

Christoph METZLER & Susanne SEYDA
(Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.)

**Erwartete und tatsächliche Hemmnisse und Lösungen für
und in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus
Unternehmenssicht**

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe30/metzler_seyda_bwpat30.pdf

in

bwpat 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 | *bwpat* 2001–2016

bwpat

www.bwpat.de



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

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe30/metzler_seyda_bwpat30.pdf

Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung in der dualen Ausbildung wird in jedem vierten ausbildungsaktiven Unternehmen praktiziert, dennoch stellt sie Unternehmen vor Herausforderungen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie auf der Basis einer Befragung von Personalverantwortlichen aus 1.385 Unternehmen. Die Personalverantwortlichen entscheiden nicht nur über die Besetzung von Ausbildungsstellen, sondern gestalten auch die innerbetrieblichen Ausbildungsbedingungen und bestimmen somit indirekt über Bildungsbarrieren und Teilhabechancen. Die Ergebnisse legen nahe, dass neben sozialen Motiven auch personalwirtschaftliche Motive eine wichtige Rolle bei der Entscheidung spielen, Menschen mit Behinderung auszubilden. Zudem wurde eruiert, welche Hemmnisse Unternehmen bezüglich der Inklusion sehen, welche Unterstützungsmaßnahmen sie nutzen und welche sie als hilfreich bewerten. Schließlich lassen sich aus der Gegenüberstellung von Unternehmen, die bereits Erfahrung mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, und Unternehmen, die bisher keine Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, wichtige Rückschlüsse auf die tatsächlichen und befürchteten Hemmnisse ziehen und Ansatzpunkte für die Verbesserung der Inklusionsbedingungen aufzeigen. Als zentrale Ergebnisse finden sich hier bezüglich der Hemmnisse Kontaktprobleme zwischen Unternehmen und Jugendlichen mit Behinderung und hinsichtlich der Unterstützungsmaßnahmen die Bedeutung der Nachhilfe wieder. Anhand multivariater Analysen wird gezeigt, welche Charakteristika Unternehmen auszeichnen, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden. Neben Strukturvariablen wie Anzahl und Qualifikation der Mitarbeiter wurden dabei auch allgemeine Ausbildungsmotive, Rekrutierungsprobleme, Kontakt zu Menschen mit Behinderung im Unternehmen und soziales Engagement berücksichtigt. Die Ergebnisse legen nahe, dass Unternehmen mit persönlicher Erfahrung mit Menschen mit Behinderung in der Belegschaft diese auch häufiger ausbilden.

Expected and Actual Impediments and Solutions to and in Training People with Disabilities from a Company's Perspective

One in four companies that take on trainees practises inclusion of young people with disabilities in the dual education system. This inclusion nevertheless remains a challenge. This is the result of a study conducted on the basis of interviews with HR staff at 1,386 companies. HR staff not only make decisions when it comes to hiring trainees but also influence internal training conditions and thus indirectly determine barriers to and opportunities for education and integration. The results suggest that beside social motives, personnel management motives may also play an important part in the decision to take on people with disabilities as trainees. In addition, it was determined which barriers companies see with regard to inclusion, which supportive measures they use and which ones they consider helpful. Finally, comparing companies that already have experience in training people with disabilities to companies that have no such experience allows us to draw important conclusions with regard to actual and feared barriers and to identify points where inclusion conditions can be improved. Results show that contact problems between companies and young people with disabilities are the main barrier, while the most important supportive measure is private tutoring. Multivariate analyses are used to indicate the characteristics that distinguish companies which take on young people with disabilities as trainees. Beside structural variables, such as number and qualifications of employees, the general motives for training, recruitment problems and contact to people with disabilities within the company as well as social commitment were also considered. The results suggest that companies that have personal experience with people with disabilities among their staff are also more likely to take them on as trainees.

Erwartete und tatsächliche Hemmnisse und Lösungen für und in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus Unternehmenssicht

1 Einleitung

Angebot und Nachfrage haben sich auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den letzten Jahren stark verschoben. So hat sich die Anzahl aller bis Ende September des Meldejahres unbesetzten Ausbildungsstellen von 2010 bis 2015 fast verdoppelt, sowohl Anzahl als auch der Anteil aller unversorgten Bewerber sind allerdings nahezu konstant geblieben. Während der öffentliche Dienst nach wie vor seine Stellen besetzen kann, halten die Besetzungsprobleme im Handwerk an (Matthes et al. 2015). Ein möglicher Grund dafür ist eine stärkere Heterogenität innerhalb der Gruppe der potenziellen Auszubildenden, die eine stärkere Anpassung der Lehr-Lern-Situation in Unternehmen und Berufsschulen an die individuellen Voraussetzungen notwendig macht (Albrecht et al. 2014). Dies trifft auch auf die Teilgruppe der Jugendlichen mit Behinderung zu. Ihre gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Strukturen ist seit der Unterzeichnung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung stärker in den Fokus geraten und betrifft nicht nur ihre gleichberechtigte Teilhabe am schulischen Bildungssystem sondern auch am beruflichen Bildungssystem. Der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gibt als Ziel an, „dass Menschen mit und ohne Behinderung von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben“ (BMAS 2011).

Der in diesem Zusammenhang häufig verwendete Begriff Inklusion unterliegt einer gewissen Ambiguität im deutschsprachigen Kontext, wie Enggruber und Rützel (2014) beispielhaft aufzeigen. Neben der Ableitung aus der UN-Behindertenrechtskonvention, die keine eindeutige Begriffsbestimmung liefert, gleichwohl den Begriff inhaltlich auf verschiedenen Ebenen zu füllen versucht (Wansing 2016), gibt es alternative Sichtweisen. So kann Inklusion aus Sicht der soziologischen Systemlehre (Luhmann 1995; 1997) als Gegenteil von Exklusion definiert werden. Bei der Betrachtung der dualen Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung würde sich Inklusion beispielhaft daran messen, dass es für diese Jugendlichen keine gesonderten Bildungseinrichtungen, wie Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder Berufsbildungswerke, geben würde, sondern sie ihre Ausbildung in Unternehmen und Berufsschulen absolvieren könnten wie ihre Peers ohne Behinderung. Wie Kremer (2016) anmerkt, kann eine solche Umsetzung allerdings damit einhergehen, dass innerhalb derselben Einrichtung eine Binnendifferenzierung mit gesonderten Angeboten stattfinden kann, die dem Gedanken der Inklusion entgegensteht. Eine Operationalisierung des Begriffes im Bildungsbereich durch die UNESCO bezieht neben dem Merkmal „Behinderung“ weitere individuelle Dispositionen wie Geschlecht oder die sozialen und ökonomischen Voraussetzungen mit ein,

die Individuen daran hindern könnten, an hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale zu entwickeln (Deutsche UNESCO-Kommission e.V. 2014). Inklusion in dieser Auslegung als bildungspolitische Programmatik bezieht sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz in Artikel 3 des Grundgesetzes und impliziert, dass alle jungen Menschen die gleichen Chancen für einen gelingenden Start und eine erfolgreiche Absolvierung einer beruflichen Ausbildung haben sollen (Buchmann/Bylinski 2013). Dabei sollen die individuellen Bedürfnisse einer Person ohne normative Zuschreibungen in den Mittelpunkt gestellt werden (Lippen-gaus-Grünau 2014).

Es ist eine offene Frage, inwieweit das bestehende Bildungssystem mit seinen Strukturen wie der Segregation von Jugendlichen in vermeintlich leistungshomogene Gruppen diesem Anspruch gerecht werden kann (Buchmann/Bylinski 2013; Heisler 2015; Rützel 2013). So postuliert die Autorengruppe Bildungsberichterstattung beispielsweise, dass die Realisierung einer inklusiven Bildung eine weitgehende Umgestaltung des bestehenden Bildungssystems bedeuten würde (Baethge 2016). Eine qualitative Studie zeigt eine ambivalente Bewertung dieses Inklusionsverständnisses durch Akteure innerhalb der beruflichen Bildung auf (Eng-gruber et al. 2013). So äußerten sich Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber, der Kam-mern als auch der Betriebe überdurchschnittlich skeptisch, dass ein derartiges Konzept inklusiver Bildung, dass für alle Menschen gelten würde, auch die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung ausreichend berücksichtigt. Allerdings sind nur Arbeitgeberver-treter mehrheitlich dieser Ansicht. Dem gegenüber stehen positivere Bewertungen durch Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft, der überbetrieblichen Ausbildungsstätten und der Schulen.

Der vorliegende Beitrag zielt nicht darauf ab, in diesem Narrativ einen Beitrag zu leisten son-derm konzentriert sich auf jene Form der Inklusion, die derzeit in den Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderung im Rahmen der dualen Ausbildung beschäftigten, praktiziert wird. Inklusion wird in diesem Sinne als bestehende Teilhabe von Menschen mit Behinde-rung an der dualen Berufsausbildung als einem Teil des Bildungssystems, das bis vor einigen Jahren die Mehrheit der Jugendlichen gewählt hat, definiert. Somit steht der Ist-Zustand im Mittelpunkt der Betrachtung und nicht der normative Soll-Zustand. Auch wenn damit wesentliche Aspekte aus der erziehungswissenschaftlichen Diskussion unberücksichtigt blei-ben, liefert diese Betrachtung von der praktischen Seite wesentliche Hinweise auf die Hemm-nisse und Chancen, denen Unternehmen sich bei der Ausbildung von Menschen mit Behinde-rung gegenüber sehen. Die daraus abgeleiteten Befunde können die erziehungswissenschaftli-che Literatur bereichern, da sie widerspiegeln, wie Unternehmen das theoretische Konstrukt der Inklusion in der Praxis umsetzen und welcher Aufklärungsbedarf auf Unternehmensseite besteht. Dies ist insbesondere relevant, da Paneldaten zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Bundesagentur für Arbeit aufzeigen, dass 60 Prozent aller Ausbildungen, die im Rahmen eines Reha-Verfahrens 2013 stattfanden, in geschützten Ausbildungsstätten durchgeführt wurden (Reims et al. 2016). Approximative Berechnungen auf Basis der Schul-abgängerinnen und Schulabgänger mit besonderem Förderbedarf von Euler und Severing (2014) lassen ebenfalls vermuten, dass mehr Personen mit Förderbedarf eine außerbetriebli-che Ausbildung als eine reguläre betriebliche duale Berufsausbildung beginnen. Auch wenn

beide betrachteten Gruppen nur eine Teilgruppe von Menschen mit Behinderung darstellen, erscheint es plausibel, dass sich die Segregation des allgemeinbildenden Bereichs im beruflichen Bereich zumindest teilweise fortsetzt. Umso bedeutender erscheinen die Erfahrungen von ausbildungsaktiven Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden.

Das originäre Forschungsinteresse der vorliegenden Untersuchung ist es, unter dem Leitgedanken der Repräsentativität über alle Größenklassen, Branchenkategorien oder regionalen Strukturen hinweg, einen Blick auf die Situation von jungen Auszubildenden mit Behinderung in Unternehmen zu werfen, mit Hilfe multivariater Methoden mögliche Zusammenhänge zu überprüfen und Merkmale zu identifizieren, die eine potenziell stärkere Gewinnung von Unternehmen für eine duale Berufsausbildung begünstigen. Darauf aufbauend sollen Empfehlungen für die Personalpolitik, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, generiert werden. Die vorliegende Untersuchung wurde im Rahmen eines vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Projektes durchgeführt.

