

bwp@ Spezial 13 | November 2016

**Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2015:
Zwischen Inklusion und Akademisierung –
aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung**

Hrsg. v. **Sabine Baabe-Meijer, Werner Kuhlmeier & Johannes Meyser**

Hans-Jürgen LINDEMANN

(Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin)

**Inklusion und die Rolle der beruflichen Schulen –
Denkanstöße**

Online unter:

http://www.bwpat.de/spezial13/lindemann_bwpat_spezial13.pdf

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

bwp@

www.bwpat.de

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

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Inklusion und die Rolle der beruflichen Schulen – Denkanstöße

Abstract

Bildung ist ein Menschenrecht und steht allen zu. Mit der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, ein inklusives Bildungssystem zu gewährleisten. Die Umsetzung inklusiver Bildung, bei der Menschen mit und ohne Behinderungen gemeinsam lernen können, ist damit auch für die berufliche Bildung eine zentrale Herausforderung. Doch hier sind die Zusammenhänge komplexer als im allgemeinbildenden Schulsystem. Zumindest in der dualen Ausbildung sind für die betriebliche Seite die Forderungen der Konvention schwerer umzusetzen. Schon beim Zugang zu einer dualen Ausbildung greift sie nur bedingt, da es allein den Ausbildungsbetrieben obliegt, wem ein Ausbildungsplatz angeboten wird. Der Ausbildung der Fachkräfte kommt auf dem Weg zu einer inklusiven Bildung jedoch eine Schlüsselfunktion zu. Hier wird entschieden, ob und wie eine spätere Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Im folgenden Beitrag werden deshalb zunächst die Bedeutung von Inklusion in der beruflichen Bildung und bisherigen Ansätze diskutiert, um anschließend erweiterte Möglichkeiten und Maßnahmen darzustellen.

1 Inklusion in der beruflichen Ausbildung – worum geht es?

Der Ausgangspunkt der aktuellen Diskussion ist die UN-Behindertenrechtskonvention, die es umzusetzen gilt. In ihr wurde festgelegt: Menschen mit Behinderungen haben Zugang zu einer inklusiven freien und qualitativ hochwertigen Bildung und Ausbildung in der Grundschule sowie in der Sekundarstufe, auf gleicher Basis mit anderen der Gesellschaft, in der sie leben. Die Staaten sorgen für eine inklusive Bildung und Erziehung auf allen Ebenen des Bildungssystems (2008).

Der Charakter dieser Konvention ist im Unterschied zu Empfehlungen früherer Papiere als rechtlich bindend anzusehen. Die Konvention stellt somit eine verbindliche Grundlage für die Sozial- und Bildungspolitik dar, so die allgemeine Lesart. Es geht folglich um eine Politik, die Rechte beschreibt und damit den Fürsorgestatus verlässt. Diese Politik unterscheidet sich insofern von einer Politik der Integration bzw. geht über sie hinaus, als dass der Integration immer eine Separation vorausgeht bzw. vorausgegangen ist.

Bei genauerem Hinschauen zeigt sich, dass Lösungen in dem komplexen System beruflicher Ausbildung mit den unterschiedlichen Systemkomponenten, Beteiligten, Lernorten und den verschlungenen Wegen der Finanzierung keinesfalls einfach sind. Die Strukturen sind in den vergangenen 120 Jahren gewachsen und folglich in den Traditionen von Sozialpartnern tief verwurzelt. Und, „last but not least“, die dualen Ausbildungssysteme in Europa führen heute

weltweit zu den besten Übergangsquoten von der Schule in den Beruf. Darauf gegründete Beschäftigungsverhältnisse sind relativ stabil und nachhaltig, wie eine Analyse zur Jugendarbeitslosigkeit nach der Finanzkrise im Jahr 2008, wie sie der Schweizer Strahm durchgeführt hat, zeigt. In der Zusammenstellung (s. Abb. 1) sind einige Länder mit dualen Ausbildungsformen (Deutschland, Schweiz, Österreich, Dänemark, Niederlande sowie Norwegen, das mit einem kooperativen Ausbildungssystem den Vorzügen des dualen Ausbildungssystem relativ nahe kommt) anderen EU-Ländern gegenübergestellt, die nicht über ein duales Ausbildungssystem verfügen. Ähnliche Untersuchungen gibt es inzwischen auch in Deutschland (2010).

