

Lena BERGS & Mathilde NIEHAUS
(Universität zu Köln)

**Bedingungsfaktoren der Berufswahl bei Jugendlichen mit
einer Behinderung. Erste Ergebnisse auf Basis einer
qualitativen Befragung**

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe30/bergs_niehaus_bwpat30.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. 30 | Juni 2016

Inklusion in der beruflichen Bildung

Hrsg. v. **H.-Hugo Kremer, Karin Büchter & Ulrike Buchmann**

www.bwpat. de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2016

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe30/bergs_niehaus_bwpat30.pdf

Für die Inklusion in der beruflichen Bildung ist ein wichtiger Ansatzpunkt, die Berufswahlprozesse von jungen Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen. Der Berufswahlprozess ist neben individuellen Einflussfaktoren immer auch geprägt von dem sozialen Einfluss der Eltern, Lehrer*innen und Berufsberater*innen sowie von institutionellen Faktoren. Das Vorliegen einer Behinderung kann das berufliche Aspirationsfeld zusätzlich einengen. Qualitative Interviews von Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung im Rahmen des Projekts InkA -Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung- des Unternehmensforum e. V. stellen im Rahmen eines Problemaufrisses Hinweise auf weitere mögliche Forschungsfragen bereit. Einige Auszubildende gaben die Relevanz ihrer Behinderung für die Berufswahl hinsichtlich der Selbst- oder Fremdeinschätzung, dass die physischen oder psychischen Anforderungen bestimmter favorisierter Wunschberufe zu hoch seien, an. Einen hohen Grad an Informiertheit führten einige als Grund dafür an, ihre Behinderung in Bewerbungen zu nennen. Praktika wurden als wichtige Erfahrungsgrundlage für die Berufswahl genannt. Die Zusammenarbeit der Akteure beim Übergang von der Schule in die Ausbildung ist dafür von entscheidender Bedeutung.

Conditional Factors in the Choice of Occupation by Young People with Disabilities. Initial Findings Based on a Qualitative Survey

An important starting point for achieving inclusion in vocational education is to take occupational choice processes of disabled young people into consideration. Apart from individual influencing factors, the occupational choice process is also always affected by the social influence exercised by parents, teachers and careers advisers and by institutional factors. A disability further narrows the range of occupational choices. While providing an outline of the problem, the outcomes of qualitative interviews with severely disabled trainees conducted as part of the InkA Inclusion Project for the Joint Training of Disabled and Non-Disabled Young People run by Unternehmensforum e. V. point to further potential research issues. Some trainees stated that disability is of relevance to occupational choice in cases where they, or others, believe that the physical or psychological requirements of certain preferred occupations of choice are too high. Some cited a high level of awareness as a reason for disclosing their disability in applications. Internships were described as providing important experience for the choice of occupation. Hence, the need for the actors to work together during the transition stage from school to vocational training is extremely important.

Bedingungsfaktoren der Berufswahl bei Jugendlichen mit einer Behinderung. Erste Ergebnisse auf Basis einer qualitativen Befragung

1 Hintergrund

Gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sollen Menschen mit Behinderung „gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ (Artikel 24 Abs. 5) haben. Entsprechend wird das Thema Inklusion¹ in der beruflichen Bildung zunehmend zum Diskussions- und Handlungsgegenstand. Insbesondere ist der Bedarf am verbesserten Zugang zur regulären Berufsausbildung herausgestellt worden: Nur wenige Menschen mit Behinderung absolvieren eine betriebliche Berufsausbildung, berufliche Bildung findet vorwiegend in besonderen Einrichtungen statt, woraus schlechtere Arbeitsmarktchancen resultieren (vgl. Euler/Severing 2014, 11ff.). Für die Zunahme inklusiver Berufsbildung sind auch die Berücksichtigung von Berufswahlprozessen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung und eine adäquate Berufsorientierung entscheidende Ansatzpunkte (vgl. Koch 2014, 14).

Eine Vielzahl von individuellen, sozialen und institutionellen Einflüssen wirkt auf den Berufswahlprozess ein. Im Berufswahlprozess entwickeln sich Wunschberufe durch einen fortlaufenden Abgleich von Berufs- und Selbstkonzept: Das berufliche Aspirationsfeld wird eingengt (vgl. Gottfredson 1996, 179f.). Die erste Berufswahl, die für jede*n Jugendlichen eine besondere Herausforderung bedeutet und als entscheidende Entwicklungsaufgabe betrachtet wird (vgl. Havinghurst 1972, 2), ist für Jugendliche mit einer Behinderung häufig durch zusätzliche Hürden gekennzeichnet (vgl. Galiläer 2011, 2; Niehaus/Kaul/Menzel 2011, 1). Durch eine Behinderung kann das berufliche Aspirationsfeld zusätzlich eingengt werden, möglicherweise müssen dadurch bedingt Wunschberufe aufgegeben werden. Dies hängt ab von sich gegenseitig bedingenden Einflussgrößen: Neben individuellen Faktoren sind gemäß der Berufswahl- und Übergangsforschung soziale Einflüsse, wie die der Eltern (vgl. Beinke 2000, 27) sowie institutionelle Faktoren, wie gesetzliche Rahmenbedingungen, Arbeitsmarktbedingungen und betriebliche Selektionsmechanismen (vgl. Ulrich 2013, 30; Eberhard 2012, 58) entscheidend für die Berufswahl.

