



Effizienz der Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilderinnen und Ausbilder

Steven J. Herron
Matthias Kohl
Sabrina Lorenz

BEAUFTRAGT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

Impressum

Herausgeber

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Autoren

Steven J. Herron, Matthias Kohl, Sabrina Lorenz

Projektleitung

Dr. Matthias Kohl
Telefon: 0911-27779-868
E-Mail: kohl.matthias@f-bb.de

Förderung

Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) – unterstützt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative (Kennzeichen BBFI044) im Zeitraum 12/2014-11/2015 erstellt. Die Aufgabenstellung wurde vom BMBF vorgegeben. Das BMBF hat das Ergebnis der Studie nicht beeinflusst; der Auftragnehmer trägt allein die Verantwortung.

Erscheinungsjahr

2016
Online abrufbar unter
<http://www.eib.f-bb.de>

Zitierhinweis

Herron, S. J., Kohl, M., Lorenz, S. (2016): Effizienz der Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilderinnen und Ausbilder. Nürnberg

Verfügbar unter <http://www.eib.f-bb.de> [01.12.2016]

Management Summary

Inklusion bzw. die Entwicklung zu einer inklusiven Gesellschaft ist insbesondere seit der UN-Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahre 2009 ein zentrales Ziel politischer Aktivitäten in verschiedenen Feldern. Grundlage in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt sind die Artikel 24 und 27 der UN-BRK, die darauf abzielen, die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung in diesem Bereich zu verbessern, indem man ihnen zum Beispiel „ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen einen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ (Artikel 24, Abs. 5 UN-BRK) ermöglicht. Dem erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung kommt mit Blick auf diese Forderungen eine zentrale Rolle zu, denn dieser schafft wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche und dauerhafte Integration von jungen Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt und damit eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) als eine zentrale rechtliche Grundlage für die duale Berufsausbildung thematisiert die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen bereits seit seinen Ursprüngen 1969. Für die duale Berufsausbildung der Handwerksberufe bildet die Handwerksordnung (HwO) mit dem zum BBiG § 64 korrespondierenden § 42k die rechtliche Grundlage. Im Rahmen der Novellierung des BBiG im Jahr 2005 wurde eine Neuformulierung (ohne inhaltliche Änderungen) vorgenommen (jetzt § 64), die den Grundsatz der Berufsausbildung nach der Ausbildungsordnung auf der Grundlage des § 4 auch für Menschen mit Behinderung noch stärker verdeutlicht.

Eine betriebliche oder betriebsnahe¹ Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung in anerkannten Ausbildungsberufen oder in Fachpraktikerberufen kann jedoch nur gelingen, wenn Unternehmen und das betriebliche Ausbildungspersonal für die Potenziale dieser Gruppe sensibilisiert und bei deren Ausbildung fachgerecht beraten und unterstützt werden – z. B. durch die zuständigen Stellen für die Berufsausbildung. Bisher ist jedoch nur in Einzelfällen bekannt, inwieweit die zuständigen Stellen für die Aufgabe der Beratung, Sensibilisierung und Betreuung von Ausbildungsbetrieben und Jugendlichen mit Behinderung bereits kompetente Inklusionsberatungsfachkräfte einsetzen und in welchem Umfang und in welcher Tiefe diese über die Kompetenzen für eine fachgerechte Beratung verfügen (vgl. BIBB 2014b, S. 1 f.).

Die vorliegende Studie zielt auf die Untersuchung der Aktivitäten der zuständigen Stellen für Berufsausbildung in den Bereichen Industrie- und Handel, Handwerk, Land- und Hauswirtschaft auf dem Gebiet der Inklusionsberatung und insbesondere auf deren Qualität ab. Der Fokus liegt dabei auf den Fragen, welchen Stellenwert das Thema Inklusion in den zuständigen Stellen (Kammern, Ministerien, Landesämter, etc.) hat, über welche Kompetenzen die Inklusionsberatungsfachkräfte verfügen sollten und welche Fortbildungsbedarfe in diesem Zusammenhang von ihnen selbst gesehen werden. Die Studienergebnisse sollen dazu dienen, Unterstützungsbedürfnisse bei zuständigen Stellen und Ausbildungsbetrieben zu

¹ Als betriebsnahe Arrangements gelten Ausbildungen mit betrieblichen Praxisphasen. Diese können als kooperative, integrative Ausbildungsmodelle mit Trägern der ambulanten beruflichen Rehabilitation oder als verzahnte Modelle mit Berufsbildungswerken durchgeführt werden.

erfassen und aus der derzeitigen Beratungs- und Ausbildungspraxis Konsequenzen für die Weiterentwicklung von Unterstützungsangeboten für eine umfassend kompetente Beratung durch die Inklusionsberatungsfachkräfte zu ziehen. Mit Hilfe der Ergebnisse sollen Rückschlüsse gezogen werden, wer in den zuständigen Stellen die Inklusionsberatung übernimmt und welchen Kenntnisstand und inklusionsrelevanten beruflichen Vorerfahrungen die Berater/innen haben. Außerdem wird untersucht, welche Unterstützungsangebote sie erhalten und inwieweit sie fachlich und zeitlich in der Lage sind, Betriebe während der Ausbildung zu beraten. Die Studie soll außerdem klären, inwieweit die Inklusionsberater/innen über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) verfügen bzw. wie sie ihr gegenüberstehen. Explorative qualitative Experteninterviews mit betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern sollen darüber hinaus Erkenntnisse zu deren Einstellungen, Kenntnisstand und Beratungsbedarf bezüglich der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung liefern.

Zur Beantwortung der Fragen wurde eine multimethodische Herangehensweise gewählt. Auf Basis der Ergebnisse von teilstandardisierten, leitfadengestützten Interviews mit 13 Inklusionsberatern/innen sowie mit 13 betrieblichen Ausbildern/innen wurde eine Online-Befragung für Inklusions- und Ausbildungsberatungsfachkräfte aller zuständigen Stellen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk sowie Land- und Hauswirtschaft entwickelt, an der sich im Zeitraum Juli bis Oktober 2015 insgesamt 163 Berater/innen (99 vollständige Datensätze und 64 unvollständige Datensätze, insgesamt 111 auswertbare Fälle) aus 79 der insgesamt 158 Kammern² und weiteren zuständigen Stellen beteiligten.

Ergebnisse der Untersuchung im Überblick

Inklusionsberater/innen

Die Inklusionsberatung in den zuständigen Stellen erfolgt größtenteils durch die Ausbildungsberater/innen und mehrheitlich nicht in eigens dafür vorgesehenen Stellen. Die für die Inklusionsberatung zuständigen Berater/innen weisen überwiegend ein hohes akademisches Qualifikationsniveau auf, sind im Durchschnitt seit sechseinhalb Jahren in der Beratung von Betrieben zum Thema „Inklusion“ tätig und können auf Vorerfahrungen bezüglich Menschen mit Behinderung zurückgreifen, die sie vor allem im persönlichen Umfeld oder durch die Arbeit in einem Betrieb, der Jugendliche mit Behinderung ausbildet, erworben haben.

In den qualitativen Experteninterviews konnten für die Inklusionsberatung relevante Kenntnisbereiche wie beispielsweise der Nachteilsausgleich im Rahmen von Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie Kooperationspartner und Unterstützungsmöglichkeiten identifiziert werden, die anschließend durch die Teilnehmer/innen der Online-Erhebung eingeschätzt wurden. Im Ergebnis wurde deutlich, dass in Bezug auf vorhandene Kooperations- und Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe vor allem Netzwerkarbeit und eine gute Kenntnis von Betriebsstrukturen eine große Rolle spielen. Im Rahmen einer Selbsteinschätzung beurteilten die Beratungsfachkräfte ihre Kenntnisse in den jeweiligen Kenntnisbereichen als rela-

² Wenn nachfolgend von Kammern gesprochen wird, sind damit die Kammern gemeint, die in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen zuständige Stellen sind (für eine exakte Definition und Abgrenzung der zuständigen Stellen siehe Abschnitt 3.2).

tiv hoch und fühlen sich auf dieser Grundlage für ihre Beratungstätigkeit gut qualifiziert. Hinsichtlich der „Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebung“ sowie der „Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten“ verfügen sie im Vergleich zu den anderen Themenbereichen nach eigenen Angaben über die geringsten Kenntnisse³. In der praktischen Beratungstätigkeit müssen Berater/innen häufig Auskunft zu Arbeitsplatzgestaltung, Fördermöglichkeiten, zu Rechten und Pflichten sowie zu Prüfungen und zum Nachteilsausgleich geben.

Mögliche Unterstützungsleistungen zum Beispiel durch Integrationsfachdienste sind den Beratern/innen grundsätzlich bekannt und werden häufig genutzt: Etwas mehr als die Hälfte der Befragten⁴ hat bereits mindestens ein Qualifizierungsangebot zur Verbesserung ihrer Beratungstätigkeit in Anspruch genommen und ist grundsätzlich weiterbildungsinteressiert – vor allem an zeitlich überschaubaren, während der regulären Arbeitszeit nutzbaren Angeboten. Gut 60 Prozent der Befragten sehen laut eigenen Aussagen Bedarf an einer Weiterbildung zu rechtlichen Grundlagen, sonderpädagogischen und didaktischen Inhalten, Auswirkungen und Symptomen von Behinderung(sarten) sowie betrieblichem Eingliederungsmanagement.

Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation

Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) ist den meisten befragten Inklusionsberatungsfachkräften grundsätzlich bekannt. Ca. 18 Prozent der Beratungsfachkräfte geben an, über eine ReZA zu verfügen, teilweise nehmen sie aktuell an einem Lehrgang teil oder besitzen eine gleichwertige sonderpädagogische Zusatzqualifikation. Etwa jeder zweite Befragte, der nicht über eine ReZA verfügt, gibt an, dass sie für seine Tätigkeit nicht notwendig ist. Einem Drittel der Befragten ist nicht bekannt, dass bereits besuchte, inhaltsähnliche Weiterbildungen auf eine ReZA angerechnet werden können.

Die Hälfte der Berater/innen mit ReZA gibt an, begleitend tätig zu sein und Betriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung rehapädagogisch zu unterstützen, falls der Betrieb nicht über die nötige Zusatzqualifikation für die eigenverantwortliche Ausbildung in Fachpraktikerberufen⁵ nach §§ 66 BBiG und 42m HwO verfügt. Seit 2012 ist für alle Ausbilder/innen in diesem Bereich, sowohl im Betrieb als außerbetrieblich, „grundsätzlich eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation [ReZA] im Umfang von 320 Stunden erforderlich“ (Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung 2012, S. 5).

³ Die Kenntnisse „Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebungen“ sowie „Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten“ gelten aber dennoch mit einem Mittelwert von 3,06 und 3,20 auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 4 die größte Relevanz darstellt, als relativ wichtig.

⁴ Im Folgenden werden sowohl die interviewten Beratungsfachkräfte und Ausbilder/innen der qualitativen Untersuchung als auch die antwortenden Inklusionsberatungsfachkräfte (N=111) der quantitativen Untersuchung unter dem Begriff „Befragte/r“ subsummiert. Mit Blick auf die Online-Befragung werden die nicht Antwortenden nicht als „Befragte“ sondern lediglich als „Angefragte“ verstanden.

⁵ Ein Fachpraktikerberuf kann dann erlernt werden, wenn aufgrund einer Behinderung keine Regelausbildung möglich ist. Die besonderen Ausbildungsregelungen werden gemeinsam zwischen den zuständigen Stellen und den Betrieben vereinbart.

Inklusionsberatung aus Betriebssicht

Die Befragung der Betriebe hat gezeigt, dass die Bereitschaft, Jugendliche mit Behinderung im Unternehmen auszubilden, sehr stark abhängig ist von Betriebsspezifika, dem eigenen pädagogischen Selbstverständnis sowie dem Verständnis von Behinderung in Geschäftsleitung und Kollegenkreis. Speziell im Handwerk und im verarbeitenden Gewerbe schätzt man die Leistungsfähigkeit Jugendlicher mit Behinderung als nicht gleichwertig im Vergleich zu Jugendlichen ohne Behinderung ein und steht entsprechenden Ausbildungsaktivitäten häufig skeptisch gegenüber. Betriebe, die bereits Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung gemacht haben, stehen dem Thema deutlich offener gegenüber und betonen, dass die Jugendlichen über eine hohe Arbeitsmotivation verfügen. Betriebe ohne Erfahrung verfügen erwartungsgemäß über geringere Kenntnisse zu Behinderungsarten, Fördermöglichkeiten sowie rechtlichen Grundlagen und schätzen die Potenziale der Jugendlichen mit Behinderung geringer ein.

Handlungsempfehlungen

Im Rahmen der Untersuchung konnten mehrere Handlungsfelder identifiziert werden, in denen eine Optimierung der Inklusionsberatung der Kammern und zuständigen Stellen möglich erscheint:

- Sinnvoll ist eine systematische Vorbereitung auf eine Tätigkeit als Inklusionsberater/in. Im Rahmen der Untersuchung konnte hierzu ein Good-Practice-Konzept identifiziert werden, das zielgerichtete mehrwöchige fachlich-inhaltliche Vorbereitungskurse mit Hospitationen bei Beratungsgesprächen und Mentoring durch eine erfahrene Beratungsfachkraft verknüpft und Inklusionsberater/innen auch nach der Einstiegsphase durch Weiterbildungsangebote und Formen kollegialer Fallberatung unterstützt. Entsprechende Konzepte sollten ggf. in angepasster Form auch auf andere zuständige Stellen bundesweit übertragen werden.
- Des Weiteren sollten Austausch und regionale Vernetzung optimiert werden, da eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Kammern, Bildungsträgern, Integrationsämtern und Arbeitsagenturen zentrale Voraussetzung für erfolgreiche Inklusionsberatung darstellt. Die Mehrheit der befragten Berater/innen wünscht sich zudem eine bessere Vernetzung und einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch. Dieser könnte beispielsweise in regionalen Formaten realisiert werden – sinnvollerweise sollte ggf. an bereits existierende Austauschmöglichkeiten angeknüpft werden. So bietet es sich beispielsweise an, die im Rahmen des Programms „Implementierung von Inklusionskompetenzen bei Kammern“ (IvIK) etablierten Vernetzungstreffen zu einem dauerhaften Erfahrungsaustausch über Kammergrenzen hinweg zu nutzen und so zu einer Verbreitung erfolgreicher Beratungs- und Vermittlungsansätze beizutragen.
- Eine attraktivere Gestaltung der ReZA und die fassbare Darstellung des Nutzens für Inklusionsberater/innen in den zuständigen Stellen könnten helfen, den Anteil an Berater/innen mit rehabilitationspädagogischen Kompetenzen zu erhöhen. Eine nicht nur an Unternehmen, sondern auch explizit an die Inklusionsberatung der zuständigen Stellen gerichtete Informationsoffensive könnte dabei helfen, die ReZA stärker in

den Blickpunkt zu rücken. Hierzu bedarf es einer konkreten Vorteilsübersetzung für typische Tätigkeiten als Inklusionsberater/in. Da vielen Berater/innen bisher nicht bekannt ist, dass sie die Möglichkeit haben, eine bereits besuchte, inhaltsähnliche Weiterbildung oder anderweitige Vorerfahrungen auf eine ReZA anzurechnen, sollte auch dies noch deutlicher kommuniziert werden.

Weiterer Forschungsbedarf besteht hinsichtlich der betrieblichen Perspektive auf Inklusionsberatung. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnten über die explorativen Interviews mit betrieblichen Ausbildern/innen zwar erste Erkenntnisse zur Bewertung der Inklusionsberatung aus Unternehmensperspektive gewonnen werden. Für belastbare Aussagen und repräsentative Ergebnisse sind jedoch weiterführende Untersuchungen notwendig. Hierfür erscheint ein vergleichbarer Aufbau zur vorliegenden Untersuchung mit zunächst qualitativen Betriebsinterviews in einem größeren Umfang und einer anschließenden quantitativen Erhebung zielführend. Alternativ kann statt einer eigenständigen quantitativen Untersuchung das Thema nach einer qualitativen Vorstudie auch in bestehende Betriebspanelbefragungen wie zum Beispiel das „BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ oder das „IAB-Betriebspanel“ integriert werden.

Inhalt

Management Summary	3
Ergebnisse der Untersuchung im Überblick	4
Handlungsempfehlungen	6
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	10
Abkürzungsverzeichnis	12
1 Einleitung.....	13
2 Die Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Behinderung.....	17
3 Zielsetzung und Design der Studie	22
3.1 Ziel der Untersuchung und forschungsleitende Fragen	22
3.2 Design und Ablauf der Untersuchung	23
4 Qualitative Untersuchung	26
4.1 Methodisches Vorgehen	26
4.1.1 Datenerhebung bei den Inklusionsberater/innen der zuständigen Stellen	27
4.1.2 Datenerhebung bei den Interviews der Betriebe und Ausbildungsverantwortlichen ..	28
4.1.3 Datenaufbereitung der qualitativen Untersuchungen	30
4.2 Beschreibung der qualitativen Untersuchungssamples	31
4.2.1 Strukturmerkmale der zuständigen Stellen und Inklusionsberater/innen	31
4.2.2 Strukturmerkmale der Betriebe und Ausbildungsverantwortlichen	33
4.3 Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen.....	37
4.3.1 Ergebnisse der Interviews mit den Inklusionsberatungsfachkräften	37
4.3.2 Ergebnisse der Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb	47
5 Quantitative Untersuchung.....	52
5.1 Methodisches Vorgehen	52
5.2 Beschreibung des quantitativen Untersuchungssamples.....	53
5.3 Ergebnisse der quantitativen Untersuchung	56
5.3.1 Stellenwert der Inklusionsberatung	56

5.3.2	Qualifikationsprofil	63
5.3.3	Kenntnisse und Zusatzqualifikationen.....	64
5.3.4	Tätigkeitsfelder und Schwerpunktthemen.....	67
5.3.5	Vorerfahrungen.....	68
5.3.6	Zufriedenheit mit Netzwerk	69
5.3.7	Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation.....	70
5.3.8	Wahrgenommene Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote	75
5.3.9	Weiterbildungsbedarf	77
5.3.10	Erfolg der Inklusionsberatung und Verbesserungsvorschläge	79
5.3.11	Zusammenfassende Typologie und Clusteranalyse	81
5.3.12	Einschätzung der Berater/innen bezüglich Unternehmen	88
6	Gesamtbewertung und Empfehlungen.....	89
6.1	Beantwortung der Forschungsfragen	89
6.2	Handlungsempfehlungen.....	97
	Literaturverzeichnis	101
	Anhang	105
	Anhang 1: Interviewleitfaden.....	105
	Anhang 2: Kategoriensysteme.....	111
	Anhang 3: Online-Fragebogen	112
	Anhang 4: Kategorienraster zur Betriebsauswahl	119
	Autoren/innenverzeichnis	120

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Ablauf der Untersuchung.....	23
Abbildung 2: Auswertungsschema zur qualitativen Inhaltsanalyse.....	30
Abbildung 3: Beratungsfachkräfte der Kammern und zuständige Stellen getrennt nach Ost/West.....	55
Abbildung 4: Anteil der Beratungsfachkräfte nach Kammern/zuständigen Stellen in der Stichprobe (n=111).....	55
Abbildung 5: Zustimmung der Berater/innen	56
Abbildung 6: Zustimmung getrennt nach Kammern und Durchschnittswerte aller Berater/innen	57
Abbildung 7: Wortwolke zur offiziellen Funktion innerhalb der zuständigen Stelle (n=103)	59
Abbildung 8: Tätigkeitsschwerpunkte der Inklusionsberater/innen (n=105).....	60
Abbildung 9: Tätigkeitsschwerpunkte der Beratungsfachkräfte nach zuständiger Stelle (n=105)	60
Abbildung 10: Tätigkeitsschwerpunkte nach Ost/West (n=65)	61
Abbildung 11: Anteil der haupt- und nebenamtlich tätigen Mitarbeiter/innen	62
Abbildung 12: Studienrichtung der Berater/innen (n=61).....	63
Abbildung 13: Einschätzung der Relevanz bestimmter Kenntnisbereiche und der jeweils eigenen Kenntnisse (sortiert nach Relevanzeinschätzung - Skala 1 (gering) bis 4 (hoch)	65
Abbildung 14: Häufigkeit von Themen bei der Inklusionsberatung von Betrieben	67
Abbildung 15: Häufigkeit von Problembereichen in der Inklusionsberatung.....	68
Abbildung 16: Behinderungsbezogene Vorerfahrungen der Berater/innen.....	69
Abbildung 17: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern/innen.....	70
Abbildung 18: Gründe für Nicht-Teilnahme an einer ReZA-Fortbildung	71
Abbildung 19: Mittelwert der Einschätzung der Nützlichkeit einzelner ReZA-Kompetenzfelder	72
Abbildung 20: Begleitung von betrieblichen Ausbildungen zum/r Fachpraktiker/in (n=19) .	73
Abbildung 20: Einschätzung der betrieblichen Sicht auf die ReZA durch die Berater/innen	73
Abbildung 21: Vorbereitung der Ausbilder/innen mit Hilfe der ReZA.....	74

Abbildung 22: Einschätzung der Freistellung von betrieblichen Mitarbeitern/innen für eine ReZA.....	74
Abbildung 23: Genutzte Fort- und Weiterbildungen	75
Abbildung 24: Zeitlicher Fort- und Weiterbildungsumfang	76
Abbildung 25: Partizipation an Weiterbildungsmöglichkeiten.....	77
Abbildung 26: Wunsch nach Qualifizierungsangeboten, nach Themenbereichen.....	78
Abbildung 27: Gewünschte Weiterbildungsform (n=103)	78
Abbildung 28: Gewünschte zeitliche Form für klassische Weiterbildungsangebote (n=102) ..	79
Abbildung 30: Zufriedenheit mit dem Erfolg bei der Beratungstätigkeit (n=94).....	79
Abbildung 30: Häufigkeit der drei Typen der Inklusionsberater/innen(n=111)	86
Abbildung 31: Häufigkeit der Typen auf Kammerebene (n=81).....	87
Abbildung 32: Häufigkeit der Typen auf Kammerebene, nach Kammern getrennt.....	87
Abbildung 33: Betriebliches Interesse am Thema Inklusion aus Sicht der Berater/innen	88
Abbildung 34: Ablauf der systematischen Vorbereitung bei den Landschaftsverbänden NRW (Good-Practice-Beispiel).....	93
Tabelle 1: Kurzprofile der befragten zuständigen Stellen und Berater/innen.....	33
Tabelle 2: Kurzprofil der Betriebe und Interviewpartner/innen.....	36
Tabelle 3: Einschätzung der Relevanz bestimmter Kenntnisbereiche und der jeweils eigenen Kenntnisse (sortiert nach Relevanzeinschätzung - Skala 1 (gering) bis 4 (hoch) ..	64
Tabelle 4: Korrelationen zwischen subjektiver Einschätzung benötigter Kenntnisse und vorhandenen Kenntnissen der Befragten (sortiert nach Relevanzeinschätzung) ..	66
Tabelle 5: Typologisierung der zuständigen Stellen.....	82
Tabelle 6: Operationalisierung der Typologisierung.....	83
Tabelle 7: Ergebnisse und Interpretation der Clusteranalyse	85
Tabelle 8: Häufigste bzw. Durchschnittswerte der Berater/innen aller Kammern	90
Tabelle 9: Einschätzung der Relevanz bestimmter Kenntnisbereiche und der jeweils eigenen Kenntnisse (sortiert nach Relevanzeinschätzung); gekürzte Version – Originaltabelle Kap. 5.1.4.....	91
Tabelle 10: Prototyp einer Weiterbildung	99
Tabelle 11: Kategorienraster zur Betriebsauswahl.....	119

Abkürzungsverzeichnis

ADD RLP	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz
aeB	ausbildungserfahrener Betrieb
auB	ausbildungsunerfahrener Betrieb
BAG abR	Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BD	Bildungsdienstleister
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
f-bb	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
HwK	Handwerkskammer
HW	Zuständige Stelle für hauswirtschaftliche Berufe
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IvIK	Programm „Implementierung von Inklusionskompetenzen bei Kammern“
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
LWK	Landwirtschaftskammer
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LVR	Landschaftsverband Rheinland
ReZA	rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation
SD	Standardabweichung
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
ZdH	Zentralverband des deutschen Handwerks

1 Einleitung

Über zehn Millionen Menschen in Deutschland leben mit einer Behinderung, das entspricht fast 13 Prozent aller deutschen Bürger/innen (vgl. DeStatis 2015). Bei Personen zwischen 15 und 25 Jahren haben aktuell 1,9 Prozent eine Schwerbehinderung mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 (vgl. Statistisches Bundesamt 2014). Dazu kommen Jugendliche mit einem Behinderungsgrad von weniger als 50 oder Jugendliche, die zwar nicht direkt von einer Behinderung betroffen sind, aber dennoch Förderbedarf aufweisen.⁶ Ob auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungssystem oder im Hinblick auf soziale Eingliederung: Viele dieser Menschen sind von Ausgrenzung betroffen oder bedroht. Inklusion zielt darauf ab, diese Ausgrenzung zu beenden und für alle Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Dazu sollen Jugendliche mit Behinderung frühzeitig in Regelsystemen ausgebildet werden, auch wenn „Formen der spezifischen Förderung unverändert bedeutsam und essentiell“ (Euler/Severing 2014, S. 116) bleiben. Insbesondere seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) durch Deutschland im Jahr 2009 ist die Entwicklung zu einer inklusiven Gesellschaft ein zentrales Ziel politischer Aktivitäten in verschiedenen Feldern. Grundlage in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt sind die Artikel 24 und 27 der UN-BRK, die darauf abzielen, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in diesem Bereich zu verbessern, indem man ihnen zum Beispiel „ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen einen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ (Artikel 24, Abs. 5 UN-BRK) ermöglicht.

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO), welche die duale Berufsausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen regeln, sind besondere Regelungen für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung bereits seit 1969 explizit verankert.⁷ Im Rahmen der Novellierung des BBiG im Jahr 2005 wurde eine Neuformulierung (ohne inhaltliche Änderungen) vorgenommen (jetzt § 64), die den Grundsatz der Berufsausbildung nach der Ausbildungsordnung auf der Grundlage des § 4 auch für behinderte Menschen noch stärker verdeutlicht. Jugendliche mit Behinderungen sollen also möglichst in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden. In diesem Zusammenhang besteht die Möglichkeit eines sogenannten Nachteilsausgleichs (§ 65 BBiG bzw. § 42l HwO) in Bezug auf die zeitliche Gliederung der Ausbildung, die Inanspruchnahme von Hilfsmitteln und die Gestaltung von Prüfungen. Sofern aufgrund der Behinderung eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf auch unter Anwendung des Nachteilsausgleichs nicht in Betracht kommt, bieten § 66 BBiG bzw. § 42m HwO die Möglichkeit, behinderte Jugendliche nach speziellen Regelungen der zuständigen Stellen zu Fachpraktikern/innen auszubilden. Diese speziellen, mehrheitlich theoriereduzierten Ausbildungsregelungen (vgl. Vollmer/Frohenberg 2008, S. 24) der zuständigen Stellen stellen mit insgesamt 8.850 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen einen Anteil von 1,7 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2015 und werden vor allem in der Hauswirt-

⁶ Diese Gruppe wird in Statistiken häufig nicht erfasst (vgl. Metzler u. a. 2015, S. 38) und zählt nicht zur primären Zielgruppe der Inklusionsberatung.

⁷ In der Fassung des BBiG von 1969 finden sich entsprechende Normen in den §§ 48-49, seit der Novellierung 2005 ist die Berufsausbildung behinderter Menschen in den §§ 64-67 geregelt. In der Handwerksordnung (HwO) umfassen die §§ 42k-n vergleichbare Normen.

schaft (1.395 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gemäß § 66 BBiG in 2015 entsprechen 61,6 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesem Bereich) und in Landwirtschaft/Gartenbau (1281 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gemäß § 66 BBiG in 2015 entsprechen 9,4 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesem Bereich) überproportional eingesetzt (BIBB 2016, S. 37ff). Ein großer Anteil der überwiegend lernbehinderten (vgl. BIBB 2013b, S. 210) angehenden Fachpraktiker/innen wird derzeit bei außerbetrieblichen Bildungsanbietern ausgebildet⁸ – u. a. in Berufsbildungswerken.⁹

Seit 2012 ist für alle Ausbilder/innen, die eine Ausbildung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO durchführen, sowohl im Betrieb als auch außerbetrieblich „grundsätzlich eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation [ReZA] im Umfang von 320 Stunden erforderlich“ (Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung 2012, S. 5).¹⁰ Diese „Weiterbildung dient der Professionalisierung von Ausbilderinnen und Ausbildern speziell in Bezug auf heterogene Ausbildungsgruppen, die auch Menschen mit Behinderung umfassen. Sie sichert darüber hinaus die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und trägt dem Inklusionsgedanken voll Rechnung“ (ebd., S. 5).

Dem erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung kommt mit Blick auf die Forderungen der UN-Konvention nach voller und gleichberechtigter Teilhabe eine zentrale Rolle zu, denn dieser schafft wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche und dauerhafte Integration von jungen Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Damit ermöglicht er ihnen eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und vor allem am Arbeitsmarkt (vgl. Flake u. a. 2014). Bisher mündet jedoch laut Euler/Severing nur ein Bruchteil der Menschen mit Behinderung in Regelangebote von Bildung und Beschäftigung ein. Die meisten platzieren sich hingegen in speziellen Lernorten und Sondereinrichtungen für Personen mit Förderungsbedarf. Dies liegt vor allem im individuellen Unterstützungsbedarf der Menschen mit Behinderung begründet, beruht jedoch auch „auf einem gesellschaftlichen Verständnis, das Behinderung als individuelle Problemlage und Normabweichung wahrnimmt“, wie Euler und Severing (2014, S. 116) feststellen. Diesem liegt die Annahme zugrunde, „dass die beste Förderung dann stattfindet, wenn die sozialen Gruppen möglichst homogen zusammengesetzt sind“ (ebenda). Dieser besonderen Förderung soll sich im Idealfall eine Integration in das Regelsystem anschließen, was sich allerdings für einen Großteil der gesondert Geförderten, beispielsweise aufgrund der Einübung bestimmter Lebensformen oder der Gefahr der Stigmatisierung, nicht realisieren lässt. So führt diese Art der speziellen Förderung von Jugendlichen mit Behinderung zu einer erhöhten Gefahr der Ausgrenzung (vgl. Euler/Severing 2014, S. 116), denn Statistiken zeigen deutlich, dass Jugendliche mit Behinderung, die eine betriebliche Ausbildung absolvieren, später leichter eine

⁸ Von 10.224 Ausbildungsverträgen in Berufen nach Ausbildungsregelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (Berichtsjahr 2013) waren 3.759 überwiegend betrieblich und 6.465 überwiegend öffentlich finanziert, darunter 6.222 außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse (vgl. BIBB 2015b, S. 162).

⁹ Berufsbildungswerke bilden etwa 15.000 Menschen in mehr als 230 Ausbildungsberufen außerbetrieblich aus (vgl. Metzler u. a. 2015, S. 38).

¹⁰ Gemäß § 6 Absatz 2 der Rahmenregelung des BIBB-Hauptausschusses kann von der Erfordernis des Nachweises einer ReZA in Betrieben abgesehen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist – z. B. Glaubhaftmachung der behinderungsspezifischen Qualifikation der betrieblichen Ausbilder/Ausbilderinnen auf andere Weise, Durchführung der Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in in Kooperation mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung, die über den ReZA-Nachweis verfügt, fachliche Begleitung der Ausbildung durch Personen mit ReZA-Qualifikation.

reguläre Beschäftigung finden als diejenigen, die rein außerbetrieblich ausgebildet werden oder eine lange Zeit im Übergangssystem der Berufsvorbereitung verbringen (vgl. Gaupp u. a. 2008, S. 31 ff.).

Die berufliche Integration von leistungsbereiten und motivierten jungen Menschen mit Behinderung gewinnt jedoch nicht nur mit Blick auf das Ziel Inklusion für Betriebe an Bedeutung, sondern auch aus ökonomischen Gründen vor dem Hintergrund der Verschiebungen am ersten Arbeitsmarkt aufgrund des demographischen Wandels und einer zunehmenden Studierneigung der Jugendlichen (vgl. Metzler u. a. 2015, S. 37). Gerade für kleine bis mittlere Betriebe ist es heute oft eine Herausforderung, ihre offenen Ausbildungsplätze zu besetzen (vgl. Dohmen 2014). So wenden sich immer mehr Betriebe auf der Suche nach Fachkräften neuen Zielgruppen zu (vgl. John-Ohnesorg 2015, S. 5). Jugendliche mit einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung sowie Lern- oder Sinnesbehinderung für einen anerkannten Ausbildungsberuf zu gewinnen, wird eine zunehmend wichtigere und breiter akzeptierte Strategie zur Rekrutierung des betrieblichen Nachwuchses (vgl. Niehaus/Kaul 2009, S. 14 ff.).

Die Möglichkeit zur Ausbildung in Betrieben und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hängt dabei von zahlreichen Bedingungen ab, vor allem der Lage auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt, der Konjunktur, von Entwicklungen der Arbeitsorganisation in den Unternehmen, aber auch von geltenden Normen und Werten sowie von sozial konstruierten Meinungen in Bezug auf individuelle Beeinträchtigungen und Behinderungen. Vorbehalte gegenüber Menschen mit einer Behinderung seitens der Arbeitgeber sind jedoch grundsätzlich nicht zu rechtfertigen. Die Studie zur beruflichen Teilhabe von Niehaus und Bauer (2013, S. 44) zeigt beispielweise deutlich, dass die befragten Arbeitgeber „von positiven Erfahrungen bezüglich einer überdurchschnittlich hohen Motivation und Leistungsbereitschaft“ von Arbeitnehmern/innen mit Behinderung im Vergleich zu ihren Kollegen/innen ohne Behinderung berichten. Zudem wurde bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung eine stärkere Identifikation mit dem Arbeitgeber wahrgenommen.

Eine betriebliche oder betriebsnahe Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen oder in Fachpraktikerberufen kann jedoch nur gelingen, wenn – neben der Sensibilisierung für die Potenziale junger Menschen mit Behinderung – eine fachgerechte Beratung der Betriebe und ihrer Ausbilder/innen erfolgt – z. B. durch die zuständigen Stellen für die Berufsausbildung.¹¹ Diese Beratung der zuständigen Stellen soll von geschulten und kompetenten Beratungsfachkräften durchgeführt werden. Zu diesem Zweck wurden in den letzten Jahren unter anderem vermehrt Aktivitäten im Rahmen der „Initiative Inklusion“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Implementierung von Beratungskompetenzen gefördert. Die Datenbank „Rehadat-Forschung“ (www.rehadat-forschung.de) verzeichnete im November 2015 30 geförderte und nicht geförderte Projekte zum Thema „Inklusionskompetenz bei Kammern“ (IvIK), bei denen zum Teil mehrere Kammern aus Industrie und

¹¹ Zuständige Stellen für die betriebliche Ausbildung sind unter anderem die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern oder Ämter und Dienststellen für die Hauswirtschaft, die in dieser Untersuchung im Fokus stehen (für die Übersicht aller zuständigen Stellen für die Berufsausbildung vgl. BIBB 2014). Im Folgenden werden die Begriffe Kammer und zuständige Stellen aus Gründen der besseren Lesbarkeit z. T. synonym verwendet. Wenn von Kammern gesprochen wird, sind damit die in Abschnitt 3.2 definierten Kammern als zuständige Stellen für Berufsausbildung gemeint.

Handel, Handwerk und der Landwirtschaft miteinander kooperieren. Die Beteiligung von insgesamt 38 IHK, Hwk und LWK und dem Westdeutschen Handwerkskammertag (vgl. BMAS 2016, S. 2) weist im Verhältnis zur Gesamtzahl von 80 Industrie- und Handelskammern (IHK), 53 Handwerkskammern (HwK), neun Landwirtschaftskammern (LWK) sowie 16 zuständigen Stellen für Haus- und/oder Landwirtschaft (HW) (DIHK 2014; ZDH o. J.; VLWK o. J.; vgl. BIBB 2014a) auf die unterschiedliche Herangehensweisen der zuständigen Stellen zur Ausbildung der Inklusionskompetenz hin.

Bisher ist nur in Einzelfällen bekannt, inwieweit die zuständigen Stellen für die Aufgabe der Beratung, Sensibilisierung und Betreuung von Ausbildungsbetrieben und Jugendlichen mit Behinderung bereits Inklusionsberatungsfachkräfte einsetzen und in welchem Umfang und in welcher Tiefe diese über die Kompetenzen für eine fachgerechte Beratung verfügen. Hier setzt die im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) initiierte Studie „Effizienz der Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilderinnen und Ausbilder“ an, die vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführt wurde. Sie dient der Feststellung des Förder- und Weiterbildungsbedarfs von Beratungsfachkräften der zuständigen Stellen und der Optimierung des Inklusionsberatungsprozesses für Betriebe und Jugendliche mit Behinderung. Dabei sollen die bereits bestehenden Aktivitäten der zuständigen Stellen und vor allem ihre Qualität auf dem Gebiet der Inklusion im Allgemeinen sowie der inklusiven Ausbildung im Besonderen untersucht werden. Der Fokus liegt auf den Kompetenzen und den nötigen Weiterbildungsangeboten der Inklusionsberatungsfachkräfte.

Aufbau der Studie

In dieser Studie werden die methodischen und theoretischen Vorüberlegungen, die qualitative Datenerhebung und Auswertung sowie die Ergebnisse der quantitativen Erhebung dargestellt. Ferner werden Empfehlungen und Schlussfolgerungen auf Grundlage dieser Ergebnisse präsentiert:

In Kapitel 2 der vorliegenden Studie wird die Ausgangslage vorgestellt. Im Anschluss daran beschreibt Kapitel 3 Zielsetzungen sowie Design und Ablauf der Untersuchung. In Kapitel 4 werden das methodische Vorgehen (4.1), die Untersuchungssamples (4.2) und die Ergebnisse (4.3) der qualitativen Untersuchung getrennt nach Experteninterviews mit Kammern und Betrieben vorgestellt. Der Hauptteil (Kapitel 5) widmet sich dem methodischen Vorgehen (5.1), dem Untersuchungssample (5.2) sowie den Ergebnissen (5.3) der quantitativen Untersuchung. Abschließend werden in Kapitel 6 die zuvor definierten Forschungsfragen beantwortet (6.1) und weitergehende Empfehlungen gegeben (6.2).

2 Die Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Behinderung

Wie bereits beschrieben, hat die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung seit 2009 Gesetzescharakter. Für Bund und Länder leitet sich dadurch eine Verpflichtung zu Aktivitäten zur Förderung einer „vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft“ (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen 2014, S. 8) von Menschen mit Behinderung in der Öffentlichkeit ab. Es besteht im Allgemeinen Konsens darüber, dass sie frei von Diskriminierung Zugang zu allen wichtigen Lebensbereichen haben sollen. Unter dieser Prämisse wird Behinderung in der menschenrechtlichen Perspektive der Konvention als ein Aspekt der Vielfalt menschlichen Daseins verstanden, den es zu akzeptieren gilt (vgl. Galiläer 2013, S. 3). In diesem Sinn stellt die Forderung nach Inklusion nicht einfach ein neues Paradigma des gesellschaftlichen Umgangs mit Menschen mit Behinderung dar; die Konvention verlangt vielmehr nach einer weitreichenden Veränderung im Sinne einer „Humanisierung der Gesellschaft im Ganzen“ (Bielefeldt 2009, S. 16).

Dies bedeutet beispielsweise für die berufliche Bildung, dass Menschen mit Behinderung inklusiv in einem anerkannten Ausbildungsberuf – bestenfalls betrieblich und wohnortnah – ausgebildet werden sollten. Kommt ein anerkannter Ausbildungsberuf auch unter Anwendung des Nachteilsausgleichs aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht in Betracht, vereinbaren die zuständigen Stellen auf Antrag Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Die Ausbildungsinhalte sollen aus den Inhalten staatlich anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Diese Fachpraktikerausbildung kann in einem Betrieb absolviert werden.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung steht jedoch nicht erst seit der Verabschiedung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung im Fokus der Berufsbildungspolitik. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht eine Ausbildung von Menschen mit einer Behinderung in einem anerkannten Ausbildungsberuf schon seit 1969 vor. Sowohl durch die Novellierung des BBiG im Jahre 2005 als auch durch den Gesetzescharakter der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Thema inklusive Ausbildung für Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren wieder stärker in den Fokus des öffentlichen Diskurses gerückt.

Seit einigen Jahren wird zudem vom „Ausschuss für Fragen behinderter Menschen“ des BIBB mit dem Ziel bundesweit einheitlicher Qualitätsstandards eine Systematisierung, Vereinheitlichung und Profilierung der Ausbildung von behinderten Menschen in Fachpraktiker-Berufen vorangetrieben. Seit 2006 widmeten sich mehrere Hauptausschuss-Empfehlungen der Thematik (vgl. Vollmer/Frohenberg 2008). Hierzu gehörte die Entwicklung einer einheitlichen „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen gemäß BBiG § 66 § 42m HwO“, exemplarischer Musterregelungen für einzelne Berufe sowie eines Rahmencurriculums für die „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“.

Ziel war, die „Benachteiligung von behinderten Menschen in Ausbildung, Umschulung und Prüfung“ (Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung 2006, S. 2) durch Einheitlichkeit und Transparenz zu verhindern, die gesondert geregelte Ausbildung an die reguläre Ausbildung zu koppeln – etwa die Aktualität der Inhalte oder Anschlussfähigkeit und

Durchlässigkeit betreffend (vgl. Vollmer 2008) – das Ausbildungspersonal zu professionalisieren, Qualität zu sichern und somit natürlich auch Inklusion in diesem Bereich zu verwirklichen. Kurz gesagt: Die Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen (vgl. Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung 2012).

Unabhängig von und parallel zu diesen Bestrebungen gibt es zahlreiche Aktivitäten zur Umsetzung der UN-Konvention, die im Nationalen Aktionsplan zusammengefasst sind. Das BMAS „übernimmt als staatliche Anlaufstelle die Verantwortung für die Umsetzung der ressortübergreifenden Maßnahmen, wie die Information und Repräsentation, Evaluation und Fortschreibung, Neukonzeption des Behindertenberichts und die Betreuung des Ausschusses für den Nationalen Aktionsplan“ (BMAS 2011, S. 109). Über deren Verlauf und Erfolg muss die Bundesregierung mit ihrer Politik im Rahmen eines Monitoring-Mechanismus alle vier Jahre Rechenschaft ablegen. Eine zentrale Umsetzungsaktivität, die vor allem die Konventions-Artikel „Bildung“ (Schule, Übergang Schule-Beruf, Berufsbildung) sowie „Arbeit und Beschäftigung“ adressiert, ist die „Initiative Inklusion“ (vgl. BMAS 2014). Neben den Schwerpunkten Berufsorientierung, betriebliche Ausbildungsplätze und Arbeitsplätze für ältere arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen sieht diese die „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“ vor. Diese sollen Kompetenzen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erwerben und vermehren sowie mittels Beratung Ausbildungs- und Arbeitsplätze für diese Gruppe bei ihren Mitgliedsunternehmen einwerben. Für diesen Programmschwerpunkt standen bis zum Ende der Beantragungsfrist im Juni 2015 insgesamt fünf Millionen Euro zur Förderung von Projekten (maximal 24 Monate und 100.000 € pro Projekt) der zuständigen Stellen zur Verfügung. Das Förderprogramm soll die zuständigen Stellen dazu anregen, ihr Engagement für schwerbehinderte Menschen zu verstärken, deren Potenziale beim Kontakt mit den Mitgliedsbetrieben in den Fokus zu rücken, sich als kompetenter Ansprechpartner in Sachen Teilhabe schwerbehinderter Menschen gegenüber ihren Mitgliedern zu präsentieren, aber auch mit anderen Akteuren auf diesem Feld (Agenturen für Arbeit, Integrationsfachdienste etc.) zu kooperieren (vgl. BMAS 2015).

Als selbstverwaltete Körperschaften des öffentlichen Rechts verfügen Kammern „bei der Wahrnehmung der ihnen zugewiesenen Aufgaben über eine große Selbstständigkeit gegenüber der unmittelbaren Staatsverwaltung und sind auch gegenüber den politischen Parteien eigenständig“ (Kluth 2013, S. 1). Diese Selbstständigkeit und der Umstand, dass die einzelne Kammer an die Interessen ihrer Pflichtmitglieder rückgebunden ist, drücken sich auch darin aus, dass die zuständigen Stellen zu verschiedenen Themen unterschiedlich agieren und eigene Schwerpunkte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben setzen. Die Entwicklung und Implementierung von Inklusionskompetenzen fällt unter den selbstständigen Verwaltungsbereich der Kammern.

Die Inklusionsaktivitäten der zuständigen Stellen treffen auf der betrieblichen Seite ebenfalls auf eine heterogene Situation. Die vorliegenden Daten aus empirischen Untersuchungen über Perspektiven und Interessen der einzelnen Betriebe zum Thema Behinderung sowie über die Problemlagen schwerbehinderter Jugendlicher auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ergeben kein vollständiges Bild (vgl. Schröder u. a. 2009; Rauch 2005; Dornette/Rauch 2007; Fietz u. a. 2011; Enggruber/Rützel 2014). Faktoren und Gründe, die die betriebliche Ausbildung von (schwer-)behinderten Jugendlichen befördern oder hemmen, sind diesen Erkenntnissen zufolge:

- Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden würden, sind schwierig zu identifizieren. Es lassen sich anhand von Strukturmerkmalen (Branche, Betriebsgröße, Region usw.) kaum zuverlässige Prognosen über die Ausbildungsbereitschaft ableiten. Konstatiert werden kann jedoch, dass sehr große Betriebe mehrheitlich (jeweils in kleinerem Umfang) Jugendliche mit Behinderung ausbilden (vgl. Enggruber/Rützel 2014, S. 30).
- Es gibt – auch wegen unterschiedlicher Behinderungsverständnisse bei den betrieblichen Akteuren – Probleme beim Erstkontakt mit Betrieben (Einstiegshürde) (vgl. ebenda, S. 36 ff.).
- Betriebe ohne Auszubildende mit Behinderungen formulieren höhere Anforderungen bei den Kriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen als jene, die die Zielgruppe ausbilden (vgl. ebenda, S. 32). Diese hohen Erwartungen an Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, Umgangsformen, Zuverlässigkeit der potenziellen Auszubildenden können eine Hürde für die Gruppe der Jugendlichen mit Behinderung darstellen, da Betriebe ohne Erfahrungen in der Ausbildung behinderter Menschen ihnen diese Persönlichkeitsmerkmale oft nicht zuschreiben (vgl. Fietz u. a. 2011; Faßmann u. a. 2003). Betriebe mit entsprechenden Ausbildungserfahrungen heben dagegen insbesondere Motivation und Leistungsbereitschaft dieser Personengruppe positiv hervor (vgl. z. B. Herron/Kohl 2015, S. 11).
- Kriterien und Motive für oder gegen die Ausbildung von (schwer-)behinderten Jugendlichen können nicht unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung diskutiert werden. Menschen mit mehrfacher Behinderung, psychischen Beeinträchtigungen, Anfallsleiden u. ä. stoßen auf größere Vorbehalte als etwa rein körperlich behinderte Menschen (vgl. Enggruber/Rützel 2014).
- Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe sind lediglich zwei Momente der betrieblichen Kalkulation der Ausbildung und des Einsatzes von (schwer-)behinderten Arbeitskräften, in die eine Reihe weiterer Kriterien eingehen.
- Betriebe geben in den Studien immer wieder an, *keine oder wenige Bewerbungen* von Jugendlichen mit Behinderung zu bekommen (vgl. Fietz u. a., S. 37; Enggruber/Rützel 2014).

Eine aktuelle Befragung zum Thema im Rahmen des IW-Personalpanels, an der sich im Zeitraum Juli bis September 2015 insgesamt 1.385 ausbildungsaktive Unternehmen beteiligten, bestätigt die vorliegenden Erkenntnisse und liefert weiterführende Informationen zur Ausbildungsbeteiligung und den Behinderungsarten:

- Von den antwortenden Unternehmen beschäftigten 11,9 Prozent aller *ausbildungsaktiven Unternehmen* zum Befragungszeitpunkt Auszubildende mit Behinderung, 23,3 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen haben im Zeitraum der letzten fünf Jahre Menschen mit Behinderung ausgebildet.¹² Insgesamt haben 15,9 Prozent aller antwortenden ausbildungsaktiven Unternehmen in den letzten fünf Jahren Menschen mit einer Lernbehinderung ausgebildet. Unter eine Lernbehinderung fällt beispiels-

¹² Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bundesweit insgesamt nur ca. ein Fünftel der Unternehmen „ausbildungsaktiv“ ist.

weise eine Rechtschreibschwäche oder Dyskalkulie. 7,9 Prozent aller Unternehmen bilden Jugendliche mit einer körperlichen Behinderung, wie beispielsweise einer Lähmung von Gliedmaßen oder einer Einschränkung von Organfunktionen, aus. 6,8 Prozent bilden wiederum Auszubildende mit einer psychischen Behinderung, zum Beispiel Schizophrenie oder Zwangserkrankungen, aus. Lediglich 3,5 Prozent der Unternehmen beschäftigen Auszubildende mit einer Sinnes- und 1,3 Prozent der Unternehmen beschäftigen Auszubildende mit einer Geistesbehinderung (vgl. Metzler u. a. 2015, S. 40 f.).

- Hinsichtlich der Unternehmensgröße stellen Metzler u. a. fest, dass etwa ein Viertel der kleinen Unternehmen in den letzten Jahren Jugendliche mit Behinderung ausgebildet hat, bei den mittelgroßen ausbildungsaktiven Unternehmen war es etwa ein Drittel. Jedes zweite der großen Unternehmen bildete Menschen mit Behinderung aus. Die positive Korrelation zwischen Unternehmensgröße und Ausbildung von Menschen mit Behinderung kann durch eine höhere Anzahl an Auszubildenden und damit einhergehend einer höheren Wahrscheinlichkeit, dass unter den Auszubildenden auch Menschen mit Behinderung sind, erklärt werden (vgl. ebenda, S. 40). Dies bestätigt die Erkenntnis von Enggruber und Rützel (2014), dass die Betriebsgröße die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung positiv beeinflusst. Demnach bilden große Betriebe häufiger Jugendliche mit Behinderung aus als kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Außerdem fanden die Autoren heraus, dass Betriebe, die schon einmal Jugendliche mit Behinderungen ausgebildet haben, geringere Anforderungen hinsichtlich der Auswahlkriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen aufwiesen als Betriebe ohne solche Erfahrungen.

Trotz der vorliegenden Befragungs- und Studienergebnisse, die z. T. repräsentative Aussagen zur Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung aus betrieblicher Perspektive zulassen, ist insgesamt zu konstatieren, dass der Mangel an statistisch belastbaren Angaben zur Zahl von Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung ein Problem darstellt: Ein personenbezogenes Merkmal „Behinderung“ wird bezüglich der Auszubildenden nicht erhoben und ist damit kein Bestandteil der Berufsbildungsstatistik (vgl. BIBB 2012, S. 40, 137). Es existieren lediglich Angaben darüber, ob der Vertrag nach einer (Fachpraktiker-) Ausbildungsregelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung abgeschlossen wurde (vgl. Gericke/Fleming 2013, S. 4): Laut vorliegenden Zahlen für das Jahr 2015 wurden von den zuständigen Stellen 8.850 Verträge (2014: 9.068) für eine Ausbildung in einem Fachpraktiker-Beruf nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,7 Prozent an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und verteilt sich wie folgt (BIBB 2016, S. 41; BIBB 2015b, S. 39):

- Industrie und Handel: 3.864 Verträge (2014: 3.912),
- Handwerk: 2.310 Verträge (2014: 2.370),
- Hauswirtschaft: 1.395 Verträge (2014: 1.494) und
- Landwirtschaft: 1.281 Verträge (2014: 1.248).

