

Unverändert aktuell: So normal wie möglich – so speziell wie nötig – Stand, Perspektiven und Herausforderungen der beruflichen Bildung behinderter Menschen

Abstract

Unter dem Stichwort „Inklusion“ steht die gewachsene Förder- und Institutionenlandschaft in Deutschland nicht nur auf dem Prüfstand, sondern wird teilweise sogar als Irrweg verworfen. Spezielle Einrichtungen, wie z.B. Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen, aber auch der Zielgruppenansatz als solcher werden als zu überwindende Hindernisse auf dem Weg in eine „inklusive Gesellschaft der Vielfalt“ betrachtet.

Gleichzeitig versuchen beispielsweise die BIBB-Rahmenregelung und entsprechende berufsspezifische Musterregelungen für das „besondere“ Instrument der Ausbildungsregelung gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO bundesweit einheitliche Qualitätsstandards zu verankern.

Gilt es nicht unverändert, die unvermeidliche Gratwanderung zu sehen und zu gestalten, spezifische Bedarfe und (gesetzliche) Ansprüche zu identifizieren und zu beantworten ohne gleichzeitig Differenzen zu zementieren oder gar Personen zu stigmatisieren? Bleibt nicht der berufsbildungspolitische Auftrag, für individuelle Bedarfslagen passgenaue Lösungen zu finden und zugleich allgemeine, anerkannte (Berufs)abschlüsse zu ermöglichen?

Wie kann die Dynamik, die die Verabschiedung der VN-Konvention (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) ausgelöst hat, für diese Aufgabe genutzt werden?

Welche Entwicklungen zeichnen sich ab? Aber auch: wie sind die Rahmenbedingungen beruflicher Bildung für behinderte Menschen in Deutschland?

Der Beitrag skizziert Ausgangslage, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen.

1 Der Begriff „Inklusion“ und die VN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

1. In der öffentlichen Wahrnehmung besteht weitgehend der Eindruck, die VN-Konvention gebe vor, zukünftig alle Bildungseinrichtungen zu schließen, die ausschließlich behinderten Menschen offenstehen. So sind insbesondere die Förderschulen, aber auch Berufsbildungswerke, die Werkstätten für behinderte Menschen und andere auf die spezifischen Bedürfnisse und Bedarfe behinderter Menschen ausgerichtete Einrichtungen nicht nur auf den Prüfstand gekommen, sondern teilweise unter den „Generalverdacht“ einer diskriminierenden, Absonderung bewirkenden und damit inklusionsfeindlichen Praxis.

2. Die VN-Konvention wird im äußersten gar als Berufungsgrundlage dafür interpretiert, Inklusion vor allem auf die Organisations-/Institutionenfrage begrenzt zu verfolgen, im Sinne

von „ein Haus für alle“, dann sind alle „inkludiert“. (Dabei werden auch offensichtliche Selbstverständlichkeiten und Einsichten wie beispielsweise die, dass die moderne Gesellschaft durch eine Vielzahl von Teilbereichen des Lebens und deren jeweilige unterschiedlichen Systeme und folglich eine Komplementarität von stets partieller Integration und partieller Nicht-Integration gekennzeichnet ist, ausgeblendet.)

3. Tatsächlich spricht die VN-Konvention davon, dass die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung anerkennen und führt aus: „Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives¹ Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel, ...Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen; ...Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass ... (d) Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre erfolgreiche Bildung zu erleichtern; (e) in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Integration wirksame individuelle angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden.“

4. Diese Aussagen der VN-Konvention in Artikel 24 „Bildung“ müssen im Kontext mit Artikel 4 „Allgemeine Verpflichtungen“ gelesen werden, der u.a. lautet: „(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten:...(i) die Schulung von Fachkräften und anderem mit Menschen mit Behinderungen arbeitendem Personal auf dem Gebiet der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu fördern, damit die aufgrund dieser Rechte garantierten Hilfen und Dienste besser geleistet werden können. ...“

5. „Zusammengelesen“ ordnen sich die einzelnen Passagen in den „Geist“ bzw. die Philosophie der gesamten VN-Konvention ein, die, entsprechend dem universalen Menschenrechtsansatz der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und aller vorangegangenen VN-Konventionen, die Würde jedes einzelnen Menschen als Kern und Leitmotiv hat. Entsprechend plädiert die VN-Konvention auch nicht für ein bestimmtes „Organisationsmodell“, wenngleich sie markiert, dass ungehinderte Teilhabe angestrebt und zu deren Verwirklichung Barrieren abgebaut werden sollen. Zugleich betont sie die Bedeutung von Fachlichkeit.

