

Ruth Enggruber

Julia Gei

Petra Lippegaus-Grünau

Joachim Gerd Ulrich

Inklusive Berufsausbildung

Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

© Copyright:

Die veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar.

Veröffentlichung im Internet: Fassung vom 16.04.2014

Inklusive Berufsausbildung

Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013

Gliederung

1	Hintergrund der Studie	1
2	Methodisches Vorgehen	3
2.1	Der BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung.....	3
2.2	Struktur des Fragebogens.....	3
2.3	Befragungsteilnehmer	4
3	Ergebnisse	6
3.1	Vorbemerkungen zur Ergebnisdarstellung	6
3.2	Meinungen zu „Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe der dualen Berufsausbildung“	7
3.2.1	Themenkreis 1: Betriebszentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung.....	9
3.2.2	Themenkreis 2: Jugend- bzw. biografiezentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung	11
3.2.3	Themenkreis 3: Flexibilisierungs- und Modularisierungserfordernisse dualer Berufsausbildung	13
3.2.4	Themenkreis 4: Stellenwert des Lernorts „Betrieb“	14
3.2.5	Themenkreis 5: Nutzen und Zukunft des Übergangsbereichs	15
3.2.6	Themenkreis 6: Zukünftige Ausbildungschancen der Ausbildungsstellenbewerber	16
3.3	Handlungsvorschläge zur Umsetzung eines weiten Verständnisses von inklusiver Berufsausbildung	17
3.3.1	Themenkreis 1: Grundlegende institutionelle Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung	19
3.3.2	Themenkreis 2: Qualitätsverbesserungen im Rahmen und im Umfeld der dualen Berufsausbildung	21
3.3.3	Themenkreis 3: Konzentration des Übergangsbereichs auf den Erwerb höherer Schulabschlüsse	22
3.3.4	Themenkreis 4: Unterstützung der Berufsschulen	23
3.4	Grundsätzliche Meinungen zu inklusiver Bildung.....	24
3.4.1	Realisierbarkeit und Nutzen inklusiver Berufsausbildung	26
3.4.2	Mögliche negative Folgen eines breiten Inklusionsverständnisses	26
3.4.3	Inklusive Berufsausbildung: Überforderung der Lernorte Betrieb und Schule.....	26
3.4.4	Nachdenkliche Einzelaspekte zu inklusiver Bildung.....	26

3.5	Plädoyer für ein weites oder enges Verständnis von inklusiver Berufsausbildung?	27
3.6	Bezugspunkte der Experten zum Thema „inklusive Berufsausbildung“	27
4	Zusammenfassung und Fazit	29
5	Literatur	32

Ruth Enggruber, Julia Gei, Petra Lippegas-Grünau, Joachim Gerd Ulrich

Inklusive Berufsausbildung

Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013

1 Hintergrund der Studie¹

Spätestens seitdem Deutschland die UN-Konvention über die „Rechte von Menschen mit Behinderungen“ im Februar 2009 unterzeichnete, wird das Thema „Inklusion“ in der Bildungs-, vor allem Schulpolitik, kontrovers diskutiert (z.B. Beiträge in Döbert/Weishaupt 2013). Dabei wird der Begriff *Inklusion* keineswegs einheitlich verstanden (Tenorth 2013). Während sich das in der deutschen Politik vertretene Verständnis vor allem auf *Personen mit Behinderungen* bezieht (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011)², geht die UNESCO darüber hinaus (Deutsche UNESCO-Kommission 2009) und versteht Behinderung als soziale Kategorie, die alle Formen möglicher *Behinderungen von sozialer Partizipation und gesellschaftlicher Teilhabe* miteinbezieht. So verstanden ist *Inklusion* im weiten Verständnis – auch zu finden in der englischsprachigen Fassung der UN-Behindertenrechtskonvention (Seitz 2012, S. 11f.) – dann erreicht, wenn alle Menschen – unabhängig von ihren Fähigkeiten, ihrem Geschlecht, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrer Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale – Zugang zu allen Angeboten des Bildungssystems haben und bei Bedarf individualisierte Unterstützung erhalten.

Dabei werden im Verständnis der UNESCO (Deutsche UNESCO-Kommission 2009) mögliche Ursachen von Lernschwierigkeiten oder anderen *Behinderungen* bezogen auf Partizipation und Teilhabe *im Bildungssystem und seinen Strukturen* und *nicht mehr bei den Lernenden und ihren individuellen Lernvoraussetzungen* gesehen. Vielmehr werden die Lernenden in ihrer Vielfalt und Einzigartigkeit geschätzt. Die Strukturen in allen Bildungsbereichen – und damit auch in der Berufsausbildung – sollen so gestaltet und organisiert werden, dass sie allen Lernenden mit ihren spezifischen Bedürfnissen und Voraussetzungen gerecht zu werden vermögen (El-Mafaalani 2011, S. 41). Damit würde es sich auch erübrigen, z. B. junge Menschen in unterschiedliche Gruppen – in jene mit oder ohne *Behinderung* oder *Benachteiligung* – einzuteilen (Bylinski/Rützel 2011, S. 15) und sie in Sondermaßnahmen wie Förderschulen oder Übergangsmaßnahmen zu separieren, zumal mit solchen Zuordnungen für die UNESCO stets Zuschreibungen für die Betroffenen und damit Stigmatisierungs- und Diskriminierungsrisiken verbunden sind.

Übertragen auf eine so verstandene *inklusive Berufsausbildung* würde dies bedeuten, dass alle ausbildungsinteressierten jungen Menschen unmittelbar im Anschluss nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine vollqualifizierende Berufsausbildung beginnen könnten, ohne zuvor in dem sogenannten Übergangsbereich ihre Ausbildungsreife oder sonstige Ausbildungsvoraussetzungen zu erlangen oder zu verbessern (Frieling/Ulrich 2013a, Frieling/Ulrich 2013b). Um die Jugendlichen ihren unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen entsprechend inklusiv zu fördern und ihnen einen erfolgreichen Berufsabschluss zu er-

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die Unterscheidung von männlicher und weiblicher Schreibweise verzichtet. Bei nicht geschlechtsneutralen Formulierungen sind grundsätzlich beide Geschlechter gemeint.

² Vgl. zur Definition § 2 des neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX). Siehe dazu auch Vollmer (2011).

möglichen, würden sie sowie ihre Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen gezielt unterstützt (Enggruber 2013b).

Inklusive Berufsausbildung ist in diesem weiten Verständnis durchaus kontrovers zu diskutieren und darüber hinaus bezogen auf ihre Realisierung überaus voraussetzungsreich. Deshalb wurden die im BIBB-Expertenmonitor vertretenen Fachleute zu ihren Meinungen, Standpunkten und auch Einschätzungen zur Umsetzbarkeit einer so weitreichend verstandenen Konzeption inklusiver Berufsausbildung befragt. Des Weiteren interessierte uns, ob die Fachleute das enge oder weite Inklusionsverständnis präferieren und inwieweit sie Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen haben.

Vorbereitend zu der Online-Befragung wurde die duale Berufsausbildung bezogen auf ihre zentralen institutionellen Grundlagen reflektiert. Auf der Basis der neo-institutionalistischen Theorie von Richard Scott (Scott 2001, Senge 2006, Koch/Schemmann 2009, Powell 2009) wurde herausgearbeitet, welche institutionellen Bedingungen die Realisierung inklusiver Berufsausbildung begünstigen oder hemmen könnten (Enggruber 2013a). Grundlagen hierfür waren eine Literaturanalyse und offene Experteninterviews.

① *Institutionen* sind im soziologischen Sinne Regeln mit Geltungsanspruch. Sie geben den Rahmen vor, innerhalb dessen eine Person oder eine Organisation versuchen kann, ihre Ziele auf adäquate Weise zu erreichen, und bestimmen die Logik einer bestimmten Situation (Esser 2000). Nach Scott (2001, S. 51ff.) werden Institutionen auf *regulativer*, *normativer* und *kulturell-kognitiver* Ebene gestützt; der Autor spricht selbst von der regulativen, normativen und kulturell-kognitiven Säule („pillar“). Institutionen finden *regulativen* Halt durch Gesetze und explizite Vorschriften (z.B. durch die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes, was beim Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu beachten ist), *normativen* Halt durch Werte und Soll-Vorstellungen (z.B. durch professionelle Erwartungen, wie „guter“ Berufsschulunterricht oder eine „gute“ Ausbildung gestaltet werden sollte) und *kulturell-kognitiven Halt* durch gemeinsam geteilte „Selbstverständlichkeiten“ und Grundüberzeugungen der jeweiligen Gesellschaft bzw. Bezugsgruppe, wie die äußeren Dinge, Geschehnisse und Gegebenheiten zu deuten sind. Um die spezifischen Handlungen von Personen und Organisationen verstehen zu können, lohnt es sich vor allem, sich mit den kulturell-kognitiven Aspekten von Institutionen auseinanderzusetzen.

Dabei zeigte sich, dass die Haltung zu *Inklusion* im Sinne eines weiten Verständnisses von vier zentralen Grundüberzeugungen beeinflusst werden, die als institutionelle Bedingungen prägend und damit auch ‚leitend‘ für die duale Berufsausbildung sind (Enggruber 2013a). Sie wurden dementsprechend in den ersten Themenbereich des BIBB-Expertenmonitors mit seinen „Meinungen zum Themenfeld ‚Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe der dualen Berufsausbildung‘“ aufgenommen (siehe unten [Kapitel 2.2](#)). Dabei interessierten uns die Meinungen der Experten

1. zu einem Leitziel dualer Berufsausbildung, bei dem die Fachkräftesicherung der Wirtschaft im Zweifel Vorrang hat gegenüber den Bildungs- und Entwicklungszielen der Jugendlichen (siehe hier [Abschnitte 3.2.1](#) und [3.2.2](#)),
2. zu einem Leitbild betrieblicher Berufsausbildung, bei dem vor allem der Betrieb als bedeutsamer Lernort zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen gilt ([Abschnitt 3.2.4](#)),
3. zum Berufsprinzip und zu den gegenwärtig dazu diskutierten Flexibilisierungs- und Modernisierungskonzepten ([Abschnitt 3.2.3](#)) sowie
4. zur Leitidee, dass die Leistungen und Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen der primär entscheidende Einflussfaktor dafür sind, ob sie bei ihrer Suche eines betrieblichen Ausbildungsplatzes er-

folgreich sind (**Abschnitt 3.2.6**). In diesem Zusammenhang fragten wir auch nach den Einschätzungen zur Zukunft des Übergangsbereichs, der in seiner Form in den vergangenen Jahren in heftige Kritik geraten war (**3.2.5**).

Darüber hinaus wurden Vorschläge aus der Literatur und die im „Good Practice Center (GPC)“ des BIBB vorliegenden Praxiserfahrungen systematisiert, wie die duale Berufsausbildung gestaltet und weiterentwickelt werden kann, um auf die einzelnen Jugendlichen und ihre spezifischen Lernbedürfnisse individueller eingehen zu können (Lippegaus-Grünau 2011). Sie wurden daraufhin überprüft, inwieweit sie zur Umsetzung von inklusiver Berufsausbildung beitragen können (Enggruber 2013a). Auf dieser Grundlage wurden die Handlungsvorschläge präzisiert, die die Experten im zweiten Themenbereich des Fragebogens sowohl hinsichtlich der gewünschten Umsetzbarkeit als auch ihrer Realisierungschancen beurteilten. Die beiden abschließenden Themenbereiche des Fragebogens werden ebenso wie das gesamte methodische Vorgehen beim BIBB-Expertenmonitor im folgenden **Kapitel 2** vorgestellt.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Der BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung

Die Befragung richtete sich an Berufsbildungsfachleute, die für die Teilnahme am BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung (kurz: Expertenmonitor) registriert sind. Der Expertenmonitor ist ein Online-Befragungssystem des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), mit dem Berufsbildungsexperten in unregelmäßigen Abständen zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung befragt werden. Teilnahmeinteressierte können sich über die Internetseite www.expertenmonitor.de für eine Aufnahme in den Expertenmonitor bewerben. Aufnahmekriterium ist ein erkennbarer professioneller Bezug zur beruflichen Bildung, der durch eine praktische, politische oder wissenschaftliche Betätigung auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung zum Ausdruck kommt.

Als Mitglieder des Expertenmonitors sind zurzeit 1.260 Personen registriert. Diese decken ein breites Spektrum an Akteuren aus unterschiedlichen institutionellen Kontexten ab, ohne repräsentativ für die Gesamtheit aller Berufsbildungsexperten in Deutschland zu sein. Gleichwohl lassen sich mit dem Expertenmonitor grundlegende Tendenzen und Meinungsbilder zu aktuellen berufsbildungsbezogenen Themen aufzeigen. Ein besonderer Vorteil liegt darin, dass durch die Zusammensetzung der Experten auch Unterschiede in den Meinungsbildern in Abhängigkeit der institutionellen Herkunft offengelegt werden können. Weitere Informationen zum Instrument sind unter der oben genannten Internetseite verfügbar.

2.2 Struktur des Fragebogens

Die Befragung zur inklusiven Berufsausbildung wurde in vier Themenbereiche gegliedert und erfolgte hauptsächlich über geschlossene Fragen mit fünfstufigen Antwortskalen. Je nach Fragestellung reichten die Antwortvorgaben z.B. von „stimmt gar nicht“ oder „gar nicht wünschenswert“ bis zu „stimmt sehr“ bzw. „sehr wünschenswert“. Zusätzlich konnte bei allen Fragen (die wir nachfolgend auch als „Items“ bezeichnen) die Antwortkategorie „weiß nicht“ gewählt werden.

Nach einer kurzen Einführung in die Thematik wurden die Experten im ersten Befragungsteil gebeten, sich zu mehreren allgemeinen Aussagen über die Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe der dualen Berufsausbildung zu positionieren (vgl. [Abbildung 1](#)).

Den inhaltlichen Kern der Erhebung bildeten 13 mögliche Vorschläge, wie das weite Verständnis von Inklusion konkret in der dualen Berufsausbildung umgesetzt werden könnte.

Anschließend wurden die Experten aufgefordert, ihre grundsätzliche Haltung zu dem Thema inklusive Berufsausbildung zu konkretisieren.

