

„Inklusion in der (dualen) Berufsausbildung“

Christoph Metzler, Economist für Ausbildung und Fachkräftesicherung
05. Juni 2019, „Teilhabe an Bildung“,
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge



Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln...



... ist das private Wirtschaftsforschungsinstitut in Deutschland

... wird von rund 110 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Unternehmen getragen

... führt auch Projekte im Auftrag Dritter durch
(z. B. Bundes- und Landesministerien, Verbände und Stiftungen)

... bedient als Verbund mit seinen Tochterunternehmen das gesamte Spektrum von Wissenschaft, Bildung, Beratung und Kommunikation

... ist Arbeitgeber für rund 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das erwartet Sie in den nächsten 50 Minuten ...

1

Inklusion in der Ausbildung – in der ökonomischen Theorie und im echten Leben

2

Ausbildungsmarktsituation von Menschen mit und ohne Behinderungen

3

Erfahrungen von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden

4

Weiterführende Informationen

1

Inklusion in der Ausbildung –
in der ökonomischen Theorie
und im echten Leben

„Gesundheit“ als Humanvermögen – eine ökonomische Betrachtung

- Bestandteil individueller Ressourcen jedes Menschen von Geburt an
- Gesundheit nimmt mit den Jahren ab; Ausgleich über Eigenleistung (Sport) oder Dienste Dritter (Grossman, 1972)
- Bildungsstand wichtiger Einflussfaktor (Graeber, 2017)
- Zusammenhang mit Arbeitsproduktivität (Mushkin, 1962)
- Behinderung als (dauerhafte) Einschränkung von Gesundheit
- Nachteilsausgleiche, wie erweiterter Kündigungsschutz, sollen in der sozialen Marktwirtschaft Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt schaffen

(erwartete) Kosten

Zum Beispiel:

- Personalkosten des Auszubildenden
- Personalkosten des Ausbildungspersonals
- Sach- und Anlagekosten
- Suchkosten für Azubis

Ausbildungs- entscheidung

(erwartete) Erträge

Zum Beispiel:

- Produktivität nach der Ausbildung (Investitionsmotiv)
- Produktivität während der Ausbildung (Produktionsmotiv)
- Reduktion von Unsicherheit (Screening-Motiv)
- Soziale Verantwortung und Berufsethos

Einflussfaktoren ...

Humanvermögen der Individuen

Zum Beispiel:

- Fachkompetenzen
- Gesundheit

Unternehmens- spezifische Merkmale

Zum Beispiel:

- Unternehmensgröße
- Branche

Institutionelle Rahmenbedingungen

Zum Beispiel:

- Gesetze/Regulation/Normen (Ausbildungsordnungen)
- Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Quelle: Metzler et al. 2017, in Anlehnung an Schönfeld et al. 2016

Das Praxisbeispiel Beispiel Früh Kölsch



<https://tinyurl.com/ycftqzcb>

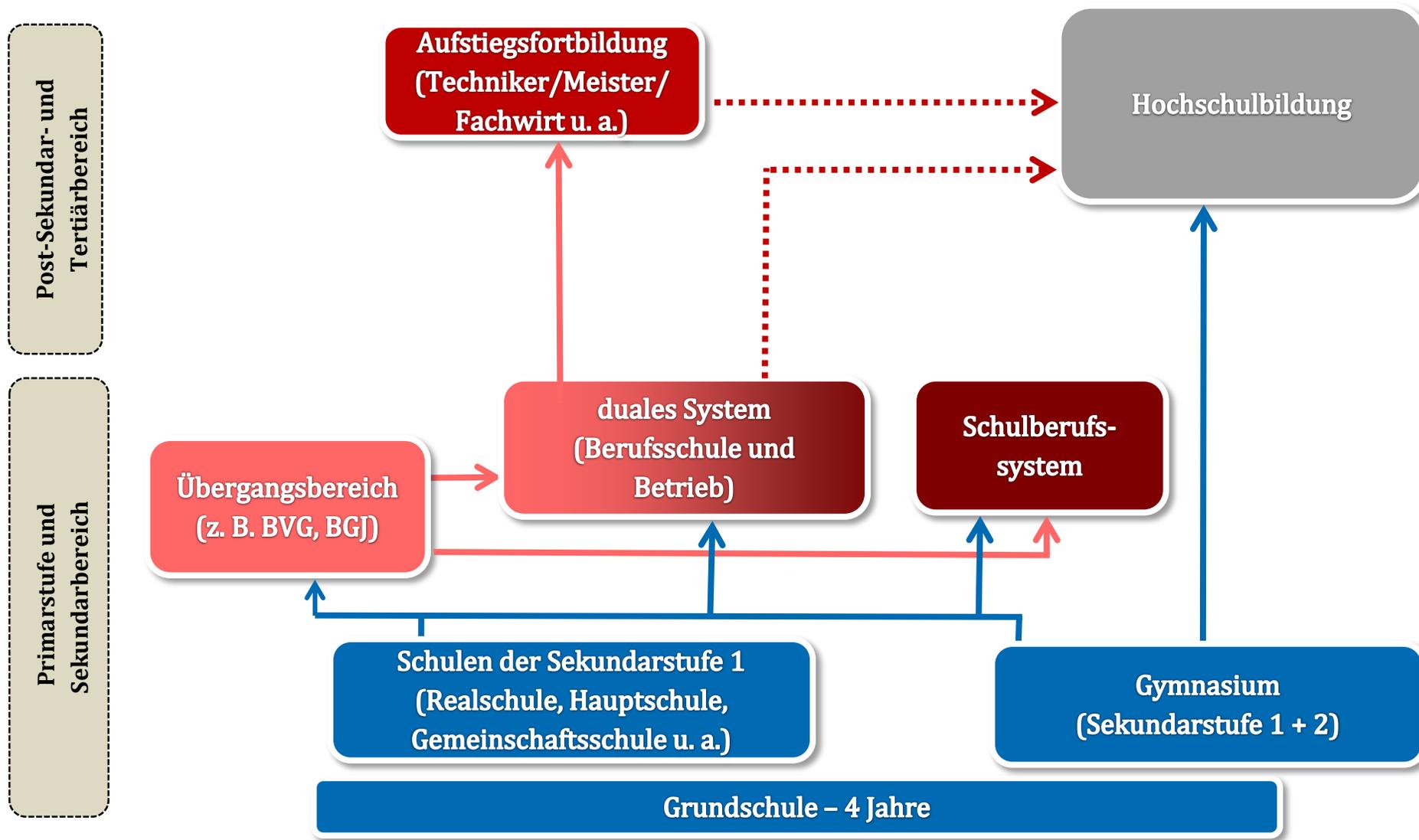
Mit Lernwillen zum Ausbildungsplatz

2

Ausbildungsmarktsituation von
Menschen mit und ohne
Behinderungen

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Definition nach dem IX. Sozialgesetzbuch: „Menschen mit Behinderung sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnes**beeinträchtigungen** haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten **Barrieren** an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.“
- Das Ausmaß der Behinderung wird in einem Grad ausgedrückt, den das Versorgungsamt angibt. Dieser beginnt bei 20 und endet mit 100. Ab einem Grad von 50 gelten Menschen mit Behinderung als schwerbehindert. Sie haben einen Ausweis. Menschen mit weniger als 50 haben keinen Ausweis, aber eine Bescheinigung.
- Menschen mit Schwerbehinderung haben individuelle Nachteilsausgleiche, wie zum Beispiel einen erhöhten Kündigungsschutz oder einen erhöhten Urlaubsanspruch.
- Unternehmen, die Menschen mit (Schwer-)Behinderung beschäftigen, können öffentliche Unterstützung erhalten.



Inklusion und Ausbildung – was ist das normative Ziel?

„Das **Ziel einer jeden Berufsausbildung** ist der Erwerb umfassender **Handlungskompetenz** durch die Vermittlung von Berufsfähigkeit, welche Fachkompetenz mit personaler und sozialer Kompetenz verbindet. Dies ist auch für Menschen mit erheblichen lang andauernden Lern- und Leistungsrückständen anzustreben.“

(Handreichung für die Erarbeitung von Lehrplänen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG / § 42m HwO der KMK)

