

Tagung: „Teilhabe junger Menschen mit Behinderung an der beruflichen Ausbildung – Wie kann Inklusion gelingen?“ - 04.11.2015 (DAZ)

## **„Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“**

**Prof. Dr. Ruth Engruber**

Einen wunderschönen Tag zusammen. Ich wollte eigentlich schon 1977 einen Beruf ergreifen, der heute sehr gefragt wäre. Ich habe nämlich auf das Lehramt für berufsbildende Schulen studiert, mit dem Zweifach Lernbehindertenpädagogik. Das war ein ganz außergewöhnlicher Studiengang damals in Köln. Das gab es nur noch an wenigen anderen Stellen, unter anderem in Hannover. Ich bin dann aber in der Hochschule hängen geblieben. Aber meine Idee war es immer, Berufsschullehrerin oder Lehrerin an berufsbildenden Schulen für Menschen zu werden, die mit Lernbeeinträchtigung zu tun haben. Ich bin heute in der Sozialen Arbeit tätig. Wir bilden Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen in der Hochschule in Düsseldorf aus.

Und weil ich schon so lange in der beruflichen Bildung mit benachteiligten und behinderten Menschen unterwegs bin, hat die Bertelsmann-Stiftung Josef Rützel, Kollege an der TU Darmstadt, und mich darum gebeten, sie bei einer Betriebsbefragung von jungen Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Das war eine repräsentative Befragung von Ausbildungsbetrieben. Und ich dachte, für Menschen, die bei ver.di aktiv sind, ist es vielleicht interessant, mal zu hören, wie Betriebe denn über Inklusion nachdenken bzw. wie auch die Erfahrungen in der Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung sind.

Dazu hatte die Bertelsmann-Stiftung diese Befragung in Auftrag gegeben. Ausgangspunkt war die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Ein weiterer Ansatzpunkt war, dass Inklusion damals erst in Ansätzen überhaupt in der Berufsausbildung diskutiert wurde. Wir haben die Untersuchung 2013/2014 konzipiert und durchgeführt. Ich habe da als eine Quelle auch Euler und Severing genannt. Die haben 2015 Berufsbildner und Berufsbildnerinnen in Hamburg gefragt. Auch da ist rausgekommen, dass im Rahmen der beruflichen Bildung Inklusion noch nicht so das Top-Thema ist. Die Quelle von Bylinski und Vollmer wurde ja schon genannt. Die anderen muss ich nicht nennen. Aber das war auch ein Anlass für die Bertelsmann-Stiftung, uns diesen Auftrag zu geben. Aber auch die Konsequenzen, die aus einer Inklusionsauffassung oder Grundhaltung resultieren, wie sie sowohl von der UN-Behindertenrechtskonvention als auch von der UNESCO festgeschrieben ist, dass es nämlich um gemeinsames Lernen gehen soll, waren Anlass für die Befragung.

Gemeinsames Lernen in der beruflichen Bildung würde bedeuten, dass Sondermaßnahmen infrage gestellt werden, wie die Berufsbildungswerke oder Sonderberufsschulen oder auch – je nachdem – die Berufsausbildungsvorbereitungen, das ist ja auch eine Sondermaßnahme, und auch die Sonderregelungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz und dementsprechend Handwerksordnung.

Wenn diese ‚Sonderangebote‘ aber infrage gestellt werden und der Fokus auf die betriebliche Berufsausbildung gelegt wird, ist ja die Frage: Wie sieht denn die berufliche Bildung von Menschen mit Behinderung in den Betrieben aus? Da muss man letztendlich für mehr Ausbildungsplätze für solche jungen Leute in den Betrieben werben. Das war sozusagen das Motiv, dass die Bertelsmann-Stiftung uns diese Befragung in Auftrag gegeben hat.

