



Parlamentarisches Gespräch:

Berufliche Bildung inklusiv gestalten
Vorschläge zur Novellierung des BBiG

Dokumentation des Fachgesprächs

Veranstalter

- Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand (GEW)

Zeit:

- Dienstag, 15. Januar 2019, 16:30 Uhr bis 19:30 Uhr

Ort:

- Dietrich-Bonhoeffer-Haus, Ziegelstrasse 30, 10117 Berlin-Mitte

Impressum:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand

Verantwortlich: Ansgar Klinger (V.i.S.d.P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Redaktion und Gestaltung: Arnfried Gläser

Foto: GEW



März 2019

Inhalt

Vorwort der Veranstalter	2
Programm	3
Positionen und Hinweise von GEW, BAG KJS, BAG EJSa zur Inklusiven Ausbildung – Ergebnisse des parlamentarischen Gesprächs	4

Anlagen

Inklusion in der beruflichen Bildung. Sieben Thesen zur inklusiven (Berufs-)Bildung (Prof. Dr. Marianne Friese) <i>PowerPoint</i>	8
Ansprechpartner*in	23

Vorwort der Veranstalter

Mit der hier vorliegenden Dokumentation des parlamentarischen Gespräches der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSa) vom 15. Januar 2019 in Berlin wollen wir auf die Bedeutung der Inklusion im Rahmen der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) aufmerksam machen.

Unter dem Titel „Berufliche Bildung inklusiv gestalten. Vorschläge zur Novellierung des BBiG“ haben wir Bundestagsabgeordnete eingeladen, die sich sowohl mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) als auch mit der parallel laufenden Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ auseinandersetzen.

Mit der Reform des Berufsbildungsrechts besteht nun endlich die Möglichkeit, die schon 2009 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnete UN-Menschenrechtskonvention für den Bereich der Beruflichen Bildung in die Tat umzusetzen. Unser gemeinsames Anliegen ist es, mit der Novellierung des BBiG allen jungen Menschen, auch wenn sie von Benachteiligung oder Beeinträchtigung und Behinderungen betroffen sind, zu ermöglichen, eine Berufsausbildung zu beginnen, erfolgreich abzuschließen und als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt teilzuhaben. GEW, BAG EJSa und BAG KJS fordern deshalb einen systematischen Umbau des Berufsbildungssystems im inklusiven Sinne.

Dazu gehören u.a. eine gute Berufsorientierung im Sinne einer vorberuflichen Bildung (Berufswahl und Berufsausbildungsvorbereitung). Sie setzt mit präventiven Angeboten an und soll die Orientierungs- und Entscheidungskompetenz junger Menschen stärken. Des Weiteren soll jedem (jungen) Menschen der Zugang zu einer anerkannten und vollwertigen Berufsausbildung mit einer Mindestausbildungszeit von drei Jahren mit einem Rechtsanspruch ermöglicht werden. Um dies auch umsetzen zu können, müssen, ausgehend von den jeweils spezifischen individuellen Dispositionen, entsprechende Förder- und Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen. Nur so ist aus unserer Sicht ein inklusives Berufsbildungssystem umsetzbar. In diesem Sinne setzen wir uns für eine differenzierte organisatorische (Neu)Gestaltung der Berufsausbildung auf der Basis bereits bestehender guter Ansätze ein, mit dem Ziel allen Auszubildenden mit Unterstützungsbedarf eine individualisierte Ausbildungsgestaltung und Prüfung zu ermöglichen, einschließlich von verbesserten Möglichkeiten der Validierung und Zertifizierung von nicht-formalen und informell erworbenen Kompetenzen. Dies ist unserer Meinung nach besonders für Menschen mit niedrigen und fehlenden formalen Qualifikationen, etwa bei fehlendem Schulabschluss, nach einer Förderschule oder auch für eingewanderte junge Menschen, deren Zeugnisse nicht anerkannt werden, wichtig. Teilweise liegen langjährige Berufserfahrungen vor, die aber ohne Berufsabschluss in keiner Weise anerkannt werden.

Ansgar Klinger, Mitglied des Geschäftsführendes Vorstandes und Leiter
des Organisationsbereiches Berufliche Bildung und Weiterbildung der Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft

Günter Buck, Referent Jugendberufshilfe, Bundesarbeitsgemeinschaft
Evangelische Jugendsozialarbeit e.V.

Andrea Pingel, Referentin, Bundesarbeitsgemeinschaft
Katholische Jugendsozialarbeit e.V.

Programm

Dienstag, 15. Januar 2019

ab 16:00 Uhr	Begrüßungskaffee
16:30 – 17:00 Uhr	Eröffnung und Einführung ins Thema - Ansgar Klinger, GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main - Matthias Anbuhl, DGB Bundesvorstand, Berlin
17:00 – 17:30 Uhr	Impulsvortrag: Inklusion in der beruflichen Bildung Prof. Dr. Marianne Friese, Justus-Liebig-Universität, Gießen Einblick aus der Praxis
17:30 – 18:00 Uhr	Anforderungen zur Gestaltung einer inklusiven beruflichen Bildung
18:00 – 19:15 Uhr	Diskussion mit den Abgeordneten des Deutschen Bundestages
19:15 – 19:30 Uhr	Ausblick
ab 19:30 Uhr	Abendimbiss

Positionen und Hinweise

von GEW, BAG KJS, BAG EJSa zur Inklusiven Ausbildung – Ergebnisse des parlamentarischen Gesprächs

Ausbildung für alle jungen Menschen endlich realisieren – Zur Notwendigkeit einer Ausbildungsgarantie und der inklusiven Weiterentwicklung der beruflichen Bildung!

