

GastroInklusiv

Empfehlungen für Stakeholder

aus Politik, Wirtschaft, Bildung
und Zivilgesellschaft zur Förderung von
Inklusion in Berufsbildung und
Beschäftigung



Gastro
INKLUSIV

Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Impressum

Die Empfehlungen für Stakeholder aus Politik, Wirtschaft, Bildung und Zivilgesellschaft zur Förderung von Inklusion in Berufsbildung und Beschäftigung entstanden im Rahmen des zweijährigen Projekts GastroINKLUSIV - Neue Modelle für inklusiven Fachunterricht an der Berufsschule (Programm Erasmus + / 2016-1-DE02-KA202-003266, Strategische Partnerschaften, www.gastroinklusiv.eu). Ziel des Projekts war es, beispielhaft für den Bereich Gastronomie Möglichkeiten für inklusives Lernen in der beruflichen Bildung aufzuzeigen. Berufsschulen, Bildungsakteure und Unternehmen entwickelten dafür gemeinsam Lernmodelle und formulierten Empfehlungen für Berufsschulen und Unternehmen.

Projektpartner*innen:

Berlin/Brandenburg (DE): Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V., BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH, BIS Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V., Oberstufenzentrum Dahme-Spreewald, Hotel Palace Berlin

Wien (AT): BAOBAB - Globales Lernen, Berufsschule für Gastgewerbe, Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

Vicenza (IT): Eurocultura, Berufsschule Pia Società San Gaetano, Weinkellerei Vignaioli Contrá Soarda

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Autor*innen; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Herausgeber: Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V.

Autor*innen

Martina Bausch und Joachim Radatz, Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V. (DE), www.bisev-berlin.de

Janika Hartwig, Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V. (DE), www.epiz-berlin.de

Grazyna Wittgen, BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH (DE), www.bgz-berlin.de

Bernd Faas, Eurocultura (IT), www.eurocultura.it

Magdalena Emprechtner, BAOBAB - GLOBALES LERNEN (AT), www.baobab.at

in enger Zusammenarbeit mit allen Projektpartner*innen



Inhalt

Einleitung.....	1
1. Inklusive Berufsbildung in den Bildungssystemen Deutschlands, Italiens und Österreichs	3
2.1 Deutschland.....	3
2.2 Österreich	5
2.3 Italien.....	7
2. Empfehlungen für die regionale Ebene.....	8
3.1 Berufsschulen und Bildungsnetzwerke	8
3.2 Ausbildungsbetriebe & Kooperation Berufsschule-Betriebe	11
3. Empfehlungen für die regionale & nationale Ebene für Stakeholder aus Politik und Wirtschaft. 13	
4.1 Kammern, Innungen, Ministerien	13
4.2 Lehrerbildungsinstitute/Einrichtungen der Weiterbildung für Lehrkräfte, Akteure aus dem Bereich Wissenschaft/Forschung zu Berufsbildung und Inklusion	15
4.2.1 Sicherung geeigneter Materialien	15
4.2.2 Sicherung von Fort-/Bildungsangeboten für Bildungspersonal	15
4. Empfehlungen für die europäische Ebene/Entscheidungsträger	17
5. Empfehlungen für Akteure der Zivilgesellschaft/Sensibilisierung der Gesellschaft.....	18
6. Fazit - Inklusion in Berufsbildung und Beschäftigung.....	19
7. Nützliche Links und Informationen	21
8. Quellenverzeichnis	22

Einleitung

Ziel des EU-Projekts „GastroINKLUSIV - Neue Modelle für inklusiven Fachunterricht an der Berufsschule“ war, Ansätze für die Stärkung einer inklusiven Kultur in Berufsschule und Betrieb aufzuzeigen. Im Blick standen dabei ein verbesserter Zugang für Auszubildende mit kognitiven, Sprach- und Lernschwierigkeiten zu Ausbildung und Beruf und die Stärkung gemeinsamen Lernens.

Bei dem Projekt wurden Lessons Learnt zu Rahmenbedingungen und aktuellen Entwicklungen bei Bildung und Beschäftigung in den beteiligten Ländern - Deutschland, Italien und Österreich - sowie Erkenntnisse zu fördernden und hemmenden Faktoren zusammengefasst.

Im Verlauf des Projekts wurden in allen drei Ländern Verbesserungspotenziale und Handlungsansätze für Inklusion in der Berufsschule sichtbar. Dabei haben wir festgestellt, dass trotz differierender Traditionen und Unterschiede in den Berufsbildungssystemen insbesondere zwischen Deutschland und Österreich im Vergleich zu Italien, die Handlungsbedarfe bei der Umsetzung der Inklusion im Bereich der beruflichen Bildung für alle Länder viele Gemeinsamkeiten haben. Die strikte Trennung der Empfehlungen explizit je Land war daher nur bedingt anwendbar.

Die Lessons Learnt basieren auf zahlreichen Aktivitäten sowohl aller Partner als auch Erfahrungsaustauschen mit Ausbildungsbetrieben, Fachlehrer*innen und Bildungsexpert*innen, die an thematischen Projektworkshops, Tagungen bzw. der Durchführung von Tests und der Entwicklung von Materialien aktiv beteiligt waren. Die Lessons Learnt stehen auch im Zusammenhang mit den Good Practice der Partnerländer, die unsere Partner ausgesucht haben. Sie sind in dem im Projekt entstandenen „Good-Practice-Papier zu Inklusion in Berufsschule und Betrieb“ dargestellt.

Detailliertere Anregungen und Hinweise zum möglichen Umgang mit Inklusion im Fachunterricht sind auch in weiteren Projektmaterialien beschrieben. Dies sind:

- 1) der „Leitfaden mit Empfehlungen zur Entwicklung von inklusivem Lernmaterial für den beruflichen Fachunterricht“,
- 2) die Broschüre „Erfolgsrezepte Inklusive Lernmaterialien für eine nachhaltige Gastronomie“ sowie
- 3) Innovative Lerneinheiten für fachorientiertes inklusives Lernen in der Beruflichen Bildung.

Die im Rahmen des Projekts erarbeiteten Unterrichtsmaterialien und die Erfahrungen aus den bereits durchgeführten Multiplikatorenschulungen können als Grundlage für die Erarbeitung eines Schulungskonzeptes genutzt werden, das in der Lehrer*innenfortbildung in den Schulen eingesetzt werden kann. Eine Adaption für „verwandte“ Berufssparten ist möglich und sinnvoll.

Bei den vorliegenden Empfehlungen handelt es sich um keine wissenschaftliche Studie, sondern um Lessons Learnt, die durch den engen, direkten Austausch von Erfahrungen aus der täglichen Arbeit und dem gegenseitigen Kennenlernen von Methoden und Unterrichtsmaterialien der beteiligten Länder entstanden sind. Sie sind unabhängig vom thematischen Schwerpunkt auch auf andere Sektoren übertragbar.

Die Berücksichtigung der neuesten wissenschaftlichen Studien bzw. der gesetzlichen Regelungen begleitete unsere Aktivitäten gleich beim Projektstart und bildete einen Teil des inhaltlichen Austausches innerhalb der Projektpartnerschaft. Bei dem Dialog stand dem Projekt ein strategischer Beirat zur Seite, dessen Mitglieder*innen ebenfalls zu Entscheidungsträgern im Bereich der Beruflichen Bildung, des Inklusiven Lernens sowie der Aus- und Weiterbildung von Menschen mit besonderem Förderbedarf gehören. Dadurch wurde gesichert, dass die operativen und strategischen Partner in ihren Regionen Zugang zu den wichtigen Stakeholdern gemeinsam finden, die Einfluss auf Entwicklungen in der Berufsbildung haben.

Demzufolge konnten verschiedene Stakeholdergruppen (auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene) angesprochen und die von ihnen gesehenen Möglichkeiten zur Verbesserung von Inklusion in der beruflichen Bildung und zur Unterstützung der Berufsschulen bei der Umsetzung von Inklusion thematisiert werden. Das ermöglichte es uns bei der Sammlung von Lessons Learnt den aktuellen Handlungsbedarf besser zu reflektieren und zu definieren.

