

Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion - GEW Positionen zu einer inklusiven beruflichen Bildung

- I. Vorbemerkungen
- II. Ausgangslage: Berufsbildungssystem und Inklusionsbegriff
- III. GEW Forderungen: Gelingensbedingungen für die berufsbildenden Schulen auf dem Weg zur Inklusion

I. Vorbemerkungen

Inklusive Bildung steht im Widerspruch zu den Organisationsformen und Strukturen der allgemeinen und der beruflichen Bildung. Während Inklusion das Recht Aller auf gemeinsame Bildung betont, sind die Strukturen weiterhin exklusiv. Da diese Widersprüche weder bearbeitet noch offen gelegt werden, liegt es an den Lehrkräften, diese auszuhalten. Und dies kann zu Frustrationen und Widerständen gegen inklusive Bildung in den Bildungseinrichtungen führen.

In der politischen Diskussion geht es im engeren Sinne um das gemeinsame Lernen von Menschen mit oder ohne Behinderung. Rechtliche Grundlagen sind im Grundgesetz Art. 1 in der Änderung von 1994 und in der UN Konvention Art. 24 verankert. Speziell für die berufliche Bildung gelten die Artikel des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie der Handwerksordnung (HWO).

Für die GEW bedeutet inklusive Bildung die diskriminierungsfreie Teilhabe an den allgemeinen Bildungsangeboten für alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, unabhängig von einer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen und sozialen Herkunft und ihrer Leistungsfähigkeit.

II. Ausgangslage: Berufsbildungssystem und Inklusionsbegriff

Die grundsätzlichen Spannungsverhältnisse zwischen dem Recht auf Inklusion und dem Berufsbildungssystem in Deutschland resultieren insbesondere aus den folgenden drei Ausgangspunkten:

1. Der institutionelle Widerspruch in der dualen Berufsausbildung

Im dualen Berufsausbildungssystem werden die Zugangsregeln durch die ausbildenden Unternehmen bestimmt; insofern ist der Zugang marktgesteuert und intransparent. Einerseits wird die Freiwilligkeit der Wirtschaft betont, andererseits existiert das Bundesverfassungsgerichtsurteil „Ausbildung für alle“ aus dem Jahr 1980, das jedoch nie umgesetzt wurde. Seit mehr als 40 Jahren fallen die Ausbildungsmarktbilanzen zu Ungunsten der Jugendlichen aus. Auch im jüngst referierten Jahr 2014 erhalten nur gut 64 % der Ausbildungsinteressierten eine Ausbildungsstelle.

Während das BBiG keinerlei Zugangsbeschränkungen für die duale Berufsausbildung vorsieht, wird seit 2006 zur Legitimation des marktgesteuerten Zugangs mit dem politischen Konstrukt der „Ausbildungsreife“ als vermeintliches Korrektiv dieses institutionellen Widerspruchs argumentiert, womit wirtschaftlich-strukturelle und konjunkturelle Ursachen individualisiert werden.

Trotz des beklagten Fachkräftemangels gibt es immer noch nach Berufen und Regionen segmentierte Teilmärkte im dualen Ausbildungssystem und ungleiche Zugangschancen nach Migrationshintergrund, Geschlecht sowie regionaler und sozialer Herkunft. Jugendliche mit Behinderungen finden kaum einen Zugang zur dualen Ausbildung. Außerdem ist die Ausbildungsbetriebsquote auch jüngst auf nur noch ca. 20 % als neuem historischem Tiefstand weiterhin gesunken.

Nach der jüngsten Prognose des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden 2025 selbst bei einem konstanten oder nur geringfügig sinkenden Angebot an Ausbildungsplätzen immer noch weit mehr als 150.000 Jugendliche im Übergangsbereich sein.

2. Ausgangspunkt: Gerechtigkeitstheoretische Reflexionen zur dualen Berufsausbildung

Neben regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen haben die soziale Herkunft, die schulische Vorbildung sowie ein Migrationshintergrund der Jugendlichen einen großen Einfluss auf den Zugang in die duale Berufsausbildung. Die Gruppe der Ausbildungslosen hingegen ist gegenüber den 1950er und 1960er Jahren sozial ärmer und männlicher und ethnisiert worden.