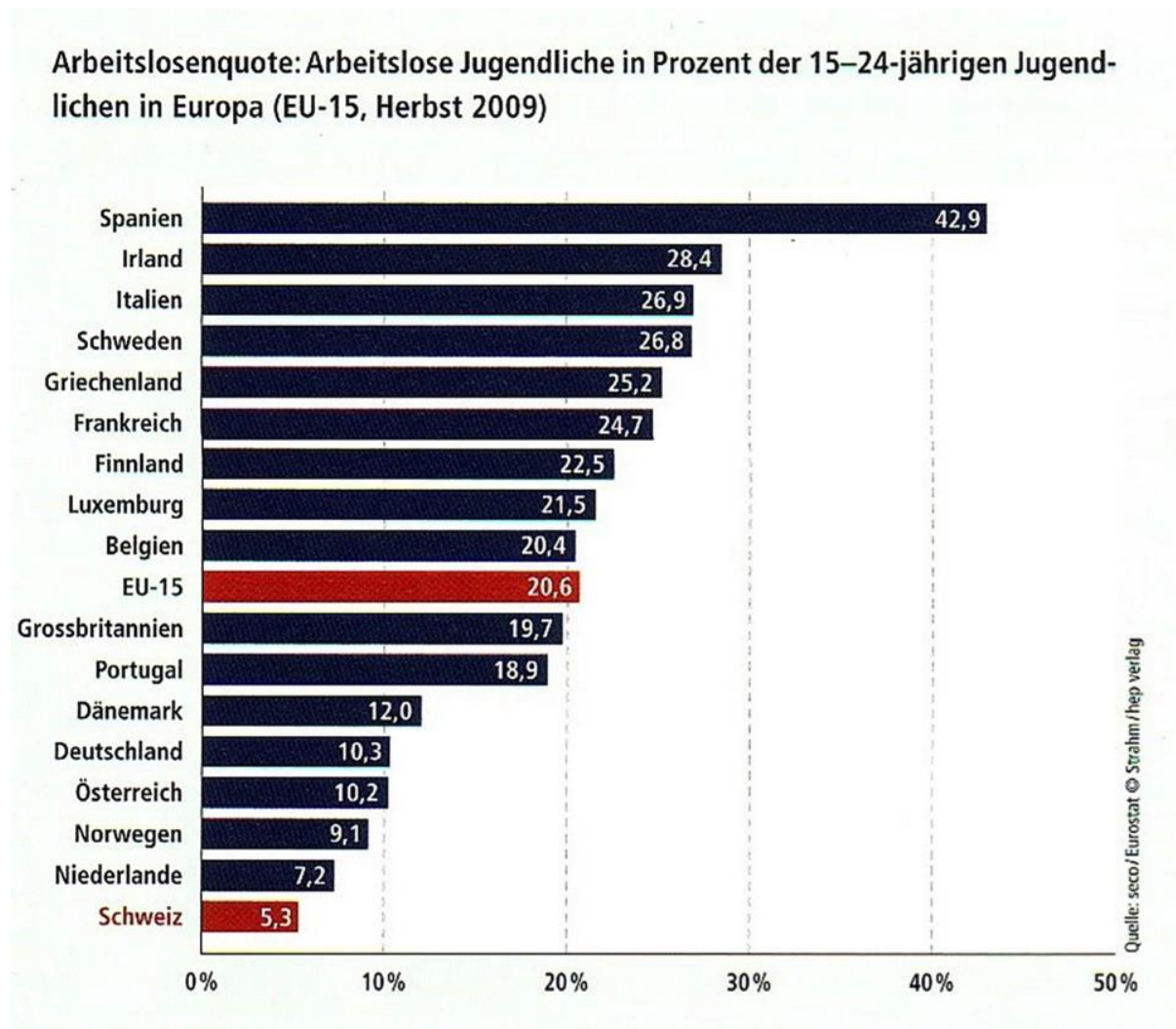


Abbildung 1: Arbeitslose Jugendliche in der EU (Quelle: STRAHM 2010, 60) 22

Ein behutsames Vorgehen ist angebracht, will man nicht die fragile Struktur dualer Ausbildung, die ja primär Marktgesetzen folgt, zerstören. Zu untersuchen ist zunächst einmal, wo es bereits inklusive Elemente im System gibt. Im Folgenden werden die Ebenen und Bereiche aufgezeigt, in denen Handlungsbedarf besteht, um anschließend erste Anregungen und Denkanstöße für Reformschritte geben zu können.

Bezogen auf die berufliche Bildung ist noch genauer zu betrachten, wo eine vertiefte inklusive Ausbildung überhaupt möglich und sinnvoll ist, will man nicht das ganze System ändern. Es ist auch zu fragen, welche Akteure die treibenden Kräfte werden können. Inklusion in der beruflichen Bildung zielt wie im gesamten Bildungssystem darauf ab, eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an Bildung und Ausbildung zu ermöglichen. Statt einer defizitorientierten Ausrichtung des Ausbildungssystems betont die inklusive Bildung die aktive Beteiligung aller auch bei Beeinträchtigungen. Es geht um eine breite gesellschaftliche Verantwortung für die Teilhabe. In der beruflichen Bildung bedeutet dies präziser: Eine erweiterte Verantwortung von Unternehmen, Gewerkschaften und staatlichen Institutionen. Beeinträchtigungen sind als Funktionsbeeinträchtigungen aufgrund von anatomischen, psychischen oder psychologischen und kognitiven Schädigungen bzw. Funktionsstörungen, die typische Alltagssituationen behindern oder unmöglich machen, zu verstehen. Dem müssen sich Ausbilder/-innen und Lehrkräfte stellen. Ich verwende den Begriff der Beeinträchtigungen, denn eine Beeinträchtigung wird erst durch die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und Leben zu einer Behinderung. Es geht im Kern darum, mit Heterogenität besser umzugehen, als das bisher der Fall ist. In einer Verbesserung des Umgangs mit Differenz auf allen Ebenen liegt die große Herausforderung in der Aus- und Weiterbildung.

Die aktuellen Ausbildungspläne und Curricula, wenn auch vielfach im Umbruch begriffen, sind allerdings anders gestaltet. Sie zielen für alle Lernenden auf das gleiche Lerntempo, die gleichen Inhalte und gleiche Lernzeit. In einem (Aus-)Bildungsgang ist für alle der gleiche Abschluss vorgegeben, der in der Regel in einer festgelegten Anzahl von Ausbildungsjahren erreicht wird. Die Festlegung der Ausbildungsdauer gehört zu den Standards der dualen beruflichen Ausbildung. Abweichungen, wie eine verstärkte Förderung einzelner Lernender oder eine verkürzte Ausbildungsdauer, bedeuten nur ein sehr eingeschränktes Aufweichen dieser Prinzipien.

An dieser Stelle sind nun für die berufliche Bildung einige grundlegende Unterschiede gegenüber der Allgemeinbildung zu konstatieren, aus denen heraus der aktuelle Diskurs bestimmt wird. Der Kernbereich der beruflichen Ausbildung in Deutschland ist die duale Berufsausbildung. Eine Ausbildung kommt durch einen Ausbildungsvertrag zwischen dem Unternehmen und dem/der Auszubildenden zustande. Der Zugang zu den dualen Ausbildungsplätzen in vielfältige Berufswege ist ein differenzierter und hochselektiver Prozess. Ein inhaltlicher Einfluss des Gesetzgebers auf diesen Prozess ist nicht vorgesehen. Bereits auf der normativen Ebene regelt das Grundgesetz über Artikel 9 (3) die Koalitionsfreiheit der Tarifpartner, die sich jedem staatlichen Zugriff weitestgehend widersetzt. Die beiden Akteure der beruflichen Bildung, die Unternehmen und die öffentlichen berufsbildenden Schulen, haben somit einen sehr unterschiedlich großen Einfluss auf die Auswahl der Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz:

1. Grundsätzlich verläuft die Auswahl von Jugendlichen für eine Ausbildung in Großunternehmen anders als in Klein- und mittelgroßen Unternehmen (KMU). In Großunternehmen wie z. B. Daimler-Benz bewerben sich 400 junge Menschen auf 40-50 Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Ausbildungsberufen (diese Größenordnung ist

z. B. in Werken wie Marienfelde in Berlin oder Ludwigsfelde in Brandenburg gegeben). In einem mehrstufigen Selektionsprozess entscheidet sich das Unternehmen für die Bewerber/-innen, die entsprechend ihrer Eignung und Leistung einen Ausbildungsplatz angeboten bekommen. Die Kriterien sind von der Geschäftsleitung festgelegt und bedürfen nur dahingehend einer Kontrolle durch den Betriebsrat (die Beschäftigtenvertretung), um eine Gleichbehandlung aller Bewerber/-innen sicherzustellen. Es bleibt dem Unternehmen überlassen, die gewünschten Profile festzulegen und die Anzahl der angestrebten Ausbildungsverhältnisse zu bestimmen. Es unterliegt dem Ermessensspielraum der Unternehmen, eine Auswahl unter mehreren, prinzipiell als geeignet angesehen Bewerber/-innen zu treffen. In klein- und mittelgroßen Unternehmen ist die Auswahl hinsichtlich der Bewerberlage meist nicht so groß. Gerade in den letzten Jahren, in denen viele junge Menschen ein Studium aufnehmen und somit die Gruppe der Bewerber/-innen kleiner wird, müssen diese Unternehmen sich aktiv um Auszubildende bemühen. Insgesamt ist der Zustrom zum Ausbildungsmarkt von mehreren Faktoren abhängig (Konjunktur, Fachkräftebedarf, Zahl der Schulabsolventen/-innen, Studierendenzahl etc.), vor allem aber den Schwankungen des Arbeitsmarktes. Die Vergabe von Ausbildungsplätzen ist in Deutschland primär marktgesteuert. Dies trifft Menschen mit Beeinträchtigungen besonders stark, die kaum die gleichen Chancen haben, in ein Regelausbildungsverhältnis zu gelangen.