Die Zahl der Ausbildungsverträge in Fachpraktiker-Berufen bildet jedoch nur einen bestimmten Teil von Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung ab, da auch in anerkannten Ausbildungsberufen Menschen mit Behinderung ausgebildet werden, diese aber

aus Datenschutzgründen nicht gesondert statistisch erfasst werden. Ebenso existieren keine Zahlen über den Übergang von Jugendlichen aus einer Förderschule in eine betrieblich-duale Ausbildung (vgl. Euler/Severing 2014, S. 119).

Daten liegen für die nach SGB III geförderten Ausbildungsverhältnisse vor: Im Berichtsjahr 2013 wurden rund 2.430 Ausbildungsverhältnisse in staatlich anerkannten Berufen außerbetrieblich „nach §§ 100 Nr. 3, 235a und 236 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)“ gefördert, während 4.881 Verträge nach SGB III in Fachpraktiker-Berufen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO eine Förderung erfuhren (ebenda, S. 162 f.). Diese Daten der Förderstatistik zu Personen mit Rehabilitationsstatus der Bundesagentur für Arbeit ist jedoch ebenfalls nur begrenzt aussagefähig, da Leistungsträger wie die Unfallversicherung, Jugendhilfe oder Integrationsämter zwar den Rehabilitationsstatus erfassen, jedoch eine maßnahmenbezogene Doppelung nicht erkennbar machen können (vgl. BIBB 2013b, S. 209).

Trotz der beschriebenen Problemlage und Schwierigkeiten der Beschreibung und Erfassung lässt sich hinsichtlich der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Behinderung festhalten, dass für die Verwirklichung der Ziele und Grundsätze der UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich der beruflichen Ausbildung bereits politische Instrumente und Ansätze existieren (vgl. Galiläer 2013), deren Wirkung und Ergebnisse aber derzeit noch nicht abschließend beurteilt werden können:

- Initiativen wie beispielsweise die „Initiative Inklusion“ des BMAS, die neben der Erhöhung der Beschäftigungschancen älterer Schwerbehinderter vor allem die Berufsorientierung und die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Schüler/innen in anerkannten Ausbildungsberufen sowie die Inklusionskompetenz bei Kammern stärken soll
- Vereinheitlichung und Standardisierung der Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG bzw. § 42m HwO
- Professionalisierung des Ausbildungspersonals durch Rahmencurriculum und ReZA
- stärkere Orientierung außerbetrieblicher Formen der Ausbildung auf reale betriebliche Praxis („verzahnte Ausbildung“ in Berufsbildungswerken)
- Flexibilisierung der Ausbildung durch Teilzeitausbildung, Ausbildungsbausteine, Kompetenzorientierung und zertifizierte Teilqualifikationen

Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag zur weiteren Verbesserung der Ausbildungssituation Jugendlicher mit Behinderung, indem sie die Inklusionsberatung der zuständigen Stellen für Berufsausbildung untersucht, um so Erkenntnisse über den Wissensstand, die Beratungskompetenz und Unterstützungsbedarfe von Inklusionsberatungsfachkräften und den Beratungsbedarf von Ausbildern/innen in Betrieben zu gewinnen und dadurch mögliche Hemmnisse abbaut.

3 Zielsetzung und Design der Studie

3.1 Ziel der Untersuchung und forschungsleitende Fragen

Das Ziel der Studie besteht darin, den Status quo der implementierten Inklusionskompetenzen der zuständigen Stellen für Berufsausbildung zu erfassen. Die Studie untersucht dazu deren Aktivitäten auf dem Gebiet der Inklusion von Menschen mit Behinderung. Diese Aktivitäten können seitens der Kammern eigenfinanziert oder durch eine Projektförderung im Rahmen des Handlungsfelds 4 der „Initiative Inklusion“ –Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern (IvIK) – oder andere (Landes-)Förderprogramme unterstützt sein.

Der Fokus der Untersuchung liegt auf den Inklusionsberatungskompetenzen¹³ der zuständigen Stellen und dem Beratungsbedarf von betrieblichen Ausbildern/innen. Aus den Studienergebnissen soll ableitbar sein, welche Unterstützungsbedürfnisse bei zuständigen Stellen und Ausbildungsbetrieben existieren und welche Konsequenzen sich aus der Beratungs- und Ausbildungspraxis für die Weiterentwicklung von Unterstützungsangeboten zur Förderung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung ergeben.

Durch die Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden sollen der Weiterbildungsbedarf, die Beratungsbedürfnisse und die praxisnahen Erfahrungen und Probleme der Inklusionsberater/innen erfasst werden. Zur Erhebung sind teilstandardisierte, leitfadengestützte Interviews mit den Inklusionsberatern/innen sowie mit Ausbildern/innen geführt worden. Ein wichtiger Zwischenschritt bestand darin, auf Basis der Ergebnisse einer qualitativen Inhaltsanalyse der Interviews einen problemfokussierten Online-Fragebogen zur Befragung der Inklusions- und Ausbildungsberatungsfachkräfte aller zuständigen Stellen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk sowie Land- und Hauswirtschaft zu entwickeln. Die Studie trägt zur evidenzbasierten Klärung folgender Fragen bei:

1. Wer nimmt bei den zuständigen Stellen die Beratung vor?
2. Welche Kenntnisse benötigen Inklusionsberatungsfachkräfte bei den zuständigen Stellen, v. a. in Bezug auf vorhandene Kooperations- und Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe?
3. Verfügen die Inklusionsberatungsfachkräfte über diese Kenntnisse (z. B. über Unterstützungsmöglichkeiten durch Integrationsfachdienste; verzahnte Ausbildung etc.)?
4. Welche Unterstützungsangebote erhalten die Inklusionsberatungsfachkräfte? In welchen Bereichen und in welchem Umfang werden diese wahrgenommen?
5. Welche Erfahrungen haben die Inklusionsberatungsfachkräfte in Bezug auf die fachgerechte Beratung von Betrieben und Ausbilderinnen sowie Ausbilder im Bereich „Jugendliche mit Behinderung“?
6. Welchen Bedarf an eigener Beratung sehen sie? In welchem Umfang verfügen die Inklusionsberatungsfachkräfte selbst über eine rehabilitationspädagogische oder gleichwertige Zusatzqualifikation?

¹³ Inklusionsberatung wird in zuständigen Stellen von unterschiedlichen Akteuren/innen wie Ausbildungsberatern/innen, Beratungsfachkräften oder spezialisierten Inklusionsberatern/innen vorgenommen. Zur Vereinfachung werden in dieser Studie alle beratenden Fachkräfte unter dem Begriff Inklusionsberater/in subsumiert.

7. Inwieweit sind sie fachlich und zeitlich selbst in der Lage, Betriebe während der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zu begleiten?
8. Wie stehen die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben zu der Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung? Über welches Wissen, welche Erfahrungen verfügen sie? In welchen Bereichen sehen sie einen Beratungs- bzw. Weiterqualifizierungsbedarf?“ (BIBB 2014b, S. 3).

Die qualitativen Ergebnisse der Experteninterviews und die Ergebnisse der quantitativen Erhebung mittels Online-Fragebogen sollen klären, wer bei den zuständigen Stellen in Deutschland die Beratung zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung vornimmt. Zusätzlich wird untersucht, welche Kompetenzen bei den Beratungsfachkräften der zuständigen Stellen vorliegen und auf welchen Wegen und in welchem Umfang sie in welchen Inhalten weiterqualifiziert und gefördert werden könnten. Außerdem wird analysiert, auf welche Erfahrungen die Berater/innen zurückgreifen können und inwiefern sie über fachliche und zeitliche Ressourcen für ihre Beratungstätigkeit verfügen.

Eine Erfassung des Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarfs von Inklusionsberatern/innen kann in diesem Zusammenhang dazu beitragen, passgenaue Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote zur Verbesserung und Optimierung des Inklusionsberatungsprozesses zu konzipieren, um so die Beratung von Ausbildungsbetrieben weiter zu verbessern. Durch die weitere Professionalisierung der Beratung zu gesetzlichen Grundlagen, Fördermöglichkeiten und Rechten von Menschen mit Behinderung sowie eine Sensibilisierung bezüglich der Potenziale und Talente behinderter Jugendlicher sollen Betriebe vermehrt für eine inklusive Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung gewonnen werden. Eine verbesserte Inklusionsberatung kann Betriebe bzw. die Ausbilder/innen und Jugendliche mit Behinderung am Übergang in eine betriebliche Ausbildung unterstützen und so die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt erhöhen.

3.2 Design und Ablauf der Untersuchung

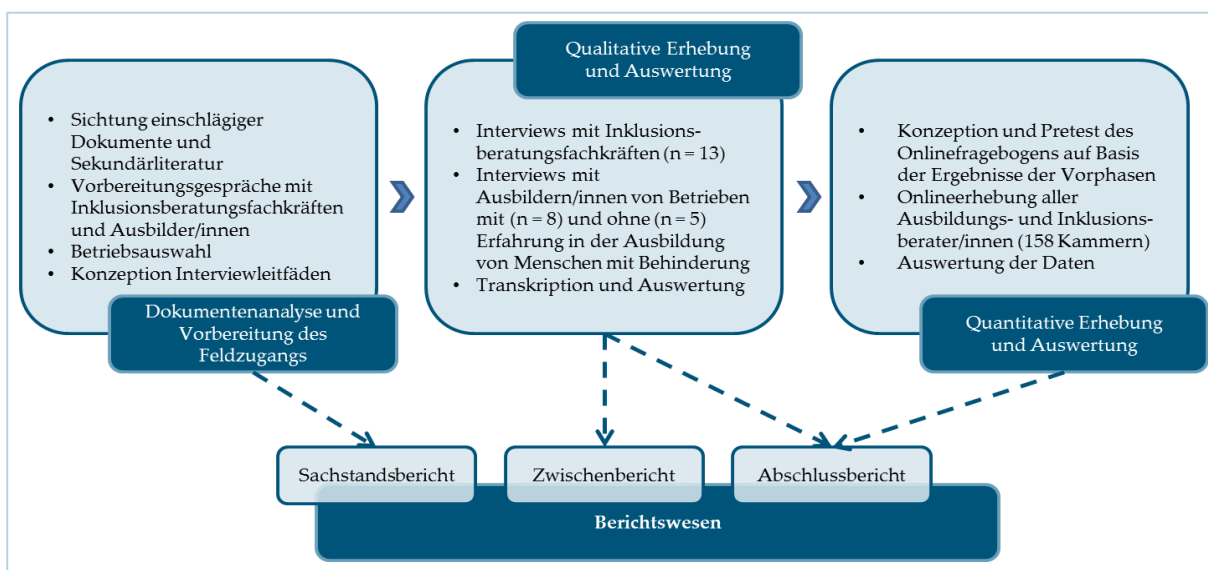


Abbildung 1: Ablauf der Untersuchung

Die in drei Phasen gegliederte Untersuchung verknüpft qualitative und quantitative Untersuchungsmethoden. Durch Dokumentenanalyse, qualitative Interviews und eine standardisierte Befragung sollen der Wissensstand und Beratungsbedarf von Inklusionsberatungsfachkräften ermittelt und verifiziert werden.

Die *erste Arbeitsphase* diente der Vorbereitung des Feldzugangs, der Analyse einschlägiger Dokumente sowie der Konzeptionierung der Interviewleitfäden. Im Zuge der Vorbereitung der qualitativen Datenerhebung wurde mit entsprechenden Vorgesprächen die Unterstützung der Studie durch die Dachverbände der fokussierten zuständigen Stellen für Berufsausbildung gesichert (Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Zentralverband des deutschen Handwerks (ZdH), Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe und Verband der Landwirtschaftskammern). In Vorgesprächen mit Vertretern/innen ausgewählter zuständiger Stellen (IHK Erfurt und Nürnberg sowie HwK Erfurt und Nürnberg), die der Erstellung des Interviewleitfadens und der Vorbereitung des Feldzugangs dienten, zeigte sich, dass hohes Interesse am Thema Inklusion und dem Untersuchungsgegenstand der Studie besteht. Deutlich wurde in diesem Zusammenhang, dass nur ein Teil der zuständigen Stellen sich der Thematik unter dem Titel „Inklusion“ widmet und über klassische Ausbildungsberatung hinausgehende Inklusionsberatung bei den zuständigen Stellen z. T. zunächst nur befristet auf den geförderten Projektzeitraum eingeführt wird. Die für die qualitative Untersuchung entwickelten Fragestellungen zielten deshalb darauf ab, das Verständnis von Inklusion bei den zuständigen Stellen bzw. den Ausbildungs- und Bildungsberatern/innen zu eruieren. Zudem wurden die Fragen so formuliert, dass alle Aspekte und Aktivitäten erhoben wurden, die mit dem Thema zusammenhängen, auch wenn sie möglicherweise nicht von jeder Person gleichermaßen mit dem Begriff „Inklusion“ verknüpft werden.

In der *zweiten Arbeitsphase* wurde der Wissensstand und der Beratungsbedarf von 13 Inklusionsberatungsfachkräften und Ausbildern/innen aus größtenteils kleinen und mittelständischen Unternehmen mit (n=8) und ohne (n=5) Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung mittels halbstandardisierter leitfadengestützter qualitativer Experteninterviews exploriert und ausgewertet. Ziel der qualitativen Interviews war es, exemplarisch die Kenntnisse und die Kompetenzen zu ermitteln, die Inklusionsberatungsfachkräfte für eine fachgerechte Inklusionsberatung benötigen und Abläufe, Erfahrungen und Herausforderungen ihrer Beratungstätigkeit aufzudecken, um so die Fragebogenkonstruktion für die quantitative Erhebung vorzubereiten.

Die *dritte Arbeitsphase* umfasste die Konzeption, Durchführung und Auswertung der angestrebten Vollerhebung aller zuständigen Stellen für die Berufsausbildung in Industrie und Handel, Handwerk sowie Land- und Hauswirtschaft mittels eines Online-Fragebogens.

Die zuständigen Stellen für die Berufsausbildung werden in dieser Studie im Folgenden kategorisiert in:

- **80 Industrie- und Handelskammern (IHK):** Die IHK sind zuständige Stellen für die Berufsbildung, die nicht in Betrieben von Handwerken oder handwerksähnlichen Gewerben der HwO durchgeführt wird, und für die Berufsbildung in anderen Berufsbildungseinrichtungen, soweit sie in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft durchgeführt wird, die nicht Handwerken oder handwerksähnlichen Gewer-

ben der HwO zugehörig sind (§ 71 Absatz 2 BBiG) (vgl. BIBB 2015a, S. 391; BIBB 2013a, S. 378).¹⁴

- **53 Handwerkskammern (HWK):** Die Handwerkskammern sind zuständige Stellen für die Berufsbildung in Betrieben zulassungspflichtiger Handwerke der HwO (§ 71 Absatz 1 BBiG). Ebenso sind sie zuständige Stellen für die Berufsbildung in Betrieben in zulassungsfreien Handwerken oder handwerksähnlichen Gewerben der HwO sowie für die Berufsbildung in anderen Berufsbildungseinrichtungen, soweit sie in zulassungsfreien Handwerken oder handwerksähnlichen Gewerben der HwO durchgeführt wird (§ 71 Absatz 2 BBiG) (vgl. BIBB 2015a, S. 388; BIBB 2013a, S. 375).
- **9 Landwirtschaftskammern (LWK) und 16 weitere zuständige Stellen für die Berufsausbildung in der Hauswirtschaft (HW):** Da bei den zuständigen Stellen für die Berufsbildung in den Betrieben der Landwirtschaft einschließlich der ländlichen Hauswirtschaft (§ 71 Absatz 3 BBiG) (vgl. BIBB 2015a, S. 395; BIBB 2013a, S. 382) und den zuständigen Stellen für die Berufsbildung in der Hauswirtschaft (§ 72 BBiG) (vgl. BIBB 2015a, S. 439; BIBB 2013a, S. 424) in sechs Bundesländern Überschneidungen bestehen (Institutionen sind in beiden Wirtschaftsbereichen zuständige Stellen), wurden beide Bereiche zusammengefasst.¹⁵

Die Verbindung unterschiedlicher Erhebungsmethoden zielte darauf ab, mittels qualitativer Methoden eine Exploration, eine intensive und tiefgehende Auseinandersetzung mit dem Untersuchungsgegenstand und Datenmaterial zu ermöglichen, und über eine anschließende quantitative Erhebung über alle zuständigen Stellen hinweg die Ergebnisse zu untermauern. Außerdem konnte der Online-Fragebogen für die Beratungsfachkräfte der zuständigen Stellen mit Hilfe der Ergebnisse aus den Experteninterviews mit den zuständigen Stellen und Inklusionsberater/innen sowie mit Betrieben und Ausbildungsverantwortlichen validiert werden. Diese Vorgehensweise führt im Idealfall zu umfangreicheren und komplexeren Ergebnissen (vgl. Witzel 1982, S. 78). Mit Hilfe einer solchen Triangulation unterschiedlicher Erhebungsmethoden können außerdem verschiedene Perspektiven auf den Untersuchungsgegenstand eingenommen werden (vgl. Flick 2008, S. 12). Im Ergebnis konnte durch den Methoden-Mix ein differenziertes Bild des Weiterbildungsbedarfs, der Beratungsbedürfnisse und der Erfahrungen und Probleme der Inklusionsberater/innen erfasst werden.

~

Im Folgenden werden in Kapitel 4 das methodische Vorgehen sowie die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung beschrieben. Diese gliedert sich in eine mündliche Befragung von Beratenden in den zuständigen Stellen sowie Betriebsbefragungen. In Kapitel 5 erfolgen analog zur qualitativen Untersuchung die Darstellung des methodischen Vorgehens sowie der Ergebnisse der quantitativen Untersuchung. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse beider Untersuchungsmethoden entlang der Forschungsfragen dargelegt und Schlussfolgerungen sowie Handlungsempfehlungen präsentiert.

¹⁴ Die IHK zu Berlin und die IHK Frankfurt am Main sind in den Bundesländern Berlin und Hessen auch zuständige Stelle für die Berufsbildung in der Hauswirtschaft, (§ 72 BBiG). Dies wird in der vorliegenden Studie bei Auswertungen nicht gesondert berücksichtigt.

¹⁵ Teilweise wurden zur Illustrierung von Differenzen zusätzliche getrennte Auswertungen für die neun Landwirtschaftskammern als zuständige Stellen für Berufsausbildung und den 16 weiteren zuständigen Stellen in der Land- und Hauswirtschaft (Ministerien, Landesämter etc.) vorgenommen.

4 Qualitative Untersuchung

Nachfolgend werden nach einer einführenden Erläuterung der methodischen Vorgehensweise und der an die qualitative Untersuchung angelegten Gütekriterien der Ablauf der Datenerhebung und Datenaufbereitung (Abschnitt 4.1), die Untersuchungssamples (Abschnitt 4.2) und die Ergebnisse der Experteninterviews (Abschnitt 4.3) jeweils getrennt für die Interviews mit den Inklusionsberatungsfachkräften der zuständigen Stellen und den betrieblichen Ausbildern/innen dargestellt.

4.1 Methodisches Vorgehen

Die explorativen, halbstandardisierten leitfadengestützten qualitativen Interviews werden einerseits im Sinne eines „Experteninterviews, in denen die Befragten als Spezialisten für bestimmte Konstellationen befragt werden“ und andererseits im Sinne von „Interviews, in denen es um Erfassung von Deutung, Sichtweisen und Einstellungen von Befragten selbst geht“ (Hopf 1979, S. 15) genutzt. Eine Voraussetzung für die Auswahl der Befragungsteilnehmer/innen, sowohl für die Befragung der Inklusionsberatungsfachkräfte als auch für die Ausbildungsverantwortlichen, ist die Klärung des zugrundeliegenden Experten/innenbegriffs. Als Interviewpartner in der Studie kann aus methodologischer Sicht jeder, dessen spezifisches Wissen für die Untersuchung relevant ist, teilnehmen. Ausbildungsberater/innen, Inklusionsberatungsfachkräfte und Ausbildungsverantwortliche in den Betrieben, aber auch engagierte Geschäftsführer/innen oder Fachangestellte beratender Stellen können demnach durch ihr Wissen und ihre Erfahrungen als Experten/innen klassifiziert werden.

Zugrundeliegender Experten/innenbegriff

Ein Experte bzw. eine Expertin ist im Allgemeinen eine Person, die ein besonderes Wissen über relevante Sachverhalte besitzt (vgl. Gläser/Laudel 2004, S. 10) bzw. „in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder [...] über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt“ (Meuser/Nagel 2005, S. 74). Man spricht deshalb von methodisch konstruierten Experten (vgl. Deeke 1995, S. 10).

Für diese Untersuchung gelten als Experten/innen zum einen Personen, die in den zu untersuchenden Kammern in der Inklusionsberatung aktiv sind oder über spezifisches Wissen oder Erfahrungen in Bezug auf die Entwicklung, die konzeptionelle Ausgestaltung und organisatorische Anbindung der Inklusionsberatung haben. Zum anderen gelten Ausbilder/innen aus ausbildenden Unternehmen (vorrangig KMU) als Experten/innen hinsichtlich ihrer Einstellungen zur Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung sowie ihres Wissens und ihrer Erfahrungen bzw. ihres Beratungs- und Qualifizierungsbedarfs.

In der vorliegenden qualitativen Untersuchung wurden überwiegend Einzelinterviews (face-to-face oder telefonisch)¹⁶ als Befragungsmethode eingesetzt, da es bei persönlichen Interviews dem/r Interviewer/in leichter möglich ist, immanente und exmanente Nachfrageprozesse zu steuern (vgl. Mayring 2002, S. 66). Im Rahmen der Expertenbefragung wurde neben den Einzelinterviews allerdings auch eine Gruppendiskussion mit Beratern der zuständigen Stelle für die IHK in Arnsberg Hellweg-Sauerland, der HwK Münster, der HwK Düsseldorf,

¹⁶ Da nicht die Art und Färbung des Gesagten bzw. nonverbale Signale der Kommunikation, sondern der Inhalt des Gesagten Analysegegenstand war, konnten Telefoninterviews als Erhebungsformen genutzt werden.

der IHK Mittlerer Niederrhein und der IHK zu Hagen im Landschaftsverband Westfalen-Lippe in Münster geführt. Der erwartete Informationsgewinn überwog bei der Diskussion unter Experten/innen den zusätzlichen Steuerungs- und Anpassungsaufwand der Leitfragen. Ferner wurde durch das Gruppeninterview eine Bezugnahme aufeinander und die gegenseitige Bewertung der Aussagen sowie ein Blick auf funktionierende Strukturen und Netzwerke erreicht. Durch den Einsatz eines zweiten Interviewers blieb der Diskussionsprozess steuerbar.

Die auf Basis der Dokumentenanalyse und Vorgespräche entwickelten Interviewleitfäden enthalten Fragen, die im Verlauf des Interviews beantwortet werden sollen. Weder die Frageformulierung noch die Reihenfolge der Fragen sind dabei verbindlich. Dadurch wird versucht, einen möglichst natürlichen Gesprächsablauf zu gewährleisten, ohne den Fokus auf den Untersuchungsgegenstand zu verlieren. Außerdem sollte durch die Nutzung des Leitfadens die Gefahr von Suggestivfragen verringert werden. Durch eine Fragenliste kann sichergestellt werden, dass der/die Interviewte zu allen wichtigen Aspekten Stellung nimmt.

Mit der beschriebenen Vorgehensweise sollen *Authentizität*, *Kommunikativität* und *Offenheit* als Gütekriterien qualitativer Sozialforschung sichergestellt werden (vgl. Lamnek 2000, S. 5 ff): *Offenheit* besagt, dass der Forschungsprozess offen gehalten und auf die Formulierung von Hypothesen verzichtet werden muss, damit Neufassungen, Ergänzungen und Revisionen möglich bleiben (vgl. Mayring 1999, S. 17). *Kommunikativität* meint, dass der Gesprächsverlauf in den Interviews einer Alltagssituation ähneln soll, um die in der jeweiligen Situation entstehende Wirklichkeit zu erfassen. Das Gütekriterium *Authentizität* verlangt ebenfalls einen offenen Charakter der Erhebungsmethode. Dabei soll auf vordefinierte Muster möglichst verzichtet werden (vgl. Lamnek 2005, S 329).

Zusammenfassend können die durchgeführten Interviews als *explorative und wissenszentrierte, persönliche Einzel- bzw. Gruppenbefragung ohne Zielgruppeneingrenzung mittels teilstandardisierter Interviewleitfäden* klassifiziert werden.

4.1.1 Datenerhebung bei den Inklusionsberater/innen der zuständigen Stellen

Auswahl der Interviewpartner/innen

Um ein möglichst breites Spektrum des Wissens, der Erfahrungen sowie der Wünsche und Bedarfe der Inklusionsberatungsfachkräfte abzubilden, wurde angestrebt, sowohl zuständige Stellen mit viel Erfahrung in der Inklusionsberatung und einem großen funktionierenden Netzwerk als auch ambitionierte Stellen mit laufenden Projekten und geringer bis mittlerer Erfahrung in der Inklusionsberatung zu befragen. Der Erstkontakt mit den Inklusionsberatern/innen erfolgte dabei jeweils telefonisch, anschließend wurden die Leitfragen an die teilnahmebereiten Berater/innen gesendet. Die geplante breite regionale Streuung der zu befragenden Stellen konnte aufgrund der kurzfristigen Absage zweier Kammern nur teilweise realisiert werden.

Interviewleitfäden

Der Leitfaden¹⁷ für die Experten-Interviews wurde unter Analyse der interessierenden Forschungsfragen, den Hinweisen aus den Vorgesprächen und der in der Vorbereitung durch-

¹⁷ Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang 2.

geführten Dokumentensichtung in mehreren Stufen entwickelt: Die explorativen Vorgespräche mit Vertretern/innen der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern in Erfurt und Nürnberg ermöglichten eine erste Untergliederung der Befragung der zuständigen Stellen und Ausbildungsbetrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. In einem zweiten Schritt wurden auf Grundlage der Forschungsfragen Themenblöcke entwickelt, für die anschließend jeweils mehrere Fragebatterien mit geschlossenen bzw. halboffenen Fragen formuliert wurden. In einem letzten Schritt wurden die Frageitems für jeden Themenbereich zu einer offenen Leitfrage zusammengefasst und den Frageitems Textanker, also Aufzählungen von für die Forschungsfragen relevanter Themen, für exmanente Nachfragen beigelegt. Durch diese Textanker wird gewährleistet, dass der/die Interviewer/in trotz eines möglichst natürlichen Gesprächsverlaufs keine Themenbereiche auslässt.¹⁸

Der Interview-Leitfaden für die Inklusionsberatungsfachkräfte besteht in seiner Endfassung aus den fünf nachfolgend aufgelisteten Themenblöcken:

1. Zur Person und zur Rolle als Ausbildungs-/Inklusionsberater/in
2. Inklusionsberatung institutionell / organisatorisch
3. Inklusionsberatung inhaltlich
4. Künftige Entwicklung der Inklusionsberatung bzw. der Thematik allgemein
5. Was noch nicht zur Sprache gekommen ist

Der Leitfaden weist elf einleitende Hauptfragen auf, wobei jedes Item durchschnittlich drei bis vier exmanente Textanker besitzt. Die Interview-Dauer belief sich im Schnitt auf 60 Minuten für ein Einzel-Interview. Der Pretest hat ergeben, dass zumindest die einleitenden Hauptfragen den Interviewteilnehmenden vorab zugeschickt werden sollten. Ihnen wurde so die Möglichkeit eingeräumt, sich auf schwierige Fragen besser vorzubereiten und somit näher am Thema bleiben zu können. Darüber hinaus konnte man Vorbehalte gegenüber der Studie entkräften, indem sich die Teilnehmenden ein Bild von den Fragestellungen machen konnten. Dieses Vorgehen wurde durchweg positiv beurteilt.

4.1.2 Datenerhebung bei den Interviews der Betriebe und Ausbildungsverantwortlichen

Auswahl der Interviewpartner/innen

Durch einen Mix aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen mit unterschiedlich großen Betrieben und aus verschiedenen Regionen in Deutschland sollte ein möglichst breites Spektrum der Fragen und Probleme von Betrieben mit Interesse an und/oder Erfahrung in der inklusiven Ausbildung abzubilden. Der Fokus lag auf kleinen bis mittelständischen Unternehmen. Zielsetzung war es, sechs bis sieben Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung Jugendlicher

¹⁸ Die Interviewteilmomente werden durch die offene Hauptfrage eingeleitet. An die vom Interviewer nicht unterbrochene Antwort schließt sich im Allgemeinen die Nachfragephase mit a) immanenten Nachfragen (vom Interviewer nicht antizipierte Themen, zur Schließung von Lücken, Vertiefung etc.) und b) exmanente Nachfragen (nicht angesprochene, aber für die Forschungsfrage wichtige Themen, die mit Textankern im Leitfaden erfasst sind) an.

mit Behinderung und sechs bis sieben Betriebe ohne eine solche zu interviewen (vgl. BIBB 2014b, S. 4). Dabei sollten vor allem Berufe und Berufszweige fokussiert werden, in denen besonders häufig Menschen mit Behinderung arbeiten. Anzahl und Auswahlprozess der Interviews zielten dabei nicht auf verallgemeinerbare Ergebnisse, sondern die Interviews dienten einer Annäherung an den betrieblichen Beratungsbedarf sowie der Bewertung der Inklusionsberatung der zuständigen Stellen durch die Unternehmen. Zur Schichtung der Betriebe wurde ein Kategorienraster¹⁹ entwickelt, in das die Unternehmen nach ihren spezifischen Merkmalen (Größe, Branche, Erfahrung etc.) eingeordnet wurden.

Insgesamt wurden im April und Mai 2015 über 75 Betriebe für ein Experteninterview kontaktiert. Der Erstkontakt wurde mittels E-Mail (n=36), Telefon (n=35) oder über die persönliche Empfehlung einer Beratungsfachkraft der jeweiligen zuständigen Stelle (n=5) hergestellt. Dem Erstkontakt per E-Mail bzw. durch die Beratungsfachkraft schloss sich, sofern eine entsprechende Telefonnummer vorlag, eine telefonische Nachfassaktion an.

Die fokussierte Strategie, über die teilnehmenden Inklusionsberater/innen den Kontakt zu Betrieben, die bereits zum Thema Inklusion beraten worden sind, herzustellen, konnte nur in fünf Fällen verfolgt werden, da einige Interviewte aus Datenschutz- oder Zeitgründen keine Unternehmenskontakte weitergaben. Dies hatte zur Folge, dass im Rahmen der Auswertung keine direkten Verknüpfungen zwischen Kammeraussagen und den Einschätzungen zugehöriger Betriebe realisiert werden konnten.

Interviewleitfaden

Das Vorgehen zur Erstellung des Interviewleitfadens für Ausbilder/innen entspricht bis auf zwei Anpassungen dem Vorgehen bei der Erstellung des Leitfadens für die Interviews mit den Inklusionsberatungsfachkräften: Zum einen wurden in der Erhebung Betriebe mit als auch ohne Ausbildungserfahrung von Jugendlichen mit Behinderung befragt. So wurden hypothetische Fragen, Wünsche oder Vorstellungen über eine gelungene Ausbildung behinderter Jugendlicher abgefragt, falls die Filterfrage „keine Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung“ bejaht wurde. Zum anderen können Mitarbeiter/innen kleiner bis mittelständischer Betriebe oftmals nur wenig Zeit aufbringen und sind skeptischer gegenüber telefonischen Kontaktaufnahmen. Daher wurden der Leitfaden gestrafft und die Frageitems vereinfacht.

Der Interviewleitfaden für Ausbildungsverantwortliche besteht ebenfalls aus fünf inhaltlichen Themenblöcken (neun Leitfragen):

1. Zur Person und zur Rolle als Ausbilder/in im Betrieb
2. Erfahrungen mit Inklusionsberatungsstellen
3. Der Betrieb
4. Zukünftige Entwicklungen der inklusiven Ausbildung in Betrieben
5. Dinge, die noch nicht zur Sprache gekommen sind

Je nach Erfahrungsschatz und Informationswillen dauerten die Betriebsinterviews zwischen 15 und 30 Minuten. Die Fragen konnten den meisten Interviewteilnehmenden nicht im Vor-

¹⁹ Das Kategorienraster befindet sich im Anhang 4.

feld zugesandt werden, da einige Interviews bei spontaner Zustimmung ad hoc durchgeführt wurden. Dies führte dazu, dass Ausbildungsverantwortliche sich nicht auf die Fragen vorbereiten und deswegen teilweise Fragen nicht richtig zuordnen oder nicht ausführlicher beantworten konnten. Der Interviewer versuchte dennoch, einen möglichst hohen Informationsgehalt aus den Gesprächen zu ziehen, indem er den Interviewten Beispiele nannte, um eigene Beispiele zu bat und immanente Nachfragen stellte.²⁰ So gewannen die Betriebsinterviews einen deutlich offeneren Charakter als die Kammer-Interviews.

4.1.3 Datenaufbereitung der qualitativen Untersuchungen

Die Auswertung der in den Interviews gewonnenen Daten erfolgte für beide Zielgruppen mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Hierbei wurden gängige Verfahrensweisen zur qualitativen Auswertung von Textmaterial angewendet (vgl. Gläser/Laudel 2004, S. 193 f.). Diese führen für die vorliegende Studie zum in Abbildung 2 beschriebenen Auswertungsschema:

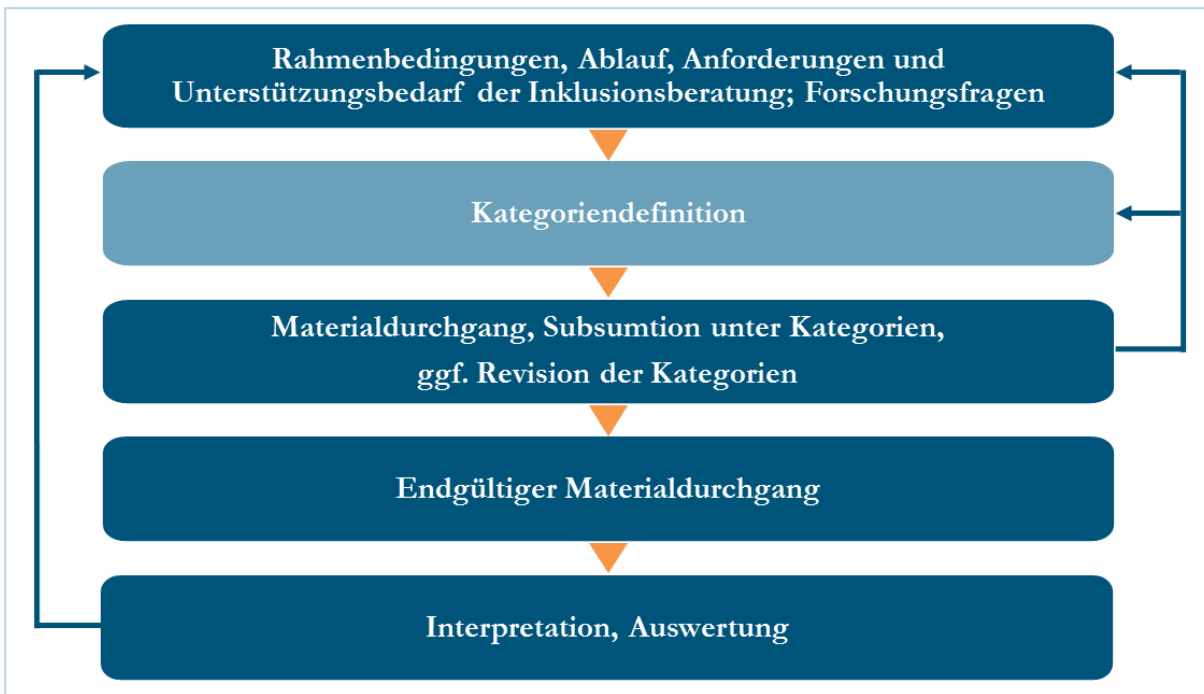


Abbildung 2: Auswertungsschema zur qualitativen Inhaltsanalyse

Bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring wird ein Kategoriensystem erst nach der Durchsicht des Textmaterials definiert und im weiteren Verlauf durch Rückkopplungsschleifen angepasst (vgl. Mayring 2002, S. 116). Bei der vorliegenden Untersuchung wurde eine auf Gläser und Laudel (2004) zurückgehende modifizierte Vorgehensweise gewählt und eine Vordefinition des Kategoriensystems vorgenommen. Dieses leitet sich aus den zu beantwortenden Forschungsfragen ab und wurde zunächst aus den Leitfragen des teilstandardisierten Fragebogens gewonnen. Das ex ante erstellte Kategoriensystem zur Analyse des Textmaterials aus den Kammerinterviews bestand dabei in der Endfassung aus zwölf, das Kategoriensystem zur Analyse der Betriebsinterviews aus zehn Hauptkategorien (vgl. Anhang 3). Diese

²⁰ Die Nennung von Beispielen stellt zwar eine Beeinflussung des/r Interviewten dar. Dies ist aber insofern gerechtfertigt, da die Befragten so zu einer detaillierteren oder weiträumigeren Antwort angeregt werden.

Kategorien wurden themenspezifisch in Subkategorien unterteilt. Neue Kategorien, wie „Durchgeführte Projekte“, „Spezielle Arbeitsabläufe“ oder „Die Rolle des Integrationsfachdienstes“, die nicht fragebogengeleitet erstellt wurden, ergaben sich aus der Textanalyse.

Die Textvercodung (Kategorisierung) der transkribierten Interviews erfolgte computergestützt mittels WeftQDA. Durch die Datenaufbereitung in der Phase des endgültigen Materialdurchgangs wurden verstreute und bedeutungsgleiche Informationen zusammengefasst, die Daten auf Fehler und Widersprüche geprüft sowie Redundanzen beseitigt und so die Qualität der Rohdaten verbessert.²¹

Anschließend erfolgte eine weitergehende Datenauswertung und -interpretation mit dem Ziel, Kausalzusammenhänge herauszustellen oder beispielsweise Kreuzreferenzen, Häufungen und Besonderheiten im Datenmaterial zu identifizieren. Die wichtigsten Ergebnisse der aufbereiteten Daten sind in Abschnitt 4.3 beschrieben.

4.2 Beschreibung der qualitativen Untersuchungssamples

Die qualitative Untersuchung gliedert sich in zwei Teile – die Befragung der Inklusionsberater/innen der zuständigen Stellen sowie die Befragung der betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen. Nachfolgend werden beide Untersuchungssamples getrennt voneinander vorgestellt.

4.2.1 Strukturmerkmale der zuständigen Stellen und Inklusionsberater/innen

Insgesamt gibt es in Deutschland 158 zuständige Stellen für die Berufsausbildung in Industrie- und Handel (80), im Handwerk (53) sowie in der Land- und Hauswirtschaft (neun Landwirtschaftskammern und 16 weitere zuständige Stellen, u. a. Ministerien).

In Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Schleswig-Holstein sind die jeweiligen Landwirtschaftskammern sowohl für die Berufe der Landwirtschaft als auch der Hauswirtschaft zuständige Stelle. In Brandenburg sind sowohl das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz als auch das Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung zuständige Stellen für die berufliche Bildung in der Land- und Hauswirtschaft. Das Bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten vereint in sieben Regierungsbezirken (Oberbayern, Niederbayern, Oberpfalz, Ober-, Mittel- und Unterfranken sowie Schwaben) insgesamt 21 zuständige Ämter – ist in der oben aufgeführten Zählung jedoch nur als einzelne zuständige Stelle aufgeführt. In Sachsen teilen sich das Sächsische Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie sowie der Staatsbetrieb Sachsenforst die Verantwortung als zuständige Stellen für die Ausbildung in landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Berufen (DIHK 2014; ZDH o. J.; VLWK o. J.; vgl. BIBB 2014a).

²¹ Wenn Informationen aus Textabschnitten (Absätzen) nicht eindeutig einer Kategorie zugeordnet werden konnten, wurden neue Kategorien zur Extraktion eingeführt oder eine bestehende Kategorie inhaltlich erweitert. Das Kategoriensystem hat sich dadurch dynamisch verändert und erweitert. Dies trägt zur Offenheit des Systems bei und lässt einen auf die textlichen Informationen konzentrierten Fokus zu (vgl. Mayring 2002; Gläser/Laudel 2004).

Zur thematischen Exploration und zur Vorbereitung des Online-Fragebogens konnte im Zeitraum vom 27. Januar bis zum 27. April 2015 ein Querschnitt von insgesamt 13 Inklusionsberatern/innen in verschiedenen zuständigen Stellen interviewt werden.²²

Zuständige Stelle	Aktuelle und zukünftige Verankerung der Inklusionsberatung	Qualifikationsprofil der Berater/innen
Zuständige Stelle für Land- und Hauswirtschaft	Verankerung in der Betriebs- und Ausbildungsberatung. Stelle wird ohne Veränderung fortgeführt. Hoher Stellenwert des Themas aufgrund hoher Nachfrage im hauswirtschaftlichen Bereich.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomingenieur für Haushalts- und Ernährungstechnik ▪ ReZA
Landwirtschaftskammer	Inklusionsberatung als Projektstelle eingeführt. Verankerung in der Unternehmens- und Ausbildungsberatung. Nach Auslaufen der IvIK-Förderung keine weiteren Pläne. Hoher Stellenwert des Themas aufgrund hoher Nachfrage im landwirtschaftlichen Bereich.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agraringenieur ▪ interessiert an ReZA
Industrie- und Handelskammer	Inklusionsberatung als Projektstelle mit einer halben Stelle eingeführt. Nach Auslaufen der IvIK-Förderung soll die Beratung von den Ausbildungsberatern/innen übernommen werden.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industriekauffrau ▪ nimmt an ReZA-Lehrgang teil
Industrie- und Handelskammer	Inklusionsberatung als Projektstelle über das Integrationsamt eingeführt. Im Haushalt ist nach Auslaufen der IvIK-Förderung kein Budget eingeplant.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Textilreinigungsmeister ▪ Integrationsamtschulungen
Industrie- und Handelskammer	Inklusionsberatung als Projektstelle eingeführt. Nach Auslaufen der IvIK-Förderung keine weiteren Pläne.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomingenieur
Industrie- und Handelskammer	Inklusionsberatung wird ohne Förderung betrieben und ist an die Ausbildungsberatung angeschlossen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplompädagogin
Industrie- und Handelskammer	Geschäftsbereich Berufsausbildung. IvIK-Projektstelle über das Integrationsamt eingeführt. Weiterführung der Inklusionsberatung.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maschinenbauingenieur ▪ Integrationsamtschulungen
Industrie- und Handelskammer	Eigene Projektstelle, zu 100% langfristig vom Integrationsamt finanziert	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maschineningenieur ▪ Integrationsamtschulungen
Industrie- und Handelskammer	Stabstelle der Geschäftsführung in Verbund mit Ausbildungsberatung als IvIK-Projektstelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schreiner mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation ▪ Integrationsamtschulungen
Handwerkskammer	Inklusionsberatung als Projektstelle eingeführt. Nach Auslaufen der IvIK-Förderung keine weiteren Pläne.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachangestellter Bürokommunikation und Studium
Handwerkskammer	Inklusionsberatung als Projektstelle eingeführt. Nach Auslaufen der IvIK-Förderung keine weiteren Pläne.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplom-Sozialarbeiterin

²² Sieben Einzelinterviews, ein Doppelinterview sowie ein Gruppeninterview mit Inklusionsberatern aus drei IHK und zwei HwK (plus zwei weitere Vertreter von Integrationsämtern)

Handwerkskammer	Eigene Projektstelle. Inklusionsberatung bleibt auch nach Projekt bestehen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maschineningenieur ▪ Integrationsamtschulungen
Handwerkskammer	Eigene Projektstelle zu 100% vom Integrationsamt langfristig finanziert. Nimmt an IvIK-Projekt zur landesweiten Vernetzung teil,	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verfahrens- & Sicherheitsingenieur ▪ Integrationsamtschulungen

Tabelle 1: Kurzprofile der befragten zuständigen Stellen und Berater/innen

Tabelle 1 fasst Merkmale der Kammern und der befragten Inklusionsberater/innen in einem anonymisierten Kurzprofil zusammen. Dabei wird die Art der zuständigen Stelle, die aktuelle und zukünftige Verankerung der Inklusionsberatung, das Qualifikationsprofil des/r befragten Berater/in sowie gegebenenfalls dessen/deren ReZA-Status (vorhanden, nicht vorhanden, momentane Teilnahme oder Interesse) beschrieben.

4.2.2 Strukturmerkmale der Betriebe und Ausbildungsverantwortlichen

Ziel war es, insgesamt 13 kleine und mittlere Betriebe mittels teilstandardisierter Interviews zu befragen. Die Betriebe sollten alle Kammerbereiche (also IHK, HwK und zuständige Stellen aus dem Bereich Land- und Hauswirtschaft) gewichtet abdecken und möglichst die Berufe abbilden, in denen besonders häufig Menschen mit Behinderung ausgebildet werden. Dabei war darauf zu achten, dass sechs bis sieben Betriebe in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung unerfahren sein sollten. Zur Umsetzung der Kriterien wurde ein Kategorienraster mit den oben beschriebenen Merkmalen erstellt, um bei der Auswahl der Betriebe eine ausgewogene Struktur sicherzustellen (vgl. Anhang 4):

- **Betriebsgröße:** Insgesamt konnten vier Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten für Experteninterviews gewonnen werden. Ein weiterer Betrieb hat zwar eine Unternehmensgröße von mehr als 250 Mitarbeiter/innen, der ausbildende Bereich umfasst jedoch ebenfalls weniger als zehn Mitarbeiter/innen. Vier Betriebe beschäftigen weniger als 50 Mitarbeitende (einer davon mit insgesamt mehr als 250 Mitarbeiter/innen, aber weniger als 50 Mitarbeitenden im ausbildenden Bereich). Weitere vier Betriebe haben weniger als 250 Beschäftigte.
- **Zuständige Stelle:** Die für die Befragung akquirierten Unternehmen lassen sich verschiedenen Wirtschaftszweigen und zuständigen Stellen zuordnen (vgl. Tabelle 2): Insgesamt wurden sieben Mitgliedsunternehmen der IHK, drei Mitgliedsunternehmen der HwK, zwei Betriebe im Zuständigkeitsbereich der LWK sowie ein Unternehmen im Bereich der Zuständigen Stellen für Land- und Hauswirtschaft befragt.
- **Ausbildungserfahrung:** Ein weiteres Kriterium waren unterschiedliche Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen. Es konnten acht Betriebe mit Ausbildungserfahrung von Jugendlichen mit Behinderung und fünf Betriebe ohne Ausbildungserfahrung von Jugendlichen mit Behinderung für die Teilnahme an den Interviews gewonnen werden. Ein Ausbildungsverantwortlicher eines Betriebs ohne Erfahrung hatte jedoch bereits in der Vergangenheit Jugendliche ohne Behinderung ausgebildet. Ebenfalls wichtig waren unterschiedliche Erfahrungen in der Beratungstätigkeit. Sechs der 13 Betriebe können eine Beratungserfahrung aufweisen, die

restlichen sieben Betriebe haben keine Erfahrung in der Beratung.

- **Akquise:** Die Akquisition der kleinen und mittelständischen Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung war ursprünglich vorrangig über die interviewten Inklusionsberatungsfachkräfte der zuständigen Stellen geplant. Aus Datenschutzgründen und wegen zeitlicher Restriktionen wurden Betriebe von den Beratern/innen jedoch nur in Ausnahmefällen kontaktiert und um Unterstützung der Studie gebeten.²³ Dies hatte zur Folge, dass ein Großteil der zu interviewenden Betriebe auf anderen Wegen gewonnen werden musste (z. B. aus dem Kontext von Projekten wie „TrialNet“ des f-bb, „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) sowie der Bildungswerke der Arbeitgeber etc.). Besonders herausfordernd gestaltete sich die Akquisition kleinerer Handwerksbetriebe.

Die nachfolgende Tabelle 2 gibt mittels eines kurzen Profils einen Überblick über die Unternehmen, mit denen im Zeitraum vom 21.04. bis zum 30.05.2015 Interviews durchgeführt wurden:²⁴

²³ Eine Ausnahme stellte insbesondere eine zuständige Stelle dar: Ihr gelang es, fünf Unternehmen für die Teilnahme an den geplanten Interviews zu gewinnen. Da jedoch maximal zwei Betriebe aus diesem Zuständigkeitsbereich geplant waren, konnten nicht alle Betriebe berücksichtigt werden.

²⁴ Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden keine Firmierungen und Namen der Interviewten aufgeführt.

