



## **Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen: Alles inklusiv?**

### **Das Wichtigste in Kürze**

- Nach Berechnungen des DGB lag der Anteil an inklusiven Maßnahmen für junge behinderte Menschen bei der BA im Jahr 2023 bei 17 Prozent. Er ist seit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention in 2009 nur leicht gestiegen. Im Jahr 2009 lag der Anteil der inklusiven Ausbildung bei 15 Prozent.
- Die Zahl schwerbehinderter Azubis in betrieblicher Ausbildung ist ebenfalls gestiegen, von 6.356 in 2009 auf zuletzt 7.975 in 2022. Der Trend ist umso deutlicher, da die Zahl der Auszubildenden insgesamt in den letzten Jahren gesunken ist. Der Anteil von schwerbehinderten Azubis an allen Azubis hat sich damit von 0,4 Prozent auf 0,7 Prozent erhöht.
- Junge Menschen mit Behinderungen haben deutlich bessere Chancen auf eine Beschäftigung, wenn sie im Unternehmen ausgebildet werden. Mit 74 Prozent lag die Eingliederungsquote im Jahr 2023 nach einer begleiteten betrieblichen Ausbildung deutlich über der Eingliederungsquote nach einer außerbetrieblichen Ausbildung (65 %) oder einer Ausbildung im Berufsbildungswerk (60 %).
- Generell haben sich die Eingliederungsquoten aller Instrumente im Zeitverlauf verbessert, was erfreulich ist. Dies kann durch eine zielgenauere Ausgestaltung der Instrumente, eine bessere Vermittlung im Anschluss an die Ausbildung und auch durch einen aufnahmefähigeren Arbeitsmarkt bedingt sein.
- Aus Sicht des DGB kann und muss der Anteil inklusiver Ausbildung jedoch weiter steigen. Hierfür sind insbesondere individuellere Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten notwendig sowie barrierefreie Berufsschulen.
- Auch der UN-Fachausschuss kritisiert die schleppende Umsetzung der UN-BRK in den Bereichen Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt in Deutschland deutlich. Es ist deshalb unbedingt notwendig, dass die Bundesregierung unter Einbeziehung von Behindertenverbänden und Gewerkschaften verbindliche Zielmarken setzt, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in diesen Bereichen zügiger voranzubringen.

### **Gliederung**

1. Wie viele junge Menschen mit Behinderungen gibt es?
2. Vor der Ausbildung: Schulabschlüsse von jungen Menschen mit Förderbedarf
3. Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen durch die Bundesagentur für Arbeit
  - 3.1 Unterschiedliche Behinderungen brauchen individuelle Unterstützung
  - 3.2 Förderung von jungen Menschen mit Behinderungen: Inklusiva Maßnahmen legen zu, aber nichtinklusive Ausbildung überwiegt noch deutlich
  - 3.3 Mehr schwerbehinderte Azubis in dualer Ausbildung
4. Nach der Ausbildung: Eingliederungsquoten aus betrieblicher Ausbildung sind besser
5. Inklusiv versus nichtinklusive: Kann man Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen nicht abschaffen?
6. Was braucht es für mehr inklusive Ausbildung in den Unternehmen?

Im Jahr 2009 hat Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) unterzeichnet und sich damit verpflichtet, die Gesellschaft zunehmend inklusiv zu gestalten. Das bedeutet, Menschen mit Behinderungen sollen die gleichen Rechte und Möglichkeiten zur Teilhabe haben - dies gilt insbesondere auch für die Bereiche Schule, Ausbildung und Arbeit, in denen Menschen mit Behinderungen bislang größtenteils in unterschiedlichen Spezialsystemen lernen und arbeiten.

Der DGB und die Gewerkschaften haben Vorschläge gemacht, wie die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Ausbildung und Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden kann<sup>1</sup>. Schon im Jahr 2013 haben wir uns speziell die Situation junger Menschen mit Behinderungen angeschaut und festgestellt, dass diese zu selten im Betrieb stattfindet.<sup>2</sup> Wie sieht die Situation nun 11 Jahre später und fünfzehn Jahre nach der Unterzeichnung der UN-BRK aus? Ist die Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen deutlich inklusiver geworden?

Die Auswertung aktueller Zahlen zeigt, dass der Anteil behinderter Jugendlicher in der inklusiven, betrieblichen Ausbildung leicht zugenommen hat. Allerdings ist der Anteil der jungen Menschen, die größtenteils gesondert z.B. in Berufsbildungswerken ausgebildet werden, noch immer deutlich größer. Sind die Einschränkungen so umfassend, dass eine volle Erwerbsminderung vorliegt (d.h. dass weniger als 3 Stunden am allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet werden kann) mündet der Weg nach der Schule für viele in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Hierzu gibt es zwar zunehmend alternative Möglichkeiten, jedoch werden diese noch sehr selten in Anspruch genommen.

Wie ist diese Entwicklung zu bewerten und welche weiteren Schritte sind notwendig? Die folgende Auswertung beschreibt den Status quo in der beruflichen Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen und zeigt weitere Handlungsmöglichkeiten der verschiedenen Akteure auf.

## 1 **Wie viele junge Menschen mit Behinderungen gibt es?**

Obwohl es aufgrund des Demografischen Wandels insgesamt weniger junge Menschen gibt, ist die Zahl der jungen Menschen mit einer Behinderung anhaltend hoch, tendenziell sogar zunehmend (*s. Abbildung 1*). Insbesondere die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf ist in den letzten 15 Jahren deutlich gewachsen. Zum einen spielen hier verbesserte Diagnoseverfahren eine große Rolle, zum anderen sicherlich auch die Frage, ob und wie Kinder im Elternhaus und in der Kita gefördert werden. Denn es sind weniger die angeborenen Behinderungen, die in den vergangenen Jahren deutlich zugelegt haben (wie bspw. Einschränkungen beim Sehen und Hören), sondern vielmehr entwicklungsbedingte Behinderungen (wie bspw. Lernbehinderungen oder Einschränkungen der sozial-emotionalen Entwicklung) (*s. Abbildung 2*).

Verbesserte Diagnoseverfahren sind zu begrüßen, damit Kinder und Jugendliche frühzeitig die Förderung erhalten, die sie benötigen. Allerdings braucht es gleichzeitig Strukturen, die die notwendige Förderung bereitstellen. Der anhaltende Fachkräftemangel in

---

<sup>1</sup> DGB Arbeitsmarkt aktuell: „Eine Arbeitswelt für alle – Vorschläge des DGB zur Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention“, Dezember 2018.

<sup>2</sup> DGB Arbeitsmarkt aktuell: „Ausbildung behinderter Jugendlicher – zu selten im Betrieb“, November 2013.

Kitas und Schulen ist hier eindeutig kontraproduktiv. Wenn in der Kita bspw. teilweise gerade so die Notbetreuung organisiert werden kann, ist an frühkindliche Förderung nicht zu denken. Auch in den Schulen findet eine behindertengerechte Bildung und Förderung teilweise gar nicht statt, so dass Eltern und Kinder weiterhin auf das Angebot von Förderschulen angewiesen sind.

Inklusion kann hier nur gelingen, wenn zusätzlich zum bestehenden Personal spezialisiertes pädagogisches Personal wie z.B. Heilerziehungspfleger\*innen, Sonderpädagog\*innen oder Heilpädagog\*innen als auch pflegerisches und therapeutisches Personal für die Unterstützung und Förderung der Kinder und Jugendlichen mit Behinderungen eingestellt wird. Zudem sollte das bestehende Personal entsprechende Weiterbildungsangebote erhalten. Darüber hinaus bedarf es deutlicher Anstrengungen, dass die Umsetzung des gesetzlichen Anspruchs auf Schulbegleitung verbessert wird. Die Arbeitsbedingungen der geschätzungsweise 60.000 Schulbegleitungen in Deutschland sind aufgrund geringer Bezahlung und des hohen Anteils von Befristung und Teilzeit oftmals hochgradig prekär. Eine auskömmliche Refinanzierung und Tarifierung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst wäre ein erster Schritt in Richtung Aufwertung dieses anspruchsvollen Arbeitsfeldes.

