Institut der deutschen Wirtschaft Köln

IW-Trends 4. 2015

Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 42

Christoph Metzler / Sarah Pierenkemper / Susanne Seyda

Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung

Begünstigende und hemmende Faktoren

IW.KÖLN.WISSEN SCHAFFT KOMPETENZ.

Vorabversion aus: IW-Trends, 42. Jg. Nr. 4
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Verantwortliche Redakteure:
Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776
Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697
groemling@iwkoeln.de · stettes@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.pressemonitor.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)
ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2015 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-452
Fax: 0221 4981-445
iwmedien@iwkoeln.de
www.iwmedien.de

Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung – Begünstigende und hemmende Faktoren

Christoph Metzler / Sarah Pierenkemper / Susanne Seyda, November 2015

Inklusion in der Berufsausbildung ist bereits heute in vielen Unternehmen Realität. Knapp ein Viertel aller ausbildungsaktiven Unternehmen hat in den letzten fünf Jahren Auszubildende mit Behinderung beschäftigt. Etwa 12 Prozent bilden aktuell Auszubildende mit Behinderung aus, die meisten Jugendliche mit einer Lernbehinderung. Der überwiegende Teil der Unternehmen bildet Jugendliche mit Behinderung in drei- bis dreieinhalbjährigen Berufen aus, ein Viertel auch in zweijährigen Berufen. Nur etwa ein Zehntel nutzt die theoriereduzierte Ausbildung für Menschen mit Behinderung im Rahmen einer Fachpraktikerausbildung. Erfahrungen mit der Zielgruppe sind wichtig: So bilden Unternehmen, die bereits einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigten, mit einer um gut 40 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit auch Jugendliche mit Behinderung aus als Unternehmen ohne Beschäftigte mit Behinderung. Doch selbst 80 Prozent der Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderung ausbilden, sehen in fehlenden Bewerbungen dieser Zielgruppe das größte Hemmnis für ein größeres Engagement. Zudem wünschen sich drei Viertel dieser Unternehmen mehr Unterstützungsangebote zum Beispiel durch sozialpädagogische Betreuung und feste externe Ansprechpartner, die bei allen Fragen rund um die Ausbildung von Menschen mit Behinderung weiterhelfen.

Stichwörter: Duale Ausbildung, Jugendliche mit Behinderung, Unterstützungsmaßnahmen

JEL-Klassifikation: I21, J14, J24

Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von jungen Menschen mit Behinderung

Im Zuge des demografischen Wandels sind Themen wie Gesundheitsmanagement, betriebliches Eingliederungsmanagement und barrierefreie Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter in vielen Unternehmen bereits gelebter Alltag. Angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe gewinnt jedoch die berufliche Integration von

jungen Menschen mit Behinderung an Bedeutung. Für junge Menschen – mit oder ohne Behinderung – ist der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung zentral, da dieser entscheidenden Einfluss auf die späteren Teilhabechancen am Arbeitsmarkt hat (Flake et al., 2014).

Aktuell haben 1,9 Prozent aller jungen Menschen zwischen 15 und 25 Jahren eine Schwerbehinderung mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 (Statistisches Bundesamt, 2014c). Hinzu kommen diejenigen Jugendlichen, die über einen Grad von weniger als 50 oder keine anerkannte Behinderung verfügen, aber dennoch Förderbedarf aufweisen. Dies sind beispielsweise Jugendliche mit einer Lernbehinderung, die häufig in der Statistik nicht erfasst werden. Aufschluss über den Umfang dieser für den Ausbildungsmarkt relevanten Gruppe gibt die Schulstatistik: Im Jahr 2013 haben 36.751 Schüler Förderschulen für Menschen mit Behinderung verlassen; dies waren 4,1 Prozent aller Schulabgänger. Die Mehrzahl von ihnen erwirbt einen Förderschulabschluss für Menschen mit einer Lernbehinderung oder einer geistigen Behinderung (Statistisches Bundesamt, 2014a). Immerhin knapp 30 Prozent von ihnen verlassen die Schule mit mindestens einem Hauptschulabschluss. Der Gesamtanteil von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Klassenstufen 1 bis 10 beträgt insgesamt aktuell 6,5 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2014b). Von den Absolventen mit sonderpädagogischem Förderbedarf münden 16.400 Jugendliche nach ihrem Abschluss in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, 3.500 nehmen eine duale Berufsausbildung auf und 14.900 Absolventen starten eine außerbetriebliche Berufsausbildung (Euler/Severing, 2014). Eine bedeutsame Rolle in der beruflichen Erstausbildung nehmen hierbei die Berufsbildungswerke ein, die knapp 15.000 Menschen in mehr als 230 Ausbildungsberufen außerbetrieblich ausbilden. Diese öffentlich geförderte Ausbildung ist zwar kostenintensiv, weist aber hohe Übergangsquoten in Beschäftigung auf. Laut einer IW-Studie sind 68 Prozent der Absolventen eines Berufsbildungswerks später erwerbstätig. Damit tragen Berufsbildungswerke entscheidend zur Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt bei. Hierbei hilft zunehmend auch die verzahnte Ausbildung mit Betrieben (Neumann/Werner, 2012). Dieses Know-how der Bildungswerke sollte künftig noch stärker für Unternehmen in Modellen wie der kooperativen oder verzahnten Ausbildung erschlossen werden, in denen Auszubildende bis zur Hälfte ihrer Ausbildungszeit in einem Ausbildungsbetrieb verbringen.