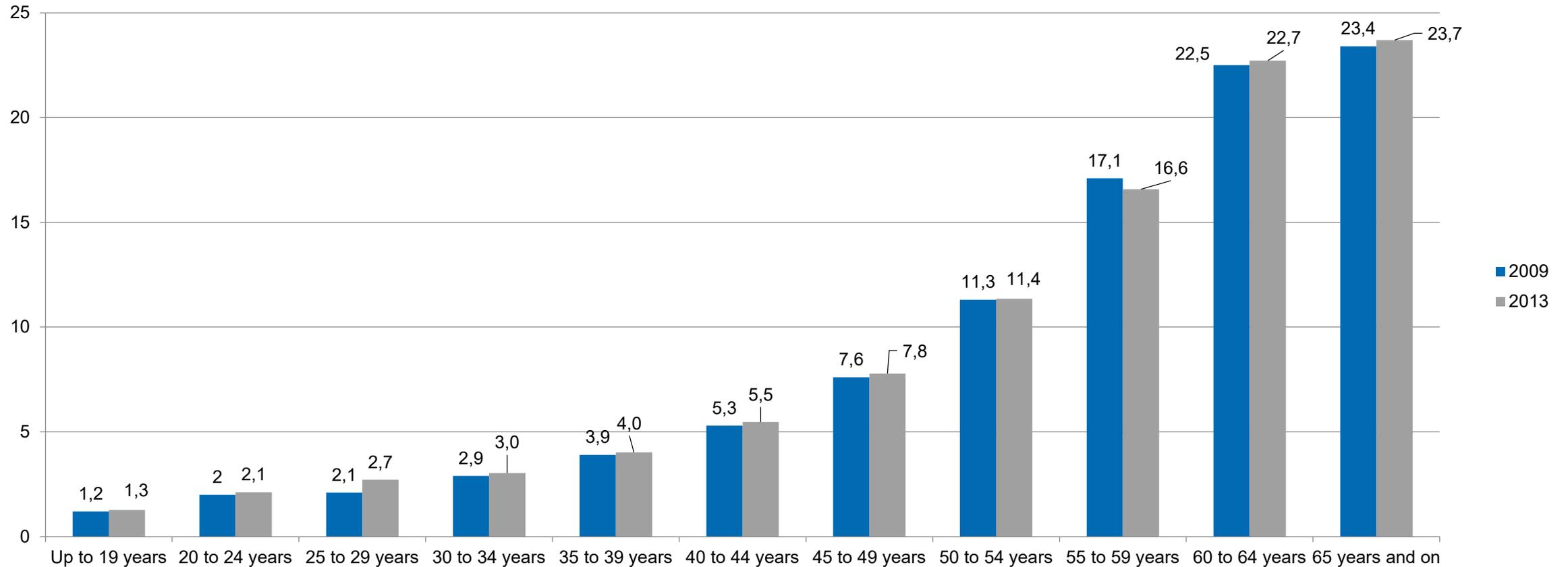
1. Betriebliche Lehr-/Lernumgebung:

Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB (→ (individualisierte) Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen) → betriebliche Realität

2. Schulische Lehr-/Lernumgebung:

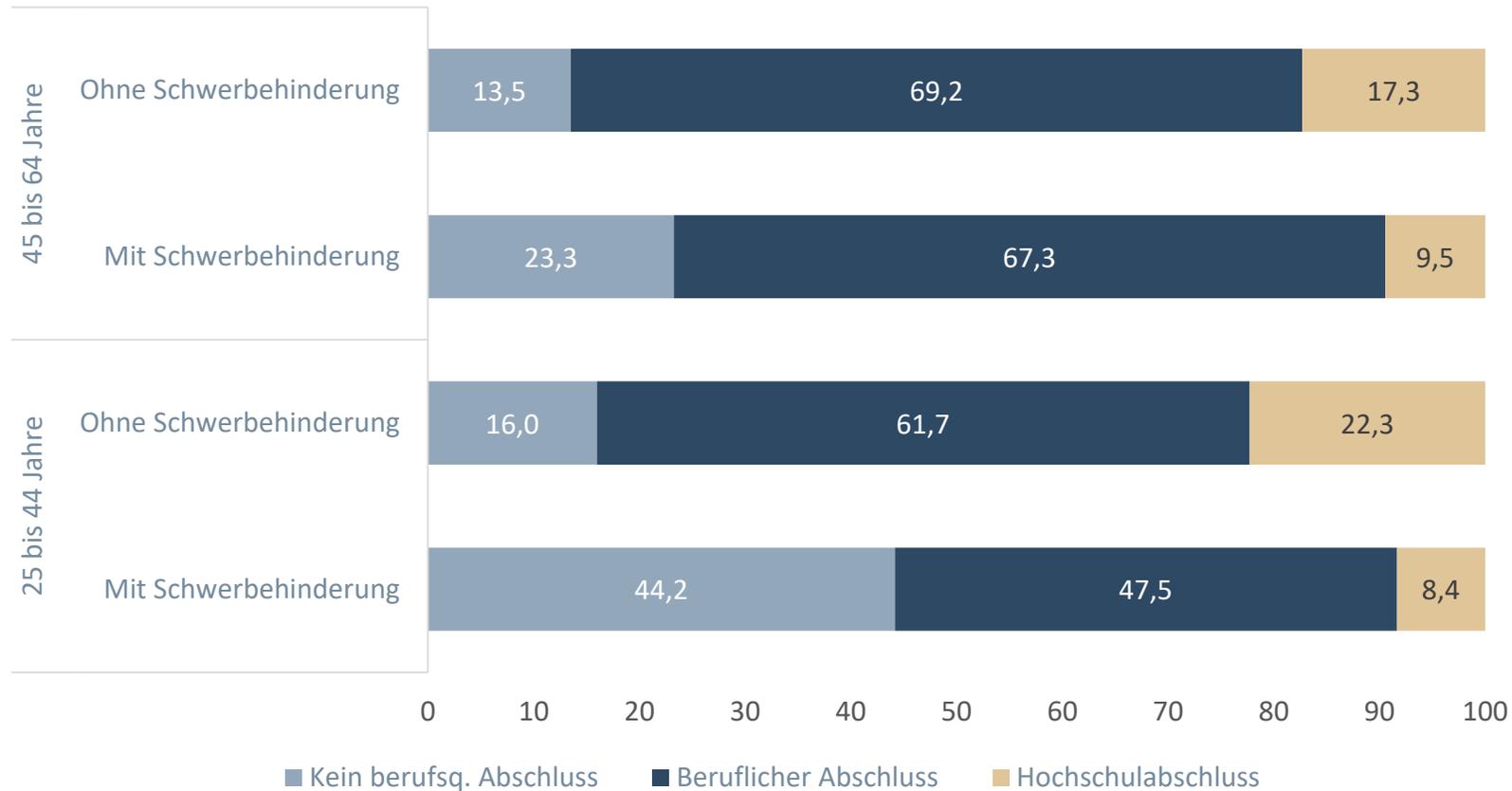
Rahmenlehrpläne der KMK → ggf. gesonderte Lehrpläne der Länder → schulische Realität

Die Altersverteilung von Menschen mit Behinderung



Quelle: Mikrozensus 2013, eigene Berechnungen, nur Personen mit eindeutiger Identifizierung und Hauptwohnsitz

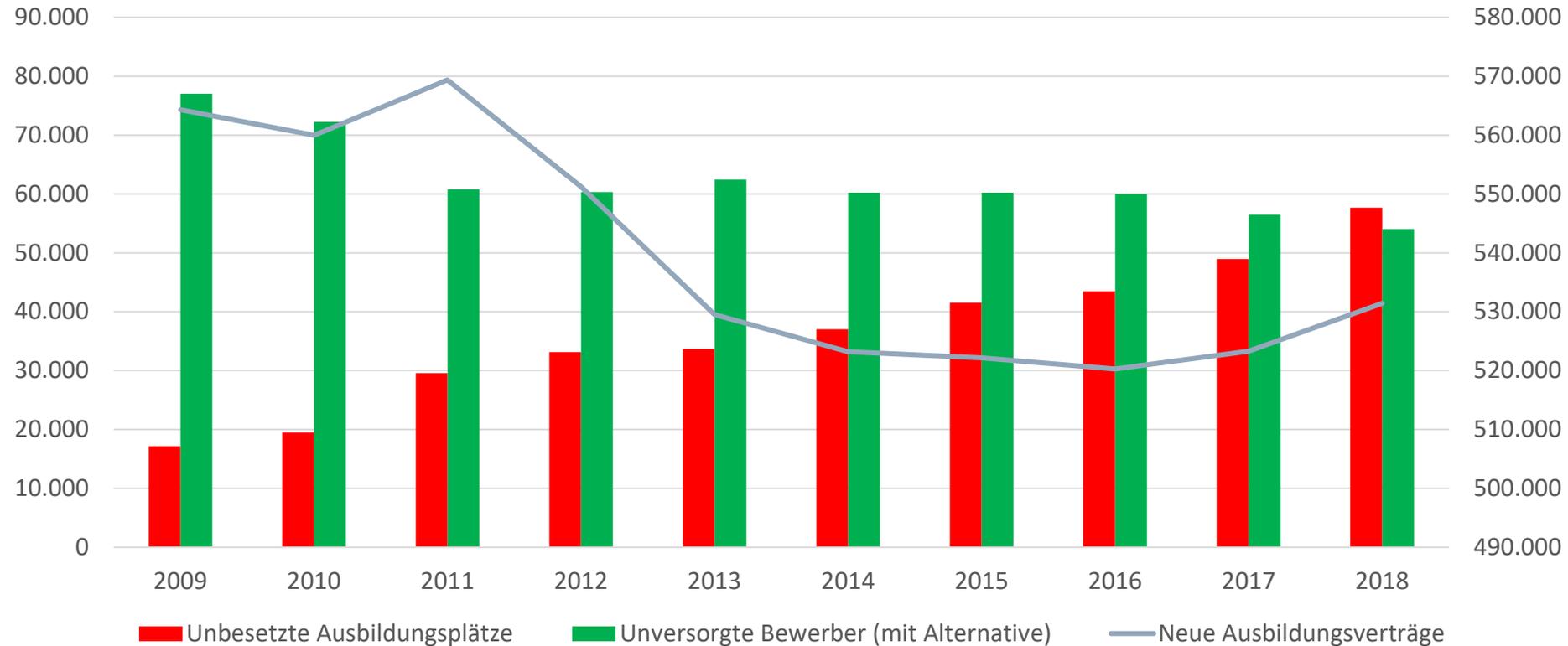
Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung sind häufiger ohne berufsqualifizierenden Abschluss



Quelle: Mikrozensus 2013, eigene Berechnungen, nur Personen mit eindeutiger Identifizierung und Hauptwohnsitz