Dementsprechend sind auch die Zielsetzungen. Wir sollten empirische Einblicke zu betrieblichen Berufsausbildungen junger Menschen mit Behinderungen gewinnen. Wir sollten auch die Änderungsbedarfe, Änderungswünsche der Betriebe erheben und auch Empfehlungen formulieren zur Gewinnung von mehr Ausbildungsplätzen in Betrieben für junge Menschen mit Behinderungen.

Wer das nochmal nachlesen will, die Befragung<sup>1</sup> ist im Netz als PDF verfügbar (Folie 4). Da sind nochmals die Daten differenziert erläutert. Ich habe für unsere Zusammenkunft ein paar ausgesucht. Wir Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen nachweisen, dass die Untersuchung repräsentativ war: Wir haben insgesamt 1.011 Betriebe befragt, die zusammengesetzt waren nach Ost- und Westbundesländern und auch nach der Betriebsgröße, eine besonders spannende Frage, wenn es um junge Leute mit Behinderungen geht. Diese 1.011 Betriebe, die repräsentativ zusammengesetzt worden sind, haben wir dann per Telefon interviewt. Das war ein Institut aus Weimar. Die haben alle angerufen und dann entsprechend befragt (Folie 5).

Dabei ist an erster Stelle Folgendes herausgekommen (Folie 6): Wir haben nur ausbildungsberechtigte Betriebe befragt. Davon waren zum Befragungszeitpunkt nur 483 noch in der Ausbildung tätig. 21,4 Prozent hatten vor weniger als fünf Jahren ausgebildet. 14,7 Prozent hatten mehr als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrungen. Die haben wir übrigens aussortiert. Und wir hatten sogar 16,2 Prozent Betriebe drin, die haben trotz Ausbildungsberechtigung noch nie ausgebildet. Die haben wir dann auch aussortiert. Wir haben also im Wesentlichen nur die angeschaut, die entweder aktuell ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben (Folie 7).

Aber in den folgenden Daten haben wir nochmal alle drin gelassen. Da ist nämlich rausgekommen – *Ausbildungsengagement für junge Menschen mit Behinderung* – dass es insgesamt nur 243 Betriebe waren, die von sich selbst am Telefon gesagt haben, sie haben junge Leute mit Behinderung ausgebildet. Weitere 456 haben gesagt, *wir haben überhaupt noch keine jungen Leute mit Behinderung ausgebildet*. Und 311 Betriebe hatten über lange Zeit hinweg eben gar keine Ausbildungserfahrung.

Das ist erstmal ein kritisch stimmendes Bild, dass überhaupt nur 24,1 Prozent der repräsentativ zusammengesetzten und befragten Betriebe gesagt haben: *Wir haben schon mal jemals junge Leute mit einer Behinderung ausgebildet*.

---

<sup>1</sup>BERTELMANN-STIFTUNG, „BERUFSAUSBILDUNG JUNGER MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN – EINE REPRÄSENTATIVE BEFRAGUNG VON BETRIEBEN“, 2014.

Aber, meine Damen und Herren, wenn man das dann nur auf die Betriebe bezieht, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren tätig waren, wird das Bild ein bisschen besser. Da sind es immerhin 34,8 Prozent, während 65,2 Prozent keine Erfahrung hatten.

Jetzt kommt aber etwas ganz Bedeutsames, nämlich die Frage, was denn die Betriebe unter Behinderung ihrer Auszubildenden verstehen (Folie 8). Da haben wir zuerst mal offen gefragt: *Haben Sie schon mal Auszubildende mit einer Behinderung gehabt?* Auf diese ganz offene Frage haben dann nur noch 91 der Betriebe, das entspricht 13 Prozent, gesagt: *Ja, wir haben wohl junge Leute mit Behinderung ausgebildet.* Die 91, die auf die offene Frage geantwortet haben, haben gesagt, *okay, es waren überwiegend junge Leute mit Körperbehinderung, auch organische Erkrankungen. Und wir hatten auch welche mit vermindertem Hörvermögen oder Gehörlosigkeit.* – Lernbehinderungen, da will ich Ihr Augenmerk drauf richten, sind dann nur noch zu 10,6 Prozent benannt. Und alle anderen Behinderungsarten, die auf die offene Frage von den Betrieben genannt wurden, sind deutlich geringer ausgefallen.