	Wirtschaftszweig	Unternehmensprofil	Interviewpartner/in
Haus-/Landwirtschaft	Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufgrund eines Wechsels der Ausbildungsverantwortlichen (keine ReZA) wird zurzeit keine Fachpraktikerausbildung von Jugendlichen mit Behinderung durchgeführt. ▪ Der Betrieb beschäftigt mehrere Menschen mit Behinderung. Insgesamt sind in der Hauswirtschaft 13 Mitarbeiter/innen und drei Auszubildende ohne Behinderung angestellt. ▪ Ausbildungsun erfahrener Betrieb 	Ausbildungsverantwortliche/r in der Hauswirtschaft
	Gastgewerbe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung von zwei Fachpraktikern/innen in der Hauswirtschaft in Kooperation mit dem Bildungswerk. Insgesamt hat der Betrieb seit 2009 drei Jugendliche ausgebildet. ▪ Die Ausbildungsverantwortliche besitzt eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation. Der Betrieb würde sich eine Ausbildung ohne Kooperationspartner nicht zutrauen. Der Betrieb hat zwei festangestellte Mitarbeiter. ▪ Ausbildungsun erfahrener Betrieb 	Geschäftsführer/in und Ausbildungsverantwortliche/r
	Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung von drei Fachpraktikern/innen mit geistiger Behinderung in der Hauswirtschaft. Insgesamt wurden schon zehn Jugendliche mit Behinderung ausgebildet, davon haben fünf eine Fachpraktikerausbildung und fünf eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolviert. ▪ Seit 2004 hat die Ausbildungsverantwortliche eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation. Im Bereich Hauswirtschaft sind 80 Mitarbeiter/innen angestellt. ▪ Ausbildungsun erfahrener Betrieb 	Ausbildungsverantwortliche/r in der Hauswirtschaft
Industrie und Handel	Handel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zurzeit findet keine Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung statt, doch der Betrieb sucht nach einem Jugendlichen für die Ausbildung in der Produktion und bietet regelmäßig Praktika für Jugendliche mit Handicap an. ▪ Es werden 3-5 Jugendliche pro Jahr ausgebildet. Am Produktionsstandort sind 190 Mitarbeiter angestellt, davon mehrere Menschen mit Behinderung. ▪ Ausbildungsun erfahrener Betrieb 	Produktionsleiter/in und Ausbildungsverantwortliche/r
	Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. Der Ausbildungsverantwortliche glaubt, dass Jugendliche mit Behinderung eine spezielle Betreuung brauchen. ▪ Das Unternehmen produziert wartungsfreie Wasseraufbereitungsanlagen und beschäftigt 25 Mitarbeiter. ▪ Ausbildungsun erfahrener Betrieb 	Betriebsleiter/in
	Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Betrieb hat schlechte Erfahrungen (nicht aufgrund der Behinderung, sondern auf zwischenmenschlicher Ebene) in der Ausbildung mit einem lernbehinderten Jugendlichen gemacht, deshalb keine Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. ▪ Das Unternehmen bildet im Jahr ca. 12-17 Jugendliche in der Produktion von Präzisionsfedern aus. Insgesamt sind 170 Mitarbeiter fest angestellt. ▪ Ausbildungsun erfahrener Betrieb 	Betriebsleiter/in
	Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zurzeit wird eine Jugendliche mit einer Lernbehinderung zur Fachpraktikerin für Bürokommunikation ausgebildet. Insgesamt wurden schon drei Jugendliche mit Handicap im Unternehmen zu Industriemechanikern/innen ausgebildet. ▪ Das Unternehmen produziert Niederspannungsanlagen. Der Betrieb bildet im Jahr 4-6 Jugendliche aus. Insgesamt sind 250 Mitarbeiter im Betrieb beschäftigt. ▪ Ausbildungsun erfahrener Betrieb 	Ausbildungsverantwortliche/Produktion

	Wirtschaftszweig	Unternehmensprofil	Interviewpartner/in
	Erziehung und Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> Die Verwaltungsabteilung der Universität Bochum bildet im Sekretariat Büroangestellte mit Behinderung aus. Der Betrieb hat sehr gute Erfahrungen gemacht und ist jederzeit wieder bereit, einen Jugendlichen mit Handicap einzustellen. Insgesamt sind sieben Mitarbeiter im Büro beschäftigt; die Ruhr Universität Bochum beschäftigt ca. 3.000 Menschen. Ausbildungserfahrener Betrieb 	Ausbildungsverantwortliche/r Verwaltung
	Verkehr und Lagerei	<ul style="list-style-type: none"> Das Unternehmen hat bereits mehrere Jugendliche mit Körper- oder Lernbehinderung ausgebildet. Es wird alle zwei bis drei Jahre ein Jugendlicher (mit oder ohne Behinderung) in der Personalverwaltung ausgebildet. Insgesamt neun Jahre Ausbildungserfahrung mit ca. 25 Auszubildenden aus allen Bereichen. Der Betrieb bildet Fachkräfte für Dialogmarketing, IT und Personalkaufleute aus. 300 Mitarbeitende sind am Standort fest angestellt. Ausbildungserfahrener Betrieb 	Ausbildungsverantwortliche/r im Personalmanagement
	Handel	<ul style="list-style-type: none"> Das Unternehmen hat bisher zwei lernbehinderte Jugendliche in Kooperation mit einem Berufsbildungswerk ausgebildet. Aufgrund mangelnder Motivation seitens des Auszubildenden wurde eine Ausbildung abgebrochen. Insgesamt beschäftigt der Betrieb zwei Mitarbeiter/innen. Ausbildungserfahrener Betrieb 	Geschäftsführer/in und Ausbildungsverantwortliche/r
Handwerk	Handel	<ul style="list-style-type: none"> Der Betrieb bildet keine Jugendlichen mit Behinderung aus. Aufgrund der Arbeitsbelastung glaubt der Geschäftsführer des Betriebs nicht, dass Auszubildende mit einer Behinderung den Anforderungen des Unternehmens entsprechen können. Insgesamt gibt es 50 fest angestellte Mitarbeiter, davon fünf Handwerksmeister und zehn Auszubildende pro Jahr. Der Betrieb bildet in den Berufen für Sanitär-/ Heizungsbau und Dachdecker/in aus. Ausbildungsunerfahrener Betrieb 	Ausbildungsverantwortliche/r
	Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> Der Betrieb hatte einen Jugendlichen mit Gehbehinderung eingestellt und einen Jugendlichen mit geistiger Beeinträchtigung als Umschüler ausgebildet. Auch wenn die Probleme, wie Unzuverlässigkeit, mangelnde Sozialkompetenz, etc. größtenteils nicht der Behinderungen geschuldet waren, möchte der Betrieb aufgrund der Erfahrungen zukünftig keine Jugendlichen mit Behinderung mehr einstellen. Der Betrieb versucht jedes Jahr mindestens einen Jugendlichen auszubilden. Insgesamt beschäftigt der Betrieb zurzeit 5 Mitarbeiter und 2 Auszubildende. Ausbildungserfahrener Betrieb 	Ausbildungsverantwortliche/r Verwaltung
	Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> Das Unternehmen bildet zurzeit einen Jugendlichen mit Gehbehinderung aus und hat in der Vergangenheit einen Jugendlichen mit Lese-/ Rechtschreibschwäche erfolgreich ausgebildet. Der Ausbildungsverantwortliche hat sehr gute Erfahrungen mit behinderten Jugendlichen in der Ausbildung gemacht. Der Betrieb besteht zurzeit aus 3 Mitarbeitern und einem Auszubildenden. Ausbildungserfahrener Betrieb 	Geschäftsführer/in und Ausbildungsverantwortliche/r

Tabelle 2: Kurzprofil der Betriebe und Interviewpartner/innen

4.3 Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen

4.3.1 Ergebnisse der Interviews mit den Inklusionsberatungsfachkräften

Ziel der qualitativen Interviews mit Inklusionsberatungsfachkräften war es vorrangig, das Fragebogendesign für die quantitative Online-Befragung zu spezifizieren, indem geeignete Kriterien, Fragen und thematische Aspekte mit Hilfe der Interviews exploriert werden. Darüber hinaus sollten in den Interviews exemplarisch Kenntnisse und die Kompetenzen ermittelt werden, die Inklusionsberatungsfachkräfte für eine fachgerechte Inklusionsberatung benötigen und Abläufe, Erfahrungen und Herausforderungen ihrer Beratungstätigkeit identifiziert werden. Damit sollte die qualitative Erhebung auch einen Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfragen leisten und im Gegensatz zur quantitativen Befragung vertiefte Einblicke ermöglichen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews mit den Inklusionsberatungsfachkräften vorgestellt und es wird erläutert, inwiefern diese zur Konstruktion des Fragebogens genutzt wurden.

Verständnis von Inklusion

Die Schaffung eines einheitlichen Verständnisses von Behinderung und Inklusion ist wichtig für die Einordnung und Bewertung der Antworten in der quantitativen Untersuchung. Als Basis dafür wurden die Experten in den Interviews nach ihrem Verständnis befragt.

Die Definition von Behinderung und das Verständnis Inklusion unter den befragten Beratern/innen ist facettenreich: Neben einer klaren Behinderungsdefinition basierend auf den rechtlichen Rahmenregelungen stehen die Stärken und Talente der Menschen im Fokus. Aus den Experteninterviews lässt sich die Tendenz erkennen, dass ein Teil der Berater/innen zu einem sehr weitreichenden Inklusionsbegriff (Teilhabe an allen Bereichen für alle Menschen) neigen:

„Inklusion ist für mich klassisch, wie man es übersetzt, die Teilhabe an allem und zwar die gleichberechtigte Teilhabe.“ *ITH-IHK [10405-10863]*

„Mein Sinn von Inklusion wäre einfach, das [die Einzigartigkeit des Menschen] zu akzeptieren und nicht die Behinderung im Vordergrund zu sehen.“ *IR-HwK[8747-9190]*

„Man ist nicht behindert, man wird behindert. Gleichwohl ist es natürlich so, dass man gucken muss, wo liegt tatsächlich die Einschränkung.“ *IK-HwK[32813-33340]*

Andere Berater/innen halten wiederum eine Teilhabe für alle in allen Bereichen für unrealistisch:

„Es gibt Inklusion und Teilhabe in den verschiedensten Formen. Mein Verständnis ist: Nicht jeder kann an allem teilhaben.“ *IB-LWK[7204-7528]*

Dennoch reflektieren die Berater/innen eine Veränderung ihres Behinderungsverständnisses im Verlauf ihrer Tätigkeit, z. B. weil Berührungängste und Vorurteile abgebaut und Behinderungsarten sowie deren Auswirkungen besser verstanden werden:

„Da hat sich viel geändert, das habe ich gemerkt! Ich habe keine Berührungängste mehr dabei [im Umgang mit Behinderungen].“ *IBH-LWK[12995-13428]*

Durchaus kritisch wird ein zu undifferenzierter Blick auf Inklusion von Menschen mit Behinderung beurteilt. Je nach Art und Schwere einer Behinderung sollten verschiedenen Strategien zur Eingliederung eines Menschen mit Behinderung verfolgt werden:

„Unser Ziel war es immer gewesen, Menschen in eine Vollausbildung zu bekommen, das geht aber mit lern- eingeschränkten Menschen leider nicht. Das muss man fairerweise dazu sagen. Gut, dafür hat man letzten Endes die Fachpraktiker-Berufe, aber ist das denn wieder Inklusion?“ IR-HwK[9348-9873]

Außerdem geben die Inklusionsberater/innen in den Interviews an, dass man den Inklusionsgedanken verinnerlichen und verkörpern sollte, um das Thema überzeugend in Unternehmen vertreten zu können: Man sollte offen und aufgeschlossen mit dem Thema umgehen und großes Eigeninteresse und eine proaktive Einstellung zur inklusiven Ausbildung mitbringen. Ein soziales und hilfsbereites Persönlichkeitsprofil ist ebenso nützlich wie Durchsetzungsvermögen und Problemlösefähigkeiten:

„Man sollte schon seine Meinung äußern können, man sollte sich damit auch identifizieren und dahinterstehen.“ IR-HwK[7073-8002]

„Man muss es [Inklusion] ein Stückweit leben.“ IT-IHK[9766-9800]

„Ich habe eine hohe soziale Verantwortung und Hilfsbereitschaft.“ IF-IHK[5599-6065]

„Geht nicht gibt's nicht, das ist die Devise; man muss auch über den Tellerrand hinausschauen und sich fragen, wie kann ich denn jetzt dieses Problem lösen?“ IT-IHK[6730-7162]

Keine der insgesamt 13 befragten Beratungsfachkräfte gibt an, dass die Tätigkeit ein sonderpädagogisches Studium oder Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderung voraussetzt – eine Erleichterung stellt es hingegen dar.

„Was ich auch habe ist viel Einblick in die Erwachsenenpädagogik. Das hat mir viel geholfen. Da wir ja nicht nur mit Jugendlichen zu tun haben sondern auch mit Erwachsenen, die eingeschleust werden müssen.“ IB-LWK[7018-7124]

Die Ergebnisse aus den Experteninterviews hinsichtlich des Inklusionsverständnisses der Berater/innen machen deutlich, dass eine große Bandbreite an unterschiedliche Meinungen und Auffassungen existiert, welche von einem sehr umfassenden Inklusionsverständnis bis hin zu einer sehr eingeschränkten Sicht auf Inklusion reichen. Um in der Online-Umfrage ein einheitliches Verständnis von Behinderung zugrunde zu legen, wurde dem Fragebogen deshalb folgende Definition des § 2 SGB IX zur Begriffsklärung vorangestellt:

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“

Qualifikationsprofil

In der qualitativen Befragung konnte ein erstes Bild des Qualifikationsprofils der Beratenden gezeichnet werden und damit Hinweise auf die Frage, wer in den zuständigen Stellen die Inklusionsberatung vornimmt, gegeben werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten fast durchweg über einen akademischen Abschluss verfügen: Meist weisen sie neben einer passenden betrieblichen Ausbildung ein zusätzliches technisches (v. a. Berater/innen der HwK und LWK), wirtschaftliches (v. a. IHK-Berater/innen) oder pädagogisches Studium auf:

„Ich habe Pädagogik und Personal, die Richtung studiert. Das ist aber allgemein, das war nicht Sonderpädagogik oder Inklusion, das muss man sagen, aber so in diese Richtung ging es schon.“ ITH-IHK[1409-2058]

„Mein Background, Ich bin gelernter Energieelektroniker, habe danach ein Maschinenbaustudium absolviert, [...] der Background zum Thema Behinderung ist einfach durch das Arbeitsleben gewesen. Ich war immer in Großunternehmen tätig oder für Großunternehmen tätig im Auftrag, wo es ganz normal war, dass schwerbehinderte Menschen mitgearbeitet haben, davor habe ich mir natürlich nicht die Gedanken gemacht, wie finanziert sich sowas, wo sind Unterstützungsmöglichkeiten.“ I-LWL[5595-6739]

In den mit dem LWL kooperativ besetzten Stellen wird ebenfalls Wert auf ein Ingenieurstudium gelegt, um technische Hintergrundkenntnisse zur Beratung von Betrieben sicherzustellen. Daneben können die Berater/innen in neun von 13 Fällen auf eine langjährige Mitarbeit in einem Betrieb zurückblicken, der selbst Jugendliche (mit Behinderung) ausgebildet hat oder sie sind in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Schulen oder Bildungsträgern aktiv gewesen.

„Grundsätzlich habe ich einen Handwerksberuf gelernt, ich bin gelernter Textilreinigungsmeister, und ich habe auch recht bald dort in der Vergangenheit schon immer Menschen auch ausgebildet.“ IT-IHK[1513-2019]

Die Ergebnisse zum Qualifikationsprofil geben einen ersten Einblick, wer in den zuständigen Stellen die Inklusionsberatung übernimmt. Im Onlinefragebogen wurde aufgrund der Ergebnisse zusätzlich zum Studienabschluss ein Item zur Studienrichtung eingearbeitet, um so eine genauere Differenzierung des akademischen Hintergrunds zu ermöglichen.

Kenntnisse und Zusatzqualifikationen

Um Antwortmöglichkeiten zur Frage nach Kenntnissen und Zusatzqualifikationen der Berater/innen in der Online-Befragung zu konstruieren, wurden die Experten/innen nach ihren eigenen Kenntnissen befragt. In den Interviews wurden zum Teil konkrete Kenntnisse und Zusatzqualifikationen in Bezug auf Behinderung und Inklusion genannt. Von drei Beratern/innen wurden Grundlagenkenntnisse im SGB IX – auch zur oben angesprochenen Definition des Behinderungsbegriffs – als besonders wichtig angesehen.

Spezielle Kenntnisse zu Symptomen und Einschränkungen durch Körperbehinderungen werden laut Befragten weniger häufig benötigt. Diese Kenntnisse seien lediglich bei der Identifikation von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung und der Zuschneidung von Arbeitsaufgaben entsprechend ihrer Fähigkeiten vonnöten. Häufiger werden hingegen vertiefte Kenntnisse über geistige Behinderungen, Lernbehinderungen und Verhaltensauffälligkeiten (Asperger-Syndrom, ADHS, Dyskalkulie etc.) benötigt. Dazu zählen auch Kenntnisse, welche Behinderungen zu welchen Nachteilsausgleichen und Prüfungserleichterungen führen können. Kenntnisse zu den Regelungen einer Fachpraktikerausbildung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO werden in Industrie und Handel sowie im Handwerk zwar von den Beratern/innen benötigt (da auch mehrere Berater/innen an der Grundlagenarbeit zur Entwicklung entsprechender Regelungen beteiligt sind), von den Betrieben werden sie allerdings laut Aussage der Interviewten kaum nachgefragt, was auch daran liegen könnte, dass bei vielen Betrieben die Fachpraktikerausbildung nicht bekannt ist. Eine abschließende Aussage hierzu ist auf Basis der vorliegenden Daten jedoch nicht möglich. Anders verhält sich dies in der Haus- und Landwirtschaft. Ein/e Berater/in gab an, dass bis zu 50 Prozent der dualen Ausbildungen im Kammerbezirk als Fachpraktikerausbildungen durchgeführt werden. Diese Aussage entspricht vorliegenden Daten, nach denen die Haus- und Landwirt-

schaft die „höchsten Ausbildungsquoten bei Berufen für Menschen mit Behinderungen“ aufweist (vgl. Deutscher Bundestag 2014, S. 183).

Das Wissen um Kooperationen mit Bildungseinrichtungen oder Berufsbildungswerken ist ebenfalls ein zentraler Punkt in der Arbeit der Inklusionsberater/innen. Alle Berater/innen geben an, dass ihnen die unterschiedlichen Ausbildungsformen wie kooperative Ausbildung oder verzahnte Ausbildung mindestens bekannt sind. Bei Informationsbedarf stehen die Berater/innen in engem Kontakt mit ihrem Netzwerk – können sich also schnell informieren, Probleme klären oder Betriebe an passende Ansprechpartner/innen vermitteln.

Zusätzliche Kenntnisse, die die Inklusionsberater/innen im Experteninterview für sehr wertvoll halten, sind u. a. die Kenntnis der Strukturen der Ausbildungsbetriebe im Einzugsbereich der Kammer, das Wissen darum, wie Unternehmer/innen und Ausbilder/innen denken, und wie man Informationen und Wissen zusammenfassen und leicht verständlich vermitteln kann.

„Jeder weiß, ein Handwerker tickt immer noch ein bisschen anders als ein Geschäftsmann.“ *IR-HwK[6990-7412]*

Daneben ist konkrete Betriebserfahrung hilfreich, um Tätigkeiten und Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung zu identifizieren:

„Welche Fähigkeiten bräuchte der Mensch mit Behinderung, um diese Arbeit zu tätigen? Natürlich steht im Fokus, dass er einen festen Arbeitsplatz dort hat. Wenn nicht, biete ich auch an, da ich die Arbeitsplätze kenne, wie man diese zerpfückt.“ *IF-IHK[31103-31513]*

Am wertvollsten wird ein breites und funktionierendes Netzwerk mit Kenntnis der richtigen Ansprechpartner innerhalb des Netzwerks angesehen:

„Meine persönlichen Verbindungen, die ich in den letzten Jahren zur Arbeitsagentur und zu Bildungsträgern, zu Schulen und zu Unternehmen aufbauen konnte, die waren natürlich auch sehr nützlich beim Start des Projekts.“ *IS-IHK[5973-6419]*

Tätigkeitsfelder und Schwerpunktthemen

In den Experteninterviews wurde nach Tätigkeitsschwerpunkten und Themenfelder der Inklusionsberater/innen gefragt, um Antwortmöglichkeiten für den Online-Fragebogen zu generieren. Das beschriebene Aufgabenspektrum ist sehr breit, jedoch überschneiden sich die Hauptaufgaben der Inklusionsberater/innen.

Folgende Aufgabengebiete bearbeiten die Inklusionsberater/innen schwerpunktmäßig:

- Die Sensibilisierung von Unternehmen für die Talente, Stärken und Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit einer Behinderung ist eine der Hauptaufgaben der Inklusionsberater/innen. So führen alle Berater/innen persönliche Betriebsbesuche oder –anrufe durch. Außerdem organisieren sie Messen und Infoveranstaltungen, erstellen Flyer und Broschüren und betreiben Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit über Printmedien und das Internet. Daneben findet auch eine Analyse von betrieblichen (technischen) Möglichkeiten und Arbeitsplatzvoraussetzungen zur Identifikation eines möglichen Einstellungspotenzials von Menschen mit Behinderung statt.

- Die Durchführung von Schulungen und Projekten zum Thema Inklusion innerhalb der Kammer und für Mitgliedsunternehmen stellt einen weiteren Tätigkeitsbereich der Inklusionsberatung dar. Hierbei treten die Berater/innen als Dozenten/innen auf und stellen sich als erste Ansprechpartner/innen vor. Sie erstellen Leitfäden für Mitarbeiter/innen und Betriebe oder kümmern sich um Grundsatzarbeit und nachhaltige Entwicklung des Themas.
- Die Zusammenarbeit in Netzwerken ist ein wichtiger Tätigkeitsaspekt der Inklusionsberater/innen. Dabei übernehmen sie z. B. Rechercharbeiten für Mitgliedsbetriebe, unterstützen bei der Antragstellung, verweisen auf die richtigen Ansprechpartner oder tauschen sich über Stellenprofile und Börsen mit Bildungsträgern, Werkstätten und der Arbeitsagentur über potenzielle Auszubildende aus. Darunter fällt auch die Ausbildungsplatz- und Praktikumsakquisition in Zusammenarbeit mit den Integrationsdiensten oder der regelmäßige Austausch mit dem technischen Beratungsdienst.
- Der/die Inklusionsberater/in ist auch begleitend oder als Lotse tätig. Beispielsweise kann dies ein gemeinsames Vorstellungsgespräch im Betrieb, eine persönliche Betreuung des Auszubildenden oder die Vermittlung und Zusammenführung von Netzwerkpartnern, Betrieben und Jugendlichen umfassen.
- Die betriebliche Erstberatung zum Thema inklusive Ausbildung wird in vielen Fällen von den Integrationsdiensten oder der Arbeitsagentur vorgenommen. Dennoch geben vier Berater/innen an, vor allem als Ansprechpartner/in, durch Kaltakquise und auf Messen eine Erstberatung der Betriebe durchzuführen. Dies beinhaltet beispielsweise Rahmenbedingungen und Ausstattung des Arbeitsplatzes, Fördermöglichkeiten und Netzwerkpartner, aber auch Chancen und Herausforderungen für den Betrieb in der inklusiven Ausbildung.
- Fragen von Betrieben zur Fachpraktikerausbildung und die dafür benötigte Zusatzqualifikation sowie zu rechtlichen Rahmenregelungen werden fast ausschließlich der Landwirtschaftskammer und der zuständigen Stelle für Hauswirtschaft gestellt.

Auch wenn jede Inklusionsberatungsfachkraft in der täglichen Arbeit ein breites Aufgabenspektrum erfüllen muss, gibt es bei der Beratung von Betrieben häufig thematische Schwerpunkte. Den Inklusionsberatern/innen zufolge sind die Fragen und Themen so verschieden und speziell wie die Betriebe und die Jugendlichen mit Behinderung selbst; eine Eingrenzung der Hauptthemen sei deswegen nur schwer möglich. Folgende wurden genannt:

- Arbeitsplatzausstattung und -beschaffenheit, erforderliche Arbeitsmittel, Barrierefreiheit und nötige Vorkehrungen, wie Sicherstellung der Mobilität des Auszubildenden (z. B. durch Finanzierung eines Führerscheins) oder gesonderte Sicherungsvorschriften.
- Finanzielle Fördermöglichkeiten bei nötigen Umbaumaßnahmen im Betrieb (z. B. Barrierefreiheit) und am Arbeitsplatz, reduzierte oder geförderte Ausbildungsvergütungen oder Veränderung der Ausgleichsabgabe.
- Besondere Rechte und Pflichten bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung (Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, spezielle Vertragsklauseln im Ausbildungsvertrag).

- Prüfungen, Nachteilsausgleiche und Beschulung.
- Fragenkomplexe, die kleine und mittelständische Betriebe auch bei der Ausbildung von Jugendlichen ohne Behinderung haben. Dies sind beispielsweise Themen wie Ausbildungsvergütung, Anmeldung zu Prüfungen, Arbeitssicherheit, Pausen- und Urlaubsregelungen oder Teilzeitmodelle für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Fachlich fühlen sich alle Berater/innen in der Lage, ihr Aufgabenspektrum weitestgehend sicher zu bearbeiten.

„Das ist alles eine Frage der Struktur und Organisation. Nein, fühle ich mich nicht damit überfordert.“ *IT-IHK[3557-3698]*

„Inhaltlich und fachlich ja, aber zeitlich ist es ja zusätzlich drauf gekommen, das ist dann schon schwierig. Im Moment ist es so, ja, es ist einmal die Beratung, telefonisch hat sie sehr stark zugenommen, persönlich vor Ort auch, Einzelberatung.“ *IBH-LWK[33324-34507]*

Komplizierte Fälle werden in Zusammenarbeit mit Integrationsämtern bzw. Integrationsfachdiensten und Arbeitsagenturen behandelt. Diese Netzwerkarbeit ist der Grundbaustein für fast alle Inklusionsberater/innen, um kompetent, fachlich fundiert und inhaltlich korrekt zu beraten. Dennoch wünschen sich Inklusionsberater/innen grundsätzlich mehr Zeit für persönliche Beratungen und Informationsveranstaltungen.

Die in den Experteninterviews genannten Themenfeldern und Tätigkeitsschwerpunkte wurden zur Generierung von geeigneten Antwort-Items für die Online-Befragung genutzt.

Vorerfahrungen

In den Interviews wurde deutlich, dass Inklusionsberater/innen meist fundiertes betriebliches Wissen mitbringen. Sie sind häufig in pädagogischen Themen geschult, indem sie mindestens die Ausbildereignung besitzen.

„Ich bin gelernter Meister und habe in der Vergangenheit schon immer Menschen ausgebildet.“ *IT-IHK[2179-2602]*

Zusätzlich konnten die meisten Berater/innen bereits Erfahrungen in der Ausbildungsberatung der Kammer oder einer ähnlich beratenden Stelle sammeln. Außerdem verfügen die meisten der Befragten über eine langjährige Erfahrung in der Thematik.

„Ich habe über 20 Jahre in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gearbeitet.“ *IK-HwK[367-445]*

Zudem haben sich viele bereits im privaten Kontext mit dem Thema Behinderung auseinandergesetzt – entweder, weil sie über persönliche Erfahrungen mit einer Behinderung verfügen oder privat Kontakt zu Menschen mit Behinderung haben.

„Des Weiteren bin ich, bedingt durch meine Behinderung, selbst als Schwerbehindertenvertreter hier im Haus gewählt worden.“ *IR-HwK[2349-2776]*

Aus diesen gewonnenen Erkenntnissen wurden die folgenden Antwortkategorien für die Online-Befragung extrahiert:

- Erfahrung als Ausbilder/in von Jugendlichen mit Behinderung
- Erfahrung als Mitarbeiter/in in einem Betrieb, der Menschen mit Behinderung ausgebildet, bzw. beschäftigt hat
- Erfahrung durch private Kontakte, beispielsweise im Familien- oder Freundeskreis
- Erfahrung im Rahmen der Organisation von Zwischen- und Abschlussprüfungen (Nachteilsausgleich)
- Erfahrung durch Sonstiges (offene Abfrage)

Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation

Ein Ziel der Untersuchung war es, die Bedeutung der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) in der Inklusionsberatung der zuständigen Stellen zu klären. Deshalb wurde in den Experteninterviews gefragt, ob eine ReZA bei den Beratern/innen vorhanden oder bekannt ist. Außerdem wurden Gründe thematisiert, falls sie nicht über eine ReZA verfügen. Die Ergebnisse aus den Interviews wurden wiederum zur Konstruktion geeigneter Fragen und Antwortmöglichkeiten in der Online-Befragung genutzt.

Insgesamt können drei der 13 qualitativ interviewten Berater/innen eine ReZA vorweisen. Aufgrund von individuellen Vorerfahrungen und Kenntnissen geben die Berater/innen allerdings an, auch ohne ReZA kompetent beraten zu können:²⁵

„Ich habe selber Menschen mit Behinderung ausgebildet. Ich habe selber keine ReZA und trotzdem ist mir das gelungen. Wir haben in dem Zusammenhang auch immer mit dem Integrationsfachdienst zusammengearbeitet, die ja letztendlich auch die ReZA-Qualifikation haben.“ *IT[21988-22332]*

Zwei Berater/innen mit großem Interesse am Erwerb der ReZA konnten nicht an einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen, da diese mangels Teilnehmenden nicht zustande kam. Ob ein erneuter Anmeldeversuch unternommen wurde, kam in den Interviews nicht zur Sprache.

„Der ReZA-Lehrgangsbeginn war angesetzt im Herbst 2013, es gab aber nur zwei Anmeldungen und [sie] ist deswegen abgesagt worden.“ *IS-IHK[9897-10383]*

Die Relevanz der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation als Weiterbildungsgegenstand für die Berater/innen wird von den Inklusionsberatungsfachkräften unterschiedlich beurteilt. Einerseits wird sie von drei Inklusionsberatern/innen als unerlässliche Bedingung für eine produktive Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderung (vor allem bei geistigen Behinderungen) angesehen:

„Die ReZA, die habe ich jetzt begonnen. Einmal ist es natürlich eine Voraussetzung, um mit Menschen mit Behinderung intensiv zu arbeiten, gerade im Bereich der geistigen Behinderung [...]“ *IF-IHK[12067-12295]*

„Alle Ausbildungsberater sollen auch die ReZA machen, damit sie zumindest mal selber ein Gefühl für die Krankheitsbilder bekommen.“ *IB-LWK[14617-14828]*

²⁵ Die ReZA ist kein Qualitätskriterium für eine kompetente Beratung, kann den Inklusionsberatungsfachkräften allerdings dabei helfen, die ReZA-Inhalte und ihren Nutzen besser an Ausbilder/innen zu kommunizieren.

Andererseits sehen vier Berater/innen ohne ReZA keinen großen Nutzen der ReZA für ihre eigene Beratungstätigkeit:

„Nein. Ich nehme sie als Tool für Unternehmen wahr, die Fachpraktiker ausbilden möchten.“
ITH-IHK[13867-14368]

Begleitung von Betrieben mit Hilfe der ReZA

Des Weiteren können Inklusionsberater/innen mit einer ReZA Betriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung persönlich begleiten, falls der Betrieb nicht über die nötigen Zusatzqualifikationen für die eigenverantwortlichen Ausbildung in Fachpraktikerberufen verfügt. Alle interviewten Berater/innen mit ReZA gaben an, generell begleitend tätig zu sein, da Betriebe (vor allem KMU) ihre Auszubildenden aufgrund hoher Kosten und mangelnder zeitlicher Ressourcen häufig nicht sonderpädagogisch qualifizieren.

„Man kann sich die betriebliche begleitete Ausbildung als Maßnahme zum Beispiel ins Boot holen, um wiederum von einem Reha-Träger das entsprechende Know-how zu haben dafür. So sieht ja eher die Praxis aus. Es hat kein Betrieb jemanden – oder wenige, keiner, kann man ja nicht sagen – wenige Betriebe haben jemand, der im sonderpädagogischen Bereich eine entsprechende Ausbildung vorhalten kann. Dann kann man über einen Reha-Träger, das ist die gängige Praxis, dass man diese Leistung, diese Maßnahme über einen Reha-Träger einkauft und somit diesen Anforderungen gerecht wird. Was eigentlich damit erzielt werden sollte, dass Betriebe motiviert werden, da eben Ausbilder sonderpädagogisch zu qualifizieren, das ist so nicht möglich.“
IK-HwK[124127-125108]

„Da ist es so, dass es eine betriebliche Ausbildung werden wird, da ist es aber auch so, dass der Betrieb natürlich nicht so einen Ausbilder hat, der diese Sonderpädagogik mitbringt, sondern dass es genau hier wieder die Kooperation mit einer entsprechenden Maßnahme geben wird, die von der Agentur für Arbeit finanziert und bewilligt werden muss und dass es einem Reha-Träger gibt, um eben genau das Feld der sonderpädagogischen Begleitung auch sicherzustellen, eben auch die Unterstützung, die derjenige braucht, das heißt also auch, mehr Unterstützung zu geben, um die Ausbildung auch erfolgreich beenden zu können.“ IK-HwK[133051-133258]

Wahrgenommene Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote

Mit Hilfe der Experteninterviews sollten geeignete Antwort-Items zur Frage der Unterstützungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ermittelt werden. Neben der Primärausbildung, speziellen Kenntnissen und Schlüsselqualifikationen spielt für einige der interviewten Inklusionsberater/innen eine breite Palette von Unterstützungs- und Weiterbildungsangeboten der zuständigen Stellen und anderen Organisationen eine wichtige Rolle, um sich optimal auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Die in Anspruch genommenen Schulungen und Seminare – sowohl im Vorfeld als auch während der Tätigkeit – behandeln folgende Themen, welche teilweise Anwendung als Antwortmöglichkeiten in der Online-Umfrage fanden:

- Grundlagen der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung
- Arbeitsgestaltung für schwerbehinderte Menschen
- Grundlagen für erfolgreiche Beratungsarbeit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Mitwirkung bei Personalentscheidungen
- Systematische Supervision

- Grundlagen des SGB IX
- Ausbildereignung
- Psychische Erkrankungen
- Ansprache von Unternehmen
- Aktuelle Fragen zur Ausbildung in Fachpraktikerberufen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO
- Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation²⁶

Sehr positiv wurde im Rahmen des Gruppeninterviews mit Inklusionsberater/innen der kooperativ besetzten Stellen der Landschaftsverbände Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR) in Nordrhein-Westfalen die strukturierte Einarbeitung eingeschätzt, die Inklusionsberater/innen dort in Vorbereitung auf die Tätigkeit durchlaufen. Diese umfasst vierwöchige Grundschulungen durch Spezialisten/innen des Integrationsfachdienstes, vierwöchige Hospitationen im technischen Beratungsdienst (technische Möglichkeiten), vierwöchige Hospitation bei der begleitenden Hilfe (Förderung und Recht), zwei- bis dreiwöchige Patenschaft in der Beratung durch eine/n erfahrene/n Kollegen/in sowie die monatliche Teilnahme an Tagungen des technischen Beratungsdienstes (Falldiskussionen und Erfahrungsaustausch). Diese systematische Einarbeitung in Form eines Mentoring bzw. eines Patenschaftmodells zu Beginn der Tätigkeit, eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches und kollegialer Fallberatung, hat sich nach Aussagen der Interviewpartner/innen bewährt und sollte als Good-Practice breiter bekannt gemacht und umgesetzt werden.

Mit Blick auf Weiterbildungen und Unterstützungsmöglichkeiten haben sich fünf der interviewten Berater/innen weniger Gedanken gemacht oder kennen keine passenden Seminare zur Unterstützung im Bereich Inklusionsberatung.

„Ich hatte mir eigentlich gar keine Gedanken gemacht, dass ich mit den Personen noch gar nicht so viel zu tun hatte bisher. Ich habe mir ein bisschen was angelesen, was es für Behinderungsarten gibt und bin dann einfach reingewachsen.“ *IS-IHK[6286-6756]*

„Im Rahmen des IvIK-Programms selbst gab es keine Fortbildungen, zumindest keine, die mir bekannt sind, die man offensiv irgendwie beworben hätte.“ *I-LWL[33906-34052]*

Oftmals wird die Inklusionsberatung als Pionierarbeit angesehen, in der man sich nach dem Motto „learning by doing“ die wichtigen Kenntnisse während der Ausführung selbst aneignet.

„Es ist nicht so, dass ich jetzt erst mal schulungsmäßig was aufrüsten musste, um diese Arbeit machen zu können. Letztendlich ist das für jeden Inklusionsberater ein Stückchen Pionierarbeit.“ *IK[29289-29736]*

„Zum Thema Inklusion habe ich noch keine Weiterbildung. Ich glaube, das ist auch ein bisschen Lebenserfahrung und learning by doing.“ *ITH-IHK[13088-13509]*

Grundsätzlich besteht zwar eine Bereitschaft, Weiterbildungen und Unterstützungsangebote wahrzunehmen, doch den Beratern/innen zufolge sind die Kommunikation in regionalen Netzwerken, die Verarbeitung der Schicksale der Jugendlichen mit Behinderung und die besonderen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Betriebe im Kammerbezirk nicht nur

²⁶ ReZA enthält teilweise ebenfalls die oben aufgeführten Punkte in ihren Kompetenzfeldern.

durch allgemeine Schulungen zu erlernen, sondern müssen durch informelles Lernen in der Inklusionsberatung ergänzt werden.

„Ich habe Fragen, die möchte ich beantwortet haben. Die ich nicht über Fort- und Weiterbildung beantwortet bekomme, weil es ganz spezielle Fragen sind.“ *IB-LWK [20723-21174]*²⁷

Weiterbildungsbedarf

Neben den Seminaren und Weiterbildungen, die bisher im Kontext der Tätigkeit als Inklusionsberater/in wahrgenommen wurden, zielten die Interviews auch auf die Erfassung des aktuell bestehenden Schulungs- und Weiterbildungsbedarfs. Darüber hinaus wurden die Berater/innen nach Themen gefragt, bei denen sie sich unsicher fühlen oder Unterstützung benötigen:

- Vier Berater/innen gaben dabei an, dass sie sich aufgrund der vielen Schnittstellen, Überschneidungen und Fördermöglichkeiten sowie der unterschiedlichen Rechtskreise manchmal unsicher fühlen oder die Arbeit dadurch erschwert wird.

„Also, immer, wenn eine Schnittstelle auftaucht, also wann Integrationsamt, wann Integrationsfachdienst, habe ich mich auch 2-, 3-fach abgesichert.“ *IF-IHK [17348-17710]*

„Die Situation der Förderung. Die ist ja immer wieder anders und in jedem Bundesland anders. Deshalb arbeiten wir sehr eng mit der Regionaldirektion zusammen.“ *IB-LWK [18746-19086]*

„Es ist wirklich eine Masse an Rechtskreisen, SGB, da sagen ganz viele Unternehmer: ‚Uuh!‘, die Hemmschwelle ist sehr hoch.“ *ITH-IHK [17137-17558]*

- Zwei Berater/innen hätten gerne intensivere Kenntnisse über Symptome und Auswirkungen einer Behinderung auf den Menschen.
- Fünf Berater/innen geben explizit an, dass sie sich in den wichtigsten und häufig nachgefragten Themenfeldern sicher fühlen. Sollte Informationsbedarf bestehen, so können die Berater/innen auf ein funktionierendes Netzwerk mit den richtigen Ansprechpartnern zurückgreifen und sich somit schnell informieren.²⁸

„Es gibt viele Akteure und wahnsinnig viele Töpfe. [...] Ich glaube, wenn mir das schon teilweise schwerfällt, das alles zu sortieren, dann geht das den Unternehmen ja erst recht nicht anders.“ *ITH-IHK [15891-16480]*

„Im Kreis gibt es zum Thema Menschen mit Behinderung 60 Ansprechpartner, die der Unternehmer quasi, wenn er will, ansprechen kann. Davon sind natürlich 59 falsch. Das muss ich tatsächlich wissen.“ *I-LWL [42872-43063]*

Inklusionsberater/innen, die sich in Schnittstellenthemen unsicher fühlen, wünschten sich eine geeignete Weiterbildung zu diesen Themen:

„Ich fände es wirklich gut, wenn man so ein Seminar hätte, wo strukturiert und aufgeschlüsselt die Förderwege genau eruiert werden.“ *ITH-IHK [32397-32970]*

²⁷ Diese Aussage beruht auf den spezifischen Weiterbildungserfahrungen und gilt nicht generell für Weiterbildungsangebote. Im Interview machte der/die Befragte deutlich, dass er/sie besuchte Weiterbildungen zwar grundsätzlich positiv bewertete, diese aber aus persönlichem Empfinden zu allgemein gehalten waren.

²⁸ Hieraus ist jedoch nicht ableitbar, dass bei den anderen Befragten Unsicherheiten bestehen oder keine entsprechende Vernetzung gegeben ist.

„Wo ich mir Beratung suche, ist in der Akquise, da die schon schwer ist. Gerade in diesem Thema, da würde ich mir mehr Sicherheit wünschen.“ *IF-IHK [18012-18574]*

Auffällig war, dass sich drei Berater/innen aus den Industrie- und Handelskammern Weiterbildungen und Schulungen im kommunikationspsychologischen oder medizinischen Bereich wünschten.

„Manchmal wünsche ich mir ein bisschen mehr über die medizinischen Hintergründe zu wissen oder auch über Verhaltensauffälligkeiten.“ *IS-IHK [20830-21217]*

„Ich hätte gerne etwas in der Richtung Kommunikationspsychologie oder Mediatoren-Studium gemacht.“ *IBH-LWK [27104-27403]*

Neben Schulungen, Seminaren und Weiterbildungsangeboten nannten die Inklusionsberater/innen in den Experteninterviews weitere Unterstützungsmöglichkeiten, die sie in ihrer Arbeit entlasten würden. Besonders fällt auf, dass den Beratern/innen zufolge kammerübergreifende (Austausch-)Veranstaltungen wie z. B. die Treffen im Rahmen des IvIK-Programms des BMAS hilfreich empfunden werden und häufiger stattfinden sollten:

„Ich finde diese IvIK-Treffen [...] zwei Mal im Jahr zu wenig.“ *IF-IHK[19050-19873]*

Drei Berater/innen sprachen sich außerdem für die Möglichkeit aus, die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung entweder als Berater/in selbst oder durch Mitarbeiter/innen der Integrationsdienste über lange Zeit hinweg intensiver betreuen zu können:

„Also, da würde ich mir einfach wünschen, dass es da manchmal längere Begleitmöglichkeiten für den Integrationsfachdienst gibt. Also, nicht nur irgendwie zwei, drei Monate, sondern manchmal auch längerfristig für ein Jahr oder so.“ *IT-IHK[68233-68803]*

„Ich bin wirklich der Meinung, es braucht eine 1:1-Betreuung. Diese 1:1-Betreuung ist hier nicht vorgesehen in dem Projekt, also mit jemandem begleitend irgendwo hingehen ist da die Ausnahme gewesen. Ich habe es gemacht aus Eigeninteresse.“ *IS-IHK[25204-25441]*

Die Inklusionsberater/innen des Gruppeninterviews äußern nur wenige Wünsche zur Optimierung ihrer konkreten Tätigkeit, da sie die Stellen maßgeblich mitgestaltet haben und auf breite Unterstützung zurückgreifen können:

„Bezogen auf meine Tätigkeit habe ich keine speziellen Wünsche, etwas zu ändern, denn so wie ich arbeiten kann, entspricht das meiner Vorstellung von guter Arbeit und das wird auch unterstützt.“ *I-LWL[116262-116451]*

Um zu klären, wie Unternehmen die Inklusionsberatung bewerten und die Zusammenarbeit zwischen der Inklusionsberatung der Kammern und den Betrieben einschätzen, wird nachfolgend ein Blick auf die Ergebnisse der Betriebsbefragungen geworfen.

4.3.2 Ergebnisse der Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews mit betrieblichen Ausbildern/innen vorgestellt und zu bestehenden Erkenntnissen in Bezug gesetzt. Hierfür bietet sich insbesondere die zumindest teilweise vergleichbare repräsentative Telefonbefragung von Unternehmen in Deutschland von Enggruber und Rützel aus dem Jahr 2014 an. Diese Befragung umfasst eine Stichprobe von 1011 Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von

Jugendlichen mit Behinderung. Allerdings wurden Betriebe, die noch nie ausgebildet haben oder deren Ausbildungsaktivität länger als fünf Jahre zurückliegt, aus den Analysen ausgeschlossen. Im Zuge dessen wurden insgesamt 311 Unternehmen (30,9 Prozent) ausgeschlossen. Lediglich 47,8 Prozent der befragten Betriebe bilden gegenwärtig aus (ebenda, S. 23), was angesichts der Ausbildungsbetriebsquote, die im Herbst 2013 mit ca. 21 Prozent einen erneuten historischen Tiefstand verzeichnete, nicht überraschend ist (BMBF 2015, S. 44; vgl. Ulrich u. a. 2014).

In den vorliegenden qualitativen Interviews wurden vor allem KMU mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung befragt. Die nachfolgende Auswertung der Interviews gliedert sich in Standpunkte der Ausbildungsverantwortlichen, deren Wissen und Schwerpunktthemen sowie Verbesserungspotenziale.

Standpunkte der Ausbildungsverantwortlichen

Die in den Interviews befragten betrieblichen Akteure, die noch nicht über Ausbildungserfahrungen mit behinderten Jugendlichen verfügen, stehen dem Thema „inklusive Ausbildung“ eher skeptisch gegenüber. Vorbehalte ergeben sich häufig aus der Sorge, gegenüber dem Menschen mit Behinderung etwas Falsches zu sagen oder ihn zu überlasten.

„Die größten Schwierigkeiten sind halt auch da, wie die anderen Mitarbeiter damit umgehen. Wenn die Schimpfwörter sagen, die unter die Gürtellinie gehen, ist halt auch die Frage, wie ist das.“ *auB-S[10862-11102]*

„Die können ihre Arbeitsleistung erbringen [in Werkstätten für Menschen mit Behinderung] und haben aber trotzdem nicht ganz diese Stresssituation wie vielleicht woanders, weil sie einfach entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt werden.“ *auB-S[12907-13841]*

Darüber hinaus trauen es sich manche Betriebe pädagogisch nicht zu, mit bestimmten Behinderungsarten umzugehen (vor allem Geistes- oder Sinnesbehinderung) oder können keinen geeigneten Arbeitsplatz für körperlich behinderte Menschen bereitstellen.

„Bei geistigen Behinderungen gehe ich davon aus, dass das für die [Kollegen und Ausbilder] absolutes Neuland ist und die gar nicht wüssten, wie sie reagieren sollten oder könnten, weil da fehlt dann wirklich eine sonderpädagogische Ausbildung.“ *auB-W[7623-8134]*

Manche Betriebe sind außerdem skeptisch bezüglich der Leistungsfähigkeit eines/r Auszubildenden mit Behinderung.

„Durchführen [einer pädagogischen Zusatzqualifizierung] ist das eine, die andere Seite ist, gibt es da überhaupt die Möglichkeit, solche Auszubildenden hier im Unternehmen auszubilden? Da muss ich eher sagen, die Möglichkeit haben wir nicht [...].“ *auB-W[3564-3895]*

Ausbildungsverantwortliche mit Erfahrung sehen die inklusive Ausbildung dagegen als Chance sowohl für die Menschen mit Behinderung als auch für den Betrieb, da die Auszubildenden mit einem Handicap oft sehr motiviert sind, sich anstrengen und sich im Betrieb beweisen wollen. Somit wachsen sie schnell zu produktiven Mitarbeitern/innen in der Ausbildung heran. Auch Enggruber und Rützel (2014) bestätigen, dass Betriebe mit Vorerfahrung überwiegend positiv gegenüber Jugendlichen mit Behinderung eingestellt sind.

Im Rahmen der Ausbildung von Fachpraktikern/innen im haus- und landwirtschaftlichen Bereich ist die Eingliederung von Menschen mit Behinderung aufgrund des oftmals hohen sozialen Verantwortungsbewusstseins der Betriebe und aufgrund des Mangels an Fachkräf-

tenachwuchs ein besonderes Anliegen. Die Unternehmen beschreiben jedoch auch, dass Fachpraktiker/innen selten eine voll ausgebildete Fachkraft ersetzen können, in ihrer Helferrolle jedoch den Betrieb und die anderen Mitarbeiter/innen kompetent unterstützen:

„Aber sie können definitiv viel Arbeit abnehmen. Angelernte Kräfte sind trotzdem ein bisschen fitter als jetzt Hauswirtschaftshelfer, sie erleichtern aber den Arbeitsalltag für andere Kräfte [...]“ *aeB-B[15032-15704]*

„Eine Ausbildung oder auch eine Einstellung, die wir jetzt dieses Jahr vollzogen haben, bringt nur Gewinn für beide Seiten. Die Jugendlichen kommen mit einer Motivation an die Arbeit, die ist traumhaft. [...] Und die Jugendlichen selbst fühlen sich bestätigt, sind happy, dass sie arbeiten dürfen und bringen dementsprechend im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine super Leistung.“ *aub-K[13170-13738]*

In Ausnahmefällen wurden negative Erfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderung gemacht. Diese lagen jedoch in den seltensten Fällen in der Behinderung begründet, sondern an mangelnden sozialen Kompetenzen, fehlendem Respekt gegenüber den Auszubildenden/innen oder der Motivation. Inwieweit mit der Gruppe der Jugendlichen mit Behinderung häufiger oder seltener schlechte Erfahrungen als mit der Gruppe der Jugendlichen ohne Behinderung gemacht werden, kann anhand dieser Daten nicht beantwortet werden.

Wissen über Unterstützungsmöglichkeiten und Schwerpunktthemen

Das Verständnis für Jugendliche mit Behinderung ist in Unternehmen ohne Erfahrung erwartungsgemäß häufig weniger verankert als bei erfahrenen Ausbildungsbetrieben. Dies spiegelt sich auch im Wissen um Behinderungsarten, Fördermöglichkeiten, Rechte und Gesetze wider. Auch Potenziale und Talente von Jugendlichen mit Behinderung werden von den meisten Unternehmen ohne Erfahrung geringer eingeschätzt. Betriebe mit einem großen Erfahrungsschatz in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung bringen ein deutlich größeres Wissen um Behinderungsarten, Stärken und Schwächen sowie Einsatzmöglichkeiten mit. Auch hier schließen die vorliegenden Ergebnisse der Interviews an die quantitativen Ergebnisse von Enggruber und Rützel (2014) an. Demnach kennen Betriebe mit Erfahrung wesentlich mehr externe Angebote zur Berufsausbildung(sunterstützung) Jugendlicher mit Behinderung. Natürlich kann es einerseits sein, dass sich Betriebe mit Erfahrung schon wesentlich häufiger über diese Angebote informiert haben und daher auch eine größere Kenntnis über Unterstützungsmöglichkeiten vorweisen. Andererseits könnte aber auch die fehlende Kenntnis über Unterstützungsmöglichkeiten von Betrieben ohne Erfahrung der Grund sein, warum sie bislang noch keine Jugendlichen mit Behinderung ausgebildet haben. Allerdings muss die Beratung hinsichtlich der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung bei beiden Betriebstypen (mit und ohne Erfahrung) noch intensiviert werden (Enggruber/Rützel 2014, S. 39).

Eine weitere Studie von Metzler u. a. (2015, S. 48) hat bei Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung fehlende Informationen über Unterstützungs- und Fördermaßnahmen als Hemmnis der Ausbildung identifiziert. Zwar gäbe es relativ viele Angebote, welche allerdings nicht allen Unternehmen bekannt seien (ebenda, S. 48). Insgesamt geben 39 Prozent der befragten ausbildungserfahrenen Unternehmen an, keine geeignete Unterstützung und nur mangelhafte Informationen zu erhalten (ebenda, S. 40). Dies deutet einerseits darauf hin, dass die vorliegenden Angebote nicht zu den Personalverantwortlichen durchdringen bzw. deren Informationsbedarf nicht angemessen decken. Andererseits könnten regionale Einflussfaktoren eine Rolle spielen, da nicht überall flächendeckend ausreichende und auf die heterogene Gruppe der Menschen mit Behinderung passende Angebote zur Verfügung stehen.

Weitere Schwerpunktthemen in der Beratung von Betrieben sowohl mit als auch ohne Erfahrung lassen sich auf Basis der Interviews mit betrieblichen Ausbildungsakteuren kaum identifizieren. Im Allgemeinen werden die Aussagen der Inklusionsberater/innen bestätigt, dass die Arbeitsplatzausstattung, die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und Fördermöglichkeiten Hauptthemen der Beratung darstellen.

„Arbeitsplatzausstattung, mögliche Hindernisse hier bei uns im Unternehmen, ggf. die Einrichtung einer behindertengerechten Toilette. Es sind auch Ingenieure vor Ort bei uns gewesen, die uns sagten, was zu tun wäre und welche Fördermittel dann auch vom Landschaftsverband etc. kommen würden.“ aeB-K[8513-9429]

Auf Nachfrage finden die meisten Ausbildungsverantwortlichen Themen wie Fördermöglichkeiten, Rechtsklauseln oder Prüfungen sehr wichtig und wünschen sich, diesbezüglich von den zuständigen Stellen beraten zu werden. Die ersten Ansprechpartner in der Praxis sind bei Problemen in der Ausbildung jedoch meist die Arbeitsagenturen, das Berufsbildungswerk bzw. der Bildungsdienstleister oder der Integrationsfachdienst.²⁹

„Dass sie [die IHK] uns aber bei Problemen speziell unterstützt hätte, die wir im Ausbildungsbetrieb hatten, kann ich nicht sagen. Wir haben aber an der Stelle auch gar nicht angefragt. Da sind eher die Arbeitsagentur und der Integrationsfachdienst unsere Ansprechpartner gewesen.“ aeB-K[7598-8028]

Verbesserungspotenziale

Die meisten Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung loben die gute Beratung und Unterstützung durch verschiedene Stellen. In drei Fällen waren dies Berufsbildungswerke, die Antragstellung, Beratung und Organisation der Ausbildung der Jugendlichen begleitet und bei Problemen Unternehmen und Jugendliche beraten haben. In fünf Fällen fand eine Beratung durch zuständige Stellen für die Ausbildung statt. Die Ausbildungsverantwortlichen beschrieben die Beratungsleistung als stets schnell, zuverlässig, informativ und freundlich und konnten keine Verbesserungspotenziale benennen.

„Das hat sehr gut gepasst. Also, die waren unheimlich freundlich, sehr gut erreichbar, und wenn es was gab, war das überhaupt kein Thema.“ aeB-L[20326-20673]

„Eine gelungene Beratung sieht für mich so aus, wenn ich eine Person anrufe und die mir alle Fragen beantworten kann.“ auB-B[11766-11925]

Dass die Betriebsberatung seitens der Ausbildungsverantwortlichen jedoch durchaus kritisch reflektiert wird, zeigt eine Beurteilung der Beratung durch die örtliche Agentur für Arbeit: Der/die Ausbildungsverantwortliche fühlte sich schlecht über neue Fördermöglichkeiten informiert. Nur durch ein weiteres Gespräch über persönliche Kontakte in der Agentur erhielt der/die Ausbildungsverantwortliche die neuesten Informationen.

