



Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

Eine repräsentative Befragung von Betrieben

Ruth Enggruber, Josef Rützel
Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung



Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

Eine repräsentative Befragung von Betrieben

Prof. Dr. Ruth Enggruber, Prof. em. Dr. Josef Rützel
Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

Inhalt

Vorwort	6
Zusammenfassung	8
1 Einleitung	11
2 Datenlage sowie Forschungs- und Entwicklungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen	16
2.1 Fünf verschiedene Verständnisse von Behinderung in den relevanten institutionellen bzw. gesetzlichen Grundlagen	16
2.2 Datenlage zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen	18
2.3 Forschungs- und Entwicklungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen	20
3 Befragungsergebnisse	23
3.1 Repräsentativität und Ausbildungsaktivitäten der Stichprobe ausbildungsberechtigter Unternehmen in Deutschland	23
3.2 Betriebstypenbildung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Verständnisse von Behinderungen auf Seiten der Unternehmen	26
3.3 Vergleich der Unternehmen mit und ohne Auszubildende mit Behinderungen nach ausgewählten Strukturmerkmalen und Fragestellungen	30
3.4 Zentrale Einflussfaktoren auf die Bereitschaft der Unternehmen, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden	44
3.5 Erfahrungen und Wünsche von Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderungen	47
4 Bildungspolitische Empfehlungen	56



Anhang: Forschungsdesign der repräsentativen Betriebsbefragung	60
I. Untersuchungsleitende Fragestellungen und sozialpsychologische Begründungen mit Erläuterungen zur Gestaltung des Fragebogens	60
II. Bestimmung der repräsentativen Stichprobe und Durchführung der Befragung	64
Literaturverzeichnis	66
Abbildungsverzeichnis	70
Tabellenverzeichnis	71
Abkürzungsverzeichnis	72
Über die Autoren	73
Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“	74
Summary	75
Impressum	78

Vorwort



Inklusion wird ein immer wichtigeres Thema. Sowohl in der breiten Öffentlichkeit als auch in der Fachwelt wird mit großem Interesse verfolgt, wie die UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt wird, die Deutschland 2009 ratifiziert hat. Nach der Konvention ist die Gesellschaft so zu gestalten, dass alle Menschen unabhängig von ihren verschiedenen Voraussetzungen, Eigenschaften und Interessen an ihr teilhaben können.

Das öffentliche Interesse hat sich bisher auf die Umsetzung der Inklusion in der allgemeinbildenden Schule konzentriert. Die Diskussion darüber, wie die berufliche Bildung in Deutschland inklusiv gestaltet werden kann, steht dagegen noch am Anfang. Die Forderung nach Inklusion in der beruflichen Bildung wird aber umso intensiver gestellt werden, je mehr inklusiv beschulte junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Daher sind dringend Konzepte nötig, um jungen Menschen mit Behinderungen einen Übergang in eine inklusive Berufsausbildung zu ermöglichen.



Aber nicht nur aus Sicht dieser Jugendlichen und deren Eltern, sondern auch aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive muss die Berufsausbildung inklusiver gestaltet werden. Denn in Zeiten des demographischen Wandels und drohendem Fachkräftemangel wird es immer wichtiger, alle Potenziale zu fördern und zu nutzen. Es gilt, junge Menschen auf ihrem Weg zu einem Ausbildungsabschluss und in eine qualifizierte Beschäftigung zu begleiten und zu unterstützen.

Vor diesen Hintergründen hat die Bertelsmann Stiftung die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ ins Leben gerufen, an der die Bundesagentur für Arbeit und 12 Ministerien aus den folgenden acht Bundesländern beteiligt sind: Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein. Gemeinsam arbeiten die Beteiligten an Vorschlägen und Reformen für ein chancengerechteres und leistungsfähigeres System der Berufsausbildung. Dabei werden einerseits besonders bisher benachteiligte Gruppen in den Blick genommen, um ihre Chancen auf eine Berufsausbildung deutlich zu verbessern. Andererseits wird das Augenmerk auf die Reformen gelegt, dass das Ausbildungssystem auch die benötigte Anzahl an Fachkräften mit den dem Bedarf entsprechenden Kompetenzen hervorbringt.

Für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Ausbildung bedeutet das: Zukünftig sollen mehr Jugendliche mit Behinderungen eine betriebliche, außerbetriebliche oder vollzeitschulische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren können. Ziel ist es, das Ausbildungssystem so zu flexibilisieren, dass eine individuellere Abstimmung auf die jeweiligen Bedürfnisse möglich ist und gleichzeitig die Ausbildung für Jugendliche mit Behinderungen zu regulären Berufsabschlüssen führt. Falls ein anerkannter Ausbildungsabschluss aufgrund der jeweiligen Problemlagen jedoch nicht erreicht werden kann, muss es möglich sein, bereits absolvierte Teile zu prüfen, zu zertifizieren und anzuerkennen.



Dabei ist eines klar: Die notwendige Bedingung für die Inklusion behinderter junger Menschen in reguläre Ausbildung ist das Vorhandensein betrieblicher Ausbildungsplätze. Aber wie ist es um diese bestellt? Bisher existieren kaum Informationen über den Status quo der betrieblich-dualen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen. Um die Betriebe für ein solches Ausbildungsengagement zu motivieren und gezielt bei der inklusiven Berufsausbildung unterstützen zu können, bedarf es jedoch der Informationen über die Erfahrungen und Veränderungsbedarfe gerade aus betrieblicher Sicht.

Um diese Lücke zu schließen, hat die Bertelsmann Stiftung die vorliegende repräsentative Unternehmensbefragung durchgeführt. Über 1.000 ausbildungsberechtigte Unternehmen wurden zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen befragt. Die Auswertung ermöglicht erstmals eine differenzierte Einschätzung dazu, welche Erfahrungen Unternehmen bei der Ausbildung behinderter Menschen sammeln, wie sie die vorhandenen Unterstützungssysteme beurteilen und was aus ihrer Sicht verändert werden müsste, um das betriebliche Ausbildungsplatzangebot für behinderte Menschen ausweiten zu können.

Wir freuen uns, dass wir Frau Prof. Dr. Ruth Enggruber (Fachhochschule Düsseldorf) und Herrn Prof. Dr. Josef Rützel (Technische Universität Darmstadt) für die wissenschaftliche Begleitung des Vorhabens gewinnen konnten. Die Durchführung der Befragung haben Herr Dr. Henry Kreikenbom, Frau Selina Recke und ihr Team vom Meinungsforschungsinstitut aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH übernommen. Ihnen allen gebührt unser Dank für die gute und engagierte Zusammenarbeit. Ganz besonders bedanken möchten wir uns auch bei den Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen und damit diese Studie erst möglich gemacht haben.

Dr. Jörg Dräger
Mitglied des Vorstands
der Bertelsmann Stiftung

Frank Frick
Director
Programm Lernen fürs Leben
Bertelsmann Stiftung

Zusammenfassung

Im Februar 2009 unterzeichnete Deutschland die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Deutschland verpflichtete sich darin unter anderem, ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen zu gewährleisten. Bislang konzentrieren sich diese Anstrengungen stark auf die allgemeinbildenden Schulen. Im Bereich der beruflichen Bildung steht die Diskussion um die Umsetzung von Inklusion dagegen noch am Anfang. Die Probleme beginnen bereits mit der unübersichtlichen Datenlage, die kein klares Bild davon vermitteln kann, wie viele junge Menschen mit Behinderungen nach der Schule eine Berufsausbildung aufnehmen.

Die Umsetzung von Inklusion in der beruflichen Bildung wird nur dann Fortschritte machen, wenn die Betriebe sich daran beteiligen und mehr jungen Menschen mit Behinderungen die Chance geben, eine reguläre Berufsausbildung zu absolvieren. Noch ist aber über die betriebliche Seite der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen wenig bekannt. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die vorliegende Befragung mit den Erfahrungen, die Betriebe aktuell mit der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen machen sowie mit den staatlichen Unterstützungsleistungen, die sie dafür in Anspruch nehmen können.

Es wurden insgesamt 1.011 ausbildungsberechtigte Betriebe befragt, die bezogen auf die Kriterien der Betriebsgröße und der Region (Ost/West) repräsentativ zusammengesetzt sind. Etwa ein Viertel (24,1 Prozent) dieser Betriebe bildet aktuell Jugendliche mit Behinderungen aus oder hat dies in den letzten fünf Jahren getan. Weitere 45 Prozent der befragten Betriebe haben aktuelle oder weniger als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrung, aber nicht mit Jugendlichen mit Behinderungen. Die Ausbildungserfahrung von Jugendlichen mit Behinderungen variiert stark mit der Betriebsgröße. Während von den Unternehmen mit maximal neun Mitarbeitern lediglich etwa 21 Prozent Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen haben, sind es bei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern 85 Prozent.

Als Gründe dafür, dass sie keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden, gibt eine große Mehrheit (87 Prozent) der Betriebe an, sie bekämen keine entsprechenden Bewerbungen für Ausbildungsplätze. Eine weitere Hürde sieht eine Mehrzahl der Betriebe (67 Prozent) in den hohen Anforderungen des Berufes oder der Arbeitstätigkeit.

Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen

Die Ergebnisse der Befragung zeigen: Die Betriebe, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, bewerten ihre Erfahrungen positiv. 47,1 Prozent dieser Unternehmen gaben allgemein an, überwiegend positive Erfahrungen bei der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen gemacht zu haben. Nur 8,5 Prozent nannten überwiegend negative Erfahrungen. Zudem haben 63 Prozent der Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, auf eine offene Frage hin konkrete positive Erfahrungen benannt. Die positive Einstellung zeigt sich auch in den Rat-



schlagen, die die Befragten an andere Betriebe geben. Fast 40 Prozent von ihnen raten dazu, die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen einfach mal zu machen bzw. auszuprobieren.

Während bei den konkreten positiven Erfahrungen die höhere Motivation von Jugendlichen mit Behinderungen gegenüber anderen Azubis am häufigsten genannt wird, liegen die Schwierigkeiten nach Aussage der Betriebe vor allem in einem erhöhten Zeit- und Betreuungsaufwand. Bei der Frage nach besonderem Unterstützungsbedarf von jungen Menschen mit Behinderungen in der Ausbildung steht für die Unternehmen die Geduld und Aufmerksamkeit der Ausbilder für ihre Azubis an erster Stelle.

Staatliche Unterstützungsangebote

Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, stehen eine ganze Reihe von staatlichen Unterstützungsleistungen zur Verfügung. Die Befragung zeigt, dass diese den Unternehmen nur sehr eingeschränkt bekannt sind und selbst wenn sie bekannt sind, häufig nicht genutzt werden. Weniger als ein Viertel (23,5 Prozent) der Betriebe, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, nehmen überhaupt externe Unterstützung in Anspruch. Einzelne Unterstützungsangebote waren nur jeweils etwa 30–40 Prozent der Betriebe überhaupt bekannt. Die Gründe für die mangelnde Inanspruchnahme staatlicher Unterstützung liegen zum Teil bei den Betrieben selbst. Die Befragung legt nahe, dass Betriebe unsicher darüber sind, welche ihrer Auszubildenden als ‚behindert‘ zu bezeichnen sind, insbesondere dann, wenn es sich um Lern- und psychische Behinderungen oder Verhaltensauffälligkeiten und nicht um körperliche Behinderungen oder Sinnesbeeinträchtigungen handelt.

Die staatlichen Unterstützungsangebote werden von den Unternehmen mehrheitlich als nicht ausreichend, intransparent und bürokratisch beurteilt. 82 Prozent der Betriebe, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, wollen mehr Transparenz darüber, wo Unterstützungsleistungen beantragt werden können und über 70 Prozent wollen weniger Bürokratie bei der Beantragung.

Veränderungen des Ausbildungssystems

Neben dem Thema der staatlichen Unterstützungsleistungen wurden die Unternehmen auch zu Vorschlägen für eine strukturelle Veränderung des Ausbildungssystems befragt. Hier wünscht sich eine Mehrheit der Unternehmen eine flexiblere Gestaltung der Berufsausbildung für Jugendliche mit Behinderungen. Zwei Drittel (66 Prozent) etwa stimmen dem Vorschlag zu, dass die zeitliche Gliederung der Berufsausbildung auf die Situation des Auszubildenden individuell ausgerichtet sein sollte. 53 Prozent stimmen dem Vorschlag zu, dass die Ausbildung in Ausbildungsbausteine gegliedert sein sollte.

Empfehlungen

Die Befragung lässt Schlüsse darauf zu, wie die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Behinderungen erhöht werden könnten. Die transparentere und unkompliziertere Gestaltung von staatlichen Unterstützungsleistungen z.B. könnte ein Schlüssel dazu sein. 52 Prozent der Betriebe geben an, sie würden mehr Jugendliche mit Behinderungen ausbilden und 37 Prozent würden in die Ausbildung einsteigen, wenn sie mehr staatliche Unterstützung dafür bekommen würden. Damit einhergehen müsste eine bessere Information und Beratung der Betriebe über verschiedene Arten der Behinderung und vorhandene Fördermöglichkeiten. Um die Förderung unbürokratischer zu gestalten, sollten sich die vorhandenen Förder- und Beratungseinrichtungen stärker vernetzen und eine einzelne Anlaufstelle für Betriebe zur Verfügung stellen. Ein Teil des erhöhten Zeit- und Betreuungsaufwands, der für die Betriebe anfällt, sollte über kontinuierliche und angepasste Formen der Ausbildungsbegleitung aufgefangen werden. Außerdem sollten Modelle der Verbundausbildung gefördert werden, um verstärkt auch kleinere Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen zu gewinnen.

Die Ergebnisse der Befragung legen nahe, dass der Bewerberrückgang auf dem Ausbildungsmarkt Betriebe für neue Zielgruppen öffnet. Als besondere Gründe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen geben viele Betriebe an, sie interessieren sich für alle Jugendlichen, die zu ihnen passen könnten, um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Diese Entwicklung gilt es zu nutzen und die Rahmenbedingungen für Betriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen zu verbessern.



1 Einleitung

Bildungspolitischer Hintergrund

Das Thema Inklusion ist hochaktuell und prägt viele Diskussionen. Besonders die am 3. Mai 2008 in Kraft getretene UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (nachfolgend UN-BRK) gab Impulse für die Inklusionsdebatte. In der UN-BRK werden für alle Lebensbereiche Ziele formuliert, um die Partizipation von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern und Diskriminierung und Ausschluss zu vermeiden. Es gibt keine konkreten Vorgaben zur Umsetzung dieser Ziele. Verpflichtend sind jedoch eine überprüfende Begleitung (Monitoring) und eine regelmäßige Berichterstattung. Die Bundesrepublik Deutschland unterzeichnete die UN-BRK im Februar 2009. Sie ist seit 26. März 2009 gültig. Im Juni 2011 verabschiedete die Bundesregierung einen Nationalen Aktionsplan, in dem sie sich verpflichtete, zur Umsetzung dieser Konvention eine Strategie aus Zielen und Maßnahmen zu entwickeln. Das Institut für Menschenrechte in Berlin wurde mit der Durchführung des Monitorings beauftragt (Aichele 2010).

Verpflichtung zur Inklusion

Da sich die UN-BRK und die Aktionspläne der Bundes- und Landesregierungen auf alle Lebensbereiche beziehen, gibt es ebenfalls Aktionspläne, Beschlüsse und Initiativen für den Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich. Die Zahl der Aktionspläne, Initiativen und Stellungnahmen dazu ist kaum noch zu überschauen. Erwähnt werden sollen hier lediglich der Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) „Inklusive Bildung von Kindern und Jugendlichen in Schulen“ vom 20.10.2011 sowie die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung, die Teil der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans ist (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2013 a, b).

Aktionspläne

Im Juni 2013 wurde gemeinsam von den Bundesministerien für Bildung und Forschung (BMBF) sowie für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Kultusministerkonferenz die erste „Nationale Konferenz zur inklusiven Bildung“ in Berlin durchgeführt. Dort wurde nachdrücklich unterstrichen, dass Inklusion auch eine Aufgabe der Berufsausbildung sei. Erneut und eindrucksvoll bekräftigt wurde die bildungs- und gesellschaftspolitische Bedeutung von Inklusion auf dem Bonner UNESCO-Gipfel „Inklusion – die Zukunft der Bildung“, der am 19. und 20. März 2014 in Bonn stattfand. In der von den Teilnehmern¹ dieses Gipfels verabschiedeten „Bonner Erklärung zur inklusiven Bildung in Deutschland“ (Deutsche UNESCO-Kommission 2014) wird in Punkt 8 die Bundesregierung aufgefordert, „Inklusion in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung im Dialog mit der Wirtschaft umzusetzen und dazu beizutragen, jungen Menschen das Nachholen einer Berufsausbildung zu ermöglichen“. Die Länder werden in Punkt 14 der Erklärung dazu angehalten „in allen allgemeinen und berufsbildenden Schulen gemeinsam mit den Schulträgern das Recht auf Bildung mit dem Angebot einer barrierefreien, qualitativ hochwertigen Form des gemeinsamen Unterrichts praktisch zu verwirklichen“. Schließlich wird die Wirtschaft in Punkt 20 aufgefordert, „inklusive Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zu schaffen und Barrieren in der Berufswelt abzubauen“. Laut Punkt 21 soll sie dazu beitragen, „den Dialog mit den Anbietern der beruflichen

Inklusion Aufgabe der Berufsbildung

¹ In dem vorliegenden Papier wird nicht durchgehend eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Mit „Teilnehmern“, „Mitarbeitern“ etc. sind immer auch Frauen gemeint.

Rehabilitation zu vertiefen, um die betriebliche Berufsausbildung und Berufsvorbereitung stärker mit außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsangeboten für Menschen mit besonderem Förderbedarf zu verzahnen“.

Notwendige Veränderungen

In der berufsschulischen und betrieblichen Praxis der dualen Berufsausbildung gibt es bisher jedoch nur erste Schritte hin zur Inklusion (Enggruber 2013 a, Enggruber u. a. 2014). Hierfür sind mehrere Gründe zu nennen: Die Debatte ist insgesamt noch recht jung und das Thema Inklusion ist äußerst komplex. Um ein inklusives Ausbildungssystem zu entwickeln, sind Veränderungen auf allen Ebenen erforderlich²: auf der staatlichen Ebene durch neue (gesetzliche) Rahmenbedingungen und neue Steuerungs- und Ordnungsinstrumente, auf der regionalen Ebene durch „inklusive“ Bildungsentwicklungspläne, die Vernetzung der Institutionen und Akteure, regionale Steuerungsgruppen etc. Schließlich sind auf der Ebene der Einzelunternehmen inklusive Leitbilder zu entwickeln und ist eine inklusive Ausbildungskultur zu schaffen. Auf der Ausbildungsebene erfordert das Ziel der Inklusion die Verwirklichung der Merkmale guter Ausbildung bezogen auf die Gegenstände, die zeitlichen Abläufe, die Bildung von Lerngruppen etc., neue Differenzierungsformen und neue Formen des kooperativen Lernens (Buchmann/Bylinski 2013; Bylinski 2013).

Demographischer Wandel und Fachkräftemangel

Gesellschaftlicher Wandel

Inklusion wird hier als Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe unter den Bedingungen einer sich in Transformation befindlichen Gesellschaft verstanden. Wesentlicher Bestandteil dieses Transformationsprozesses ist der demographische Wandel, der sich auch auf das Beschäftigungssystem, den Arbeitsmarkt, die beruflichen Tätigkeiten und die Arbeitswelt auswirkt. Die damit verbundenen Folgen und Herausforderungen sind ganz offensichtlich und auf allen Ebenen des (Berufs-)Bildungs- und Ausbildungssystems spürbar und haben auch erhebliche Auswirkungen auf das Inklusionsthema.

Bevölkerungsprognosen

In den Bevölkerungsprognosen lassen sich einige wesentliche Trends konstatieren: So nimmt die Gesamtbevölkerung zwar ab, die Abnahme betrifft jedoch vor allem die ländlichen Regionen, während in den Ballungszentren die Bevölkerung eher zunimmt. Hinzu kommt die steigende Lebenserwartung, vor allem der Anteil und die Zahl der über 60-Jährigen nehmen merklich zu, und der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund vergrößert sich deutlich.

Regionale Unterschiede

Diese allgemeinen Entwicklungstrends erfahren nach Bundesländern und Regionen sehr unterschiedliche Ausprägungen. Sowohl die Abnahme der Bevölkerung als auch die Alterspyramide unterscheiden sich in den einzelnen Bundesländern und Regionen erheblich. In manchen Regionen und Ballungszentren ist sogar ein Zuwachs zu verzeichnen, während in anderen Regionen die Abnahme der Einwohnerzahlen und die Alterspyramide erheblich über dem Durchschnitt liegen.

² Erste systematische Überlegungen dazu finden sich bei Enggruber (2013 a, b) sowie im aktuell erschienenen Bericht zum BIBB-Expertenmonitor 2013 (Enggruber u. a. 2014).



Erwarteter Fachkräftemangel

Diskutiert wird der demographische Wandel insbesondere auch im Hinblick auf seine Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf, den Arbeitsmarkt und die Konsequenzen für das Berufsbildungssystem. Durch den demographischen Wandel sinkt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter. Dadurch wird mittelfristig ein Fachkräftemangel erwartet (Gans 2011, S. 109), der allerdings nicht flächendeckend und in allen Berufsfeldern bzw. Berufsgruppen spürbar ist. Mangel herrscht insbesondere an Experten und Fachkräften der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, der Mechatronik, der Elektro- und Energietechnik sowie im Bereich der Informatik, Softwareentwicklung und IT-Beratung. Fachkräfte fehlen ebenso in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege, in der Gastronomie und den Reinigungsberufen, in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie bei den Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufen (vgl. Baethge 2012; Sarter 2013).

Um das Fachkräftepotenzial zu sichern, werden zunehmend auch bislang am Ausbildungsmarkt benachteiligte Gruppen in den Blick genommen, zu denen auch Jugendliche mit Behinderungen zählen.

Zum Verständnis von Inklusion

Inklusion ist keineswegs ein klar definierter und eindeutiger Begriff (Tenorth 2013). Zum einen ist die Differenz zwischen Inklusion und Integration nicht immer deutlich, zum anderen lassen sich in der Debatte ein enger und ein weiter Begriff von Inklusion ausmachen.

Definition von Inklusion

In der Sonderpädagogik wird Inklusion als erweiterte und „optimierte Integration“ gesehen: Integration beinhaltet demnach eine sonderpädagogische Unterstützung für spezifische Zielgruppen, während Inklusion alle Menschen mit ihren jeweils spezifischen pädagogischen Bedürfnissen in den Blick nimmt. Das Inklusionskonzept wird als Theorie einer pädagogisch nicht unterteilbaren heterogenen Gruppe beschrieben, wonach gemeinsames, aber individuelles Lernen und ein individualisiertes Curriculum für alle vorgesehen sind. Bedeutend ist, dass im Inklusionskonzept Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen nicht mehr als eine eigene „förderungsbedürftige“ abgegrenzte Gruppe betrachtet werden (Bylinski/Rützel 2011, S. 15).

Wie aus ihrer Bezeichnung ersichtlich, zielt die UN-Behindertenrechtskonvention auf die Gruppe der Menschen mit Behinderungen. Auf diese Gruppe beziehen sich auch die Aktionspläne, Beschlüsse und Initiativen der Bundes- und Landesregierungen. So wird zum Beispiel vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Handlungsperspektive hervorgehoben:

Zielsetzung der UN-BRK

„(...) Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben zu ermöglichen, Chancengleichheit in der Bildung und in der Arbeitswelt herzustellen und allen Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit auf einen selbstbestimmten Platz in einer barrierefreien Gesellschaft zu geben“ (BMAS 2013 a).

Behinderung ist relational

Für viele greift jedoch die Eingrenzung der Inklusionsdebatte und der Bemühungen um Inklusion auf Menschen mit Behinderungen zu kurz. Unstrittig ist, dass diese Diskussion den Blick auf Menschen mit Behinderungen verändert hat. Deren Teilhabe wird in diesem Verständnis nicht durch die Beeinträchtigungen, sondern durch soziale und gesellschaftliche Strukturen behindert. Behinderung wird folglich als ein relationaler Begriff verstanden, denn individuelle Dispositionen treffen auf gesellschaftliche Bedingungen wie Vorstellungen von „Normalität“, die Barrieren und Behinderungen erzeugen.

Marginalisierte Gruppen

Gleichwohl wird der Gleichheitsgrundsatz des Deutschen Grundgesetzes in der Inklusionsdebatte nur auf die Gruppe der Menschen mit Behinderungen fokussiert. Andere marginalisierte oder von Marginalisierung bedrohte Gruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund, schulische Außenseiter, Arme, sozial Randständige, Homo-, Bi-, Trans- und Intersexuelle, alte Menschen etc. werden in dieser Debatte bisher nicht berücksichtigt. Nach dem internationalen Referenzdokument der 48. UNESCO-Weltkonferenz der Bildungsminister in Genf im Jahre 2008 geht Inklusion jedoch eindeutig über die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Regelsystem hinaus (Sicking 2012, S. 4 ff.).

