünscht sind und auch fachliche Anleitungen vor Ort werden von den Betrieben eher nicht akzeptiert. Auch in der qualitativen Befragung bestätigt sich die Erfahrung, dass viele Betriebe möglichst wenig Einmischung wünschen und dazu neigen, dies als Zweifel an ihrer eigenen Kompetenz zu interpretieren. Diese Position zeigt sich z. B. im folgenden Zitat eines Ausbildungsleiters aus einem mittelständischen Unternehmen, der Fachlageristen ausbildet.

„Wenn es Schwierigkeiten gäbe, würden wir die selbst lösen, denn Herr F. ist ein Azubi unseres Unternehmens. Eventuell auch im Dreiergespräch Ausbilder – Ausbildungsleiter – Azubi. Von unserer eigenen Qualifikationen her sind wir so weit, dass wir sagen können, wir brauchen da niemanden von einem Bildungswerk."

Hingegen bevorzugen die Betriebe – laut Angaben der befragten Mitarbeitenden der Berufsbildungswerke – ausführliche Erstkontakte und auch Abschlussgespräche, telefonischen Kontakt, die permanente Erreichbarkeit der Ansprechperson im Berufsbildungswerk bei Krisen und Konflikten sowie die Förderung der Teilnehmer außerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten. Bei den Auszubildenden der Berufsbildungswerke, die grundsätzlich einen höheren Förderbedarf als die Auszubildenden der Bildungsdienstleister aufweisen, kommen zum Stütz- und Förderunterricht noch weitere Angebote in den Räumlichkeiten des Berufsbildungswerks hinzu, z. B. Sozialtraining, Training der Auge-Hand-Koordination, Bewegungspädagogik, Konzentrationstraining, Krankengymnastik, Autogenes Training sowie medizinisch-therapeutische oder psychotherapeutische Begleitung.

6.3 Notwendigkeit der externen Unterstützung aus betrieblicher Sicht

Ohne Unterstützung durch den Bildungsdienstleister oder das Berufsbildungswerk würden vermutlich die meisten Betriebe und die Auszubildenden weniger gut zurechtkommen. Das belegt die Online-Befragung der Betriebe. 74 Prozent der Befragten gaben an, dass die Unterstützungsleistungen während der Ausbildung für den Betrieb notwendig waren, 18 Prozent fanden sie nur teilweise notwendig, lediglich neun Prozent eher nicht oder gar nicht. Die Unterstützungsleistungen für den Auszubildenden werden von den Betrieben als noch wichtiger beurteilt als die Unterstützungsleistungen für den Betrieb. 85 Prozent der Betriebe fanden sie hilfreich, zehn Prozent teilweise hilfreich, und vier Prozent eher nicht oder gar nicht hilfreich.

Abbildung 11: **Notwendigkeit der externen Unterstützung aus betrieblicher Sicht**

Frage: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu? (N = 134)

	voll und ganz	eher ja	teils, teils	eher nicht	gar nicht
Die Unterstützung durch den Bildungsträger während der Ausbildung ist *für uns als Betrieb* notwendig.	52 %	22 %	18 %	7 %	2 %
Die Angebote und Leistungen des Bildungsträgers *für den Auszubildenden* sind hilfreich.	60 %	25 %	10 %	3 %	1 %

Quelle: eigene Darstellung

Unterschiede zeigen sich beim Vergleich der Bewertung der Unterstützung zwischen Betrieben, die mit einem Bildungsdienstleister und jenen, die mit einem Berufsbildungswerk kooperiert haben (vgl. Abb. 12). Die Notwendigkeit der Unterstützung für den Betrieb wird bei den „Bildungsdienstleister-Betrieben“ und den „Berufsbildungswerk-Betrieben“ annähernd gleich eingeschätzt, während die Angebote für die Auszubildenden von den „Berufsbildungswerk-Betrieben“ signifikant als hilfreicher beurteilt wurden. Darin spiegelt sich möglicherweise wider, dass die Auszubildenden der Berufsbildungswerke im Prinzip einen höheren Förderbedarf aufweisen und deshalb in der Regel auch mehr Unterstützung benötigen.