„Ich würde mir wünschen, dass die Berater in den Arbeitsagenturen vor Ort besser Bescheid wissen, was es für Fördermöglichkeiten gibt. Und vielleicht auch mal auf einen Betrieb zukommen und informieren.“ aeB-G[17941-18137]

„Es muss mehr Öffentlichkeitsarbeit gemacht werden in Richtung Betriebe [...].“ auB-K[18522-19105]

²⁹ Im Rahmen der Befragung des IW kommt Metzler u. a. zum Ergebnis, dass 77,8 Prozent der Betriebe einen festen Ansprechpartner für alle Fragen während der Ausbildung als hilfreich empfinden.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass sowohl betriebliche Ausbildungsverantwortliche mit als auch ohne Erfahrung in der Ausbildung behinderter Jugendlicher der Ansicht sind, dass die zuständigen Stellen das Thema Inklusion mehr forcieren und breiter in die Betriebe tragen sollten.

In der Studie von Enggruber und Rützel (2014, S. 55) waren 81,7 Prozent der Betriebe der Meinung, dass transparenter gemacht werden sollte, wo Unterstützungsleistungen beantragt werden können. Sie stellten außerdem fest, dass Unternehmen mit Erfahrung mit den Unterstützungsangeboten zufrieden sind. Dieses Ergebnis ist überraschend, da die Unterstützungsmöglichkeiten nur von wenigen Betrieben genutzt werden. So zeichnen die quantitativen Befragungsergebnisse das Bild, „dass die Unternehmen kaum entsprechende Angebote vermissen, obwohl ihnen einige der vorhandenen Angebote gar nicht bekannt sind. Ein Grund dafür könnte sein, dass sich die Betriebe darin unsicher sind, welche ihrer Auszubildenden als behindert gelten, sodass sie deshalb auch gar keine Förderangebote in Erwägung ziehen, die sie vermissen könnten“ (Enggruber/Rützel 2014, S. 54).

Auf die explizite Frage, ob ihnen die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation bekannt ist, gab der Großteil der in der vorliegenden Untersuchung befragten Ausbildungsverantwortlichen an, diese nicht zu kennen. In mehreren Fällen beurteilten die Ausbilder/innen eine solche Zusatzqualifikation für sich als nicht sinnvoll, da im Betrieb keine Fachpraktiker/innen ausgebildet werden sollen. Außerdem ist bei den Unternehmen, wie auch bei den Inklusionsberatern/innen das Interesse an Weiterbildungen zu spezifischen Themen in einem überschaubaren zeitlichen Rahmen vorhanden:

„Ja. Dass es die [Anm.: ReZA] gibt, weiß ich, und dass ich die haben müsste, um Fachpraktiker auszubilden, weiß ich auch.“ *auB-B[2423-2505]*

„Also ich würde jetzt aus dem Bauch heraus mal sagen, dass ich kein Interesse [Anm.: an einer ReZA] hätte, eben aufgrund dessen, dass ich ja eben diese SPZ schon habe, die ja auch von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen hier anerkannt wurde. Ich habe ja meinen ganzen Kram eingereicht, als es darum ging, diese Ausbildung von Fachpraktikern zu übernehmen, und deswegen würde ich jetzt im Moment einfach mal ganz platt sagen: Nein, kein Interesse, kein Bedarf. Wobei das ist vielleicht eine Sache, die später vielleicht mal kommt, ich weiß nicht, was Sie so für Fragen haben, aber grundsätzlich wenn hin und wieder mal eine Tagesveranstaltung zu so einem Thema stattfinden würde oder spezifisch auf irgendein Thema zugeschnitten oder sowas, das wäre eine Sache, an der ich durchaus Interesse hätte.“ *aeB-H[4423-5297]*

~

Bei den Interviews mit den Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben konnten Differenzen zwischen Betrieben mit Erfahrung und Betrieben ohne Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung ermittelt werden. Allerdings sehen sowohl Unternehmen mit als auch ohne Erfahrung Verbesserungspotenzial in der Beratungstätigkeit der zuständigen Stellen. Sie sind der Meinung, dass das Thema Inklusion stärker forciert und breiter in die Betriebe getragen werden sollte.

Die Erkenntnisse aus den Betriebsinterviews gingen ebenfalls bei der Konstruktion des Fragebogens an die Beratungsfachkräfte ein. Die Berater/innen wurden u. a. gefragt, wie sie den Kenntnisstand oder die Bereitschaft zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung der in ihrem Zuständigkeitsbereich ansässigen Unternehmen einschätzen.

5 Quantitative Untersuchung

5.1 Methodisches Vorgehen

In vorliegender Untersuchung wurde ein Phasenmodell verwendet (vgl. Barton/Lazarsfeld 1984, S. 45). Hierbei wird ein Untersuchungsgegenstand durch qualitative Vorstudien exploriert. Deren Ergebnisse werden nachfolgend mit Hilfe einer quantitativen Untersuchung überprüft. Ein Vorteil dieser Triangulation besteht beispielsweise darin, dass die qualitative Untersuchung durch die Verknüpfung mit der quantitativen Untersuchung an methodischer Stringenz gewinnen und verallgemeinerbare Ergebnisse erzeugen kann (vgl. Mayring 2001, S. 10). Die quantitative Untersuchung kann durch Hinzunahme qualitativer Methoden an Alltagsnähe und Offenheit für den Untersuchungsgegenstand gewinnen (ebenda.). Ein Anliegen in der vorliegenden Studie war vor allem, mit Hilfe der qualitativen Vorstudie geeignete Indikatoren für die Online-Befragung mittels Fragebogen zu generieren (zu Vor- und Nachteilen von Online-Untersuchungen vgl. Thielsch/Weltzin 2009, S. 70). Der nachfolgende Abschnitt stellt die Entwicklung sowie die Auswertungsstrategie dieser quantitativen Erhebung vor.

Datenerhebung

Im Rahmen der Studie war die Durchführung einer quantitativen Vollerhebung bei den zuständigen Stellen für Berufsausbildung in Industrie und Handel, Handwerk, Land- und Hauswirtschaft in Deutschland vorgesehen. Auf Basis der qualitativen Ergebnisse und der Forschungsfragen sowie in Abstimmung mit dem Auftraggeber und den Dachverbänden der zuständigen Stellen wurde hierfür ein Online-Fragebogen konzipiert (vgl. Anhang 3). Mit Hilfe verschiedener Indizes wurde versucht, latente Konstrukte (nicht direkt messbare Sachverhalte) zu erheben und zu quantifizieren.

Nach Abstimmung des Fragebogens wurde mit insgesamt fünf Inklusionsberatungsfachkräften ein „Think Aloud“-Pretest telefonisch durchgeführt. Die Teilnehmer/innen wurden gebeten, all das auszusprechen, was sie bei der Rezeption der Frage denken, und zu artikulieren, welche kognitiven Prozesse zur Beantwortung des jeweiligen Frage-Items ablaufen. Dieses Verfahren verschafft den Beobachtenden die Möglichkeit, Daten über den menschlichen Bearbeitungsprozess (Verständnis, Wissen, Interpretation, Komplexität und Konstruktion von Lösungswegen) zu einer konkreten Frage aus erster Hand zu gewinnen (vgl. Häder 2006, S. 381ff). Der große Vorteil dieses kognitiven Pretest-Verfahrens besteht darin, dass der Fragebogen sehr genau von der Zielgruppe geprüft wird. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass diese Verfahren Formulierungsdefizite besser aufdecken als Standard-Pretest-Verfahren (vgl. Presser/Blair 1994, S. 74). Ziel des Tests in der vorliegenden Untersuchung war es, Bearbeitungszeit, Verständlichkeit der Fragen, mögliche Effekte der Frageanordnung, Güte der Filterführung und Kontexteffekte zu ermitteln. Mit seiner Hilfe konnten neben der Eliminierung von kleineren formalen Fehlern auch weitere Antwort-Items generiert sowie einzelne schwer verständliche Fragen identifiziert und modifiziert werden.

Die ursprünglich für Ende Juli bis Ende August geplante Datenerhebungsphase, die durch Weiterleitung von Informationen zur Studie durch die Ansprechpartner/innen der Dachverbände Ende Juli 2015 an alle Kammern und zuständigen Stellen für Berufsausbildung in Industrie und Handel, Handwerk, Land- und Hauswirtschaft unterstützt wurde, erstreckte

sich insgesamt bis 29. Oktober 2015. Durch die Verlängerung der Feldphase und aktive Nachfassaktivitäten (mittels telefonischen Nachakquise und Erinnerungsschreiben) konnte letztlich eine für statistische Auswertungen ausreichend hohe Fallzahl (N= 111) erreicht werden.

Datenauswertung

Zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragen wurden die erhobenen Daten auf uni- und bivariater Ebene analysiert. Dazu wurden interessierende Aspekte ausgewählt und untersucht, ob sich diese zwischen verschiedenen Kammerkonstellationen unterscheiden. Außerdem wurden die Daten hinsichtlich regionaler Unterschiede ausgewertet. Bei signifikanten Abweichungen werden die Ergebnisse im Folgenden getrennt nach Zuständigkeitsbereich bzw. Region ausgewiesen. Zusätzlich fand eine Gruppen-Clusterung der Inklusionsberatungsfachkräfte im Hinblick auf ihre Typologisierung statt (vgl. Abschnitt 5.3.10).

5.2 Beschreibung des quantitativen Untersuchungssamples

Für die quantitative Untersuchung wurde eine Vollerhebung angestrebt. Die tatsächliche Anzahl der Inklusionsberater/innen der Kammern ist zwar nicht bekannt, dennoch kann davon ausgegangen werden, dass es in jeder Kammer mindestens eine/n Berater/in mit Zuständigkeit für Inklusionsthemen gibt. Bei einer Anzahl von 80 IHK, 53 HwK, neun LWKs und 16 weiteren Stellen für land- und hauswirtschaftliche Berufe ergibt das eine Summe von 158 zuständigen Stellen als Grundgesamtheit der vorliegenden Untersuchung.

Insgesamt konnten 99 vollständige Datensätze und 64 unvollständige Datensätze generiert und damit insgesamt 163 Teilnehmer/innen erreicht werden. 62,3 Prozent der Befragten haben die Umfrage auf der letzten Seite 10 des Fragebogens abgeschlossen. 31,5 Prozent haben die Umfrage schon auf Seite 1 oder 2 beendet. Ein vorzeitiger Abbruch bzw. eine komplette Nicht-Teilnahme der Berater/innen könnte im Allgemeinen im Zeitmangel, im Nicht-Interesse bzw. im geringen Stellenwert oder der geringen Signifikanz von Inklusionsthemen in der betreffenden zuständigen Stelle begründet liegen. Diese Fälle müssen aus statistischen Gründen ausgeschlossen werden, da sie nicht auswertbar sind und die Analysen verfälschen könnten. Nach der Eliminierung der genannten Fälle verbleiben insgesamt 111 auswertbare Fälle im Datensatz. Bei einer antizipierten Grundgesamtheit von 158 Personen, einem maximalen Stichprobenfehler von fünf Prozent und einem Vertrauensintervall von 90 Prozent, liegt die erforderliche Stichprobengröße bei 100 Befragten. In der quantitativen Erhebung konnte somit eine für statistische Auswertungen ausreichend hohe Fallzahl bzw. Stichprobe generiert werden.³⁰

³⁰ Die Stichprobe unterliegt einer willkürlichen Auswahl bzw. dem Mechanismus der Selbstselektion durch die Teilnehmer/innen (Personen mit starkem Interesse am Befragungsthema nehmen tendenziell eher an einer Umfrage teil). Damit ist die Stichprobe nicht repräsentativ und lässt nur in eingeschränktem Maße Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zu. Eine Gewichtung der Daten auf die antizipierte Grundgesamtheit wird aus mehreren Gründen nicht vorgenommen: Das Untersuchungsdesign lässt erstens aufgrund der Selbstselektion bei der Teilnahme an der Umfrage keine ausreichende Repräsentativität zu bzw. kann deren Repräsentativität nicht überprüft werden. Zweitens lassen sich die Angaben der Befragten nicht auf die Grundgesamtheit der Inklusionsberater/innen übertragen. Eine Gewichtung wäre folglich methodisch nicht korrekt

Von den 80 IHK in Deutschland liegen von 37 Kammern auswertbare Datensätze vor; 33 der insgesamt 53 Handwerkskammern nahmen an der Befragung teil. Von den neun Landwirtschaftskammern sind fünf, von 16 Stellen für haus- und landwirtschaftliche Berufe der Bundesländer vier im Datensatz vertreten. Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass 79 der 158 zuständigen Stellen, an der Umfrage teilgenommen haben. Demnach beträgt die Rücklaufquote der vorliegenden angestrebten Vollerhebung aller zuständigen Stellen 50 Prozent.

Trotz der genannten Einschränkungen erlaubt die vorliegende Untersuchung, Tendenzen in der Inklusionsberatung der Kammern und zuständigen Stellen in Deutschland festzustellen. Der Umfang des Untersuchungssamples ist gemessen an der Grundgesamtheit sehr hoch und auch die Reichweite von 50 Prozent lässt auf eine hohe Präzision der Ergebnisse schließen.

Die Befragungsteilnahme von insgesamt 111 Berater/innen aus 79 unterschiedlichen zuständigen Stellen verdeutlicht, dass es bei einigen zuständigen Stellen mehrere Personen gibt, die sich mit Inklusionsberatung befassen: Bei fünf IHK haben jeweils zwei Personen an der Umfrage teilgenommen. Bei sieben HwK haben je zwei Berater/innen teilgenommen, bei einer HwK haben drei Berater/innen teilgenommen. Bei einer LWK haben sogar acht Berater/innen aus einer Kammer teilgenommen. Bei den zuständigen Stellen für hauswirtschaftliche Berufe haben je zwei und drei Berater/innen einer Institution partizipiert.

Die im Datensatz vertretenen IHK sind in zwölf Bundesländern und die vertretenen HwK in 13 Bundesländern ansässig. Die LWK im Datensatz verteilen sich auf fünf Bundesländer, die zuständigen Stellen für Haus- und Landwirtschaft auf vier Bundesländer.

80,5 Prozent aller befragten Beratungsfachkräfte der IHK stammen aus den alten Bundesländern, 19,5 aus den neuen Bundesländern. Bei den Teilnehmenden aus den HwK stammen 69 Prozent aus den alten Bundesländern, der Rest aus den neuen, davon 2,4 Prozent aus Berlin. Die in der Untersuchung erreichten Berater/innen der LWK befinden sich alle in Westdeutschland. Die Befragten der zuständigen Stellen für Haus- und Landwirtschaft sind zu 71,4 Prozent in den alten und zu 28,6 Prozent in den neuen Bundesländern ansässig. Damit stammen 77,4 Prozent aller Befragten der zuständigen Stellen aus dem Westen und 22,6 Prozent aus dem Osten (inklusive Berlin=1 Prozent) (siehe Abbildung 3). Dies entspricht in etwa der Ost-West-Verteilung (80,3 West und 19,7 Ost, inklusive Berlin) der Einwohner Deutschlands (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).

und würde außerdem keinen höheren Erkenntnisgewinn liefern. Anzumerken ist des Weiteren, dass die Effekte einer Gewichtung auf die antizipierte Grundgesamtheit in vorliegendem Fall nur marginal sind und die beschriebenen Korrelationen weiterhin abgebildet würden.

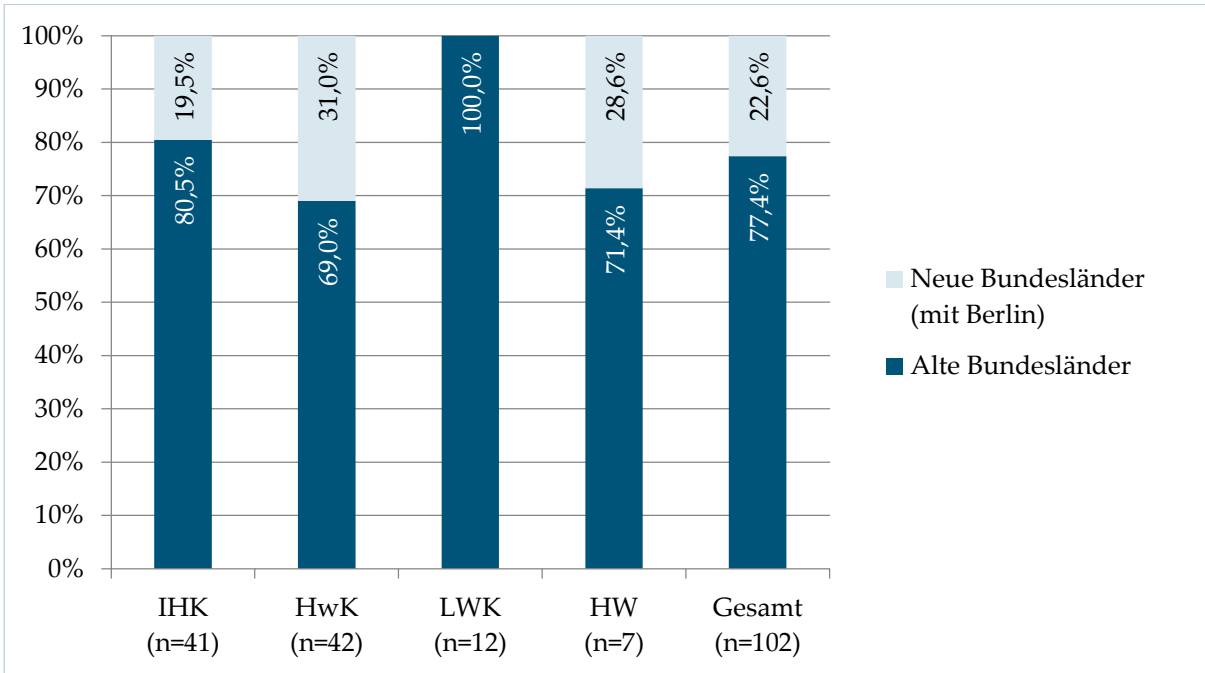


Abbildung 3: Beratungsfachkräfte der Kammern und zuständige Stellen getrennt nach Ost/West

41,4 Prozent der Befragten geben an, einer IHK anzugehören, ebenfalls 41,4 Prozent einer HwK, 10,8 Prozent einer LWK und 6,3 Prozent einer anderen zuständigen Stelle für land- und hauswirtschaftliche Berufe (siehe Abbildung 4). Damit sind IHK und HwK in gleichem Umfang im Datensatz vertreten, obwohl sie nicht in gleichem Maße in der angenommenen Grundgesamtheit vorkommen. Eine Gewichtung wird aus den oben genannten Gründen nicht vorgenommen.

Frage: Bitte geben Sie an, welcher zuständigen Stelle Sie angehören.

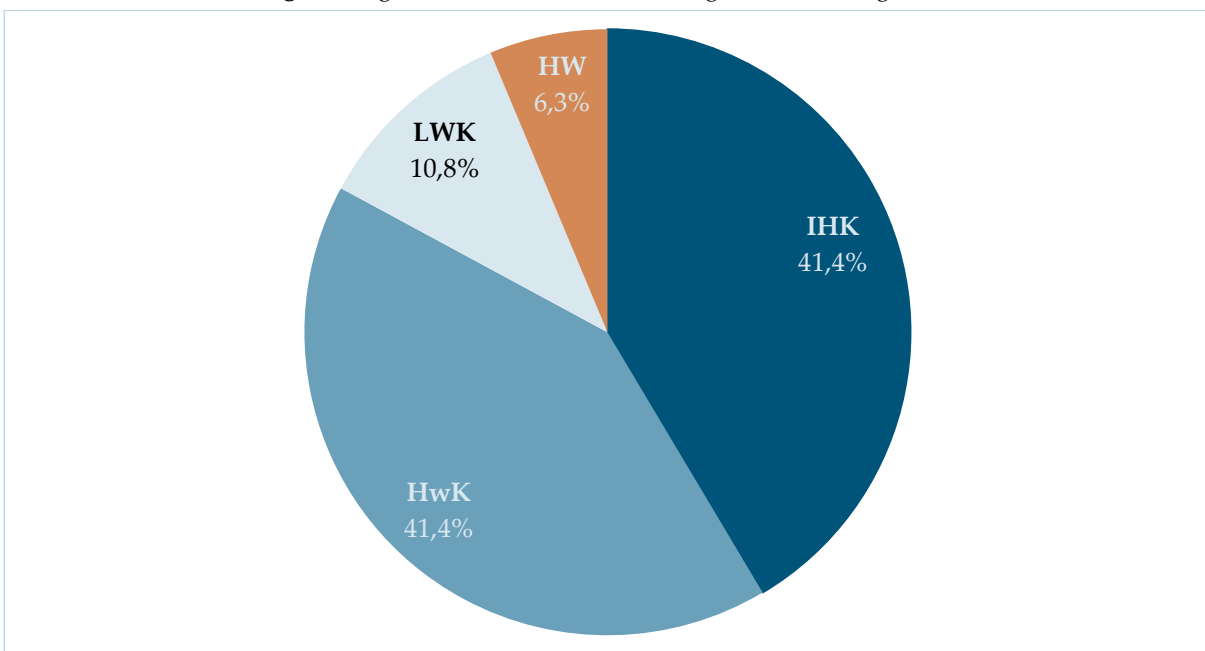


Abbildung 4: Anteil der Beratungsfachkräfte nach Kammern/zuständigen Stellen in der Stichprobe (n=111)

Das Durchschnittsalter der Teilnehmer/innen liegt bei 48 Jahren (Standardabweichung³¹ = 9,9), wobei der/die jüngste Berater/in 25 Jahre und der/die älteste 65 Jahre alt sind. Die Stichprobe setzt sich dabei aus 41,1 Prozent weiblichen und 55,8 Prozent männlichen Teilnehmern/innen zusammen. 3,2 Prozent der Befragten gaben kein Geschlecht an. Somit ist die Mehrheit der Teilnehmenden männlich, einen Rückschluss auf die gesamte Gruppe der Inklusionsberatungsfachkräfte lassen die Daten allerdings nicht zu.

5.3 Ergebnisse der quantitativen Untersuchung

5.3.1 Stellenwert der Inklusionsberatung

Inklusion wird in den verschiedenen Kammern und zuständigen Stellen unterschiedlich bewertet. Insgesamt sprechen 63 Prozent der Befragten in der Online-Umfrage der Inklusionsberatung in ihrer zuständigen Stelle einen hohen oder eher hohen Stellenwert zu. Außerdem finden 67 Prozent aller Befragten, dass die Inklusionsberatung mit mehr finanziellen und personellen Mitteln ausgestattet werden sollte. Es bejahen 60,9 Prozent die Aussage, dass die Inklusionsberatung in gleicher Form fortgeführt werden sollte (siehe Abbildung 5).

Frage: Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen:
 Die Inklusionsberatung in meiner zuständigen Stelle...
 ... hat insgesamt einen hohen Stellenwert.
 ... sollte mit mehr personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden.
 ... sollte in gleicher Form wie bisher weitergeführt werden.

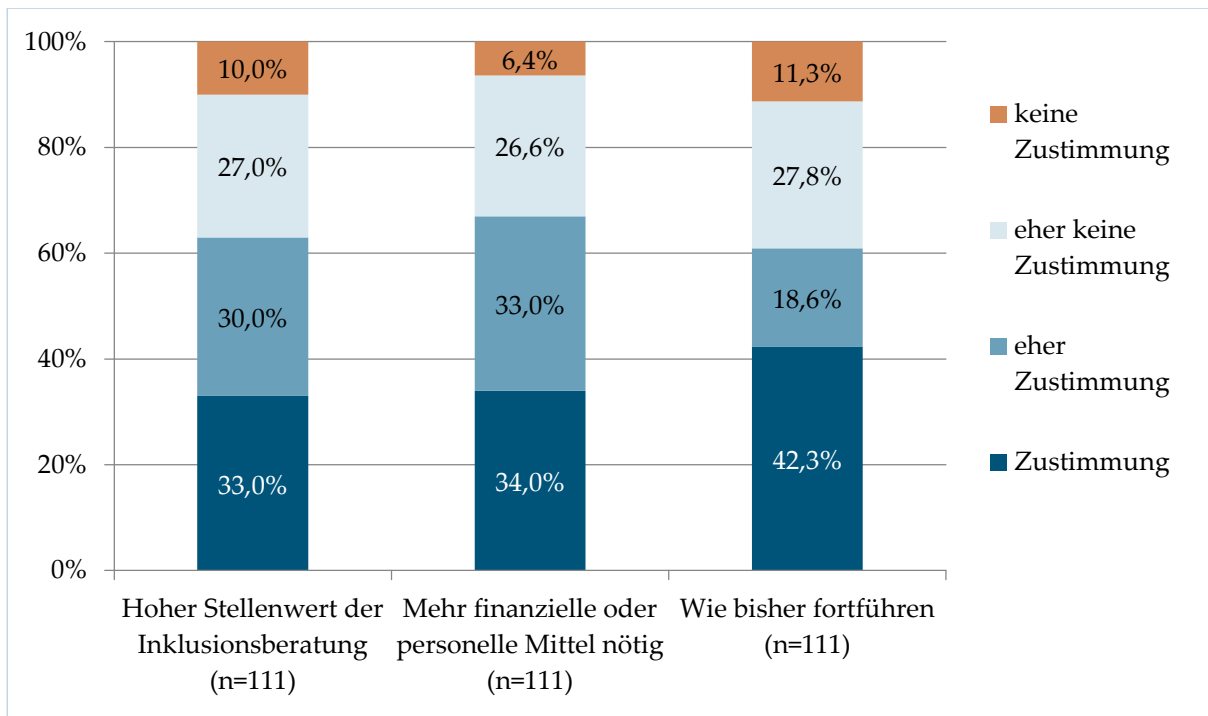


Abbildung 5: Zustimmung der Berater/innen

³¹ Die Standardabweichung (SD) beschreibt die Streuung um den Mittelwert. Vereinfacht kann man also sagen, dass der Großteil der Befragten zwischen 38 und 58 Jahre alt ist.

Nachfolgend wird untersucht, ob die Zufriedenheit von der jeweiligen zuständigen Stelle abhängt und ob beispielsweise bestimmte Stellen stärker finanzielle/personelle Ressourcen fordern als andere. Da die unterschiedlich hohe Anzahl der Berater/innen pro Kammer bei dieser Fragestellung allerdings sehr verzerrend wirken könnte, wurden die Angaben der Berater/innen aus einer Kammer/zuständigen Stelle aggregiert.³² Im Folgenden werden bei einigen weiteren Auswertungen auf Kammerebene ebenfalls die um die Anzahl der Berater/innen bereinigten Ergebnisse dargestellt, was in diesen Fällen allerdings explizit erwähnt wird. Die Aggregation der Daten auf Kammerebene verändert die Ergebnisse allerdings größtenteils nur marginal bzw. schwächt die Tendenzen ab.

54,1 Prozent der Berater/innen der IHK, 66,7 Prozent der HwK und 100 Prozent der Stellen für Hauswirtschaft stimmen der Aussage zu, dass Inklusion insgesamt einen hohen oder eher hohen Stellenwert hat. Lediglich die Berater/innen der LWK stimmen der Aussage nur zu 50 Prozent zu. Damit schreiben sie der Inklusionsberatung den vergleichsweise geringsten Stellenwert zu (siehe Abbildung 6). Die weiteren zuständigen Stellen für Haus- und Landwirtschaft (Ministerien, Landesämter, etc.) scheinen der Inklusionsberatung den Daten zufolge eine sehr hohe Bedeutung zuzumessen.

Frage: Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen:
 Die Inklusionsberatung in meiner zuständigen Stelle...
 ... hat insgesamt einen hohen Stellenwert.
 ... sollte mit mehr personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden.
 ... sollte in gleicher Form wie bisher weitergeführt werden.

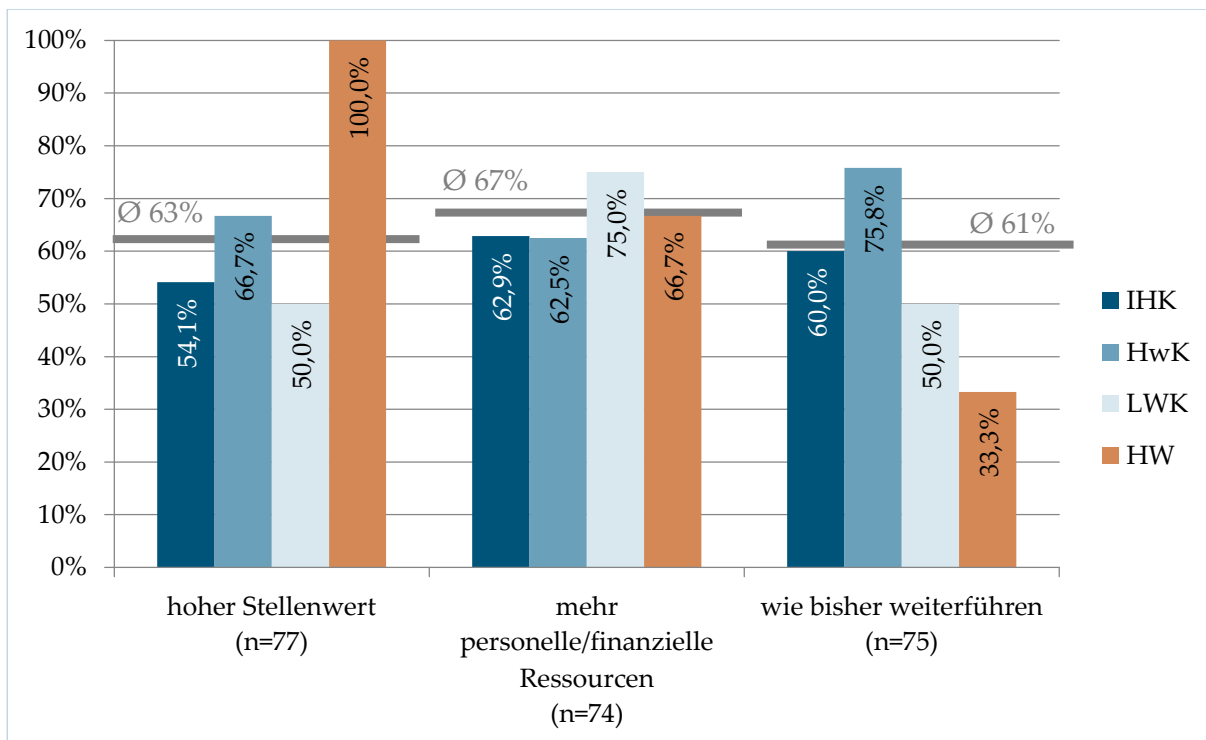


Abbildung 6: Zustimmung getrennt nach Kammern und Durchschnittswerte aller Berater/innen

³² Die Daten wurden so aggregiert, dass von jeder zuständigen Stelle nur eine Antwort vorliegt. Haben beispielsweise bei einer zuständigen Stelle acht Berater/innen geantwortet, wurde daraus ein Mittelwert gebildet, da diese Kammer sonst überrepräsentiert und somit die Ergebnisse dementsprechend verzerrt wären.

Generell scheint Inklusionsberatung bei den Beratenden der Handwerkskammern und der sonstigen zuständigen Stellen für Land- und Hauswirtschaft einen höheren Stellenwert als in den Industrie- und Handels- sowie den Landwirtschaftskammern zu haben. Die allgemein dennoch hohen Angaben beim Stellenwert der Inklusionsberatung (Minimum 50 Prozent) könnten, wie bereits angedeutet, in der Selbstselektion der Untersuchungsteilnehmenden begründet liegen.

62,9 Prozent der IHK, 62,5 Prozent der HwK, 75 Prozent der LWK und 66,7 Prozent der sonstigen zuständigen Stellen für haus- und landwirtschaftliche Berufe sind (eher) der Meinung, dass Inklusionsberatung mit mehr personellen und finanziellen Mitteln ausgestattet werden sollte (siehe Abbildung 6).³³

Auffällig ist bei der Frage, ob die Inklusionsberatung wie bisher weitergeführt werden soll, die Diskrepanz zwischen den Landwirtschaftskammern sowie den weiteren zuständigen Stellen für land- und hauswirtschaftliche Berufe und den IHK sowie HwK. Während bei den IHK und HwK mehr als die Hälfte (60 und 75,8 Prozent) die Inklusionsberatung wie bisher weiterführen würden, ist dies bei LWK und HW gerade einmal die Hälfte bzw. die Minderheit (50 und 33,3 Prozent) (siehe Abbildung 6). Da bei den befragten zuständigen Stellen für Haus- und Landwirtschaft (ohne LWK) 66,7 Prozent der Meinung sind, dass mehr personelle oder finanzielle Ressourcen nötig wären, erklärt sich, warum lediglich 33,3 Prozent die Inklusionsberatung in gleicher Form weiterführen würden. Die Ergebnisse können sich allerdings auch wechselseitig beeinflussen: Dass Inklusionsberatung im Vergleich zu den zuständigen Stellen IHK als auch HwK bei den LWK als zuständige Stellen den vergleichsweise geringsten Stellenwert einnimmt, dort aber auch am stärksten nach finanziellen und personellen Ressourcen verlangt wird, könnte bedeuten, dass die Landwirtschaftskammern momentan über zu wenig personelle sowie finanzielle Ressourcen verfügen und dadurch nicht in der Lage sind, der Inklusionsberatung einen hohen Stellenwert zukommen zu lassen. Dies ist vor dem Hintergrund, dass Fachpraktiker-Ausbildungen vor allem in der Haus- und Landwirtschaft stattfinden (vgl. Deutscher Bundestag 2014, S. 183), von besonderem Interesse.

Offizielle Bezeichnung der Berater/innen in der jeweiligen zuständigen Stelle

Auch die offizielle Bezeichnung der für Inklusionsthemen zuständigen Berater/innen hat Aussagekraft darüber, welchen Stellenwert Inklusionsberatung in den zuständigen Stellen einnimmt. Die nachfolgende Wortwolke³⁴ illustriert, wie Inklusionsberatungsfachkräfte nach eigenen Angaben in den zuständigen Stellen offiziell benannt sind. Dabei kann man erkennen, dass das Thema Inklusion häufig keinen eigenen Schwerpunkt in den zuständigen Stellen bildet, sondern zum Großteil von Ausbildungsberatern/innen mitbehandelt wird:

³³ Ohne Aggregieren der Berater/innen der einzelnen Kammern sind sogar 90,9 Prozent der Befragten der LWK der Meinung, dass Inklusionsberatung mit mehr finanziellen/personellen Mitteln ausgestattet werden sollte. Diese relativ große Diskrepanz zwischen den aggregierten und nicht aggregierten Ergebnissen hängt damit zusammen, dass acht Berater/innen aus der gleichen LWK stammen und gerade diese Kammer verstärkt nach personellen und finanziellen Mitteln fragt und damit die Ergebnisse stark beeinflusst.

³⁴ Je häufiger eine Bezeichnung in der Umfrage genannt wurde, desto größer wird sie dargestellt.

Frage: Welche Funktion innerhalb der zuständigen Stelle haben Sie?



Abbildung 7: Wortwolke zur offiziellen Funktion innerhalb der zuständigen Stelle (n=103)

Die Berater/innen wurden zusätzlich gebeten, ihren jeweiligen Beratungsschwerpunkt innerhalb der (Inklusions-)Beratungsfachstelle anzugeben. Dabei standen ihnen die Kategorien

- „Beratung von Unternehmen zum Thema Jugendliche mit Behinderung“,
- „Organisation von Veranstaltungen“ und
- „Schulung und Weiterbildung von Beratern/innen zum Thema Inklusion und Jugendliche mit Behinderung“

zur Auswahl.³⁵ Erwartungsgemäß gaben die meisten Befragten (60,9 Prozent) an, dass die Beratung von Unternehmen zum Thema Jugendliche mit Behinderung in der Ausbildung ihr Tätigkeitsschwerpunkt ist. 6,7 Prozent sehen ihren Tätigkeitsschwerpunkt eher in der Organisation von Veranstaltungen (z. B. Messen, Konferenzen) zum Thema Inklusion. Weitere 4,8 Prozent aller Befragten geben an, dass ihr Schwerpunkt auf Schulungen und Weiterbildungen von Beratern/innen zum Thema Inklusion und Jugendliche mit Behinderung liegt. 19 Prozent der Befragten geben mit Hilfe der offenen Frage die allgemeine Ausbildungsberatung als ihren Tätigkeitsschwerpunkt an. Darunter fällt beispielsweise auch die Ausbildungsberatung zu Fachpraktikerberufen:

³⁵ Die offenen Angaben wurden diesen drei vordefinierten Kategorien im Zuge der Datenaufbereitung zugeordnet, wenn sie ihnen sehr ähnlich waren. Die restlichen offenen Antworten wurden in zwei zusätzliche Kategorien „Sonstiges“ und „allgemeine Ausbildungsberatung“ eingeteilt.

Frage: Welchen Tätigkeitsschwerpunkt haben Sie als (Inklusions-)Berater/in in Ihrer zuständigen Stelle?

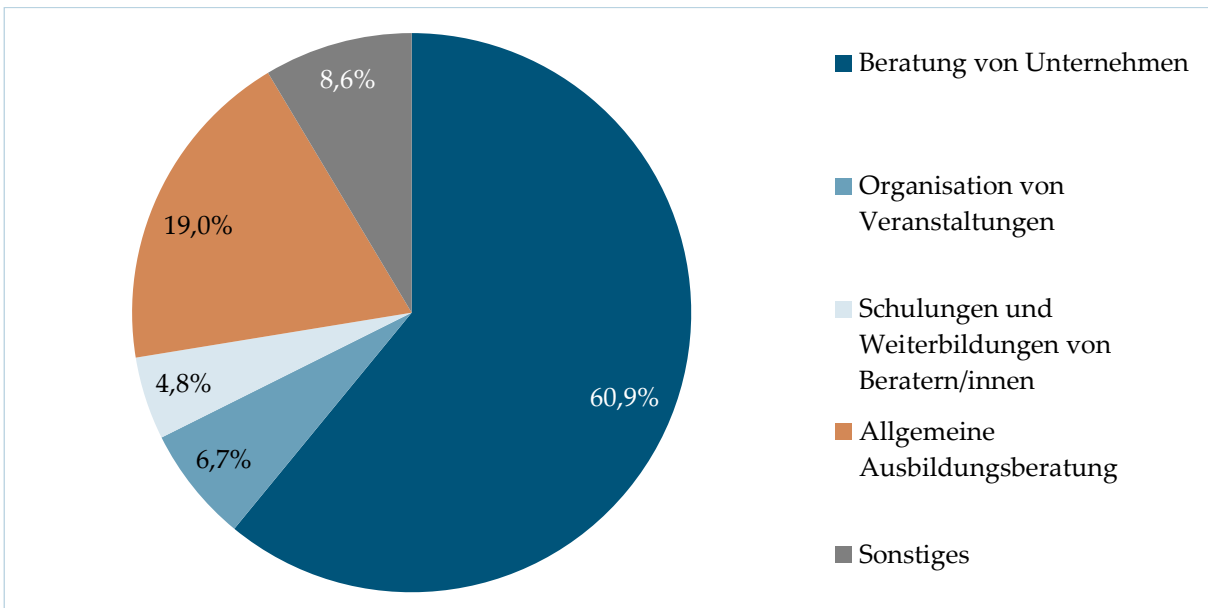


Abbildung 8: Tätigkeitsschwerpunkte der Inklusionsberater/innen (n=105)

Wiederum 8,6 Prozent nennen sonstige Tätigkeitsschwerpunkte. Diese sonstigen Tätigkeiten, die in der offenen Abfrage genannt wurden, aber nicht den vordefinierten Kategorien zuzuordnen sind, beinhalten unter anderem die Abteilungsleitung, die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen, Firmenberatung und Öffentlichkeitsarbeit, Beratung zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen und Netzwerkaustausch. Außerdem wurde in einem Fall angegeben, dass die beiden Tätigkeitsschwerpunkte „Beratung von Unternehmen“ und „Organisation von Veranstaltungen“ gleiches Gewicht haben.

Frage: Welchen Tätigkeitsschwerpunkt haben Sie als (Inklusions-)Berater/in in Ihrer zuständigen Stelle?

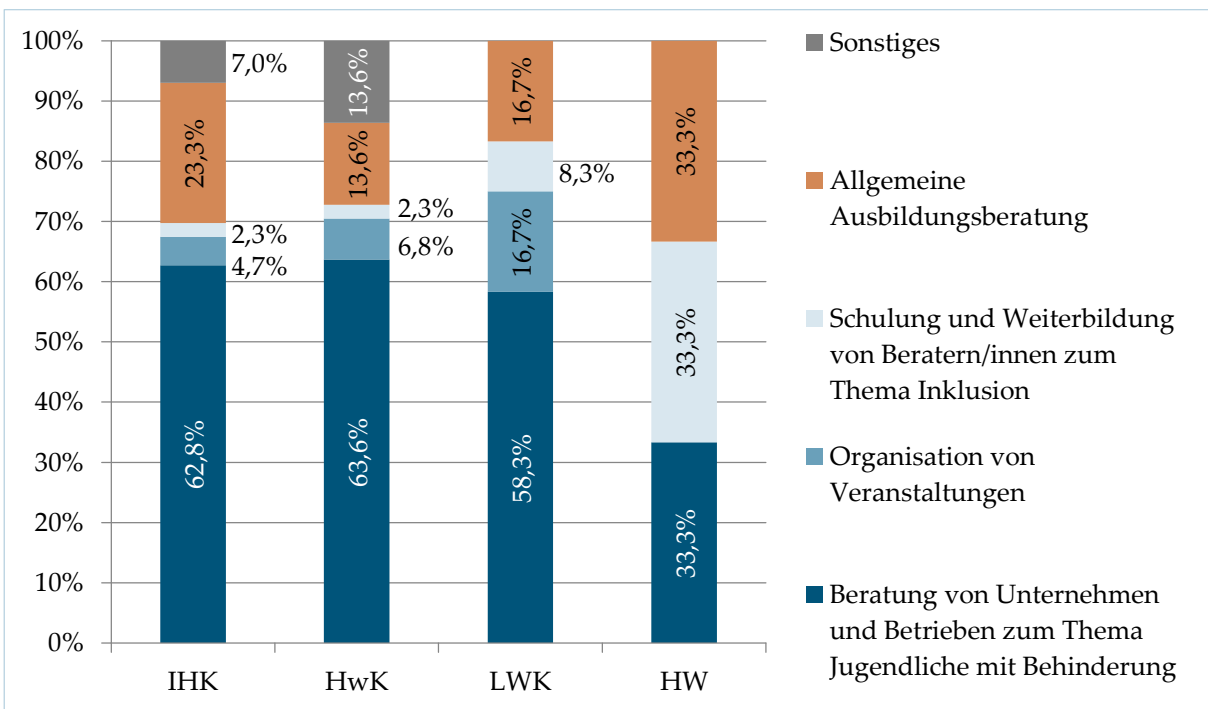


Abbildung 9: Tätigkeitsschwerpunkte der Beratungsfachkräfte nach zuständiger Stelle (n=105)

Der Schwerpunkt variiert je nach zuständiger Stelle. Hierbei wurden die Angaben der Berater/innen derselben Kammer nicht aggregiert. Während die befragten Berater/innen der IHK, HwK und LWK ihren Schwerpunkt auf die Beratung von Unternehmen und Betrieben zum Thema Jugendliche mit Behinderung legen (62,8 Prozent, 63,6 Prozent und 58,3 Prozent), ist dies bei den Beratern/innen der sonstigen zuständigen Stellen für Land- und Hauswirtschaft nicht der Fall (33,3 Prozent). Ihr Aufgabenfeld ist ebenso die Schulung und Weiterbildung von (Ausbildungs-)Beratern/innen zum Thema Inklusion und Jugendliche mit Behinderung (ebenfalls 33,3 Prozent). Interessant ist, dass sie nach eigenen Angaben keine Veranstaltungen zur Thematik organisieren. Bei den LWK als zuständigen Stellen liegt der Schwerpunkt zwar immer noch auf der Beratung von Unternehmen und Betrieben, jedoch übernehmen sie auch zu 16,7 Prozent die Organisation von Veranstaltungen, was im Vergleich zu den anderen zuständigen Stellen hervorsticht:

Im Ost-West-Vergleich unterscheiden sich die Kammern und zuständigen Stellen insofern, dass die Kammern mit Sitz in den neuen Bundesländern ausschließlich die Beratung von Unternehmen übernehmen. In den alten Bundesländern liegt dort zwar auch der Schwerpunkt (78,7 Prozent), jedoch organisieren sie zu 12,8 Prozent auch Veranstaltungen und übernehmen zu 8,5 Prozent Schulungen (vgl. Abbildung 10). Dies könnte auf eine Verzerrung der Stichprobe hindeuten: Berater/innen aus den neuen Bundesländern, die andere Aufgaben übernehmen, haben vermutlich nicht an der Umfrage partizipiert.

Frage: Welchen Tätigkeitsschwerpunkt haben Sie als (Inklusions-)Berater/in in Ihrer zuständigen Stelle?

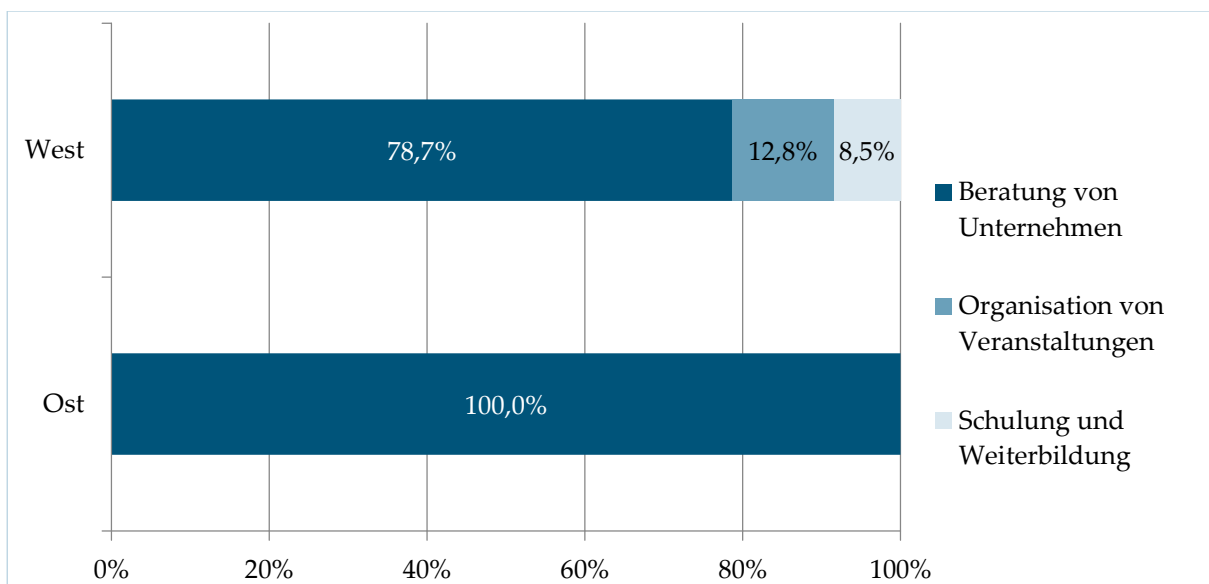


Abbildung 10: Tätigkeitsschwerpunkte nach Ost/West (n=65)

Der Stellenanteil, der zur Bearbeitung von Inklusionsthemen geplant ist, variiert stark über die Stichprobe. Im Mittel geben die Befragten circa 32 Prozent (Minimum=0 und Maximum=100) an, wobei die Standardabweichung (SD) mit $SD=38,45$ eine große Spannweite zwischen den Befragten verdeutlicht.

Zusätzlich wurde abgefragt, wie viele Personen haupt- oder nebenamtlich in der Inklusionsberatung ihrer zuständigen Stelle tätig sind. Hier werden wiederum die um die Anzahl der Befragten korrigierten Ergebnisse dargestellt, da die in der Umfrage überrepräsentierten Kammern und weiteren zuständigen Stellen die Ergebnisse verzerren könnten. Generell gab

mit 59,7 Prozent die Mehrheit aller zuständigen Stellen an, dass bei ihnen niemand hauptamtlich als Inklusionsberater/in tätig ist. 40,3 Prozent gaben an, dass in ihrer zuständigen Stelle mindestens eine Person hauptamtlich als Inklusionsberater/in tätig ist. In einem Fall werden sogar sechs hauptamtliche Inklusionsberater/innen benannt.

Eine nebenamtliche Tätigkeit wird hingegen weitaus häufiger genannt. Bei dieser Frage geben nur noch 18,7 Prozent der zuständigen Stellen an, keine/n nebenamtlich tätige/n Inklusionsberater/in zu haben. Die restlichen zuständigen Stellen verfügen über mindestens eine/n nebenamtlich tätige/n Inklusionsberater/in.

Frage: Wie viele Personen sind in Ihrer zuständigen Stelle hauptamtlich als Inklusionsberater/in tätig? Wie viele Personen können in Ihrer zuständigen Stelle nebenamtlich als Inklusionsberater/in Betriebe und Unternehmen fundiert beraten (d. h. sie beraten im Rahmen ihrer Aufgaben zusätzlich auch zu Inklusionsthemen bzw. der Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung)?

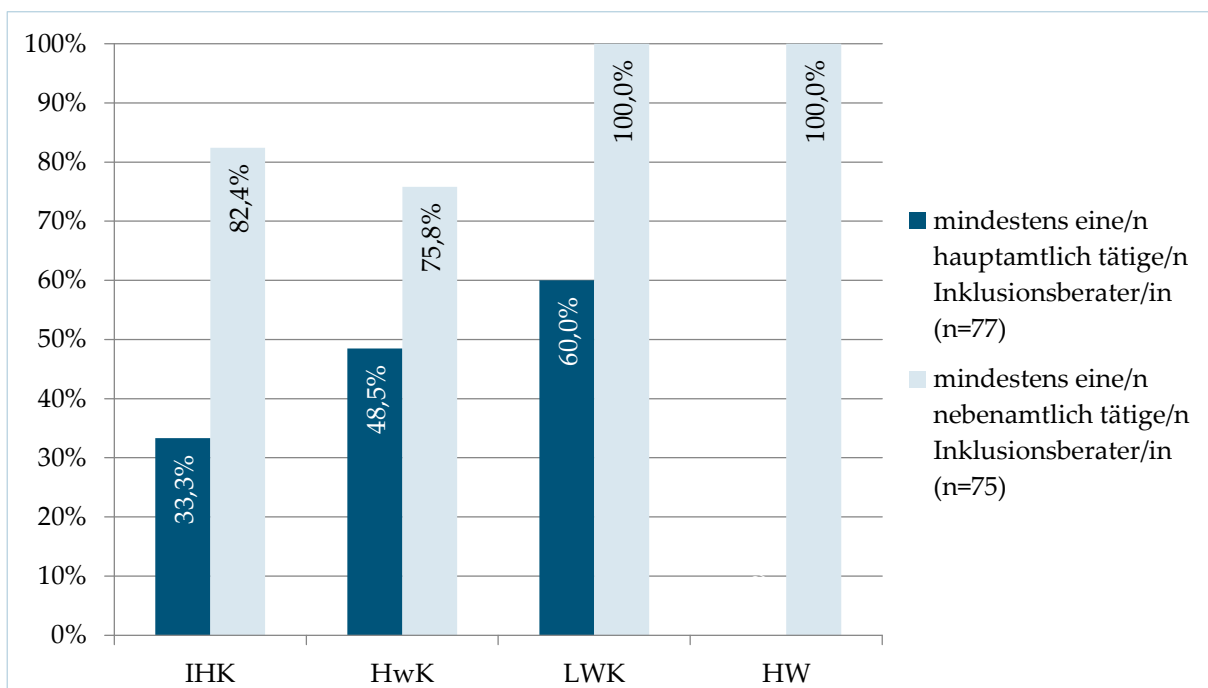


Abbildung 11: Anteil der haupt- und nebenamtlich tätigen Mitarbeiter/innen

In den IHK arbeitet zu 33,3 Prozent mindestens ein/e hauptamtliche/r Ansprechpartner/in für Inklusionsthemen. In 82,4 Prozent der IHK arbeitet mindestens eine Person nebenamtlich als Inklusionsberatungsfachkraft. Die Handwerkskammern zählen zu 48,5 Prozent mindestens eine/n haupt- und zu 75,8 Prozent mindestens eine/n nebenamtliche/n Berater/in. In den LWK bearbeitet zu 60 Prozent mindestens ein/e hauptamtliche/r und zu 100 Prozent mindestens ein/e nebenamtliche/r Berater/in die Aufgaben, während bei den sonstigen zuständigen Stellen für hauswirtschaftliche Berufe keine hauptamtlichen Berater/innen tätig sind. Dafür gibt es dort niemanden, der hauptamtlich beratend tätig ist– alle Berater/innen in den hauswirtschaftlichen Stellen sind also nebenamtlich als Berater/innen für Inklusionsthemen zuständig.