Weiter Begriff von Inklusion

Inklusion betont nach dem Verständnis der Deutschen UNESCO-Kommission (2009) den im Artikel 3 des Grundgesetzes formulierten Gleichheitsgrundsatz für alle Menschen. Danach zielt Inklusion auf die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen unabhängig von ihren individuellen Dispositionen. Inklusiv Bildung nimmt in diesem Verständnis vorbehaltlos jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit und seinen individuellen Bedürfnissen in den Blick. Sie steht für gleichberechtigte Teilhabe an den Bildungsangeboten für alle Menschen zur Entfaltung und Entwicklung der eigenen Möglichkeiten und für mehr Chancengleichheit durch Vielfalt. Inklusiv 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. Sie orientiert sich an Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit als ethisch-moralischer Verpflichtung. Sie wird damit auch anschlussfähig an das im ersten nationalen Bildungsbericht (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2006, S. 2) ausgewiesene Bildungsverständnis, das die drei Dimensionen „individuelle Regulationsfähigkeit, gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit sowie Humanressourcen“ umfasst.

Untersuchungsinteresse und Forschungsdesign

Status quo und Reformbedarfe

Obwohl hier also Inklusion im weiten Sinne verstanden wird, steht in der folgenden repräsentativen Telefonbefragung von Unternehmen in Deutschland die betriebliche Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen im Fokus des Untersuchungsinteresses. Denn die dazu vorhandene Daten- bzw. Forschungslage ist als außerordentlich knapp zu bewerten, was im folgenden 2. Kapitel näher erläutert wird. Das Ziel der Untersuchung ist es, sowohl den Status quo bei der Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen empirisch zu ermitteln, als auch die Reformbedarfe aus Sicht der Betriebe zu identifizieren. Dazu wurden die Betriebe auch zu den in der



Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ entwickelten Reformvorschlägen und Forderungen befragt.

Dabei wird die übergeordnete Zielsetzung verfolgt, im Sinne inklusiver Berufsausbildung die betriebliche Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen zu fördern und mehr Unternehmen dafür zu gewinnen. Deshalb wurde zur Begründung des in den Telefoninterviews eingesetzten Fragebogens auf die sozialpsychologische „Theorie des geplanten Verhaltens“ zurückgegriffen, weil mit ihr erklärt werden kann, unter welchen Bedingungen Menschen nicht nur eine Verhaltensabsicht haben, sondern das geplante Verhalten auch umsetzen (Anhang I.).

Theorie des geplanten Verhaltens

In die Untersuchung wurden nur Betriebe in Deutschland einbezogen, die über eine Ausbildungsberechtigung gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) verfügen, weil vor allem diese als Zielgruppe interessant sind, wenn es darum geht, die betriebliche Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und dafür mehr Unternehmen zu gewinnen. Zur Ziehung der repräsentativen Stichprobe aus allen ausbildungsberechtigten Unternehmen in Deutschland wurde auf die beiden Kriterien Betriebsgröße und Region (Ost/West) zurückgegriffen (ausführlicher in Anhang II.). Insgesamt wurden 10.000 Unternehmen telefonisch kontaktiert und nach ihrer Ausbildungsberechtigung befragt. Daraus wurden für die repräsentative Stichprobe 1.011 Unternehmen ausgewählt und ausführlich telefonisch befragt. Die dabei erzielten Forschungsergebnisse werden in Kapitel 3 und die daraus abgeleiteten bildungspolitischen Empfehlungen in Kapitel 4 vorgestellt. Zuvor werden jedoch die aktuelle Datenlage sowie der Forschungs- und Entwicklungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen kurz vorgestellt und problematisiert.

Stichprobe

2 Datenlage sowie Forschungs- und Entwicklungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

Datenlage und Forschungsstand

Zur Präzisierung der untersuchungsleitenden Fragestellungen der repräsentativen Unternehmensbefragung haben wir die aktuelle Datenlage sowie den Forschungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen³ mit Behinderungen der letzten zehn Jahre recherchiert. Dabei sind wir schon bei der Beantwortung der Frage, wie viele Jugendliche mit Behinderungen in Betrieben⁴ ausgebildet werden, auf erhebliche Schwierigkeiten gestoßen, wie im Folgenden erläutert wird. Ein zentraler Grund dafür sind die unterschiedlichen Verständnisse von Behinderung, die jeweils den geltenden institutionellen bzw. gesetzlichen Regelungen zugrunde liegen.

2.1 Fünf verschiedene Verständnisse von Behinderung in den relevanten institutionellen bzw. gesetzlichen Grundlagen

Fünf Behinderungsbegriffe

Unter Berücksichtigung der seit 2009 auch in Deutschland geltenden UN-BRK finden sich die folgenden fünf verschiedenen Behinderungsbegriffe in den für die betriebliche Berufsausbildung als relevant zu erachtenden Gesetzen und bildungspolitischen Verlautbarungen:

- (1) In der deutschen Übersetzung der UN-BRK zählen zu Menschen mit Behinderungen jene, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (BMAS 2011, S. 205). Dieses relationale Verständnis von Behinderung, das sich ausdrücklich auf die Wechselbeziehung zwischen den in der Person liegenden Bedingungen und jenen der Umwelt bezieht, wird im „Nationale(n) Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“ (BMAS 2011) ausgewiesen.
- (2) Im Gegensatz dazu werden Behinderungen im Rahmen der verschiedenen Schulgesetze der Bundesländer nach den Vorgaben der Kulturministerkonferenz als sonderpädagogischer Förderbedarf bezeichnet, welcher, der jeweiligen Behinderungsart entsprechend, mit verschiedenen Diagnoseinstrumenten gemessen und dann den Kindern und Jugendlichen zugeschrieben wird (zusammenfassend Niehaus u. a. 2012).
- (3) Nach § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) gelten Menschen als behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen

³ Obwohl die Bezeichnung „junge Menschen“ nicht nur Jugendliche, sondern auch junge Erwachsene beinhaltet, benutzen wir junge Menschen und Jugendliche mit Behinderungen synonym.

⁴ Die Bezeichnungen „Betriebe“ und „Unternehmen“ werden im Folgenden synonym verwendet für Ausbildungsplatzanbieter, die entweder der Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Dienst zuzuordnen sind und über eine Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 BBiG verfügen.



und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“ Abweichend von dem relationalen Behinderungsbegriff der UN-BRK bezieht sich dieses Verständnis auf die für das jeweilige Lebensalter geltenden Normvorstellungen.

- (4) Zudem wird gemäß § 2 Abs. 2, 3 SGB IX davon ausgegangen, dass der Grad der Behinderung in Prozentangaben ausgedrückt werden kann. Menschen gelten dann als schwerbehindert, wenn ihr Grad der Behinderung mehr als 50 % ausmacht, oder in dem Fall, dass sie trotz eines Behinderungsgrades von nur zwischen 30 % und unter 50 % keinen angemessenen Arbeitsplatz finden. Somit werden hier durchaus im relationalen Sinne die Bedingungen auf dem Arbeits- sowie Ausbildungsmarkt mit einbezogen, um Menschen den Status der Schwerbehinderung zuzuschreiben. Aus der Sicht von Kirsten Vollmer und Michael Heister (2013, S. 212) ist dieses versorgungsrechtliche Verständnis jedoch nur bedingt informativ, um die Zahl der betrieblich ausgebildeten jungen Menschen mit Behinderungen zu erfassen, weil es aufgrund der eng gefassten Definition wenig über die grundsätzlichen Teilhabemöglichkeiten der Jugendlichen an einer Berufsausbildung aussagt.
- (5) Auf dieses Verständnis von Behinderung gemäß SGB IX wird im SGB III Bezug genommen. Dort wird ebenfalls in § 19 SGB III im klinischen Sinne auf altersbezogene Normen zurückgegriffen, allerdings nur bezogen auf die Möglichkeiten zur „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und nicht generell auf die „Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“. Dies ist deshalb auch für die Erfassung von jungen Menschen mit Behinderungen in einer dualen Berufsausbildung von besonderem Interesse, weil es nach diesem Verständnis durchaus Jugendliche mit Behinderungen geben kann, die nicht gemäß SGB III erfasst werden, weil sich ihre Einschränkungen nicht auf eine Berufsausbildung auswirken.

Für die statistische Erfassung der betrieblich ausgebildeten jungen Menschen ist – neben diesen fünf verschiedenen Verständnissen von Behinderung – zudem bedeutsam, dass in der Berufsbildungsstatistik kein personenbezogenes Merkmal zu Behinderungen erhoben wird (Gericke 2013, S. 152). Somit stellt sich die Datenlage zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen als unzureichend und wenig aussagekräftig dar.

Unzureichende
Datenlage

2.2 Datenlage zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

Fehlende Statistiken Bereits vorab ist festzuhalten, dass es keinerlei Statistiken zum Übergang von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in eine betriebliche Berufsausbildung gibt (Niehaus u. a. 2012; Euler/Severing 2014, S. 10), weil weder in der Berufsbildungsstatistik noch in den Erhebungen der Arbeitsverwaltung diese personenbezogene Kategorie aufgenommen ist. Aufgrund der vorliegenden Schulstatistiken kann lediglich davon ausgegangen werden, dass rund 6,6 % der Gesamtschülerzahl bis Klasse 10 als Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf zu bezeichnen sind (Bertelsmann Stiftung, 2014, S. 6). Darunter sind 40 % aus dem Förderschwerpunkt Lernen und damit Jugendliche, denen Lernbehinderungen attestiert werden (ebd. S. 8 f.). Nach den Berechnungen von Dieter Euler und Eckart Severing (2014, S. 9, 17) verlassen rund 50.000 junge Menschen jährlich mit einem attestierten sonderpädagogischen Förderbedarf eine Förder- oder sonstige allgemeinbildende Schule.

Schlaglichter Wie viele aller jungen Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in eine betriebliche Berufsausbildung münden, lässt sich allenfalls schlaglichtartig erfassen. Mathilde Niehaus u. a. (2012) haben zum generellen Verbleib dieser Jugendlichen nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule mögliche Statistiken, die dazu Informationen enthalten könnten, zusammengestellt. Deshalb werden wir uns hier auf exemplarische Einblicke in drei unterschiedliche Statistiken begrenzen, um gezielt mögliche Anhaltspunkte zur Anzahl derjenigen zu erhalten, die eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren.

- (1) **Berufsbildungsstatistik:** In § 64 BBiG wird ausdrücklich auf den Behinderungsbegriff des § 2 SGB IX Bezug genommen und festgestellt, dass grundsätzlich auch junge Menschen mit (Schwer)Behinderungen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (vgl. auch § 65 BBiG). Nur wenn dies aufgrund der Art und Schwere der Behinderungen nicht möglich ist, werden sie gemäß § 66 BBiG bzw. § 42m Handwerksordnung (HWO) in besonderen Berufen qualifiziert. Somit könnten sich aus diesen Angaben erste Hinweise zur Quantität junger Menschen mit Behinderungen in einer betrieblichen Berufsausbildung ergeben (Gericke/Flemming 2013, S. 8 f.). Von den insgesamt zum Stichtag 30.09.2013 neu abgeschlossenen 530.715 Ausbildungsverträgen entfielen 9.453 und damit 1,8 % auf jene gemäß § 66 BBiG bzw. § 42m HWO (BIBB 2014, S. 34). Im Berichtsjahr 2012 waren es mit 10.380 noch 1,9 %, von denen mit 3.756 rund ein Drittel überwiegend betrieblich finanziert war (BIBB 2014, S. 133 f.). Bei einer Ausbildungsdauer von zwei bis drei Jahren und ca. 15 % möglicherweise vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen kann angenommen werden, dass derzeit insgesamt rund 10.000 junge Menschen eine betriebliche Berufsausbildung gemäß § 66 BBiG bzw. § 42m HWO absolvieren. Bei den Berufen, in denen gemäß § 66 BBiG und § 42m HWO betrieblich ausgebildet wird, überwiegen jene in Industrie und Handel (IH) sowie Handwerk (Hw). Einzelne finden sich auch in der Landwirtschaft (Lw) und Hauswirtschaft (Hausw). Naomi Gericke und Simone Flemming (2013, S. 6) haben die zehn am stärksten besetzten Sonderberufe in der folgenden Rangfolge zusammengestellt:



- (1) Beikoch/Beiköchin (§ 66 BBiG) (IH)
- (2) Hauswirtschaftshelfer/-in (§ 66 BBiG) (Hausw)
- (3) Werker/-in im Gartenbau, Gartenbauhelfer/-in (§ 66 BBiG) (Lw)
- (4) Bau- und Metallmaler/-in (§ 42m HwO) (Hw)
- (5) Verkaufshilfe (§ 66 BBiG) (IH)
- (6) Holzbearbeiter/-in (§ 42m HwO) (Hw)
- (7) Bürokraft (§ 66 BBiG) (IH)
- (8) Metallbearbeiter/-in (§ 42m HwO) (Hw)
- (9) Metallbearbeiter/-in (§ 66 BBiG) (IH)
- (10) Hauswirtschaftshelfer/-in (§ 66 BBiG) (IH)

Grundsätzlich ist bei diesen Angaben aus der Berufsbildungsstatistik zu berücksichtigen, dass darin Jugendliche mit Behinderungen, die eine reguläre anerkannte Berufsausbildung machen, nicht erfasst sind.

- (2) **Beschäftigungsstatistik zu schwerbehinderten Menschen:** Ferner kann die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX herangezogen werden. Danach müssen die Arbeitgeber ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen laufend führen und die Daten der Bundesagentur für Arbeit sowie dem zuständigen Integrationsamt melden. Zwischen den Jahren 2005 und 2011 lassen sich kontinuierlich leichte Zunahmen von 5.497 schwerbehinderten Auszubildenden auf 6.191 im Jahr 2011 nachweisen (Niehaus u. a. 2012, S. 49, ergänzt um die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2013 a) zum Jahresdurchschnitt der Beschäftigten mit Schwerbehinderung 2011). Nicht enthalten sind in diesen Angaben jedoch die Jugendlichen, die zwar gemäß § 2 Abs. 1 SGB IX behindert sind, aber keine Schwerbehinderung gemäß § 2 Abs. 2, 3 SGB IX nachweisen können.
- (3) **Statistik zu Arbeitgeberzuschüssen für (schwer)behinderte Auszubildende:** Als dritte Quelle wird die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013 b) zu „besonderen Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“ herangezogen. Für März 2013 werden dort 5.387 junge Menschen ausgewiesen, die gemäß § 73 SGB III einen Zuschuss zu ihrer Ausbildungsvergütung erhalten haben. Doch auch diese Angaben sind nur begrenzt aussagekräftig für die Anzahl der Jugendlichen mit Behinderungen, die eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren.

Anhand dieser Einblicke in drei relevante Statistiken ist zu konstatieren, dass die Datenlage zur Anzahl junger Menschen mit Behinderungen, die betrieblich in einem anerkannten Ausbildungs- oder Sonderberuf gemäß § 66 BBiG ausgebildet werden, zwar unzureichend ist, aber dennoch zumindest Anhaltspunkte bietet. Im Gegensatz dazu liegen gar keine Daten zur Anzahl der Betriebe vor, die junge Menschen mit Behinderungen ausbilden.

Fehlende Betriebsdaten

Aussagekräftige Informationen als Ziel

Mit der vorliegenden repräsentativen Befragung von ausbildungsberechtigten Betrieben aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst wird daher das Ziel verfolgt, dazu aussagekräftige Informationen zu gewinnen, so z. B. zu den Wirtschaftsbereichen, Zuständigkeitsbereichen (z. B. HWK, IHK) oder Betriebsgrößen, in denen die Jugendlichen ausgebildet werden. Darüber hinaus interessieren uns die Erfahrungen, die Betriebe bei der Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen gemacht haben. Zudem sollen auch die Unternehmen, die bisher keine Jugendlichen mit Behinderungen ausgebildet haben, zu den Möglichkeiten und Grenzen befragt werden, die sie in ihrer Ausbildungspraxis sehen.

Vorbereitend zu unserer repräsentativen Unternehmensbefragung stellen wir im Folgenden kurz die Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie Studien vor, die wir zur betrieblichen Berufsausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen gefunden haben.

2.3 Forschungs- und Entwicklungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

Entwicklungsprojekte

Zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen liegen aus den letzten zehn Jahren vor allem Entwicklungsprojekte vor, in denen curriculare, organisatorische oder didaktische Konzepte zur Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung entwickelt worden sind oder entwickelt werden. Teilweise sind diese Projekte verzahnt mit Berufsbildungswerken oder unterstützt durch die Integrationsfachdienste oder andere Bildungseinrichtungen. Übereinstimmend mit Lutz Galiläer (2011, S. 3 f.) sind dabei vor allem die folgenden drei Projekte zu nennen, in denen gemeinsam mit Unternehmen Beispiele guter Praxis entwickelt werden:

- Modellversuch „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB)“ (2007–2009), an dem insgesamt 32 Berufsbildungswerke, 160 Betriebe und 250 Jugendliche teilnahmen. Die Jugendlichen wurden in Verkaufsberufen sowie in Gastronomie, Logistik, Hauswirtschaft und Garten- und Landschaftsbau ausgebildet (Seyd/Schulz/Vollmers 2010).
- Modellprojekt „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“ (2008–2011), in dem fünf Unternehmen der Deutschen Automobilindustrie mit unterschiedlichen Betriebsstrukturen (z. B. zwischen 310 und 12.533 Beschäftigten) gehörlose Jugendliche ausgebildet haben (Menzel/Kaul/Niehaus 2013).
- Modellprojekt TrialNet – „betriebsnahe Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen“ (2009–2013): Dort werden in 21 Einrichtungen in acht Bundesländern unter Beteiligung von Wirtschaftsunternehmen 395 Jugendliche in 13 Berufen ausgebildet (vorwiegend als Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in und Bürokaufmann/-frau). Die meisten der Jugendlichen (69 %) haben mindestens einen Hauptschulabschluss, nur 14 % sind Förderschulabsolventinnen bzw. -absolventen. Etwa 40 % von ihnen wurde eine Lernbehinderung attestiert, andere sind psychisch oder körperlich beeinträchtigt oder mehrfach behindert (Galiläer 2013).



Möglichkeiten und Grenzen

Für die hier im Mittelpunkt stehende Fragestellung, welche Möglichkeiten und Grenzen Betriebe für die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen sehen, sind insbesondere die qualitativen Befragungsergebnisse aus dem Modellprojekt „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“ interessant, die in leitfadengestützten Interviews mit 55 betrieblichen Akteuren aus fünf Betrieben erzielt wurden (Menzel/Kaul/Niehaus 2013). Ebenfalls qualitative Befragungsergebnisse liegen von Mathilde Niehaus u. a. (2012, S. 71 ff.) aus zehn Interviews mit für die Ausbildung relevanten Personen aus vier Betrieben vor. Auch Anne-Kathrin Wendland (2013) hat in vier Bundesländern insgesamt 23 Betriebe zu ihren Einstellungen und Erfahrungen mit Jugendlichen mit Lernbehinderungen qualitativ befragt. Dabei hat sie zwischen vier verschiedenen Ausbildungsbetriebstypen differenziert: Zunächst jenen, die nicht ausbilden (Typ A), und jenen, die zwar ausbilden, aber keine Jugendlichen mit Lernbehinderungen (Typ B). Ferner hat sie zwischen Betrieben unterschieden, die in der Vergangenheit Jugendliche mit Lernbehinderung ausgebildet haben (Typ C), und jenen, die dies gegenwärtig tun und auch immer schon getan haben (Typ D).

Die qualitativen Forschungsergebnisse aus diesen drei Studien lassen sich mit Blick auf untersuchungsleitende Fragen für die hiesige Betriebsbefragung wie folgt zusammenfassen:

- (1) **Zu geringe Anzahl an Bewerbungen von Jugendlichen mit Behinderungen:** Die befragten Betriebe gaben an, dass sich bei ihnen zu wenig junge Menschen mit Behinderungen für einen Ausbildungsplatz bewerben. Deshalb finden sogar die Unternehmen, die solche Jugendliche ausbilden möchten, keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber. Allerdings richten sie ihre Rekrutierungsstrategien zu wenig auf die spezifische Situation dieser Personengruppe aus und sehen die Zuständigkeit bei anderen Instanzen wie der Arbeitsverwaltung oder den Schulen. Die Forschungsergebnisse von Irene Hofmann-Lun (2011) zeigen, dass viele Förderschülerinnen bzw. -schüler ihre Chancen auf eine betriebliche Ausbildung als so gering erachten, dass sie sich erst gar nicht bewerben. Andere trauen sich eine Berufsausbildung nicht zu oder werden von den Agenturen für Arbeit verstärkt in eine berufsvorbereitende Maßnahme oder außerbetriebliche Einrichtung vermittelt (Menzel/Kaul/Niehaus 2013, S. 3). Um mehr geeignete Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber gewinnen zu können, sind die Unternehmen gefordert, ihr Rekrutierungsverhalten zu überdenken und entsprechend zu ändern.
- (2) **Zu geringe Qualifikation von Jugendlichen mit Behinderungen:** Insbesondere vor dem Hintergrund der als hoch und stetig steigend angesehenen theoretischen Anforderungen einerseits sowie der physischen Belastungen in bestimmten Berufen andererseits befürchten die Betriebe, dass junge Menschen mit Behinderungen überfordert werden könnten. Diese Bedenken beziehen sich auch auf die ihnen zugeschriebenen, für eine Berufsausbildung eher nicht ausreichenden personalen und sozialen Kompetenzen wie Selbstvertrauen und Leistungsbereitschaft sowie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Flexibilität. Aus Sicht der Unternehmen sind diese Kompetenzen notwendig, um eine Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen.

- (3) **Fehlende betriebliche Voraussetzungen:** Je nach der Art der Behinderungen geben die Betriebe zu bedenken, dass die technisch-räumliche Ausstattung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze sowie die Ausbildungsorganisation nicht geeignet sein könnten, um junge Menschen mit Behinderungen auszubilden. Des Weiteren befürchten sie, dass bestimmte personale und soziale Voraussetzungen wie die Qualifikationen des Ausbildungspersonals, die Offenheit in der Belegschaft oder von Seiten der Kundinnen und Kunden nicht vorhanden sein könnten.

- (4) **Informationen und Nutzung externer Unterstützungsangebote:** Um die Bedenken der Betriebe aufzunehmen und ihnen zu begegnen, hat sich in den Modellprojekten bewährt, sie umfassend sowohl über die spezifischen Behinderungsarten als auch die zur Verfügung stehenden finanziellen Hilfen und Zuschüsse sowie pädagogischen Unterstützungsangebote zu informieren. Denn in vielen Unternehmen fehlt der Überblick über die zahlreichen Angebote der Integrationsämter und Arbeitsagenturen.

- (5) **Unterschiede zwischen erfahrenen und unerfahrenen Betrieben:** Die Betriebe, die bereits positive Erfahrungen mit einem oder mehreren Auszubildenden mit Behinderungen gemacht haben, sind deutlich offener dieser Zielgruppe gegenüber und nutzen auch aktivere Rekrutierungsstrategien als jene, die bisher noch über keine Erfahrungen verfügen. Sie berichten, dass die Jugendlichen deutlich motivierter, engagierter und anpassungsbereiter seien und auch einen positiven Einfluss auf die gesamte Ausbildungsgruppe hätten.

- (6) **Unterschiede zwischen Groß- sowie kleineren und mittleren Betrieben:** In Großunternehmen wird die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen eher als soziale Verpflichtung und zur positiven Außendarstellung dienlich erachtet. Deshalb werden weniger die Risiken und Belastungen, sondern mehr mögliche Vorteile gesehen. Betriebliche Vorgaben z. B. in Gestalt von Ausbildungsquoten gibt es nicht. Insgesamt sind die Großbetriebe in der Tendenz jedoch passiver, um diese Zielgruppe für eine Berufsausbildung zu werben. Im Gegensatz dazu sind kleinere und mittlere Unternehmen eher von den Vorteilen überzeugt, die die Jugendlichen für sie bedeuten. Neben finanziellen Anreizen wie den Ausbildungszuschüssen betonen sie das besondere Engagement und die höhere Leistungsbereitschaft der jungen Menschen mit Behinderungen. Aus diesen Gründen sind sie auch eher dazu bereit, aktiv diese Zielgruppe als Auszubildende zu werben (Niehaus u. a. 2012, S. 74 f.). Bezogen auf das Rekrutierungsverhalten der Betriebe zeigten sich in den qualitativen Studien somit Differenzen nach der jeweiligen Betriebsklassengröße, nicht jedoch nach der Unterscheidung Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst.

Hintergrund der Befragungen

Diese qualitativen Forschungsergebnisse (2.3) bilden ebenso wie die verschiedenen Verständnisse von Behinderungen (2.1) und die unzulängliche Datenlage zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen (2.2) den Hintergrund für die repräsentative Betriebsbefragung, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.



