

# Inklusion als Aufgabe der beruflichen Bildung



**FRIEDRICH HUBERT ESSER**  
Prof. Dr., Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

## Liebe Leserinnen und liebe Leser,

dabei sein ist alles! Dieses im Sport verwurzelte Motto bewies seine zeitlose, weltumspannende Gültigkeit einmal mehr im Jahre 2008, als die UN-Behindertenrechtskonvention die Inklusion als Menschenrecht für Menschen mit Behinderung erklärte. Nachdem die Konvention 2009 in Deutschland in Kraft trat, rückte Inklusion hierzulande ins Zentrum einer gesellschaftlichen, bildungspolitischen und fachwissenschaftlichen Diskussion.

## Das Ziel ist nicht strittig – doch wie wird es erreicht?

Fortan soll intensiv darauf hingearbeitet werden, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Die UNESCO versteht Behinderung denn auch als soziale Kategorie, die alle Formen möglicher Behinderungen von Partizipation einschließt.

Für Zündstoff sorgte die Frage, wie das Gewünschte am besten zu erreichen sei. Es bedurfte eines intensiven Austauschs, bis klar wurde: Inklusion meint nicht die bloße Integration von »Abweichenden« in eine sonst unveränderte Umgebung, sondern die Anpassung der Umwelt an die Voraussetzungen des jeweiligen Menschen. Inklusion ist also keine »Integration« in neuem Gewand, sondern ein Schauen auf individuelle Bedürfnisse mit dem Augenmerk darauf, wie jemand ausreichend Hilfe und Assistenz erfährt.

Dass die weithin wahrnehmbare Auseinandersetzung um Inklusion erst um die Kitas und die allgemeinbildenden Schulen kreiste, mag den Eindruck erwecken, dass die Berufsbildung hier außen vor sei. Dies ist keineswegs so! Das zeigen die seit den Sechzigerjahren bestehenden Förderungen der beruflichen Rehabilitation und die Benachteiligtenförderung. Gleichwohl ist unbestritten, dass immer noch zu wenige Betriebe Ausbildungserfahrung mit zum Beispiel behinderten Jugendlichen haben.

## Beispiele guter Praxis zeigen, wie es geht

Umso erfreulicher ist es, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung unlängst innovative betriebliche Modelle zur Inklusion mit dem Hermann-Schmidt-Preis auszeichnen konnte. Darunter war ein Modell, bei dem die Auszubildenden die ersten zwei Jahre im Berufsbildungswerk und dann anderthalb Jahre im Betrieb lernen. Bemerkenswert ist, dass die Lehrgänge in gemischten Teams stattfinden, angeleitet von geschulten Ausbilderinnen und Ausbildern. Die Fortbildungslandschaft trägt den sich ändernden Anforderungen an die Auszubildenden inzwischen Rechnung. Es ist darüber hinaus eine wichtige Aufgabe der Ausbilder/-innen, neue Formen von Aus-, Fort- und Weiterbildung zu schaffen, die mehr in den betrieblichen Kontext eingebunden sind.

Dabei sollten sich die Angebote – zumal für Behinderte – davon leiten lassen, Zugänglichkeit, Anschlussfähigkeit, Durchlässigkeit und Handlungsfähigkeit zu ermöglichen. Wir sollten bedenken: Die Hälfte der Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden, bewertet ihre Erfahrungen als positiv. Das Glas ist also halb voll. Zugleich müssen wir aber fortfahren, Exklusion zu verhindern, und eine allgemeine, nachhaltige Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfähigkeit erreichen. Ein modernes, zukunftsorientiertes, von internationalen Erfahrungen lernendes Berufsbildungssystem muss flexible Ein- und Ausstiege für jedermann eröffnen – und das nicht nur wegen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels. Nötig sind zudem die Bereitschaft und die Fähigkeit der Wirtschaft, adäquate Arbeitsstellen zur Verfügung zu stellen. Interessant wird in diesem Zusammenhang auch die Diskussion darüber sein, ob wir sogenannte Musterregelungen nach § 66 BBiG zur Ausbildung von behinderten Menschen überhaupt noch brauchen.