So hat zwar die Zahl der in allgemeinen Schulen inklusiv beschulten Kinder und Jugendlichen seit 2009 deutlich zugenommen, der Großteil ist aber immer noch auf Förderschulangebote angewiesen (s. *Abbildung1*). Dies ist insbesondere deshalb kritisch, weil an Förderschulen kaum ein Schulabschluss vorgesehen ist und somit erreicht werden kann. Ebenso ist ein Wechsel von der Förderschule auf eine allgemeinbildende Schule faktisch kaum möglich.

**Abbildung1: Entwicklung Zahl behinderter junger Menschen**

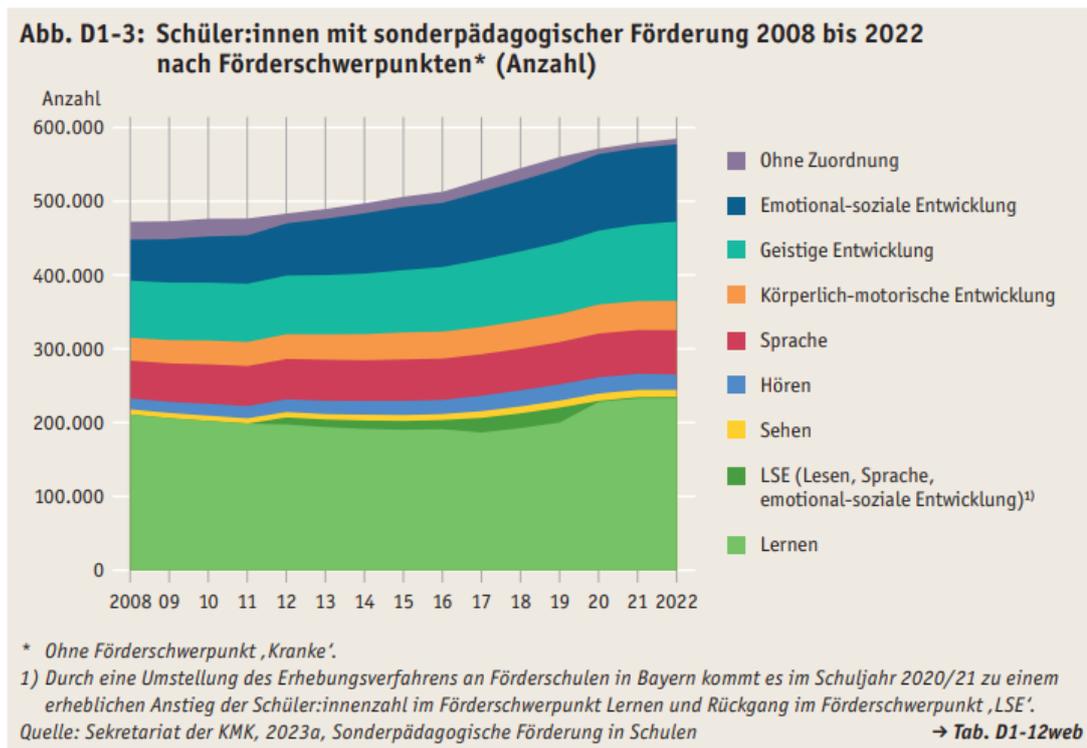
	2009	2015	2019	2022
Jugendliche (15-25J.)	9,2 Mio.	8,7 Mio.	8,5 Mio.	8,4 Mio.
Jugendliche mit anerkannter Behinderung (15-25J.)	199.000	189.000 <sup>3</sup>	196.000	202.000 <sup>4</sup>
darunter: Jugendliche mit anerkannter Schwerbehinderung	164.000	158.000	160.000	158.000
Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf:				
in Förderschulen	387.792	322.518	325.368	337.663
in allgemeinen Schulen	95.475	194.866	246.303	258.033

Quellen: Mikrozensus („Lebenslagen der behinderten Menschen“), BA-Statistik („Arbeits- und Ausbildungsmarkt für unter 25-Jährige“), KMK „Sonderpädagogische Förderung in Schulen“, Darstellung des DGB

<sup>3</sup> Zahlen gelten für das Jahr 2013 aus Lebenslagen der behinderten Menschen, Mikrozensus 2013.

<sup>4</sup> Zahlen gelten für das Jahr 2021 aus Lebenslagen der behinderten Menschen, Mikrozensus 2021.

Abbildung 2: Entwicklung nach Förderschwerpunkten



Quelle: Bildungsbericht 2024, S. 134

## 2 Vor der Ausbildung: Schulabschlüsse von jungen Menschen mit Förderbedarf

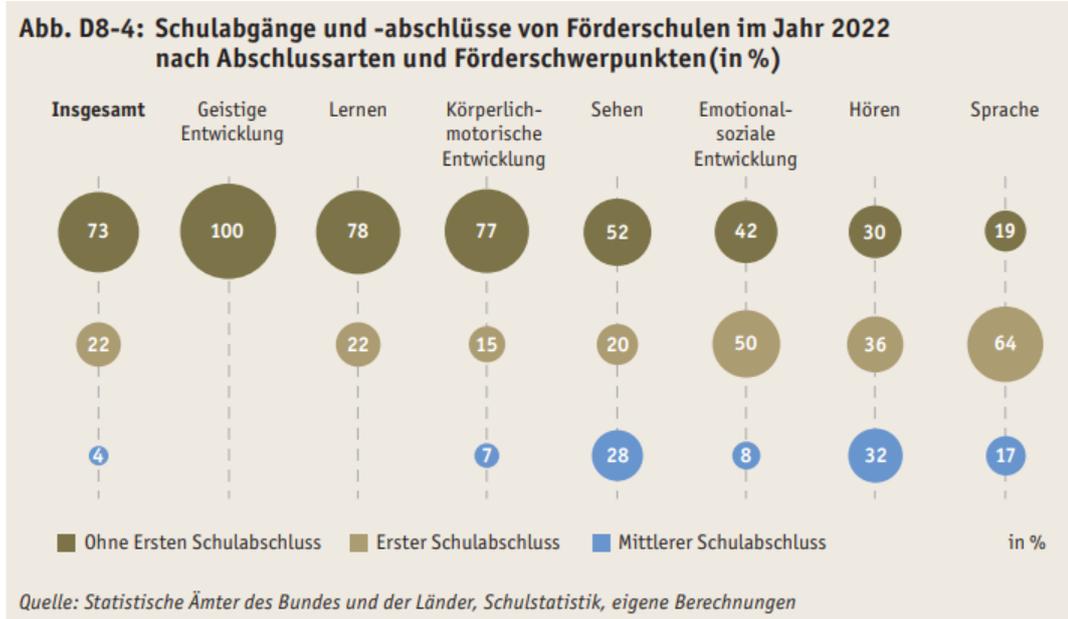
Wichtig für die Aufnahme einer Ausbildung ist der Schulabschluss – das gilt für junge Menschen mit und ohne Behinderungen. Leider verlassen ca. dreiviertel der jungen Menschen (73%) die Förderschule ohne einen Schulabschluss. Die Chancen unterscheiden sich nach Art des Förderschwerpunkts. Insbesondere Kinder mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung haben kaum Chancen auf einen Schulabschluss.