Unsere Empfehlungen richten sich an:

- Berufsschulen und Bildungsnetzwerke
- Lehrerbildungsinstitute / Einrichtungen der Weiterbildung für Lehrkräfte, Akteure aus dem Bereich Wissenschaft/Forschung zu Berufsbildung und Inklusion
- Wirtschaftsakteure: (ausbildende) Unternehmen, Wirtschaftsverbände, (in Italien auch die Kammern) sowie Arbeitnehmervertretungen/Gewerkschaften
- Zuständige Regulierungsstellen für die Berufsbildung (hoheitliche Funktion): Ministerien, Schulverwaltungen, Kammern (nur Deutschland/Österreich) sowie Schulpolitiker*innen
- Akteure der Zivilgesellschaft, die im Bereich Bildung und Inklusion aktiv sind, sowie ihre Netzwerke und Verbände

Wir freuen uns, wenn unsere Anregungen Anklang finden und nachhaltig genutzt werden.

Ihr GastroINKLUSIV-Team

1. Inklusive Berufsbildung in den Bildungssystemen Deutschlands, Italiens und Österreichs

2.1 Deutschland

Zur Berufsbildung in Deutschland gehören nach § 1 des deutschen Berufsbildungsgesetzes (BBiG) die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Die Berufsausbildung findet in der Regel im dualen System statt, in dem Ausbildungsbetrieb und Berufsschule die Bildungspartner sind. Darüber hinaus werden einige Berufe vollschulisch (Berufsfachschulen) ausgebildet. Die berufliche Erstausbildung erfolgt in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit bundesweit einheitlichen Standards und vermittelt die erforderliche berufliche Handlungskompetenz für den Übergang in den Arbeitsmarkt¹.

Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006 (UN-Behindertenrechtskonvention - BRK) ist durch die Ratifizierung der Bundesrepublik Deutschland seit dem 26. März 2009 verbindlich. Dies wirkt sich auch auf das Bildungssystem und die Einstellungspraxis aus.

Für Menschen mit Behinderungen, die den Anforderungen einer so genannten Vollausbildung gemäß § 4 BBiG oder § 25 HwO nicht oder noch nicht gewachsen sind, gibt es die Möglichkeit, so genannte theoriereduzierte Ausbildungsgänge gemäß § 66 BBiG und § 42m Handwerksordnung durchzuführen. Diese Ausbildungen sind aus den Ausbildungsordnungen der so genannten Vollberufe abgeleitet. Die vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) herausgegebene „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO“ (2010)² bietet Hinweise zur Erarbeitung dieser Ausbildungsgänge und schlägt als einheitliche Bezeichnung dafür „Fachpraktiker / Fachpraktikerin“ vor.

§ 42m HwO und § 66 BBiG sind gleichlautend:

„Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreter*innen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen.“³

¹ Weitere Informationen unter: <https://www.bmbf.de/de/berufliche-bildung-69.html>

² Die Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>

³ Eine Untersuchung zu den bestehenden Ausbildungsregelungen ist zu finden unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2082>, eine Diskussion zur „Inklusionstauglichkeit“ von Ausbildungen zur Fachpraktiker/in ist zu finden unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/vollmer_ft05-ht2013.pdf

Das Berufsbildungsgesetz führt diese Zielgruppe ausschließlich für die Berufsausbildungsvorbereitung (§68 BBiG) auf und beschreibt die Teilnehmenden in Absatz 1 als: „(...) Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt“⁴. Eine umfangreiche sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung muss diese begleiten.

Generell sieht die inklusive Praxis im Bildungsbereich jedoch so aus, dass sie auf die Grundschulen und allgemeinbildenden Schulen fokussiert ist. So wurde z.B. zum Schuljahr 2017/2018 in Berlin und Brandenburg ein neuer Rahmenlehrplan eingeführt, der für die Jahrgangsstufen 1-10 Möglichkeiten zum differenzierenden Unterricht eröffnet und der die Kompetenzentwicklung der Schüler*innen und Schüler in den Mittelpunkt stellt. Auch wenn dies sehr begrüßenswert ist, bleiben die Reformen in der Berufsbildung und Integration in den Arbeitsmarkt weiterhin hinter den Erwartungen zurück.

Der Umsetzung der Inklusion im Bildungssystem dienen u.a.

- 1) Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BMAS)⁵
- 2) Der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen und die Stabstelle Berufliche Bildung behinderter Menschen - Gremien im BIBB,
- 3) Kooperationsnetzwerke Bildungsverantwortlicher z.B. des BIBBs mit Hochschulen (siehe Kooperationsvereinbarung des BIBB mit der Universität und der Fachhochschule Münster (<https://www.bibb.de/de/67149.php>))
- 4) Aktionen wie die Aktion Mensch (veröffentlicht jährlich das Inklusionsbarometer). Zusammen mit dem Handelsblatt Research Institute führt die Aktion Mensch seit 2013 Befragungen durch (darunter in leichter Sprache), die dem Abbild über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.
- 5) Monitoring Stelle (<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/>)

Als Good Practice ist an dieser Stelle der „Inklusionspreis Berlin“ zu erwähnen, der jährlich vom Integrationsamt an Betriebe vergeben wird, die besonders inklusiv arbeiten.

Dabei haben Betriebe ab einer bestimmten Betriebsgröße die Pflicht, Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung einzustellen. Betriebe, die dies nicht tun, müssen eine Sonderabgabe bezahlen, die von einer Bundesbehörde des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) und operativ von den Integrationsämtern und Arbeitsagenturen verwaltet wird. Diese Sonderabgabe soll eingesetzt werden, um Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Es werden investive Leistungen und Eingliederungs- sowie Lohnkostenzuschüsse aus diesem "Topf" an Betriebe und die betroffenen Mitarbeiter*innen bezahlt. In Österreich gibt es mit Deutschland vergleichbare Systeme.

⁴ http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_68.html

⁵ <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a740-aktionsplan-bundesregierung.html>

2.2 Österreich

Wie in Deutschland erlangt man in Österreich die Berufsbildung oder Berufsausbildung im dualen System oder durch den Besuch von berufsbildenden Mittleren oder Höheren Schulen.

Für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung gibt es seit 2003 die Möglichkeit der Integrativen Berufsausbildung (IBA)⁶. „Innerhalb der Integrativen Berufsausbildung hat ein Lehrling die Möglichkeit, eine sogenannte „verlängerte Lehre“ oder eine „Teilqualifizierungslehre“ zu machen“⁷. Die „Berufsausbildungsassistenz“ unterstützt während der gesamten Dauer der Integrativen Berufsausbildung - sie begleitet den Lehrling und den Betrieb während der gesamten Lehrzeit und vermittelt zwischen der/dem Jugendlichen, dem Betrieb und der Berufsschule. Bei der verlängerten Lehre wird die Lehrzeit meist um ein Jahr verlängert, in Ausnahmefällen um zwei Jahre (ebd.).

Die Zielgruppe der IBA sind Personen, die vom Arbeitsmarktservice nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermittelt werden konnten und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft (§ 8b 4 BAG)⁸:

- „Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, oder“
- Personen ohne Hauptschulabschluss bzw. mit negativem Hauptschulabschluss oder
- Menschen mit Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes oder
- Personen, von denen im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme oder aufgrund einer nicht erfolgreichen Vermittlung in ein Lehrverhältnis gemäß § 1 angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine reguläre Lehrstelle im Sinne des § 1 gefunden werden kann (ebd.).

Am Ende der Lehrzeit kann die Lehrabschlussprüfung abgelegt werden. „In einer Teilqualifizierungslehre werden nur Teile eines Berufes erlernt (...) Die Lehrzeit wird für den einzelnen jungen Menschen bestimmt und beträgt ein bis drei Jahre“ (siehe ⁷). Je nach Ausbildungsinhalten besteht das Recht auf Besuch der Berufsschule. Sowohl die „Verlängerte Lehre“ als auch die „Teilqualifizierungslehre“ kann in regulären Lehrbetrieben oder in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen absolviert werden.

Eine weitere spezifische Maßnahme im Übergang von der Schule in das Berufsleben stellt das „Jugendcoaching“ dar. Es wird vom Sozialministeriumservice für alle Jugendlichen angeboten, die aus anderen Gründen als einer Behinderung Assistenzbedarf bzw. Beratung und Begleitung bei der weiterführenden beruflichen Ausbildung und beim Einstieg ins Erwerbsleben benötigen.

