

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



STUDIE 1/2016

Menschen mit Behinderung in der dualen Berufsausbildung: Potenziale zur Stärkung der Inklusion

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autoren

Christoph Metzler
Sarah Pierenkemper
Beate Placke
Susanne Seyda
Dirk Werner

Kontaktdaten

Christoph Metzler
Telefon: 0221 4981-871
Fax: 0221 4981-871
E-Mail: metzler@iwkoeln.de

Dirk Werner
Telefon: 0221 4981-712
Fax: 0221 4981-712
E-Mail: werner@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln

Stand

Februar 2016

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Zentrale Ergebnisse der Unternehmensbefragung	4
1.1	Inklusion in der dualen Berufsausbildung in KMU.....	5
1.2	Handlungsempfehlungen zur Unterstützung von KMU.....	7
2	Ausgangslage, Fragestellung und Methodik der Studie	9
3	Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung	13
4	Motive und Vorteile der Ausbildung von Menschen mit Behinderung	17
5	Ausbildungshemmnisse	19
5.1	Unternehmen mit Ausbildungserfahrung.....	20
5.2	Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung.....	22
6	Unterstützungsmaßnahmen	24
7	Einflussfaktoren der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung	28
8	Fazit	32
	Tabellenverzeichnis	34
	Abbildungsverzeichnis	35
	Literaturverzeichnis	36

1 Zentrale Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Unternehmen engagieren sich bereits heute in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. Ein knappes Viertel aller ausbildungsaktiven Unternehmen bildet aktuell aus oder hat in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung ausgebildet. Zum Vergleich: Der Anteil der Schüler* mit sonderpädagogischem Förderbedarf an allen Schülern liegt bei 6,5 Prozent in der Altersgruppe. Den größten Teil davon stellen Jugendliche mit einer Lernbehinderung, die von Unternehmen auch am häufigsten ausgebildet werden.

Unternehmen bilden mehrheitlich in anerkannten Ausbildungsberufen aus, die eine drei- bis dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer haben. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Befragung von 1.385 Unternehmen im Rahmen des IW-Personalpanels, die das Institut der deutschen Wirtschaft Köln, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), im Jahr 2015 durchgeführt hat.

Inklusion in der Ausbildung ist allerdings kein Selbstläufer, sondern benötigt gezielte Information und Unterstützung sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für Unternehmen. Die vorliegende Studie zeigt hierfür zahlreiche Ansatzpunkte auf und identifiziert Erfolgsfaktoren und Hemmnisse.

Erfolgsfaktoren: Unternehmen bilden häufiger Menschen mit Behinderung aus, wenn ...

... sie bereits Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung haben, zum Beispiel als Praktikanten oder Mitarbeiter. So steigert die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Jugendlichen mit Behinderung ausbildet, um mehr als 40 Prozentpunkte.

... sie für Vielfalt stehen und demzufolge beispielsweise Jugendliche mit sozialer Benachteiligung oder mit Migrationshintergrund ausbilden,

... sie aus Tradition ausbilden und offen für neue Ideen ihrer Auszubildenden sind,

... sie große Probleme haben, Fachkräfte zu rekrutieren,

... sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern wollen.

Hemmnisse: Unternehmen bilden seltener Menschen mit Behinderung aus, wenn ...

... ihnen der Kontakt zu Menschen mit Behinderung fehlt,

... sie nicht über eine passende technische und räumliche Ausstattung verfügen,

... sie nicht wissen, wie ein barrierefreier Arbeitsplatz zu gestaltet ist,

... die Schwierigkeiten bei der Integration in den betrieblichen Alltag oder der erwartete erhöhte Betreuungsaufwand nicht durch externe Unterstützungsmaßnahmen wie sozialpädagogische Begleitung oder fachliche Nachhilfe aufgefangen werden.

Ansatzpunkte: Unternehmen geben an, dass sie mehr ausbilden würden, wenn ...

... sie mehr Bewerbungen von Menschen mit Behinderung hätten, wozu beispielsweise eine noch intensivere Kooperation mit Schulen und Berufsbildungswerken beitragen könnte,

... sie mehr externe Unterstützung bekommen würden, wie:

- einen festen Ansprechpartner als Kümmerer über die gesamte Ausbildungszeit,
- eine zentrale Informationsstelle für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung,
- spezielle, auf die Zielgruppe zugeschnittene Ausbildungsmaterialien, beispielsweise formuliert in einfacher Sprache,

... ihnen die bestehenden öffentlichen Fördermöglichkeiten besser bekannt wären.

*Für einen leichteren Lesefluss wird im Folgenden die männliche Ausdrucksform verwendet. Sollte es nicht explizit anders erwähnt werden, so gelten alle getroffenen Aussagen sowohl für Personen männlichen wie weiblichen Geschlechts als auch für Personen, die sich nicht mit einer binären Geschlechterrolle identifizieren.

1.1 Inklusion in der dualen Berufsausbildung in KMU

Eine gelebte Inklusion in der dualen Berufsausbildung ist ohne die Beteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) nicht denkbar, da seit langen Jahren mehr als 70 Prozent aller Auszubildenden in Unternehmen dieser Größenklasse qualifiziert werden (Dummert, 2014; BIBB-Datenreport 2015). Rund 11 Prozent der kleinen und knapp 22 Prozent der mittleren Unternehmen bilden aktuell Jugendliche mit Behinderung aus. Bei den großen Unternehmen liegt dieser Anteil mit 38 Prozent höher. Das liegt auch daran, dass große Unternehmen absolut gesehen mehr Auszubildende haben und dass daher die Wahrscheinlichkeit, dass sich darunter auch mindestens ein Auszubildender mit einer Behinderung befindet, umso größer ist.

Die meisten KMU, die Menschen mit Behinderung ausbilden, bilden Jugendliche mit einer Lernbehinderung aus, die zugleich auch die größte Gruppe der jungen Menschen mit Behinderung stellen. In großen Unternehmen finden sich Auszubildende mit allen abgefragten Arten von Behinderungen häufiger wieder, mit einer Ausnahme: Auszubildende mit einer psychischen Behinderungen, werden in allen Unternehmensgrößenklassen etwa gleich häufig beschäftigt.

Für die Ausbildungsentscheidung von Unternehmen ist allerdings der Kontakt zu Menschen mit Behinderung entscheidender als die Unternehmensgröße. Wird bei den Auswertungen der Umfrage berücksichtigt, ob ein Unternehmen bereits Erfahrungen mit Praktikanten oder Mitarbeitern mit Behinderung hat, so verliert die Unternehmensgröße an Bedeutung.

Motive für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Grundsätzlich steht bei der Berufsausbildung für Unternehmen das Investitionsmotiv im Vordergrund, eigene Fachkräfte zu qualifizieren, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden sollen (Jansen/Pfeifer/Schönfeld/Wenzelmann, 2015, 14). Dabei gibt es bei der Unternehmensgröße keine wesentlichen Unterschiede. Dies gilt auch für die im Rahmen der vorliegenden Studie identifizierten Ausbildungsmotive hinsichtlich der Zielgruppe der jungen Menschen mit Behinderung. Allerdings wird deren Einstellung für eine betriebliche Ausbildung zusätzlich noch durch soziale Motive begünstigt:

- Die wichtigste Motivation für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung ist aus Sicht der befragten Unternehmen, dass sie sich sozial engagieren möchten und zur Chancengerechtigkeit bei der Personalauswahl bekennen. Mehr als acht von zehn KMU nennen solches soziale Engagement als wichtiges Anliegen.
- Personalwirtschaftliche Motive spielen ebenso eine zentrale Rolle für KMU. Dabei sehen knapp zwei von drei KMU die besondere Motivation und Loyalität von Menschen mit Behinderung sowie ihre guten Erfahrungen mit dieser Personengruppe als besonderen Vorteil an. Dies geht häufig damit einher, dass Menschen mit Behinderung nach der Ausbildung häufiger im Unternehmen bleiben. Etwa ein Viertel der KMU und ein Fünftel der Großunternehmen geben zudem an, dass Jugendliche mit Behinderung ausgebildet werden, um vorhandene Ausbildungsplätze besser besetzen zu können.
- Finanzielle Gründe, wie beispielsweise eine Reduzierung der Ausgleichsabgabe oder eine finanzielle Förderung der Ausbildung, sind nur für weniger als ein Fünftel der KMU ein Motiv. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Abgabe erst von Unternehmen mit 20 und mehr Mitarbeitern entrichtet werden muss.

Ausbildungshemmnisse

Fehlende Bewerbungen sind für Unternehmen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ein zentrales Problem. Die vorliegende Studie bestätigt dieses Ergebnis weiterer aktueller Befragungen im Themenfeld (DIHK, 2015) und zeigt auf, dass junge Menschen mit Behinderung als Zielgruppe hierbei keine Ausnahme darstellen.

Ausbildungshemmnisse lassen sich in Hemmnisse vor der Ausbildung, wozu neben der Kontaktabbahnung insbesondere die strukturellen Rahmenbedingungen zählen, und Hemmnisse während der Ausbildung unterteilen. Diese werden im Folgenden für Unternehmen mit und Unternehmen ohne Erfahrung mit Menschen mit Behinderung betrachtet.

Hemmnisse für Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung mit Menschen mit Behinderung

Die meisten Hemmnisse erwarten Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung mit der Zielgruppe im Vorfeld der Ausbildung, da sie Probleme in den folgenden Bereichen sehen:

- Fehlende räumliche und technische Ausstattung stellt in knapp drei von vier Unternehmen ein Hindernis dar,
- fehlenden Kontakt zu Jugendlichen mit Behinderung geben zwei von drei der befragten Unternehmen an,
- Informationen über den Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderung in der Ausbildung fehlen mehr als der Hälfte der Unternehmen,
- über zu wenig Informationen über Fördermöglichkeiten verfügt knapp jedes zweite Unternehmen, das dabei zudem meist einen hohen Aufwand für die Beantragung von Förderleistungen erwartet.

Aber auch während der Ausbildung befürchten Unternehmen Hemmnisse, da mehr als die Hälfte von ihnen einen zu hohen Betreuungsaufwand erwartet.

Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen zeigen sich bei der Bedeutung von folgenden drei Hemmnissen: Kleine Unternehmen nennen den erhöhten Urlaubsanspruch von Menschen mit Behinderung und die fehlende räumliche und technische Ausstattung signifikant häufiger als große Unternehmen und befürchten zudem häufiger einen höheren Betreuungsaufwand. Dies ist insofern verständlich, als Ausfallzeiten und ein zusätzlicher Betreuungsaufwand in kleinen Teams größere Probleme bereiten. Gezielte Informationen für kleine Unternehmen könnten hier hilfreich sein. Denn kleine Unternehmen mit Ausbildungserfahrung mit der Zielgruppe betrachten einen erhöhten Betreuungsaufwand seltener als Hemmnis als Unternehmen ohne entsprechende Erfahrung. Somit ist dieses Hemmnis in der erlebten Praxis weniger relevant als angenommen. Die Befürchtung eines höheren Krankenstands spielt ebenfalls in kleinen Unternehmen, aber auch in Großunternehmen mit Erfahrung eine geringere Rolle als bei Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

Hemmnisse für Unternehmen mit Ausbildungserfahrung mit Menschen mit Behinderung

Für KMU, die bereits Jugendliche mit Behinderung ausbilden, bestehen Hemmnisse im Vorfeld der Ausbildung sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite: Zum einen stellt das Fehlen (weiterer) Bewerbungen, das von 80 Prozent der KMU genannt wird, das größte Hemmnis dar. Auch hier zeigt sich erneut, dass fehlende Bewerbungen für Unternehmen generell ein großes Ausbildungshemmnis darstellen, das auch auf die Zielgruppe von jungen Menschen mit Behinderung zutrifft. Zum anderen nennen knapp zwei Drittel der befragten KMU, dass sie keine weiteren Ausbildungsplätze anbieten können. Weitere Hemmnisse sind das Fehlen qualifizierter Ausbilder (41 Prozent) und geeigneter Unterstützungsmaßnahmen (39 Prozent).

Die Integration von Auszubildenden mit Behinderung in den betrieblichen Alltag (51 Prozent) sowie die der höhere Betreuungsaufwand (42 Prozent) werden von KMU als wichtige Hemmnisse während der Ausbildung genannt. KMU sehen in Integrationsproblemen und im höheren Betreuungsaufwand allerdings seltener einen Hinderungsgrund als Großunternehmen. Dies kann dadurch begründet sein, dass flachere Hierarchien und ein familiäres Betriebsklima in KMU die Integration und die persönliche Betreuung erleichtern.

Bekanntheitsgrad und Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen in KMU

Es zeigt sich, dass KMU im Durchschnitt generell schlechter über die bestehenden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten informiert sind und Informationen über vorhandene Angebote seltener bei den dortigen Personalverantwortlichen ankommen beziehungsweise von diesen aktiv recherchiert und für das eigene Unternehmen aufbereitet werden. Dies liegt jedoch in einem hohen Maße daran, dass viele KMU keine Erfahrungen mit der Zielgruppe haben und damit in der Vergangenheit auch keinen konkreten Unterstützungsbedarf hatten. Denn der Bekanntheitsgrad von Unterstützungsmaßnahmen in jenen Unternehmen, die Menschen mit Behinderung bereits ausbilden, kann insgesamt als gut eingestuft werden.

Die am häufigsten genutzten Maßnahmen sind jeweils mehr als neun von zehn Unternehmen bekannt. Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede nach der Beschäftigtenzahl: Die Gesamtheit der KMU kennt Nachhilfe, Coaching, die Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen, die Beratung zum Thema Gesundheitsmanagement und die Schlichtung seltener als Großunternehmen. Die Gruppe der kleinen Unternehmen kennt zudem seltener die sozialpädagogische Betreuung. Deshalb benötigen sowohl kleine als auch mittlere Unternehmen gezielte, auf ihre Bedürfnisse hin zugeschnittene Informationen.

Bei der Bewertung von Unterstützungsmaßnahmen zeigt sich, dass es Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung von Maßnahmen und ihrer tatsächlichen Nutzung gibt. So bewerten die befragten KMU die sozialpädagogische Betreuung von Auszubildenden, das Mentoring und Coaching von Ausbildern sowie die themenspezifische Qualifikation von Ausbilder häufiger als sehr hilfreich, als dass sie jene Maßnahmen tatsächlich nutzen. Mögliche Gründe hierfür könnten ein zu hoher bürokratischer Aufwand, fehlende Informationen über zuständige Ansprechpartner oder fehlende passende Angebote vor Ort sein.