2 Theoretischer Hintergrund und Forschungsfrage

In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich das wissenschaftliche Verständnis von Behinderung – nicht zuletzt durch Vertreter der Behindertenrechtsbewegung – gewandelt. Im Mittelpunkt steht nicht mehr das vermeintlich tragische Schicksal eines Individuums, sondern der soziale Kontext, in dem sich ein Individuum mit seinen psychischen und physischen Eigenschaften bewegt. Behinderungen entstehen dieser Argumentation zufolge aus Wechselbeziehungen, in welchen die oder der Einzelne aufgrund seiner psychischen und physischen Eigenschaft nicht die gleiche Teilhabemöglichkeit hat und dies von der Gegenseite (bewusst) ignoriert wird (Oliver 1990; WHO 2001). Eine individuelle Beeinträchtigung einer Person ist diesem Ansatz zu Folge nicht unmittelbar kausal für entstehende Nachteile, letztere entstehen vielmehr durch gesellschaftliche Barrieren, denen der oder die einzelne in einer Handlungssituation begegnet (Berthoud 2014). In einer betrieblichen Ausbildung agiert ein Auszubildender im Kontext der Ausbildungsbedingungen, die maßgeblich von den Ausbildungs- und Personalverantwortlichen gestaltet und anhand der betrieblichen Gegebenheiten mitbestimmt werden.

Der vorliegende Artikel wählt einen quantitativen Ansatz, um die Situation von Unternehmen, die Jugendliche mit einer Behinderung ausbilden, zu beschreiben. Um die Repräsentativität der Ergebnisse, die eine quantitative Untersuchung ermöglicht, zu gewährleisten, war es notwendig, vorab eine Definition von Behinderung zu wählen, die einerseits den Probanden, in diesem Fall Personalverantwortliche in Unternehmen, verständlich war, andererseits aber auch einen einheitlichen Untersuchungsgegenstand erfasste. In diesem Zusammenhang entschieden wir uns für eine Definition nach dem Sozialgesetzbuch IX. Behinderung wird dort als ein Zustand definiert, in dem die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eines Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Die Voraussetzungen zum Bezug von Leistungen in der Berufsausbildung beziehen sich mit einigen Ausnahmen auf eine anerkannte Behinderung nach dieser Definition, die im SGB III präzisiert und erweitert wird, indem beispielsweise

Lernbehinderte eingeschlossen werden (Baethge 2016). Es ist folglich davon auszugehen, dass Ausbildungsverantwortliche bei der Beantragung von Leistungen mit dieser Definition in Kontakt gekommen sind. Häufigkeitsverteilungen und andere deskriptive Merkmale zu spezifischen Leistungen erscheinen potenziell valider unter dem Aspekt, dass die Probanden nur jene Jugendliche in ihren Überlegungen berücksichtigen, welche besagte Leistungen auch beantragen können. Der vorliegende Ansatz unterliegt gleichwohl Limitationen beziehungsweise ermöglicht Einwände, auf die wir im Schlusskapitel näher eingehen möchten. Die Entscheidung, einen Jugendlichen auszubilden, ist für Unternehmen eine Investition, die mit Unsicherheit verbunden ist. Es ist unklar, ob die Auszubildenden die Ausbildung erfolgreich absolvieren, sich in das bestehende Team integrieren und nach der Ausbildung im Unternehmen verbleiben. Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen sind mit hohen Kosten für Unternehmen verbunden (Wenzelmann/Lemmermann 2012).

Die Bereitschaft von Personalverantwortlichen, einen jungen Menschen mit einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung einzustellen, könnte aufgrund eines vermuteten ungünstigeren Aufwand- und Ertragsverhältnisses verringert sein. Dies ist umso wahrscheinlicher, wenn Behinderung und niedrigere Schulabschlüsse miteinander einhergehen, da für letztere ein statistischer Zusammenhang zu häufigeren Ausbildungsabbrüchen nachweisbar ist (Beicht/Walden 2014). Andererseits werten es betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder als originären Erfolg, einen aus ihrer Sicht mit unzureichenden Eingangsvoraussetzungen ausgestatteten Jugendlichen, erfolgreich zum Abschluss begleitet zu haben (Bylinski 2014).

Die Studie bittet Personalverantwortliche, die bereits Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, Hemmnisse und potenzielle Lösungen für Ausbildungsverantwortliche einzuschätzen, und vergleicht diese mit den Angaben von Personalverantwortlichen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

Daraus leiten sich die zwei Forschungsfragen der vorliegenden Untersuchung ab:

- 1.) Wie verbreitet sind Auszubildende mit Behinderung in deutschen Unternehmen?
- 2.) Wie realistisch können Unternehmen den Aufwand einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung einschätzen?

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Herleitung des Erhebungsinstrumentes

Die zu erhebenden Merkmale wurden deduktiv aus der gegebenen Literatur und induktiv aus einer Sekundarauswertung von qualitativen Interviews abgeleitet. Zur Spezifizierung der Inhalte wurden diese Ergebnisse sukzessiv im Rahmen eines Arbeitstreffens in mehreren Expertenworkshops diskutiert. Dadurch verbindet die Fragebogenerstellung induktives und deduktives Vorgehen. Dieser Ansatz wurde gewählt, da Teile der Studie explorativen Charakter haben, da zum Zeitpunkt der Literaturrecherche für den mitteleuropäischen Kontext zu einigen Sachverhalten keine und zu weiteren Sachverhalten nur vereinzelte Daten aus qualitativen Studien vorlagen.

Im Vorfeld wurden im Sommer 2014 im Rahmen eines themenverwandten Forschungsprojektes zur Ausbildung von Jugendlichen mit Benachteiligung in der Metall- und Elektroindustrie erhobene Interviews ausgewertet, um zu überprüfen, welche Unterstützungsangebote von Bildungsdienstleistern im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung bereits heute genutzt werden, und welchen Hemmnissen sich ausbildende Unternehmen gegenübersehen. Datenbasis für die Auswahl der Unterstützungsangebote waren Gespräche mit insgesamt sieben Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, acht Lehrverantwortlichen für die berufliche Fachpraxis sowie zwei Geschäftsführern an insgesamt fünf Standorten von Bildungsdienstleistern in Norddeutschland (Kruschel et al. 2016). Die Hemmnisse bei einer Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen und der wahrgenommene Nutzen der Unterstützungsangebote wurden im Rahmen dieses Projektes in Gesprächen mit zehn Ausbildungsverantwortlichen in Unternehmen ermittelt, welche diesen Jugendlichen ein betriebliches Praktikum in Form einer Einstiegsqualifizierung anbieten und in neun von zehn Fällen auch bereits Erfahrung in der dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit Benachteiligung haben. Die betreffenden Jugendlichen verfügen mehrheitlich über keinen Schulabschluss bzw. einen Hauptschulabschluss, haben mehrheitlich einen Migrationshintergrund und befinden sich mehrheitlich nicht im ersten Jahr ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz. Dies sind Merkmale von Jugendlichen, die innerhalb eines erweiterten Inklusionsbegriffs eine Rolle spielen können. Eine direkte Übertragung der Ergebnisse zur Gestaltung eines Fragebogens mit dem Schwerpunkt Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung erschien gleichwohl nicht valide, da einerseits die Datenbasis regional- und branchenspezifisch beschränkt war, andererseits der originäre Zweck des Forschungsprojektes die Erstellung eines Kompetenzmodells für benachteiligte Jugendliche in der Metall- und Elektroindustrie war. Die qualitativen Interviews deckten somit nicht alle Bereiche des Ausbildungsgeschehens für die zu untersuchende Fragestellung ab.

Folglich wurde im Anschluss der Literaturrecherche und der Sekundarauswertungen der Fremdstudie ein Workshop durchgeführt, um die Perspektive von Ausbildungsverantwortlichen, Gewerkschafts- und Unternehmensvertreter als auch von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen. Am 13. April 2015 fand zu diesem Zweck ein Arbeitstreffen in Berlin mit insgesamt 36 Expertinnen und Experten statt. Die Einladung zu diesem Arbeitstreffen erfolgte über direkte Kontakte zu den Behindertenverbänden und den Sozialpartnern als auch über spezifische Websites der Zielgruppe von Menschen mit Behinderung wie <http://www.rehadat.de>. Eine Restriktion der Teilnehmerzahl erfolgte nicht. Das Arbeitstreffen wurde von Impulsvorträgen von Frau Gleicke, parlamentarische Staatssekretärin am Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Frau Bentele, Beauftragte für die Belange behinderter Menschen, und Herrn Werner, Leiter des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung, eröffnet. Zu Beginn der vier Workshops wurde jeweils eine Leitfrage gestellt. Diese lauteten:

- 1.) Welche Erwartungen haben Menschen mit Behinderung an eine gute Ausbildung, welche Unterstützung benötigen sie?
- 2.) Wie können Unternehmen die Ausbildung von Menschen mit Behinderung gut gestalten, welche Unterstützung benötigen sie?

- 3.) Welchen Beitrag können externe Anbieter (Bildungsdienstleister, Bildungswerke, Berufsbildungswerke o. ä.) leisten?
- 4.) Wie kann die Politik eine inklusive Ausbildung fördern und die Rahmenbedingungen verbessern?

Jeder Teilnehmer hatte die Möglichkeit, sich in zwei Workshops einzubringen. Die Ergebnisse dieser Workshops wurden in Flipcharts festgehalten und anschließend im Plenum diskutiert ¹. Im Anschluss wurden diese Ergebnisse mit dem bestehenden Forschungsstand und den Ergebnissen der Sekundaranalyse abgeglichen. Dieses Vorgehen ermöglichte es beispielsweise aus einer Vielzahl an Nennung von möglichen Unterstützungsmöglichkeiten eine Auswahl der potenziell wichtigsten zu treffen.

Da der Entscheidung, einen Jugendlichen mit Behinderung auszubilden, die grundsätzliche Entscheidung eines Unternehmens ausbildungsaktiv zu sein, vorausgeht, erschien es sinnvoll, Motive für die Ausbildung allgemein und die von Menschen mit Behinderung im Speziellen zu erfragen. Auch hier flossen Ergebnisse aus den Workshops ein, die mit Informationen aus der Literatur zusammengeführt wurden.

3.2 Aufbau des Erhebungsinstrumentes

Der Fragebogen, der im Rahmen des IW-Personalpanels zum Thema „Inklusion“ genutzt wurde, umfasst 13 Items. Drei Items thematisierten übergreifende Merkmale wie die Ausbildungsaktivität von Unternehmen in Bezug auf Jugendliche mit Benachteiligung (operationalisiert durch „Jugendliche ohne Schulabschluss“, „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ und „sozial benachteiligte Jugendliche“), Gründe für die Ausbildung (traditionsorientiert, fachkräftesicherungsorientiert, finanziell orientiert) sowie Merkmale guter Ausbildung, wie zum Beispiel eine gezielte Prüfungsvorbereitung, die prinzipiell allen Auszubildenden zur Verfügung stehen könnten. Drei Items bezogen sich auf die Beschäftigung einzelner Gruppen (Auszubildende, Praktikanten, Mitarbeiter) mit Behinderung, wobei die beiden letztgenannten als Proxy für die Erfahrung des Unternehmens mit der Zielgruppe dienten. Sieben weitere Items untersuchten schließlich die speziellen Beweggründe für die Beschäftigung eines Auszubildenden mit Behinderung, Erfahrungen innerhalb der Ausbildung (Hemmnisse und Chancen) und Wünsche der Unternehmen an die Politik (Unterstützungsangebote).