Wir standen jetzt vor der Entscheidung: Welche Betriebe nehmen wir denn jetzt von denen, die uns gesagt haben, wir bilden junge Leute mit Behinderung aus oder haben das in den letzten fünf Jahren getan? Hätten wir nur die 91 genommen, wären nämlich nur 13 Prozent der Betriebe dagewesen mit jungen Leuten, die eine Behinderung hatten.

Wir haben dann zur Kontrolle, so ist das bei Befragungen, nochmal genauer nach den einzelnen Behinderungsarten gefragt (Folie 9). Und siehe da, da fanden sich dann weitere 152 Betriebe, die dann auf einmal sagten: *Nee, stimmt, jetzt, wo Sie fragen, junge Leute mit Lernbehinderung haben wir auch. Und wir haben auch welche mit psychischen und seelischen Behinderungen und auch Verhaltensauffälligkeiten.*

Und siehe da, auf einmal gaben die Betriebe, als wir ihnen die Kategorien vorgegeben haben, an, viel mehr Auszubildende mit einer Behinderung gehabt zu haben, als sie auf die offene Frage, wo sie eher auf sichtbare oder medizinisch erhobene Behinderung gekommen sind. Das machte es insgesamt für uns schwierig zu sagen: Wer ist das überhaupt, der junge Leute mit Behinderung ausbildet? Wir haben dann in Beratung mit Bertelsmann gesagt, okay, wir nehmen die gesamte Gruppe. Dadurch sind wir auf diese hohe Zahl gekommen und dass insgesamt ein Drittel der Betriebe schon Erfahrung mit der Berufsausbildung von behinderten Menschen haben.

Wir haben dann versucht herauszufinden, worin sich denn die Betriebe grundlegend, signifikant unterscheiden zwischen denen, die junge Leute mit Behinderung aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, und denen, die das nicht getan haben. Da haben wir signifikant nur das ehrenamtliche Engagement festgestellt (Folie 10). Das fanden wir sehr interessant. Betriebe, die junge Leute mit Behinderung ausbilden, haben überproportional häufig gesagt: *Wir nehmen gerne die zu einer Ausbildung rein, die ehrenamtlich tätig waren.* Während die, die keine jungen Leute mit Behinderung ausgebildet haben, gesagt haben: *Uns ist die hohe Leistungsbereitschaft wichtig und auch das Alter der Bewerber.*

Interessant war auch die Dauer der Ausbildungserfahrung. Umso länger ein Betrieb in der Ausbildung tätig ist, umso eher bildet er auch junge Leute mit Behinderung aus. Interessant ist, dass die Betriebsgrößenklasse nicht so relevant war.

Wir haben zwar auch herausgefunden, dass vermehrt Großbetriebe und mittlere Betriebe junge Leute mit Behinderung ausbilden und kleine weniger, aber es hat sich nicht so als signifikant erwiesen. Was wiederum sehr signifikant war, war der persönliche Kontakt zu Menschen mit Behinderung. Die Betriebe, die persönlichen Kontakt zu Menschen mit Behinderung hatten, waren auch eher bereit, junge Leute auszubilden.

Wir haben dann beide Betriebstypen gefragt, die junge Leute mit Behinderung und die, die keine jungen Leute mit Behinderung ausgebildet haben: Was würden Sie denn sagen? Wie könnte man die Bereitschaft der Betriebe fördern, mehr junge Leute mit Behinderung auszubilden? Da ist ein ganz interessantes Ergebnis herausgekommen.