⁶ http://www.ams.at/docs/900_integrative_berufsausbildung.pdf

⁷ <https://ams.brz.gv.at/arbeitsundbehinderung/data/152.html>

⁸ <https://www.jusline.at/gesetz/bag/paragraf/8b>

Seit 2014 wird die Maßnahme „AusbildungsFit“ unter der Bezeichnung „Produktionsschule“ als ein wesentlicher Baustein der Jugendarbeitsmarktpolitik österreichweit angeboten, um ausgegrenzte und ausgrenzungsgefährdete Jugendliche länger und erfolgreicher im (Aus-) Bildungssystem zu halten. Die Produktionsschule stellt ein Angebot dar, das an das Jugendcoaching anschließt. „Junge Menschen mit fehlenden sozialen Kompetenzen und Kulturtechniken sollen die Möglichkeit bekommen, versäumte Basisqualifikationen und Social Skills nachträglich zu erwerben“⁹. Die Produktionsschule wendet sich an Jugendliche bis zum vollendeten 21. Lebensjahr bzw. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr (alle Jugendlichen mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernbehinderung, sozialen oder emotionalen Beeinträchtigungen), die eine Berufsausbildung absolvieren wollen und deren Berufswunsch zum aktuellen Zeitpunkt klar und realisierbar scheint.

Mit 2016/2017 wurde zudem eine „Ausbildungspflicht bis 18“ ähnlich der Schulpflicht eingeführt. Sie legt fest, dass Jugendliche bis 18 Jahre und Jugendliche mit Behinderung, Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung bis 24 Jahre sich in einem schulischen oder betrieblichen Ausbildungsverhältnis, das zu einem anerkannten Abschluss führt, befinden müssen. Ausgenommen sind jugendliche Asylbewerber*innen.

Der Bericht der Bundesregierung zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich stellt fest, dass die integrative Berufsausbildung zwar die Möglichkeiten im Bereich der beruflichen Ausbildung verbessert hat, Jugendliche mit Behinderung mit niedrigerer Ausbildung aber besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dies gilt vor allem für Jugendliche mit einer schweren Behinderung und Jugendliche mit psychischen Auffälligkeiten bzw. Erkrankungen.

In Österreich ist das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz die zentrale Koordinationsstelle. Das Bundesamt für Soziales und Behinderungswesen (BSB) nimmt zusammen mit seinen Landesstellen die operative Aufgabe der regionalen Koordination wahr. Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist ebenso involviert, wie die Sozialversicherungsträger, die Bundesländer sowie Projektträger, die Maßnahmen durchzuführen. Insgesamt ist die österreichische Situation also immer noch stark von der Abgrenzung zwischen den Bundes- und den Länderkompetenzen, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht einerseits und der „Behindertenhilfe“ andererseits bestimmt, was mitunter Übergänge und Kooperationen erschwert.

Seit der gesetzlichen Verankerung der Integrativen Berufsausbildung im Jahr 2003 sind die Berufsschulen bestrebt, der schulischen Integration von Schüler*innen mit Behinderungen gerecht zu werden. Drei bis fünf Lehrlinge, die eine Teilqualifizierung absolvieren, besuchen mit Lehrlingen, die eine reguläre Lehre anstreben, gemeinsam die Berufsschule. In diesen Klassen werden zusätzliche Begleitlehrer*innen eingesetzt und dort wo es möglich ist, auch die Schüler*innenanzahl in der jeweiligen Klasse reduziert. In einer Evaluierungsstudie (Heckl/ Dörflinger/ Dorr u.a. 2008) zeigte sich jedoch in einigen Bundesländern, in denen eine hohe Anzahl von Lehrlingen eine IBA absolviert, dass zu wenige Begleitlehrer*innen bereitstehen. Dies hat zur Folge, dass eigene Klassen für Lehrlinge, die eine IBA absolvieren, eingerichtet werden, um spezifischer auf die Bedürfnisse der integrativen Lehrlinge eingehen und sie gezielter fördern zu können.

⁹ <https://www.sozialministeriumservice.at/site/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Produktionsschule/>

Die eigenen Klassen werden zum Teil auch bis zum Lehrabschluss fortgeführt (ebd., 87). Entwicklungen dieser Art widersprechen sowohl dem ursprünglichen Gedanken der IBA als auch den Ansprüchen Inklusiver Schule.

Wie in Deutschland gibt es Sonderabgaben bei Nichtbeschäftigung einer vorgegebenen Zahl von Menschen mit Behinderungen. Auf der anderen Seite gibt es Förderleistungen für Betriebe und Betroffene, die Inklusion umsetzen, die von dieser Sonderabgabe finanziert wird. Der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung hat bei der Staatenprüfung Österreichs 2013 in Empfehlungen jedoch festgestellt, dass nur 22 Prozent der Arbeitgeber*innen und Arbeitgeber tatsächlich ihren Verpflichtungen im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes nachkommen und dass die Mehrheit bevorzugt, Strafen zu zahlen als die Quotenregelung zu erfüllen.

2.3 Italien

Die Berufsausbildung in Italien liegt in der Verantwortung der einzelnen Regionen. Generell erfolgt die praktische Ausbildung im vollschulischen System und beinhaltet:

- 1) Die Durchführung in den Werkstätten der Berufsbildungszentren, die sowohl in organisatorischer als auch in Hinsicht der technologischen Ausrüstung meistens in der Lage sind, die Arbeitssituation korrekt zu simulieren.
- 2) Während des Schuljahres im Rahmen des obligatorischen Betriebspraktikums, das mindestens 6 und höchstens 10 Wochen während der dreijährigen Ausbildung beträgt.

Das Regionalministerium für Berufsausbildung legt fest, dass jedes Berufsschulzentrum die Kurse jährlich überarbeiten muss. Das gilt insbesondere für die Theorie, bei der sowohl die Erkenntnisse der Werkstattlehrer*innen als auch die Auswertungen der Praktikumserfahrungen im Betrieb berücksichtigt werden.

Berufs-/Schulische Integration und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt sind Grundrechte. Italien verfügt über einen entsprechenden Gesetzesrahmen. Bis Ende der sechziger Jahre bestimmte weitgehend die Separation das Erziehungssystem. 1977 wurden die differenzierten Klassen abgeschafft und flexible didaktische Modelle definiert, mit denen transversale Integrationsformen, Erfahrungen über den Klassenkontext hinaus und Gruppenaktivitäten von spezialisierten Lehrer*innen aktiviert wurden. In den folgenden Jahren legte der Gesetzgeber besonderen Wert auf ein Höchstmaß an individueller Autonomie und gab vor, dass die schulische Integration für alle und auf jeder Erziehungsstufe einschließlich Universität in gemeinsamen Klassen zu erfolgen hat. Ein zentraler Aspekt der italienischen Gesetzgebung ist die koordinierte Planung der Angebote in Schule, Gesundheitswesen, Sozialwesen, Kultur, Erholung und Sport.

Eine wirkliche Integration erfordert die Einbeziehung aller vor Ort aktiven Akteure, um in sozialer und beruflicher Hinsicht Erfolg zu haben. Zur Förderung der schulischen Integration wird das Augenmerk auch auf Stützlehrer*innen und die Beseitigung gebäudetechnischer Barrieren gelegt.

Seit 1976 gibt es Gesetze hinsichtlich der Beseitigung von mobilitätseinschränkenden Hindernissen in öffentlichen Gebäuden wie Universität, Schule, Krankenhaus, Bahnhof oder Flughafen.

Auch wenn mittlerweile fast vierzig Jahre seit Beginn der schulischen Integration von Schüler*innen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderung vergangen sind, gibt es allerdings immer noch Situationen, in denen der/die SchülerIn mit Behinderung als Belastung für die Schule angesehen wird. Dies zeigen die Erfahrungen unserer italienischen Partner. Dabei wird übersehen, dass die Ressource „Schüler mit Behinderung“ aufgrund seiner aktiven und inkludierten Präsenz viele Qualitätssprünge in der Schule ermöglicht.

2. Empfehlungen für die regionale Ebene

Bei den Empfehlungen für die Handlungen auf der regionalen Ebene möchten wir darauf hinweisen, dass aufgrund der Zuständigkeitsstrukturen der einzelnen Regionen in den Partnerländern (siehe Einleitung) die hier ausgesuchten Vorschläge auf die Gemeinsamkeiten fokussiert sind, damit der nachhaltige Transfer gewährleistet werden kann, zumal schon innerhalb eines Landes die Regionen zum Teil unterschiedliche Regelungen praktizieren (z.B. im Land Berlin oder in der Region Venezien im Vergleich zu anderen Regionen).

Dabei konnte in Bezug auf das Inklusionsverständnis festgestellt werden, dass in der letzten Zeit die Diskussion stark auf einerseits Menschen mit Fluchterfahrung und andererseits auf Lernende mit Lernschwierigkeiten beschränkt ist, wobei vor allem aus der derzeitigen Situation vor allem das Thema „Inklusion von Flüchtlingen“ sehr im Vordergrund steht.