Beratungen zum Thema Gesundheitsmanagement und Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen werden hingegen von KMU öfter genutzt als dass sie diese als sehr hilfreich einstufen. Dies könnte daran liegen, dass diese Maßnahmen nicht spezifisch auf die Ausbildung von Menschen mit Behinderung ausgerichtet sind und auch für andere Auszubildende genutzt werden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Ausbildung von Menschen mit Behinderung in KMU bereits vielfach Alltag ist. KMU, die Menschen mit Behinderung ausbilden, nennen signifikant seltener als Großunternehmen Hemmnisse bei der Integration in den Betriebsalltag und einen erhöhten Betreuungsaufwand. Einzig beim fehlenden Kontakt zu jungen Menschen mit Behinderung sehen sich kleine Unternehmen vor größeren Herausforderung als Großunternehmen. Dieser Befund wird auch durch den Vergleich von Unternehmen mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung gestützt. Denn Unternehmen ohne Erfahrung befürchten häufiger Hemmnisse als sie tatsächlich in Unternehmen mit Erfahrung eintreten.

Die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung ist somit kein Selbstläufer, und das soziale Engagement der ausbildenden Unternehmen allein ist nicht ausreichend, was sich an ungenutzten Potenzialen in KMU bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zeigt. Um die Ausbildungsaktivität weiter zu steigern, benötigen Unternehmen geeignete Rahmenbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen. Entscheidend hierbei ist, dass diese den Unternehmen auch bekannt und kostengünstig verfügbar sind. Gerade für KMU ist eine zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen demnach erfolgsentscheidend.

1.2 Handlungsempfehlungen zur Unterstützung von KMU

KMU benötigen keine grundsätzlich anderen Unterstützungsmaßnahmen als große Unternehmen. Allerdings zeigt sich, dass KMU schlechter über die bestehenden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten informiert sind und Informationen häufig nicht zu den Verantwortlichen vordringen. Eine direkte Ansprache durch eine KMU-gerechte Aufbereitung von Informationen über bestehenden Maßnahmen würde helfen, um dieses Informationsdefizit zu reduzieren. Insbesondere mit Blick auf die sozialpädagogische Begleitung lässt sich feststellen, dass ein höherer Bekanntheitsgrad, gerade bei kleinen Unternehmen, die Furcht vor einem hohen Betreuungsaufwand, den KMU ohne Erfahrung mit der Zielgruppe nennen, reduzieren kann.

Als größtes Hemmnis bezeichnen sowohl KMU als auch Großunternehmen den fehlenden Kontakt zu jungen Menschen mit Behinderung. Gerade für KMU gestaltet sich jedoch die Kontaktaufnahme schwierig, da sie aufgrund einer niedrigeren Mitarbeiterzahl weniger wahrscheinlich Fachkräfte mit Behinderung beschäftigen. Persönliche Kontakte stellen jedoch eine Hauptkontaktquelle zu jungen Menschen mit Behinderung dar. Maßnahmen, die den Kontakt zwischen KMU und Jugendlichen mit Behinderung fördern, unterstützen somit den Matchingprozess. Hier sind insbesondere die weiteren Akteure in der (Aus-)Bildung von Menschen mit Behinderung für KMU interessante Kooperationspartner. Außerbetriebliche Bildungsstätten wie Berufsbildungswerke und Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind hier ebenso zu nennen, wie allgemeinbildende und berufliche Schulen.

KMU, die über Ausbildungserfahrung mit Jugendlichen mit Behinderung verfügen, bewerten die Integration in den Betriebsalltag sowie den Betreuungsaufwand als weniger hemmend als Großunternehmen. Es scheint, dass flache Hierarchien und familiäre Strukturen vieler KMU die Integration von Jugendlichen mit Behinderung in den betrieblichen Alltag erleichtern. Gezielte Informationen und Unterstützung in diesem Bereich können KMU die Furcht vor einer zu großen Belastung nehmen. Informationen müssen aber auch in die KMU transportiert werden. Daher sind Multiplikatoren zentral, um Unternehmen aktiv vor Ort anzusprechen und beim Umsetzungsprozess zu begleiten.

In Maßnahmen zur Flexibilisierung und einer höheren Durchlässigkeit von Ausbildungsgängen sieht ein Großteil der befragten KMU eine Möglichkeit, den Erfolg einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu fördern. Diese Modelle, wie beispielsweise Ausbildungsbausteine oder die Kooperation mit externen Partnern wie Berufsbildungswerken, könnten gerade Kleinst- und Kleinunternehmen den Einstieg in die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung erleichtern.

Bei allen Unterstützungsmaßnahmen gilt: Eine „One-Stop-Shop“-Lösung, bei der ein zentraler Ansprechpartner für alle rechtlichen, organisatorischen, inhaltlichen und institutionellen Fragen zur Verfügung steht und über die gesamte Ausbildungszeit eine Lotsenfunktion übernimmt, würde den Aufwand für KMU wesentlich reduzieren. Dies könnte deren Engagement in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung steigern.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) wird den vorhandenen Informationsbedarf von KMU durch geeignete Angebote auf der Internetseite ww.kofa.de bedienen. Dazu ist konkret die Erarbeitung einer Handlungsempfehlung für KMU geplant. Sie soll für KMU aufzeigen, welche Vorteile die Berufsausbildung von jungen Menschen mit Behinderung hat und wie die Unternehmen konkret vorgehen können, wenn sie diese Zielgruppe erfolgreich qualifizieren möchten. Diese Informationen können auch von Multiplikatoren zu Begleitung und Beratung von KMU vor Ort genutzt werden.

2 Ausgangslage, Fragestellung und Methodik der Studie

Im Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, bestehende Barrieren in der Gesellschaft abzubauen, das selbstbestimmte Leben von Menschen mit Behinderung zu unterstützen und jeder Mitbürgerin und jedem Mitbürger die gleichen Rechte zu gewähren (United Nations, 2006). Im Zuge dessen hat die Bundesregierung einen nationalen Aktionsplan zur Umsetzung dieser UN-Konvention entwickelt. Ein wichtiger Schwerpunkt liegt hierbei auf dem Themenfeld „Arbeit und Beschäftigung“ (BMAS, 2011).

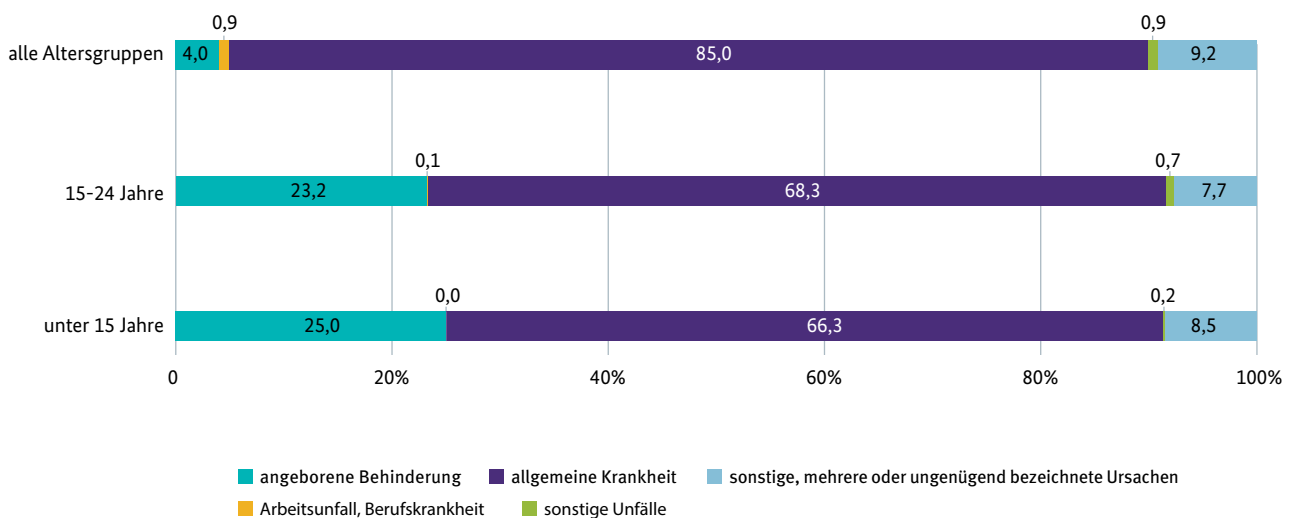
Am Berufsleben teilzuhaben eröffnet Individuen nicht nur die Möglichkeit, eigenständiges Einkommen zu beziehen, über das sie sich selbst versorgen können, sondern es erhöht auch das Selbstwertgefühl und wird in der Glücksforschung als bedeutendes Element für die Lebenszufriedenheit angesehen (Goldschmidt/Homann, 2011).

Tatsächlich weist der Eintritt in den Arbeitsmarkt für viele Menschen mit Behinderung jedoch nach wie vor Barrieren auf. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote von Menschen mit einer Schwerbehinderung (und ihnen

von der Bundesagentur für Arbeit gleichgestellter Menschen) ist nach wie vor höher als bei Menschen ohne Behinderung. Sie lag im Jahresdurchschnitt 2014 bei 13,9 Prozent, während die Arbeitslosenquote aller Erwerbspersonen 8,6 Prozent betrug (BA, 2015a).

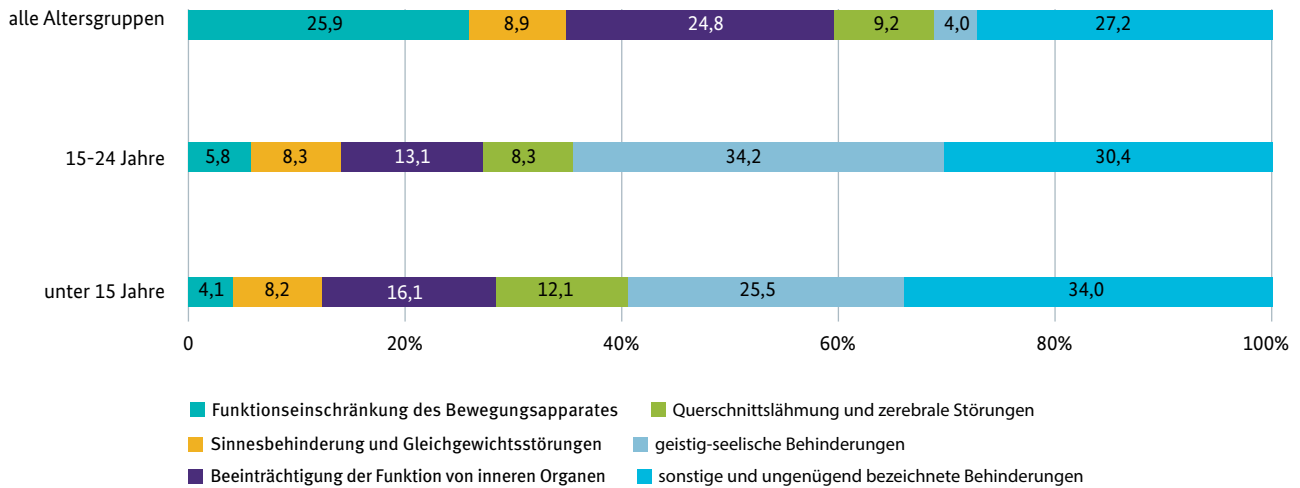
Menschen mit Behinderung sind als Gruppe allerdings nicht homogen, sondern unterscheiden sich nach Art der Behinderung, deren Ursache und nach dem Zeitpunkt, zu dem die Behinderung erworben wurde. Der Anteil von Menschen mit Behinderung in einer Jahrgangskohorte steigt mit zunehmenden Alter (Pfaff et. al., 2012). Es zeigt sich, dass bei jüngeren Menschen angeborene Behinderungen einen größeren Teil der Behinderungen ausmachen als bei älteren Menschen (vgl. Abbildung 2-1). Menschen mit einer angeborenen Behinderung haben potenziell einen anderen Umgang mit ihrer Behinderung während der Ausbildungszeit, da sie mit entsprechenden Hilfsmitteln bereits vertraut sind und sie ihre Fähigkeiten besser einschätzen können. Die Mehrheit der Behinderungen resultiert allerdings auch in jungen Jahren aus einer (chronischen) Krankheit wie zum Beispiel Diabetes, die im Laufe der Jugend auftrat.

Abbildung 2-1: Ursache der schwersten Behinderung nach Altersgruppe



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2014; eigene Berechnungen

Abbildung 2-2: Art der schwersten Behinderung nach Altersgruppe



Quellen: Statistisches Bundesamt 2014; eigene Berechnungen

(Junge) Menschen mit Behinderung unterscheiden sich nicht nur in Hinblick auf die Ursache, sondern auch in Hinblick auf die Art der Behinderung (Abbildung 2-2). Dabei wird nicht nach der ursächlichen Krankheitsdiagnose (z. B. Krebs) gegliedert, sondern nach der jeweiligen Auswirkung (z. B. Beeinträchtigung der Funktion innerer Organe). In jungen Altersgruppen ist der Anteil geistig-seelischer Behinderungen deutlich höher, nicht zuletzt, da sie häufig bereits angeboren sind. Funktionseinschränkungen des Bewegungsapparates, wie zum Beispiel Lähmungen, sind über alle Altersgruppen hinweg hingegen am häufigsten vorzufinden, in jungen Altersgruppen jedoch deutlich seltener.

Das Alter des Erwerbs einer Behinderung hat Auswirkungen auf die Teilhabe am Arbeitsleben: Liegt eine Behinderung bereits in jungen Jahren vor, stellt sich die Frage, wie diesen Menschen der Eintritt in eine (reguläre) Ausbildung und in den Arbeitsmarkt gelingen kann. Bei Menschen, deren Behinderung erst eintritt, wenn sie im Berufsleben stehen, spielen hingegen die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung eine zentrale Rolle.

Ein erster Schritt für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist – unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung – der Erwerb eines beruflichen Abschlusses. An- und Ungelernten fällt der Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht nur schwerer. Sie haben im weiteren Erwerbsleben niedrigere Weiterbildungschancen und verfügen über ein niedrigeres Erwerbseinkommen, bestreiten ihren Lebensunterhalt häufiger über Sozialleistungen. Zudem sind sie häufiger von Armut bedroht (Flake et al., 2014). Menschen mit Behinderung jungen und mittleren Alters sind besonders häufig geringqualifiziert. 29,6 Prozent aller Menschen mit Behinderung zwischen 30 und 44 Jahren im Jahre 2013 hatten keinen beruflichen Abschluss. Bei Menschen ohne Behinderung lag diese Quote nur bei 13,3 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2014).

Angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe ist es aus unternehmerischer Sicht wichtig, alle verfügbaren Potenziale, auch die von Menschen mit Behinderung, für den Arbeitsmarkt zu nutzen (Bußmann, 2015). Insbesondere Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen haben noch wenig Erfahrung in der Aus-

bildung von Menschen mit Behinderung. Ein inklusiver Ausbildungsmarkt kann allerdings nur mit ihrer Mitwirkung gestaltet werden. Denn 70 Prozent aller Auszubildenden waren 2013 in Deutschland in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt (Dummert et al., 2014). Zielgerichtete Empfehlungen an Politik und Unternehmen müssen die Lebenswirklichkeit von Menschen mit Behinderung berücksichtigen. Wichtig ist es demnach, jene kontextuellen Faktoren zu identifizieren, die Barrieren abbauen und die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung stärken können. Nur so können Maßnahmen bedürfnisgerecht ausgerichtet und Fehlinvestitionen vermieden werden. Im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung stehen Menschen mit Behinderung in der Interaktion mit Verantwortlichen in Unternehmen, Schulen und Bildungsträgern. Diese gestalten die Rahmenbedingungen der Ausbildung und wirken zentral am Lernprozess mit. Unternehmen kommt dabei eine tragende Rolle zu, da sie einerseits Teile der Ausbildung an ihrem betrieblichen Bedarf ausrichten und andererseits erfolgreiche Auszubildende als Fachkräfte übernehmen. Somit ist es essenziell, ihre Perspektive zu betrachten. Zur betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung liegen nur vereinzelte empirische Daten vor (Enggruber/Rützel, 2014). Die vorliegende Studie trägt dazu bei, diese Lücke zu verringern.

Methodisches Vorgehen im Rahmen der vorliegenden Studie

Die vorliegenden Daten basieren auf dem IW-Personalpanel, das eine regelmäßige Mehrthemenbefragung von Personalverantwortlichen aus Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten darstellt. Die Befragung wurde zwischen Juli und September 2015 online durchgeführt. Insgesamt haben 1.385 Unternehmen an der Befragung teilgenommen. Die Ergebnisse wurden anhand einer Branchen-Unternehmensgrößen-Matrix repräsentativ für alle Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hochgerechnet. In der Regel wurde anhand von drei Unternehmensgrößenklassen (1 bis 49, 50 bis 249, ab 250 Mitarbeiter) hochgerechnet. Aufgrund geringer Fallzahlen wurden bei der deskriptiven Auswertung bei den speziellen Fragen an Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderung aktuell und in den letzten fünf Jahren kleine und mittlere Unternehmen zu einer Gruppe zusammengefasst (1 bis 249 Mitarbeiter).

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

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

Ein Schwerpunkt des vorliegenden Berichts liegt auf der Betrachtung des Ausbildungsengagements von Unternehmen unterschiedlicher Größe. Die Einteilung der Unternehmensgrößenklassen in kleine, mittlere und große Unternehmen orientiert sich an der EU-Definition, wonach kleine Unternehmen weniger als 50 Beschäftigte und mittlere Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigte haben. Große Unternehmen beschäftigten 250 oder mehr Menschen. Der Unternehmensumsatz wird in der vorliegenden Studie nicht betrachtet.

Unterschiede zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen sind dann signifikant, wenn die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht auf Unterschieden in der befragten Stichprobe beruhen (beispielsweise auf unterschiedlichen Strukturmerkmalen von kleinen, mittleren und großen Unternehmen). Die Signifikanz wurde anhand von multivariaten Analysen ermittelt, die neben der Beschäftigtenzahl der befragten Unternehmen deren Strukturmerkmale wie Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, Branche, Frauenanteil, Probleme bei der Rekrutierung, Vorhandensein eines Betriebsrats, Entwicklung des Umsatzes, Innovationstätigkeit, Forschungs- und Entwicklungstätigkeit sowie Merkmale zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfasst. Dabei wurden abweichend von der deskriptiven Darstellung, bei der kleine und mittlere Unternehmen zusammengefasst wurden, drei Mitarbeitergrößenklassen (klein, mittel und groß) berücksichtigt. Daher lassen sich anhand der multivariaten Ergebnisse kleine und große Unternehmen sowie mittlere und große Unternehmen miteinander vergleichen. Lieferten die Regressionen aufgrund geringer Fallzahlen keine interpretierbaren Ergebnisse, so wurden T-Tests verwendet.

3 Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung

Gegenwärtig beschäftigen 11,9 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen Auszubildende mit Behinderung. Als ausbildungsaktiv definieren wir Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren mindestens einen Auszubildenden mit oder ohne Behinderung beschäftigt haben. Innerhalb dieser letzten fünf Jahre waren in 23,3 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen Auszubildende mit Behinderung beschäftigt (Tabelle 3-1). Dabei zeigt sich, dass mit zunehmender Unternehmensgröße mehr Unternehmen Jugendliche mit Behinderung ausbilden. Dies liegt unter anderem daran, dass

mit der Unternehmensgröße die Zahl der Auszubildenden pro Unternehmen insgesamt steigt und damit auch die Wahrscheinlichkeit, dass sich unter den Auszubildenden auch mindestens ein junger Mensch mit Behinderung befindet. Zusätzliche Faktoren werden in späteren Kapiteln erläutert. Ein knappes Viertel der kleinen und ein Drittel der mittelgroßen ausbildungsaktiven Unternehmen hat aktuell oder in den letzten fünf Jahren Jugendliche mit Behinderung ausgebildet, bei den großen Unternehmen trifft das auf jedes zweite zu.

Tabelle 3-1: Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden
in Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen nach Unternehmensgröße

Anzahl der Mitarbeiter	1 bis 49	50 bis 249	250 und mehr	Gesamt
Aktuell ausbildungsaktiv	11,1	21,5	38,0	11,9
Aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausbildungsaktiv	22,4	33,5	51,2	23,3

Quelle: IW-Personalpanel, 2015

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

15,9 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren junge Menschen mit einer Lernbehinderung, wie einer Rechtschreibschwäche oder Dyskalkulie, ausgebildet (Abbildung 3-1). Am zweithäufigsten qualifizieren Unternehmen Auszubildende mit einer körperlichen Behinderung, wie zum Beispiel einer Lähmung von Gliedmaßen oder einer Funktionseinschränkung von Organen (7,9 Prozent). Etwa gleich viele Unternehmen bilden Jugendliche mit einer psychischen Behinderung, wie einer Schizophrenie oder Zwangserkrankung, aus. Deutlich weniger Unternehmen beschäftigen hingegen Auszubildende mit einer geistigen Behinderung, die etwa durch Hirnschädigungen oder durch Trisomie 21 hervorgerufen wird. Auszubildende mit einer geistigen Behinderung sind nur in gut einem Prozent der Unternehmen zu finden.

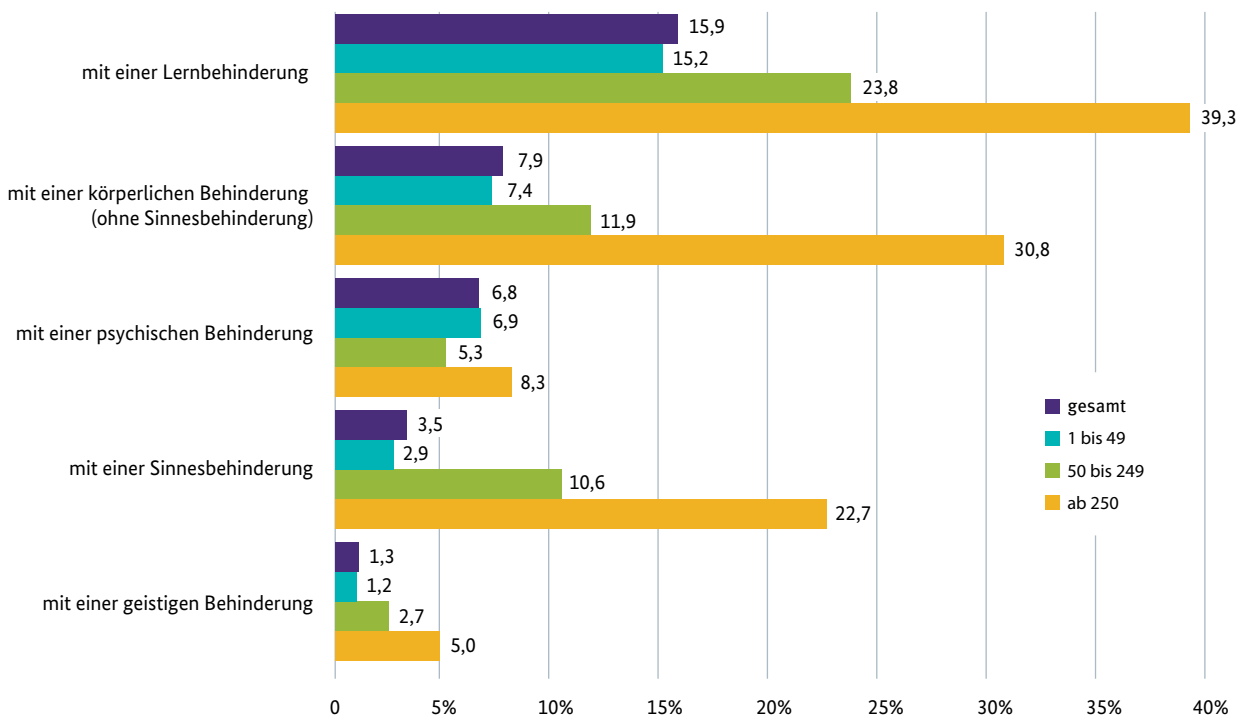
Betrachtet man die Unternehmensgrößen, so zeigt sich mit Ausnahme der psychischen Behinderungen, dass große Unternehmen in der Ausbildung von Jugendlichen mit allen Arten von Behinderungen aktiver sind als KMU (Abbildung 3-1). Möglicherweise sind psychische Behinderungen weniger mit der Unternehmensgröße korreliert, weil in KMU ein engerer Kontakt zwischen den Mitarbeitern besteht und viele Unternehmen von Familien geleitet werden. In einem solchen Klima sind Eigenschaften wie Wertschätzung, Anerkennung und Zugehörigkeit, die von Menschen mit dieser Behinderung besonders geschätzt werden (LVR, 2015), häufig unmittelbarer. Einerseits könnten Auszubildende mit einer psychischen Behinderung bewusst eher diese Strukturen suchen. Andererseits ist eine psychische Behinderung häufig im Alltag nicht direkt ersichtlich. Möglicherweise sind die Zahlen für große Unternehmen unterschätzt, weil junge Menschen mit psychischer Behinderung hier nicht so offen mit ihren eigenen Herausforderungen umgehen können oder möchten. Der Blick auf die Größenklassen zeigt aber auch, dass es Unterschiede bei der Integration von Menschen mit Behinderung nach Art der Behinderung gibt. Zwar sind große Unternehmen insgesamt bei allen Arten aktiver, aber auch sie integrieren häufiger Menschen mit Lernbehin-

derung und körperlichen Behinderungen. Die Integration von Menschen mit geistiger Behinderung scheint auch in großen Unternehmen mit größeren Problemen

verbunden zu sein. Dies kann auch die Tatsache erklären, warum ein großer Teil von ihnen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung arbeitet.

Abbildung 3-1: Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach Behinderungsart und Unternehmensgröße (aktuell oder in den letzten fünf Jahren)

in Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

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

tikerausbildungen (z. B. Fachpraktiker im Verkauf) sind junge Menschen, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung keinen anderen Ausbildungsberuf erlernen können.

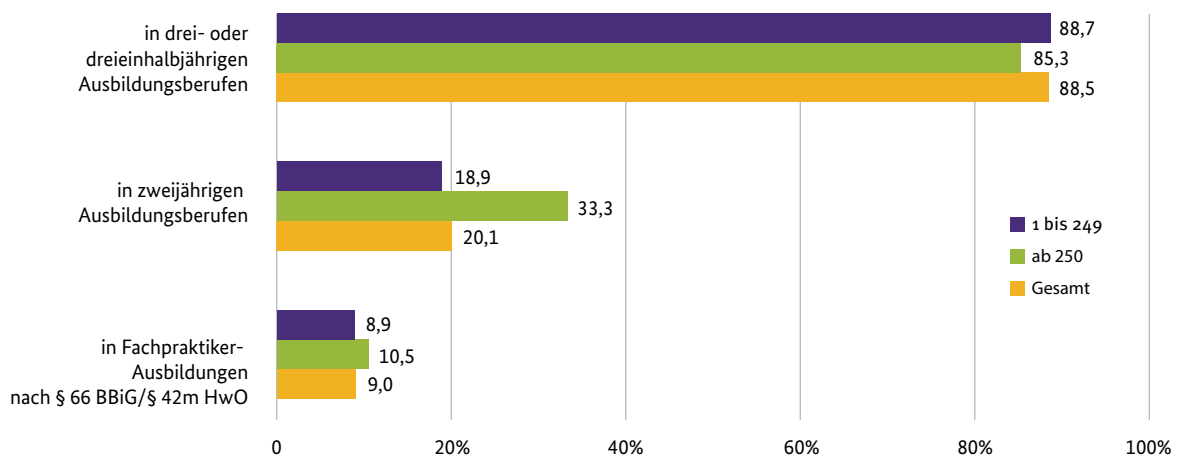
Die Befragung zeigt, dass Unternehmen, die sich für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung entschieden haben, dies in der Regel in einem regulären Ausbildungsberuf tun (Abbildung 3-2). Zum einen bilden 88,5 Prozent diese Zielgruppe in den komplexeren drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen aus. Zum anderen bildet jedes fünfte Unternehmen, das Ausbildungserfahrung mit dieser Zielgruppe hat, die Zielgruppe in zweijährigen Ausbildungsberufen aus. Große

Unternehmen bilden signifikant häufiger als KMU in zweijährigen Ausbildungsberufen aus. Dieser Befund muss nicht zwingend in einem Zusammenhang zu einer Behinderung liegen, vielmehr bilden Großunternehmen grundsätzlich eher in zweijährigen Ausbildungsberufen aus, weil sie häufiger Arbeitsplätze mit höherer Spezialisierung anbieten, für die sie Fachkräfte mit einem begrenzteren Aufgabenspektrum benötigen. In KMU hingegen ist eine Spezialisierung auf eine kleinere Zahl an Arbeitsschritten seltener zu finden. Viele Unternehmen bilden parallel in zwei- sowie drei- oder dreieinhalbjährigen Berufen aus. Insgesamt wurden im Jahr 2013 bezogen auf alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 8,6 Prozent in zweijährigen Berufen abgeschlossen

(BIBB, 2015). Die Zahl der Ausbildungsverträge wurde in der vorliegenden Erhebung nicht abgefragt. Fachpraktikerausbildungen spielen somit in der dualen Ausbildung von Menschen mit Behinderung in Betrieben nur eine untergeordnete Rolle. Sie sind in lediglich 9 Prozent aller in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung engagierten Unternehmen vorzufinden. Das liegt auch darin begründet, dass ein Großteil der Fachpraktikerausbildung in den speziellen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, wie den 52 Berufsbildungswerken (BBW) oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM), stattfindet. Nur ein kleiner Teil dieser Ausbildung findet in Betrieben statt (Bildung in Deutschland 2014).