2 Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung im Fokus von Inklusion

Auch wenn Berufsbildungsgesetz (BBIG) und Handwerksordnung (HwO) den Begriff „Inklusion“ nicht benutzen: Sie begründen einen rechtlichen Rahmen, der die Einbeziehung behinderter Menschen in das allgemeine System qualifizierter dualer Berufsausbildung „von vornherein“ vorsieht und zugleich mit den Instrumenten Nachteilsausgleich und Ausbildungsrege-

¹ In der englischsprachigen Fassung, die anders als die deutsche Übersetzung eine der sechs offiziellen Amtssprachen der VN darstellt, heißt es „inclusive education“. An der offiziellen deutschen Übersetzung (integrativ statt inklusiv) besteht in diesem Punkt erhebliche Kritik seitens verschiedener Organisationen; dessen ungeachtet bildet sie den deutschen Gesetzeswortlaut und ist damit in Deutschland maßgeblich.

lung die besonderen Belange behinderter Menschen berücksichtigt – genauer: zur Berücksichtigung aufträgt.

Mit ihrem Dreiklang aus: Priorität der Ausbildung in „regulären“ anerkannten Ausbildungsberufen (§ 64 BBIG/§ 42k HwO), Anwendung von Nachteilsausgleich bei Durchführung der Ausbildung und Prüfung (§65 BBIG/§42l HwO) und Ausbildungsgängen, die ausschließlich bei besonderer Art und Schwere der Behinderung vorgesehen sind, wenn eine Ausbildung im „Vollberuf“ nicht möglich ist (§66 BBIG/§42m HwO), sind die beiden für die duale Berufsausbildung in Deutschland maßgeblichen Gesetze prinzipiell „inklusionstauglich“.

Der erste Satz des der Berufsbildung behinderter Menschen gewidmeten Abschnitts: „Behinderte Menschen (§2 Abs.1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) sollen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.“ postuliert die vom Gesetzgeber vorgegebene Grundrichtung, für behinderte Menschen keine „Sondersysteme“ zu installieren, sondern sie im Rahmen des allgemeinen dualen Systems auszubilden. (vgl. VOLLMER 2011, 26-29)

Mit dem ausdrücklichen Bezug auf das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und dessen weitgefasster, an die Definition der World Health Organization (WHO) angelehnter Definition von Behinderung orientieren sich BBIG und HwO an dem Leitmotiv des SGB IX: der Förderung von Selbstbestimmung und gleichberechtigter Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Zu den von den zuständigen Stellen erlassenen Ausbildungsregelungen führt das Gesetz aus, dass diese Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB entsprechen und die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden sollen. Diese Vorgaben betonen den Willen des Gesetzgebers, eine konkrete Anbindung jener Ausbildungsgänge an die „allgemeine“ duale Berufsbildungslandschaft zu gewährleisten.

3 Gemeinsame Aktivitäten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) im Bereich Ausbildungsregelungen

BIBB und AFbM² haben in den letzten Jahren gemeinsam einen Prozess initiiert, die vom Gesetzgeber für Ausbildungsregelungen postulierten Hauptausschuss-Empfehlungen (HAEmpfehlungen) zu entwickeln.

Zur Umsetzung der 2006 aktualisierten bundeseinheitlichen Rahmenrichtlinien führten BIBB und AFbM unter dem Motto „Qualifizierte Berufsausbildung für alle“ im November 2006 im BIBB unter Mitwirkung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Sekretariats der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), der Sozialpartner, der Bundesagentur für Arbeit (BA), aber auch von zuständigen Stellen und Bildungseinrichtungen (Berufsbildungswerke, Ausbildungsstätten wohnortnaher Rehabilitation, Berufsschulen) eine Fachtagung durch. Sie entsprach dem

² Der AFbM ist der auf der Grundlage von § 95 BBiG arbeitende ständige Unterausschuss des BIBB-Hauptausschusses, dessen Hauptaufgabe die Beratung des BIBB bei seinen Aufgaben auf dem Gebiet der beruflichen Bildung behinderter Menschen ist.