Der soziale Einfluss durch die Akteure, die den Berufswahlprozess mitentscheiden, wie Eltern, Lehrkörper und Berufsberater*innen, kann für Menschen mit Behinderung große Bedeutung hinsichtlich der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung haben. Empfohlen werden häufig reha-spezifische Ausbildungen (vgl. Hofmann-Lun 2011, 139). Neben betriebl-

¹ Der Begriff „Inklusion“ bezieht sich in diesem Beitrag entsprechend der Thematik auf Menschen mit Behinderung. In der weiten Definition von Inklusion werden andere marginalisierte Gruppen miteingeschlossen (vgl. Enggruber/Rützel 2016, 80ff.).

chen Selektionsmechanismen sind auch wiederum individuelle, selbstselektive Prozesse der Ausbildungssuchenden mit Behinderung, die eine negative Auslese im Bewerbungsprozess antizipieren, zu berücksichtigen. Allgemein müssen bei Merkmalen, die mit Benachteiligung in Verbindungen stehen, neben der Fremdselektion durch Arbeitgeber*innen auch selbstselektive Prozesse, die auf Annahme einer wahrscheinlichen Diskriminierung basieren, mitgedacht werden (vgl. Pager/Pedulla 2015, 1006; Solga 2005, 122). Unternehmen bringen immer wieder zum Ausdruck, dass sie nur wenige Bewerbungen von Ausbildungssuchenden mit (Schwer-)Behinderung erhalten (vgl. Enggruber/Rützel 2014, 57; Niehaus et al. 2011, 23; Metzler/Pierenkemper/Seyda 2015, 46). Eine Erklärung dafür können auch selbstselektive Prozesse bieten: Ausbildungssuchende mit Behinderung bewerben sich nicht bei Arbeitgebern, bei denen sie sich aufgrund der Behinderung geringe Chancen ausrechnen oder geben ihre Behinderung in der Bewerbung nicht an. Dies kann wiederum von den Akteuren des Berufswahlprozesses und deren antizipierten Chancen, die eine Bewerbung eines Menschen mit Behinderung bei einem bestimmten Arbeitgeber haben wird, beeinflusst sein.

Insgesamt fehlt es an Forschung innerhalb der inklusiven Bildung (vgl. Euler 2016, 36). Behinderung als Einflussgröße auf die Berufswahl zu erfassen, ist u. a. auch durch die unzureichende Datengrundlage am Übergang Schule/Beruf (vgl. Baethge 2016, 48; Niehaus et al. 2012, 62) sowie dadurch, dass die Kategorisierung „Behinderung“ eine äußerst heterogene Gruppe einschließt (vgl. Beveridge et al. 2002, 195), erschwert. Als Problemaufriss werden im vorliegenden Text Hinweise auf die Relevanz der Behinderung für die Berufswahl und damit assoziierter Entscheidungsprozesse beschrieben, die sich im Rahmen der Evaluationsforschung von !nkA (Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung) anhand einer Vorbefragung Auszubildender mit Behinderung ergaben.

2 Inklusionsprojekt !nkA

Das UnternehmensForum e.V., ein branchenübergreifender Zusammenschluss von Unternehmen, die sich für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung einsetzen, initiierte das Inklusionsprojekt !nkA (<http://unternehmensforum.org/themen/projekte/inka.html>). Während der Laufzeit von 2013 bis 2019 werden in diesem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten und vom Paul-Ehrlich-Institut koordinierten Projekt insgesamt 40 zusätzliche inklusive Ausbildungsplätze für Jugendliche mit einer Schwerbehinderung geschaffen. In Zusammenarbeit der Unternehmen im Netzwerk mit weiteren für die Berufsausbildung relevanten Akteuren wie Bundes- und Länderministerien, Bundesagentur für Arbeit, Integrationsämtern, Handwerks-, Industrie- und Handelskammern sollen Herausforderungen und deren Lösungswege untereinander kommuniziert werden, um schließlich die Strukturen für die inklusive Berufsausbildung nachhaltig zu verbessern. Das Projekt zielt darauf, andere Arbeitgeber und die Öffentlichkeit für die Beschäftigung von Auszubildenden mit Behinderung zu sensibilisieren und auf Probleme aufmerksam zu machen (vgl. Grote 2015, 87ff.). Die Zielsetzung von !nkA bezieht sich explizit auf den von der Bundesregierung

erlassenen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (vgl. BMAS 2011, 41).

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung durch den Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln, die nach Projektbeginn startete, wird evaluiert, inwiefern die selbst gesetzten Ziele des Projektes erreicht werden. Dabei werden die Zwischenergebnisse im Sinne eines formativen Vorgehens zurückgemeldet und die gemeinsamen Lernerfahrungen, die im Laufe der Zusammenarbeit entstehen, methodisch über einen Survey-Feedback-Ansatz zur Verfügung gestellt und akteursspezifisch verdichtet. Von Interesse sind insbesondere die heterogenen Perspektiven der Akteursgruppen, vor allem die der Unternehmensvertreter und der Auszubildenden.

3 Qualitative Befragung

Im Rahmen des Evaluationsauftrages wurden als erster Schritt Interviews mit den beteiligten Unternehmensvertretern und Auszubildenden hinsichtlich der Erfüllung der Projektziele anhand halbstrukturierter Leitfäden durchgeführt. Basis für die im vorliegenden Text präsentierten Ergebnisse bilden die problemzentrierten Interviews (vgl. Witzel 2000) mit den Auszubildenden. Zur Gesprächseröffnung und um die berufsbiographischen Hintergründe der Jugendlichen rekonstruieren zu können, wurden die Auszubildenden anhand offener Fragen hinsichtlich Ihrer Statuspassage von der Schule in die Ausbildung und zu den Einflussfaktoren auf die Berufswahl befragt: Zur Abbildung von Bildungsprozessen wird empfohlen, die einzelnen Biographien kommunikativ zu erfassen (vgl. Marotzki 1995, 58f.), um „der Frage nachzugehen, was die Menschen aus den für sie geltenden Handlungsbedingungen jeweils 'machen' und welche typischen Denk- und Handlungsweisen sie dabei für sich ausbilden“ (Kreckel 1992, 20).

Die Auswertung der Interviews erfolgte anhand der strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) mithilfe der Software Maxqda 12. Die Kodierung des transkribierten Interviewmaterials, das akteursspezifisch geclustert wurde, erfolgte zunächst deduktiv anhand des Kategorienschemas, das sich an den Leitfadenthemen orientierte und im Verlauf der Kodierung ausdifferenziert wurde. Diese zusätzlichen Kategorien sollten als induktiver Erkenntnisgewinn zur Hypothesengenerierung für die zukünftig geplante Fragebogenerhebung beitragen.