Die duale Berufsausbildung trägt also mit ihrer marktwirtschaftlichen Zugangssteuerung in erheblichem Maße zur Produktion neuer und Perpetuierung bestehender sozialer Ungleichheiten bei!

3. Ausgangspunkt: „Inklusive Bildung“, ein bildungspolitisches Konzept der UNESCO

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bezieht die allgemeinen Menschenrechte auf die Situation von Menschen mit Behinderungen. Der Text der Konvention wurde maßgeblich von den Betroffenenverbänden entwickelt. Die Autoren/innen des Textes sehen eine umfassende diskriminierungsfreie gesellschaftliche Teilhabe am Bildungssystem in einem im erweiterten Sinne inklusiven Bildungssystem.

In der deutschen Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erfolgt eine unzulässige Engführung des Konzepts „inklusive Bildung“ auf die Integration von Menschen mit Behinderungen. Demgegenüber fordert und forciert die GEW einen systemischen Umbau des Bildungssystems im inklusiven Sinne.

Zentrale Aussagen bzw. Grundannahmen des Inklusionskonzepts der UNESCO sind:

- Lernschwierigkeiten resultieren aus dem Bildungssystem und sind nicht den einzelnen Menschen und ihren individuellen Fähigkeiten zuzuschreiben.
- Anerkennung und Wertschätzung der ‚bunten Vielfalt‘ der Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Besonderheit
- Unmöglichkeit binärer Zuordnungen und Kategorisierungen von Menschen in jene mit und ohne „Behinderung“, „Benachteiligung“ oder „Ausbildungsreife“ oder „besonderem Förderbedarf“
- keine Beschulung oder Förderung in Sondermaßnahmen oder Sonderschulen jedweder Art, sondern gemeinsames Lernen unter Berücksichtigung der individuellen Lernbedürfnisse und –interessen und Bereitstellung der entsprechenden Vorkehrungen für das gemeinsame Lernen

- keine Vorstellung standardisierter Förderung in homogenisierten Lerngruppen, sondern flexible individuelle Unterstützung, um der Individualität der einzelnen Lernenden gerecht werden zu können
- Partizipation, verstanden als aktive Teilnahme und Mitbestimmung der Lernenden aufgrund ihrer Expertise in eigener Sache

Die folgenden Überlegungen schließen für den Bereich der beruflichen Bildung an diesem weiten Inklusionsbegriff an: **Inklusion ist mit einem Organisationskonzept zur Gestaltung von gemeinsamen Lern- bzw. Ausbildungsarrangements verbunden, in denen jede und jeder auf ihre bzw. seine individuelle Weise lernen und berufliche Handlungskompetenzen erwerben kann!**

III. GEW-Forderungen: Gelingensbedingungen für berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion
--

- (1) Die GEW fordert eine **Ausbildungsplatzgarantie** für alle Menschen, ohne Prüfung ihrer „Ausbildungsreife“. Hier zeigt gerade der inklusive Ansatz, wie aktuell die gewerkschaftliche Forderung nach einer Ausbildungsumlage ist.
- (2) Erforderlich ist eine **differenzierte organisatorische Gestaltung der Berufsausbildung** auf der Basis bereits bestehender Ansätze, um allen Auszubildenden eine individualisierte Ausbildungsgestaltung zu ermöglichen; hierzu gehören die ausbildungsbegleitende Hilfe (abH), die assistierte Berufsausbildung, die Teilzeitberufsausbildung, eine Bildungswegbegleitung und Coaching, die Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit und geänderte Prüfungsgestaltungen.
- (3) Non-formale und informell erworbene **Kompetenzen** sind im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsvertrages mit der gesetzlich gewährleisteten Anrechenbarkeit bei Aufnahme einer neuen Berufsausbildung zu **zertifizieren**.
- (4) Die **Curricula** in den berufsbildenden Schulen und die **Ausbildungsrahmenpläne** für die betriebliche Ausbildung sind kritisch zu prüfen und weiterzuentwickeln.
- (5) **Ausbildungsbetriebe** sind in Form verstärkter Beratung, mit externem Ausbildungsmanagement, Ausbildungsverbänden oder kooperativen Ausbildungsformen zu unterstützen.
- (6) Die sogenannten **„Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“** („Jugendberufsagenturen“) mit der Zusammenführung der Leistungen der kommunalen Jugendhilfe (Sozialgesetzbuch (SGB) VIII) sowie der Arbeits- und Sozialverwaltung (SGBII, III, ggf. auch SGB IX) sind unter Einbeziehung der Schulbehörden bundesweit einzurichten.
- (7) Die Ausbildungsqualität ist durch Sensibilisierung aller Lehrkräfte und durch regelmäßige und nachhaltig angelegte **Aus-, Fort- und Weiterbildungen und eine multiprofessionelle Teamentwicklung** für alle beteiligten Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen und allen an der Ausbildung beteiligten Personen zu sichern. Die Arbeitsbedingungen an den schulischen, betrieblichen, außerbetrieblichen und außerschulischen Lernorten müssen eine pädagogische Kontinuität gewährleisten.
- (8) Die jungen Menschen müssen durch ihre **Mitwirkung in den relevanten Gremien** - beispielsweise in den Berufsbildungsausschüssen, den Schulgremien - sowie durch gemeinsame Ausbildungsvereinbarungen im Sinne der Mitbestimmung partizipieren.
- (9) Die GEW setzt sich für eine Aufnahme von „inklusive Schule“ in die **Rahmenvereinbarung der KMK zur Berufsschule** ein. Da das BBiG für die duale Ausbildung keinerlei Zugangsvoraussetzungen vorsieht, erfüllt die Berufsschule