Wunsch von BIBB und AFbM, Erfahrungen, Einschätzungen und Erfordernisse der Praxis in den weiteren Prozess aufzunehmen.

Im Nachgang beriet der AFbM intensiv und durchaus auch kontrovers über die Fortsetzung des Umsetzungsprozesses. Dabei stand die Frage (vgl. VOLLMER/FROHNENBERG 2008) im Mittelpunkt: Mit welchen Schritten soll das erklärte Ziel der Rahmenrichtlinien angestrebt werden, zugunsten behinderter Menschen Übersichtlichkeit, Transparenz und Anwendbarkeit im Bereich der Ausbildungsregelungen zu erreichen? Im Ergebnis wurde zunächst eine Rahmenregelung (BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2010) vereinbart, die noch über die bereits vorhandenen Rahmenrichtlinien hinausgehende konkrete Standards³ setzt.

Mit der Rahmenregelung und den auf dieser Grundlage erarbeiteten berufsspezifischen Musterregelungen ist es ganz im Sinne von Inklusion – oder, um ein nach wie vor treffendes und weniger normativ und vor allem emotional aufgeladenes Wort zu benutzen, von Teilhabe – gelungen, die berufliche Bildung behinderter Menschen im Feld „Ausbildungsregelungen“ als integralen Bestandteil des regulären Berufsbildungssystems zu markieren. (vgl. VOLLMER 2011, 1-7)

Durch die klare Orientierung an den jeweiligen Bezugsberufen, die nun auch in den Abschlussbezeichnungen buchstäblich zum Ausdruck kommt, und die in der Präambel verankerte Aufgabe und Verpflichtung, kontinuierlich die Möglichkeit des Übergangs in eine Ausbildung in einem „Vollberuf“ zu prüfen, ist die Ausbildung in den FachpraktikerInnen-Berufen – zumindest gemäß den rechtlichen Vorgaben – kein Weg in Sonderwelten oder gar Sackgassen, sondern, entsprechend der VN-Konvention, Teil der allgemeinen breitgefächerten Berufsbildungslandschaft.

3 Kernelemente der Rahmenregelung:

- Priorität § 64 BBiG/§ 42k HwO
- Durchstieg/Durchlässigkeit:
 - Übergang von bestehender Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in eine Ausbildung in einen nach § 4 BBiG/§ 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf ist kontinuierlich zu prüfen
- Differenzierte Eignungsuntersuchung
- Personenbezogener Förderplan
- Mitverantwortung der Berufsschule
- Zielgruppe: Menschen mit Lernbehinderung
- Eignung der Ausbildungsstätte / Ausbilderschlüssel
- Eignung der Ausbilder/Ausbilderinnen:
 - rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation
- Vorgaben für betriebliche Ausbildungsinhalte und Ausbildungszeiten
- Förderphase
- Berufliche Handlungskompetenz als Zielsetzung der Ausbildung
- Berufsabschlussbezeichnung:
 - „Fachpraktiker/Fachpraktikerin für bzw. Fachpraktiker/ Fachpraktikerin im“ Bezug zu anerkannten Ausbildungsberufen in sprachlich angemessener Form

4 Baustellen/Handlungsbedarf

4.1 Berufsspezifische Musterregelungen

Welche weiteren Schritte sind zu gehen, um die durch die rechtlichen Rahmenbedingungen gebotenen Möglichkeiten zur Verwirklichung des Teilhabegebots für behinderte Menschen – ihrer Inklusion – zu eröffnen? Wo bestehen noch Hindernisse, die es im Sinne von „Barrierefreiheit“ – die ja keineswegs nur auf den Abbau räumlicher bzw. gegenständlicher Gegebenheiten bezogen zu verstehen ist – abzubauen gilt?