Dieser unterste Balken (Folie 11), „wenn unser Unternehmen baulich und technisch barrierefrei wäre“, fällt besonders auf. Der rote Balken sind die Betriebe, die keine jungen Leute mit Behinderung ausbilden, während die blauen da schon Erfahrungen haben. Und die Roten haben zu über 50 Prozent gesagt, *wir sind nicht barrierefrei. Wenn wir barrierefrei wären, dann würden wir das vielleicht machen.* Das war aber interessanterweise für die, die die Erfahrung hatten, überhaupt nicht so relevant. Für die war viel relevanter: Kann man die Behinderung in den Arbeitsalltag integrieren? Kann die Behinderung zu einer Leistungsbeeinträchtigung führen? Ja oder nein? Wenn sich bei uns mehr geeignete junge Leute mit einer Behinderung bewerben würden, würden wir mehr einstellen. Wenn mehr staatliche Unterstützung käme, würden wir mehr einstellen. – Sie sehen, die, die Erfahrung haben, haben durchaus eine Idee davon, was alles geschehen könnte, um noch mehr einzustellen.

Während bei dem zweiten Punkt, „wenn die Belegschaft darauf eingestellt wäre“, interessanterweise wieder diejenigen, die keine Erfahrung hatten, diese Befürchtung hatten und die Unterschiede dementsprechend signifikant sind. Wenn Sie diese Befragungsergebnisse lesen, zeigt sich da eine hohe Unsicherheit bei den Betrieben, um überhaupt junge Leute mit Behinderungen auszubilden, während die, die Erfahrung haben, sehr, sehr klare Vorstellungen haben.

Wir haben dann die Betriebe danach gefragt, warum sie sich nicht für die jungen Leute mit Behinderung in der Ausbildung engagieren (Folie 12). Sie sehen, der überwiegende Grund ist der, den auch hier die Kolleginnen schon genannt haben: Es bewerben sich bei uns keine jungen Leute mit Behinderung auf einen Ausbildungsplatz.

Der zweithäufigste Grund war: Die Anforderungen des Berufs oder der Arbeitstätigkeit sind zu hoch. Oder: Menschen mit Behinderungen sind in speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Einrichtungen besser aufgehoben. Die Anforderungen in den Prüfungen oder in der Berufsschule sind zu hoch.

Und nur noch ein Viertel, und das ist interessant, der Befragten haben gesagt: Es gibt zu wenig Unterstützung. Es fehlen geeignete Förderprogramme. Oder der besondere Kündigungsschutz erschwert die Ausbildung, auch das war gar nicht als so relevant erachtet, oder erhöhter Krankenstand wurde befürchtet oder sonst was. Der

Hauptpunkt, der von allen genannt wurde, und das haben Sie jetzt nochmal bestätigt: Es bewerben sich nicht genug bei uns. – Da müsste dringend was getan werden.

Wir haben sie dann auch nach der Nutzung von externen Hilfen für eine Berufsausbildung gefragt (Folie 13). Dabei haben uns 74,2 Prozent derjenigen, die junge Leute mit Behinderung ausbilden, gesagt, sie nutzen gar keine externe Hilfe. Und die, die gesagt haben, *doch, ich nutze welche*, da waren das dann zu 17 Prozent die Agentur für Arbeit oder Vereine oder sonstige. Ich will die nicht alle hier auflisten. Ich stelle die Charts zur Verfügung. Sie können die auch nachlesen.

Wir haben dann nochmal genauer nachgefragt (Folie 14). Fast 70 Prozent haben gesagt, uns fehlt auch gar keine externe Hilfe. Und nur 55 der insgesamt 243 Befragten haben dann nochmal finanzielle Unterstützung und so was angesprochen. Aber insgesamt scheint da das Problem auch in den Betrieben in der Selbstbeschreibung nicht so groß zu sein.