Für junge behinderte Menschen, die an allgemeinen Schulen unterrichtet werden, besteht hingegen oftmals eine größere Chance auf das Erlangen eines Schulabschlusses. Der Bildungsbericht 2024 stellt fest:

„Vergleicht man die erreichten Abschlüsse von Förderschüler:innen mit jenen an sonstigen allgemeinbildenden Schulen sonderpädagogisch geförderten Schüler:innen, fällt der Anteil der Abgänger:innen ohne Abschluss deutlich geringer aus und Jugendliche erreichen wesentlich häufiger einen Ersten oder Mittleren Schulabschluss (Tab. D8-6web). Diese Befunde erlauben jedoch keinen generellen Rückschluss auf eine bessere Förderung im gemeinsamen Unterricht, da die Verteilung der Schüler:innen auf die Förderorte nicht zufällig, sondern in Abhängigkeit der Lern- oder Entwicklungsbeeinträchtigung, des Elternwillens oder der Schulausstattung erfolgt. Doch liefern sie

Hinweise darauf, dass sich die Möglichkeiten, einen Schulabschluss zu erwerben, durch die Inklusionsbestrebungen verbessern können“.<sup>5</sup>

Abbildung 3: Schulabschlüsse von Förderschüler\*innen nach Förderschwerpunkten



Quelle: Bildungsbericht 24, S. 171

Die schulische Bildung ist Aufgabe der Bundesländer und bei der Umsetzung von Inklusion gibt es zwischen den einzelnen Ländern deutliche Unterschiede. So haben Bayern und Baden-Württemberg bislang den geringsten Anteil von Schüler\*innen, die inklusiv unterrichtet werden, während Länder wie Bremen, Berlin und Hamburg die höchsten Inklusionsquoten aufweisen.<sup>6</sup>

Das Recht auf inklusive Bildung, welches die UN-Behindertenrechtskonvention fordert und Deutschland umsetzen muss, ist noch in weiter Ferne. Ein Großteil der Schüler\*innen wird weiterhin noch im separierenden System der Förderschulen unterrichtet. Und dies, obwohl das Recht auf inklusive Bildung nicht nur ein Menschenrecht ist, sondern auch nachweislich Vorteile für die Schüler\*innen mit sich bringt – in Form von Teilhabe, aber auch in Form eines bestimmten Bildungsstandes und eines Abschlusses.

Die Vereinten Nationen – welche die Umsetzung der UN-BRK in den einzelnen Staaten überwachen – kritisieren die mangelhafte Inklusion im deutschen Bildungssystem deutlich:

<sup>5</sup> [Bildungsbericht 2024](#), S. 171.

<sup>6</sup> [Inklusionsquoten in Deutschland | Aktion Mensch \(aktion-mensch.de\)](#)

„Der Ausschuss ist besorgt über die unzureichende Umsetzung der inklusiven Bildung im gesamten Bildungssystem, die Verbreitung von Förderschulen und -klassen sowie die verschiedenen Barrieren, auf die Kinder mit Behinderungen und ihre Familien stoßen.“<sup>7</sup>

und fordern die Bundesregierung zum zügigen Handeln auf:

“... einen umfassenden Plan zur Beschleunigung des Übergangs von Förderschulen zu inklusiver Bildung auf der Länder- und Kommunalebene zu entwickeln, der einen konkreten Zeitrahmen, die Zuweisung von personellen, technischen und finanziellen Ressourcen sowie klare Verantwortlichkeiten für die Umsetzung und Überwachung vorsieht.“<sup>8</sup>

### **3 Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen durch die Bundesagentur für Arbeit**

Junge Menschen mit einer Behinderung haben ein Recht auf eine geförderte Berufsausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), wenn sie selbst keinen Ausbildungsplatz finden. Mit diesem Rechtsanspruch sollen Nachteile von Bewerber\*innen mit Behinderungen am Ausbildungsmarkt ausgeglichen werden. Der Rechtsanspruch umfasst verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung – entweder direkt in einem Unternehmen oder außerbetrieblich bei einem Träger.

Stellen die Berater\*innen der Agenturen für Arbeit vor Ort einen sogenannten Reha-Bedarf bei jungen Menschen nach dem Beenden der (Förder)Schule fest<sup>9</sup>, so können diese mit allgemeinen oder mit behindertenspezifischen Maßnahmen gefördert werden. Dazu zählt die Unterstützung und Begleitung in einem Unternehmen bspw. durch den sogenannten Ausbildungszuschuss (bei dem das Unternehmen einen Teil der Ausbildungsvergütung erstattet bekommt) oder auch die begleitete betriebliche Ausbildung (bei der ein Träger die Unternehmen und die Auszubildenden begleitet und unterstützt). Der Ausbildungsvertrag wird hier in der Regel mit dem Unternehmen abgeschlossen. Daneben gibt es auch die Möglichkeit der außerbetrieblichen Ausbildung z.B. in einem Berufsbildungswerk.<sup>10</sup> Der Ausbildungsvertrag wird hier mit einem Träger abgeschlossen.

Darüber hinaus gibt es Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen geregelt durch das Berufsbildungsgesetz (BBIG). In § 64 BBIG ist ausdrücklich festgelegt, dass „Behinderte Menschen (§ 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) ...in anerkannten Ausbildungsberufen“ ausgebildet werden sollen. Hierzu stehen nach § 65 BBIG besondere Maßnahmen zur Verfügung, die die jeweiligen Barrieren abbauen helfen sollen. Als mögliche „Nachteilsausgleiche“ gelten dabei insbesondere Anpassungen der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung, die Dauer der Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme Dritter wie Gebärdendolmetscher für

---

<sup>7</sup> [Vereinte Nationen: Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen „Abschließende Bemerkungen zum 2./3. Staatenbericht“, Oktober 2023, S. 13.](#)

<sup>8</sup> Ebd. S. 14.

<sup>9</sup> Die Feststellung des Reha-Bedarfs erfolgt durch den Ärztlichen Dienst der BA und ist unabhängig davon, ob die jungen Menschen schon eine anerkannte Behinderung haben.

<sup>10</sup> Die Berufsbildungswerke bieten die außerbetriebliche Ausbildung in verschiedenen Bereichen an. Hier wohnen und lernen junge behinderte Menschen in einem auf sie zugeschnittenen Lernort, es gibt z.B. ärztliche und psychotherapeutische Betreuung und speziell geschultes Fachpersonal.

hörbehinderte Menschen. Diese Aufzählung ist als nicht abschließend zu verstehen, was durch das Wort insbesondere zum Ausdruck gebracht wird.<sup>11</sup>

Die Anwendung des Nachteilsausgleichs ist ein zentrales Instrument, um behinderten Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Berufsbildung zu ermöglichen und gleichzeitig dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken. Sollte der behinderte Mensch auf Grund seiner Art und Schwere der Behinderung nicht in einem anerkannten Beruf ausgebildet werden können, kommt eine Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG, eine besondere Ausbildungsregelung der zuständigen Stelle in Betracht, eine sog. Fachpraktikerregelung. Grundlage für diese Regelungen ist die Hauptausschuss-Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO“ (Stand 15. Dezember 2010).<sup>12</sup> Im Verlauf solch einer reduzierten Fachpraktikerausbildung ist aber immer zu klären, ob ein Durchstieg zum Vollberuf möglich ist. Erst, wenn diese Möglichkeiten alle ausgeschöpft und angemessen geprüft sind, kann ein junger Mensch als nicht „ausbildungsfähig“ gelten.

Liegt eine Ausbildungsfähigkeit nach dem Ende der Schule noch nicht vor, können berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen diese fördern. Auch hier besteht die Möglichkeit, Unterstützungsmaßnahmen (Nachteilsausgleiche) zu erproben. Diese berufsvorbereitenden Maßnahmen können in einem Unternehmen (zum Beispiel in Form eines Einstiegsqualifizierungsjahres) oder außerhalb bei einem Träger (zum Beispiel auch in einem Berufsbildungswerk) absolviert werden.