Im Laufe des Projektes hat sich für die Partner herausgestellt, dass ein breiteres Verständnis von Inklusion notwendig ist, um auch wirklich inklusive Lernsituationen, also Lernsituationen, in denen alle bestmöglich lernen können, schaffen zu können. Unserer Erfahrung nach ist dieses breitere Verständnis von Inklusion unabhängig von dem Land bei den Lehrkräften und Ausbildern noch nicht weit verbreitet.

3.1 Berufsschulen und Bildungsnetzwerke

Inklusion in der Lehre meint enger gefasst das gemeinsame Arbeiten und Lernen von behinderten und nichtbehinderten Menschen, wobei alle - ob behindert oder nicht - die Unterstützung bekommen, die sie benötigen, um das Ausbildungsziel erreichen zu können. Das erklärte Unternehmensziel ist eine ganzheitliche Ausbildung aller Lehrlinge. Um dieses Vorhaben zu erreichen, ist es notwendig, die Berufsschule ganzheitlich weiterzuentwickeln. Hierbei sollten der aktuelle Stand in Bezug auf inklusive Kulturen, inklusive Strukturen und inklusive Praktiken an der Berufsschule evaluiert werden. Von dem ermittelten Ausgangspunkt aus können nächste Schritte geplant werden, um die Inklusion weiter voranzubringen. Dieses Vorhaben kann erreicht werden, wenn es von allen Beteiligten mit Leidenschaft verfolgt wird und junge Menschen individuell begleitet werden, in der Berufsschule und im Betrieb.

Inklusion ist eine große Herausforderung und kann nur bewältigt werden, wenn die Ressourcen jedes Einzelnen genutzt werden. Für den Erfolg der Inklusion in den Berufsschulen ist es von zentraler Bedeutung, dass im Vorfeld die Leitung einer Berufsschule/eines Berufsbildungszentrums ein eindeutiges Bekenntnis zur Inklusion signalisiert und ein „Commitment“ zwischen der Schulleitung und der Lehrpersonen existiert, indem die wichtigsten Schritte für die Umsetzung der Inklusion

festgelegt und festgehalten werden. Es ist wichtig, dass das Team in Entscheidungen eingebunden wird und diese dann auch mitgetragen werden.

Daher ist es bei den Schulen notwendig, eine Selbstanalyse zur Kultur, Struktur sowie Praktiken vorzunehmen, um Stand und Entwicklungsmöglichkeiten herauszufinden und die nächsten Schritte zu wählen, wie z.B.

1) Maßnahmen im Bereich der Bewusstseinsbildung bei Lehrkräften für einen breiteren Begriff der Inklusion zu setzen, der alle umschließt und nicht einzelne Gruppen in den Mittelpunkt stellt (*Beispiel für Kultur*),

2) dass jede Schule über ein pädagogisches Konzept zur inklusiven Bildung verfügt (*Beispiel für Struktur*).

Ein sinnvolles Instrument, das in diesem Punkt sehr zu empfehlen ist, ist der „Index für Inklusion“. Die beteiligten Berufsschulen innerhalb unserer Projektpartnerschaft haben ihn adaptiert und für ihre schulinternen Evaluationen genutzt. Basierend auf dem „Index für Inklusion“ hat Projektpartner BIS e.V. zusammen mit den beteiligten Berufsschulen einen Fragenkatalog erstellt, mit dem Schulentwicklungsprozesse und eine Selbstevaluation ohne großen Aufwand vorgenommen werden können.

3) die Diskussion über Möglichkeiten und Grenzen von Materialien (z.B. in Einfacher / Leichter Sprache) zu führen (*Beispiel für Struktur und Praktiken*)

Im Projekt haben wir festgestellt, dass es allgemein eine Diskussion darüber gibt, in wie weit Inhalte/Sprache vereinfacht werden können und sollen. Unter anderem stellt sich die Frage, wie weit Inhalte vereinfacht werden können und trotzdem noch die Komplexität der Berufskompetenzen erhalten bleiben kann.

4) Dabei ist darauf zu achten, dass die Themen so ausgesucht werden, dass sie zugleich in mehreren Fächern ihre Anwendung finden (Themen wie: z.B. Umgang mit Lebensmitteln eignen sich neben der Hauswirtschaft für Sozialkunde, Deutsch, Englisch etc.) (*Beispiel für Praktiken*)

5) Bilden von Arbeitsgruppen und Tandems (*Beispiele für Struktur & Praktiken*):

5a) Bildungspersonal

Hierzu bietet sich eine enge Kooperation an zwischen den Fachlehrer*innen, Pädagog*innen und Expert*innen, die auf Inklusion spezialisiert sind. Bildung und Arbeit in Tandems ist sehr zu empfehlen. Dieser Mehraufwand kann bewältigt werden, wenn die Lehrpersonen im Team und z.B. mit Schulpsycholog*innen zusammenarbeiten und die Unterrichtsmaterialien von verschiedenen Fachlehrer*innen genutzt werden können.

Auch wenn für die Teambildung viel Zeit und Energie aufzuwenden ist, wirkt sich solch ein Vorgehen positiv auf die Motivation der Lehrkräfte aus. Die Heterogenität der Lehrenden macht zugleich den Unterricht für die Lernenden abwechslungsreicher.

5b) Lernende - kooperative Lerngruppen (Good Practice aus Italien)

Die Bildung von Tandems sollte auch bei Lernenden erfolgen.

Klassenkameraden des/r Schülers/in mit Lernbehinderung oder Behinderung haben eine grundlegende Rolle. Eine erfolgreiche Integration und Inklusion basiert auf einer systematischen Anwendung von kooperativen Lerngruppen und von unterstützenden Mitschüler*innen.

Hierin zeigt sich ein weiterer Vorteil der Präsenz eines/r Schülers/in mit Behinderung. Die mit ihm/ihr zusammenarbeitenden Mitschüler verbessern ihre metakognitiven Kompetenzen. Sie müssen Inhalte, Informationen und Aktivitäten auf den/die behinderte/n SchülerIn abstimmen und lernen dadurch, sich in die Lage des anderen zu versetzen, die Arbeit auf Grundlage der Möglichkeiten graduell abzustufen und die wirklich notwendigen und ausreichenden Hilfen zu bieten.

Die Schüler*innen lernen, Feedback zu geben, zu ermutigen, zu belohnen und zu motivieren. Sie reflektieren über die Tatsache, dass für ihre/n MitschülerIn das Lernen schwierig ist, er/sie aber auch wichtige Dinge in den unterschiedlichen Fächern lernen kann. Sie können Lehrmaterialien auf kreative Weise einsetzen und Informationen bereichern, schematisieren, vereinfachen und anpassen. Die Wirksamkeit ihrer Arbeit kann höher sein als die vieler Lehrer*innen, die die Arbeit mit guten Schüler*innen gewohnt sind. Die eigenen Kompetenzen zusammen mit anderen zu entwickeln, zu kooperieren und selbst „zum Lehrer“ zu werden führt zu Kompetenzen, die durch ein ausschließlich individuelles Lernen nicht erreichbar sind.

Darüber hinaus sollte(n):

6) ein ständiges Monitoring angeboten werden

Im Verlauf der Ausbildung treten aus unterschiedlichen Gründen Probleme wie Motivationsverlust oder fehlende Akzeptanz in der Klasse wegen unterschiedlicher Lerngeschwindigkeit auf. Es gibt für Lernende mit Lernschwierigkeiten keine Standardstrategie, um sie erfolgreich zu inkludieren. Eine individuelle Betrachtung ist unabdingbar. Sollte sich herausstellen, dass die gewählte Inkludierungsstrategie nicht funktioniert, ist durch ein begleitendes Monitoring eine schnelle Korrektur möglich.

7) die konkrete Umsetzung immer wieder in der Praxis geübt und Materialien getestet werden

So können je nach Bedarf Methoden angepasst und Inhalte vereinfacht und leichter lesbar gestaltet bzw. Aufgabenstellungen verständlicher formuliert werden.

8) Lernende mit Lernschwierigkeiten oder leichten bis mittelschweren Behinderungen ab dem ersten Tag der Ausbildung mit besonderer Aufmerksamkeit begleitet werden

Eine der Möglichkeiten sind regelmäßige Treffen mit der Familie unter Einbeziehung des Schulpsychologen, damit sich das Lehrpersonal einen umfassenden Überblick über die spezifischen Erfordernisse des/der Schülers/In verschaffen kann und die passende Schritte für die Ausbildung wählt.