Laut BBIG und HwO hat ein behinderter Mensch mit entsprechend festgestellter Art und Schwere einer Behinderung und Nachweis der Ausbildungsmöglichkeit Anspruch darauf, dass die zuständigen Stellen eine entsprechende Ausbildungsregelung erlassen. Die Praxis sieht so aus, dass FachpraktikerInnen-Ausbildungen in der Regel von der Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziert werden, die ihrerseits über ihre Regionaldirektionen bei Bildungseinrichtungen Maßnahmen „einkauft“. Wenngleich die Reha-Beratung der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit Fähigkeiten und Neigungen des behinderten jungen Menschen berücksichtigen soll, erfolgt die Beratung aufgrund der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze. Diese wiederum entsprechen vor allem dem Angebot der Bildungseinrichtungen bzw. der Kooperation zwischen Stellen der BA und den Bildungseinrichtungen. Rein betriebliche Ausbildungen finden bisher in diesem Bereich kaum statt. Nicht nur – aber auch – vor dem Hintergrund von Inklusion ist jedoch gerade mehr betriebliche Ausbildung gewollt und angesichts von demografischem Wandel und Fachkräftemangel davon auszugehen, dass Betriebe auch ihrerseits zunehmend diese Personengruppen als Potential erkennen.

Das Spektrum an Berufsbereichen der von den zuständigen Stellen erlassenen Ausbildungsregelungen ist begrenzt und entspricht nicht dem breiten Spektrum an „regulären“ Berufen. Es dominieren die Berufsfelder Hauswirtschaft, Gartenbau, Metall, Holz und Farbe. Hier kann die Erarbeitung von weiteren berufsspezifischen Musterregelungen (als HA-Empfehlung) (vgl. VOLLMER/BRETSCHNEIDER 2013, 14-17) Signalwirkung entfalten und Betriebe gleichermaßen wie Bildungseinrichtungen ermuntern, Ausbildungsangebote in für die Personengruppe geeigneten, arbeitsmarktorientierten Berufsbereichen zu entwickeln. AFbM und BIBB verfolgen diesen berufsbildungspolitischen Ansatz, um insbesondere auch jungen behinderten Frauen Alternativen zur „üblichen“ Hauswirtschaft zu eröffnen.

4.2 Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/Ausbilderinnen gemäß § 6 der Rahmenregelung

Im Erarbeitungsprozess der Rahmenregelung ist kontrovers über die Einführung einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (vgl. VOLLMER 2012) für AusbilderInnen, die behinderte Menschen auf der Grundlage von Ausbildungsregelungen ausbilden, diskutiert und insbesondere die Frage erörtert worden, ob diese Zusatzqualifikation eine Hürde für die Gewinnung von ausbildungsbereiten Betrieben darstelle.

Im Ergebnis hat man sich darauf verständigt, auch in diesem Punkt Qualitätsstandards zu setzen und eine solche Zusatzqualifikation (in einer Konstruktion, die Ausnahmen von einer Nachweispflicht zulässt, insbesondere bei Kooperation mit einem Bildungsträger, vorliegen-

den Erfahrungen in der Ausbildung behinderter Menschen oder entsprechender anrechenbarer Qualifikationen) verbindlich zu machen.

Da es sich bei den auszubildenden Personengruppen vorwiegend um lernbehinderte Jugendliche und gerade nicht den (scheinbar) „klassischen“, kognitiv nicht beeinträchtigten Rollstuhlfahrer handelt – also eine fachliche Vorbereitung auf den Umgang mit diesen Auszubildenden im wohlverstandenen Eigeninteresse der Ausbilder liegt, Ausbildungsabbrüchen vorbeugt und eine nachhaltige Gewinnung von ausbildungsbereiten Betrieben und Ausbildern/Ausbilderinnen fördert –, sollte die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation auch im (Eigen-)Interesse der Wirtschaft liegen.

Überdies steht sie im Einklang mit dem zitierten Artikel 24 der VN-Konvention, der ausdrücklich die Schulung von Fachpersonal hervorhebt. Die Kritik an der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation zeigt, dass Fachlichkeit vor dem Hintergrund der Inklusionsdiskussion unter Rechtfertigungsdruck geraten ist. Hier gilt es, deutlich zu machen, dass AusbilderInnen-Qualifikation keine „Jedermannsqualifikation“ darstellt und auch auf die Erfahrungen und Beratungen im Kontext der zeitweisen Aussetzung der AusbilderInnen-Eignungsverordnung aufmerksam zu machen.