Abbildung 12: **Bewertung der Unterstützung durch die Bildungseinrichtung**

Zustimmung zu Aussagen bezüglich der Unterstützung (Mittelwerte auf Likert-Skala) (N = 134)		
Bildungseinrichtung	**Die Unterstützung durch den Bildungsträger bzw. Berufsbildungswerk der Ausbildung ist für uns als Betrieb notwendig.**	**Die Angebote und Leistungen des Bildungsträgers bzw. Berufsbildungswerks für den Auszubildenden sind hilfreich.***
Bildungsträger	1,84	1,68
Berufsbildungswerk	1,86	1,21
Gesamt	**1,81**	**1,58**

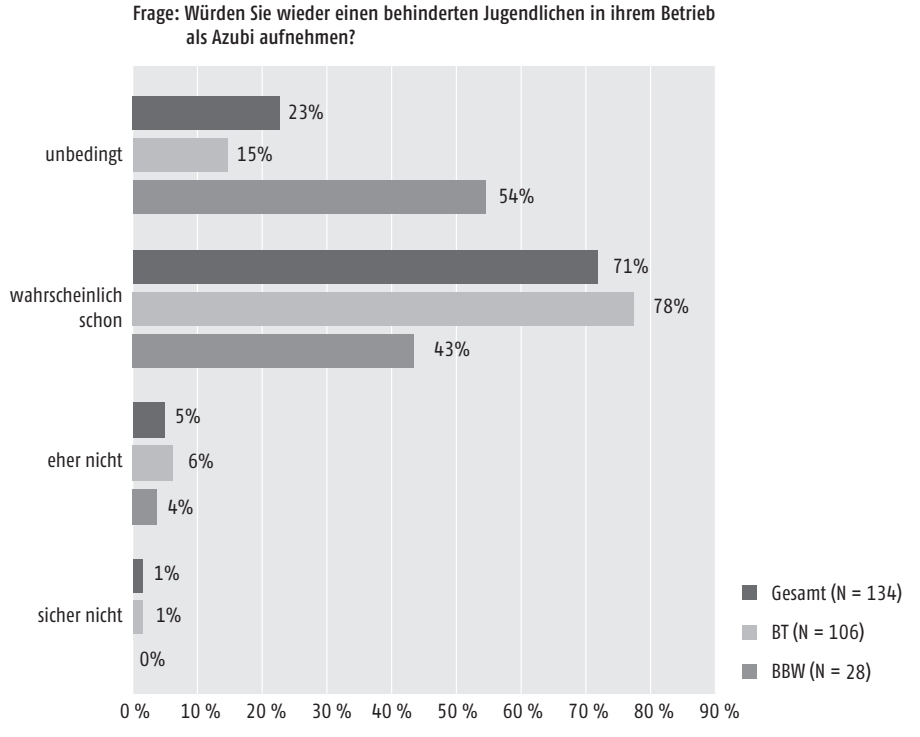
Mittelwertvergleich mit T-Test: *p = 0,010

Quelle: eigene Darstellung

7 Bereitschaft zu erneuter Ausbildung

Ein guter Indikator dafür, ob die Betriebe letztlich die Ausbildung eines Jugendlichen mit Handicap positiv beurteilen, dürfte die Frage nach der Bereitschaft sein, ein weiteres Mal einen behinderten Jugendlichen auszubilden. Der Großteil der Betriebe, insgesamt 94 Prozent, würde wahrscheinlich wieder einen Rehabilitanden in Kooperation mit einer Einrichtung ausbilden. Nur fünf Prozent der befragten Ausbilder/-innen gaben an, eher keine behinderten Jugendlichen mehr ausbilden zu wollen. Ein Sechstel der Betriebe „kooperatives Modell“ (ca. 18) und gut die Hälfte der Betriebe „verzahnte Ausbildung mit BBW“ (ca. 14) gaben an, in jedem Fall wieder einen behinderten Jugendlichen als Azubi bzw. als Praktikant aufzunehmen. Der Anteil der Betriebe, die eher oder sicher keinen behinderten Jugendlichen mehr aufnehmen würden, ist bei beiden Formen der Ausbildungsorganisation ähnlich gering: sieben Prozent der Betriebe „kooperatives Modell“ und vier Prozent Betriebe „verzahnte Ausbildung mit BBW“.

Abbildung 13: **Bereitschaft zur erneuten Ausbildung**



Quelle: eigene Darstellung

8 Resümee

Die dargestellten Ergebnisse und Erfahrungen bieten Material für die Beantwortung der Fragen (1) nach der Eignung des Lernorts Betrieb für Jugendliche mit Behinderung und (2) nach den Bedingungen dafür, mehr Betriebe für die Zielgruppe zu gewinnen und bei der Ausbildung wirksam zu unterstützen.