hinsichtlich der gesetzlichen Vorgaben wichtige Voraussetzungen, eine inklusive Schule zu werden.

(10) Die GEW setzt sich bei der **Novellierung des BBIG** dafür ein, exklusive Strukturen abzulösen. Ausbildungsregelungen nach §66 BBIG und § 42m HWO - in denen die sogenannten „Helferberufe“ geregelt werden - entsprechen nicht dem Leitgedanken von Inklusion. Insbesondere sind Ausbildungs- und Prüfungsordnungen so zu gestalten, dass erst am Ende einer Ausbildung der entsprechende Abschluss vergeben wird und nicht zu Beginn eine Differenzierung vorgenommen wird. Dieses ist in unterschiedlichen Berufen zu erproben. Berufsbildungsausschüssen kommt in Bezug auf das Vorantreiben dieser Forderung und bei der Begleitung dieser Erprobungen eine große Bedeutung zu.

(11) Mittel- und langfristig sind alle berufsbildenden Schulen in den **inklusiven Schulentwicklungsprozess** einzubeziehen. Die Akzeptanz von inklusiven Entwicklungsprozessen hängt auch mit den bereit gestellten **Ressourcen** zusammen. Fundierte **Erprobungen** sind **als erste Schritte** in Richtung Inklusion erforderlich. Schon heute lernen Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf an berufsbildenden Schulen. Für diese Aufgaben fordert die GEW eine sofortige zusätzliche pauschale Stellenzuweisung von mindestens 10 Prozent.

(12) Bislang bestehen in einzelnen Ländern nur wenige Versuche, die sich allerdings nur auf die Frage der gemeinsamen Ausbildung behinderter und nicht behinderter Schülerinnen und Schüler beziehen. Bei der **Vergabe von Pilotprojekten** als erste Schritte auf dem Weg zu inklusiver Bildung sind vorhandene Strukturen und Bedingungen im jeweiligen Bundesland zu berücksichtigen. Hierzu gehören:

- Die Bereitschaft des jeweiligen Kammerbezirks
Hier kommen DGB/GEW in dem Landesausschuss für Berufsbildung als Initiatoren große Bedeutung zu.
- Eine geeignete Betriebsstruktur und die Bereitschaft, sich an Erprobungen zu beteiligen
Auch hier kommt den Berufsbildungsausschüssen eine besondere Bedeutung zu.
- Die Bereitschaft von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zur Reform der Unterrichtsgestaltung und zum Arbeiten in veränderten Strukturen
- Die Bereitschaft der regionalen Arbeitsagentur und der entsprechenden Rehabilitationsabteilung, sich den Reformen zu öffnen
- Eine entsprechende sachliche und räumliche Ausstattung durch die Schulträger und eine Gewährleistung von Barrierefreiheit

(13) Die inklusiven Pilotprojekte umfassen alle Übergänge, die Berufs- und Studienorientierung, die Ausbildungs- und Berufsvorbereitung sowie die duale Ausbildung.