Abbildung 2: Der Preis des beruflichen Aufstiegs sind die Stufen einer Treppe

2. Die Berufsbildungszentren (in Berlin Oberstufenzentren) bekommen von den Kammern eine Mitteilung, wer in die Ausbildungsklassen der jeweiligen Berufe aufzu-

nehmen ist. Eine wie auch immer geartete Beteiligung an der Entscheidung, wer in einem Unternehmen einen Ausbildungsvertrag bekommt und wer nicht, steht weder den Berufsbildungszentren noch der Bildungsverwaltung zu.

Festzuhalten ist, dass der Kernbereich beruflichen Lernens, die duale Berufsbildung, ausgesprochen differenziert und hochselektiv angelegt ist. Der Zugang zur beruflichen Bildung ist begrenzt. Eine Teilhabe im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, die Möglichkeit einer staatlichen Einflussnahme und damit ein Hinwirken auf die inklusive Teilnahme aller Personengruppen ist bislang nur eingeschränkt umsetzbar. Umgekehrt gilt, dass aus den dargelegten Gründen eine inklusive duale Berufsausbildung primär von der betrieblichen Seite her zu denken ist. Hier gibt es inzwischen eine ganze Reihe von neuen Ansätzen. Auch die Gewerkschaften haben Vorstellungen zur Inklusion entwickelt. So gibt es z. B. die Forderung, jedem/r Jugendlichen einen qualifizierten Ausbildungsplatz anzubieten. Demnach habe Inklusion bereits an der Schwelle Schule – Ausbildung stattzufinden.

2 Zur beruflichen Integration durch Exklusion in der Ausbildung?

Dem Staat als Partner der dualen Ausbildung kommt die Aufgabe zu, für diejenigen, die von Exklusion betroffen sind und für die eine Teilhabe an dualer Ausbildung aus verschiedenen Gründen nicht möglich ist, angemessene (meist vollschulische) Ausbildungen und Maßnahmen bereitzustellen.

Einige dieser Maßnahmen sind:

- **Finanzielle Anreize für Unternehmen:** So kann eine erweiterte Teilhabe für Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglicht werden.
- **Aufbau von Unterstützungssystemen:** Berufsbildungszentren bieten dem betroffenen Personenkreis besondere Fördermöglichkeiten an. Ebenso sind hier die beruflichen Schulen mit besonderen sozialpädagogischen Aufgaben und Profilen zu nennen. Sie verfügen über ein speziell ausgebildetes Personal, das mit den Beeinträchtigungen im Lehr-Lernprozess umgehen kann und angepasste Förderangebote bereitstellt. Auch die Berufsförderungswerke gehören dazu. Da es sich bei diesen Schulen nicht um „Regelschulen“ der beruflichen Ausbildung handelt, werden die Schüler/-innen hier zwar besonders gefördert, aber im Grunde wird damit Exklusion betrieben.
- **Der Staat als Arbeitgeber:** Hierbei geht es um gesetzliche Regelungen für staatseigene Unternehmen, meist des öffentlichen Dienstes. In vielen Behörden und öffentlichen Betrieben gibt es nach Anteilsvorgaben vorgehaltene Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen und in der Folge auch Ausbildungsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen. Das gilt als Sollvorschrift im Prinzip auch für Unternehmen der freien Wirtschaft. Das wird allerdings nur bedingt umgesetzt, weil Unternehmen sich durch Zahlung einer Ausgleichsabgabe von der Pflichtquote befreien können. Es handelt sich auch hier bezogen auf die Ausbildung um eine zeitweise Exklusion mit dem Ziel der späteren beruflichen Integration?

- Berufsbildungsgesetz im § 66 (ähnliche Regelung in der Handwerksordnung): Danach besteht die Möglichkeit, Berufe mit verminderten bzw. spezifischen Anforderungen zu gestalten. Es sind dies sogenannte theoriegeminderte Ausbildungsberufe. Hier haben Kammern einen weitreichenden Ermessensspielraum in der Ausgestaltung. Der Unterricht findet in besonderen Schulen mit speziellen Förderangeboten oder auch den Berufsförderungswerken statt, die über entsprechende Fördermaßnahmen und -instrumente verfügen und vor allem sozialpädagogisch qualifiziertes Personal beschäftigen. Die für eine solche Ausbildung geschaffenen und von den Arbeitsagenturen geförderten Träger leisten oft den betrieblichen Teil der Ausbildung und integrieren eine sozialpädagogische Unterstützung. Auch mit diesem Modell wird zur besonderen Förderung eine bedingte Exklusion umgesetzt, damit eine spätere Integration in das Arbeitsleben möglich wird. In der Ausbildung ist ein gesondertes Lerntempo vorgesehen und es wird mit modifizierten Standards für die Berufsausbildung gearbeitet.
- Werkschulen (§ 136 SGB IX): Eine besondere Herausforderung stellen Personen dar, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung noch nicht den Anforderungen an eine Ausbildung (gem. BBIG § 66) gerecht werden. Sie haben einen Anspruch, in Werkschulen aufgenommen zu werden. Doch auch hier handelt es sich um eine vom Regelsystem exklusive Bildungsmaßnahme.

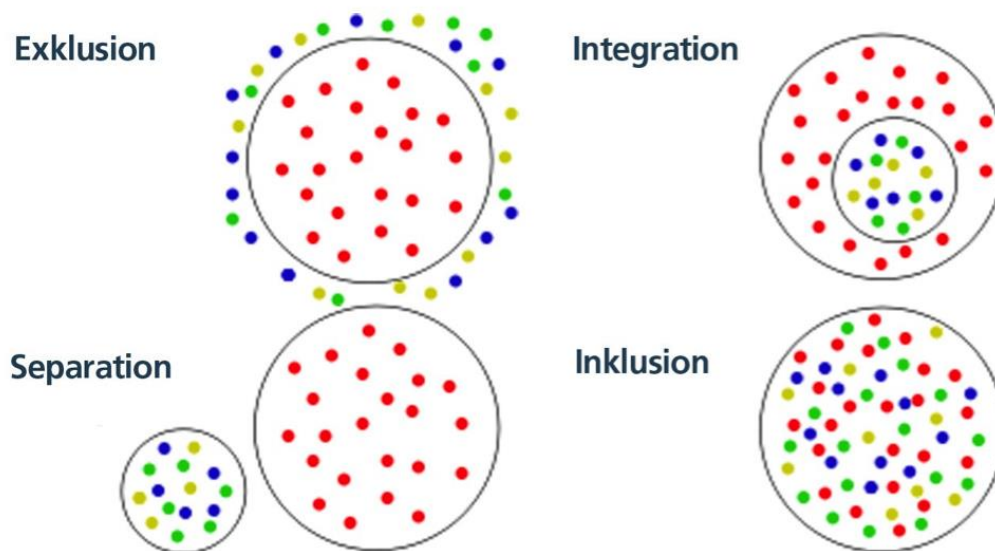


Abbildung 3: Von der Exklusion zur Inklusion. Quelle: Behindertenrechtskonvention

