

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

**Grußwort von Verena Bentele**

Liebe Frau Welskop-Deffaa, sehr geehrter Herr Prof. Esser, meine sehr geehrten Damen und Herren,

an dieser Tagung nehmen sehr unterschiedliche Personen teil.

Anwesend sind Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Verdianer, der Leiter des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und viele Weitere. Das gibt uns die Möglichkeit, ein wichtiges Thema in der gebotenen Ausführlichkeit zu besprechen: Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

Frau Welskop-Deffaa, wir hätten es dramaturgisch gar nicht besser machen können. Denn das Ende Ihres Vortrags ist mein Anfang. Das ist ganz wunderbar, als hätten wir es abgesprochen. Auch bei mir ist der Einstieg: Alle Menschen haben ein Recht auf Bildung.

Diese Grundforderung aus der UN-Behindertenrechtskonvention ist in meinen Augen Auftrag und Aufgabe zugleich. Als Deutschland in diesem Jahr in Genf auf dem Prüfstand war und die Vereinten Nationen im Staatenprüfverfahren hinterfragt haben, wie die UN-Behindertenrechtskonvention in unserem Land umgesetzt wird, waren auch Bildung, Aus- und Weiterbildung und Arbeit wichtige Handlungsfelder. Es gab viel Kritik der Mitglieder des Fachausschusses für die Separation behinderter Menschen, für ein Fördersystem, dessen Öffnung nur sehr langsam voranschreitet.

Immer noch haben wir sehr viele Menschen mit Behinderung, die in Sonderwelten leben, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, die ihre Ausbildung in Fördereinrichtungen und in Sonderformen machen und dann natürlich auch entsprechend mehr Schwierigkeiten haben, in den inklusiven Arbeitsmarkt einzusteigen.

Hier sind mit Sicherheit noch viele Anstrengungen nötig. Für mich ist auf jeden Fall klar: Ausbildung ist die Eintrittskarte und ist das Tor für eine gelingende Berufsperspektive und damit auch für eine gelingende Lebensperspektive. Als erster Schritt ist meines Erachtens die berufliche Orientierung auszubauen. Durch Praktika lernen sich Menschen mit Behinderung und Unternehmen kennen. Ist so die Hürde des ersten Kontakts weg, so wird auch eine Einstellung wahrscheinlicher.

Ich war neulich in einem Unternehmen, das einen Diversity Day durchgeführt hat. Es ging darum, Studentinnen und Studenten und Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen einen Tag im Unternehmen zu ermöglichen. Die Schüler und Studierenden konnten einen Tag lang Personen aus dem Betrieb begleiten, um sich

deren Arbeit anzusehen. Die Schüler und Studierenden mit Behinderungen konnten sich dabei einen Eindruck von der Arbeit im Unternehmen machen. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Tag mit ihnen verbracht haben, konnten im Gespräch erkennen, wo die Neigungen, Fähigkeiten und Potenziale der Einzelnen liegen. Dieser Umdenk-Prozess ist wesentlich für eine inklusive Gesellschaft.

Der BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 hat spannende Fakten für uns offenbart, nämlich dass kleine und kleinste Betriebe, vor allem im Handwerk, schon heute große Probleme haben, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. In größeren und großen Betrieben sind die Probleme noch nicht ganz so gravierend, aber auch hier ist zunehmend zu erkennen, dass Berufsausbildungen zwar angeboten werden, aber keine Bewerberinnen und Bewerber da sind, die diese Ausbildungsplätze auch annehmen.

Hier liegt eines der größten Potenziale für die Arbeitswelt der Zukunft: Offenheit beispielsweise für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund, für Flüchtlinge oder auch für Bewerber mit Behinderung. Das heißt in Chancen und in Möglichkeiten zu denken.

Gerade gestern Abend wurden im Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Verdienstorden der Bundesregierung verliehen. Auch hier gab es eine spezielle Kategorie zum Thema „Arbeit“ und „Ausbildung“. Eine Dame hat ein Unternehmen in Augsburg gegründet, in dem sie Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven Chancen bietet. Das sind beispielsweise Jugendliche, die straffällig geworden sind, Jugendliche mit Migrationsgeschichte, Jugendliche aus bildungsfernen Schichten sowie junge Menschen mit Behinderung. All die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Dame ausgebildet hat, gelten als die „Chancenlosen“ auf dem Arbeitsmarkt. Als die Dame dazu befragt wurde, sagte sie, dass es für sie Normalität sei, jeder und jedem eine Chance zu geben.

Für die Preisträgerin zahlt sich ihr Engagement aus. Ihre Mitarbeiter sind ihr loyal gegenüber, sind motiviert und engagiert im Unternehmen. Das untermauert auch die von Frau Welskop-Deffaa vorher genannte Studie.

Ich finde, es ist deswegen angebracht, die Potenziale und Möglichkeiten von Menschen mit Behinderung möglichst im Betrieb auch auszubilden. Denn in der Ausbildung steckt doch unsere größte Chance. In der Ausbildung haben Betriebe die Möglichkeit, genau das den Azubis beizubringen, was in der täglichen Arbeit gefragt ist.