Zu 1) Die von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Rehabilitanden weisen sehr unterschiedliche Eigenschaften oder – unmodern „defizitorientiert" gesprochen – Beeinträchtigungen auf. Das Gros der Jugendlichen (ca. zwei Drittel) hat Schwierigkeiten mit dem Lernen, dem Verhalten und der Motivation. Dazu kommen in wachsendem Maße psychische Auffälligkeiten und Störungen. Überwiegt die Lern- und Leistungsproblematik, ist die erfolgreiche Ausbildung in und mit Betrieben eine Frage der Informiertheit und der Unterstützungsleistungen; nicht zuletzt wohl aber auch eine der jeweiligen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Die Probleme, von denen Betriebe berichten, und auch die zur Verfügung stehenden Lösungs-

möglichkeiten sind bereits durch Erfahrungen mit sozial benachteiligten Jugendlichen bekannt, die Unterschiede bei den Beeinträchtigungen und Förderbedarfen sind überwiegend gradueller Natur. Zeit, i. S. von *mehr* Zeit, ist dabei neben (sozial-)pädagogischen und anderen Unterstützungsleistungen ein wichtiger Faktor. Der Bereich dessen, was in Betrieben machbar ist, scheint für diese Gruppe von Jugendlichen also noch nicht ausgereizt bzw. ausgetestet zu sein. Bei markanten Verhaltensauffälligkeiten, psychischen Störungen und Krankheiten stoßen (rein) betriebliche Modelle allerdings an Grenzen. Es gibt in den meisten Betrieben (vor allem in KMU) weder das Know how des Umgangs damit noch Ressourcen dafür. Ersteres dort verankern zu wollen, erscheint nicht sehr aussichtsreich, denn Betriebe sind in der Regel keine geeigneten Orte für therapeutische Förderung und streben auch nicht danach – das zeigen zumindest die Erfahrungen im Projekt TrialNet. Für einen Teil der jugendlichen Rehabilitanden wird es auch in Zukunft außerbetriebliche Möglichkeiten der Ausbildung geben müssen.

Zu 2) Ein standardisiertes Set an erforderlichen Unterstützungsleistungen aus den Erfahrungen des Projekts TrialNet abzuleiten, ist schwierig. Die Intensitäten der unterstützenden Leistungen (Intervention, Beratung, Hilfen) sind sehr unterschiedlich und verändern sich auch im Laufe der Ausbildung. Betriebe empfinden Besuche von Betreuerinnen und Betreuern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern und insbesondere eine Förderung vor Ort nach den Erkenntnissen des Projekts mehrheitlich als störend, vor allem dann, wenn dies nicht das Erfordernis einer individuellen Bedarfslage ist, sondern sich allgemeinen konzeptionellen Standards verdankt. Gefragt und unverzichtbar sind im Wesentlichen Notfallhilfen, das Abfangen von kognitiven Defiziten und anderen Problemen mit dem Lernort Berufsschule sowie fallbezogene Beratung und Unterstützung hauptsächlich bei Leistungs- und Verhaltensproblemen. Die wesentliche Schlussfolgerung aus dieser etwas diffusen Faktenlage besteht darin, Teilhabeleistungen in hohem Maße flexibel, individualisiert und an den oft schlecht prognostizierbaren Entwicklungsverlauf adaptierbar zu gestalten. Dies kann z. B. darüber geschehen, dass in ambulanten Maßnahmen punktuell psychologische Dienstleistungen verfügbar gemacht werden. Eine weitere Option in diesem Zusammenhang ist, dafür zu sorgen, dass abgebrochene Ausbildungen zu einem späteren Zeitpunkt unproblematisch und gegebenenfalls unter Anrechnung bereits absolvierter Ausbildungszeit wieder aufgenommen werden können.

Bei der Gewinnung von Betrieben für diese Gruppe gilt es, die Einstiegshürde zu überwinden, die auf Unkenntnis, fehlenden Erfahrungen und falschen Vorstellungen von Behinderung beruht. Angesichts wachsender Spezialisierung und allgemein stagnierender Ausbildungsbereitschaft sollte auch die Etablierung von Verbundmodellen forciert werden – trotz der divergierenden Erfahrungen, die mit diesem Instrument vorliegen. Um die betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten zu erweitern, bietet es sich an, Betriebe durch konzertierte regionale Aktionen in der Zusammenarbeit von Reha-Einrichtungen, Bildungsdienstleistern, Agenturen für Arbeit, zuständigen Stellen, Verbänden, Integrationsfachdiensten und anderen Akteuren auf die Potenziale von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen einerseits und auf die zahlreichen Unterstützungs- und Förderleistungen andererseits aufmerksam zu machen.

