



FT 04: Berufliche Bildung unter Inklusionsaspekten

**Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit
für eine sich wandelnde Arbeitswelt:
Werden reduzierte Ausbildungsgänge
dem gerecht?**



Siegen, 11. März 2019

Prof. Dr. Ursula Bylinski

Berufliche Bildung mit dem Schwerpunkt Didaktik inklusiven Unterrichts

Johann-Krane-Weg 25 fon +49 (0)251.83 65-167
D-48149 Münster fax +49 (0)251.83 65-148

bylinski@fh-muenster.de
<https://www.fh-muenster.de/ibl/index.php>



1. Auf dem Weg zur inklusiven Berufsbildung

Inklusionsverständnis

Struktur- und Systemveränderungen

Einmündung in betriebliche Berufsausbildung

2. Zielperspektive beruflicher Bildung

Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit

Regelungen für Menschen mit Behinderung

Unterschiedliche Ausbildungsformen

3. Digitalisierung

Chancen und Risiken

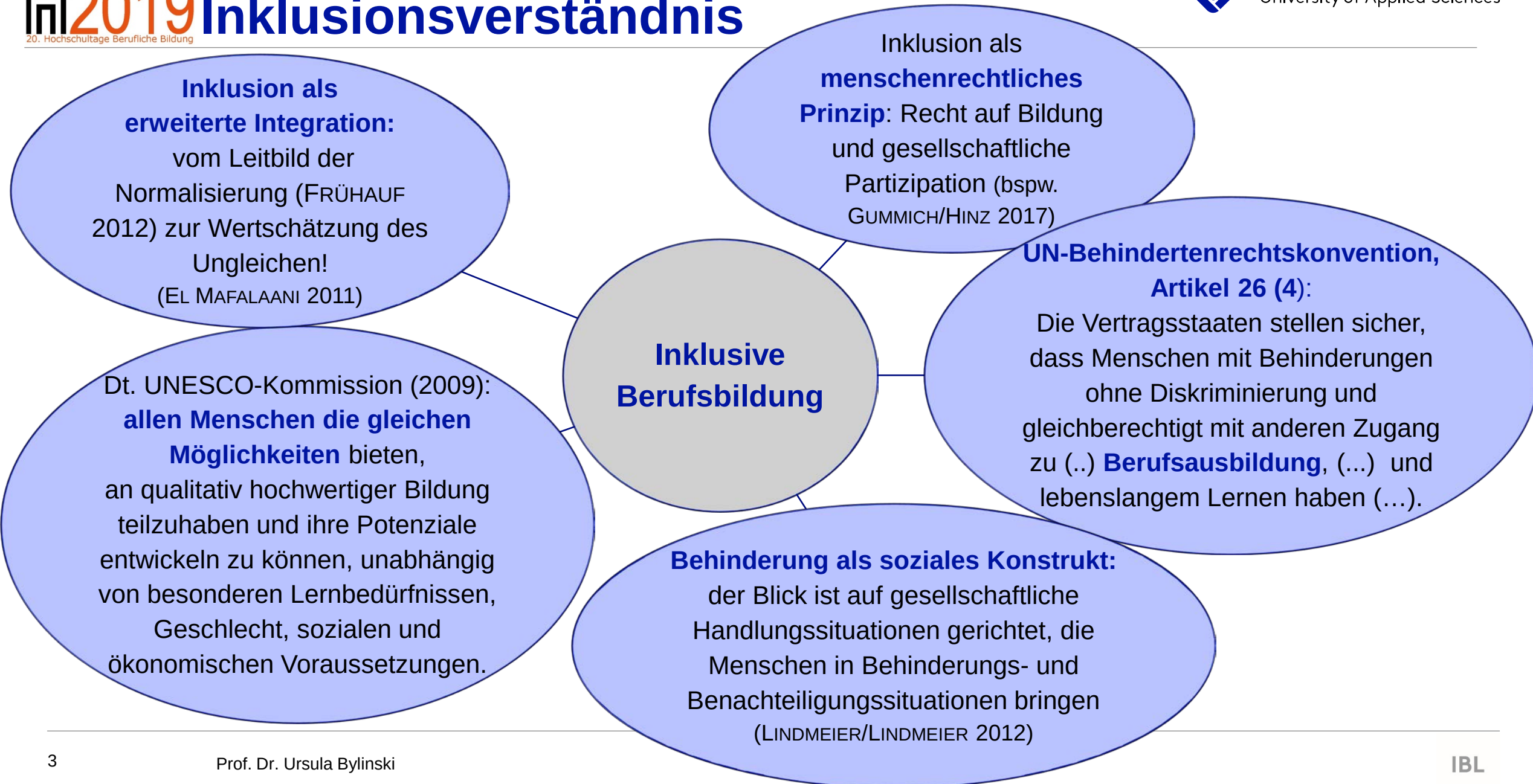
Substituierungspotenziale

Digitale Kompetenzen

4. Herausforderungen



Fotos: BIBB/ES



Inklusion intendiert auf eine Verankerung und Absicherung in Regelstrukturen!