Methodisches Vorgehen

Die vorliegenden Daten basieren auf dem IW-Personalpanel, das eine regelmäßige Mehrthemenbefragung von Personalverantwortlichen aus Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten darstellt. Die Befragung, an der sich 1.385 Unternehmen beteiligten, wurde zwischen Juli und September 2015 online durchgeführt. Die Ergebnisse wurden anhand einer Branchen-Unternehmensgrößen-Matrix repräsentativ für alle Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet. Neben der Erhebung von Strukturmerkmalen wurden die Unternehmen zu ihrem Ausbildungsengagement sowie zu begünstigenden und hemmenden Faktoren für eine Ausbildung von Menschen mit Behinderung befragt.

Die betrieblichen Einschätzungen sind wichtig, denn eine Behinderung ist nicht das alleinige Resultat der physischen und psychischen Eigenschaften einer Person. Sie ist vielmehr abhängig von dem konkreten Kontext, in dem sich der Einzelne bewegt (Oliver, 1990; WHO, 2001). In einer betrieblichen Ausbildung agiert ein Auszubildender im Kontext der Ausbildungsbedingungen, die maßgeblich von den Ausbildungs- und Personalverantwortlichen mitbestimmt werden. Eine Behinderung wurde in der Befragung analog zum Sozialgesetzbuch IX als ein Zustand definiert, in dem die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eines Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist jedoch zu bedenken, dass die Einschätzung der befragten Unternehmensvertreter subjektiv ist und sich nicht nach der offiziellen Definition richten muss. Weiterhin ist zu beachten, dass Unternehmen Auszubildende mit Behinderung eingestellt haben können, ohne dass ihnen die Behinderung zum Einstellungszeitpunkt bekannt war oder im Verlauf der Ausbildung ersichtlich wurde. Die Angabe einer (Schwer-)Behinderung ist beim Arbeitgeber nur in wenigen Ausnahmefällen notwendig. Viele Behinderungen, insbesondere aus dem psychischen Bereich oder dem Bereich der Lernbeeinträchtigung, sind unsichtbar. Da Daten aus der amtlichen Statistik nur für Menschen mit Schwerbehinderung vorliegen, ist ein Vergleich mit den Daten aus der Unternehmensbefragung, in der alle den Personalverantwortlichen bekannten Behinderungen betrachtet werden, nicht möglich.

Dass aktuell dennoch Verbesserungsbedarf besteht, zeigt ein Blick in die Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen. Hier sind 34,6 Prozent aller Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 ohne einen beruflichen Abschluss. Bei Menschen ohne Behinderung liegt dieser Anteil nur bei 16,7 Prozent (FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2009). Bei der Interpretation dieser Zahlen ist allerdings zu berücksichtigen, dass viele Menschen ihre Behinderung erst nach der Ausbildungsphase erfahren.

Die Datenlage zur Ausbildungssituation von jungen Menschen mit Behinderung ist lückenhaft, da das Merkmal „Behinderung" in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst wird (Gericke/Flemming, 2013). Um diese Lücke zu schließen und evidenzbasiert sowohl Maßnahmen zur Förderung von jungen Menschen mit Behinderung als auch fundierte Empfehlungen für ausbildungswillige Unternehmen ableiten zu können, wurde eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Dabei wurde neben der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Behinderung auch erhoben, welche Faktoren aus Unternehmenssicht deren Ausbildung begünstigen oder erschweren.

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung

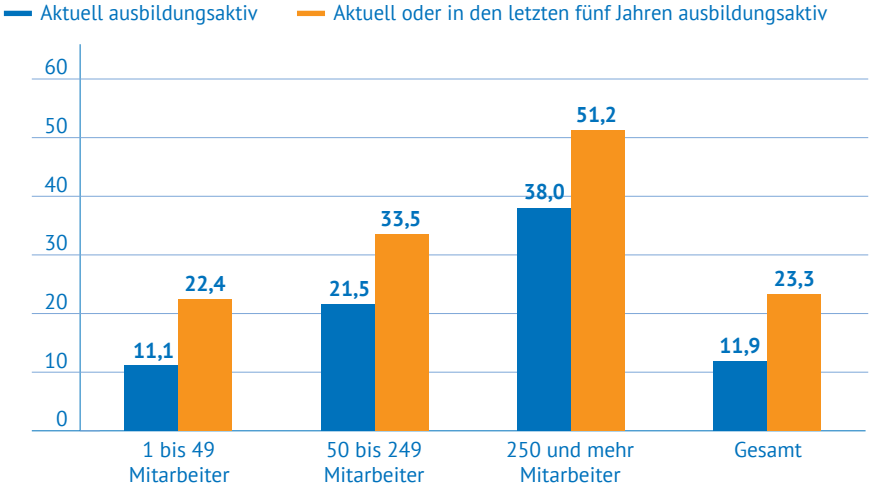
Gegenwärtig beschäftigen 11,9 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen Auszubildende mit Behinderung. Betrachtet man die letzten fünf Jahre, waren in 23,3 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen Auszubildende mit Behinderung beschäftigt (Abbildung 1). Dabei zeigt sich, dass mit zunehmender Unternehmensgröße mehr Unternehmen Jugendliche mit Behinderung ausbilden. Dies liegt daran, dass mit der Unternehmensgröße die Anzahl der Auszubildenden insgesamt steigt und damit die Wahrscheinlichkeit, dass unter den Auszubildenden auch junge Menschen mit Behinderung sind. Ein knappes Viertel der kleinen und ein Drittel der mittelgroßen ausbildungsaktiven Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren Jugendliche mit Behinderung ausgebildet, bei den großen Unternehmen ist es jedes zweite.