3 Befragungsergebnisse

3.1 Repräsentativität und Ausbildungsaktivitäten der Stichprobe ausbildungsberechtigter Unternehmen in Deutschland

Aufgrund des Untersuchungsinteresses an betrieblicher Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen wurden nur Betriebe mit Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 BBiG in die Befragung einbezogen. In Anhang II. ist ausführlich dargestellt, dass die insgesamt 1.011 telefonisch interviewten Betriebe mit Ausbildungsberechtigung bezogen auf die Kriterien Betriebsgröße und Region (Ost/West) repräsentativ zusammengesetzt sind.

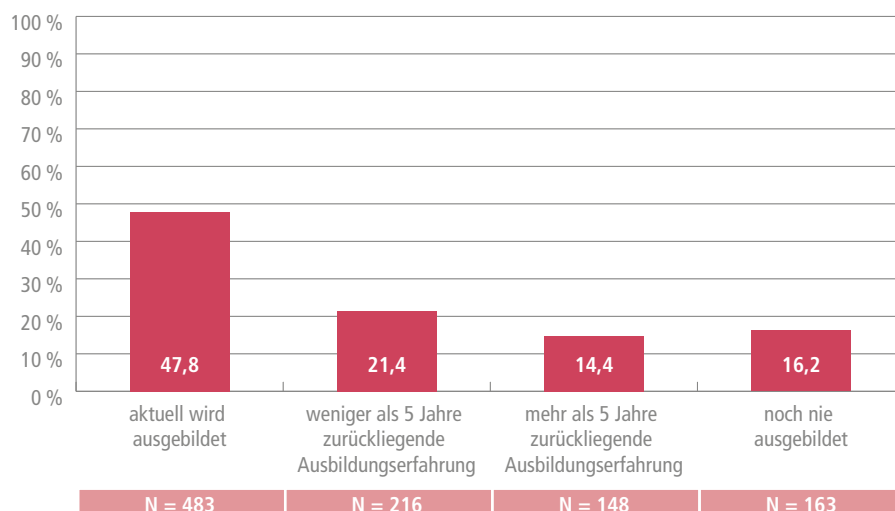
Ausbildungs-
berechtigung

Mit dem Fokus auf die Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen waren für uns nur die Betriebe interessant, die aktuell ausbilden oder deren Ausbildungsaktivitäten nicht länger als fünf Jahre zurückliegen. Im Gegensatz dazu wurden die Unternehmen, die trotz Ausbildungsberechtigung noch nie oder seit über fünf Jahren nicht mehr ausgebildet hatten, aus den weiteren Analysen ausgeschlossen. Dies betraf insgesamt 311, also 30,9 % der befragten Unternehmen. 216 der befragten Unternehmen, also 21,4 %, bilden seit weniger als fünf Jahren nicht mehr aus und lediglich 47,8 %, also 483 von ihnen, bilden gegenwärtig aus (Abbildung 1). Dass viele Betriebe nicht ausbilden, spiegelt sich auch in dem aktuell erschienenen Berufsbildungsbericht 2014 wider, wonach die Ausbildungsbetriebsquote im Herbst 2013 mit rund 21 % einen erneuten historischen Tiefstand erreicht hat (BMBF 2014, auch Ulrich u. a. 2014).

Aktuelle
Ausbildungserfahrung

Abbildung 1: Ausbildungsaktivitäten der befragten Unternehmen

Angaben in Prozent



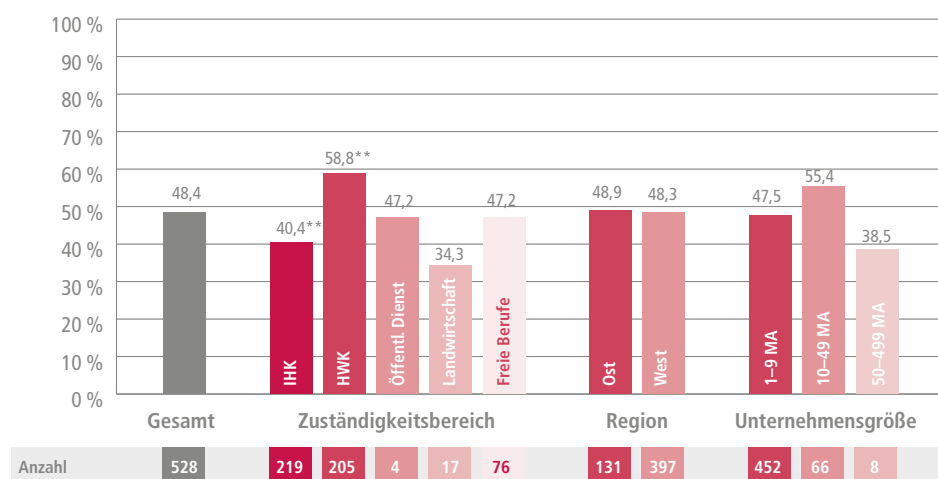
| BertelsmannStiftung

Abweichende Stichprobe Somit bilden mehr als die Hälfte, also 52,2 %, der repräsentativ zusammengesetzten Stichprobe der befragten Unternehmen trotz Ausbildungsberechtigung aktuell nicht aus. Dieses Ergebnis weicht mit über 10 % deutlich von jenem des IAB-Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ab, wonach nur 42 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland im Berichtsjahr 2012 nicht ausgebildet haben (Hartung 2013, S. 27). So gesehen sind in der nach Region (Ost/West) und Betriebsgröße gebildeten repräsentativen Stichprobe zu viele Unternehmen ohne Ausbildungsaktivitäten eingegangen.

Fehlende Qualifikationen Umso mehr interessierten uns die Gründe für das fehlende Ausbildungsengagement der Befragten, obwohl dieser Aspekt für unser Forschungsinteresse nur am Rande bedeutsam war. Aus insgesamt elf möglichen Gründen für fehlende Ausbildungsaktivitäten, die den Unternehmen vorgegeben waren (Tabelle 1), sticht besonders hervor, dass 48,4 % der aktuell nicht ausbildenden Betriebe als sehr wichtigen oder wichtigen Grund angaben, dass es keine qualifizierten Bewerber gebe. Vor allem in den Zuständigkeitsbereichen des Handwerks (58,8 %) und von Industrie und Handel (40,4 %) wird diese Begründung signifikant häufig genannt. Zusammenhänge zu Region oder Betriebsgröße haben sich jedoch nicht gezeigt (Abbildung 2).

Abbildung 2: Unternehmen bilden nicht bzw. nicht mehr aus, weil keine qualifizierten Bewerber gefunden werden

Angaben in Prozent: Ist für unser Unternehmen ein wichtiger bzw. sehr wichtiger Grund (Mehrfachnennung möglich)



** Signifikanter Unterschied zum Gesamtsample auf dem 99 %-Niveau.

Bertelsmann Stiftung

Fachkräfte durch Weiterbildung

An zweiter Stelle rangiert bei den befragten Betrieben der Grund, dass der Fachkräftebedarf durch die Weiterbildung des vorhandenen Personals gedeckt werde (46,7 %), vor der Feststellung, dass für die Ausbildung die nötige Zeit fehle (38,3 %) oder kein Fachkräftebedarf bestehe (35,4 %). Demgegenüber werden andere Gründe wie zu hohe Ausbildungskosten (26,5 %) deutlich seltener als sehr wichtig oder wichtig dafür bezeichnet, dass die Betriebe nicht mehr ausbilden oder noch nie ausgebildet haben (Tabelle 1).



Tabelle 1: Gründe für fehlende Ausbildungsaktivitäten

Gründe für fehlende Ausbildungsaktivitäten (Mehrfachnennungen möglich)	Prozent
Keine qualifizierten Bewerber	48,4 %
Wir decken Fachkräftebedarf durch Weiterbildung vorhandenen Personals	46,7 %
Für Ausbildung fehlt die nötige Zeit	38,3 %
Kein Bedarf an entsprechenden Fachkräften	35,4 %
Azubis sind während der Ausbildung zu wenig im Betrieb	29,4 %
Geringer Nutzen der eigenen Ausbildung	29,2 %
Schlechte Erfahrungen mit Azubis	26,9 %
Ausbildungskosten sind zu hoch	26,5 %
Azubis verlassen später zu oft den Betrieb	26,2 %
Ausbildung zu komplex/zu viele Vorschriften	23,1 %
Es ist günstiger, qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden	17,1 %
Anzahl	N = 526

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Für die eigentliche Untersuchung waren jedoch nur die 699 Betriebe aus der repräsentativen Stichprobe interessant, die aktuell ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet und dabei mögliche Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen gewonnen haben. Sie wurden zwei verschiedenen Betriebstypen zugeordnet und den 311 Betrieben gegenübergestellt, die keine oder mehr als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrungen haben (Betriebstyp 3).

Betriebstypen

Betriebstyp 1	Betriebstyp 2	Betriebstyp 3
Aktuelle oder weniger als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen	Aktuelle oder weniger als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrungen ohne Jugendliche mit Behinderungen	Keine oder mehr als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrungen

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Im Vorfeld der Betriebstypenbildung bestand jedoch eine besondere Herausforderung darin, die Betriebe zu identifizieren, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden (Betriebstyp 1). Darauf wird im nächsten Abschnitt ausführlicher eingegangen.

3.2 Betriebstypenbildung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Verständnisse von Behinderungen auf Seiten der Unternehmen

Unklarer Behinderungsbegriff

Da der Behinderungsbegriff in den relevanten Gesetzen und der Berufsbildungsstatistik nicht einheitlich festgelegt ist (siehe Abschnitt 2.1), vermuteten wir ein gleichermaßen uneinheitliches Verständnis von Behinderungen bei den Ausbildungsbetrieben. Deshalb wurden sie zunächst offen danach befragt, ob sie junge Menschen mit Behinderungen ausbilden und falls ja, welche Behinderungen diese haben. Diese offene Frage zielte auf das subjektive Verständnis von Behinderungen. Anschließend wurden die Unternehmen in einer geschlossenen Frage nochmals systematisch entlang vorgegebener Behinderungsarten um entsprechende Angaben gebeten.

Behinderungsverständnis differtiert

Dabei hat sich herausgestellt, dass von den insgesamt 243 Betrieben (Betriebstyp 1), die auf die geschlossene Nachfrage angegeben haben, Jugendliche mit Behinderungen auszubilden, nur 91 zuvor auch die offene Frage zustimmend beantwortet hatten (Tabellen 2, 3). Somit haben sich 152 Unternehmen nur zu der geschlossenen Frage und damit zu den vorgegebenen Behinderungsarten geäußert.

Tabelle 2: Unternehmen nur mit Antworten auf die geschlossene Nachfrage zu den Behinderungsarten ihrer Auszubildenden

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: Bertelsmann Stiftung	

Einschätzung der Behinderungsarten

Diese erheblichen Diskrepanzen zwischen dem Antwortverhalten auf die beiden unterschiedlichen Fragetypen können zum einen darauf zurückgeführt werden, dass in standardisierten Befragungen offene Fragen oftmals knapper und weniger gern beantwortet werden. Zum anderen lassen sie sich wie folgt interpretieren: Vielen Ausbildungsbetrieben könnten die Behinderungen ihrer Auszubildenden weniger präsent sein, weil sie für sie im Ausbildungsalltag nicht wahrnehmbar sind. Deshalb benennen sie diese erst auf Nachfrage zu den konkreten Behinderungsarten, weil sie sich dann daran erinnern oder Leistungsbeeinträchtigungen oder Erkrankungen ihrer Auszubildenden auf der Basis dieses Deutungsangebots als Behinderungen bezeichnen. Für diese Interpretation spricht, dass von den 91 Betrieben, die die offene Nachfrage bejaht haben, Körper-



behinderungen (36,3 %) mit Abstand am häufigsten und Lernbehinderungen (10,6 %) und Verhaltensauffälligkeiten (6,6 %) deutlich seltener genannt werden (Tabelle 3). Auch bei den Antworten auf die geschlossene Frage dominieren bei diesen Unternehmen mit 47,9 % die Körperbehinderungen, dann aber direkt gefolgt von Lernbehinderungen (43,3 %) und Verhaltensauffälligkeiten (37,8 %) (Tabelle 3).

Tabelle 3: Unternehmen mit Antworten auf die offene und die geschlossene Nachfrage zu den Behinderungsarten ihrer Auszubildenden

Offene Angabe von Behinderungsarten (Mehrfachnennung möglich)	
Körperbehinderungen	36,3 %
Organische Erkrankungen	15,2 %
Vermindertes Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	12,3 %
Lernbehinderungen	10,6 %
Hirnorganische/neurologische Erkrankungen	10, %
Verhaltensauffälligkeiten	6,6 %
Psychische/seelische Behinderungen	5,1 %
Geistige Behinderungen	4,9 %
Sprachliche Behinderungen	4,2 %
Sehbehinderungen oder Blindheit	3,8 %
Keine Nennung	9 Betriebe
Anzahl der Befragten	91

Bei Vorgaben von Behinderungsarten (Mehrfachnennung möglich)	
Körperbehinderungen	47,9 %
Lernbehinderungen	43,3 %
Verhaltensauffälligkeiten	37,8 %
Organische Erkrankungen	33,9 %
Psychischen/seelische Behinderungen	33,3 %
Sprachliche Behinderungen	21,7 %
Vermindertes Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	18,3 %
Hirnorganische/neurologische Erkrankungen	17,3 %
Sehbehinderungen oder Blindheit	12,0 %
Geistigen Behinderungen	11,7 %
Anzahl der Befragten	91
Quelle: Bertelsmann Stiftung	

Die These, dass Betriebe vor allem an sichtbare Körperbehinderungen denken, wenn sie offen nach Behinderungen ihrer Auszubildenden gefragt werden, wird im umgekehrten Sinne auch von den 152 Unternehmen unterstützt, die nur auf die geschlossene Frage geantwortet haben (Tabelle 2). Denn von ihnen werden mit 46,9 % am häufigsten Lernbehinderungen genannt, gefolgt von psychischen/seelischen Behinderungen (29,6 %), Verhaltensauffälligkeiten (28,8 %) und organischen Erkrankungen (25,1 %). Körperbehinderungen sind hingegen nur mit 5,3 % vertreten. Sie sind somit für die Betriebe bei genauerem Nachfragen weniger bedeutsam. Weitergehend kann

Vorstellung von
Behinderung

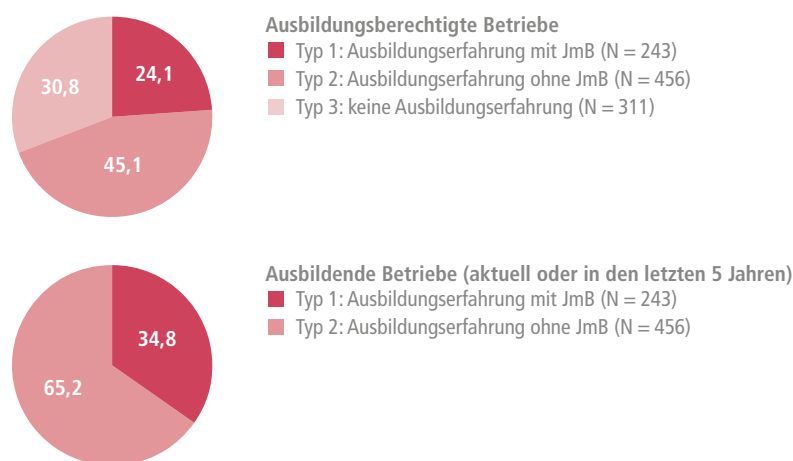
sogar interpretiert werden, dass die Angaben der Betriebe bei gezieltem Nachfragen genauer werden, schließlich nähern sie sich der oben vorgestellten Verteilung der Förderschülerinnen und -schüler an, wonach 44 % von ihnen aus Schulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen stammen und damit als lernbehindert gelten (3.2).

Einordnung der Betriebe

Dennoch bedurfte es angesichts der unterschiedlichen und auch diffus anmutenden Deutungen des Behindertenbegriffs⁵ der grundlegenden Entscheidung, welche der befragten Unternehmen dem Typ 1 zuzuordnen sind. Wir haben uns für die Antworten auf die geschlossene Frage entschieden, sodass wir von insgesamt 243 Betrieben ausgehen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren über Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen verfügen. Bezogen auf die gesamte repräsentative Stichprobe ist somit zu konstatieren, dass nur ein geringer Anteil von 24,1 % der ausbildungsberechtigten Unternehmen in Deutschland junge Menschen mit Behinderungen gegenwärtig ausbildet oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet hat (Betriebstyp 1). Im Gegensatz dazu haben 30,8 % entweder noch nie oder seit über fünf Jahren nicht mehr ausgebildet (Betriebstyp 3). 45,1 % der Unternehmen verfügen zwar über aktuelle oder nicht mehr als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrungen, aber nicht bezogen auf junge Menschen mit Behinderungen (Betriebstyp 2) (Abbildung 3).

Abbildung 3: Der überwiegende Teil der Unternehmen bildet keine Jugendlichen mit Behinderungen (JmB) aus

Angaben in Prozent



| BertelsmannStiftung

Unterschiede nach Betriebsgröße

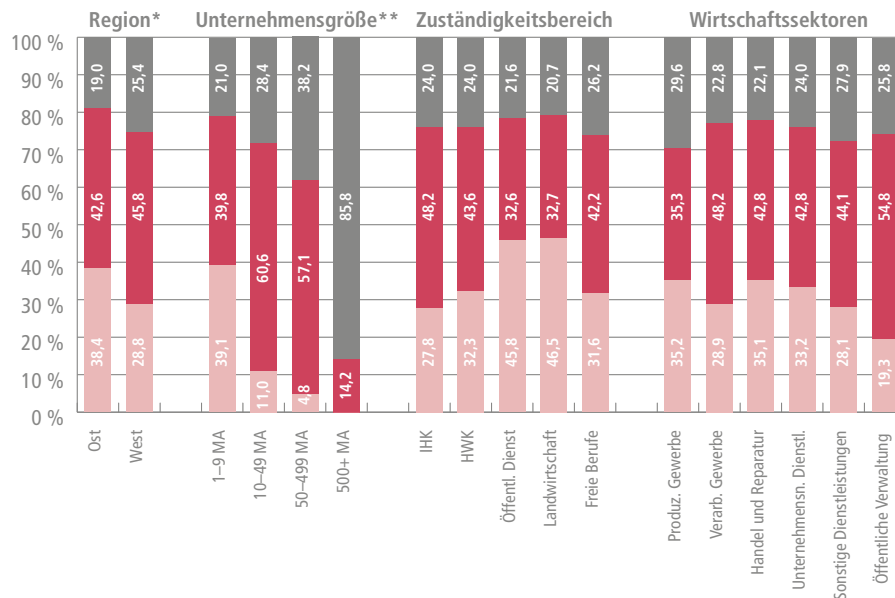
Während die drei Betriebstypen bezogen auf die Größe und regionale Zuordnung der Unternehmen signifikante Unterschiede aufweisen, ist dies weder beim Zuständigkeitsbereich noch bei den Wirtschaftssektoren der Fall. Vor allem unterscheiden sich die Typen nach der Größe der Unternehmen (Abbildung 4).

⁵ Auch die Ausführungen in Abschnitt (f) in Unterkapitel 3.3 verweisen darauf, dass zumindest bei einzelnen der befragten Unternehmen das Verständnis von Behinderungen ungeklärt ist.



Abbildung 4: Drei Betriebstypen, differenziert nach Ausbildungsaktivitäten und Erfahrungen mit und ohne Jugendliche mit Behinderungen (JmB)

Angaben in Prozent



Typ 1: aktuelle oder weniger als 5 Jahre zurückliegende Ausbildungsaktivitäten mit JmB (N = 243)
 Typ 2: aktuelle oder weniger als 5 Jahre zurückliegende Ausbildungsaktivitäten ohne JmB (N = 456)
 Typ 3: keine oder mehr als 5 Jahre zurückliegende Ausbildungsaktivitäten (N = 311)

* Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen auf dem 95 %-Niveau.

** Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen auf dem 99 %-Niveau.

BertelsmannStiftung

Mit steigender Mitarbeiterzahl sinkt der Anteil der Betriebe, die noch nie oder seit mehr als fünf Jahren nicht ausgebildet haben (Betriebstyp 3). Demgegenüber nimmt mit der Unternehmensgröße auch die Quote der Betriebe zu, die junge Menschen mit Behinderungen ausbilden (Betriebstyp 1). Wenn auch schwächer, aber dennoch ebenfalls signifikante Unterschiede finden sich im regionalen Vergleich, da ein größerer Anteil ostdeutscher Unternehmen gar nicht oder seit mehr als fünf Jahren nicht mehr ausgebildet hat. Zudem sind dort auch die Ausbildungsbetriebe mit und ohne Jugendliche mit Behinderungen deutlich geringer vertreten als in Westdeutschland.

In den folgenden Analysen wird der Betriebstyp 3 nicht mehr berücksichtigt, sondern es werden nur noch die Typen 1 und 2 unter ausgewählten Strukturmerkmalen und Fragestellungen miteinander verglichen. Auf diese Weise sollen die Einflussfaktoren identifiziert werden, welche die Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche mit Behinderungen auszubilden, fördern oder auch hemmen können.

Ausbildungsquote nach Betriebsgröße

Fokus ausbildende Unternehmen

3.3 Vergleich der Unternehmen mit und ohne Auszubildende mit Behinderungen nach ausgewählten Strukturmerkmalen und Fragestellungen

Positive Einflussfaktoren Im Fokus des hier verfolgten Untersuchungsinteresses stehen die Faktoren, die die Bereitschaft der Unternehmen positiv beeinflussen können, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden. Um diese Einflussfaktoren zu identifizieren, werden im Folgenden die Betriebstypen 1 und 2 nach den Strukturmerkmalen und Fragestellungen miteinander verglichen, die in Anhang I. theoretisch, insbesondere sozialpsychologisch, begründet sind.

(a) Regionen, Betriebsgrößenklassen, Zuständigkeitsbereiche und Wirtschaftssektoren

Betriebsgröße ist entscheidend In dieser Gegenüberstellung der Betriebstypen 1 und 2 zeigen sich lediglich signifikante Unterschiede bezogen auf die Größe der Unternehmen. Mit steigender Mitarbeiterzahl nimmt der Anteil der Unternehmen zu, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden. Unter den befragten Großunternehmen (Betriebsgröße mehr als 500 Mitarbeiter) sind es sogar 85,8 %, die Auszubildende mit Behinderungen haben. Dabei ist bei der geringen Fallzahl von vier Betrieben in dieser Kategorie zu berücksichtigen, dass dort die Angaben von insgesamt 28 Großunternehmen anteilig aufgenommen worden sind.⁶ Im Gegensatz dazu sind Einflüsse durch die regionale Zuordnung, den Zuständigkeitsbereich und den jeweiligen Wirtschaftssektor, in dem die Unternehmen tätig sind, statistisch nicht nachweisbar (Abbildung 5).

Unterschiedliche Ausbildungsstrukturen Zur Interpretation des signifikanten Zusammenhangs zwischen Unternehmensgröße und Berufsausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen kann auf die unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen zurückgegriffen werden: In kleineren Betrieben wird die Ausbildung überwiegend integriert in die Arbeitsprozesse von nebenamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern durchgeführt. Im Gegensatz dazu verfügen größere Unternehmen häufiger über besondere Ausbildungs- bzw. Lehrwerkstätten, in denen hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder zumindest in einzelnen Phasen die Jugendlichen, und damit auch jene mit Behinderungen, ohne Kunden- und Auftragsdruck individueller fördern können. Deshalb könnten die Unternehmen mit zunehmender Größe eher davon ausgehen, dass sie auch die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen zum Erfolg führen werden, während diese Überzeugung kleinere Unternehmen aufgrund ihrer Ausbildung im Arbeitsprozess weniger teilen.⁷

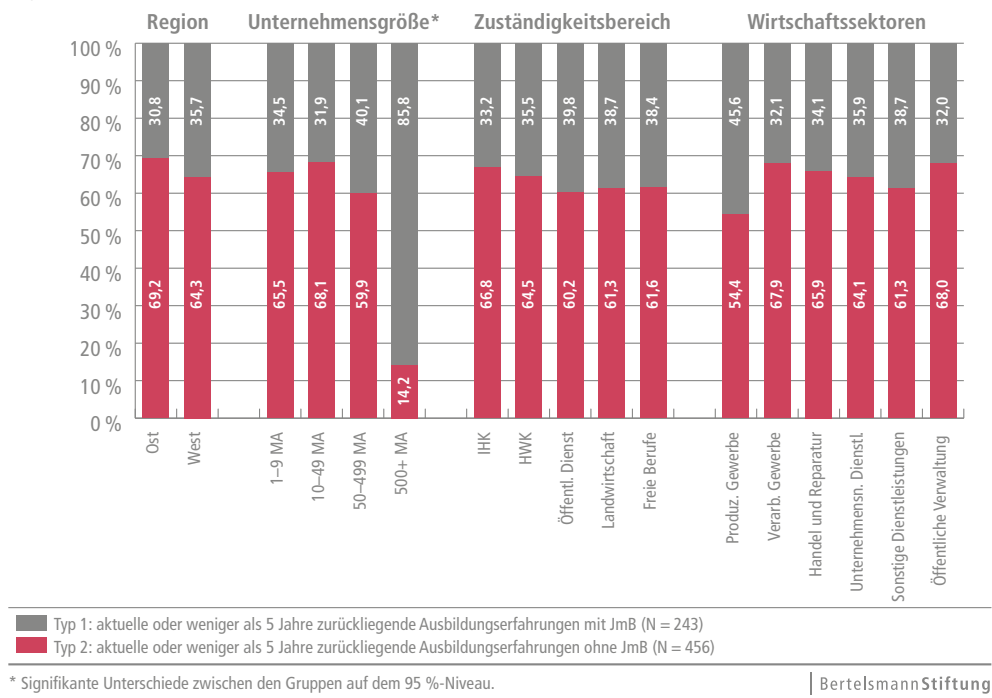
⁶ Wie in Anhang II. ausführlich erläutert, mussten die insgesamt 28 in die Befragung einbezogenen Großbetriebe mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend gewichtet und in vier Unternehmen verdichtet werden, um die repräsentative Zusammensetzung der Stichprobe gewährleisten zu können.