Zusätzlich stellt sich die Frage, wie viele der Kammern, die keine/n hauptamtlich tätige/n Berater/in in ihrer zuständigen Stelle haben, auch keine/n nebenamtlich Tätige/n haben. Diese zuständigen Stellen hätten dann nämlich überhaupt keine/n Mitarbeiter/in, der für die

Inklusionsberatung zuständig ist. Dies ist lediglich bei drei IHK und zwei HwK und damit bei 6,3 Prozent aller Kammern der Fall. Sie geben an, dass bei ihnen niemand haupt- oder nebenamtlich als Inklusionsberater/in tätig ist. Die meisten zuständigen Stellen (17,8 Prozent) bei denen kein/e hauptamtlich tätige/r Mitarbeiter/in vorhanden ist, geben eine Anzahl von drei nebenamtlich tätigen Inklusionsberatern/innen an.

5.3.2 Qualifikationsprofil

Die quantitative Datenanalyse ergab, dass die Mitarbeiter/innen durchschnittlich über sechseinhalb Jahre Beratungserfahrung (wobei $SD = 6,45$, $min = 0$, $max. = 25$ Jahre) verfügen.

Der höchste Bildungsabschluss der Berater/innen ist mehrheitlich ein abgeschlossenes Studium (62,9 Prozent). 6,2 Prozent verfügen über eine Promotion, weitere 21,6 Prozent weisen eine Hochschulreife aus. Zusätzlich verfügen 71,8 Prozent der Befragten über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die quantitativen Ergebnisse bestätigen die in den Interviews gewonnenen Erkenntnisse zum hohen Qualifikationsprofil der Inklusionsberater/innen. Eine Korrelation zwischen Qualifikationsprofil und Kammerzugehörigkeit besteht nicht, was bedeutet, dass die Qualifikationen bei allen zuständigen Stellen gleichermaßen zu finden sind.

Frage: Bitte geben Sie Ihre Studienrichtung an.

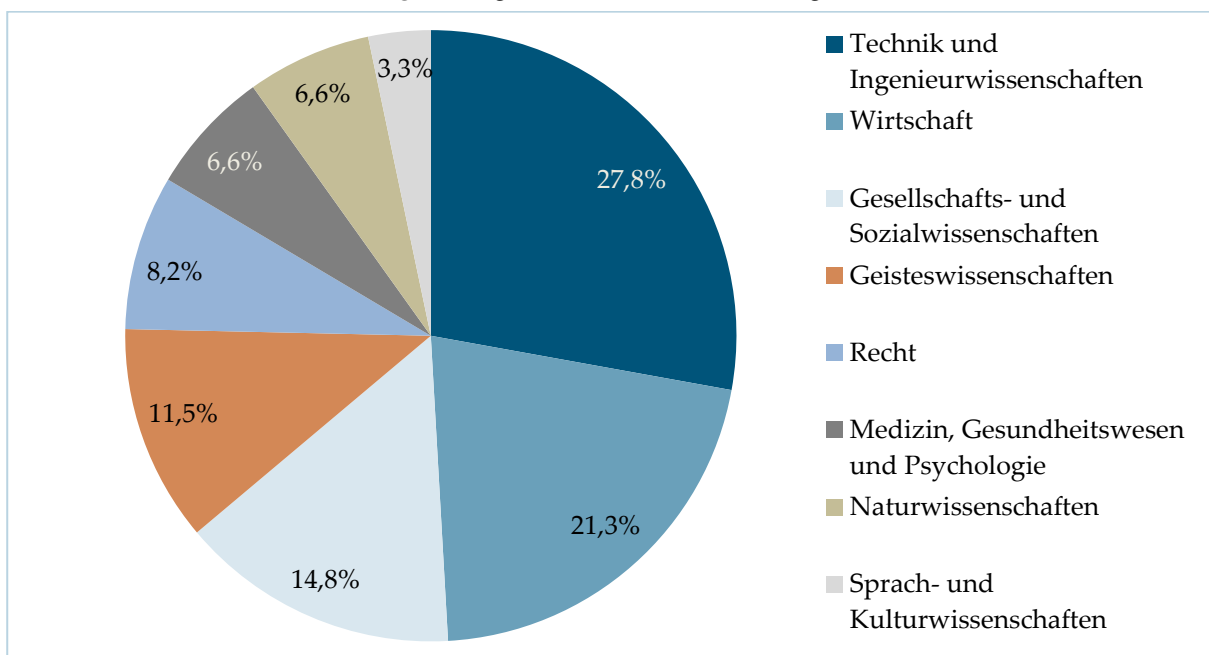


Abbildung 12: Studienrichtung der Berater/innen (n=61)

In Abbildung 12 werden die unterschiedlichen Studienrichtungen der Berater/innen dargestellt. Die Tendenzen der Studienrichtungen der Berater/innen aus den qualitativen Interviews können durch die Ergebnisse der Online-Befragung ebenfalls bestätigt werden. Die Mehrheit aller Berater/innen mit Studium (27,8 Prozent) weist ein technisches bzw. ingenieurwissenschaftliches Studium auf. So scheint der in den Interviews angesprochene wirtschaftswissenschaftliche und technische bzw. ingenieurwissenschaftliche Hintergrund für die Inklusionsberater/innen am wichtigsten zu sein. Diese beiden Studienrichtungen bilden mit ca. 49,2 Prozent die Mehrheit. 6,6 Prozent der Befragten haben einen medizinischen, psychologischen oder ähnlichen Hintergrund.

5.3.3 Kenntnisse und Zusatzqualifikationen

Die in den Interviews genannten Kenntnisse wurden zur Generierung von Antwortkategorien in der Online-Erhebung genutzt und um weitere Kategorien ergänzt. Die Auswertung der quantitativen Daten zeigt, dass keine der abgefragten Kenntnisse als besonders unwichtig eingeschätzt werden (siehe Tabelle 3). Die Abfrage erfolgte auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 4 die größte Relevanz darstellt. Den geringsten Wert bei der Einschätzung der Wichtigkeit hat die Möglichkeit der Teilzeitausbildung ($\bar{x}=2,94$)³⁶, der höchste Mittelwert fällt auf den Nachteilsausgleich im Rahmen von Zwischen- und Abschlussprüfung ($\bar{x}=3,58$).

Frage: Bitte schätzen Sie zunächst ein, wie wichtig Kenntnisse in den folgenden Themenbereichen für die erfolgreiche Inklusionsberatung sind. Schätzen Sie anschließend Ihren Kenntnisstand in den jeweiligen Themenbereichen ein.

Kenntnisbereiche	Einschätzung der Relevanz		Einschätzung der eigenen Kenntnisse	
	N	\bar{x}	N	\bar{x}
1. Nachteilsausgleich im Rahmen von Zwischen- und Abschlussprüfungen	104	3,58	104	3,23
2. Informationen zu Kooperationspartnern und Unterstützungsmöglichkeiten	105	3,56	103	2,98
3. Fördermöglichkeiten und zuständige Kostenträger	105	3,45	104	2,72
4. Ausbildungsregelungen zum/r Fachpraktiker/in	103	3,44	104	3,34
5. Beispiele und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildung	105	3,30	104	2,99
6. Identifikation und Prüfung von Betriebsprozessen und Einsatzmöglichkeiten	102	3,22	103	2,53
7. Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten	105	3,20	104	2,45
8. Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebungen	102	3,06	104	2,45
9. Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen	103	3,03	104	2,74
10. Möglichkeiten der Teilzeitausbildung	104	2,94	104	2,83
Gültige Werte³⁷	94		101	

Tabelle 3: Einschätzung der Relevanz bestimmter Kenntnisbereiche und der jeweils eigenen Kenntnisse (sortiert nach Relevanzeinschätzung - Skala 1 (gering) bis 4 (hoch))

Die Berater/innen haben darüber hinaus angegeben, wie gut ihre jeweiligen Kenntnisse in den einzelnen Themenbereichen sind. In fast allen Bereichen geben sie an, über mindestens gute Kenntnisse (min $\bar{x} = 2,45$, max $\bar{x} = 3,34$) zu verfügen. Dies ist eine gute Voraussetzung für eine qualifizierte Beratung.

³⁶ \bar{x} : Mittelwert.

³⁷ Anzahl der Fälle, die in jeder der zehn einbezogenen Variablen einen gültigen Wert aufweisen.

Die geringsten Kenntnisse bestehen bezüglich der Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebung, der Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten sowie bei der Identifikation und Prüfung von Betriebsprozessen und Einsatzmöglichkeiten. Hier könnten Weiterqualifizierungen thematisch ansetzen. Die besten Kenntnisse hingegen haben die Berater/innen im Bereich der Ausbildungsregelungen zum/r Fachpraktiker/in.

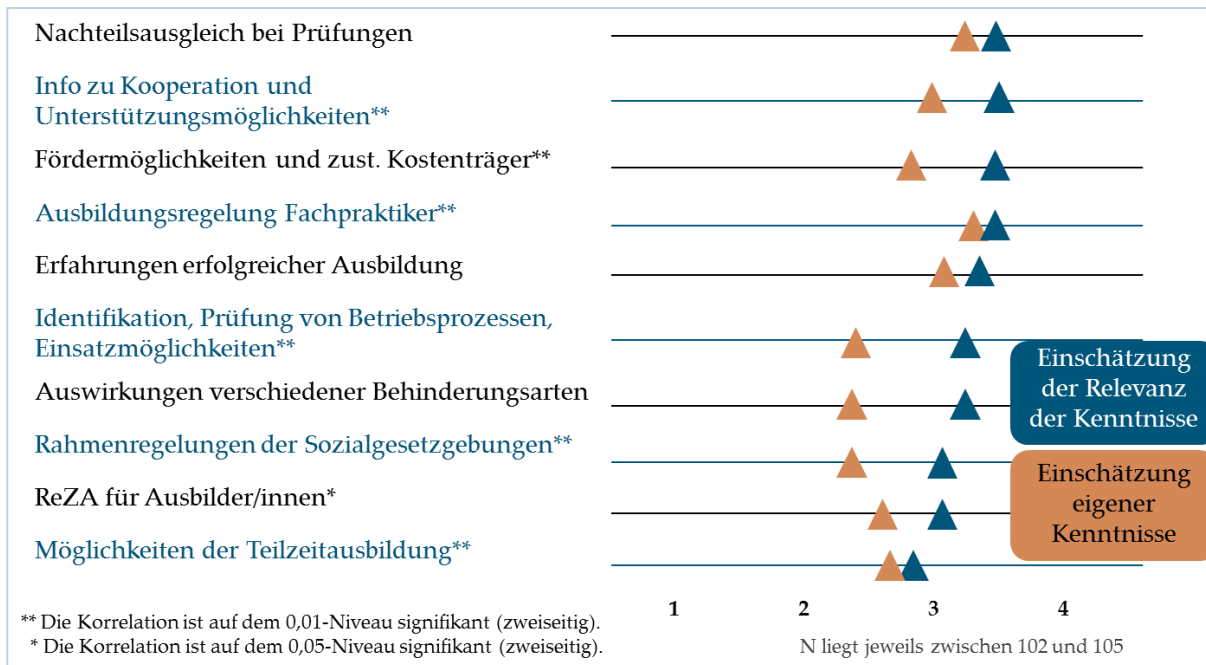


Abbildung 13: Einschätzung der Relevanz bestimmter Kenntnisbereiche und der jeweils eigenen Kenntnisse (sortiert nach Relevanzeinschätzung - Skala 1 (gering) bis 4 (hoch))

Die größte Differenz zwischen der Einschätzung der Relevanz bestimmter Kenntnisbereiche und den tatsächlich vorhandenen Kenntnissen findet sich bei den Kenntnisbereichen

- Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten,
- Fördermöglichkeiten und zuständige Kostenträger sowie
- Identifikation und Prüfung von Betriebsprozessen und Einsatzmöglichkeiten.

Auch in diesen Kenntnisbereichen erscheint eine Weiterqualifizierung sinnvoll. Von Interesse ist zudem, inwieweit die subjektiv benötigten mit den vorhandenen Kenntnissen korrelieren. Das Ergebnis einzelner Rangkorrelationstests zeigt, dass nahezu alle antizipierten mit den tatsächlich vorhandenen Kenntnissen positiv korrelieren (siehe Tabelle 4).

Kenntnisbereiche	Korrelationsmaß ρ (Spearman – Rho) ³⁸
1. Nachteilsausgleich im Rahmen von Zwischen- und Abschlussprüfungen	0,100
2. Informationen zu Kooperationspartnern und Unterstützungsmöglichkeiten	0,298**
3. Fördermöglichkeiten und zuständige Kostenträger	0,435**
4. Ausbildungsregelungen zum/r Fachpraktiker/in	0,388**
5. Beispiele und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildung	0,154
6. Identifikation und Prüfung von Betriebsprozessen und Einsatzmöglichkeiten	0,302**
7. Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten	0,153
8. Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebungen	0,380**
9. Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen	0,217*
10. Möglichkeiten der Teilzeitausbildung	0,405**

** Die Korrelation ist auf dem 0,01-Niveau signifikant (zweiseitig).

* Die Korrelation ist auf dem 0,05-Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 4: Korrelationen zwischen subjektiver Einschätzung benötigter Kenntnisse und vorhandenen Kenntnissen der Befragten (sortiert nach Relevanzeinschätzung)

Die Werte des Korrelationsmaßes liegen alle über Null, was eine positive Korrelation beschreibt. Das bedeutet: Je höher die Wichtigkeit der spezifischen Kenntnisse eingeschätzt wird, desto eher sind diese Kenntnisse bei den Beratenden auch vorhanden und umgekehrt. Die stärkste positive Korrelation mit $\rho=0,435$ besteht zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit von Kenntnissen über „Fördermöglichkeiten und zuständige Kostenträger“ und den tatsächlich vorhandenen Kenntnissen in dieser Thematik. Lediglich die Korrelationen zwischen benötigter und vorhandener Kenntnis bezüglich des „Nachteilsausgleichs im Rahmen von Zwischen- und Abschlussprüfungen für Jugendliche mit Behinderung“, der Kenntnis hinsichtlich der ReZA, der Kenntnis in Bezug auf „Beispiele und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung“ sowie der Kenntnis von „Symptomen und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten“ sind nicht signifikant.

In einer offenen Abfrage konnten die Berater/innen zusätzliche als relevant bewertete Kenntnisse angeben. Insgesamt haben dort 38 Berater/innen weitere Kenntnisbereiche benannt. Diese entsprachen Großteils den vordefinierten Kategorien.³⁹ Dies lässt die Einschät-

³⁸ Das Korrelationsmaß Spearmans Rho (ρ) reicht von -1 (negative Korrelation) bis +1 (positive Korrelation).

³⁹ Die Kenntnis verschiedener Behinderungsarten kann beispielsweise der Kategorie „Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten“, rechtliche Rahmenbedingungen können der Kategorie „Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebung z. B. SGB IX zugeordnet werden. Die guten Kenntnisse von Unterstützungsmöglichkeiten und die Wichtigkeit von Netzwerkarbeit können der Kategorie 2 „Informationen zu Kooperationspartnern und Unterstützungsmöglichkeiten“ zugeordnet werden. Außerdem wurden Kenntnisse der technischen Arbeitsgestaltung, Prozesssteuerung, Gestaltung von Arbeitsabläufen sowie Kenntnisse über

zung zu, dass alle für die Inklusionsberatung relevanten Kenntnisse gut abgebildet wurden. Die Befragten stufen ihren eigenen Kenntnisstand in diesen Bereichen als recht hoch ein. Dies könnte darauf hindeuten, dass in Bezug auf die zur Beratung notwendigen Kenntnisse von den Beratern/innen kaum Optimierungsbedarf gesehen wird.

5.3.4 Tätigkeitsfelder und Schwerpunktthemen

In der Online-Befragung wurden die Berater/innen gefragt, wie oft bestimmte Themen bei der Inklusionsberatung von Betrieben zur Sprache kommen (siehe Abbildung 14). Sehr häufig wird das Thema „Finanzielle Förderung für Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden möchten“ angesprochen (39,8 Prozent). Betrachtet man allerdings die Ausprägungen „eher häufig“ und „sehr häufig“ gemeinsam, wird der „Nachteilsausgleich in Prüfungen für Jugendliche mit Behinderung“ am stärksten thematisiert (68,7 Prozent). Selten bis nie werden die „technische Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung“ (76,3 Prozent), die „Stärken, Potenziale und Einsatzmöglichkeiten von Jugendlichen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung“ (61,2 Prozent) und die „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen“ (62,2 Prozent) angesprochen⁴⁰.

Frage: Wie oft kommen folgende Themen bei der Inklusionsberatung von Betrieben zur Sprache?

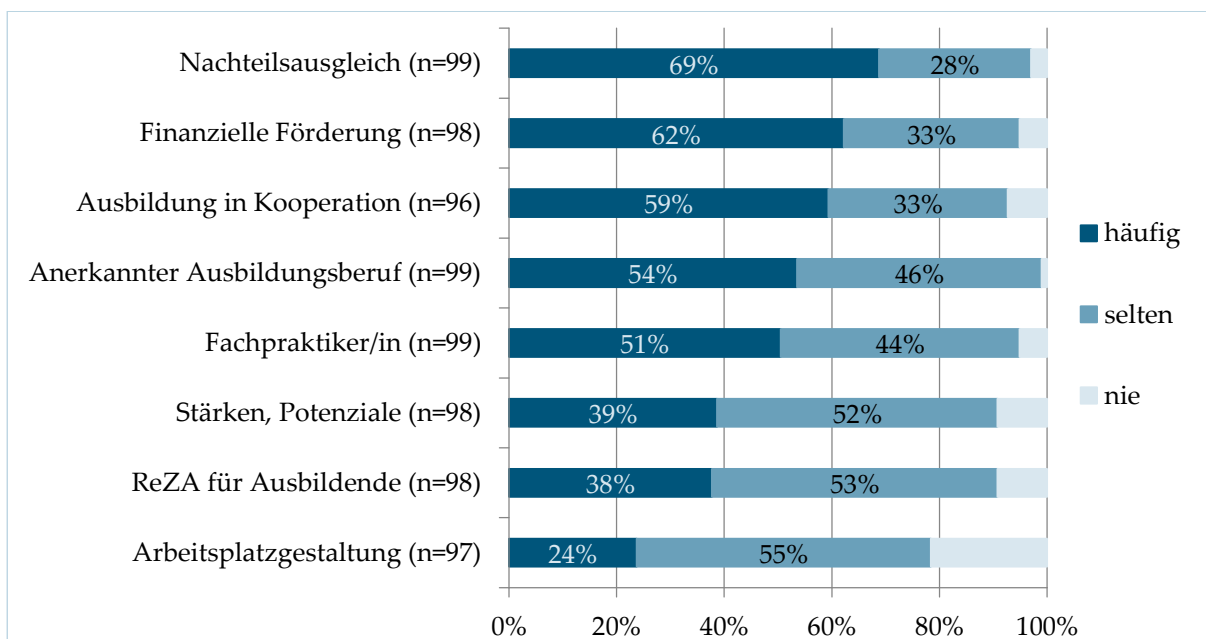


Abbildung 14: Häufigkeit von Themen bei der Inklusionsberatung von Betrieben

Auch bei der Frage nach den häufigsten Problemen, zu denen die Beratungsfachkräfte Betriebe und Ausbilder/innen beraten, konnte ein konkretes Bild gezeichnet werden. Wenn man die Kategorien „nie“, „sehr selten“ und „eher selten“ gemeinsam betrachtet, fällt auf, dass sie bei allen Problembereichen mehr als 50 Prozent ausmachen. Lediglich die Problembereiche „Leistungsfähigkeit in der Berufsschule“ und „Passgenauigkeit zwischen Betrieb

die Umgestaltung technischer Anlagen häufig genannt. Diese Kenntnisse entsprechen Kategorie 6 „Identifikation und Prüfung von Betriebsprozessen und Einsatzmöglichkeiten“. Zusätzlich zu den bestehenden Kategorien werden auch sozialpädagogische Kenntnisse als sehr wichtig eingestuft.

⁴⁰ Bei diesen Prozentangaben werden die Kategorien „nie“, „sehr selten“ und „eher selten“ zusammengezählt.

und Auszubildendem/r“ werden zu 43,9 Prozent und 46,9 Prozent eher bis sehr häufig in der Beratung von Betrieben thematisiert:

Frage: Wie oft beraten Sie Betriebe, die einen Jugendlichen mit Behinderung ausbilden (möchten), zu folgenden Themen und speziellen Problembereichen in der Ausbildung?

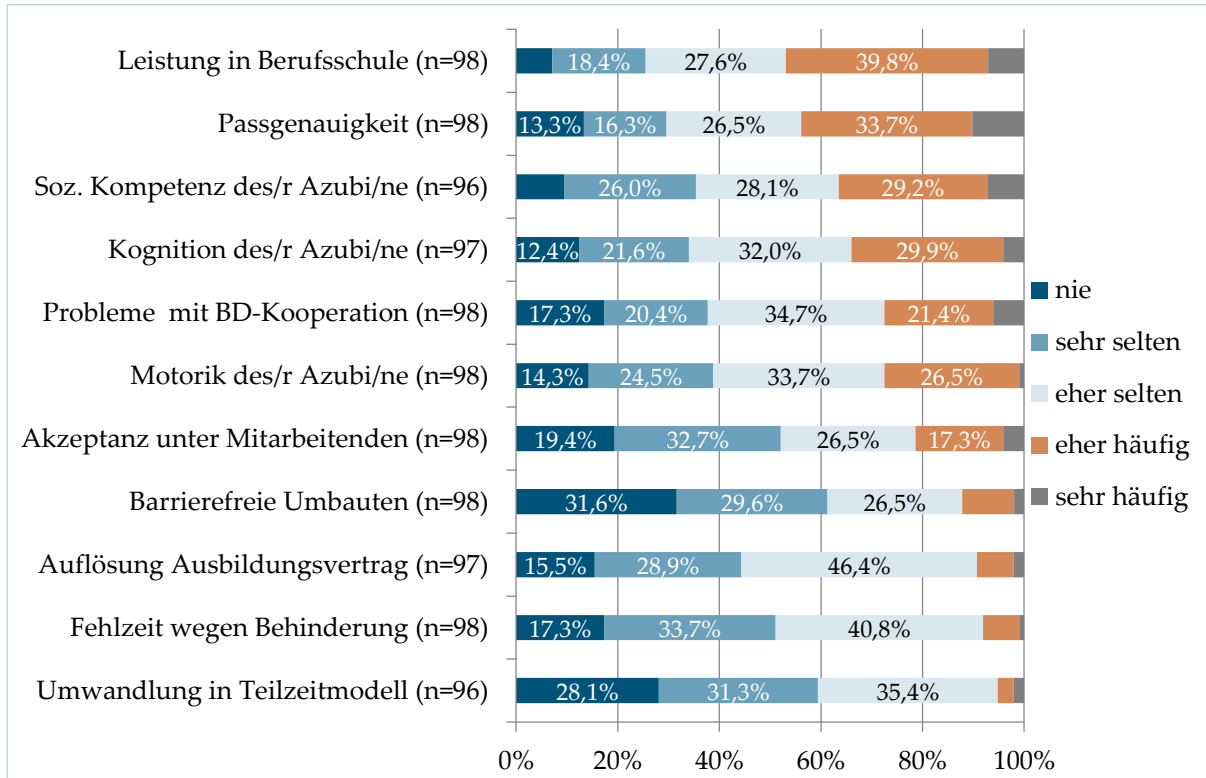


Abbildung 15: Häufigkeit von Problembereichen in der Inklusionsberatung

5.3.5 Vorerfahrungen

Die Online-Umfrage zeigt, dass 75,7 Prozent der Berater/innen schon vor ihrer jetzigen Tätigkeit als Inklusionsberatungsfachkraft Erfahrungen mit Auswirkungen von Behinderungen gemacht haben. Die meisten (43,2 Prozent) haben im Vorfeld in einem Kontext Erfahrungen mit der Zielgruppe gemacht. Weitere 23,4 Prozent haben innerhalb zweier Kontexte im Vorfeld Erfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen gemacht, 7,2 Prozent in drei und 1,8 Prozent sogar in vier unterschiedlichen Kontexten. Als Erfahrungen zählen beispielsweise die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, die Mitarbeit in einem Betrieb, der Menschen mit Behinderung ausgebildet oder beschäftigt hat, private Kontakte oder auch Erfahrungen im Rahmen der Organisation von Zwischen- und Abschlussprüfungen (Nachteilsausgleich). Außerdem konnten die Befragten weitere Erfahrungen angeben. Dabei wurden beispielsweise die Erfahrung als Sozialpädagoge/in oder Reha-Fachkraft, Erfahrungen durch familiäre Kontakte oder die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung sowie Erfahrungen während des Studiums angegeben.

Insgesamt können 13,5 Prozent der Befragten Erfahrungen als Ausbilder/in, 20,7 Prozent Erfahrungen als Mitarbeiter/in in einem Betrieb, der Menschen mit Behinderung ausbildet bzw. beschäftigt hat, 37,8 Prozent Erfahrungen durch private Kontakte, 28,8 Prozent Erfahrungen im Rahmen des Nachteilsausgleichs sowie 18 Prozent sonstige Erfahrungen verzeichnen:

Frage: Sind Ihnen die Auswirkungen von verschiedenen Behinderungsformen aufgrund Ihrer privaten oder beruflichen Kontakte bereits vor Ihrer jetzigen Tätigkeit bekannt gewesen? (Mehrfachnennungen möglich)

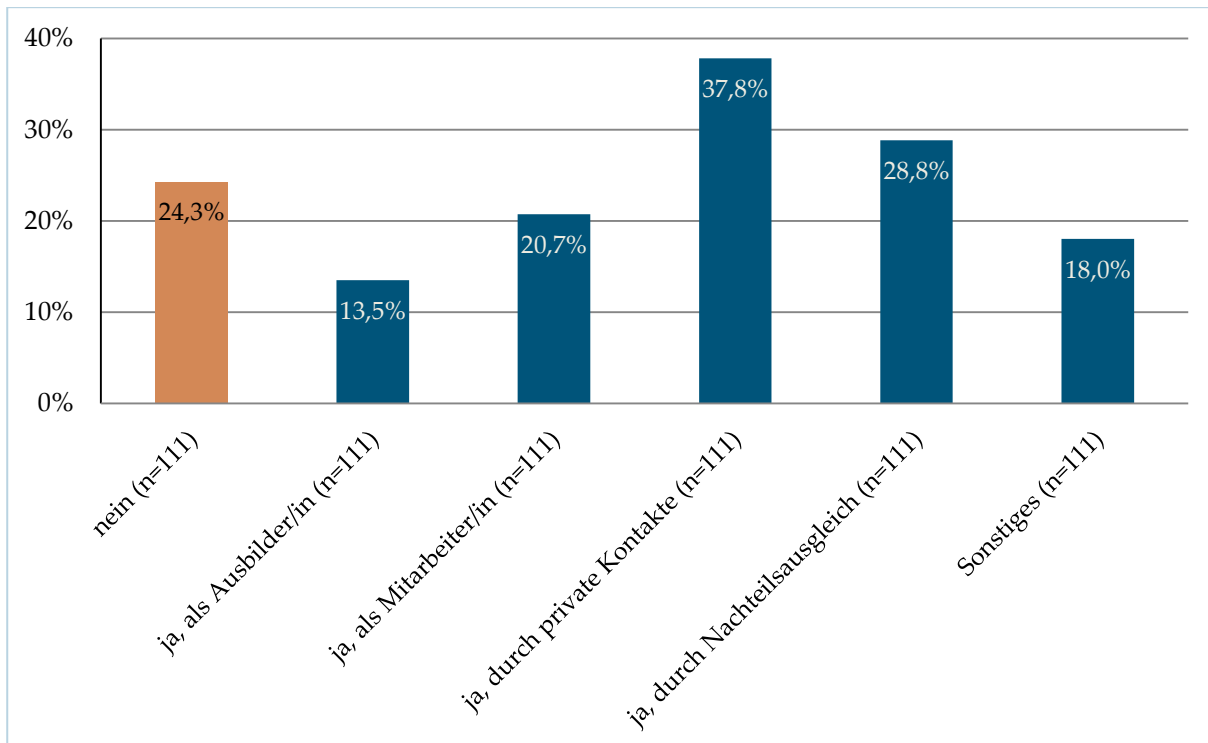


Abbildung 16: Behinderungsbezogene Vorerfahrungen der Berater/innen

5.3.6 Zufriedenheit mit Netzwerk

In der qualitativen Untersuchung wurde deutlich, dass vor allem auch die Netzwerkarbeit eine wichtige Rolle bei der Inklusionsberatung spielt. In der Online-Befragung sollten die Beratungsfachkräfte die Zusammenarbeit mit bestimmten Akteuren bzw. Netzwerkpartnern bewerten.⁴¹ Anhand der Fallzahlen kann man erkennen, dass am häufigsten mit Reha-Beratern/innen der Arbeitsagenturen kooperiert wird und am seltensten mit den Krankenversicherungsträgern.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit allen Akteuren sehr hoch ist. Bei jedem Netzwerkpartner/in sind mindestens 60 Prozent der Befragten (eher) zufrieden (siehe Abbildung 17). Mit der Zusammenarbeit mit anderen zuständigen Stellen sind fast alle Beratenden zufrieden. Am unzufriedensten sind die Beratenden mit der Kooperation mit den Krankenversicherungsträgern.

⁴¹ Alle Personen, die angegeben haben, dass keine Zusammenarbeit existiert, wurden aus der nachfolgenden Analyse entfernt.

Frage: Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit zwischen Ihnen als (Inklusions-)Berater/in und den nachfolgenden Akteuren/Netzwerkpartnern bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung?

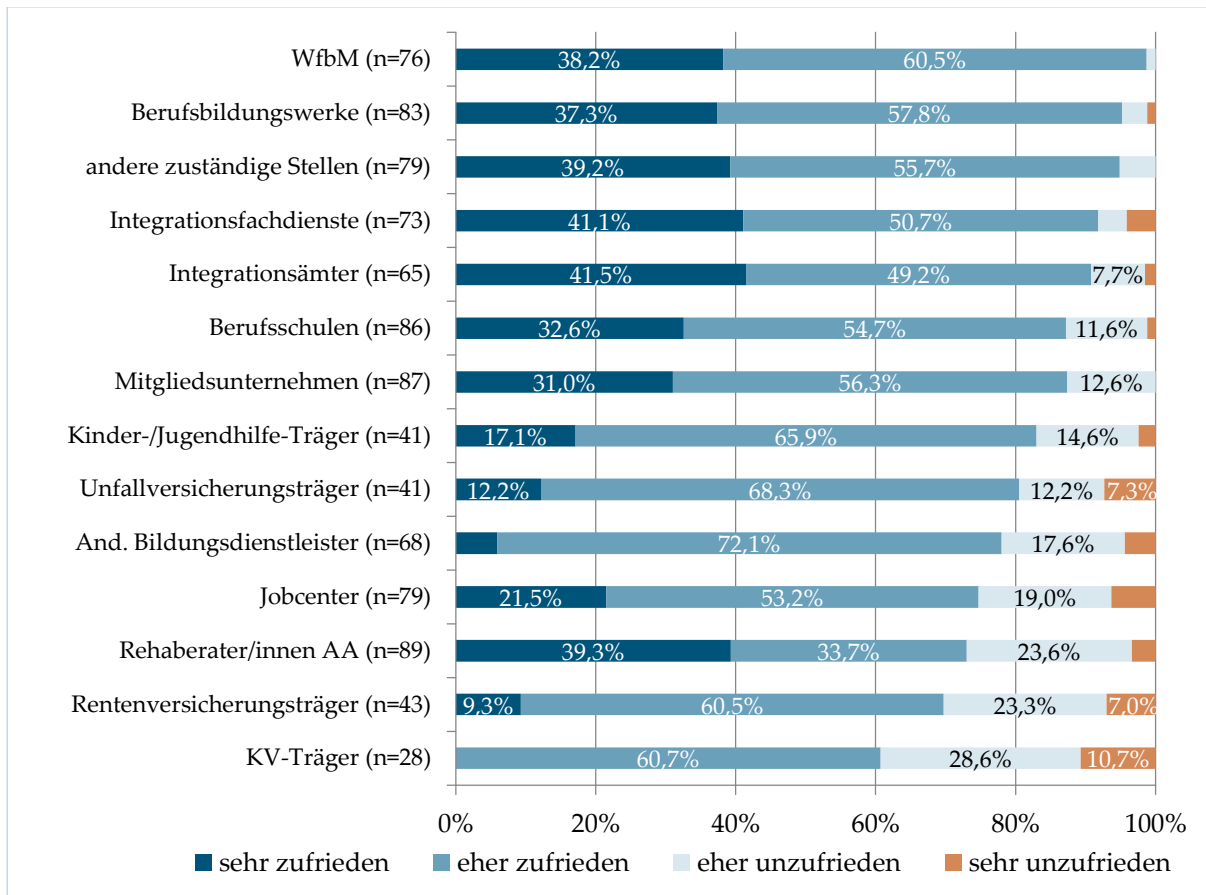


Abbildung 17: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern/innen

Die Auswertung bestätigt, dass die Inklusionsberatungsfachkräfte prinzipiell auf ein stabiles Kooperationsnetzwerk zurückgreifen können. Allerdings gibt es auch einige Berater/innen, die hier weiterhin Verbesserungspotenzial sehen.

5.3.7 Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation

In der Online-Befragung gaben 17,9 Prozent der Berater/innen (das entspricht 19 Personen) an, dass sie selbst über eine ReZA verfügen, wobei diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen Kammern und zuständigen Stellen feststellbar sind. 82 Prozent der Berater/innen verfügen nicht über eine ReZA, obwohl sie ihnen (bis auf einen Berater) bekannt ist. 9,5 Prozent aller Berater/innen ohne ReZA nehmen gerade an einem ReZA-Lehrgang teil oder planen diesen in der Zukunft, während hingegen 90,5 Prozent der Befragten ohne ReZA weder momentan an einem Lehrgang teilnimmt, noch dies in der Zukunft plant.⁴²

⁴² Personen, die über keine ReZA verfügen, könnten aktuell an einem Lehrgang teilnehmen und sie somit nicht prinzipiell ablehnen. Deshalb wurde analysiert, wie viele Personen weder über eine ReZA verfügen noch Interesse an einem ReZA-Lehrgang haben oder momentan an einem Lehrgang teilnehmen: 68,5 Prozent aller Befragten gehören zu dieser Gruppe.

Die Gründe für das geringe Interesse sind vielfältig, doch ein Argument sticht deutlich hervor (siehe Abbildung 18):

Frage: Warum planen Sie nicht an einer rehabilitationspädagogischen Fortbildung teilzunehmen?
(Mehrfachnennungen möglich)

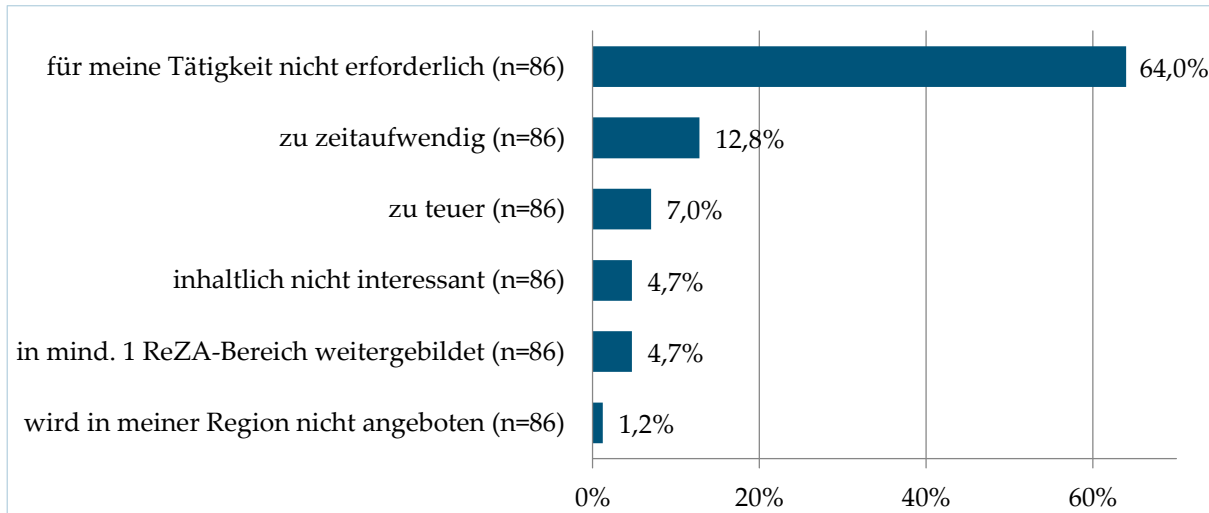


Abbildung 18: Gründe für Nicht-Teilnahme an einer ReZA-Fortbildung

Häufig wird argumentiert, dass eine ReZA für die Tätigkeit des/der jeweiligen Beraters/in nicht erforderlich ist (64 Prozent). Weitere 12,8 Prozent sagen, dass ihnen der Lehrgang zu zeitaufwendig ist; 7,0 Prozent geben an, dass er ihnen zu teuer sei. 4,7 Prozent sagen, dass eine ReZA inhaltlich nicht interessant für sie erscheint. Ebenfalls weitere 4,7 Prozent haben sich bereits in einem oder mehreren ReZA-Teilbereichen weitergebildet und möchten derzeit keine weitere ReZA-Fortbildung besuchen.

Zusätzlich konnten die Befragten weitere Gründe angeben, warum sie nicht an einer ReZA-Fortbildung teilgenommen haben. Dabei wurde unter anderem genannt, dass sie bereits über langjährige Berufserfahrung oder ein einschlägiges Studium verfügen. Außerdem sei eine ReZA teilweise von der zuständigen Stelle nicht gewollt, da externe Anbieter sowie der Integrationsfachdienst diese Begleitaufgaben wahrnehmen oder aber die Teilnahme an einem Kurs nicht möglich ist, da die Lehrgänge nicht als frei zugängliche öffentliche Kurse angeboten werden.⁴³ Die Möglichkeit der Anrechnung einer bereits besuchten, inhaltsähnlichen Weiterbildung auf eine ReZA waren 27,9 Prozent aller Teilnehmer/innen nicht bekannt.

Außerdem wurde den Beratern/innen in der Online-Befragung die Frage gestellt, welches ReZA-Kompetenzfeld sie als am nützlichsten für ihre Beratungstätigkeit im Bereich Inklusion erachten. Dabei beschreibt

- Kompetenzfeld 1 „Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis“,
- Kompetenzfeld 2 „Pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung“,

⁴³ Diese Aussage bezieht sich wahrscheinlich auf interne Lehrgänge in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 35 SGB IX). Aktuell werden insbesondere in Berufsbildungswerken entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für das dortige Personal durchgeführt.

- Kompetenzfeld 3 „Medizinische und diagnostische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung“,
- Kompetenzfeld 4 „Psychologische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung“,
- Kompetenzfeld 5 „System der beruflichen Rehabilitation“,
- Kompetenzfeld 6 „Recht“,
- Kompetenzfeld 7 „Arbeitswissenschaftliche und arbeitspädagogische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung“ und
- Kompetenzfeld 8 „Interdisziplinäre Projektarbeit/Praxistransfer“.

Die Inklusionsberatungsfachkräfte, die bereits eine ReZA vorweisen können, halten das Kompetenzfeld 2 „Pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung“ für sich und ihre Tätigkeit am nützlichsten:

Frage: Bitte beurteilen Sie die Nützlichkeit des vermittelten Wissens der ReZA-Kompetenzfelder für Ihre Beratungstätigkeit im Bereich der Inklusion. (Je höher der Wert, desto nützlicher wird das Kompetenzfeld bewertet; Die Skala reicht von 1 (überhaupt nicht nützlich) bis 4 (sehr nützlich)).

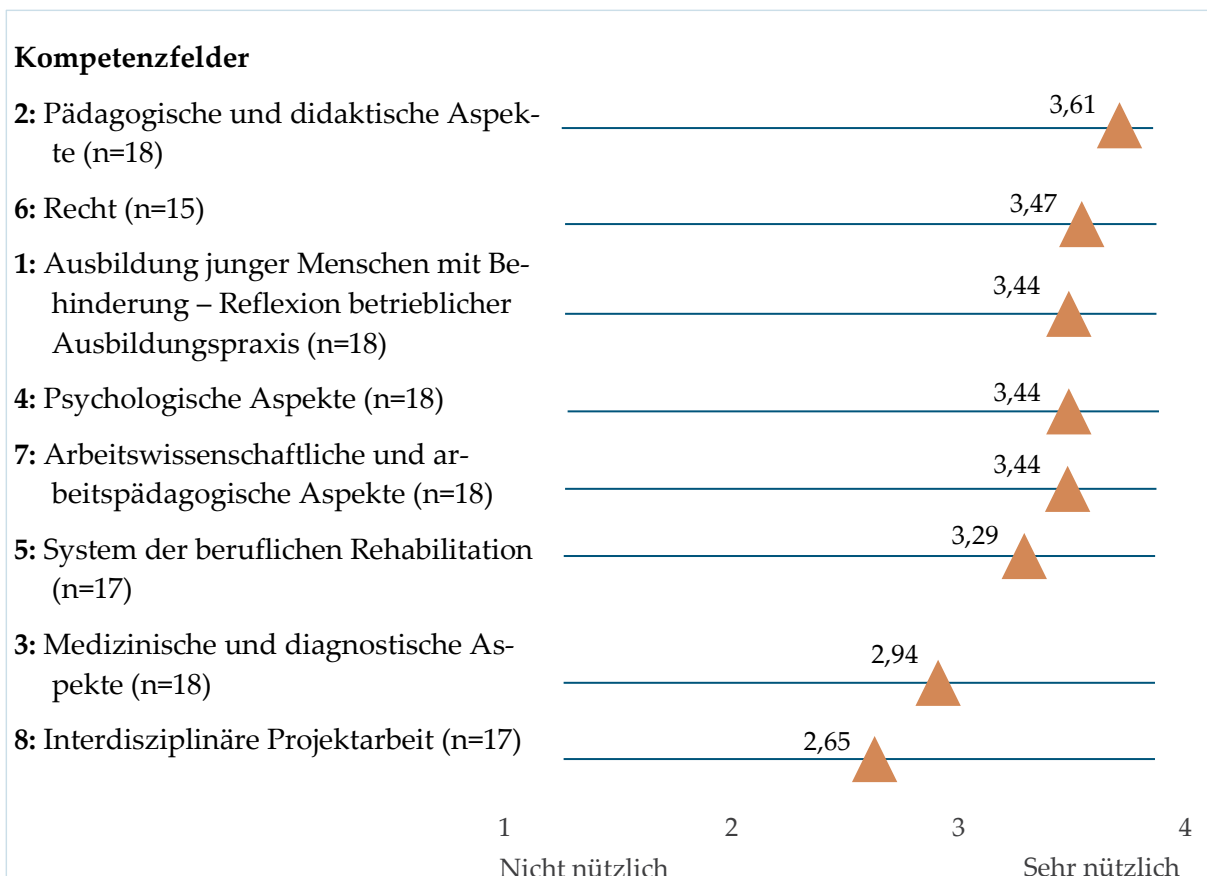


Abbildung 19: Mittelwert der Einschätzung der Nützlichkeit einzelner ReZA-Kompetenzfelder

Das Kompetenzfeld 8 „Interdisziplinäre Projektarbeit/Praxistransfer“ wird dagegen als weniger nützlich angesehen. Allerdings werden die Kompetenzfelder insgesamt als relativ nützlich bewertet, alle weisen Werte über 2,5 auf.

Des Weiteren können Inklusionsberater/innen mit einer ReZA Betriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung persönlich begleiten, falls der Betrieb nicht über die nötigen Zusatzqualifikationen in der eigenverantwortlichen Ausbildung verfügt. Ergebnisse der quantitativen Datenanalyse zeigen, dass etwa jede/r zweite Berater/in (52,6 Prozent), der/die über eine ReZA verfügt, begleitend tätig ist. Die Beratenden in Handwerkskammern übernehmen diese Begleitung von Betrieben häufiger als in IHK und LWK (siehe Abbildung 20).

Frage: Inklusionsberatungsfachkräfte mit ReZA können ihre reha-pädagogische Qualifikation auch zur Begleitung von betrieblichen Ausbildungen zum/r Fachpraktiker/in nutzen. Begleiten Sie Betriebe persönlich bei der Ausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung zum/r Fachpraktiker/in?

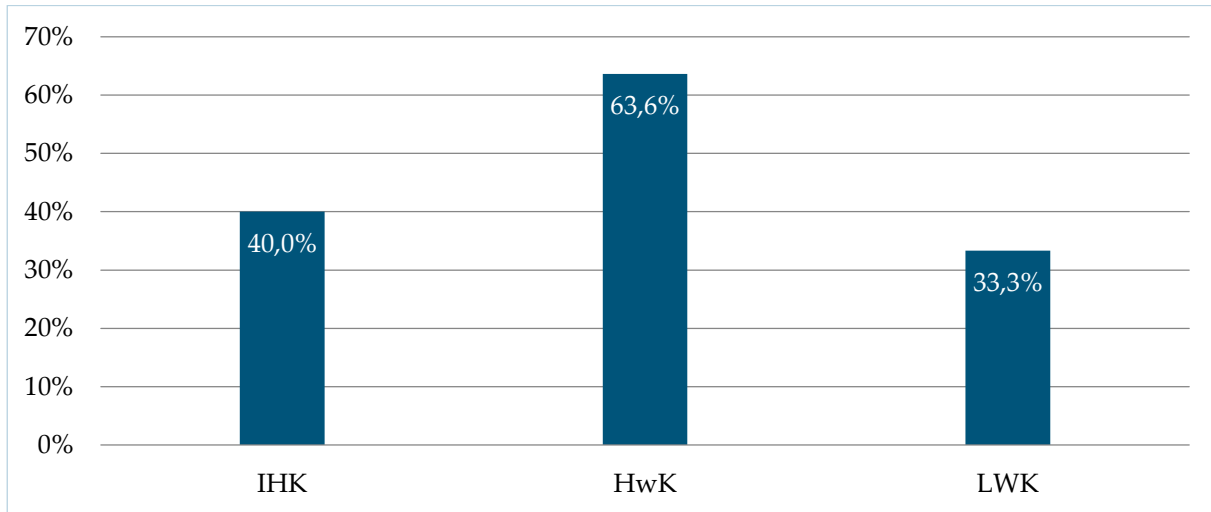


Abbildung 20: Begleitung von betrieblichen Ausbildungen zum/r Fachpraktiker/in (n=19)

Außerdem wurden die Inklusionsberatungsfachkräfte um ihre Einschätzung bezüglich der Bewertung der ReZA durch die Betriebe in ihrem Zuständigkeitsbereich gebeten (siehe Abbildung 21). Insgesamt ist zu konstatieren, dass die Beratenden der Aussage, dass die Betriebe die ReZA als sehr positiv bewerten, seltener zustimmen (insgesamt 32,7 Prozent) als nicht zustimmen (insgesamt 44 Prozent). Auffällig ist jedoch, dass die Berater/innen, die selbst eine ReZA vorweisen können, deutlich häufiger angeben, dass die Betriebe die ReZA nicht positiv bewerten (insgesamt 57,9 Prozent).

Frage: Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den Aussagen zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für die Betriebe in Ihrem Zuständigkeitsbereich zustimmen: „Insgesamt bewerten die Betriebe in meinem Zuständigkeitsbereich die ReZA als sehr positiv“.

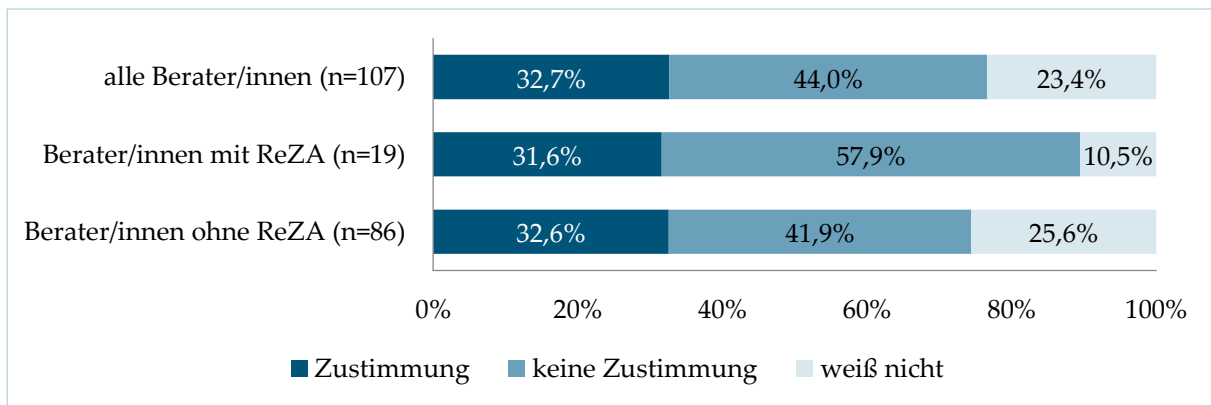


Abbildung 21: Einschätzung der betrieblichen Sicht auf die ReZA durch die Berater/innen

Bei der Aussage, dass Ausbilder/innen mit einer ReZA umfassend auf die Ausbildungen von Jugendlichen mit Behinderung vorbereitet werden, stimmen die meisten Berater/innen mit und ohne ReZA mit insgesamt 72,6 Prozent zu oder eher zu (siehe Abbildung 22). Außerdem erkennt man, dass die Berater/innen mit ReZA häufiger (eher) zustimmen (insgesamt 79 Prozent) als die Berater/innen ohne ReZA (insgesamt 70,6 Prozent).

Frage: Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den Aussagen zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für die Betriebe in Ihrem Zuständigkeitsbereich zustimmen: „Ausbilder/innen werden mit einer ReZA umfassend auf die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung vorbereitet“.