Dieses stärkere Engagement von größeren Unternehmen zeigt sich ebenfalls in der repräsentativen Unternehmensbefragung von Enggruber und Rützel (2014), auch wenn sich dort der Anteil der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, mit 24,1 Prozent auf alle ausbildungsberechtigten und nicht wie in

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden

Abbildung 1

in Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen



Quelle: IW-Personalpanel 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/254293/storage/master/download/abb1.xlsx

der vorliegenden Studie auf alle ausbildungsaktiven Unternehmen bezieht. 15,9 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren junge Menschen mit einer Lernbehinderung, wie einer Rechtschreibschwäche oder Dyskalkulie, ausgebildet. Diese Beispiele wurden in den Fragebogen aufgenommen, um den vieldeutigen Begriff der Lernbehinderung greifbar zu machen. Somit stellt dieser Behinderungstyp die größte Gruppe dar (Tabelle 1). Am zweithäufigsten qualifizieren Unternehmen Auszubildende mit einer körperlichen Behinderung, zum Beispiel einer Lähmung von Gliedmaßen oder einer Funktionseinschränkung von Organen (7,9 Prozent). Etwa gleich viele Unternehmen bilden Jugendliche mit einer psychischen Behinderung, wie Schizophrenie oder Zwangserkrankung, aus. Deutlich weniger Unternehmen beschäftigen Auszubildende mit einer geistigen Behinderung, wie Hirnschädigungen oder dem Down-Syndrom. Sie sind nur in gut 1 Prozent der Unternehmen zu finden. Menschen mit geistiger Behinderung sind häufig in Werkstätten für Menschen mit Behinderung beschäftigt (BAG WfbM, 2014). Tabelle 1 verdeutlicht, dass es sich bei jungen Menschen mit Behinderung um eine heterogene Gruppe mit verschiedenen Hintergründen und Bedürfnissen handelt.

Unternehmen nach Behinderungsart der Auszubildenden Tabelle 1

in Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen

	Unternehmen, die aktuell Auszubildende mit folgender Behinderung ausbilden	Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren Auszubildende mit folgender Behinderung ausgebildet haben, dies aber aktuell nicht tun	Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Auszubildende mit folgender Behinderung ausgebildet haben
Auszubildende mit einer Lernbehinderung	7,6	8,3	15,9
Auszubildende mit einer körperlichen Behinderung (ohne Sinnesbehinderung)	3,1	4,7	7,9
Auszubildende mit einer psychischen Behinderung	3,2	3,7	6,8
Auszubildende mit einer Sinnesbehinderung	1,3	2,3	3,5
Auszubildende mit einer geistigen Behinderung	0,9	0,4	1,3
Gesamt	**11,9**	**11,4**	**23,3**

Quelle: IW-Personalpanel 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/254295/storage/master/download/tab1.xlsx

Duale Ausbildungsberufe sind in Deutschland bundeseinheitlich geregelt. Sie unterscheiden sich aber nach inhaltlicher Komplexität und Dauer. Zwei-, drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe stellen dabei den Normalfall dar. Zweijährige Ausbildungsberufe haben häufig einen fachlich reduzierten Inhalt. Nach erfolgreicher Absolvierung vieler zweijähriger Ausbildungsberufe (z. B. Verkäufer) kann in einem weiteren Jahr ein dreijähriger Ausbildungsberuf (z. B. Einzelhandelskaufmann) unter Anrechnung der bereits erworbenen Kompetenzen erlernt werden. Zusätzlich existieren in Deutschland spezielle Ausbildungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 Berufsbildungsgesetz und § 42 m Handwerksordnung. Zielgruppe dieser Fachpraktikerausbildungen (z. B. Fachpraktiker im Verkauf) sind junge Menschen, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung keinen anderen Ausbildungsberuf absolvieren können.

Die Befragung zeigt, dass Unternehmen, die sich für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung entschieden haben, dies in der Regel in einem regulären Ausbildungsberuf tun. Zum einen bilden 88,5 Prozent diese Zielgruppe in den komplexeren drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen aus. Zum anderen bildet jedes fünfte Unternehmen, das Ausbildungserfahrung mit dieser Zielgruppe hat, diese in zweijährigen Ausbildungsberufen aus. Viele Unternehmen bilden auch parallel in zwei-, drei- oder dreieinhalbjährigen Berufen aus. Insgesamt wurden im Jahr 2013 auf alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bezogen 8,6 Prozent in zweijährigen Berufen abgeschlossen (BIBB, 2015). Die Anzahl der Ausbildungsverträge wurde in der vorliegenden Erhebung nicht abgefragt. Fachpraktikerausbildungen spielen bei der Integration in Ausbildung und Beschäftigung nur eine untergeordnete Rolle. Sie sind in lediglich 9 Prozent aller in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung engagierten Unternehmen vorzufinden.