Erst wenn auch durch diese vorbereitenden Maßnahmen keine Ausbildungsfähigkeit erreicht werden kann, erfolgt für viele junge Menschen der Übergang in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde seit 2018 zwar die Teilhabebegleitung durch die „anderen Leistungsanbieter“ als Alternative eingeführt<sup>13</sup>, allerdings sind die Fallzahlen sowohl bei der Teilhabebegleitung als auch bei der ähnlichen Unterstützungsmöglichkeit „Begleitung durch Integrationsfachdienste“ sehr gering.

Nach dem Eingangs- und Berufsbildungsbereich der WfbM folgt für die meisten nach zwei Jahren der Übergang in den Arbeitsbereich der WfbM. Hier gilt, dass ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit geleistet werden muss. Falls all dies nicht möglich ist, erfolgt die Betreuung in einer Tagesförderstätte.

Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat Deutschland sich auf den Weg gemacht, auch die berufliche Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen inklusiver zu gestalten. Übersetzt auf das Ausbildungssystem würde das bedeuten, dass junge Menschen mit Behinderungen nicht mehr in speziellen Einrichtungen ausgebildet werden sollten, sondern gemeinsam mit jungen Menschen ohne Behinderungen in den Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die BA hat die Fördermöglichkeiten für junge behinderte Menschen in den vergangenen Jahren deutlich erweitert mit dem Ziel, inklusiv ausgerichtete Alternativen anzubieten.

---

<sup>11</sup> Siehe: Vollmer, Kirsten ; Frohnenberg, Claudia; Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende – Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis; (<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407> aufgerufen 25.10.2024)

<sup>12</sup> Siehe: [https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index\\_berufesuche.php](https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php) zuletzt aufgerufen 25.10.2024

<sup>13</sup> Sie stellen eine Wahlmöglichkeit dar, für Menschen mit Behinderungen, die einen Anspruch auf Leistungen einer WfbM haben und ermöglichen eine individuelle Begleitung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Seit 2016 gibt es die [„begleitete betriebliche Ausbildung“](#), bei der ein Bildungsträger den Ausbildungsbetrieb und auch die Auszubildenden unterstützt. Ein weiteres wichtiges Instrument ist die [„Unterstützte Beschäftigung“](#) die ein Anlernverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beinhaltet und als Alternative zur WfbM im Jahr 2009 eingeführt wurde. Seit 2018 sollen [„andere Leistungsanbieter“](#) als Alternative zum Eingangsverfahren WfbM durch individuelle Begleitung Übergänge an den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Darüber hinaus wurde im Januar 2020 noch das [Budget für Ausbildung](#) – parallel zum Budget für Arbeit<sup>14</sup> - eingeführt. Das [„Budget für Arbeit“](#) gibt es seit 2018 und wurde als Alternative zum Arbeitsbereich der WfbM konzipiert. Es beinhaltet einen Lohnkostenzuschuss für den Arbeitgeber und Begleitung am Arbeitsplatz für Arbeitgeber und Beschäftigte.

### 3.1 Unterschiedliche Behinderungen brauchen individuelle Unterstützung

Für eine zielgerichtete Unterstützung ist eine Vielfalt an Maßnahmen wichtig. Denn auch junge Menschen mit Behinderungen sind keine homogene Zielgruppe, die Art und der Grad der Einschränkung und des damit verbundenen Unterstützungsbedarfs sind individuell und teilweise sehr unterschiedlich. Den größten Anteil der förderbedürftigen jungen Menschen machen mit 41 Prozent junge Menschen mit einer Lernbehinderung aus, gefolgt von 29 Prozent junger Menschen mit einer psychischen Behinderung (*s. Abbildung 4*). Dies muss bei der Weiterentwicklung hin zu einem inklusiven Ausbildungssystem berücksichtigt werden. Es zeigt, dass es nicht nur bspw. baulicher Barrierefreiheit und technischer Hilfsmittel bedarf, sondern auch emotionaler und psychologischer Betreuung.

Eine aktuelle Studie zu Bedingungen für gelingende berufliche Reha-Verläufe von Menschen mit psychischen Erkrankungen für die u.a. Interviews mit Reha-Fachkräften geführt wurden, mahnt mehr Flexibilität bei den bisherigen Maßnahmen an:

„Und [...] wenn man zum Beispiel begleitete betriebliche Ausbildung anschaut, da hat man das Korsett mit den drei Stunden Nachhilfepflicht, und das macht das Leben einfach nervig schwer. Weil ich einfach da eine Auflage hab, die manchmal sinnbefreit ist für die individuelle Person. Und da wäre es viel schöner, wenn man abstimmen könnte, wie viel braucht am Anfang/ wie viel braucht die Person, das festlegt und gegebenenfalls nachjustiert. [...] und das habe ich bei der unterstützten Beschäftigung, ich kann wirklich die Förderung sehr individuell anpassen.“<sup>15</sup>

Für die große Gruppe der jungen Menschen mit Lernbehinderungen oder einer psychischen Beeinträchtigung sind bspw. kleine Gruppen, feste Ansprechpartner, kürzere Lerneinheiten, Teilzeitausbildungen, Nachteilsausgleiche, Online-Module, längerfristige Nachsorge, Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen usw. maßgeblich als unterstützende Faktoren. Diese individuellen Bedarfe müssen bei der Ausgestaltung von Fördermaßnahmen zukünftig stärker berücksichtigt werden, um inklusive Ausbildung zu

---

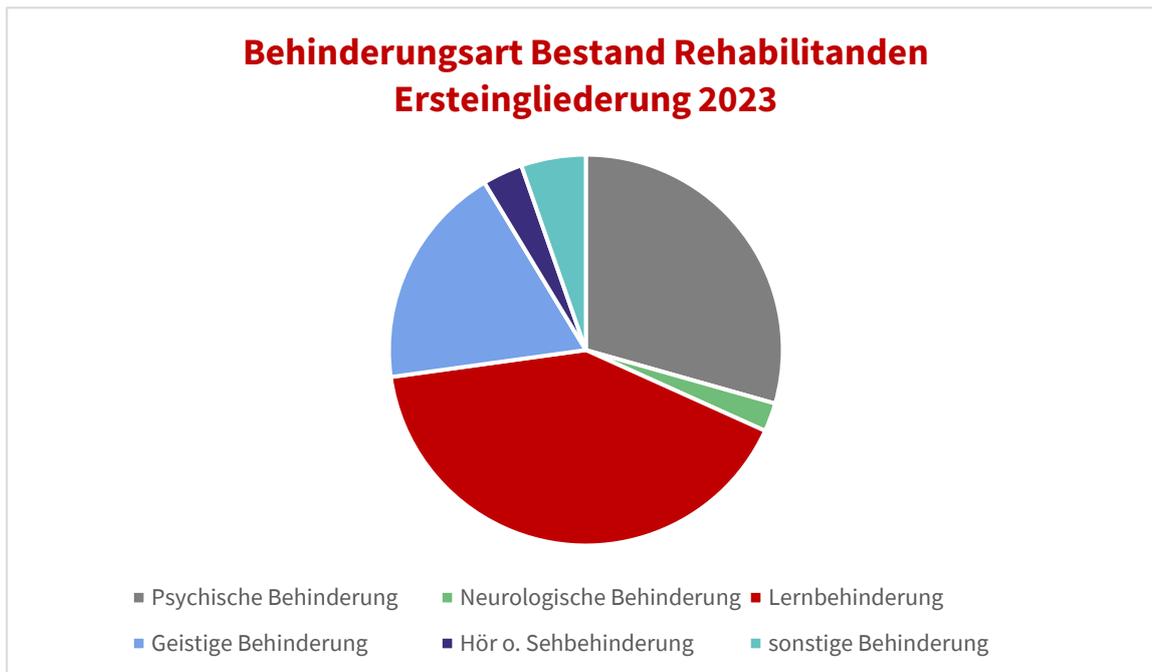
<sup>14</sup> Das Budget für Arbeit wird nicht durch die BA gefördert, es wird von den Kommunen und den örtlichen Trägern der Sozialhilfe finanziert. Diese sind auch für den Arbeitsbereich der WfbM zuständig.