3.3 Erhebung und Auswertung der Daten

Die vorliegenden Daten basieren auf dem IW-Personalpanel, das eine Mehrthemenbefragung von Personalverantwortlichen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten darstellt. Diese Unternehmensbefragung wird seit 2010 durchgeführt. Sie enthält insgesamt 23 Typisierungsfragen, zum Beispiel zur Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter, der biologischen Geschlechterverteilung oder des erwarteten Umsatzergebnisses.

¹ Die Autoren dieses Beitrags stellen eine Dokumentation dieses Arbeitstreffens einschließlich Kopien der Flipcharts interessierten Leserinnen und Leser bei Nachfrage gerne zur Verfügung.

Die zu befragenden Unternehmen sind nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus einer Unternehmensdatenbank gezogen worden. Die Ermittlung der relevanten Ansprechpartner erfolgte auf telefonischem Wege. Durch diese direkte Ansprache soll erreicht werden, dass die Beantwortung von einem Personalverantwortlichen (z. B. Ausbildungsverantwortlicher, Personalleiter oder Geschäftsführer) erfolgt. An der Befragung, die zwischen Juli und September 2015 online durchgeführt wurde, haben sich 1.385 Unternehmen beteiligt. Die teilnehmenden Unternehmen wurden per E-Mail zur Befragung eingeladen. Jedes Unternehmen erhielt einen individuellen Zugangscode, der nur einmal verwendbar war

Neben der vorliegenden Untersuchung wurden im Rahmen der betreffenden Welle des Panels auch Daten zu Hochschulabsolventen mit Auslandserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhoben. Um eventuelle Reihenfolgeeffekte (etwa die Beeinflussung des Antwortverhaltens durch den zweiten Themenschwerpunkt oder unterschiedliche Abbruchraten zu vermeiden), wurde die Rangfolge der Themen für jeden Teilnehmer per Zufallsauswahl ermittelt. Die Ergebnisse wurden anhand einer Branchen-Unternehmensgrößen-Matrix repräsentativ für alle Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hochgerechnet. Die Unternehmensgröße wurde anhand der Mitarbeiterzahl in drei Kategorien erfasst: 1.) 1-49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; 2.) 50-249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 3.) 250 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Branchenzugehörigkeit der Unternehmen wurde in vier Aggregationsstufen erfasst: 1.) Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie; 2.) Unternehmen der Bauindustrie und sonstiger Industriezweige; 3.) Unternehmensnahe Dienstleistungen und 4.) Gesellschaftsnahe Dienstleistungen. Für die Gewichtung wird die Ist-Verteilung der Stichprobe an die Soll-Verteilung der Grundgesamtheit laut Unternehmensregister angepasst. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie das durchschnittliche Unternehmen in Deutschland einen Sachverhalt einschätzt. Teilnehmende Unternehmen mit einem hohen Anteil an Missings wurden über einen Algorithmus ausgeschlossen. Die Daten werden im nachfolgenden Ergebnisteil mit Methoden der deskriptiven Statistik (Häufigkeitsanalysen), induktiven Statistik (T-Tests) und multivariaten Statistik (logistische Regressionsanalyse mit marginalen Effekten) ausgewertet.

Da Daten aus der amtlichen Statistik nur für Menschen mit einer Schwerbehinderung veröffentlicht vorliegen und sich auf die Individual- und nicht auf die Unternehmensebene beziehen, ist ein Vergleich mit den Daten aus der vorliegenden Unternehmensbefragung, in der alle den Personalverantwortlichen bekannten Behinderungen betrachtet werden, nicht möglich.

4 Empirische Ergebnisse

4.1 Ausbildungsaktive Unternehmen

In einem ersten Schritt wurden Unternehmen befragt, ob sie gegenwärtig einen Menschen mit Behinderung ausbilden oder dies in den letzten fünf Jahren getan haben. Die Frage wurde nur jenen Unternehmen gestellt, die in einer vorherigen Frage angegeben hatten, in den letzten

fünf Jahren ausbildungsaktiv gewesen zu sein. Insgesamt wurden fünf verschiedene Ausprägungen von Behinderung erfragt (Tabelle 1).

Tabelle 1: Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren einen Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, in Prozent

Auszubildende mit einer Lernbehinderung	15,9
Auszubildende mit einer körperlichen Behinderung (ohne Sinnesbehinderung)	7,9
Auszubildende mit einer psychischen Behinderung	6,8
Auszubildende mit einer Sinnesbehinderung	3,5
Auszubildende mit einer geistigen Behinderung	1,3
Gesamt	23,3

(Quelle: IW-Personalpanel 2015)

Die Ergebnisse zeigen auf, dass ein Viertel aller ausbildungsaktiven Unternehmen in den letzten fünf Jahren mindestens einen Auszubildenden mit Behinderung ausgebildet hat. Dieser Wert erscheint sowohl in Bezug auf den niedrigen Anteil von Menschen mit einer Schwerbehinderung in der ausbildungsrelevanten Gruppe der 15- bis 24-Jährigen, als auch im Hinblick auf den deutlich unter 10 Prozent liegenden Anteil an Schülern mit Förderbedarf über alle Jahrgangsklassen, die sich gleichwohl nur bedingt als Proxy für den Begriff Behinderung eignen, vergleichsweise hoch (Metzler et al. 2016). Während das Merkmal Behinderung personenbezogenen in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst wird (Gericke/Flemming 2013), lassen Schätzungen auf Basis der Abgängerzahlen der Förderschulen vermuten, dass ein Großteil der Menschen mit Behinderung nicht in einer betrieblichen Ausbildung, sondern in einer außerbetrieblichen Ausbildung oder einer vorgeschalteten Berufsvorbereitungsmaßnahme einmündet (Euler/Severing 2014). Da sich die vorliegenden Angaben auf fünf Jahre beziehen und ein Unternehmen mehr als einen Auszubildenden im Personalpool haben kann, lässt sich der Anteil von Menschen mit einer Behinderung eines Altersjahrgangs nicht auf die vorliegenden Zahlen übertragen.

Vergleichbar sind die Angaben mit einer weiteren repräsentativen Unternehmensbefragung (Enggruber/Rützel 2014), auch wenn die dortigen 24,1 Prozent sich nicht auf die Basis aller ausbildungsaktiven, sondern auf die Basis aller ausbildungsberechtigten Unternehmen beziehen. Ein wesentlicher Grund für die relativ hohe Anzahl an Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden, kann in der unterschiedlichen Erfassung von Lernbehinderungen liegen: Diese werden in der amtlichen Schul- und Förderstatistik nicht systematisch erfasst und fallen nicht unter die Definition von Behinderung nach SGB IX. In der konkreten Ausbildungssituation sind Lernbehinderungen, die wir im Fragebogen mit den Beispielen Dyskalkulie und Legasthenie abgebildet haben, jedoch sehr relevant und dürften von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen in vielen Fällen auch erkannt werden. Eine mögliche Über-

schätzung der Lernbehinderungen kann auch daraus entstehen, dass der Begriff Lernbehinderung für einige Personaler als Metapher für einen niedrigen Bildungsabschluss oder schlechte Abschlussnoten ihrer Schützlinge steht. Zudem werden möglicherweise vorhandene Leistungsschwächen, die unabhängig von psychischen oder physischen Merkmalen vorliegen, als Lernbehinderung wahrgenommen.

Eine weitere Erklärung für die vergleichsweise hohe Verbreitung von Jugendlichen mit Behinderung in ausbildenden Unternehmen ist, dass bestehende Beeinträchtigungen, die während der Schulzeit durch einen verhältnismäßig konstanten Tagesablauf mit einem gefestigten sozialen Klima überdeckt wurden, erst in der Ausbildungszeit offenkundig werden, wenn sich Jugendliche mit neuen Anforderungen und neuen Bezugspersonen zurechtfinden müssen. Aus einer anderen Sichtweise betrachtet, merkt Euler (2016) gleichwohl an, dass auch eine während der allgemeinbildenden Schulzeit diagnostizierte Behinderung nicht über diese hinaus bestehen müsse. Inwieweit sich über den Bildungsverlauf tatsächlich Verschiebungen im Status der Behinderung von Individuen ergeben, bleibt offen.

Ein entscheidender Punkt ist zudem, wie Jugendliche mit ihrer Behinderung im Betrieb umgehen. Das Merkmal Behinderung hat diverse arbeitsrechtliche Konsequenzen und berechtigt ab einem gewissen Schweregrad zu einer Beantragung von individuellen Nachteilsausgleichen, wie einem erhöhten Urlaubsanspruch, die im schulischen Kontext nicht relevant waren. Ein offener Umgang mit und die Angabe einer Behinderung beim Arbeitgeber könnte sich daher als vorteilhaft erweisen, zumindest nachdem die Ursprungsentscheidung für eine Beschäftigung als Auszubildender von Seiten des Unternehmens bereits gefallen ist. Daten über den Zeitpunkt des Bekanntwerdens einer Behinderung wurden allerdings nicht erhoben.

Zudem ist es eine offene Frage, ob Auszubildende mit unterschiedlichen Behinderungsformen im selben Ausmaß von positiven wie negativen Effekten bei einer Bekanntmachung ihrer Behinderung ausgehen. Ein Indiz dafür sind die Ergebnisse zur Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen gegenüber Menschen mit einer psychischen Behinderung. Während in allen sonstigen Behinderungsformen ein Größeneffekt konstatiert werden kann, wonach mit der Mitarbeiterzahl des Unternehmens auch der Anteil jener Unternehmen steigt, die Menschen mit einer Behinderung ausbilden, bleibt der Anteil der Auszubildenden mit psychischer Behinderung zwischen den Größenklassen nahezu konstant. Ein möglicher Grund könnte sein, dass sie in größeren Unternehmen und anonymen Strukturen bevorzugt ihre Behinderung aus Sorge vor Stigma verdecken und mögliche Nachteilsausgleiche nicht in Anspruch nehmen. Diese Sorge ist unabhängig vom betrieblichen Kontext begründet, denn Nichtbetroffene haben einen stärker ausgeprägten Wunsch nach sozialer Distanz zu Personen mit einer psychischen Krankheit als gegenüber Personen mit einer physischen Krankheit (Schomerus et al. 2006). Hieraus ergibt sich ein wichtiges Aufgabenfeld für Ausbildungsverantwortliche, das Thema bewusst anzusprechen und Betroffenen Unterstützung zuzusichern.

4.2 Motive für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung

Die Motive für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung sind vielfältig (Bylinski 2014; Wenzelmann 2012). Die für die vorliegende Studie ausgewählten Motive lassen sich in drei Gruppen unterteilen:

Motive aus dem Bereich **Soziales Engagement und Kultur** werden am häufigsten genannt; so geben 84 Prozent der Unternehmen an, dass sie sich sozial engagieren möchten und 83 Prozent sagen, dass ihnen Chancengerechtigkeit ein wichtiges Anliegen ist. Dass Menschen mit Behinderung zur Vielfalt im Unternehmen beitragen, sehen 65 Prozent.