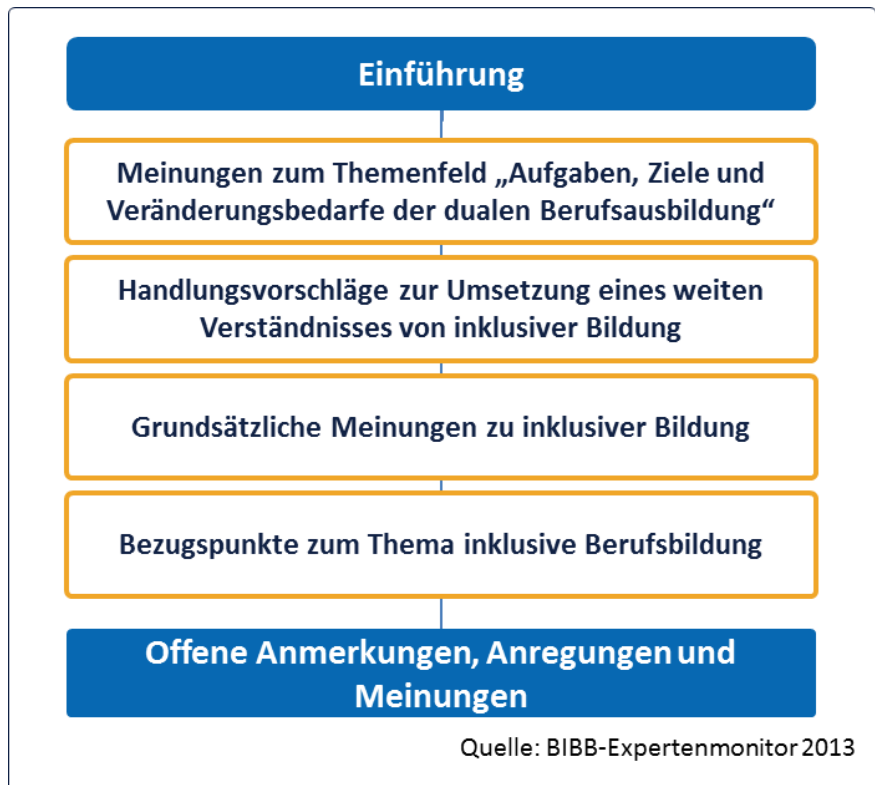


Abbildung 1: Struktur des Fragebogens

Zum Ende des Monitors wurden sie befragt, ob sie generell eher für ein enges oder aber ein weites Begriffsverständnis von Inklusion votieren und wie oft es zu ihrer Arbeit gehört, sich mit den Belangen von Menschen mit Benachteiligungen bzw. mit Behinderungen zu befassen. Darüber hinaus erhielten sie die Möglichkeit zu offen formulierten Anmerkungen, Anregungen und Meinungen (vgl. [Abbildung 1](#)).

2.3 Befragungsteilnehmer

Die Erhebung fand zwischen Mitte November und Mitte Dezember 2013 statt. Mit der Freischaltung der Online-Befragung wurden alle im Expertenmonitor registrierten Berufsbildungsfachleute per E-Mail zur Teilnahme eingeladen und kurz vor Ablauf des Erhebungszeitraums erneut um ihre Beteiligung gebeten. Von den 1.260 kontaktierten Experten haben sich 317 an der Befragung beteiligt. Der Rücklauf beträgt 25 % und liegt somit auf leicht niedrigerem Niveau als bei früheren Expertenmonitor-Erhebungen.

Unter den Befragungsteilnehmern sind Mitglieder von Kammern und von privatwirtschaftlichen Betrieben zahlenmäßig am häufigsten vertreten, seltener dagegen Mitglieder aus Berufsverbänden, Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften (vgl. [Abbildung 2](#)).

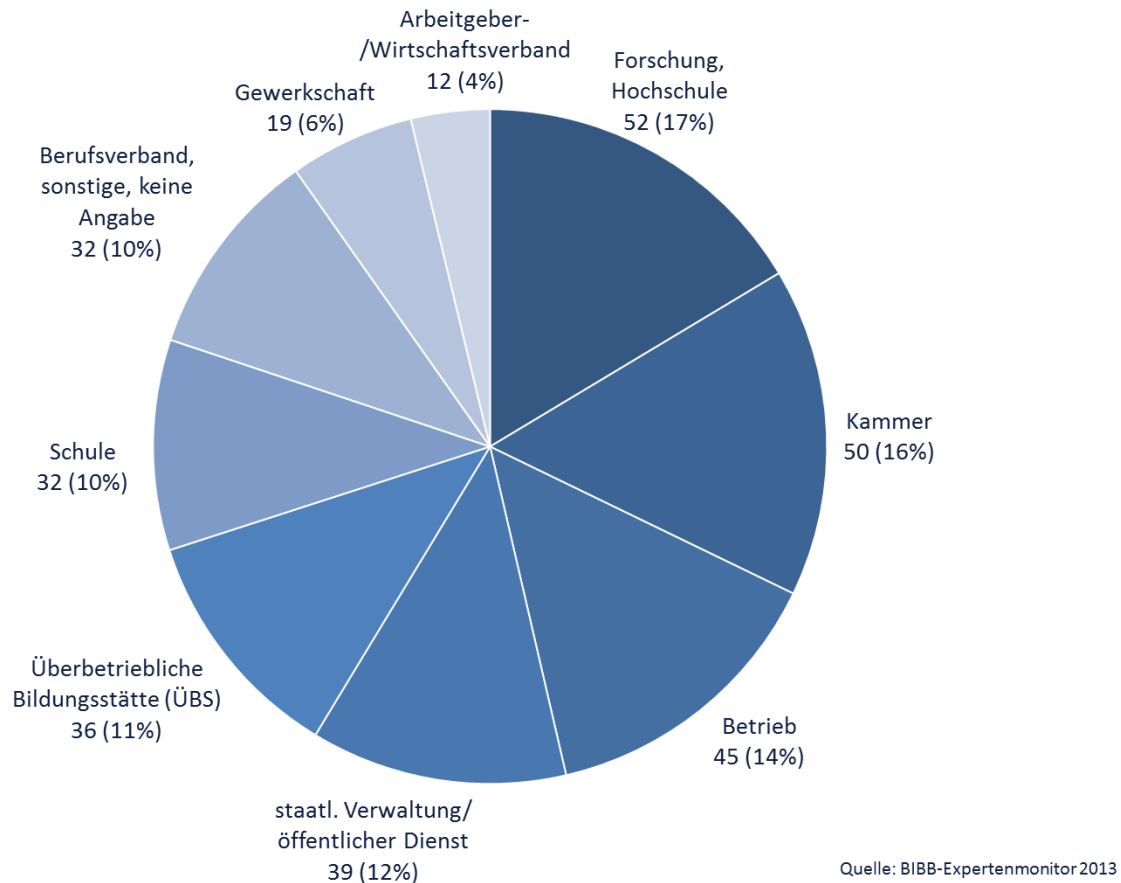


Abbildung 2: Befragungsteilnehmer nach institutioneller Herkunft

Bei allen nachfolgenden Darstellungen, wie die Experten *insgesamt* geantwortet haben, sind die Antworten der einzelnen Befragten jeweils mit dem gleichen Gewicht eingegangen. Positionen von stärker besetzten Expertengruppen spiegeln sich in den Gesamtergebnissen somit deutlicher wider als Positionen von jenen, die geringer besetzt sind. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Experten in Abhängigkeit ihrer organisationalen Zugehörigkeit zum Teil divergierende Sichtweisen hegen, die z.B. mit den spezifischen Interessen ihrer Organisationen zusammenhängen (vgl. dazu z.B. Frieling/Ulrich 2013b). Um gruppenbezogenen Unterschieden im Antwortverhalten gerecht zu werden, die sich aus verschiedenen institutionellen Zugehörigkeiten ergeben, sind die Befragungsergebnisse neben dem Gesamtergebnis stets differenziert auch nach der institutionellen Herkunft der Berufsbildungsfachleute ausgewiesen.

3 Ergebnisse

3.1 Vorbemerkungen zur Ergebnisdarstellung

Bei der nachfolgenden Darstellung der Ergebnisse zu den einzelnen Items orientieren wir uns nicht an der ursprünglichen Reihenfolge der Items im Befragungsinstrument, da diese aus methodischen Gründen thematisch durchmischt präsentiert wurden. Vielmehr gruppieren wir die Items nach den Ergebnissen von Hauptkomponentenanalysen.

Solche Verfahren³ analysieren auf korrelationsstatistischer Basis, bei welchen Fragen die Experten dazu tendierten, in ähnlicher Form zu reagieren, z.B. weil die jeweiligen Fragen aus ihrer Sicht thematisch zusammenhängen. Solche ähnlichen Reaktionen auf verschiedene Fragen werden als Ausdruck von gemeinsamen, im Hintergrund wirkenden und nicht unmittelbar beobachteten *Faktoren* bzw. *Hauptkomponenten* interpretiert. Wir bezeichnen diese Faktoren bzw. Hauptkomponenten in den Tabellen vereinfachend als übergeordnete „Themenkreise“ und betiteln sie nach Maßgabe derjenigen Items (Fragen), die mit dem jeweiligen Faktor eng zusammenhängen.

ⓘ Bisweilen entsteht der Bezug verschiedener Fragen zum ein- und denselben „Themenkreis“ dadurch, dass, sofern der eine Teil der Fragen Zustimmung erfährt, der andere Teil der Fragen eher abgelehnt bzw. verneint wird. Statistisch ist dies daran zu erkennen, dass der eine Teil der Items positiv auf dem Faktor lädt (d.h. positiv mit dem Faktor korreliert) und der andere Teil negativ. Ein erstes Beispiel hierzu findet sich in **Tabelle 1** im Themenkreis 3 zu den *Flexibilisierungserfordernissen dualer Berufsausbildung*. Wer der Ansicht *zustimmt*, die Flexibilisierung und Modularisierung der Berufsausbildung müsse vorangetrieben werden, tendiert eher dazu, die Behauptung zu *verneinen*, die bisherigen im BBiG vorhandenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung seien ausreichend. Wir haben Fragen, die eher verneint werden, sofern den anderen Fragen desselben Themenkreises zugestimmt wird, mit einem rot eingefärbten Marker (■) gekennzeichnet.

Wie bereits oben erwähnt, konnten die Befragten im Rahmen der Erhebung auf einer fünfstufigen Skala den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung zu den einzelnen Items kundtun. Zudem hatten sie die Möglichkeit, auch auf die Kategorie „weiß nicht“ auszuweichen. Da eine entsprechende Ergebnisdarstellung viel Platz erfordert hätte, berichten wir nachfolgend die Antworten der Experten in komprimierter Form: Wir weisen jeweils pro Item aus, wie hoch der Anteil der Experten ist, der der jeweiligen Aussage „eher“ oder „sehr“ zustimmte. Prozentuierungsbasis ist dabei stets die Gesamtheit der jeweils befragten Expertengruppe, das heißt auch derjenigen Experten, die bei der entsprechenden Frage mit „weiß nicht“ reagierten. Wir führen also in den Tabellen stets die *expliziten Zustimmungswerten* in Prozent auf.

Wie erwartet gab es neben Fragen, in denen die verschiedenen Expertengruppen unabhängig von ihrer organisationalen Herkunft vergleichsweise einheitlich reagierten, auch Fragen, in denen sehr unterschiedliche Positionen je nach der organisationalen Zugehörigkeit sichtbar wurden. Um das Ausmaß der Homogenität und Heterogenität der Antworten je Frage leichter identifizieren zu können, haben wir die niedrigste Zustimmungswerte jeweils **rot** und die höchste Zustimmungswerte **grün** markiert.

³ Eine anwendungsorientierte Einführung zur Hauptkomponentenanalyse findet sich z.B. bei Backhaus u.a. (2003, S. 259ff.).

3.2 Meinungen zu „Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe der dualen Berufsausbildung“

Der Expertenmonitor 2013 begann mit grundsätzlichen Fragen zu den Aufgaben, Zielen und Veränderungsbedarfen der dualen Berufsausbildung. Die Ansichten hierzu sind, so unsere Vermutung, keinesfalls einheitlich. Zudem dürften sie, wie in [Kapitel 1](#) erörtert, Einfluss darauf nehmen, welche Vorschläge zur „inklusi-ven Berufsausbildung“ eher Zustimmung oder Ablehnung finden (Enggruber 2013a).

Dieser erste Abschnitt des Fragebogens umfasste insgesamt 19 Items. Nach den Ergebnissen einer Hauptkomponentenanalyse ließen sich sechs unterschiedliche Themenkreise identifizieren, die als Ausdruck von-einander unterscheidbarer Grundpositionen interpretiert werden können:

1. betriebszentrierte Sicht auf die Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe dualer Berufsausbildung
2. jugendzentrierte Sicht auf die Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe dualer Berufsausbildung
3. Flexibilisierungs- und Modernisierungserfordernisse dualer Berufsausbildung
4. Stellenwert des Lernortes „Betrieb“
5. Nutzen und Zukunft des Übergangsbereichs
6. zukünftige Ausbildungschancen der Ausbildungsstellenbewerber

Wir führen die Items zu allen sechs Themenkreisen und die Zustimmungsqoten in der nachfolgenden [Tabelle 1](#) vollständig auf, werden aber der besseren Lesbarkeit halber in den nachfolgenden Unterkapiteln, die die einzelnen Themenkreise abhandeln, die betreffenden Teilabschnitte der Tabelle nochmals abbilden.