Trotz guter konjunktureller Entwicklung und hohem Fachkräftebedarf hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für viele junge Menschen in den letzten Jahren nicht ausreichend gut entwickelt: Mit fast 14 Prozent ist der Anteil derjenigen unverändert hoch, die langfristig (bis 35 Jahre) ohne Berufsabschluss bleiben – die Gründe hierfür sind vielfältig:

Oft stimmen die Ausbildungsbedingungen in einem Betrieb einfach nicht und es kommt zu Abbrüchen. Manche Jugendliche werden den steigenden Anforderungen nicht gerecht. Es fehlen oftmals berufliche Orientierung oder auch grundlegende Sprachkenntnisse. Manche haben auf Grund einer Beeinträchtigung einen Assistenzbedarf, aber es fehlt passende Unterstützung. Viele Jugendliche bleiben mit Verweis auf ihren Hauptschulabschluss faktisch außen vor. Andere wollen nach dem Abitur lieber an die Universität oder Fachhochschule, aber scheitern dort. Außerdem kommen durch die fortschreitende Digitalisierung große Herausforderungen auf die Betriebe und die gesamte Arbeitswelt zu.

Das Ausbildungssystem muss sich entsprechend öffnen und weiterentwickeln – und dies auf den unterschiedlichsten Ebenen wie dem Ordnungsrecht, der Organisation und der Didaktik. Seine zentralen Segmente – die duale Ausbildung, die vollzeitschulische Ausbildung sowie die Ausbildungsvorbereitung bzw. das Übergangssystem – müssen gemeinsam in den Blick genommen und zu einer größeren Durchlässigkeit, Vergleichbarkeit und gegenseitigen Anerkennung hin verändert werden. Wege für junge Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung in die Ausbildung müssen möglichst barrierefrei gestaltet werden. Sie dürfen keine „Sackgassen“ sein, vielmehr sollen Übergänge zu einem anerkannten Berufsabschluss und in den ersten Arbeitsmarkt zur Regel werden und nicht die Ausnahme bleiben!

In Artikel 24 der UN-Menschenrechtskonvention wird das Recht auf Bildung festgeschrieben. Es enthält die Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Berufsausbildung:

„Inklusion im Bildungsbereich bedeutet, dass allen Menschen die gleichen Möglichkeiten offen stehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale entwickeln zu können, unabhängig von besonderen Lernbedürfnissen, Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen.“

Die UN-Konvention zur Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderung beschränkt sich also keineswegs auf die schulische Bildung. Es geht genauso um die berufliche Bildung und darüber hinaus die Ausgestaltung der Berufe und der Arbeitswelt. Wir wissen, dass die Umsetzung der Inklusion sich in allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule oft nicht einfach gestaltet und zudem umfangreiche Ressourcen erfordert. Wir sind aber fest davon überzeugt, dass die Bedingungen, Erfahrungen und Erfordernisse in der beruflichen Förderung und dem Arbeitsleben andere sind, als im aktuellen Schulsystem, um inklusive Ausbildung für alle jungen Menschen erreichen zu können.

Der aktuell vorgelegte Entwurf zur Modernisierung der beruflichen Bildung geht nur sehr beschränkt auf diese nötigen Erfordernisse ein und greift viel zu kurz, wenn wir mit dem gemeinsamen Ziel einer „Ausbildung für alle jungen Menschen!“ endlich vorankommen wollen. Dies wird nur gelingen, wenn die Bundesregierung ihre Selbstverpflichtung zu einer umfassenden Teilhabe und eine zunehmend inklusive Gesellschaft tatsächlich ernst nimmt.

GEW, BAG EJSA und BAG KJS haben folgende Vorschläge und Forderungen dazu erarbeitet:¹

Eine (echte) Ausbildungsgarantie für alle jungen Menschen!

- Eine Ausbildungsgarantie, wie sie bislang von der Allianz als „Ausbildungsangebot“ verstanden und umgesetzt wird, ist keine echte Garantie für die Ausbildung junger Menschen. Eine „echte“ Ausbildungsgarantie ist rechtlich im BBiG zu verankern. Sie braucht zudem über die Sozialgesetzbücher einen bundesweiten Förderrahmen, der sicherstellt, dass ausgehend von einer verlässlichen Förderung am Übergang neben der betrieblichen und vollzeitschulischen Ausbildung auch andere Ausbildungsorte und -wege zu einem qualifizierten, anerkannten Berufsausbildungsabschluss führen können.
- Eine Ausbildungsgarantie ist der erste Schritt zu einem Paradigmenwechsel, mit dem sich das System tatsächlich ändert! Dies ist jedoch notwendig, um die Hürden erfolgreicher Ausbildung Geflüchteter bis hin zur Gefahr der Abschiebung abzubauen. Nur ein Drittel der bereits als Ausbildungsbewerber*in anerkannten und registrierten jungen Menschen konnte bisher tatsächlich eine Ausbildung beginnen.

Inklusive Weiterentwicklung der Berufsausbildung

- Um zukünftig allen jungen Menschen – auch mit Unterstützungsbedarf – eine individualisierte Ausbildungsgestaltung und Prüfung zu ermöglichen, stehen bereits Instrumente zur Verfügung, die allerdings weiter ausgebaut und flexibilisiert werden müssen. Dies gilt insbesondere für die Assistierte Ausbildung (AsA), die eine zuverlässige Begleitung der jungen Menschen wie auch eine Unterstützung der Betriebe gewährleisten kann. Überlegungen der Bundesagentur für Arbeit, dieses Instrument zurückzunehmen, kritisieren wir daher deutlich. Stattdessen müssen Formen der (persönlichen) Assistenz auch für vollzeitschulische und außerbetriebliche Ausbildung oder etwa eine Teilzeitausbildung zur Verfügung stehen. Das attraktive Modell der Teilzeitausbildung muss stärker als bisher genutzt werden, um somit jungen Menschen eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen.
- Eine kritische Überprüfung aller Ausbildungsrahmenpläne sowie der Curricula in den berufsbildenden Schulen ist ebenfalls notwendig.