9) Lehrlinge mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen und Vorkenntnissen von Beginn an womöglich in gemischten Klassen unterrichtet werden

Die Realität zeigt, dass in vielen Schulen die Lernenden inzwischen sehr heterogen sind. Sie sind von unterschiedlicher Bildungskultur und verschiedener Herkunft geprägt bzw. sprechen unterschiedliche Sprachen als Muttersprache. Daher sollte auch in den Berufsschulen das gemeinsame Lernen fortgesetzt werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine Berufsschule, die sich auf den Weg zu mehr Inklusion macht, auch ein höheres Qualitätsniveau in Bezug auf ihre Arbeit erreicht, da verbesserte Kulturen, Strukturen und Praktiken für alle Schüler*innen den Zugang zum Bildungsangebot verbessern. Auch wenn Schüler*innen mit Behinderung anders lernen und das Lernen und Kommunizieren in der Gruppe oft unter Schwierigkeiten erfolgt, profitieren zum Schluss alle vom gemeinsamen Lernen.

Gerade wegen der Präsenz von Schüler*innen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderung beginnt der/die LehrerIn/AusbilderIn sich zu fragen, wie er/sie Verständnis erleichtert, Wortschatz vereinfacht und verdeutlicht, Motivation stimuliert und Aufmerksamkeit fördert. Die Lehrkräfte reflektieren auf metakognitiver Ebene ihre Rolle und wie sie diesen Schüler*innen bei der Entwicklung und Anwendung von Kompetenzen helfen können. Dadurch verbessern die Lehrkräfte ihre beruflichen Fähigkeiten zum Vorteil der Didaktik für die ganze Klasse. Auch die Schüler*innen ohne Behinderung lernen mit einem qualitativ besseren Unterricht dadurch noch besser.

3.2 Ausbildungsbetriebe & Kooperation Berufsschule-Betriebe

Unternehmen, die offen für eine inklusive Ausbildung sind, benötigen Informationen und Fachleute an ihrer Seite, um die notwendigen und vorhandenen Ressourcen zur Durchführung kennenzulernen und nutzen zu können. In allen drei Ländern sind Informationen zu Ressourcen und Beratungsstellen von den zuständigen Arbeitsagenturen erhältlich.

In jedem Land gibt es zudem Mitgliedsorganisationen der EUSE, dem europäischen Dachverband zur Verankerung und qualitativen Weiterentwicklung der Unterstützten Beschäftigung in Europa¹⁰, die in den drei Ländern Menschen mit Behinderungen mit Hilfe der Methode „Supported Employment“ bereits seit Jahrzehnten erfolgreich in reguläre Arbeitsverhältnisse des ersten Arbeitsmarktes vermitteln. Die durchführenden Organisationen kennen die Situation vor Ort sehr gut und können zur Beratung und Begleitung von Betrieben und von Menschen mit Behinderungen angefragt werden.

Die Verankerung der Inklusion in den Ausbildungsbetrieben gelingt durch den regelmäßig gepflegten Austausch zwischen dem Betrieb und der Berufsschule. Sofern notwendig sollten auch Inklusionsfachleute mit einbezogen werden, um notwendige Ressourcen wie die Gestaltung des Arbeitsplatzes oder notwendiges Jobcoaching oder Arbeitsassistenz bereit zu stellen. Durch gute Zusammenarbeit kann bereits früh und umfassend auf etwaige Probleme reagiert werden. In der Regel kommt jedoch dieser Austausch zu kurz bzw. kaum zu Stande.

Die Kooperation Berufsschule/Betrieb und Fachleuten für Inklusion sollte daher neue Wege gehen.

¹⁰ Siehe auch <https://euse2019.eu/>

Möglichkeiten dazu bieten sich:

1) bei gemeinsam organisierten Tagen der offenen Tür/Bildungsmessen

Die Betriebe sollten auch bei Schulveranstaltungen wie Open Day, Zeugnisübergaben, Projekttagen oder Familientagen (werden in Italien praktiziert) Präsenz zeigen. Die Erfahrung zeigt, dass die meisten Betriebe oft zu wenig über vorherige oder aktuelle Fortschritte in der Berufsschule ihrer Auszubildenden wissen und hinterfragen diese nicht. Oft sind es theoretisch kleine Schritte, die dennoch Wirkung zeigen können. Für den besseren gegenseitigen Dialog: „Was passiert in der Schule? und „Was passiert im Betrieb?“ können zum Beispiel Klausuren gezeigt werden oder die Lehrer können selbst Kontakt zum Betrieb aufnehmen etc.

2) beim Einsatz von Mediator*innen (z.B. Experten von NROs)

Lernende mit besonderem Förderbedarf geben häufig den Eindruck, dass sie an Vermittlungsgesprächen nicht interessiert sind und wechseln lieber den Betrieb (Stigma-Management)¹¹

3) bei Kampagnen zur Gewinnung von Nachwuchskräften

4) bei der Durchführung von Fortbildungen zu vielen übergreifenden Themen, an denen Ausbilder*innen, Fachlehrer*innen und Inklusionsfachleute gemeinsam teilnehmen können

Diese Chance wird so gut wie immer außer Acht gelassen. Dabei ergibt sich gerade durch die Einbeziehung von externen Expert*innen und die gemeinsame Beteiligung die Möglichkeit zu einem intensiveren Austausch. Wenigstens einer der Mitarbeiter*innen (in Relation zur Betriebsgröße) sollte inklusiv geschult sein bzw. sollten Inklusionsfachleute mit einbezogen werden. Viele Betriebe haben nicht die Ressourcen, eine/n Mitarbeiter*in schulen zu lassen. Dies wäre vor allem bedauernd, wenn diese grundsätzlich inklusionsbereit sind. Daher sollten externe Integrationsfachleute immer in Betracht gezogen werden.

5) Bei der Einstellung neuer Lehrlinge sollten die Betriebe darauf achten, dass die/der BewerberIn ins Team passt. Dies lässt sich am besten durch vorherige Kurzpraktika und/oder Schnuppertage feststellen. Dabei ist eine Einbeziehung aller Beteiligten sinnvoll, z.B. im HoGa-Bereich: Ausbilder*innen, Küchenchefs, auch mit weiteren Kolleg*innen sowie Lehrlingen. Mit ihnen allen kann besprochen werden, ob sie sich eine Zusammenarbeit mit der/dem BewerberIn vorstellen können. Die gemeinsam getroffene Entscheidung wirkt sich gerade bei der Inklusion von Menschen mit besonderem Förderbedarf besonders positiv aus.

Die Angst der Betriebe (im Falle einer Ablehnung des Bewerbers) missverstanden und mit Diskriminierungsvorwürfen konfrontiert zu werden ist scheinbar sehr groß, wenn auch unbegründet. Daher nutzen sie meistens den üblichen, formellen Weg und bezahlen u. U. lieber die Ausgleichsabgabe, wie die Partner in ihrer langjährigen Kooperationspraxis mit Betrieben feststellen konnten. Daher sind der Austausch von Good Practice und eine aufklärende Öffentlichkeitsarbeit sehr wichtig!

¹¹ Der Begriff "Stigma-Management" wurde von Erving GOFFMAN in seinem Buch "Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität" (zuerst 1963, deutsch 1967) eingeführt, um "Techniken der Informationskontrolle" zu bezeichnen. Personen, die ihre im Vergleich zu "Normalen" an sich selbst wahrgenommene Andersartigkeit als beschämend empfinden, entwickeln i. d. R. Techniken, um die Informationen über ihre potentiell beschämenden Merkmale entweder geheim zu halten oder nur "dosiert" bekannt werden zu lassen, nur bis zu dem Grade in dem es sich nicht vermeiden lässt (aus: Gehrman, Manfred; Radatz, Joachim, Stigma-Management als Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten, Einleitung; in: „Gemeinsam leben“ Zeitschrift für integrative Erziehung, 5. Jahrgang, Juni 1997, Luchterhand Verlag.)

3. Empfehlungen für die regionale & nationale Ebene für Stakeholder aus Politik und Wirtschaft

Das durch das Projekt GastroINKLUSIV gestiegene Bewusstsein für die Bedeutung des Inklusiven Lernens für die Berufs(schul)praxis führte zu einer Selbstreflexion der teilnehmenden Partner und kann auch für nationale Verwaltungen und sonstige beteiligte Institutionen Denkanstöße geben. Im Projekt wurde bestätigt, dass für die teilnehmenden Berufsschulen/Betriebe das Thema Inklusion ein sehr relevantes und hochaktuelles ist.