Einflussfaktoren der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Die Entscheidung für eine betriebliche Ausbildung variiert mit verschiedenen Strukturvariablen wie der Unternehmensgröße und der Branche (BIBB, 2015). Es wird anhand logistischer Regressionen geprüft, welche Unternehmensmerkmale die Entscheidung, einen jungen Menschen mit Behinderung auszubilden, begünstigen. In Tabelle 2 sind die marginalen Effekte dargestellt. Positive (negative) Werte stehen hier für eine zunehmende (abnehmende) Wahrscheinlichkeit, einen Menschen mit Behinderung auszubilden. Die Werte geben die Prozentpunkte an, mit der sich die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zur Referenzgruppe ändert.

Modell A umfasst den Einfluss von grundlegenden Strukturvariablen. Es zeigt sich, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) signifikant seltener Menschen mit Behinderung ausbilden als große Unternehmen. Gleichfalls aktiver in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind Unternehmen mit Betriebsrat sowie Unternehmen, die große Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben. Fachkräfteengpässe scheinen unter sonst gleichen Bedingungen die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung zu verbessern.

In Modell B werden zusätzlich weitere Variablen mit den folgenden Ergebnissen betrachtet:

Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Jugendlichen mit Behinderung ausbildet[1)]

Tabelle 2

Logistische Regressionen – marginale Effekte

	Modell A	Modell B
Unabhängige Variablen	Beschäftigung von Auszubildenden mit Behinderung	
Unternehmensgröße (Referenz: große Unternehmen)		
Kleine Unternehmen	−0,252*** (0,0478)	−0,033 (0,0495)
Mittelgroße Unternehmen	−0,132*** (0,0347)	−0,0439 (0,0334)
Branche (Referenz: gesellschaftsnahe Dienstleistungen)		
Branche Industrie	−0,0664 (0,0451)	−0,0457 (0,0427)
Branche unternehmensnahe Dienstleistungen	−0,0156 (0,0442)	0,00359 (0,0421)
Mitglied Handwerkskammer (1 = ja)	−0,019 (0,0431)	−0,0146 (0,0396)
Kleine Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren	0,139 (0,0852)	0,0556 (0,0792)
Große Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren	0,166* (0,0848)	0,0855 (0,0794)
Regionale Verbundenheit (1 = ja)	0,102 (0,0788)	0,0581 (0,0746)
Unternehmen ist Innovator (1 = ja)	0,0169 (0,0369)	−0,00383 (0,0344)
Unternehmen investiert in Forschung und Entwicklung (1 = ja)	0,0373 (0,0396)	0,0301 (0,0365)
Betriebsrat im Unternehmen (1 = ja)	0,0839** (0,0354)	0,0595* (0,0328)
Anteil Frauen	−0,00427 (0,00749)	−0,00395 (0,00701)
Qualifikationsstruktur der Belegschaft (Referenz: Anteil der Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung)		
Auszubildende (prozentual)	0, 0147*** (0,00263)	0,0108*** (0,00271)
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung (prozentual)	0,000591 (0,001)	0,000398 (0,000941)
Mitarbeiter mit abgeschlossener Fortbildung (prozentual)	−0,000584 (0,00157)	−0,00227 (0,00156)
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss (prozentual)	−0,00189 (0,00117)	−0,0012 (0,00114)
Zukünftige Umsatzentwicklung (Referenz: Unternehmen schrumpft)		
Umsatz des Unternehmens wächst	−0,109 (0,0676)	−0,113* (0,0639)
Umsatz des Unternehmens konstant	−0,0796 (0,067)	−0,0778 (0,0632)
Erfahrung/Kontakt zu Menschen mit Behinderung		
Unternehmen beschäftigt Menschen mit Behinderung		0,429*** (0,0785)
Unternehmen bietet Praktika für Menschen mit Behinderung an		0,163*** (0,0266)
Ausbildungsmerkmale		
Zielgruppe für Ausbildung schließt Benachteiligte ein		0,173*** (0,415)
Anzahl Merkmale guter Ausbildung		0,0197 (0,0302)
Gründe für Ausbildungsaktivität		
Wir bilden unseren künftigen Fachkräftenachwuchs aus.		0,0103 (0,0645)
Ausbildung gehört zur sozialen Verantwortung unseres Unternehmens.		−0,0908 (0,0799)
Ausbildung hat bei uns Tradition.		0,0874* (0,0496)
Ausbildung ist günstiger und passgenauer, als Quereinsteiger zu qualifizieren.		−0,0106 (0,0302)
Wir möchten unabhängig vom Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt sein.		−0,0238 (0,0473)
Durch Auszubildende kommen neue Ideen in unser Unternehmen.		0,0508* (0,0301)
Auszubildende können bereits in der Ausbildung produktiv eingesetzt werden.		−0,013 (0,0354)
Ausbildung trägt zu unserer Attraktivität als Arbeitgeber bei.		0,0867* (0,0515)
Beobachtungen	869	869

1) Aktuell oder in den letzten fünf Jahren. Standardfehler in Klammern. *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1.
Quelle: IW-Personalpanel 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/254296/storage/master/download/tab2.xlsx

- Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – als Mitarbeiter oder als Praktikant – erweist sich als stärkster signifikanter Begleiter einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Erfahrungen sind ein Türöffner. Wer einen Menschen mit Behinderung beschäftigt, scheint auch für den Fachkräftenachwuchs mit Behinderung offener zu sein. Zum einen bauen Unternehmen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Erfahrungswissen auf. Zum anderen haben Menschen mit Behinderung eigene Kontakte, die von Unternehmen zur Gewinnung von Fachkräften genutzt werden können.