In historischer Perspektive ist ein inklusives Denken gerade dem Bauwesen nicht ganz fremd. Im Hauptberuf des/der Maurers/Maurerin gab es z. B. in der früheren DDR den „Fluchtmaurer“, der in der Kolonne zwischen anderen Facharbeitern/-innen „an der Schnur“ mauerte, wobei die Schnur von anderen Fachkräften „gesteuert“ wurde. Die Schnur wurde nach und nach und Schicht für Schicht im richtigen Maß der Maßordnung nach oben versetzt. Auch in Westdeutschland gab es abgestufte Berufe.

Die Abstufung der Berufe war aber nicht das Entscheidende. Vielmehr wird die Kultur eines inklusiven Denkens und Handelns daran deutlich. Als Auszubildende wurden diese zukünftigen Maurer/-innen von den Prüfungsausschüssen auch mit sehr knappen Ergebnissen in den Beruf verabschiedet. Sie wurden mit Gesellenbriefen freigesprochen, allerdings mit dem Hinweis, in den Kolonnen „an der Schnur“ zu mauern. Solidarität im Handeln der Fachkräfte spielte eine große Rolle. Das ist nicht zu unterschätzen. Es gab ein breites Verständnis inklusiver Kompetenzentwicklung, bei der Defizite der Auszubildenden in der Theorie akzeptiert und mit einer Kompetenz im praktischen Tun ausgeglichen wurden. Dies ermöglichte eine berufliche Tätigkeit unter Gleichen über lange Jahre. Basis waren Werte wie Solidarität und ein tief in der Kolonne verankerter Teamgedanke. Es zählte das Gesamtergebnis der Kolonne und darauf waren alle stolz.

Diese Praxis verlor sich erst Ende der neunziger Jahre, als die Beschäftigtenzahlen im Baugewerbe von ca. 1,5 Millionen im Jahr 1995 in nur zehn bis zwölf Jahren auf ca. 760.000 Beschäftigte sank. Die Facharbeit der Kolonnen „wanderte“ nach der sogenannten Osterweiterung der EU weitgehend in die neu aufgenommenen osteuropäischen Länder ab. Rationalisierungen im Bauprozess taten das Übrige. Die Zahl der dualen (betrieblichen) Auszubildenden in den Berufen des Bauhauptgewerbes ging z. B. in Berlin von ca. 700-800 im Jahr 1995 auf unter 200 in den Jahren 2007-2010 zurück. Seither sind die Zahlen relativ stabil auf niedrigem Niveau geblieben. Erst in den letzten beiden Jahren stiegen sie wieder leicht an.

Der strukturelle Umbruch der Bauunternehmen hin zu Projekt- und Systemanbietern und die Europäisierung der Bauwirtschaft mit nachgeordneten Subunternehmensstufen erfasste nach und nach fast die gesamte Branche und hat sie grundlegend verändert. Für ein inklusives Denken im betrieblichen Alltag, wie es in der Vergangenheit umgesetzt wurde, gibt es kaum noch Platz.

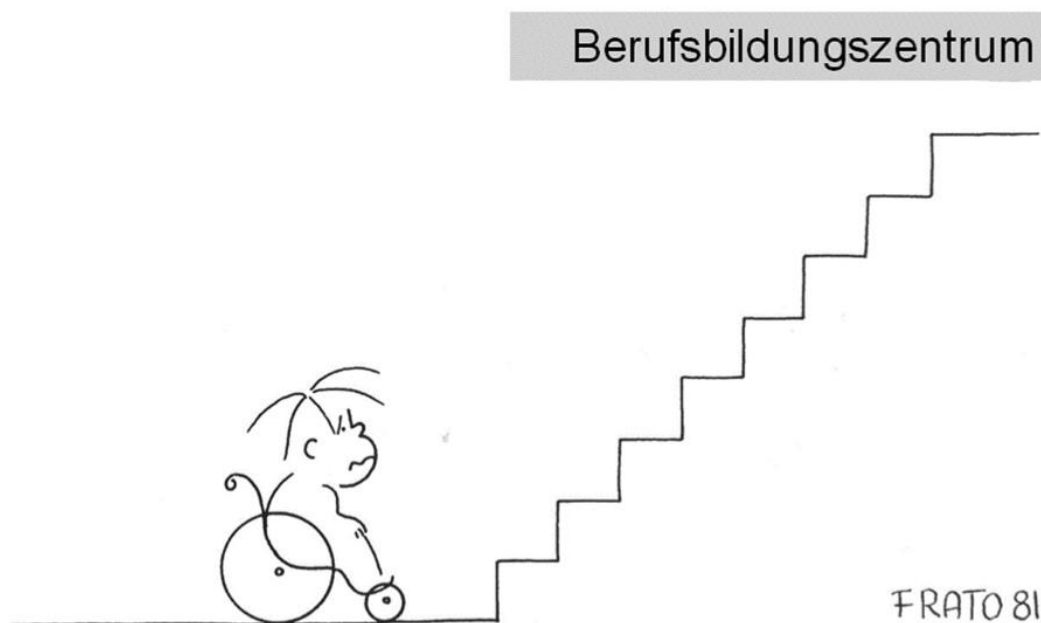


Abbildung 4: Zugänge

Neben der marktgesteuerten dualen Ausbildung obliegt es jedoch der staatlichen Ausbildung (unterteilt in Berufsorientierung, Übergangssystem, vollschulische Ausbildung, Ausbildungs-Plus, Studienbefähigung), notwendige Korrekturen und Ergänzungen zum Marktgeschehen zu schaffen. Staatliche Programme zielen darauf, junge Menschen, die noch nicht ausbildungsreif sind, in die duale Ausbildung zu integrieren, Marktverwerfungen und Strukturwandel abzufedern und durch Kompensationsangebote zu korrigieren sowie die duale Ausbildung am Lernort Schule so zu gestalten, dass Übergänge in ein Studium möglich werden. (Eine Ausnahme sind die Fachschulen, z. B. in der Erzieherausbildung, wo der Staat die Gesamtverantwortung mit einer vollschulischen Ausbildung wahrnimmt, was hier der Vollständigkeit halber am Rande erwähnt sein soll.)

Was nun die Integration und zukünftige Inklusion angeht, ist also in der beruflichen Bildung zunächst einmal Exklusion vorherrschend.