Die Befragten absolvierten alle eine betriebliche Berufsausbildung im Projekt !nkA. Alle hatten eine anerkannte Schwerbehinderung oder waren dieser gleichgestellt, da dies, bedingt durch die Unterstützung durch Mittel des Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Zugangsvoraussetzung zum Projekt war. Außerdem lagen bei allen Bildungszertifikate, die von den Unternehmen als Zugangsvoraussetzung für eine betriebliche Ausbildung verlangt werden, vor. 18 der insgesamt 25 !nkA-Auszubildenden des zweiten und dritten Lehrjahrs nahmen nach Kontaktaufnahme per Email im Zeitraum von Ende 2015 bis Anfang 2016 an dem Interview teil. Dieses erfolgte telefonisch (n=9), persönlich (n=7) oder auf expliziten Wunsch ausschließlich schriftlich (n=2). Am Ende des Interviews wurden

anhand eines Kurzfragebogens die demographischen Daten und ein persönlicher Code generiert. Die Befragten waren im Durchschnitt 24 Jahre alt (Jahrgang 1978-1998), die Hälfte war weiblich. Zwei Auszubildende führten einen Migrationshintergrund an. Neben Körperbehinderungen (n=10) wurden psychische Behinderungen (n=4) und Hör- bzw. Sehbehinderungen (n=4) angegeben.

Mehrheitlich waren die Auszubildenden regelbeschult und gaben einen Realschulabschluss (n=11), einige Abitur (n=5), einen Fachhochschulabschluss oder Hauptschulabschluss an. Die ausgeübten Ausbildungsberufe sind vorwiegend dem kaufmännischen Bereich zuzuordnen: Die Ausbildungsgänge Fachangestellte*r bzw. Kauffrau oder Kaufmann für Bürokommunikation sowie Kauffrau oder Kaufmann für Büromanagement waren häufig vertreten (n=12). Einige absolvierten die Ausbildung Fachinformatiker*in der Fachrichtung Systemintegration (n=4), einzelne die Ausbildungen Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste oder Biologielaborant*in. Zum Übergang von der Schule in die Ausbildung berichtete fast die Hälfte der Befragten (n=8), dass sie nach der Schule direkt in die derzeitige Ausbildung einmündeten. Die Mehrzahl der Befragten (n=10) jedoch war im Anschluss an die Schulzeit zunächst anderweitig tätig, davon die meisten in einer anderen Berufsausbildung (n=7). In einigen Fällen war die Erstausbildung aus krankheitsbedingten Gründen abgebrochen worden (n=3). Als weitere berufliche Zwischenstationen wurden Jobben (n=4), ein abgebrochenes Hochschulstudium (n=3), berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (n=2), Arbeitslosigkeit (n=3) sowie vereinzelt Rente und Arbeitsangebote in einer psychosozialen Wohneinrichtung genannt. Vier der Befragten berichteten von einer längeren Übergangsphase mit mehr als zwei Stationen vor der derzeitigen Ausbildung.

4 Ergebnisse

Dargestellt werden im Folgenden deskriptiv die Antworten der 18 Auszubildenden (A1-A18) auf die offenen Fragen hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Berufswahl, die Relevanz der Behinderung für die Berufswahl, der Angabe der Behinderung in der Bewerbung sowie die Einschätzung des Unterstützungsausmaßes der Akteure im Berufswahlprozesses.

Allgemeine Einflussfaktoren auf die Berufswahl

Auf die Frage, welche Faktoren für die Wahl ihrer Ausbildung entscheidend gewesen sind, wurden einerseits Spaß und Interesse an der Tätigkeit sowie die Passung der eigenen Fähigkeiten zu den beruflichen Anforderungen genannt (n=6). Dass der Beruf von einem Familienmitglied ausgeübt werde und darüber attraktiv wurde, argumentierten zwei Befragte. Ein Praktikum war für viele der Befragten ausschlaggebend für die Berufswahl oder bekräftigte den Berufswunsch (n=8). Die Hälfte von diesen begann nach dem Praktikum eine Ausbildung im gleichen Unternehmen. Weitere nannten als Gründe, dass mit den Inhalten der jetzigen Ausbildung entweder auf die in Vergangenheit ausgeführte Tätigkeit aufgebaut werden könne oder dass sich zukünftig gut eine andere Tätigkeit anschließen lasse bzw. dass das Berufsbild flexibel sei (n=5). Die Begründung, eine Ausbildung statt eines Studiums wegen finanzieller

Aspekte ausgewählt zu haben, wurde einmal benannt. Dass der ausgewählte Beruf ein geringes Belastungspotential habe, führten zwei Befragte als ausschlaggebend an.

Relevanz der Behinderung für die Berufswahl

Insgesamt gab die Mehrheit der interviewten Auszubildenden (n=13) an, dass die Behinderung relevant für ihre Berufswahl gewesen sei. Die meisten davon (n=8) begründeten dies mit körperlichen Einschränkungen, die das berufliche Aspirationsfeld einengten: „Ich kann mich nämlich nicht körperlich betätigen und das ist natürlich ein wichtiger Aspekt, den man bei der Berufswahl berücksichtigen muss“ (A 16, 17). Diejenigen, die es derart begründeten, hatten unterschiedliche Behinderungen; ebenso die Auszubildenden (n=3), die dafür Kriterien, die mit psychischen Belastungsfaktoren des Berufs zusammenhängen, angaben: „Das war auch schon mit der Diagnose im Hinterkopf, sage ich mal. Also, dass ich halt in einem Beruf lande, in dem der Kontakt zu Menschen zum Beispiel nicht ganz so wichtig ist. Oder diese Außenpräsentation“ (A4, 22). Andere (n=3) begründeten die Relevanz der Behinderung für die Berufswahl eher indirekt über den Kontakt mit für die Behinderung spezialisierten Beratungsstellen, wie die Rehabilitations-Fachkräften (Reha-Team) der Bundesagentur für Arbeit (BA), die über den hohen Bekanntheitsgrad des Unternehmens als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung auf Praktika bzw. Ausbildungen verwiesen: „... meine Eltern hatten Kontakt zu dem Behindertenbeauftragten bei [Firmenname] und dadurch bin ich dann auf die Ausbildung aufmerksam geworden und habe mich dann für ein Praktikum beworben und habe mich sogar im Praktikum selbst dann noch für die Ausbildung beworben... Also ich muss sagen, ich hätte gerne was in eine andere Richtung gemacht, aber dadurch, dass mir das Praktikum so gut gefallen hat, ist das eine super Alternative, auf jeden Fall“ (A6, 13, 17). Zwei der Befragten, die die reha-spezifische Beratung als relevant angaben, begannen nach einem Praktikum bei dem gleichen Unternehmen die Ausbildung.