⁷ Diese Interpretation rekurriert auf der hier zugrunde liegende sozialpsychologische „Theorie des geplanten Verhaltens“ (Anhang I.).



Abbildung 5: Betriebe mit und ohne Erfahrungen mit Auszubildenden mit Behinderungen (JmB) – Vergleich nach ausgewählten Strukturmerkmalen

Angaben in Prozent



(b) Anzahl und Geschlechterverteilung der Auszubildenden

Die beiden Betriebstypen unterscheiden sich nicht signifikant in Bezug auf die Anzahl und Geschlechterverteilung ihrer Auszubildenden, sodass diese Faktoren nach unserer Analyse keine Bedeutung für die Bereitschaft der Unternehmen haben, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden (Tabelle 4).

Anzahl und
Geschlechterverteilung

Tabelle 4: Betriebstypenvergleich bezogen auf: Anzahl und Geschlechterverteilung der Auszubildenden in den ausbildenden Unternehmen

	Anzahl der Auszubildenden aktuell oder in dem Jahr, als zuletzt ausgebildet wurde (in den letzten 5 Jahren)									
	Typ 1: Ausbildungserfahrung mit JmB					Typ 2: keine Ausbildungserfahrung mit JmB				
	1	2–5 Azubis	6–15 Azubis	16 und mehr Azubis	Ge- samt	1 Azubi	2–5 Azubis	6–15 Azubis	16 und mehr Azubis	Ge- samt
Prozentanteil Männer	59,5	63,6	60,2	54,2	60,7	66,5	61,8	59,9	60,3	64,5
Prozentanteil Frauen	40,5	36,4	39,9	45,8	39,3	33,5	38,2	40,2	39,7	35,5
Anzahl	136	78	22	6	243	273	165	14	3	455

Unterschiede sind nicht signifikant.

	Unternehmensgröße nach Anzahl der Mitarbeiter							
	Typ 1: Ausbildungserfahrung mit JmB				Typ 2: keine Ausbildungserfahrung mit JmB			
	1–9	10–49	50 und mehr	Gesamt	1–9	10–49	50 und mehr	Gesamt
Prozentanteil Männer	61,2	60	59,7	60,7	65,8	63,9	56,8	64,6
Prozentanteil Frauen	38,8	40	40,3	39,3	34,2	36,1	43,2	35,4
Anzahl	152	60	28	241	289	129	38	455

Unterschiede sind nicht signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

(c) Auswahlkriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen**Auswahlkriterien**

Unter der Annahme, dass sich die beiden Betriebstypen bezogen auf die von ihnen als wichtig erachteten Auswahlkriterien bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen unterscheiden (Anhang I.), haben wir die Unternehmen dazu befragt. Zumindest bezogen auf einzelne Kriterien konnte die Hypothese bestätigt werden, dass die Unternehmen ohne Auszubildende mit Behinderungen höhere Anforderungen stellen als jene, die die Zielgruppe ausbilden. Denn die Mittelwertvergleiche und Signifikanzprüfungen zeigen (Tabelle 5), dass diese Unternehmen mehr Wert auf angemessene Umgangsformen, das Alter der Bewerber/-innen und den Besuch einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme legen, als Unternehmen, die aktuell Jugendliche mit Behinderungen ausbilden oder dies in den letzten fünf Jahren getan haben. Diese Unterschiede lassen sich ebenfalls, wenn auch auf einem geringeren Signifikanzniveau, für die Kriterien hohe Leistungsbereitschaft und Minimum Hauptschulabschluss nachweisen. Bemerkenswert ist jedoch, dass die Unternehmen mit Jugendlichen mit Behinderungen deutlich mehr Wert auf ehrenamtliches Engagement bei der Auswahl ihrer Auszubildenden legen. Aus sozialpsychologischer Sicht kann dieses Ergebnis als Hinweis auf eine andere Einstellung der Betriebe bezogen auf ihre soziale Verantwortung interpretiert werden (Anhang I.).



Tabelle 5: Betriebstypenvergleich bezogen auf die Bedeutung von verschiedenen Kriterien für die Vergabe von Ausbildungsplätzen

	Typ 1: Ausbildungserfahrung mit JmB		Typ 2: keine Ausbildungs- erfahrung mit JmB	
	Mittelwert***	Anzahl	Mittelwert***	Anzahl
Gute Kopfnoten haben (Betragen, Fleiß etc.)	2,3	242	2,2	454
Gute Fachnoten haben (Mathematik, Deutsch, Englisch etc.)	2,4	243	2,3	456
Einwandfreie Bewerbungsunterlagen haben	2,3	243	2,2	456
Angemessene Umgangsformen haben**	1,6	243	1,5	456
Praktische Erfahrungen in Form eines Praktikums	2,7	243	2,9	456
Probearbeiten in Ihrem Unternehmen	2,0	243	2,1	455
Ehrenamtliches Engagement**	3,5	243	3,7	456
Besondere Kenntnisse z. B. PC- oder Sprachkenntnisse	2,8	243	2,7	456
Das Alter der Bewerber**	3,4	243	3,2	455
Eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen*	1,6	242	1,5	456
Zuverlässig sein	1,2	243	1,2	456
Kenntnisse über den Ausbildungsberuf haben	2,4	242	2,3	455
Mindestens einen Förderschulabschluss haben	3,7	243	3,8	455
Mindestens einen Hauptschulabschluss haben*	3,0	243	2,8	455
Mindestens einen Realschulabschluss haben	2,5	216	2,6	415
Mindestens Abitur haben	2,1	234	2,2	439
Besuch einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme**	2,5	239	2,3	452
Mindestens einen bestimmten Zeugnisdurchschnitt haben	3,8	241	3,8	453
* Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen auf dem 95-%-Niveau.				
** Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen auf dem 99-%-Niveau.				
*** Mittelwert auf einer Skala von 1 = sehr wichtig bis 5 = überhaupt nicht wichtig				

Quelle: Bertelsmann Stiftung

(d) Probleme der Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen

Eine weitere Hypothese war, dass die Entscheidung der Betriebe, Jugendliche mit Behinderungen auszubilden, auch davon beeinflusst sein könnte, ob sie zuletzt alle ihre Ausbildungsplätze besetzen konnten oder zukünftig in dieser Hinsicht Probleme erwarten (Anhang I.). Denn es könnten diejenigen offener für die Zielgruppe sein, die gegenwärtig oder in der Zukunft Schwierigkeiten bei der Vergabe ihrer Ausbildungsplätze sehen. Dabei waren auch die von den Unternehmen genannten Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze von Interesse.

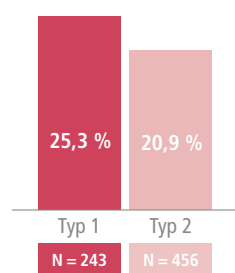
Einfluss von Besetzungsproblemen

Fehlende Signifikanz

Für die aktuelle Ausbildungsstellensituation haben sich keine signifikanten Zusammenhänge herausgestellt, obwohl anteilig rund ein Viertel der Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderungen im Vergleich zu lediglich einem Fünftel derjenigen ohne diese Zielgruppe angegeben hat, dass sie zuletzt nicht alle Lehrstellen besetzen konnten.

Abbildung 6: Zuletzt unbesetzte Ausbildungsplätze und die Gründe

Es konnten Plätze nicht besetzt werden, Angaben in Prozent



Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	Typ 1: Ausbildungserfahrung mit JmB	Typ 2: keine Ausbildungserfahrung mit JmB	Gesamt
Es lagen zu wenige bzw. gar keine Bewerbungen vor	56,9 %	62,7 %	60,4 %
Es lagen keine geeigneten/qualifizierten Bewerbungen vor	61,2 %	48,9 %	53,7 %
Die angebotenen Ausbildungsberufe sind bei Jugendlichen nicht so beliebt/bekannt	27,0 %	25,2 %	25,9 %
Der Ausbildungsplatz wurde von dem Auszubildenden nicht angetreten oder abgebrochen	12,0 %	15,8 %	14,3 %
Anzahl	62	95	157

Unterschiede sind nicht signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

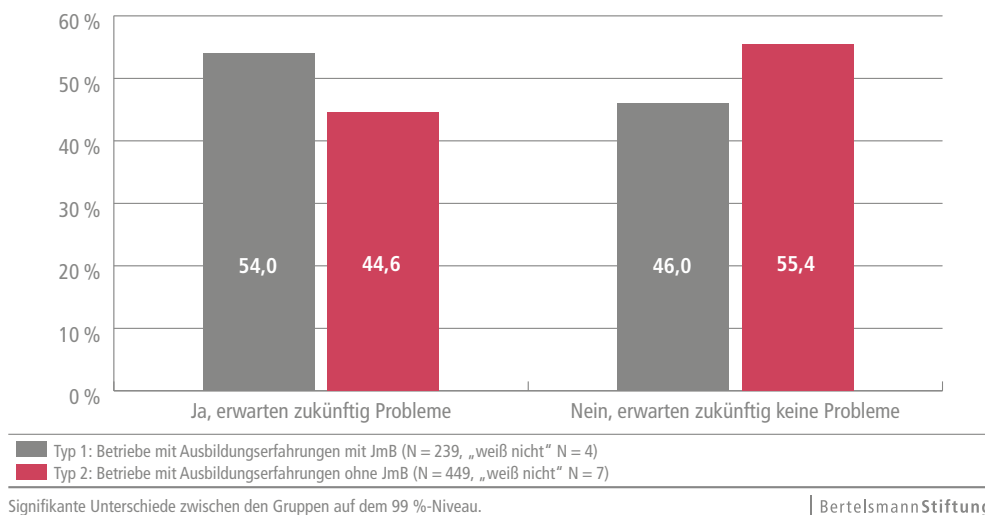
Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze

Auch hinsichtlich der dazu genannten Gründe zeigen sich Differenzen, die jedoch ebenfalls nicht signifikant sind. Während bei dem Betriebstyp 1 mit 61,2 % der Grund überwog, dass keine qualifizierten Bewerbungen vorlagen, gaben 62,7 % der Unternehmen des Betriebstyps 2 an, dass bei ihnen zu wenige oder gar keine Bewerbungen eingegangen seien. Im Gegensatz dazu haben sich signifikante Zusammenhänge bei der Nachfrage nach zukünftig erwarteten Besetzungsproblemen ergeben (Abbildung 7).



Abbildung 7: Betriebe, die keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden, haben weniger Probleme bei der zukünftigen Besetzung von Ausbildungsplätzen

Angaben in Prozent



Deutlich mehr Betriebe des Typs 1, die also aktuell junge Menschen mit Behinderungen ausbilden oder dies in den letzten fünf Jahren getan haben, erwarten zukünftige Probleme, ihre Ausbildungsplätze alle besetzen zu können. Somit kann in der Gesamtschau konstatiert werden, dass die Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderungen aktuell und in der Zukunft größere Schwierigkeiten sehen, alle ihre Ausbildungsstellen zu vergeben.

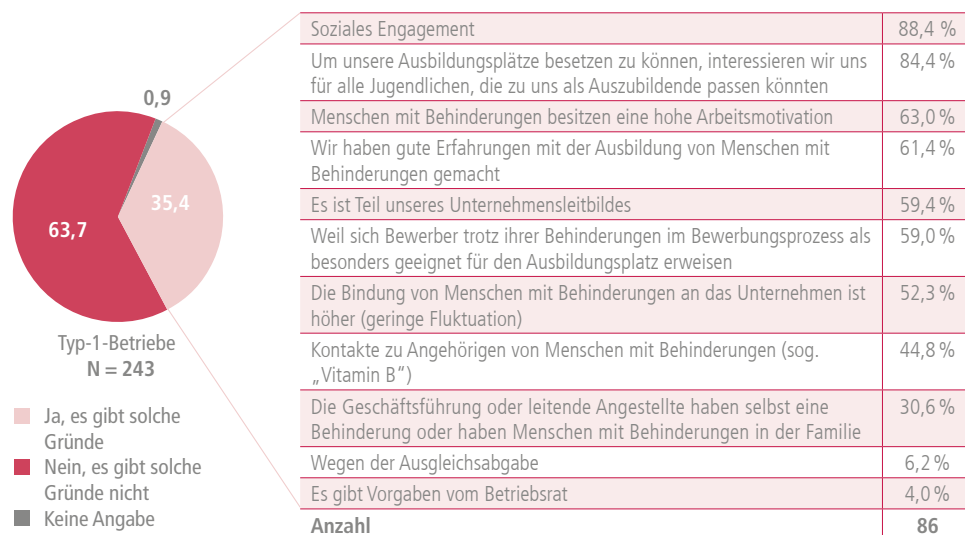
Erwartete
Besetzungsprobleme

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den Antworten der Unternehmen des Typs 1 auf die Nachfrage wider, ob sie besondere Gründe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen haben. Dazu haben sich zwar nur 35,4 %, also 86 von den insgesamt 243 Betrieben des Typs 1 geäußert, während die anderen erklärt haben, dafür keine besonderen Gründe zu haben. Trotzdem ist bemerkenswert, dass sich eine deutliche Mehrheit von 84,4 % der 88 Nennungen darauf bezieht, dass sich die Betriebe für alle Jugendlichen interessieren, um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen (Abbildung 8).

Breites Interesse

Abbildung 8: Besondere Gründe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen

Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



| BertelsmannStiftung

Gründe für Ausbildungsengagement

Nur das Argument, aus Gründen sozialen Engagements Jugendliche mit Behinderungen auszubilden, wurde mit 88,2 % häufiger genannt. Deutlich weniger relevant für die Einstellung der Zielgruppe sind Argumente wie ihre höhere Arbeitsmotivation (63%), gute Erfahrungen mit ihrer Ausbildung (61,4%), dass die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen Teil des Unternehmensleitbildes sei (59,4%) oder ihre besondere Eignung für den Ausbildungsplatz (59,0%). Von geringerer Bedeutung sind Gründe, dass ihre Bindung an das Unternehmen höher sei (52,3%), Kontakte zu Angehörigen von Menschen mit Behinderungen („Vitamin B“) (44,8%) oder dass die Geschäftsleitung oder leitende Angestellte selbst eine Behinderung oder Menschen mit Behinderungen in der Familie haben (30,6%). Am wenigsten bedeutsam ist die Ausgleichsabgabe (6,2%) oder eine Vorgabe des Betriebsrats (4,0%). Bei diesen Ergebnissen haben sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den Begründungsmustern der Unternehmen und den Betriebsgrößen, Regionen, Zuständigkeitsbereichen und Wirtschaftssektoren ergeben, denen sie zugeordnet sind.

(e) Unterschiedliche subjektive Vorstellungen zu den Schwächen ihrer Auszubildenden

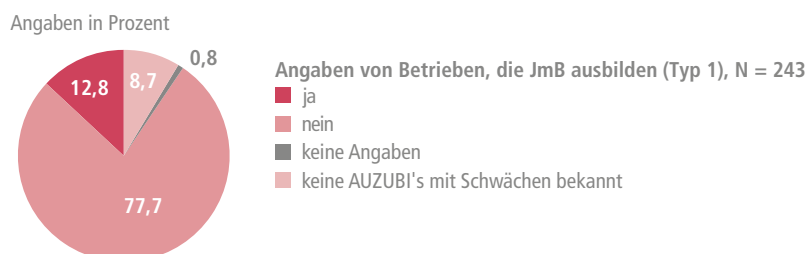
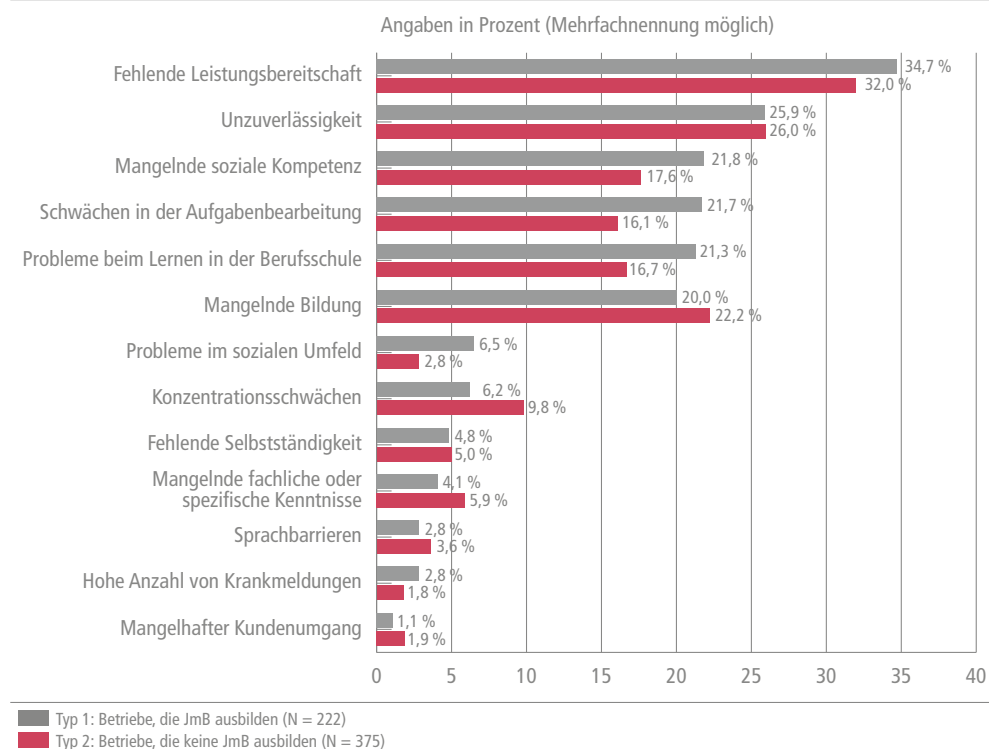
Subjektive Vorstellungen von Schwächen

Um Aufschlüsse zu den Einstellungen der Unternehmen zu jungen Menschen mit Behinderungen zu gewinnen (Anhang I.), wurde von der Hypothese ausgegangen, dass es zwischen den Betriebstypen 1 und 2 unterschiedliche Verständnisse und Vorstellungen zu den „schwächsten Auszubildenden“ geben könnte. Sie könnten auf den verschiedenen Ausbildungserfahrungen beruhen, die Betriebe mit Jugendlichen mit Behinderungen im Gegensatz zu jenen ohne diese Zielgruppe gemacht haben. Deshalb wurden die Unternehmen dazu befragt, ob sie jemals „schwächste Auszu-



bildende“ hatten. Wurde dies bejaht, wurde offen nachgefragt, welche „Schwächen“ diese jungen Menschen hatten. In der folgenden Abbildung 9 sind die kategorial gefassten offenen Angaben der Betriebe dargestellt. Dabei haben nur 597 der insgesamt 699 Unternehmen der Typen 1 und 2 angegeben, dass sie jemals solche Auszubildenden hatten. Von jeweils rund einem Drittel wurde die „fehlende Leistungsbereitschaft“ der Jugendlichen genannt, gefolgt von „Unzuverlässigkeit“, die mehr als ein Viertel der Befragten beider Betriebstypen in ihren Schilderungen zu den „Schwächen“ erwähnten. Mehr als die von den Unternehmen genannten „Schwächen“ ihrer Auszubildenden interessierten uns jedoch die Unterschiede zwischen den Betriebstypen 1 und 2.

Abbildung 9: Schwächen bei Auszubildenden in Betrieben, die aktuell ausbilden bzw. in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben



Unterschiede zwischen Betriebstypen

Vorsichtig lassen sich diese Daten folgender Maßen interpretieren: Gegen die Hypothese spricht, dass sich keine signifikanten Unterschiede in den von den Unternehmen genannten ‚Schwächen‘ der „schwächsten Auszubildenden“ zeigen. Mithin fallen die in Kategorien zusammengefassten offenen Angaben dazu unabhängig vom Betriebstyp aus. Im Gegensatz dazu spricht jedoch für die Hypothese, dass sich mit 91 % (222 von 243) deutlich mehr der Unternehmen des Typs 1 gegenüber nur 82 % derjenigen aus Typ 2 (375 von 456) zur offenen Frage nach den „schwächsten Auszubildenden“ geäußert haben. Außerdem haben 14 % der Befragten ohne Ausbildungserfahrungen mit der Zielgruppe angegeben, „bisher noch keine Auszubildenden mit Schwächen“ gehabt zu haben, während dies bei Betriebstyp 1 nur bei 6 % der Fall war. Somit verweisen zumindest diese Angaben auf den Zusammenhang, dass die Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, auch häufiger angeben, Auszubildende mit „Schwächen“ gehabt zu haben.

Unterscheidung Schwäche und Behinderung

In diesem Zusammenhang ist jedoch interessant, dass lediglich 31, also knapp 13 % aller 243 Unternehmen, die junge Menschen mit Behinderungen ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, diese den „schwächsten Auszubildenden“ zuordnen, sofern sie solche haben bzw. hatten oder ihnen dies bekannt war. Diese Antworten können als Hinweise auf positive Einstellungen gegenüber Jugendlichen mit Behinderungen gelesen werden. Denn die meisten Betriebe des Typs 1 unterscheiden deutlich zwischen Behinderungen und Schwächen ihrer Auszubildenden, so dass in ihrer Wahrnehmung Behinderungen nicht unbedingt mit Schwächen einhergehen. Die Möglichkeit, dass die Antworten der Unternehmen durch Erwartungen sozialer Erwünschtheit beeinflusst worden sein könnten, ist eher als gering zu erachten, weil an dieser Stelle im Befragungsverlauf erstmalig junge Menschen mit Behinderungen angesprochen wurden. Gleichermäßen interessante Ergebnisse haben wir in den Angaben zur Kenntnis und Nutzung externer Unterstützungsangebote gefunden.

(f) Kenntnis und Nutzung von externen Unterstützungsangeboten

Kenntnis externer Unterstützungsangebote

Der folgenden Tabelle ist zu entnehmen, dass Unternehmen des Betriebstyps 1 signifikant häufiger und mehr externe Angebote zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen kennen als jene des Typs 2. Einerseits ist dieses Ergebnis nur wenig überraschend, weil davon auszugehen war, dass sich die Unternehmen mit diesen Auszubildenden breiter über Unterstützungsmöglichkeiten informiert haben als jene, die bisher solche Jugendlichen nicht ausbilden oder ausgebildet haben. Dennoch verweisen diese Ergebnisse darauf, dass ausbildungsberechtigte Betriebe zukünftig mehr und gezielter über diese Angebote informiert werden sollten. Dabei sollte auch die Frage geklärt werden, welche Jugendlichen in den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen als behindert gelten und wie die Unternehmen dies im Einzelfall feststellen können. Denn anknüpfend an die „schillernden“ Verständnisse von Behinderungen, die bereits oben in 3.2 herausgestellt worden sind, haben sich auch in den Antworten zur Nutzung der Fördermöglichkeiten diesbezüglich Irritationen gezeigt. Ein kleiner Teil der Unternehmen, die nach eigener Auskunft keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden, hat dennoch die Nutzung entsprechender Förderangebote angegeben, wie Tabelle 6 zeigt.



Tabelle 6: Vergleich der Betriebstypen 1 und 2 bezogen auf die Kenntnis und Nutzung von Unterstützungsangeboten bei der Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen

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

Alle Zusammenhänge sind signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Doch nicht nur den Betrieben ohne Auszubildende mit Behinderungen fehlen Informationen zu den vielfältig vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten. Auch nur jeweils weniger als die Hälfte der Unternehmen, die die Jugendlichen ausbilden, kennt die einzelnen Angebote, und die Zahl derer, die sie dann auch nutzen, liegt noch deutlich darunter. Am bekanntesten ist, dass die Kosten für die Anpassung eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes eines Menschen mit Behinderungen übernommen werden (46,8 %), genutzt wird diese Förderung aber nur von gut 6 %. Obwohl hier nicht geklärt werden kann, aus welchen Gründen die Betriebe die vorhandenen Möglichkeiten nicht nutzen, geben die Daten Anlass, auch Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, nochmals intensiver zu beraten und in der Nutzung der Angebote zu bestärken.