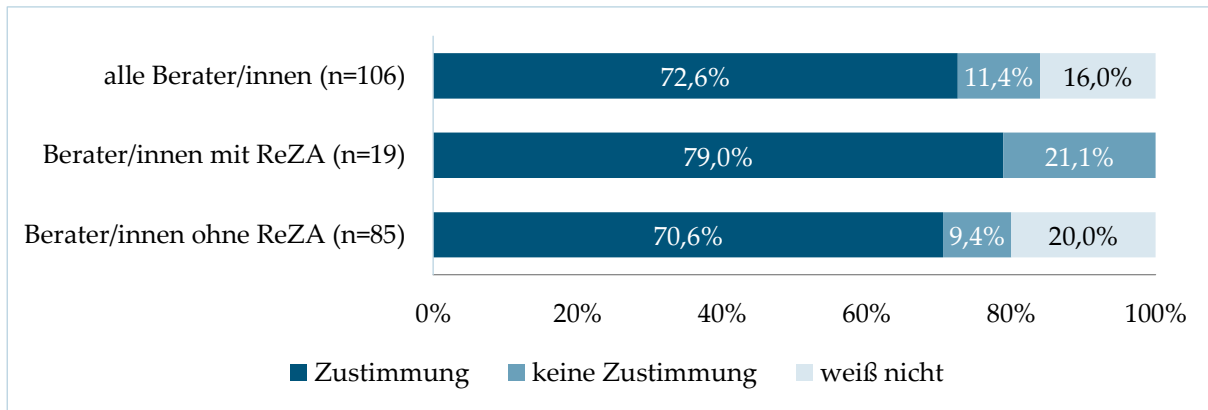


Abbildung 22: Vorbereitung der Ausbilder/innen mit Hilfe der ReZA

Bei der Aussage „die meisten Betriebe können ihre Mitarbeiter/innen für eine ReZA-Qualifizierungsmaßnahme im Umfang von maximal 320 Stunden nicht freistellen“ sind sich die Inklusionsberatungsfachkräfte weitgehend einig (siehe Abbildung 23). Die große Mehrheit – ungeachtet dessen ob sie selbst eine ReZA vorweisen können oder nicht – stimmt der Aussage (eher) zu (insgesamt 87,8 Prozent). Bei den Berater/innen mit ReZA sind es sogar 89,5 Prozent, die der Aussage voll zustimmen.

Frage: Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den Aussagen zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für die Betriebe in Ihrem Zuständigkeitsbereich zustimmen: „Die meisten Betriebe können ihre Mitarbeiter/innen für eine ReZA-Qualifizierungsmaßnahme im Umfang von maximal 320 Stunden nicht freistellen“.

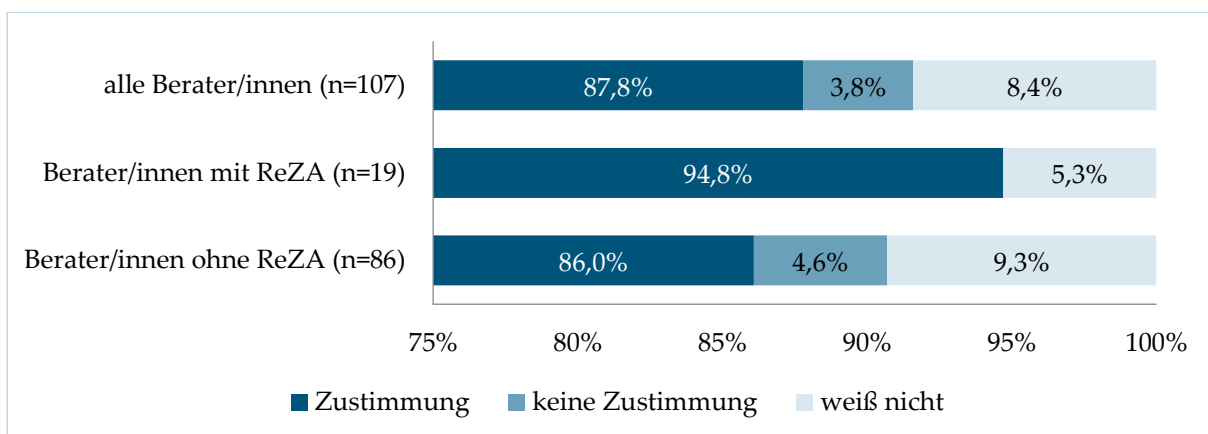


Abbildung 23: Einschätzung der Freistellung von betrieblichen Mitarbeitern/innen für eine ReZA

5.3.8 Wahrgenommene Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote

Die quantitative Auswertung hat ergeben, dass 51,5 Prozent der Berater/innen bereits ein Qualifizierungsangebot zur Verbesserung ihrer Beratungstätigkeit in Anspruch genommen haben. Besonders häufig werden Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen „Finanzielle Fördermöglichkeiten“, „Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in“, „Symptome und Auswirkungen von Behinderungen“ und „Ausbildereignung“ besucht. Am seltensten nehmen Berater/innen Angebote zum Thema „Sonderpädagogik und Didaktik“ sowie „Schwerbehindertenvertretung“ in Anspruch:

Frage: Zu welchen Themenbereichen haben Sie Qualifizierungsangebote in Anspruch genommen?
(Mehrfachnennungen möglich)

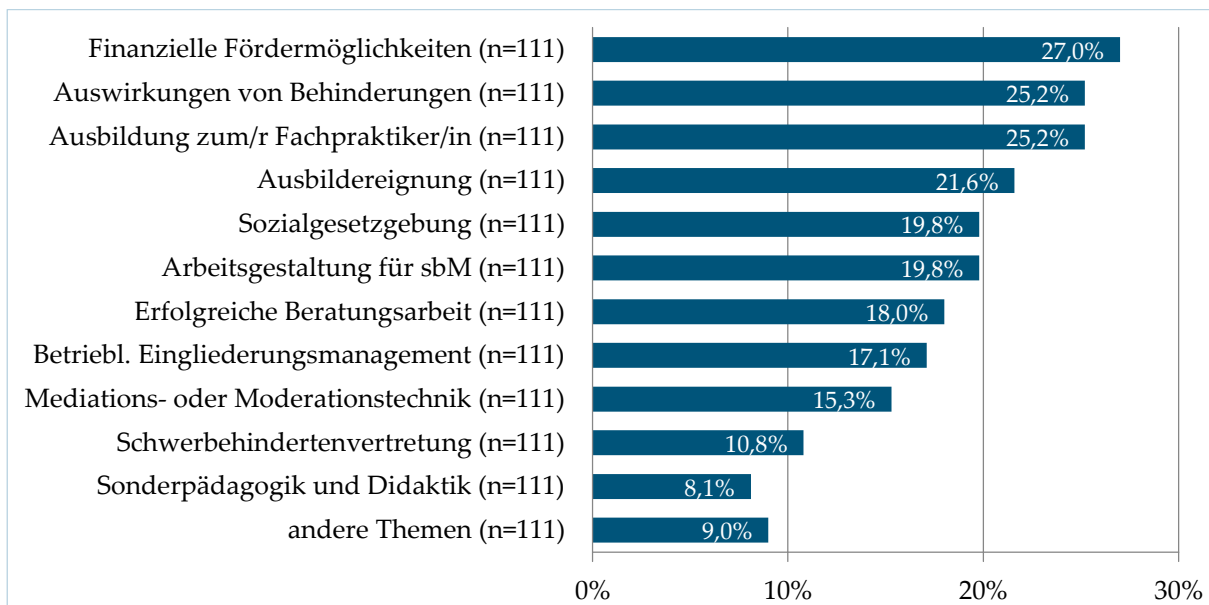


Abbildung 24: Genutzte Fort- und Weiterbildungen

Darüber hinaus wurden von einzelnen Beratern/innen weitere besuchte Qualifizierungsangebote genannt. Darunter fallen z. B. Angebote zur technischen Gestaltung von Arbeitsplätzen, zu psychischen Erkrankungen, zum Arbeitsrecht oder zur Ausbildung in Werkstätten.

Erfragt wurde außerdem der zeitliche Umfang der einzelnen Qualifizierungsangebote:

Frage: Geben Sie an, welchen zeitlichen Rahmen dieses Qualifizierungsangebot hatte.

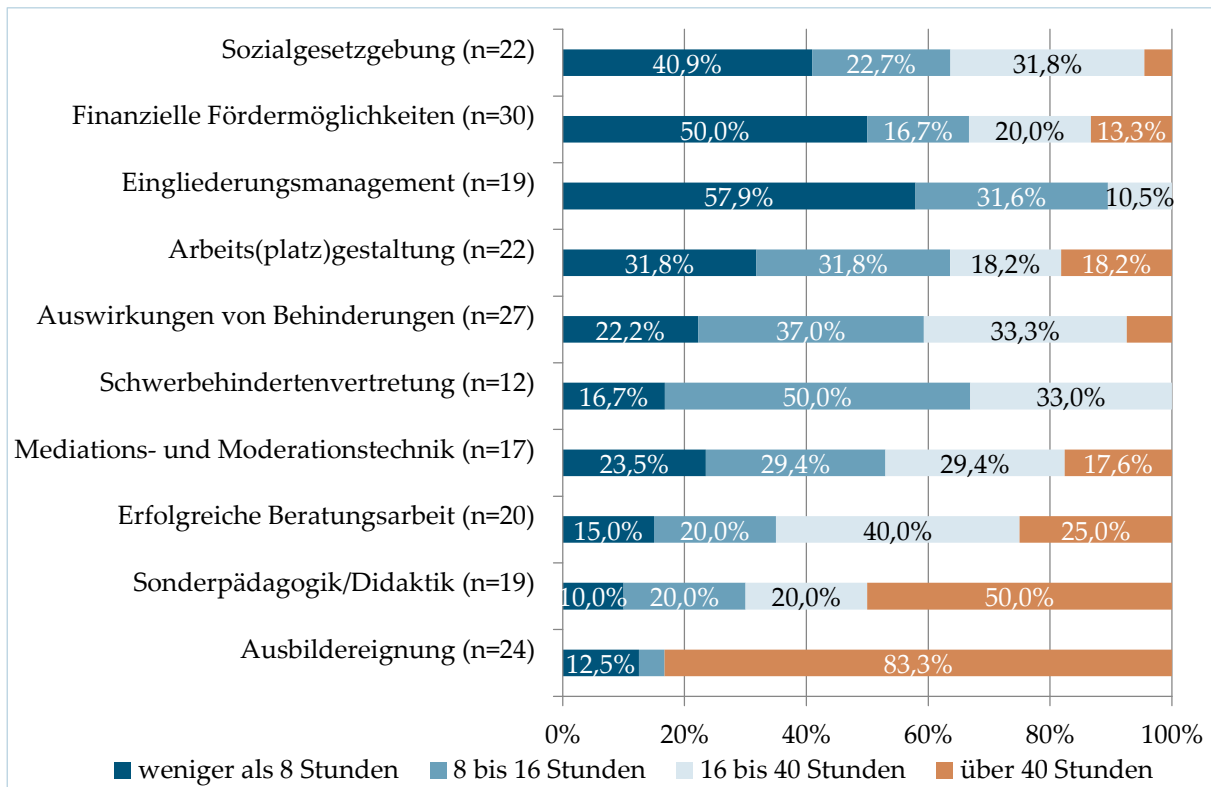


Abbildung 25: Zeitlicher Fort- und Weiterbildungsumfang

Die in Abbildung 25 abgebildeten Werte geben einen Überblick über den Umfang der jeweiligen Qualifizierungsangebote. Während die Befragten bei „Ausbildereignung“ und „Sonderpädagogik und Didaktik“ mehrheitlich einen Umfang von über 40 Stunden angeben, wurden bei der „Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in“, beim „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“, bei den „finanziellen Fördermöglichkeiten“ sowie bei der „Sozialgesetzgebung“ mehrheitlich lediglich „weniger als 8 Stunden“ angegeben.

Als weitere Kennzahl kann der Mittelwert herangezogen werden: Der zeitliche Weiterbildungsumfang im Bereich der Ausbildung ist mit durchschnittlich zwischen 16 und mehr als 40 Stunden ($\bar{x}=3,54$ bei einer Skala von 1 bis 4) am größten. Das bedeutet, dass der zeitliche Umfang zwischen „16 bis 40“ und „über 40 Stunden“ beträgt. Den geringsten zeitlichen Umfang weist hingegen das betriebliche Eingliederungsmanagement auf ($\bar{x}=1,53$), also zwischen „weniger als 8“ und „8 bis 16 Stunden“.

Zusätzliche Unterstützungsangebote wie die Teilnahme an Veranstaltungen zu Inklusionsthemen oder der Besuch von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation wurden ebenfalls von den Beratern/innen zur Optimierung ihrer Inklusionsberatungskompetenzen genutzt:

Frage: Wie häufig haben Sie folgende Möglichkeiten zur Weiterentwicklung Ihrer Inklusionsberatungskompetenzen genutzt?

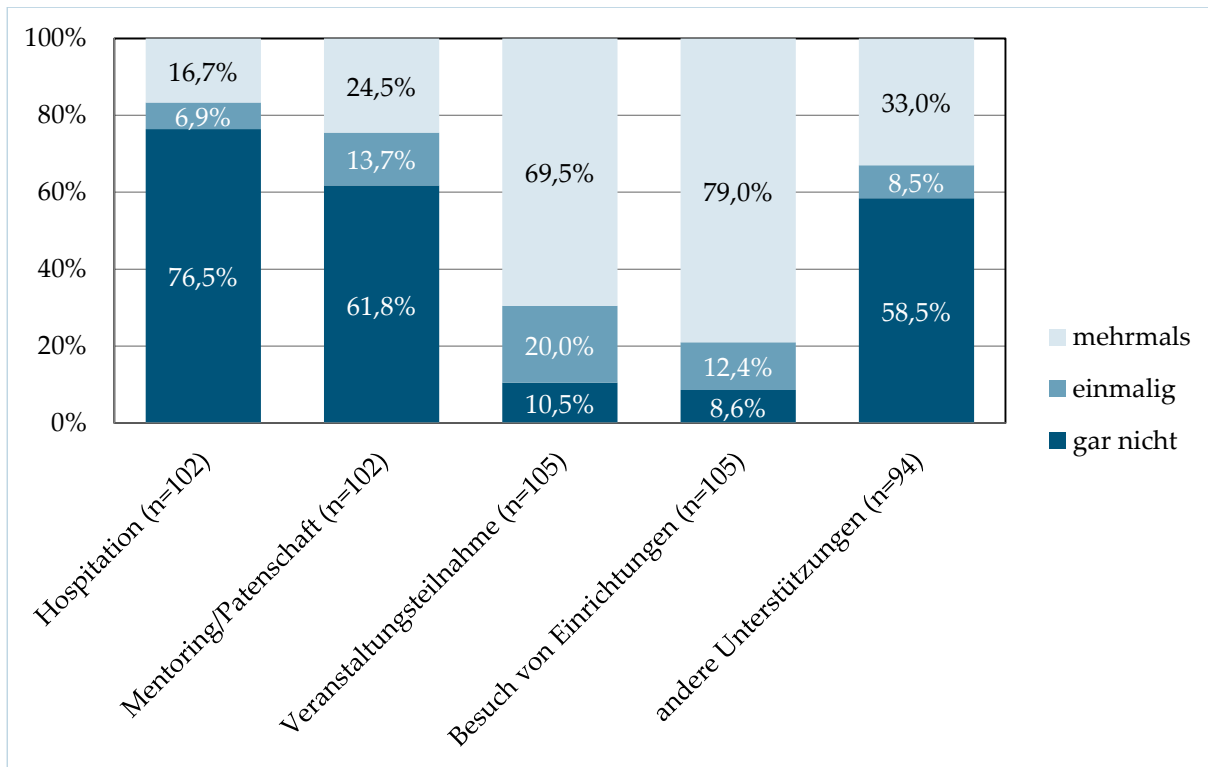


Abbildung 26: Partizipation an Weiterbildungsmöglichkeiten

Am häufigsten wurde die Teilnahme an Veranstaltungen (mindestens einmalig: 89,5 Prozent) und der Besuch von Einrichtungen (mindestens einmalig: 91,4 Prozent) genutzt, um die persönlichen Kompetenzen in der Inklusionsberatung weiterzuentwickeln. Hospitation (mindestens einmalig: 23,6 Prozent) und Mentoring (mindestens einmalig: 38,2 Prozent) wurden hingegen eher selten genutzt.

5.3.9 Weiterbildungsbedarf

In der Onlinebefragung gaben 66,3 Prozent der Teilnehmer/innen an, dass sie Interesse an weiteren Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangeboten haben. Dieses Interesse betrifft vor allem die Themenbereiche „Finanzielle Fördermöglichkeiten“ (40,5 Prozent) und „Arbeits(platz)gestaltung“ (36,9 Prozent) sowie „Psychologische Aspekte“ (33,3 Prozent) und „Rechtsfragen“ (36,9 Prozent), die von jeweils mehr als einem Drittel der Befragten genannt wurden:

Frage: Zu welchen Themenbereichen würden Sie gern (zusätzliche) Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen? (Mehrfachnennungen möglich)

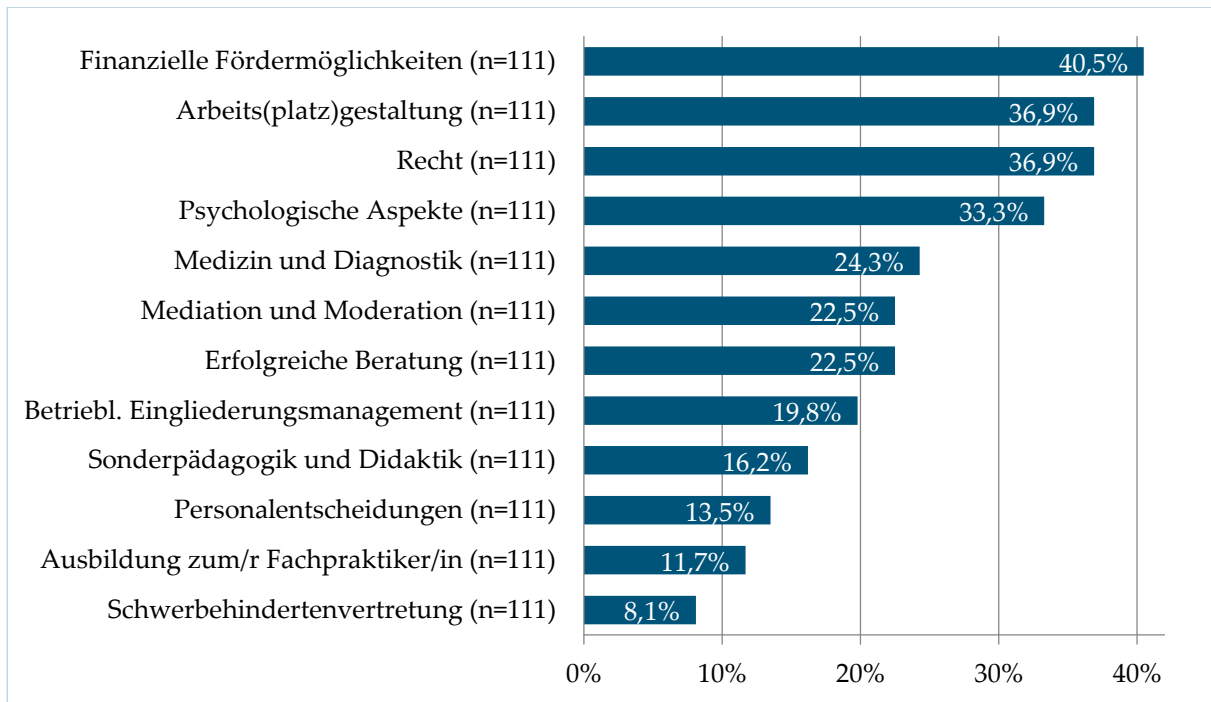


Abbildung 27: Wunsch nach Qualifizierungsangeboten, nach Themenbereichen

Neben den thematischen Interessen wurden die Inklusionsberatungsfachkräfte zudem zu ihren präferierten Weiterbildungsformaten befragt (siehe Abbildung 28): Die meisten Berater/innen (48,5 Prozent) favorisieren eine Kombination aus unterschiedlichen Lernformen. Klassisch formalisierte Weiterbildungsformate wie Präsenzs Schulungen oder Lehrgänge bevorzugen 29,1 Prozent der Befragten. 19,4 Prozent präferieren hingegen eine arbeitsnahe Weiterbildung, beispielsweise durch Mentoring oder kollegiale Beratung. Rein selbstorganisiertes Lernen spielt kaum eine Rolle.

Frage: Welche Art Weiterbildung bevorzugen Sie grundsätzlich?

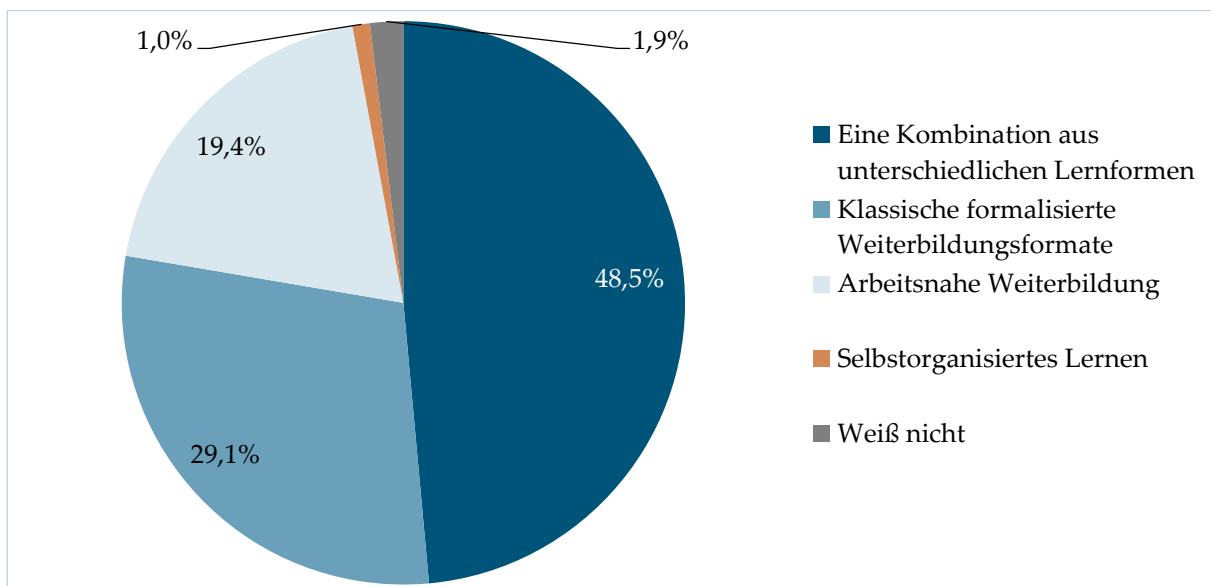


Abbildung 28: Gewünschte Weiterbildungsform (n=103)

Zusätzlich wurde gefragt, welche zeitliche Form der Weiterbildung von den Beratern/innen bevorzugt wird (siehe Abbildung 29)

Frage: Welche zeitliche Form einer klassischen Weiterbildungsmaßnahme bevorzugen Sie grundsätzlich?

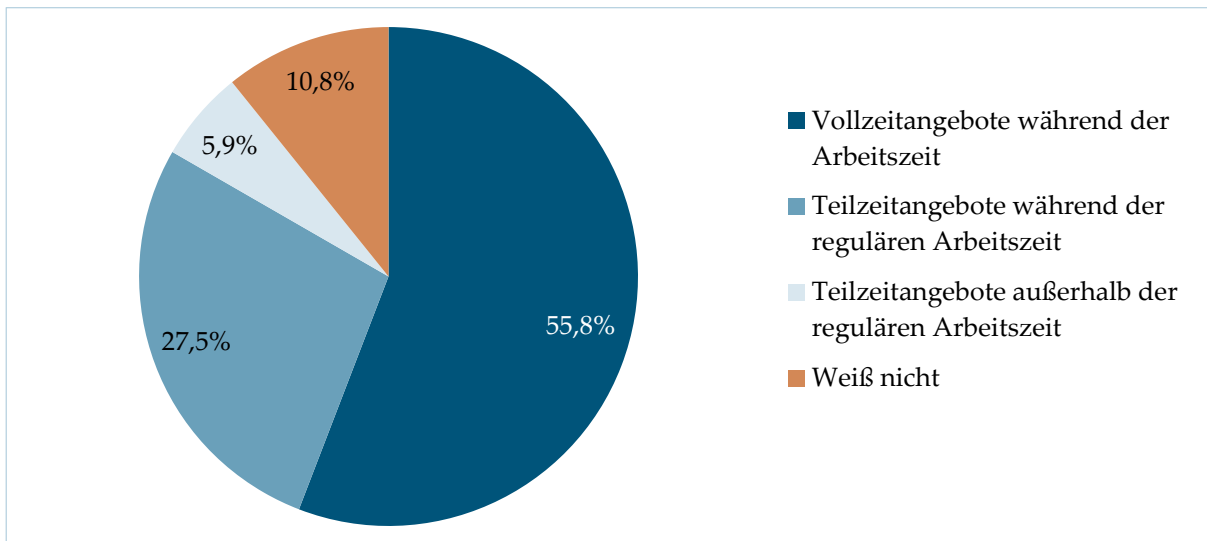


Abbildung 29: Gewünschte zeitliche Form für klassische Weiterbildungsangebote (n=102)

Vollzeitangebote außerhalb der Arbeitszeit bzw. in der Freizeit werden komplett abgelehnt; die größte Zustimmung erhalten Vollzeitangebote während der regulären Arbeitszeit bzw. eine Bildungsfreistellung (55,8 Prozent). Auch Teilzeitangebote während der Arbeitszeit werden befürwortet (27,5 Prozent). Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Angebote außerhalb der Arbeitszeit abgelehnt werden. Lediglich 5,9 Prozent der Berater/innen bevorzugen Teilzeitangebote außerhalb der Arbeitszeit.

5.3.10 Erfolg der Inklusionsberatung und Verbesserungsvorschläge

Auch wenn die Einschätzung des Erfolgs der eigenen Inklusionsberatung durch die Berater/innen rein subjektiv ist, soll diese nachfolgend dargestellt werden (siehe Abbildung 30):

Die meisten Beratenden sind mit dem Erfolg bei ihrer Beratungstätigkeit (eher) zufrieden (insgesamt 45,7 Prozent). 40,4 Prozent sind immerhin etwa zur Hälfte zufrieden. Insgesamt 13,8 Prozent sind mit dem Erfolg bei der Beratungstätigkeit (eher) unzufrieden. Ein signifikanter Unterschied zwischen den einzelnen Typen zuständigen Stellen hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Erfolg der eigenen Beratungstätigkeit besteht nicht.

Frage: Denken Sie bitte an Ihre gesamte Tätigkeit als Inklusionsberater/in. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Erfolg bei der Beratungsarbeit zum Thema Jugendliche mit Behinderung in der Ausbildung bei Unternehmen und Ausbildungsbetrieben?

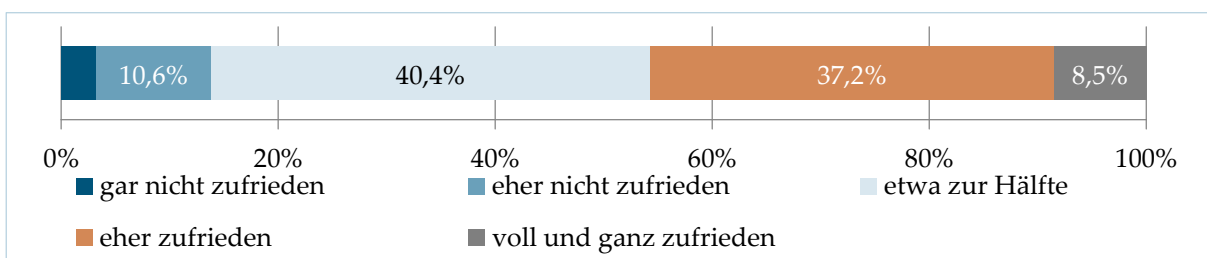


Abbildung 30: Zufriedenheit mit dem Erfolg bei der Beratungstätigkeit (n=94)

Um den Erfolg der Inklusionsberatungstätigkeit messbarer zu machen, wurden die Beratungsfachkräfte außerdem gefragt, wie viele Betriebe sich aufgrund ihrer Beratungsarbeit im gesamten Zeitraum für die Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung entschieden haben. 13 Personen geben an, dass sich kein Betrieb aufgrund ihrer Beratungstätigkeit für eine Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung entschieden hat. Eine Person gibt sogar an, dass sich 50 Betriebe aufgrund der Beratungstätigkeit dafür entschieden haben. Insgesamt zehn Personen geben an, dass sich fünf Betriebe für die Ausbildung entschieden haben, der Durchschnitt liegt bei rund sieben Betrieben. Es besteht keine signifikante Korrelation zwischen der Anzahl der für eine Ausbildung gewonnenen Betriebe und der Anzahl der Beratungsjahre.

Die Berater/innen wurden außerdem danach gefragt, welche Verbesserungsvorschläge sie haben, um die Inklusionsberatung generell zu optimieren. Dazu äußerten sich immerhin 42 von insgesamt 111 Berater/innen. Die Vorschläge wurden thematisch sortiert, die am häufigsten genannten werden nachfolgend vorgestellt:

- Neun Berater/innen halten mehr Kooperation und bessere Netzwerkarbeit mit allen am Prozess beteiligten Akteuren sowie regelmäßige Erfahrungsaustausche für notwendig.
- Sechs Berater/innen wünschen sich mindestens eine Vollzeitstelle zur Inklusionsberatung, um mehr Zeit für echte Beratungstätigkeit zu haben.
- Vier Berater/innen sind der Meinung, dass generell mehr Werbung und mehr Informationen nötig wären, um das Thema Inklusionsberatung bekannter zu machen.
- Drei Berater/innen wünschen sich statt befristeter eine dauerhafte Etablierung der Inklusionsberatung.
- Weitere drei Berater/innen sind der Meinung, dass Betroffenenvertretungen das Thema stärker in Betriebe tragen sollen. Auch betonen sie die Notwendigkeit einer besseren Aufklärung der Betriebe.

Des Weiteren wurden die Berater/innen gefragt, welche Verbesserungsvorschläge sie zur Optimierung der Inklusionsberatung in ihrer zuständigen Stelle haben. Hierzu äußerten sich insgesamt 39 Personen. Die genannten Verbesserungsvorschläge werden ebenfalls thematisch sortiert und die am häufigsten genannten dargestellt:

- Sechs Berater/innen sind der Ansicht, dass eine effektivere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen, bzw. auch zwischen den Ausbildungsberater/innen nötig ist.
- Vier Berater/innen wünschen sich mehr Weiterbildungen zum Thema sowie eine stärkere Unterstützung durch die Führungsebene.
- Drei Berater/innen schlagen vor, die ReZA auf den Umfang von 180 Stunden zu kürzen und sie fest in die Ausbildereignung zu integrieren.
- Weitere drei Berater/innen beschreiben, dass in ihrer zuständigen Stelle mehr Kapazität für die Inklusionsberatung benötigt wird und plädieren dafür, mehr hauptamtlich tätige Berater/innen zu beschäftigen.

5.3.11 Zusammenfassende Typologie und Clusteranalyse

Auf Basis der Kurzprofile und der thematischen Analyse ergeben sich drei grundsätzliche Typen zuständiger Stellen in Bezug auf das Thema Inklusionsberatung: Es gibt zuständige Stellen, in denen die Inklusionsberatung fest verankert ist und zuständige Stellen, in denen gute Entwicklungsansätze vorhanden sind. Demgegenüber stehen zuständige Stellen, in denen die Inklusionsberatung einen geringen Stellenwert hat und die sich auch nicht vordringlich in der Thematik weiterentwickeln wollen. Ein weiterer Typus liegt zwischen diesen beiden Extremen. Diese drei Formen können in drei unterschiedliche Typen eingeteilt werden, auch wenn in der Realität durchaus Mischformen vorzufinden sind (siehe Tabelle 5):

- Typ-1-Zuständige Stellen und Inklusionsberatungsfachkräfte haben erprobte Strategien zur Durchführung und Planung des Themas Inklusion in der beruflichen Bildung entwickelt, legen hohen Wert auf die Fortführung der Inklusionsberatungstätigkeiten in der Zukunft und können auf ein breites funktionierendes Netzwerk zurückgreifen.
- Typ-2-Zuständige Stellen befinden sich im Übergang zu einer fachlich gut aufgestellten Stelle, während
- Typ-3-Zuständige Stellen das Thema „Inklusion“ bisher kaum gezielt bearbeiten.

Kategorie	Typ 1	Typ 2	Typ 3
Zeitliche Planung	Langfristig angelegte Inklusionsberatungsstelle	Auf Projektbasis angelegte Stelle	Keine Stelle für Inklusionsberatung
Aufgabenschwerpunkte	Ganzheitliche Bearbeitung des Themas „Inklusion“	Thema „Inklusion“ und Ausbildungsberatung	Ausbildungsberatung mit „Inklusion“ als Randthema
Vorbereitung auf die Tätigkeit	Umfassende Schulungen, Hospitationen und Weiterbildungen	Eigenständige Vorbereitung und Weiterbildung	Keine Weiterbildungen oder Vorbereitung
Weiterbildungsbedarf	Kein offensichtlicher Weiterbildungsbedarf	Weiterbildungsbedarf in wenigen Spezialthemen	Weiterbildungsbedarf zum Thema „Inklusion“
Netzwerke und Zusammenarbeit	Einbindung in ein Netzwerk mit persönlichen Kontakten zu Ansprechpartnern/innen. Reibungslose Zusammenarbeit.	Gute Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner und persönliche Kontakte zu den wichtigsten Ansprechpartnern/innen	Schlechte oder erschwerte Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren/innen
Beratungserfahrung	Mehrjährige Beratungserfahrung auch in Spezialthemen und der Inklusion	Erfahrung in Ausbildungsberatung und in Spezialthemen	Wenig oder keine Ausbildungsberatungserfahrung
Stellenwert des Themas „Inklusion“	Hoher Stellenwert des Themas aufgrund hoher Nachfrage und sozialer Verantwortung	Erhöhter Stellenwert des Themas aufgrund der Projektstätigkeit	Geringer Stellenwert aufgrund von geringer Nachfrage, schlechter Erfahrungen, fehlender finanzieller Mittel etc.
Zukünftige Pläne	Ausbau und Erweiterung von Inklusionsthemen	Beibehaltung der bestehenden Inklusionsaktivitäten	Keine zukünftigen Pläne oder Reduktion von Inklusionsaktivitäten
Finanzierung	Durch die Kammer oder Kooperationspartner langfristig voll finanziert	Projektfinanziert mit einer mittelfristigen Anschlussfinanzierung durch Kammer	Keine Finanzierung einer Stelle vorgesehen

Tabelle 5: Typologisierung der zuständigen Stellen

Diese Typologisierung wird nun anhand einer Clusterauswertung der Inklusionsberatungsfachkräfte genauer betrachtet. Unter einer Clusterauswertung wird ein Verfahren zur Einteilung

lung von bestimmten Objekten in homogene Gruppen verstanden⁴⁴. Dabei soll möglichst jede der obenstehenden Kategorien durch mindestens eine Variable abgebildet werden. In nachfolgender Tabelle 6 wird dargestellt, inwiefern die Kategorien durch manifeste Variablen operationalisiert werden können. Die Variablen, die in die Analyse miteinbezogen werden, wurden in der Vorbereitung für die Clusteranalyse aufbereitet⁴⁵. Dazu gehören personenbezogene sowie institutionelle Merkmale.

Kategorie	Variable(n)
Zeitliche Planung	Inklusionsberatung als Projektstelle (1=ja / 0=nein) Hoher Stellenanteil für die Bearbeitung von Inklusionsthemen (1=ja / 0=nein) ⁴⁶
Aufgabenschwerpunkte	Eigene Inklusionsberatungsstelle (1=ja / 0=nein)
Vorbereitung auf die Tätigkeit	Besuch von Weiterbildungen (1=ja / 0=nein) Andere wahrgenommenen Unterstützungsmöglichkeiten, fünf Variablen (je 1=ja / 0=nein) ⁴⁷
Weiterbildungsbedarf	Wunsch nach Weiterbildung vorhanden (1=ja / 0=nein)
Netzwerke und Zusammenarbeit	Zufriedenheit mit Netzwerken (1=ja / 0=nein) ⁴⁸
Beratungserfahrung	Langjährige Beratungserfahrung (1=ja / 0=nein) ⁴⁹
Stellenwert des Themas „Inklusion“	Hoher Stellenwert der Inklusionsberatung (1=ja / 0=nein)
Zukünftige Pläne	Veränderungen sind gewünscht (1=ja / 0=nein)
Finanzierung	<i>Kategorie wurde nicht in die Analyse mitaufgenommen</i>

Tabelle 6: Operationalisierung der Typologisierung

In der Clusteranalyse wurden alle Fälle, also alle Befragungsteilnehmenden, in drei verschiedene Cluster eingeteilt (siehe Tabelle 7). Die Zahlen beschreiben die Clustermittelwerte. Anhand dieser Mittelwerte kann man die Cluster voneinander abgrenzen. Allerdings hat sich in der Analyse gezeigt, dass die drei Typen nicht exakt unterschieden werden können.

⁴⁴ Für eine Beschreibung der Anwendung einer Clusteranalyse vgl. Backhaus et al. (2000).

⁴⁵ Die Variablen wurden dichotomisiert, ordinale Variablen wurden einer Mediandichotomisierung unterzogen.

⁴⁶ Mediandichotomisierung bei $\bar{x}=31$ Prozent Stellenanteil für die Bearbeitung von Inklusionsthemen.

⁴⁷ Indexbildung aufgrund unzureichender Reliabilität nicht möglich - Cronbachs Alpha $\alpha=0,556$, daher werden die Variablen einzeln mit in die Clusteranalyse aufgenommen.

⁴⁸ Indexbildung aus 14 Variablen aufgrund ausreichender Reliabilität - Cronbachs Alpha $\alpha=0,822$.

⁴⁹ Mediandichotomisierung bei $\bar{x}=8$ Jahre Erfahrung in der Beratung.

	Cluster		
	1	3	2
Inklusionsberatung als Projektstelle (1=ja / 0=nein)	0,67 Projektgefördert	0,45 Teilweise projektgefördert	0,02 Nicht projektgefördert
Hoher Stellenanteil für die Bearbeitung von Inklusionsthemen (1=ja / 0=nein)	0,85 Hoher Stellenanteil für Inklusionsberatung	0,58 Stellenanteil für Inklusionsberatung	0,02 Sehr geringer Stellenanteil für Inklusionsberatung
Eigene Inklusionsberatungsstelle (1=ja / 0=nein)	0,67 Eigene Inklusionsberatungsstelle	0,32 Keine eigene Inklusionsberatungsstelle	0,02 Keine eigene Inklusionsberatungsstelle
Besuch von Weiterbildungen (1=ja / 0=nein)	0,57 Besuch von Weiterbildungen	0,32 Eher kein Besuch von Weiterbildungen	0,24 Eher kein Besuch von Weiterbildungen
Andere wahrgenommene Unterstützungsmöglichkeiten (1=ja / 0=nein)	0,81 Wahrnehmung von Hospitationen	0,03 Keine Wahrnehmung von Hospitationen	0,10 Keine Wahrnehmung von Hospitationen
	0,95 Wahrnehmung von Mentoring	0,29 Geringe Wahrnehmung von Mentoring	0,17 Keine Wahrnehmung von Mentoring
	1,00 Teilnahme an Veranstaltungen	0,97 Teilnahme an Veranstaltungen	0,73 Teilnahme an Veranstaltungen
	1,00 Besuch von Einrichtungen	0,90 Besuch von Einrichtungen	0,80 Besuch von Einrichtungen
	0,43 Eher keine anderen Möglichkeiten	0,48 Eher keine anderen Möglichkeiten	0,25 Keine anderen Möglichkeiten
Wunsch nach Weiterbildung vorhanden (1=ja / 0=nein)	0,76 Wunsch nach Weiterbildung	0,84 Wunsch nach Weiterbildung	0,46 Geringer Wunsch nach Weiterbildung
Zufriedenheit mit Netzwerken (1=ja / 0=nein)	0,95 Starke Zufriedenheit mit Netzwerkarbeit	0,77 Große Zufriedenheit mit Netzwerkarbeit	0,58 Mittlere Zufriedenheit mit Netzwerkarbeit

	Cluster		
	1	3	2
Langjährige Beratungserfahrung (1=ja / 0=nein)	0,50 Berufserfahrung von etwa 8 Jahren	0,13 Berufserfahrung ist kürzer als 8 Jahre	0,43 Berufserfahrung ist kürzer als 8 Jahre
Hoher Stellenwert der Inklusionsberatung (1=ja / 0=nein)	0,90 Sehr hoher Stellenwert der Inklusionsberatung	0,80 Hoher Stellenwert der Inklusionsberatung	0,41 Eher geringer Stellenwert der Inklusionsberatung
Veränderungen sind gewünscht (1=ja / 0=nein)	0,10 Veränderungen werden nicht gewünscht	0,37 Veränderungen werden eher nicht gewünscht	0,68 Veränderungen werden gewünscht
Einordnung in Typologisierung	~ Typ 1 „Erfahrene Inklusionsberatung“	~ Typ 2 Befindet sich „im Übergang“	~ Typ 3 „Unerfahrene Inklusionsberatung“

Tabelle 7: Ergebnisse und Interpretation der Clusteranalyse

Die drei Typen der Inklusionsberatung enthalten sowohl personenbezogene Merkmale als auch institutionelle Merkmale. Die nachfolgenden Typen beschreiben demnach die Ausprägung bei allen Merkmalen.

Cluster 1 kann *Typ 1* (erfahrene Inklusionsberatung) zugeordnet werden, da es viele der in der Typologisierung dargestellten Merkmale besitzt. Cluster 1 weist viele hohe Werte in den jeweiligen Kategorien auf. Kammern des Typ 1 verfügen über eine eigene Beratungsstelle für Inklusionsthemen und verzeichnen auch einen hohen Stellenanteil für die Bearbeitung von Inklusionsthemen. Die Befragten dieses Typs nutzen außerdem Unterstützungsangebote wie beispielsweise Hospitationen oder Mentoring/Patenschaft, nehmen an Veranstaltungen teil oder besuchen Einrichtungen. Außerdem haben sie ein Interesse an Weiterbildung. Die Inklusionsberatung nimmt in der Kammer einen hohen Stellenwert ein und es herrscht eine große Zufriedenheit mit der Netzwerkarbeit. Veränderungen werden nicht gewünscht, was aber auch daran liegen könnte, dass sie ihre Inklusionsberatung schon weitestgehend optimiert haben.

Typ 2 kann durch Cluster 3 der Clusteranalyse repräsentiert werden. Die zuständige Stelle möchte sich entwickeln und befindet sich im Übergang von einer unerfahrenen zu einer erfahrenen Inklusionsberatung. Inklusionsberatung hat einen hohen Stellenwert und der Weiterbildungswunsch besteht, obwohl diese in der Vergangenheit nicht besonders wahrgenommen wurde. Außerdem herrscht Zufriedenheit mit der bestehenden Netzwerkarbeit.

Cluster 2 zeichnet den beschriebenen *Typ 3* nach. Es besteht ein geringer Wunsch nach Weiterbildung, existierende Weiterbildungsangebote werden nicht wahrgenommen. Außerdem hat die Inklusionsberatung einen geringen Stellenanteil und erfolgt nicht im Rahmen einer eigenen Beratungsstelle für Inklusion, sondern das Thema hat insgesamt einen geringen Stellenwert. Veränderungen werden als wünschenswert eingeschätzt.

Mit den Ergebnissen kann jeder zuvor beschriebene Typ zumindest annähernd einem Cluster zugeordnet werden. Auch wenn die vordefinierte Typologisierung in der Realität nicht in dieser Trennschärfe vorzufinden ist, hilft die Typologisierung die vorgefundenen Tendenzen nachzuzeichnen und zu unterscheiden.

Insgesamt finden sich im Datensatz 111 Personen, von denen 21 Berater/innen zum Inklusionsberatungstyp 1 gehören, 59 Personen sind dem Typ 2 und 31 Berater/innen dem Typ 3 zuzuordnen. Damit wird über die Hälfte der Befragten (53 Prozent) Typ 2 zugeordnet:

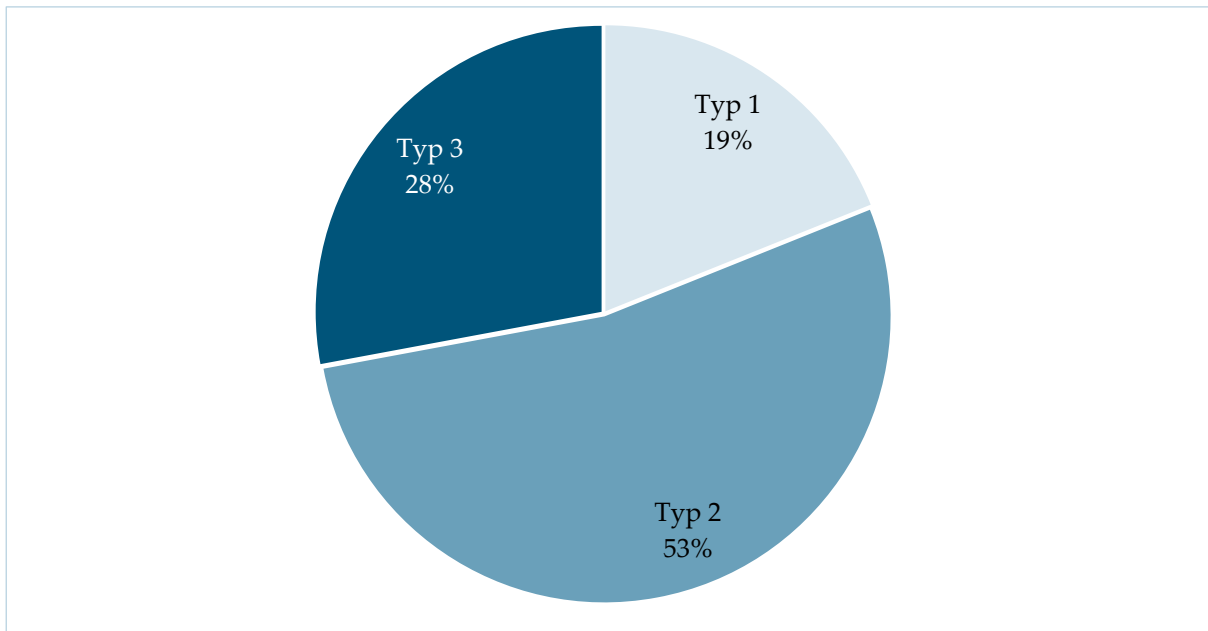


Abbildung 31: Häufigkeit der drei Typen der Inklusionsberater/innen(n=111)

Auffällig ist, dass Typ-1-Berater/innen einen relativ geringen Anteil der Befragten ausmachen. Dies macht den Handlungsbedarf in Bezug auf eine weitere Verbesserung der Inklusionsberatung deutlich. In den Handlungsempfehlungen (siehe Abschnitt 6.2) wird auf diesen Aspekt näher eingegangen.

Im Folgenden werden die drei beschriebenen Typen der Inklusionsberatung auf Kammerebene betrachtet. Dazu werden die Daten der Berater/innen wie bereits beschrieben aggregiert. In die Analyse sind ebenfalls kammer- und personenbezogene Merkmale der Typologisierung aufgenommen. Auf Kammerebene (jede Kammer ist nur einmal enthalten) verhalten sich die Anteile der unterschiedlichen Inklusionsberatungstypen wie in Abbildung 32 dargestellt. Hier stellt man eine Veränderung zu der Verteilung auf Berater/innenebene fest. Der Anteil der Typ-3-Kammern liegt bei 43 Prozent, allerdings hat sich der Anteil an Typ-1-Kammern um vier Prozent verringert.⁵⁰

⁵⁰ Zwölf Prozent der Kammern können nicht eindeutig einem bestimmten Inklusionsberatungstypen zugeordnet werden, da z. B. vier Personen einer bestimmten Kammer an der Umfrage teilgenommen haben, von denen Zwei „Typ 3“ zuzuordnen sind und die beiden anderen „Typ 1“ – werden die Berater/innen nun aggregiert, kann diese Kammer keinem Typen mehr eindeutig zugeordnet werden.

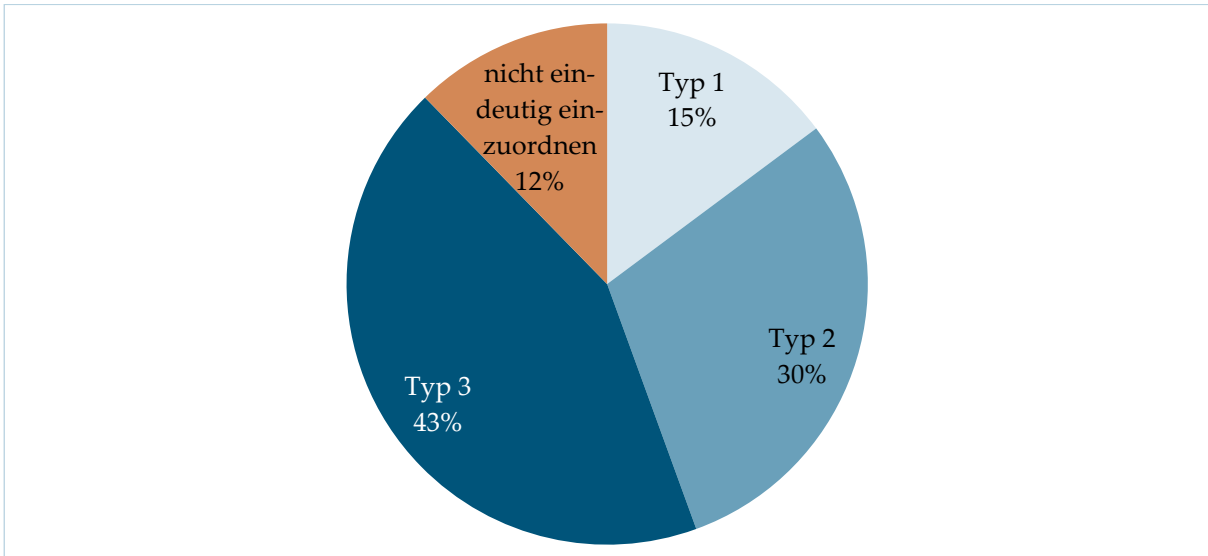


Abbildung 32: Häufigkeit der Typen auf Kammerebene (n=81)

Anschließend wird ebenfalls aggregiert auf Kammerebene betrachtet, ob zwischen dem Inklusionsberatungstyp und den jeweiligen zuständigen Stellen Zusammenhang besteht. Hierbei stellt sich die Frage, ob beispielsweise in den IHK mehr Typ-1-Berater/innen vertreten sind als in den LWK (oder umgekehrt):

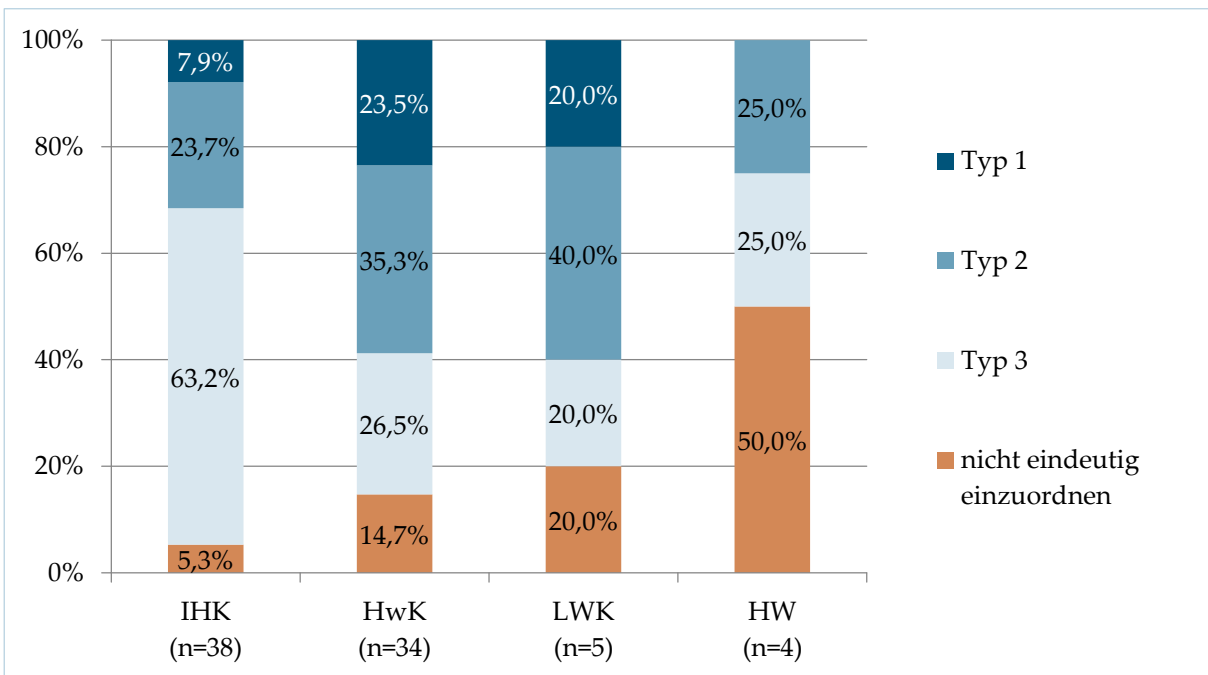


Abbildung 33: Häufigkeit der Typen auf Kammerebene, nach Kammern getrennt

In der Abbildung ist erkennbar, dass in den IHK der Anteil der Typ-2-Berater/innen (63,2 Prozent) deutlich überwiegt. In den HwK und LWK ist der Anteil der Typ-2-Berater/innen am größten (35,3 und 40 Prozent). Die Stellen für Haus- und Landwirtschaft sind mehrheitlich keinem bestimmten Typen der Inklusionsberatung zuzuordnen (50 Prozent). Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Typ-1-Inklusionsberatung in der Minderheit ist. Aus diesem Grund spricht viel dafür, dass die Inklusionsberatung in Deutschland weiterhin optimiert werden sollte.