Zu den wichtigsten **personalwirtschaftlichen Motiven** zählen eine wahrgenommene hohe Motivation von Menschen mit Behinderung (63,4 Prozent) sowie gute Erfahrungen, die Unternehmen bereits mit Menschen mit Behinderung gemacht haben (60,7 Prozent). Für etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen (45,7 Prozent) ist wichtig, dass Jugendliche mit Behinderung nach einer Ausbildung häufiger im Unternehmen verbleiben. Etwa ein Viertel der Unternehmen sieht Menschen mit Behinderung bewusst als Zielgruppe für ihre Fachkräftesicherung und gibt an, dass die gezielte Rekrutierung dieser Gruppe ihnen dabei hilft, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Finanzielle Gründe sind weniger entscheidend für die Einstellung von Jugendlichen mit Behinderung. Die Verringerung der Kosten der Ausgleichsabgabe und der Erhalt von Fördergeldern für die Ausbildung werden nur von etwa einem Fünftel der Unternehmen genannt. Dies liegt auch daran, dass vor allem kleine Unternehmen signifikant seltener angeben, dass sie die Kosten der Ausgleichsabgabe verringern wollen. Das ist einerseits plausibel, da die Abgabe erst in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern entrichtet werden muss. Andererseits wird ein Auszubildender mit einer Schwerbehinderung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet und ein Engagement in der dualen Berufsausbildung könnte so gerade für kleine Unternehmen mit mindestens zwanzig und weniger als fünfzig Mitarbeitern eine Alternative oder ergänzende Möglichkeit darstellen, die Ausgleichsabgabe zu erfüllen.

Die Ergebnisse lassen vermuten, dass die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen nur marginal von den gegebenen externen Anreizen beeinflusst wird. Neben einer individuellen Wertorientierung des Unternehmens und seiner Entscheidungsträger stehen personalwirtschaftliche Motive im Mittelpunkt. Dieses Zwischenergebnis unterstreicht die Bedeutung, hemmende Faktoren und Unterstützungsmöglichkeiten näher zu beleuchten.

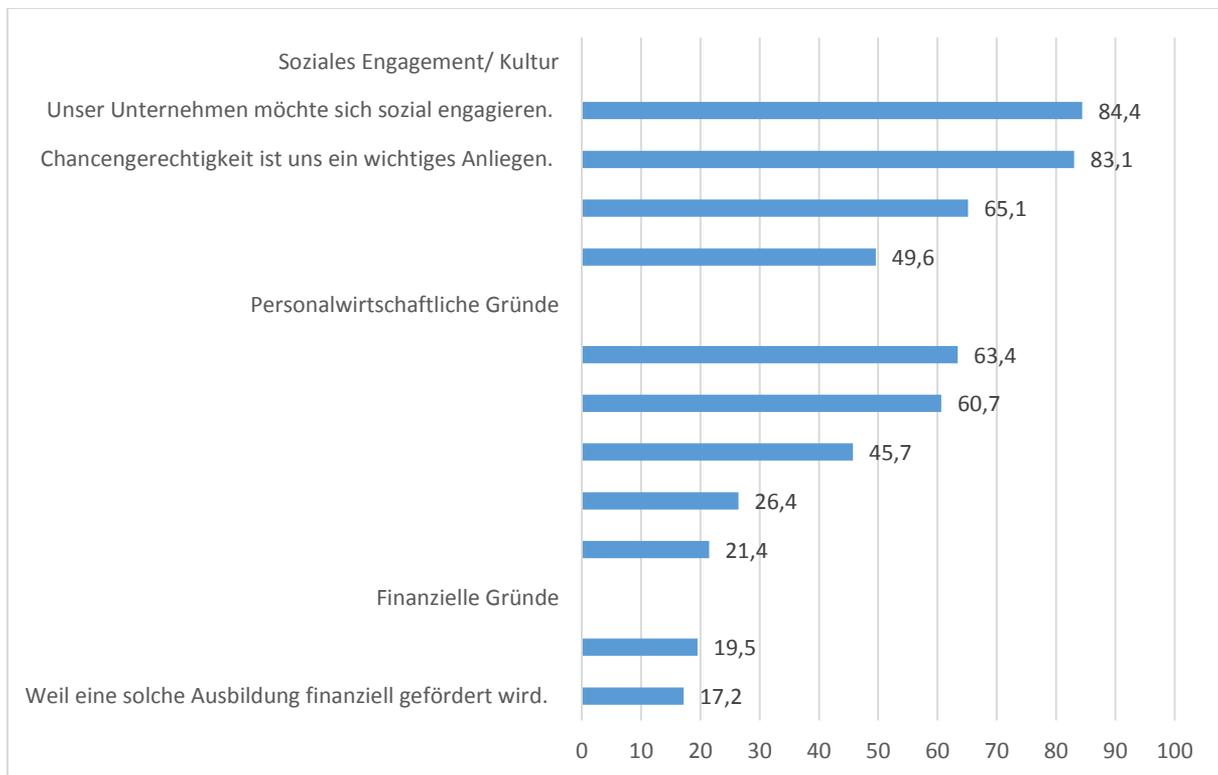


Abbildung 1: Motive für die Entscheidung, Jugendliche mit Behinderung auszubilden
(Quelle: IW-Personalpanel 2015, in Prozent der Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung ausgebildet haben)

4.3 Hemmende Faktoren für die Ausbildung von Jugendlichen mit der Behinderung

Sowohl jene Unternehmen, die über Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung verfügen, als auch jene Unternehmen, die noch keine Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, wurden gefragt, aus welchem Grund sie nicht (noch) mehr Menschen bzw. keine Menschen mit Behinderung ausbilden. Aus der Gegenüberstellung der beiden Unternehmensgruppen lassen sich Rückschlüsse drauf ziehen, inwieweit befürchtete und tatsächliche Hemmnisse übereinstimmen. Deskriptive Unterschiede zwischen den Gruppen wurden anhand von T-Tests auf Signifikanz geprüft.

Als größtes Hemmnis sehen Unternehmen mit Erfahrung die mangelnde Zahl an entsprechenden Bewerbungen (Abbildung 2). Für Unternehmen ohne Erfahrung ist der fehlende Kontakt zu Menschen mit Behinderung, der sich ebenfalls in fehlenden Bewerbungen äußert, das zweitwichtigste Hemmnis. Damit zeigt sich, dass eines der größten Hemmnisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen – unabhängig davon, ob das Unternehmen Menschen mit oder ohne Behinderung einstellen möchte – fehlende Bewerbungen sind. Die Anzahl der Bewerbungen von Jugendlichen mit Behinderung könnte langfristig möglicherweise erhöht werden, wenn im Zuge der Inklusion der Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderung vom Kindergarten an häufiger wird. Nach wie vor sind persönliche Empfehlungen für Unternehmen die wichtigste Ressource bei der Besetzung von Arbeitsstellen (Brenzel et al.

2016). Für eine kurzfristige Erhöhung der Bewerbungen wäre eine Analyse der Suchstrategien von Auszubildenden wie Unternehmen erforderlich. Junge Menschen mit Behinderung könnten möglicherweise bewusst eine Stelle außerhalb des ersten Arbeitsmarktes suchen, insbesondere wenn ihnen von ihren Eltern und sonstigen Vertrauenspersonen dazu geraten wird. Die Suchstrategien von Unternehmen könnten hingegen wiederum so ausgerichtet sein, dass sie junge Menschen mit Behinderung nicht ausreichend ansprechen. Zu beiden Punkten ist mehr Forschung notwendig. Gleichwohl ist jedoch auch zukünftig nicht zu erwarten, dass die Mehrheit der Unternehmen Jugendliche mit Behinderung ausbildet, da die Zahl der betroffenen Jugendlichen im Gegensatz zur Zahl der ausbildenden Unternehmen vergleichsweise gering ist (Metzler et al. 2015).

An den nachfolgend genannten Hemmnissen kann konkret angesetzt werden, um die Inklusion von Menschen mit Behinderung in eine duale Ausbildung zu erleichtern.

Knapp zwei Drittel der Unternehmen mit entsprechender Ausbildungserfahrung oder aktueller Ausbildungstätigkeit sehen sich nicht dazu in der Lage, mehr Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten. Dies hat verschiedene Gründe: Etwa 40 Prozent der Unternehmen beklagen einen Mangel an qualifizierten Ausbildern, und 35 Prozent beklagen den hohen bürokratischen Aufwand. Auch das Fehlen geeigneter externer Unterstützungsangebote beklagen knapp 40 Prozent der Unternehmen mit Erfahrung. Auch wenn dieser Wert hoch ist, liegt er doch signifikant unterhalb des Wertes von Unternehmen ohne Erfahrung (54,3 Prozent).

Zudem nennt jedes zweite Unternehmen mit Erfahrung, dass die Integration von Auszubildenden mit Behinderung in den betrieblichen Alltag schwerfällt, etwa weil Jugendliche mit Behinderung einen höheren Betreuungsaufwand erfordern. Probleme bei der Integration in den betrieblichen Alltag und der höhere Betreuungsaufwand werden von kleinen und mittleren Unternehmen signifikant seltener genannt als von Großunternehmen (Metzler et al. 2016). Dies kann daran liegen, dass die alltäglichen Abläufe und Kontakte in einem kleinen oder mittleren Unternehmen grundsätzlich überschaubarer sind als in Großunternehmen und flachere Hierarchien sowie familiärere Strukturen den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung besser entsprechen. Hinsichtlich der Einschätzung des Betreuungsaufwandes unterscheiden sich Unternehmen mit und ohne Erfahrung nicht signifikant.

Eine Mehrbelastung durch den erhöhten Urlaubsanspruch nennen etwa 32 Prozent der Unternehmen mit Erfahrung, und 23 Prozent nennen höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten. Beide Werte liegen signifikant unterhalb der Werte, die Unternehmen ohne Erfahrung angeben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Unternehmen ohne Erfahrung den Betreuungsaufwand in der Ausbildung zwar annähernd realistisch einschätzen. Allerdings ist anzumerken, dass sie vermeintliche Zusatzbelastungen zu hoch einschätzen. Sowohl bei der Belastung durch vermeintlich höhere Fehlzeiten im Sinne von Krankheitstagen als auch bei organisatorischen Nachteilsausgleichen für Menschen mit Behinderung im Sinne eines erweiterten Urlaubsanspruches und Kündigungsschutzes, liegt die vermutete Belastung signifikant über

der tatsächlichen Belastung. Allerdings sind beide Items insgesamt nachrangig einzuordnen und stellen aus Sicht der Unternehmen keine zentralen Hemmnisse dar.

Zugleich ist anzumerken, dass Unternehmen ohne Erfahrung die Unterstützungsmöglichkeiten unterschätzen. Der Anteil jener Unternehmen ohne Erfahrung, die angeben, keine entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten zu kennen, liegt signifikant und deutlich über dem Anteil von Unternehmen innerhalb der Ausbildung, die angeben, dass ihnen entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten fehlen. Bis zu einem gewissen Grad ist dies selbsterklärend, da sich Unternehmen ohne Erfahrung möglicherweise noch nicht in das Thema eingearbeitet haben. Auf der anderen Seite unterstreicht dieses Ergebnis die Bedeutsamkeit bestehender Informationsangebote für Unternehmen, die planen, den ersten Schritt in eine betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung machen.