<sup>15</sup> Nancy Reims\*, Silke Tophoven, Angela Rauch: „Bedingungen für gelingende berufliche Reha-Verläufe von Menschen mit psychischen Erkrankungen aus der Perspektive verschiedener Akteure“, Zeitschrift für Sozialreform, September 2024, S. 14.

ermöglichen. Die Bedürfnisse und Fähigkeiten der jungen Menschen müssen im Fokus stehen, die Ausbildung muss sich den Voraussetzungen der Auszubildenden anpassen.

Darüber hinaus braucht es rechtliche Grundlagen, die Inklusion einfordern. Dies gilt für das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO), das Fachkonzept der BA etc. Inklusive Ausbildung erfordert neue berufspädagogische Konzepte und ausreichend Ressourcen für dafür geschultes Personal.

Abbildung 4: **Einschränkungen der von der BA geförderten jungen Menschen**



Quelle: Statistik der BA „Berufliche Rehabilitation“, Berechnungen und Darstellung des DGB

### **3.2 Förderung von jungen Menschen mit Behinderungen: Inklusive Maßnahmen legen zu, aber nichtinklusive Ausbildung überwiegt noch deutlich**

Seit dem Jahre 2009 hat sich die Vielfalt der Fördermaßnahmen deutlich erhöht – zugunsten der Förderung im Betrieb. Damit hat sich auch die Zahl der jungen Menschen, die inklusiv ausgebildet werden, erhöht. Die „begleitete betriebliche Ausbildung“ hat sich als Alternative zur außerbetrieblichen Ausbildung und zur Ausbildung in einem Berufsbildungswerk etabliert – und dies, obwohl die Arbeitgeber anfangs ziemlich skeptisch waren. Auch die Unterstützte Beschäftigung ist ein fester Bestandteil der Förderung geworden, sie bietet eine inklusive Alternative zum Eingangsverfahren der WfbM. Das noch sehr junge „Budget für Ausbildung“ spielt noch keine große Rolle, allerdings hatte auch die „Unterstützte Beschäftigung“ eine Anlaufphase gebraucht.

Allerdings bleibt der Großteil der Maßnahmen ganz oder teilweise nichtinklusive, d.h. die Ausbildung findet in der Regel nicht im Betrieb statt und größtenteils in einem System ausschließlich für Menschen mit Behinderungen. Dazu kann man die Maßnahmen in

einem Berufsbildungswerk zählen (auch wenn die Berufsbildungswerke sich auf den Weg gemacht haben, einen wachsenden Teil der Ausbildung inklusiv zu gestalten, z.B. durch Praxisphasen in Unternehmen). Bei der außerbetrieblichen Ausbildung lernen junge Menschen mit Behinderungen zwar zusammen mit nichtbehinderten jungen Menschen, allerdings nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt. Am wenigsten inklusiv sind wohl die Maßnahmen im Eingangs- und Berufsbildungsbereich der WfbM. Diese finden meist innerhalb der Werkstätten statt, darüber hinaus kann hier bislang in der Regel kein anerkannter Berufsabschluss erworben werden. Die hohe Zahl an Menschen mit Behinderungen in Werkstätten wird vom Fachausschuss der Vereinten Nationen sehr kritisch gesehen.<sup>16</sup>

Abbildung 5: **Geförderte junge Menschen in ausgewählten Maßnahmen im Zeitverlauf**

(Bestand von Rehabilitanden Ersteingliederung)

	2009	2015	2019	2023
Insgesamt <sup>17</sup>	172.169	121.489	131.341	135.879
Teilnehmende in Maßnahmen (Bestand)	115.504	80.010	77.166	74.819
Auswahl an Fördermaßnahmen				
assistierte/begleitete betriebliche Ausbildung	-	48	1.780	2.857
außerbetriebliche Ausbildung	8.562	2.227	1.413	993
Ausbildungszuschüsse	7.807	5.172	4.580	3.406
Berufsbildungswerke	41.661	31.582	27.201	24.477
ausbildungsbegleitende Hilfen	3.046	2.155	96	-
Unterstützte Beschäftigung	446	2.313	2.621	2.757
Eingangsverfahren WfbM	21.914	18.017	19.187	18.838
Teilhabebegleitung	-	-	-	198
IFD	528	426	201	171
Budget für Ausbildung	-	-	-	51
Teilnehmende in den ausgewählten Maßnahmen	83.964	61.940	57.079	53.748

Quelle: Statistik der BA „Berufliche Rehabilitation“, Berechnungen und Darstellung des DGB

Will man den Anteil inklusiver Maßnahmen im Jahr 2023 berechnen, kommt man auf 17 Prozent. Als tatsächlich inklusiv kann man die die Ausbildungszuschüsse (6%), die begleitete betriebliche Ausbildung (5%) die Unterstützte Beschäftigung (5%) und die weiteren

<sup>16</sup> [Vereinte Nationen: Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen „Abschließende Bemerkungen zum 2./3. Staatenbericht“, Oktober 2023, S. 16.](#)

<sup>17</sup> Zahl der Rehabilitanden Ersteingliederung insgesamt, nicht alle befinden sich in einer Fördermaßnahme.

Alternativen zum Eingangsverfahren WfbM (1%) wie die Teilhabebegleitung, Begleitung durch den IFD und Budget für Ausbildung bezeichnen (s. *Abbildung 6*).

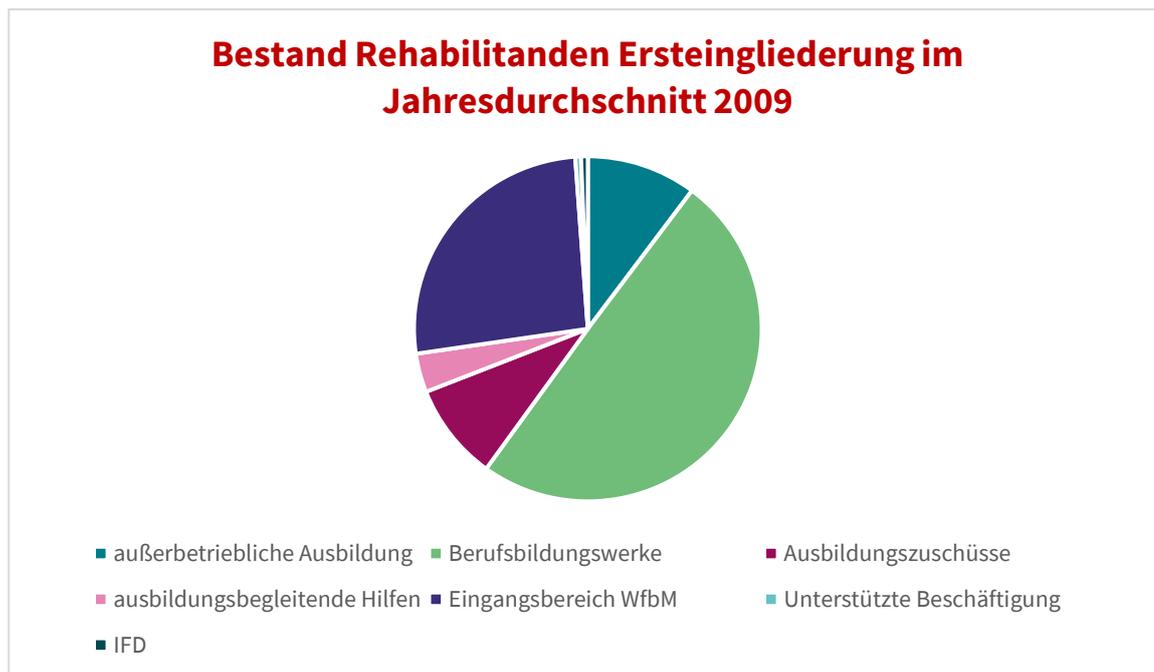
Im Jahr 2009 lag der Anteil der inklusiven Maßnahmen bei 15 Prozent (s. *Abbildung 7*). Den größten Teil machten davon die Ausbildungszuschüsse aus (9%), gefolgt von den ausbildungsbegleitenden Hilfen (4%) der Unterstützten Beschäftigung (1%) und der Begleitung durch den IFD (1%).