Abbildung 3-2: Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

nach Unternehmensgröße; nur Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden (aktuell oder in den letzten fünf Jahren)



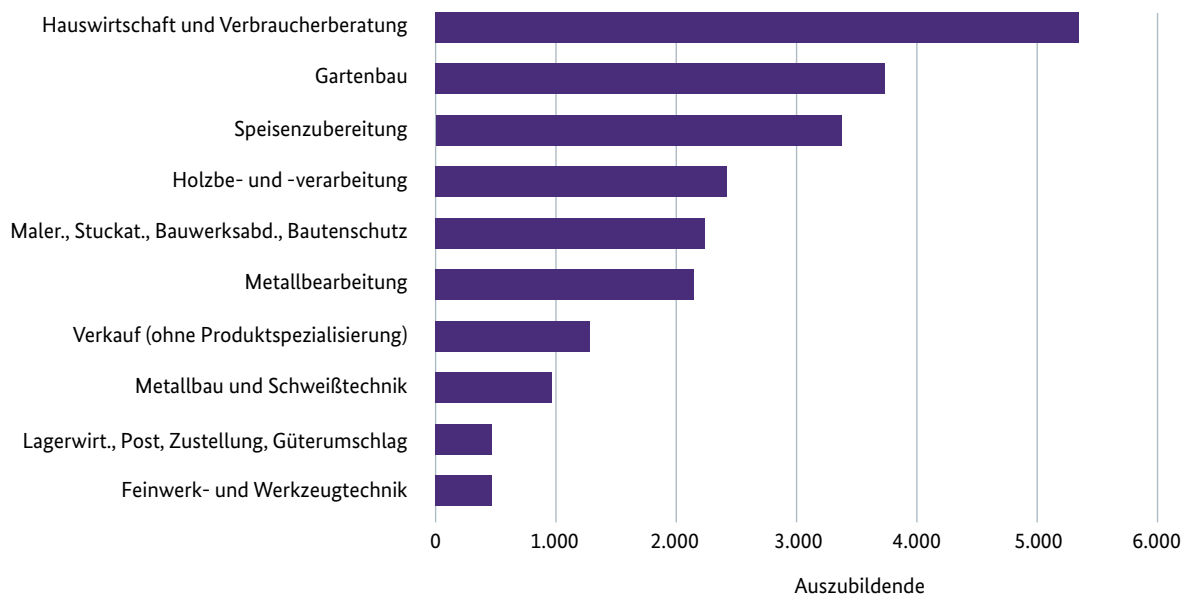
Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Im Jahr 2013 waren mit insgesamt 26.709 Auszubildenden knapp zwei Prozent aller Auszubildenden in Fachpraktikerausbildungsberufen nach §66 BBiG/§42m HwO beschäftigt (Statistisches Bundesamt, 2015). Ein Großteil dieser Ausbildungsberufe lag mit 5.355 Auszubildenden in der Berufsgruppe Hauswirtschaft und Verbraucherbe-

ratung, sowie mit 3.753 Auszubildenden in der Berufsgruppe Gartenbau. Ebenfalls stark frequentierte Ausbildungsberufe nach §66 BBiG/§42m HwO fanden sich in der Berufsgruppe Speisenzubereitung (3.381) sowie in der Berufsgruppe Maler, Stuckateur, Bauwerksabdichtung und Bautenschutz (2.250).

Abbildung 3-3: Die Top Ten Fachpraktikerausbildungen 2013

Auszubildende nach § 66 BBiG / §42m HwO, nach Berufsgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015; eigene Berechnung

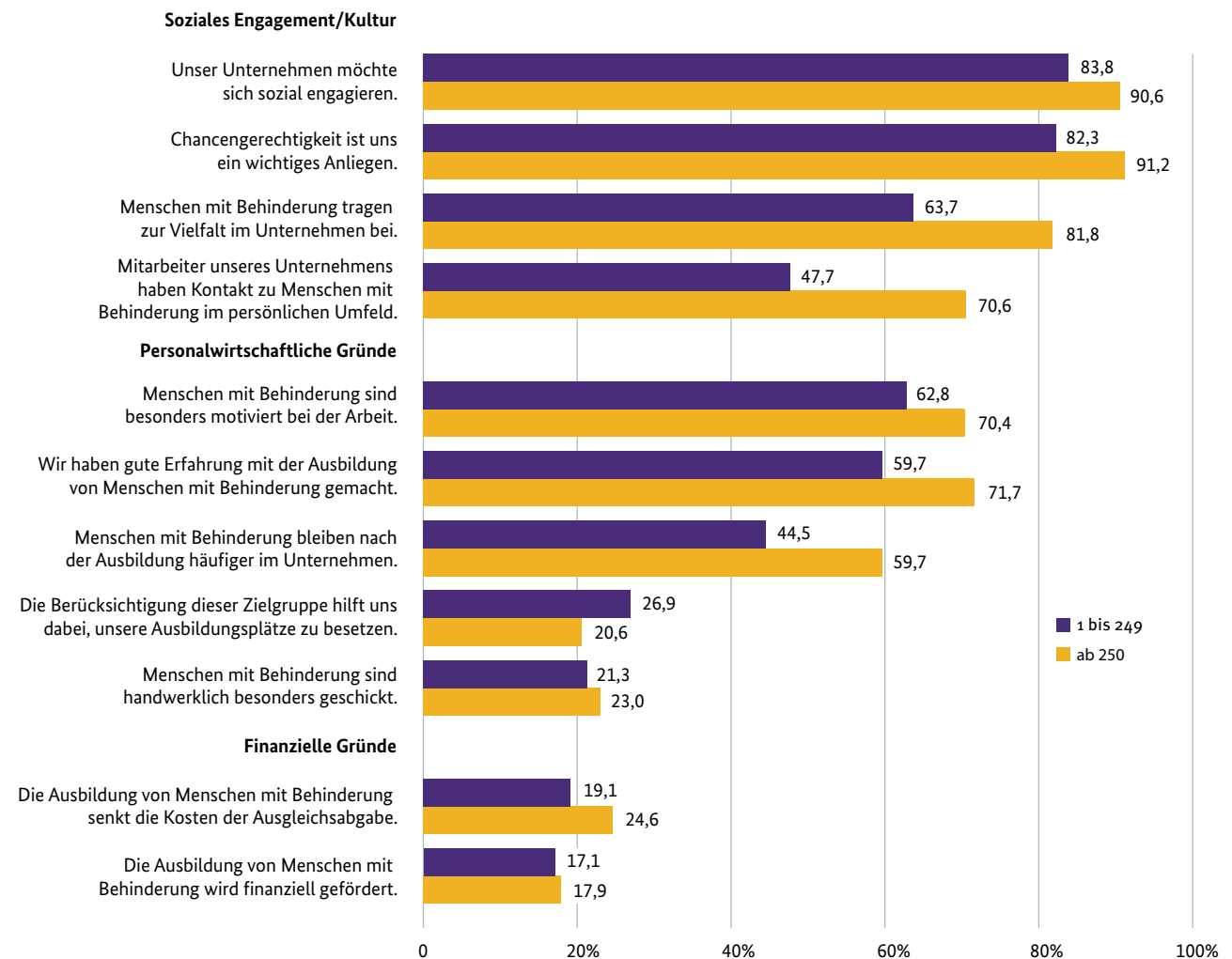
4 Motive und Vorteile der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Es gibt eine Vielzahl an unternehmerischen Motiven, junge Menschen mit Behinderung auszubilden (Wenzelmann, 2012; DIHK, 2014). Für unsere Untersuchung haben wir die Motive nach ihrer Ausrichtung in drei Gruppen unterteilt. Vorhandene Unterschiede zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen bei einzelnen Motiven wurden anhand multivariater logistischer Regressionen berechnet. Dies ermöglicht die Berücksichtigung der Unternehmensgröße sowie anderer Einflussfaktoren auf die

Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen das jeweilige Motiv nennt. War aufgrund der geringen Fallzahl eine Aussage anhand von Regressionen nicht möglich, wurden T-Tests durchgeführt. Diese Tests prüfen, ob Unterschiede bei den Mittelwerten lediglich auf Unterschieden in der Stichprobe beruhen oder tatsächlich vorhanden sind. Zu den Motiven wurden nur jene Unternehmen befragt, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung ausgebildet haben.

Abbildung 4-1: Motive für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach Unternehmensgröße

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



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Soziales Engagement/Unternehmenskultur

Das wichtigste Entscheidungskriterium – für KMU aber auch für Großunternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden (aktuell oder in den letzten fünf Jahren) – umfasst Motive, die das soziale Engagement und die Unternehmenskultur betreffen. In der Regression zeigen sich bei dem Beweggrund „soziales Engagement“ keine Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen. So geben gut acht von zehn KMU und neun von zehn Großunternehmen an, dass das Unternehmen sich durch die Ausbildung von Menschen mit Behinderung sozial engagieren möchte. Dass Chancengerechtigkeit ein wichtiges Anliegen ist, geben KMU hingegen etwas seltener an als Großunternehmen (Abbildung 4-1).

Personalwirtschaftliche Motive

Zwischen 60 und 70 Prozent der Unternehmen, die bereits Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung haben, engagieren sich, weil sie die besondere Motivation der betroffenen Jugendlichen schätzen oder bereits gute Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung gemacht haben. Viele Unternehmen sehen Menschen mit Behinderung als Gruppe, welche die Anforderungen einer Ausbildung erfüllen kann, und agieren daher nicht nur aus sozialem Engagement, sondern auch aus Gründen der Fachkräftesicherung. So geben etwa 60 Prozent der großen Unternehmen und 45 Prozent der KMU als Grund für die Ausbildung an, dass Menschen mit Behinderung nach der Ausbildung häufiger im Unternehmen verbleiben. Ein Viertel aller Unternehmen gibt an, dass Jugendliche mit Behinderung helfen, die Ausbildungsplätze zu besetzen und somit als Fachkräftepotenzial gesehen werden.

Bei den personalwirtschaftlichen Motiven zeigt sich ein Unterschied, der auf die Unternehmensgröße zurückzuführen ist: Mittlere Unternehmen nennen das vorhandene handwerkliche Geschick von Menschen mit Behinderung signifikant häufiger als große Unternehmen. Zwischen kleinen und großen Unternehmen besteht kein Unterschied.

Finanzielle Gründe

Die Verringerung der Kosten der Ausgleichsabgabe und der Erhalt von Fördergeldern für die Ausbildung werden nur von etwa einem Fünftel der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, genannt. Kleine Unternehmen geben signifikant seltener an, dass sie die Kosten der Ausgleichsabgabe verringern wollen. Das ist plausibel, da die Abgabe erst in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern entrichtet werden muss und in der vorliegenden Befragung kleine Unternehmen 1 bis 49 Mitarbeitern beschäftigen.

5 Ausbildungshemmnisse

Es gibt eine Reihe von Ausbildungshemmnissen, denen sich viele Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen gegenüber sehen. So zeigen Unternehmensbefragungen des DIHK (2014, 2015),

dass fehlende Bewerbungen und mangelnde Ausbildungsreife aus Unternehmenssicht im Vorfeld der Ausbildung die Haupthindernisse für die Besetzung darstellen (Tabelle 5-1).

Tabelle 5-1: Allgemeine Ausbildungshemmnisse

Top 3 Hemmnisse

Unternehmen, die sich Hemmnissen gegenüber sehen	Unternehmen, die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten
Mangelnde Ausbildungsreife	Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.
Unklare Berufsvorstellungen vieler Schulabgänger	Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten.
Auszubildende entscheiden sich für andere Unternehmen oder Bildungswege	Es lagen keine Bewerbungen vor.

Quelle: DIHK 2014, 2015

Aber auch während der Ausbildung können Hindernisse auftreten, denn die Ausbildung von jungen Menschen stellt sowohl an die Auszubildenden als auch an die ausbildenden Unternehmen Anforderungen hinsichtlich ihrer Lehr- und Lernbereitschaft. Die Ausbildung von Jugendlichen in besonderen Lebenssituationen wie jungen Müttern, Flüchtlingen oder Menschen mit Suchterfahrung, aber auch von Menschen mit Behinderung ist darüber hinaus mit spezifischen Herausforderungen verbunden. Denn diese Personengruppen können von spezifischen Rahmenbedingungen (Teilzeitausbildung, sozialpädagogische Begleitung u. v. m.) oder an-

deren Lernmethoden besonders profitieren. Daher wurde in der vorliegenden Studie mit Blick auf Jugendliche mit Behinderung explizit auch nach den Hemmnissen während der gesamten Ausbildungsphase gefragt. Tabelle 5-2 gibt vorab einen Überblick über die wichtigsten drei Hemmnisse von Unternehmen mit und ohne Erfahrung mit Jugendlichen mit Behinderung. Ähnlich wie bei den oben angeführten allgemeinen Ausbildungshemmnissen spielen auch hier die fehlenden Bewerbungen bzw. der fehlende Kontakt zu den betroffenen ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine große Rolle.

Tabelle 5-2: Hemmnisse bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Top 3 Hemmnisse

Unternehmen ohne Erfahrung	Unternehmen mit Erfahrung
Unser Unternehmen verfügt nicht über eine passende räumliche und technische Ausstattung.	Wir haben keine oder zu wenige Bewerber mit Behinderung.
Wir haben keinen Kontakt zu jungen Menschen mit Behinderung.	Wir können nicht mehr Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung anbieten.
Uns fehlen Informationen, welche Unterstützung Menschen mit Behinderung benötigen, um eine Ausbildung erfolgreich abschließen zu können.	Die Integration in den betrieblichen Alltag ist schwierig.