Wobei wir auch vermutet haben, es liegt daran, und das ist der zentrale Punkt, sie wissen eigentlich gar nicht, ob sie junge Leute mit Behinderungen ausbilden. Das zeigt sich auch bei der Bekanntheit der Förderleistungen (Folie 15). Wenn Sie mal gucken, am bekanntesten, mit 40,4 Prozent, war die Kostenübernahme für die Anpassung eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes eines Menschen mit Behinderung, die aber nicht genutzt wird. Nur 6,3 Prozent der befragten Betriebe, die junge Leute mit Behinderung ausbildeten, kannten diese Möglichkeit und nutzen sie auch – gleichermaßen Zuschüsse und Darlehen für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Jugendliche mit Behinderung. Die waren zwar zu 34,5 Prozent bekannt, wurden aber nur zu 4,5 Prozent genutzt. Oder Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, wo man ja von außen sagen würde, das ist doch bestimmt super interessant für die Betriebe, waren zu 33,3 Prozent, also nur bei einem Drittel der Betriebe bekannt, wurde aber auch nur von 16,6 Prozent genutzt.

Es scheint, zumindest nach unseren Daten, das Problem gar nicht so stark zu sein. Die Fördermaßnahmen sind nicht bekannt oder werden nicht genutzt. Oder es ist eine andere Deutung bei den Betrieben vorhanden. Deshalb haben wir sie nochmal freier gefragt (nach) Zustimmung zu diskutierten Ansätzen zur Förderung der Berufsausbildung (Folie 16). Da kam dann bei über 80 Prozent, dass sie sich gewünscht haben, es müsste transparenter gemacht werden, wo Unterstützungsleistungen beantragt werden können. Oder die Beantragung der Unterstützungsleistung müsste weniger bürokratisch sein. Es müsste mehr individuelle Unterstützung für Betriebe und Auszubildende vorhanden sein. Das wurde eben auch schon mal von Frau Bentele angesprochen. Die zeitliche Gliederung der Berufsausbildung müsste flexibilisiert werden, aber auch die sachliche Gliederung der Berufsausbildung, sprich, die Ausbildungsbausteine, müssten flexibilisiert werden. Da sind also nochmal andere Dinge angesprochen worden, die durchaus relevant werden könnten für eine Veränderung der gegenwärtigen Praxis und um mehr Betriebe für eine Berufsausbildung zu gewinnen.

Wir haben dann auf dieser Grundlage entsprechende Empfehlungen formuliert. Und die erste Empfehlung ist: Es muss auch im breiten Konsens das Verständnis von

Behinderung problematisiert werden, damit auch Betriebe da möglicherweise sicherer werden oder entsprechende Anhaltspunkte bekommen.

Was heute noch nicht in dem Sinne angesprochen worden ist, Behinderung ist auch im Verständnis der UN-Behindertenrechtskonvention ein relationales Verständnis. Das heißt, es steht dort ausdrücklich drin: Menschen sind nie an sich behindert, sondern sie sind nur in bestimmten Umwelten und in bestimmten Definitionssystemen behindert (Folie 17). Zudem haben wir unterschiedliche Verständnisse von Behinderung in den Sozialgesetzbüchern II, III und IX, aber auch in den Schulgesetzen. Wir haben auch definitiv gar keine Angaben, wie viele junge Leute mit Behinderung in der Berufsausbildung sind. Die Berufsbildungsstatistik erfasst das gar nicht.

Aber ich will Ihnen mal zeigen, wie relational das ist. Vor dem Hintergrund ist es so schwierig, auch mit der Diagnostik von Behinderung angemessen umzugehen, weil jede Diagnose von Behinderung auch Stigmatisierungsgefahren beinhaltet. Wir haben das sogenannte Ressourcenetikettierungsdilemma. Das sagt: Im deutschen Sozialrecht müssen wir die Menschen behindert schreiben, damit sie Ressourcen bekommen.

