



Dokumentation des Fachgesprächs

„Ungenutzte Chancen für ein inklusives Ausbildungssystem?“

am 12. Juni 2018 in Berlin

Am 12. Juni 2018 hat der Paritätische Wohlfahrtsverband – Gesamtverband zu einem Fachgespräch eingeladen, um sich über die Möglichkeiten und Grenzen für ein inklusives Ausbildungssystem im bestehenden Ordnungsrahmen der beruflichen Bildung auszutauschen. Ausgangspunkt dieser fachlichen Auseinandersetzung ist die Vision eines inklusiven Systems der beruflichen Bildung, in dem Zugänge in Ausbildung und Wege zum Ausbildungsabschluss im Regelsystem für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen geöffnet sind. Bislang gelingt dies nicht; eindrücklich ist die große Zahl (2.13 Mio.) junger Menschen im Alter zwischen 20- und 34 Jahren, die ohne Berufsabschluss sind. Für die heterogene Gruppe, der jungen Menschen, die als benachteiligt und/oder behindert gelten, sind die Startbedingungen am Übergang-Schule besonders erschwert.

Während des Fachgesprächs wurde über den „inkluisiven Reformbedarf“ des Berufsbildungsgesetzes, das in dieser Legislatur novelliert werden soll, über flexible Instrumente zur individuellen Ausbildungsförderung und -begleitung im Sozialrecht und über Programme und Modellvorhaben zur Förderung inklusiver Ausbildung diskutiert. Eingebettet in die Menschenrechtskampagne des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes

(siehe u.a. <https://www.der-paritaetische.de/schwerpunkte/mensch-du-hast-recht/recht-auf-bildung/>) wurden die ungenutzten Chancen für ein inklusives Ausbildungssystem in Bezug gesetzt zu dem Menschenrecht auf Bildung, Arbeit und Beschäftigung; das Inklusionsverständnis der UN-BRK wurde differenziert beleuchtet.

Programm

- 11:00 Uhr** **Begrüßung, Kurzeinführung zum Thema**
- 11:15 Uhr** **Ein Kommentar zur Inklusion in der beruflichen Bildung aus Menschenrechtsperspektive**
Dr. Leander Palleit, Deutsches Institut für Menschenrechte
- 12:00 Uhr** **Heterogenität und individualisierte Förderung in der Ausbildung – Möglichkeiten und Grenzen des Berufsbildungsgesetzes und der Förderinstrumente im Sozialrecht**
Prof. Dr. Ruth Enggruber, Hochschule Düsseldorf
- 13:15 Uhr** **Mittagspause**
- 14:00 Uhr** **Flexibilisierung und Individualisierung in der beruflichen Ausbildung – Programme, Modellvorhaben und deren Gelingensbedingungen**
Frank Neises, Bundesinstitut für Berufsbildung
Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick
- 16:00 Uhr** **Ende der Veranstaltung**

Die Veranstaltung richtete sich an Fachleute, Praktiker/-innen und Interessierte. Vortragende des Fachgesprächs waren Dr. Leander Palleit, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Monitoring-Stelle zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) am Deutschen Institut für Menschenrechte, Prof. Dr. Ruth Enggruber, Inhaberin des Lehrstuhls für Erziehungswissenschaften an der Hochschule Düsseldorf und Frank Neises, Leiter der Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf – überaus und Mitarbeiter in der Abteilung Initiativen für die Berufsbildung am Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Im Folgenden werden die zentralen Diskussionsstränge des Fachgesprächs dokumentiert.

Breites Inklusionsverständnis der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) – Recht auf Bildung und Recht auf Arbeit und Beschäftigung

Zu Beginn der Veranstaltung machte Dr. Leander Palleit deutlich, dass der UN-BRK ein breites Inklusionsverständnis zugrunde liegt, das im Diskurs – beabsichtigt oder unbeabsichtigt – oft unzulässig verengt werde. Die Strukturen und ihre Institutionen

seien zu verändern, damit eine inklusive Gesellschaft für alle Menschen möglich ist. Im Fokus der Umsetzung von Inklusion stünden nicht die Probleme der jungen Menschen; sondern die der Strukturen bzw. der Institutionen. Letztere müssten darauf geprüft werden, inwieweit sie junge Menschen von sozialer Teilhabe ausgrenzen.

In den Aktionsplänen zur Umsetzung der UN-BRK auf nationaler und Länderebene sei es wichtig, das Thema berufliche (Aus)Bildung, sowohl unter dem Recht auf Bildung, als auch unter dem Recht auf Arbeit und Beschäftigung einzuordnen. Mit dem Recht auf Bildung sowie auf Arbeit und Beschäftigung gehen staatliche Gewährleistungspflichten einher. Aus Artikel 24 Absatz 5 UN-BRK und Artikel 27 Absatz 1 Buchst. d) und f) UN-BRK folge die Pflicht, die Strukturen im Bereich der beruflichen Bildung so inklusiv zu gestalten, dass benachteiligte und marginalisierte Individuen und Gruppen, wie etwa Menschen mit Behinderungen, gleiche Berufsmöglichkeiten und einen effektiven Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Die UN-BRK im Artikel 27 spreche von einem inklusiven Arbeitsmarkt. Nur ein solcher Arbeitsmarkt, der tatsächlich für alle Menschen inklusiv gestaltet ist, komme auch Menschen mit Behinderungen zugute. In der UN-BRK sei 2006 international kein neues Recht geschaffen, sondern das vierzig Jahre zuvor formulierte Recht lediglich noch etwas näher ausbuchstabiert worden. Hier werde gezeigt, welche Charakteristika ein Arbeitsmarkt aufweisen muss, damit dieses Recht auch für Menschen mit Behinderungen ‚funktioniert‘ – nämlich einen „offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt. Bereits in einem der ersten grundlegenden Menschenrechtsabkommen – im Artikel 6 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von 1966 – heißt es: „[Alle Menschen haben] das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit zu verdienen.“