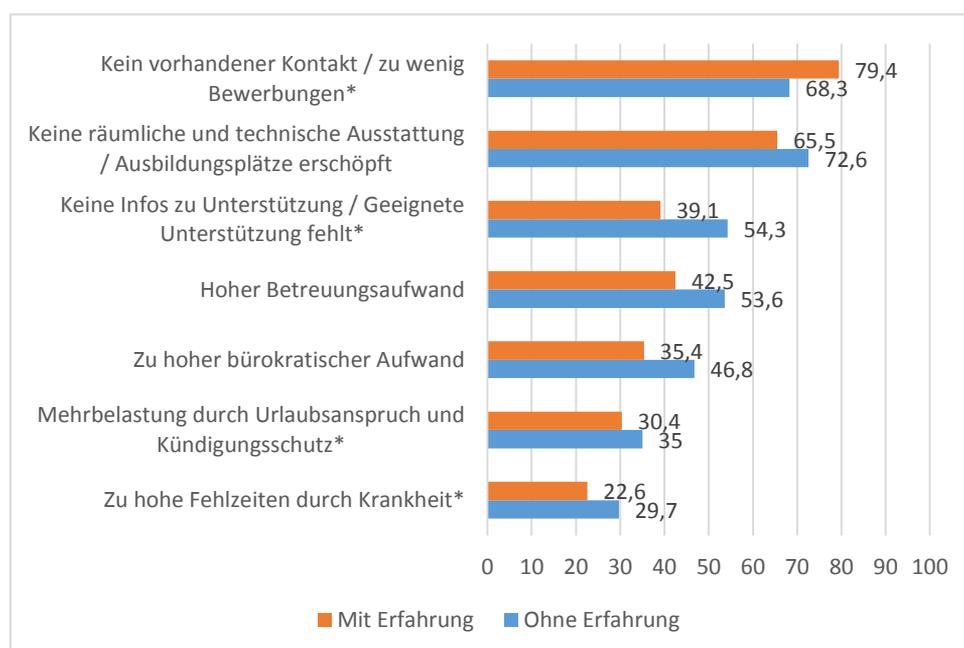


Abbildung 2: Hemmnisse in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (Quelle: IW-Personalpanel 2015; Items verkürzt wiedergegeben, in Prozent aller Unternehmen der jeweiligen Gruppe, *signifikanter Unterschied auf 10-Prozent-Niveau zwischen den Werten von Unternehmen mit und ohne Erfahrung)

4.4 Unterstützungsmaßnahmen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Gerade da fehlende Informationen zu Unterstützungsangeboten von Unternehmen ohne Erfahrung als wichtiges Hemmnis gesehen werden, gilt es, einen Blick auf das bestehende Angebot zu werfen. Zahlreiche Initiativen der Sozialpartner, staatlicher Behörden als auch der Kammern richten ihre Unterstützungsangebote gezielt auf junge Menschen mit Behinderung im Vorfeld und während einer dualen Berufsausbildung aus (BMAS 2013). Die Personalverantwortlichen in Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung wurden gebeten für eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen anzugeben, ob sie die jeweilige Maßnahme kennen und nutzen. Zudem wurden alle ausbildungsaktiven Unterneh-

men – mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung – um eine Bewertung der Maßnahme gebeten.

Abbildung 3 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen fachliche Nachhilfe für Auszubildende nutzt. Damit wird diese Maßnahme am häufigsten in Anspruch genommen. Allerdings ist anzumerken, dass die Unternehmen diese Maßnahme nicht originär für ihre Auszubildenden mit Behinderung in Anspruch nehmen müssen. Denkbar ist auch, dass Nachhilfe zum Standardangebot für alle Auszubildenden gehört. Etwa je ein Drittel der Unternehmen erhält Unterstützung bei der Beantragung von Fördergeldern. Dieser niedrige Wert überrascht, spricht aber dafür, dass viele Unternehmen mit längerfristiger Erfahrung hier keine Unterstützung brauchen, sondern Expertise im eigenen Unternehmen aufgebaut haben. Auch erscheint es denkbar, dass nicht in jedem Ausbildungsverhältnis mit einem Menschen mit Behinderung Fördergelder beantragt werden. Knapp ein Drittel setzt auf eine Beratung zum Thema Gesundheitsmanagement. Diese Maßnahme muss ebenfalls nicht originär für Jugendliche mit Behinderung zur Verfügung gestellt worden sein. Potenziell spezifischer ist die sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden, die in gleicher Größenordnung genutzt wird. Weniger als ein Fünftel der Unternehmen nutzt das Mentoring/Coaching der Ausbilder durch erfahrene Experten außerhalb des Unternehmens oder Hilfe bei der Schlichtung von Problemen. Auch der Erfahrungsaustausch mit Partnern wird nur von 15 Prozent der Unternehmen genutzt. Die themenspezifische Qualifizierung von Ausbildern nutzen nur knapp 12 Prozent der Unternehmen, gleichwohl geben bei den Hemmnissen etwas mehr als 40 Prozent der Unternehmen an, dass qualifizierte Ausbilder fehlen. Es ist denkbar, dass spezifische Angebote, wie die vor einigen Jahren eingeführte rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZa), nicht die Bedürfnisse der Unternehmen erfassen oder nicht überall verfügbar sind. Ein möglicher Einflussfaktor ist hier die gegenwärtige zeitliche Dauer der ReZa in Form von 320 Stunden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen können möglicherweise keine personellen Kapazitäten innehaben ihre Mitarbeiter in einem derartigen Umfang für diese Weiterbildung freistellen. Der hohe inhaltliche Umfang mag qualitätssichernd wirken, könnte aber den unbeabsichtigten Nebeneffekt haben, Unternehmen dieser Größenklasse davon abzuschrecken einem jungen Menschen eine Ausbildung zum Fachpraktiker anzubieten (DGB Köln 2012).

Der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsmaßnahmen in Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, kann insgesamt als gut eingestuft werden. Die am häufigsten genutzten Maßnahmen sind auch mehr als neun von zehn Unternehmen bekannt.

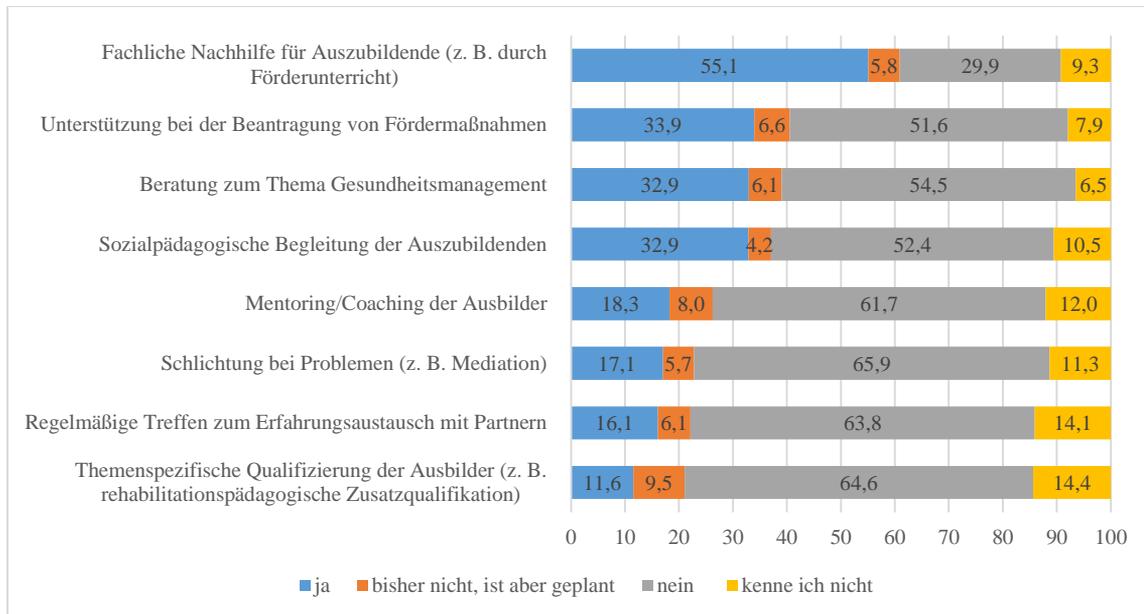


Abbildung 3: Nutzung und Bekanntheitsgrad von externen Unterstützungsangeboten (Quelle: IW-Personalpanel 2015; in Prozent aller Unternehmen mit Ausbildungserfahrung)

Die reine Nutzung eines Angebotes sagt gleichwohl nichts über dessen förderlichen Beitrag in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus. Die folgende Abbildung gibt dazu einen Überblick.

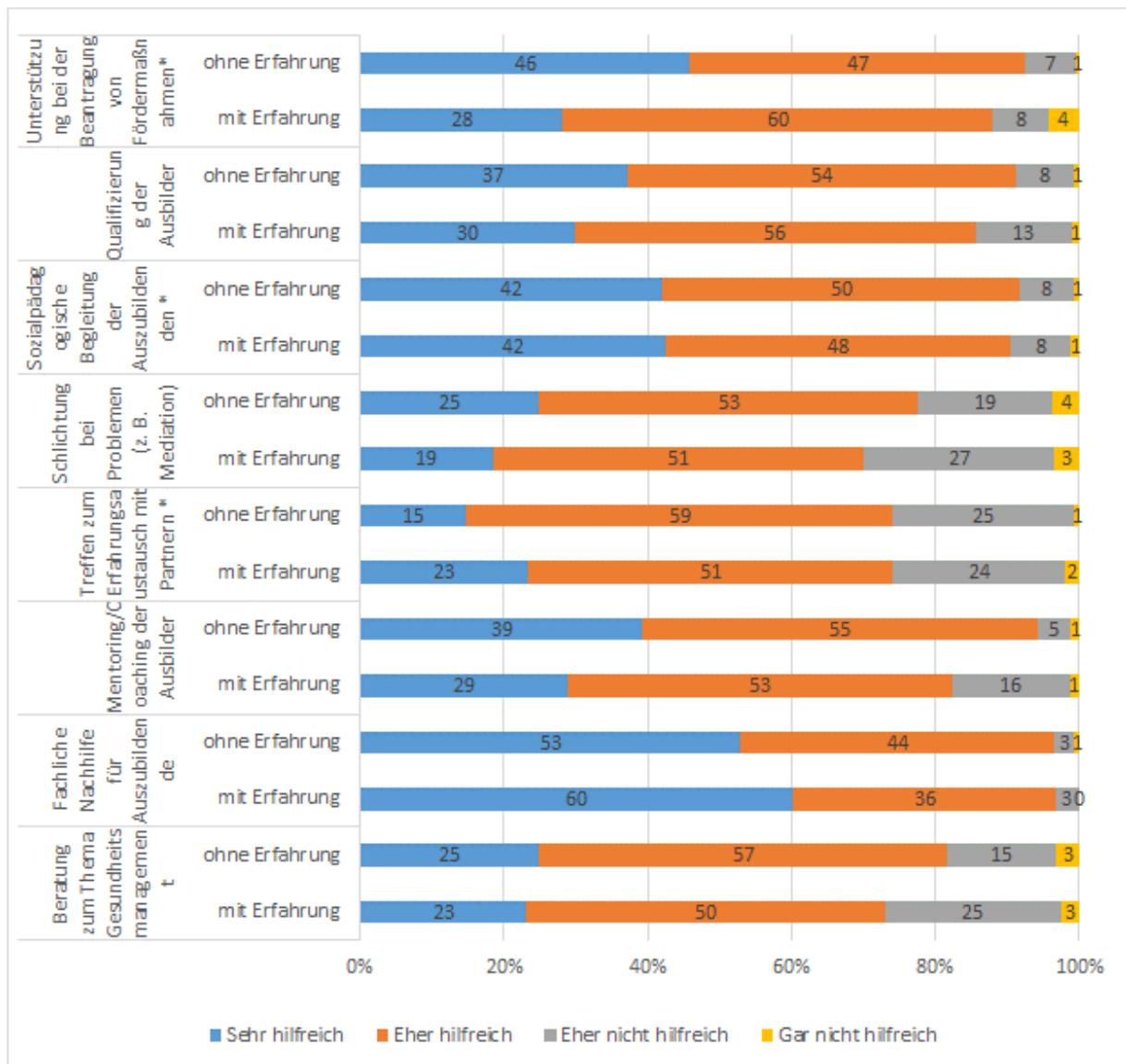


Abbildung 4: Einschätzung der externen Unterstützung

(Quelle: IW-Personalpanel 2015; Items verkürzt wiedergegeben, in Prozent aller Unternehmen der jeweiligen Gruppe, *signifikanter Unterschied auf 10-Prozent-Niveau zwischen den Werten von Unternehmen mit und ohne Erfahrung)

Die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen werden von den Unternehmen als unterschiedlich hilfreich bewertet, auch wenn die allgemeine Zustimmung zu den vorliegenden Angeboten insgesamt hoch ist, und mehr als zwei Drittel aller Unternehmen mit Ausbildungserfahrung die vorliegenden Angebote als eher hilfreich oder sehr hilfreich bewerten. Fachliche Nachhilfe wird nicht nur am häufigsten genutzt, sondern erhält auch die beste Bewertung: 60 Prozent der Unternehmen mit Erfahrung schätzen sie als sehr hilfreich ein. Dieser Wert ist signifikant höher als der Vergleichswert der Unternehmen, die über keine Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung verfügen, auch wenn in der letztgenannten Gruppe diese Maßnahme ebenfalls auf dem ersten Platz liegt. Die besondere Bedeutsamkeit der fachlichen Nachhilfe könnte zum einen damit korreliert sein, dass Unternehmen insbesondere auf Jugendliche mit einer Lernbehinderung setzen. Davon abgesehen unterstreicht

das Ergebnis allerdings auch, dass Auszubildende mit Behinderung in der Ausbildung sich in ihren Bedürfnissen im Vergleich zu Auszubildenden ohne Behinderung nicht in jedem Punkt unterscheiden mögen.

