

Inklusion in der beruflichen Bildung

Die von Deutschland und nahezu allen europäischen Staaten unterzeichnete Behindertenrechtskonvention verpflichtet alle Staaten zur Schaffung eines inklusiven Bildungssystem auf allen Ebenen, also auch auf der Ebene der beruflichen Schulen und des gesamten beruflich-betrieblichen Ausbildungssystems. Das bedeutet: Behinderte und nicht behinderte Jugendliche sollen gemeinsam und nicht getrennt ausgebildet werden. Inklusive Bildung bezieht sich nicht nur auf Behinderte, auf Menschen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen sondern auch auf Jugendliche mit sonderpädagogischen Förderbedarf und auf sozial Benachteiligte. Jugendliche mit negativen Selbst- oder Fremdzuschreibung aufgrund körperlicher Merkmale (Negativ-Body-Image) müssen also eine inklusive berufliche Ausbildung erhalten und dürfen demnach nicht ausgegrenzt bzw. ausgeschlossen werden.

Eine Besonderheit der Beruflichen Ausbildung besteht darin, dass sie in Deutschland nahe am oder sogar im Wirtschafts- und Arbeitsleben stattfindet und unmittelbar auf Beschäftigungsfähigkeit zielt. Wenn sich Inklusion auf die berufliche Ausbildung erstreckt, dann wird automatisch auch Inklusion in der Gesellschaft und im Arbeitsleben angesprochen. Der Übergang von der Schule zur Ausbildung ist zugleich der Übergang in die Arbeitswelt mit vertraglichen Bindungen, ganz anderen Anforderungen und Prinzipien, etwa dem Leistungsprinzip.

Auch der Übergang und damit der Zugang zum Ausbildungssystem an der „ersten Schwelle“ wird aus verschiedensten Gründen immer schwieriger, etwa weil ein Großteil der Schüler (ca.493.000) Schüler sonderpädagogischen Förderbedarf haben.

Betriebe beklagen demnach oft eine mangelnde „Ausbildungsreife“ bei den jungen Menschen. Was genau damit gemeint ist, bleibt aber unbestimmt und schwammig: mangelnde Kenntnisse in Mathematik und Deutsch, mangelnde Disziplin, keine Anpassungsbereitschaft usw. Sehr schnell wird aus diesem Umstand eine „Behinderung“ konstruiert, oder noch krasser formuliert, wer keinen Ausbildungsplatz in der privaten Wirtschaft oder der Verwaltung z. B. auch aus konjunkturellen Gründen erhält, wird als beeinträchtigt oder behindert „abgestempelt“. Gut ein Viertel eines Altersjahrgangs landet damit in dem sogenannten Übergangssystem, einer Mischung aus Berufsvorbereitung, -grundbildung und Bewerbungstraining.

Damit hat sich über die Jahre ergeben, dass viele Jugendliche keine Aufnahme mehr im Berufssystem finden oder erst auf Umwegen. Sie werden also ausgeschlossen. Dies ist umso bemerkenswerter, als die Berufsausbildung formal keinen Schulabschluss oder eine Zugangsberechtigung voraussetzt. Die Forderung nach Inklusion ist deshalb sehr viel umfänglicher zu verstehen, gleichzusetzen mit einer Vocational education for all.

Ursprünglich war die Berufsausbildung so angelegt, dass alle, auch bildungsferne Schichten die Möglichkeit erhalten sollten, einen Beruf zu erwerben. Nach wie vor gilt der Beruf als zentrale, häufig einzig verbliebene Möglichkeit der Identifikation. Das Berufssystem ist also von seinem ursprünglichen Ansatz der Inklusion weit weggekommen. Selbst das Handwerk als ethisch verpflichteter Akteur einer „sozialen Nachhaltigkeit“ tut sich immer schwerer, zumal auch die technischen und sozialen Anforderungen an die Handwerksberufe in den letzten 20-30 Jahren immer stärker gestiegen sind.

In dieser mangelnden Inklusion von 25 % der Jugendlichen liegt die eigentliche Problematik: die mangelnde Trennschäfte und damit die Vermischung der verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsarten kommen hinzu. Alle Daten und Berichte in Deutschland weisen auf ein

erhebliches Exklusionsrisiko hin, das offenbar nur mit System- und Strukturveränderungen gemindert werden kann.