Einige (n=6) haben aufgrund der Behinderung auf ihren Wunschberuf verzichtet oder mussten diesen aufgeben: Eine befragte Person beispielsweise schloss die Ausbildung im ursprünglichen Wunschberuf aufgrund der Erfahrungen in einem Praktikum aus: „...weil ich hätte den ganzen Tag stehen müssen“ (A5, 19). Zwei Befragten wurde von dem Reha-Team der BA wegen körperlicher Probleme von der Ausbildung abgeraten: „Ich wollte eigentlich in die Medizin gehen, aber das Jobcenter hat dann zu mir gesagt, dass ich das nicht darf, wegen körperlicher Belastung“ (A10, 18). Zwei andere waren bereits in der gewünschten Ausbildung und mussten diese abbrechen: „Also für mich war es am Anfang ganz furchtbar. So weg von diesem, meinem Traumjob eigentlich. Und ich habe aber selber gemerkt und auch an meinen Vor-Ort-Einsätzen gesagt bekommen, dass es mit meiner Krankheit nicht vereinbar ist“ (A8, 8).

Angabe der Behinderung in der Bewerbung

Die Mehrheit der Befragten (n=10) gaben die Behinderung in Bewerbungen an. Dieses Vorgehen wurde von einigen mit dem Anspruch an Ehrlichkeit begründet: „Im Großen und Ganzen sollte man... doch auch mit offenen Karten spielen“ (A12, 40). So wurde die Behinde-

rung in der Bewerbung erst seit kurzem angegeben, „...auch weil ich es in dem Moment so ein bisschen satt hatte, ‘rumzulügen oder mich zu verstecken“ (A15, 38).

Als relevante Entscheidungshilfe dafür erscheint die Sichtbarkeit der Behinderung. Eine befragte Person mit sichtbarer Behinderung artikuliert: „...es ist ja, sage ich jetzt mal auf gut deutsch, scheiße, wenn man das nicht reinschreibt und plötzlich stehst du dann da mit einem Handicap“ (A14, 39). Entscheidend waren allerdings für die meisten (n=7), weil sie informiert über die gesetzlichen Rahmenbedingungen waren und darin Vorteile erkannten. Als Informationsquelle dafür wurden u. a. die Berufsberatung der BA, der Integrationsfachdienst, Sozialarbeiter*innen und Lehrer*innen genannt. Eine befragte Person erfuhr erst während der Ausbildung in einem der projektbegleitenden Auszubildenden-Treffen davon: „Also ich habe im Inka-Seminar erfahren, dass es halt in der freien Wirtschaft auch diese Gesetze gibt, dass da der Betriebsrat eingeschaltet wird und ich habe für mich entschieden, bei größeren Behörden oder Unternehmen lohnt es sich schon, das anzugeben“ (A16, 41). Da spezifische Vorgaben für öffentliche Unternehmen gelten, wurde auch teilweise unterschieden, bei welchen Arbeitgebern die Behinderung angegeben wird: „Ja, aber nur beim öffentlichen Dienst in Bewerbungen. In der freien Wirtschaft habe ich das nicht getan, weil ich damals auch dachte, dass man dann da ja benachteiligt wird und die Unternehmen Angst haben, jemanden mit einer Schwerbehinderung einzustellen, weil sie wahrscheinlich denken, dass das viele Kosten mit sich bringt“ (A16, 41). Auch wurde von zwei Auszubildenden artikuliert, dass man sich durch die Ausschreibungsklausel, dass die Bewerbung von Menschen mit Behinderung gerne angenommen wird, ermutigt gefühlt habe. Teils wurde zusätzlich empfohlen, in der Bewerbung mögliche Nachteilsausgleiche für den Arbeitgeber zu erwähnen. Einer befragten Person wurde vom Integrationsfachdienst geraten, dass die Möglichkeit der Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung in die Bewerbung hineingeschrieben werden solle: „...du musst auch eine kleine Information preisgeben, dass die, die dich aufnehmen, auch eine Vergütung bekommen“ (A11, 15).

Insgesamt wurden von denjenigen, die die Behinderung angaben, eher positive Erfahrungen verzeichnet: „Ja, das Thema habe ich offen angesprochen. Es gab Unternehmen, die waren sehr interessiert, wie mein Unternehmen. Die haben halt die meisten Fragen gestellt und die wollten genau wissen, was halt meine Stärken und Schwächen von meiner Behinderung sind“ (A10, 10). Die auf die Angabe der Behinderung erfolgende Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch bei Arbeitgebern im öffentlichen Dienst wurde von derselben Person aber auch negativ gewertet: „Es gab auch ein paar Unternehmen oder Bundesbehörden, da habe ich mich immer gewundert. Die haben mich eingeladen und nach zehn Minuten war ich fertig und die haben mich gar nicht gefragt, halt wie meine Sehkraft ist. Da habe ich mich einfach gefühlt, die Bundesbehörden laden mich ein, das ist ja ihre Pflicht und dann kurz und dann bin ich wieder weg“ (A1, 10). Diese Erfahrung erwähnte auch eine weitere Person: „Also im Endeffekt weiß ich halt nicht, inwiefern diese Vorurteile noch bei den anderen Bewerbungsgesprächen da waren, aber ich wurde halt bei über dreißig Stellen nachher zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, weil die ja dazu verpflichtet sind Schwerbehinderte einzuladen und daher hätte mich schon interessiert, wie viele ich mir davon unter normalen Umständen hätte sparen

können, weil ich von vorneherein keine Chance gehabt hätte. ... Und das waren auch teilweise weite Fahrten“ (A4, 105).