Fotos: BIBB/ES

Ziel einer **inklusiven Berufsbildung** ist es, **allen** jungen Menschen alle Optionen für einen erfolgreichen Weg in das Erwerbsleben zu eröffnen und den Zugang zu einer **anerkannten Berufsausbildung zu ermöglichen**, um darüber gesellschaftliche Partizipation zu erreichen.

Individualisierung

Pädagogisches Handeln vom Individuum und den jeweils spezifischen (Lern-)Bedürfnissen ausgehend konzipieren (z.B. individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung).

Flexibilisierung

Auf unterschiedlichen Wegen Ausbildungsabschlüsse ermöglichen; zeitliche Flexibilisierung der Berufsausbildung (Verkürzung bzw. Verlängerung der Ausbildungsdauer; Teilzeitberufsausbildung).

Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit

Bspw. Bildungsangebote inhaltlich miteinander verknüpfen (Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung), Ausbildungszeiten anrechnen; Übergänge gestalten und verwertbare berufliche Qualifikationen anbieten.

Handlungsebenen ausgestalten!



BYLINSKI 2015, 2016

Die Berufsbildungsstatistik erhebt keine Informationen zum Merkmal „Behinderung“.

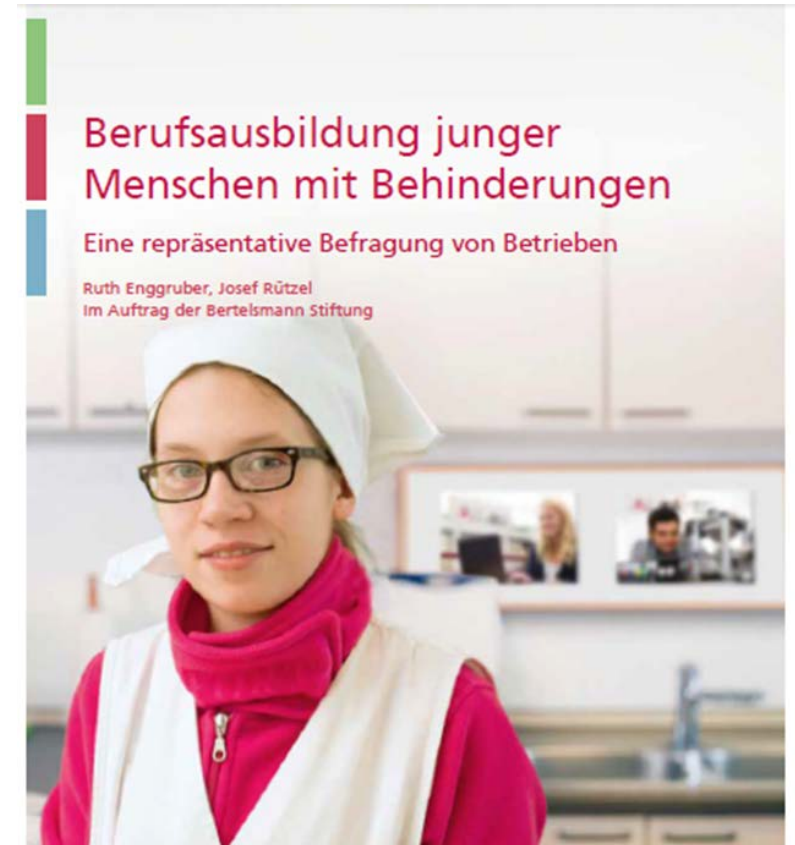
Eine statistische Erhebung wäre ein Eingriff in das verfassungsrechtlich geschützte Grundrecht zur informationellen Selbstbestimmung.

(vgl. GERICKE/FLEMMING 2013, S. 2)

Repräsentative Befragung der Bertelsmann-Stiftung

Etwa ein Viertel (24,1 Prozent) der befragten Betriebe bildet aktuell Jugendliche mit Behinderungen aus oder hat dies in den letzten 5 Jahren getan.

(vgl. ENGGRUBER/RÜTZEL 2014, S. 8)



Art der Behinderung der Azubis

Viele Betriebe denken vor allem an sichtbare Körperbehinderungen, wenn sie offen nach Behinderungen ihrer Auszubildenden gefragt werden.