Positive Maßnahmen ja, aber nur in inklusiven, und nicht segregierenden Strukturen

Die staatliche Rechtsverpflichtung sehe die Umsetzung einer inklusiven Gesellschaft vor, in der u.a. Menschen mit Behinderungen inkludiert sind. Positive Maßnahmen, um Diskriminierung und individuelle Benachteiligung zu vermeiden seien nur dann zielführend, wenn sie in einem inklusiven Setting umgesetzt werden. Diese besonderen, positiven Maßnahmen „müssen im Einklang mit den Prinzipien und Rechten der UN-BRK stehen, das heißt sie dürfen nicht dazu führen, dass eine Isolierung, Segre-

gation, Stereotypisierung, Stigmatisierung oder sonstige Diskriminierung gegen Menschen mit Behinderungen aufrechterhalten wird (UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, General Comment Nr. 6, UN-Dok. CRPD/C/GC/6 vom 26.04.2018, Absatz 29).“

Dem Diskriminierungsverbot des Art. 5 der UN-BRK liege ein substanzielles und kein formelles Gleichheitsverständnis zugrunde, d.h. dabei müsse immer das konkrete Individuum in der konkreten Situation in den Blick genommen werden. Flexibilität im Sinne angemessener Vorkehrungen und besonderer Maßnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderungen seien daher zulässig und gefordert, jedoch nur im Rahmen inklusiver, nicht segregierender Strukturen. Folglich sei dies nicht der Fall, wenn – wie etwa als Effekt von § 66 BBiG – als Möglichkeit faktisch nur eine andere, gesonderte Ausbildungsregelung zur Verfügung stehe, die dem Original zwar möglichst nahekomme, diesem aber nicht entspreche.

Flexibilisierung und Individualisierung des Ausbildungssystems ist auch menschenrechtlich geboten

Verbunden mit dem Diskriminierungsverbot schlussfolgerte Herr Dr. Palleit, dass eine Flexibilisierung und Individualisierung der beruflichen Ausbildung in Deutschland menschenrechtlich gefordert sei, und diese zu unterlassen keine ungenutzte Chance, sondern eine vernachlässigte Rechtspflicht sei – keine Ausweichung des Rechts bedeute, sondern vielmehr Gebot des Rechts sei. Dies wurde in der UN-BRK zwar speziell im Hinblick auf Menschen mit Behinderungen ausformuliert, lasse sich aber auf andere benachteiligte oder marginalisierte soziale Gruppen entsprechend übertragen.

Gebot des inklusiven Umbaus der bestehenden Strukturen der beruflichen Bildung

Maßstab müsste sein, dass allen Menschen der gleiche Zugang zu beruflicher Bildung im Sinne der Inklusion gegeben ist und ausschließende Regelungen, Sonderregelungen und -systeme reformiert bzw. abgeschafft werden. Die Abschaffung von Sonderstrukturen ohne eine grundlegende Reform der Regelstrukturen sei jedoch nicht denkbar. Inklusion bedeute nicht, darauf wurde in der Diskussion beispielhaft hingewiesen, dass sonderpädagogische Kompetenzen abgeschafft werden, sondern dass diese ausreichend in den Regelsystemen zur Verfügung stehen müssen, um die dortigen Ressourcen und Strukturen für Inklusion zu stärken.

Individualität und Potenziale von jungen Menschen in den Blick nehmen – Förderinstrumente neu denken

Die Vorstellung von unterschiedlichen, in sich homogenen Zielgruppen in der geförderten beruflichen Ausbildung und der Fokus auf individuelle Defizite, anstatt auf Potenziale und Stärken junger Menschen, wurde kritisch hinterfragt. Zu selten stünden die Individualität und die Interessen von Jugendlichen im Mittelpunkt, sondern das ihnen zugeschriebene Label; Heterogenität sollte längst als Normalität anerkannt werden.

Die Etikettierung von Personen in unterschiedliche Förderbedarfskategorien, wie Behinderung, Schwerbehinderung, Lernbehinderung, Lernbeeinträchtigung führten zu der Einordnung in unterschiedliche Rechtskreise. Daraus ergäben sich unterschiedliche Zugänge zu Förderleistungen und Angeboten. Die Teilhabechancen hingen somit sehr davon ab, welchem Rechtskreis ein junger Mensch zugeordnet werde.