Exklusive Strukturen sind zu öffnen

- Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42 der Handwerksordnung – in denen die sogenannten „Helferberufe“ geregelt werden – entsprechen nicht umfassend dem Leitgedanken von Inklusion. Im inklusiven Sinne sind Ausbildungs- und Prüfungsordnungen so zu gestalten, dass erst am Ende einer Ausbildung der entsprechende Abschluss vergeben und nicht zu Beginn eine

¹ GEW, BAG EJSA und BAG KJS haben am 15. Januar 2019 in einer Expert/Innen Runde aus Politik, Wissenschaft, Fachpraxis und Gewerkschaften Handlungsbedarfe analysiert, die stark in dieses Papier eingeflossen sind. Auf dieser Grundlage wollen wir uns gemeinsam in den weiteren Prozess der Modernisierung der Berufsbildung einsetzen.

Differenzierung vorgenommen wird. Wir schlagen vor, dies in einzelnen Berufen zu erproben und auszuwerten.

Zertifizierung von Teilqualifikationen und nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen

- Im Falle einer vorzeitigen Auflösung eines Ausbildungsvertrages oder eines -wechsels müssen bereits erworbene ausbildungsrelevante Kompetenzen mit einer gesetzlich gewährleisteten Anrechenbarkeit bei Aufnahme einer neuen Berufsausbildung berücksichtigt werden.
- Die Validierung von non-formalen und informell erworbenen berufsrelevanter Kompetenzen soll zukünftig als Instrument zur Anerkennung im Rahmen der Externenprüfung mit eingebunden werden. Dies ist besonders bei Menschen mit individuellen, sozialen, sprachlichen und strukturellen Benachteiligungen, mit Migrationshintergrund sowie mit langjährigen Berufserfahrungen aber ohne Berufsabschluss wichtig. Für die Abnahme von Externenprüfungen müssen die erforderlichen personalen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Unsere Änderungsvorschläge für den aktuellen Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung und zur Stärkung der beruflichen Bildung (Referentenentwurf des BMBF vom 18.12.2018):

Bereits in einer **Präambel** oder einen neu gefassten § 1 des BBIG sollte festgelegt werden: Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Ausbildung und ihm muss der Zugang zu einer anerkannten Berufsausbildung ermöglicht werden. Ausgehend von den jeweils spezifischen individuellen Dispositionen müssen entsprechende Förder- und Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.

Dabei sind sowohl eine Assistenz und ein so genannter Nachteilsausgleich, als auch Förder- und Unterstützungsangebote für Personen, denen der Zugang zu einer Berufsausbildung (aus unterschiedlichen Gründen) erschwert ist, zu gewähren.

Zu § 7 a Teilzeitberufsausbildung

Um eine Ausbildung für alle jungen Menschen zu ermöglichen, setzen wir uns für flexible Möglichkeiten der (Teilzeit)Ausbildung ein und begrüßen daher grundsätzlich das Vorhaben der Bundesregierung, mit der Gesetzesänderung die Teilzeitberufsausbildung zu öffnen.

Bisher bedeutete die Teilzeitausbildung faktisch eine Verkürzung bzw. Intensivierung der Ausbildung, damit war sie eher hochschwellig. Durch eine Neuregelung wird die Teilzeit von dieser Verkürzung der Ausbildungszeit entkoppelt. Damit können nun auch Personen, die eher etwas mehr Zeit benötigen, wie etwa Menschen mit Lernbeeinträchtigung oder auch Menschen, die neben einer Ausbildung erwerbstätig sein müssen, eine Ausbildung beginnen. Diese Flexibilisierung sehen wir als notwendig an, wobei die genaue Festlegung der kalendarischen Ausbildungsdauer den beiden Vertragspartnern überlassen bleiben sollte, um sich tatsächlich am individuellen Bedarf zu orientieren und bürokratische Regelungen zu vermeiden. Allerdings reicht diese Öffnung unseres Erachtens nicht aus, um das Potenzial von Teilzeitausbildungen in Deutschland besser auszuschöpfen, denn bislang wird diese kaum genutzt.

2016 wurden lediglich 2.085 neue Berufsausbildungsverträge in Teilzeit geschlossen. Das entspricht laut aktuellem Berufsbildungsbericht (2018) 0,4 Prozent aller Neuabschlüsse (2015: 2.043 neue Verträge in Teilzeit bzw. ebenfalls 0,4 Prozent), obwohl dieses Modell für eine große Zahl junger Menschen attraktiv sein müsste und die Abbruchquoten in der Regel unter den normalen Ausbildungen liegen.

Gerade vor dem Hintergrund, dass 52,8 Prozent aller jungen Mütter (rund 104.000) und 44,1 Prozent aller jungen Väter (rund 22.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren 2016 ohne Berufsabschluss waren und weder eine Schule besuchten, noch eine Berufsausbildung oder Studium absolvierten, ist eine Offensive für mehr Teilzeitberufsausbildungen längst überfällig.

Zentral für den Ausbau der Teilzeitausbildung ist zudem der Abbau der finanziellen und bürokratischen Hürden. So geraten Teilzeitberufsausbildende oft in finanzielle Schwierigkeiten, etwa weil sie alleinerziehend oder ihre Eltern wieder unterhaltspflichtig sind. Je nach Voraussetzung können sie ergänzende Leistungen beantragen. Die Fördermodalitäten sind jedoch kompliziert und bürokratisch. Dies mündet häufig in Zuständigkeitsgerangel unterschiedlicher Leistungsträger und stellt eine große Hürde für die Auszubildenden dar, vor allem, wenn sie die Verantwortung für das Familieneinkommen tragen. Denn: Auszubildende erhalten grundsätzlich kein ALG II.