(vgl. ENGGRUBER/RÜTZEL 2014, S. 27)

Unternehmen nur mit Antworten auf die geschlossene Nachfrage zu den **Behinderungsarten** ihrer Auszubildenden

Lernbehinderungen	46,9%	
Psychische/seelische Behinderungen	29,6%	
Verhaltensauffälligkeiten	28,8%	
Organische Erkrankungen	25,1%	
Sprachliche Behinderungen	12,5%	
Vermindertes Hörvermögen oder Gehörlosigkeit	7,3%	
Sehbehinderungen oder Blindheit	5,3%	
Körperbehinderungen	5,3%	
Hirnorganische/neurologische Erkrankungen	4,8%	
Geistige Behinderungen	1,5%	
Anzahl der Befragten	152	(ebd. S. 26)

➤ Eine individualisierte Betrachtung des Phänomens

Lernbehinderung stellt keine primär wissenschaftliche Begrifflichkeit dar, sondern ist aus dem pragmatischen Interesse heraus entstanden, eine spezifische Schülergruppe zu kennzeichnen. (WERNING/LÜTJE-KLOSE 2016)

Die Begrifflichkeit **Lernbeeinträchtigung** „kennzeichnet eine Gruppe von Menschen, die aufgrund erheblicher und vielfältiger Erschwernisse in ihrem Leben beeinträchtigt sind und werden; die in der Schule häufig versagen und aufgrund ihrer meist erheblich erschwerten Lebens- und Entwicklungsbedingungen kompetenter pädagogischer Unterstützung bedürfen.“ (WERNING/LÜTJE-KLOSE 2016, S. 22)

Zielperspektive beruflicher Bildung

Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO)

BAVB

**duale
Berufsausbildung**

**berufliche
Fortbildung**

**berufliche
Umschulung**

BBiG § 1 (3):

Die **Berufsausbildung** hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt **notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)** in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

**Berufliche
Handlungs-
fähigkeit**

Berufsausbildung behinderter Menschen

§ 64 BBiG/§ 42k HwO:

Behinderte Menschen sollen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

§ 65 BBiG/§ 42l HwO:

Besondere Verhältnisse behinderter Menschen sollen berücksichtigt werden.

§ 66 BBiG/§ 42m HwO:

Zuständige Stellen können besondere Ausbildungsregelungen treffen.