Tabelle 1: Gesamtübersicht über die Meinungen zum Themenfeld „Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe der dualen Berufsausbildung“

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirt-schaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sons-tiges, keine Angabe
Themenkreis 1: betriebszentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung										
■ Wenn ausbildungsinteressierte Jugendliche räumlich mobiler und in ihrer Berufswahl offener wären, würden alle von ihnen einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden.	26	39	28	9	44	75	5	12	18	19
■ Eine Ausbildungsplatzgarantie könnte dazu führen, dass die Jugendlichen weniger Anreize haben, gute Schulabschlüsse zu erzielen, um sich erfolgreich für eine duale Berufsausbildung bewerben zu können.	40	51	33	34	65	58	11	27	26	48
■ Entscheidend für die Expansion des Übergangsbereichs in den letzten Jahren war die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen.	35	50	47	56	47	50	5	10	18	34
■ Die Ausbildungsberufe und -betriebe in der dualen Berufsausbildung sind so vielfältig, dass alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen ihren unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen entsprechend einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden können.	40	47	22	44	62	58	42	25	32	38
■ Das wichtigste Ziel der dualen Berufsausbildung muss die Sicherung des Fachkräftenachwuchses der deutschen Wirtschaft sein.	80	89	83	81	96	100	63	65	79	69
■ Über den Zugang zur dualen Berufsausbildung müssen die Betriebe entscheiden, um Fehlinvestitionen zu vermeiden.	53	68	44	48	69	92	16	48	49	44

Fortsetzung der Tabelle 1: Gesamtübersicht über die Meinungen zum Themenfeld „Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe der dualen Berufsausbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 2: jugend- und biografiezentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung										
<ul style="list-style-type: none"> ■ Prioritäres Ziel der dualen Berufsausbildung muss es sein, den Jugendlichen Lebensperspektiven (Persönlichkeitsentwicklung und soziale Integration) zu eröffnen. 	73	62	81	81	65	67	100	73	74	69
<ul style="list-style-type: none"> ■ Da eine Berufsausbildung für das Leben der Jugendlichen von entscheidender Bedeutung ist, muss jedem jungen Menschen eine Berufsausbildung im angestrebten Berufsfeld ermöglicht werden. 	67	51	78	75	48	42	95	75	74	69
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Betriebe müssen verpflichtet werden, in vorherigen Ausbildungsgängen erreichte Qualifikationen zeitlich auf eine Berufsausbildung anzurechnen. 	43	33	47	53	8	17	74	48	56	59
Themenkreis 3: Flexibilisierungs- und Modularisierungserfordernisse dualer Berufsausbildung										
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung muss – unter Beibehaltung des Berufsprinzips – weiterentwickelt werden. 	62	58	78	69	55	75	33	57	61	80
<ul style="list-style-type: none"> ■ Berufsausbildung muss modular strukturiert sein, sodass unterhalb des Berufsabschlusses allgemein anerkannte und standardisierte Qualifizierungsnachweise möglich sind. 	42	44	69	50	18	42	16	43	45	45
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die im BBiG gegebenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Berufsausbildung (z. B. Verlängerung und Verkürzung der Ausbildung, Teilzeitausbildung, Zusatzqualifikationen, Anrechnung von bereits erworbenen Qualifikationen) sind ausreichend. 	65	77	50	74	90	58	63	47	61	58
Themenkreis 4: Stellenwert des Lernorts „Betrieb“										
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Bedeutung des Lernortes Betrieb für die berufliche und persönliche Entwicklung der Auszubildenden wird überschätzt. 	10	11	11	19	6	8	0	13	5	13
<ul style="list-style-type: none"> ■ Eine betriebliche Ausbildung ist für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz am besten geeignet. 	81	89	72	75	92	100	95	67	82	77
<ul style="list-style-type: none"> ■ Um allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen, ist es notwendig, dass neben den Betrieben gleichberechtigt auch außerbetriebliche und schulische Einrichtungen öffentlich geförderte Ausbildungsstellen anbieten dürfen. 	47	50	72	69	16	25	16	51	46	63
Themenkreis 5: Nutzen und Zukunft des Übergangsbereichs										
<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Besuch einer Maßnahme im Übergangsbereich erhöht die Chance, doch noch einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. 	44	51	69	48	32	42	21	37	38	48
<ul style="list-style-type: none"> ■ Der demografisch bedingte Rückgang von Schulabsolventinnen und -absolventen wird dazu führen, dass der Übergangsbereich überflüssig werden wird. 	13	16	6	10	15	42	16	12	13	3

Fortsetzung der Tabelle 1: Gesamtübersicht über die Meinungen zum Themenfeld „Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe der dualen Berufsausbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 6: Zukünftige Ausbildungschancen der Ausbildungsstellenbewerber										
■ Für die Bewerberauswahl der Betriebe wird die Ausbildungsreife zukünftig keine notwendige Bedingung mehr sein.	17	11	19	9	12	8	32	27	5	25
■ Wer keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommt, soll die Möglichkeit zu einer außerbetrieblichen oder schulischen Berufsausbildung erhalten.	82	84	92	90	56	75	74	92	92	81
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der jeweiligen Aussage zustimmten („stimmt eher“, „stimmt sehr“).

Die mit einem roten Marker (■) gekennzeichneten Fragen hängen mit den anderen dadurch zusammen, dass sie bei Bejahung der jeweils anderen Fragen desselben Themenkreises eher verneint werden.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

3.2.1 Themenkreis 1: Betriebszentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung

Es ist in der Forschung bereits öfter dokumentiert worden, dass im Bereich der beruflichen Bildung – wie in allen anderen Bereichen ebenso – die Haltungen der Bildungsfachleute zu den Aufgaben, Problemen und Reformforderungen von ihrer spezifischen organisationalen Herkunft und ihren spezifischen Interessen beeinflusst werden (Gei/Krewerth/Ulrich 2011, Frieling/Ulrich 2013b). Zwar reagieren Fachleute nicht einfach nur als ‚schematisches Abbild‘ ihrer eigenen Organisation, was sich nicht zuletzt darin zeigt, dass auch Fachleute aus derselben Organisation in ihren Meinungen voneinander abweichen (Mayntz/Scharpf 1995). Dennoch lässt sich die tendenzielle Abhängigkeit der Standpunkte von der jeweiligen organisationalen Herkunft nicht übersehen. Gleichgültig, ob man attributionstheoretische (Meyer/Försterling 1993, Ulrich 2004, Ehrental/Ulrich 2007), neo-institutionalistische (Walgenbach/Meyer 2008, Meyer/Rowan 2009, Frieling/Ulrich 2013b) oder sonstige organisationstheoretische Bezüge herstellt: Die interessen geleitete Wahrnehmung und Deutung von Problemen, künftigen Reformbedarfen o.ä. ist ein allgemein zu beobachtendes Phänomen und somit stets mit zu berücksichtigen.

Im Fragebogenabschnitt zu den Aufgaben, Zielen und Veränderungsbedarfen der dualen Berufsausbildung kristallisieren sich – auch in Abhängigkeit von der jeweiligen Organisationszugehörigkeit – zwei grundlegend unterschiedliche Positionen dazu heraus, nach welchen Prioritäten die berufliche Ausbildung im Zweifelsfall zu organisieren ist: prioritär nach den Bedürfnissen der Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten und hierüber den Fachkräftenachwuchs sichern (wir berichten hierüber in diesem [Abschnitt 3.2.1](#)), oder prioritär nach den Bedürfnissen der Jugendlichen, die für eine erfolgreiche Lebensgestaltung darauf angewiesen sind, eine Berufsausbildung zu absolvieren, welche ihre Persönlichkeitsentwicklung fördert und ihnen soziale Anerkennung einbringt (dies ist Thema des [Abschnitts 3.2.2](#)).

Der erste Themenkreis betraf nun Standpunkte, bei denen im Sinne eines „manpower requirement approach“ (Gaulke/Weißhuhn 1975) die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in den Mittelpunkt gestellt und Berufsausbildung insbesondere aus der Perspektive derjenigen organisiert wird, die die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen ermöglichen (**Tabelle 2**).

Tabelle 2: Meinungen in Hinblick auf eine betriebszentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 1: betriebszentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung										
■ Wenn ausbildungsinteressierte Jugendliche räumlich mobiler und in ihrer Berufswahl offener wären, würden alle von ihnen einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden.	26	39	28	9	44	75	5	12	18	19
■ Eine Ausbildungsplatzgarantie könnte dazu führen, dass die Jugendlichen weniger Anreize haben, gute Schulabschlüsse zu erzielen, um sich erfolgreich für eine duale Berufsausbildung bewerben zu können.	40	51	33	34	65	58	11	27	26	48
■ Entscheidend für die Expansion des Übergangsbereichs in den letzten Jahren war die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen.	35	50	47	56	47	50	5	10	18	34
■ Die Ausbildungsberufe und -betriebe in der dualen Berufsausbildung sind so vielfältig, dass alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen ihren unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen entsprechend einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden können.	40	47	22	44	62	58	42	25	32	38
■ Das wichtigste Ziel der dualen Berufsausbildung muss die Sicherung des Fachkräftenachwuchses der deutschen Wirtschaft sein.	80	89	83	81	96	100	63	65	79	69
■ Über den Zugang zur dualen Berufsausbildung müssen die Betriebe entscheiden, um Fehlinvestitionen zu vermeiden.	53	68	44	48	69	92	16	48	49	44
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der jeweiligen Aussage zustimmten („stimmt eher“, „stimmt sehr“).

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Wie **Tabelle 2** zeigt, fand der Grundsatz, das wichtigste Ziel der dualen Berufsausbildung müsse die Sicherung des Fachkräftenachwuchses der deutschen Wirtschaft sein, mit insgesamt 80% in allen Expertengruppen überwiegend Zustimmung. Der Bogen reicht von 63% unter den Gewerkschaftsvertretern bis hin zu 100% der Arbeitgeber-/Wirtschaftsvertreter. Eine solche Position korrespondiert, dies zeigt nicht zuletzt die Hauptkomponentenanalyse, mit der Meinung, berufliche Ausbildung aus Sicht der Betriebe zu organisieren.

Diese Korrespondenz ist gleichwohl nur eine *relative*; und deshalb sind im Gegensatz zur weit verbreiteten Zustimmung, Berufsausbildung müsse zuvorderst Fachkräftenachwuchs sichern, deutlich heterogenere Meinungsbilder dazu zu finden, was dies jeweils in der Praxis bedeutet. So wird der Forderung, über den Zugang zur dualen Berufsausbildung müssten die Betriebe entscheiden, um Fehlinvestitionen zu vermeiden,

von den Vertretern der Gewerkschaft kaum zugestimmt (16%), ganz im Gegensatz zu den Arbeitgeber-/Wirtschaftsvertretern (92%).

Die Fachleute aus den Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden sind es denn auch, die in der Regel eine betriebsorientierte Perspektive bei der Organisation der dualen Berufsausbildung stark unterstützen. Sie äußern auch am häufigsten (75%) den Standpunkt, durch eine stärkere räumliche und berufliche Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen könnten alle Ausbildungsinteressierten mit betrieblichen Ausbildungsplätzen versorgt werden. Zudem sehen sie (58%), ebenso wie die Vertreter der Kammern (65%), eine Ausbildungsplatzgarantie für die Jugendlichen überwiegend kritisch – resultierend aus der Befürchtung, dass die Jugendlichen dann weniger Anreize haben könnten, gute Schulabschlüsse zu erzielen, um ihre Chancen bei der Ausbildungsplatzbewerbung zu erhöhen. Wie die Fachleute aus den Schulen (56%), den Betrieben (50%), den Kammern (47%) und den überbetrieblichen Bildungsstätten (47%) verortet auch ein substantieller Anteil der Arbeitgeber-/Wirtschaftsvertreter (50%) die entscheidende Ursache für die Expansion des Übergangsbereichs in den vergangenen Jahren in einer mangelnden Ausbildungsreife der Jugendlichen. Unter den Fachleuten aus den Gewerkschaften (5%), den Fachleuten aus Forschung und Hochschulen (10%) und den Experten aus der staatlichen Verwaltung bzw. aus dem öffentlichen Dienst (18%) sehen dies dagegen nur wenige ebenso.

3.2.2 Themenkreis 2: Jugend- bzw. biografiezentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung

In Kontrast zum Themenkreis 1 (vgl. [Abschnitt 3.2.1](#)) umfasst der Themenkreis 2 jene Meinungen, die eine jugend- bzw. biografiezentrierte Perspektive auf die duale Berufsausbildung priorisieren. Diese werden insbesondere von den Fachleuten aus den Gewerkschaften stark unterstützt ([Tabelle 3](#)).

Tabelle 3: Meinungen in Hinblick auf eine jugendzentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 2: jugend- und biografiezentrierte Sicht auf die duale Berufsausbildung										
■ Prioritäres Ziel der dualen Berufsausbildung muss es sein, den Jugendlichen Lebensperspektiven (Persönlichkeitsentwicklung und soziale Integration) zu eröffnen.	73	62	81	81	65	67	100	73	74	69
■ Da eine Berufsausbildung für das Leben der Jugendlichen von entscheidender Bedeutung ist, muss jedem jungen Menschen eine Berufsausbildung im angestrebten Berufsfeld ermöglicht werden.	67	51	78	75	48	42	95	75	74	69
■ Die Betriebe müssen verpflichtet werden, in vorherigen Ausbildungsgängen erreichte Qualifikationen zeitlich auf eine Berufsausbildung anzurechnen.	43	33	47	53	8	17	74	48	56	59
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der jeweiligen Aussage zustimmten („stimmt eher“, „stimmt sehr“).

Alle Fachleute aus den Gewerkschaftskreisen (100%) bezeichnen es als prioritäres Ziel der dualen Berufsausbildung, den Jugendlichen Lebensperspektiven (Persönlichkeitsentwicklung und soziale Integration) zu eröffnen. Da eine Berufsausbildung für das Leben der Jugendlichen von entscheidender Bedeutung sei, müsse jedem jungen Menschen eine Berufsausbildung im angestrebten Berufsfeld ermöglicht werden – auch hier ist die Zustimmung unter den Gewerkschaftsvertretern sehr hoch (95%). 74% der Gewerkschaftsvertreter finden zugleich, die Betriebe müssten verpflichtet werden, in vorherigen Ausbildungsgängen erreichte Qualifikationen zeitlich auf eine Berufsausbildung anzurechnen.

Insbesondere die Experten aus den Kammern (8%) und den Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden (17%) können dem zuletzt genannten Vorschlag nur selten zustimmen. Offener dagegen zeigen sie sich gegenüber dem Vorschlag, jedem jungen Menschen müsse eine Berufsausbildung im angestrebten Berufsfeld ermöglicht werden (48% und 42% Zustimmung). Die Maxime, duale Berufsausbildung müsse vor allem dazu da sein, den Jugendlichen Lebensperspektiven zu eröffnen, wird von beiden Gruppen sogar mehrheitlich (65% und 67%) zugestimmt. Es gibt somit bemerkenswerterweise einen beachtlichen Teil der Experten, der – ungeachtet des Spannungsverhältnisses zwischen den Maximen der Priorität auf die Fachkräftesicherung der deutschen Wirtschaft auf der einen und den Lebensperspektiven der Jugendlichen im Sinne von Persönlichkeitsentwicklung und sozialer Integration auf der anderen Seite – möglichst *beiden* Grundsätzen zugleich gerecht werden möchte. Wir wollen diesen Aspekt im Folgenden im Rahmen eines kleinen Exkurses noch ein wenig genauer untersuchen (vgl. [Tabelle 4](#)).