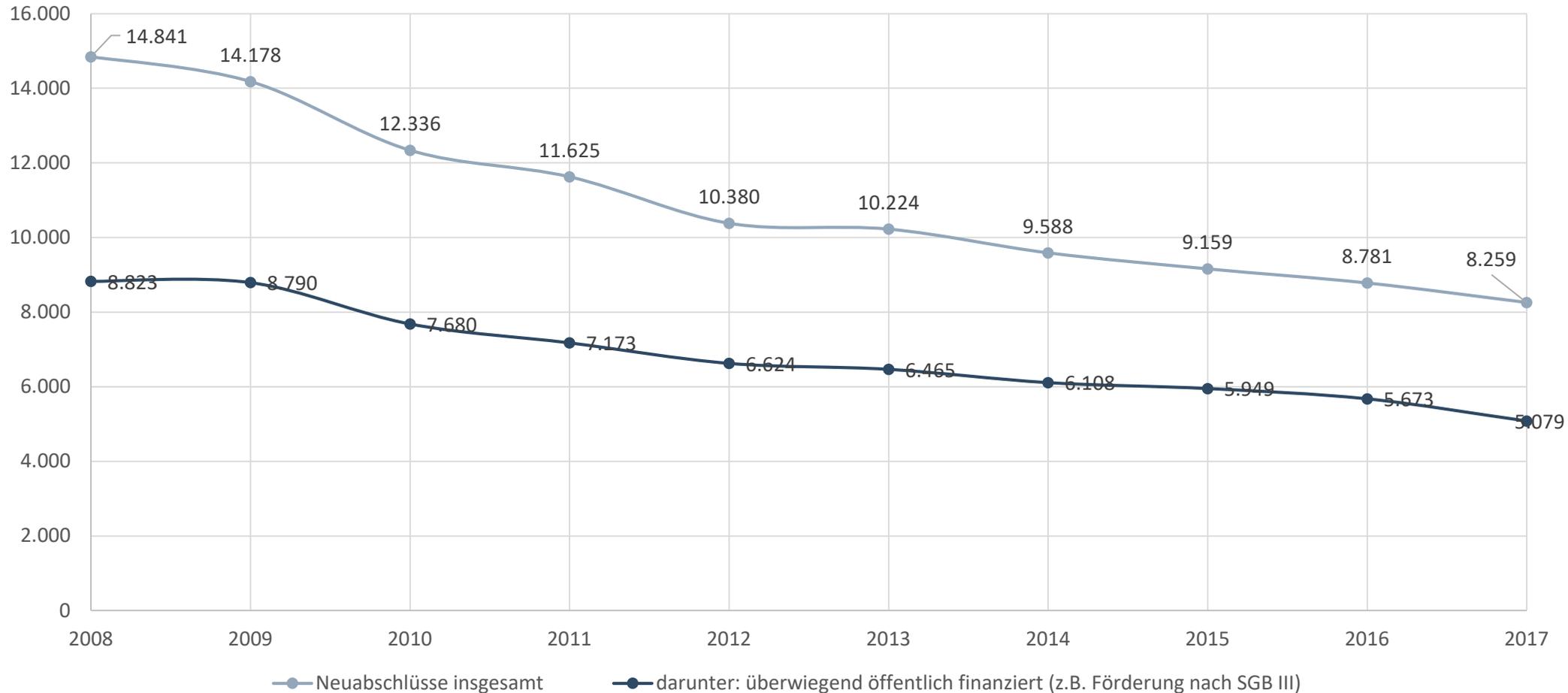
Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt

Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge, unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber 2009- 2018



Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes sowie Bundesinstitut für Berufsbildung

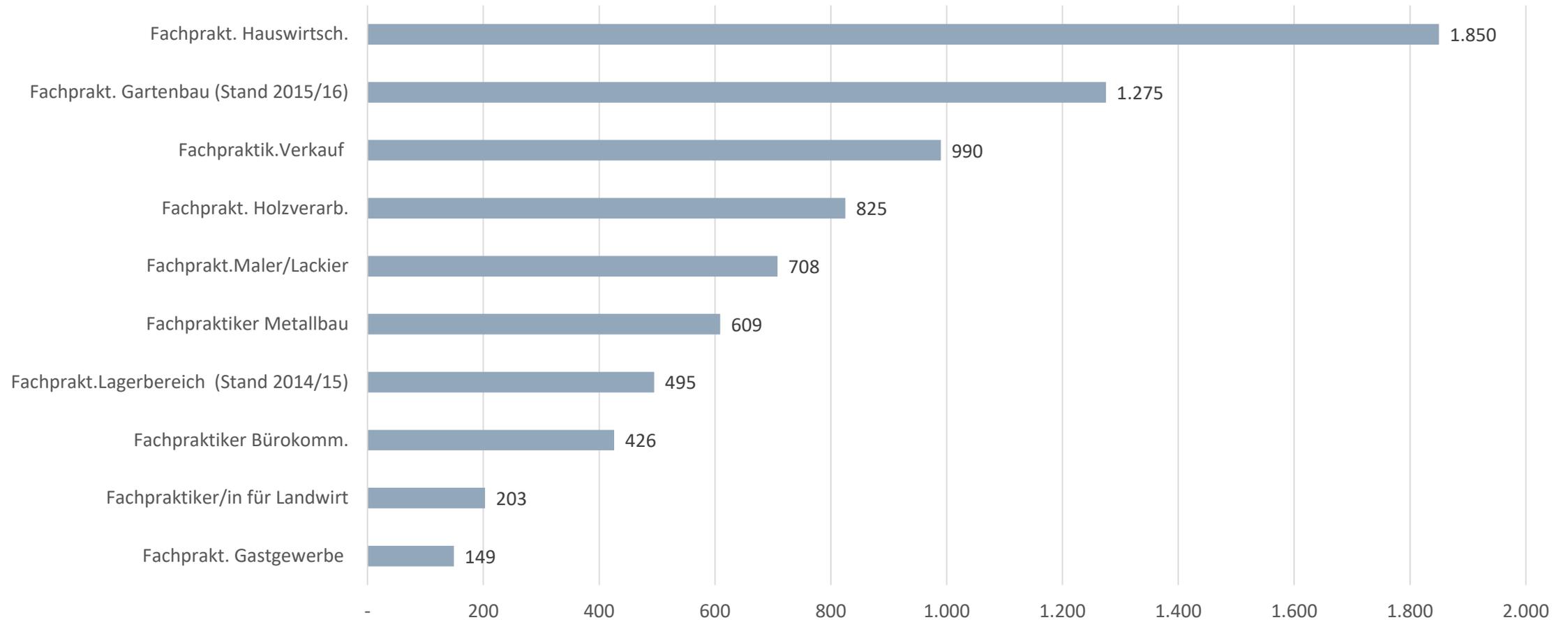
Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufe für Menschen mit Behinderung



Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstitutes für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12)

Welche Berufe werden gewählt?

Gemeldete Bewerber für verschiedene Fachpraktikerberufe



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit

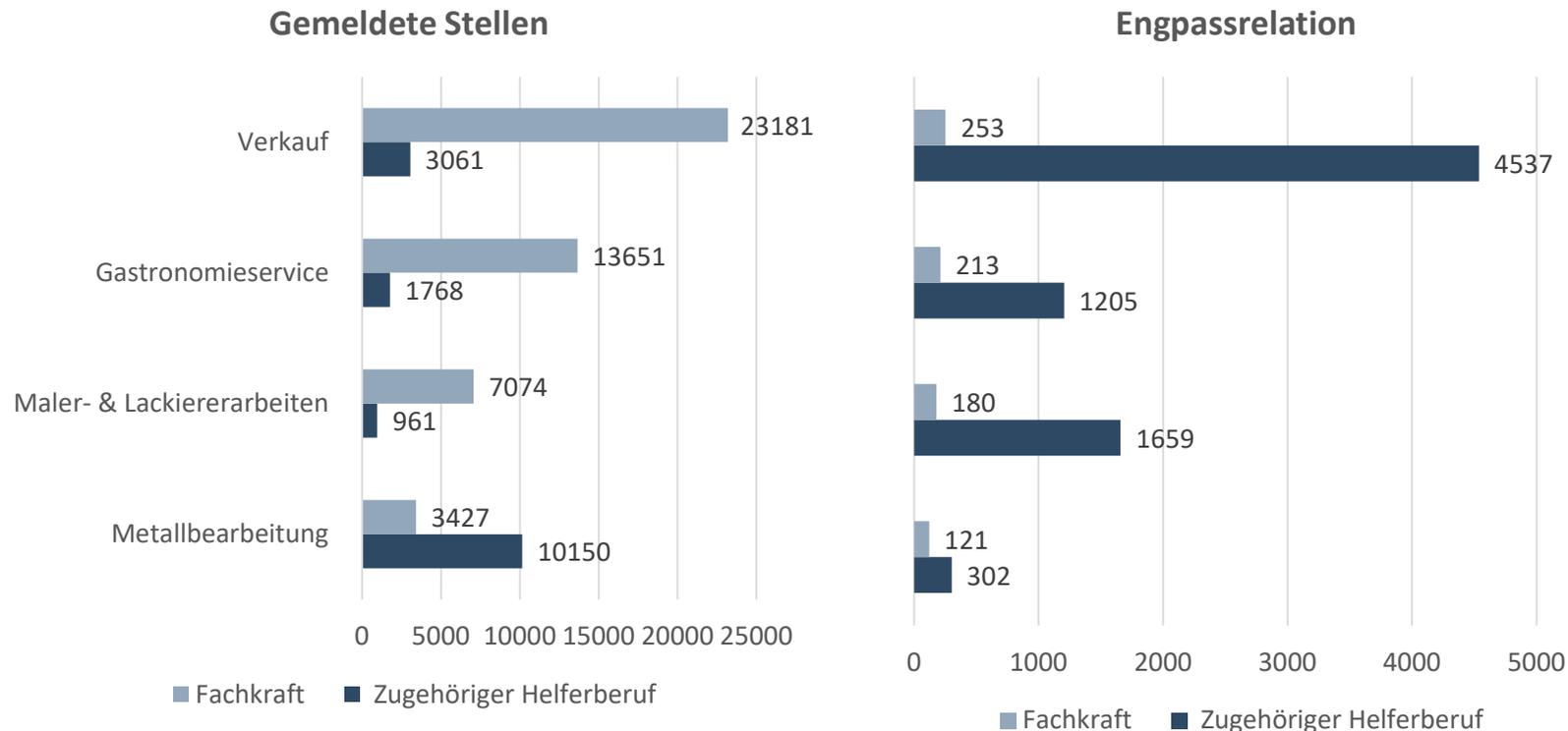
Arbeitsmarktchancen in für Menschen mit Behinderung relevanten Berufen

