

ver.di-Tagung „Teilhabe junger Menschen mit Behinderung an der beruflichen Ausbildung – Wie kann Inklusion gelingen?“ (Berlin, 04.11.2015)

**Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser**

**„Inklusion mit beruflicher Aus- und Fortbildung: so normal wie möglich – so speziell wie nötig“** *(Es gilt das gesprochene Wort)*

I.

Liebe Frau Welskop-Deffaa, liebe Frau Bentele, liebe Frau Enggruber, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine sehr geehrten Damen und Herren!

Ich habe mich sehr über die Einladung zu Ihrer Veranstaltung gefreut! Denn das Thema Inklusion, das Thema „Berufliche Bildung in speziellen Kontexten“, hat Tradition in der beruflichen Bildung. Wenn ich allein auf die Arbeiten meiner ehemaligen Kollegin Ruth Enggruber zurückblicke, die bereits vor mehr als 20 Jahren mit der Handwerkskammer Nürnberg ausbildungsbegleitende Hilfen für lernbeeinträchtigte junge Menschen entwickelt hat und so dazu beitrug, jungen Menschen den Weg durch eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen: Dann bleibt dies für mich ein sehr schönes Beispiel, wie engagiert die berufliche Bildung vom Selbstverständnis schon immer war – auf der einen Seite.

Auf der anderen Seite ist jedoch klar, dass die berufliche Bildung noch immer keine strategische Position beim Thema „Inklusion“ hat. Ich habe das dieses Jahr in den zuständigen Gremien des BIBB zur Sprache gebracht und eingefordert, mit einer Diskussion zu einer Inklusionsstrategie zu beginnen. Wir haben daher im BIBB ein wissenschaftliches Positionspapier in Auftrag gegeben. Erstellt haben dies meine Kolleginnen Frau Bylinski und Frau Vollmer – zwei Expertinnen mit unterschiedlichen Zugängen zum Thema. So entstanden Grundlagen für ein Strategiepapier.

Zugleich sind schon jetzt Diskussionslinien zu nennen. Im Zentrum steht die UN-Konvention über Rechte von Menschen mit Behinderung von 2009, die wir im BIBB – auch nach Maßgabe der UNESCO – etwas erweitern wollen. Wir begrüßen es, dass nicht nur Menschen mit Behinderungen im Fokus stehen, sondern Behinderung auch als soziale Kategorie verstanden wird, mit Blick auf die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen. Es geht um Jugendliche und Erwachsene, unabhängig von Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen. Wir müssen uns auf den Weg machen zu einem inklusiven Bildungssystem, in dem Vielfalt als Chance und Ressource genutzt wird! So holen wir das Thema nicht zuletzt aus der ideologieverdächtigen Ecke. Inklusion ist eine innovative Strategie zur strategischen Weiterentwicklung der beruflichen Bildung, kein Gutmenschenthema!

Trotz dieser weiteren Perspektive sind für mich zwei Gruppen besonders im Fokus. Erstens sind dies Menschen mit Behinderungen, seien es Lernbehinderungen, Körperbehinderungen, Sinnesbehinderungen, psychische Behinderungen oder Mehrfachbehinderungen. Zweitens nenne ich junge Menschen, die Einstiegs- oder Wiedereinstiegsschwierigkeiten haben. Hier geht es um Risikofaktoren, die einen Einstieg in berufliche Bildung, in Ausbildung oder auch das Überschreiten der zweiten Schwelle verhindern oder behindern. Ich spreche von Personengruppen, die aufgrund eingeschränkter personaler oder sozialer Ressourcen geringere Chancen auf Einbindung in eine berufliche Bildung haben. Wenn wir Exklusionsrisiken abbauen wollen, gelingt es uns zudem besser, alle Berufsbildner ins Boot zu holen – also die Vertreterinnen und Vertreter von Sozialpartnern, Kammerorganisationen, Wissenschaft und die Ministerialen.

Wo sind die Exklusionsrisiken zu finden? Es gibt sie beispielsweise im sogenannten Übergangsbereich – dort, wo der Eintritt in die berufliche Ausbildung nicht gelingt, weil der Weg aus der Schule heraus behindert oder verbaut ist. Wir stellen auch Exklusionsrisiken fest, die junge Menschen betreffen, die einen Migrationshintergrund haben. Unsere Forschungsergebnisse weisen sehr deutlich darauf hin: Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind – obwohl sie die gleichen Lernvoraussetzungen haben wie junge Deutsche – bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze benachteiligt.

Wir kennen Exklusionsrisiken ferner bei jungen Menschen, die eine Ausbildung beginnen und aus unterschiedlichen Gründen die Ausbildung abbrechen. Ein Abbruch deutet oftmals darauf hin, dass Zugang und Vorbereitung auf die Ausbildung nicht optimal waren – was nicht immer an den jungen Menschen, sondern an den Schulen liegen kann oder an mangelnden begleitenden, beratenden Institutionen oder Ressourcen.

Dann gibt es da noch immer die große Anzahl junger Leute, die ungelernt, ohne Abschluss aus der Schule kommen und dann im Grunde keine Chance haben, in der beruflichen Bildung, in der Ausbildung Fuß zu fassen. Denn der Hauptschulabschluss ist die erste Voraussetzung, einen Ausbildungsweg erfolgreich zu beginnen.

Ich erinnere an dieser Stelle an den Leitsatz des „Ausbildungspakts“ (der dann in die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ übernommen wurde): Wir wollen *alle* Potenziale erschließen und versuchen, sie in eine erfolgreiche Aus- und Fortbildungskarriere zu bringen – mit den entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten.