(g) Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit verschiedenen Behinderungen

Erwartungsgemäß sehen die Betriebe, die bereits Auszubildende mit Behinderungen haben, signifikant häufiger Möglichkeiten, die Zielgruppe auszubilden. Interessant ist, dass die Betriebstypen in ihren Einschätzungen bezüglich einzelner Behinderungsarten tendenziell übereinstimmen. So sehen die Unternehmen beider Typen die zahlreichsten Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen mit organischen Erkrankungen. Auch Jugendliche mit sprachlichen und Körperbehinderungen gelten bei vielen Befragten als in die Ausbildung integrierbar.

Nutzung von Angeboten

Einschätzung der Ausbildungsmöglichkeiten

Lernbehinderungen und Verhaltensauffälligkeiten

Allerdings zeigen sich auch deutliche Diskrepanzen in den Einschätzungen zu Lernbehinderungen und Verhaltensauffälligkeiten: Während hier 63,7 % bzw. 51 % der Betriebe des Typs 1 eine Ausbildung für möglich erachten, werden diese Einschätzungen nur von 30,7 % bzw. 23,4 % der Unternehmen des Typs 2 geteilt (Tabelle 7). Dieses Ergebnis ist deshalb so bemerkenswert, weil der weitaus überwiegende Teil der Schülerinnen und Schüler aus Förderschulen jene mit Schwerpunkt Lernen sind (Abschnitt 3.1), sodass davon auszugehen ist, dass Jugendliche mit Lernbehinderungen am häufigsten in der Zielgruppe vertreten sind. Dies stimmt auch mit den Angaben der Betriebe zu ihren Auszubildenden überein, wenn sie gezielt zu deren Behinderungen befragt werden: Dort überwiegen Lernbehinderungen mit 46,9 % (siehe Abschnitt 3.2 und Tabelle 3).

Tabelle 7: Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit verschiedenen Behinderungsarten

	Typ 1	Typ 2	Gesamt
Ja, mit organischen Erkrankungen	79,9 %	62,5 %	68,6 %
Ja, mit sprachlichen Behinderungen	58,0 %	44,3 %	49,1 %
Ja, mit Körperbehinderungen	54,9 %	43,8 %	47,7 %
Ja, mit Lernbehinderungen	63,7 %	30,7 %	42,2 %
Ja, mit psychischen/seelischen Behinderungen	53,8 %	25,3 %	35,2 %
Ja, mit hirnorganischen/neurologische Erkrankungen	46,8 %	27,0 %	33,9 %
Ja, mit Verhaltensauffälligkeiten	51,0 %	23,4 %	33,0 %
Ja, mit vermindertem Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	42,3 %	27,4 %	32,6 %
Ja, mit Sehbehinderungen oder Blindheit	15,0 %	7,4 %	10,1 %
Ja, mit geistigen Behinderungen	13,7 %	6,9 %	9,2 %
Anzahl	243	456	699

Alle Zusammenhänge sind signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

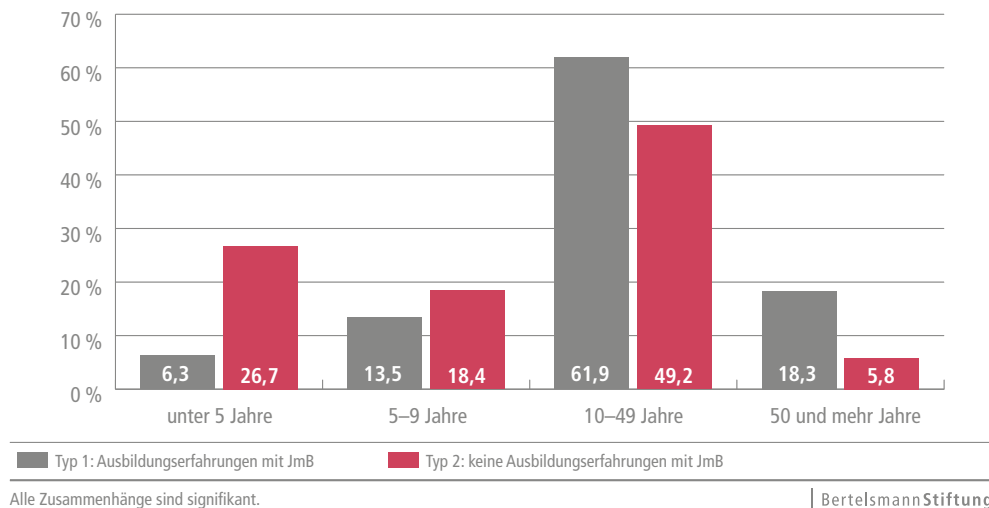
(h) Dauer der Aktivitäten in der Berufsausbildung generell

Als weiteren signifikanten und damit bedeutsamen Einflussfaktor konnten wir die Dauer der Ausbildungserfahrungen der Unternehmen identifizieren (Abbildung 10).



Abbildung 10: Länge der Ausbildungserfahrungen der Betriebe, die aktuell oder in den letzten 5 Jahren ausgebildet haben

Angaben in Prozent



Mit der Anzahl der Jahre, in denen die Betriebe generell in der Berufsausbildung aktiv waren, steigt der Anteil derjenigen, die auch junge Menschen mit Behinderungen ausbilden. Sozialpsychologisch gewendet (Anhang I.) verweisen diese Ergebnisse darauf, dass mit der Dauer der Ausbildungserfahrungen generell die „wahrgenommene Verhaltenskontrolle“ zunimmt, also die Überzeugung der Betriebe, auch junge Menschen mit Behinderungen erfolgreich ausbilden zu können. So gesehen sollten vor allem bereits langjährig tätige Ausbildungsbetriebe gezielt angesprochen und für die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen geworben werden.

Ansprache erfahrener Betriebe

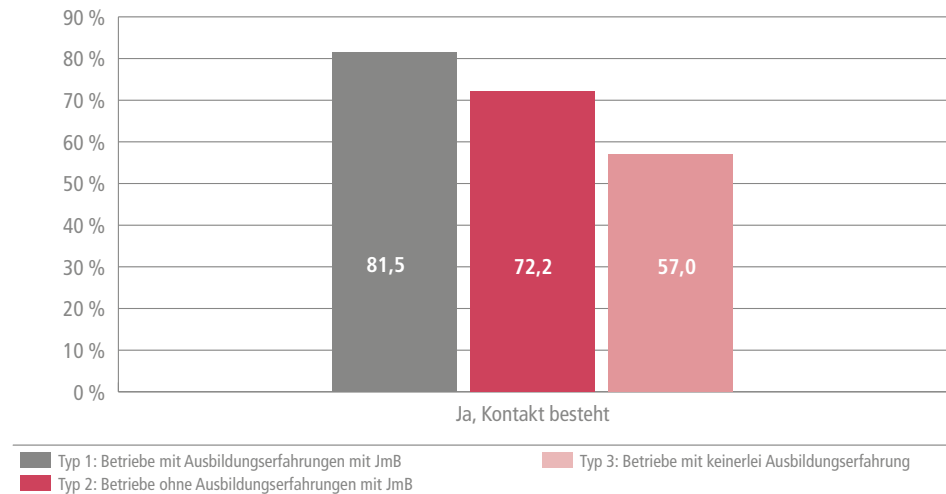
(i) Persönlicher Kontakt zu Menschen mit Behinderungen im beruflichen oder privaten Umfeld

Auch die Kontakte zu Menschen mit Behinderungen im beruflichen oder privaten Umfeld beeinflussen signifikant das Entscheidungsverhalten der Unternehmen für die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass diese Kontakte insgesamt die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe beeinflussen. Denn im Vergleich aller drei Betriebstypen verfügen die Unternehmen, die aktuell und seit über fünf Jahren nicht mehr ausbilden, über die geringsten Verbindungen zu Menschen mit Behinderungen, während jene des Betriebstyps 1 die meisten haben (Abbildung 11).

Einfluss von Kontakten

Abbildung 11: Persönlicher Kontakt zu Menschen mit Behinderungen

Angaben in Prozent



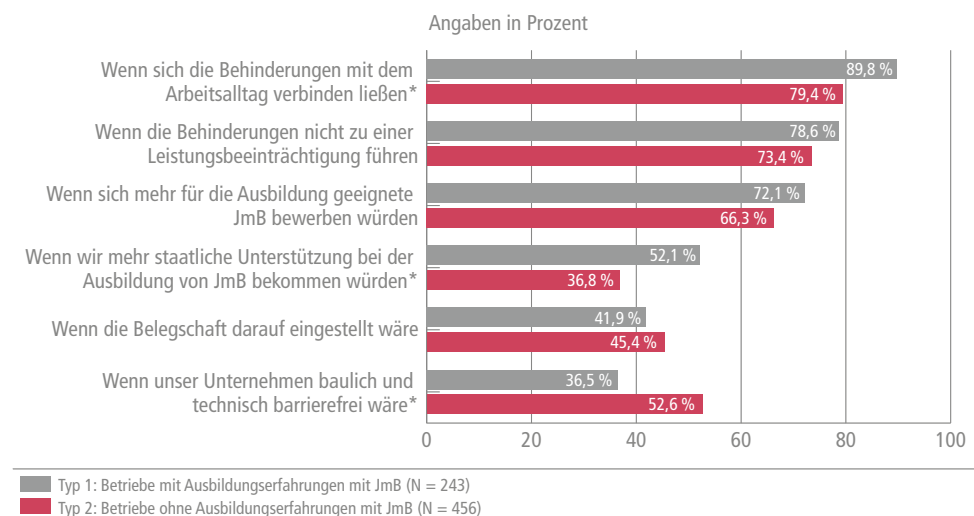
Alle Zusammenhänge sind signifikant.

Bertelsmann Stiftung

(j) Bedingungen, mehr bzw. überhaupt junge Menschen mit Behinderungen auszubilden

Beide Betriebstypen wurden danach befragt, unter welchen Bedingungen sie mehr (Typ 1) oder generell (Typ 2) Jugendliche mit Behinderungen ausbilden würden. Dabei haben sich bedeutsame signifikante Unterschiede herausgestellt (Abbildung 12):

Abbildung 12: Notwendige Voraussetzungen, um mehr (Betriebstyp 1) bzw. überhaupt (Betriebstyp 2) Jugendliche mit Behinderungen auszubilden



* Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen auf dem 95 %-Niveau.

Bertelsmann Stiftung



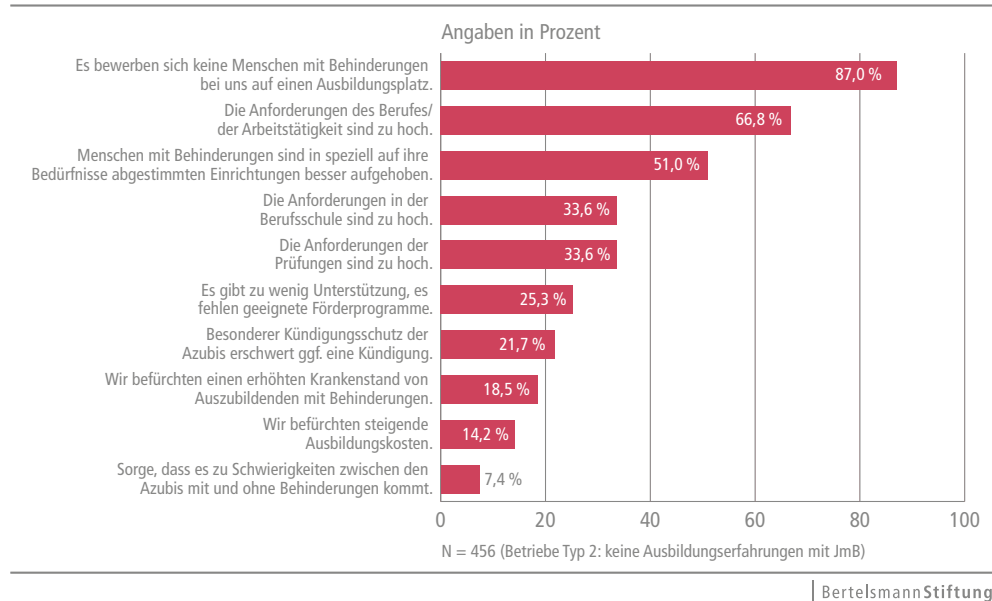
Zum einen würden die Unternehmen des Typs 1 mehr junge Menschen mit Behinderungen ausbilden, wenn sich die Behinderungen mit dem Arbeitsalltag verbinden ließen (89,8 % gegenüber nur 79,4 %) und sie mehr staatliche Unterstützung erhielten (52,1 % im Vergleich zu 36,8 %). Hingegen betonten die Betriebe des Typs 2, dass sie mit der Ausbildung der Zielgruppe beginnen würden, wenn ihr Unternehmen baulich und technisch barrierefrei wäre (52,6 % gegenüber nur 36,5 %). Somit spielt die staatliche Unterstützung für die Unternehmen des Typs 2 eine größere Rolle als für jene des Typs 1. Hier lassen sich Bezüge zu den oben in Abschnitt (f) vorgestellten Befunden herstellen, nach denen auch viele Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, zahlreiche Unterstützungsangebote entweder nicht kennen oder nicht nutzen. Diese Ergebnisse verweisen insgesamt darauf, dass die Unternehmen über bestehende Angebote zur Förderung der Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen besser informiert werden sollten.

Unterschiede nach Betriebstypen

Im Gegensatz zu diesen diskrepanten Angaben unterscheiden sich die beiden Betriebstypen jedoch kaum in ihrer Einschätzung, dass die Behinderungen nicht zu einer Leistungsbeeinträchtigung führen sollten. Diese Begründung wurde von 78,6 % der Unternehmen mit und 73,4 % der Unternehmen ohne Jugendliche mit Behinderungen angeführt. Auch wird von beiden angemerkt, dass sie mehr bzw. überhaupt junge Menschen der Zielgruppe ausbilden würden, wenn sich mehr mit entsprechender Eignung bei ihnen bewerben würden (72,1 % des Typs 1 und 66,3 % des Typs 2). Dieses Argument ist auch in den Angaben zu den Gründen prominent vertreten, warum die Unternehmen des Betriebstyps 2 keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden. Immerhin entfielen 87 % der Nennungen darauf, dass sie keine entsprechenden Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz vorliegen hätten (Abbildung 13).

Leistungsbeeinträchtigung und Eignung

Abbildung 13: Gründe dafür, dass Betriebe keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden



Ausbildungshemmnisse	Erst an zweiter Stelle wurden von 66,8 % der Unternehmen die hohen Anforderungen des Berufs bzw. der Arbeitstätigkeit angeführt, gefolgt von der Überzeugung, dass junge Leute mit Behinderungen in anderen Einrichtungen besser aufgehoben seien (51 %). Zudem seien die Anforderungen in der Berufsschule und in den Prüfungen zu hoch (jeweils 33,6 %). Nur ein Viertel der Befragten gab an, dass geeignete Förderprogramme fehlten (25,3 %), für rund ein Fünftel ist der besondere Kündigungsschutz, der für Menschen mit Behinderungen gilt, ein Ausbildungshemmnis.
Fehlende Bewerbungen	In der Gesamtschau dieser Ergebnisse ist zu konstatieren, dass die fehlenden Bewerbungen für die Unternehmen ein zentraler Grund dafür sind, keine oder nicht mehr junge Menschen mit Behinderungen auszubilden. Zu diesem Ergebnis waren auch die oben in Abschnitt 2.3 vorgestellten qualitativen Studien gekommen. Denn dort wurde ebenfalls mit fehlenden Bewerbungen begründet, dass keine Jugendlichen mit Behinderungen in den Betrieben ausgebildet werden.
Bivariate Analysen	Mit diesen Ausführungen wird der mittels bivariater Analysen vorgenommene Vergleich zwischen den beiden Betriebstypen 1 und 2 abgeschlossen. Die sich dort als signifikant erwiesenen Einflussgrößen auf die Praxis der Unternehmen, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, können sich auch untereinander wechselseitig beeinflussen. Deshalb wird im Folgenden eine Diskriminanzanalyse angestellt, um die Faktoren identifizieren zu können, die für die Entscheidung der Betriebe am bedeutsamsten sind.

3.4 Zentrale Einflussfaktoren auf die Bereitschaft der Unternehmen, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden

In dem oben angestellten Vergleich zwischen den Betriebstypen 1 und 2 wurden vor allem die folgenden Einflussgrößen als signifikant bedeutsam dafür identifiziert, dass Unternehmen junge Menschen mit Behinderungen ausbilden:

- **Unternehmensgröße:** Es haben sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den beiden Betriebstypen und der regionalen Zuordnung, den Zuständigkeitsbereichen und Wirtschaftssektoren herausgestellt. Jedoch unterscheiden sich die beiden Betriebstypen hinsichtlich der Mitarbeiterzahl der Unternehmen, denn mit steigender Mitarbeiterzahl nimmt der Anteil der Unternehmen zu, die Jugendliche 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 Auswahlkriterium angegeben haben, sind den Betrieben des Typs 2 bei der Vergabe ihrer Ausbildungsplätze andere Voraussetzungen wichtiger wie angemessene Umgangsformen, das Alter der Bewerberinnen und Bewerber, mindestens ein Hauptschulabschluss oder eine hohe Leistungsbereitschaft. Da diese unterschiedlichen Relevanzsetzungen im sozialpsychologischen Sinne als Indikator für unterschiedliche Einstellungen der



Unternehmen interpretiert werden können (Anhang I.), ist ihr Stellenwert im Zusammenhang mit den anderen Einflussgrößen interessant.

- **Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen:** Es haben sich nur hinsichtlich der zukünftig erwarteten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen signifikante Unterschiede zwischen den beiden Betriebstypen gezeigt. Dennoch verweisen auch die Angaben zur aktuellen Ausbildungsstellensituation darauf, dass die Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderungen häufiger Probleme ansprechen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.
- **Kenntnis von Unterstützungsangeboten:** Erwartungsgemäß kennen Betriebe, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, signifikant häufiger die dazu vorhandenen Unterstützungsangebote als jene des Typs 2, die keine Erfahrungen mit der Zielgruppe haben. Allerdings zeigt sich, dass auch Unternehmen des Typs 1 zahlreiche Fördermöglichkeiten nicht kennen. Deshalb ist es interessant, statistisch näher zu untersuchen, welche Bedeutung letztlich die Kenntnis dieser Angebote für die Entscheidung der Betriebe hat, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden.
- **Dauer der Ausbildungsaktivitäten generell:** Die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen steht in einem signifikanten Zusammenhang zur Anzahl der Jahre, in denen die Unternehmen generell in der Berufsausbildung aktiv sind. Somit steigt mit der Dauer ihrer Ausbildungserfahrungen auch die Bereitschaft, Jugendliche mit Behinderungen zu qualifizieren.
- **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.

Die folgende Tabelle 8 zeigt, dass sich in kombinierter Form letztlich nur sieben Einflussgrößen als statistisch bedeutsam für die betriebliche Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen erweisen:

Tabelle 8: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse – 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: das Alter der Bewerberinnen bzw. Bewerber	–0,344
Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren	–0,344

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Unterschiede nach Betriebstypen	Im Vergleich zur Gruppe des Typs 2 verfügen signifikant häufiger Unternehmen des Typs 1 über (1) längere Ausbildungserfahrungen, (2) Kenntnisse über Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung Jugendlicher mit Behinderungen sowie (3) über persönliche Kontakte zu Menschen mit Behinderungen in ihrem privaten oder beruflichen Umfeld. Zudem nennen deutlich mehr von ihnen (4) das ehrenamtliche Engagement der Bewerberinnen und Bewerber als Kriterium für die Vergabe ihrer Ausbildungsplätze. Im Gegensatz dazu sind 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 werden. Allerdings wissen mehr der Betriebe ohne Auszubildende mit Behinderungen, dass es (7) Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere zu Prüfungsgebühren, gibt. Die sonstigen Variablen tragen darüber hinaus nicht mehr in statistisch signifikanter Weise zur Verbesserung der Diskriminanzfunktion bei.
Aussagekräftige Forschungsergebnisse	Die kanonische Korrelation der Diskriminanzfunktion mit der Gruppierungsvariable (Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen: ja oder nein) beträgt $CR = ,345$; die erklärte Varianz liegt somit bei 11,9 %. Ein Vergleich der durch die Diskriminanzfunktion vorhergesagten Gruppenzugehörigkeit mit der tatsächlichen Zugehörigkeit ergibt, dass 65,1 % der Fälle richtig gruppiert werden konnten.⁸ Somit können die erzielten Forschungsergebnisse als durchaus aussagekräftig bewertet werden. Auf der Folie der hier zugrunde liegenden sozialpsychologischen „Theorie des geplanten Verhaltens“ (Anhang I.) lassen sie sich folgendermaßen interpretieren:
Dauer der Ausbildungserfahrung ist entscheidend	Die Dauer der Ausbildungserfahrungen hat sich erwartungsgemäß als ein entscheidender Einflussfaktor auf die Berufsausbildung junger Menschen ergeben, weil sie als ein Indikator für die von den Unternehmen wahrgenommene Verhaltenskontrolle verstanden werden kann (Anhang I.). In diesem Verständnis steigt mit der Länge ihrer Ausbildungserfahrungen die Zuversicht der Betriebe, auch junge Menschen mit Behinderungen erfolgreich ausbilden zu können.
Informationen über relevante Ressourcen	Auch die bei Unternehmen des Typs 1 verbreitetere Kenntnis der Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung Jugendlicher mit Behinderungen verweist darauf, dass sie über die von ihnen als besonders relevant erachteten Ressourcen informiert sind, um die Berufsausbildung erfolgreich zu gestalten. Diese Kenntnis könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich diese Unternehmen intensiv mit der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen auseinandergesetzt haben. Mit diesen Zuschüssen, so ist zu vermuten, können sie den Mehraufwand an „Zeit und Geduld“ (siehe unten, Abschnitte 3.5 (a), (b)) sowie für besondere Unterstützungsangebote (unten 3.5 (c)) kompensieren. Im Gegensatz dazu sind ihnen Zuschüsse zu Gebühren wie Prüfungsgebühren weniger bekannt als Unternehmen des Typs 2.
Andere Einstellungskomponenten	Erwartungsgemäß verfügen mehr Unternehmen mit Auszubildenden der Zielgruppe über Kontakte zu Menschen mit Behinderungen in ihrem privaten und beruflichen Umfeld als jene des Typs 2. Aus sozialpsychologischer Sicht kann dieses Ergebnis als Hinweis auf andere kognitive und emotionale Einstellungskomponenten verstanden werden. Gestützt wird diese Interpretation auch von dem Ergebnis, dass deutlich mehr Unternehmen des Typs 1 das ehrenamtliche

⁸ Der Erwartungswert einer reinen Zufallsvorhersage hätte bei lediglich 50 % gelegen.



Engagement der Jugendlichen als Auswahlkriterium für die Besetzung von Ausbildungsplätzen angeben als jene des Typs 2, von denen häufiger das Alter der Bewerberinnen und Bewerber und die von ihnen gezeigte hohe Leistungsbereitschaft als Kriterien genannt werden.

Diese Untersuchungsergebnisse, die aus dem Betriebstypenvergleich resultieren, werden im 4. Kapitel dazu herangezogen, bildungspolitische Empfehlungen zu formulieren. Vorher soll jedoch zunächst auf die Erfahrungen und Wünsche eingegangen werden, die Unternehmen des Typs 1 bezogen auf ihre Auszubildenden mit Behinderungen genannt haben. Denn auch diese werden in den abschließenden Hinweisen aufgenommen.

Erfahrungen und Wünsche

3.5 Erfahrungen und Wünsche von Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderungen

Die 243 Unternehmen des Betriebstyps 1 wurden gebeten, zu ihren positiven und negativen Erfahrungen mit Auszubildenden mit Behinderungen Stellung zu nehmen.