5.3.12 Einschätzung der Berater/innen bezüglich Unternehmen

In der Online-Befragung wurden die Beraterinnen zusätzlich gefragt, wie sie die Einstellung der Unternehmen in ihrem Zuständigkeitsbereich in Bezug auf das Thema Inklusion einschätzen. Dabei sollten sie die Betriebe, die von ihnen beraten werden, anteilig auf drei Kategorien verteilen:

Frage: „Betriebe, die ich zu Jugendlichen mit Behinderung in der Ausbildung berate, sind dem Thema Inklusion...“

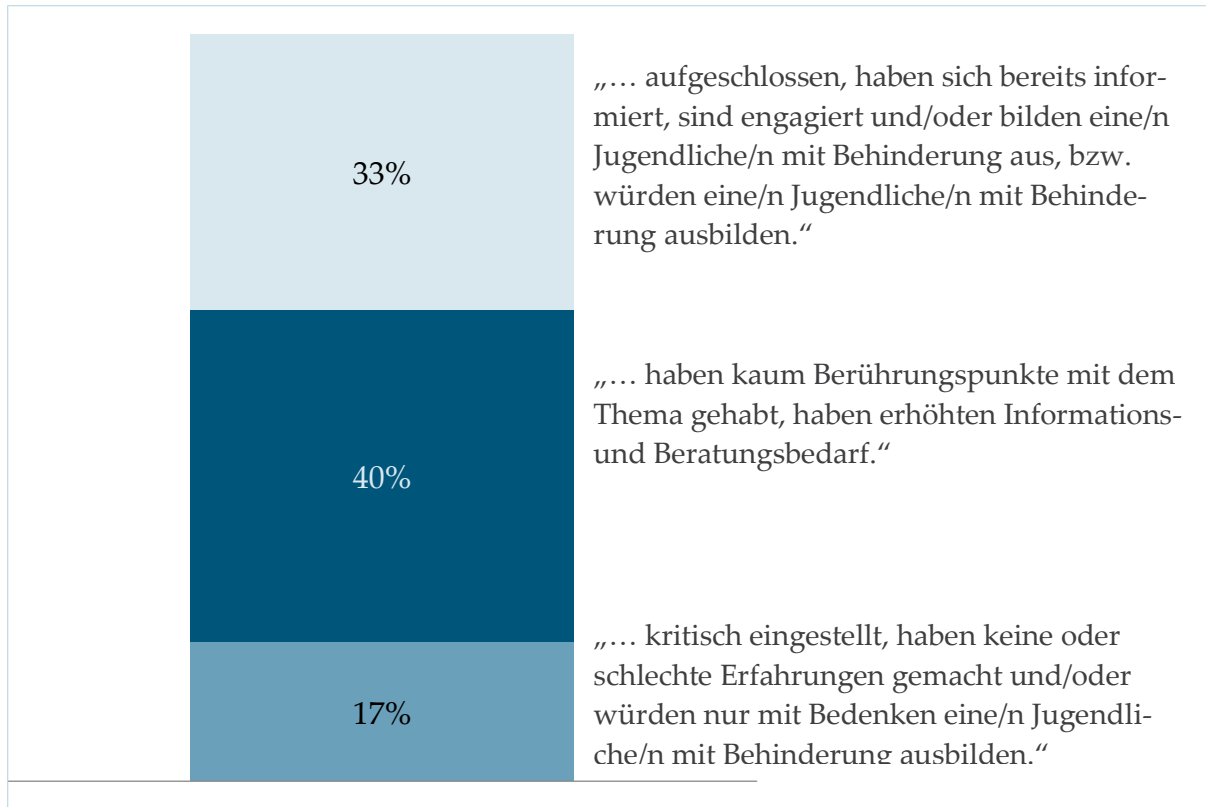


Abbildung 34: Betriebliches Interesse am Thema Inklusion aus Sicht der Berater/innen

Dabei erhält Aussage 2 die höchste Zustimmung mit einem Mittelwert von 39,5 Prozent. Aussage 1 folgt an zweiter Stelle mit einem Mittelwert von 32,8 Prozent und Aussage 3 erhält mit einem Mittelwert von 16,5 Prozent die geringste Zustimmung.

Demzufolge schätzen die Berater/innen die Betriebe im Zuständigkeitsbereich ihrer Institution als relativ uninformiert ein und schreiben ihnen erhöhten Informations- und Beratungsbedarf zu. Sie halten die Unternehmen für durchaus aufgeschlossen und sehen Potenzial hinsichtlich der Einstellungschancen von Jugendlichen mit Behinderung. Die Einschätzungen lassen weiteres Potenzial für betriebliche oder betriebsnahe Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung erkennen, sofern Unternehmen mit Beratungs- und Informationsangeboten unterstützt werden.

6 Gesamtbewertung und Empfehlungen

Nachfolgend werden die qualitativen und quantitativen Ergebnisse entlang der Forschungsfragen zusammengefasst. Anschließend werden Schlussfolgerungen und Empfehlungen abgeleitet.

6.1 Beantwortung der Forschungsfragen

Generell kann festgehalten werden, dass alle befragten zuständigen Stellen dem Thema „Inklusion“ einen hohen Stellenwert beimessen. Bei den zuständigen Stellen für Land- und Hauswirtschaft hat es die vergleichsweise höchste Bedeutung: Hier stimmen alle Berater/innen der Aussage zu, dass Inklusionsberatung einen hohen Stellenwert habe.

Allerdings wünschen sich die meisten Berater/innen aller zuständigen Stellen mehr finanzielle und personelle Unterstützung für die Inklusionsberatung. Die Landwirtschaftskammern sowie die zuständigen Stellen für Land- und Hauswirtschaft verlangen stärker (wenn auch nur geringfügig) nach dieser Unterstützung und stimmen dementsprechend der Aussage, die Inklusionsberatung wie bisher fortzuführen, am wenigsten zu.

1. Wer nimmt bei den zuständigen Stellen die Beratung vor?

Die Inklusionsberatung in den zuständigen Stellen erfolgt größtenteils durch die Ausbildungsberater/innen. Zwar nimmt das Thema „Inklusion“ über die Kammern hinweg einen relativ hohen Stellenwert ein, wird aber meist nicht von extra dafür zuständigen Inklusionsberatern/innen bearbeitet. Das erkennt man beispielsweise daran, dass die häufigste offizielle Stellenbezeichnung der Befragten „Ausbildungsberater/in“ ist. Deutlich wird dies auch, wenn man den Anteil der haupt- und nebenamtlich tätigen Mitarbeiter/innen betrachtet. In den Kammern ist der Anteil der nebenamtlich tätigen Mitarbeiter/innen durchweg höher als der Anteil der hauptamtlich Tätigen. In den zuständigen Stellen für Haus- und Landwirtschaft gibt es keine/n hauptamtlich tägige/n Berater/innen.

Die für die Inklusionsberatung zuständigen Berater/innen sind im Durchschnitt 48 Jahre alt, die Geschlechterverteilung ist relativ ausgewogen. Alle weisen zusätzlich zu teils langjährigen Erfahrungen ein hohes Qualifikationsniveau mit größtenteils Hochschulabschlüssen auf, welches sich nicht signifikant nach Kammern unterscheidet. Die Schwerpunkte der Studienrichtungen liegen in den Bereichen „Technik und Ingenieurwissenschaften“ und „Wirtschaft“.

Zusätzlich zu ihrem hohen Qualifikationsniveau können die Berater/innen auf vielfältige Erfahrungen mit den Themen „Inklusion“ und „Jugendliche mit Behinderung“ zurückgreifen. Sie sind im Durchschnitt seit sechseinhalb Jahren in der Beratung von Betrieben zum Thema Inklusion tätig. Außerdem haben mehr als 75 Prozent der Berater/innen bereits Vorerfahrungen mit Auswirkungen von Behinderungen gemacht, z. B. durch private Kontakte oder Erfahrungen in einem Betrieb, der Jugendliche mit Behinderung ausbildet.

Neben der größtenteils langjährigen Erfahrung in der Inklusionsberatung geben die Befragten der IHK, HwK und LWK überwiegend „die Beratung von Unternehmen und Betrieben zum Thema Jugendliche mit Behinderung“ als Tätigkeitsschwerpunkt an. Bei den Stellen für

Land- und Hauswirtschaft sind die Schwerpunkte „Beratung von Unternehmen und Betrieben zum Thema Jugendliche mit Behinderung“, „Organisation von Veranstaltungen“ und „Allgemeine Ausbildungsberatung“ dagegen relativ ausgeglichen.

Tabelle 8 zeichnet ein gutes Bild darüber, wer in den Kammern und zuständigen Stellen die Inklusionsberatung übernimmt:

	Häufigste Werte bzw. Durchschnittswerte der Berater/innen aller Kammern
Offizielle Stellenbezeichnung	Ausbildungsberater/in
Stellenanteil	Nebenamtlich
Alter	48 Jahre
Qualifikationsprofil	Abgeschlossenes Studium und/oder Berufsausbildung
Erfahrung in der Beratung von Betrieben zum Thema Inklusion	6 ½ Jahre
Vorerfahrungen	Mindestens eine Vorerfahrung (meist durch private Kontakte)
Tätigkeitsschwerpunkt	Betriebsberatung zum Thema Jugendliche mit Behinderung

Tabelle 8: Häufigste bzw. Durchschnittswerte der Berater/innen aller Kammern

Die Berater/innen sind qualifiziert und können auch Berufserfahrung in der Thematik vorweisen. Sie haben meist durch private Kontakte Vorerfahrungen mit Menschen mit Behinderungen, was ein ausgeprägtes Verständnis der Thematik begründen könnte. Hauptsächlich sind sie mit der Beratung von Betrieben zum Thema Jugendliche mit Behinderung beschäftigt. Allerdings haben die meisten Kammern und zuständigen Stellen keine eigens für Inklusionsberatung vorgesehenen Stellen. Die Beratung wird überwiegend von nebenamtlich tätigen Ausbildungsberatern/innen miterledigt. Die meisten Befragten wünschen sich mehr finanzielle und personelle Ressourcen für die Inklusionsberatung. Mehr finanzielle und personelle Mittel würden z. B. auch mehr Marketing und Öffentlichkeitsarbeit ermöglichen, um so Unternehmen besser zu erreichen.

2. Welche Kenntnisse benötigen Inklusionsberatungsfachkräfte bei den zuständigen Stellen, v. a. in Bezug auf vorhandene Kooperations- und Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe?

Um die Frage zu klären, welche Kenntnisse von Inklusionsberatungsfachkräften benötigt werden, wurde die Relevanz bestimmter Kenntnisse durch die Befragten bewertet.

Unter den Kenntnissen, die für die Inklusionsberatung benötigt werden, kann u. a. Grundlagenwissen der Regelungen für behinderte Menschen und das Schwerbehindertenrecht des SGB IX verstanden werden (siehe Punkt 8 „Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebungen“). Punkt 7 „Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten“ beschreibt beispielsweise Kenntnisse über geistige und psychische Behinderungen, Verhaltensauffälligkeiten und benachteiligte Jugendliche mit speziellem Förderbedarf. Seltener werden von den Befragten nach eigenen Angaben vertiefte Kenntnisse zu körperlichen Behinderungstypen benötigt. Speziell für die Inklusionsberatung werden auch Kenntnisse von Sonderformen der

Ausbildung wie die Fachpraktikerausbildung nach § 66 BBiG oder § 42m HwO benötigt – vor allem in den zuständigen Stellen für Berufsausbildung in der Land- und Hauswirtschaft (siehe Punkt 4 der Tabelle 9).

Frage: Bitte schätzen Sie zunächst ein, wie wichtig Kenntnisse in den folgenden Themenbereichen für die erfolgreiche Inklusionsberatung sind. Schätzen Sie anschließend Ihren Kenntnisstand in den jeweiligen Themenbereichen ein.

Einschätzung der Relevanz (Skala 1 „sehr unwichtig“ bis 4 „sehr wichtig“)		
	N	\bar{x}
1. Nachteilsausgleich im Rahmen von Zwischen- und Abschlussprüfungen	104	3,58
2. Informationen zu Kooperationspartnern und Unterstützungsmöglichkeiten	105	3,56
3. Fördermöglichkeiten und zuständige Kostenträger	105	3,45
4. Ausbildungsregelungen zum/r Fachpraktiker/in	103	3,44
5. Beispiele und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildung	105	3,30
6. Identifikation und Prüfung von Betriebsprozessen und Einsatzmöglichkeiten	102	3,22
7. Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten	105	3,20
8. Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebungen	102	3,06
9. Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen	103	3,03
10. Möglichkeiten der Teilzeitausbildung	104	2,94
Gültige Werte⁵¹	94	

Tabelle 9: Einschätzung der Relevanz bestimmter Kenntnisbereiche und der jeweils eigenen Kenntnisse (sortiert nach Relevanzeinschätzung); gekürzte Version – Originaltabelle Kap. 5.1.4

In Bezug auf vorhandene Kooperations- und Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe sind bei der Inklusionsberatung ebenfalls spezielle Kenntnisse notwendig. Dabei spielen vor allem Netzwerkarbeit und eine gute Kenntnis von Betriebsstrukturen eine große Rolle. Die meisten Berater/innen fühlen sich durch ihr Netzwerk sehr gut informiert über kooperative Ausbildungen mit Berufsbildungswerken, anderen Bildungsdienstleistern und Unterstützungsmöglichkeiten durch Arbeitsagenturen oder Integrationsfachdienste. Die Inklusionsberater/innen geben an, dass ein funktionierendes und breit aufgestelltes Netzwerk sowie das Wissen um die richtigen Ansprechpartner/innen innerhalb des Netzwerks die Eckpfeiler ihrer Arbeit darstellen. Daneben ist es wichtig, die Betriebsstrukturen der Unternehmen im Kammerbezirk zum Zwecke einer unternehmensgerechten Ansprache zu kennen. Eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Kammern, Bildungsträgern, Integrationsämtern und Arbeitsagenturen ist eine zentrale Voraussetzung, um Inklusion voranzutreiben.⁵²

⁵¹ Anzahl der Fälle, die in jeder der zehn einbezogenen Variablen einen gültigen Wert aufweisen.

⁵² Da die einzelnen Kenntnisbereiche für die Inklusionsberatung alle als relevant eingestuft wurden und kaum weitere relevante Kenntnisbereiche benannt wurden, ist zu konstatieren, dass die abgefragten Kenntnisse mit Hilfe der Experteninterviews nahezu vollständig erfasst werden konnten.

3. Verfügen die Inklusionsberatungsfachkräfte über diese Kenntnisse (z. B. über Unterstützungsmöglichkeiten durch Integrationsfachdienste; verzahnte Ausbildung etc.)?

Die Berater/innen wurden zusätzlich gefragt, inwieweit sie über die Kenntnisse, die sie als relevant eingestuft haben, auch selbst verfügen. Die Einschätzung der Relevanz der Kenntnisse und die bei den Beratern/innen tatsächlich vorhandenen Kenntnisse korrelieren signifikant positiv miteinander: Kenntnisse, die als wichtig eingeschätzt werden, sind bei den Beratern/innen auch vorhanden. Die Kausalität, also ob die Kenntnisse als hoch eingestuft werden, weil die Berater/innen über sie verfügen, oder ob sie über die Kenntnisse verfügen, weil sie diese als relevant einstufen, kann mittels der vorliegenden Daten nicht geprüft werden.

Davon ausgehend, dass die Antwortkategorien in der Online-Befragung die Kenntnisbereiche gut abbilden, sind die hohen Werte bei der Einschätzung der eigenen Kenntnisse durch die Berater/innen als gute Voraussetzung für eine qualifizierte Beratung zu interpretieren.

Bei den Themen „Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebung“ sowie „Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten“ verfügen die Berater/innen im Vergleich zu den anderen Themenbereichen über die geringsten Kenntnisse. Da die Themen allerdings als relevant eingestuft wurden (Mittelwert von 3,06 und 3,20 auf einer Skala von 1 bis 4), wäre eine Schulung in diesen Themenbereichen durchaus sinnvoll. Auch bei Rechtsthemen fühlen sich manche Berater/innen zum Teil schlecht informiert und/oder gar überfordert, wie Aussagen in den qualitativen Interviews verdeutlichen. Des Weiteren stellen in Einzelfällen Themen wie „finanzielle Fördermöglichkeiten von Ausbildungsbetrieben“ und die richtige Zuteilung von Zuständigkeiten manche Berater/innen vor Herausforderungen.

Unterstützungsmöglichkeiten, beispielsweise durch Integrationsfachdienste und die Möglichkeit der verzahnten Ausbildung, sind den Berater/innen grundsätzlich bekannt und werden von ihnen regelmäßig genutzt. Hierbei kommt den Inklusionsberatern/innen ihre gute Vernetzung mit Integrationsfachdiensten, Arbeitsagenturen, Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Berufsbildungswerken und Bildungsdienstleistern zugute.

4. Welche Unterstützungsangebote erhalten die Inklusionsberatungsfachkräfte? In welchen Bereichen und in welchem Umfang werden diese wahrgenommen?

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten hat bereits ein Qualifizierungsangebot zur Verbesserung der eigenen Beratungstätigkeit in Anspruch genommen und ist grundsätzlich bereit sich weiterzubilden. Besonders häufig haben sich die Berater/innen in den Themenbereichen, in denen sie über eher geringe Kenntnisse verfügen, weitergebildet. Das bedeutet, dass die Berater/innen prinzipiell gewillt sind, sich in den Bereichen, in denen sie über schwache Kenntnisse verfügen, weiterzubilden und dies teilweise auch schon getan haben. Am seltensten haben sie Angebote zum Thema „Sonderpädagogik und Didaktik“ sowie „Schwerbehindertenvertretung“ in Anspruch genommen. Sie können zudem durch Einführungsschulungen und Weiterbildungen ihre Kenntnisse auf dem Gebiet der Unterstützungsmöglichkeiten erweitern. Der zeitliche Umfang der Fortbildungen variiert stark nach Thema und reicht von Veranstaltungen, die weniger als acht Stunden umfassen, bis hin zu Fortbildungen, die mehr als eine Woche dauern. Die drei am häufigsten genannten Qualifizierungsangebote zu rechtlichen Themen („Sozialgesetzgebung“), „finanziellen Fördermöglichkeiten“ und Fachpraktikerausbildungen („Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in“) hatten wiederum den geringsten zeitlichen Umfang – bei allen drei Qualifizierungsangeboten wurde ein Umfang von weniger als acht Stunden angegeben.

Weitere Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Inklusionsberatungskompetenzen sind beispielsweise Hospitationen bei erfahrenen Beratern/innen, Mentoring- oder Patenschaftsmodelle sowie die Teilnahme an Veranstaltungen oder der Besuch von (Reha-)Einrichtungen. Die Berater/innen geben am häufigsten an, an Veranstaltungen teilgenommen und Einrichtungen besucht zu haben. Möglichkeiten wie Hospitation und Mentoring haben die wenigsten der Befragten bereits genutzt.

Die Inklusionsberater/innen, die in Nordrhein-Westfalen eine durch den LWL bzw. LVR geförderte Beratungsstelle innehaben, erhalten von den Integrationsämtern umfassende Unterstützungsangebote. Die Berater/innen gaben an, zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit unter anderem folgende Weiterbildungsangebote genutzt zu haben:

- Grundlagen der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung;
- Arbeitsgestaltung für schwerbehinderte Menschen;
- Grundlagen für erfolgreiche Beratungsarbeit;
- Betriebliches Eingliederungsmanagement;
- Mitwirkung bei Personalentscheidungen;
- Systemische Supervision;
- Grundlagen des SGB IX;
- Ausbildereignung;
- Psychische Erkrankungen;
- Ansprache von Unternehmen;
- Aktuelle Fragen in der Fachpraktikerausbildung;
- Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation.

Daneben bereiten der LWL und der LVR die von ihnen geförderten Inklusionsberater/innen bzw. technischen Berater/innen der Kammern systematisch nach folgendem Einarbeitungs- und Qualifizierungskonzept vor:

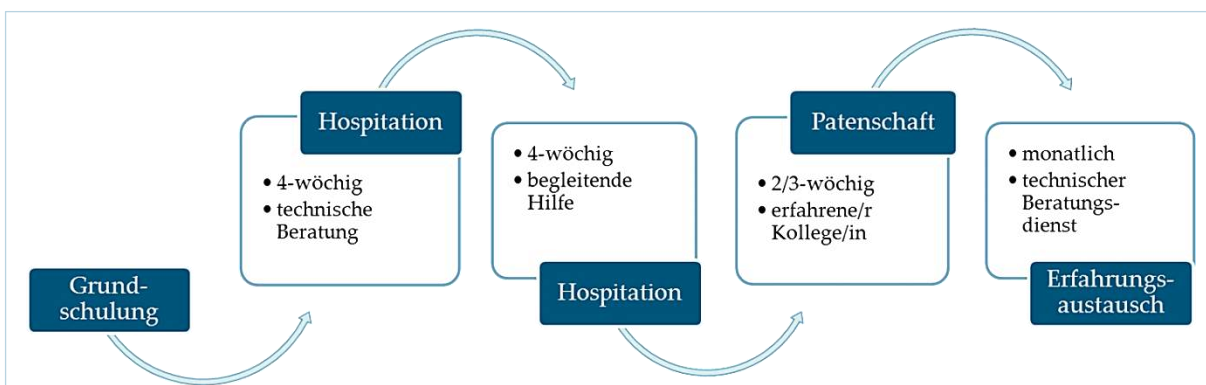


Abbildung 35: Ablauf der systematischen Vorbereitung bei den Landschaftsverbänden NRW (Good-Practice-Beispiel)

Anfangs erfahren die Berater/innen eine vierwöchige Grundschulung durch Spezialisten des Integrationsfachdienstes. Dieser schließen sich vierwöchige Hospitationen im technischen

Beratungsdienst und vierwöchige Hospitationen bei der begleitenden Hilfe zu den Themen Förderung und Recht an. Anschließend geht das Modell in eine zwei- bis dreiwöchige Patenschaft durch eine/n erfahrene/n Kollegen/in über. Wenn diese grundlegende Einarbeitung abgeschlossen ist, erfolgt weitergehend eine monatliche Teilnahme an Tagungen des technischen Beratungsdienstes mit Falldiskussionen und einem Erfahrungsaustausch.

Einige Berater/innen halten die (seminaristischen) Unterstützungsangebote für unnötig, da beispielsweise der Aufbau und die Kommunikation in einem regionalen Netzwerk, die Verarbeitung von individuellen Schicksalen Jugendlicher mit Behinderung und die besonderen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Betriebe im Kammerbezirk nur schwer innerhalb klassischer Unterstützungsangebote erlernbar sind. Sie sehen Inklusionsberatung als erfahrungsbasierten Entwicklungsprozess an, für den sich insbesondere Einarbeitungskonzepte eignen, wie sie beispielsweise vom LWL und LVR angeboten werden. Eine Etablierung vergleichbarer Angebote außerhalb Nordrhein-Westfalens erscheint vor dem Hintergrund der positiven Bewertung durch die Inklusionsberatungsfachkräfte zielführend.

5. Welche Erfahrungen haben die Inklusionsberatungsfachkräfte in Bezug auf die fachgerechte Beratung von Betrieben und Ausbilderinnen sowie Ausbilder im Bereich „Jugendliche mit Behinderung“?

Die Berater/innen sind im Schnitt schon seit sechseinhalb Jahren in der Beratung von Unternehmen zu Inklusionsthemen tätig. Zusätzlich zu dieser langjährigen Beratungserfahrung und den durchschnittlich guten bis sehr guten Kenntnissen können die Berater/innen auf verschiedene Erfahrungen mit Auswirkungen von Behinderungen zurückgreifen. Diese Erfahrungen stammen aus unterschiedlichsten Bereichen – vor allem wurden sie durch private Kontakte, beispielsweise Menschen mit Behinderungen im familiären Umfeld, erworben.

Einige Inklusionsberater/innen sind besonders erfahrene Fachkräfte, die auf eine langjährige Tätigkeit in einer Rehabilitationsbetrieb, bei einem Reha-Träger, einer Schule/einem Bildungsträger oder einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung zurückblicken; z. T. verfügen die Inklusionsberater/innen über Berufserfahrung in Betrieben, die Mitarbeiter/innen mit und ohne Behinderung angestellt oder ausgebildet haben.

Zu einer fachgerechten Beratung gehören aufgrund der verschiedenen Strukturmerkmale von Kammerbezirken und Ausbildungsberufen unterschiedliche Inklusionsthemen. Beratungsschwerpunkte zum Thema Fachpraktikerausbildung sind beispielsweise in den Land- und Hauswirtschaftskammern zu erkennen. Die Berater/innen geben gelegentlich Auskunft zu Arbeitsplatzgestaltung, Fördermöglichkeiten, Rechten und Pflichten sowie Prüfungen und zum Nachteilsausgleich. Die Berater/innen geben auch an, dass Betriebe um Unterstützung bitten, wenn es zu Schwierigkeiten in der Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung kommt. Dabei ist in den seltensten Fällen die Behinderung des Jugendlichen ausschlaggebend, sondern eher sind nicht behinderungsspezifische Motivationsmängel oder unzureichende Passung zwischen Betrieb und Auszubildenden Gründe. Bei der unzureichenden Passung zwischen Betrieb und Auszubildendem/r spielen oft Charaktereigenschaften, der gegenseitige Umgang und andere soziale Aspekte eine Rolle. Inklusionsberater/innen fungieren auch bei dieser Art von Problemen als Moderatoren/innen und versuchen zu vermitteln. Außerdem können sie bei der Auflösung von Ausbildungsverträgen assistieren und anschließend die Neuvermittlung der Jugendlichen begleiten.

6. Welchen Bedarf an eigener Beratung sehen sie? In welchem Umfang verfügen die Inklusionsberatungsfachkräfte selbst über eine rehabilitationspädagogische oder gleichwertige Zusatzqualifikation?

Bezüglich eigener Beratung und Weiterbildung geben knapp über 60 Prozent der Befragten den Wunsch nach weiteren Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten an – vor allem in den Themenbereichen „Recht“, „Sonderpädagogik und Didaktik“ sowie dem „betrieblichen Eingliederungsmanagement“. Obwohl zum Teil bereits entsprechende Angebote wahrgenommen wurden, sehen die Berater/innen bei sich diesbezüglich Weiterentwicklungspotenzial. Zusätzlich wünschen sie sich Schulungen zu Themen wie Fördermöglichkeiten und Zuständigkeiten für Menschen mit Behinderungen. Auch Qualifizierungsangebote zu Auswirkungen und Symptomen von Behinderungen werden von ihnen nachgefragt.

Dabei würden sie eine Kombination aus klassisch-seminaristischen Weiterbildungsformaten und arbeitsplatznaher Weiterbildung präferieren. Diese Angebote sollen nach Einschätzung der Berater/innen idealerweise in Vollzeit während der regulären Arbeitszeit stattfinden (auch Teilzeitvarianten während der Arbeit werden befürwortet), wogegen Weiterbildungsformate außerhalb der regulären Arbeitszeit eher abgelehnt werden.

Außerdem wurde untersucht, inwiefern die Berater/innen über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder oder eine gleichwertige Zusatzqualifikation verfügen. Diesbezüglich ist zu konstatieren, dass die ReZA den meisten Befragten zwar grundsätzlich bekannt ist, aber lediglich ca. 18 Prozent der Beratungsfachkräfte selbst über eine ReZA verfügen. Teilweise nehmen die Befragten aktuell an einem Lehrgang teil oder verfügen über eine gleichwertige sonderpädagogische Zusatzqualifikation. Jeder zweite Befragte, der nicht über eine ReZA verfügt, gibt an, dass sie für seine Tätigkeit nicht notwendig sei. Demgegenüber halten Personen, die die ReZA bereits erworben haben, deren Kompetenzfelder durchweg für nützlich und wichtig, allen voran die „pädagogischen und didaktischen Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung“.

Kritisch ist zu konstatieren, dass einem Drittel der Befragten nicht bekannt ist, dass bereits besuchte, inhaltsähnliche Weiterbildungen auf eine ReZA angerechnet werden können, da in diesem Fall keine korrekte Beratung der Betriebe stattfinden kann.

7. Inwieweit sind sie fachlich und zeitlich selbst in der Lage, Betriebe während der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zu begleiten?

Die qualitativ interviewten Beratungsfachkräfte haben zum Zeitpunkt der Befragung keine Betriebe oder Jugendlichen mit Behinderung fachlich begleitet. Eine generelle, bereits erfolgte Begleitung von Betrieben bejaht aber jede/r Berater/in mit ReZA, da Betriebe (vor allem KMU) diese sonderpädagogische Qualifizierung aufgrund finanzieller und zeitlicher Ressourcen häufig nicht vorhalten können. Aus den qualitativen Interviews ergab sich außerdem, dass in den haus- und landwirtschaftlichen Betrieben, die häufig Fachpraktiker/innen ausbilden, die Ausbildungsverantwortlichen oft eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation oder gleichwertige Erfahrung nachweisen können. Fachlich stehen die Berater/innen mit ReZA den Betrieben inhaltlich beratend zur Seite. Betriebe, die ohne eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation einen Jugendlichen mit Behinderung in einem Helfer-, Werker- oder Fachpraktikerberuf nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO ausbilden möchten, werden häufig von den Mitarbeitern/innen der Berufsbildungswerke fachlich begleitet. Die Beauftragung der geschulten Mitarbeiter/innen erfolgt durch die Inklusionsberater/innen. Bei schwierigen

Fällen werden Netzwerke und weitere Ansprechpartner konsultiert.

Auch bei den Teilnehmenden der Onlineerhebung findet eine Begleitung von Betrieben statt: Hier gibt jede/r zweite Berater/in mit ReZA an, begleitend tätig zu sein und Betriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zu betreuen, falls der Betrieb nicht über die nötigen Zusatzqualifikationen in der eigenverantwortlichen Ausbildung verfügt. Vor allem in den Handwerkskammern findet diese begleitende Beratung im Vergleich zu den Industrie- und Handels- sowie Landwirtschaftskammern relativ häufig statt.

Auch die befragten Betriebe sind mit der Beratung zu Unterstützungsmöglichkeiten durch die zuständigen Stellen fast durchweg zufrieden. Sie werden über spezielle Kooperationen und Fördermöglichkeiten nach eigenen Angaben fach- und sachgerecht informiert.

Zusammenfassend fühlen sich die Berater/innen aufgrund ihrer Erfahrung, ihrer guten Kenntnisse, ihres hohen Qualifikationsniveaus und ihrer langjährigen Tätigkeit in der Inklusionsberatung fachlich in der Lage, Betriebe während der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung umfassend zu begleiten. Allerdings benötigen einige der qualitativ befragten Berater/innen mit ReZA eine deutliche zeitliche Entlastung im derzeitigen Tagesgeschäft, um selbst Betriebe ohne vorliegende ReZA bei der Fachpraktiker-Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung begleiten zu können.

8. Wie stehen die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben zu der Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung? Über welches Wissen, welche Erfahrungen verfügen sie? In welchen Bereichen sehen sie einen Beratungs- bzw. Weiterqualifizierungsbedarf?

Die Befragung der Unternehmen hat gezeigt, dass die Bereitschaft, Jugendliche mit Behinderung auszubilden, sehr stark abhängig ist von Betriebsspezifika, dem eigenen pädagogischen Selbstverständnis sowie dem Verständnis von Behinderung in Geschäftsleitung und Kollegenkreis. Das vorherrschende Bild eines Handicaps ist bei den meisten unerfahrenen Betrieben nach wie vor eine Körperbehinderung. Speziell im Handwerk und im verarbeitenden Gewerbe schätzt man die Leistungsfähigkeit Jugendlicher mit Behinderung als nicht gleichwertig im Vergleich zu Jugendlichen ohne Behinderung ein und steht entsprechenden Ausbildungsaktivitäten häufig skeptisch gegenüber.

„Ja sicherlich, wie gesagt, wir haben ja spezielle Anforderungen an unsere Auszubildenden. Da muss man natürlich wissen, ob er auch gesundheitlich dazu geeignet ist, das entsprechend so durchzuführen. Weil für jemanden, der viel sitzen muss oder nicht lange stehen kann, hat es natürlich keinen Sinn, da könnte er „maximal“ für eine kaufmännische Geschichte infrage kommen, aber nicht hier als Maschinenbediener, das würde dann sicherlich keinen Sinn machen.“ *auB-W [5508-6287]*

Es gibt allerdings auch Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, die von deren Potenzial und Motivation positiv hervorheben.

„Eine Ausbildung oder auch eine Einstellung, die wir jetzt dieses Jahr vollzogen haben, bringt nur Gewinn für beide Seiten. Die Jugendlichen kommen mit einer Motivation an die Arbeit, die ist traumhaft. [...] Und die Jugendlichen selbst fühlen sich bestätigt, sind happy, dass sie arbeiten dürfen und bringen dementsprechend im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine super Leistung.“ *auB-K [13170-13738]*

Betriebe mit Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung stehen dem Thema grundsätzlich deutlich offener gegenüber und betonen, dass die Jugendlichen eine hohe Motivation mitbringen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten gute Arbeit leisten.

Betriebe mit guten Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen loben die Unterstützung durch die zuständigen Stellen, Integrationsämter, Berufsbildungswerke und Arbeitsagenturen. Die Ausbildungsverantwortlichen verfügen vor allem in den land- und hauswirtschaftlichen Betrieben, die häufig Fachpraktiker/innen ausbilden, über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen. In Fällen, in denen eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation nicht gegeben ist, werden die Betriebe von Mitarbeitern/innen der Bildungswerke oder Bildungsträger unterstützt.

Betriebe ohne Ausbildungserfahrung mit Jugendlichen mit Behinderung verfügen erwartungsgemäß über weniger Kenntnisse zu Behinderungsarten, Fördermöglichkeiten, gesetzlichen Grundlagen. Die Potenziale der Jugendlichen werden von ihnen geringer eingeschätzt. Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen verfügen hingegen häufig über profundes Wissen zu Behinderungen, Stärken und Schwächen sowie potenziellen Einsatzmöglichkeiten.

Ausbildungsverantwortliche gaben zumeist keinen Weiterqualifizierungsbedarf an, um Jugendliche mit Behinderung besser ausbilden zu können. Auf Nachfrage nennen die Befragten beispielsweise Fördermöglichkeiten, rechtliche Grundlagen oder Prüfungen als relevant. Sie wünschen sich, von den zuständigen Stellen zu diesen Themen beraten zu werden, haben sie bei Problemen im Ausbildungsverlauf jedoch nicht als erste Ansprechpartner im Blick.

6.2 Handlungsempfehlungen

Im Rahmen der Untersuchung konnten mehrere Handlungsfelder identifiziert werden, in denen eine Optimierung der Inklusionsberatung der Kammern und zuständigen Stellen möglich erscheint. Im Folgenden werden auf Basis der Ergebnisse Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Inklusionsberatung aufgezeigt. Diese zielen darauf ab,

- systematisch auf eine Tätigkeit als Inklusionsberater/in vorzubereiten,
- den Austausch und die Vernetzung der Inklusionsberater/innen zu optimieren,
- mehr personelle und finanzielle Ressourcen für die Beratung bereitzustellen,
- themenbezogene Weiterbildungsangebote zu entwickeln,
- die ReZA für Inklusionsberater/innen attraktiver⁵³ zu gestalten sowie
- die Datenlage zur betrieblichen Perspektive auf Inklusionsberatung zu verbessern.

Systematische Vorbereitung auf die Tätigkeit als Inklusionsberater/in

Die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR) als zuständige Integrationsämter in Nordrhein-Westfalen setzen ein im Rahmen der Untersuchung als Good-Practice identifiziertes Konzept um, nach welchem die durch sie kofinanzierten Inklusionsberater/innen systematisch auf ihre Aufgaben vorbereitet und anschließend auch während der Tätigkeit unterstützt werden. Das Konzept sollte – ggf. in angepasster Form – auch auf andere zuständige Stellen bundesweit übertragen werden. Hierbei könnten beispielsweise die Dachverbände der zuständigen Stellen, aber auch die Integrationsämter in anderen Bun-

⁵³ i. S. einer Vorteilsübersetzung der ReZA

desländern vergleichbare Angebote entwickeln und anbieten. Dafür spricht auch die Einschätzung eines Teils der Inklusionsberater/innen, die für ihre Arbeit einen erfahrungsbasierten Entwicklungsprozess einfordern, der nicht durch kurzzeitige Weiterqualifizierungsangebote, sondern durch „learning by doing“ unterstützt werden sollte. Eine systematische Einarbeitung sowie eine Begleitung während der Tätigkeit könnten diesem Verständnis gerecht werden.

Optimierung von Austausch und Vernetzung

In vorliegender Untersuchung hat sich gezeigt, dass sehr unterschiedliche Kompetenzen, Kenntnisse und Weiterbildungsbedarfe im Kammervergleich bestehen. Außerdem wird seitens der Berater/innen dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch eine hohe Wirkung auf die Optimierung und Professionalisierung der Inklusionsberatung zugeschrieben. Besonders die monatlichen, durch LVR und LWL mit den (durch sie kofinanzierten) Inklusionsberater/innen in Nordrhein-Westfalen initiierten Falldiskussionen und Erfahrungsaustausche wurden positiv hervorgehoben. Hier wäre zu prüfen, ob nicht vergleichbare Strukturen auch durch die Dachorganisationen der zuständigen Stellen auf Landesebene oder mittels regionaler Austauschformate realisierbar sind – sinnvollerweise sollte ggf. an bereits existierenden Austauschformaten angeknüpft werden. Aber auch eine Intensivierung und Verstärkung der Vernetzungstreffen im Rahmen des IvIK-Programms könnten dabei helfen, den Erfahrungsaustausch über Kammergrenzen hinweg zu verbessern und so zu einer Verbreitung erfolgreicher Beratungs- und Vermittlungsansätze beitragen. Von diesem Austausch könnten vor allem Kammern ohne eigene Inklusionsberater/innen profitieren (vgl. auch Westdeutscher Handwerkskammertag o. J.).

Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen für die Inklusionsberatung

Der Großteil der Befragten zeigt ein großes Interesse und eine Offenheit für die Thematik. Die Berater/innen sind qualifiziert und verfügen über die nötigen Kenntnisse. Dennoch kann man erkennen, dass sie nur einen geringen Stellenanteil für die Inklusionsberatung aufwenden können. Die meisten von ihnen sind hauptsächlich Ausbildungsberater/innen. Auch fordern viele nach personellen und finanziellen Ressourcen für die Beratung. Mit diesen Mitteln könnten beispielsweise eigene Inklusionsberatungsstellen geschaffen werden. Dadurch hätten die Berater/innen mehr Zeit, um sich intensiv mit der Thematik zu beschäftigen. Die Schaffung expliziter Stellen hat den Vorteil, dass durch die Konzentrierung mehr Kapazitäten übrig bleiben und Betriebe intensiver beraten, sowie Jugendliche mit Behinderung ausführlicher betreut werden können.

Entwicklung von kurzen themenbezogenen Weiterbildungsangeboten

Die vorliegende Untersuchung konnte Themenbereiche identifizieren, in denen Inklusionsberater/innen für sich Weiterbildungsbedarf und -interesse benennen (siehe Tabelle 10):

Kategorie	Prototyp einer Weiterbildung (Wichtigkeit in absteigender Reihenfolge)
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanzielle Fördermöglichkeiten ▪ Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebung, Recht ▪ Arbeits(platz)gestaltung ▪ Psychologische Aspekte ▪ Medizin und Diagnostik ▪ Erfolgreiche Beratungsarbeit ▪ Mediations- und Moderationstechniken
Format	Kombination aus klassisch formalisierten Weiterbildungsformaten mit selbst-organisiertem Lernen am Arbeitsplatz
Zeitlicher Rahmen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vollzeitangebote während der Arbeitszeit ▪ Teilzeitangebote während der Arbeitszeit

Tabelle 10: Prototyp einer Weiterbildung

Ein geeigneter Rahmen für Qualifizierungsangebote könnte auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse wie folgt aussehen: Weiterbildungen finden idealerweise während der regulären Arbeitszeit statt. Ob dies in Vollzeit oder Teilzeit geschieht, ist nicht entscheidend, auch wenn die Mehrheit der Befragten Weiterbildungsmaßnahmen in Vollzeit innerhalb der Arbeitszeit präferiert. Die Angebote sollten eine Kombination aus unterschiedlichen Lernformen darstellen – vor allem eine Kombination aus klassischen Formaten und arbeitsplatznaher Weiterbildung wird als zielführend eingeschätzt.

Attraktivere Gestaltung der ReZA für Inklusionsberater/innen

Auch wenn die Berater/innen vorrangig Betriebe zum Thema Jugendliche mit Behinderung beraten und nur zum Teil persönlich die rehapädagogische Begleitung von Jugendlichen mit Behinderung übernehmen, erscheint es dennoch sinnvoll, dass die Berater/innen über rehabilitationspädagogische Kompetenzen verfügen. Auch wenn die ReZA in erster Linie für Betriebe gedacht ist, ist sie auch für die Beratungstätigkeit der Inklusionsberatungsfachkräfte von Vorteil, wie in den qualitativen Interviews ersichtlich wurde: Berater/innen, die bereits an einem ReZA-Lehrgang teilgenommen haben, stufen die erlernten Kompetenzfelder allesamt als sehr wichtig und nützlich für ihre Tätigkeit ein.

Bisher verfügt jedoch nur ein kleiner Anteil der quantitativ befragten Berater/innen über eine rehapädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder. Hauptgrund dafür ist, dass Inklusionsberatungsfachkräfte ohne ReZA in dieser nicht genügend Nutzen für die eigene Tätigkeit sehen. Berater/innen, die über eine ReZA verfügen, halten sie allerdings für ungemein nützlich. Hier bedarf also einer deutlicheren Vorteilsübersetzung in Bezug auf den Wert der ReZA für die Inklusionsberatung. Eine nicht nur an Unternehmen, sondern auch explizit an die Inklusionsberatung der zuständigen Stellen gerichtete Informationsoffensive könnte helfen, die ReZA stärker in den Blickpunkt zu rücken. Hierzu bedarf es einer konkreten Vorteilsübersetzung für typische Tätigkeiten als Inklusionsberater/in. Da vielen Beratern/innen bisher nicht bekannt ist, dass sie die Möglichkeit haben, eine bereits besuchte, inhaltsähnliche Weiterbildung oder anderweitige Vorerfahrungen auf eine ReZA anzurechnen, sollte auch dies noch deutlicher an die Berater/innen, aber auch die Ausbilder/innen in Betrieben kommuniziert werden. Eine solche Informationsoffensive – beispielsweise durch

die Dachverbände der Kammern – könnte dazu beitragen, Vorbehalte gegenüber der ReZA abzubauen.

Insgesamt lassen sich aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchungen folgende Empfehlungen für die ReZA ableiten:

- Eine ausführlichere Beschreibung der Kompetenzfelder im Rahmencurriculum für die ReZA (vgl. Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung 2012) und deren modulare Untergliederung in handhabbare, lernergebnisorientiert beschriebene Lerneinheiten könnte zum einen dazu beitragen, Vorerfahrungen und vergleichbare Weiterbildungen besser sichtbar und leichter anrechenbar zu machen. Zum anderen ermöglicht dies die Gestaltung überschaubarer Weiterbildungseinheiten entsprechend der Präferenzen der befragten Inklusionsberater/innen.
- Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang auch die Förderung digitaler Medien zum Erwerb der ReZA, um mittels onlinegestützter Lernformen stärker individuell steuerbare und lokal entkoppelte Formen der Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Solchermaßen digital unterstützte Lernangebote könnten helfen, Teile des Curriculums im Umfang von 320 Stunden auch für selbstgesteuerte Lernprozesse nicht hauptamtlicher Inklusionsberater/innen verfügbar zu machen, die nicht über die Ressourcen für einen kompletten Weiterbildungslehrgang verfügen.
- In diesem Zusammenhang gilt es den Nutzen der ReZA für die Tätigkeit als Inklusionsberater/in noch deutlicher herauszustellen. Ggf. bedarf es hierzu auch eines veränderten Zuschnitts oder einer abgestuften Variante der ReZA, die stärker auf die Handlungsfelder der Inklusionsberater/innen zugeschnitten ist. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zu benötigten und vorhandenen Kenntnissen der Inklusionsberater/innen und zusätzlich in Anspruch genommenen Weiterbildungsangeboten liefern erste Hinweise für eine entsprechende inhaltliche Ausgestaltung.
- Die Möglichkeit der Anrechnung von Vorerfahrung auf eine ReZA ist noch stärker bekannt zu machen. Für die praktische Umsetzung im Sinne einer tatsächlichen Anerkennung können Beurteilungsbeispiele und Fallsammlungen sowie eine Übersicht inhaltlich relevanter Vorqualifikationen (Weiterbildungen) inklusive Empfehlungen zu deren Anrechenbarkeit hilfreich sein.

Verbesserung der Datenlage zur betrieblichen Perspektive auf Inklusionsberatung

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnten über explorative Interviews mit betrieblichen Ausbildern/innen Erkenntnisse zur Bewertung der Inklusionsberatung aus Unternehmensperspektive gewonnen werden. Für belastbare Aussagen ist die Stichprobe der vorliegenden Untersuchung jedoch zu klein. Für tiefere Erkenntnisse und repräsentative Ergebnisse sind weiterführende Untersuchungen notwendig, um die Datenlage zu verbessern. Hierfür erscheint ein vergleichbarer Aufbau zur vorliegenden Untersuchung mit zunächst qualitativen Betriebsinterviews in einem größeren Umfang und einer anschließenden quantitativen Erhebung geeignet. Alternativ zu einer eigenständigen quantitativen Untersuchung könnte das Thema nach einer qualitativen Vorstudie in bestehende Betriebspanelbefragungen wie das „BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ oder „IAB-Betriebspanel“ integriert werden.

Literaturverzeichnis

- Backhaus, K., u. a.: Multivariate Analysemethoden, Berlin 2000
- Barton, A. H./Lazarsfeld, P.: Einige Funktionen von qualitativer Analyse in der Sozialforschung. In: Hopf, C./Weingarten, E. (Hg.): Qualitative Sozialforschung, Stuttgart 1984, S. 41-89
- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hg.): Die UN-Behindertenrechtskonvention – Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Berlin 2014
- BIBB (Hg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung (Vorversion Stand 27. April 2016), Bonn 2016
- BIBB (Hg.): Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 19.05.2015, Bonn 2015a
- BIBB (Hg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2015b
- BIBB (Hg.): Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 19.05.2014. In: BAnz AT 12.06.2014 B6, Bonn 2014a
- BIBB (Hg.): Leistungsbeschreibung für die Studie „Effizienz der Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilderinnen und Ausbilder“, Bonn 2014b
- BIBB (Hg.): Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 13.07.2013. In: BAnz AT 13.06.2013 B16, Bonn 2013a
- BIBB (Hg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2013
- BIBB (Hg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2012
- Bielefeldt, H.: Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention. Essay Nr. 5, Berlin 2009
- BMAS (Hg.): Inklusion mit Kammern. Fachveranstaltung zum Austausch von Erfahrungen und zur Weiterentwicklung der Inklusionskompetenz bei Kammern am 9. Juni 2016 im dbb-Forum berlin), Berlin 2016
- BMAS (Hg.): Initiative Inklusion. Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Bonn 2015
- BMAS (Hg.): Initiative Inklusion. Projektbeschreibung, Bonn 2014
- BMAS (Hg.): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Berlin 2011
- BMBF (Hg.): Berufsbildungsbericht 2015, Bonn 2015

- Bogner, A./Menz, W.: Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, A. u. a. (Hg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, Wiesbaden 2009, S. 61-98
- Deeke, A.: Experteninterviews – ein methodologisches und forschungspraktisches Problem. Einleitende Bemerkungen und Fragen zum Workshop. In: Brinkmann, C. u. a. (Hg.): Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktische Erfahrungen, Nürnberg 1995, S. 7-22
- DeStatis (Hg.): Staat & Gesellschaft. Behinderte Menschen. Statistisches Bundesamt (DeStatis), Wiesbaden 2015 - URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Behinderte/BehinderteMenschen.html> (Stand 26.11.2015)
- Deutscher Bundestag (Hg.): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Nationaler Bildungsbericht – Bildung in Deutschland 2014 und Stellungnahme der Bundesregierung, Drucksache 18/2990, 2014
- DIHK (Hg.): IHK-Anschriften 2013, Berlin 2014
- Dohmen, D.: Berufsausbildung unter Druck. Prognose zum deutschen Berufsbildungssystem bis 2025. In: FiBS-Forum Nr. 52, Berlin 2009
- Dornette, J./Rauch, A.: Berufliche Rehabilitation im Kontext des SGB II. IAB-Bibliothek 309, Nürnberg 2007
- Enggruber, R./Rützel, J.: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben, Gütersloh 2014
- EU-Kommission (Hg.): Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003, betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen, Aktenzeichen K (2003) 1422, 2003
- Euler, D./Severing, E.: Inklusion in der beruflichen Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen, Gütersloh 2014
- Faßmann, H. u. a.: REGIONale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher (REGINE). Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Nürnberg 2003
- FDZ (Forschungsdatenzentrum) der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Hg.): Mikrozensus 2009, Wiesbaden
- Fietz, B. u. a.: Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen. Institut für Arbeit und Technik (iaw), Bremen 2011
- Flake, R. u. a.: Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale. In: IW-Analysen, 100
- Flick, U.: Triangulation. Eine Einführung, Wiesbaden 2008

- Galiläer, L.: Inklusion in der betrieblichen Ausbildung. Individuelle Lernwege gestalten, Ausbildungsbetriebe gewinnen und Lernortkooperation intensivieren. In: forum arbeit 02 (2013), S. 3-6
- Gaupp, N. u. a.: Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit: Ergebnisse des DJI-Übergangspanels. Berlin/Bonn 2008
- Gericke, N./Fleming, S.: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2013
- Gläser, J./Laudel, G.: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2004
- Häder, M.: Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. Lehrbuch, Wiesbaden 2006
- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (Hg.): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen. In: Bundesanzeiger Nr.130/2006 vom 14.7.2006, Bonn 2006
- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (Hg.): Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA). In: Bundesanzeiger Amtlicher Teil 26.07.2012 S1, Bonn 2012
- Herron, S./Kohl, M.: Berufsausbildung inklusiv – was Ausbildungsbausteine leisten. In Goth, G./Severing, E. (Hg.): Leitfaden für die Bildungspraxis. Band 67, Bielefeld 2015
- Hopf, C.: Soziologie und qualitative Sozialforschung. In: Hopf, C./Weingarten, E.: Qualitative Sozialforschung, Stuttgart 1979
- John-Ohnesorg, M.: Inklusion in der beruflichen Ausbildung. In: John-Ohnesorg, M./ Erd-siek-Rave, U. (Hg.): Netzwerk Bildung, Berlin 2015
- Kluth, W.: Reformperspektiven im deutschen Kammerwesen. In: WISO direkt. Ausgabe März (2013), S. 1-4
- Lamnek, S. (Hg.): Qualitative Sozialforschung (2. Band). Methoden und Techniken, München, Weinheim, 2000
- Lamnek, S. (Hg.): Qualitative Sozialforschung (4. Auflage), Weinheim 2005
- Mayring, P.: Zum Verhältnis qualitativer und quantitativer Analyse. In: Bolscho, D./Bolscho, G. M. (Hg.): Methoden der Umweltbildungsforschung, Opladen 1999, S. 13-25
- Mayring, P.: Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse, Forum Qualitative Sozialforschung, 2001 – URL: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/967/2110> (Stand 11.02.2016).
- Mayring, P.: Einführung in die qualitative Sozialforschung, Weinheim 2002
- Metzler, C./Pierenkemper, S./Seyda, S.: Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren, IW-Trends, 42 (2015) 4

- Meuser, M./Nagel, U.: ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, A. u. a. (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden 2005, S. 71-93
- Niehaus, M./Bauer, J.: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, Bonn 2013
- Niehaus, M./Kaul, T.: Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn/Berlin 2012
- Presser, S./Blair, J.: Survey Pretesting. Do different Methods produce different Results? In: Sociological Methodology (1994), S. 73-104
- Preuss-Lausitz, U.: Inklusion. Modewort oder Hoffnungsträger. Pädagogik 9 (2012), S. 41-45
- Rauch, A.: Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, R. (Hg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart 2005, S. 25-43
- Schröder, H. u. a.: Vorstudie zur Evaluation von Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Endbericht, Bonn 2009
- Statistisches Bundesamt (Hg.): Bevölkerungsstand, Wiesbaden 2016 – URL: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/_lrbev03.html (Stand 21.04.2016)
- Statistisches Bundesamt (Hg.): Statistik schwerbehinderter Menschen, Wiesbaden 2014
- Thielsch, M./Weltzin, S.: Online-Befragung in der Praxis. In: Brandenburg, T./Thielsch, M. T.: Praxis der Wirtschaftspsychologie, Münster 2009, S. 69-85
- Ulrich, J. u. a.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013. Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. BIBB Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September, Bonn 2014
- VLWK (Hg.): Adressen. Verband der Landwirtschaftskammern, Berlin o. J. – URL: <http://www.landwirtschaftskammern.de/adressen.htm> (Stand 26.11.2015)
- Vollmer, K./Frohnenberg, C.: Die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Kriterien und Fragestellungen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 103, Bonn 2008
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hg.): Inklusionskompetenz bei Kammern erhöhen, Düsseldorf o. J. – URL: <http://www.handwerk-nrw.de/aus-und-weiterbildung/initiativen-des-whkt/inklusionskompetenz-bei-kammern-erhoehen.html> (Stand 27.11.2015)
- Witzel, A.: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt a. M. 1982
- ZDH (Hg.): Handwerksorganisationen. Der Deutsche Handwerkskammertag, Berlin o. J. – URL: <http://www.zdh.de/handwerksorganisationen/deutscher-handwerkskammertag/der-deutsche-handwerkskammertag.html> (Stand 26.11.2015)

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden

Begrüßungstext und Hinführung

Zunächst einmal möchte ich Ihnen für Ihre Zeit und Ihr Interesse an der Studie zur „Effizienz der Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilderinnen und Ausbilder“ des Forschungsinstituts für Betriebliche Bildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung danken.