Quelle: IW-Personalpanel, 2015

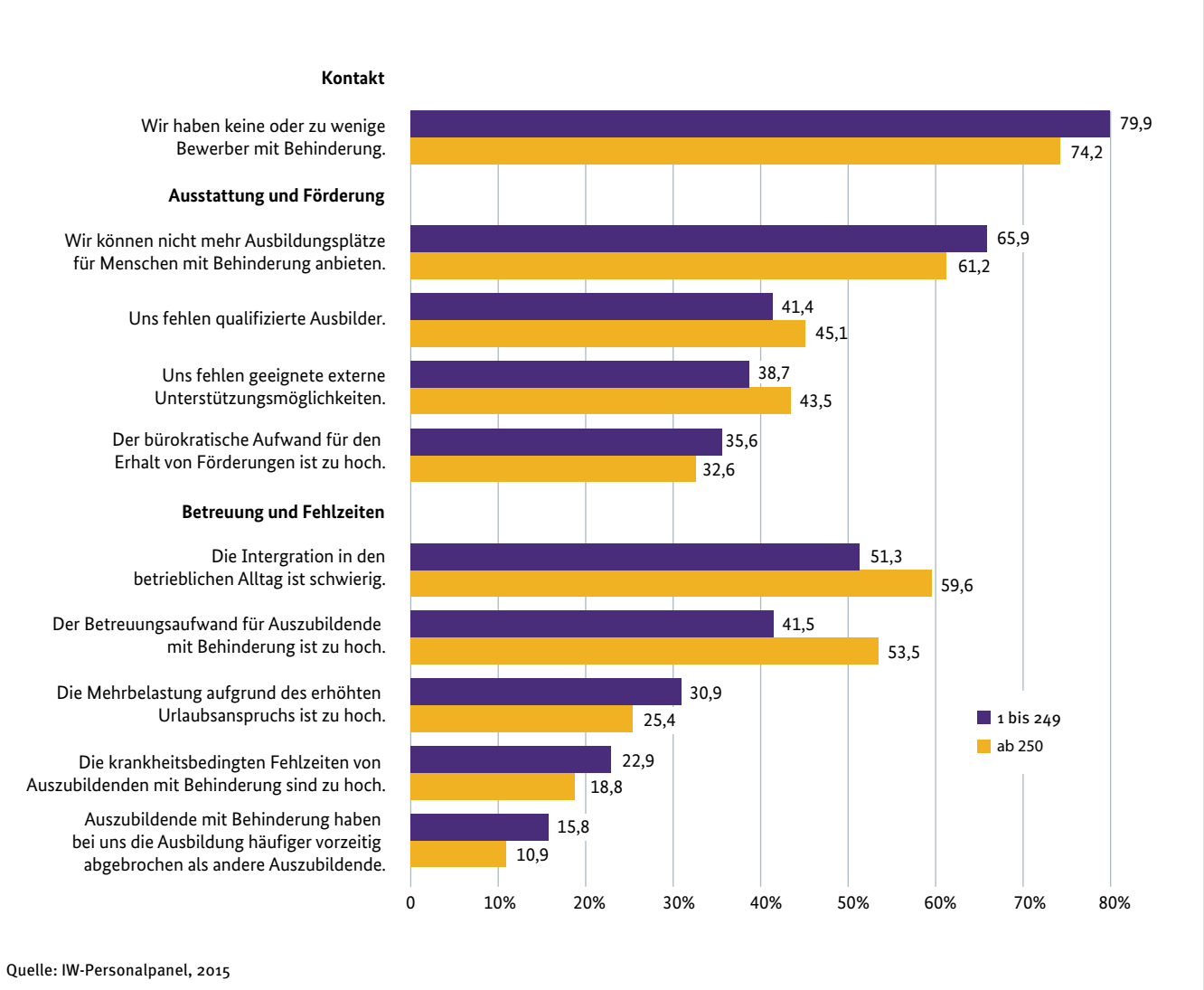
5.1 Unternehmen mit Ausbildungserfahrung **Fehlende Bewerbungen**

Unternehmen, die über Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung verfügen, wurden gefragt, aus welchem Grund sie nicht (noch) mehr Menschen mit Behinderung ausbilden.

Als größtes Hemmnis sehen diese Unternehmen die mangelnde Zahl an entsprechenden Bewerbungen (Abbildung 5-1). Damit zeigt sich hier das gleiche Hemmnis, das Unternehmen unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung

Abbildung 5-1: Hemmnisse, die gegen eine vermehrte Ausbildung von Menschen mit Behinderung sprechen

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



als Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen nennen. Eine Ursache kann darin liegen, dass kein Kontakt zwischen Jugendlichen mit Behinderung und Ausbildungsbetrieb besteht. Ein vermehrter Kontakt

wird langfristig im Zuge der Inklusion hergestellt, wenn die Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderung bereits von der frühen Kindheit an selbstverständlich ist. Da jedoch der Anteil der jungen Menschen mit

Behinderung in jenen Altersgruppen, die sich primär für eine Ausbildung interessieren, auf Basis der vorliegenden Schätzungen deutlich unter zehn Prozent liegt, ist auch zukünftig nicht zu erwarten, dass alle Unternehmen Menschen mit Behinderung ausbilden oder beschäftigen (Metzler et al., 2015). Multivariate Analysen zeigen, dass sich kleine Unternehmen signifikant häufiger dem Problem mangelnder Bewerbungen gegenübersehen als große Unternehmen. Mittlere und große Unternehmen unterscheiden sich hier nicht signifikant. Damit bestätigen die Ergebnisse andere Studien, dass sich kleine Unternehmen häufiger bei der Ausbildungssuche mit einer niedrigeren Bewerberzahl konfrontiert sehen (Dummert, 2014).

Eine offene Frage bleibt, ob Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz anders vorgehen als Menschen ohne Behinderung. Möglicherweise suchen sie von Beginn an weniger den Kontakt zu Unternehmen und weichen bewusst auf schulische Angebote aus. Auch die Form der Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Ausbildungs- und Beschäftigungsformen sowie die Anreize, im geschützten System zu bleiben, haben Einfluss auf die individuelle Entscheidung für eine duale Ausbildung. In diesem Fall könnte es sinnvoll sein, Jugendliche mit Behinderung stärker zu ermutigen, den Weg in eine betriebliche Ausbildung zu suchen. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

An den nachfolgend genannten Hemmnissen kann konkret angesetzt werden, um die Inklusion von Menschen mit Behinderung in eine duale Ausbildung zu erleichtern.

Ausstattung und Förderung

Knapp zwei Drittel der Unternehmen mit entsprechender Ausbildungserfahrung oder aktueller Ausbildungstätigkeit sehen sich – unabhängig von der Unternehmensgröße – nicht dazu in der Lage, mehr Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten. Dies hat verschiedene Gründe: Etwa 40 Prozent der Unternehmen beklagen einen Mangel an qualifizierten Ausbildern und das Fehlen geeigneter externer Unterstützungsangebote. Kleine Unternehmen nennen die beiden letztgenannten Hemmnisse genauso häufig wie Großunternehmen. Dies ist auf den ersten Blick überraschend, da gerade kleine Unternehmen durch die Qualifikation der Ausbilder zeitlich relativ stärker belastet werden, da diese aufgrund der Dauer mit längeren Ausfallzeiten im Unternehmen

verbunden ist. So umfasst die „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (REZA)“ acht Kompetenzfelder, in denen sich Ausbilder für die Zielgruppe Menschen mit Behinderung pädagogisch weiterbilden können, und weist einen Gesamtumfang von 320 Stunden als Richtwert auf. Andererseits benötigt ein kleines Unternehmen, das nur einen oder wenige Menschen mit Behinderung ausbildet, auch nur einen Ausbilder, der sich mit einem Berufsbild bzw. einer Behinderungsart auskennt. In Großunternehmen mit mehreren Auszubildenden mit Behinderung und unterschiedlichen Berufen sowie Behinderungsarten werden in diesem Fall mehrere Ausbilder benötigt.

Betreuung und Fehlzeiten

Vielen Unternehmen fällt die Integration in den betrieblichen Alltag schwer, etwa weil Jugendliche mit Behinderung einen höheren Betreuungsaufwand erfordern oder weil qualifizierte Ausbilder fehlen. Probleme bei der Integration in den betrieblichen Alltag werden von KMU mit 51 Prozent signifikant seltener genannt als von Großunternehmen (60 Prozent). Multivariate Regressionen zeigen, dass diese Unterschiede insbesondere auf die geringeren Probleme bei kleinen Unternehmen zurückzuführen sind. Der hohe Betreuungsaufwand von Jugendlichen mit Behinderung schreckt 54 Prozent der großen und 42 Prozent der KMU von einer Ausbildung ab. Damit werden sowohl der hohe Betreuungsaufwand als auch die Integrationsprobleme von KMU signifikant seltener als Grund angegeben. Dies kann daran liegen, dass die alltäglichen Abläufe und Kontakte in einem kleinen oder mittleren Unternehmen grundsätzlich überschaubarer sind als in Großunternehmen und flachere Hierarchien und familiärere Strukturen den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung besser entsprechen.

Eine Mehrbelastung durch den erhöhten Urlaubsanspruch nennen etwa 25 Prozent der großen Unternehmen und 31 Prozent der KMU, Belastungen durch erhöhte Fehlzeiten etwa 20 Prozent. Es ist erstaunlich, dass kleine und mittlere Unternehmen diese Hemmnisse nicht signifikant häufiger als große Unternehmen nennen, da aufgrund der geringeren Mitarbeiterzahl Personalausfälle stärker ins Gewicht fallen. Nur eine Minderheit von 16 Prozent der KMU und elf Prozent der großen Unternehmen nennt als Hindernis, dass die Jugendlichen mit Behinderung die Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben. Dies ist erfreulich, denn gerade für kleine und mittlere

Unternehmen ist es besonders entscheidend, dass die Jugendlichen die Ausbildung erfolgreich abschließen, da ein Ausfall nur schwer zu kompensieren ist.

Für KMU, die bereits Jugendliche mit Behinderung ausbilden, bestehen Hemmnisse im Vorfeld der Ausbildung: Auf der Nachfrageseite stellt das Fehlen (weiterer) Bewerbungen, das von 80 Prozent der KMU genannt wird, das größte Hemmnis dar. Auf der Angebotsseite zeigt sich, dass knapp zwei Drittel der KMU angeben, keine weiteren Ausbildungsplätze anbieten zu können. Diese Einschränkung auf Angebotsseite muss sich nicht zwangsläufig auf Menschen mit Behinderung beziehen, möglicherweise würde eine zusätzliche Ausbildungsaktivität aus Sicht der Personalverantwortlichen Kosten und Ressourcen binden, die für das Unternehmen nicht vorteilhaft wären. Zudem zeigt sich, dass kleine und mittlere Unternehmen zwei von zehn Hemmnissen seltener als Grund gegen eine (vermehrte) Ausbildung von Menschen mit Behinderung angeben als große Unternehmen (Integrationsprobleme und höherer Betreuungsaufwand) und ein Hemmnis (fehlende Bewerbungen) signifikant häufiger nennen als Großunternehmen.

5.2 Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung

Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung mit Jugendlichen mit Behinderung wurden gefragt, aus welchen Gründen sie keine Jugendlichen mit Behinderung ausbilden.

Ausstattung und Förderung

Unternehmen, die bisher keine Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, nennen das Fehlen einer passenden räumlichen und technischen Ausstattung als großes Hemmnis (Abbildung 5-2). Kleine Unternehmen sehen hierin signifikant häufiger ein Hemmnis als mittlere und große Unternehmen. Zudem wissen viele dieser Unternehmen nicht, welche Unterstützung Menschen mit Behinderung benötigen, beispielsweise wie ein barrierefreier Arbeitsplatz gestaltet sein muss. Etwa die Hälfte der kleinen und vierzig Prozent der mittleren und großen Unternehmen beklagen zudem einen Mangel an Informationen über bestehende Fördermöglichkeiten. Auch der befürchtete bürokratische Aufwand, die Förderung zu erhalten, schreckt viele Unternehmen davon ab, Menschen mit Behinderung auszubilden. Daher sollte geprüft werden, welche Möglichkeiten zur Verfügung stehen,

um den bürokratischen Aufwand möglichst gering zu halten. Zudem können viele Bedenken durch eine gezielte Informationsbereitstellung abgebaut werden.

Kontakt und Umgang

Ein ebenso wichtiger Grund wie die fehlende Ausstattung der Arbeitsplätze ist der mangelnde Kontakt zu Menschen mit Behinderung. Unabhängig von der Unternehmensgröße nennen sieben von zehn Unternehmen, die keine Menschen mit Behinderung ausbilden, dies als Hemmnis. Auch hier gilt, dass fehlender Kontakt und daraus folgend fehlende Bewerbungen nicht nur ein allgemeines Ausbildungshemmnis sind, sondern auch auf die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zutreffen. Auffällig ist, dass Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit Behinderung vergleichsweise selten genannt werden. Hier ist allerdings anzumerken, dass in Unternehmen ohne Auszubildende mit Behinderung auch weniger häufig Praktikanten und Beschäftigte mit Behinderung Teil der Belegschaft sind. Daher bezieht sich diese Frage nicht nur auf tatsächlich erlebte Unsicherheit, sondern auch darauf, wie die Verantwortlichen ihre Mitarbeiter in Bezug auf den Umgang mit Menschen mit Behinderung einschätzen.

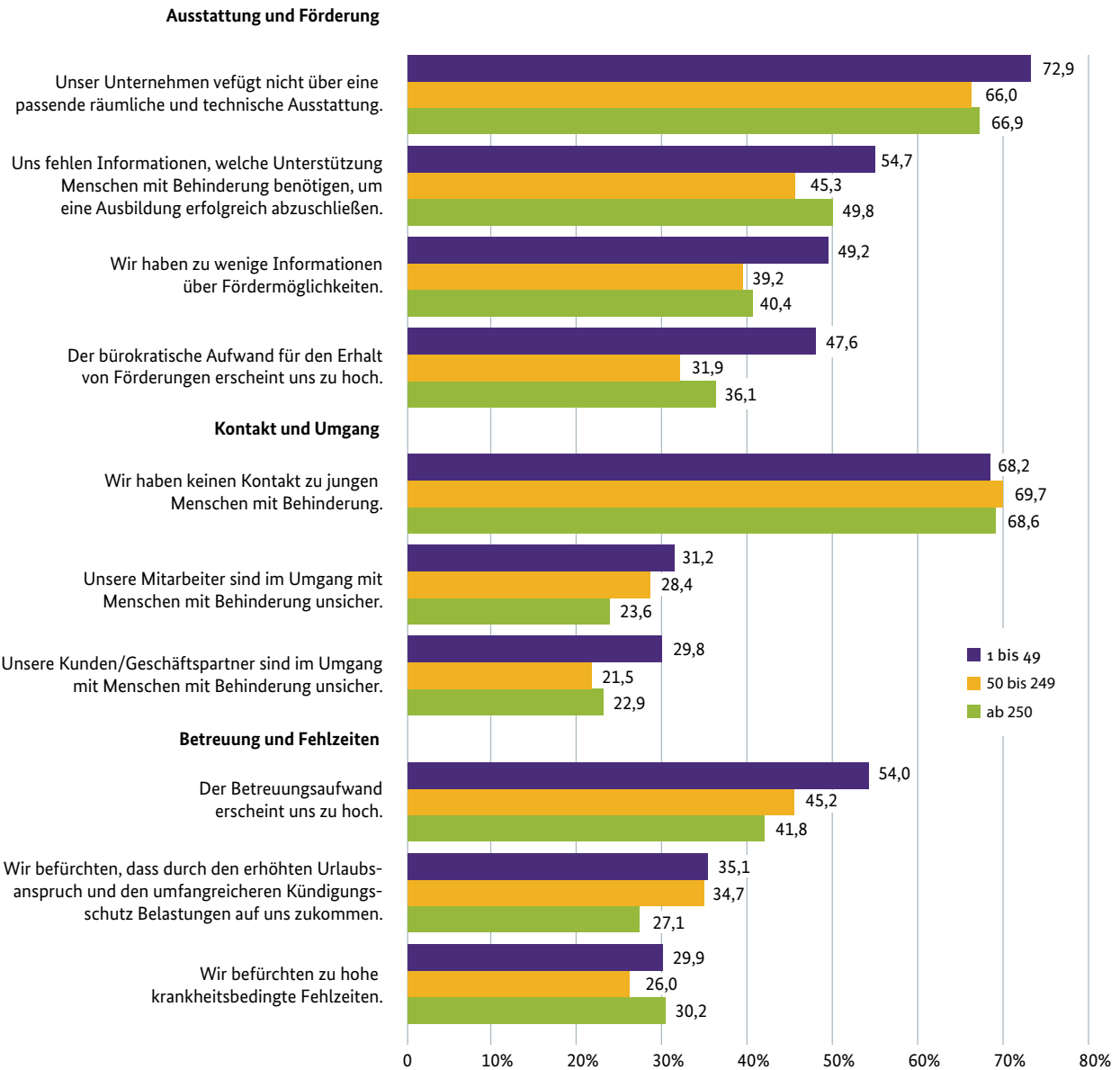
Betreuung und Fehlzeiten

Gerade kleine Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung mit Menschen mit Behinderung schrecken auch aufgrund eines befürchteten hohen Betreuungsaufwandes zurück. Multivariate Berechnungen zeigen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, dass kleine Unternehmen dieses Hemmnis sehen. Die Belastungen durch höhere Fehlzeiten und erhöhten Urlaubsanspruch sind für rund drei von zehn Unternehmen ein Grund, keine Menschen mit Behinderung auszubilden. Vor allem kleine Unternehmen nennen den erhöhten Urlaubsanspruch signifikant häufiger als Hemmnis als große Unternehmen.