(a) Konkrete positive Erfahrungen mit der Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen

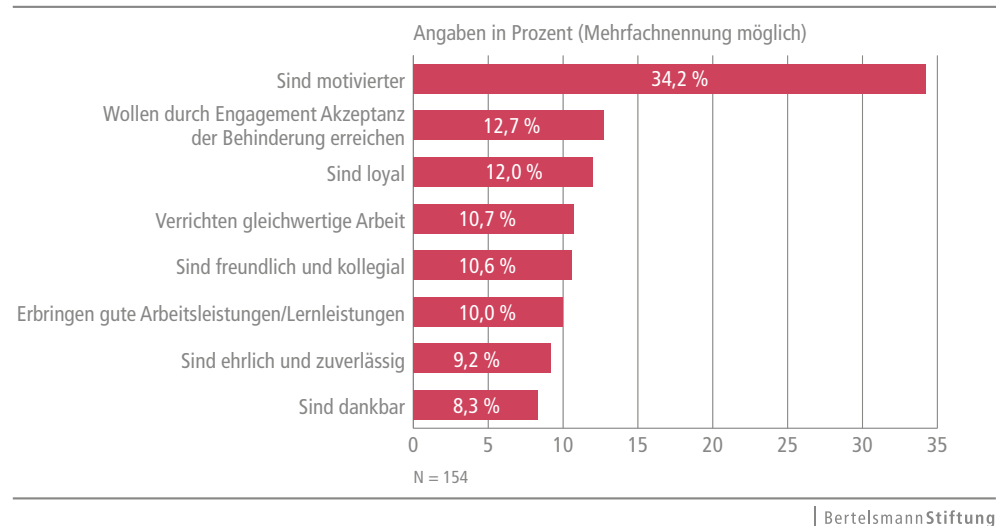
Die 243 Betriebe des Typs 1 wurden zunächst allgemein zu ihren Erfahrungen mit der Zielgruppe befragt. 47,1 % äußerten sich überwiegend positiv gegenüber 8,5 % mit überwiegend negativen Erfahrungen. 39 % bewerteten die Erfahrungen als „teils, teils“ und 5,4 % machten keine Angaben. Da möglicherweise die Antworten der Unternehmen durch Erwartungen sozialer Erwünschtheit beeinflusst sein könnten, wurden sie zusätzlich darum gebeten, offen konkrete positiven Erfahrungen zu berichten. Dazu haben sich 154, also rund 63 % der 243 Unternehmen des Typs 1 geäußert. Am häufigsten wurde mit 34,2 % genannt, dass Jugendliche mit Behinderungen nach den Einschätzungen der Befragten „motivierter“ seien. Mit deutlichem Abstand gaben 12,7 % an, dass die Jugendlichen mit Behinderungen „durch besonderes Engagement Akzeptanz der Behinderung erreichen“ wollten (Abbildung 14).

Konkrete positive Erfahrungen

Die sich in den Antworten zeigenden Vergleiche mit Jugendlichen ohne Behinderungen könnten einerseits durch die Frage induziert worden sein. Andererseits können sie auch kritisch gelesen werden in dem Sinne, dass die Unternehmen das Verhalten der jungen Menschen nicht individuell bezogen auf die jeweilige Person und deren Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, sondern ein-dimensional auf deren Behinderungen und damit aus einer Defizitperspektive deuten bzw. verstehen. Dies zeigt sich besonders stark bei Angaben wie „verrichten gleichwertige Arbeit“ (10,7 %), sind „loyal“ (12 %), „freundlich und kollegial“ (10,6 %), „ehrlich und zuverlässig“ (9,2 %) und „dankbar“ (8,3 %).

Vergleichende Beurteilung

Abbildung 14: Konkrete positive Erfahrungen von Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden



Soziale Erwünschtheit

Daneben könnten diese Antworten auch von dem Bestreben nach sozialer Erwünschtheit mit beeinflusst worden sein. Um diese Effekte zu reduzieren, wurden die Betriebe nicht nur nach ihren Erfahrungen, sondern auch nach Ratschlägen gefragt, die sie Kolleginnen oder Kollegen geben würden, wenn diese mit dem Gedanken spielten, eventuell Jugendliche mit Behinderungen auszubilden. Dabei haben sich signifikante Zusammenhänge zwischen den Ratschlägen und den offen formulierten positiven Erfahrungen der Unternehmen ergeben, wie die folgende Tabelle 9 zeigt.

Tabelle 9: Positive Erfahrungen und Ratschläge zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen

Ratschläge an Kolleginnen und Kollegen	Konkrete Beispiele für gute Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen genannt		
	Ja	Nein	Gesamt
Einfach machen/ausprobieren	39,2 %	17,8 %	32,7 %
Im Vorfeld intensiv prüfen (Probearbeit, Praktikum, Gespräche, Probezeit)	7,1 %	27,5 %	13,3 %
Prüfen, ob Azubi und/oder Behinderung zum Unternehmen passt	10,2 %	13,9 %	11,3 %
Gut überlegen/will bzw. kann man das leisten?	6,7 %	18,5 %	10,3 %
Viel Zeit und Geduld mitbringen	12,4 %	5,2 %	10,2 %
Externe Unterstützung einholen	6,7 %	5,6 %	6,3 %
Vorher intensiv mit Behinderungen und der Ausbildung von JmB auseinandersetzen	4,7 %	9,6 %	6,2 %
Azubis mit Behinderungen und ohne gleich behandeln	5,4 %	0,0 %	3,8 %
Kollegen und Mitarbeiter gut darauf vorbereiten	2,7 %	0,0 %	1,9 %
Sonstiges	4,9 %	1,9 %	4,0 %
Anzahl	138	61	199
Alle Zusammenhänge sind signifikant.			
Quelle: Bertelsmann Stiftung			



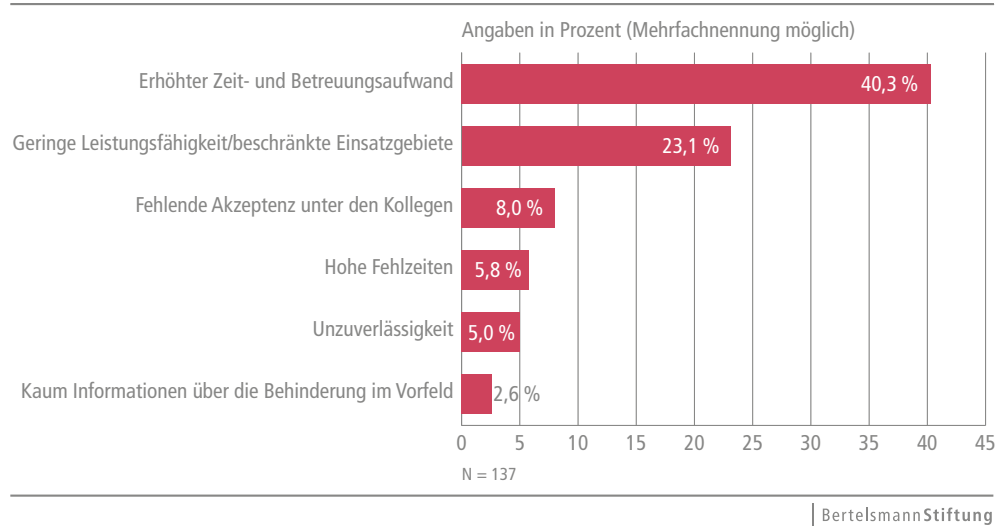
Konkrete Ratschläge

Insgesamt haben 199, also fast 82 % der 243 Unternehmen des Typs 1 Ratschläge an Kolleginnen und Kollegen formuliert. Von ihnen haben 138 Befragte auch positive Erfahrungen mit ihren Auszubildenden mit Behinderungen geschildert, während dies bei 61 Befragten nicht der Fall war. In Tabelle 9 zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen den Ratschlägen der Unternehmen und ihrem Antwortverhalten zur Frage nach konkreten positiven Erfahrungen. Diejenigen, die ihre guten Erfahrungen nicht näher beschreiben können, geben eher Ratschläge an die Kolleginnen und Kollegen, die von Bedenken getragen sind wie „im Vorfeld intensiv prüfen (Probezeit ...)“ oder „gut überlegen/will bzw. kann man das leisten?“. Im Gegensatz dazu tendieren die anderen zu Zuversicht vermittelnden Äußerungen wie „einfach machen/ausprobieren“, ohne dabei mögliche Anforderungen wie „viel Zeit und Geduld mitbringen“ zu vernachlässigen. In der Gesamtschau lassen sich die Antworten aller 243 Unternehmen des Betriebstyps 1 so interpretieren, dass zumindest bei 138, also 57 % von ihnen, die positiven Erfahrungen mit der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen deutlich überwiegen.

(b) Konkrete Schwierigkeiten bei der Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen

Die ebenfalls offen gestellte Frage nach konkreten Schwierigkeiten wurde von 137, also etwas mehr als der Hälfte der insgesamt 243 befragten Unternehmen des Typs 1 beantwortet (Abbildung 15).

Abbildung 15: Konkrete Schwierigkeiten von Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden



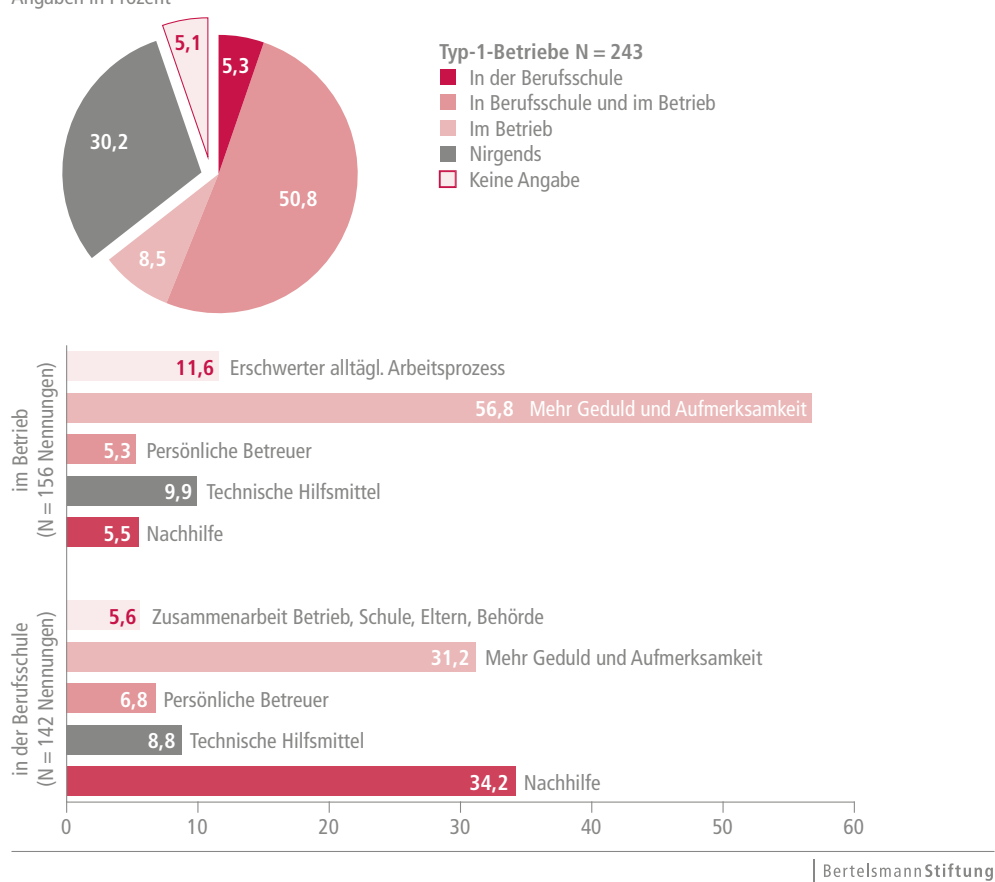
Hier überwiegt mit 40,3 % der Nennungen der „erhöhte Zeit- und Betreuungsaufwand“, gefolgt von „geringe Leistungsfähigkeit und beschränkte Einsatzgebiete“ mit 23,1 %. Mit deutlichem Abstand werden seltener die „fehlende Akzeptanz unter den Kollegen“ (8,0 %), „hohe Fehlzeiten“ und „Unzuverlässigkeit“ (5 %) genannt. Bemerkenswert ist, dass 2,6 % der Unternehmen selbstkritisch als negative Erfahrung angegeben haben, „kaum Informationen über die Behinderung im Vorfeld“

Erhöhter Zeit- und Betreuungsaufwand

gehabt zu haben. Dass von vielen Unternehmen der „erhöhte Zeit- und Betreuungsaufwand“ angeführt worden ist, spiegelt sich auch in den Antworten auf die offene Frage nach besonderen Unterstützungsbedarfen der Auszubildenden mit Behinderungen an den Lernorten des dualen Systems wider. Denn dort wurde vor allem herausgestellt, dass die Jugendlichen „mehr Geduld und Aufmerksamkeit“ in Berufsschule und Betrieb benötigten als andere (Abbildung 16).

Abbildung 16: Besondere Unterstützungsbedarfe von Auszubildenden mit Behinderungen in der Berufsschule und im Betrieb

Angaben in Prozent



Die Unternehmen wurden dazu befragt, welche Vorkehrungen sie intern getroffen haben, um auf die Förderbedarfe der Auszubildenden einzugehen.



(c) Interne Vorkehrungen der Unternehmen zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen

Obwohl sich aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen nicht durchgängig signifikante Zusammenhänge nachweisen lassen, so zeigen doch auch die Häufigkeitsverteilungen in der folgenden Tabelle 10, dass insbesondere in Großunternehmen entsprechende Voraussetzungen geschaffen worden sind, um auf Auszubildende mit Behinderungen individuell einzugehen. Insgesamt verweisen die Ergebnisse darauf, dass besondere interne Vorkehrungen eher seltener getroffen werden. Denn nur „besondere Nachhilfe- und Unterstützungsangebote“ wurden mit 53,7 % von mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen genannt. Alle anderen Vorkehrungen wurden deutlich seltener angegeben, wobei die „Vorbereitung der unmittelbaren Kollegen ...“ (49,5 %) und „... der Ausbilder auf den Umgang mit Auszubildenden mit Behinderungen“ (40,7 %) noch mit am häufigsten erwähnt wurden.

Nachhilfe- und Unterstützungsangebote

Tabelle 10: Interne Voraussetzungen der Unternehmen zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen

	Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen				
	1–9	10–49	50–499	500+	Gesamt
Besondere Nachhilfe- und andere Unterstützungsangebote	50,1 %	67,1 %	42,6 %	58,3 %	53,7 %
Vorbereitung der unmittelbaren Kollegen der Auszubildenden mit Behinderungen auf die alltägliche Zusammenarbeit (z.B. durch Schulung)	46,2 %	61,2 %	40,0 %	58,3 %	49,5 %
Vorbereitung der Ausbilder auf den Umgang mit Auszubildenden mit Behinderungen (z.B. durch Schulung)	38,0 %	44,8 %	42,6 %	75,0 %	40,7 %
Voraussetzungen im Unternehmen: Vorbereitung des Führungspersonals auf den Umgang mit Auszubildenden mit Behinderungen (z.B. durch Schulung)	37,3 %	41,8 %	35,1 %	41,6 %	38,2 %
Kooperative Ausbildung in Zusammenarbeit mit einem beruflichen Bildungsträger	36,5 %	40,3 %	10,0 %	45,8 %	34,9 %
Anpassung des betrieblichen Ausbildungsplans	29,1 %	37,3 %	30,0 %	54,1 %	31,6 %
Schaffung spezieller Arbeitsaufgaben für die Auszubildenden mit Behinderungen	26,1 %	32,8 %	22,5 %	41,6 %	27,6 %
Eins-zu-eins-Betreuungsmaßnahmen, z.B. Ausbildungsassistenz	27,6 %	31,4 %	10,0 %	24,9 %	26,7 %
Besondere Ausstattung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze z.B. mit Höranlagen, Sehhilfen wie Vergrößerungsgeräten u. Ä.*	8,2 %	18,0 %	15,0 %	54,2 %	12,1 %
Bauliche Veränderungen z.B. Rampen, Wegemarkierungen oder Notrufsysteme	8,9 %	9,0 %	10,0 %	45,9 %	9,6 %
Anzahl	152	60	25	4	241

* Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen auf 95 %-Niveau; durch sehr niedrige Fallzahlen bei Unternehmen ab 500 MA (N = 4) sind die meisten Zusammenhänge nicht signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Wenig interne Vorkehrungen

In der Gesamtschau ist zu konstatieren, dass nach Angabe der Unternehmen nur begrenzt besondere Ausbildungsvoraussetzungen für Jugendliche mit Behinderungen geschaffen werden, um auf sie individuell eingehen zu können. Obwohl sicherlich im Einzelfall die jeweiligen Jugendlichen mit ihren spezifischen Voraussetzungen entscheidend für die entsprechende Gestaltung der Ausbildungsbedingungen sind, so überrascht doch, dass die Unternehmen so geringe Vorkehrungen angegeben haben. Neben den Großbetrieben sind es vor allem die Betriebe in der Zuständigkeit der Industrie- und Handelskammern, die am häufigsten spezielle Maßnahmen genannt haben, mit denen den besonderen Förderbedarfen von Jugendlichen mit Behinderungen Rechnung getragen werden soll (Tabelle 11).

Tabelle 11: Voraussetzungen, die die Betriebe getroffen haben, um sich auf den besonderen Förderbedarf einzustellen (Typ-1-Betriebe)

	Zuständigkeitsbereich					
	IHK	HWK	Öffentl. Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Gesamt
Besondere Nachhilfe- und andere Unterstützungsangebote	57,7 %	53,9 %	0,0 %	37,2 %	44,7 %	53,6 %
Vorbereitung der unmittelbaren Kollegen der Auszubildenden mit Behinderungen auf die alltägliche Zusammenarbeit (z. B. durch Schulung)	55,4 %	44,7 %	30,8 %	20,9 %	47,5 %	49,5 %
Vorbereitung der Ausbilder auf den Umgang mit Auszubildenden mit Behinderungen (z. B. durch Schulung)	44,0 %	39,3 %	30,8 %	20,9 %	39,1 %	40,8 %
Vorbereitung des Führungspersonals auf den Umgang mit Auszubildenden mit Behinderungen (z. B. durch Schulung)	42,8 %	30,0 %	30,8 %	20,9 %	45,8 %	38,3 %
Kooperative Ausbildung in Zusammenarbeit mit einem beruflichen Bildungsträger	32,1 %	44,8 %	0,0 %	37,2 %	22,9 %	35,0 %
Anpassung des betrieblichen Ausbildungsplans	30,1 %	28,9 %	30,8 %	37,2 %	42,1 %	31,8 %
Schaffung spezieller Arbeitsaufgaben für die Auszubildenden mit Behinderungen	33,5 %	19,5 %	30,8 %	20,9 %	34,4 %	27,8 %
Eins-zu-eins-Betreuungsmaßnahmen, z. B. Ausbildungsassistenz	28,2 %	25,7 %	0,0 %	37,2 %	27,8 %	26,9 %
Besondere Ausstattung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze z. B. mit Höranlagen, Sehhilfen wie Vergrößerungsgeräten u. Ä.	16,2 %	7,9 %	38,4 %	0,0 %	8,5 %	11,9 %
Bauliche Veränderungen z. B. Rampen, Wegemarkierungen oder Notrufsysteme	8,3 %	7,5 %	7,6 %	20,9 %	14,5 %	9,5 %
Anzahl	105	91	2	5	37	243

Keiner der Zusammenhänge ist signifikant, möglicherweise auch bedingt durch zum Teil sehr niedrige Fallzahlen.

Quelle: Bertelsmann Stiftung



(d) Nutzung und Fehlen externer Unterstützungsangebote

Nur 23,5 % der Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, nehmen externe Unterstützung in Anspruch, bei 74,2 % ist dies hingegen nicht der Fall. Auf die offene Frage, welche Angebote genutzt werden, wurden die Folgenden genannt:

Tabelle 12: Nutzung externer Unterstützungsangebote im Betrieb

Agentur für Arbeit/ARGE	17,0 %
Weitere Vereine/soziale Träger/Bildungsträger	12,6 %
Psychologische/ärztliche Betreuung	11,1 %
Verschiedene Nachhilfeangebote	9,3 %
IHK	6,9 %
Partner in der Berufsschule	6,2 %
Berufsförderungswerk/Berufsbildungswerk	6,0 %
Finanzielle Unterstützung/Förderung	5,1 %
Volkshochschule	3,3 %
Familienangehörige	3,3 %
Integrations-/Inklusionsämter	2,4 %
Jugendamt/Sozialarbeit	0,4 %
Anzahl der Nennungen	70

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Dass so wenige Betriebe externe Unterstützungsangebote für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen nutzen, ist ein bemerkenswertes Ergebnis. Es wird gestützt von den bereits oben in Abschnitt 3.3 (f) vorgestellten Befunden zu Kenntnis und Nutzung vorhandener Fördermöglichkeiten der Unternehmen des Typs 1 im Vergleich zu jenen des Typs 2. Zudem haben nur 20,5 % der Betriebe auf eine offene Nachfrage angegeben, dass ihnen Unterstützungsangebote fehlen. Insgesamt erfolgten dazu nur 55 Nennungen, die in der folgenden Tabelle 13 zusammengestellt sind.

Geringe Nachfrage

Tabelle 13: Fehlende Unterstützungsangebote

Finanzielle Unterstützung/Förderung	16,9 %
Unterstützung durch die Berufsschule	11,7 %
Wissen/Informationen über die Behinderungen	9,0 %
Beratung für Unternehmen zu Unterstützungsangeboten	8,8 %
Betreuer	8,3 %
Bessere pädagogische Ausbildung der Ausbilder und Lehrer	7,8 %
Flexibilität und Anpassung der berufsschulischen Ausbildung	5,4 %
Unterstützung durch die Handwerkskammer	4,1 %
Unterstützung durch Eltern	3,7 %
Anzahl der Nennungen	55

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Zufriedenheit mit Angeboten

Dabei fällt auf, dass die Unternehmen, die junge Menschen mit Behinderungen ausbilden, mit den aktuellen Unterstützungsangeboten weitgehend zufrieden sind, zumindest dann, wenn sie offen dazu befragt werden. Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, zumal sich in den oben erläuterten Ergebnissen zur Kenntnis und Nutzung der vorhandenen Fördermöglichkeiten der Berufsausbildung der Zielgruppe gezeigt hat, dass die einzelnen Angebote lediglich bei rund der Hälfte der Betriebe bekannt sind und nur von wenigen auch genutzt werden. So gesehen zeichnen die Befragungsergebnisse insgesamt das Bild, dass die Unternehmen kaum entsprechende Angebote vermissen, obwohl ihnen einige der vorhandenen Angebote gar nicht bekannt sind. Ein Grund dafür könnte sein, dass sich die Betriebe darin unsicher sind, welche ihrer Auszubildenden als behindert gelten (vgl. 3.2), sodass sie deshalb auch gar keine Förderangebote in Erwägung ziehen, die sie vermissen könnten.

Uneinheitliche Angaben

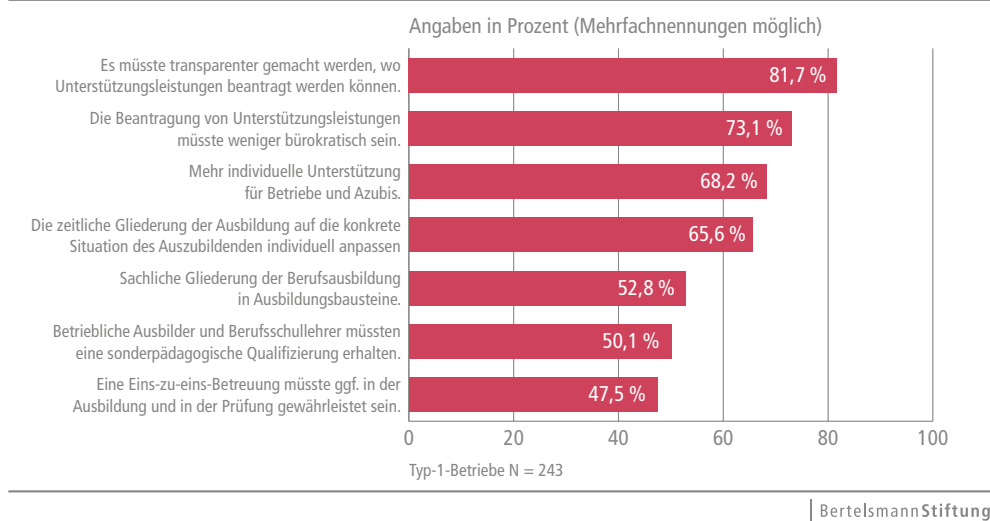
Dieser Interpretation, dass die Unternehmen keine externe Förderung vermissen, können jedoch zwei andere Deutungsoptionen gegenübergestellt werden: Zum einen handelt es sich in forschungsmethodischer Hinsicht wieder um Antworten auf eine offene Frage, sodass das Antwortverhalten der Unternehmen eventuell davon beeinflusst war, dass generell in standardisierten Befragungen offene Fragen oft knapper beantwortet werden. Zum anderen könnten Einflüsse sozialer Erwünschtheit eine Rolle gespielt haben, sodass sich die Unternehmen in ihren aktuellen Ausbildungsaktivitäten nicht als unterstützungsbedürftig darstellen wollten. Für diese Lesart spricht, dass immerhin 52,1 % von ihnen auch gesagt haben, dass sie mehr junge Menschen mit Behinderungen ausbilden würden, wenn sie mehr staatliche Unterstützung erhielten (3.3 (j) sowie Abbildung 12).