Um das Diagnose-Etikettierungs-dilemma im Berufsbildungsrecht und Sozialrecht umgehen zu können, wurde von Frau Prof. Ruth Enggruber angeregt, Formulierungen zu wählen, wie jene im § 49 Abs. 4 SGB III zur Berufseinstiegsbegleitung: „Förderungsbedürftig sind junge Menschen, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, den Abschluss der allgemeinbildenden Schule zu erreichen oder den Übergang in eine Berufsausbildung zu bewältigen.“

In der Diskussion wurde vorgeschlagen, dass denkbare individuelle, flexible Förderinstrumente, wie die vom Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit eingebrachte Konzeptidee Ausbildungsassistenz, voran gebracht werden. Dabei erfolge die Förderung dann nicht mehr in Form einer durchstrukturierten Maßnahme mit standardisierten Abläufen und Inhalten, sondern ausschlaggebend für die Gestaltung der Förderung seien die jeweiligen Anforderungen der Jugendlichen/jungen Erwachsenen, des Ausbildungsbetriebs und der Berufsschule. Für dieses Instrument müssten dementsprechend Personalressourcen im Rahmen eines festgelegten Auftrags zur Verfügung gestellt werden.

Tina Hoffmann, Referentin für Arbeitsmarktpolitik im Paritätischen Gesamtverband wies auf die Grenzen des Sozialrechts hin; die Prinzipien der Grundsicherung SGB II und Arbeitsförderung – SGB III stünden dem Verständnis von individualisierten, fle-

xiblen Förderinstrumenten zur Unterstützung auf dem Weg und durch die Berufsausbildung entgegen.

Programmförderung von Bund und Ländern am Übergang Schule-Beruf inklusiv gestalten

Frank Neises zeigte in seinem Beitrag auf, dass darüber, wie inklusiv Programme von Bund und Ländern am Übergang Schule Beruf gestaltet sind und inwieweit diese in und durch die Regelausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führen, wenige Kenntnisse vorliegen, da i.d.R. keine Evaluationen vorhanden seien. Er schlug vor, dass inklusive Programme und Modellvorhaben am Übergang Schule-Beruf entlang der folgenden „Inklusions-Kriterien“ geprüft und weiterentwickelt werden sollten:

- Unterstützung ausgehend von individuellen Potenzialen (keine Defizitorientierung)
- Unterstützung von individuellen Bedürfnissen (keine Zielgruppenfokussierung)
- Förderung in Regelstrukturen, statt in Sondersystemen
- Didaktik, die sich an Vielfalt orientiert (Arbeit in heterogenen Gruppen)
- Bedeutung von multiprofessionaler Teamarbeit
- Regelangebot, dualisierte Angebote (Kooperation mit Betrieben)
- Flexibilität in der Ausgestaltung

Fazit und bestehende Herausforderungen

In dem Fachgespräch wurde deutlich, dass von den Teilnehmer/-innen ein umfangreicher Handlungsbedarf zur Umsetzung eines inklusiven Ausbildungssystems gesehen wird. Dabei wurde auf den Reformbedarf des Berufsbildungsrechts und des Sozialrechts in Hinblick auf die Umsetzung und Förderung inklusiver beruflicher Bildung verwiesen.

Im Kern ging es um die Frage, wie möglichst flexible, individualisierte Hilfen und Zugänge in Ausbildung im Regelsystem geschaffen werden können. Dabei ist dem Spannungsverhältnis zwischen Individualisierung und Flexibilisierung einerseits und verbindlichen (z.T. auch über subjektivrechtliche Ansprüche) Rahmungen für Angebote und Leistungen in den relevanten Sozialgesetzbüchern II, III, VIII und IX andererseits Rechnung zu tragen, um eine sach- und fachgerechte Leistungserbringung im Sinne inklusiver beruflicher Bildung zu sichern.

Eine besondere Herausforderung besteht darin, dass die für den Übergang Schule-Beruf jeweils relevanten Sozialgesetzbüchern unterschiedlichen und häufig konträren

Logiken verfolgen. Individualisierte, inklusive Angebote stehen der Tatsache entgegen, dass insbesondere das Sozialrecht und auch das Berufsbildungsgesetz weitgehend zielgruppenspezifisch ausgerichtet sind.

Die die berufliche Ausbildung betreffenden Vereinbarungen im aktuellen Koalitionsvertrag lassen keine grundlegende Reform des Berufsbildungsgesetzes für ein inklusives Ausbildungssystem erwarten. Alle bisherigen Überlegungen für eine Reform des Berufsbildungsgesetzes in dieser Legislatur verweisen lediglich auf eine gesetzliche Verankerung der Mindestausbildungsvergütung. Zudem steht aktuell eher das Thema Digitalisierung berufsbildungspolitisch im Fokus und weniger die Umsetzung eines inklusiven Ausbildungssystems. Umso mehr gilt es Reformvorschläge für ein inklusives Berufsbildungsgesetz zu entwickeln und auf allen politischen Ebenen in den Meinungsbildungsprozess einzuspeisen.