Tabelle 4: Exkurs: Ansichten der Experten zur Frage, welches Ziel der dualen Berufsausbildung gegebenenfalls mehr Priorität hat (Zustimmungsquoten in %)

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Was hat Priorität?										
Die Fachkräftesicherung der deutschen Wirtschaft oder die Lebensperspektiven der Jugendlichen?										
■ Weder die Fachkräftesicherung der Wirtschaft noch die Lebensperspektiven der Jugendlichen	5	0	6	6	2	0	0	13	3	13
■ Fachkräftesicherung ist eher/sehr prioritär, Lebensperspektiven der Jugendlichen sind (eher) nachrangig	22	38	14	16	34	33	0	13	23	19
■ Fachkräftesicherung ist <i>sehr</i> prioritär, Lebensperspektiven der Jugendlichen sind <i>eher</i> prioritär	18	18	14	19	22	33	11	12	28	13
■ Lebensperspektiven der Jugendlichen sind eher/sehr prioritär, Fachkräftesicherung der Wirtschaft ist eher nachrangig	14	11	11	13	2	0	37	21	18	19
■ Lebensperspektiven der Jugendlichen sind <i>sehr</i> prioritär, Fachkräftesicherung der Wirtschaft ist <i>eher</i> prioritär	9	2	14	9	6	0	26	12	15	3
■ Beides: Fachkräftesicherung und Lebensperspektiven sind gleichrangig, sind eher prioritär	7	4	8	13	8	8	5	6	5	6
■ Beides: Fachkräftesicherung und Lebensperspektiven sind gleichrangig, sind sehr prioritär	24	27	33	25	26	25	21	23	8	28
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der jeweiligen Aussage zustimmten.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

So zeigt sich, dass von den von uns befragten Experten die Vertreter der Betriebe, der Kammern, der Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbände und auch der staatlichen Verwaltung bzw. des öffentlichen Dienstes mehrheitlich im Zweifelsfall die Fachkräftesicherung der Wirtschaft als Ziel dualer Berufsausbildung priorisieren. Den Lebensperspektiven der Jugendlichen möchten mehrheitlich nur die Vertreter der Gewerkschaften Raum eröffnen. Es gibt aber nennenswerte Anteile unter den Experten, die beide Ziele gleichermaßen wichtig finden (31%). Entweder bezeichnen sie beide Ziele als *eher* prioritär, oder sie stufen sogar beide Ziele als *sehr* prioritär ein. Letzteres trifft auf mindestens ein Fünftel der Experten aus den Betrieben, überbetrieblichen Bildungsstätten, Schulen, Kammern, Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Forschungsstätten und Hochschulen sowie Verbänden zu. Lediglich die Vertreter aus der staatlichen Verwaltung/dem öffentlichen Dienst geben selten eine gleichrangige Einstufung, was darauf hindeuten könnte, dass sie die beiden Maximen aus sachlogischen Erwägungen heraus als unvereinbar erachten.

3.2.3 Themenkreis 3: Flexibilisierungs- und Modularisierungserfordernisse dualer Berufsausbildung

Den nächsten Themenkreis bilden die Meinungen zu den Flexibilisierungs- und Modernisierungserfordernissen dualer Berufsausbildung ([Tabelle 5](#)).

Tabelle 5: Meinungen zu den Flexibilisierungs- und Modularisierungserfordernissen der Berufsausbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 3: Flexibilisierungs- und Modularisierungserfordernisse dualer Berufsausbildung										
■ Die Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung muss – unter Beibehaltung des Berufsprinzips – weiterentwickelt werden.	62	58	78	69	55	75	33	57	61	80
■ Berufsausbildung muss modular strukturiert sein, sodass unterhalb des Berufsabschlusses allgemein anerkannte und standardisierte Qualifizierungsnachweise möglich sind.	42	44	69	50	18	42	16	43	45	45
■ Die im BBiG gegebenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Berufsausbildung (z. B. Verlängerung und Verkürzung der Ausbildung, Teilzeitausbildung, Zusatzqualifikationen, Anrechnung von bereits erworbenen Qualifikationen) sind ausreichend.	65	77	50	74	90	58	63	47	61	58
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der jeweiligen Aussage zustimmten („stimmt eher“, „stimmt sehr“).

Die mit einem roten Marker (■) gekennzeichnete Frage hängt mit den anderen dadurch zusammen, dass sie bei Bejahung der beiden anderen Fragen desselben Themenkreises eher verneint wird.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Dass die Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung – unter Beibehaltung des Berufsprinzips – weiterentwickelt werden müsse, finden insbesondere die Fachleute aus den überbetrieblichen Bildungseinrichtungen (78%) und Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden (75%), eher selten dagegen die Experten aus den Gewerkschaften (33%). Die Haltung, hier müsse mehr getan werden, führt seltener dazu – wie an der roten Markierung des Items zu erkennen ist –, die im Berufsbildungsgesetz bereits heute gegebenen Möglichkeiten zur

Flexibilisierung (z.B. durch Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildung, Teilzeitausbildung, Zusatzqualifikationen, Anrechenbarkeit von bereits erworbenen Qualifikationen) als ausreichend zu bezeichnen. Nichtsdestotrotz sind sehr viele Kammervereine (90%) davon überzeugt, dass diese ausreichen.

Nur unter den Experten aus den überbetrieblichen Bildungsstätten (69%) findet die Forderung, Berufsausbildung müsse modular strukturiert sein (sodass unterhalb des Berufsabschlusses allgemein anerkannte und standardisierte Qualifizierungsnachweise möglich sind), eine klare Mehrheit. Am seltensten vermögen die Fachleute aus den Gewerkschaften (16%) und aus den Kammern (18%) dieser Forderung zustimmen.

3.2.4 Themenkreis 4: Stellenwert des Lernorts „Betrieb“

Themenkreis 4 betrifft den Stellenwert des Lernorts „Betrieb“. In Deutschland gelten die duale Berufsausbildung und die starke Einbindung der Betriebe als Lernort als ein großer traditioneller Vorteil bei der Ausbildung qualifizierten Fachkräftenachwuchses. Dies sehen auch fast alle der von uns befragten Experten so (Tabelle 6). Nur sehr wenige glauben deshalb, die Bedeutung des Lernortes „Betrieb“ werde für die berufliche und persönliche Entwicklung der Auszubildenden überschätzt – insgesamt sind es lediglich 10%. Ein etwas größerer Anteil findet sich lediglich bei den Vertretern aus den Schulen (19%). Dementsprechend tendieren fast alle Fachleute (insgesamt 81%) zu der Meinung, für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz sei eine betriebliche Ausbildung am besten geeignet. Etwas geringere Zustimmungswerten finden sich dazu lediglich bei den Fachleuten aus Forschung/Hochschule (67%), aus den überbetrieblichen Bildungsstätten (72%) und den Schulen (75%).

Tabelle 6: Meinungen zum Stellenwert des Lernorts „Betrieb“

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 4: Stellenwert des Lernorts „Betrieb“										
■ Die Bedeutung des Lernortes Betrieb für die berufliche und persönliche Entwicklung der Auszubildenden wird überschätzt.	10	11	11	19	6	8	0	13	5	13
■ Eine betriebliche Ausbildung ist für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz am besten geeignet.	81	89	72	75	92	100	95	67	82	77
■ Um allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen, ist es notwendig, dass neben den Betrieben gleichberechtigt auch außerbetriebliche und schulische Einrichtungen öffentlich geförderte Ausbildungsstellen anbieten dürfen.	47	50	72	69	16	25	16	51	46	63
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der jeweiligen Aussage zustimmten („stimmt eher“, „stimmt sehr“).

Die mit einem roten Marker (■) gekennzeichnete Frage hängt mit den anderen dadurch zusammen, dass sie bei Bejahung der beiden anderen Fragen desselben Themenkreises eher verneint wird.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Gleichwohl gibt es eine bemerkenswerte Verbindung, wie wiederum das Ergebnis der Hauptkomponentenanalyse zeigt: Wer davon überzeugt ist, dass die Bedeutung des Lernortes Betrieb für die Entwicklung

der Auszubildenden überschätzt wird bzw. sich skeptischer zeigt, was den Nutzen einer betrieblichen Berufsausbildung für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz betrifft, sieht es tendenziell auch eher als notwendig an, dass neben den Betrieben gleichberechtigt auch außerbetriebliche und schulische Einrichtungen öffentlich geförderte Ausbildungsstellen anbieten dürfen, um letztlich allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Insgesamt 47% der Experten befürworten einen solchen Schritt, darunter sind zwar nur sehr wenige Kammervertreter und Gewerkschaftern (jeweils 16%), aber sehr viele Vertreter aus den Schulen (69%) und überbetrieblichen Einrichtungen (72%).

3.2.5 Themenkreis 5: Nutzen und Zukunft des Übergangsbereichs

Eine zentrale ordnungspolitische Frage der letzten Jahre war, was in Zukunft mit dem Übergangsbereich geschehen soll, der bisweilen auch „Übergangssystem“ genannt wurde und unter diesem Begriff stark in die eine kritische Diskussion geraten war (Beicht 2009, Münk/Rützel/Schmidt 2010, Bojanowski/Eckert 2012, Brändle 2012, Beicht/Eberhard 2013, Braun/Geier 2013, Frieling/Ulrich 2013a). Diskutiert wurde insbesondere auch die Frage, ob der demografisch bedingte Rückgang von Schulabsolventen dazu führt, dass der Übergangsbereich überflüssig werden wird (Euler 2010, Euler 2011). Zwar verringerte sich seit 2005 die Anfängerzahl im Übergangsbereich bereits beträchtlich (Statistisches Bundesamt 2013), doch zeigen regressionsanalytisch basierte Projektionen, dass ein Verschwinden allein aufgrund der demografischen Entwicklung kaum zu erwarten ist (Maier/Ulrich 2012, Dionisius/Schier/Ulrich 2013).

Tabelle 7: Meinungen zum Nutzen und zur Zukunft des Übergangsbereichs

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 5: Nutzen und Zukunft des Übergangsbereichs										
■ Der Besuch einer Maßnahme im Übergangsbereich erhöht die Chance, doch noch einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden.	44	51	69	48	32	42	21	37	38	48
■ Der demografisch bedingte Rückgang von Schulabsolventinnen und -absolventen wird dazu führen, dass der Übergangsbereich überflüssig werden wird.	13	16	6	10	15	42	16	12	13	3
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der jeweiligen Aussage zustimmten („stimmt eher“, „stimmt sehr“).

Die mit einem roten Marker (■) gekennzeichnete Frage hängt mit der anderen dadurch zusammen, dass sie bei Bejahung der anderen Frage eher verneint wird.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Auch aus Sicht der von uns befragten Experten ist es eher unwahrscheinlich, dass mit der demografischen Entwicklung der Übergangsbereich überflüssig wird; dies meinen insgesamt nur 13% der Fachleute (Tabelle 7). Eine etwas höhere Zustimmungquote ist lediglich unter den Experten aus den Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden zu finden (42%). Die Skepsis mag damit zusammenhängen, dass es durchaus größere Anteile unter den Fachleuten gibt, die davon ausgehen, dass der Besuch einer Maßnahme im Übergangsbereich die Chance erhöht, doch noch einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden (vgl. dazu insbesondere

auch Braun/Geier 2013, siehe auch Deutscher Bundestag 2013, S. 44, 199). Vor allem unter den Vertretern aus den überbetrieblichen Einrichtungen denkt eine Mehrheit so (69%), während die größte Skepsis mit einer Zustimmungsquote von lediglich 21% bei den Gewerkschaftsvertretern vorzufinden ist.

3.2.6 Themenkreis 6: Zukünftige Ausbildungschancen der Ausbildungsstellenbewerber

Als letzten von anderen Thematiken statistisch unterscheidbaren Themenkreis identifizierte die Hauptkomponentenanalyse die Haltungen zu den künftigen Ausbildungschancen der Ausbildungsstellenbewerber (Tabelle 8). Wie werden diese sich entwickeln? Bereits jetzt deutet sich an, dass die Wirtschaft in Zukunft stärkere Kompromisse als bislang machen muss und wohl auch machen möchte, was den Grad der Ausbildungsreife der Jugendlichen als Kriterium bei der Bewerberauswahl betrifft (Dobischat/Kühnlein/Schurgartz 2012, Ratschinski/Steuber 2012, Eberhard/Ulrich 2013). Untersuchungen aus der Schweiz zeigen, dass womöglich gerade den kognitiven Aspekten der Ausbildungsreife ein viel zu hoher Stellenwert in Hinblick auf die Realisierbarkeit eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses gegeben wird (Buchholz u.a. 2012). Ähnliches scheint auch für Deutschland zu gelten (Kohlrausch/Solga 2012, Solga/Baas/Kohlrausch 2012). Gleichwohl gehen nur wenige der von uns befragten Experten (insgesamt lediglich 17%) davon aus, dass die Ausbildungsreife in Zukunft keine notwendige Bedingung für den Eintritt in eine betriebliche Berufsausbildung sein wird. Allein unter den Gewerkschaftsvertretern (32%) und den Fachleuten aus den Forschungseinrichtungen und Hochschulen (27%) rechnet eine etwas größere Minderheit damit.

Tabelle 8: Meinungen zu den künftigen Ausbildungschancen der Ausbildungsstellenbewerber

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 6: Zukünftige Ausbildungschancen der Ausbildungsstellenbewerber										
■ Für die Bewerberauswahl der Betriebe wird die Ausbildungsreife zukünftig keine notwendige Bedingung mehr sein.	17	11	19	9	12	8	32	27	5	25
■ Wer keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommt, soll die Möglichkeit zu einer außerbetrieblichen oder schulischen Berufsausbildung erhalten.	82	84	92	90	56	75	74	92	92	81
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der jeweiligen Aussage zustimmten („stimmt eher“, „stimmt sehr“).

Die mit einem roten Marker (■) gekennzeichnete Frage hängt mit der anderen dadurch zusammen, dass sie bei Bejahung der anderen Frage eher verneint wird.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Wer sich in Hinblick auf die künftige Relativierung der Ausbildungsreife als Eintrittskriterium in betriebliche Berufsausbildung skeptisch zeigt, neigt eher zur Forderung, jenen Jugendlichen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhielten, ersatzweise die Möglichkeit zu einer außerbetrieblichen oder schulischen Berufsausbildung einzuräumen. Diese Forderung findet in allen Expertengruppen mehrheitlich Zustimmung; nicht so deutlich in der Expertengruppe aus den Kammern (56%), besonders eindeutig dagegen bei den

Vertretern aus den überbetrieblichen Einrichtungen, Forschung und Hochschulen sowie den staatlichen Verwaltungen (jeweils 92%). Auch bei den Fachleuten aus den Schulen (90%) ist die Zustimmung hoch.

3.3 Handlungsvorschläge zur Umsetzung eines weiten Verständnisses von inklusiver Berufsausbildung

Bereits einführend haben wir darauf hingewiesen ([Kapitel 1](#)), dass die im Fragebogen aufgenommenen 13 Handlungsvorschläge zur möglichen Umsetzung eines weiten Inklusionsverständnisses in der dualen Berufsausbildung auf der dazu vorhandenen Literatur basieren. In diversen Publikationen sind konzeptionelle Anregungen dazu zu finden, wie die duale Berufsausbildung gestaltet und weiterentwickelt werden kann, um auf die einzelnen Jugendlichen und ihre spezifischen Lernbedürfnisse individueller eingehen zu können (Enggruber 2013b). Sie wurden aufgenommen und als Vorschläge zu einer inklusiven Gestaltung der dualen Berufsausbildung im weiten Sinne gefasst. Dazu wurden die Experten befragt und darum gebeten zu äußern, wie wünschenswert aus ihrer Sicht die Realisierung der einzelnen Handlungsvorschläge ist. Dabei haben sich in der Hauptkomponentenanalyse insgesamt vier Themenkreise herausgestellt, die wir wie folgt auf der Basis unserer Interpretationen bezeichnet haben:

1. Grundlegende institutionelle Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung
2. Qualitätsverbesserungen im Rahmen und Umfeld der dualen Berufsausbildung
3. Konzentration des Übergangsbereichs auf den Erwerb höherer Schulabschlüsse
4. Unterstützung der Berufsschulen.