- Unternehmen, die bereits Jugendliche mit Migrationshintergrund oder sozial benachteiligte Jugendliche als Auszubildende beschäftigen, bilden auch häufiger Jugendliche mit Behinderung aus. Dies ist ein Zeichen dafür, dass die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung für viele Unternehmen Teil einer breiteren Strategie ist, Jugendliche aus unterschiedlichen Zielgruppen für eine Ausbildung zu rekrutieren.

- Unternehmen wurden nach neun gängigen Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Ausbildung gefragt. Hierzu gehörten beispielsweise eine gezielte Prüfungsvorbereitung, eine Unterstützung bei privaten Herausforderungen oder ein regelmäßiges Feedback. Die zugrunde liegende Hypothese war, dass Unternehmen, die viele dieser Maßnahmen praktizieren, eher Menschen mit Behinderung ausbilden, da sie bereits Unterstützungsmaßnahmen aufgebaut haben, von denen diese Zielgruppe profitieren könnte. Zwar bieten 43,7 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen acht oder neun der abgefragten Qualitätssicherungsmerkmale an, im Modell zeigte sich aber kein signifikanter Effekt der Ausbildungsqualität auf die Ausbildungsaktivität von Menschen mit Behinderung.

- Unternehmen, die angeben, dass Ausbildung bei ihnen Tradition hat, bilden Jugendliche mit Behinderung zu 9 Prozentpunkten häufiger aus. Aber auch personalwirtschaftliche Motive spielen hinsichtlich der Ausbildungsentscheidung eine Rolle. So bilden Unternehmen, die angeben, offen für neue Ideen von Auszubildenden zu sein oder die Ausbildung als Mittel zur Attraktivitätssteigerung sehen, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auch Jugendliche mit Behinderung aus.

- Unternehmen mit einer positiven Umsatzprognose bilden signifikant seltener Menschen mit Behinderung aus. Dies könnte dadurch bedingt sein, dass diese Unternehmen kurzfristig auf zusätzliche Arbeitskräfte angewiesen sind und daher eine stärkere Rekrutierung von bereits qualifizierten Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt anstreben.

In dem erweiterten Modell wird der Effekt der Unternehmensgröße insignifikant. Möglicherweise differieren KMU und große Unternehmen vorrangig bei der Berücksichtigung unterschiedlicher Zielgruppen für die Ausbildung. Auch die Existenz eines Betriebsrats und bestehende Rekrutierungsprobleme haben keinen Einfluss mehr.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die unternehmerische Entscheidung, Jugendliche mit einer Behinderung auszubilden, nicht vorrangig durch vorhandene Engpässe auf dem Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt oder durch betriebswirtschaftliches Kalkül beeinflusst wird. Noch wichtiger sind ein unternehmerisches Bekenntnis zu Tradition und Vielfalt sowie Offenheit für neue Ideen. Als entscheidender Faktor für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung erweist sich zudem die Erfahrung mit Menschen mit Behinderung im Betrieb. Ein Ansatzpunkt wäre es, die Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Ausbildungs- und Beschäftigungsorten wie Berufsbildungswerken, Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Unternehmen weiter zu verbessern. Auch sollten Unternehmen ihre Mitarbeiter dazu ermuntern, mit einer Behinderung offen umzugehen und gegebenenfalls als Vorbild für junge Menschen mit Behinderung einzutreten.

Hemmnisse für das Ausbildungsengagement von Unternehmen

Die Ausbildung von Menschen mit Behinderung ist mit spezifischen Herausforderungen verbunden. Dabei ist zwischen Unternehmen mit und ohne Ausbildungserfahrung mit der Zielgruppe zu unterscheiden. Als größtes Hemmnis sehen diejenigen Unternehmen, die bereits über Ausbildungserfahrung mit Menschen mit Behinderung verfügen, die mangelnde Anzahl an entsprechenden Bewerbungen an (Tabelle 3). Damit korrespondiert, dass Unternehmen ohne solche Erfahrungen als zweithäufigsten Grund den fehlenden Kontakt zu Jugendlichen mit Behinderung nennen. Ein vermehrter Kontakt wird langfristig im Zuge

Hemmnisse bezüglich der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Tabelle 3

in Prozent der Unternehmen mit und ohne Ausbildungserfahrung von Menschen mit Behinderung

Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung mit Menschen mit Behinderung		Unternehmen mit Ausbildungserfahrung mit Menschen mit Behinderung	
Kein Kontakt zu jungen Menschen mit Behinderung	68,3	Keine oder zu wenige Bewerber mit Behinderung	79,4
Passende räumliche und technische Ausstattung nicht vorhanden	72,6	Wir können nicht mehr Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung anbieten.	65,5
–	–	Integration in den betrieblichen Alltag ist schwierig.	52,0
Hoher Betreuungsaufwand	53,6	Hoher Betreuungsaufwand	42,5
–	–	Qualifizierte Ausbilder fehlen	41,7
Fehlende Informationen über notwendige Unterstützung von Menschen mit Behinderung	54,3	Fehlen geeigneter Unterstützungsmöglichkeiten	39,1
Zu wenige Informationen über Fördermöglichkeiten	48,7	–	–
Zu hoher bürokratischer Aufwand	46,8	Zu hoher bürokratischer Aufwand	35,4
Mehrbelastung aufgrund des erhöhten Urlaubsanspruchs und des umfangreicheren Kündigungsschutzes	35,0	Mehrbelastung aufgrund des erhöhten Urlaubsanspruchs und des umfangreicheren Kündigungsschutzes	30,4
Zu hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten	29,7	Zu hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten	22,6
Unsere Mitarbeiter sind im Umgang mit Menschen mit Behinderung unsicher.	31,0	–	–
Unsere Kunden/Geschäftspartner sind im Umgang mit Menschen mit Behinderung unsicher.	29,4	–	–

Quelle: IW-Personalpanel 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/254310/storage/master/download/tab3.xlsx

der Inklusion hergestellt, wenn die Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderung selbstverständlich ist. Da jedoch der Anteil der jungen Menschen mit Behinderung an einem Jahrgang auf Basis der vorliegenden Schätzungen deutlich unter 10 Prozent liegt, ist auch zukünftig nicht zu erwarten, dass alle Unternehmen Menschen mit Behinderung ausbilden oder beschäftigen.

An den nachfolgend genannten Hemmnissen sollte angesetzt werden, um die Inklusion von Menschen mit Behinderung in eine duale Ausbildung zu erleichtern. So hemmt die fehlende räumliche und technische Ausstattung knapp drei Viertel aller Unternehmen, die keine Menschen mit Behinderung beschäftigten oder ausbilden, bei der Einrichtung behinderungsgerechter Ausbildungsplätze. Dies

stellt jedoch kein strukturelles Hemmnis dar, denn in der Regel kann dank zahlreicher Fördermöglichkeiten ein barrierefreier Arbeitsplatz geschaffen werden. Knapp zwei Drittel der Unternehmen mit entsprechender Ausbildungserfahrung oder aktueller Ausbildungstätigkeit sehen sich nicht dazu in der Lage, mehr Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten. Vielen fällt die Integration in den betrieblichen Alltag schwer, zum Beispiel, weil schlanke Produktionsabläufe wenig geeignete Lerngelegenheiten bieten, Jugendliche mit Behinderung einen höheren Betreuungsaufwand erfordern oder genügend qualifizierte Ausbilder fehlen. Deshalb sollten geeignete Unterstützungsmaßnahmen dabei helfen, positive Anreize für Unternehmen zu setzen, sich stärker in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu engagieren. So könnten Unternehmen Zugang zu kostenlosen Fortbildungsmöglichkeiten für ihre Ausbilder erhalten.

Für etwa jedes zweite Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung scheinen fehlende Informationen über Unterstützungs- und Fördermaßnahmen von Menschen mit Behinderung ein wichtiges Hemmnis zu sein. Grundsätzlich stehen ihnen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung. Dafür liegt unter www.rehadat.de ein umfangreiches Informationsangebot zu behinderungsgerechten Arbeitsplatzanpassungen und Fördermöglichkeiten vor. Solche Informationen scheinen jedoch längst nicht allen Unternehmen bekannt zu sein. Zudem befürchten die Unternehmen ohne Erfahrungen mit der Zielgruppe signifikant häufiger Mehrbelastungen aufgrund des erhöhten Urlaubsanspruchs und des umfangreicheren Kündigungsschutzes oder höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten. Erfahrungen mit der Zielgruppe scheinen hier zu einem positiveren Bild zu führen. Dies könnte auch noch vorhandene Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit Behinderung von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern verringern.

Eine offene Frage bleibt, ob Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz anders vorgehen als Menschen ohne Behinderung. Möglicherweise suchen sie von Beginn an weniger den Kontakt zu Unternehmen und weichen bewusst auf schulische Angebote aus. In diesem Fall könnte es sinnvoll sein, Jugendliche mit Behinderung stärker zu ermutigen, den Weg in eine betriebliche Ausbildung zu suchen und entsprechende Anreizsysteme zu schaffen. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

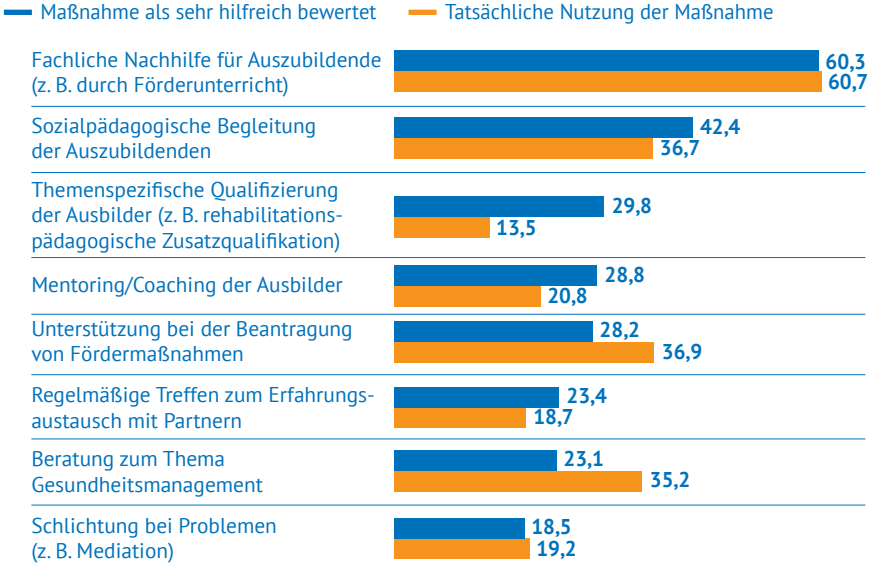
Nutzung und Einschätzung von Unterstützungsangeboten