Berlin, 01. August 2018

gez. Almut Kirschbaum

Referentin Jugendsozialarbeit/Inklusion

Anlage – Folien der Vorträge

Heterogenität und individualisierte Förderung in der Ausbildung – Möglichkeiten und Grenzen des Berufsbildungsgesetzes und der Förderinstrumente im Sozialrecht

Ungenutzte Chancen für ein inklusives Ausbildungssystem?
Fachgespräch des Paritätischen Gesamtverbands
am 12. Juni 2018 in Berlin

1. Überblick und Ausgangsvoraussetzungen

1. Überblick und Ausgangsvoraussetzungen
2. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen des Berufsbildungsgesetzes
3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

1. Überblick und Ausgangsvoraussetzungen

1.1 Verständnis von *Heterogenität* in der dualen Berufsausbildung

Im Vergleich zu früher gibt es heute mehr Bewerber/-innen, die...



entnommen aus Ernst/Westhoff 2011, S. 4

Abb. 1: Heterogenität der Bewerber und Bewerberinnen
Quelle: JABLONKA/TIMPER (2009)

1. Überblick und Ausgangsvoraussetzungen

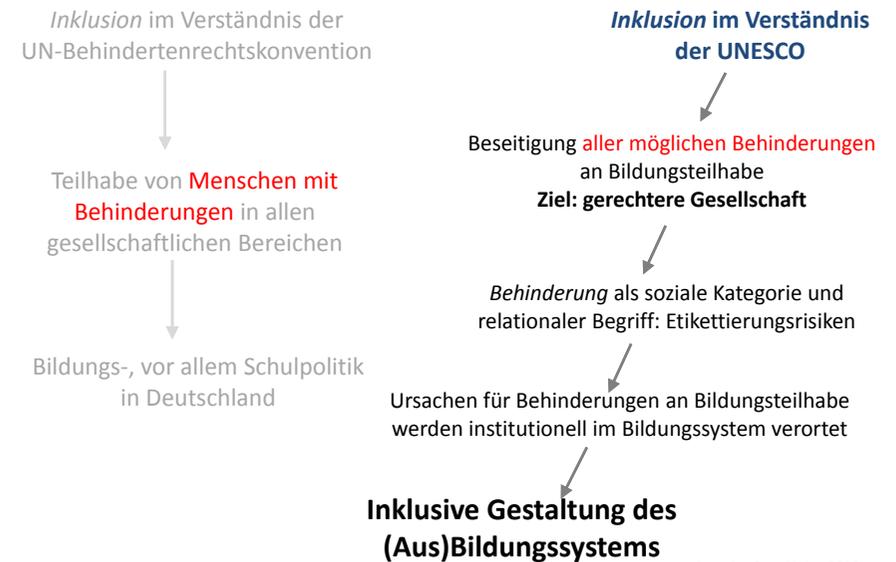
1.1 Verständnis von *Heterogenität* in der dualen Berufsausbildung

Heterogenität mit Norbert Ricken (2016, S. 47) im kritischen Sinne „als eine veränderte, erweiterte und pluralisierte Normalität zu denken und den Einsatz für Heterogenität als Kampf um die Verschiebung der Ränder und Grenzen der Normalität, wohl kaum aber als deren Auflösung zu verstehen.“

1. Überblick und Ausgangsvoraussetzungen

1.2 Verständnis von individualisierter Förderung in der dualen Berufsausbildung

- Vielfalt der individuellen Ausbildungs- und Lernvoraussetzungen der Auszubildenden
- individualisierte Förderung der einzelnen Auszubildenden an allen beteiligten Lernorten
- bildungstheoretische und -politische Basis: inklusiv gestaltete Berufsausbildung im Sinne der UNESCO (Enggruber/Ulrich 2016)
- Ausbildungsplatzgarantie für alle Ausbildungsinteressierten ohne vorherige Prüfung ihrer „Ausbildungsreife“ (Enggruber/Ulrich 2016)
- „gleichberechtigte Pluralisierung der Lernorte“ (Solga 2009)
- Partizipation der Auszubildenden – „Sprich nicht über mich, sprich mit mir!“



2. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen des Berufsbildungsgesetzes

2.1 Möglichkeiten (gemäß Enggruber/Ulrich 2016)

- Teilzeitberufsausbildung gemäß § 8 Abs. 1 BBiG (aber Puhlmann 2016)
- Weiterentwicklung der Stufenausbildung gem. § 5 Abs. 2, Satz 1 BBiG vom ‚Aufstiegsmodell‘ zum ‚Ausstiegsmodell‘
- Flexibilisierung der Möglichkeiten zur Prüfungsgestaltung in zwei Teilen gem. § 5 Abs. 2, Satz 2
- Flexibilisierung des § 8 Abs. 2 BBiG zur Verlängerung der Ausbildungszeit – bisher nur „Ausnahmefälle“

2. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen des Berufsbildungsgesetzes

2.1 Möglichkeiten (gemäß Enggruber/Ulrich 2016)

- Neuformulierung des § 65 BBiG, sogenannter „Nachteilsausgleich“
- Änderung der §§ 77-80 BBiG zur Aufnahme der Auszubildenden in die Rechtsvorschriften zum Berufsausschuss der zuständigen Stelle
- Änderung des § 92 BBiG zur Aufnahme der Auszubildenden in den Hauptausschuss für Berufsbildung im BiBB

2. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen des Berufsbildungsgesetzes