- **Beispielhafte Darstellung von ausgewählten Berufen:**
- Berufe, die mit einer Ausbildung in ausgewählten Fachpraktiker- und Werkerberufen ausgeübt werden können
- Metallwerker/in; Fachpraktiker Maler/Lackierer; Fachpraktiker Gastgewerbe; Fachpraktiker Verkauf

- **Hauptmaßzahl: Engpassrelation**
- Die Engpassrelation gibt an, wie viele Arbeitslosen auf 100 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten offenen Stellen kommen.
- Eine Engpassrelation von kleiner als 200 stellt einen Engpass dar.
- In der Arbeitslosen- und Stellenstatistik wird zwischen vier Anforderungs- bzw. Qualifikationsniveaus unterschieden (Helfer, Fachkräfte, Spezialisten, Experten).

Arbeitsmarktchancen in für Menschen mit Behinderung relevanten Berufen

Gemeldete Stellen bei der BA und Engpassrelation (Anzahl Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen)



1. Mit einer Ausbildung haben Arbeitnehmer wesentlich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
2. Die Herausforderung ist, dass die Ausbildung von den Arbeitgebern anerkannt wird.

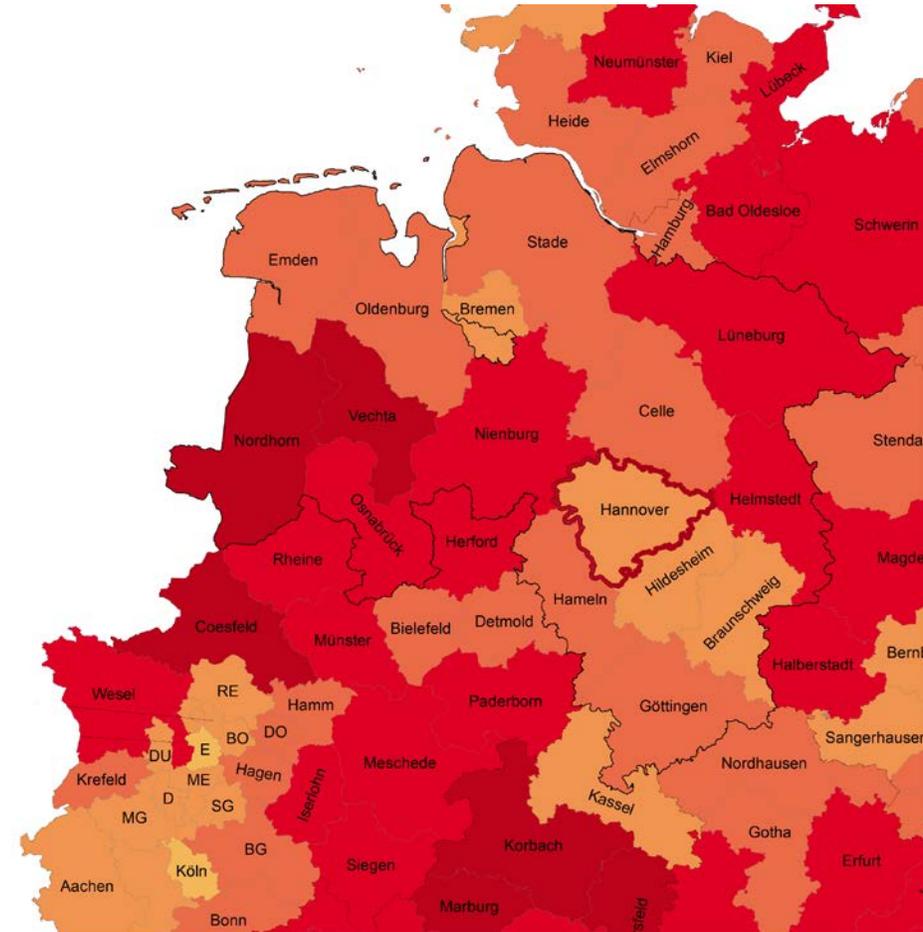
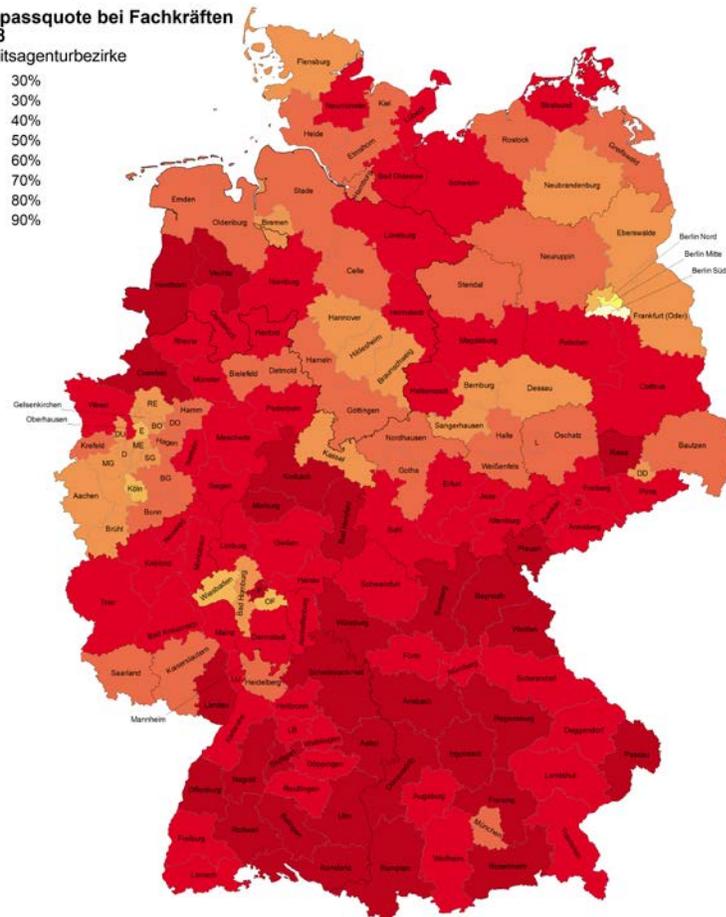
Quelle: Sonderauswertung des Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand 31.12.2018

Arbeitsmarktchancen – ein kurzer Blick auf die Gesamtlage

Engpassquote bei Fachkräften 2018

Arbeitsagenturbezirke

- ≤ 30%
- > 30%
- > 40%
- > 50%
- > 60%
- > 70%
- > 80%
- > 90%



Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2019, gleitende Jahresdurchschnittswerte zum 31.12.2018. Helfer wurden nicht berücksichtigt.
Hinweise: Abkürzungen in den Regionen stehen für Autokennzeichen, z.B. DO für Dortmund.