- Auch im sogenannten Übergangssystem (z. B. Ausbildungsbausteine, Berufsfachschule, berufsqualifizierende Lehrgänge, die integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) etc.) starten jedes Jahr weiterhin große Gruppen junger Menschen, die vom bisherigen hochgradig selektiven Schulsystem dorthin verwiesen wurden und damit an exklusiven besonderen Maßnahmen teilnehmen. Das geschieht meist nach erfolgloser Suche eines Ausbildungsplatzes im dualen System. Die Selektionsmechanismen wirken also sehr stark.
- Man mag das als Paradoxie des Systems verstehen, aber nach der Sozialgesetzgebung wird jedem Menschen mit Förderbedarf von den Arbeitsagenturen ein „Merkmal“ zugeordnet. Erst danach sind eine Förderung und Unterstützung möglich. Die Berufsförderungswerke und Schulen mit sozialpädagogischen Angeboten erhalten ihre zu fördernden Jugendlichen erst nach der Feststellung und Festlegung jener Merkmale, die auch weitgehend die Finanzströme der Förderung steuern. Erst der „Etikettierung“ (und damit auch der Stigmatisierung) folgen die bekannten Fördermaßnahmen.

Diese Fördermaßnahmen sind, bezogen auf die Integration in Beruf und Arbeit gar nicht mal so ineffektiv, denn die Berufsförderungswerke und die beruflichen Schulen mit sonderpädagogischer Prägung verfügen über hochkompetente und multiprofessionelle Teams, die in den meisten Fällen eine anerkannt gute Arbeit leisten. Es ist auch zu betonen, dass sich die Jugendlichen in diesen Schulen zum ersten Mal in ihrer Schullaufbahn wohl fühlen. Sie fühlen sich gut aufgehoben. Sie fühlen sich verstanden. Wertschätzung und eine primär auf die Persönlichkeitsentwicklung zielende Bildung und Ausbildung finden in diesen Einrichtungen tatsächlich statt. Ist damit Exklusion als ein Weg zur Integration und Inklusion in die Gesellschaft zu verstehen? Nach der UN-Behindertenrechtskonvention steht die Forderung im Raum, dass alle Jugendlichen mit Beeinträchtigungen einen Rechtsanspruch auf einen Zugang zu allen Bildungseinrichtungen haben sollen, also auch zu dem Berufsbildungszentrum, das für die jeweilige Berufsausbildung im Regelfall in Frage kommt.

Weiterhin wird gefordert, dass nicht die Auszubildenden sich an das Ausbildungssystem anpassen müssen, sondern das inklusive Denken zielt darauf, dass Ausbildungssystem den unterschiedlichen Lernbedürfnissen der jungen Menschen anzupassen. Dies ist ein langfristiges Ziel, was kaum in den nächsten Jahren realisierbar scheint. Möglich sind aber kleine Schritte, die auf ein inklusives Denken, Handeln und Ausbilden hinarbeiten. In jedem Fall ist ein breites Verständnis von Inklusion erforderlich, das weit über die bisherigen Merkmale und deren scheinbare Ausschließlichkeitsform hinausgeht. Es muss darum gehen, die ganze Breite von Vielfalt Heterogenität und „diversity“, wie das heute genannt wird, zu erkennen, sichtbar zu machen und alternative Handlungsstrategien für die unterschiedlichen Gruppen zu entwerfen. Wir stehen vor einem Kulturwandel in der beruflichen Ausbildung.

Mögliche Veränderungen in kleinen Schritten sind folgende:

1. Die gesamte Förderung ist bisher auf Individuen abgestellt. Danach werden Ressourcen bemessen. Vorstellbar ist auch eine Gruppenförderung, die dann allerdings andere Finanzierungsströme voraussetzt. Die Profilbildung von Berufsbildungswerken, die größere Autonomie von Zentren der Förderung wie auch der Oberstufenzentren macht dies möglich.
2. Ein Umdenken setzt nach und nach auch in Unternehmen der freien Wirtschaft ein, Personalabteilungen erkennen die besonderen Potenziale von Menschen mit Beeinträchtigungen.
3. Wenn auch die Sozialgesetzgebung nicht von heute auf morgen verändert werden kann, ist zumindest eine Flexibilität anzustreben, einmal zuerkannte „Merkmale“ (Förderbedarfe) in Schulen mit sonderpädagogischen Aufgaben im Prozess der Ausbildung verändern zu können. Jungen Menschen müssen alle Wege trotz fixierter Förderbedarfe offen stehen.
4. Alle jungen Menschen, auch die mit Beeinträchtigungen, sollten Zugang zu den Berufsbildungszentren und beruflichen Schulen haben. Dies erfordert, dass sich die Berufsbildungszentren darauf einstellen und multiprofessionelle Teams aufbauen. Die UN-Behindertenrechtskonvention erfordert eine professionelle Beratung von Eltern und jungen Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Wahl der Bildungseinrichtung, in die junge Auszubildende gehen, so sie nicht in der dualen Ausbildung verankert ist.
5. Die Organisation des beruflichen Schulwesens wird sich schrittweise ändern müssen. Schulen mit sonderpädagogischen Aufgaben wie auch die Berufsbildungszentren müssen sich neuen Gruppen junger Menschen, die eine Ausbildung anstreben, gegenüber öffnen.
6. Die Lernorganisation wird sich ändern müssen. Aber da sind viele Berufsbildungszentren bereits auf gutem Wege. Das Lernen im Gleichschritt weicht einer differenzierten Lernorganisation mit auf die jeweiligen Individuen abgestimmten Lernkonzepten und Lernwegen. Die Kompetenzperspektive eines Lernens mit Kompetenzrastern und Kompetenzchecklisten und sozialpädagogischer Förderung eröffnet neue Möglichkeiten einer Binnendifferenzierung und spezifischen Förderung in den Lerngruppen.

All das wird ohne finanzielle Ressourcen kaum möglich sein. Vor allem wird die Öffnung hin zu einem breiten Inklusionsverständnis dazu führen, dass die Vielfalt der schon jetzt in den Berufsbildungszentren vorhandenen Menschen mit Beeinträchtigungen erst einmal sichtbar wird. Viele junge Auszubildende sind heute in Klassen und Lerngruppen, ohne dass es eine „offizielle“ Feststellung von Beeinträchtigungen bei dem einen oder der anderen gibt. Lehrkräfte wissen das, ahnen es und entwickeln, so gut es geht, spezifische kleine Förderansätze für diese Lernenden. Der Zustand ist unbefriedigend, aber zunächst einmal real vorhanden.