Wie schon im vorherigen [Abschnitt 3.2](#) führen wir die Items zu den vier Themenkreisen und die Zustimmungsquoten in der nachfolgenden [Tabelle 9](#) vollständig auf. Zur besseren Lesbarkeit werden wir dann die entsprechenden Teilabschnitte der Tabelle in den jeweiligen Unterkapiteln nochmals abbilden.

Tabelle 9: Gesamtübersicht über die Haltungen zu Handlungsvorschlägen zugunsten der Umsetzung eines weiten Verständnisses von inklusiver Berufsbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 1: Grundlegende institutionelle Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung										
<ul style="list-style-type: none"> ■ Wer nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule keinen betrieblichen Ausbildungsplatz findet, erhält auf jeden Fall einen entsprechenden schulischen oder außerbetrieblichen Ausbildungsplatz. 	63	62	78	84	36	33	63	61	69	72
<ul style="list-style-type: none"> ■ Durch rechtliche Vorgaben werden die Betriebe dazu verpflichtet, die von Jugendlichen in einem vorherigen Ausbildungsgang erzielten Qualifikationen zeitlich auf die Berufsausbildung anzurechnen, sofern sie fachadäquat sind. 	56	50	61	66	18	25	74	65	79	69
<ul style="list-style-type: none"> ■ Auch schulischen und außerbetrieblichen Trägern wird die Möglichkeit eingeräumt, Ausbildungsplätze anzubieten und mit Jugendlichen Ausbildungsverträge abzuschließen. Dafür werden entsprechende öffentliche Mittel zur Verfügung gestellt. 	43	51	69	44	12	33	22	51	46	45

Fortsetzung der Tabelle 9: Gesamtübersicht über die Haltungen zu Handlungsvorschlägen zugunsten der Umsetzung eines weiten Verständnisses von inklusiver Berufsbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Fortsetzung des Themenkreises 1: Grundlegende institutionelle Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung										
<ul style="list-style-type: none"> ■ Auf allen für die Berufsausbildung relevanten Ebenen werden Auszubildende an den Planungs- und Abstimmungsprozessen beteiligt, um ihre Sichtweisen und ihre Expertise in eigener Sache einbringen zu können. Dazu sind in den relevanten Gremien (z. B. Berufsbildungsausschüsse) entsprechende Strukturen zu schaffen. 	51	44	64	56	14	27	74	62	56	68
<ul style="list-style-type: none"> ■ Um allen Jugendlichen eine auf ihre individuellen Voraussetzungen abgestimmte vollqualifizierende Ausbildung zu ermöglichen, werden auch flexible Konzepte umgesetzt, die sowohl eine Unterbrechung als auch eine Verlängerung der Ausbildung auf bis zu fünf Jahre zulassen. 	56	48	67	56	28	33	79	77	62	56
Themenkreis 2: Qualitätsverbesserungen im Rahmen und Umfeld der dualen Berufsausbildung										
<ul style="list-style-type: none"> ■ In allen Kommunen entstehen zwischen den Agenturen für Arbeit, den Trägern der Grundsicherung (z. B. Jobcenter) sowie den kommunalen Jugend- und Sozialämtern „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“. Dort finden Jugendliche und ihre Eltern alle Unterstützungsangebote, die die Sozialgesetzbücher vorsehen (z. B. Berufseinstiegsbegleitung, Coaching und andere Hilfen), ‚unter einem Dach‘ vor. 	82	78	78	84	78	83	74	84	100	75
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die individuelle Förderung von Jugendlichen im Rahmen des Berufsschulunterrichts wird gewährleistet. Dafür werden Lehrkräfte entsprechend qualifiziert, und der Unterricht (Lehrpläne, Studententafeln, Lernumgebungen und Prüfungen) wird flexibel gestaltet. 	90	91	94	88	86	100	89	92	90	88
<ul style="list-style-type: none"> ■ Zur Gewährleistung einer hohen Ausbildungsqualität werden für alle an der Ausbildung beteiligten Fachkräfte (Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen, Sozial- und Sonderpädagogen/-innen) regelmäßige Fortbildungen organisiert, die auch die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams fördern. 	89	87	100	97	73	83	95	88	92	88
<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Modell der assistierten Ausbildung wird flächendeckend eingeführt: Auszubildende, ihre Betriebe und Berufsschulen werden von Bildungsdienstleistern gezielt in ihren Ausbildungsaktivitäten bis zum erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung unterstützt. 	65	56	81	56	50	67	78	79	61	72
<ul style="list-style-type: none"> ■ In allen Kommunen werden Organisationseinheiten für Bildungsmanagement sowie Bildungsmonitoring angesiedelt. Dort wird kontinuierlich geprüft, ob alle Jugendlichen mit einem vollqualifizierenden Ausbildungsplatzentsprechend versorgt wurden. 	54	45	50	66	36	33	84	62	63	53
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Arbeitsbedingungen für Bildungsträger und ihre Beschäftigten werden deutlich verbessert. Dazu zählen vor allem längere Laufzeiten bei Auftragsvergaben der öffentlichen Verwaltungen (z. B. Bundesagentur für Arbeit) sowie dauerhafte und tariflich vergütete Beschäftigungsverhältnisse. Ziel ist, die kontinuierliche Kooperation zwischen Bildungsträgern, Jugendlichen und Betrieben zu fördern und die pädagogische Qualität zu sichern. 	76	68	100	69	73	64	84	71	74	87

Fortsetzung der Tabelle 9: Gesamtübersicht über die Haltungen zu Handlungsvorschlägen zugunsten der Umsetzung eines weiten Verständnisses von inklusiver Berufsbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 3: Konzentration des Übergangsbereichs auf den Erwerb höherer Schulabschlüsse ■ Alle Maßnahmen des Übergangsbereichs, die keinen nächsthöheren Schulabschluss ermöglichen, werden abgeschafft.	26	27	22	16	24	25	53	35	26	19
Themenkreis 4: Unterstützung der Berufsschulen ■ In allen Berufsschulen sind sozial- und sonderpädagogische Fachkräfte vorhanden, die die einzelnen Auszubildenden bei Bedarf individuell fördern.	89	82	86	97	88	92	95	83	100	90
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die den Vorschlag befürworteten („eher wünschenswert“, „sehr wünschenswert“).

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Bemerkenswert ist, dass die Meinungen der Befragten sich im Wesentlichen auf zwei Grundpositionen verdichten lassen. Eine Gruppe, darauf entfallen insgesamt fünf Handlungsvorschläge, erachtet die grundlegende institutionelle Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung als wünschenswert, um sie inklusiv zu gestalten. Der andere Teil der Fachleute setzt hingegen auf Ansätze zur Qualitätsverbesserung im Rahmen und Umfeld der Berufsausbildung, worauf sechs Anregungen entfallen. Da wir die Experten insgesamt nur zu 13 Vorschlägen befragt haben, entfällt auf die beiden letzten Themenkreise jeweils nur eine Handlungsidee, die somit von den Befragten nicht im Zusammenhang mit den anderen Anregungen gesehen wird.

3.3.1 Themenkreis 1: Grundlegende institutionelle Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung

Wie bereits erwähnt werden in diesem „Themenkreis 1“ insgesamt fünf Handlungsvorschläge von den Experten im Zusammenhang befürwortet, die sich alle auf grundlegende institutionelle Veränderungen der dualen Berufsausbildung beziehen (vgl. dazu auch Gei/Krewerth/Ulrich 2011, Frieling/Ulrich 2013b, Granato/Ulrich 2013). Allerdings fallen die Zustimmungsquoten relativ gering aus und reichen von maximal 63% aller Befragten bis zu weniger als die Hälfte mit 43% (Tabelle 10).

Einerseits erachten die meisten Fachleute (63%) im „Themenkreis 1“ eine Ausbildungsgarantie in dem Sinne als wünschenswert, dass die jungen Menschen, die nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, auf jeden Fall einen entsprechenden schulischen oder außerbetrieblichen Ausbildungsplatz erhalten sollen. Diesem Handlungsvorschlag stimmen besonders viele Vertreter aus Schulen (84%) zu. Außerdem korrespondiert er mit grundsätzlichen Ansichten zur dualen Berufsausbildung, wo auch von 83% der Befragten befürwortet wird, dass die Jugendlichen bei Bedarf ersatzweise eine schulische oder außerbetriebliche Ausbildung absolvieren sollen (Abschnitt 3.2.6).

Tabelle 10: Übersicht über die Haltungen zu grundlegenden institutionellen Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 1: Grundlegende institutionelle Weiterentwicklungen zur dualen Berufsausbildung										
<ul style="list-style-type: none"> ■ Wer nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule keinen betrieblichen Ausbildungsplatz findet, erhält auf jeden Fall einen entsprechenden schulischen oder außerbetrieblichen Ausbildungsplatz. 	63	62	78	84	36	33	63	61	69	72
<ul style="list-style-type: none"> ■ Durch rechtliche Vorgaben werden die Betriebe dazu verpflichtet, die von Jugendlichen in einem vorherigen Ausbildungsgang erzielten Qualifikationen zeitlich auf die Berufsausbildung anzurechnen, sofern sie fachadäquat sind. 	56	50	61	66	18	25	74	65	79	69
<ul style="list-style-type: none"> ■ Auch schulischen und außerbetrieblichen Trägern wird die Möglichkeit eingeräumt, Ausbildungsplätze anzubieten und mit Jugendlichen Ausbildungsverträge abzuschließen. Dafür werden entsprechende öffentliche Mittel zur Verfügung gestellt. 	43	51	69	44	12	33	22	51	46	45
<ul style="list-style-type: none"> ■ Auf allen für die Berufsausbildung relevanten Ebenen werden Auszubildende an den Planungs- und Abstimmungsprozessen beteiligt, um ihre Sichtweisen und ihre Expertise in eigener Sache einbringen zu können. Dazu sind in den relevanten Gremien (z. B. Berufsbildungsausschüsse) entsprechende Strukturen zu schaffen. 	51	44	64	56	14	27	74	62	56	68
<ul style="list-style-type: none"> ■ Um allen Jugendlichen eine auf ihre individuellen Voraussetzungen abgestimmte vollqualifizierende Ausbildung zu ermöglichen, werden auch flexible Konzepte umgesetzt, die sowohl eine Unterbrechung als auch eine Verlängerung der Ausbildung auf bis zu fünf Jahre zulassen. 	56	48	67	56	28	33	79	77	62	56
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die den Vorschlag befürworteten („eher wünschenswert“, „sehr wünschenswert“).

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Andererseits stehen die Experten jedoch eher kritisch der Idee gegenüber, dass auch schulischen und außerbetrieblichen Trägern mit öffentlichen Mitteln die Möglichkeit eingeräumt wird, Ausbildungsplätze anzubieten und mit Jugendlichen Ausbildungsverträge abzuschließen. Diesem Handlungsvorschlag wurde nur von 43% zugestimmt. Lediglich die meisten Vertreter aus überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) begrüßen diese Idee (69%). Hingegen zeigen sich besonders starke Bedenken bei den Kammern mit einer nur 12-prozentigen Zustimmung sowie den Gewerkschaften (22%) und Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden (33%). Diese Angaben können auch so interpretiert werden, dass die Sozialpartner darin weitgehend übereinstimmen, dem Lernort „Betrieb“ auch bei der Umsetzung inklusiver Berufsausbildung den Vorrang zu geben, so wie sich dies auch bereits in [Abschnitt 3.2.4](#) gezeigt hat.

Im Gegensatz dazu zeigen sich deutliche Differenzen zwischen den Sozialpartnern bei den weiteren Handlungsvorschlägen: So stehen die Kammern und Arbeitgeber auch den anderen Ideen zu grundlegenden

institutionellen Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung überwiegend kritisch gegenüber, während diese jeweils von gut der Hälfte (51% und 56%) aller befragten Experten befürwortet werden. Nur 18% der Kammern und 25% der Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbände stimmen der Idee zu, durch rechtliche Vorgaben die Betriebe dazu zu verpflichten, die von Jugendlichen in einem vorherigen Ausbildungsgang erzielten Qualifikationen zeitlich auf die Berufsausbildung anzurechnen, sofern sie fachadäquat sind. Im Gegensatz dazu begrüßen die meisten Vertreter aus öffentlichen Verwaltungen (79%) diesen Handlungsvorschlag. Es vor allem die Gewerkschaftsvertreter, die die Partizipation der Jugendlichen auf allen relevanten Ebenen der Berufsausbildung (74%) oder zur zeitlichen Flexibilisierung der Berufsausbildung (79%) befürworten, während diese Ideen von den Kammern mit einer Zustimmungquote von nur 14% und 28% sowie bei den Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden mit 27% und 33% weit überwiegend abgelehnt werden.

3.3.2 Themenkreis 2: Qualitätsverbesserungen im Rahmen und im Umfeld der dualen Berufsausbildung

Während die Zustimmungquote zur institutionellen Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung hin zu einer inklusiven Gestaltung im weiten Sinne bei allen Experten nur zwischen 43% und 63% liegt, fällt sie im „Themenkreis 2“ mit einer Spannweite zwischen 54% und 90% deutlich höher aus (**Tabelle 11**). Somit scheinen die Fachleute überwiegend den Handlungsvorschlägen zu zustimmen, die nicht auf grundlegende Änderungen, sondern lediglich auf Qualitätsverbesserungen der dualen Berufsausbildung abzielen. Dabei werden insbesondere die Anregungen begrüßt, die sich zum einen auf eine stärkere Individualisierung des Berufsschulunterrichts (90%) und zum anderen auf Fortbildungen aller beteiligten Ausbilder, Berufsschullehrer, Sonder- und Sozialpädagogen beziehen (89%).

Bemerkenswert ist zudem, dass in diesem „Themenkreis 2“ vier Handlungsvorschläge von einzelnen Expertengruppen zu 100% befürwortet werden. So stimmen 100% Experten aus öffentlichen Behörden und sonstigen Verwaltungsbereichen dem Vorschlag zu, dass in allen Kommunen zwischen den Agenturen für Arbeit, den Trägern der Grundsicherung (z. B. Jobcenter) sowie den kommunalen Jugend- und Sozialämtern „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“ entstehen sollten. Lediglich die Gewerkschaften stehen mit ‚nur‘ 74% Zustimmung dieser Anregung etwas kritischer gegenüber. Die verstärkte Individualisierung des Berufsschulunterrichts wird von allen Arbeitgeber-/Wirtschaftsvertretern begrüßt, während die Fortbildung des Ausbildungspersonals und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Bildungsträger und ihre Beschäftigten bei allen Fachleuten aus überbetrieblichen Ausbildungsstätten die volle Zustimmung findet.