*Abbildung 6: Anteil der Fördermaßnahmen im Jahr 2023*



Quelle: Statistik der BA „Berufliche Rehabilitation“, Berechnungen und Darstellung des DGB

Abbildung 7: Anteil der Fördermaßnahmen im Jahr 2009



Quelle: Statistik der BA „Berufliche Rehabilitation“, Berechnungen und Darstellung des DGB

Es zeigt sich: auch wenn die Instrumente der Ausbildungsförderung weiterentwickelt wurden und vielfältiger geworden sind, hat der Anteil an inklusiven Maßnahmen am allgemeinen Arbeitsmarkt nur in geringem Umfang zugelegt. Das liegt auch daran, dass immer noch zu wenige Unternehmen für die Zielgruppe schwerbehinderte Menschen offen sind. So sind schwerbehinderte Menschen häufiger und länger arbeitslos, trotz durchschnittlich besserer Qualifikation.<sup>18</sup> Und trotz gesetzlicher Beschäftigungspflichtquote von 5 Prozent hatten im Jahr 2022 ca. 26 Prozent der verpflichteten Unternehmen keinen einzigen schwerbehinderten Beschäftigten.<sup>19</sup>

### 3.3 Mehr schwerbehinderte Azubis in dualer Ausbildung

Ein weiterer wichtiger Inklusionsindikator ist die Zahl der schwerbehinderten Auszubildenden in den Unternehmen. Diese wird ebenfalls durch die BA statistisch erfasst, im Vergleich zu den Rehabilitanden in der Ersteingliederung handelt es sich hier jedoch um junge Menschen, die einen anerkannten Grad der Behinderung haben und schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.<sup>20</sup> Dieser Indikator hat sich deutlich positiv entwickelt. Ihre Zahl ist gestiegen, von 6.356 in 2009 auf zuletzt 7.975 in 2022. Der Trend ist umso deutlicher, da die Zahl der Auszubildenden insgesamt in den letzten Jahren gesunken ist. Gab es im Jahr 2009 noch ca. 1,3 Mio. Auszubildende in den deutschen Unternehmen, so waren es in 2022 nur noch 1,2 Mio. Der Anteil von schwerbehinderten Azubis an allen Azubis hat sich damit von 0,4 Prozent auf 0,7 Prozent erhöht (s. *Abbildung 8*).

<sup>18</sup> Statistik der BA: [Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen, 2023, S. 14,15](#)

<sup>19</sup> Statistik der BA: [Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, 2022, Tabelle 1.1.](#)

<sup>20</sup> Zugleich können diese schwerbehinderten jungen Menschen auch durch die BA gefördert sein (z.B. durch Ausbildungszuschüsse oder begleitetet betriebliche Ausbildung), müssen es aber nicht.

Es stellt sich die Frage, ob es hier eine Zielmarke geben könnte. Generell lag der Anteil von schwerbehinderten jungen Menschen an jungen Menschen insgesamt im Jahr 2022 bei 1,9 Prozent. Allerdings ist es schwierig, hier eine Quote (für die Unternehmen) festzulegen, da nicht alle Unternehmen ausbilden und nicht alle schwerbehinderten jungen Menschen erwerbsfähig sind.

**Abbildung 8: Entwicklung schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende bei beschäftigungspflichtigen Unternehmen (mit 20 und mehr Beschäftigten)**

	2009	2015	2019	2022
schwerbehinderte Azubis	6.356	6.199	7.444	7.975
alle Azubis insgesamt (in dualer Ausbildung)	1.571.457	1.337.004	1.328.964	1.216.305
Anteil schwerbehinderter Azubis an allen Azubis	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%

Quelle: Statistik der BA „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren)“, Anzahl Auszubildende Deutschland | Statista, Berechnungen und Darstellung des DGB

#### **4 Nach der Ausbildung: Eingliederungsquoten aus betrieblicher Ausbildung sind besser**

Ähnlich wie bei den Schulabschlüssen gilt auch bei den Ausbildungsabschlüssen: Inklusion ist besser! Junge Menschen mit Behinderungen haben deutlich bessere Chancen auf eine Beschäftigung, wenn sie im Unternehmen ausgebildet werden. Mit 74 Prozent lag die Eingliederungsquote im Jahr 2023 nach einer begleiteten betrieblichen Ausbildung deutlich über der Eingliederungsquote nach einer außerbetrieblichen Ausbildung (65 %) oder einer Ausbildung im Berufsbildungswerk (60 %). Die Ausbildungszuschüsse an Arbeitgeber führten in 76 Prozent der Förderungen zu einer Beschäftigung im Anschluss. Die Eingliederungsquoten messen den Anteil derjenigen, die sich sechs Monate nach dem Ende der Maßnahme in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befinden.

Zwar gibt es bei diesen Instrumenten auch starke Abstufungen beim Unterstützungsbedarf der jungen Menschen (sprich der eine kommt für eine begleitete betriebliche Ausbildung mehr in Frage, als die andere) allerdings zeigt sich deutlich, dass die Einführung der begleiteten Ausbildung eine erfolgreiche Alternative zur außerbetrieblichen Ausbildung und einer Ausbildung im Berufsbildungswerk darstellt.

Bei der Unterstützten Beschäftigung – die als inklusive Alternative zum Eingangsbereich WfbM eingeführt wurde – lag die Eingliederungsquote bei 60 Prozent. Auch dies kann als Erfolg gewertet werden, da somit mehr als jeder zweite geförderte junge Mensch am allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen konnte, statt in die WfbM zu gehen. Die Eingliederungsquote im Eingangsbereich WfbM erscheint mit 76 Prozent am höchsten, bildet aber in der Regel nicht den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ab, sondern den Wechsel in den Arbeitsbereich der WfbM, der oft automatisch erfolgt.

Generell haben sich die Eingliederungsquoten aller Instrumente im Zeitverlauf verbessert, was erfreulich ist. Dies kann durch eine zielgenauere Ausgestaltung der Instrumente, eine bessere Vermittlung im Anschluss an die Ausbildung und auch durch einen aufnahmefähigeren Arbeitsmarkt bedingt sein.

**Abbildung 9: Eingliederungsquoten ausgewählter Maßnahmen, in Prozent**

(Austritte von Rehabilitanden aus Maßnahmen der Ersteingliederung)

	2015	2019	2023
außerbetriebliche Ausbildung	44,6	59,1	65,1
Berufsbildungswerke	43,2	55,2	60,4
begleitete betriebliche Ausbildung	-	67,9	74,4
Ausbildungszuschüsse	66,7	73,5	76,4
Eingangsverfahren WfbM	74,9	75,6	76,3
Unterstützte Beschäftigung	52,4	55,5	60,1

Quelle: Statistik der BA „Berufliche Rehabilitation“, Darstellung des DGB

**5 Inklusiv versus nicht inklusiv: Kann man Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen nicht abschaffen?**

Es zeigt sich, dass die Entwicklung hin zu mehr inklusiven Maßnahmen voranschreitet. Allerdings stellt sich die Frage, ob diese schnell genug verläuft und ausreichend ist. Nach dem Verständnis der UN-Behindertenrechtskonvention sind Berufsbildungswerke und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen nicht inklusive Einrichtungen. Allerdings stellt sich hier die Frage, wie Menschen mit Behinderungen stattdessen an Bildung und Arbeit teilhaben können. Bei Ausbildung und Beschäftigung spielen die Unternehmen eine wichtige Rolle – sie müssen diese am allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Solange der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht barrierefrei und inklusiv ist, werden diese Einrichtungen aus Sicht des DGB weiterhin gebraucht. Allerdings müssen sie weiterentwickelt werden. Die Menschen mit Behinderungen benötigen eine bessere Information über die unterschiedlichen Möglichkeiten und eine bessere Unterstützung, diese auch wahrnehmen zu können. Selbstbestimmung heißt hier Wahlfreiheit für alle und nicht nur für die Leistungstärkeren.