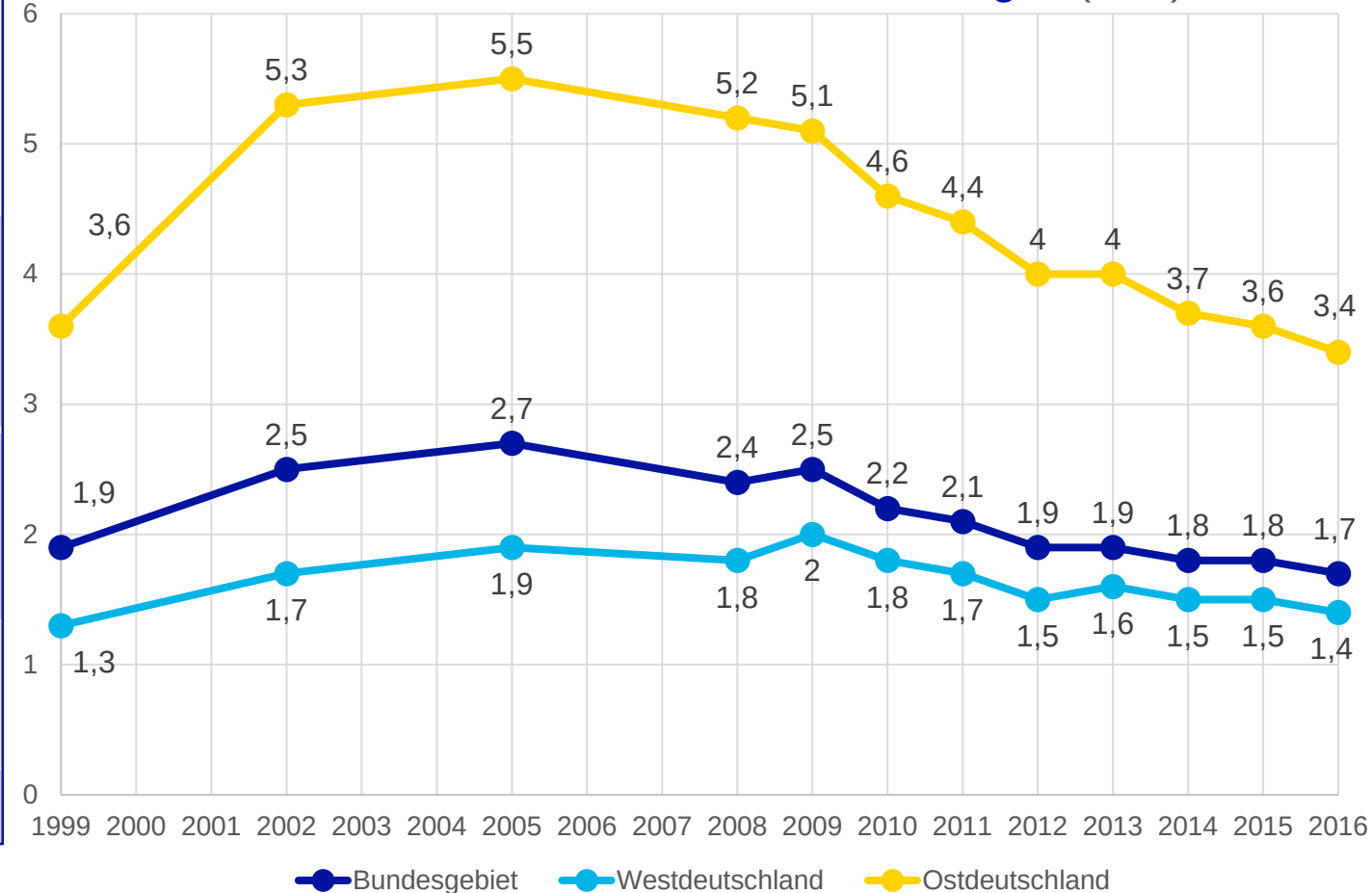
**„Nachteils-
ausgleich“**

**„Kammer-
regelung“**

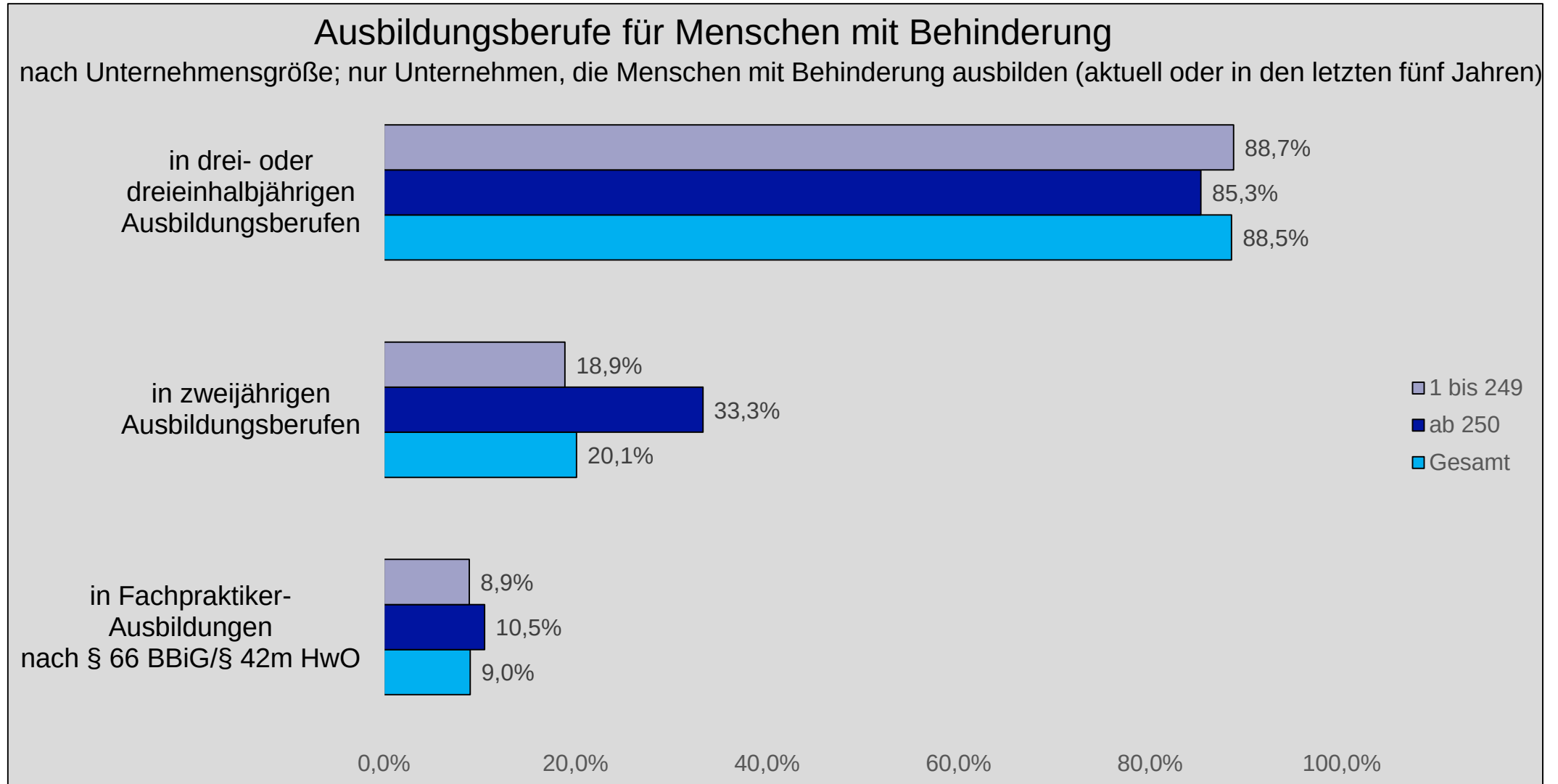
Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§66 BBiG/§42m HwO) nach Art der Förderung (BIBB-DATENREPORT 2018, S. 130)