Da in der Gastronomie vor allem in Österreich und Deutschland ein hoher Arbeitskräftemangel herrscht, erhalten auch Jugendliche, die gewisse Handicaps haben, vermehrt die Möglichkeit in diesem Bereich eine Ausbildung zu absolvieren. Dies trifft offenbar ebenso verstärkt für einen hohen Anteil an Lernenden, die vor kurzem nach Europa geflüchtet/migriert sind, zu. Die Situation in Italien sieht aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit junger Menschen anders aus. Hier droht die Gefahr, dass dadurch Menschen mit Behinderungen u.U. noch weniger Chancen auf einen regulären Ausbildungs- oder Arbeitsplatz haben werden.

Für die breite Umsetzung der Inklusion auf der nationalen und regionalen Ebene spielen daher Mechanismen der Sicherung von Ressourcen der Schulen und Betriebe sowie Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eine entscheidende Rolle. Ins Gewicht fallen dabei folgende Akteure:

4.1 Kammern, Innungen, Ministerien

Für die Sensibilisierung der Betriebe, ihre bisherige Praxis zu ändern und Personen mit Handicaps einen Ausbildungsplatz anzubieten, bedarf es innerhalb der für die Ausbildung zuständigen Institutionen - Kammern¹², Innungen und Bildungsverwaltungen - eines klaren Bekenntnisses zur „inklusionen Öffnung“ und zur Notwendigkeit der Einbeziehung bislang vernachlässigter Zielgruppen.

Die erfolgreiche Umsetzung bedarf als erstes der Klärung des gemeinsamen Verständnisses des Inklusionsbegriffs und des dazugehörigen regelmäßigen Austausches unter den Bildungsbehörden, Berufsschulen, Fachlehrer*innen und Ausbilder*innen hinsichtlich der:

1) Definition - Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf - Wer ist hier gemeint?

2) Überprüfung der bisherigen Ausbildungspraxis

Förder- und Inklusionspraxis (z.B. Migrant*innen ohne Deutschkenntnisse in einer gemeinsamen Maßnahme mit Personen im Rollstuhl).

Es gibt sehr viele Initiativen und konkrete bildungspolitische Maßnahmen, um die Inklusion im Bildungssystem zu fördern bzw. zu verwirklichen. Diese sind u.a. auf die Dauer der Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln oder der Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter und die Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbilder*innen fokussiert. Als Beispiel ist die integrative Berufsausbildung in Österreich zu nennen (siehe Kapitel 2.2).

¹² https://www.ihk-berlin.de/ausbildung/Infos_fuer_Ausbildungsbetriebe/Rund-ums-Ausbildungsverhaeltnis/Inklusion_Berufsausbildung_fuer_alle/Berufe_fuer_Menschen_mit_Behinderung/2262712

An Ideen mangelt es nicht, sondern an der Schaffung von Ressourcen (Ausstattung von Bildungseinrichtungen, Berufsschulen, Werkstätten, ausreichendes Personal).

3) Sicherung von geeigneten pädagogischen Fachkräften

Die Vielfalt ist in die Lehrpläne einzubringen als Teil der Lehrerausbildung, z.B. durch betriebliche Praktika, die mit der notwendigen Assistenz ausgestattet werden oder in Schulen, wo Menschen mit Behinderung ausgebildet werden. Es werden Praktika durchgeführt, aber fast ausschließlich in Werkstätten für behinderte Menschen, so dass es nicht ermöglicht wird, den ersten Arbeitsmarkt kennenzulernen.

Im Ergebnis sollten erfolgen:

- 1) Die Festlegung eines gemeinsamen Qualitätskriterienkatalogs
- 2) Mögliche Einführung von den Qualitätskriterien durch Aufsichtsbehörden
- 3) Stärkere Einbeziehung des Themas in eigene Medien (Artikel, Beiträge in themenspezifischen Zeitschriften, Newslettern und sonstigen Publikationen)
- 4) Berücksichtigung der Behindertenbelange beim Aufbau von Webseiten und vor allem bei Dokumenten, die veröffentlicht werden und für die Zielgruppe relevant sind.

Bis auf wenige Ausnahmen zeigt die bisherige Praxis, dass gerade heutzutage die „digitale Barrierefreiheit“ in der Politik kaum berücksichtigt wird. So können viele Menschen Dokumente nicht lesen, die ausgerechnet sie betreffen.

Die Sicherung besserer Zugänglichkeit der Informationen für Menschen mit Behinderungen selbst ist eine von vielen Optionen. Dies kann u.a. durch die Umgestaltung der Informationen auf den Webseiten erreicht werden. Als ein Beispiel hierfür sind die Webseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn zu nennen¹³.

5) Durchführung von gemeinsamen Kampagnen

Die Bündelung einzelner Kampagnen z.B. der Handwerkskammer eines Landes stärkt die öffentliche Wirkung (*Flüchtling ist kein Beruf*). Dabei ist zwar der Fachkräftemangel eine Chance für Inklusion, darf aber nicht ihre Voraussetzung sein.

6) Zudem sollte darauf geachtet werden, dass mit guten Beispielen andere zum Handeln motiviert werden.

¹³ <https://www.bibb.de/de/leichtesprache.php> und <https://www.bibb.de/de/gebaerdensprache.php>

4.2 Lehrerbildungsinstitute/Einrichtungen der Weiterbildung für Lehrkräfte, Akteure aus dem Bereich Wissenschaft/Forschung zu Berufsbildung und Inklusion

Neben der Qualität der Unterrichtsmaterialien spielen Kompetenzen der Lehrkräfte/Ausbilder*innen eine entscheidende Rolle bei der praktischen Umsetzung der Inklusion am Lern- und Ausbildungsort. Dazu gehören vor allem Methodenvielfalt, darunter schüler*innenzentrierte Methoden, sowie Methoden zum Arbeiten in heterogenen Gruppen. Bei den neuen Lernmodellen und (digitalen) Tools ist es wichtig, dass sie für alle Berufsschulen frei verfügbar sind, so dass sie (ggf. nach Übersetzung) in der regulären Ausbildung genutzt werden können.

4.2.1 Sicherung geeigneter Materialien

Bei der Entwicklung von Materialien ist zu beachten, dass im Sinne der Inklusion für ein gemeinsames Lernen am Gegenstand und ein Lernen voneinander die Materialien didaktisch so aufgebaut sind, dass sie flexibel eingesetzt werden können. Für die Förderung der Selbstständigkeit und Eigenorganisation der Lernprozesse sollten, wenn möglich, drei unterschiedliche Versionen vorhanden sein, damit die Lehrlinge selbst entscheiden können, mit welcher Version sie arbeiten möchten. So können, wo es möglich und sinnvoll ist, Arbeitsblätter und Unterlagen an die einzelnen Lernenden und deren Bedürfnisse angepasst werden.

In der Praxis konnten wir beobachten, dass die unterschiedlichen Schwierigkeitsgrade der von uns entwickelten Materialien (siehe Kapitel 1) für die jeweiligen Unterstützungsbedarfe gleichermaßen geeignet waren. Bei dem Entwicklungsprozess ist allerdings zu beachten, dass mit einer starken didaktischen Reduktion die Gefahr einhergeht, Inhalte so weit zu vereinfachen, dass am Ende der Sachverhalt nicht mehr richtig widergegeben wird. Dies kann vermieden werden, indem die Arbeitsblätter besonders aufmerksam geprüft werden.

Dabei ist auch die Anpassung der bisherigen Unterrichtsmaterialien an die zeitgemäßen Herausforderungen möglich und sinnvoll. Themen wie Nachhaltigkeit, Moderne Technologien und Globalisierung gehören ebenfalls zum inklusiven Unterricht, damit Lehrlinge für die Auswirkungen des eigenen Handelns im Beruf und Privatleben sensibilisiert sind und sie ihre Selbstständigkeit stärken (siehe auch Themenauswahl z.B. unserer Broschüre „Erfolgsrezepte - Inklusive Lernmaterialien für eine nachhaltige Gastronomie“).

4.2.2 Sicherung von Fort-/Bildungsangeboten für Bildungspersonal

Auch bei den besten Materialien kann es sich aber immer nur um Anregungen handeln, die von der Lehrperson für den jeweiligen konkreten Fall adaptiert werden müssen. Jede Lehrkraft entscheidet im konkreten Fall, welches Vorgehen Sinn macht und die Lernenden am besten fördert. Daher muss die gezielte Förderung des Erwerbs von erweiterten Kompetenzen der Ausbilder*innen und Fachlehrer*innen gestärkt werden, da diese von großer Bedeutung für die Umsetzung einer inklusiven Berufsbildung sind.