Was das aber mit den Menschen macht, wenn sie das Stigma *Behinderung* haben, dazu haben wir auch hochproblematische Angaben. In dem Zusammenhang bin ich auch eine, die sagt, diese rehabilitationsspezifische Zusatzausbildung müssen wir aus dieser Perspektive nochmal kritisch überdenken, weil, diese Zusatzausbildung bietet einerseits Möglichkeiten für Ressourcen im Sinne einer stärkeren individuellen Förderung. Sie bietet aber auch Gefahren der Stigmatisierung, weil auf einmal alle möglichen Leute behindert geschrieben werden oder als behindert gelten, die das möglicherweise für sich selbst in dem Sinne gar nicht sind. Ich erinnere an das Beispiel, was eben Frau Bentele genannt hat. Der junge Mann aus dem Kosovo, im Rollstuhl sitzend, geht in eine Förderschule für geistige Entwicklung.

Und ich will es Ihnen nochmal an unseren Zahlen deutlich machen, die wir gegenwärtig haben. Bundesweit sind Schülerinnen und Schüler mit einem anerkannten sonderpädagogischen Förderbedarf die, die als behindert gelten, zu 6,6 Prozent unter allen Schülerinnen und Schülern bundesweit vertreten. Unter diesen 6,6 Prozent mit einem anerkannten sonderpädagogischen Förderbedarf sind 40 Prozent im Förderschwerpunkt Lernen. Interessanterweise hat sich bundesweit diese Quote zwischen 2005 und 2011 von 5,7 auf 6,6 Prozent erhöht. Das heißt, unsere Schüler und Schülerinnen werden immer – ich sage es mal flapsig – *behindert*. Das sprechen die Zahlen.

Guckt man in die Bundesländer, ich habe Ihnen nur Beispiele mitgebracht, haben wir erhebliche Unterschiede. In Mecklenburg Vorpommern haben wir über 10 Prozent, Sachsen-Anhalt 9,4 Prozent, Nordrhein-Westfalen liegt ungefähr im Mittel mit 6,8. Niedersachsen ist ganz gut aufgestellt. Die haben nur 5 Prozent Schüler und Schülerinnen mit Behinderung.

Gerade Betriebe, und das hat auch unsere Befragung gezeigt, die auf ihre Art vorsichtig mit dem Behinderungsbegriff umgehen, denn so kann man es ja positiv verstehen, haben sich auf die offene Frage in der Tat gemeldet, wenn sie

Auszubildende haben mit einer sichtbaren oder medizinisch feststellbaren Behinderung. Erst auf unsere Nachfrage hin haben sie Lernbehinderung, abweichendes Verhalten, chronische psychische Erkrankungen genannt.

Ich finde, das sollte uns nachdenklich stimmen, erst recht, wenn wir über Inklusion nachdenken und auch, wenn wir darüber nachdenken, vielleicht in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, wie wir Betriebe besser informieren, darauf vorbereiten können.

Wir haben dementsprechend auch gesagt, dass ein Angebot dringend sein muss, die Betriebe über Behinderungsbegriffe, -verständnisse zu informieren. Da muss man sich kluge Lösungen überlegen. Ich weiß die nicht. Wir müssen aber auch Kampagnen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderung insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben machen. Denn immerhin 50 Prozent aller befragten Betriebe erwarten Besetzungsprobleme. Wir fanden, das ist eine Möglichkeit, Betriebe auch für diesen Personenkreis zu öffnen (Folie 18).

Es sollten auch entsprechende Informations- und Beratungsangebote entwickelt werden, die auf einzelbetriebliche Belange eingehen. Es sollte der Abbau kleinteiliger Förderangebote zugunsten transparenter Förderpools und zentraler Anlauf- und Beratungsstellen in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt werden. Es sollten Unterstützungsleistungen und Expertise aus Bildungseinrichtungen – und da gehören auch die Berufsbildungswerke und auch andere außerbetriebliche Einrichtungen dazu – für die Ausbildungsbetriebe eröffnet werden, zum Beispiel stärker auch durch ausbildungsbegleitende Hilfen, durch die Berufseinstiegsbegleitung, was auch Herr Esser eben erwähnte, oder die assistierte Berufsausbildung. Aber auch das muss stärker nochmal vorangetrieben werden. Da gibt es ja auch ein großes Projekt, was die Bundesagentur für Arbeit durchführt – bezogen auf die Berufsbildungswerke.