Einige Befragte entschieden sich auch dagegen, ihre Behinderung vorab zu nennen: „...ich wollte nicht aufgrund meiner Behinderung eingestellt werden. Viele Betriebe haben ja Vorteile dadurch, dass sie Behinderte einstellen. Ich habe gesagt, das will ich nicht. Ich will, dass mich die Firma so nimmt, wie ich bin. Also meine Fähigkeiten und meine Persönlichkeit und nicht nur wegen der Behinderung ... Im Vorstellungsgespräch hat man es ja auch teilweise gesehen, dass ich eine Behinderung habe. Und dann haben wir darüber gesprochen“ (A5, 31).

Akteure im Berufswahlprozess

Auf die Frage danach, wer sie hinsichtlich der Berufswahl beraten habe, antworteten mehr als ein Drittel der Befragten (n=7), dass sie sich vorwiegend selbstständig mit der Berufswahl auseinandergesetzt bzw. dass sie dabei auf sich selbst gestellt gewesen seien. Die Mehrheit der Auszubildenden fühlte sich durch ihre Eltern während des Berufswahlprozesses gut unterstützt (n=12). Eine Person drückte die Überforderung der sie unterstützenden Eltern aus: „Die waren ständig dabei. Die haben alles versucht, was ging. Aber auch, ich hatte den Eindruck, dass meine Eltern sehr überfordert waren, weil sie nicht wussten, oh Gott, was mache ich mit meinem Kind. Die tut mir leid. Sie will auf eigenen Beinen stehen, aber kriegt das nicht hin. Und ich glaube, dass meine Eltern viel ratloser waren als ich selber“ (A11, 24).

Als weitere auf die Berufswahl einflussnehmende Personen wurden Freunde, Bekannte, Geschwister, Psychotherapeuten und der Integrationsfachdienst sowie ein Betrieb, der sich für die Umschulung einsetzte, genannt. Als relevante Akteure im Berufswahlprozess wurden von einigen die Bundesagentur für Arbeit, das Jobcenter und die Schule beschrieben, die im Folgenden genauer dargestellt werden.

Schule

Viele der Auszubildenden (n=10) gaben an, dass sie im Rahmen der Schule nicht oder nicht ausreichend bei der Berufswahl unterstützt worden seien (sechs weitere erwähnten die Schule nicht als Einflussinstanz bei der Berufswahl). Eine befragte Person gab an, dass die Beratung seitens der Förderschule nicht interessenorientiert, sondern mit dem Fokus auf Weiterbildung im rehabilitativen Bereich gestaltet wurde: “Man ist davon ausgegangen, man macht Schule weiter oder beginnt dort Behindertenberufe, sage ich jetzt mal, also hier in der Behindertenwerkstatt... und es wurde jetzt nicht speziell auf die Wünsche von den Schülern eingegangen und dadurch musste ich dann im Prinzip selbst schauen, was mir gefallen würde“ (A6, 23). Zwei Befragte berichteten hingegen, dass sie sich von den Lehrer*innen im Rahmen von Berufsorientierung gut angeleitet und beraten gefühlt haben.

Bundesagentur für Arbeit

Überwiegend waren die Befragten mit der Bundesagentur für Arbeit im Kontakt gewesen, diesbezüglich wurden ähnlich viele negative (n=5) wie positive oder neutrale Erfahrungen zusammen (jeweils n=3) genannt. Als Begründung der negativen Einschätzung diente über-

wiegend die als nicht ausreichend, nicht kompetent empfundene Beratung: „...da war ich im Reha-Team auch, aber richtig beraten wurde ich nicht. Also ich habe da gar keine guten Erfahrungen gemacht“ (A2, 13). Zwei Befragte kritisierten die Vermittlung in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme: „... in die ich eigentlich überhaupt nicht reingehört habe. Also das war im Prinzip eine Maßnahme für Schulabbrecher und andere schwer vermittelbare Jugendliche eigentlich ... aber dem Berater, den ich dann da hatte, dem schien es nur in erster Linie darum zu gehen, dass er die Maßnahme vollkriegt“ (A4, 13, 29).

Zwei Auszubildende, die vorab eine Förderschule besucht haben, hatten den Eindruck, dass ihnen von der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit „...nicht viel zugetraut wurde“ (A6, 23). Diesen beiden Auszubildenden wurde, im Gegensatz zu den übrigen Befragten, zu einer außerbetrieblichen Ausbildung geraten. Der Berufsberater hat „...direkt zu mir gemeint, ich sollte zu einem speziellen Berufsbildungswerk gehen. Richtig, er hatte zu mir gemeint, halt hier im ersten Arbeitsmarkt das wäre unmöglich und so weiter. Und das hat mich schon sehr enttäuscht... Und dann war ich dort auch zur Untersuchung, zur ärztlichen Untersuchung Da hat sie zu mir gemeint ... Es ist für Sie viel zu schwer, eine Ausbildung hier zu finden“ (A1, 16). Obwohl die befragte Person extra zur Durchführung eines Eignungstests in eine Stadt außerhalb des Wohnortes eingeladen wurde, da diese behindertengerechter sein sollte, „... musste ich den Test am PC schreiben und es war gar nicht behindertengerecht, es war viel zu klein ...“ (A1, 16). Andere Befragte (n=3) gaben an, dass die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit keinen Einfluss auf ihre Berufswahl gehabt habe, einige, dass ihnen die Beratung gut weitergeholfen habe.