2.2 Grenzen (gemäß Enggruber/Ulrich 2016)

- Verankerung der Ausbildungsplatzgarantie im BBiG – Anregung: § 30b BAG Berufsausbildungsgesetz Österreich (ÜBAs) (Trinko 2012)
- Streichung des § 1 Abs. 2 BBiG zu „Berufsausbildungsvorbereitung“
- Streichung der §§ 68-70 BBiG zur „Berufsausbildungsvorbereitung“
- Änderung von § 7 BBiG „Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit“: kein individueller Anspruch auf Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden, sondern gesetzlich verbindliche Regelung für alle

2. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen des Berufsbildungsgesetzes

2.2 Grenzen (gemäß Enggruber/Ulrich 2016)

- Neuformulierung von Passagen zu einer möglichen Priorisierung betrieblicher Berufsausbildung, z.B.: § 10 Abs. 2 „Arbeitsvertrag“
 - § 12 „Nichtige Vereinbarungen“
 - § 13, Satz 6 „Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse“
 - § 14 Abs. 2, „Arbeitsplatz“ und körperliche Grenzen
- Streichung der §§ 64, 66 BBiG
- gesetzliche Verankerung von Ausbildungsbausteinen: Anregungen in § 8b Abs. 2 BAG
- Regelung der „Berufsausbildungsassistenz“ gem. § 8b Abs. 6 BAG, vergleichbar mit Assistierter Ausbildung nach § 130 SGB III

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.1 SGB II

3.1.1 Möglichkeiten

- § 16 SGB II Leistungen zur Eingliederung, auch zur „Anbahnung und Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung“ (Abs. 3)
- § 16a SGB II Kommunale Eingliederungsleistungen (Kinderbetreuung, häusliche Pflege, Sucht-, Schuldner- und psycho-soziale Beratung)
- § 16g SGB II Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit
- § 16h SGB II Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.1 SGB II

3.1.2 Grenzen

- § 1 SGB II Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- § 2 SGB II Grundsatz des Forderns
- § 15 SGB II Eingliederungsvereinbarung
- §§ 31, 31a, b SGB II Pflichtverletzungen und deren Rechtsfolgen
- § 32 Meldeversäumnisse
- Praxis des § 16h Abs. (3) *Über die Leistungserbringung stimmen sich die Agentur für Arbeit und der örtlich zuständige Träger der öffentlichen Jugendhilfe ab.*

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.2 SGB III

3.2.1 Möglichkeiten

- § 8 SGB III Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- §§ 29-31 SGB III: Berufsberatung
- § 46 SGB III Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen, Abs. 2: Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungsplätzen – Neuformulierung wegen Etikettierungsrisiken?
- § 48 SGB III Berufsorientierungsmaßnahmen
- § 49 SGB III Berufseinstiegsbegleitung, Abs. (4) *Förderungsbedürftig sind junge Menschen, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, den Abschluss der allgemeinbildenden Schule zu erreichen oder den Übergang in eine Berufsausbildung zu bewältigen.*

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.2 SGB III

3.2.1 Möglichkeiten

- § 73 SGB III Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen – Neuformulierung wegen Etikettierungsrisiken?
- § 75 SGB III Ausbildungsbegleitende Hilfen
- § 76 SGB III Außerbetriebliche Berufsausbildung
- § 78 Abs. 2 SGB III Förderungsbedürftige junge Menschen
- Verstetigung und Flexibilisierung der Assistierten Ausbildung gemäß § 130 SGB III (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2017)
- § 421 SGB III Förderung der Teilnahme an Sprachkursen

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.2 SGB III

3.2.2 Grenzen

- § 1 SGB III Ziele der Arbeitsförderung
- § 32 SGB III Eignungsfeststellung – Prüfung der sogenannten „Ausbildungsreife“
- § 45 SGB III Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, sofern bezogen auf Berufsausbildung
- §§ 51-55 SGB III Berufsvorbereitung und Einstiegsqualifizierung

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.2 SGB III

3.2.2 Grenzen

- sozialrechtliche Einzelfallprüfung bezogen auf individuelle Beeinträchtigungen, soziale Benachteiligungen oder Behinderung
- Praxis der Jugendberufsagenturen
- veränderte Vergabeverfahren der Bundesagentur für Arbeit zur Gewährleistung pädagogischer Qualität in den Bildungseinrichtungen durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der an der Berufsausbildung beteiligten pädagogischen Fachkräfte

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.3 SGB VIII

3.3.1 Möglichkeiten

- § 1 SGB VIII Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe
- § 13 SGB VIII Jugendsozialarbeit

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.3 SGB VIII

3.3.2 Grenzen

- Rückzug der Jugendhilfe aus der Berufsausbildung (Münder/Hofmann 2017)
- § 10 SGB VIII Verhältnis zu anderen Leistungen und Verpflichtungen Abs. 3: Vorrangregelung für Leistungen nach SGB II (Münder/Hofmann 2017)
- § 13, Abs. 1 SGB VIII: „Jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in **erhöhtem** Maße auf Unterstützung angewiesen sind ...“
- § 13 Abs. 2 SGB VIII : Vorrangregelung für SGB II und III
- Praxis der Jugendberufsagenturen (Münder/Hofmann 2017; Enggruber 2018)