Literatur

BA (Bundesagentur für Arbeit): Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Arbeitsmarktbericht März 2012. Nürnberg 2012

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013. URL: http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB_Datenreport_2013.pdf (Zugriff: 07.09.2014)

Biermann, Horst: Pädagogische Konzeptionen in der Vorbereitung auf Ausbildung und Arbeit. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart 2005, S. 167–184

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bonn 2013

Dornette, Johanna; Rauch, Angela: Berufliche Rehabilitation im Kontext des SGB II. I. AB-Bibliothek 309. Nürnberg 2007

Dräger, Jörg; Frick, Frank: Vorwort. In: Enggruber, Ruth; Rützel, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2014, S. 6/7

Enggruber, Ruth; Rützel, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2014

Euler, Dieter; Severing, Eckart: Inklusion in der beruflichen Bildung – Daten, Fakten, offene Fragen. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2014

Fassmann, Hendrik u. a.: REGIonale NEtzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher (REGINE). Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Ifes. Nürnberg 2003

Fassmann, Hendrik: Wohnortnahe betriebliche Ausbildung – Modelle und ihre praktische Umsetzung. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart 2005, S. 185–204

Galiläer, Lutz: Behinderte Jugendliche in der Berufsbildung – Stand und Perspektiven. In: Wirtschaft und Berufserziehung, (2009) 11, S. 25–27

Galiläer, Lutz; Kloss, Georgi; Ufholz, Berhard: Evaluationsbericht – Ergebnisse der Online-Befragung der an TrialNet teilnehmenden Betriebe. Unveröffentlichtes Manuskript. Nürnberg 2014

Gericke, Thomas: Duale Ausbildung für Benachteiligte. Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben. DJI. München 2003

Hammer, Gerlinde; Fietz, Brigitte; Gebauer, Günter: Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen. Institut für Arbeit und Technik (iaw). Bremen 2011

Hansen, Jens: Neuausrichtung der beruflichen Rehabilitation. Vortrag auf der Fachtagung Teilhabe ist Zukunft am 29. Februar 2008 an der Humboldt-Universität zu Berlin, S. 22. URL: http://www.lernen-foerdern.de/pdf/teilhaben2008/080229_teilhaben2008-2.pdf (Zugriff: 10.11.2014)

Henninges, Hasso v.: Arbeitsmarktsituation und Merkmale von arbeitslosen Schwerbehinderten. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 207 (IAB). Nürnberg 1997

Horstkotte-Pausch, Angelika; Meier, Jörg: Gemeinsam mit Betrieben ausbilden. Praktische Tipps für die Ausbildungskooperation. Felsberg 2007. URL: www.kompetenzen-foerdern.de/praxishandbuch_ausbildung_kooperation.pdf (Zugriff: 17.11.2014)

Nicaise, Ides; Bollens, Joost: Berufliche Qualifizierung und Beschäftigungschancen für benachteiligte Personen. Arbeitspapier 5-2000, BMFSFJ. DJI. München und Leipzig 2000

Niehaus, Mathilde; Kaul, Thomas; Friedrich-Gärtner, Lene; Klinkhammer, Dennis; Menzel, Frank: Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Bd. 14 Reihe Berufsbildungsforschung des BMBF. Bonn 2012

Rauch, Angela: Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart 2005, S. 25–43

Schröder, Helmut u. a.: Vorstudie zur Evaluation von Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Endbericht. Bonn 2009

Schröder, Helmut; Steinwede, Jacob: Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 285 (IAB). Nürnberg 2004

Ulrich, Joachim Gerd: Außerbetriebliche Ausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (1995) 4, S. 24–28

UN-Konvention (Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen). Amtliche deutsche Übersetzung. BMAS. Bonn 2011

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

GALILÄER, Lutz; UFHOLZ, Bernhard: Ausbildung besonders förderbedürftiger Jugendlicher in und mit Betrieben. Erfahrungen aus dem Projekt TriaINet. In: ZOYKE, Andrea; VOLLMER, Kirsten (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen. Bielefeld 2016, S. 99-121

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