Jobcenter

Einige Auszubildende gaben an, durch Arbeitslosengeld II-Bezug zwischenzeitlich auf das Jobcenter angewiesen gewesen zu sein (n=3). Die Auszubildenden, die davon betroffen waren, äußerten einstimmig, dort keine adäquate, insbesondere keine hinsichtlich der Behinderung angemessene Beratung erhalten zu haben. Trotz Realschulabschluss wurde einer befragten Person zu dem Besuch einer Werkstatt für behinderte Menschen geraten: „... ich will jetzt hier nicht alles schlechtmachen, aber ich habe wirklich nur die schlechteste Erfahrung im Jobcenter gemacht ... Also so richtig unerfahrene Leute, die wirklich sich gar nicht damit auseinandersetzen. Sondern wirklich so abgestempelt werden, schwerbehindert ist schwerbehindert. Und da haben die zu mir gesagt, ja, wir können Ihnen nur eine Werkstatt anbieten. Mit Schwerbehinderten. Die haben mir Berufe untergeschaukelt, die ich machen müsse.... Die haben einfach nur gesagt, Sie können das machen, Sie können in der Werkstatt arbeiten, Sie können basteln, Sie können mit Holz arbeiten. Aber das ist nicht meine Welt“ (A11, 7).

Auch wurde beanstandet, dass auf die behinderungsbedingten Berufseinschränkungen kein Bezug genommen wurde: „Ich habe mehrfach betont, dass ich in meiner Situation absolut der Ansicht bin, dass ich eine Umschulung benötige. Dass ich noch eine Ausbildung machen möchte unbedingt, weil ich mir nicht zutraue, in den alten Beruf zurückzukehren... Und habe da einen Vortest absolviert und bin mit dem Resultat, weil ich hatte bestanden, dann zum

Jobcenter gegangen und da hieß es nur, ja wie stellen Sie sich das vor? Umschulung kostet, das sind Steuergelder und die wollte man nicht investieren“ (A15, 29). Trotz Benennung der Behinderung fand kein Verweis auf adäquate Beratungsstellen statt. Auf die Nachfrage, ob dem Jobcenter gegenüber die Schwerbehinderung erwähnt wurde, wurde von einem Auszubildenden geantwortet: „Das habe ich mit Sicherheit. Aber ich hatte den Eindruck, dass interessiert kein bisschen“ (A15, 36). Zur Ausbildung kamen diese betreffenden Auszubildenden über Umwege – über Kontakte, die sie über berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen oder „Ein-Euro-Jobs“ kennen lernten sowie über Beratung durch den Integrationsfachdienst, der auf Anraten im Bekanntenkreis zustande kam.

5 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Diskussion

Die Ergebnisse aus den Interviews mit den Inka-Auszubildenden geben Hinweise darauf, inwiefern sich das Vorliegen einer Behinderung auf Berufswahlprozesse auswirken kann. Neben den aus der Literatur bekannten allgemeinen Einflussfaktoren auf die Berufswahl, wie eigener Interessen und Fähigkeiten (vgl. Holland 1997, 7ff.), dem Einfluss der eigenen Eltern und deren Berufe (vgl. Beinke 2000, 27f.), sowie der Absolvierung eines Schulpraktikums (vgl. Gaupp et al. 2008, 21), gaben die meisten Befragten an, dass ihre Behinderung ihre Berufswahl beeinflusst habe, z. B. aufgrund einer Selbst- oder Fremdeinschätzung, dass die physischen oder psychischen Anforderungen zu hoch seien.

Entscheidend dafür, in Bewerbungen die Behinderung anzugeben, war laut der Aussagen der Befragten vorwiegend die Kenntnis über die gesetzlichen Rahmenbedingungen: Beispielsweise muss laut §81 Abs.1 SGB IX bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen mit schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Laut §82 SGB IX sind öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, Bewerber mit Behinderung, die die fachliche Eignung vorweisen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Trotz überwiegend positiver Erfahrungen mit der Angabe ihrer Behinderung in Bewerbungen, führten Auszubildende auch Nachteile dieser Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber an. Sie seien unnötigerweise zu vielen Vorstellungsgesprächen geladen worden, teils mit langem Fahrweg. Als weitere Entscheidungsgrundlage führten die Befragten die Sichtbarkeit der Behinderung an.

Auch wurde berichtet, dass in Stellenausschreibungen die Klausel „Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind ausdrücklich erwünscht“ ermutigt habe, die Behinderung anzugeben. Dass eine derartige Erwähnung zielführend für Unternehmen ist, Auszubildende mit Behinderung zu gewinnen, konnte bereits gezeigt werden. Derartige proaktive Rekrutierungsstrategien der Unternehmen sind von entscheidender Bedeutung (vgl. Niehaus/Kaul/Menzel 2011, 6). In diesem Rahmen bieten sich auch Praktika an, insbesondere als entscheidender Erfahrungshintergrund für Unternehmen sowie für Jugendliche bezüglich des Abgleichs des Wunschberufs, um zu einer realistischen Selbst- und Fremdeinschätzung zu gelangen. Bei vielen Befragten hatte auch ein Praktikum zur Berufswahl beigetragen und führte vielfach zu einer Aufnahme der Ausbildung im selben Unternehmen. Teils war dies bedingt durch die reha-spezifische Beratung, die aufgrund von dem Bekanntheitsgrad des jeweiligen Unter-

nehmens, Auszubildende mit Behinderung zu beschäftigen, die Kontaktaufnahme für ein Praktikum empfiehlt. Um Praktikant*innen proaktiv zu werben, ist die Zusammenarbeit von Unternehmen mit dem Reha-Team der BA und dem Integrationsfachdienst sowie mit Schulen im Rahmen der Berufsorientierung entscheidend (vgl. Niehaus/Kaul/Menzel 2011, 7).

Insbesondere für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf ist die gelingende Zusammenarbeit der Akteure am Übergang Schule-Beruf von hoher Bedeutung (vgl. Koch 2014, 13; Niehaus/Brinkmann/Geipel 2008, 50ff.). So hängt beispielsweise auch die Wirksamkeit von schulischer Berufsorientierung positiv mit dem Kontakt zu Ausbildungsbetrieben zusammen (vgl. Kohlrausch/Baas/Solga 2014, 29). Die Zusammenarbeit kann für die Lehrer*innen ebenso sinnvoll sein, um Kenntnisse über das Berufsbildungssystem zu sammeln. Der Einfluss der Schule auf ihre Berufswahl wurde von den interviewten Auszubildenden als gering eingestuft, der Einfluss des Schulpraktikums wurde dagegen hoch bewertet.