3. Individualisierte Förderung in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Grenzen der Förderinstrumente im Sozialrecht

3.4 Grundlegende Probleme der Förderinstrumente im Sozialrecht

- Widerspruch des sogenannten „Ressourcen-Etikettierungs-Dilemmas“ (auch bezogen auf SGB IX und besondere Rechte für Menschen mit Behinderungen)
- ‚Förder-Dschungel‘ mit Dickicht unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Zuständigkeiten im Bermuda-Dreieck zwischen SGB II, III und VIII (Münder/Hofmann 2017), ergänzt durch SGB IX und XII sowie Angebote der berufsbildenden Schulen und diverse Bundes- und Länderprogramme (Kretschmer et al. 2009)
- „Jugendberufsagenturen“ – Praxis problematisch (Enggruber 2018)

Literatur

- Enggruber, Ruth (2018): Agenturen für Arbeit und Jobcenter als Kooperationspartner der Jugendhilfe. In: Kompendium Kinder- und Jugendhilfe, hrsgg. von Karin Böllert. Wiesbaden: Springer VS, S.1181-1192
- Enggruber, Ruth/Ulrich, Joachim Gerd (2016): Was bedeutet „inklusive Berufsausbildung“? Ergebnisse einer Befragung von Berufsbildungsexperten. In: Zoyke, Andrea/Vollmer, Kirsten (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen. Bielefeld: Bertelsmann, S. 59-76
- Ernst, Helmut/Westhoff, Gisela (2011): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung: Modellversuche erschließen Potenziale. In: *bwp@* Spezial 5 - HT2011. URL: http://www.bwpat.de/ht2011/eb/ernst_westhoff_ws20-ht2011.pdf
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2017): Assistierte Ausbildung – Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Fachkonzepts und der Rahmenbedingungen des § 130 SGB III. Berlin: Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit
- Kretschmer, Susanne et al. (2009): Gutachten zur Systematisierung der Fördersysteme, -instrumente und -maßnahmen in der beruflichen Benachteiligtenförderung. Band 3 der Reihe Berufsbildungsforschung, hrsgg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn: BMBF
- Münder, Johannes/Hofmann, Albert (2017): Jugendberufshilfe zwischen SGB III, SGB II und SGB VIII. Düsseldorf: Hans- Böckler-Stiftung, Study 353
- Puhlmann, Angelika (2016): Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie. 10 Jahre Teilzeitausbildung im BBIG. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/01_Puhlmann_Vortrag16_3.pdf
- Ricken, Norbert (2016): „Streit trennt, Streit verbindet“. Das Problem der Heterogenität zwischen Immunsierung und Communisierung. In: Dogmus, Aysun/Karakasoglu, Yasemin/Mecheril, Paul (Hrsg.): Pädagogisches Können in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 43-58
- Solga, Heike (2009): Wissensgesellschaft. Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung. In: Heidemann, Winfried; Kuhnhenne, Michaela (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, edition 235, S. 21-37
- Trinko, Michael (2012): Ausbildungsgarantie in Österreich. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung

Fachgespräch

Flexibilisierung und Individualisierung in der beruflichen Ausbildung – Programme, Instrumente und Gelingensbedingungen



Frank Neises
Bundesinstitut für Berufsbildung (AB 4.1)

12.06.18, Berlin

Theoretische Grundlagen

Berufliche Bildung

Inklusive Praxis

Maßnahmen + Programme

Inklusion – Begrifflichkeit

Inklusion - Zugehörigkeit



(lat. Verb: includere – umschließen, beinhalten)

Index for Inclusion:

- Booth T./Ainscow M., 2002 / 2011
- Boban I./Hinz A., 2006 / 2011

„Es ist normal, verschieden zu sein.“

Exklusion - Ausgrenzung



„Die Exklusion in der modernen Gesellschaft widerspricht den Grundsätzen demokratischer Teilhabe als allgemeinem Anspruch aller Menschen.“
(Kronauer M. 2010)

„Eine vollständige Inklusion in die Gesellschaft und all ihrer Teilsysteme ist nicht möglich.“
(Luhmann N.)

Inklusion – inkudierende Werte



T. Booth: „Inklusion als Banyan-Baum“

Inklusion – Standards

Modell eines inklusiven Erziehungs- und Bildungssystems – fünf Standards:

- Diversität in den sozialen Lebensformen zulassen
- Sozio-ökonomische Chancengerechtigkeit erweitern
- Ethno-kulturelle Gerechtigkeit ausüben, Antirassismus stärken
- Geschlechtergerechtigkeit herstellen und Sexismus ausschließen
- Chancengerechtigkeit von Menschen mit Behinderungen herstellen

(vgl. Toronto-Statement 2000, Reich K., 2012)

Inklusive Bildung

Inklusive Gestaltung des Bildungssystems:

„Inklusive Bildung erfordert **flexible Bildungsangebote**, dementsprechende strukturelle und inhaltliche Anpassungen und individuell angemessene Vorkehrungen ...in der beruflichen Bildung...sowie weiteren für das Bildungswesen relevanten Einrichtungen.“

(DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION, „BILDUNG FÜR ALLE“ 2014, S. 1)



„Behindert ist man nicht, behindert wird man“
(Aktion Mensch 1997) (Behinderung als Wechselwirkung zwischen Person / Umwelt bzw. Beeinträchtigung und Barrieren / Einstellungen)

Theoretische Grundlagen

Berufliche Bildung

Inklusive Praxis

Maßnahmen + Programme

Gestaltung beruflicher Bildung

Wirtschaft: Fachkräfte-debatte

- Ökonomische Verwertungsinteressen: Vergeudung wichtiger volkswirtschaftlicher Potenziale
- Forderung: Ausschöpfen der Begabungsreserven

Gesellschaft: Inklusions-debatte

- Bildungsgerechtigkeit ⇒ Vielfalt
- Zugang zu Angeboten beruflicher Bildung
- Förderung nach individuellen Bedürfnissen innerhalb der Regelsysteme

Individuum: Individualisierung / Heterogenität

- Verdrängung Leistungsschwächerer in Maßnahmen des Übergangs
⇒ Ausgrenzung und Stigmatisierung
- Zugänge und Teilhabe sichern

Exklusionsrisiken - Selektion

Die Chancen, von jungen Migrantinnen und Migranten nach Beendigung der Schule einen Ausbildungsplatz im dualen System der Berufsausbildung zu erhalten, sind insgesamt deutlich schlechter als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund. (BIBB-REPORT, 05/2014)

Im Jahr 2016 waren 2,14 Mio. junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne formale Qualifikation (BIBB-DATENREPORT 2018)

2016 waren ca. 50 % aller jungen Mütter (16-24 Jahre) ohne Berufsabschluss und besuchten weder Schule noch Ausbildung. (DE-STATIS, MIKROZENSUS)

„Ein nahtloser Wechsel in die betriebliche Ausbildung und auf den ersten Arbeitsmarkt stellt für viele Jugendliche mit Behinderung eher die Ausnahme dar“ (Niehaus & Kaul, 2012).

Starke Selektionsprozesse am Ausbildungsmarkt und an den Übergängen nach Personenmerkmalen (Beicht/Walden 2015)

Rd. 300.000 Jugendliche begannen 2016 eine Maßnahme im Übergangsbereich (vgl. BIBB, IABE, 2017)

BIBB-Hauptausschuss - Empfehlungen

Förderung innerhalb der Regelsysteme

- keine Sonderwege außerhalb des dualen Systems, bessere individuelle Förderung
- Förderstrukturen entwickeln, die betriebliche Ausbildung und konsistente Wege in Ausbildung stärken
- Junge Menschen individuell besser fördern

Quelle: Empfehlungen des BIBB-Hauptausschuss zum Übergang Schule-Beruf 2007 und 2011

Drei leitende Ideen:

1. So wenig Sonderwelten in Ausbildung und Arbeit wie möglich!
2. Wenn schon Sonderwelten, dann so „normal“ wie möglich!
3. Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes!

Bildungssystem verändern

„Nicht ein ausdifferenziertes Berufsbildungssystem befördert Inklusion, sondern differenzierte individuelle Förderung“ (H. Kremer, ehem. BIBB-Präsident)

„Das Bildungssystem ist nicht auf Inklusion aufgebaut, sondern auf Wettbewerb. Es fokussiert das Individuum, aber in Konkurrenz zu den anderen. Das verhindert Inklusion“ (W.E. Fthenakis, Präsident didacta-Verband)

Inklusion – Indikatoren

Herausforderungen für die Berufliche Bildung

Inklusive Kultur

- Werte- und Orientierungsrahmen
- Abschied von Normalitätsbildern (z. B. Kriterien zur Ausbildungsreife)
- Identifizieren und Beseitigen von Barrieren
- Lebensweltorientierung (Wohnen, Beziehungen...)

Inklusive Struktur

- offene Zugänge der Regelsysteme für alle schaffen
- Sonderwege abbauen
- Übergänge und Anschlussfähigkeit herstellen
- Aufgaben definieren, nicht Zielgruppen
- Förderung und Unterstützung im Regelsystem integrieren

Inklusive Praktiken

- Flexible und individuelle Anforderungen
- Subjekt- und Stärkenorientierung
- Gemeinsames Lernen
- „Ungleiches ungleich behandeln“
- Ressourcen und Professionalisierung (multiprofessionelle Teams)

Theoretische Grundlagen

Berufliche Bildung

Inklusive Praxis

Maßnahmen + Programme

Inklusive Bildung



"Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!"

Von der Integration zur Inklusion

Homogenität

- Die Lernenden werden als vergleichbar betrachtet und erhalten daher die selbe Behandlung.

➤ **Keine Anerkennung von Unterschieden**

Heterogenität

- Die Lernenden werden als unterschiedlich betrachtet. Es werden Modifikationen vorgenommen, um ihren unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden

➤ **Unterschiedlichkeit als Herausforderung, der man sich stellen sollte**

Diversität

- Die Lernenden werden als unterschiedlich wahrgenommen. Unterschiedlichkeit dient als Ressource für individuelles und wechselseitiges Lernen und Entwicklung.