Ausbildung in Teilzeit muss zudem offensiv gefördert und in der Wirtschaft beworben werden. So sind etwa Unternehmen für die Stärken z.B. von Alleinerziehenden, von Menschen mit Behinderung oder jungen Geflüchteten zu sensibilisieren. Hier gilt es zudem, weitere Unterstützungsbedarfe zu beachten und ggf. eine Assistenz zur Verfügung zu stellen.

Neu definiert werden müssen die besonderen Personengruppen in der Berufsbildung (siehe Kapitel 4, § 64 bis 66 BBiG)

Als Personen mit einem erschwerten Zugang zu einer Berufsausbildung (Vermittlungshemmnisse) kämen demnach jene Personen in Betracht, auf die folgende Voraussetzungen zutreffen:

- Menschen mit Behinderung (nach § 2 abs. 1 Satz 1 des SGB IX)
- Personen, die individuell beeinträchtigt und/oder durch soziale, sprachliche oder strukturelle Benachteiligung betroffen sind
- Personen, die am Ende ihrer Schulzeit sonderpädagogischen Förderbedarf hatten
- Personen ohne Schulabschluss

Allgemeiner Ausblick

Überblick über die notwendigen Schritte auf dem Weg zur Inklusiven Ausbildung

- Eine rechtlich verankerte Ausbildungs(platz)garantie,
- Eine flächendeckende Einrichtung von Jugendberufsagenturen unter Beteiligung der Jugendsozialarbeit,
- Eine dauerhafte Zusammenarbeit aller Akteure im regionalen und kommunalen Netzwerk des Übergangsmagements,
- Eine Weiterentwicklung der Ausbildungsrahmenpläne,
- Eine Aufnahme der Inklusion in die Berufsschul-Rahmenvereinbarung der KMK sowie die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen für einen inklusiven Schulentwicklungsprozess,
- Eine inklusiv anzulegende Berufs- und Studienorientierung,
- Eine differenzierte organisatorische Gestaltung der Berufsausbildung,
- Eine verlässliche Begleitung der Auszubildenden und die Unterstützung der Ausbildungsbetriebe,
- Eine Zertifizierung von nicht-formalen und informell erworbenen Kompetenzen,
- Wissenschaftliche begleitete Pilotprojekte insbesondere zu einer digital-inklusive Berufsausbildung verbunden mit dem Abbau von „Sonderwegen“ und Helferberufen in der bisherigen Form im Sinne einer anerkannten Ausbildung für alle jungen Menschen!

Anlagen

Prof. Dr. Marianne Friese:

Inklusion in der beruflichen Bildung. Sieben Thesen zur inklusiven (Berufs-)Bildung

(PowerPoint)

JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN

Parlamentarisches Gespräch 15.01.2019

Parlamentarisches Gespräch:
Berufliche Bildung inklusiv gestalten. Vorschläge zur Novellierung des BBiG

Inklusion in der beruflichen Bildung
Sieben Thesen zur inklusiven (Berufs-)Bildung

Prof.in Dr. habil. Marianne Friese
Justus-Liebig-Universität Gießen, Institut für Erziehungswissenschaften, Berufspädagogik 11/Arbeitslehre

Prof.in Dr. Marianne Friese, JLU Gießen
Parlamentarisches Gespräch:
Berufliche Bildung inklusiv gestalten. Vorschläge zur Novellierung des BBiG (15.01.2019)

- 1 Menschenrecht auf Bildung, Arbeit, Beschäftigung: Begriffliche und historische Perspektiven der Inklusion
- 2 Gegenwartsdiagnosen: Megatrends, berufliche Bildung und Inklusion
- 3 Reformen: Ordnungsrecht, Curriculum, Professionalisierung, Kooperation, Durchlässigkeit
- 4 Risiken und Zweifel einer inklusiven Bildung
- 5 Chancen und Potentiale einer inklusiven Bildung

15.01.2019
Inklusion in der beruflichen Bildung

JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN

15.01.2019 Prof.in Dr. habil. Marianne Friese 2



Menschenrecht auf Bildung, Arbeit, Beschäftigung: Begriffliche und historische Perspektiven der Inklusion

These 1:

Die UN-BRK von 2006 (Ratifizierung in Deutschland 2009) leitet einen fundamentalen Leitbildwandel ein

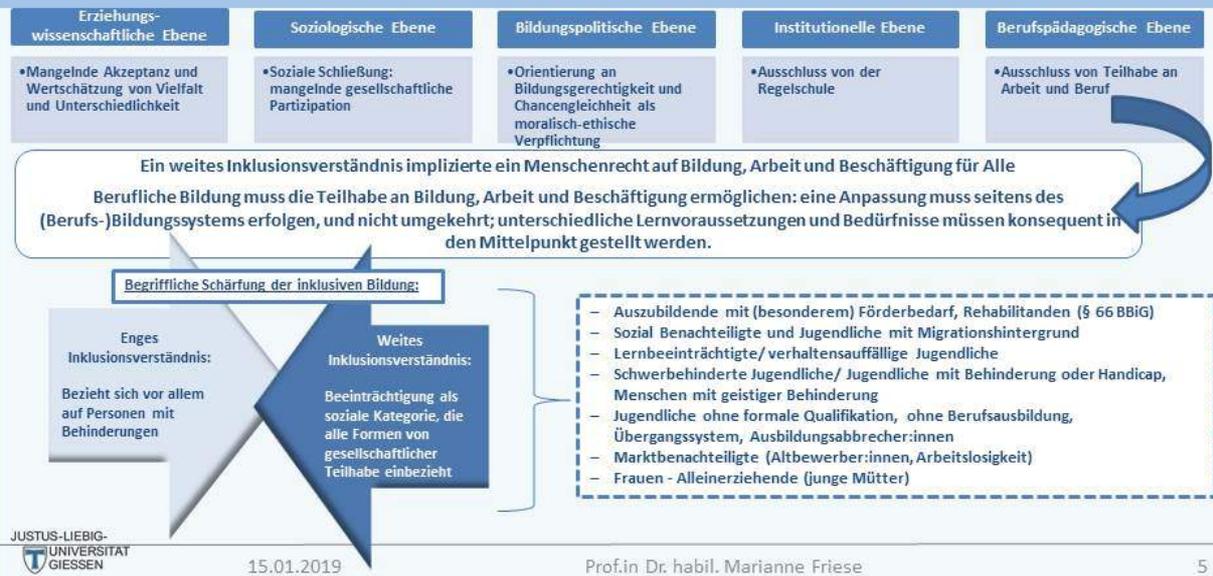
„Inklusive Bildung ist (...) ein Transformationsprozess, der zum Ziel hat, dass Schulen und andere Lernzentren **alle Kinder** aufnehmen (...).