Die Bundesregierung ist in der Verantwortung, die Rahmenbedingungen für mehr Inklusion zu schaffen. Dies gilt sowohl für die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen gegenüber Menschen mit Behinderungen als auch für die Berufsausbildung und ihre Einrichtungen. Insbesondere Berufsschulen müssen barrierefrei und inklusiv werden, wenn man spezielle Einrichtungen perspektivisch aufgeben möchte.

Die UN-Behindertenrechtskonvention enthält keine zeitlichen Vorgaben, wie schnell die jeweiligen Staaten Inklusion umsetzen sollten. Deshalb lässt sich auch nicht eindeutig beantworten, ob der Prozess ausreichend schnell vonstattengeht. Allerdings zeigen sich die

Vereinten Nationen in ihrer aktuellen Stellungnahme besorgt über das Fehlen inklusiver Einrichtungen der Berufsausbildung und empfehlen, das Berufsbildungssystem neu zu strukturieren und Maßnahmen zu ergreifen, mit denen die barrierefreie Zugänglichkeit und Inklusion gewährleistet werden.<sup>21</sup>

Es ist unbedingt notwendig, dass die Bundesregierung zur weiteren Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention Zielmarken setzt - sowohl für die schulische Bildung als auch für die berufliche Ausbildung und den Arbeitsmarkt. Dazu müsste der Nationale Aktionsplan (NAP) zur Umsetzung der UN-BRK zusammen mit den Behindertenverbänden, Gewerkschaften und anderen Expert\*innen weiterentwickelt werden.<sup>22</sup> Zusammen mit Vertreter\*innen der Zivilgesellschaft könnte man beraten, bis wann die Schulbildung vollständig inklusiv sein soll/kann (damit würde man auch die Empfehlung des Fachausschusses der Vereinten Nationen umsetzen) und welche Zielstellungen in den Bereichen Ausbildung und Beschäftigung sinnvoll wären.

Zum Beispiel ist in den letzten Jahren die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im Öffentlichen Dienst rückläufig, hier könnte man u.a. ansetzen.<sup>23</sup> Der DGB schlägt des Weiteren als Zielsetzung für den Arbeitsmarkt eine deutliche Reduzierung der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen als messbaren Indikator von Inklusion vor. Ohne Zeitplan und Zielstellungen bleibt Inklusion von dem Bemühen oder nicht Bemühen der wichtigen Akteure (Bund, Länder, Unternehmen, BA, Leistungsanbieter etc.) abhängig. Das widerspricht jedoch eindeutig der UN-Behindertenrechtskonvention: Gleichberechtigte Teilhabe ist kein „nice to have“, sondern ein Menschenrecht!

## **6 Was braucht es für mehr inklusive Ausbildung in den Unternehmen?**

Eine inklusive Arbeitswelt entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention bedeutet auch, dass es mehr Ausbildung für junge Menschen mit Behinderungen in den Unternehmen geben muss. Hierfür ist ein besseres Zusammenspiel aller Akteure notwendig. Politik, Unternehmen und BA müssen die Wege in die betriebliche Ausbildung ebnen und für ein Mehr an inklusiver Ausbildung sorgen. Dazu sind aus Sicht des DGB folgende Maßnahmen notwendig:

### **Frühkindliche Förderung:**

- Um die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen zu verbessern, muss früh angesetzt werden. Eine gute frühkindliche Förderung in Kita und Elternhaus wirkt präventiv. Mangelnde Förderung kann spätere Förderbedarfe mit sich bringen,

---

<sup>21</sup> [Vereinte Nationen: Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen „Abschließende Bemerkungen zum 2./3. Staatenbericht“, Oktober 2023, S. 15,16.](#)

<sup>22</sup> Die bisherigen [Nationalen Aktionspläne der Bundesregierung](#) enthalten diverse Maßnahmen, jedoch keine Zielstellungen zur Umsetzung von Inklusion in der Gesellschaft.

<sup>23</sup> Allerdings liegt die Beschäftigungsquote bei öffentlichen Arbeitgebern mit 6,2 Prozent deutlich über der Beschäftigungsquote privater Arbeitgeber mit 4,2 Prozent bei Unternehmen mit mehr als 60 Beschäftigten. s. [Beschäftigtenstatistik der BA](#) für das Jahr 2022.

gerade im Bereich der Lernbehinderungen oder bei Einschränkungen der geistigen, sozialen und emotionalen Entwicklung.

- Der Ausbau der Kindertagesbetreuung hat sich in den letzten zehn Jahren enorm entwickelt. Eine vergleichbare Dynamik hat es bei dem Ausbau von Ausbildungskapazitäten und bei der Fachkräftegewinnung seitens der Länder nicht gegeben. Die Folge ist ein erheblicher Fachkräftemangel, der in vielen Einrichtungen dazu führt, dass Betreuungszeiten verkürzt werden und die Fachkräfte am Limit sind. Dies schlägt sich negativ auf die pädagogische Arbeit nieder und besonders auf die Zeit für individuelle Begleitung und Förderung von Kindern mit Unterstützungsbedarf.
  - Bund und Länder müssen deshalb ihre Investitionen in die frühe Bildung deutlich anheben. Es braucht kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zur Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte.
  - Die von Bund und Ländern verabschiedeten Maßnahmen für eine Gesamtstrategie Fachkräfte für Kitas und Ganztage sind zu realisieren.
  - Um gleichwertige Lebensverhältnisse und Bildungschancen für alle Kinder schaffen zu können, braucht es verbindliche bundeseinheitliche Qualitätsstandards für die Frühe Bildung.

### **Inklusive Bildung:**

- Schulen verzeichnen einen akuten Lehrkräftemangel. Ebenso fehlt ein gut ausgestattetes Unterstützungssystem, um multiprofessionell arbeiten und fördern zu können – insbesondere an Schulen in herausfordernden Lagen und mit einem hohen Anteil an Schüler\*innen mit Förderbedarf. Dies ist ein wesentlicher Grund, warum Schulen nicht in der Lage sind, inklusiv zu beschulen und Inklusion im Schulsystem nur schleppend vorankommt. Wenn keine fachgerechte Förderung und Unterstützung an den Schulen stattfinden, sind Eltern oftmals wieder auf die Beschulung in Förderschulen angewiesen.
- Ein qualitativ hochwertiger Ausbau der Ganztagsangebote kann dazu beitragen, die Teilhabe und Förderungen von Schüler\*innen mit Behinderungen zu verbessern. Dafür sind jedoch ausreichend personelle Ressourcen und eine gute und barrierefreie Ausstattung unabdinglich.
  - Bund, Länder und Kommunen müssen einen umfassenden Plan zur Beschleunigung des Übergangs von Förderschulen zu inklusiver Bildung vorlegen, der einen konkreten Zeitrahmen, die Zuweisung von personellen, technischen und finanziellen Ressourcen umfasst sowie klare Verantwortlichkeiten für Umsetzung und Überwachung vorsieht.
  - Bund, Länder und Kommunen müssen unter Einbeziehung der relevanten Akteure und auf Grundlage der KMK-Empfehlungen von 2023 einen gemeinsamen Qualitätsrahmen „Ganztage“ entwickeln, welcher sowohl einen inklusiv ausgerichteten Ganztage als auch die entsprechende Weiterentwicklung der sozialpädagogischen Ausbildungen beinhaltet.