3 Maßnahmen und Veränderungen für ein inklusives Lernen mit dem Ziel einer anerkannten Ausbildung für alle

Mit der Debatte um Inklusion ist auch eine Diskussion zur Veränderung der Schulstruktur entbrannt. Da ist zum einen der Vorschlag, die Schulen mit sonderpädagogischen Aufgaben in die Berufsbildungszentren zu integrieren. Dann hätte man, so die Annahme, in den großen Berufsbildungszentren die multiprofessionellen Teams in das Gesamtsystem integriert. Eine nur scheinbar gute Lösung, wie auch Erfahrungen in Berlin zeigen. In Berlin-Spandau wurde vor Jahren eine Förderschule in das Oberstufenzentrum Bautechnik I integriert. Allerdings ging in den folgenden Jahren die besondere multiprofessionelle Kompetenz mehr oder weniger schnell in der Großorganisation verloren. Die besondere Teamstruktur löste sich in der Schule auf. Gegen solche Pläne aus der Verwaltung wehren sich die Schulen mit sonderpädagogischen Aufgaben, weshalb das heute keine ernsthafte Diskussion mehr ist. Der umgekehrte Gedanke wird allerdings mit Erfolg erprobt und umgesetzt: Die Öffnung der Schulen mit sonderpädagogischen Aufgaben hin zu den sogenannten „normalen“ Auszubildenden, also denen ohne Fördermerkmal. Das wiederum löst in der Verwaltung nur Kopfschütteln aus.

Schulen wie die Annedore-Leber-Oberschule in Berlin (öffentliche Berufsschule mit sonderpädagogischer Aufgabe) haben multiprofessionelle Teams und verfügen über jahrelange Erfahrungen im Umgang mit lernschwachen, sozial benachteiligten Schüler/-innen und solchen mit vielfältigen Beeinträchtigungen. Eine Erweiterung ihrer Schülerschaft um nicht beeinträchtigte Auszubildende in „normalen“ dualen Berufen kann schnell zu einem vertieften inklusiven Lernen führen. Das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk in Berlin hat zudem erste Erfahrungen bei der verzahnten Ausbildung mit Betrieben gesammelt. Junge Menschen mit Beeinträchtigungen können den zweiten Teil ihrer Ausbildung in einem Betrieb absolvieren. Weiterhin tauscht man mit den Betrieben Auszubildende aus: Betriebliche Auszubildende kommen in die Werkstätten des Bildungswerkes, umgekehrt gehen Auszubildende des Bildungswerkes in Betriebe. Dort ist man auf gutem Wege zum inklusiven Lernen und zur inklusiven beruflichen dualen Ausbildung. Zu den Maßnahmen im Einzelnen:

a) In der dualen Ausbildung tut sich etwas am Lernort Betrieb.

Ob es nun der Fachkräftemangel ist oder ob Unternehmen angeregt durch die Debatte um Heterogenität die Potenziale von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen erkennen (z.B. der/die Autist/-in als wertvolle/-r Mitarbeiter/-in einer IT-Firma) oder was auch immer zu

einem schrittweisen Umdenken führt: Fördermaßnahmen in der betrieblichen Ausbildung haben Konjunktur. Viele Betriebe gehen inzwischen auf lernschwache und anderweitig benachteiligte Jugendliche zu. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in Zusammenarbeit mit den Kammern eine Zusatzqualifizierung für Ausbilder/-innen im Umfang von ca. 300 Stunden entwickelt. Der Kurs schließt mit einem Zertifikat ab und ermöglicht Unternehmen in der dualen Ausbildung eine viel umfassendere Förderung von Menschen mit Behinderung als bisher. Auch wenn das von Unternehmen erst schleppend angenommen wird, weist dieser Schritt in die richtige Richtung. Vielfalt ist heute auch in vielen Unternehmen ein Thema, wenn es um die Begründung von dualen Ausbildungsverhältnissen geht. Die Haupthinderungsgründe sind bisher in der langen Dauer der Zusatzqualifizierung zu sehen. Eine so lange Freistellung erscheint vielen Unternehmen nicht möglich. Wenn auch die Kurse nicht in Gänze besucht werden, schicken Unternehmen vor allem in Süddeutschland ihre Ausbilder/-innen in ausgewählte Module der Zusatzausbildung, um ihr eigenes Kompetenzprofil in der Ausbildung zu erweitern. Es bleibt zu beobachten, wie sich das entwickeln wird.

In die betrieblichen Maßnahmen einer besonderen Förderung werden auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen (AbH) einbezogen, an denen heute schon ca. 40.000 Jugendliche teilnehmen. Dies wird dazu führen, dass sich auch die schulischen Lernorte umstellen müssen. Auszubildende mit Beeinträchtigungen werden immer häufiger in den Klassen dualer Berufe sitzen und die Berufsbildungszentren werden kaum umhinkommen, multiprofessionelle Teams aufzubauen.

b) Sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung

Das Konzept der sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung entstand, so Collingro et al., 1980 in einer ähnlichen Situation, wie wir sie heute vorfinden: Viele junge Menschen ohne Schulabschluss (heute oft auch mit Hauptschulabschluss), sozial benachteiligte Jugendliche und vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund durchliefen weitgehend „sinnlose“ Maßnahmekarrieren. Dadurch wurden Zeit und Ressourcen vergeudet, die für eine Ausbildung dringend benötigt wurden. Durch ein neues Ausbildungsprogramm des Bundesbildungsministeriums, das 1987 von der Bundesanstalt für Arbeit übernommen wurde, erhielten diese Jugendlichen eine intensive individuelle Förderung durch Ausbilder/-innen, Lehrer/-innen und Sozialpädagogen und -pädagoginnen während ihrer Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Durch das hohe Engagement in der täglichen pädagogischen Arbeit wurde viel geleistet und es wurden Erfolge erzielt. Auf individuelle Brüche und Entwicklungsverzögerungen, auch auf Verhaltensprobleme konnte erfolgreich reagiert werden. Berufsausbildung für alle erschien machbar. Rund zwei Drittel der Jugendlichen, die vor 1980 wegen ihrer Benachteiligungen ohne Ausbildung blieben, erreichten durch diese Förderung einen Berufsabschluss. Aber auch diejenigen, die den Abschluss nicht erreichten, hatten während der Ausbildungszeit so viel gelernt, dass sie leichter eine Arbeit fanden. Wichtig für den Erfolg dieser anspruchsvollen Ausbildung waren Maßnahmen zur Sicherung der Qualität (vgl. Collingro et al. 2011), sowie der intensiven Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Aus diesen Erfahrungen ist zu lernen und es ist daran anzuknüpfen. Es gilt sie systematisch aufzuarbeiten und daraus Schlussfolgerungen für die heutige Situation zu ziehen. Heute, 30

Jahre später, wird u. a. über neue Kombinations- und Kooperationsmodelle zwischen dualer und vollzeitschulischer bzw. außerbetrieblicher Ausbildung und den unterschiedlichen Trägermodellen, welche die soziale Inklusion benachteiligter und lernschwacher Jugendlicher ermöglichen, nachzudenken sein.