Unter den Vorschlägen zur Qualitätsverbesserungen der dualen Berufsausbildung erhielt jener zur Einrichtung von Organisationseinheiten für Bildungsmanagement sowie Bildungsmonitoring in den Kommunen mit nur 54% die geringste Zustimmung. Dabei weichen die Meinungen der Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbände (33%) und der Kammern (36%) erheblich von jenen der Gewerkschaften ab, die diesen Vorschlag mit 84% befürworteten. Somit sind sich die Sozialpartner auch in dieser Frage sehr uneins. Höhere Übereinstimmungen finden sich zum Vorschlag der assistierten Berufsausbildung, mit der bei Bedarf die Auszubildenden, ihre Betriebe und Berufsschulen von Bildungsdienstleistern gezielt in ihren Ausbildungsaktivitäten bis zum erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung unterstützt werden. Obwohl auch diese Idee mit 65% aller Fachleute eine im Vergleich zu den sonstigen Vorschlägen nicht so hohe Zustimmung fand, haben sich die Gewerkschaften (78%) und Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbände in ihren Einschätzungen zu dieser Frage etwas angenähert (67%), während die Kammern (50%) deutlicher davon abweichen. Am meisten wird die Umsetzung der assistierten Ausbildung von den überbetrieblichen Bildungseinrichtungen (81%) und den Vertretern aus Forschung und Hochschulen (79%) befürwortet.

Tabelle 11: Übersicht über die Haltungen zu Qualitätsverbesserungsvorschlägen im Rahmen und Umfeld der dualen Berufsausbildung

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 2: Qualitätsverbesserungen im Rahmen und Umfeld der dualen Berufsausbildung										
<ul style="list-style-type: none"> ■ In allen Kommunen entstehen zwischen den Agenturen für Arbeit, den Trägern der Grundsicherung (z. B. Jobcenter) sowie den kommunalen Jugend- und Sozialämtern „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“. Dort finden Jugendliche und ihre Eltern alle Unterstützungsangebote, die die Sozialgesetzbücher vorsehen (z. B. Berufseinstiegsbegleitung, Coaching und andere Hilfen), ‚unter einem Dach‘ vor. 	82	78	78	84	78	83	74	84	100	75
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die individuelle Förderung von Jugendlichen im Rahmen des Berufsschulunterrichts wird gewährleistet. Dafür werden Lehrkräfte entsprechend qualifiziert, und der Unterricht (Lehrpläne, Stundentafeln, Lernumgebungen und Prüfungen) wird flexibel gestaltet. 	90	91	94	88	86	100	89	92	90	88
<ul style="list-style-type: none"> ■ Zur Gewährleistung einer hohen Ausbildungsqualität werden für alle an der Ausbildung beteiligten Fachkräfte (Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen, Sozial- und Sonderpädagogen/-innen) regelmäßige Fortbildungen organisiert, die auch die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams fördern. 	89	87	100	97	73	83	95	88	92	88
<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Modell der assistierten Ausbildung wird flächendeckend eingeführt: Auszubildende, ihre Betriebe und Berufsschulen werden von Bildungsdienstleistern gezielt in ihren Ausbildungsaktivitäten bis zum erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung unterstützt. 	65	56	81	56	50	67	78	79	61	72
<ul style="list-style-type: none"> ■ In allen Kommunen werden Organisationseinheiten für Bildungsmanagement sowie Bildungsmonitoring angesiedelt. Dort wird kontinuierlich geprüft, ob alle Jugendlichen mit einem vollqualifizierenden Ausbildungsplatz entsprechend versorgt wurden. 	54	45	50	66	36	33	84	62	63	53
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Arbeitsbedingungen für Bildungsträger und ihre Beschäftigten werden deutlich verbessert. Dazu zählen vor allem längere Laufzeiten bei Auftragsvergaben der öffentlichen Verwaltungen (z. B. Bundesagentur für Arbeit) sowie dauerhafte und tariflich vergütete Beschäftigungsverhältnisse. Ziel ist, die kontinuierliche Kooperation zwischen Bildungsträgern, Jugendlichen und Betrieben zu fördern und die pädagogische Qualität zu sichern. 	76	68	100	69	73	64	84	71	74	87
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die den Vorschlag befürworteten („eher wünschenswert“, „sehr wünschenswert“).

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

3.3.3 Themenkreis 3: Konzentration des Übergangsbereichs auf den Erwerb höherer Schulabschlüsse

Der Handlungsvorschlag, dass alle Maßnahmen des Übergangsbereichs, die nicht einen höheren Schulabschluss ermöglichen, abgeschafft werden, beruht auf dem weiten Verständnis *inklusive Berufsausbildung*.

Denn danach bergen jegliche ‚Sondermaßen‘ für als benachteiligt, behindert oder nicht ausbildungsreif etikettierte junge Menschen Stigmatisierungsgefahren und sind deshalb abzubauen. Diesem Vorschlag wird jedoch nur von gut einem Viertel der Experten zugestimmt (26%). Während er von den Gewerkschaften mit 53% besonders häufig begrüßt wird, trifft er bei den Schulen (16%) überwiegend auf Ablehnung.

Tabelle 12: Übersicht über die Haltungen zu einem Reformvorschlag des Übergangsbereichs

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 3: Konzentration des Übergangsbereichs auf den Erwerb höherer Schulabschlüsse ■ Alle Maßnahmen des Übergangsbereichs, die keinen nächsthöheren Schulabschluss ermöglichen, werden abgeschafft.	26	27	22	16	24	25	53	35	26	19
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die den Vorschlag befürworteten („eher wünschenswert“, „sehr wünschenswert“).

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Bemerkenswert ist, dass die Experten den Handlungsvorschlag zur Beschränkung des Übergangsbereichs auf Bildungsgänge zum Erwerb höherer Schulabschlüsse nicht in einem thematischen Zusammenhang mit anderen Handlungsideen gesehen haben, er steht für sich allein. Über die möglichen Gründe können wir hier nur spekulieren.

Kleine Hinweise finden sich unseres Erachtens in den Antworten zum Übergangsbereich im Fragenkomplex zu den „Meinungen zum Themenfeld ‚Aufgaben, Ziele und Veränderungsbedarfe der dualen Berufsausbildung““ (**Kapitel 3.2**). Nur 44% aller Fachleute waren dort der Meinung, dass der Besuch einer Maßnahme im Übergangsbereich die Chancen der Jugendlichen erhöht, einen Ausbildungsplatz zu finden. Somit sieht mehr als die Hälfte der Experten es durchaus kritisch, dass die mit dem Übergangsbereich angestrebte zentrale Zielsetzung, die Vermittlung in eine Berufsausbildung, auch erreicht wird (**Tabelle 1** und **Tabelle 7**). Genau diese kritisch urteilenden Experten sind es denn auch, die signifikant häufiger als ihre anders urteilenden Kollegen den Übergangsbereich auf Bildungsgänge zum Erwerb höherer Schulabschlüsse konzentrieren möchten (33% zu 18%; die Ergebnisse sind hier nicht gesondert in Tabellenform ausgewiesen).

3.3.4 Themenkreis 4: Unterstützung der Berufsschulen

Auch der Handlungsvorschlag, dass in allen Berufsschulen sozial- und sonderpädagogische Fachkräfte vorhanden sein sollen, die die einzelnen Auszubildenden bei Bedarf individuell fördern können, steht für sich allein und wurde von den Experten nicht im Zusammenhang mit anderen Ideen thematisiert. Dieses Ergebnis der Hauptkomponentenanalyse hat uns überrascht, weil mit diesem Thema auch mögliche Qualitätsverbesserungen der dualen Berufsausbildung angesprochen worden sind. Schließlich wurde auch die stärkere Individualisierung des Berufsschulunterrichts in diesem Kontext erwähnt (**Kapitel 3.3.2**).

Dabei sind auch die Zustimmungsqoten zu beiden Vorschlägen fast identisch, denn für eine stärkere Individualisierung sprechen sich 90% und für eine ausreichende Zahl sonder- und sozialpädagogischer Fachkräf-

te 89% aller Experten aus (Tabelle 13). Möglicherweise mag die Formulierung des Handlungsvorschlages dazu beigetragen haben, dass er von den Befragten nicht im Kontext von Qualitätsverbesserungen der dualen Berufsausbildung generell und einer stärkeren Individualisierung des Berufsschulunterrichts speziell gesehen bzw. verstanden worden ist.

Tabelle 13: Übersicht über die Haltungen zum Vorschlag zur Unterstützung der Berufsschulen

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 4: Unterstützung der Berufsschulen										
■ In allen Berufsschulen sind sozial- und sonderpädagogische Fachkräfte vorhanden, die die einzelnen Auszubildenden bei Bedarf individuell fördern.	89	82	86	97	88	92	95	83	100	90
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die den Vorschlag befürworteten („eher wünschenswert“, „sehr wünschenswert“).

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

3.4 Grundsätzliche Meinungen zu inklusiver Bildung

Nach der Stellungnahme zu diversen Handlungsvorschlägen zur Realisierung eines breiten Inklusionsverständnisses in der dualen Berufsausbildung wurden die Experten im dritten Teil der Erhebung zu ihren grundsätzlichen Meinungen und Ansichten zur Umsetzbarkeit inklusiver Berufsausbildung befragt.

Dabei wurden sie noch einmal explizit darauf hingewiesen, dass sich der Begriff der *inklusive Berufsausbildung* in diesem Zusammenhang nicht nur auf Personen mit *Behinderungen*, sondern auf alle Personen bezieht, die in unterschiedlicher Weise *benachteiligt* bzw. an der Teilnahme an einer dualen Berufsausbildung *behindert* werden. In einer Hauptkomponentenanalyse der 11 Fragen, die im dritten Teil vorgegeben wurden, identifizierten wir die folgenden vier Themenkreise:

1. Realisierbarkeit und Nutzen inklusiver Berufsausbildung
2. Mögliche negative Folgen eines breiten Inklusionsverständnisses
3. inklusive Berufsausbildung: eine Überforderung der Lernorte Betrieb und Schule?
4. Nachdenkliche Einzelaspekte zu inklusiver Bildung (Tabelle 14).

Tabelle 14: Übersicht über die grundsätzlichen Meinungen zu inklusiver Bildung im weiten Verständnis

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
Themenkreis 1: Realisierbarkeit und Nutzen inklusiver Berufsausbildung										
■ Damit zu beginnen, inklusive Berufsausbildung umzusetzen, würde zu mehr Bildungsgerechtigkeit in Deutschland führen.	70	66	77	71	47	58	84	76	79	81
■ Inklusive Berufsausbildung würde zum Abbau des Fachkräftemangels beitragen.	56	45	69	47	48	25	79	63	62	61
■ Alles in Allem halte ich inklusive Berufsausbildung für nicht machbar.	14	22	8	9	15	33	5	21	3	13
■ Selbst wenn infolge inklusiver Berufsausbildung mehr Jugendliche einen Berufsabschluss erreichten, würden sie beim Übergang in Erwerbsarbeit vermehrt scheitern.	27	29	19	29	40	25	16	32	16	22
Themenkreis 2: Mögliche negative Folgen eines breiten Inklusionsverständnisses										
■ Selbst wenn inklusive Berufsausbildung eingeführt würde: Jugendliche, die wegen fehlender betrieblicher Lehrstellen eine schulische oder außerbetriebliche Berufsausbildung durchlaufen, erleben dies als Stigmatisierung.	44	55	31	32	46	42	53	44	42	52
■ Ein Konzept inklusiver Bildung, das für alle Menschen gilt, birgt die Gefahr, die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu vernachlässigen.	29	31	20	22	43	58	5	25	36	20
Themenkreis 3: Inklusiver Berufsausbildung: eine Überforderung der Lernorte Betrieb und Schule?										
■ Ausbildungsbetriebe sind mit inklusiver Berufsausbildung überfordert.	60	56	61	56	54	67	42	60	64	78
■ Berufsschulen sind mit inklusiver Berufsausbildung überfordert.	61	67	69	44	61	67	37	65	59	69
Themenkreis 4: Nachdenkliche Einzelaspekte zu inklusiver Bildung										
■ Wenn man inklusive Bildung konsequent zu Ende denkt, müssten auch die Studiengänge in Hochschulen inklusiv gestaltet werden.	81	83	77	71	86	92	84	80	84	81
■ Inklusive Berufsausbildung kann zu einer sinkenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe führen.	36	33	31	44	40	45	33	31	38	32
■ Die bereits vorhandenen Konzepte zur Flexibilisierung der Berufsausbildung bieten eine gute Ausgangsbasis zur Umsetzung von inklusiver Berufsausbildung.	40	38	33	40	47	58	39	35	55	23
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der Aussage zustimmten („stimmt eher“, „stimmt sehr“).

Die mit einem roten Marker (■) gekennzeichneten Fragen hängen mit den anderen dadurch zusammen, dass sie bei Bejahung der anderen Fragen eher verneint werden.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

3.4.1 Realisierbarkeit und Nutzen inklusiver Berufsausbildung

Nur eine Minderheit der befragten Experten (insgesamt 14%) geht gegenwärtig davon aus, dass „alles in allem“ inklusive Berufsausbildung nicht machbar sei. Lediglich unter den Experten aus den Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden fällt dieser Anteil mit 33% etwas höher aus, ist aber auch hier mit einem Drittel relativ niedrig. Gleichmaßen selten sind Befürchtungen, dass infolge inklusiver Berufsausbildung zwar mehr Jugendliche einen Berufsabschluss erreichen könnten, sie beim Übergang in Erwerbsarbeit aber vermehrt scheitern würden. Lediglich insgesamt 27% der Experten nehmen dies an (**Tabelle 14**).

Mit dieser grundsätzlich optimistischen Einschätzung in Hinblick auf die Machbarkeit inklusiver Bildung geht tendenziell auch ein größerer Optimismus einher, dass inklusive Berufsausbildung zu einem Abbau des Fachkräftemangels und zu mehr Bildungsgerechtigkeit führen könnte. Besonders zuversichtlich zeigen sich hier die Vertreter der Gewerkschaften (79% und 84%), seltener dagegen Arbeitgeber-/Wirtschaftsvertreter (Zustimmungsquote in Hinblick auf den Abbau des Fachkräftemangels: 25%) und die Fachleute aus den Kammern (Zustimmungsquote in Hinblick auf die Förderung der Bildungsgerechtigkeit: 58%).