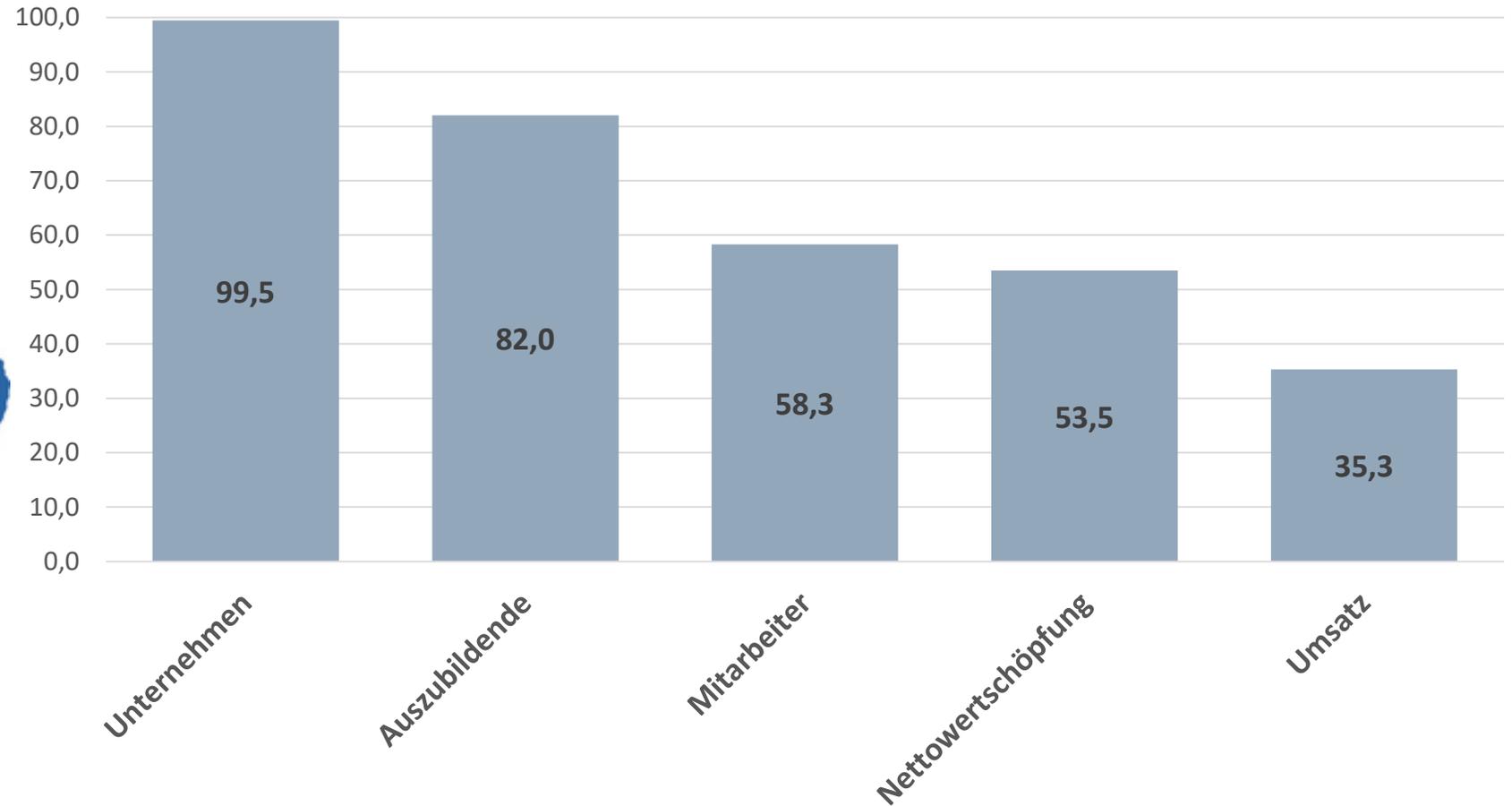
3

Erfahrungen und Lösungen für
Unternehmen, die Menschen mit
Behinderung ausbilden

Das deutsche Geschäftsmodell



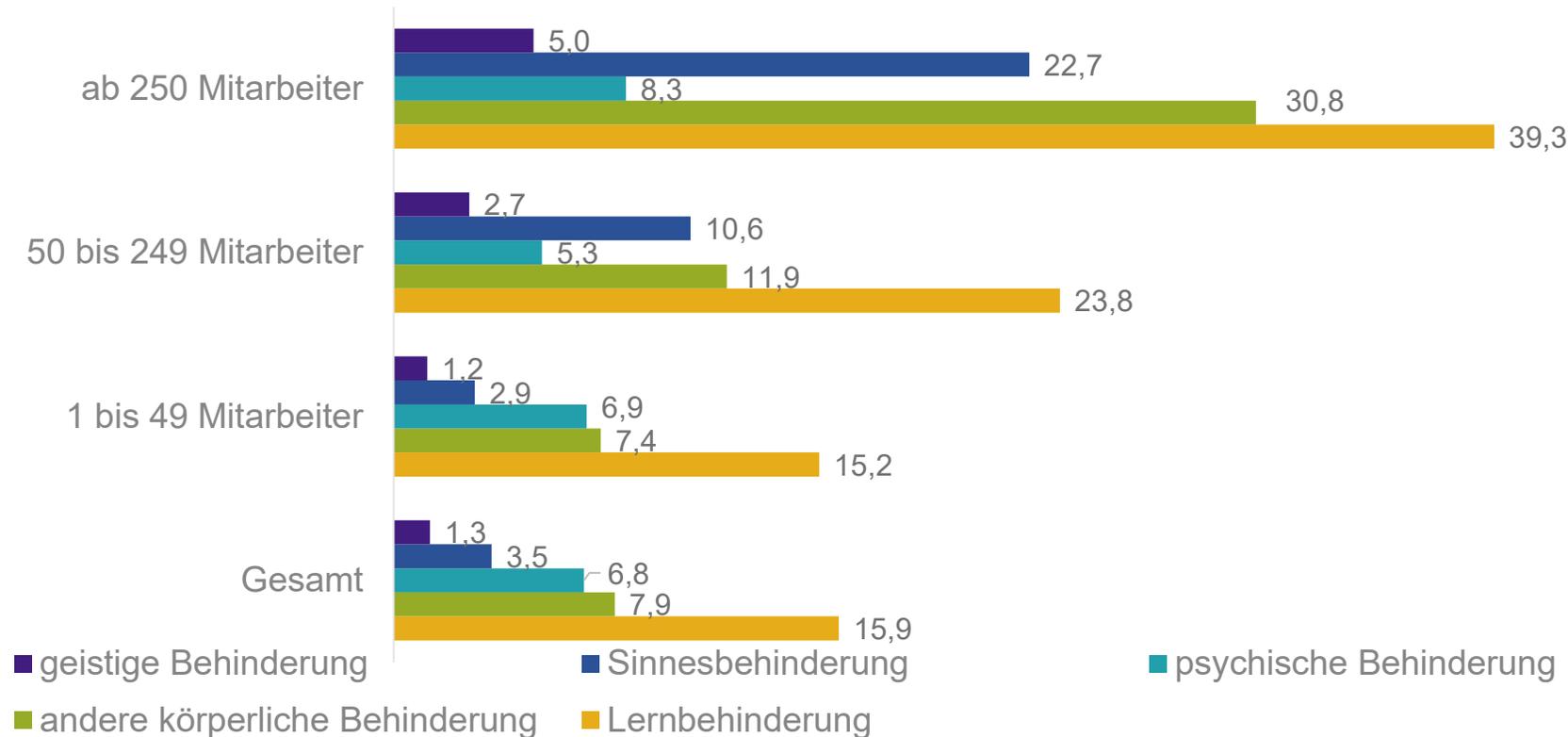
Anteil von KMU



Quelle: IfM Bonn, 2016; Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeiter bzw. 50 Mio. € Umsatz bei Auszubildenden: Betriebe mit weniger als 500 Mitarbeitern

Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Nach Behinderungsarten, in % aller ausbildungsaktiven Unternehmen
(12 % sind aktuell, 23 % waren in den letzten fünf Jahren ausbildungsaktiv)



Quelle: IW Personalpanel 2015, Befragung von 1.385 Unternehmen

Unsere „Steckbriefe“ als erste Orientierung – am Beispiel psychische Behinderung

1. Was ist das?

- Von einer ernsthaften psychischen Erkrankung spricht man, wenn Denken, Fühlen, Wahrnehmung und Handeln über einen längeren Zeitraum verändert sind.

2. Wie entsteht die Behinderung?

- Die Ursachen sind vielschichtig: Sie beruhen auf einer Wechselwirkung von biologischen, psychischen und sozialen Faktoren.

3. Wie äußert sich das?

- Betroffene nehmen die Welt anders wahr und passen ihr Verhalten auf Basis dieser Eindrücke an. Das kann für beide Seiten belastend sein.

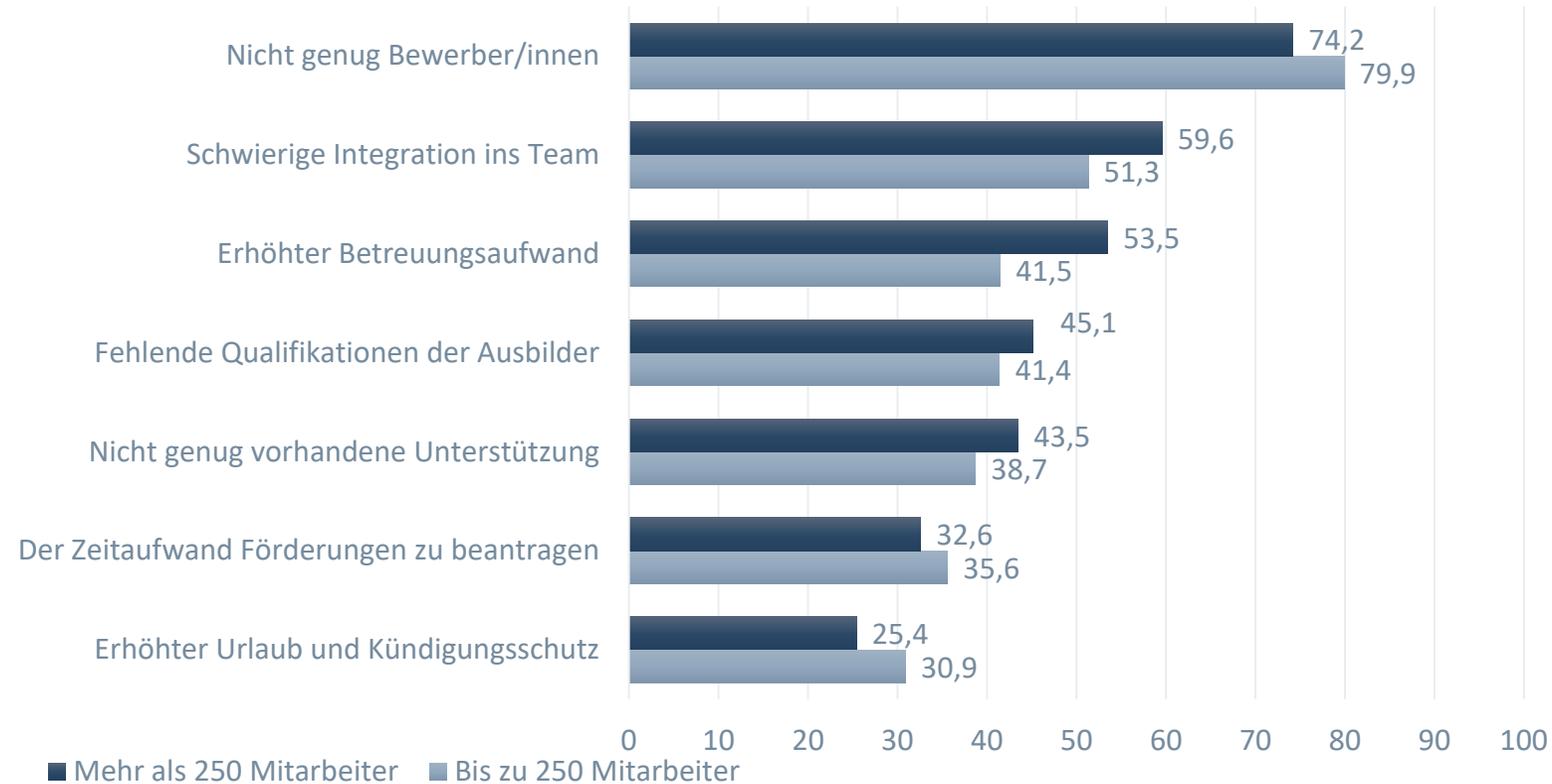
4. Was folgt daraus für mich als Arbeitgeber?