Gute Ansätze sind heute in Hamburg zu sehen, wo das Übergangssystem grundlegend neu gestaltet wird. Besondere Bedeutung haben die Maßnahmen, Jugendliche aus dem Übergangssystem heraus systematisch über Praktika und andere Maßnahmen an Betriebe heranzuführen. Das geschieht mit dem ersten Ziel einer spezifischen Berufsorientierung in einer bereits ins Auge gefassten Branche. Das zweite Ziel, das Hauptziel, ist die Integration in die duale Ausbildung. Schon heute bleiben ca. 37 % der Jugendlichen an den Betrieben „kleben“, will sagen, das Unternehmen entscheidet sich dafür, den Jugendlichen ausbilden zu wollen. Die Integration in eine duale Berufsausbildung gelingt. Ermöglicht wird dies durch die enge Kooperation der Berufsbildungszentren mit erfahrenen Trägern wie der Hamburger Arbeitsassistenten, deren sozialpädagogisch hoch qualifizierte Mitarbeiter/-innen in die schulischen Teams integriert sind und die zudem die schwierige Zusammenarbeit mit den Betrieben gestalten helfen (vgl. Sturm et al. 2013).

c) Berufsbildungszentren: Individualisiertes Lernen, didaktische und methodische Bezüge

Das Prinzip der Handlungsorientierung, Uhe/Meyser sprechen vom „handelnden Lernen“, ist die Grundlage nahezu allen beruflichen Lernens (2006). Es geht um das Planen, Durchführen und Bewerten konkreter beruflicher Handlungen. Am Lernort Schule sind ausgewählte berufliche Handlungen Basis der Kompetenzentwicklung. Aus beruflichen Handlungssituationen werden Lernsituationen entwickelt. Dieser Grundansatz der Lernfelddidaktik greift inzwischen auch in anderen Bildungsgängen. Die Reflexion realer beruflicher Handlungsabläufe spielt dabei eine wichtige Rolle, um sich das erforderliche Sachwissen am Lernort Schule erarbeiten zu können. Erarbeitende Lernformen nehmen neben der Präsentation des Sachwissens eine wichtige Rolle ein. Labore, Werkstätten und Lernbüros gehören heute zur Ausstattung moderner Berufsbildungszentren, um grundlegende Konzepte und Verfahren des jeweiligen Berufes im Labor unter Anleitung, und zunehmend eigenständig, nachvollziehen zu können. Das Erfahrungslernen, das entdeckende Lernen spielen eine wichtige Rolle.

Gesteuert wird das Lernen im beruflichen Unterricht heute meist durch Lern- und Arbeitsaufgaben bzw. Projekte in der Unterrichtsarbeit. Wie auch immer die Lern- und Arbeitsaufgaben bzw. Projektaufgaben im Einzelnen gestaltet werden, meist liegt ihnen das Prinzip einer vollständigen Handlung zugrunde. Sie haben einen auffordernden Charakter für das Lernen, es geht um handelndes Lernen. Das Ergebnis ist ein Produkt, sei es ein kleines Werkstück oder aber auch die Darstellung eines Arbeitsablaufes auf einem Plakat im Lernfeldunterricht. Bezüge zur beruflichen Handlung sind gegeben. Das Lernen ist im beruflichen Kontext verortet.

Die Weiterentwicklung vorhandener Lernaufgaben zu sogenannten „Lernjobs“ für Phasen des individualisierten Lernens gehört zu den Herausforderungen binnendifferenzierter Unterrichtsgestaltung und der systematischen Einbindung von Kompetenzchecklisten.

Das individualisierte Lernen ist die konsequente Weiterentwicklung dieser Lernprinzipien mit dem Unterschied, dass die Aufgaben jetzt ausdifferenziert und auf einzelne kleine Lerngruppen oder einzelne Auszubildende bzw. Schüler/-innen bezogen werden. In der Fachliteratur der Kompetenzrasterarbeit wird häufig von Lernjobs gesprochen. Im Prinzip sind diese Lernjobs für das berufliche Lernen nichts anderes als gestufte, im Umfang kleine und für Lernende überschaubare Lernaufgaben. Auch Lernjobs haben einen Situationsbezug, wie wir das aus der Lernfelddidaktik seit langem kennen. Lern- und Arbeitsaufgaben haben als Basis eine Lernsituation mit Bezug zur beruflichen Handlung. Auch der Lernjob erfordert die Planung des eigenen Lernens, die möglichst eigenständige und selbstgesteuerte Durchführung der Lernschritte und die Kontrolle bzw. Auswertung der Lernhandlung: „Wurde der Kompetenzzuwachs erreicht?“ „Kann ich das, was an Kompetenz gefordert wird?“, sind die zentralen Fragen beim individualisierten Lernen. Aus diesen Gründen knüpft das individualisierte Lernen an bekannten Prinzipien beruflichen Lernens an.

Die Einführung von Lernphasen mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen für Gruppen von Lernenden oder auch für einzelne Lernende ist aufwendig, weil solche Lernphasen beratungsintensiv sind.