Vergleicht man Unternehmen mit und ohne Erfahrung, so zeigt sich jedoch, dass viele Befürchtungen – wie die höheren Fehlzeiten und der erhöhte Urlaubsanspruch – von Unternehmen mit Erfahrung signifikant seltener als tatsächliches Hemmnis genannt werden, als sie von Unternehmen ohne Erfahrung befürchtet werden. Ähnliches gilt auch im Bereich der Unterstützungsleistungen: Es geben knapp 49 Prozent der Unternehmen ohne Erfahrung als Hemmnis an, dass ihnen Informationen über benötigte Unterstützungsmaßnahmen fehlen; bei den Unterneh-

Abbildung 5-2: Hemmnisse nach Unternehmensgröße

in Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen, die keine Menschen mit Behinderung ausbilden



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

men mit Erfahrung klagen nur 39 Prozent darüber, dass geeignete Unterstützungsangebote tatsächlich fehlen. Anders sieht es beim fehlenden Kontakt aus: Über zu wenige Bewerber klagen Unternehmen mit Erfahrung häufiger als Unternehmen ohne Erfahrung, die zu geringen Kontakt als Hindernis angeben. Gleichwohl ist dieses Hemmnis für beide Gruppen sehr bedeutend.

6 Unterstützungsmaßnahmen

Um die Unternehmen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zu unterstützen, gibt es eine Reihe von Maßnahmen. Im Rahmen der Befragung wurde auf Basis eines Expertenworkshops und durch die Recherche von Literatur (BMAS, 2013; Enggruber/Rützel, 2014) eine Vorauswahl getroffen. In der Befragung wurden die Unternehmen, die aktuell oder in den letzten 5 Jahren Menschen mit Behinderung ausbilden, gebeten anzugeben, ob sie die jeweilige Maßnahme kennen und nutzen. Anschließend wurden die Unternehmen um eine Bewertung gebeten.

Nutzung von Unterstützungsleistungen durch Unternehmen

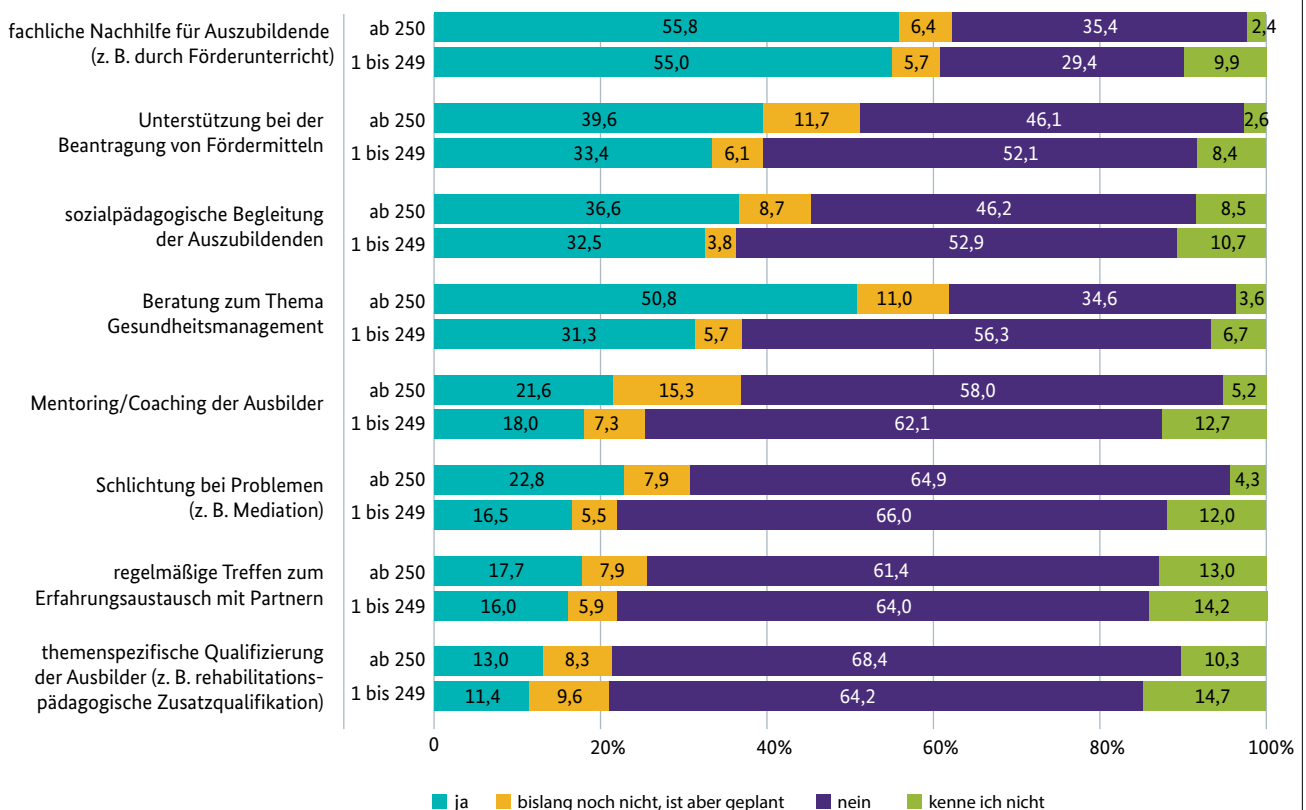
Abbildung 6-1 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen – unabhängig von der Beschäftigtenzahl – fachliche Nachhilfe für Auszubildende nutzt. Damit wird die-

se Maßnahme am häufigsten in Anspruch genommen. Etwa je ein Drittel der Unternehmen erhält Unterstützung bei der Beantragung von Fördergeldern, Beratung zum Thema Gesundheitsmanagement oder nutzt die sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden.

Weniger als ein Fünftel der Unternehmen nutzt das Mentoring und Coaching seiner Ausbilder und die Hilfe bei der Schlichtung von Problemen zwischen Auszubildenden und Unternehmen. Auch der Erfahrungsaustausch mit Partnern in der Ausbildung, wie z. B. Bildungswerken oder Berufsschulen wird nur von 16 Prozent der Unternehmen genutzt. Auffällig ist, dass die themenspezifische Qualifizierung von Ausbildern nur von knapp 12 Prozent der Unternehmen genutzt wird. Gleichwohl geben bei den Hemmnissen gut 40 Prozent der Unternehmen an, dass qualifizierte Ausbilder fehlen. Hierbei ist davon auszugehen, dass die vorhandenen Unterstüt-

Abbildung 6-1: Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen

Anteil der Unternehmen, die diese Maßnahme nutzen, an allen Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

zungsangebote entweder nicht bekannt sind oder kein passgenaues Angebot darstellen. Für diese These spricht, dass der Anteil der Unternehmen, der diese Maßnahme nicht kennt, mit 14 Prozent unter den vorliegenden Maßnahmen am höchsten ausfällt.

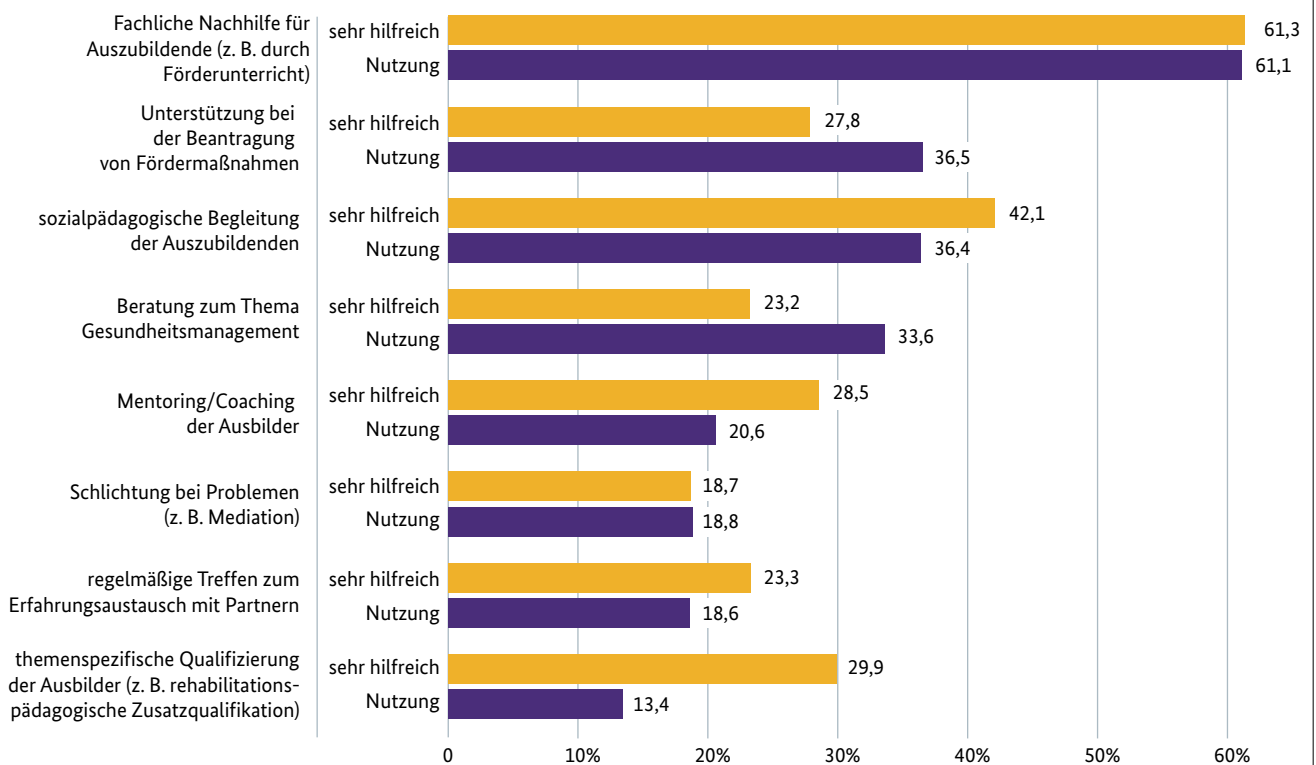
Signifikante Unterschiede nach Mitarbeiterzahl zeigen sich nur bei der Nutzung von Schlichtung bei Problemen – auf diese Unterstützung greifen KMU signifikant seltener zurück als Großunternehmen. Betrachtet man die Reihenfolge der Maßnahmen, die am häufigsten eingesetzt werden, so zeigt sich, dass die Beratung zum Gesundheitsmanagement bei Großunternehmen einen viel höheren Stellenwert hat als in KMU. Das liegt sicherlich auch daran, dass die Gesundheitsberatung nicht auf Menschen mit Behinderung beschränkt ist und viele

Unternehmen entsprechende Investitionen als Teil ihrer sozialen Verantwortung sehen (Bechmann, 2011).

Der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsmaßnahmen in Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, kann insgesamt als gut eingestuft werden. Die am häufigsten genutzten Maßnahmen sind auch mehr als neun von zehn Unternehmen bekannt. Hier zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede nach der Anzahl der Beschäftigten: Die Gesamtheit der KMU kennt Nachhilfe, Coaching, die Unterstützung bei der Beantragung von unterschiedlichen Fördermaßnahmen, die Beratung zum Thema Gesundheitsmanagement und die Schlichtung seltener als Großunternehmen. Die Gruppe der kleinen Unternehmen kennt zudem seltener die sozialpädagogische Betreuung.

Abbildung 6-2: Nutzung und Bewertung von Unterstützungsmaßnahmen durch KMU

KMU, die Menschen mit Behinderung ausbilden; ohne Unternehmen, die Maßnahme nicht kennen und/oder nicht beurteilen können



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Nutzung und Bewertung vorhandener Unterstützungsmaßnahmen und daraus resultierender Handlungsbedarf

Fragt man Unternehmen, die Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, nach der Bewertung der Maßnahmen, so werden die sozialpädagogische Betreuung der Auszubildenden, das Mentoring und Coaching der Ausbilder sowie die themenspezifische Qualifikation der Ausbilder von KMU häufiger als sehr hilfreich eingeschätzt, als dass sie diese Maßnahmen tatsächlich nutzen. Das kann mehrere Gründe haben. Zum einen könnte der tatsächliche Bedarf an Unterstützung geringer sein als die grundsätzliche Bewertung dieser Angebote. Zum anderen könnte es sich hier aber auch nur um einen abgerufenen Teil handeln, der deutlich unter dem tatsächlichen Bedarf liegt. Mögliche Gründe für diese Diskrepanz können der bürokratische Aufwand, die Unkenntnis über zuständige Ansprechpartner oder ein fehlendes Angebot vor Ort sein.