- Feste Ansprechperson, klar und eindeutig kommunizieren.
- Sensibilisieren von Kolleginnen/Kollegen mit Einverständnis der betroffenen Person.
- Freiraum für Behandlungen (z. B. Psychotherapie) prüfen/schaffen.

<https://tinyurl.com/ydhqmdu2>

Ausbildungshindernde Faktoren

Anteil der Unternehmen, die aktuell Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, in Prozent

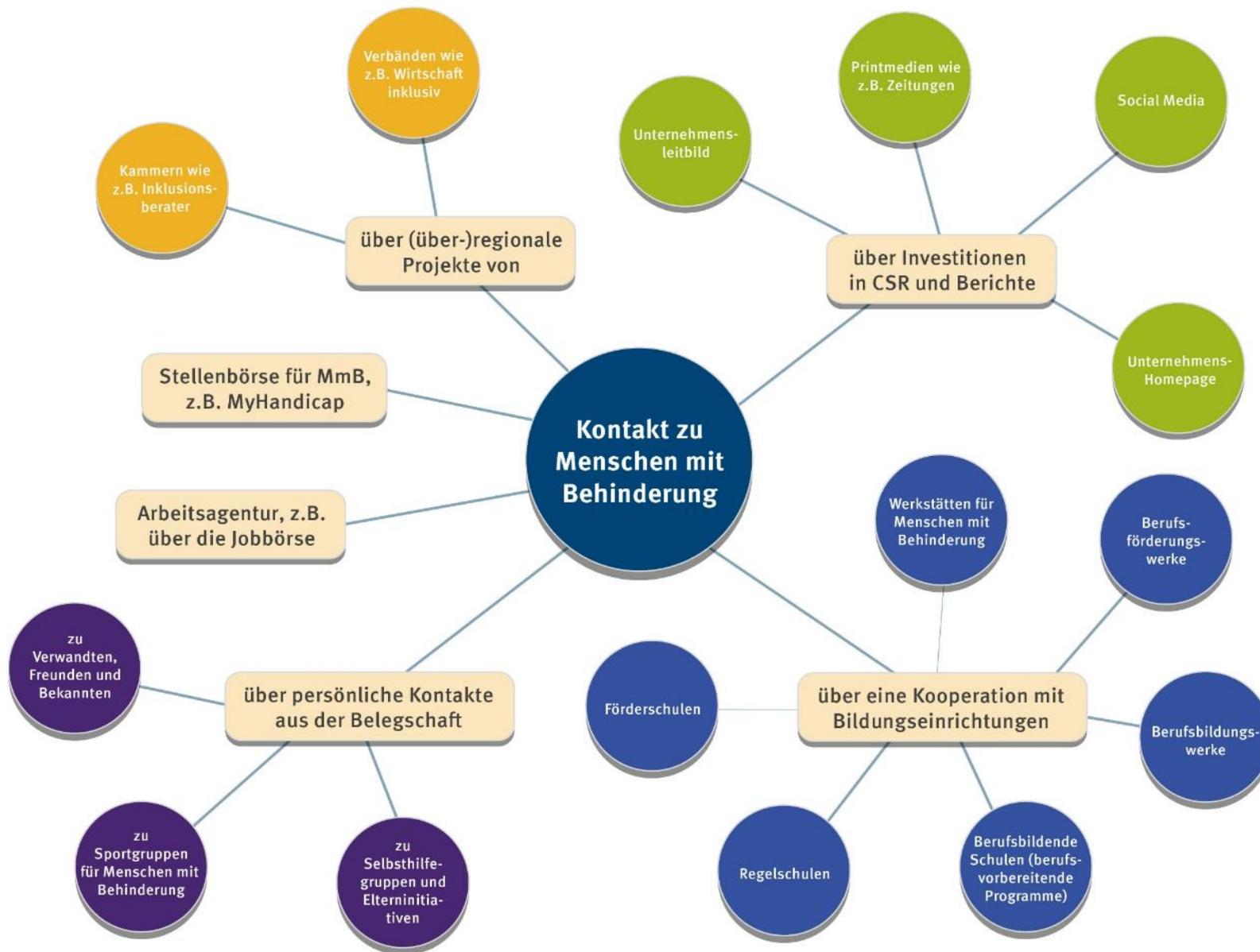


Quelle: IW Personalpanel 2015, Befragung von 1.385 Unternehmen; Angaben ohne: „Kann ich nicht beurteilen“

Formulieren einer inklusiven Stellenanzeige – leicht gemacht mit unserer Checkliste

- Wir erwähnen relevante Informationen zur Erreichbarkeit und Barrierefreiheit des Gebäudes. Dabei erwähnen wir sowohl Möglichkeiten das Gebäude über den ÖPNV als auch mit dem privaten PKW zu erreichen, so diese Möglichkeiten vorhanden sind. Unsere Büroräume sind ebenerdig zugänglich. Wir verweisen ggf. auf eine Person im Unternehmen, die bei diesem Thema für Rückfragen bereit steht.
- Wir erwähnen, so vorhanden, gesundheitsförderliche Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, wie zum Beispiel Pilatesangebote, und die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung.
- Wir erwähnen unsere Bereitschaft für unsere Mitarbeitenden - im Rahmen unserer Möglichkeiten - auch bei Notlagen, wie zum Beispiel einem privaten Trauerfall, einzustehen.
- *Wir betonen unsere Besonderheiten, die für Menschen mit Behinderung von Interesse sind. Zum Beispiel:*
 - *Work-Life-Balance*
 - *Homeoffice*
 - *gesundheitsförderliches Arbeitsklima*