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2018	Ins-gesamt	Über-wiegend betrieblich finanziert	Über-wiegend staatlich finanziert
In staatlich anerkannten Ausbildungsberufen	501.216	488.361	12.855
In Berufen nach § 66 BBiG/ §42m HwO)	8.781	3.108	6.673
insgesamt	509.997	491.469	18.528

Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in
Berufen für Menschen mit Behinderungen (in %)



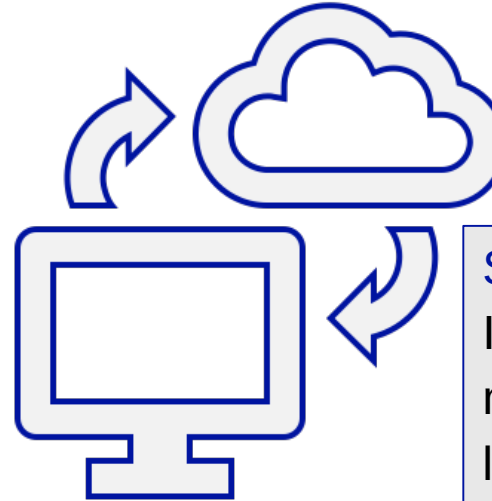
nach: BIBB-DATENREPORT 2018, S. 129



„Digitales Lernen ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu **mehr Chancengerechtigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe** und damit insbesondere für benachteiligte Gruppen von besonderer Bedeutung“
(ebd. S. 33)

Erleichterter Zugang zu Bildung (barrierefreier Zugang zu Bildungsangeboten), bspw. durch Assistenzsysteme, insbesondere für Menschen mit körperlicher und geistiger Beeinträchtigung (ebd. S. 12)

Freiräume durch **selbst gesteuertes Lernen** allein oder in Kooperation mit anderen. Lernprozesse können selbst gestaltet werden: wie, wo und wie lange, mit welchem Lernwerkzeugen und Lernformen (ebd. S. 12)