Zwei ehemaligen Förderschüler*innen wurde von Schule und Berufsberatung eine außerbetriebliche Ausbildung nahegelegt, was diese Befragten als Unterschätzung ihrer Leistungsfähigkeit einordneten. Dies kann als Hinweis dafür dienen, dass, wie schon mehrfach beanstandet wurde (vgl. Hofmann-Lun 2011, 139; Powell/Pfahl 2008, 3) und ein grundlegendes Argument für inklusive Bildung darstellt, der Besuch der Förderschule einen negativen Effekt auf den weiteren Erwerbsverlauf haben kann. Die Fremd- und Selbstselektionsprozesse, die diesem Umstand zugrunde liegen, sprechen ebenso wie für die inklusive Beschulung auch für die inklusive Ausbildung und die Sensibilisierung aller Akteure am Übergang Schule-Beruf. Neben der Herausforderung der strukturellen Umstellung hin zu einem inklusiven (Berufs-) Bildungssystem, ist eine Veränderung der Einstellungen und Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderung vonnöten (vgl. Euler 2016, 36). Gleichzeitig ist es im Sinne der Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung unerlässlich, innerhalb inklusiver Strukturen individuelle Unterstützung zu gewährleisten (vgl. Bylinski 2015, 56), ohne dass Kosteneinsparmotive den Weg lenken (vgl. Vollmer 2013, 8).

Staatliche Fördermöglichkeiten für Unternehmen schaffen zusätzliche Anreize, Vorbehalte gegenüber Auszubildenden mit Behinderung abzubauen. Dennoch sind viele Unternehmen nicht genügend informiert über ihnen zustehende Leistungen, wie eine interviewte Person anführte und wie es sich schon in verschiedenen Studien herausgestellt hat (vgl. Enggruber/Rützel 2014, 53; Metzler/Pierenkemper/Seyda 2015, 50; Niehaus/Kaul/Menzel, 2011, 6). Insgesamt wurde in den Interviews der Informationsbedarf der Auszubildenden sowie der in den Übergang Schule/Ausbildung involvierten Akteure deutlich. Einige Auszubildende gaben an, dass sie bei der Berufswahl auf sich allein gestellt waren, und es wurde artikuliert, dass Jugendliche schon in der Schule über gesetzliche Grundlagen und Fördermöglichkeiten (siehe zur Erläuterung z. B. Bergs/ Niehaus 2016, 296) informiert werden sollten. In den Interviews wurde auch deutlich, dass Anlaufstellen wie der Integrationsfachdienst kaum bekannt waren und bei Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit erst spät Zugang zum Reha-Team stattfand. Die Kenntnis über die gesetzlichen Rahmenbedingungen war laut den Aussagen der Auszubildenden auch entscheidend dafür, in ihren Bewerbungen die Behinderung anzugeben. Auch wurde der Informationsbedarf von Eltern konstatiert bezüglich der adäquaten Anlaufstellen.

Die größten Informationsdefizite wurden hinsichtlich der Jobcenter benannt; kritisiert wurden geringfügig ausgebildete Arbeitsvermittler, die nicht an die zuständigen Beratungsstellen, wie z. B. an das Reha-Team der Bundesagentur für Arbeit oder den Integrationsfachdienst, verwiesen. Anhand der geschilderten Erfahrungen könnte ein Informationsbedarf der Arbeitsvermittler im Jobcenter hinsichtlich der adäquaten Anlaufstellen für Menschen mit Behinderung sowie hinsichtlich der Bandbreite von Angeboten in der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung (über Werkstätten für behinderte Menschen hinaus) abgeleitet werden.

In vorliegenden Text sind Auszubildende mit Behinderung zu Wort gekommen, die innerhalb des Projekts Inka eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Damit ist ein Problemaufriss möglich, der über weitere Forschung qualitativ vertieft und quantitativ, insbesondere auch im längsschnittlichen Design und mit repräsentativen Stichproben, untermauert werden kann. Faktoren, die sich über die Behinderung moderiert auf das Selbstkonzept auswirken und darüber wiederum Einfluss auf die Berufswahl haben, wären näher zu ergründen. Beispielsweise wäre der Grund des Ausschlusses eines Wunschberufes aufgrund der Behinderung näher zu untersuchen: So sollte systematisch eruiert werden, ob die Abwendung vom Wunschberuf einer rational begründeten Einschätzung entspricht oder ob letztendlich eine Selbst- oder Fremdeinschätzung, die auf (antizipierter) Diskriminierung basiert, diesem zugrunde liegen. Dabei müssten auch neben der Erfassung impliziter Einstellungen der Akteure im Berufswahlprozess und der Personalentscheider zusätzlich institutionelle Faktoren, wie beispielsweise das regionale Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot sowie die erhöhten Anforderungsprofile von Ausbildungen, berücksichtigt werden.

Im Sinne eines weiten Inklusionsverständnisses sollte zudem eine intersektionelle Perspektive, wie sie u. a. auch Enggruber und Rützel (2016, 92) empfehlen, im Forschungsprozess berücksichtigt werden. Merkmale, die auch mit Benachteiligungen im Bildungssystem zusammenhängen, wie Ethnizität, Gender und sozioökonomischer Status (vgl. Solga/Dombrowski 2009, 32f.), sollten in Zusammenhang mit Behinderung erfasst und hinsichtlich der Interaktionen überprüft werden.

Ziel weiterer Erforschung der Thematik ist ganz im Sinne des Forschungsauftrages der UN-BRK die Entwicklung praktischer Ableitungen, die herausstellen, wie sich Jugendliche mit einer Behinderung im Berufswahlprozess empowern können.

Literatur

Baethge, M. (2016): Berufsbildung für Menschen mit Behinderungen. Perspektiven des nationalen Bildungsberichts 2014. In: Zoyke, A./Vollmer, K. (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Hinführung, Überblick und diskursive Zusammenführung. Bielefeld, 43-57.

Beinke, L. (2000): Elterneinfluß auf die Berufswahl. Bad Honnef.