Das führt mich zu den Ordnungsstrukturen der beruflichen Bildung. Wir reden in unseren Ausbildungsordnungen von Mindestanforderungen, die sehr eng geführt sind. Deshalb tun wir uns schwer damit, stärker in Chancen, Optionen und Perspektiven zu denken. Wir brauchen aber ein Ordnungssystem, das mehr eröffnet und darüber hinaus – da steckt systemisch die eigentliche Herausforderung – dem Einzelnen mehr entgegen kommt.

Unser Bildungssystem ist sehr komplex. Jedes Jahr werden allein über 500.000 Ausbildungsverträge geschlossen; über eine Million junge Leute werden bei uns ausgebildet. Es ist eine Herausforderung, das System so weiterzuentwickeln, dass es viel stärker auf die individuellen Anforderungen jener reagieren kann, die im System aus- und fortgebildet werden. Zugleich sollten wir Differenzierungen im methodisch-didaktischen Sinne nicht abschaffen, wenn sie lernwirksam sind. Eine Differenzierung ist keine Ausgrenzung! Vielmehr wollen wir den Einzelnen kompetent machen, damit er eigenverantwortlich und erwerbsarbeitsfähig handeln kann.

Vor diesem Hintergrund müssen wir Inklusionsstrategien diskutieren! Dazu sollten wir eine inklusive Grundhaltung entwickeln, die geprägt ist durch Anerkennung und Wertschätzung der individuellen Unterschiede, so dass Vielfalt eine Chance hat. Verbunden damit ist es, an den Orten beruflicher Bildung vorbildliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Wir brauchen individualisierte Bildungs-, Unterstützungs- und Förderangebote; genauso gehört es dazu, individuellere Berufswege zu begleiten.

## II.

Angesichts des skizzierten Inklusionsverständnisses müssen wir weiter daran arbeiten, berufliche Bildung als Berufslaufbahnstruktur zu entwickeln. Wir reden dann von einer Systematik, die analog zum Bildungskettenansatz mit der Potenzialanalyse in der 7. Klasse beginnt, eine Fortsetzung durch Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung erfährt und schließlich in ein integriertes Aus- und Fortbildungssystem mündet – und dies in differenzierter Form, ausgerichtet auf die unterschiedlichen Niveaus des Deutschen Qualifikationsrahmens.

Darüber hinaus müssen wir die berufliche Bildung stärker individualisieren. Wir müssen die individuellen Voraussetzungen jener, die lernen oder sich fortbilden wollen, bei Lehr- und Lernveranstaltungen mehr berücksichtigen. Dabei sollten wir stärker in regionalen Netzwerken denken. Ein gutes Beispiel dafür ist die „Assistierte Ausbildung“, die auch Organisationen von ArbeitnehmerInnen präferieren: Es geht um eine betriebliche Ausbildung, die vor allem dadurch gewährleistet wird, dass unterschiedliche, professionelle Dienstleister dabei sind.

Im Zusammenhang mit den Ressourcen am Ort ist das Ausbildungspersonal sehr wichtig. Zwei Dinge möchte ich hier betonen. Zum einen müssen wir uns vor dem Hintergrund einer sich abzeichnenden Inklusionsstrategie fragen, inwieweit unsere Ausbildung der Ausbilder – abgebildet in der Ausbildereignungsverordnung bzw. im Teil 4 der Meisterprüfung – noch anforderungsgerecht ist. Das gilt zumal dann, wenn ein Ausbildungsmodell der Optionen beabsichtigt ist, das Exklusionsrisiken reduziert und mehr Chancen in der betrieblichen Ausbildung eröffnet.

Zum anderen möchte ich die rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikationen (ReZA) ansprechen. Derzeit diskutieren wir im BIBB, in den Ausschüssen, in den Gremien darüber, ob die in den Vorbereitungsveranstaltungen auf die Prüfung vorgesehenen 320 Stunden zu viel sind, ob diese Zahl viele davon abhält, die Ausbilderqualifikation wahrzunehmen und es umso schwerer wird, das Ziel – mehr Inklusion – zu erreichen.

Wenn wir eine Inklusionsstrategie haben, müssen wir im Übrigen die gesetzlichen Regelungen überprüfen, besonders das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und eventuell die Sozialgesetzbücher.

### III.

Auch ein Blick ins Ausland ist sinnvoll. In Skandinavien zum Beispiel gibt es in Sachen Inklusion sehr gute Ansätze; und in Österreich sowie der Schweiz werden Vorhaben umgesetzt, die dem nahe kommen, was wir als „Ausbildungsgarantie“ diskutieren. Gerade die Österreicher sind in dieser Beziehung einen Schritt weiter als wir.

Im vergangenen Jahr hat, und damit komme ich langsam zum Ende, ein „Expertenmonitor“ des BIBB darauf aufmerksam gemacht: Viele BerufsbildungsexpertInnen stehen der Inklusion offen gegenüber – wenn man das Berufsbildungssystem nicht vom Kopf auf die Füße stellt. Der Ausbildungsbetrieb sollte das Zentrum sein, um Inklusionsstrategien umzusetzen. Wir müssen dafür keine weiteren Lernorte erfinden!

Schließlich möchte ich daran erinnern, dass in der regulären Ausbildung auch Nachteilsausgleiche möglich sind. Hier gilt es, nicht zuletzt die jungen Leute, die Ausgleich beanspruchen können, noch besser zu informieren, damit sie diese auch nutzen können.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!