Auch die sozialpädagogische Begleitung von Jugendlichen mit Behinderung stößt in der Praxis auf hohe Zustimmung: Sie liegt bei Unternehmen mit Erfahrung auf dem zweiten Rang, bei Unternehmen ohne Erfahrung auf dem dritten Rang. Der T-Test zeigt, dass diese Maßnahme von Unternehmen mit Erfahrung signifikant häufiger als eher oder sehr hilfreich eingeschätzt wird, auch wenn die Prozentwerte deskriptiv ähnlich hoch sind.

Es gibt zwei Maßnahmen, die Unternehmen ohne Erfahrung als signifikant hilfreicher (Kumulation der Kategorien „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“) einschätzen: Unterstützung bei der Beantragung von Fördergeldern sowie die regelmäßigen Treffen zum Erfahrungsaustausch mit Partnern. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass diese Unterstützungsmaßnahmen dem Aufbau von Expertise im Unternehmen bei der erstmaligen Ausbildung von Menschen mit Behinderung dienen, während erfahrene Ausbilder von ihnen weniger profitieren.

5 Strukturmerkmale und ihr Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Unternehmen, Menschen mit Behinderung einzustellen

Die Angaben der Personalverantwortlichen zu Motiven, Hemmnissen und Unterstützungsmöglichkeiten zeigen Potenziale auf, wie Unternehmen für eine verstärkte Ausbildung von Menschen mit Behinderung gewonnen werden können. Sie geben aber keinen vollständigen Einblick, warum zum gegebenen Zeitpunkt einige Unternehmen bereits aktiver in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind als andere. Um diese Hintergründe zu beleuchten, wurde mit Hilfe einer multivariaten Regressionsanalyse untersucht, welche sonstigen Unternehmensmerkmale die Wahrscheinlichkeit, einen Jugendlichen mit Behinderung auszubilden, beeinflussen. Als abhängige Variable diente die Beschäftigung eines Auszubildenden mit Behinderung aktuell oder in den letzten fünf Jahren. Da diese Variable dichotom ist, wurde eine logistische Regressionsanalyse verwendet. Als Output wurden marginale Effekte gewählt, welche die Veränderung der Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen unter sonst gleichen Bedingungen ausbildet, in Prozentpunkten angeben.

In einem ersten Modell wurden vorrangig Strukturmerkmale der Unternehmen, insbesondere die Qualifikationsstruktur der Belegschaft als abhängige Variable, verwendet. Zudem wurden Fragen zur Fachkräfteproblematik einbezogen, um zu untersuchen, ob eine Verknappung des Arbeitsmarktes Anreize für Unternehmen setzt, die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung zu verstärken. Abbildung 5 zeigt jene unabhängigen Variablen, deren Einfluss mindestens auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant ist und gibt die jeweils zugehörige Referenzkategorie an, sofern es sich nicht um eine dichotome Variable handelt.

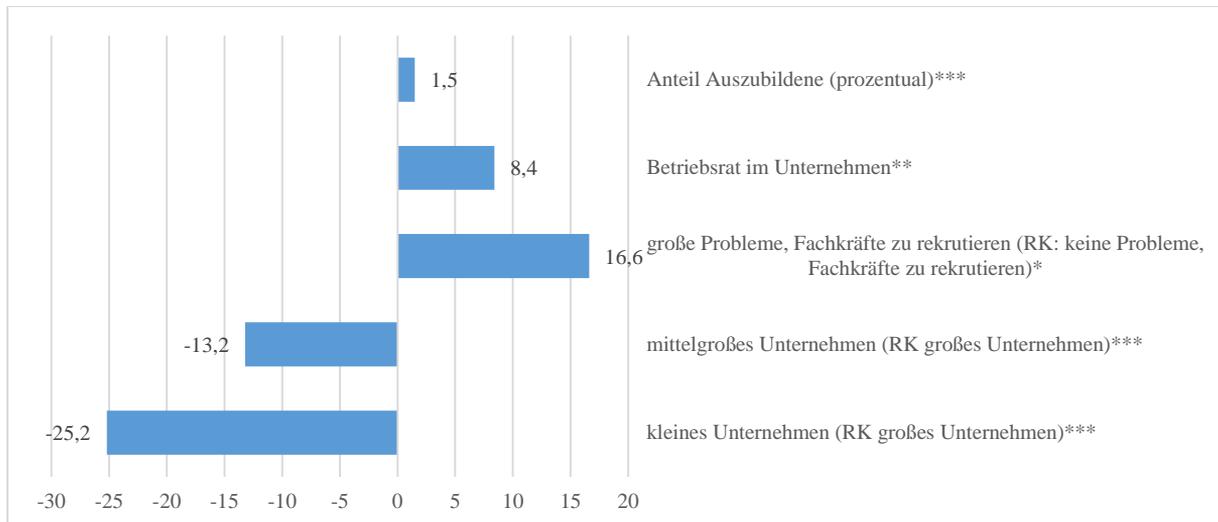


Abbildung 5: Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Jugendlichen mit Behinderung ausbildet (aktuell und in den letzten fünf Jahren) – Modell A (Quelle: IW-Personalpanel 2015, Metzler et al. 2016, logistische Regression, marginale Effekte, *p < 0,1; **p < 0,05; ***p < 0,01; RK: Referenzkategorie)

Die Ergebnisse zeigen einen deutlichen Größeneffekt, wonach ein kleines Unternehmen unter sonst gleichen Bedingungen eine 25,2 Prozentpunkte kleinere Wahrscheinlichkeit hat, einen Menschen mit Behinderung auszubilden, als ein großes Unternehmen. Des Weiteren scheint in diesem Modell ein gefühlter Fachkräftemangel tatsächlich Jugendlichen mit Behinderung zu helfen, eine Ausbildungsstelle zu finden. Die Mehrzahl der Strukturvariablen wie die Qualifikationsstruktur der Belegschaft (mit Ausnahme des Anteils von Auszubildenden), der Zugehörigkeit des Unternehmens zu einer Branche oder einer Kammer erwies sich als nicht signifikant.

In einem zweiten, erweiterten Modell wurden allgemeine Ausbildungsmotive abseits der Ausbildung von Menschen mit Behinderung hinzugefügt. Diese wurden als Kontrollvariablen genutzt, da Unternehmen bei den Motiven zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung möglicherweise politisch gewünschte Antworten geben könnten, auch wenn die vorliegenden Antworten darauf nur bedingt schließen lassen. Zuletzt wurde berücksichtigt, ob ein Unternehmen auch Mitarbeiter oder Praktikanten mit Behinderung in den letzten fünf Jahren beschäftigt hat.

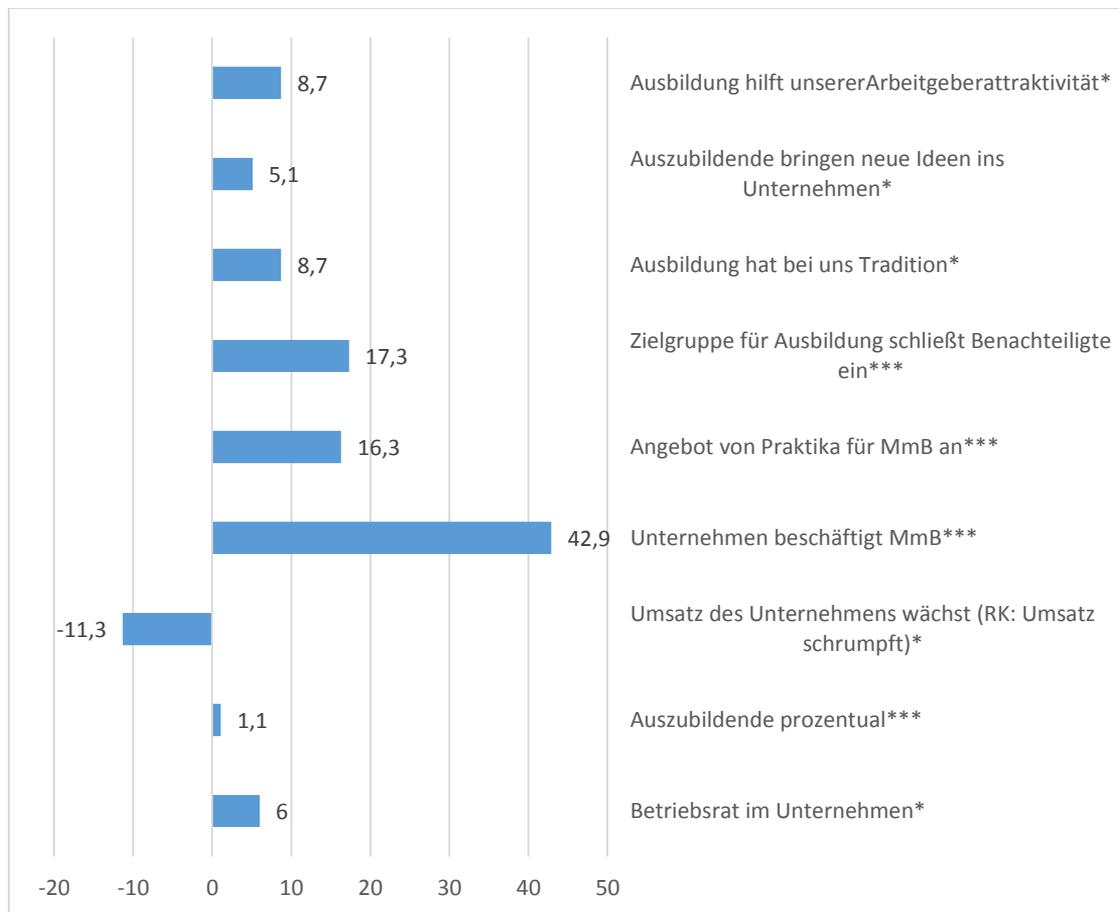


Abbildung 6: Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Jugendlichen mit Behinderung ausbildet (aktuell und in den letzten fünf Jahren) – Modell B (Quelle: IW-Personalpanel 2015, Metzler et al. 2016, logistische Regression, marginale Effekte, * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$, verkürzte Wiedergabe der Items, RK: Referenzkategorie)