## **Inklusive Ausbildung:**

- Die berufliche Ausbildung sollte ebenfalls inklusiv erfolgen, in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Der Anteil der inklusiven Ausbildung hat in den vergangenen Jahren leicht zugenommen. Er muss weiter gesteigert werden:
  - Dafür braucht es barrierefreie Berufsschulen. Ohne einen Zugang zum allgemeinen Berufsschulsystem sind viele junge Menschen weiterhin auf die außerbetriebliche Ausbildung oder die Ausbildung in Berufsbildungswerken angewiesen.
  - Des Weiteren müssen die Förderinstrumente der BA weiterentwickelt werden. Ziel sollte es sein, dass sich die Ausbildung pragmatisch und flexibel an individuellen Bedarfen orientiert und dabei der höchstmögliche Abschluss angestrebt wird. Dabei sollten vermehrt auch Teilzeitausbildungen genutzt werden können, bzw. mehr Zeit für den Abschluss einer Ausbildung eingeräumt werden sowie durchlässige Förderwege forciert werden.
  - Ein wichtiger Punkt ist auch, dass junge Menschen im Eingangsbereich/Berufsbildungsbereich der WfbM bessere Möglichkeiten erhalten, einen beruflichen Abschluss zu erlangen
  - Die Alternativen zum Eingangsverfahren WfbM wie die Teilhabebegleitung durch die „anderen Leistungsanbieter“, das „Budget für Ausbildung“ und die Begleitung durch die Integrationsfachdienste (IFD) müssen vorangebracht werden. Diese Maßnahmen müssen durch die BA offensiver beworben und genutzt werden.
- Für ein Mehr an inklusiver Ausbildung sind die Unternehmen unabdingbar. Die wachsende Zahl an Azubis mit einer schweren Behinderung zeigt, dass die Unternehmen sich zunehmend der Zielgruppe junger Menschen mit Behinderungen öffnen. Hier braucht es weitere unterstützende Maßnahmen:
  - Wichtig sind eine niedrigschwellige Beratung und Unterstützung für die Unternehmen. Zwar wurden mit der bundesweiten Einrichtung von Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber seit 2022 neue Unterstützungsangebote geschaffen, diese müssen jedoch kontinuierlich geprüft und weiterentwickelt werden.
  - Ideal wäre ein Fallmanagement aus einer Hand, denn sowohl für die Unternehmen als auch für die jungen Menschen mit Behinderungen ist es wichtig, kompetente und verlässliche Ansprechpartner zu haben, ohne Förderabbrüche bspw. bei Trägerwechseln.
  - Die Unternehmen sollten sich mehr auf die Zielgruppe einstellen, indem bspw. bei Stellenausschreibungen gezielt Auszubildende mit Behinderungen gesucht werden. Auch ist es möglich, einzelne Arbeits- oder Ausbildungsabläufe so anzupassen, dass die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden können (bspw. mehr Zeit für Eignungstests).
- Mit der Unterzeichnung der UN-BRK hat sich Deutschland verpflichtet, die Gesellschaft Schritt für Schritt barrierefrei und inklusiv zu gestalten. Die Bundesregierung muss diese Selbstverpflichtung schneller umsetzen als bislang. Dazu gehört:

- Unter Einbeziehung von Vertreter\*innen von Behindertenverbänden und Gewerkschaften einen dritten Nationalen Aktionsplan aufzustellen, der konkrete Zielvorgaben für Inklusionsetappen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Arbeit benennt.
  - Die Unternehmen müssen weiterhin dazu angehalten werden, ihre gesetzliche Beschäftigungspflicht zu erfüllen. Eine wichtige Stellschraube sind hierbei die Beiträge der Ausgleichsabgabe. Mit der Einführung einer vierten Staffel in der Ausgleichsabgabe für Unternehmen ohne eine/n einzige/n schwerbehinderte/n Beschäftigten im Jahr 2024 wurde eine wichtige Forderung des DGB umgesetzt. Ggfs. muss hier nachjustiert werden.
  - Dem öffentlichen Dienst in Bund/Ländern/Kommunen kommt bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion zu. Die Selbstverpflichtung eines Anteils von fünf Prozent Menschen mit Behinderungen an allen Auszubildenden ist begrüßenswert, sollte aber offensiver beworben und umgesetzt werden.
- Die Schwerbehindertenvertretungen fungieren als Inklusionsmanager\*innen in den Unternehmen, die sich gezielt um Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kümmern (Inklusionsvereinbarungen, Beratung von Beschäftigten, Kooperationen mit Schulen für Praktika etc.). Ihre Ressourcen und Rechte müssen gestärkt werden:
    - Laut Gesetz hat der Arbeitgeber die SBV u.a. zu allen personellen Einzelmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, zu unterrichten und anzuhören. In der Praxis findet diese Form der Beteiligung oftmals nicht statt. Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, sollen nichtig sein. Es handelt sich hierbei nicht um ein Mitbestimmungsrecht der SBV im Sinne eines Vetorechts oder um die weitergehende Aussetzung von Beschlüssen der gesetzlichen Interessenvertretungen. Die Unwirksamkeit gilt nicht für Sozialpläne oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
    - Nach Ansicht des DGB braucht es darüber hinaus ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen. Fragen der Krankheits- und Kündigungsprävention sowie der Teilhabe von Menschen mit Behinderung sollten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte und damit über Einigungsstellen erzwingbare Inhalte von Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Ohne ein solches Mitbestimmungsrecht ist auch in Zukunft trotz der Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) - mangels ausreichender Sanktionsmittel - die Integration von Menschen mit Behinderungen von einer positiven Einstellung des Unternehmens abhängig, die leider viel zu oft fehlt.
    - Die wesentlichen Inhalte einer Inklusionsvereinbarung, wie z. B. die Punkte Barrierefreiheit, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits-, Qualifizierungs- und Zeitgestaltung müssen gesetzlich benannt und als Pflichtaufgaben für den Inhalt der Vereinbarung vorgegeben werden. So kann sichergestellt werden, dass durch die Vereinbarung umfassende Ziele aufgestellt werden, die zu einer inklusiven Unternehmenskultur führen.

Abbildung 10: Notwendige Maßnahmen und relevante Akteure

Maßnahme	Länder	Bund	BA	Träger	Unternehmen	Interessenvertretungen
Inklusives Schulsystem	x	x				
Barrierefreie Berufsschulen	x	x				
Praxisanteile der Maßnahmen erhöhen, bestmögliche Abschlüsse anstreben			x	x	x	
Beratung der Eltern und Schüler*innen hin zu inklusiven Maßnahmen			x	x		
Konzeption individueller Unterstützungsmöglichkeiten für junge Menschen			x	x		
niedrigschwellige Beratung und Unterstützung der Unternehmen		x	x	x		
Ressourcen und Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen stärken		x				x
Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen erhöhen		x	x		x	x
Barrierefreie Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren für Auszubildende					x	x
Kooperationen von Unternehmen mit Schulen und Ausbildungsträgern			x	x	x	x

Quelle: Übersicht des DGB

**Impressum:**

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Keithstraße 1

10787 Berlin

Telefon: 030 24060 729

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Mail: [amp@dgb.de](mailto:amp@dgb.de)

**Verantwortlich**

Anja Piel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

**Rückfragen an:**

Evelyn Räder, Abteilungsleiterin Arbeitsmarktpolitik

Silvia Helbig, Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 6- bis 10-mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>