Ein Bedarf an Fortbildung ist in allen beteiligten Ländern zu verzeichnen und wurde uns in vielen Veranstaltungen sowie bei der Durchführung von Tests mit GastroINKLUSIV-Materialien an Berufsschulen (siehe Kapitel 1) eindeutig signalisiert.

Hierzu gilt es auch intern bestehende Ängste und Sorgen, welche im Kontext der Einbeziehung von Menschen mit Behinderung auftreten könnten, zu diskutieren und Lösungen wie beispielsweise gemeinsame Veranstaltungen zu finden. Durch diese können skeptische Ausbilder*innen/Lehrer*innen von der Bereicherung durch diese Zielgruppe überzeugt werden und so Vorurteile und gängige Alltagsvorbehalte der MitarbeiterInnen abgebaut werden. Ihnen sollten Instrumente zur Seite gestellt werden, die ihre Arbeit unterstützen.

Dabei ist anzumerken, dass Pädagog*innen/Ausbilder*innen niemals so qualifiziert sein können, dass sie in ihrer Berufspraxis auf jede Herausforderung eingehen können. Demzufolge sind auch geeignete, flexible Aus- und Fortbildungsangebote für Lehrkräfte/Ausbilder*innen sehr bedeutsam. Dies bezieht sich sowohl auf die:

- Ausbildung von Lehrkräften

„Für die Reorganisation der Disziplinen im Sinne einer konsistenten, kongruenteren Lehrerinnen- und Lehrerbildung müssen einerseits die individuellen Ausgangsbedingungen an den Hochschulen realisiert und berücksichtigt, aber andererseits auch klare Zielsetzungen und Leitideen formuliert und im weitgehenden Konsens aller Beteiligten abgestimmt werden.“ (Zitat Prof. Dr. Kerstin Merz-Atalik).¹⁴

Prüfungen/Rahmenpläne im Bereich der dualen wie auch hochschulischen Ausbildung müssen daher angepasst/modernisiert werden. Es liegen Konzepte vor, an denen sich orientiert werden kann. Als Beispiel ist u.a. das „Qualifizierungsprogramm zur Weiterentwicklung von Berliner Schulen auf dem Weg zur Inklusion“ zu nennen, das von der Facharbeitsgruppe „Fort- und Weiterbildung Inklusion“ unter der Leitung von Christiane Winter-Witschurke (LISUM, Referatsleiterin Unterrichtsentwicklung Bereich Grundschule/Sonderpädagogische Förderung) im Zeitraum von Oktober 2013 bis März 2014 erarbeitet wurde.

- Modifizierung der Meisterkurse
z.B. Integration des Themas in die Meistervorbereitungskurse (Aufstiegsbafög)
- Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte und betriebliche Ausbilder*innen
z.B. Integration des Themas in die Palette der Bildungsurlaubsangebote
- Weitere Bildungsangebote
z.B. Berücksichtigung der Problematik bei der Vergabe von Bildungsgutscheinen

¹⁴ „Lehrerinnen- und Lehrerbildung für den Umgang mit Heterogenität und Inklusion - Das persönliche Zwischenresümee eines „(critical) friend“ Prof. Dr. Kerstin Merz-Atalik, https://www.bmbf.de/pub/Perspektiven_fuer_eine_gelingende_Inklusion.pdf

4. Empfehlungen für die europäische Ebene/Entscheidungsträger

Die Förderung der Inklusion sollte von europäischer Seite aus gestärkt werden. Gründe dafür liegen zum einen in dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt und zum anderen in den sich wandelnden europäischen Gesellschaften.

Wie bereits beschrieben gewinnen insbesondere Maßnahmen zur Steigerung der Berufskompetenzen von Lehrkräften und Ausbilder*innen immer mehr an Bedeutung. Sie müssen mit den heterogenen Lernenden (Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf, Bildungsdefiziten, einschl. Migrant*innen/Flüchtlingen) gekonnt umgehen.

Die Herausforderung ist kein nationales Problem einzelner Länder, auch wenn die Zusammensetzung von Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf je Land stark variiert. Ziel europäischer Bildungspolitik muss es sein, Maßnahmen anzustoßen, die die Bewältigung solcher Aufgaben erleichtern und nachhaltige Handlungsweisen noch mehr in den Vordergrund stellen.

„Der Blick über den Tellerrand“, der sich durch die europäische Zusammenarbeit im Rahmen der Projektkooperation ergeben hat, hat gezeigt, dass europäische Bildungseinrichtungen grenzüberschreitend kooperieren sollten, um Gemeinsamkeiten und Erfahrungswerte auszutauschen, um so eine bessere und nachhaltigere Inklusionsstrategie zu entwickeln. Das heißt aus den Erfahrungen anderer Länder zu lernen. Doch nicht nur auf Ebene der Organisationen, sondern auch auf politischer Ebene besteht die Möglichkeit, von den Erfahrungen anderer teilnehmender Länder zu lernen. Die Aktivitäten und Projekte des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (ETUCE) sind hierzu ein gutes Beispiel¹⁵.

Bei der Ausgestaltung der zukünftigen europäischen Programme sollten Good Practice Austausch, gemeinsame thematische Konferenzen und Kampagnen etc. noch mehr bzw. weiterhin Beachtung finden, zum Beispiel analog zu der Initiative „Nationale Behörden für Ausbildungsstellen“ der EU-Kommission¹⁶. Im Fokus sollten flexibel nutzbare Lernmodelle stehen, die EU-weit in der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und im Hochschulbereich eingesetzt werden können.

¹⁵ <https://www.csee-etu.org/en/about-us/about-etu>

¹⁶ <https://www.bibb.de/de/25628.php>

5. Empfehlungen für Akteure der Zivilgesellschaft/Sensibilisierung der Gesellschaft

Die Bewusstseinsbildung bei allen Bürger*innen für ein breiteres Begriffsverständnis der Inklusion, das alle umschließt und nicht einzelne Gruppen in den Mittelpunkt stellt, ist von entscheidender Bedeutung. In der Regel werden die Sensibilisierungskampagnen in der Gesellschaft (Kampagnen für Ältere, Migrant*innen, Flüchtlinge, Menschen mit Behinderung, religiöse Minderheiten etc.) separat durchgeführt. Um dies nachhaltig zu erreichen, wird die Schaffung eines gesellschaftlichen Konsenses über eine inklusive Gesellschaft benötigt. Nur so wird auch die inklusive Berufsbildung umsetzbar sein.

Dazu gehört allerdings (womöglich fast ausschließlich) ein tabufreier Dialog, der auf den Realitäten der einzelnen Länder, Institutionen, regionalen Gegebenheiten etc. basiert und die alten Rezepte sowie „gut gemeinte Ratschläge“ automatisch auf die anderen Gegebenheiten und Zielgruppen nicht überträgt.

Da die erfolgreiche Implementierung von Inklusion in allen Bereichen ein Prozess ist und ständiger Anpassungen bedarf, müssen diesbezügliche Sensibilisierungskampagnen verstärkt werden. Solche Kampagnen in der Gesellschaft sollten dazu beitragen, dass

- mit dem Defizitdenken aufgehört und Menschen mit und ohne Behinderung frühzeitig in Verbindung gebracht werden und vor allem
- verstanden wird, dass Inklusion Zeit, Offenheit und einen ressourcenorientierten Blick braucht, um individuelle Fähigkeiten jedes Einzelnen zu erkennen.
- die Good Practice nationaler und europäischer Projekte stärker propagiert und dem breiten Publikum zugänglich gemacht werden. Allerdings bedürfen auch sie ständiger Evaluation und Anpassung.
- Die PR-Kampagnen nicht nur in der Verantwortung öffentlicher Institutionen bleiben.

Bei der Kommunikation sollte nicht nur auf die Sprache (Wortschatz), sondern auf die Relevanz der lösungsorientierten und zielgerichteten Formulierung geachtet werden.

6. Fazit - Inklusion in Berufsbildung und Beschäftigung

Die Integration von Personen mit besonderem Förderbedarf in die reguläre Ausbildung und den regulären Arbeitsmarkt ist eine der möglichen Antworten auf die Herausforderungen in der Nachwuchsgewinnung, denen sich zukünftig alle Verantwortlichen stellen müssen.

Eine eng praktizierte Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen kann Potenziale und besondere Bedarfe der Zielgruppe besser erkennen lassen und die Neugestaltung der Bildungsangebote und Regularien wesentlich erleichtern. Nur mit gesetzlichen Regelungen der Inklusiven Bildung, aber ohne entsprechend gesicherte Ressourcen der Bildungseinrichtungen sowie gesellschaftliche Akzeptanz wird eine erfolgreich praktizierte Inklusion nicht gelingen.