Das Ziel von inklusiver Bildung ist, **Exklusion zu beseitigen**. Diese entsteht durch negative Einstellungen und mangelnde Berücksichtigung von Vielfalt in ökonomischen Voraussetzungen, sozialer Zugehörigkeit, Ethnizität, Sprache, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung und Fähigkeiten.

Bildung vollzieht sich in **formalen und non-formalen Kontexten**, in Familien und in den Gemeinden. Folglich ist inklusive Bildung kein randständiges Thema, sondern zentral, um qualitativ hochwertige Bildung für alle Lernenden zu erreichen und um eine inklusivere Gesellschaft zu entwickeln. Inklusive Bildung ist wesentlich, um soziale Gerechtigkeit zu erreichen (...).“

These 2:

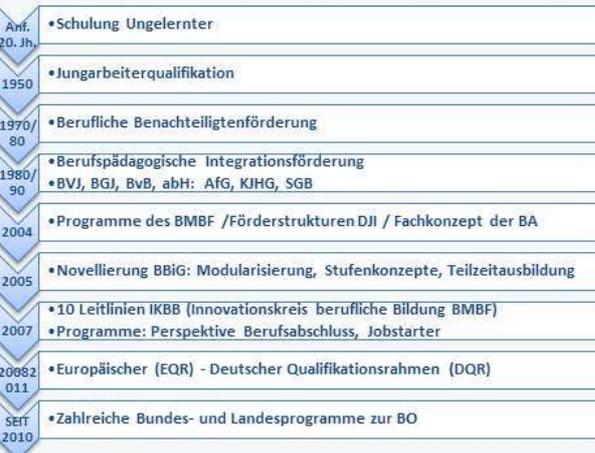
Ein weites Inklusionsverständnis umfasst alle Ebenen gesellschaftlicher Teilhabe



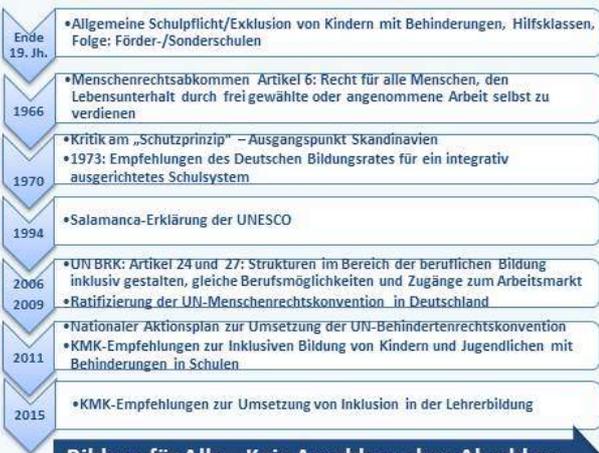
These 3:

Inklusive Bildung eröffnet den Weg von der „Notgemeinschaft“ in das Regelsystem der Berufsbildung.

Historische Entwicklung der Benachteiligtenförderung:



Historische Entwicklung der schulischen Inklusion:



These 3:

Inklusive Bildung eröffnet den Weg von der „Notgemeinschaft“ in das Regelsystem der Berufsbildung

Verpflichtende Leitbilder der inklusiven (Berufs-)Bildung

Inklusive Bildung erfordert **Umbau der Strukturen**: Nicht Personen, sondern **Systeme passen sich** den **heterogenen Bedarfen der Individuen und Zielgruppen** an

Inklusion beinhaltet ein **substanzielles** (kein formales) **Gleichheitsverständnis: Sondermaßnahmen / Sonderpäd. Kompetenzen** nicht in segregierenden (z.B. § 66 BBiG), sondern in **inklusiven Strukturen (Regelsystem)** umsetzen

Inklusive Bildung erfordert inklusive **Methoden/Didaktik**: Abkehr von Defizit- zu **Ressourcen- und Kompetenzansätzen**, orientiert an **Heterogenität und Individualität**

Inklusive Berufsbildung erfordert ein **inklusives Ausbildungssystem und (Ordnungs-)Rechtssystem** (BBiG, HwO, Fachkonzept BA, Schulrecht der Länder, SGB II, III, VIII, IX), orientiert an Individualisierung, Flexibilisierung, horizontale und vertikale Durchlässigkeit