Betriebe gestalten die duale Ausbildung nicht allein. Neben der Berufsschule als zweitem Lernort existieren zudem verschiedene externe Unterstützungsangebote, von denen die Unternehmen zwei als besonders hilfreich einstufen (Abbildung 2). Gut 60 Prozent der Unternehmen bewerten eine fachliche Nachhilfe für Auszubildende, beispielsweise durch Förderunterricht an der Berufsschule oder bei einem privaten Bildungsträger, als sehr hilfreich und genauso viele Unternehmen nutzen sie auch. Etwa 42 Prozent der Unternehmen stufen die sozialpädagogische Begleitung von Auszubildenden als sehr hilfreich ein, 37 Prozent nutzen sie tatsächlich. Auf Basis dieser Einschätzung ist die „Assistierte Ausbildung", die Sozialpartner, Bund und Länder in der gemeinsamen „Allianz für Aus- und Weiterbildung" ins Leben gerufen haben, zu begrüßen (BMWi, 2014). Sie beinhaltet die konkrete Vorbereitung auf einen Beruf bei einem Bildungsdienstleister und eine anschließende sozialpädagogische Begleitung der Jugendlichen während der Ausbildungszeit.

Unterstützungsmaßnahmen während der Ausbildung

Abbildung 2

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



Ohne Unternehmen, die die Maßnahme nicht kennen und/oder die Maßnahme nicht beurteilen können.
Quelle: IW-Personalpanel 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/254294/storage/master/download/abb2.xlsx

Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 stehen bis zu 10.000 Plätze zur Verfügung. Die sozialpädagogische Betreuung der Auszubildenden, die themenspezifische Qualifizierung sowie das Mentoring und Coaching der Ausbilder werden von den Unternehmen häufiger als sehr hilfreich eingeschätzt, jedoch tatsächlich weniger genutzt. Das kann mehrere Gründe haben. Zum einen könnte der tatsächliche Bedarf an Unterstützung geringer sein als die grundsätzliche Bewertung dieser Angebote. Zum anderen könnte es sich hier aber auch nur um einen abgerufenen Teil handeln, der deutlich unter dem tatsächlichen Bedarf liegt. Mögliche Gründe für diese Diskrepanz können der bürokratische Aufwand, die Unkenntnis über zuständige Ansprechpartner oder ein fehlendes Angebot vor Ort sein. Beratungen zum Thema Gesundheitsmanagement und die Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen werden hingegen öfter genutzt, als dass sie als sehr hilfreich empfunden werden. Dies könnte darin begründet sein, dass diese Maßnahmen nicht spezifisch für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung ausgerichtet sind. Bei einem Vergleich der Antworten von Unternehmen mit und ohne Ausbildungserfahrung zeigen sich weitere Unterschiede. So bewerten Erstere fachliche Nachhilfe für Auszubildende häufiger als sehr hilfreich. Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen wird hingegen von erfahrenen Unternehmen seltener als hilfreich eingeschätzt. Möglicherweise ist diese Maßnahme zu Beginn der Ausbildung von Menschen mit Behinderung wichtiger und verliert mit zunehmendem Kompetenzerwerb der Ausbilder durch praktische Erfahrung an Bedeutung.

Bereits heute sind zahlreiche Unterstützungsangebote vorhanden, die von Unternehmen geschätzt und aktiv genutzt werden. Zugleich geben 39 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen an, dass sie keine geeignete Unterstützung erhalten und mehr als die Hälfte aller nicht ausbildenden Unternehmen beklagt mangelnde Informationen. Dies deutet einerseits darauf hin, dass die vorhandenen Angebote nicht zu den Personalverantwortlichen vordringen. Andererseits wird es aufgrund der Vielzahl der Behinderungsarten nicht in jeder Region ein ausreichendes, passendes Angebot geben. Folglich bewerten 77,8 Prozent der Unternehmen einen festen Ansprechpartner während der Ausbildungszeit als hilfreich (Tabelle 4). Die assistierte Ausbildung mit ihren Möglichkeiten der sozialpädagogischen Begleitung wird daher sicher große Resonanz erfahren. Ein „One-Stop-Shop“ für Unternehmen, bei dem ein externer Ansprechpartner für alle organisatorischen und institutionellen Fragen zur Verfügung steht und eine

Lotsenfunktion übernimmt, wird von drei Viertel der Unternehmen als förderlich erachtet. Auf lokaler Ebene gibt es mehrere Angebote mit entsprechender Ausrichtung, zum Beispiel die Inklusionslotsen des Programms Wirtschaft Inklusiv oder die Inklusionsberater der IHK. Inwiefern die Unternehmen diese Angebote kennen oder wahrnehmen, ist nicht bekannt. Möglicherweise wäre hier eine stärkere Zentralisierung auf Bundes- oder Landesebene von Vorteil.