Beratungen zum Thema Gesundheitsmanagement und Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen werden hingegen öfter genutzt, als dass sie als sehr hilfreich empfunden werden. Dies könnte darin begründet sein, dass diese Maßnahmen nicht spezifisch für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung ausgerichtet sind. Signifikante Unterschiede in der Bewertung der Unterstützungsmaßnahmen nach Beschäftigtenzahl zeigen sich nicht.

Bereits heute sind zahlreiche Unterstützungsangebote vorhanden, die von Unternehmen geschätzt und aktiv genutzt werden. Zugleich beklagen etwa die Hälfte aller nicht ausbildenden kleinen Unternehmen mangelnde Informationen über den Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderung und über entsprechende finanzielle Fördermöglichkeiten (Abbildung 5-2). Aber auch ein Teil jener Unternehmen (und darunter insbesondere KMU), die bereits Jugendliche mit Behinderung ausbilden, kennen bestehende Unterstützungsangebote nicht (Abbildung 6-1). Dies deutet einerseits darauf hin, dass die vorhandenen Angebote nicht zu den Personalverantwortlichen vordringen. Andererseits wird es aufgrund der Vielzahl der Behinderungsarten nicht in jeder Region ein ausreichendes, passendes Angebot geben. Zudem werden die Angebote je nach Region von unterschiedlichen Trägern verantwortet. Diese Informationsunsicherheit könnte dazu beitragen, dass die Auswahl, Finanzierung und Nutzung von Unterstützungsangeboten mit höherem Aufwand verbunden wird.

Folglich bewerten knapp 80 Prozent der kleinen Unternehmen einen festen Ansprechpartner während der Ausbildungszeit als hilfreich (Abbildung 6-3). Auf Basis dieser Einschätzung ist die „Assistierte Ausbildung“, die Sozialpartner, Bund und Länder in der gemeinsamen „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ ins Leben gerufen haben, zu begrüßen (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2014). Dieses Konzept beinhaltet eine konkrete Vorbereitung auf einen Ausbildungsberuf bei einem Bildungsdienstleister und eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden während der gesamten Ausbildung. Dadurch könnten Arbeitgeber auf einen externen Partner vertrauen, der mit dem Jugendlichen längere Zeit gearbeitet hat und eine zuverlässige Unterstützung bietet. Allerdings ist die assistierte Ausbildung für verschiedene Zielgruppen offen und es ist unklar, ob der Bedarf hier das vorhandene Angebot übersteigt. Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 stehen zuerst bis zu 10.000 Plätze zur Verfügung.

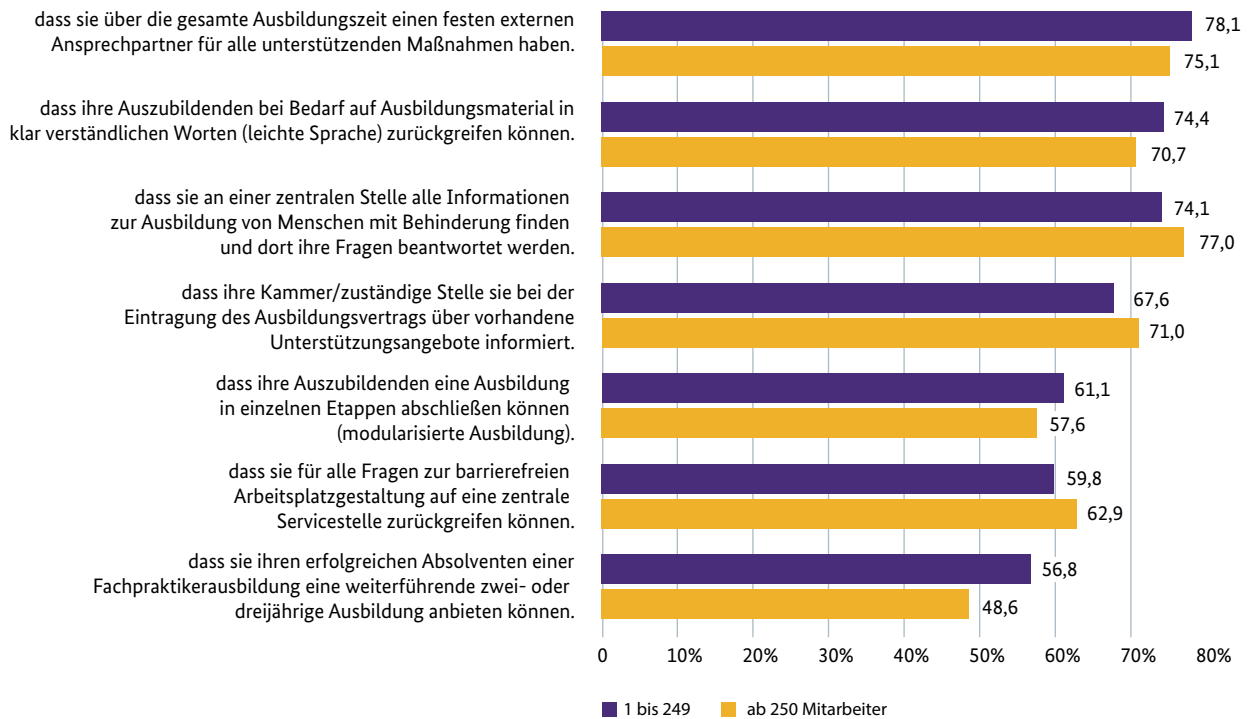
Ein „One-Stop-Shop“ für Unternehmen, bei dem ein externer Ansprechpartner für alle organisatorischen und institutionellen Fragen zur Verfügung steht und eine Lotsenfunktion übernimmt, wird von drei Viertel der Unternehmen als förderlich erachtet. Auf lokaler Ebene gibt es mehrere Angebote mit entsprechender Ausrichtung, wie zum Beispiel die Inklusionslotsen des Programms Wirtschaft Inklusiv oder die Inklusionsberater der Industrie- und Handelskammern. Inwiefern die Unternehmen diese Angebote kennen oder wahrnehmen, ist nicht bekannt. Möglicherweise wäre hier eine stärkere Zentralisierung auf Bundes- oder Landesebene von Vorteil. Ein One-Stop-Shop reduziert den bürokratischen Aufwand, verringert Informationsdefizite für Unternehmen und könnte somit diese Hemmnisse verringern.

Insbesondere da KMU deutlich häufiger als Großunternehmen angeben, vorhandene Unterstützungsangebote nicht zu kennen, besteht Handlungsbedarf, Informationen über bestehende Unterstützungsmaßnahmen auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen zuzuschneiden und sie über passende Wege zu verbreiten.

In eine andere Richtung geht die zweithäufigste Nennung bei der Frage nach der Unterstützung im institutionellen Bereich aus Sicht der KMU (Abbildung 6-3) – die Verfügbarkeit von Ausbildungsmaterial in leicht verständlicher Sprache. Da Unternehmen oft Menschen mit einer Lernbehinderung ausbilden, verspricht dies großes Erfolgspotenzial. Aber auch Menschen mit einer geistigen Behinderung könnten von solchen Materialien profitieren.

Abbildung 6-3: Organisatorische und institutionelle Unterstützung von ausbildenden Unternehmen nach Unternehmensgröße

Von den Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, schätzen so viel Prozent es als sehr oder eher förderlich ein, ...



Quelle: IW-Personalpanel, 2015

61,2 Prozent bzw. 56,7 Prozent der befragten KMU sehen in Maßnahmen zur Flexibilisierung oder zur Durchlässigkeit von Ausbildungsgängen eine Möglichkeit, den Erfolg einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Dies ist bemerkenswert, da die große Mehrheit der Unternehmen Menschen mit Behinderung in drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen ausbildet. Flexiblere Modelle könnten ausbildungsaktive Unternehmen dazu bewegen, noch mehr Auszubildenden mit Behinderung als bisher eine Chance zu geben. Ein Ansatzpunkt sind die vom Forschungsinstitut betriebliche Bildung entwickelten Ausbildungsbausteine im Projekt TrialNet. Diese bieten für die Zusammenarbeit

zwischen Berufsbildungswerken und Unternehmen neue Möglichkeiten: So können beispielsweise ein oder zwei Ausbildungsbausteine in einem Unternehmen absolviert werden, der Rest der Ausbildung findet jedoch in einem Berufsbildungswerk statt. Dies könnte gerade für kleine und mittlere Unternehmen ein möglicher Einstieg in eine Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung sein. Unterschiede nach Unternehmensgröße finden sich hier kaum. KMU geben lediglich seltener als Großunternehmen an, dass sie sich eine zentrale Stelle wünschen, an der alle Informationen zur Ausbildung von Menschen mit einer Behinderung zu finden sind.

7 Einflussfaktoren der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung

In den vorherigen Kapiteln wurden Unterschiede zwischen einzelnen Unternehmensgrößen in Bezug auf verschiedene Merkmale, wie zum Beispiel den Ausbildungsmotiven, betrachtet. Als Abschluss der Analyse soll das Zusammenspiel dieser Merkmale und der jeweils isolierte Effekt auf die Entscheidung eines Unternehmens, Menschen mit Behinderung auszubilden, betrachtet werden. Dazu wurde anhand einer logistischen Regression geprüft, welche Unternehmensmerkmale die

Entscheidung, einen jungen Menschen mit Behinderung auszubilden, begünstigen. Die vorliegende Analyse findet sich in analoger Form in Metzler et al. (2015). In Tabelle 7-1 sind marginale Effekte dargestellt; positive (negative) Werte stehen dabei für eine zunehmende (abnehmende) Wahrscheinlichkeit, einen Menschen mit Behinderung auszubilden. Die Werte geben die Prozentpunkte an, mit der sich die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zur Referenzgruppe ändert.

Tabelle 7-1: Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Jugendlichen mit Behinderung ausbildet (aktuell oder in den letzten fünf Jahren)
logistische Regression, marginale Effekte

Variablen	Modell A	Modell B
Unternehmensgröße (Referenz: große Unternehmen)		
kleine Unternehmen	-0.252*** (0.0478)	-0.0330 (0.0495)
mittlere Unternehmen	-0.132*** (0.0347)	-0.0439 (0.0334)
Branche (Referenz: Gesellschaftsnahe Dienstleistungen)		
Branche: Industrie	-0.0664 (0.0451)	-0.0457 (0.0427)
Branche: Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0.0156 (0.0442)	0.00359 (0.0421)
Zugehörigkeit zur Handwerkskammer (ja=1)	-0.0190 (0.0431)	-0.0146 (0.0396)
Unternehmen hat kleine Fachkräftesicherungsprobleme	0.139 (0.0852)	0.0556 (0.0792)
Unternehmen hat große Fachkräftesicherungsprobleme	0.166* (0.0848)	0.0855 (0.0794)
Ost-/Westdeutschland (West=1)	0.102 (0.0788)	0.0581 (0.0746)
Unternehmen ist Innovator (ja=1)	0.0169 (0.0369)	-0.00383 (0.0344)
Unternehmen investiert in Forschung und Entwicklung (ja=1)	0.0373 (0.0396)	0.0301 (0.0365)
Betriebsrat im Unternehmen (ja=1)	0.0839** (0.0354)	0.0595* (0.0328)
Anteil Frauen an der Belegschaft (in Prozent)	-0.00427 (0.00749)	-0.00395 (0.00701)

Variablen	Beschäftigung von Auszubildenden mit Behinderung A	Beschäftigung von Auszubildenden mit Behinderung B
Qualifikationsstruktur der Belegschaft (Referenz: Anteil der Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung)		
Anteil von Auszubildenden	0.0147*** (0.00263)	0.0108*** (0.00271)
Anteil von Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung	0.000591 (0.001000)	0.000398 (0.000941)
Anteil von Mitarbeitern mit abgeschlossener Fortbildung	-0.000584 (0.00157)	-0.00227 (0.00156)
Anteil von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss	-0.00189 (0.00117)	-0.00120 (0.00114)
Zukünftige Unternehmensentwicklung (Referenz: Unternehmen schrumpft)		
Positives Unternehmenswachstum	-0.109 (0.0676)	-0.113* (0.0639)
Konstantes Unternehmenswachstum	-0.0796 (0.0670)	-0.0778 (0.0632)
Erfahrung/Kontakt zu Menschen mit Behinderung		
Unternehmen beschäftigt aktuell oder in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung		0.429*** (0.0785)
Unternehmen bietet aktuell oder in den letzten fünf Jahren Praktika für Menschen mit Behinderung an		0.163*** (0.0266)
Ausbildungsmerkmale		
Unternehmen rekrutiert benachteiligte Jugendliche für die Ausbildung		0.174*** (0.0421)
Anzahl der Merkmale guter Ausbildung		0.0200 (0.0303)
Gründe für Ausbildungsaktivität		
Ausbildungsmotiv: Eigene Fachkräftesicherung		0.0103 (0.0645)
Ausbildungsmotiv: Soziale Verantwortung		-0.0908 (0.0799)
Ausbildungsmotiv: Tradition		0.0874* (0.0496)
Ausbildungsmotiv: Günstiger und passgenauer als Qualifikation von Quereinsteigern		-0.0106 (0.0302)
Ausbildungsmotiv: Unabhängigkeit		-0.0238 (0.0473)
Ausbildungsmotiv: Neue Ideen durch Auszubildende		0.0508* (0.0301)
Ausbildungsmotiv: Produktiver Einsatz in der Ausbildung		-0.0130 (0.0354)
Ausbildungsmotiv: Beitrag zur Attraktivität als Arbeitgeber		0.0867* (0.0515)
Beobachtungen	869	869

Standardfehler in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: IW-Personalpanel, 2015

Modell A umfasst den Einfluss von grundlegenden Strukturvariablen. Es zeigt sich, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) signifikant seltener Menschen mit Behinderung ausbilden als große Unternehmen. Gleichfalls aktiver in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind Unternehmen mit Betriebsrat sowie Unternehmen, die große Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben. Fachkräftengpässe scheinen unter sonst gleichen Bedingungen die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung zu verbessern. In Modell B werden zusätzlich weitere Variablen mit folgenden Ergebnissen betrachtet:

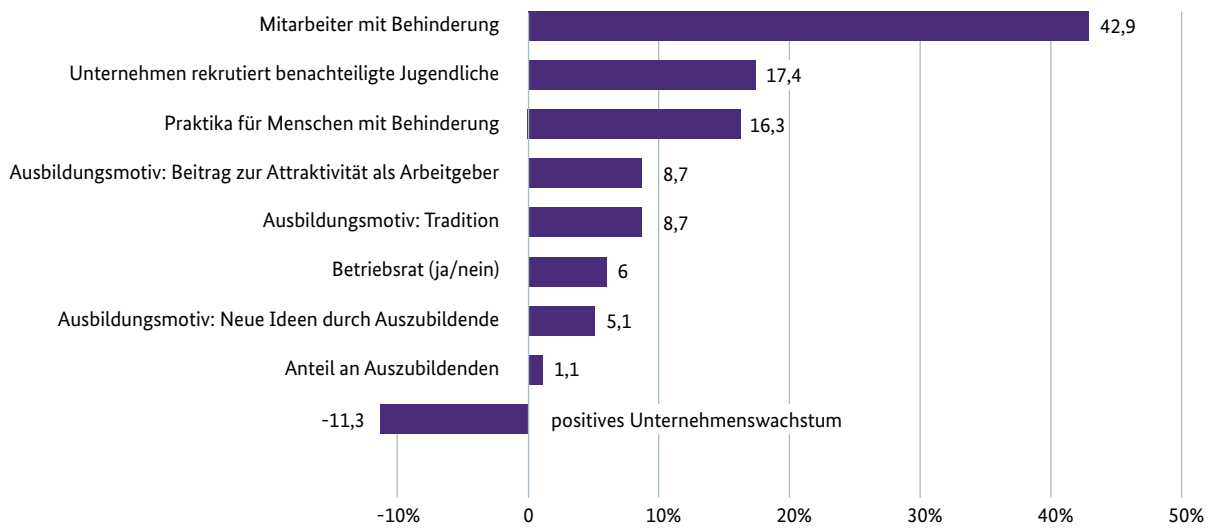
- Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – als Mitarbeiter oder als Praktikant – erweist sich als stärkster signifikanter Begleiter einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Erfahrungen sind ein Türöffner. Wer einen Menschen mit Behinderung beschäftigt, scheint auch für den Fachkräftenachwuchs mit Behinderung offener zu sein. Zum einen bauen Unternehmen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Erfahrungswissen auf. Zudem haben Menschen mit Behinderung Kontakte, die von Unternehmen zur Gewinnung von Fachkräften genutzt werden können.
- Unternehmen, die bereits Jugendliche mit Migrationshintergrund oder sozial benachteiligte Jugendliche als Auszubildende beschäftigen, bilden auch häufiger Jugendliche mit Behinderung aus. Dies ist ein Zeichen dafür, dass die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung für viele Unternehmen Teil einer breiteren Strategie ist, Jugendliche aus unterschiedlichen Zielgruppen für eine Ausbildung zu rekrutieren.
- Unternehmen wurden nach neun gängigen Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Ausbildung gefragt. Hierzu gehörten z. B. eine gezielte Prüfungsvorbereitung, eine Unterstützung bei privaten Herausforderungen oder ein regelmäßiges Feedback. Die zugrundeliegende Hypothese war, dass Unternehmen, die viele dieser Maßnahmen praktizieren, eher Menschen mit Behinderung ausbilden, da sie bereits Unterstützungsmaßnahmen aufgebaut haben, von denen diese Zielgruppe profitieren könnte. Zwar bieten 43,7 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen acht oder neun der abgefragten Qualitätssicherungsmerkmale an, im Modell zeigte sich aber kein signifikanter Effekt der Ausbildungsqualität auf die Ausbildungsaktivität von Menschen mit Behinderung.
- Unternehmen, die angeben, dass Ausbildung bei ihnen Tradition hat, bilden zu neun Prozentpunkten Jugendliche mit Behinderung häufiger aus. Aber auch personalwirtschaftliche Motive spielen hinsichtlich der Ausbildungsentscheidung eine Rolle. So bilden Unternehmen, die angeben, offen für neue Ideen von Auszubildenden zu sein oder die Ausbildung als Mittel zur Attraktivitätssteigerung sehen, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auch Jugendliche mit Behinderung aus.
- Unternehmen mit einer positiven Umsatzprognose bilden signifikant seltener Menschen mit Behinderung aus. Dies könnte dadurch bedingt sein, dass diese Unternehmen kurzfristig auf zusätzliche Arbeitskräfte angewiesen sind und daher eine stärkere Rekrutierung von bereits qualifizierten Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt anstreben.

Im erweiterten Modell wird der Effekt der Unternehmensgröße insignifikant. Möglicherweise differieren KMU und große Unternehmen vorrangig darin, welche Jugendlichen sie auf welche Zielgruppen für die Ausbildung fokussieren (Schulabschluss, Migrationshintergrund oder soziale Benachteiligung). Auch bestehende Rekrutierungsprobleme haben keinen Einfluss mehr.

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

Abbildung 7-1: Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Jugendlichen mit Behinderung ausbildet (aktuell und in den letzten fünf Jahren)

marginale Effekte, basierend auf Modell B



Quelle: IW-Personalpanel 2015

Lesebeispiel: Unternehmen, die einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, haben eine um 42,9 Prozentpunkte größere Wahrscheinlichkeit, einen Jugendlichen mit Behinderung auszubilden, als Unternehmen ohne Mitarbeiter mit Behinderung.

8 Fazit

Inklusion in der Berufsausbildung ist bereits heute im Mittelstand angekommen. Knapp ein Viertel aller ausbildungsaktiven Unternehmen hat in den letzten Jahren Auszubildende mit Behinderung beschäftigt. Etwa 11 Prozent der kleinen und 21,5 Prozent der mittleren Unternehmen bilden aktuell Auszubildende mit Behinderung aus; die meisten Jugendliche mit einer Lernbehinderung. In allen Größenklassen bilden Unternehmen Jugendliche mit Behinderung mehrheitlich in drei- bis dreieinhalbjährigen Berufen aus, ein Viertel auch in zweijährigen Berufen. Auffällig ist, dass Menschen mit psychischen Behinderung – im Gegensatz zu anderen Behinderungsarten – in großen Unternehmen nicht häufiger ausgebildet werden als im Mittelstand.

Ausschlaggebend für die Entscheidung, einen Menschen mit Behinderung auszubilden, ist der bestehende Kontakt eines Unternehmens zu Menschen mit Behinderung. So bilden Unternehmen, die bereits einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigten, mit einer um gut 40 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit auch Jugendliche mit Behinderung aus als Unternehmen ohne Beschäftigte mit Behinderung. Dies ist insbesondere für kleine Unternehmen ein struktureller Nachteil, da sie aufgrund einer niedrigeren Mitarbeiteranzahl weniger wahrscheinlich Fachkräfte mit Behinderung beschäftigen und auch ausbilden. Persönliche Kontakte bieten Personalverantwortlichen auch die Möglichkeit, das Netzwerk ihrer Mitarbeiter zu nutzen, die eventuell weiteren Kontakte zu (jungen) Menschen mit Behinderung haben. Das ist wichtig, denn nach wie vor finden die meisten jungen Fachkräften zwischen 19 bis 33 Jahren ihre Stelle über Freunde und Bekannte, wie eine Auswertung des sozioökonomischen Panels zeigt (Metzler/Zibrowius, 2015). Unternehmen ohne Mitarbeiter mit Behinderung müssen daher andere Wege finden, um mit Jugendlichen mit Behinderung in Kontakt zu treten.

Doch selbst 80 Prozent der Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderung ausbilden, sehen in fehlenden Bewerbungen dieser Zielgruppe das größte Hemmnis für ein größeres Ausbildungsengagement. Einerseits könnte es sein, dass kleine und mittlere Unternehmen nicht wissen, wie sie ihre Rekrutierung so ausrichten können, dass sie diese Gruppe verstärkt ansprechen. Zum anderen könnten junge Menschen mit Behinderung sich bewusst für eine außerbetriebliche Ausbildung oder Ausbildung in größeren Unternehmen entscheiden. Dieses Bewerberverhalten und entsprechende dahinterliegende Motive stellen eine Forschungslücke dar.

Die vorliegende Studie gibt allerdings Aufschluss über die Motive der ausbildenden Unternehmen. KMU bilden Menschen vor allem aus einem sozialen Engagement heraus aus, aber nicht nur: Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, stehen für Ausbildung aus Tradition, sind besonders offen für neue Ideen durch Auszubildende und sehen Ausbildung als Beitrag zur Attraktivität als Arbeitgeber.

Während der Ausbildung sehen sich KMU mit denselben Hemmnissen konfrontiert wie große Unternehmen, allerdings sind diese Hemmnisse im Bereich des Betreuungsaufwandes oder der Integration im betrieblichen Alltag weniger bedeutsam als in Großunternehmen. Angesichts der geringeren personellen Kapazitäten von KMU ist dies ein bemerkenswerter Befund. Ein engerer direkter Kontakt zwischen Auszubildenden, Ausbildern und dem ganzen Team im Unternehmen hilft hier möglicherweise. Diese familiäre Atmosphäre im Vergleich zur größeren Anonymität in größeren Unternehmen ist eine mögliche Stärke, die sich KMU für eine erfolgreiche Ausbildung von Menschen mit Behinderung zunutze machen können. Ein Vergleich von Unternehmen mit und ohne Ausbildungserfahrung zeigt, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten und ein erhöhter Urlaubsanspruch, die für KMU wegen der kleineren Mitarbeiterzahl stärker ins Gewicht fallen könnten, in der Praxis weniger als Hemmnis erlebt werden, als von Unternehmen ohne entsprechende Erfahrung befürchtet wird.

Auch KMU suchen für die Ausbildung gezielt Unterstützung und nutzen zum Beispiel fachliche Nachhilfe für die Auszubildenden, Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen und sozialpädagogische Begleitung. Allerdings sind ihnen viele der vorliegenden Unterstützungsangebote seltener bekannt als großen Unternehmen.

Ein möglicher Grund für die fehlende Bekanntheit sind regional unterschiedliche Angebote und Träger. Kontinuierliche Angebote mit einem festen Ansprechpartner zum Thema werden daher von Unternehmen aller Größenklassen zu mehr als 75 Prozent als förderlich eingeschätzt. Eine Verzahnung und Zentralisierung lokaler Angebote könnte Personalverantwortliche stärker ermutigen, die Ausbildung von Menschen mit Behinderung anzugehen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen könnten von vielen dieser Unterstützungsangebote besonders profitieren, da sie oft über keine eigene Personalabteilung verfügen und ein möglicher Abbruch

eines Auszubildenden für sie ein höheres Risiko darstellt als für ein Großunternehmen. Die Recherche, Suche und Beantragung von Fördermaßnahmen darf keinen größeren Aufwand darstellen als der Nutzen, den die gewünschte Unterstützung stiftet. Im Mittelpunkt stehen daher auch gezielte Informationsangebote.

Hierbei kann das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung durch seine langjährige Expertise als zentraler Ansprechpartner für gute Personalarbeit in kleinen und mittleren Unternehmen tätig werden. Die Erstellung von Handlungsempfehlungen und deren kostenlose Bereitstellung auf www.kofa.de, auf Unternehmensmessen und Veranstaltungen sowie gezielte Schulungen und Workshops können dazu beitragen, die Informationslage zu verbessern.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden	13
Tabelle 5-1: Allgemeine Ausbildungshemmnisse	19
Tabelle 5-2: Hemmnisse bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung	19
Tabelle 7-1: Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Jugendlichen mit Behinderung ausbildet (aktuell oder in den letzten fünf Jahren)	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach Behinderungsart und Unternehmensgröße (aktuell oder in den letzten fünf Jahren)	14
Abbildung 3-2: Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung	15
Abbildung 3-3: Die Top Ten Fachpraktikerausbildungen 2013	16
Abbildung 4-1: Motive für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach Unternehmensgröße	17
Abbildung 5-1: Hemmnisse, die gegen eine vermehrte Ausbildung von Menschen mit Behinderung sprechen	20
Abbildung 5-2: Hemmnisse nach Unternehmensgröße	23
Abbildung 6-1: Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen	24
Abbildung 6-2: Nutzung und Bewertung von Unterstützungsmaßnahmen durch KMU	25
Abbildung 6-3: Organisatorische und institutionelle Unterstützung von ausbildenden Unternehmen nach Unternehmensgröße	27
Abbildung 7-1: Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen einen Jugendlichen mit Behinderung ausbildet (aktuell und in den letzten fünf Jahren)	31

Literaturverzeichnis

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2015, Analytikreport der Statistik – Analyse des Arbeitsmarkts für schwerbehinderte Menschen 2014, Nürnberg

Bechmann, Sebastian / **Jäckle**, Robert / **Lück**, Patricia / **Herdegen**, Regina, 2011, Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement,
https://www.aok-bgf.de/fileadmin/bgfonline/downloads/pdf/Downloads/iga-report_20_02.05.11_WEB.pdf

Becker, Carsten / **Luebbers**, Thorsten, 2014, Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2014, Berlin
<https://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/empiriegestuetztes-monitoring-zur-qualifizierungssituation-in-der-deutschen-wirtschaft-fruehjahr-2014.property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>

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

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011, Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft: Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Berlin

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013, Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigung: Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Berlin

Bußmann, Sebastian, 2015, Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Geschlechterunterschiede in Engpassberufen, Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin
http://www.iwkoeln.de/storage/asset/235973/storage/master/file/7273083/download/Studie_Fachkraefteengpaesse_20150714.pdf

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2014, Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin
http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-ausbildungsumfrage-2015.pdf/at_download/file?mdate=1441101284846

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2015, Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung

Dummert, Sandra / **Frei**, Marek / **Leber**, Ute, 2014, Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je, IAB-Kurzbericht Nr. 20, Nürnberg

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

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

Goldschmidt, Nils / Homann, Karl, 2011, Theoretische Grundlagen für eine praxistaugliche Konzeption: Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen, Roman Herzog Institut, München

Jansen, Anika / **Pfeifer**, Harald / **Schönfeld**, Gudrun / **Wenzelmann**, Felix, 2015, Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13, in: BIBB-Report 1/2015, Bonn

LVR – Landschaftsverband Rheinland, 2015, Menschen mit seelischer Behinderung im Arbeitsleben,
http://www.lvr.de/de/nav_main/metanavigation_5/nav_meta/service/publikationen_4/publikationen_cp_307.jsp

Metzler, Christoph / Pierenkemper, Sarah / Seyda, Susanne, 2015, Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung – Begünstigende und hemmende Faktoren, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 4, S. 37–54

Metzler, Christoph / Zibrowius, Michael, 2015, Personalpolitik für die Fachkräfte der Generation Y: Wie Sie vermeiden, in die Generationenfalle zu tappen, in: Handbuch für Aus- und Weiterbildung, Aktualisierungslieferung 265, Juli 2015

Pfaff, Heiko, 2012, Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnis des Mikrozensus 2009, Wiesbaden
<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Lebenslagenbehinderte032012.pdf?blob=publicationFile>

Statistisches Bundesamt, 2014, Statistik der schwerbehinderten Menschen, Wiesbaden

United Nations (Hrsg.), 2006, Convention on the Rights of Persons with Disabilities,
<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

Wenzelmann, Felix, 2012, Ausbildungsmotive und die Zeitaufteilung der Auszubildenden im Betrieb, Journal for Labor Market Research, 45. Jg., Nr. 2, Heidelberg