Auch wenn inzwischen Fortschritte in Sachen Inklusion in den Grundschulen und weiterführenden allgemeinbildenden Schulen zu verzeichnen sind (z.B. neue Rahmenpläne), trifft dies nach wie vor für die Umsetzung der inklusiven Berufsbildung kaum zu und bedarf tiefgreifender Anpassungen. Eine wirkliche Integration erfordert die Einbeziehung aller vor Ort aktiven Akteure, um in sozialer und beruflicher Hinsicht Erfolg zu haben.

Inklusive Berufsbildung ist möglich, wenn...

- Alle an einem Strang ziehen

Die Gesellschaften und das gesellschaftliche Engagement von Menschen sind vielfältig und verändern sich stetig. Die Zivilgesellschaft muss sich immer wieder aufs Neue die Frage stellen, wie sie dafür Räume bereitstellt und passende Möglichkeiten für Engagement anbietet. Welche Themen der Transformation könnten in den nächsten Jahren besondere Aufmerksamkeit hervorrufen?

- Sicherung der Unterstützung bzw. konsequenteres Handeln durch Landesregierungen und Bildungsbehörden.
- Es bedarf einer erhöhten Flexibilität und einer großen Offenheit, wenn die bestehenden Strukturen innerhalb der Systeme reformiert werden sollen. Gerade dies ist scheinbar nicht auf allen Ebenen gegeben. Das auf nationaler Ebene vorgegebene politische Ziel - die zu praktizierende Inklusion - stößt manchmal auf lokaler Ebene auf Widerstände.
- Zur Lösung dieses Problems bedarf es mehr als Diversity-Schulungen. Möglicherweise ist die Entwicklung einer von allen Mitgliedern mitgetragenen „Inklusionskultur“ schwieriger als die formell ausgeübte Arbeit als LehrerIn oder AusbilderIn, die teilweise mit einer gewissen Grundskepsis an die Thematik herangehen.
- Im Ergebnis wird die Inklusion zwar propagiert, aber letztlich nicht immer wirklich praktiziert, so dass sich Menschen mit Behinderung weiterhin im Unterricht oder in Firmen unerwünscht fühlen.

Aus unserer Sicht bedarf es folgender Änderungen:

- Neuausrichtung der Aus- und Fortbildungsregularien, damit gute pädagogische Arbeit geleistet wird (die großen Differenzen in den einzelnen Regionen erschweren die Umsetzung der Inklusion und die notwendige Kooperation unterschiedlicher Akteure)
- Weitere Stärkung der gelebten engen Kooperation Berufsschule, Kammern, Innungen
- Umstrukturierung der Bildungseinrichtungen
- Anpassung der bisherigen Ausbildungspraxis an zeitgemäße Herausforderungen, wobei Themen wie Nachhaltigkeit, Moderne Technologien und Globalisierung ebenfalls zum Inklusiven Unterricht gehören, damit Lehrlinge für Auswirkungen des eigenen Handelns in Beruf und Privatleben sensibilisiert sind und sie ihre Selbstständigkeit stärken
- Gestärkte Ansprache von Medienvertretern mit Fokus auf die Zielgruppe (z.B. Lehrerzeitschriften, Newsletter der Verbände, Arbeitsgruppen zu Inklusion verschiedener EU-Länder, Interviews und Einladungen zu Veranstaltungen)
- Beachtung kompetenzorientierter Inklusion (die Kompetenzen jedes Einzelnen erkennen und bei Lehr- und Lernprozess beachten)

und nicht zuletzt

- Stärkung der europäischen Kooperationen
- Lobbyarbeit für die Einbindung des Themas in die politische Debatte

Durch Inklusion wird der Blick geweitet. Menschen mit Behinderungen werden als eine von vielen Minderheiten betrachtet, die von Ausgrenzung betroffen sind. Heterogenität wird nicht als zu überwindendes Problem, sondern als Vorteil begriffen.

Die „Bonner Erklärung zur Inklusiven Bildung in Deutschland“ vom 20.03.2014 bringt das mit wünschenswerter Klarheit zum Ausdruck:

„Inklusion rückt die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Lernenden in den Mittelpunkt und begreift Vielfalt als Ressource und Chance für Lern- und Bildungsprozesse. Inklusive Bildung erfordert flexible Bildungsangebote, dementsprechende strukturelle und inhaltliche Anpassungen und individuell angemessene Vorkehrungen in der frühkindlichen Bildung, dem Schulwesen, der beruflichen Bildung, dem Hochschulwesen, der Erwachsenenbildung sowie weiteren für das Bildungswesen relevanten Einrichtungen. Individuelle Förderung und Lernen in heterogenen Gruppen sind die Grundlage für eine inklusive Entwicklung. Inklusion beinhaltet das Recht auf gemeinsames Lernen im allgemeinen Bildungssystem.“ (Zitat Deutsche UNESCO-Kommission 2014, S.1).¹⁷

Wo vorher mehr Fürsorge und „Förderung“ im Mittelpunkt stand, geht es heute darum, die Diversität als eine Ressource zu nutzen.

¹⁷ Siehe auch: <https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-04/Bonner%20Erkl%C3%A4rung%20zur%20inkluisiven%20Bildung%20in%20Deutschland.pdf>

7. Nützliche Links und Informationen

Deutschland

- Bundesinstitut für Berufsbildung - Inklusion in der Berufsausbildung, URL: <https://www.bibb.de/de/66304.php>
- Neue Impulse für die Inklusion in der Berufsbildung, URL: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_55024.php
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Berlin - Inklusion kompakt, URL: <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/inklusion/>
- Bylinski, U. / Rützel, J. (2016): Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung - BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG. Bonn. Auszug unter URL: http://www.ciando.com/img/books/extract/3763956719_lp.pdf

Österreich

- Pädagogische Hochschule Wien, Büro für inklusive Berufsbildung (BIB), URL: <https://bib.phwien.ac.at>
- "Zeitschrift für Inklusion" - Fachzeitschrift mit dem Fokus integrativer Pädagogik und Inklusion, URL: <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/>

Italien

- Inklusionsindex (L'Index per l'inclusione), URL: https://moodle2.unime.it/pluginfile.php/10505340/mod_resource/content/1/index_inclusione.pdf
- <http://italien-inside.de/das-italienische-schulsystem/>

8. Quellenverzeichnis

- AMS Arbeitsmarktservice Wien (2018): Integrative Berufsausbildung; URL: https://www.ams.at/docs/900_integrative_berufsausbildung.pdf
- AMS Arbeitsmarktservice Wien (2018): Rund um Arbeit und Behinderung. Eine Broschüre für Arbeit suchende Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung; URL: <https://ams.brz.gv.at/arbeitundbehinderung/data/152.html>
- BAG - Berufsausbildungsgesetz § 8b; URL: <https://www.jusline.at/gesetz/bag/paragraf/8b>
- Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 68 Personenkreis und Anforderungen; URL: http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_68.html
- Deutsche UNESCO-Kommission (2014): Bonner Erklärung zur inklusiven Bildung in Deutschland, verabschiedet auf dem bundesweiten Gipfel "Inklusion - Die Zukunft der Bildung" am 20. März 2014 in Bonn. URL: <https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-04/Bonner%20Erkl%C3%A4rung%20zur%20inkluisiven%20Bildung%20in%20Deutschland.pdf>
- Gehrman, M./ Radatz, J. (1997): Stigma-Management als Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten; in: „Gemeinsam leben" Zeitschrift für integrative Erziehung, 5. Jahrgang, Juni 1997, S.66-72, Luchterhand Verlag. URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/gehrman-stigma.html>
- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) - Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO (Stand 15. Dezember 2010); URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>
- Heckl, E./ Dörflinger, C./ Dorr, A. u.a. (2008): Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA). Endbericht. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Merz-Atalik, Prof. Dr. K. (2018): Vorwort. Lehrerinnen- und Lehrerbildung für den Umgang mit Heterogenität und Inklusion – Das persönliche Zwischenresümee eines „(critical) friend“; in: „Perspektiven für eine gelingende Inklusion“, Beiträge der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ für Forschung und Praxis, S.3-9, BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung. URL: https://www.bmbf.de/pub/Perspektiven_fuer_eine_gelingende_Inklusion.pdf
- Sozialministerium Service (2018): Arbeitsmarktprojekte - NEBA - Produktionsschule; URL: <https://www.sozialministeriumservice.at/site/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Produktionsschule/>