<https://tinyurl.com/yd7s6o3a>



Unterstützung während der Ausbildung

Einstieg in Ausbildung

- ✓ Berufsvorbereitung
- ✓ Sozialpädagogische Begleitung

<https://tinyurl.com/ybyjfsls>

Begleitend zur Ausbildung

- ✓ Finanzielle Förderung
- ✓ Beratungsleistungen für Betriebe

<https://tinyurl.com/y8vvesh2>

Unterstützungsangebote bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung



Finanzielle Förderung

Leistungen	Förderhöhe und -dauer	Voraussetzungen	zuständige Stelle
Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung Zuschuss zur monatlichen Ausbildungsvergütung einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung	- für Menschen mit Behinderung bis zu 60 Prozent - für schwerbehinderte Menschen bis zu 80 Prozent - in Einzelfällen bis zu 100 Prozent Die Förderung ist für die gesamte Dauer der Aus- oder Weiterbildung möglich.	Die Voraussetzungen für die Zuschüsse sind erfüllt, wenn die Aus- oder Weiterbildung ohne diese nicht zu erreichen ist.	Arbeitsagentur Rehabilitations-träger
Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung Zuschuss zum Arbeitsentgelt	Bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts können gefördert werden über eine Dauervon einem Jahr.	Die schwerbehinderte Person muss im Anschluss an eine Aus- oder Weiterbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden sein und während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erhalten haben.	Arbeitsagentur
Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener Gebühren, die von den zuständigen Kammern erhoben werden, z. B. Abschluss- und Eintragungsgebühren, Prüfungsgebühren, Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte, Betreuungsgebühren für Auszubildende	Die Gebühren können in voller Höhe übernommen werden. Die Entscheidung hängt vom Einzelfall ab.	Betriebe die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Berufsausbildung einstellen, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.	Integrationsamt
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung Kosten, die zu einer Berufsausbildung gehören, z. B. Personalkosten der Ausbilder, Berufskleidung, externe Lehrgänge	Die Prämien und Zuschüsse werden als Pauschale von maximal 2.000 Euro pro Ausbildungsjahr gezahlt.	Für die Übernahme der einzelnen Kosten gibt es variable Voraussetzungen, die vom Grad der Behinderung abhängig sind.	Integrationsamt
Eingliederungszuschuss Zuschuss zum Arbeitsentgelt um eine behinderungsbedingte Verringerung der Arbeitsleistung auszugleichen	- Die Höhe und Dauer der Förderung sind abhängig vom Umfang der Minderleistung des Arbeitnehmers und den jeweiligen Eingliederungsanforderungen und beträgt bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts inkl. des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. - bis zu 24 Monate - bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen bis zu 40 Monate bzw. bis zu 96 Monate bei Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben	Die Förderung wird in der Regel für Personen gewährt, die aufgrund ihrer Behinderung nur schwer vermittelt oder eingestellt werden können. Auch für mit Schwerbehinderten gleichgestellte Personen kann die Förderung erfolgen. Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen gibt es zusätzliche Fördermöglichkeiten.	Arbeitsagentur Rehabilita-tionsträger
Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb Zuschuss für die Ausgestaltung behindertengerechter Ausbildungs- und Arbeitsplätze	Es können bis zu 100 Prozent der notwendigen Kosten erstattet werden.	Die Arbeitshilfen müssen für die dauerhafte Teilhabe des Menschen mit Behinderung erforderlich sein und der Arbeitgeber muss verpflichtet sein, diese Kosten zu übernehmen.	Arbeitsagentur Rehabilita-tionsträger Integrationsamt
Zuschüsse und/ oder Darlehen für behindertengerechte Einrichtungen von Arbeits- und Ausbildungspilten Kosten für die Erst- und Ersatzbeschaffung einer behindertengerechten Arbeitsplatz-ausstattung, Wartung und Instandhaltung, Anpassungen etc.	Für die Kosten können Zuschüsse und/oder Darlehen bis zur vollen Höhe erhalten werden.	Voraussetzungen sind die Einrichtung und Unterhaltung von behindertengerechten Arbeitsstätten, Ausstattung der behinderten-gerechten Arbeitsplätze mit technischen Arbeitshilfen und sonstige Maßnahmen, die zur dauerhaften Beschäftigung von Men-schen mit Behinderung veranlasst werden.	Rehabilitations-träger Integrati-onsamt

Eine neue Fachkraft oder ein Auszubildender mit Behinderung kommt in den Betrieb

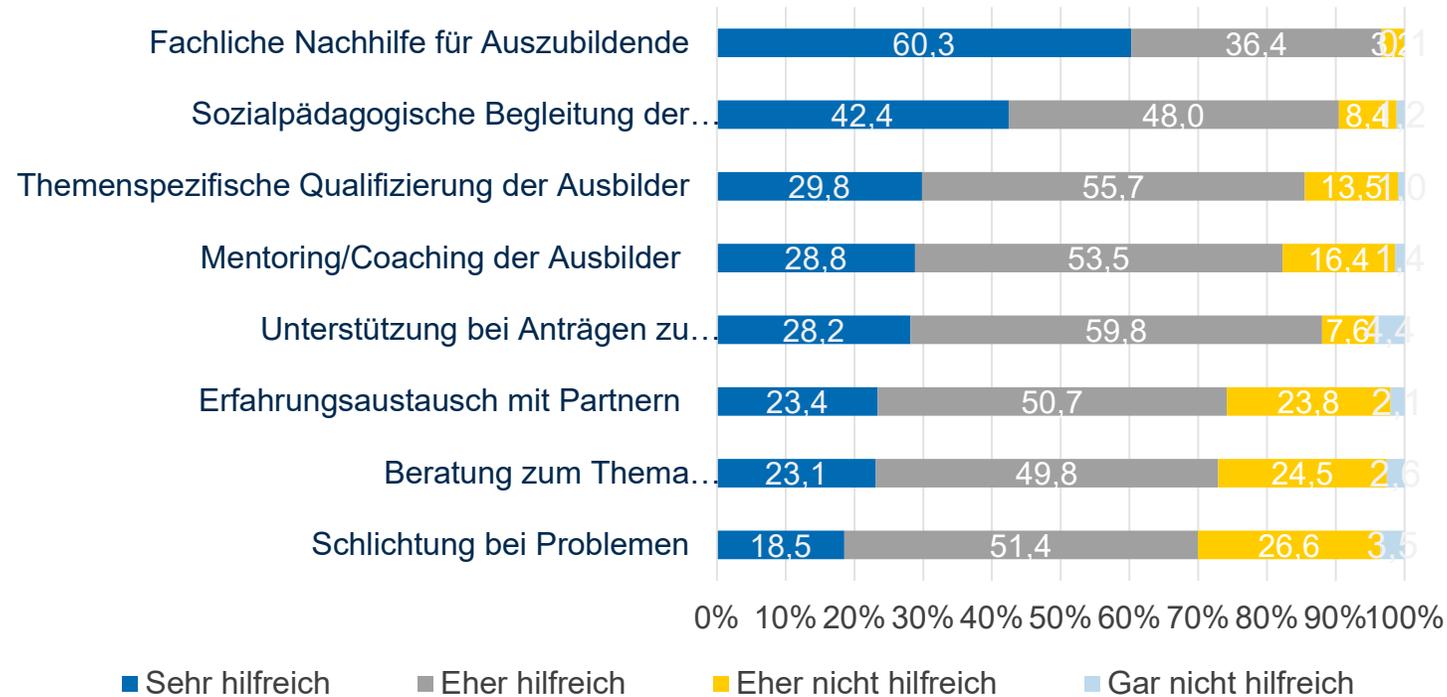
To Do's bei Zusage (aber noch ohne unterschriebenen Vertrag)

- *Wir besprechen mit der neuen Fachkraft, ob sie Unterstützung am Arbeitsplatz braucht. Die Leitfrage ist dabei „Was brauchen Sie, um bei uns arbeiten zu können?“.*
- *Zur Klärung bieten wir eine kurze Begehung des Arbeitsplatzes an.*
- *Beim örtlichen Integrationsamt fragen wir nach, welche Unterstützungsangebote im vorliegenden Fall möglich sind. Neben dem Inhalt fragen wir auch nach dem Zeitpunkt, wann ein Antrag zu stellen ist.*

<https://tinyurl.com/y9kd5g9j>

Bewertung externer Unterstützungsangebote

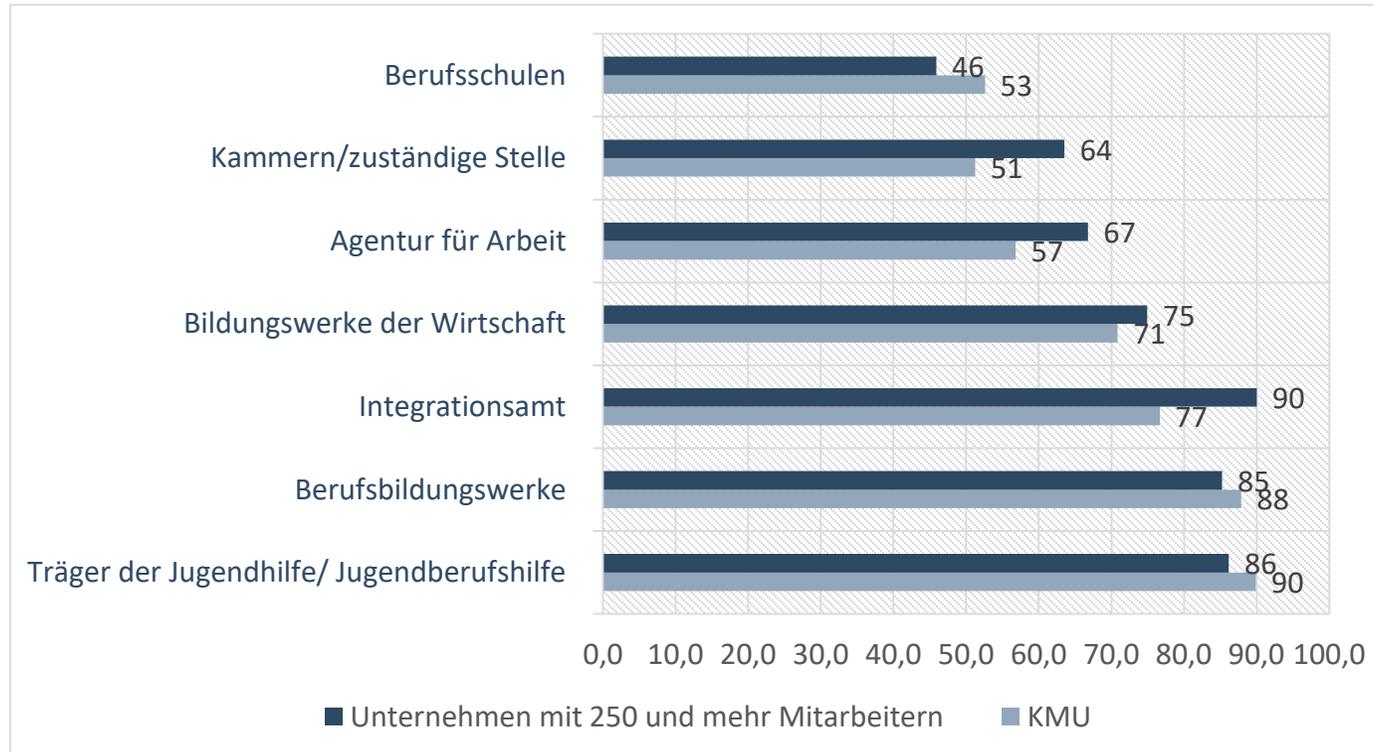
Anteil der Unternehmen, die aktuell Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, in Prozent



Quelle: IW Personalpanel 2015, Befragung von 1.385 Unternehmen; Angaben ohne: „Kann ich nicht beurteilen“

Wen wünschen sich Unternehmen als Partner in der beruflichen Ausbildung?