3.4.2 Mögliche negative Folgen eines breiten Inklusionsverständnisses

Die Vertreter der Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbände sind es denn auch, die am häufigsten die Gefahr sehen, dass ein Konzept inklusiver Bildung, das für alle Menschen gilt, die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen vernachlässigen könnte. 58% befürchten dies, dagegen nur 5% der Gewerkschaftsvertreter (**Tabelle 14**). Die Gewerkschaftsvertreter, die in dieser Hinsicht optimistisch sind, sehen aber auch zu einem deutlichen Anteil (53%) ein anderes Problem, wenn inklusive Berufsausbildung eingeführt würde: nämlich dass Jugendliche, die wegen fehlender betrieblicher Lehrstellen eine schulische oder außerbetriebliche Berufsausbildung durchlaufen, dies als Stigmatisierung erleben dürften. Dieses Problem vermuten verstärkt auch die Vertreter der Betriebe (55%), und auch in den restlichen Expertengruppen nehmen die Befürchtungen in dieser Hinsicht einen substantziellen Anteil ein.

3.4.3 Inklusive Berufsausbildung: Überforderung der Lernorte Betrieb und Schule

Durchaus verbreitet sind zudem Befürchtungen, dass Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen mit inklusiver Berufsausbildung überfordert sein könnten (**Tabelle 14**). Insgesamt 60% bzw. 61% der Fachleute sehen dies so, und in allen Expertengruppen äußert ein größerer Anteil diese Bedenken. Die Hauptkomponentenanalyse verdeutlicht zudem, dass die Befürchtungen tendenziell zusammenhängen, so dass also diejenigen, die die Berufsschule überfordert sehen, dieses Risiko ebenfalls für den Lernort Betrieb vermuten.

3.4.4 Nachdenkliche Einzelaspekte zu inklusiver Bildung

Im Themenkreis 4 haben sich in der Hauptkomponentenanalyse thematische Zusammenhänge zwischen den Reaktionen der Fachleute herausgestellt, die sich aus unserer Sicht allenfalls unter der Überschrift „nachdenkliche Einzelaspekte“ zusammenführen lassen: Denn einerseits teilen die meisten Befragten (die Anteile variieren zwischen 71% der Schulvertreter und 92% der Arbeitgeber) die Meinung, dass inklusive Bildung auch die Hochschulen betrifft, so dass die Studienbedingungen zukünftig ebenfalls inklusiv gestaltet werden sollen. Mit dieser weitreichenden Forderung bezogen auf das Hochschulstudium gehen jedoch andererseits hinsichtlich der Berufsausbildung Bedenken einher. So sorgt sich insgesamt ein gutes Drittel (36%) darum, dass inklusive Berufsausbildung zu einer sinkenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe führen könnte; selbst unter den Gewerkschaftsvertretern befürchten dies 33% (**Tabelle 14**).

Dabei hat uns überrascht, dass diese Befürchtungen nicht im Zusammenhang mit den möglichen negativen Folgen eines breiten Inklusionsverständnisses im „Themenkreis 2“ angesprochen wurden. Zudem gehen

offenbar viele Experten davon aus, dass noch mehr geschehen muss, um Inklusion „machbar zu machen“. Denn zumindest gegenwärtig erachten nur 40% der Befragten die bereits vorhandenen Konzepte zur Flexibilisierung der Berufsausbildung als eine gute Ausgangsbasis zur Umsetzung von inklusiver Berufsausbildung. Positivere Einschätzungen zur dieser Frage kommen wiederum, neben den Vertretern aus Verwaltungsbereichen mit einer Zustimmung von 55%, aus dem Expertenkreis der Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbände mit 58%.

3.5 Plädoyer für ein weites oder enges Verständnis von inklusiver Berufsausbildung?

Zum Abschluss des Expertenmonitors wurden die Fachleute gefragt, ob sie eher für ein weites oder enges Verständnis von „inklusive Berufsausbildung plädieren würden (Tabelle 15).

Tabelle 15: Haltung der Experten gegenüber einem weiten Verständnis von „inklusive Berufsausbildung“

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
■ Ich plädiere dafür, im Bereich der beruflichen Bildung den Inklusionsbegriff (nicht nur auf Menschen mit Behinderungen, sondern) auf alle Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen zu beziehen.	73	80	86	72	48	25	100	75	72	91
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der Aussage zustimmen.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Wie Tabelle 15 zeigt, bevorzugten die meisten Experten (insgesamt 73%) ein weites Verständnis von inklusiver Berufsausbildung. Besonders hoch war die Zustimmungquote bei den Fachleuten aus den Gewerkschaften (100%), eher niedrig bei jenen aus den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden (25%). Bei den Experten aus den Kammern waren die Meinungen geteilt (48% Zustimmungquote).

3.6 Bezugspunkte der Experten zum Thema „inklusive Berufsausbildung“

Wie intensiv hatten sich die von uns befragten Experten bereits mit den Belangen von Menschen mit Behinderungen bzw. von Menschen mit Benachteiligungen befasst, und wie oft hatten sie sich bereits mit Fragen zur Inklusion auseinandergesetzt? Auch hierüber hatten sie uns Auskunft gegeben (Tabelle 16).

Demnach hatte sich mehr als die Hälfte aller Befragten im Rahmen ihrer Arbeit bereits häufiger oder sehr oft praktisch oder theoretisch mit den Belangen von Menschen mit Behinderungen auseinandergesetzt. Besonders häufig traf dies auf die Fachleute aus überbetrieblichen Bildungseinrichtungen (72%) und aus staatlichen Verwaltungsstellen (69%) zu, seltener auf Experten aus Forschung und Hochschule (38%).

Tabelle 16: Bezugspunkte der Experten zum Thema „inklusive Berufsausbildung“

	Experten insgesamt	darunter mit Herkunft:								
		Betrieb	ÜBS	Schule	Kammer	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Gewerkschaft	Forschung, Hochschule	staatl. Verwaltung, öffentl. Dienst	Berufsverband, sonstiges, keine Angabe
■ Zu meinem Arbeitsfeld gehört es häufiger bzw. sehr oft (bzw. hat es einmal häufiger bzw. sehr oft gehört), sich praktisch und/oder theoretisch mit den Belangen von <i>Menschen mit Behinderungen</i> zu befassen.	54	49	72	50	50	50	58	38	69	56
■ Zu meinem Arbeitsfeld gehört es häufiger bzw. sehr oft (bzw. hat es einmal häufiger bzw. sehr oft gehört), sich praktisch und/oder theoretisch mit den Belangen von <i>Menschen mit Benachteiligungen</i> zu befassen.	78	73	83	81	74	67	89	69	87	77
■ Mit Fragen zur Inklusion habe ich mich bereits häufiger oder sehr oft auseinandergesetzt.	78	73	81	81	80	92	89	67	79	81
Zahl der befragten Experten	317	45	36	32	50	12	19	52	39	32

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der Aussage zustimmen.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

Noch wesentlich mehr Experten (insgesamt 78%) zählten zu ihren Aufgaben, sich häufiger bzw. sehr oft mit den Belangen von Menschen mit Benachteiligungen zu beschäftigen. Genauso hoch war der Anteil unter den Fachleuten, der sich mit Fragen zur Inklusion bereits häufiger oder sehr oft auseinandergesetzt hatte.

Wie **Tabelle 17** zeigt, hatten die bisherigen Arbeitserfahrungen mit den Belangen von Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen bzw. die Intensität der eigenen Auseinandersetzung mit Inklusionsfragen kaum einen Einfluss darauf, ob ein eher weites Verständnis von „inklusive Berufsausbildung“ bevorzugt wurde oder nicht.

Tabelle 17: Haltung der Experten gegenüber einem weiten Verständnis von „inklusive Berufsausbildung“ in Abhängigkeit der bisherigen Arbeitserfahrungen

	Bereits häufiger oder sehr oft beschäftigt mit:					
	den Belangen von Menschen mit Behinderungen		den Belangen von Menschen mit Benachteiligungen		Fragen zur Inklusion	
	nein	ja	nein	ja	nein	ja
■ Ich plädiere dafür, im Bereich der beruflichen Bildung den Inklusionsbegriff nicht nur auf Menschen mit Behinderungen, sondern auf alle Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen zu beziehen.	77	70	76	72	68	75
Zahl der befragten Experten	146	171	71	245	69	248

In den Zellen werden die Prozentanteile der befragten Experten wiedergegeben, die der Aussage zustimmen.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2013

4 Zusammenfassung und Fazit

Im Februar 2009 hat Deutschland die UN-Konvention über die „Rechte von Menschen mit Behinderungen“ unterzeichnet. Seitdem wird das Thema „Inklusion“ in der Bildungs-, vor allem Schulpolitik kontrovers diskutiert. Dabei wird der Begriff *Inklusion* in zwei unterschiedlichen Verständnissen benutzt. Während sich das in der deutschen Politik vertretene Verständnis vor allem auf *Personen mit Behinderungen* bezieht (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011), geht die UNESCO darüber hinaus (Deutsche UNESCO-Kommission 2009) und versteht Behinderung als soziale Kategorie, die alle Formen möglicher *Behinderungen von sozialer Partizipation und gesellschaftlicher Teilhabe* mit einschließt. So verstanden ist *Inklusion* im weiten Verständnis dann erreicht, wenn alle Menschen – unabhängig von ihren Fähigkeiten, ihrem Geschlecht, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrer Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale – Zugang zu allen Angeboten des Bildungssystems haben und bei Bedarf individualisierte Unterstützung erhalten.

Übertragen auf eine im weiten Sinne konzipierte *inklusive Berufsausbildung* würde dies bedeuten, dass alle ausbildungsinteressierten jungen Menschen direkt im Anschluss nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine vollqualifizierende Berufsausbildung beginnen könnten, ohne zuvor in dem sogenannten Übergangsbereich ihre Ausbildungsreife oder sonstige Ausbildungsvoraussetzungen zu erlangen oder zu verbessern. Um die Jugendlichen ihren unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen entsprechend inklusiv zu fördern und ihnen einen erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen, würden sie sowie ihre Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen gezielt unterstützt.

Da eine so weitreichend verstandene *inklusive Berufsausbildung* recht kontrovers zu diskutieren ist, haben wir die im BIBB-Expertenmonitor vertretenen Fachleute dazu befragt, welchem Verständnis von *Inklusion* sie den Vorzug geben. Fast drei Viertel aller Befragten (73%) plädieren für das weite Verständnis (**Tabelle 15**). Allerdings bestehen in dieser Frage Diskrepanzen zwischen den Sozialpartnern: Alle Gewerkschaftsvertreter sprechen sich für den weiten Begriff aus, während es bei den Experten aus den Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden nur 25% und bei den Fachleuten aus den Kammern auch ‚nur‘ 48% sind. Konsequenterweise sind es auch die Vertreter der Kammern (43%) und der Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbände (58%), die verstärkt befürchten, dass das weite Verständnis von *Inklusion* zu einer Vernachlässigung der spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen führen könnte, während diese Sorge nur 29% aller Befragten äußert (**Tabelle 14**).

Unabhängig von diesen Unterschieden erklären 78% aller Befragten und damit mehr als drei Viertel, dass sie sich bereits häufiger oder sehr oft mit Fragen von Inklusion auseinandergesetzt haben (**Tabelle 16**). Deshalb kann hier davon ausgegangen werden, dass die grundsätzlichen Meinungen, die die Experten zu inklusiver Berufsausbildung und entsprechenden Handlungsvorschlägen geäußert haben, auf breiten Informationen basieren, wenn sie überwiegend optimistisch die Realisierbarkeit und den Nutzen inklusiver Berufsausbildung einschätzen (**Tabelle 14**). So gehen 70% davon aus, dass inklusive Berufsausbildung zu mehr Bildungsgerechtigkeit in Deutschland führen könnte, und nur 14% halten sie „Alles in Allem“ für nicht umsetzbar.

Dabei werden jedoch auch mögliche negative Folgen berücksichtigt wie die Überforderung der Berufsschulen (60% befürchten dies) und Betriebe (61%) sowie die Risiken möglicher Stigmatisierung durch eine schulische oder außerbetriebliche Berufsausbildung, wenn den Jugendlichen nicht in ausreichendem Maß Lehrstellen in Betrieben angeboten werden (44%). Auch die eventuell sinkende Ausbildungsbereitschaft der

Betriebe in Folge der Einführung inklusiver Berufsausbildung wird von 36% der Befragten erwähnt, wobei hier wiederum die Experten aus den Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden mit 58% besonders skeptisch sind.

Trotz der überwiegend positiven Meinungen zu inklusiver Berufsausbildung verweisen die Befragungsergebnisse zu den Handlungsvorschlägen allerdings darauf, dass es zu ihrer Umsetzung zwei unterschiedliche Positionen unter den Experten gibt: Die eine Gruppe befürwortet eher Handlungsvorschläge, die mit grundlegenden institutionellen Weiterentwicklungen verbunden sind, der andere, größere Teil der Fachleute setzt auf Qualitätsverbesserungen der dualen Berufsausbildung, um sie inklusiv im weiten Sinne zu gestalten (**Tabelle 9**). Während die Zustimmungquote zu institutionellen Weiterentwicklungen bei allen Experten allerdings nur Werte zwischen 43% und 63% erreicht, fällt sie zu den Qualitätsverbesserungen mit einer Spannweite zwischen 54% und 90% deutlich höher aus. Somit scheinen die Fachleute überwiegend die Handlungsvorschläge für eine inklusiv gestaltete duale Berufsausbildung zu bevorzugen, die nicht mit grundlegenden Änderungen verbunden sind, sondern lediglich auf Qualitätsverbesserungen abzielen.

Zudem ist herauszustellen, dass die höchsten Zustimmungquoten auf die Vorschläge zu Qualitätsverbesserungen in den Berufsschulen entfallen, wie auf die stärkere Individualisierung des Berufsschulunterrichts (90%) oder ihre Ausstattung mit sozial- und sonderpädagogischen Fachkräften, um bei Bedarf die Auszubildenden individuell fördern zu können (89%) (**Tabelle 9**). Im Gegensatz dazu findet das Modell der assistierten Ausbildung, das auch die Betriebe betrifft, mit 65% eine deutlich geringere Zustimmung. Außerdem wird auch der Vorschlag, in allen Kommunen Organisationseinheiten für Bildungsmanagement sowie Bildungsmonitoring anzusiedeln, so dass kontinuierlich geprüft wird, ob alle Jugendlichen mit einem vollqualifizierenden Ausbildungsplatz entsprechend versorgt wurden, nur von gut der Hälfte der Fachleute (54%) befürwortet. Insbesondere die Experten aus den Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden (33%) und Kammern (36%), aber auch aus den Betrieben (45%) können dieser Anregung am wenigsten abgewinnen.