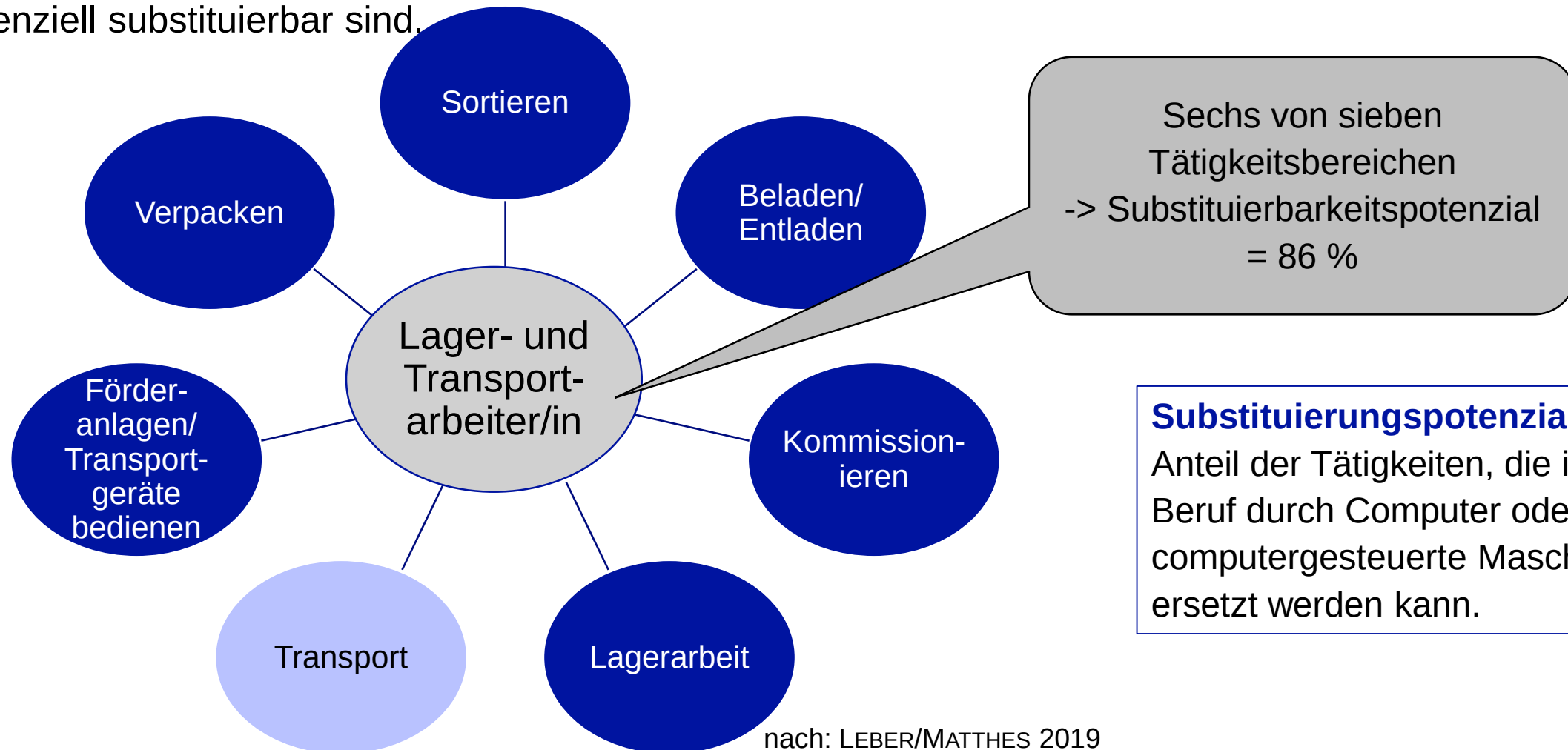
MONITOR DIGITALE BILDUNG 2016

Steigerung der Lernmotivation:
Insbesondere jüngere, männliche Azubis mit einem niedrigen Schulabschluss lassen sich durch digitales Lernen gut motivieren. Internetrecherchen, Lernspiel (...) sind für diese Zielgruppe attraktiv. (ebd. S. 6)

Teilhabechancen für benachteiligte Gruppen bleiben noch ungenutzt!
Weder in Berufsschule noch im Betrieb werden diese Chancen gezielt ergriffen
(vgl. ebd.)

- Die stetig ansteigende Komplexität führt zu neuen Barrieren!
 - Für Menschen mit geistiger Behinderung, Lernbehinderung oder psychischer Behinderung verstärkt der Prozess der zunehmenden Digitalisierung und der damit verbundenen Anforderungen an Qualifikation und Konzentrationsfähigkeit die **Exklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**. (vgl. BMAS 2016, S. 26)
 - Die Möglichkeit der Nutzung von Home-Office erhöht **soziale Exklusionsrisiken** für Menschen mit Behinderung, da Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen und zur Arbeitnehmerinteressenvertretung, die Anerkennung persönlicher Leistung und die Vernetzung durch informelle Arbeitsgespräche verringert werden. (vgl. ebd.)
- Durch die zunehmende Geschwindigkeit technologischer Veränderungen besteht die Gefahr, dass insbesondere „Risikogruppen“ des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes davon ausgeschlossen werden!

Beispiel: Tätigkeiten, die im Beruf Lager- und Transportarbeiter/-in 2016 potenziell substituierbar sind.