➤ **Unterschiede werden als Gewinn und Lernressource gesehen**

vgl. SONNTAG und VELBER 2014, S. 288, nach: SLIWAK 2010

Theoretische Grundlagen

Exklusionsrisiken

Inklusive Praxis

Programme + Maßnahmen

Maßnahmen und Programme am Übergang

Berufsorientierung / -vorbereitung

Ausbildung - Beschäftigung



Kommunale Koordinierung und Steuerung (Jugendberufsagentur, Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf, Steuerungsgremien)

BIBB, Frank Neises, AB 4.1

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Übergangsstudie

BIBB-Übergangsstudie: Zentrale Ergebnisse

Maßnahmen am Übergang sind wenig erforscht (keine validen Daten zu Angebotsqualität und -wirksamkeit), sehr unterschiedliche Ausgestaltung der Angebote vor Ort.

- Praktika und betriebliche Phasen erleichtern Übergänge (fördern Berufswahl / -findungsprozess, erzeugen Klebeeffekte etc.)
- Erwerb eines (höheren) Schulabschlusses fördert den Übergang
- Teilnehmende mit intensiver Betreuung münden / verbleiben häufiger in Ausbildung. Wechsel in der personellen Begleitung hat negative Wirkung bei der Einmündung in Ausbildung.
- Individuelle Begleitung erhöht Einmündungschancen.
- Absolvierung mehrerer Maßnahmen erhöht das Risiko langfristig ohne Ausbildung zu bleiben.

vgl. BIBB-Übergangsstudie: Eberhard, Beicht u.a. 2013

BIBB, Frank Neises, AB 4.1

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Inklusive Programme?

Kaum Nachweis, inwieweit Programme in Regelausbildung und den allgemeinen Arbeitsmarkt führen!

	BOP Berufsorientierungsprogramm	VerA - Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen	Willkommenslotsen
Unterstützung ausgehend von individuellen Potenzialen (keine Defizitorientierung)	+	-	o
Unterstützung ausgehend von individuellen Bedürfnissen (keine Zielgruppenfokussierung)	+	o	-
Förderung in Regelstrukturen, statt in Sondersystemen	o	+	+
Didaktik die sich an der Vielfalt orientiert (Arbeit in heterogenen Gruppen)	-	-	-
Bedeutung von multiprofessioneller Teamarbeit	o	-	o
Regelangebot, dualisierte Angebote (Kooperation mit Betrieben)	o	+	+
Flexibilität in der Ausgestaltung	-	o	o

BIBB, Frank Neises, AB 4.1

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Assistierte Ausbildung

Normalitätsprinzip

- Ausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt (Ausbildungsvertrag, -vergütung)
- Zugänge für eine möglichst breite Personengruppe im regulären Betrieb

Individualisierung

- auf individuelle Bedarfe (Betrieb / Jugendliche) ausgerichtet
- individualisierte Ausbildungsvorbereitung / -begleitung
- verlässliche Beziehungsarbeit

Dienstleistungsprinzip

- breites Unterstützungsangebot in allen Ausbildungsbelangen
- Flexibilität in der Ausgestaltung
- Freiwilligkeit, auf Aufgabe / Anforderungen reagierend
- Inkludierende Dienstleistungen vs. exkludierende Standardmaßnahmen

BIBB, Frank Neises, AB 4.1

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Übergangsbereich – zentrale Empfehlungen

Strukturen / Bildungsangebote

- Sonderwege weitestgehend abschaffen, ohne auf professionelle Förderarbeit zu verzichten
- Vielzahl an Programmen bezogen auf Personengruppen (Defizitorientierung) passt nicht mehr – offene Angebote, an individuellem Bedarf ausrichten
- Unterstützung für Regelangebote (z. B. Beratung/Begleitung während der Ausbildung)

Organisationen / Netzwerke

- Arbeit in multiprofessionellen Teams (Vernetzung des Wissens aus verschiedenen Fachbereichen (Sonderpäd., Berufspäd., Soz. Arbeit...))
- Inklusive Grundhaltung: Vielfalt als Chance
- (Rechtskreis)Übergreifende Zusammenarbeit für die Gestaltung gelingender Bildungsübergänge
- Kooperation und Anbindung an den allg. Arbeitsmarkt (Kooperation mit Betrieben)

Inklusive Ausbildung - zentrale Empfehlungen

Zugänge (für alle) schaffen

- Ausbildung für alle ermöglichen
- Normalität statt Sonderwege, inkludierende Dienstleitungen
- Biografie- und bedarfsorientierte Bildungsangebote

Rahmenbedingungen anpassen

- Ausbildung am Subjekt ausrichten (Ausbildungsplan an individuellen Dispositionen)
- Ausbildung flexibilisieren (Stufenausbildung...)
- Unterstützungsstrukturen stärken und Instrumente im Regelbetrieb nutzen

Individualisierte Unterstützungsangebote

- Leistungsförderliche Bewertung individueller Erfolge, Lernen in heterogenen Gruppen
- Stärken- und Ressourcenorientierung
- Arbeiten in multiprofessionellen Teams

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Was sollten Programme vor dem
Hintergrund der Inklusion
berücksichtigen?

Wie sähe ein inklusiv gestaltetes
Programm aus?