4.3 Nachteilsausgleich gemäß §65 BBIG/42i HwO

Für die „gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft“ (§ 1 Kapitel 1 Teil 1 SGB IX) und damit deren Inklusion ist der in BBIG und HwO verankerte Nachteilsausgleich von wesentlicher Bedeutung. Das Gesetz gibt vor, dass die „besonderen Verhältnisse“ (=behinderungsbedingten Einschränkungen) behinderter Menschen in Regelungen zu Durchführung und Prüfung der Ausbildung zu berücksichtigen sind und führt beispielhaft – nicht abschließend – die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter an.

Erfahrungen Betroffener und auch solcher von Mitgliedern des AFbM, aber auch andere Eindrücke begründen Zweifel, ob sowohl das Wissen um mögliche Ausbildungs- und Prüfungsmodifikationen als auch die Bereitschaft, mit der zugunsten der Betroffenen gebotenen Nachdrücklichkeit und Kreativität initiativ tätig zu werden, bereits ausreichend flächendeckend bei den Verantwortlichen verbreitet sind. Hier scheint zwischen den zuständigen Stellen, die ja in der Regel die Kammern sind, und ihren jeweiligen Spitzenorganisationen, die an der Empfehlung des HA des BIBB vom 24. Mai 1985 zur Berücksichtigung besonderer Belange behinderter Menschen bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfungen mitgewirkt haben, immer noch Informations- und Kommunikations- bzw. Unterstützungsbedarf zu bestehen. Es gilt nach wie vor zu erkennen und umzusetzen, dass der Gesetzgeber nicht nur Gestaltungsraum eröffnet, sondern ausdrücklich eine Verpflichtung zur Anwendung von nachteilsausgleichenden Maßnahmen formuliert hat.

Das BIBB aktualisiert derzeit in einem Projekt seine hochgradig nachgefragte und mehrmals nachgedruckte Publikation „Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer/Handbuch mit Fallbeispielen und Erläuterungen für die Prüfungspraxis“ und hat mit den Projektbeiratsmitgliedern auch bereits beraten, wie die neue Publikation und

damit auch die Anwendung des Nachteilsausgleich in der Praxis noch intensiver in die Breite getragen werden können.

Mittels einer engagierten, konstruktiv-kompetenten Anwendung des Nachteilsausgleich durch die zuständigen Stellen kann gewiss die Zahl an Ausbildungen behinderter Menschen in „regulären“ Ausbildungsberufen und damit der Grad ihrer beruflichen Teilhabe und Inklusion erhöht werden.

4.4 Berufliche Bildung behinderter Menschen jenseits von BBIG und HwO

Berufliche Bildung behinderter Menschen findet auch unter anderen rechtlichen Rahmenbedingungen und „Dächern“ statt als unter dem der (klassischen) dualen Berufsausbildung auf der Grundlage von BBIG und HwO. Zu diesen anderen Dächern oder Häusern zählen die insbesondere allein schon aus quantitativen Gesichtspunkten besonders relevanten Werkstätten für behinderte Menschen (mit derzeit fast 300.000 werkstattbeschäftigten behinderten Menschen).

Auch zu diesen Lernorten gilt es Brückenschläge zu entwerfen und Voraussetzungen für deren konkrete Ausführung zu schaffen. Beispielsweise, indem die berufliche Bildung in den Werkstätten ausgerichtet und konkret anrechenbar wird auf die duale Ausbildung auf der Grundlage von BBIG und HwO.

Das gemeinsam von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten (BAG:WfbM) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) erarbeitete Fachkonzept HEGA 6/2010 hat die Orientierung des Berufsbildungsbereichs der Werkstätten an den Fachpraktiker/-innen-Berufen erstmals deutlich formuliert und vorgegeben.

Diesen eingeschlagenen Weg gilt es auszubauen, um die berufliche Bildung in den Werkstätten noch deutlicher und konkreter an die klassische duale Ausbildung heranzuführen, Kompatibilitäten zu erzielen und so auch Übergänge von der Werkstatt in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies heißt nicht, davon auszugehen, dass diese Übergänge quantitative Dimensionen annehmen, die die Werkstatt als Lern- und Beschäftigungsort sowie als Lebenswelt überflüssig machen⁴. Zu den Entwicklungen im Bereich Werkstätten zählt auch die Initiative des Berufsverbandes der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB) zur Änderung und Ergänzung der Fortbildungsverordnung zur Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen, die die Ausrichtung der Fortbildung auf verschiedene Lernorte und eine Anpassung an sozial- und bildungspolitische Entwicklungen anstrebt.