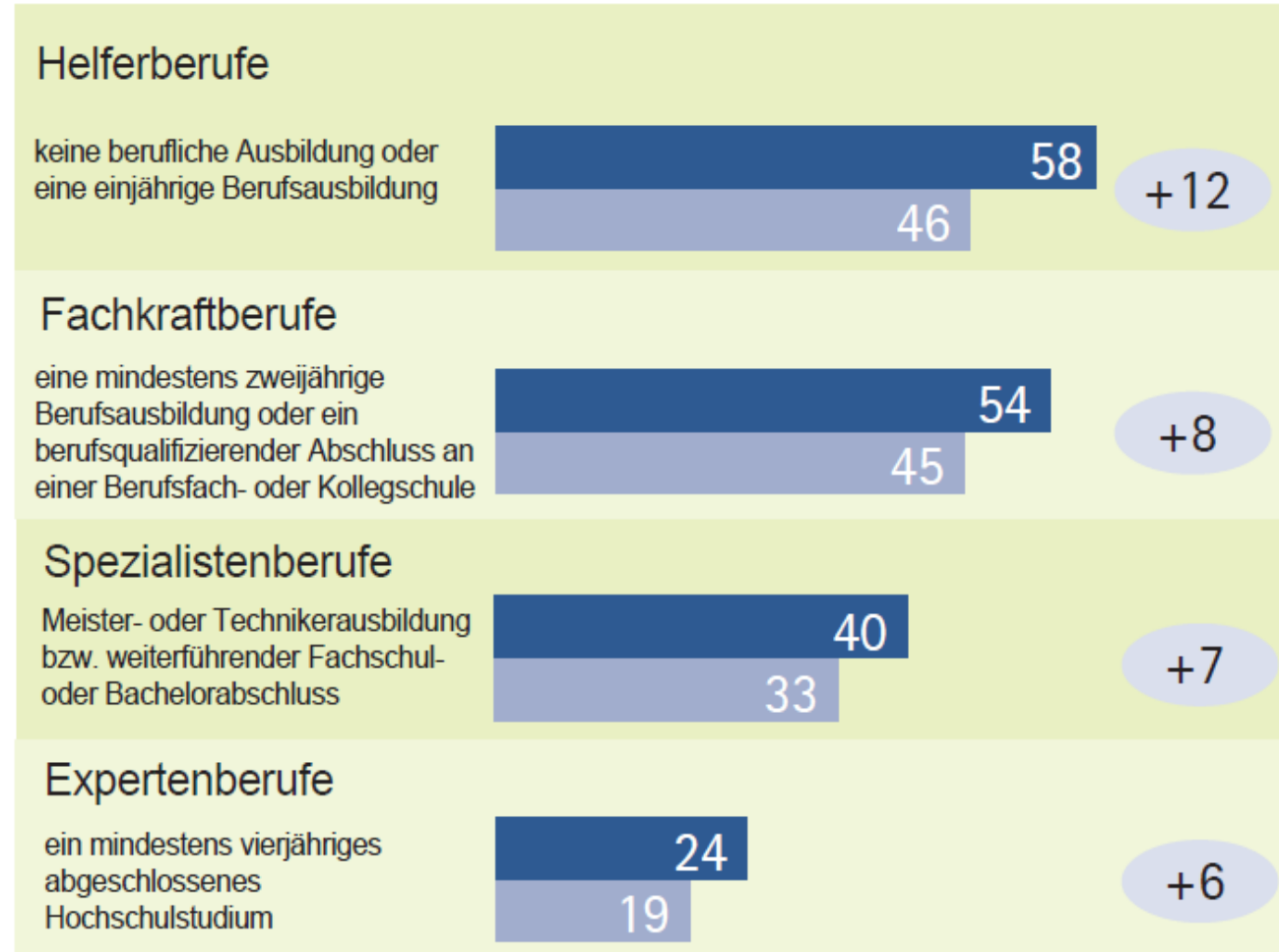
nach: LEBER/MATTHES 2019

Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau

Anteil der Tätigkeiten, die potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent

■ 2016 ● Veränderung 2013/2016 in %-Punkten¹⁾
■ 2013

Der Anteil, der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierungspotenzial arbeiten, ist von 15 % im Jahr 2013 auf 25 % im Jahr 2016 gestiegen. (ebd.)



¹⁾ Abweichungen zu den Differenzen kommen durch Rundung zustande.
Quelle: IAB Kurzbericht 4/2018, S. 1

Kompetenzbereiche	Kompetenzen (Einzelaspekte)
Anwendungskompetenzen	grundlegende Anwendung der berufsspezifischen Soft- und Hardware sowie Problemlösungskompetenz
Informations- und datenbezogene Kompetenzen	Technischer Aspekt der Datensicherheit, des Datenschutzes und des kritischen Aspekts von Informationen
Digitale Kommunikationskompetenzen	Zielgruppenadäquates Kommunizieren mit digitalen Medien
Entwicklungs- und Gestaltungskompetenzen	Kenntnisse und Fertigkeiten zur Weiterentwicklung digitaler Systeme
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	Strategische Weiterentwicklung der digitalen Systeme, auch mit anderen Disziplinen
Querliegende Schlüsselqualifikationen	Wesentliche Grundvoraussetzung und Relevanz in jedem Kompetenzbereich

Kompetenzmodell zu digitalen Kompetenzen in der Berufsbildung

(SCHMOELZ U.A. 2018, S. 8 f.)