Und es muss ein Fortbildungsangebot für Ausbilder und Ausbilderinnen in den Betrieben forciert werden, was dann dementsprechend auch umgesetzt wird. Kommunales Bildungsmanagement, auch das hat Herr Esser eben schon angesprochen. Wir brauchen kommunale Bildungsnetzwerke, regionale Steuerungsgruppen zur Verbesserung des Übergangsmanagements von der Schule in eine Berufsausbildung (Folie 19).

Wir haben da spannende Modellprojekte oder jetzt auch schon fest installierte Jugendberufsagenturen in Hamburg oder auch in Düsseldorf und Mainz. Und es sollten auch, da gehe ich auch wieder in die Richtung, die Sie eben angesprochen haben, gezielt junge Menschen mit Behinderung in Förder- und Regelschulen in Betriebspraktika vermittelt werden.

Ich will an der Stelle noch etwas anderes sagen. Wir haben Befragungen von Schülerinnen und Schülern aus Förderschulen. Die sagen, *wir bewerben uns gar nicht, weil, das ist für uns die reinste Frustveranstaltung*. Diese jungen Leute müssen also auch ermutigt werden, sich zu melden. Wir haben auch ganz gezielte Forschungsergebnisse, allerdings in einem anderen Zusammenhang, bezogen auf Hauptschülerinnen und Hauptschüler des Deutschen Jugendinstituts, wo rausgekommen ist, es ist auch schulspezifisch. Je nachdem, wie die Schulen ihr

eigenes Leitbild fixiert und bestimmt haben, unterstützen sie junge Leute für eine betriebliche Berufsausbildung. Oder andere Schulen sagen, *oh, du hast überhaupt gar keine Chance, mach lieber eine Maßnahme im Übergangsbereich.* – Auch auf Förder- und Regelschulen müssten wir nochmal gezielter drauf gucken, um da entsprechende junge Leute in eine Berufsausbildung zu vermitteln.

Und letztlich müssen wir die Bedeutung der Barrierefreiheit relativieren. Sie haben gesehen bei den Befragungen, mehr als die Hälfte der Betriebe ohne Auszubildende mit Behinderung haben gesagt, weil sie keine Barrierefreiheit haben und keine besondere Ausstattung, können sie junge Leute nicht ausbilden, während die, die die Erfahrung haben, das überhaupt nicht als wichtig empfanden. Da haben nur 9 Prozent der Betriebe, die die Zielgruppe ausbilden, diese baulichen Veränderungen vorgenommen. Und nur 12 Prozent verfügen überhaupt über so eine besondere Ausstattung. Also, Barrierefreiheit ist gar nicht so bedeutsam.

Was viel wichtiger ist, es müssen besondere Lern- und Förderangebote aus Sicht der Betriebe, die Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen und auch die Vorbereitung der Ausbilderinnen und Ausbilder durch entsprechende Fortbildungs- und Beratungsangebote gewährleistet werden (Folie 20). Die Konsequenz ist: Die Bedeutung der Barrierefreiheit im engeren Sinne ist deutlich zu relativieren. Über vorhandene Unterstützung, auch Fortbildungsangebote, müssen die Betriebe besser informiert werden. Der Behinderungsbegriff muss gemeinsam mit den Betrieben genauer untersucht werden, vielleicht auch an den konkreten Jugendlichen darüber nachdenken.

Und letztendlich ganz zum Schluss: Herzlichen Dank für Ihre konzentrierte Aufmerksamkeit (Folie 21).