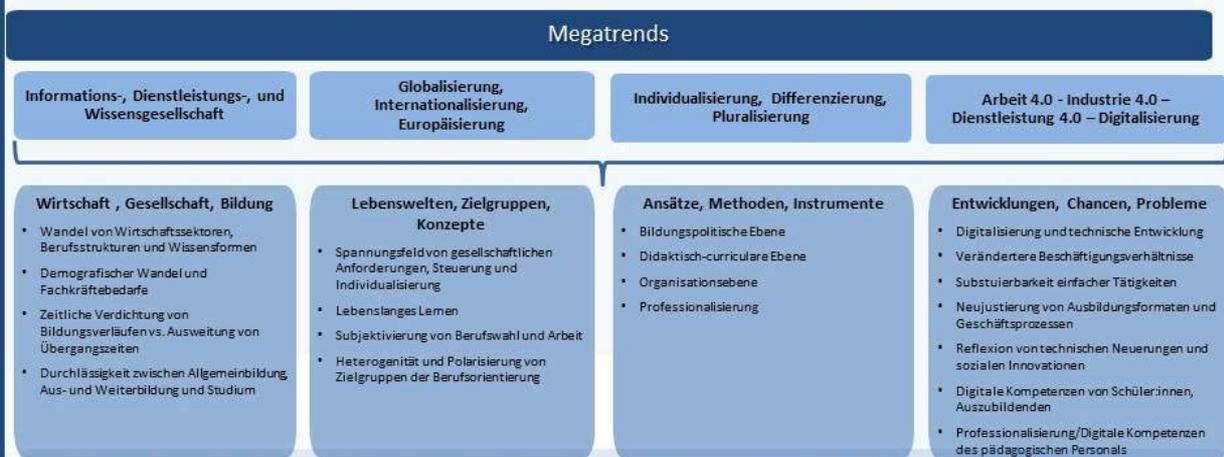
Inklusive Bildung erfordert neue Konzepte für **pädagogische Professionalität** (multiprofessionelle Teamarbeit) sowie schulische und betriebliche **Organisationsentwicklung**



Gegenwartsdiagnosen: Megatrends, berufliche Bildung und Inklusion

These 4:

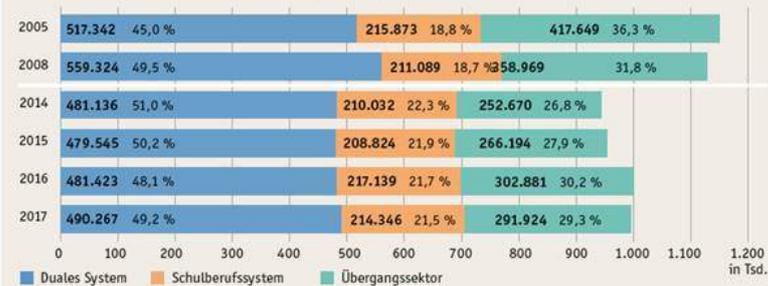
Inklusive (Berufs-)Bildung ist eine Handlungsstrategie zur Bewältigung komplexer Kompetenzanforderungen im Wandel gesellschaftlicher Megatrends.



Inklusive Bildung birgt Chancen, um die Anforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen: Ausschöpfung aller Humanressourcen, Anerkennung von Verschiedenheit, Heterogenität und Förderung für berufliche Belange in der Einwanderungsgesellschaft

Strukturentwicklung in den drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems

Abb. E1-1: Verteilung der Neuzugänge auf die 3 Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2005 bis 2017* (Anzahl)



* Vgl. Methodische Erläuterungen zu E1 und Anmerkungen zu Tab. E1-1A. Ohne die Beamtenausbildung im mittleren Dienst. 2017: vorläufige Ergebnisse.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, eigene Berechnungen

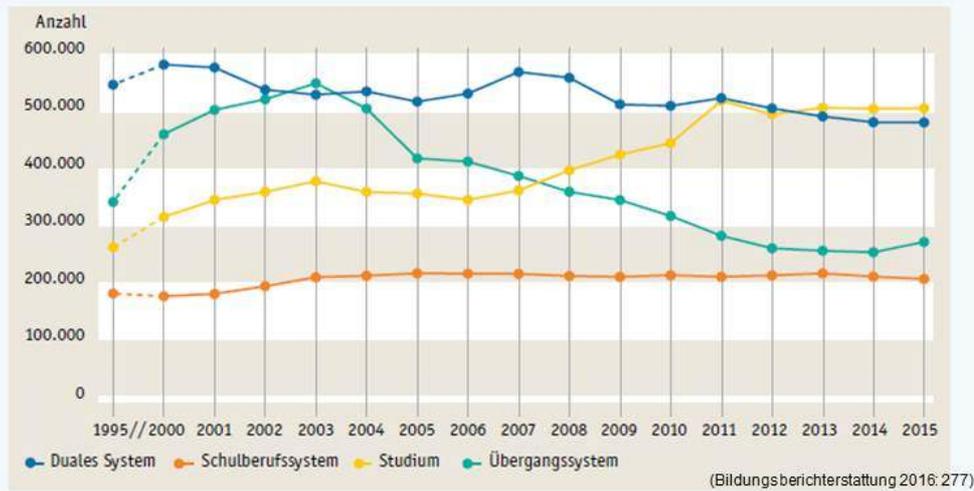
→ Tab. E1-1A, Tab. E1-4web

(Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: 128)

Ausbildungsverträge 2016 nach Schulabschluss und Berufsgruppe



Entwicklung der beruflichen Bildung nach Sektoren des Bildungssystems





Reformen: Ordnungsrecht, Curriculum, Professionalisierung, Kooperation, Durchlässigkeit

These 5:

Inklusive Bildung erfordert Reformen auf allen Ebenen der Berufsbildung:
Ordnungsrecht – BBiG (1979 – 2005 – 2020)



These 5:

**Inklusive Bildung erfordert Reformen auf allen Ebenen der Berufsbildung:
Ordnungsrecht: Beispiel Teilzeitberufsausbildung**

5.1

**Ordnungsrecht:
Duales System**

Projekt MOSAIK: Kompetenzentwicklung für junge Mütter (2000-2007): Bremer Förderkette für junge Mütter: Schulabschluss, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Ausbildung, sozialpädagogische Begleitung (Förderung BMBF)

Förderliche Faktoren der Implementierung

- Hohe Motivation zur Erlangung von Partizipation, ökonomischer Unabhängigkeit, Vorbildfunktion
- Gute Noten, erfolgreiche Abschlüsse, Einmündung