Bei der Betrachtung des erweiterten Regressionsmodells zeigt sich, dass keine Größeneffekte mehr vorhanden sind und stattdessen die Erfahrung von Unternehmen mit Menschen mit Behinderung im Mittelpunkt steht. Ein Unternehmen, das einen Mitarbeiter mit Behinderung bereits beschäftigt, hat eine 42,9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, einen Menschen mit Behinderung auszubilden, als ein kleines Unternehmen. Es zeigt sich: Haben Unternehmen bereits Erfahrung mit Menschen mit Behinderung, sind sie zugleich offener für Auszubildende mit Behinderung. Verschiedene Erklärungen dieses Phänomens sind denkbar: Erstens könnten gute Erfahrungen mit der Zielgruppe mögliche Bedenken bei Ausbildungsverantwortlichen zerstreut haben. In diesem Zusammenhang könnte Kompetenz im Umgang mit behinderungsrechtlichen Fragen, wie der Beantragung von Unterstützungsangeboten bereits vorhanden sein, und den vermuteten Zusatzaufwand vor einer Ausbildungsentscheidung senken. Zweitens könnten Fachkräfte mit Behinderung gute Erfahrungen mit einem Arbeitgeber an ihre Peers und Eltern mit einem Kind mit Behinderung weitergeben, was zu einer erhöhten Anzahl an Bewerbungen von jungen Menschen mit Behinderung für eine Ausbildungsstelle führen könnte. Drittens kann nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass die im ersten Modell gemessenen Größeneffekte im zweiten Modell dadurch insignifikant werden, weil die Unternehmensgröße mit den im zweiten Modell zusätzlich aufgenommenen Variablen korre-

liert ist. So ist die Wahrscheinlichkeit in einem größeren Unternehmen mindestens einen Mitarbeiter mit Behinderung zu finden *ceteris paribus* höher als in einem kleinen Unternehmen. Auffällig ist weiterhin, dass im erweiterten Modell ein subjektiv wahrgenommener Fachkräftemangel die Einstellung von Auszubildenden mit Behinderung weder begünstigt noch verringert. Möglicherweise beeinflusst ein nicht ausreichendes Angebot von Fachkräften mittel- bis langfristig die in diesem Modell inkludierten Ausbildungsmotive des Unternehmens. Allerdings war der ursprünglich vorliegende Effekt im ersten Modell, anders als die eruierten Größeneffekte, auch nur auf 10-Prozent-Niveau signifikant. Über beide Modelle konstant ist ein positiver Einfluss des Betriebsrates auf die Entscheidung von Unternehmen, Auszubildende mit Behinderung einzustellen. Auch hier ist kritisch anzumerken, dass dieses Merkmal für ausgelassene Variablen, wie das etwaige Vorhandensein von informellen Vereinbarungen, benachteiligte Jugendliche bei der Ausbildung zu berücksichtigen, stehen könnte. Gleichwohl wurde mit der Befragung nach allgemeinen Ausbildungsmotiven das Merkmal „Zielgruppe für Ausbildung schließt Benachteiligte mit ein“ abgefragt, dass sich als hochsignifikanter Prädiktor erweist.

Auch Ausbildungsmotive spielen eine wichtige Rolle. Unternehmen, die aus Tradition ausbilden, sich durch Auszubildende neue Ideen für Ihr Unternehmen erhoffen oder Ausbildung als Beitrag zu Ihrer Arbeitgeberattraktivität sehen, sind offener für Jugendliche mit Behinderung. Auffällig ist, dass das Ausbildungsmotiv „Ausbildung gehört zur sozialen Verantwortung unseres Unternehmens“ keinen signifikanten Einfluss hat, obwohl soziale Motive bei der Frage nach spezifischen Motiven für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung das am meisten genannte Motiv sind.

6 Schlussfolgerungen und Limitationen der Studie

Die vorliegende Studie gibt einen Einblick in die Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung in Unternehmen. Sie zeigt, dass knapp ein Viertel aller ausbildungsaktiven Unternehmen in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung ausgebildet hat. Die Ausbildung von Menschen mit Behinderung ist kein Selbstläufer; 42,5 Prozent der Unternehmen berichten von einem erhöhten Betreuungsaufwand und engagieren sich trotzdem. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass der Aufwand an anderen Stellen geringer ist, als von Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung befürchtet und dass auch das vorhandene Unterstützungsangebot die Erwartungen übertrifft. Die vorrangig genutzten Unterstützungsangebote sind nicht ausschließlich auf Menschen mit Behinderung ausgerichtet, die klassische Nachhilfe steht vielmehr im Mittelpunkt. In diesem Sinne überrascht es auch nur bedingt, dass neben sozialen Motiven vor allem auch personalwirtschaftliche Motive für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus Unternehmenssicht sprechen. Ein Auszubildender mit Behinderung ist für viele Unternehmen in erster Linie ein Auszubildender und somit eine Investition in die Zukunft des eigenen Unternehmens. Folglich zeigen auch die multivariaten Ergebnisse: Unternehmen, die bereits Erfahrung mit Menschen mit Behinderung haben, setzen signifikant häufiger auch auf Auszubildende mit Behinderung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Unternehmen das Aufwand-/Chancenverhältnis bei Menschen mit

Behinderung in der Ausbildung von vornherein mitunter zu kritisch einschätzen, wenn sie noch keine Erfahrungen mit der Zielgruppe haben.

Dies kann ein Ansatz für Bildungsverantwortliche in Berufsschulen, Unternehmen und zuständigen Stellen sein, noch mehr als bisher auf den Kontakt zwischen Jugendlichen mit Behinderung und Unternehmen zu setzen, denn bereits ein Praktikum eines Menschen mit Behinderung in einem Unternehmen erhöht die Chance, dass dieses auch für eine Ausbildung auf diese Zielgruppe setzt. Denkbar wären etwa eigene Arbeitskreise, in denen sich Vertreter von Förderschulen, von außerbetrieblichen Lernorten, Unternehmensvertreter und der Sozialpartner regelmäßig treffen. Hilfreich könnte sich in diesem Zusammenhang die Sensibilisierung von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen erweisen. So ist zu konstatieren, dass im Rahmen einer multivariaten Betrachtung insbesondere jene Unternehmen Auszubildende mit Behinderung beschäftigen, die bewusst benachteiligte Jugendliche als Zielgruppe für ihre Ausbildungsplätze miteinbeziehen. Bis zu einem gewissen Grad scheint die Ausbildung von Menschen mit Behinderung daher auch ein Teil des Bekenntnisses eines Unternehmens zu Vielfalt in der Personalauswahl zu sein. Erfolgreiche „Überzeugungstätter“ zu identifizieren und ihre Erfahrungen an andere Unternehmen, etwa im Rahmen von Ausbildungsleiterkreisen oder über Testimonials auf Webseiten, weitergeben zu lassen, könnte niederschwellig dazu beitragen, dass sich mehr Personalverantwortliche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung öffnen.

Auffällig ist, dass knapp 40 Prozent aller aktiven Unternehmen das Erfordernis sehen, die Qualifizierung ihrer Ausbilder voranzutreiben, aber nur 12 Prozent die bestehenden Angebote nutzen. Gründe für diese Diskrepanz gilt es, über zeitliche Probleme hinaus, ebenso zu eruieren, wie die Frage, ob die Suchstrategien von jungen Menschen mit Behinderung als auch Unternehmen passend ausgerichtet sind. In diesem Zusammenhang erscheint es auch vernünftig zu überprüfen, inwiefern der vorliegende Befund allein von innerbetrieblichen Bedingungen beeinflusst oder ob auch berufliche, regionale oder qualifikatorische Passungsprobleme eine Rolle spielen (Dummert 2014). Grundsätzlich erscheint es möglich, dass Menschen mit Behinderung bevorzugt Ausbildungsberufe mit einer geringeren Anzahl an angebotenen Ausbildungsplätzen oder auf Grund niedrigerer Mobilität, bedingt durch die Notwendigkeit eines lokalen Unterstützungsnetzwerkes, von regionalen Disparitäten stärker betroffen und damit zusätzlich benachteiligt sind.

Und nicht zuletzt gilt es zu überlegen, wie der erlebte höhere Betreuungsaufwand durch Unternehmen bei Auszubildenden mit Behinderung reduziert werden kann, etwa durch einheitliche Ansprechpartner für alle Unterstützungsangebote. Dies alles sind Schritte, die nicht von heute auf morgen umgesetzt werden können, aber bei der Realisierung einer inklusiven Bildungsstruktur mitbedacht werden sollen. Denn Inklusion endet nicht mit der allgemeinbildenden Schule, und Inklusion in der dualen Berufsausbildung kann nur mit Unternehmen realisiert werden.

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind mehrere Limitationen zu berücksichtigen. Zum einen ist anzumerken, dass die Einschätzung der befragten Unternehmensvertreter subjektiv ist und sich trotz entsprechender Operationalisierung nicht nach der offiziellen Definition des

IX. Sozialgesetzbuches richten muss. Insbesondere erscheint es denkbar, dass Personalverantwortliche den Begriff „Behinderung“ im Sinne einer Root-Metapher (Alvesson/Sandberg 2011) vorrangig mit dem medizinischen Modell von Behinderung in Verbindung bringen, in dem körperliche oder psychische Einschränkungen eines Individuums im Mittelpunkt stehen (Lightfoot 2009) und die soziale Dimension von Behinderung unterschätzen.

Weiterhin ist zu beachten, dass Unternehmen Auszubildende mit Behinderung eingestellt haben können, ohne dass ihnen die Behinderung zum Einstellungszeitpunkt bekannt war oder im Verlauf der Ausbildung ersichtlich wurde. Die Angabe einer (Schwer-)Behinderung ist beim Arbeitgeber nur in wenigen Ausnahmefällen notwendig. Viele Behinderungen, insbesondere aus dem psychischen Bereich oder dem Bereich der Lernbeeinträchtigung, sind unsichtbar. Daher unterschätzen die Personalverantwortlichen möglicherweise die tatsächliche Verbreitung von Auszubildenden mit Behinderung aus diesem Spektrum.

Eine zentrale Annahme der Studie ist, dass Unternehmen mit Erfahrung eine höhere Kompetenz in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung besitzen als Unternehmen ohne solche Erfahrung. Das Ausmaß der Kompetenz mag innerhalb eines Unternehmens je nach Umfang und Länge des Ausbildungsengagements allerdings stark variieren. Ein Unternehmen, das über den betrachteten Zeitraum von fünf Jahren regelmäßig Menschen mit Behinderung ausgebildet hat, wird die Situation potenziell differenzierter beurteilen können als ein Unternehmen, das vor einem Jahr zum ersten Mal einem jungen Menschen mit Behinderung eine Chance gegeben hat. Ein Unternehmen, das stark mit einer örtlichen Initiative, einem Bildungswerk oder einer Werkstatt für behinderte Menschen zusammenarbeitet, hat eine andere Ausbildungswirklichkeit als ein Unternehmen, das die Ausbildung weitgehend ohne externe Hilfe bestreitet.