Bergs, L./Niehaus, M. (2016): Berufliche Bildung. In: Hedderich, I. et al. (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn, 293-297.

Beveridge, S. et al. (2002): INCOME: A Framework for Conceptualizing the Career Development of Persons with Disabilities. In: Rehabilitation Counseling Bulletin, 45, 4, 195-206.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft – Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin.

Bylinski, U. (2015): Inklusive Berufsbildung: Vielfalt aufgreifen – alle Potenziale nutzen! In: Erdsiek-Rave, U./John-Ohnesorg, M.(Hrsg.): Inklusion in der beruflichen Ausbildung. Berlin, 47-58.

Eberhard, V. (2012): Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Bonn.

Enggruber, R./Rützel, J. (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh.

Enggruber, R./Rützel, J. (2016): Berufsausbildungen junger Menschen mit Behinderung. Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Betrieben. In: Zoyke, A./Vollmer, K. (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Hinführung, Überblick und diskursive Zusammenführung. Bielefeld, 79-97.

Euler, D. (2016): Inklusion in der Berufsausbildung. Bekenntnisse – Erkenntnisse – Herausforderungen – Konsequenzen. In: Zoyke, A./Vollmer, K. (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Hinführung, Überblick und diskursive Zusammenführung. Bielefeld, 27-42.

Euler, D./Severing, E. (2014): Inklusion in der Berufsbildung. Daten, Fakten, offene Fragen. Gütersloh.

Galiläer, L. (2011): Auf dem Weg zur Inklusion? Übergänge und Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. In: Stein, R./Niehaus, M./Stach, M. (Hrsg.): bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 05, 1-14.

Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft05/galilaeer_ft05-ht2011.pdf (01.03.2016).

Gaupp, N. et al. (2008): Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit: Ergebnisse des DJI-Übergangspanels. Bonn, Berlin.

Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In: Brown, D./Brooks, L. (Hrsg.): Career choice and development. San Francisco, 179-232.

Grote, A. (2015): !nkA – Gleichberechtigter Zugang zur dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung. In: Erdsiek-Rave, U./John-Ohnesorg, M.: Inklusion in der beruflichen Ausbildung. Berlin, 89-94.

Havighurst, R. J. (1972): Developmental tasks and education. London.

Hofmann-Lun, I. (2011): Förderschüler/innen im Übergang von der Schule ins Arbeitsleben. Beruflich-soziale Integration durch gesonderte Förderung? Forschungsschwerpunkt Übergänge im Jugendalter. München.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL.

- Koch, B. (2015): Berufsorientierung in einer inklusiven Schule. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 27, 1-18.
Online: http://www.bwpat.de/ausgabe27/koch_bwpat27.pdf (15.03.2015).
- Kohlrausch, B./Baas, M./Solga, H. (2014): Bessere Chancen am Ausbildungsmarkt durch Förderung der Berufsorientierung? In: BWP, 2014, 1.
- Kreckel, R. (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt a.M./New York.
- Marotzki, W. (1995): Forschungsmethoden der erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung. In: Krüger, H./Marotzki, W. (Hrsg.): Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Opladen, 55-89.
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.
- Metzler, C./Pierenkemper, S./Seyda, S. (2015): Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren. Köln.
- Niehaus, M./Brinkmann, E./Geipel, C. (2008): Abschlussbericht der Evaluation der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Köln "Übergangmanagement Schule-Beruf Modell regionales Mainstreaming". Köln.
- Niehaus, M./Kaul, T./Menzel, F. (2011): Übergang Schule-Beruf: Analysen betrieblicher Rekrutierung junger Menschen mit Behinderung in der Automobilbranche. In: Stein, R./Niehaus, M./Stach, M. (Hrsg.): bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 05, 1–11. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft05/niehaus_etal_ft05-ht2011.pdf (01.03.2016).
- Niehaus, M. et al. (2011): Automobil – Ausbildung ohne Barrieren. Partizipative Handlungsforschung in der Rekrutierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Behinderung in Unternehmen der deutschen Automobilindustrie. Ein Projekt im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“. Köln.
- Niehaus, M. et al. (2012): Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bonn/Berlin.
- Pager, D./Pedulla, D. S. (2015): Race, Self-Selection, and the Job Search Process. In: American Journal of Sociology, 120, H. 4, 1005-1054.
- Powell, J./Pfahl, L. (2008): Sonderschule behindert Chancengleichheit. In: WZBrief Bildung, 4. 2-7.
- Solga, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen.
- Solga, H./Dombrowski, R. (2009): Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildungstand der Forschung und Forschungsbedarf. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung 171. Düsseldorf.
- Ulrich, J. G. (2013): Regionale Unterschiede in der Integrationsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems. In: WSI Mitteilungen, 1. 23-32.

Vollmer, K. (2013): Unverändert aktuell: So normal wie möglich – so speziell wie nötig – Stand, Perspektiven und Herausforderungen der beruflichen Bildung behinderter Menschen. In: Stein, R./Niehaus, M./Stach, M. (Hrsg.): *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013*. Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/vollmer_ft05-ht2013.pdf (01.03.2016).

Witzel, A. (2000): The Problem-centered Interview. Online: <http://qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519> (17.3.2016).

Dieser Beitrag wurde dem *bwp@*-Format: **BERICHTE & REFLEXIONEN** zugeordnet

Zitieren dieses Beitrages

Bergs, L./Niehaus, M. (2016): Bedingungsfaktoren der Berufswahl bei Jugendlichen mit einer Behinderung. Erste Ergebnisse auf Basis einer qualitativen Befragung. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 30, 1-14. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe30/bergs_niehaus_bwpat30.pdf (24-06-2016).

Die Autorinnen



Dipl.-Psych. LENA BERGS

Universität zu Köln
Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation
Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln

E-Mail: lena.bergs@uni-koeln.de

Homepage: <https://www.hf.uni-koeln.de/30069>



Dr. Dr. Prof. MATHILDE NIEHAUS

Universität zu Köln
Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation
Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln

E-Mail: mathilde.niehaus@uni-koeln.de

Homepage: <https://www.hf.uni-koeln.de/30069>