Hemmende Faktoren der Implementierung

- Fehlende Akzeptanz von Betrieben, Schulen, Kammern
- Fehlende Förderung „aus einer Hand“ (Transfer, Vergütung)
- Fehlende Unterstützung von Betrieben (Ausbildungsvergütung)

Fehlende Akzeptanz und Implementierung
Beispiel: Teilzeitberufsausbildung (§ 8 BBiG) bei Familienpflichten (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)

Gegenwärtige Situation (Berufsbildungsbericht 2018)

- 2016: Anteil von TZ-Ausbildung 0,4 %, insb. weiblich
- Junge Eltern/Mütter sind Verliererinnen des Bildungssystems: 2016: 52,8 % aller jungen Mütter (104.000) zwischen 16 und 24 ohne Berufsabschluss, absolvieren keine Ausbildung, besuchen keine Schule (Vergleich 44,1 % junge Väter)
- Biografisch vorgelagert sind fehlende Schulabschlüsse, Schulabbrüche, instabile psychosoziale Lebenslagen in Herkunftsfamilien
- Folgen sind Armutslagen und prekäre Lebenslagen junger Mütter und ihrer Kinder
- Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter stärkt Geschlechtergerechtigkeit auf dem Ausbildungsmarkt und stärkt Fachkräfterekrutierung

➔

Reformoptionen BBiMoG 2019

- Streichung Zugangskriterium „Berechtigtes Interesse“ ermöglicht Zielgruppenerweiterung auf leistungsschwächere Jugendliche
- Verlängerung der Ausbildungsdauer sollte ermöglicht, aber nicht generell „verordnet“ werden (Erfahrungen von jungen Müttern zeigen, dass eine Verlängerung oft nicht notwendig ist)
- **Ausbildungsvergütung – Wertschöpfung – Berufliche Handlungskompetenz**

JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN

15.01.2019

Prof.in Dr. habil. Marianne Friese

15

These 5:

**Inklusive Bildung erfordert Reformen auf allen Ebenen der Berufsbildung:
Reformoptionen des BBiG (Eckpunkte)**

- Vorberufliche Bildung: Berufswahl, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung
- Zertifizierte Qualifizierungsbausteine, Anerkennung von Teilabschnitten, Quereinstiege, Durchstiege kommt Bildungsbenachteiligten und Personen mit (familienbedingten/fluchtbedingten) Erwerbspausen zugute
- Anrechnung informeller, vorberuflicher, lebensweltlicher Kompetenzen, ausländischer Qualifikationen, schulberuflich erworbener Qualifikationen
- Ordnungsrechtliche Durchlässigkeit herstellen: Duales System, Schulberufssystem, Übergangssystem, Fort- und Weiterbildung, Hochschulen (Beispiel: Berufepflegegesetz 2017) Mindestausbildungsvergütung (Betriebliche, überbetriebliche, vollzeitschulische Ausbildung)
- Teilzeitberufsausbildung (Ausweitung des Personenkreises, Ausbildungsvergütung, Besondere Prüfungsregelungen)
- Prüfungsverfahren
- Statistisches Monitoring: Dimensionen von Querschnittskategorien Gender-Migration-Inklusion einbeziehen; Vollzeitschulische Bildungsgänge einbeziehen

JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN

15.01.2019

Prof.in Dr. habil. Marianne Friese

16

These 5:

Inklusive Bildung erfordert Reformen auf allen Ebenen der Berufsbildung:
Hemmnisse und Reformoptionen des BBiG

5.2

Gestaltung des Curriculums

- Heterogenität und Vielfalt als Chance für Lehr-/Lernprozesse
- Orientierung an Ressourcen und Kompetenzen
- Gestaltung ganzheitlicher, individueller und biografieorientierter Förderung
- Vielfältiges methodisches Handlungsrepertoire
- Fallarbeit für risikobehaftete Statuspassagen, Prävention, Diagnostik
- Vereinheitlichung und Differenzierung (leistungsschwächere und leistungsstarke Jugendliche)
- Handlungs- und subjektorientierte Didaktik (z. B. Produktionsschulen)

Subjektbezogenes Case-Management: Arbeiten, lernen und leben ohne Barrieren!

These 5:

Inklusive Bildung erfordert Reformen auf allen Ebenen der Berufsbildung:
Hemmnisse und Reformoptionen des BBiG

5.3

Kooperation und Netzwerkbildung

Multiprofessionelles Lehrteam

- Koordination und Kooperation zwischen allen Akteuren des Berufsbildungssystems (regionales und kommunales Bildungsmanagement)
- Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken
- Kooperation von beruflichen und allgemeinbildenden Schulen (z.B. Arbeitslehre, BVB)
- Fachübergreifende Kooperation: Sonderpädagogik, Sozialpädagogik, Berufspädagogik
- Multiprofessionelle Teamarbeit

These 5:

Inklusive Bildung erfordert Reformen auf allen Ebenen der Berufsbildung:
Hemmnisse und Reformoptionen des BBiG



These 5:

Inklusive Bildung erfordert Reformen auf allen Ebenen der Berufsbildung:
Hemmnisse und Reformoptionen des BBiG