⁴ Tatsächlich verzeichnen die Werkstätten entsprechend dem allgemeinen „Trend“ eine deutliche Zunahme von Menschen mit psychischen Behinderungen, für die eine Rückkehr in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt oft gerade keine Perspektive ist. Sie stellen im Übrigen für das Bildungspersonal in den Werkstätten, das bisher in Expertise und Erfahrung eher auf Menschen mit geistiger Behinderung ausgerichtet ist, Herausforderungen auch und gerade in Bezug auf Fachlichkeit/Qualifikation/Weiterbildung dar.

5 Herausforderungen für die berufliche Bildung behinderter Menschen

Die im Zuge des Ratifikations- und Umsetzungsprozesses der VN-Konvention ausgelöste „Karriere“ des Begriffs „Inklusion“ hat insbesondere den Bildungsbereich ins Blickfeld gerückt. Dies ist angesichts dessen, dass die Bildung behinderter Menschen bis dato eher ein Nischenthema für entsprechende Experten und Praktiker war, ausdrücklich zu begrüßen und gewinnt dem Feld Aufmerksamkeit und Beachtung.

Auffallend ist, dass sich die öffentlichen und „großen“ Diskussionen und Kontroversen vor allem auf den schulischen Bereich und hier konkret auf die Frage der gemeinsamen Beschulung und die (grundsätzliche oder weitgehende) Abschaffung des differenzierten deutschen Förderschulsystems konzentrieren.

Die berufliche Bildung spielt in den öffentlichen Debatten kaum eine Rolle und selbst beispielsweise die Deutsche UNESCO-Kommission e.V. zählt zwar in ihrer Resolution „Inklusive Bildung in Deutschland stärken“ vom 24. Juni 2011 bei der Forderung nach „strukturellen und inhaltlichen Anpassungen“ neben frühkindlicher Bildung, Schul- und Hochschulwesen auch Aus- und Weiterbildung auf, greift die berufliche Bildung in ihrem an Bund und Länder adressierten konkreten „Aufforderungskatalog“ aber nicht (mehr) auf.

Doch hat die Debatte um und über Inklusion das Feld berufliche Bildung durchaus erreicht, nur wird sie hier eher „intern“, zumindest nicht mit derselben Beachtung durch die breite Öffentlichkeit und veröffentlichte Meinung geführt. Sie trifft hier auf ein Feld, in dem bereits vor zehn Jahren das SGB IX als „Paradigmenwechsel von der (bevormundenden) Fürsorge zur (selbstbestimmten) Teilhabe“ begrüßt und bewertet wurde und zugleich unhintergebar ist, dass der alte Grundsatz der Behindertenhilfe „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“ nichts an Gültigkeit verloren hat.⁵ Er formuliert die Gratwanderung, die es unverändert zu gestalten heißt: für individuelle Bedarfslagen individuelle Lösungen eröffnen und gleichzeitig anerkannte Berufsabschlüsse ermöglichen. Gelingen kann diese Gratwanderung durch eine Verbindung aus personenzentriertem Ansatz und „atmungsaktivem Regelwerk“.

Die Chancen der Inklusionsdebatte liegen vor allem darin, die Seite „normal“ (allgemein) des Grades zu stärken, z.B. den „Normalfall Betrieb“ (gegenüber der Tradition der Ausbildung in Einrichtungen) ins Blickfeld zu rücken, Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktrelevanz zu fokussieren und die Ausbildung behinderter Menschen als selbstverständliche Facette, als integralen Bestandteil der allgemeinen beruflichen Bildung und Berufsbildungslandschaft zu stärken.

Risiken bestehen vorrangig dort, wo Fachlichkeit an Stellenwert einbüßt oder zumindest unter Rechtfertigungsdruck gerät, wo unter dem Banner Inklusion die Ausbildung behinderter Menschen zur „Jedermannsqualifikation“ erklärt wird und sich (verdeckte oder offene) Kosteneinsparermotive mit Ideologie paaren.

⁵ Sie trifft hier auch auf ein Feld, in dem man gerade in den letzten Jahren die Folgen radikaler Neuausrichtungen erlebt hat, wie beispielsweise den inzwischen wieder korrigierten massiven Abbau kompetenter Reha-Beratung vor Ort in den Agenturen für Arbeit.