Wie Sie bereits aus dem Info-Schreiben erfahren haben, wird das Interview ca. 60 Minuten dauern und besteht aus vier inhaltlichen Teilbereichen. Es soll im weiteren Verlauf transkribiert und qualitativ ausgewertet werden. Dies ist jedoch nur möglich, wenn Sie mit einer elektronischen Aufzeichnung des Gesprächs einverstanden sind. Ich versichere Ihnen, dass die aufgezeichneten Daten mit größter Sorgfalt und gemäß allen datenschutzrechtlichen Vorschriften behandelt werden. Selbstverständlich werden alle Ergebnisse anonymisiert und es werden keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sein.

Die Studie soll evidenzbasiert klären, auf welchen Wegen, mit welchen konkreten Inhalten und mit welchem Umfang bzw. auf welchen Gebieten die Beratungsfachkräfte der zuständigen Stellen weiterqualifiziert bzw. unterstützt werden müssten, um die Inklusionsberatung insgesamt zu optimieren und Betriebe bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Jugendliche mit Behinderung im Übergang in eine betriebliche Ausbildung besser zu unterstützen. Falls Sie im Vorfeld keine weiteren Fragen haben, schlage ich vor, dass wir mit dem Interview beginnen.

Gesprächsleitfaden für Experteninterviews

Hinweis zum Vorgehen

Dieser Leitfaden ist als Gerüst der Gespräche zu verstehen und kann situativ und thematisch angepasst werden. Die Interviewteilbereiche werden durch eine offene Leitfrage eingeleitet. An die vom Interviewer nicht unterbrochene Hauptantwort schließt sich im Allgemeinen die Nachfragephase an:

- a) immanente Nachfrage (vom Interviewer nicht antizipierte Themen, zur Schließung von Lücken, Vertiefung, etc.) und
- b) exmanente Nachfrage (nicht angesprochene, aber für die Forschungsfrage wichtige Themen, die mit Frageankern im Leitfaden erfasst sind).

Leitfragen zu Interviews/Gesprächen mit Ausbildungs-/Inklusionsberatungsfachkräften

Zur Person und zur Rolle als Ausbildungs-/InklusionsberaterIn

1. Im ersten Abschnitt sind wir an Ihrem Werdegang und an Ihrer Rolle als Ausbildungs-/InklusionsberaterIn interessiert. Dabei spielen vor allem spezielle Kenntnisse, die Sie im Laufe der Zeit erworben haben, eine wichtige Rolle. Beschreiben Sie bitte Ihren Qualifikationserwerb zur Bewältigung Ihrer Aufgaben als Inklusions-/AusbildungsberaterIn und Ihre (Vor-)Erfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderung.
 - Grundlagenwissen; beruf. Qualifikation
 - Erfahrungen; Zusatzqualifikationen
 - Wie sind Sie zur Rolle des InklusionsberatersIn gekommen? (Gesucht/ Zugewiesen)
 - Wie lange sind Sie schon als Inklusionsberater/In tätig bzw. seit wann beraten Sie zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung?
 - Seit wann arbeiten Sie in Ihrer Kammer/ zuständigen Stelle?
 - Welche (evtl. auch informell erworbenen und nicht zertifizierten) weiteren Kompetenzen bringen Sie mit, die Ihnen bei der Betriebsberatung zu Inklusionsthemen nutzen?
2. Es existieren unterschiedliche Verständnisse und Perspektiven auf Behinderung und Ausbildung. Welches Verständnis von Behinderung und Inklusion haben a) Sie und b) die Ausbilder/Innen bzw. Unternehmen, die Sie beraten?
 - Inwieweit hat sich das Verständnis von Behinderung in den letzten Jahren geändert bzw. gibt es veränderten Beratungsbedarf?
3. Wie wurden Sie auf Ihre Tätigkeit als Inklusions- bzw. Ausbildungsberater/In vorbereitet?
 - Sind Ihnen einschlägige Weiterbildungsangebote bekannt? Wenn ja welche? Auf welche Weise haben Sie davon erfahren?
 - Kennen Sie die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder?
 - Haben Sie die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA)? Wenn ja, seit wann? Welche Bedeutung, welchen Nutzen hat diese für Ihre Beratungsarbeit? Falls nein, warum nicht? Gründe?
 - Gab es Weiterbildungsangebote, Seminare und/oder Kooperationen, die Sie genutzt haben?
 - Fühlen Sie sich ausreichend informiert – durch wen sollten diese Informationen an die Integrationsberatungskräfte weitergeleitet werden?
 - Welche Kanäle halten Sie für die Informationsweitergabe geeignet? Internetplattform / Datenbank?
 - Gab es Bereiche/Themenfelder, in denen Sie sich nicht gut vorbereitet fühlten? Was hätten Sie sich zur Vorbereitung auf Ihre Tätigkeit noch gewünscht?
 - Welche Weiterbildungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote haben bzw. nutzen Sie aktuell?
 - Gibt es einen Austausch mit anderen Kammern oder Institutionen zu Fragen der Inklusionsberatung von Betrieben?
 - Welche Unterstützung und/oder Qualifizierung wünschen Sie sich noch?
4. Inklusionsberatung ist oft auch eine Querschnittsaufgabe mit unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb der jeweiligen Kammer. Welche Aufgaben übernehmen Sie in Ihrer jetzigen Position und fühlen Sie sich sowohl fachlich als auch zeitlich in der Lage, diese Aufgaben zu bewältigen?

- Wie könnte man Sie besser unterstützen?
- Wie werden Inklusionsthemen im Team angesprochen? Findet ein regelmäßiger Austausch statt?
- Auf welche Probleme bei der Beratung stoßen Sie regelmäßig?

Inklusionsberatung institutionell / organisatorisch

1. Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zur organisatorischen und institutionellen Struktur der Kammer / zuständigen Stellen und dem Inklusionsberatungsangebot. Dabei würden wir zunächst gerne von Ihnen erfahren, welche Betriebsstrukturen in Ihrem Kammerbezirk vorherrschen?
 - Welche Branchen/Berufsfelder/Berufe werden in den von Ihrem Kammerbezirk erfassten Unternehmen vorrangig ausgebildet?
2. Welchen Stellenwert hat die Inklusionsberatung in Ihrer Kammer / zuständigen Stelle und wie macht sich dies bemerkbar?
 - Wird Inklusion als eigenständiges Beratungsthema oder als Schnittstellenthema behandelt?
 - Welchen zeitlichen, finanziellen und administrativen Umfang haben die Aktivitäten der Kammern in Bezug auf Inklusion? (Weiterbildungen der Berater, Finanzierung der Stelle ausschließlich durch Projektmittel, etc.?)
3. Viele Akteure haben Beratungsbedarf, wenn es um eine inklusive Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung geht. Beschreiben Sie bitte kurz, welche Zielgruppen und Themen die Inklusionsberatung Ihrer Kammer / zuständigen Stelle anspricht.
 - Wie häufig beraten Sie zum Thema pro Woche/ pro Monat /pro Jahr?
 - Wie intensiv nehmen die einzelnen Zielgruppen Ihr Angebot in Anspruch?
 - Welche Rolle spielen die einzelnen Behinderungsarten (Lernbehinderung, körperl. Behinderung/Sinnesbehinderung, sozial-emotionale Behinderung, psychische Behinderung, Mehrfachbehinderungen ...)?
 - Welche Themen werden besonders nachgefragt? Themenschwerpunkte?
 - Beschreiben Sie bitte die zeitliche Entwicklung der Beratung. Konnten Sie eine Verschiebung der nachgefragten Themen im Laufe der Zeit erkennen?

Inklusionsberatung inhaltlich

1. Als nächstes interessieren wir uns für den Ablauf der Inklusionsberatung. Ein Ausbildungsverantwortlicher, der bisher noch keine Erfahrung in der Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung gemacht hat, spricht Sie als ersten Ansprechpartner an. Wie sieht eine gelungene Beratung aus Ihrer Sicht aus.
 - In welcher Form beraten Sie zu rechtlichen Voraussetzungen, die ein Betrieb / Ausbilder/in für die Ausbildung von Jugendlicher mit Behinderung erfüllen muss?
 - Beraten Sie zu finanziellen Fördermöglichkeiten und informieren Sie über spezifische Unterstützungsangebote?
 - Wie beraten Sie zur Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation?
2. Die Inklusionsberatung ist inhaltlich sehr breit gefächert. Können Sie mir beschreiben, zu welchen Anlässen und in welchen Konstellationen die Beratung häufig genutzt wird?
 - Was ist häufig Gegenstand der Beratung?:

- Inklusive Ausbildung nach einem anerkannten Ausbildungsberuf gemäß § 64 BBiG ff
 - Nachteilsausgleich (Prüfungen)
 - Fachpraktikerausbildungen nach §§66 BBiG/42m HwO, Musterregelungen etc.
 - Fördermöglichkeiten (finanziell, Kooperation mit Einrichtung, ...)
 - Beschulung
 - andere Themen?
 - Gibt es spezielle betriebliche Bedürfnisse, betriebliche Voraussetzungen, Hemmnisse, die eine (inklusive) Ausbildung von Behinderten häufig erleichtern oder häufig behindern? (Behinderung & Fachkräftemangel, ReZA, etc.)
3. Durch die Etablierung der Inklusionsberatung sollen der Beratungsbedarf von Ausbildungsbetrieben besser gedeckt und Betriebe noch zielgerichteter und qualifizierter beraten werden. Wie groß schätzen Sie den Beratungsbedarf der Betriebe ein?
- Hat das Beratungsvolumen zum Thema Inklusion zugenommen?
 - Welches Wissen bringen Ausbildungsbetriebe schon mit?
 - Wie stehen Ausbildungsbetriebe allgemein zum Thema (inklusive) Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung?

Künftige Entwicklung der Inklusionsberatung, der Thematik allgemein (vor Ort, in der Region)

1. Wie sehen Sie die Zukunft der Inklusionsberatung für Sie persönlich, in Ihrer Institution, in der Region?
- Welche Entwicklungen sehen Sie im Bereich der Inklusionsberatung vor Ort, und speziell in der Kammer / Stelle?
 - Welches Verbesserungs- oder Optimierungspotenzial sehen Sie im Beratungsprozess und in der Unterstützung der Berater?
 - Sofern im Rahmen der Inklusionsinitiative für Kammern gefördert: Wie soll Inklusionsberatung in Ihrer Kammer/ zuständigen Stelle nach Auslauf der Förderung weiter bearbeitet werden? Gibt es bereits Planungen? Was waren bisher die größten Herausforderungen und wie haben Sie diese bewältigt?

Dinge, die noch nicht zur Sprache gekommen sind

1. Im letzten Teil können Sie nun noch eine freie Schilderung von Themen vornehmen, die ihrer Meinung nach zu kurz oder noch gar nicht zur Sprache gekommen sind. Gerne können Sie mir auch ein kurzes Feedback zu diesem Interview geben.

Leitfragen zu Interviews/Gesprächen mit Ausbilder/in

Zur Person und zur Rolle als Ausbilder/In im Betrieb

1. Im ersten Abschnitt sind wir an Ihrem persönlichen Werdegang und vor allem an Ihrer Rolle als Ausbilder/in bzw. Ausbildungsverantwortliche/r interessiert. Neben Ihrer Primärausbildung, spielen natürlich auch spezielle Kenntnisse, die Sie im Laufe der Zeit erworben haben, eine wichtige Rolle, um Jugendliche in Ihrem Betrieb ausbilden zu können. Beschreiben Sie bitte Ihren Ausbildungsweg, ggf. Ihre Vorerfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderung und womöglich erworbene Zusatzqualifikationen.
 - Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Betrieb?
 - Wie lange sind Sie schon als AusbilderIn tätig?
 - Wie viele Jugendliche haben Sie bereits ausgebildet?
 - Wie viel Erfahrung mit der Ausbildung behinderter Jugendlicher haben Sie?

Wenn Erfahrung:

 - Wie viele Jugendliche mit Behinderung haben Sie ausgebildet?
 - Mit welchen Behinderungsarten haben Sie Erfahrungen?
 - Wurden die behinderten Jugendlichen in den regulären Ausbildungsberufen oder in Sonderberufen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO ausgebildet?

Kennen/Haben Sie die Rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung (ReZA)?

Wenn nicht:

 - Unter welchen Voraussetzungen würden Sie diese absolvieren?
 - Welche (evtl. auch informell erworbenen und nicht zertifizierten) weiteren Kompetenzen bringen Sie mit, von denen Sie glauben, dass Sie Ihnen in der Ausbildung von Jugendlichen (mit Behinderung) nutzen können?
2. Von wem haben Sie, Ihr Unternehmen oder der/die Auszubildende im Vorfeld, im Prozess bzw. zum Ende (z. B. Abschlussprüfung) externe Unterstützung erhalten?
 - Wenn keine Erfahrung: Von wem [...] würden Sie sich Unterstützung wünschen, welche Stellen halten Sie für besonders geeignet? Würden Sie sich einen Austausch mit anderen erfahrenen Ausbildern/innen wünschen oder für sinnvoll erachten?
 - Wie sah Ihre persönliche Vorbereitung auf die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung aus und auf welches Unterstützungsangebot können Sie heute zu greifen?
 - Haben Sie im Vorfeld oder während der Ausbildung behinderter Jugendlicher spezifische Beratungsangebote von Kammern/ zuständigen Stellen oder anderen Institutionen in Anspruch genommen?
 - Zu welchen Themen haben Sie sich beraten lassen?
 - Welche Kenntnisse, Ihrer Meinung nach, sind erforderlich, um als AusbilderIn mit behinderten Jugendlichen arbeiten zu können?
3. Es existieren unterschiedliche Verständnisse und Perspektiven auf Behinderung und Ausbildung. Welches Verständnis von Behinderung haben a) Sie und b) die Mitarbeiter in Ihrem Betrieb?
 - Inwieweit hat sich das Verständnis von Behinderung in den letzten Jahren geändert bzw. gibt es veränderten Beratungsbedarf?

Erfahrungen mit Inklusionsberatungsstellen

1. Wo würden Sie sich zwecks inklusiver Ausbildung beraten lassen?
2. Nachfolgend möchten wir konkret auf die Ihre Erfahrungen mit der Inklusionsberatung Ihrer zuständigen Stellen zu sprechen kommen. Dabei geht es neben der Qualität der Beratung auch um Wünsche und Verbesserungsvorschläge. Beschreiben Sie bitte welche Kanäle Sie genutzt haben, um sich über die Ausbildung behinderter Jugendlicher zu informieren?

Wenn keine Erfahrung: Wenn Sie sich vorstellen, dass Sie die Inklusionsberatung Ihrer zuständigen Stelle in Anspruch nehmen, auf welche Beratungsmerkmale legen Sie besonderen Wert? Welche Vorstellung haben Sie von einer gelungenen Beratung? Auf welchen Kanälen würden Sie sich informieren?

- In welchen thematischen Bereichen lassen Sie sich bei der Ausbildung von Jugendlichen mit/ohne Behinderung von den Beratern der zuständigen Stelle beraten?
3. Mit welchen Schwierigkeiten und Herausforderungen sind/waren Sie konfrontiert, wenn Sie Jugendliche mit Behinderung ausbilden bzw. ausgebildet haben? Wie haben Sie die Probleme gelöst/lösen können?

Wenn keine Erfahrung: Welche Schwierigkeiten erwarten Sie, wenn Sie an eine Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung denken? Was könnte eine große persönliche aber auch betriebliche Herausforderung darstellen?

- Welche Chancen und Herausforderungen sehen Sie in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung?
- *Nur mit Erfahrung:* Fühlen Sie sich durch die Beratungsstellen im Hinblick auch Chancen und Risiken, sowie Gesetzesgrundlagen und Fördermöglichkeiten gut beraten? [Falls nein, in welchen Bereichen sehen Sie Verbesserungspotenziale?]; [Falls ja, was hat Ihnen besonders gut gefallen?]

Der Betrieb

1. Im vorletzten Teil des Interviews möchten wir gerne ein wenig mehr über die Strukturen und Verfahren in Ihrem Betrieb wissen. Darunter fällt beispielsweise, wie viele Mitarbeiter der Betrieb hat, wie viele Jugendliche pro Jahr ausgebildet werden und wie der Betrieb insgesamt zur Thematik inklusive Ausbildung steht und warum bisher möglicherweise keine Erfahrung mit der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung besteht.

Zukünftige Entwicklungen der inklusiven Ausbildung in Betrieben

1. Welche zukünftigen Entwicklungen erwarten Sie im Umgang mit Jugendlichen mit Behinderung und der Beratung zur Ausbildung behinderter Jugendlicher a) vor Ort, b) in der Region und c) speziell in Ihrem Betrieb? Welches Verbesserungs- oder Optimierungspotenzial sehen Sie im Beratungsprozess und in der Unterstützung der Ausbildungsverantwortlichen?
 - Gibt es konkrete Pläne des Betriebs, zukünftig (mehr) behinderte Jugendliche auszubilden? Wenn nein, warum nicht?

Dinge, die noch nicht zur Sprache gekommen sind

Im letzten Teil können Sie nun noch eine freie Schilderung von Themen vornehmen, die Ihrer Meinung nach zu kurz oder noch gar nicht zur Sprache gekommen sind. Gerne können Sie mir auch ein kurzes Feedback zu diesem Interview geben.

Anhang 2: Kategoriensysteme

Kategoriensystem zur Analyse des Textmaterials aus den Kammer-Interviews

1. Primärausbildung, Zusatzqualifikationen und Kompetenzen
2. Vorbereitung auf Tätigkeit durch Weiterbildungen/Unterstützungsangebote
3. Verständnis von Behinderung und Behinderungsarten
4. Rolle des Inklusionsberaters/in (Besetzung der Stelle/Verankerung innerhalb der Kammer)
5. Informationsbedarf und unsichere Themenfelder
6. Aufgaben des/r Inklusionsberater/in
7. Strukturmerkmale und Ausbildungsbetriebe
8. Akteure, Beratungsbedarf und Schwerpunktthemen
9. Inhaltliche Beratung
10. Stellenwert der Inklusionsberatung und Verankerung
11. Wünsche und Verbesserungsvorschläge
12. Künftige Entwicklung der Inklusionsberatung

Kategoriensystem zur Analyse der Betriebsinterviews

1. Berufliche Qualifikation, Zusatzqualifikationen und persönliche Vorbereitung
2. Erfahrung in der Ausbildung (mit und ohne Jugendlichen mit Behinderung)
3. Verständnis von Behinderung und Behinderungsarten
4. Angenommene/gewünschte Unterstützungsangebote
5. Beratungserfahrung/Themen und Wünsche
6. Verbesserungspotenziale in der Beratung
7. Schwierigkeiten bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung
8. Chancen für Betriebe und Jugendliche
9. Betriebsspezifika
10. Zukünftige Entwicklung und konkrete Pläne im Betrieb

Anhang 3: Online-Fragebogen

<p>Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>wir möchten Ihnen danken, dass Sie sich die Zeit nehmen und an der Online-Umfrage zur „Effizienz der Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilderinnen und Ausbilder“ teilnehmen.</p> <p>Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) ist im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit dieser Studie zur Förderung von Inklusion in der beruflichen Erstausbildung betraut. Ziel dieser Untersuchung ist es, zu ermitteln ob Sie, die Beratungsfachkräfte der zuständigen Stellen, weitere Unterstützung für Ihre Beratungstätigkeit benötigen und in welcher Weise diese aus Ihrer Sicht notwendig und sinnvoll sein könnte. Ihre Tätigkeit ist der Schlüssel für eine bessere Unterstützung der Betriebe, bzw. Ihrer Ausbilderinnen und Ausbilder und der Jugendlichen mit Behinderung im Übergang in eine betriebliche Ausbildung und somit für eine Inklusion in der betrieblichen Ausbildung!</p> <p>Die Dachorganisationen der zuständigen Stellen (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Verband der Landwirtschaftskammern und der Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH) sind über die Studie sowie die Umfrage informiert und an den Ergebnissen, die wir zur Verfügung stellen werden interessiert. Die Dachverbände unterstützendaher eine Teilnahme im Rahmen Ihrer Möglichkeiten.</p> <p>Die Beantwortung des Fragebogens wird ca. 20-30 Minuten dauern. Die Teilnahme an der Umfrage ist selbstverständlich freiwillig, jedoch können Sie mit Ihren praxisnahen Antworten wichtige Hinweise auf noch nicht ausgeschöpfte Potenziale der Inklusionsberatung liefern. Die Befragung wird anonym durchgeführt und ausgewertet, d. h. es wird zu keinem Zeitpunkt ein Rückschluss auf Ihre Person möglich sein. Bei Fragen, Anmerkungen oder Anregungen können Sie sich gerne an Steven Herron (Tel.: 0911/27779-91, E-Mail: herron.steven@f-bb.de) wenden.</p> <p>Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!</p>
<p>Wann sprechen wir von einer Behinderung?</p> <p>Zur Beantwortung der Fragen ist es wichtig, dass alle Teilnehmenden ein gemeinsames Verständnis vom Vorliegen einer Behinderung haben. Der Befragung wird die Definition des § 2 des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX) zugrunde gelegt:</p> <p><i>„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“</i></p> <p>Bitte berücksichtigen Sie diese Definition, wenn Sie Fragen zum Thema Jugendliche mit einer Behinderung beantworten.</p>
<p>1. Bitte geben Sie an, welcher zuständigen Stelle Sie angehören. <i>(Filterfrage, danach Auswahlliste je nach Zuständigkeitsbereich)</i></p> <p>Industrie- und Handelskammer Handwerkskammer Landwirtschaftskammer Einer zuständigen Stelle für haus- und/oder landwirtschaftliche Berufe</p>
<p><i>Die Erhebung der zuständigen Stellen erfolgt ausschließlich zu internen systembezogenen Zwecken. Zu keinem Zeitpunkt werden diese Daten Dritten zugänglich gemacht. Es erfolgt keine Datenauswertung auf der Ebene einzelner Personen und Institutionen.</i></p> <p>2. Bitte wählen Sie aus der nachfolgenden Liste Ihre zuständige Stelle aus. [Auswahlliste getrennt nach Zuständigkeitsbereichen, siehe unten]</p> <p>2.1 Falls, IHK, Haus- und/oder Landwirtschaftskammer Für welche Berufe sind Sie in Ihrer Institution zuständig? <i>[Mehrfachauswahl möglich]</i></p> <p>Industrie- und Handelsberufe Hauswirtschaftliche Berufe Landwirtschaftliche Berufe</p>
<p>3. In welcher Abteilung Ihrer Institution werden Unternehmen bzw. Ausbilder/innen zu Inklusionsthemen beraten und informiert? [Mehrfachnennung möglich]</p> <p>In einer eigenen Inklusions- bzw. Integrationsberatungsstelle In der (Aus-)bildungsberatung In der Unternehmensberatung In der Betriebsberatung In der Weiterbildungsberatung</p>

<p>In der Prüfungsabteilung An einer anderen Stelle, und zwar:</p>
<p>4. Wird diese Inklusionsberatung im Rahmen eines Projektes gefördert? Ja Nein</p> <p>4.1 Falls Projektstelle = Ja, Wie ist dieses Projekt finanziert? Implementierung von Inklusionskompetenzen bei Kammern (IVK), gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Inklusion Eigenmittel / Mitgliedsbeiträge Eine andere (Projekt)Finanzierung, und zwar</p> <p>4.2 Falls Projektstelle = Ja, Bitte geben Sie den Projektbeginn und das geplante Projektende an. Beginn des Projekts: Monat: _____ Jahr: _____ Geplantes Ende des Projekts: Monat: _____ Jahr: _____</p>
<p>5. Welche Funktion haben Sie innerhalb Ihrer zuständigen Stelle? (Beispiel: Ausbildungsberater/in, Inklusionsberater/in, Unternehmensberater/in, etc.) Offen:</p>
<p>5.1 Welchen Tätigkeitsschwerpunkt haben Sie als (Inklusions-)Berater/in in Ihrer zuständigen Stelle? Beratung von Unternehmen und Betrieben zum Thema Jugendliche mit Behinderung Organisation von Veranstaltungen (z. B. Messen, Konferenzen) zum Thema Inklusion Schulung und Weiterbildung von Berater/innen zum Thema Inklusion und Jugendliche mit Behinderung Einen anderen Tätigkeitsschwerpunkt, und zwar:</p>
<p>6. Wie viele Jahre beraten Sie persönlich Unternehmen und Betriebe bereits zu Inklusionsthemen? [Filterführende Frage] [Dropdown: Weniger als ein Jahr / - 45 Jahre]:</p>
<p>7. Sind Ihnen die Auswirkungen von verschiedenen Behinderungsformen aufgrund Ihrer privaten oder beruflichen Kontakte bereits vor Ihrer jetzigen Tätigkeit bekannt gewesen? [Mehrfachauswahl möglich] Nein Ja, als Ausbilder/in von Jugendlichen mit einer Behinderung Ja, als Mitarbeiter/in in einem Betrieb, der Menschen mit Behinderung ausgebildet bzw. beschäftigt hat Ja, durch private Kontakte, beispielsweise im Familien- oder Freundeskreis Ja, im Rahmen der Organisation von Zwischen- und Abschlussprüfungen (Nachteilsausgleich) Ja, und zwar:</p>
<p>8.0 Bitte geben Sie Ihren Stellenanteil zur Bearbeitung von Inklusionsthemen an. ___ Prozent</p>
<p>8. Wie viel Prozent Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit entfallen ausschließlich auf die Beratung zum Thema Inklusion und Jugendliche mit Behinderung in der Ausbildung von Unternehmen und Ausbildungsbetrieben? Schieberegler</p>
<p>9. Wie viele Personen sind in Ihrer zuständigen Stelle <u>hauptamtlich</u> als Inklusionsberater/in tätig? (Bitte schätzen Sie den Wert, falls Sie keine genauen Angaben machen können.) Zahl:</p>
<p>10. Wie viele Personen können in Ihrer zuständigen Stelle <u>nebenamtlich</u> als Inklusionsberater/in Betriebe und Unternehmen fundiert beraten (d. h. sie beraten <u>im Rahmen ihrer Aufgaben zusätzlich</u> auch zu Inklusionsthemen bzw. der Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung)? (Bitte schätzen Sie den Wert, falls Sie keine genauen Angaben machen können.) Zahl:</p>
<p><u>Spezielles Wissen und Kenntnisse</u> Im folgenden Abschnitt würden wir gern mehr über Ihre Einschätzung der Relevanz einzelner Themen für die Inklusionsberatung und Ihre Kenntnisse in diesen Themenbereichen erfahren.</p>
<p>12. Bitte schätzen Sie zunächst ein, wie wichtig Kenntnisse in den folgenden Themenbereichen für die erfolgreiche Inklusionsberatung sind. Schätzen Sie anschließend Ihren Kenntnisstand zu den jeweiligen Themenbereichen ein. Kenntnisse in Bezug auf...</p>

	Einschätzung der Relevanz					Eigener Kenntnisstand			
	sehr unwichtig	eher unwichtig	eher wichtig	sehr wichtig	weiß nicht	keine Kenntnisse	geringe Kenntnisse	gute Kenntnisse	sehr gute Kenntnisse
Fördermöglichkeiten und zuständige Kostenträger für Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden möchten									
Informationen zu Kooperationspartnern und Unterstützungsmöglichkeiten für ausbildungsinteressierte Betriebe									
Rahmenregelungen der Sozialgesetzgebung, z. B. SGB IX									
Nachteilsausgleich im Rahmen von Zwischen- und Abschlussprüfungen für Jugendliche mit Behinderung									
Ausbildungsregelungen zum/r Fachpraktiker/in nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO									
Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZA)									
Möglichkeiten der Teilzeitausbildung für Jugendliche mit Behinderung									
Beispiele und Erfahrungen erfolgreicher Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung									
Identifikation und Prüfung von Betriebsprozessen und Einsatzmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderung									
Symptome und Auswirkungen verschiedener Behinderungsarten									
<p>13. Welche weiteren Kenntnisse benötigen Inklusionsberater/innen Ihrer Meinung nach, um Betriebe und Ausbilder/innen fachgerecht zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung beraten zu können? Offen</p> <p><u>Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)</u> Die ReZA ist Voraussetzung für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung in sog. Fachpraktikerberufen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO. Der Nachweis der Zusatzqualifikation des/der Ausbildenden kann auch durch Kooperation mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung erfolgen (vgl. § 6 Abs. 3 Satz 2 BiBB-Rahmenregelung).</p> <p>Im nachfolgenden Abschnitt würden wir zunächst gern mehr über Ihre Kenntnisse, persönliche Einschätzung und möglicherweise zukünftigen Pläne bezüglich einer Fortbildung zum Erwerb einer ReZA erfahren. Auf der Folgeseite steht dann Ihre Einschätzung zur Bedeutung der ReZA für die betriebliche Ausbildung von Fachpraktiker/innen im Fokus.</p>									
<p>15. Verfügen Sie persönlich über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation? Ja Nein Ich kenne die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation nicht</p>									
<p>15.1 Falls Nein, Nehmen Sie gerade an einer Fortbildung zum Erwerb einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation teil oder planen Sie zukünftig an einem teilzunehmen? Ja Nein</p>									
<p>15.2 Falls Nein, Warum planen Sie nicht an einer rehabilitationspädagogischen Fortbildung teilzunehmen? [Mehrfachauswahl möglich] Zu teuer Zu zeitaufwendig Inhaltlich nicht interessant Wird in meiner Region nicht angeboten Für meine Tätigkeit nicht erforderlich Ich habe mich bereits in einem oder mehreren ReZA-Teilbereichen weitergebildet Anderer Grund, und zwar</p>									

15.3 Falls 14 = Nein & 14.1 = Nein Eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation kann durch einschlägige Berufserfahrung oder durch bereits absolvierte inhaltsgleiche Fortbildungen nachgewiesen werden. Es ist auch möglich, den Gesamtumfang der ReZA von 320 Stunden durch Anrechnung bereits absolvierter vergleichbarer Fort- und Weiterbildungen zu verringern. Waren Ihnen diese Möglichkeiten der Anrechnung und Zertifizierung bekannt?
 Ja
 Nein

16. Falls 15 ReZA vorhanden = Ja, Bitte beurteilen Sie die Nützlichkeit des vermittelten Wissens der ReZA-Kompetenzfelder für Ihre Beratungstätigkeit im Bereich der Inklusion.

	sehr nützlich	eher nützlich	eher nicht nützlich	überhaupt nicht nützlich	weiß nicht
Kompetenzfeld 1: Ausbildung junger Menschen mit Behinderung - Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis					
Kompetenzfeld 2: Pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung					
Kompetenzfeld 3: Medizinische und diagnostische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung					
Kompetenzfeld 4: Psychologische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung					
Kompetenzfeld 5: System der beruflichen Rehabilitation					
Kompetenzfeld 6: Recht					
Kompetenzfeld 7: Arbeitswissenschaftliche und arbeitspädagogische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung					
Kompetenzfeld 8: Interdisziplinäre Projektarbeit / Praxistransfer					

17. Falls ReZA vorhanden = JA, Inklusionsberatungsfachkräfte mit ReZA können ihre rehapädagogische Qualifikation auch zur Begleitung von betrieblichen Ausbildungen zur/m Fachpraktiker/in nutzen. Begleiten Sie Betriebe persönlich bei der Ausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung zum/r Fachpraktiker/in?
 Ja
 Nein

Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)

Im nachfolgenden Abschnitt sind wir an Ihrer Einschätzung der ReZA für betriebliche Ausbilder/innen im Zuständigkeitsbereich Ihrer Institution interessiert:

19. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den Aussagen zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für die Betriebe in Ihrem Zuständigkeitsbereich zustimmen?

	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme zu	weiß nicht
Ausbilder/innen werden mit einer ReZA umfassend auf die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung vorbereitet.					
Die meisten Betriebe können ihre Mitarbeiter/innen für eine ReZA-Qualifizierungsmaßnahme im Umfang von maximal 320 Stunden nicht freistellen.					
Insgesamt bewerten die Betriebe in meinem Zuständigkeitsbereich die ReZA als sehr positiv.					

Beratungsfachkräfte der zuständigen Stellen können zur Weiterentwicklung und Optimierung Ihrer Beratungstätigkeit unterschiedliche Qualifizierungsangebote, Arbeitshilfen und Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Nachfolgend sind wir daran interessiert, welche Qualifizierungsangebote und Unterstützungsmöglichkeiten Sie nutz(t)en bzw. gern nutzen würden.

20. Haben Sie Qualifizierungsangebote besucht, um Betriebe zum Thema Inklusion (z. B. Jugendliche mit Behinderung in der Ausbildung) besser beraten zu können?
 Ja
 Nein

21.1.1 Falls 20 = JA, Zu welchen Themenbereichen haben Sie Qualifizierungsangebote in Anspruch genommen?
 [Mehrfachauswahl möglich]

Sozialgesetzgebung (beispielsweise SGB IX), Auslegung und Anwendung
 Finanzielle Fördermöglichkeiten für Betriebe
 Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO
 Schwerbehindertenvertretung
 Betriebliches Eingliederungsmanagement
 Arbeits(platz-)gestaltung für schwerbehinderte Menschen
 Symptome und Auswirkungen von Behinderungen
 Erfolgreiche Beratungsarbeit
 Mediations- oder Moderationstechniken
 Sonderpädagogik und Didaktik
 Ausbildereignung
 Zu anderen Themen

21.1.2 Geben Sie an welchen zeitlichen Rahmen dieses Qualifizierungsangebot hatte.
 Kopierter Eintrag - Dropdown:
 Weniger als 1 Tag (weniger als 8 Stunden)
 1 bis 2 Tage (8 bis 16 Stunden)
 2 Tage bis eine Woche (16 bis 40 Stunden)
 Mehr als eine Woche (über 40 Stunden)

21.2 Falls andere Themen, Zu welchen anderen Themenbereichen haben Sie Qualifizierungsangebote genutzt, um Betriebe zum Thema Inklusion besser beraten zu können?
 Offen:

22. Wie häufig haben Sie folgende Möglichkeiten zur Weiterentwicklung Ihrer Inklusionsberatungskompetenzen genutzt? Bitte geben

Sie auch den zeitlichen Umfang an.				gar nicht	einmalig	mehrmals
Hospitation beim technischen Beratungsdienst und/oder einer begleitenden Hilfe						
Mentoring/Patenschaft durch eine/n erfahrene/n (Beratungs-)Kollegen/in						
Teilnahme an Veranstaltungen zum Austausch von Informationen und Erfahrungen						
Besuch von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen am Erwerbs- leben (z. B. BBW, BFW, Werkstätten für Menschen mit Behinderung)						
Ich habe andere Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch genommen						
23 Falls Andere Unterstützung, Welche anderen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung Ihrer Inklusionsberatung haben Sie in Anspruch genommen? Offen						
23.2 Falls Sie eine der Möglichkeiten genutzt haben, geben Sie bitte für jede auch den zeitlichen Umfang an. _____ Stunden						
24. Würden Sie gern weitere (zusätzliche) Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen, um Betriebe zum Thema Inklusion besser beraten zu können? Ja Nein						
24.1 Filter JA, Zu welchen Themenbereichen würden Sie gern (zusätzliche) Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen? [Mehr- fachauswahl möglich] Recht – Sozialgesetzgebung (beispielsweise SGB IX), Auslegung und Anwendung Finanzielle Fördermöglichkeiten für Betriebe Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO Schwerbehindertenvertretung Betriebliches Eingliederungsmanagement Arbeits(platz-)gestaltung für schwerbehinderte Menschen Mitwirkung bei Personalentscheidungen Medizin und Diagnostik – Symptome und Auswirkungen von Behinderungen Erfolgreiche Beratungsarbeit Mediations- oder Moderationstechniken Sonderpädagogik und Didaktik Psychologische Aspekte in der Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung Zu anderen Themen, und zwar						
24.2 Welche Art der Weiterbildung bevorzugen Sie grundsätzlich? Klassische formalisierte Weiterbildungsformate (z. B. Präsenzschulung, Lehrgänge etc.) Arbeitsnahe Weiterbildung (z. B. Mentoring, kollegiale Beratung) Selbstorganisiertes Lernen (z. B. mittels Computer, Fachbücher etc.) Eine Kombination aus unterschiedlichen Lernformen						
25. Welche zeitliche Form einer klassischen Weiterbildungsmaßnahme bevorzugen Sie grundsätzlich? Vollzeitangebote während der Arbeitszeit bzw. eine Bildungsfreistellung Vollzeitangebote außerhalb der regulären Arbeitszeit bzw. in der Freizeit Teilzeitangebote während der regulären Arbeitszeit Teilzeitangebote außerhalb der regulären Arbeitszeit weiß nicht						
26. Würden Sie gern eine der folgenden Unterstützungsformen zur Optimierung Ihrer Tätigkeit als Inklusionsberater/in in Anspruch nehmen? [Mehrfachauswahl möglich] Hospitation beim technischen Beratungsdienst und/oder einer begleitenden Hilfe Mentoring/Patenschaft durch eine/n erfahrene/n (Beratungs-)Kollegen/in Teilnahme an Veranstaltungen zum Austausch von Informationen und Erfahrungen Besuch von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen am Erwerbsleben (z. B. BBW, BFW, Werkstätten für Menschen mit Behinderung) Ich würde keine dieser Möglichkeiten in Anspruch nehmen Andere Unterstützung, und zwar: _____ <u>Stellenwert und Erfahrungen</u>						
Nachfolgend würden wir gern wissen, welchen Stellenwert die Inklusionsberatung in Ihrer zuständigen Stelle hat und ob es Pläne zur Weiter- entwicklung des Beratungsangebots gibt. Darüber hinaus möchten wir Sie gern zu Ihren Praxiskenntnissen in der Inklusionsberatung von Betrieben befragen.						
27. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.						
Die Inklusionsberatung in meiner zuständigen Stelle	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme zu	weiß nicht	
hat insgesamt einen hohen Stellenwert.						
sollte mit mehr personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden.						

sollte in gleicher Form wie bisher weitergeführt werden.					
29. Wie viele Betriebe beraten Sie persönlich durchschnittlich im Monat zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung?					
Im Monat durchschnittlich _____ Betriebe					
30. Wie oft kommen folgende Themen bei der Inklusionsberatung von Betrieben zur Sprache:					
	nie	sehr selten	eher selten	eher häufig	sehr häufig
Stärken, Potenziale und Einsatzmöglichkeiten von Jugendlichen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung					
Betriebliche Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung in einem anerkannten Ausbildungsberuf					
Betriebliche Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung zum/r Fachpraktiker/in nach §66 BBiG bzw. §42m HwO					
Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen					
(Finanzielle) Förderung für Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden möchten					
Ausbildung in Kooperation mit Bildungsdienstleistern und Berufsbildungswerken etc.					
Nachteilsausgleich in Prüfungen für Jugendliche mit Behinderung					
Technische Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung					
Beratung zu Besonderheiten im Betrieb und Geschäftsprozessen für Jugendliche mit Behinderung					
31. Wie oft beraten Sie Betriebe, die einen Jugendlichen mit einer Behinderung ausbilden (möchten), zu folgenden Themen und speziellen Problembereichen in der Ausbildung?					
	nie	sehr selten	eher selten	eher häufig	sehr häufig
Abwesenheit des Auszubildenden aufgrund der Behinderung					
Auflösung eines Ausbildungsvertrags					
Passgenauigkeit zwischen Betrieb und Auszubildender/m					
Barrierefreie Umbauten im Ausbildungsbetrieb					
Soziale Kompetenzen des/r Auszubildenden					
Kognitive Fähigkeiten des Auszubildenden					
Motorische Fähigkeiten des/r Auszubildenden					
Akzeptanz des/r Auszubildenden unter Kollegen/innen					
Leistungsfähigkeit in der Berufsschule					
Probleme in der Kooperation mit Bildungsdienstleistern bzw. Berufsbildungswerken					
Umwandlung einer Vollzeit-Ausbildung in ein Teilzeitmodell					
32. Zu welchen anderen Themenbereichen und Problemfeldern bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung beraten Sie Betriebe außerdem?					
Offen					
33.1 Falls Beratung größer als 1 Jahr, Wenn Sie an die vergangenen 12 Monate denken, wie viele Betriebe haben sich unter anderem auf Grund Ihrer Beratungstätigkeit für die Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung entschieden.					
<i>(Bitte geben Sie eine Zahl ein. Bitte schätzen Sie den Wert, falls Sie keine genauen Angaben machen können)</i>					
Zahl:					
33.2 Falls Beratung weniger als 1 Jahr, Wenn Sie an den gesamten Zeitraum denken, seitdem Sie zu Inklusionsthemen beraten, wie viele Betriebe haben sich unter anderem auf Grund Ihrer Beratungstätigkeit für die Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung entschieden.					
Zahl:					
34. Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit zwischen Ihnen als (Inklusions-)Berater/in und den nachfolgenden Akteuren/Netzwerkpartnern bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung?					
	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden	keine Zusammenarbeit
Mitgliedsunternehmen					
Berufsbildungswerke					
Andere Bildungsdienstleister					
Integrationsämter					
Integrationsfachdienste					
Werkstätten für Menschen mit Behinderung					
Andere zuständige Stellen/Kammern					
Kommunale Träger der Kinder und Jugendhilfe (z. B. Jugendamt)					
Reha-Berater/innen der Arbeitsagenturen					
Jobcenter					
Krankenversicherungsträger					
Berufsschulen					
Rentenversicherungsträger					

Träger der gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften, Unfallkassen)											
35. Denken Sie bitte an Ihre gesamte Tätigkeit als Inklusionsberater/in. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Erfolg der Beratungsarbeit zum Thema Jugendliche mit Behinderung in der Ausbildung bei Unternehmen und Ausbildungsbetrieben? gar nicht zufrieden ----- voll und ganz zufrieden											
36. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie, um die Inklusionsberatung a) insgesamt und b) innerhalb Ihrer zuständigen Stelle zu optimieren. Offen; a) insgesamt Offen; b) innerhalb Ihrer zuständigen Stelle											
37. Bitte geben Sie an, welche Verteilung der folgenden Aussagen auf die Betriebe im Zuständigkeitsbereich Ihrer Institution zutrifft. Betriebe, die ich zu Jugendlichen mit Behinderung in der Ausbildung berate, sind dem Thema Inklusion gegenüber...: <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; border: none;">_____ Prozent</td> <td style="border: none;">aufgeschlossen, haben sich bereits informiert, sind engagiert und/oder bilden eine/n Jugendliche/n mit Behinderung aus bzw. würden eine/n Jugendliche/n mit Behinderung ausbilden.</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">_____ Prozent</td> <td style="border: none;">haben kaum Berührungspunkte mit dem Thema gehabt, haben erhöhten Informations- und Beratungsbedarf.</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">_____ Prozent</td> <td style="border: none;">kritisch eingestellt, haben keine oder schlechte Erfahrungen gemacht und/oder würden nur mit Bedenken eine/n Jugendliche/n mit Behinderung ausbilden.</td> </tr> </table>						_____ Prozent	aufgeschlossen, haben sich bereits informiert, sind engagiert und/oder bilden eine/n Jugendliche/n mit Behinderung aus bzw. würden eine/n Jugendliche/n mit Behinderung ausbilden.	_____ Prozent	haben kaum Berührungspunkte mit dem Thema gehabt, haben erhöhten Informations- und Beratungsbedarf.	_____ Prozent	kritisch eingestellt, haben keine oder schlechte Erfahrungen gemacht und/oder würden nur mit Bedenken eine/n Jugendliche/n mit Behinderung ausbilden.
_____ Prozent	aufgeschlossen, haben sich bereits informiert, sind engagiert und/oder bilden eine/n Jugendliche/n mit Behinderung aus bzw. würden eine/n Jugendliche/n mit Behinderung ausbilden.										
_____ Prozent	haben kaum Berührungspunkte mit dem Thema gehabt, haben erhöhten Informations- und Beratungsbedarf.										
_____ Prozent	kritisch eingestellt, haben keine oder schlechte Erfahrungen gemacht und/oder würden nur mit Bedenken eine/n Jugendliche/n mit Behinderung ausbilden.										
Soziodemographie: 38. In welchem Jahr sind Sie geboren? xxxx 39. Geben Sie bitte Ihren höchsten Bildungsabschluss an: Kein Abschluss Hauptschulabschluss Mittlere Reife (Fach-) Hochschulreife Abgeschlossenes Studium Abgeschlossene Promotion 39.1 Falls 39 Studium = JA, Bitte geben Sie Ihre Studienrichtung an. Geisteswissenschaften Sprach- und Kulturwissenschaften Gesellschafts- & Sozialwissenschaften Kunst & Design Mathematik, Informatik Medizin, Gesundheitswesen & Psychologie Naturwissenschaften Recht Technik & Ingenieurwissenschaften Wirtschaft 40. Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung? Ja, und zwar _____ Nein 41. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an: Männlich Weiblich Keine Angabe											
42. Falls Sie Interesse an weiteren Informationen zur Studie und gegebenenfalls den Ergebnissen dieser Umfrage haben, können Sie hier Ihre E-Mail-Adresse eintragen. Die Studie "Effizienz der Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilderinnen und Ausbilder" wird Ende Oktober 2015 abgeschlossen sein. Wir benachrichtigen Sie gern. Offen:											

Anhang 4: Kategorienraster zur Betriebsauswahl

Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)				Berufsgruppe*	Zust. Stelle			Ausbildungserfahrung			Beratungserfahrung		Betrieb-Nr. Lfd.	
<10	<50	<250	>250		IHK	HwK	LWK	HW	Ja, ohne	Ja, mit	Nein	Ja		Nein
		X		C	X				X			X		1
X				G	X				X				X	2
X				T			X		X			X		3
	X			T			X		X				X	4
		X		G/H					X				X	5
	X			F/J	X					X			X	6
		X		C	X						X		X	7
	(X)		X	G/J	X				X			X		8
		X		T					X			X		9
(X)			X	J	X			X	X			X		10
	X			F/G									X	11
X				D/F					X			X		12
X				C/G					X				X	13

*) Nach Branchencode-Tabelle WZ 2008:
 C = Verarbeitendes Gewerbe,
 D = Energieversorgung, Elektroinstallation,
 E = Wasserversorgung; Abwasser- und Entsorgung
 F = Baugewerbe

G = Handel; Instandhaltung Kraftfahrzeuge
 H = Verkehr und Lagerwirtschaft
 J = Information und Kommunikation
 T = Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte, Hauswirtschaftliche Berufe

Tabelle 11: Kategorienraster zur Betriebsauswahl⁵⁴

⁵⁴ Das Raster bildet in der ersten Spalte von links die Mitarbeiter/innenzahl des Betriebs bzw. in Klammern die Zahl der Mitarbeiter im Bereich, in dem ein/e Jugendliche/r ausgebildet wird, ab. In der zweiten Hauptspalte findet sich der Branchen-Code für den jeweils befragten Betrieb. Betriebe mit zwei Codes bilden Jugendliche auch in zwei Bereichen aus (beispielsweise Büromanagement und in einem handwerklichen Beruf). Die dritte Hauptspalte gibt die jeweilige zuständige Stelle für den Betrieb an. Die darauffolgende Spalte zeigt die Ausbildungserfahrung der Interview-Teilnehmenden an. Der Ausbildungsverantwortliche in Betrieb Nr. 6 hat zwar in seiner jetzigen Firma noch keine Ausbildungserfahrung, jedoch bereits in der Vergangenheit Jugendliche ohne Behinderung ausgebildet. Die vorletzte Spalte gibt an, ob der/die Ausbildungsverantwortliche einschlägige Beratungserfahrung mit den Vertretern der zuständigen Stelle bzw. anderen Akteuren wie Mitarbeitern/innen der Arbeitsagenturen oder Bildungsdienstleistern etc. hat.

Autoren/innenverzeichnis

Steven J. Herron

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Dr. Matthias Kohl

Wissenschaftlicher Projektleiter und Themensprecher am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Sabrina Lorenz

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)