Denn wie soll Inklusion funktionieren, wenn Menschen mit und ohne Behinderung in völlig getrennten Umlaufbahnen unterwegs sind? Wenn sie sich erst nach Jahren und Jahrzehnten der Schulausbildung und Ausbildung begegnen und dann problemlos gemeinsam arbeiten sollen?

Von daher ist mir immer wichtig, von Anfang an Gemeinsamkeit zu ermöglichen, das heißt von der Kita über die Schule, aber dann natürlich auch in der Ausbildung.

Eine zentrale Frage, die wir uns alle stellen sollten, ist: Wie kommen Menschen mit und ohne Behinderung zum richtigen Ausbildungsplatz? Wie können wir garantieren, dass alle nötige Unterstützung in der Ausbildung für Betrieb und Beschäftigte gegeben wird?

Hier sind die Schwerbehindertenvertretungen in zentralen Positionen, die sich unermüdlich dafür einsetzen, Arbeits- und Ausbildungsplätze barrierefrei zu gestalten, Vorstellungsgespräche zu begleiten und für die Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung eine sogenannte Lanze zu brechen.

Eine wichtige Rolle übernimmt auch der Integrationsfachdienst bei der fachkundigen Beratung und Unterstützung, das heißt auch bei der Vernetzung und dem Zusammenführen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein kompetenter Ansprechpartner kann Brücken bauen und weiß, woher die richtige Unterstützung kommt.

Es erstaunt mich, dass immer noch über 25 Prozent der beschäftigungspflichtigen Betriebe keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Dass also mehr als 38.500 Unternehmen, die beschäftigungspflichtig sind, dieser Verpflichtung noch nicht nachkommen. Diesen Unternehmen muss klar gemacht werden, dass die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter eben nicht bedeutet, ausschließlich Schwierigkeiten zu haben. Dass es nicht bedeutet, Mitarbeiter zu haben, die unkündbar sind - denn mit diesem Vorurteil kommen sehr viele Unternehmensverantwortliche auf mich zu. Dass es eben nicht bedeutet, Mitarbeiter zu haben, die viele Aufgaben nicht erledigen können, sondern dass es ganz im Gegenteil eben auch in Zeiten des demographischen Wandels bedeutet, ganz neue Perspektiven zu eröffnen, Menschen im Betrieb auszubilden, die dann in Jahren und Jahrzehnten auch als Wissensträger und als Leistungsträger für die deutsche Wirtschaft unentbehrlich sind. Es bedeutet, Menschen nach Unfällen oder Erkrankungen im Arbeitsleben zu halten, sie durch neue Ausbildungen oder Umschulungen nicht zu verlieren.

Durch die Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurden beispielsweise die Inklusionskompetenzen der Kammern vor Ort gestärkt. Diese Multiplikatoren sind einerseits kompetente Ansprechpartner, andererseits tragen sie positiv zur Bewusstseinsbildung bei.

Neue Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten sind mit Sicherheit auch in der Digitalisierung zu sehen. Denn die Digitalisierung führt dazu, dass es neue Arbeitsformen und Arbeitsmöglichkeiten gibt, so dass viele Tätigkeiten heute am PC, an unterschiedlichen Orten stattfinden können.

So war früher die Arbeit mit Bergen von Akten für Sehbehinderte viel schwieriger als sie es heute ist. Die sogenannte Digitalisierung, wo die E-Akte als eine neue und sehr wesentliche Veränderung eingeführt wurde, bedeutet hier eine wesentliche Erleichterung.

Am Ende meiner Rede möchte ich Ihnen eine ermutigende Geschichte erzählen: Ich habe neulich bei einer Preisverleihung einen jungen Mann kennengelernt, der Anfang der 90er Jahre mit seinen Eltern aus dem Kosovo geflohen ist und nun in Deutschland lebt. Der junge Mann sitzt im Rollstuhl und wurde, als er neu in Deutschland war, auf eine Förderschule für sogenannte geistige Entwicklung geschickt. Er hat später durch engagierten Einsatz seiner Angehörigen und seiner Lehrer Abitur gemacht, in Aachen Maschinenbau studiert und beschäftigt sich heute mit seiner Promotion.

Von diesen Geschichten wünsche ich mir mehr.

Um Teilhabe im Arbeitsleben zu ermöglichen, brauchen wir viele aktive Akteure. Wir brauchen gut ausgebildete Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit, die in der Vermittlung auf die Bedürfnisse des Einzelnen eingehen können. Wichtig ist aber auch eine gute Unterstützung durch die Gewerkschaften, denn sie vertreten die Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das impliziert auch, dass es eine gute und enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Vertretungen gibt – der Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- und Personalräten und den Gewerkschaften. Denn nur durch eine enge Vernetzung werden wir es am Ende schaffen, an alle zu denken und für alle die richtigen Möglichkeiten und Maßnahmen zu ergreifen und Synergien zu schaffen.

Wenn wir beispielsweise an die sogenannte leichte Sprache denken, dann hilft diese den Flüchtlingen ebenso wie Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Ich freue mich sehr, dass Ihre Tagung heute stattfindet. Und sie kommt zur richtigen Zeit.

Ihnen allen wünsche ich heute gute Diskussionen und spannende Vorträge.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Verena Bentele