Bedeutung von Reformvorschlägen

Um diesen möglichen Interpretationsweisen genauer nachzugehen, wurden die Unternehmen um eine Stellungnahme zu Meinungen gebeten, die in der Fachöffentlichkeit und in der Bildungspolitik zur Verbesserung der Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen kontrovers diskutiert werden. Auf diese geschlossene Frage haben alle 243 Betriebe des Typs 1 geantwortet. Dabei zeigen sich deutliche Diskrepanzen zwischen den beiden Fragetypen: Während die Unternehmen bei den offenen Fragen, die sich auf ihre eigene Ausbildungspraxis beziehen, kaum kritische Hinweise oder Wünsche bezogen auf eine bessere Unterstützung äußerten, stimmten sie überaus zahlreich den öffentlich diskutierten Meinungen zur Optimierung der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen zu, wie die folgende Abbildung 17 zeigt.



Abbildung 17: Zustimmung zu öffentlichen Meinungen über die Optimierung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen



In diesen Angaben überwiegen mit weitem Abstand Wünsche zu mehr Transparenz und breiteren Informationen über Unterstützungsleistungen (81,7 %), zu einer unbürokratischeren Antragstellung (73,1 %) sowie zu einer stärkeren individuellen Unterstützung von Unternehmen und ihren Auszubildenden (68,2 %). Vorschläge, die in curricularer und didaktischer Hinsicht zur Verbesserung der Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen beitragen könnten, werden weniger häufig genannt. So wird die Flexibilisierung der Berufsausbildung in zeitlicher Hinsicht (z. B. durch mehr Verlängerungs- und Unterbrechungsmöglichkeiten), von rund zwei Dritteln begrüßt (65,6 %). Ihre sachliche Gliederung in Ausbildungsbausteinen (52,8 %) sowie die sonderpädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals (50,1 %) werden insgesamt von rund der Hälfte der Befragten angegeben. Die Einführung einer Eins-zu-eins-Betreuung erachten nur noch 47,1 % als wünschenswert.

Wunsch nach
Transparenz und
Unterstützung

Die Wünsche der Unternehmen zu möglichen Unterstützungsleistungen werden neben anderen zentralen Untersuchungsergebnissen in den folgenden, im abschließenden 4. Kapitel skizzierten bildungspolitischen Empfehlungen aufgegriffen.

4 Bildungspolitische Empfehlungen

Ausgehend von den Befragungsergebnissen werden hier abschließend bildungspolitische Empfehlungen formuliert. Die Reihenfolge ihrer Nennung stellt keine Rangfolge nach Priorität bzw. Wichtigkeit dar. Gleichwohl sind sie nicht isoliert, sondern im Zusammenhang zu betrachten. Erst dann können sie ihre volle Wirkung und Synergien erzielen, um mehr Unternehmen für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen zu gewinnen.

- (1) **Verständnis von Behinderung klären:** Eine besondere Problematik stellen der Behinderbegriff und die Unterscheidung nach Behinderungsarten dar. In den Befragungsergebnissen zeigen sich uneinheitliche Verständnisse, die Unternehmen von Behinderungen haben (vgl. Kapitel 2.1). Teilweise kann die „Gleichsetzung“ von Behinderung mit körperlichen Behinderungen und Sinnesbeeinträchtigungen beobachtet werden, wenn die Unternehmen offen dazu befragt werden. Im Gegensatz dazu werden bei der Vorgabe der Behinderungsarten in einer geschlossenen Frage Lern- und psychische Behinderungen und Verhaltensauffälligkeiten am häufigsten genannt. Dieses 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 und Verordnungen als Behinderung verstanden wird. Dabei ist jedoch beachtenswert, dass auch die dort verankerten Verständnisse nicht durchgängig einheitlich sind (vgl. Kapitel 2.1). Zudem ist auch das relationale Verständnis von Behinderung systematischer 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 unbedingt in weiteren Untersuchungen geklärt werden.
- (2) **Förder- und Unterstützungsstruktur verändern:** Möglicherweise ist es auch den unklaren Verständnissen von Behinderungen und deren Feststellung bei einzelnen Auszubildenden geschuldet, dass die Ergebnisse zur Kenntnis der Unterstützungsangebote und deren Nutzung ebenfalls indifferent ausfallen. Zwar ist die Kenntnis dieser Möglichkeiten bei den Betrieben, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, signifikant höher als bei den Unternehmen des Typs 2, dennoch liegt diese Quote bei einigen Angeboten nur bei ca. 40 %, bei einigen Unterstützungsleistungen sogar deutlich unter 30 %. Ihre Nutzung liegt trotz Kenntnis davon in der Regel bei unter 5 %. Lediglich die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung werden von knapp 17 % und jene zu den Kosten der Berufsausbildung von knapp 10 % genutzt. Nur 23,5 % der Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderungen nehmen externe Unterstützung in Anspruch, vor allem von der Agentur für Arbeit (16 %), von Vereinen/sozialen Trägern/Bildungsträgern (12,6 %) und psychologische/ärztliche Betreuung (11,1 %). Zugleich fehlt es aus Sicht der Unternehmen insbesondere an finanzieller Unterstützung und Förderung (16,9 %) und an Unterstützung durch die Berufsschule (11 %). Jedoch liegt die



Quote der Betriebe, die angeben, dass ihnen Unterstützungsangebote fehlen, nur bei 20,5 %. Wiederum stimmen fast 82 % der Betriebe der Aussage zu, dass transparenter sein sollte, wo die Mittel beantragt werden können. Weniger Bürokratie bei der Beantragung möchten ca. 73 % und ca. 68 % sind der Meinung, die individuelle Unterstützung der Betriebe und Auszubildenden müsste größer sein. Werden diese Befunde in der Gesamtschau gesehen, kann geschlussfolgert werden, dass eine Intensivierung der Information und der beratenden Unterstützung erforderlich ist. Diese müsste jedoch mit einer veränderten Förder- und Unterstützungsstruktur einhergehen. Die Förderstruktur sollte weniger kleinteilig sein. Es sollten Förderpools gebildet werden und die Unternehmen sollten autonomer über die Verwendung der Mittel bestimmen können. Eine stärkere Vernetzung der Förder- und Beratungseinrichtungen wäre angebracht. Für die Betriebe sollte es eine Anlaufstelle geben, bei der sie die Unterstützung beantragen, oder sie sollten bei jeder ihnen bekannten Einrichtung einen Antrag stellen können. Diese Anträge wären innerhalb des 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.

- (3) **Rekrutierungsstrategien anpassen:** Fehlende Bewerbungen sind für die Unternehmen beiden Typs ein zentraler Grund dafür, dass sie keine oder keine zusätzlichen Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden. Dieser Befund zeigt sich auch in den in Abschnitt 2.3 vorgestellten qualitativen Studien. Veränderte Rekrutierungsstrategien könnten die Bewerberzahlen erhöhen. Diese müssten jedoch unbedingt 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 aus Förderschulen dazu ermutigt und entsprechend darin unterstützt werden, eine betriebliche Berufsausbildung aufzunehmen.
- (4) **Zusätzliche Ausbildungsstellen schaffen:** Der prognostizierte Fachkräftemangel und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen sind eher für die Unternehmen bedeutsam, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden. Rund ein Viertel dieser Betriebe konnte zuletzt nicht alle Ausbildungsplätze besetzen, 54 % von ihnen erwarten zukünftig Probleme bei der Vergabe ihrer Lehrstellen. Beim Betriebstyp 2 konnte nur ein Fünftel zuletzt seine Ausbildungsplätze nicht besetzen und knapp 45 % erwarten zukünftig Probleme. Der erwartete Fachkräftemangel und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen können also durchaus als ein Ansatzpunkt gesehen werden, mehr Ausbildungsstellen für Jugendliche mit Behinderungen zu erzielen. Allerdings ist dieser „Hebel“ für sich genommen nicht so stark, wie aufgrund der öffentlichen Debatte zu vermuten wäre. Um die Wirkung zu verstärken, sollte dieser Ansatzpunkte mit regionalen und bundesweiten Initiativen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen verknüpft werden.

- (5) **Sicht auf Potenziale lenken:** Die Auswahl- und Einstellungskriterien der Unternehmen sind besonders für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen bedeutsam. In dieser Hinsicht unterscheiden sich die beiden Betriebstypen signifikant: Während bei den Betrieben mit Auszubildenden mit Behinderungen das soziale Engagement von größerer Bedeutung ist, legen die Betriebe ohne die Zielgruppe mehr Wert auf angemessene Umgangsformen, das Alter und die hohe Leistungsbereitschaft der Bewerberinnen und Bewerber. Allerdings erwarten auch die Unternehmen des Typs 1, dass die Behinderungen nicht zu einer Leistungsminderung führen, dass eine entsprechende Eignung der Jugendlichen für den Betrieb vorliegt und dass sich die Behinderungen mit dem Ausbildungsalltag verbinden lassen. Besonders bemerkenswert ist eine Differenz zwischen den Betriebstypen: Jene des Typs 1 geben zu ca. 85 % an, dass sie sich für alle Jugendlichen interessieren, um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Diese Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Berücksichtigung nicht nur leistungsbezogener Auswahlkriterien und die Erweiterung auf alle Jugendlichen als potenzielle Bewerberinnen und Bewerber die Chancen auch für jene mit Behinderungen auf einen Ausbildungsplatz erhöhen. Damit mehr Jugendliche mit Behinderungen eine betriebliche Ausbildung absolvieren können, müssen Betriebe davon überzeugt werden, dass diese jungen Menschen ein Potenzial darstellen, das vielfach aufgrund eingetragener 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 zu berücksichtigen.
- (6) **Betriebe durchgängig unterstützen:** Die Dauer der Ausbildungserfahrungen hat sich als der entscheidende Einflussfaktor für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen herausgestellt. Als positive Erfahrung wurden explizit die Motiviertheit und ein besonderes Engagement der Auszubildenden mit Behinderungen hervorgehoben. Allerdings konstatiert ein hoher Anteil der Betriebe auch 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, sind die Empfehlungen zu den Unterstützungsangeboten umzusetzen und ist eine durchgängige Unterstützung der Betriebe zum Beispiel durch kontinuierliche, angepasste Formen der Ausbildungsbegleitung zu gewährleisten.
- (7) **Bedeutung von Barrierefreiheit relativieren:** Fehlende Barrierefreiheit im engeren Sinne wird vorrangig von den Betrieben als Haupthemmnis angesehen, die keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden. Mehr als die Hälfte von ihnen würde eine Ausbildung beginnen, wenn ihr Unternehmen baulich und technisch barrierefrei wäre. Demgegenüber haben aber nur ca. 9 % der Betriebe mit Auszubildenden mit Behinderungen bauliche Veränderungen vorgenommen und ca. 12 % verfügen über eine besondere Ausstattung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Bei den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten liegen diese Anteile jedoch bei knapp 46 % bzw. bei ca. 54 %. Im Vergleich dazu sind besondere Lern- und Förderangebote (53,7 %) sehr viel bedeutsamer, die Vorbereitung der Kollegen (49,5 %) und die Vor-



bereitung der Ausbilder auf den Umgang mit Auszubildenden mit Behinderungen (40,7 %). Daher erscheint es erforderlich zu sein, in den Unternehmen durch entsprechende Informationen die Bedeutung der engeren Barrierefreiheit zu relativieren und auf das breite Spektrum der zahlreich vorhandenen Unterstützungsangebote hinzuweisen. 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 sind dafür weitergehende Konzepte wie die „Assistierte Berufsausbildung“ zu entwickeln.

- (8) **Kleinere Betriebe gewinnen:** Die Betriebsgröße hat einen signifikanten Einfluss auf die Ausbildungserfahrung der Unternehmen mit Jugendlichen mit Behinderungen. Mit der Unternehmensgröße steigt sie erheblich an. Dies lässt sich mit unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen begründen. Während Großbetriebe über besondere Ausbildungsstätten, über hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie über Ausbildungsleitbilder verfügen, ist das in Kleinbetrieben, teilweise auch in mittleren Betrieben, nicht der Fall. Um auch sie für die Berufsausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen zu öffnen, 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“.

Anhang: Forschungsdesign der repräsentativen Betriebsbefragung

Im Folgenden werden die mit der Betriebsbefragung verfolgten untersuchungsleitenden Fragestellungen ebenso präzisiert wie die sozialpsychologischen Grundlagen, die der Befragung zugrunde liegen. Ferner werden die Stichprobenbestimmung und Durchführung der Befragung skizziert.

I. Untersuchungsleitende Fragestellungen und sozialpsychologische Begründungen mit Erläuterungen zur Gestaltung des Fragebogens

Da mit der Befragung empirische Einblicke zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen gewonnen werden sollten, wurden nur Betriebe mit Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 BBiG telefonisch interviewt. Es wird angenommen, dass sowohl generelle Ausbildungserfahrungen als auch spezielle Ausbildungserfahrungen mit der Zielgruppe von Bedeutung für das Ausbildungsengagement für junge Menschen mit Behinderungen sind. Daher wurde während der Befragung durch entsprechende Filterfragen zwischen verschiedenen Betriebstypen differenziert. Angeregt durch die Studie von Anne-Kathrin Wendland (2013) wurden die Betriebe unterschieden in jene, die ...

- aktuell oder in den letzten fünf Jahren Jugendliche mit Behinderungen als Auszubildende hatten bzw. haben (Betriebstyp 1),
- zwar momentan ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, aber keine Jugendlichen mit Behinderungen (Betriebstyp 2),
- trotz Ausbildungsberechtigung entweder in den letzten fünf Jahren oder noch nie ausgebildet haben (Betriebstyp 3).

Diese Differenzierung ermöglichte, dass – neben der hier zentralen Frage nach dem Ausbildungsengagement für junge Menschen mit Behinderungen – auch die Gründe erhoben werden konnten, die die Betriebe dafür anführen, dass sie aktuell oder in der Vergangenheit nicht oder noch nie ausgebildet haben. Im Mittelpunkt unseres Untersuchungsinteresses standen jedoch, differenziert nach den verschiedenen Ausbildungsbetriebstypen, die folgenden deskriptiv-statistisch auswertenden Fragen, die wir auf der Basis unserer Überlegungen im 2. Kapitel aufgestellt haben:

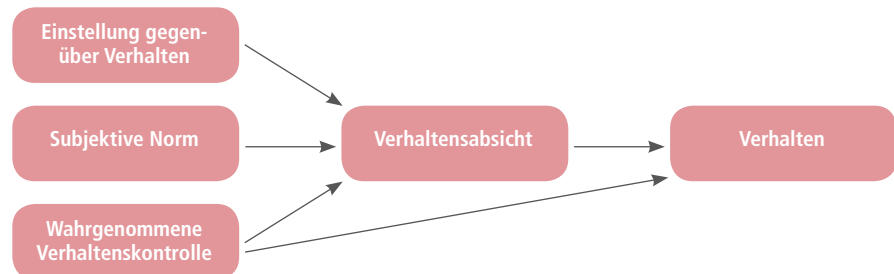
- Wie viele Betriebe bilden junge Menschen mit Behinderungen aus, in welchen Wirtschaftszweigen sowie Zuständigkeitsbereichen (z.B. Handwerkskammer (HWK) oder Industrie- und Handelskammer (IHK)) geschieht dies? Auch die Betriebsgrößenklassen und Regionen (Ost/West) sind dabei von Interesse.



- Unterscheiden sich die Unternehmen in ihrem Engagement für die betriebliche Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen nach Betriebsgrößenklassen, Zuständigkeitsbereich (z. B. HWK oder IHK), Zugehörigkeit zur Privatwirtschaft oder zum öffentlichen Dienst sowie nach ihrer Dauer und dem Umfang ihrer Ausbildungserfahrungen?
- Welches Verständnis von Behinderungen äußern die befragten Betriebe? Zeigt sich in den Interviews auch die Tendenz, dass die Befragten vor allem offensichtliche Behinderungen wie Körper- oder Sinnesbehinderungen assoziieren und dabei die in quantitativer Hinsicht am stärksten vertretenen Lernbehinderungen vernachlässigen (vgl. auch 3.1), worauf Kirsten Vollmer und Michael Heister (2013, S. 212) hinweisen?
- Welche Erfahrungen und Grenzen thematisieren die befragten Betriebe zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen?
- Welche internen Vorkehrungen haben die Betriebe getroffen, um den besonderen Ausbildungsvoraussetzungen Jugendlicher mit Behinderungen gerecht zu werden?
- Welche externen Unterstützungsangebote zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen sind den Unternehmen bekannt, welche nutzen sie und welche weiteren wünschen sie sich? Gibt es dabei Unterschiede zwischen den Betrieben, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden oder in den letzten Jahren ausgebildet haben (Typ 1), und jenen, die in dieser Hinsicht keine Erfahrungen haben (Typ 2)?

Darüber hinaus sollten mit der Befragung mögliche strukturelle und personelle Bedingungen herausgearbeitet werden, unter denen Betriebe vermehrt junge Menschen mit Behinderungen ausbilden. In den oben vorgestellten qualitativen Studien hatten die Betriebe als ein Hindernis die zu geringe Zahl an Bewerbern mit Behinderungen angegeben (2.3). Als Lösungsmöglichkeit wurde dort eingebracht, dass die Unternehmen ihre Rekrutierungsstrategien ändern und aktiv junge Menschen mit Behinderungen als Auszubildende ansprechen und werben sollten. Bei diesem Vorschlag wird jedoch vorausgesetzt, dass die Betriebe grundsätzlich bereit dazu sind und sich auch dazu in der Lage sehen, Jugendliche mit Behinderungen zu fördern und erfolgreich auszubilden. Um die Einflussfaktoren auf die mögliche Ausbildungsabsicht der Unternehmen und in Folge davon ihre Ausbildungsaktivitäten für junge Menschen mit Behinderungen systematisieren zu können, wurde auf das sozialpsychologische „Modell des geplanten Verhaltens“ von Icek Ajzen (zit. in Haddock/Maio 2007, S. 218 ff.) zurückgegriffen. Dieses Modell, das die „Beziehung zwischen Einstellung und Verhalten“ (ebd. S. 218) klären soll, setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

Abbildung 1: „Die Theorie des geplanten Verhaltens“

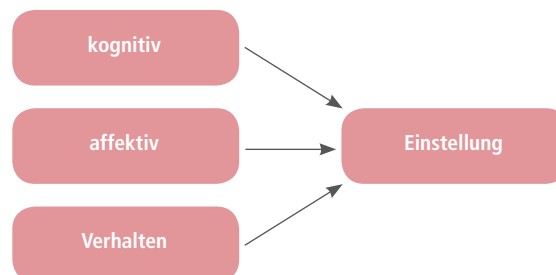


Quelle: Entnommen aus Haddock/Maio 2007, S. 219.

| BertelsmannStiftung

- (a) **Zur Einstellung gegenüber dem Verhalten:** Für die Bildung einer Verhaltensabsicht, hier der Intention, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, ist zum einen die Einstellung diesem Verhalten gegenüber entscheidend. Zur Präzisierung von Einstellungen wird das ebenfalls aus der Sozialpsychologie stammende Multikomponentenmodell herangezogen, das in der folgenden Abbildung illustriert ist.

Abbildung 2: „Das Multikomponentenmodell der Einstellung“



Quelle: Entnommen aus Haddock/Maio 2007, S. 190.

| BertelsmannStiftung

Die affektive Einstellungskomponente bezeichnet die Emotionen, die eine Person einem Einstellungsgegenstand gegenüber hegt, während die kognitive Komponente die Gedanken und Überzeugungen markiert, die sie damit verbindet. Die Gefühle, die die Betriebe zur Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen haben, berücksichtigten wir nur in der Frage nach Kontakten zu Menschen mit Behinderungen im engeren beruflichen oder privaten Umfeld unter der Annahme, dass diese Erfahrungen auch emotionale Konsequenzen haben. Dabei gingen wir von der Hypothese aus, dass die Betriebe vermehrt Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, die in ihrem privaten oder beruflichen Kontext Kontakt zu Menschen mit Behinderungen haben.

Im Gegensatz dazu bezogen sich zahlreiche Fragen bzw. Items auf die kognitive Einstellungskomponente. So wurde nach den generellen Ausbildungsaktivitäten sowie Kriterien zur Aus-



wahl von Auszubildenden ebenso gefragt wie nach möglichen aktuellen und zukünftigen Problemen, die Ausbildungsplätze zu besetzen. Diesen Fragen lag die Hypothese zugrunde, dass die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe im Allgemeinen sowie die betriebliche Ausbildungssituation im Besonderen die Überlegungen zur Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen beeinflussen können. Zur Überprüfung dieser weit gefassten Hypothese wurden die Betriebe, die aktuell oder in den letzten fünf Jahre Jugendliche mit Behinderungen ausgebildet haben (Typ 1) in bi- und multivariaten Analysen mit jenen verglichen, die nicht über diese Erfahrungen verfügen (Typ 2).

Des Weiteren kann das jeweilige Verständnis von Behinderungen Einfluss auf die Einstellungen der Betriebe haben. Dies gilt auch für die Einschätzungen der Unternehmen zu den Unterstützungsbedarfen von Jugendlichen mit Behinderungen in Betrieb und Berufsschule. Zudem interessierte uns, ob grundsätzlich eine Ausbildung von Jugendlichen mit irgendeiner Behinderung in dem Betrieb als möglich erachtet wird. Ferner wurden insbesondere jene, die bisher noch keine Jugendlichen mit Behinderungen ausgebildet haben, nach ihren Gründen befragt. Ebenso sollten sich jene mit entsprechender Ausbildungserfahrung dazu äußern, welche Gründe sie zur Ausbildung der Zielgruppe bewogen haben. Schließlich wurde davon ausgegangen, dass nicht nur für die emotionale, sondern ebenfalls für die kognitive Einstellungskomponente entscheidend ist, ob die Befragten Kontakte im beruflichen oder privaten Umfeld mit Menschen mit Behinderungen haben.

Die Verhaltenskomponente im Multikomponentenmodell der Einstellung bezieht sich auf zeitlich zurückliegende Verhaltensweisen dem Einstellungsgegenstand gegenüber (Haddock/Maio 2007, S. 193). Deshalb fragten wir danach, ob in der Vergangenheit oder gegenwärtig Jugendliche mit Behinderungen ausgebildet wurden bzw. werden und welche besonderen Vorkehrungen dafür in den Unternehmen geschaffen worden sind. Darüber hinaus interessieren auch die Erfahrungen, die die Betriebe gemacht haben.

- (b) **Zur subjektiven Norm:** Neben der Einstellung beeinflusst auch die subjektive Norm die Verhaltensabsicht (Haddock/Maio 2007, S. 219). Unter „subjektiver Norm“ werden die Überzeugungen einer Person dazu gefasst, „wie bedeutsam das relevante Verhalten nach Auffassung wichtiger anderer Personen“ (ebd.) erachtet wird. Im Rahmen der Frage nach den Gründen, die für eine Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen sprechen, wurden die Betriebe nach der Auffassung relevanter Personen angesprochen (Geschäftsleitung, andere Leitungskräfte, Betriebsrats), aber auch nach Vorgaben durch das Unternehmensleitbild oder nach dem generellen sozialen Engagement.
- (c) **Zur wahrgenommenen Verhaltenskontrolle:** Die „wahrgenommene Verhaltenskontrolle“ wird durch Kontrollüberzeugungen bestimmt, das heißt von der „Wahrnehmung von Menschen, ob sie über die erforderlichen Ressourcen und Möglichkeiten verfügen, das Verhalten auszuführen“ (Haddock/Maio 2007, S. 219). Dieser Faktor ist in zweierlei Hinsicht bedeutsam: Nicht nur die Verhaltensabsicht, sondern auch das tatsächlich ausgeführte Verhalten

wird durch die wahrgenommene Verhaltenskontrolle mit bedingt. Denn Menschen irren sich möglicherweise in ihrer für ihre Verhaltensabsicht maßgeblichen Meinung, dass sie über die notwendigen Ressourcen zur Ausführung des Verhaltens verfügen, wenn sie feststellen müssen, dass sie zu dem jeweiligen Verhalten doch nicht in der Lage sind. Im Rahmen der Telefonbefragung wurden die Unternehmen zum einen nach der Dauer ihrer Ausbildungserfahrungen gefragt. Denn es ist davon auszugehen, dass mit längerer Ausbildungserfahrung auch die Überzeugung der Unternehmen zunimmt, generell Jugendliche mit unterschiedlichen Voraussetzungen erfolgreich ausbilden zu können. Zum anderen wurde nach den Ressourcen gefragt, welche die wahrgenommene Verhaltenskontrolle der Betriebe beeinflussen können. D. h. die Interviewpartner wurden gebeten, sich zu den ihnen bekannten und von ihnen genutzten sowie darüber hinaus gewünschten externen Unterstützungsmöglichkeiten zu äußern (Typ 1). Außerdem wurden auch die Unternehmen des Typs 2 zu den Bedingungen befragt, die sie umstimmen könnten, sodass sie zukünftig Jugendliche mit Behinderungen ausbilden würden.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Durch die hier einführend skizzierten deskriptiven Berechnungen sollten empirische Einblicke in die Ist-Situation der betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen gewonnen werden. Darüber hinaus wurden auf der Basis des sozialpsychologischen Modells des geplanten Verhaltens weitergehende Analysen angestellt, mittels derer die Einflussfaktoren identifiziert werden sollten, welche die Bereitschaft der Betriebe, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, fördern können. Ausgehend von allen Befragungsergebnissen wurden abschließend bildungspolitische Empfehlungen formuliert, um mehr Unternehmen für die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen zu gewinnen. Da die Zusammensetzung der Stichprobe der befragten Unternehmen und die Durchführung der Befragung grundlegend dafür sind, die Aussagequalität der erzielten Forschungsergebnisse zu bewerten, wird im Folgenden darauf ausführlicher eingegangen.