Auch wenn die Fokussierung auf kurzfristige Beschäftigungsfähigkeit zu Lasten qualifizierter, am Berufsprinzip orientierter Ausbildung führt oder der erklärte Perspektivwechsel von der Defizitorientierung zum Ressourcenansatz „übersieht“, dass Förderbedarf identifiziert werden muss, um ihn beantworten zu können – und diese Identifizierung Diagnostik und damit Fachlichkeit voraussetzen –, sind Warnschilder angebracht.

Das zeitliche Zusammentreffen der Inklusionsdebatte mit der über Fachkräftemangel und demografischen Wandel trägt dazu bei, behinderte Menschen als Arbeits-/Fachkräftepotenzial wahrzunehmen. Doch gefragt sind „wetterfeste“, konjunkturunabhängige Lösungen und Fortschritte zur Teilhabe behinderter Menschen *an* und *durch* berufliche Bildung.

Als Kompass zur Gestaltung dieser eignen sich insbesondere die berufsbildungspolitischen wie auch berufsbildungspraktischen maßgeblichen Kriterien Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit. Erfolgreiche Ansätze und Instrumente wie Berufswegeplanung und verzahnte Ausbildung zeigen, dass das Zusammenspiel der regionalen Akteure für die Berufs- und damit Lebensbiografien behinderter Menschen entscheidend ist. Hier gibt es noch Ansatzpunkte zu erkennen und zu intensivieren als auch Wege zur Stärkung einzelner „gatekeeper“ wie der RehabilitationsberaterInnen der Agenturen für Arbeit und der zuständigen Stellen zu legen. Soll mehr betriebliche Ausbildung behinderter Menschen gelingen, muss auch der Lernort Berufsschule bzw. der Faktor „Gewährleistung angemessener Beschulung“ fokussiert werden.

Grundsätzlich kann die Teilhabe behinderter Menschen an beruflicher Bildung verbessert werden, indem die in Deutschland gewachsene Institutionenlandschaft mit der in ihren verschiedenen Segmenten vorhandenen Expertise und ihrem Erfahrungswissen in den im Zuge des Inkrafttretens der VN-Konvention dynamisierten Prozess der Fokussierung behinderter Menschen unter Inklusionsgesichtspunkten einbezogen und aufgenommen wird.

Literatur

VOLLMER, K./ BRETSCHEIDER, M. (2013): Menschen mit Behinderung die Ausbildung ermöglichen. In: IHK Journal (IHK Koblenz), H. 2, 14-17.

VOLLMER, K. (2012): Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation soll Handlungskompetenz stärken. In: GPC/Benachteiligtenförderung. Online: http://www.good-practice.de/zielgruppen_beitrag4821.php (24-08-2012).

VOLLMER, K. (2011): Hinterm Horizont geht's weiter – Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit als berufsbildungspolitische und –pädagogische Kriterien der beruflichen Bildung behinderter Menschen. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 05, hrsg. v. STEIN, R./STACH, M., 1-7. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft05/vollmer_ft05-ht2011.pdf (19-06-2013).

VOLLMER, K. (2011): (Berufliche) Teilhabe behinderter Menschen: Neue Perspektiven durch die VN-Konvention? In: BWP (Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis) H. 2, 2011, 26-29.

BIBB-HAUPTAUSSCHUSS (2010): Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO. Empfehlung des Hauptausschusses des Bun-

desinstituts für Berufsbildung vom 15.12.2010. Online:
<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf> (11-01-2011).

VOLLMER, K./ FROHNENBERG, C. (Hrsg.) (2008): Die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Kriterien und Fragestellungen. In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 103. Bonn.

Zitieren dieses Beitrags

VOLLMER, K. (2013): „Unverändert aktuell: So normal wie möglich – so speziell wie nötig – Stand, Perspektiven und Herausforderungen der beruflichen Bildung behinderter Menschen“. In: *bwp@* Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 05, hrsg. v. STEIN, R./ NIEHAUS, M./ STACH, M., 1-10.
Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/vollmer_ft05-ht2013.pdf

Die Autorin



Kirsten Vollmer

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

E-mail: vollmer@bibb.de

Homepage: www.bibb.de