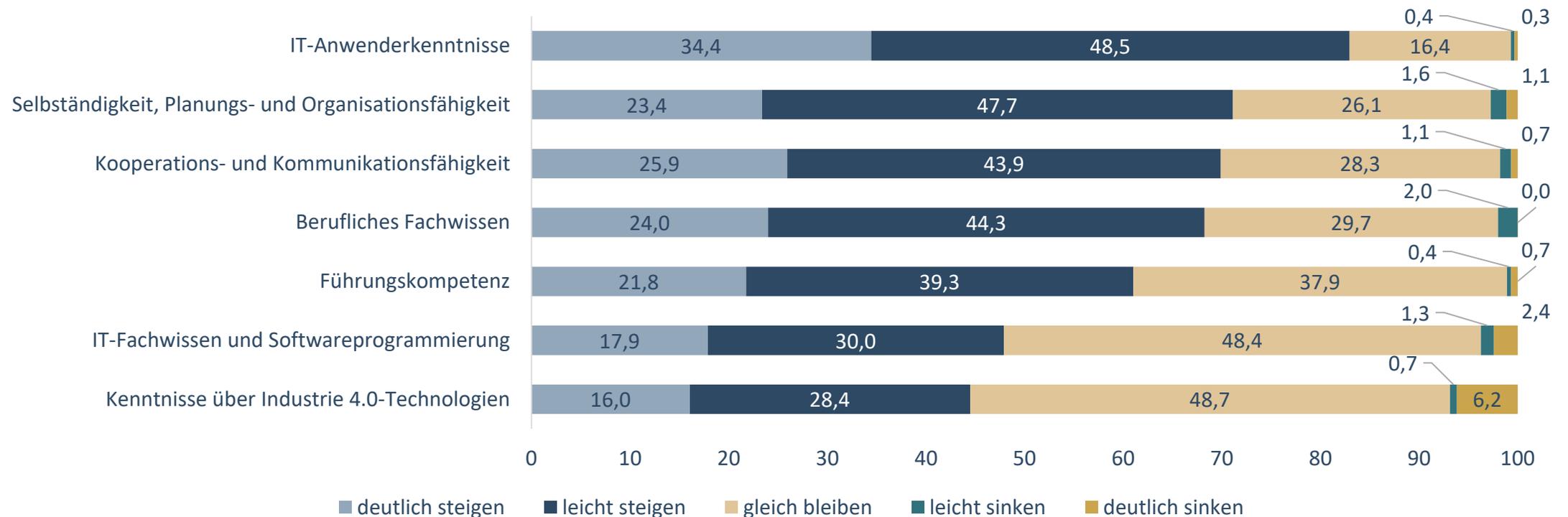
Anteil der Unternehmen, die aktuell Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, in Prozent



Quelle: IW Personalpanel 2015, Befragung von 1.385 Unternehmen; Angaben ohne: „Kann ich nicht beurteilen“

Exkurs Digitalisierung: IT-Anwenderkenntnisse und Soft Skills gewinnen besonders an Bedeutung

Wie wird sich die Entwicklung der folgenden Kompetenzen in Ihrem Unternehmen in den kommenden fünf Jahren im Kontext der Digitalisierung voraussichtlich entwickeln?



Quelle: IW-Personalpanel 2018; N=1.276-1.327; eigene Berechnungen

Sehbehinderung: Digitalisierung als Chance

Mobile Screenreader wie z.B. OrCam könnten Menschen mit schwerer Sehbehinderung mittelfristig ermöglichen:

1. Texte wie Speisekarten im Restaurant, Briefe im Büro oder Namensschilder für Arztbesuch vorlesen lassen,
2. Gesichter von Menschen erkennen,
3. Im Supermarkt Produkte unterscheiden und selbstständig einkaufen können.



Quelle: OrCam

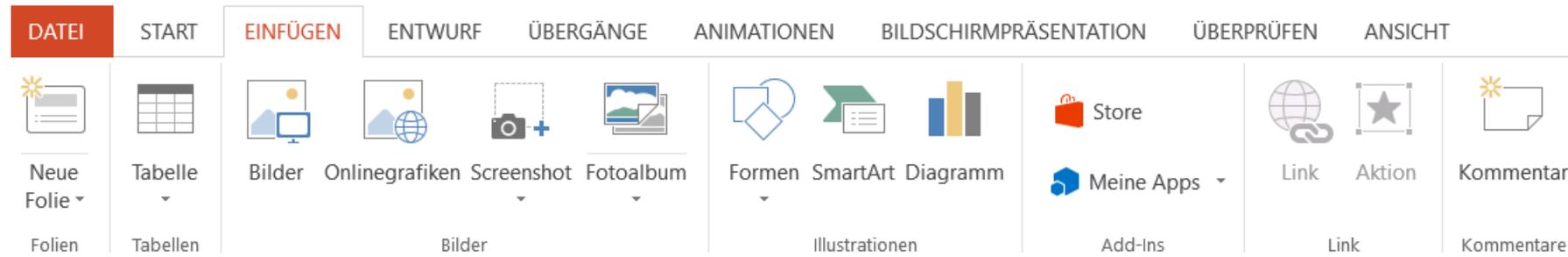
Auswirkungen:

- Starke Erhöhung der individuellen Mobilität in Beruf und Privatleben.
- Erhöhung der Produktivität und Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb.

Sehbehinderung: Digitalisierung als Herausforderung

Beispiel:

→ Erstellung von PowerPoint-Folien und Aufnahme (technisch möglich, aber herausfordernd, denn nicht jede grafische Benutzeroberfläche ist barrierefrei).



Auswirkungen:

- Bildschirmunterstützung muss eventuell für Arbeitsplatz individuell angepasst werden, was zusätzliche Kosten verursacht (Engels, 2016).
- Aufgaben können nur mit höherem Aufwand erledigt werden.

4

Fazit und weiterführende
Informationen

Fazit

- Die Ausbildungsentscheidung eines Unternehmens ist eine Kosten-Nutzen-Abschätzung und wird von zahlreichen Entscheidungen einschließlich der Behinderung beeinflusst.
- **Eine erfolgreiche Ausbildung erhöht die Chance von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt aktiv sein. Die Ausbildung in Fachpraktiker- und Werkberufen sollte so gestaltet sein, dass sie von Unternehmen als vollwertig erachtet wird. Je nach Ausbildungsberuf ergeben sich unterschiedliche Chancen.**
- Die gegenwärtigen Erfahrungen von Unternehmen in der Ausbildung zeigen Herausforderungen auf – von der Kontaktaufnahme bis zur Teamintegration. Unterstützungs- und Förderangebote sind vielfach vorhanden, aber vielfach zu kompliziert.
- Die zunehmende Digitalisierung wird die Ausbildung voraussichtlich erneut stark verändern. Das kann Menschen mit Behinderung je nach Behinderungsform vor neue Herausforderungen stellen.



Kontakt und Rekrutierung

Sie möchten Menschen mit Behinderung gezielt als Bewerber in den Blick nehmen? Lesen Sie mehr über die richtigen Kontakt- und Rekrutierungswege. [» mehr](#)



Ausbildung

Sie spielen mit dem Gedanken, einen Jugendlichen mit Behinderung auszubilden? – Wir informieren Sie über die zahlreichen Unterstützungsangebote. [» mehr](#)



Beschäftigung

Lesen Sie, was Sie bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beachten sollten und profitieren Sie von der Zusammenarbeit. [» mehr](#)



Kommunikation als Schlüssel zum Erfolg

Wie können Sie die Kommunikation mit Menschen mit Behinderung in Ihrem Betrieb verbessern? Lernen Sie die neue Produktreihe des KOFA und der Aktion Mensch e.V. zum Thema „Kommunikation mit Menschen mit Behinderung“ kennen. [» mehr](#)



Inklusion in der Praxis

Inklusion bedeutet gelebte Vielfalt. Lassen Sie sich von Beispielen aus dem Arbeitsalltag inspirieren. Lesen Sie, wie Unternehmen gezielt Mitarbeiter mit Behinderung rekrutieren – und so einem Fachkräftemangel vorbeugen. [» mehr](#)



Inklusion als Menschenrecht

Alle Menschen – egal ob mit oder ohne Behinderung – sollen die gleichen Rechte haben. Aber wie wird dieses Menschenrecht in unserer Gesellschaft umgesetzt? Antworten erhalten Sie hier. [» mehr](#)

Bleiben Sie informiert

Melden Sie sich für unsere KOFA-Newsletter an



KOFA-Newsletter
Bleiben Sie auf dem Laufenden

 Jetzt E-Mail-Newsletter abonnieren

 Jetzt Whats-App Newsletter abonnieren

- Fundierte und aktuelle Informationen zur Fachkräftesituation in Deutschland
- Erscheint kostenlos einmal im Monat
- Aktuelle Benachrichtigungen direkt auf Ihrem Smartphone erhalten
- Kostenlos mehrmals im Monat

Anmeldung über unsere Website: www.kofa.de/service/newsletter

Sie können mich gerne kontaktieren



Christoph Metzler
Economist

Telefon: 0221 4981-871

E-Mail: metzler@iwkoeln.de

Fachkräftesicherung:

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221 4981-543