II. Bestimmung der repräsentativen Stichprobe und Durchführung der Befragung

Da die betriebliche Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen im Untersuchungsfokus stand, wurden nur Betriebe telefonisch interviewt, die über eine Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 BBiG verfügen. Die repräsentative Zusammensetzung der Stichprobe der insgesamt 1.011 Befragten bezogen auf alle ausbildungsberechtigten Unternehmen⁹ in Deutschland beruht auf den Kriterien Betriebsgröße (1–9 Mitarbeiter, 10–49 Mitarbeiter, 50–499 Mitarbeiter und über 500 Mitarbeiter) und Region (Ost und West). Ausgehend von der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit¹⁰ wurde dazu zunächst die Anzahl aller Unternehmen verteilt auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen ermittelt. Obwohl aktuellere Statistiken dazu vorhanden sind, wurde auf Daten zum Stichtag 30.06.11 zurückgegriffen, sodass sie mit den prozentualen Anga-

⁹ Hier werden die Bezeichnungen Betriebe und Unternehmen synonym verstanden.

¹⁰ <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>



ben zur Verteilung der ausbildungsberechtigten Betriebe auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen abgeglichen werden konnten. Diese liegen aber erst seit 2011 in der Internetversion des Datenreports des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)¹¹ vor. Danach nimmt der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung innerhalb der vier Betriebsgrößenklassen mit steigender Mitarbeiterzahl zu (1–9 MA: 49 %, 10–49: 71 %, 50–99: 83 %, 500+: 93 %). Zudem ist die Quote ausbildungsberechtigter Betriebe in den neuen Bundesländern mit 49 % geringer als in den alten Bundesländern mit 58 %.¹²

Aus einer entsprechenden Adressdatei wurden 10.000 Betriebe angerufen, um die repräsentative Stichprobe zu ziehen. Dabei wurden elf Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern erreicht und für die Befragung gewonnen. Unter der Annahme, dass Jugendliche mit Behinderungen vor allem in Großbetrieben ausgebildet werden, wurden zusätzlich gezielt die 30 Dax-Unternehmen um ihre Teilnahme an der Befragung gebeten. 17 von ihnen haben sich beteiligt, sodass insgesamt 28 Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern befragt wurden. Für die Repräsentativität der Stichprobe waren jedoch nur vier Großbetriebe zulässig. Um dennoch die deutlich größere Aussagekraft der Ergebnisse aus der Befragung von 28 gegenüber von nur vier Großbetrieben einbeziehen zu können und dabei mögliche Einseitigkeiten aufgrund geringer Fallzahlen zu vermeiden, wurden die 28 Großunternehmen auf vier Betriebe rechnerisch heruntergewichtet, in denen jedoch die Aussagen von allen 28 Befragten aus der ungewichteten Stichprobe anteilig enthalten sind.

Tabelle 1: Repräsentativität der Stichprobe für alle Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung in Deutschland bezogen auf Region und Betriebsgrößenklassen

Region	Grundgesamtheit	Stichprobe	
	in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
West	79,4	79,2 (N = 801)	79,4 (N = 802)
Ost	20,6	20,8 (N = 210)	20,6 (N = 208)
Gesamt	100	100,0 (N = 2011)	100,0 (N = 1010)

Mitarbeiterzahl	Grundgesamtheit	Stichprobe	
	in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
1 bis 9	72,0	63,4 (N = 638)	72,0 (N = 725)
10 bis 49	21,1	23,4 (N = 236)	21,1 (N = 2012)
50 bis 499	6,5	10,4 (N = 105)	6,5 (N = 65)
500 und mehr	0,4	2,8 (N = 28)*	0,4 (N = 4)*
Gesamt	100	100,0 (N = 1007)**	100,0 (N = 2006)**

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

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

Quelle: Bertelsmann Stiftung

¹¹ <http://datenreport.bibb.de/html/5783.htm>

¹² Aufgrund fehlender Daten zur Zusammensetzung aller ausbildungsberechtigten Unternehmen in Deutschland bezogen auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich (z.B. zu Industrie- und Handels- (IHK) oder Handwerkskammer (HWK)) und den Wirtschaftssektor, in dem sie anzusiedeln sind, konnten diese Kriterien bei der Bildung der repräsentativen Stichprobe nicht berücksichtigt werden.

Literaturverzeichnis

- Aichele, Valentin.** Monitoring – unverzichtbarer Beitrag zur staatlichen Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Verfügbar unter <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle/monitoring/aktions-und-massnahmenplaene/uebersicht-zum-stand-der-aktionsplaenemassnahmenplaene-zur-umsetzung-der-un-brk-in-bund-und-laendern.html>. 2010.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung.** Bildung in Deutschland 2006. Bielefeld 2006.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung.** Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld 2010.
- Baethge, Martin.** Demografie als Chance: Perspektiven für die berufliche Bildung. Vortrag auf dem Jahresforum der „Weinheimer Initiative“, Kiel. 2012.
- Bertelsmann Stiftung.** Update Inklusion – Datenreport zu den aktuellen Entwicklungen. Verfügbar unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-4619E30E-F0157AEF/bst/xcms_bst_dms_39660_39676_2.pdf. 2014.
- Buchmann, Ulrike, und Ursula Bylinski.** „Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für eine inklusive Berufsbildung“. In: Döbert, Hans und Horst Weishaupt (Hrsg.), Inklusive Bildung professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster, 2013. 147–202.
- Bundesagentur für Arbeit.** a): Beschäftigungsstatistik. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung nach Geschlecht, Alter, Personengruppe im Jahresdurchschnitt 2011 (Anzeigeverfahren SGB IX). Verfügbar unter <http://statistik.arbeitsagentur.de>. 2014.
- Bundesagentur für Arbeit.** b): Teilnehmer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten: Besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen. Datenstand März 2013. Verfügbar unter <http://statistik.arbeitsagentur.de>. 2014.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 (Vorversion). Verfügbar unter http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014_Vorversion.pdf. 2014.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).** Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011.



Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). a): Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/hintergrundpapier-nationaler-aktionsplan-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile. 2013.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). b): Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung: Neue Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt. Verfügbar unter <http://www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/Meldungen/2013-10-25-inklusionsinitiative.html>. 2013.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Hoher Stellenwert der Berufsausbildung in Deutschland. Stellungnahme zu Berufsbildungsbericht 2014. Verfügbar unter <http://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht.php>. 2014.

Bylinski, Ursula. „Eine inklusive Berufsbildung braucht die Professionalität des Bildungspersonals“. In: *berufsbildung*, (143) 2013. 23–25.

Bylinski, Ursula und Josef Rützel. „„Ausbildung für alle“ braucht eine Pädagogik der Vielfalt“. In: *BWP, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40. Jg., (2) 2011. 14–17.

Deutsche UNESCO-Kommission. „Bonner Erklärung zur inklusiven Bildung in Deutschland“. verabschiedet von den Teilnehmenden des Gipfels „Inklusion – Die Zukunft der Bildung“ am 20. März 2014 in Bonn. Verfügbar unter http://www.unesco.de/gipfel_inklusion_erklaerung.html. 2014.

Enggruber, Ruth. a) „Kompetenzentwicklung von sogenannten ‚Benachteiligten‘ in einem ‚inkluisiven‘ Berufsausbildungssystem – ein Plädoyer“. In: Seufert, Sabine und Christoph Metzger (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Lernkulturen*. Paderborn 2013. 392–406.

Enggruber, Ruth. b): „Ausbildung für alle“ – inklusiv verstanden. Reformidee „inklusive Berufsausbildung“ im Spiegel von theoretischen Überlegungen und ExpertInnenmeinungen. Unveröffentlichtes Manuskript, Fachhochschule Düsseldorf 2013.

Enggruber, Ruth, Juli Gei, Petra Lippegaus-Grünau und Joachim Gerd Ulrich. Inklusive Berufsausbildung. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013. Verfügbar unter https://expertenmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20140424.pdf. 2014.

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

- Galiläer, Lutz.** „Auf dem Weg zur Inklusion? Übergänge und Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung“. bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 05, hrsgg. von Roland Stein u. Meinhard Stach. Verfügbar unter www.bwpat.de. 2011.
- Galiläer, Lutz.** „Inklusion durch betriebliche Ausbildung: Das Projekt TrialNet – Ein Praxisbericht aus Bayern“. Bundesinstitut für Berufsbildung – Good Practice Center – Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung. Verfügbar unter http://www.good-practice.de/zielgruppen_beitrag5248.php. 2013.
- Gans, Paul.** Bevölkerung – Entwicklung und Demographie unserer Gesellschaft. Darmstadt 2011.
- Gericke, Naomi.** „A4.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung“. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013. 142–153.
- Gericke, Naomi, und Simone Flemming.** Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2013.
- Haddock, Geoffrey, und R. Gregory Maio.** „Einstellungen, Inhalt, Struktur und Funktionen“. In: Jonas, Klaus, Wolfgang Stroebe und Miles Hewstone (Hrsg.), Sozialpsychologie. Eine Einführung. 5. vollständig überarbeitete Aufl., 2007. 187–224.
- Hartung, Silke.** Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Verfügbar unter <http://datenreport.bibb.de/>. Nürnberg 2013.
- Hofmann-Lun, Irene.** Förderschüler/innen im Übergang von der Schule ins Arbeitsleben. Beruflich-soziale Integration durch gesonderte Förderung? Deutsches Jugendinstitut. München 2011.
- Menzel, Frank, Thomas Kaul und Mathilde Niehaus.** „Was hindert und was motiviert Betriebe, behinderte Jugendliche inklusiv auszubilden? Ergebnisse aus dem Projekt ‚AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren‘ am Beispiel gehörloser Jugendlicher“. In: Zeitschrift für Inklusion-online.net. Verfügbar unter <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/5/5>. 2013.
- Niehaus, Mathilde, Thomas Kaul, Lena Friedrich-Gärtner, Dennis Klinkhammer und Frank Menzel.** „Zugangswege junger Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beruf“. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung, hrsgg. vom BMBF, Bonn 2012.



Sarter, Martina. Demografie, Fachkräfte, Handlungsfelder. Verfügbar unter http://berufsbildendeschule.bildungrs.de/fileadmin/user_upload/bbs/berufsbildendeschule.bildungrs.de/aktuelles_meldungen/sonstige/LDK_2013_Frau_Martina_Sarter_BA.pdf. 2013.

Seyd, Wolfgang, Katrin Schulz und Burkhard Vollmers. „Entwicklung eines didaktischen Profils beruflicher Rehabilitation lern- und schwerbehinderter Jugendlicher im Rahmen der verzahnten Ausbildung (Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken-VAmB)“. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Universität Hamburg 2010.

Sicking, Peter. „Inklusion – ein Beitrag zur Bewältigung des demographischen Wandels“. In: *berufsbildung*, (137) 2012. 4–6.

Tenorth, Heinz-Elmar. „Inklusion – Prämissen und Problemzonen eines kontroversen Themas“. In: Baumert, Jürgen (Hrsg.), *Inklusion. Schulmanagement Handbuch* (146) 2013. 6–14.

Ulrich, Joachim Gerd, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, und Elisabeth M. Krekel. „Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013. Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand“. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Bonn 2014.

Vollmer, Kirsten, und Michael Heister. „A4.10 Inklusion – behinderte Menschen“. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn 2013, 208–212.

Wendland, Anne-Kathrin. Chancen und Hindernisse bei der betrieblichen Ausbildung lernbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener. Ergebnisse einer Bestands- und Bedarfsanalyse im Projekt Xenos inklusive. Weimar: Synapse Weimar KG. Verfügbar unter <http://www.synapse-weimar.de/>. 2013.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ausbildungsaktivitäten der befragten Unternehmen	23
Abbildung 2:	Unternehmen bilden nicht bzw. nicht mehr aus, weil keine qualifizierten Bewerber gefunden werden	24
Abbildung 3:	Der überwiegende Teil der Unternehmen bildet keine Jugendlichen mit Behinderungen (JmB) aus	28
Abbildung 4:	Drei Betriebstypen, differenziert nach Ausbildungsaktivitäten und Erfahrungen mit und ohne Jugendliche mit Behinderungen (JmB)	29
Abbildung 5:	Betriebe mit und ohne Erfahrungen mit Auszubildenden mit Behinderungen (JmB) – Vergleich nach ausgewählten Strukturmerkmalen	31
Abbildung 6:	Zuletzt unbesetzte Ausbildungsplätze und die Gründe	34
Abbildung 7:	Betriebe, die keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden, haben weniger Probleme bei der zukünftigen Besetzung von Ausbildungsplätzen	35
Abbildung 8:	Besondere Gründe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen	36
Abbildung 9:	Schwächen bei Auszubildenden in Betrieben, die aktuell ausbilden bzw. in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben	37
Abbildung 10:	Länge der Ausbildungserfahrungen der Betriebe, die aktuell oder in den letzten 5 Jahren ausgebildet haben	41
Abbildung 11:	Persönlicher Kontakt zu Menschen mit Behinderungen	42
Abbildung 12:	Notwendige Voraussetzungen, um mehr (Betriebstyp 1) bzw. überhaupt (Betriebstyp 2) Jugendliche mit Behinderungen auszubilden	42
Abbildung 13:	Gründe dafür, dass Betriebe keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden	43
Abbildung 14:	Konkrete positive Erfahrungen von Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden	48
Abbildung 15:	Konkrete Schwierigkeiten von Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden	49
Abbildung 16:	Besondere Unterstützungsbedarfe von Auszubildenden mit Behinderungen in der Berufsschule und im Betrieb	50
Abbildung 17:	Zustimmung zu öffentlichen Meinungen über die Optimierung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen	55

Anhang

Abbildung 1:	„Die Theorie des geplanten Verhaltens“	62
Abbildung 2:	„Das Multikomponentenmodell der Einstellung“	62



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gründe für fehlende Ausbildungsaktivitäten	25
Tabelle 2: Unternehmen nur mit Antworten auf die geschlossene Nachfrage zu den Behinderungsarten ihrer Auszubildenden	26
Tabelle 3: Unternehmen mit Antworten auf die offene und die geschlossene Nachfrage zu den Behinderungsarten ihrer Auszubildenden	27
Tabelle 4: Betriebstypenvergleich bezogen auf: Anzahl und Geschlechterverteilung der Auszubildenden in den ausbildenden Unternehmen	32
Tabelle 5: Betriebstypenvergleich bezogen auf die Bedeutung von verschiedenen Kriterien für die Vergabe von Ausbildungsplätzen	33
Tabelle 6: Vergleich der Betriebstypen 1 und 2 bezogen auf die Kenntnis und Nutzung von Unterstützungsangeboten bei der Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen	39
Tabelle 7: Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit verschiedenen Behinderungsarten	40
Tabelle 8: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse – zentrale Einflussfaktoren auf die betriebliche Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen	45
Tabelle 9: Positive Erfahrungen und Ratschläge zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen	48
Tabelle 10: Interne Voraussetzungen der Unternehmen zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Behinderungen	51
Tabelle 11: Voraussetzungen, die die Betriebe getroffen haben, um sich auf den besonderen Förderbedarf einzustellen (Typ-1-Betriebe)	52
Tabelle 12: Nutzung externer Unterstützungsangebote im Betrieb	53
Tabelle 13: Fehlende Unterstützungsangebote	53

Anhang

Tabelle 1: Repräsentativität der Stichprobe für alle Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung in Deutschland bezogen auf Region und Betriebsgrößenklassen	65
--	----

Abkürzungsverzeichnis

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Hauswirt.	Hauswirtschaft
Hw	Handwerk
HWK	Handwerkskammer
HWO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
IHK	Industrie- und Handelskammer
JmB	Jugendliche mit Behinderungen
KMK	Kultusministerkonferenz
Lw	Landwirtschaft
SGB	Sozialgesetzbuch
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
UN-BRK	UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur



Über die Autoren



Prof. Dr. Ruth Enggruber (Jahrgang 1958) ist seit 1994 Professorin für Erziehungswissenschaft im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Fachhochschule Düsseldorf. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind Arbeitsfelder im Schnittpunkt von Berufs- und Sozialpädagogik wie die Berufsbildung junger Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen und sonstige soziale Dienstleistungen für den Arbeitsmarkt. Mit einer entsprechenden Expertise war sie auch an der Erstellung des 14. Kinder- und Jugendberichts der Deutschen Bundesregierung im Jahr 2013 beteiligt.

Zudem war und ist sie als Gutachterin, Beiratsmitglied oder Beraterin in verschiedenen bildungspolitischen Zusammenhängen tätig, die für die Berufsbildung Jugendlicher mit Benachteiligungen und Behinderungen relevant sind.



Prof. i. R. Josef Rützel (Jahrgang 1943) ist seit 1991 Professor für Berufspädagogik im Fachbereich Humanwissenschaften der Universität Darmstadt. Aktuelle Schwerpunkte seiner Forschung sind die Bildungsreform und die Architektur des Bildungssystems vor dem Hintergrund beruflicher, gesellschaftlicher und sozialer Wandlungsprozesse, Curriculum- und Organisationsentwicklung und Netzworkebildung, die Berufsausbildung von Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen, die Professionalisierung des Bildungspersonals und die Internationale Berufsbildung mit dem Schwerpunkt China.

Er war und ist Gutachter, Berater und Mitglied in diversen Reformkommissionen sowie Herausgeber der Zeitschrift berufsbildung und der Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik.

Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“

Mit der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ setzt sich die Bertelsmann Stiftung für Reformen ein, um jedem jungen Menschen die Chance auf eine berufliche Ausbildung zu eröffnen.

An der Initiative beteiligen sich die Bundesagentur für Arbeit und 12 Ministerien aus den folgenden acht Bundesländern: Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein. In einem Dialogprozess und mit wissenschaftlicher Begleitung arbeiten die Beteiligten gemeinsam an Vorschlägen für ein chancengerechteres und leistungsfähigeres System der Berufsausbildung. Sie setzen sich insbesondere dafür ein, dass

- der Zugang zur Berufsausbildung besonders für junge Menschen mit Startschwierigkeiten erleichtert wird;
- die Ausbildung flexibler gestaltet wird, sodass die Ausbildung auch verlängert oder unterbrochen und die bis dahin absolvierten Anteile zertifiziert werden können;
- das System der Berufsausbildung insgesamt flexibler wird, um der Heterogenität der jungen Menschen gerecht zu werden und jedem die Chance zu geben, eine Ausbildung aufzunehmen und abzuschließen;

Bis Ende 2016 hat sich die Initiative drei Schwerpunktthemen gesetzt. Zunächst arbeiten die Beteiligten an der Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen (Inklusion). Als zweites Thema steht die Erleichterung des Übergangs zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung auf dem Programm (Durchlässigkeit). Drittens geht es um die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Deutschland und um die Besetzung von Ausbildungsplätzen durch Zuwanderung (Integration).

Flankierend arbeitet das Projektteam in der Bertelsmann Stiftung an einem Ausbildungsbericht, mit dem die Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit in der beruflichen Bildung in Deutschland bewertet werden soll. Außerdem beschäftigt es sich mit der Frage, wie das Erfolgsmodell duale Berufsausbildung auch für andere Länder nutzbar gemacht werden kann.

Mehr Informationen unter:

www.chance-ausbildung.de



Summary

In February 2009, Germany signed the U.N. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. In doing so, Germany undertook to guarantee the inclusiveness of the education system at all levels. Thus far, compliance efforts have focused largely on the general education system. In the area of vocational training, by contrast, discussions on improving inclusiveness are just getting underway. Problems begin with the lack of clarity in the available data, as there is no clear picture of how many young people with disabilities seek vocational training after leaving school.

Efforts to ensure inclusion in vocational education will make progress only if companies become increasingly involved, giving more young people with disabilities the opportunity to complete regular vocational training. However, too little is still known about companies' experiences providing apprenticeships for young people with disabilities. Against this background, the present survey examines companies' ongoing experiences providing vocational training to young people with disabilities, as well as with the state support services offered in this area.

A total of 1,011 companies eligible to provide vocational training were surveyed, forming a representative sample based on company size and regional (east/west) criteria. About a quarter (24.1 percent) of these companies are currently training young people with disabilities or have done so in the past five years. Another 45 percent of the surveyed companies are providing or in the last five years have provided vocational training, but not for disabled young people. Experience providing vocational training for young people with disabilities varies strongly with the size of the company. While only about 21 percent of companies with nine employees or fewer have experience in providing apprenticeships to young people with disabilities, this figure rises to 85 percent among companies with more than 500 employees.

In explaining why they do not include young people with disabilities in their vocational training programs, a large majority (87 percent) of companies say they have received no such applications for their apprenticeships. A majority of companies (67 percent) also cite the high demands of the profession or work activity as an additional hurdle.

Experiences with providing vocational training to young people with disabilities

The survey's findings show that companies that do provide vocational training to young people with disabilities evaluate their experiences positively. Among these companies, 47.1 percent said generally that their experiences with providing apprenticeships to disabled young people have been mostly positive. Only 8.5 percent cited mostly negative experiences. In addition, in responding to an open-ended survey question, 63 percent of the companies that have provided vocational training to young people with disabilities identified specific positive experiences. This positive outlook is also reflected in the advice that respondents give to other companies. Nearly 40 percent of companies advise other companies to give vocational training for young people with disabilities a try.

The most frequently cited specific positive experience was the fact that young people with disabilities show greater motivation than other trainees. However, according to the companies, difficulties lie primarily in the increased expenditure of time and greater need for supervision. When queried about the specific support needs of disabled young people in apprenticeship programs, businesses above all identified the patience and attention that training supervisors must give their trainees.

State support services

A wide range of state support services are available to companies providing vocational training to young people with disabilities. The survey shows that companies are aware of these offers to only a very limited extent, and that even when the services are well-known, they are only infrequently used. Less than a quarter (23.5 percent) of firms that offer apprenticeships to young people with disabilities take advantage of any external support at all. Individual assistance offers were each known by only about 30 to 40 percent of companies. Factors behind this lack of utilization of state support lie part with the companies themselves. The survey suggests that firms are uncertain which of their trainees to designate as “with disability,” particularly in cases when learning or psychological disabilities or behavioural disorders are at issue instead of physical disabilities or sensory impairments.

A majority of companies judges existing government support services to be inadequate, insufficiently transparent, and bureaucratic. A total of 82 percent of companies that provide disabled young people with apprenticeships want more transparency with respect to where they can apply for support services, and more than 70 percent want the application process to be less bureaucratic.

Changes in the vocational education system

In addition to the issue of state support services, companies were asked for recommendations on structural change in the vocational education system. Here, a majority of the companies desired a more flexible design for apprenticeships offered to young people with disabilities. Two-thirds (66 percent) agreed with the proposal that the timetable associated with vocational education should be tailored to trainees’ individual circumstances. In addition, 53 percent agreed with the proposal that vocational-training programs should be organized in the form of training modules.

Recommendations

The survey enables conclusions to be drawn with respect to how vocational-training opportunities for young people with disabilities could be improved. A more transparent and easy-to-understand set of state support services, for example, could be one key to achieving this goal. A total of 52 percent of companies say they would provide vocational training to more young people with disabilities, and 37 percent say they would begin such training, if they were to receive more state



support for these efforts. This must go hand in hand with the provision of better information and advice to companies about different types of disabilities and existing support opportunities. In order to make this support less bureaucratic, existing assistance and advisory offers should be more strongly linked, and a single point of contact for companies should be made available. A portion of companies' increased time and supervisory expenditures should be mitigated through continuous and customized vocational-training assistance programs. In addition, collaborative training models should be supported, making it easier for small companies too to provide apprenticeships for young people with disabilities.

The survey's findings suggest that the decline in applicants in the vocational-education market has led companies to seek new target groups. As particular reason for offering training to young people with disabilities, many companies say they are interested in all youth who can fit their requirements, in order to fill their apprenticeship positions. This development presents valuable opportunities, and the conditions enabling companies to offer vocational training to young people with disabilities should be improved.

Impressum

© 2014 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
Fax +49 5241 81-81999
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Frank Frick
Clemens Wieland
Claudia Burkard
Lars Thies

Lektorat

Katja Lange, richtiggut.com

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Foto

Veit Mette, Bielefeld

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Frank Frick

Director
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Clemens Wieland

Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81352
clemens.wieland@bertelsmann-stiftung.de

Claudia Burkard

Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81570
claudia.burkard@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de
www.chance-ausbildung.de