In eine andere Richtung geht die dritthäufigste Nennung bei der Frage nach der Unterstützung im institutionellen Bereich – die Verfügbarkeit von geeignetem Ausbildungsmaterial. Gerade da Unternehmen oftmals Menschen mit einer Lernbehinderung ausbilden, verspricht diese Maßnahme ein großes Erfolgspotenzial. Aber auch Menschen mit einer geistigen Behinderung könnten von Ausbildungsmaterialien in leichter Sprache profitieren.

Rund sechs von zehn der befragten Unternehmen sehen in Maßnahmen zur Flexibilisierung (60,8 Prozent) oder zur Durchlässigkeit (56,1 Prozent) von Ausbildungsgängen eine Möglichkeit, den Erfolg einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Dies ist bemerkenswert, da die große Mehrheit der Unternehmen Menschen mit Behinderung in drei- oder dreieinhalbjährigen

Gewünschte organisatorische und institutionelle Unterstützung Tabelle 4

Anteil der Unternehmen in Prozent, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, die diese Maßnahme als sehr oder eher förderlich einschätzen; Auswahl

Fester externer Ansprechpartner für alle unterstützenden Maßnahmen über die gesamte Ausbildungszeit	77,8
Zentrale Anlaufstelle für alle Informationen zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung	74,3
Geeignetes Ausbildungsmaterial für Auszubildende mit Behinderung (z. B. in leicht verständlicher Sprache)	74,1
Möglichkeit zur Ausbildung in einzelnen Etappen (modularisierte Ausbildung)	60,8
Zentrale Servicestelle für alle Fragen zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung	60,0
Angebot einer zwei- oder dreijährigen Ausbildung für erfolgreiche Absolventen einer Fachpraktikerausbildung	56,1

Quelle: IW-Personalpanel 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/254291/storage/master/download/tab4.xlsx

Ausbildungsberufen ausbildet. Daher könnte hier ein zusätzliches Potenzial für umfangreicheres Ausbildungsengagement liegen, wenn sie flexiblere Modelle zur Verfügung hätten. Ansatzpunkte sind die vom Forschungsinstitut betriebliche Bildung entwickelten Ausbildungsbausteine. Diese bieten für die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungswerken und Unternehmen neue Möglichkeiten, wenn beispielsweise ein oder zwei Ausbildungsbausteine in einem Unternehmen absolviert werden, der Rest der Ausbildung aber im Berufsbildungswerk stattfindet. Dies könnte gerade für kleine und mittlere Unternehmen der Einstieg in eine Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung sein.

Literatur

BAG WfbM, 2014, Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2014, http://www.bagwfbm.de/file/910 [30.10.2015]

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2015, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

BMWI – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.), 2014, Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 – 2018, Berlin

Enggruber, Ruth / Rützel, Josef, 2014, Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Euler, Dieter / Severing, Eckart, 2014, Inklusion in der beruflichen Bildung – Daten, Fakten, offene Fragen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

FDZ – Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2009, Mikrozensus 2009, Wiesbaden

Flake, Regina / Malin, Lydia / Middendorf, Lena / Seyda, Susanne 2014, Qualifizierung von An- und Ungelernten - Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale, IW-Analysen, Nr. 100, Köln

Gericke, Naomi / Flemming, Simon, 2013, Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

Neumann, Michael / Werner, Dirk, 2012, Berufliche Rehabilitation behinderter Jugendlicher: Erwerbsintegration und Teilhabe der Absolventen von Berufsbildungswerken, IW-Analysen, Nr. 81, Köln

Oliver, Michael, 1990, The politics of disablement, A sociological approach, London

Statistisches Bundesamt, 2014a, Bildung und Kultur Allgemeinbildende Schulen, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2014b, Schulen auf einen Blick, Ausgabe 2014, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2014c, Statistik der schwerbehinderten Menschen, Wiesbaden

WHO – World Health Organisation, 2001, International Classification of Functioning, Disability and Health, Genf

People with Disabilities in Germany's Dual Vocational Training System – Positive and Negative Factors

In many companies inclusion in vocational training is today already a reality. In the last five years almost one quarter of all firms with an apprenticeship programme have employed trainees with a disability. Some 12 per cent currently employ disabled trainees, most of whom are teenagers with a learning disability. The majority of companies train disabled teenagers for professions requiring a three or three-and-a-half-year training, a quarter for professions with two-year courses as well. Only approximately a tenth offer special, less theoretical apprenticeships leading to a recognised vocational qualification with a practical emphasis. Experience with the target group is important: companies which already have disabled employees are more than 40 percentage points more likely to train teenagers with a disability than those which do not. However, even 80 per cent of companies already training the disabled see the greatest obstacle to a greater involvement in a lack of applications from this target group. In addition, three quarters of these firms would like more assistance, for example, long-term support from special education teachers and official contact partners to answer their questions around vocational training for the disabled.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 42. Jahrgang, Heft 4/2015; ISSN 0941-6838 (Printversion); ISSN 1864-810X (Onlineversion). Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.presse-monitor.de © 2015, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.15-04-04