Vielleicht, so könnte vermutet werden, sehen sie das Risiko, dass kommunales Bildungsmonitoring zu einer Kontrolle des betrieblichen Ausbildungsverhaltens führen könnte, die den Autonomiebedürfnissen der Betriebe entgegenläuft, über ihre eigene Ausbildungsbeteiligung allein zu entscheiden. Doch dies ist nur eine Spekulation. Die Heterogenität der Positionen verweist aber zumindest auf das Problem, dass bei der Organisation der dualen Berufsausbildung die Bedürfnislagen der Betriebe und der Jugendlichen keinesfalls in allen Angelegenheiten im Einklang miteinander stehen. Dies trifft erst recht auf ein Thema wie das der „Inklusion“ zu, das die Bedürfnisse der Jugendlichen als Ausbildungsinteressierte unmissverständlich und kompromisslos priorisiert und institutionelle Anpassungsleistungen vor allem auf Seiten der Ausbildungsplatzanbieter verlangt. Dass sich die befragten Fachleute grob zwei Positionen zuordnen lassen, hat sich auch im ersten Themenkomplex des Fragebogens zu den „Aufgaben, Zielen und Veränderungsbedarfen der Berufsausbildung“ (**Tabelle 1**) gezeigt. Denn hier konnte zwischen einer betriebs- auf der einen und einer jugend- bzw. biografiezentrierten Sicht auf der anderen Seite unterschieden werden.

Beide Positionen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Einschätzungen zum Leitziel der Fachkräftesicherung, das als institutionelle Grundlage der dualen Berufsausbildung zu bezeichnen ist. Viele der Experten bemühten sich gleichwohl um eine relativ ausgeglichene Prioritätensetzung. Zwar überwiegt in der Gesamtschau das Leitziel der Fachkräftesicherung (40%) gegenüber dem Leitziel, Berufsausbildung habe primär den Lebensperspektiven der Jugendlichen zu dienen (23%), was letztlich auf die institutionelle Verankerung der dualen Berufsausbildung verweist. Doch gibt es auch eine Gruppe von Fachleuten (31%), für die beide Ziele gleichermaßen relevant sind, ungeachtet des Spannungsverhältnisses zwischen den beiden Maximen (**Tabelle 4**). Reformvorschläge zur dualen Berufsausbildung, die wir als jugend- bzw. biografiezentriert bezeichnet haben, stoßen somit zum Teil zumindest auf begrenzte Zustimmung. So werden grundlegende

institutionelle Veränderungen wie z.B. die Verpflichtung der Betriebe, die von Jugendlichen in vorherigen Ausbildungsgängen erworbenen Qualifikationen zeitlich auf eine Berufsausbildung anzurechnen, von einer größeren Minderheit befürwortet (43%). Eine recht hohe Zustimmung findet mit 67% die Position, dass jedem jungen Menschen eine Berufsausbildung im angestrebten Berufsfeld ermöglicht werden soll.

Bei rund 80% aller Befragten überwiegt die Meinung, dass der Lernort „Betrieb“ am besten dazu geeignet ist, den Jugendlichen Handlungskompetenzen zu vermitteln. Nur 10% halten die Bedeutung dieses Lernortes für die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen für überschätzt. Diese Reaktionen der Befragten verweisen auf das fest verankerte Leitbild, dass eine betriebliche Berufsausbildung der beste Garant für die Förderung beruflicher Handlungskompetenzen der Jugendlichen ist. Vor diesem Hintergrund ist auch zu verstehen, dass weniger als die Hälfte der Befragten (47%) damit einverstanden ist, dass neben den Betrieben gleichberechtigt auch außerbetriebliche und schulische Einrichtungen öffentlich geförderte Ausbildungsstellen anbieten dürfen, um allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Nur in den Fällen, in denen junge Menschen keinen Ausbildungsplatz bekommen, stimmen die Experten mit 82% zu, ihnen ersatzweise eine außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung zu ermöglichen.

Da für die inklusive Gestaltung der dualen Berufsausbildung gefordert ist, die jungen Menschen ihren heterogenen Ausbildungsvoraussetzungen entsprechend individuell zu fördern und ihre Ausbildungserfolge flexibel zertifizieren zu können, haben wir die Fachleute nach ihren Meinungen zur zeitlichen, didaktischen und curricularen Flexibilisierung und Modularisierung gefragt. Je nach Ausgestaltung betreffen sie das institutionell fest in Deutschland verankerte Leitprinzip der Beruflichkeit. Dabei erachten 65% die bisher gegebenen Möglichkeiten grundsätzlich als ausreichend, 62% können sich Weiterentwicklungen unter Beibehaltung des Berufsprinzips vorstellen (**Tabelle 1**). Im Gegensatz dazu haben sich nur 42% für eine modulare Strukturierung ausgesprochen, mit der unterhalb des Berufsabschlusses allgemein anerkannte und standardisierte Qualifizierungsnachweise möglich sind. Diese Meinung wird vor allem von den Gewerkschaften abgelehnt, während sie insbesondere von den Vertretern der überbetrieblichen Bildungsstätten (69%) befürwortet wird.

Auch die Meinungen zum Übergangsbereich lassen sich in der Weise zusammenfassend interpretieren, dass die befragten Experten grundlegenden institutionellen Änderungen der dualen Berufsausbildung eher mit Skepsis begegnen. Obwohl also, so ist in einer Gesamtschau festzuhalten, die befragten Experten überwiegend ein breites Inklusionsverständnis befürworten und sich auch nach ihren eigenen Angaben bereits häufiger oder sehr oft mit Fragen zur *Inklusion* auseinandergesetzt haben, setzen sie für die inklusive Gestaltung der dualen Berufsausbildung überwiegend auf Qualitätsverbesserungen. Hingegen stehen sie kritisch den dazu notwendigen institutionellen Veränderungen gegenüber. Mit diesen Befragungsergebnissen werden der Realisierbarkeit inklusiver Berufsausbildung deutliche Grenzen gesetzt, weil für eine umfassende Umsetzung auch institutionelle Weiterentwicklungen und nicht nur Qualitätssteigerungen notwendig sein dürften. Dabei haben wir insbesondere zwischen den Vertretern von Gewerkschaften auf der einen sowie von Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden und Kammern auf der anderen Seite diskrepante, aber auch übereinstimmende Einschätzungen gefunden, denen wir in weiteren statistischen Auswertungen noch intensiver nachgehen werden.

5 Literatur

- Backhaus, Klaus u.a.: Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Zehnte, neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Berlin 2003
- Beicht, Ursula: Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule - Berufsausbildung. In: BIBB REPORT, 11/2009 (2009)
- Beicht, Ursula; Eberhard, Verena: Ergebnisse empirischer Analysen zum Übergangssystem auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. In: Die Deutsche Schule, 105 (2013) 1, S. 10-25
- Bojanowski, Arnulf; Eckert, Manfred (Hrsg.): Black Box Übergangssystem. Münster 2012
- Brändle, Tobias: Das Übergangssystem. Irrweg oder Erfolgsgeschichte? Opladen, Berlin, Toronto 2012
- Braun, Frank; Geier, Boris: Bildungsgänge des Übergangssystems - Wartesaal des Berufsbildungssystems oder Orte der Chancenverbesserung? In: Die Deutsche Schule, 105 (2013) 1, S. 52-65
- Buchholz, Sandra u.a.: Sind leistungsschwache Jugendliche tatsächlich nicht ausbildungsfähig? Eine Längsschnittanalyse zur beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit geringen kognitiven Kompetenzen im Nachbarland Schweiz. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64 (2012), S. 701-727
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011
- Bylinski, Ursula; Rützel, Josef: "Ausbildung für alle" braucht eine Pädagogik der Vielfalt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40 (2011) 2, S. 14-17
- Deutsche UNESCO-Kommission: Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Bonn 2009
- Deutscher Bundestag: Der 14. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland (Drucksache 17/12200). Berlin 2013
- Dionisius, Regina; Schier, Friedel; Ulrich, Joachim Gerd: Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE): Neue Möglichkeiten der Analyse von amtlichen Statistiken am Beispiel des Bildungssektors „Integration in Berufsausbildung“. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 109 (2013) 3, S. 399-420
- Döbert, Hans; Weishaupt, Horst (Hrsg.): Inklusive Bildung professionell gestalten – Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster 2013
- Dobischat, Rolf; Kühnlein, Gertrud; Schurgartz, Robert: Ausbildungsreife. Ein berufsbildungspolitisch ungeklärter und umstrittener Begriff in der Übergangspassage Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung. Düsseldorf 2012
- Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Mangelnde Ausbildungsreife - ein umstrittenes Thema. In: Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit: Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten. Berlin 2013, S. 49-61
- Ehrenthal, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd: Grundsätzliche Thesen zum Thema Ausbildungsreife vor dem Hintergrund attributionstheoretischer Überlegungen. In: Hilke, Reinhard; Müller-Kohlenberg, Lothar; Schober, Karen Ausbildungsreife und Berufseignung. Bielefeld 2007, S. 138-154
- El-Mafaalani, Aladin: Ungleiches ungleich behandeln! Inklusion bedeutet Umdenken. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40 (2011) 2, S. 39-42
- Enggruber, Ruth: "Ausbildung für alle" - inklusiv verstanden. Reformidee "inklusive Berufsausbildung" im Spiegel von theoretischen Überlegungen und ExpertInnenmeinungen. Düsseldorf 2013a
- Enggruber, Ruth: Kompetenzentwicklung von sogenannten „Benachteiligten“ in einem „inkluisiven“ Berufsausbildungssystem – ein Plädoyer. In: Seufert, Sabine; Metzger, Christoph: Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Lernkulturen. Paderborn 2013b, S. 392-406
- Esser, Hartmut: Soziologie. Spezielle Grundlagen: Institutionen. Frankfurt/Main 2000
- Euler, Dieter: Einfluss der demografischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Gütersloh 2010

- Euler, Dieter: Führt der demografische Wandel zu einem Verschwinden des Übergangssystems? In: *Berufsbildung*, 130 (2011) 8/2011, S. 2-5
- Frieling, Friederike; Ulrich, Joachim Gerd: Das Übergangssystem von der Schule in den Beruf - Fakten und Tendenzen. In: Meyer-Blank, Michael; Obermann, Andreas: *Lebensziel Hartz IV. Jugendliche ohne Ausbildungsberuf im Blickfeld bildungspolitischer und protestantischer Bildungsverantwortung*. Münster 2013a, S. 15-49
- Frieling, Friederike; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformdebatte zum Übergang Schule-Berufsausbildung im Spiegel divergierender Interessen. In: Maier, Maja S.; Vogel, Thomas: *Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecken in der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf*. Wiesbaden 2013b, S. 69-93
- Gaulke, Klaus-Peter; Weißhuhn, Gernot: *Berufsfeldplanung für die Sekundarstufe II. (Beiträge zur Wirtschaftsstrukturforschung, 34)* Berlin 1975
- Gei, Julia; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd: Reformvorschläge zum Übergang Schule-Berufsausbildung nur bedingt konsensfähig. Ergebnisse einer Expertenbefragung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40 (2011) 2, S. 9-13
- Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 39 (2013) 2, S. 315-339
- Koch, Sascha; Schemmann, Michael: Neo-Institutionalismus und Erziehungswissenschaft – eine einleitende Verhältnisbestimmung. In: Koch, Sascha; Schemmann, Michael: *Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft*. Wiesbaden 2009, S. 7-18
- Kohlrausch, Bettina; Solga, Heike: Übergänge in Ausbildung: Welche Rolle spielt die Ausbildungsreife? In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 15 (2012), S. 753-773
- Lippegaus-Grünau, Petra: Das Inklusionskonzept bringt Bewegung in die Benachteiligtenförderung. Neue Impulse aus der Praxis. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40 (2011) 2, S. 18-19
- Maier, Tobias; Ulrich, Joachim Gerd: Prognosen zur weiteren Entwicklung des Übergangsbereichs. In: Bundesinstitut für Berufsbildung: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bielefeld 2012, S. 381-386
- Mayntz, Renate; Scharpf, Fritz W.: Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Mayntz, Renate; Scharpf, Fritz W.: *Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung*. Frankfurt/M. 1995, S. 39-72
- Meyer, John W.; Rowan, Brian: Institutionalisierte Organisationen. Formale Struktur als Mythos und Zeremonie. In: Koch, Sascha; Schemmann, Michael: *Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien*. Wiesbaden 2009, S. 28-56
- Meyer, Wulf-Uwe; Försterling, Friedrich: Die Attributionstheorie. In: Frey, Dieter; Irle, Martin: *Theorien der Sozialpsychologie*. Band 1 2. Auflage. Bern 1993, S. 175-214
- Münk, Dieter; Rützel, Josef; Schmidt, Christian (Hrsg.): *Labyrinth Übergangssystem*. 2. Aufl. Bonn 2010
- Powell, Justin J.: Von schulischer Exklusion zur Inklusion? Eine neo-institutionalistische Analyse sonderpädagogischer Fördersysteme in Deutschland und den USA. In: Koch, Sascha; Schemmann, Michael: *Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft*. Wiesbaden 2009, S. 313-232
- Ratschinski, Günter; Steuber, Ariane (Hrsg.): *Ausbildungsreife: Kontroversen, Alternativen und Förderansätze*. Wiesbaden 2012
- Scott, W. Richard: *Institutions and organizations*. 2nd edition. Thousand Oaks 2001
- Seitz, Simone: Inklusiv gleich gerecht? Zur Einführung in den Band. In: Seitz, Simone: *Inklusiv gleich gerecht? Inklusion und Bildungsgerechtigkeit*. Bad Heilbrunn 2012, S. 9-14
- Senge, Konstanze: Zum Begriff der Institution im Neo-Institutionalismus. In: Senge, Konstanze; Hellmann, Kai-Uwe: *Einführung in den Neo-Institutionalismus*. Wiesbaden 2006, S. 35-47
- Solga, Heike; Baas, Meike; Kohlrausch, Bettina: Mangelnde Ausbildungsreife - Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? . In: *WZBrief Bildung*, 19 (2012) Februar 2012
- Statistisches Bundesamt: *Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2012*. Wiesbaden 2013

- Tenorth, Heinz-Elmar: Inklusion - Prämissen und Problemzonen eines kontroversen Themas. In: Baumert, Jürgen: Inklusion. Schulmanagement-Handbuch 146 München 2013, S. 6-14
- Ulrich, Joachim Gerd: Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere? Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33 (2004) 3, S. 15-19
- Vollmer, Kirsten: (Berufliche) Teilhabe behinderter Menschen: Neue Perspektiven durch VN-Konvention? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40 (2011) 2, S. 26-29
- Walgenbach, Peter; Meyer, Renate: Neoinstitutionalistische Organisationstheorie. Stuttgart 2008