Zudem ist bis zu einem gewissen Grad zu hinterfragen, ob jene Personen, die den Fragebogen beantwortet haben, tatsächlich diesen Kompetenzaufbau erlebt haben. Gerade in größeren Unternehmen ist davon auszugehen, dass das Ausmaß der Spezialisierung dies verhindern könnte. Ein Argument für unser Vorgehen ist, dass kleine Unternehmen mehrheitlich keine eigene Person beschäftigen, die sich hauptsächlich mit Fragen des Personalmanagements oder der Personalentwicklung beschäftigt (Becker/Luebbers 2014). Informationen zu Ausbildung und Personalführung sind folglich in diesen Unternehmen auf wenige Personen verteilt und könnten teilweise sogar nur auf den zuständigen Meister und den Geschäftsinhaber beschränkt sein. Da die Daten auf Basis einer Branchen-Unternehmensgrößen-Matrix hochgerechnet wurden und kleine Unternehmen in Deutschland den Markt dominieren, fallen die Angaben von größeren Unternehmen, in denen die Spanne zwischen Ausbildung und sonstigen Fragen der Personalführung potenziell größer ist, weniger ins Gewicht.

Alle genannten Limitationen sind bis zu einem gewissen Grad mit einem quantitativen Forschungsdesign verknüpft und sprechen dafür, dass die postulierten Zusammenhänge mit Fallstudien oder verwandten Methoden weiter untersucht werden sollten. Darüber hinaus liegt der vorliegenden Studie eine Limitation zugrunde, die aus einer Befragung von Unternehmen im Vergleich zu Individuen resultiert. Die Fokussierung auf das Merkmal „Behinderung“ postu-

liert die These, dass Auszubildende mit und ohne Behinderung unter sonst gleichen Bedingungen eine Ausbildung starten. Tatsächlich könnten junge Menschen mit Behinderung aber vermehrt zusätzliche Barrieren wie eine niedrigere Vorbildung oder einen Migrationshintergrund aufweisen, die sich in multivariaten Analysen als Prädiktoren für eine niedrigere Übergangswahrscheinlichkeit von Schule in eine duale Berufsausbildung zeigen (Beicht/Walden 2014). Ein Indiz dafür ist die hohe Quote an Schülern, welche eine Förderschule mit dem Schwerpunkt „Lernen ohne Hauptschulabschluss“ verlässt (Malecki 2014). In diesem Zusammenhang sind Vor- und Nachteile einer personenbezogenen Erfassung des Merkmals „Behinderung“ in der Berufsbildungsstatistik abzuwägen. Neben dem Übergang in eine Berufsausbildung bietet auch der Übergang aus einer Berufsausbildung in eine Fachkräftetätigkeit Lücken in der Betrachtung. Bei der Motivation junge Menschen mit Behinderung eine Ausbildung anzubieten, sind soziale Motive vorrangig, aber es finden sich auch personalwissenschaftliche Motive. So gaben 45,7 Prozent aller Unternehmen als Motiv eine höhere Wahrscheinlichkeit des Verbleibs von Seiten der Jugendlichen nach einer erfolgreichen Ausbildung an. Ob dieser von Unternehmensseite wahrgenommene Wunsch aber auch mit einer analogen erhöhten Übernahmewahrscheinlichkeit verbunden ist, bleibt offen. Der Erwerb von industriespezifischem Wissen und die vergleichsweise lange Zeit, einen jungen Menschen kennenzulernen, senkt allgemein die Bereitschaft von Unternehmen einen betriebsinternen Absolventen bzw. einer Absolventin einer dualen Ausbildung im späteren Verlauf ihres Erwerbslebens zu kündigen (Acemoglu/Pischke 1999). Bei einer Nichtübernahme eines Auszubildenden mit Behinderung treten allerdings keine Kosten für eine Kündigung auf, die bei der späteren Kündigung einer Fachkraft mit Behinderung, nicht zuletzt bzgl. des erweiterten Kündigungsschutzes, anfallen könnten.

Die Ergebnisse der vorliegenden Unternehmensbefragung sind somit nur ein Teil eines umfangreicheren Puzzles, in dem noch einige Teile fehlen. Sie bieten aber einen Einblick in eine entscheidende Phase für die berufliche Zukunft eines jungen Menschen, ob mit oder ohne Behinderung und können anderen Forscherinnen und Forschern als Basis dienen, diese Lücken zu schließen.

Literatur

Acemoglu, D./Pischke, J. (1999): Beyond Becker: Training in Imperfect Labor Marktes. In: The Economic Journal, Volume 109, 453, F112-F114.

Albrecht, G./Westhoff, G./Zauritz, M. (2014): Strategien für Betriebe im Umgang mit Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung.

Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_mv_heterogenitaet_strategien_fuer_betriebe.pdf (22.03.2016).

Alvesson, M./Sandberg, J. (2011): Generating Research Questions Through Problematization. In: Academy of Management Review, 36, 247-271.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014 – ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderung, Bielefeld.

Baethge, M. (2016): Berufsbildung für Menschen mit Behinderungen, Perspektiven des nationalen Bildungsberichts 2014. In: Zoyke, A./Vollmer, K.(Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde-Konzepte-Diskussionen. Bielefeld.

Becker, C./Luebbers, T. (2014): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2014. Online: <https://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/empiriegestuetztes-monitoring-zur-qualifizierungssituation-in-der-deutschen-wirtschaft-fruehjahr-2014,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> (22.03.2016).

Beicht, U./Walden, G. (2014): Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. In: BIBB REPORT 5/2014. Online: <https://www.bibb.de/de/20883.php> (22.03.2016).

Berthoud, R. (2014): Diverse Disability. Institute for Economic and Social Research Working Paper Series. Online: <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2014-17.pdf> (27.05.2016).

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

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Inklusionsinitiative für Arbeit und Beschäftigung. Online: [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Vereinbarung-Inklusionsinitiative-Ausbildung-Beschaeftigung.pdf/\\$file/Vereinbarung-Inklusionsinitiative-Ausbildung-Beschaeftigung.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Vereinbarung-Inklusionsinitiative-Ausbildung-Beschaeftigung.pdf/$file/Vereinbarung-Inklusionsinitiative-Ausbildung-Beschaeftigung.pdf) (22.03.2016).

Brenzel, H. et al. (2016): Stellen werden häufiger über persönliche Kontakte besetzt. In: IAB-Kurzbericht, 4/2016. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0416.pdf> (22.03.2016).

Buchmann, U./Bylinski, U. (2013): Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für eine inklusive Berufsbildung. In: Döbert, H./Weishaupt, H. (Hrsg.): Inklusion professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster u.a.

Bylinski, U. (2014): Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität. Gütersloh.

Deutsche UNESCO-Kommission e.V. (2014): Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Online: http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/2014_Leitlinien_inklusive_Bildung.pdf (07.06.2016).

DGB Köln (2012): Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung Erste regionale Bestandsaufnahme und Anregungen zur Diskussion.

Online: <file:///Users/admin/Downloads/Menschen%20mit%20Behinderung%20-%20Ausbildung%20und%20Inklusion.pdf> (02.06.2016).

Dummert, S./Frei, M./Leber, U. (2014): Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht Nr. 20. Nürnberg

Enggruber, R. et al. (2013): Inklusive Berufsbildung: Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bericht_expertenmonitor_2013.pdf (02.06.2016).

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

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

Euler, D. (2016): Inklusion in der Berufsausbildung. Bekenntnisse – Erkenntnisse – Herausforderungen – Konsequenzen. In: Zoyke, A./Vollmer, K. (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen. Bielefeld. 27-42

Gericke, N./Flemming, S. (2013): Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.

Heisler, D. (2015): Beruf und Inklusion. Wie inklusiv ist „Beruf“? In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 29, 1-20.

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/heisler_bwpat29.pdf (22.03.2016).

Kremer, H. (2016): Überlegungen zur Inklusion an Berufskollegs – Widerspruch, Anspruch und Herausforderung. In: Bylinski, U./Rützel, J.(Hrsg.): Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung. Bielefeld.

Kruschel, H./Metzler, C./Werner D. (2016): Modellierung eines Kompetenzmodells für benachteiligte Jugendliche in Metall- und Elektroberufen – eine qualitative Studie zum Übergangsprozess. Unveröffentlichtes Manuskript im Rahmen der wissenschaftlichen Evaluation des Projektes NORDCHANCE.

Lightfoot, E. (2009): Social Policies for people with disabilities. In: Midgley, A./Livermore, M. (Hrsg.): Handbook of Social Policy. SAGE Publication, 445-462.

Lippengaus-Grünau, P. (2014): Individualisierung in der betrieblichen Berufsausbildung: Entwicklungslinien und neue Ausbildungsmodelle. In: Severing, E. (Hrsg): Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld. 21-38.

Luhmann, N. (1995): Inklusion und Exklusion. In: Soziologische Aufklärung. Band 6: Die Soziologie und der Mensch. Opladen 1 237–264.

Luhmann, Niklas (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Band 1. Frankfurt am Main. 1997.

Malecki, A. (2014): Sonderpädagogischer Förderbedarf – eine differenzierte Analyse. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/BildungForschungKultur/SonderpaedagogischerFoerderbedarf_102014.pdf?__blob=publicationFile (22.03.2016).

Matthes, S. et al. (2015): Mehr Ausbildungsangebote stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme – die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahre 2015. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2015.pdf (22.03.2016).

Metzler, C./Pierenkemper, S./Seyda, S. (2015): Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung – Begünstigende und hemmende Faktoren. In: IW-Trends, 42, 37-54.

Metzler, C. et al. (2016): Menschen mit Behinderung in der dualen Berufsausbildung: Potenziale zur Stärkung der Inklusion.

Online: http://www.kofa.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1457958313&hash=40793ecc07ff6eaf64652e077f1d1849fd1770ca&file=/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Studie_01-2016_Inklusion-in-der-dualen-Berufsausbildung.pdf (22.03.2016).

Oliver, M. (1990): The politics of disablement. Basingstoke.

Reims, N./Tisch, A./Tophoven, S. (2016): Junge Menschen mit Behinderung. Reha-Verfahren helfen beim Berufseinstieg. In: IAB-Kurzbericht, 7/2016. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0716.pdf> (30.05.2016).

Rützel, J. (2013): Inklusion als Perspektive einer zukunftsorientierten Berufsbildung und die Bewältigung des demographischen Wandels. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 22, hrsg. v. Münk, D., 1-19.

Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws22/ruetzel_ws22-ht2013.pdf (22.03.2016).

Schomerus, G./Matschinger, H./Angermeyer, M. (2006): Alcoholism: Illness beliefs and resource allocation preferences of the public. In: Drug and Alcohol Dependence, 82, 204-210.

Wansing, G. (2016): Was bedeutet Inklusion? Annäherungen an einen vielschichtigen Begriff?. In: Dagener, T./Diehl, E. (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention: Teilhabe als Menschenrecht-Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn.

Wenzelmann, F. (2012): Ausbildungsmotive und die Zeitaufteilung der Auszubildenden im Betrieb. In: Journal for Labor Market Research, 45, Heidelberg.

Wenzelmann, F./Lemmermann, H. (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41, 4-5.

WHO – World Health Organisation (2001): International Classification of Functioning, Disability and Health. Genf.

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

Zitieren dieses Beitrages

Metzler, C./Seyda, S. (2016): „Erwartete und tatsächliche Hemmnisse und Lösungen für und in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus Unternehmenssicht“. In: *bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 30, 1-27. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe30/metzler_seyda_bwpat30.pdf (24-06-2016).

Die AutorInnen



CHRISTOPH METZLER

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Konrad-Adenauer-Ufer-21, 50459

E-Mail: metzler@iwkoeln.de

Homepage: www.iwkoeln.de



Dr. SUSANNE SEYDA

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Konrad-Adenauer-Ufer-21, 50459

E-Mail: seyda@iwkoeln.de

Homepage: www.iwkoeln.de