Die Forderung nach Inklusion trifft auf ein gewachsenes traditionsreiches Bildungssystem, das durchaus die optimale Förderung von Menschen mit Behinderung zu erreichen versucht hat, allerdings indem es aus heutiger Sicht die institutionelle Separierung und Differenzierung bevorzugt oder in Kauf genommen hat. Hierfür stehen in der Berufsbildung die Berufsbildungs- und -förderungswerke sowie die Werkstätten für Behinderte. Die Entstehung dieser Einrichtungen hat eine lange Tradition. Sie wird mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 und seiner Reform im Jahre 2002 rechtlich dadurch gestärkt, dass Jugendliche mit Behinderungen nach gesonderten, verkürzten und gemilderten Vorschriften (§ 66 BBIG) mit folgender, gut gemeinten Idee ausgebildet werden können:

- „Fachpraktiker“-Ausbildungen ermöglichen der Zielgruppe, die sonst ausschließlich auf niedrigschwellige Qualifikationen verwiesen bliebe, einen qualifizierten, kammer-zertifizierten Berufsabschluss auf BBIG/HwO-Grundlage. Mit dem §§ 64-66 bietet sich ein inklusionstauglicher Rechtsrahmen, den es kontinuierlich inhaltlich zu gestalten und fortzuentwickeln gilt.
- Der Gesetzgeber hat mit dem § 66 BBIG/42m HwO ein Instrument zur Teilhabe an Bildung und Integration in Arbeit und damit zur Verwirklichung von Chancengleichheit eröffnet hat.

In Berufsförderungswerken und -bildungswerken werden momentan an 2.500 Werkstattstandorten ca. 300 000 Menschen betreut. Hierfür zahlt die Bundesagentur für Arbeit 1,5 Mrd. Im Jahr (2012), nur 1 % der Ausbildungskosten für Behinderte geht an Betriebe. Das bedeutet, die Kosten werden vor allem für eine nicht-inkludierte Ausbildung ausgegeben.

Inklusion in der beruflichen Bildung – sofern man sie wirklich will und für sinnvoll erachtet – wäre mit einem Umbau dieses gewachsenen institutionellen Rahmens und der Umschichtung von Ressourcen und Kompetenzen von Sondereinrichtungen zur Regelberufsbildung verbunden. Das wiederum ist mit besonderen Herausforderungen verbunden. Denn alle Institutionen haben ein großes Interesse an der Sicherung ihres eigenen Bestandes und ihrer Aufgaben, denn sie bewerten die bisher geleistete Arbeit als zielführend, auch wenn sie ihre Zielgruppe separiert in einem nicht-inkluisiven System.

Diskutiert werden muss sodann die bildungspolitische Frage nach dem rechtlichen und finanziellen Rahmen, wie man über veränderte Ausbildungsregelungen einer inklusiven Berufsbildung eher gerecht wird und welche Alternativen zu entwickeln wären, um von „Exklusion“ bedrohten Jugendlichen einen direkten Weg zu einem anerkannten staatlichen Ausbildungsberuf zu verhelfen.

Jenseits der Diskussion um den Selbsterhaltungsanspruch der gewachsenen Strukturen und um den rechtlichen Rahmen bedarf es einer wertebasierten, auf Teilhabe gerichteten Grundhaltung, „die individuelle Unterschiede anerkennt und als Wert schätzt.“ (Bylinski). Vielfalt kann als Chance und Ressource genutzt werden. „Da alle Menschen den gleichen Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung erhalten sollen, beinhaltet dies, nicht den Lernenden in ein bestehendes System zu integrieren, sondern das Bildungssystem an die Lernbedürfnisse des Lernenden anzupassen (Bylinski mit Verweis auf Rützel, FES, S. 52). Damit verbunden ist ein Perspektivwechsel: Der Einzelne mit seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen steht im Mittelpunkt, zitiert wird in diesem Zusammenhang die Idee von El-Mafaalani „Ungleiches ungleich zu behandeln“. „Nicht die abstrakte Idee oder Norm einer Entwicklung oder Begabung sei das Maß der Gestaltung, sondern die Wahrnehmung und Akzeptanz von Ungleichheit mit ihrem Potenzial.“

Literatur:

Ute Erdsiek-Rave und Marei John-Ohnesorg: Inklusion in der beruflichen Ausbildung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung 2015

Bylinski, Ursula; Rützel, Josef: "Ausbildung für alle" braucht eine Pädagogik der Vielfalt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. BWP, 40 (2011) 2, S. 14-17

Euler, Dieter; Severing, Eckart: Inklusion in der beruflichen Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen. Bertelsmannstiftung 2015

Bernd Ahrbeck: Inklusion. Eine Kritik. Kohlhammer: 2014

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft: Inklusive Schule in Berlin. Empfehlungen des Beirats. Berlin: 2013