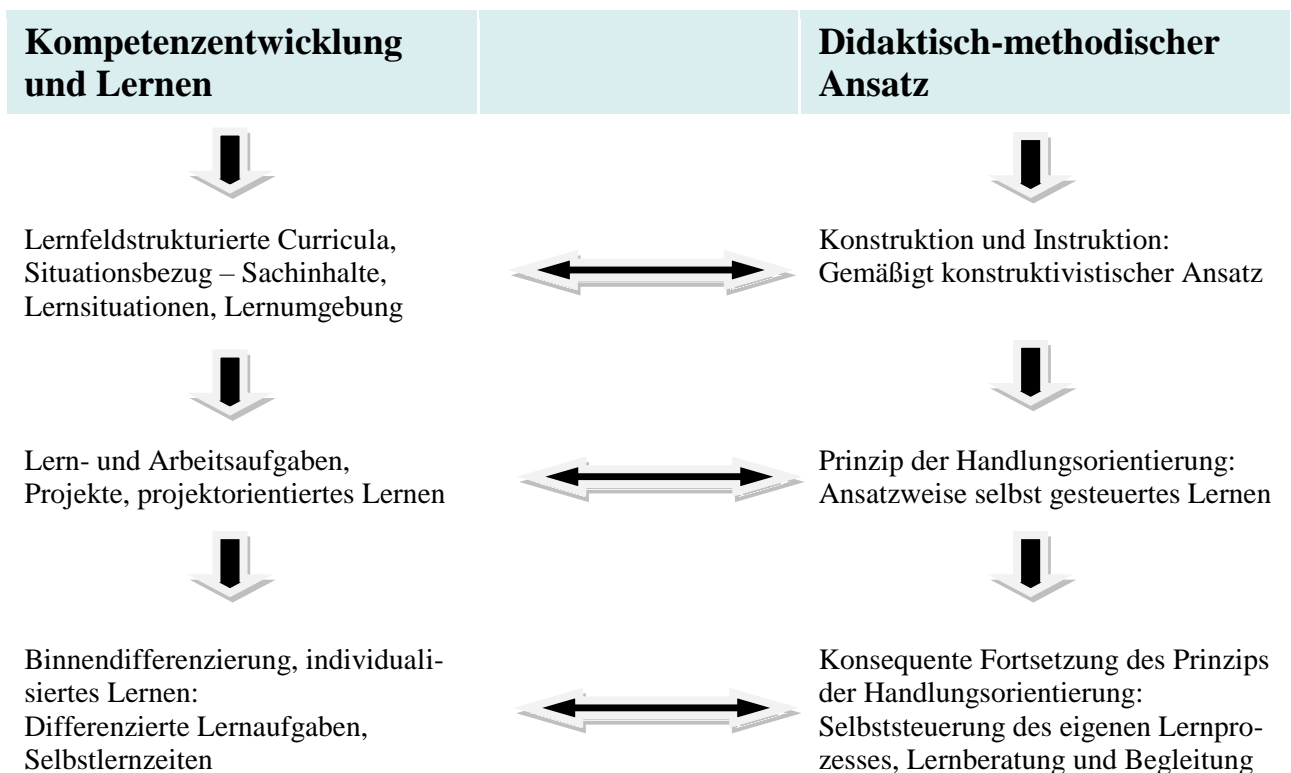


Abbildung 5: Lernen, Kompetenzentwicklung und didaktische Bezüge

Die Grundlage des individualisierten Lernens mit Checklisten bilden drei Schritte:

- Wo stehe ich, welche Kompetenzen habe ich bereits erworben?
- Wo will ich hin? Zielorientierung im Lernprozess ist hier wie auch sonst unerlässlich.

- Ich kann mich darauf verlassen, dass ich beim selbst gesteuerten und selbstverantworteten Lernen begleitet werde.

Im Kern geht es um eine sukzessive Übernahme von Verantwortung für das Lernen durch den Lernenden selbst. Neu ist die Steuerung dieses Lernens durch Kompetenzlisten, genauer: Kompetenzanforderungslisten. Das Instrument ist im Unterricht eine Checkliste. Ob das beim beruflichen Lernen immer gleich ein vollständiges Kompetenzraster sein muss, sei dahingestellt. Meist reichen zunächst Kompetenzlisten für einen Lernbereich und eine darauf folgende Differenzierung und Konkretisierung der Kompetenzen in Einzelkompetenzen, Fertigkeiten und Wissen in Form von Kompetenzchecklisten. Dieses Verfahren ist aufwendig, erfordert ein Team von Lehrkräften und ist am besten zu realisieren, wenn sozialpädagogisch geschulte Lehrkräfte oder Sozialpädagogen und -pädagoginnen mitarbeiten. Die Arbeit mit Kompetenzchecklisten und unterschiedlich gestalteten Lernaufgaben erfordert eine Lernberatung, ein Coaching der Lernenden. Sozialpädagog/inn/en und Lehrer/-innen können gemeinsam entsprechende Beratungsleitfäden und Konzepte entwickeln und umsetzen. Sie sind die Basis multiprofessioneller Teams, mit denen eine erweiterte binnendifferenzierte Unterrichtsgestaltung gelingen kann. Inklusives Unterrichten in heterogenen Lerngruppen kann so Gestalt annehmen.

Dem werden viele Gründe entgegenhalten: „Das mit der Umsetzung der Lernfelder ist alles schon schwierig genug. Und dann sollen auch noch irgendwelche Behinderte mit unterrichtet werden! Die gehen doch unter! Wir kennen uns mit Sonderpädagogik nicht aus und die anderen Schülerinnen und Schüler werden die garantiert mit Mobbing überziehen.“ Die Gefahr ist real und nicht von der Hand zu weisen. Lehrer/-innen müssen sich selbst qualifizieren und etwas über den Umgang mit behinderten Schüler/-innen lernen. Dies ist kein unüberwindbares Hindernis; in jedem Berufsfeld gibt es Behinderungsarten, die häufiger anzutreffen sind und solche, die kaum vorkommen. Auch die übrigen Schülerinnen und Schüler sowie die ganze Schule müssen sich darauf vorbereiten, die neue Schülerschaft aufzunehmen. Das ist ein Schulentwicklungsprozess, der längerfristig anzulegen ist.

Schulen, die diesen Weg gehen, leisten eine wichtige Vorarbeit zum inklusiven Lernen. Lernen im Gleichschritt wird ausdifferenziert und auf die unterschiedlichen heterogenen Lerngruppen bezogen. Viele Berufsbildungszentren haben sich auf den Weg gemacht. Inklusion bedeutet vor allem eine veränderte Ausbildungskultur an allen Lernorten. Das duale Ausbildungssystem beginnt, sich an die jungen Auszubildenden in all ihrer Vielfalt mit und ohne Beeinträchtigungen anzupassen und individuell zugeschnittene Konzepte und Verfahren zu entwickeln. Die ersten Schritte sind getan, wenn der Weg auch noch sehr lang und steinig sein wird. Die ansatzweise Umsetzung einer inklusiven Berufsausbildung wird ganz wesentlich davon abhängen, ob die Politik entsprechende Ressourcen bereitstellen wird. Nur so kann die aufwendigere Unterrichtsgestaltung mit binnendifferenzierenden Verfahren und sozialpädagogischer Unterstützung auf mittlere Sicht gelingen.

Die duale berufliche Ausbildung ist ein hervorragendes und bewährtes Modell der Qualifizierung mit einer umfassenden Kompetenzentwicklung an den unterschiedlichen Lernorten. Die

Leistungsfähigkeit des Systems, insbesondere die Fähigkeit zur Inklusion müssen wir alle weiter entwickeln und steigern.

Literatur

Collingro, P. et al. (2011): Berufsausbildung für alle ist machbar. Berufsausbildung für alle – heute endlich verwirklichen. Positionspapier, Dezember 2011.

Strahm, R. H. (2010): Warum wir so reich sind. Wirtschaftsbuch Schweiz, 2. Aufl., Bern.

Sturm, H. et al. (2014): Die Zukunft sichern: Jugend, Ausbildung, Teilhabe. AV DUAL – Dualisierung und Regionalisierung der Ausbildungsvorbereitung in Hamburg, HIBB 2014 (ESF-Projekt 2011-2013).

Uhe, E./Meyser, J. (2006): Handelnd Lernen in der Bauwirtschaft. Handreichung für die Ausbildung. 3. Aufl., 2006.

UN-Behindertenrechtskonvention (2008): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online: <http://www.behindertenrechts-konvention.info/inklusion-3693/> (15-05-2015).

Zitieren dieses Beitrages

Lindemann, H. J. (2016): Inklusion und die Rolle der beruflichen Schulen – Denkanstöße. In: *bwp@ Spezial 13: Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2015: Zwischen Inklusion und Akademisierung – aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung*, hrsg. v. Baabe-Meijer, S./Kuhlmeier, W./Meyser, J., 1-15.
Online: http://www.bwpat.de/spezial13/lindemann_bwpat_spezial13.pdf (18.11.2016).

Der Autor



Dr. HANS-JÜRGEN LINDEMANN

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin,
Arbeitsbereich gewerbliche Schulen der regionalen Fortbildung
Berlin

hjl@halinco.de

www.berlin.de/sen/bjw/