➤ **Steigende Bedeutung von Schlüsselqualifikationen**
(Sprache, Selbstorganisation, Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Kommunikations-, Konsens- und Konfliktfähigkeit Interkulturalität) (LÖFFLER 2017)

- Eine hochwertige Berufsausbildung stellt eine grundlegende Voraussetzung dar, um die zukünftigen Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt zu bewältigen!
- Der beruflichen Weiterbildung kommt eine hohe Bedeutung zu!
Lernen im Erwerbsleben muss für alle Arbeitskräfte und Arbeitgeber zur selbstverständlichen Investition werden! (IAB 2019) D.h. Möglichkeiten und Strukturen zur Weiterbildung, Höherqualifizierung und Umschulung müssen ausgebaut werden.
- Weiterbildungschancen sind ungleich verteilt!
Bestimmte Betriebe bzw. Personen partizipieren nach wie vor nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung:
 - o vor allem kleinere Betriebe sowie Betriebe bestimmter Branchen
 - o insbesondere Geringqualifizierte, Ältere, Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte und Zeitarbeitnehmer (IAB 2019)
- Weiterhin bestehende Exklusionsrisiken verschärfen die Situation!
(Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt, Vertragslösungsquoten, Anstieg des Übergangsbereichs, Erwachsene ohne Berufsausbildung)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Ursula Bylinski

Berufliche Bildung mit dem Schwerpunkt Didaktik inklusiven Unterrichts

Johann-Krane-Weg 25 fon +49 (0)251.83 65-167
D-48149 Münster fax +49 (0)251.83 65-148

bylinski@fh-muenster.de
<https://www.fh-muenster.de/ibl/index.php>

- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES: Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Köln 2016
- BYLINSKI, URSULA: Begleitung individueller Wege in den Beruf: Professionalisierung für eine inklusive Berufsbildung. In: BYLINSKI, URSULA; RÜTZEL, JOSEF (Hrsg.): Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung. Bielefeld 2015
- DENGLER, KATHARINA; MATTHES, BRITTA: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. In: IAB-Kurzbericht (2018) 4/2018
- DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION E.V.: Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Paris 2009. - URL: http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/inklusion_leitlinien.pdf (Stand: 07.03.2019)
- EL-MAFAALANI, ALADIN: Ungleiches ungleich behandeln! Inklusion bedeutet Umdenken. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40 (2011) 2, S. 39-42
- ENGGRUBER, RUTH; RÜTZEL, JOSEF: Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh 2014
- FRÜHAUF, THEO: Von der Integration zur Inklusion - ein Überblick. In: HINZ, ANDRES, KÖRNER, INGRID, NIEHOFF, ULRICH (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen - Perspektiven - Praxis. Marburg 2012, S. 11-32
- GERICKE, NAOMI, FLEMMING, SIMONE: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik - Grenzen und Möglichkeiten -. 2013. -
[URL:https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf) (Stand: 25.03.2019)

- GUMMICH, JUDY; HINZ, ANDREAS: Inklusion – Strategien zur Realisierung von Menschenrechten. In: BOBAN, INES; HINZ, ANDREAS (Hrsg.): Inklusive Bildungsprozesse gestalten. Nachdenken über Horizonte, Spannungsfelder und Schritte. Seelze 2017, S. 16-30
- INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN E.V. (Hrsg.): Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Köln 2017
- LEBER, UTE; MATTHES, BRITTA: Anhörung der Enquete-Kommission berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Berufe und berufliche Aus- und Weiterbildung in der digitalen Arbeitswelt. Berlin 2018
- LINDMEIER, BETTINA; LINDMEIER, CHRISTIAN: Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung. Band 1: Grundlagen. Stuttgart 2012
- LÖFFLER, ROLAND: Digitalisierung-Bedrohung oder Chance für ArbeitnehmerInnen? 2017. - URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/forum_oead_29_05_2017_Loeffler.pdf (Stand: 07.03.2019)
- SCHMID, ULRICH; GOERTZ, LUTZ; BEHRENS, JULIA (Hrsg.): Monitor Digitale Bildung Berufliche Ausbildung im digitalen Zeitalter. Gütersloh 2016
- SCHMOELZ, ALEXANDER U.A.: Entwurf eines Modells digitaler Kompetenzen für die Berufsbildung In: medienimpulse-online (2018) 4/2018, S. 1-14
- WERNING, ROLF; LÜTJE-KLOSE, BIRGIT: Einführung in die Pädagogik bei Lernbeeinträchtigungen. München/Basel 2016