Die **Berufs- und Studienorientierung** ist inklusiv anzulegen. Die Berufsorientierungsteams sind in die entsprechenden Netzwerkstellen (Jugendberufsagenturen) einzubinden. Zur Unterstützung sind Stellen für Inklusionsberater/innen zu schaffen. Sie unterstützen die berufsbildenden Schulen dabei, geeignete Instrumente, Materialien und Methoden zu entwickeln und inklusive Strukturen aufzubauen.

Die **Ausbildungsvorbereitung an den berufsbildenden Schulen** auf dem Weg zur Inklusion besteht im Grundsatz aus einer wirkungsvollen Verzahnung von

schulischem und betrieblichem Lernen. Es wird in einer eigenverantwortlichen Teamstruktur gearbeitet. Die Räumlichkeiten werden unter Einbeziehung der Teams entsprechend angepasst und verändert. Wo notwendig, sind Schulträger einzubeziehen. Die Anzahl der Ausbildungsvorbereitungsschülerinnen und -schüler sollte in der Pilotphase 10 – 15 Prozent der Schüler/innen einer Schule nicht überschreiten. Eine Lerngruppe besteht aus maximal 15 Schüler/innen. Inklusive Lerngruppen der Ausbildungsvorbereitung benötigen zusätzliche personelle Zuweisungen für individuelle Förderungen.

Betriebliche Phasen, Beratung etc. werden in Lehrerstunden gerechnet. Zusätzlich gibt es pro Lerngruppe 0,5 Stellen sozialpädagogischer Begleitung für die Schülerinnen und Schüler.

Für Klassen mit Schülern/innen mit Behinderung sind 0,5 Stellen für eine neu zu schaffende Arbeitsassistenz zu schaffen. Die Arbeitsassistenz ist Teil des multiprofessionellen Klassenteams. Sie begleitet die jungen Menschen im Betrieb und unterstützt sie bei der Auswertung ihrer betrieblichen Erfahrungen und der Arbeitsplatzanalyse sowie bei der Auswahl und Erstellung von Lernaufgaben. Darüber hinaus begleiten sie die jungen Menschen beim Übergang in Ausbildung oder Anschlussmaßnahmen.

Das Team erhält zur individuellen Beratung der Kolleg/innen eine Inklusionsberatung im Umfang von 0,2 Stellen. Ein Supportsystem, bestehend vor allem aus der regionalen Arbeitsagentur, der entsprechenden Rehabilitationsabteilung sowie dem Jugendamt, wird regional aufgebaut. Teamsitzungen finden wöchentlich verbindlich statt und werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Nach den Bedürfnissen der Teams wird eine Begleitstruktur für deren Fort- und Weiterbildung aufgebaut. Die benötigte Zeit wird durch die Grund-/Pflichtstundenanrechnung abgedeckt. In die Leistungsbeschreibung für Maßnahmenträger wird auch hier die Fort- und Weiterbildungsverpflichtung festgeschrieben.

Die Ressourcen für die Berufsorientierung und die Ausbildungsvorbereitung müssen vor Ort auch wirklich verfügbar sein.

Zur inklusiven **Umgestaltung der dualen Ausbildung** ist eine Kooperation mit den Berufsbildungswerken sowie mit den Rehabilitationsabteilungen der Arbeitsagenturen notwendig.

- (14) Eine wesentliche Gelingensbedingung besteht in einer Zusammenarbeit aller Akteure in einem **regionalen Netzwerk**. Nicht mehr die Institution, sondern der junge Mensch mit seinen individuellen Bedürfnissen soll im Mittelpunkt stehen. Ein gut funktionierendes Unterstützungssystem umfasst sowohl die abgebenden allgemeinbildenden Schulen, die aufnehmenden berufsbildenden Schulen sowie Betriebe in der Region. Dieses Netzwerk hat eine Erfassungs-, Beratungs- und Unterstützungsfunktion für alle Jugendlichen in der Region. Es sollte auf bereits regional bestehenden Strukturen und Zusammenschlüssen – wie den teilweise bereits eingerichteten Jugendberufsagenturen – aufbauen.