Übergangssystem	Ausbildung (dual/schulisch)	Fort-/Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> • Erneutes Wachstum (seit 2016), bedingt durch Fluchtbewegungen • Zielgruppen: Ohne/Mit Hauptschulabschluss; Junge Männer (insb. Migrationshintergrund) - Junge Frauen (Hauswirtschaft / Pflichtpraktika Erzieherinnen) • Bewährte Konzepte der BO nutzen (Potenzialanalysen, Bildungsketten, Berufswahlpass etc.) • Sprachförderung und Konzepte für erfolgreiche Ausbildungsverläufe • Anerkennung und Anrechnung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen sowie informellen Kompetenzen 	<p>Durchlässigkeit und Synergien nutzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordnungsrechtliche Standardisierung vollzeitschulischer Ausbildung (bundesweites Berufepflegegesetz 2017) • Intensivierung von Praxis (BFS Erzieherinnen) • Anerkennung beruflicher Qualifikationen /informeller Kompetenzen • Neue Berufsprofile und fachübergreifende Nahtstellen (Berufsfamilien) • Curriculum: Rationalität und Emotionalität • Lebensweltliche und berufliche Kompetenzen • Sozialkompetenz und berufliche Handlungskompetenz 	<p>Demografiefeste Personalpolitik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufstiegsfortbildung • Einbeziehung aller Zielgruppen • Gender und Karrierebildung in der betrieblichen Weiterbildung • Unternehmenskultur: Heterogenität und Vielfalt als Gewinn • Durchlässigkeit Dritter Bildungsweg – berufsbegleitende akademische Qualifizierung – Offene Hochschulen

4

Risiken und Zweifel einer inklusiven Bildung

These 6: Die Implementierung einer inklusiven (Berufs-)Bildung stößt an Grenzen hinsichtlich Ressourcen, Qualität, Professionalisierung sowie Selektivität des (Berufs-)Bildungssystems.



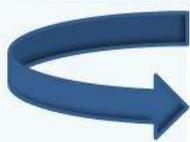
5

Chancen und Potentiale einer inklusiven Bildung

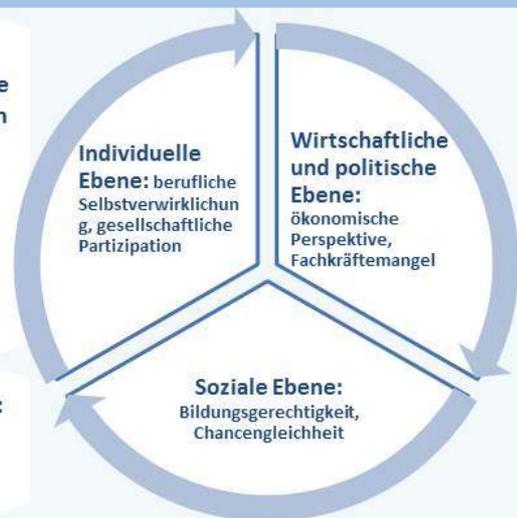
These 7: Inklusion ist ein Schlüsselkonzept zur Bewältigung der Herausforderungen auf der individuellen, wirtschaftlichen, politischen und sozialen Ebene

Gesellschaftliche Verallgemeinerung des zentralen Problems ungleicher Teilhabe, das „vom Rand in die Mitte rückt“ – sozusagen als Weg von der „Notgemeinschaft“ in das Regelsystem der beruflichen Bildung.

Eine verkürzte Sichtweise der Inklusion muss auf der Ebene der beruflichen Bildung überwunden werden: traditionelles, hierarchisches Schulmodell ist defizitorientiert, es ist ein Umdenken auf optimale Förderung der Potentiale notwendig.



Originäres ethisch-moralisches Anliegen: Inklusive Schulen als Voraussetzung für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit für Alle!



6

Zusammenfassung

Inklusion – sieben Thesen zur Zukunft der beruflichen Bildung

1. These

• Die Ratifizierung der UN-Konvention im Jahre 2009 leitet für die Berufsbildung in Deutschland einen fundamentalen Paradigmenwechsel ein.

2. These

• Inklusive Bildung eröffnet den Weg von der „Notgemeinschaft“ in das Regelsystem.

3. These

• Ein weites Inklusionsverständnis muss alle Ebenen gesellschaftlicher Teilhabe umfassen.

4. These

• Inklusive (Berufs-)Bildung ist eine Handlungsstrategie zur Bewältigung der komplexen Herausforderungen im Wandel gesellschaftlicher Megatrends.

5. These

• Für die Umsetzung einer inklusiven Bildung sind Reformen, Innovationen und eine Weiterentwicklung der Berufsbildung auf verschiedenen Ebenen notwendig.

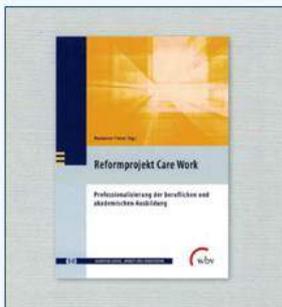
6. These

• Die Implementierung einer inklusiven (Berufs-)Bildung stößt an Grenzen hinsichtlich Ressourcen, Qualität, Professionalisierung sowie Selektivität des (Berufs-)Bildungssystems.

7. These

• Inklusion ist ein Schlüsselkonzept zur Bewältigung der Herausforderungen auf der individuellen, wirtschaftlichen, politischen und sozialen Ebene.

Neue Publikationen



Modernisierung der
Care Berufe

➤ wbv.de/bai



Förderung der
Berufswahlkompetenz
in Schulen

➤ wbv.de/bai



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Justus-Liebig-Universität Gießen
Fachbereich 03, Institut für Erziehungswissenschaft
Professur Berufspädagogik / Didaktik der
Arbeitslehre
Karl-Glöckner-Str. 21 B
D-35394 Gießen

+49 (0)641-99240 30
marianne.friese@erziehung.uni-giessen.de
www.erziehung.uni-giessen.de/bp

Ansprechpartner*in

GEW Hauptvorstand:

Ansgar Klinger, Mitglied des Geschäftsführendes Vorstandes und Leiter des Organisationsbereiches Berufliche Bildung und Weiterbildung
Tel.: 069 / 78973-325, E-Mail: ansgar.klinger@gew.de

BAG EJSa:

Günter Buck, Referent Jugendberufshilfe, Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V.
Tel.: 0711 / 16489-15, E-Mail: buck@bageisa.de

BAG KJS:

Andrea Pingel, Referentin, Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit e.V.
Tel.: 030/ 288 789 59, E-Mail: andrea.pingel@jugendsozialarbeit.de