

Metzler, Christoph; Seyda, Susanne; Wallossek, Luisa; Werner, Dirk

Research Report

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung

IW-Analysen, No. 114

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Metzler, Christoph; Seyda, Susanne; Wallossek, Luisa; Werner, Dirk (2017) : Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung, IW-Analysen, No. 114, ISBN 978-3-602-45595-9, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/157161>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Forschungsberichte aus dem
Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Christoph Metzler / Susanne Seyda /
Luisa Wallossek / Dirk Werner

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung

Christoph Metzler / Susanne Seyda /
Luisa Wallossek / Dirk Werner

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14977-3 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45595-9 (E-Book|PDF)

Die vorliegende IW-Analyse basiert auf einer Unternehmensbefragung, die im Rahmen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestags gefördert wurde.

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grafik: Dorothe Harren

© 2017 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Druck: Elanders GmbH, Waiblingen

Print  kompensiert
Id-Nr. 1762316
www.bvdm-online.de

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Theorie der betrieblichen Ausbildung	6
2.1	Theoretische Herleitung	6
2.2	Einflussfaktoren der betrieblichen Ausbildungsentscheidung	11
2.3	Betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung	17
3	Methodik und Datenbasis	26
3.1	Gestaltung der repräsentativen Befragung von Unternehmen	27
3.2	Faktorenanalyse zu Motiven und Hemmnissen der betrieblichen Ausbildung	31
4	Ergebnisse	37
4.1	Ausbildung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen	37
4.2	Motive für die duale Ausbildung	44
4.3	Motive für die duale Ausbildung von Menschen mit Behinderung	46
4.4	Qualität der betrieblichen Ausbildung	52
4.5	Ausbildungshemmnisse und Unterstützungsmaßnahmen	55
4.5.1	Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung	55
4.5.2	Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung	67
4.6	Gewünschte institutionelle Reformen	71
5	Handlungsempfehlungen	75
	Literatur	81
	Kurzdarstellung	85
	Abstract	86
	Die Autoren	87

1 Einleitung

Die meisten beruflichen Tätigkeiten in der deutschen Volkswirtschaft sind vielseitig, komplex und setzen spezifische Kompetenzen voraus, die über einen längeren Zeitraum erworben und vertieft werden müssen. Die Zahl der Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau ist vergleichsweise gering und wird mittel- bis langfristig weiter sinken (Flake et al., 2014). Bereits heute bestehen Fachkräfteengpässe in einer Vielzahl von Berufsfeldern, die vor allem Tätigkeiten für beruflich Qualifizierte, aber auch für akademisch Qualifizierte betreffen (Bußmann, 2015a). Neben der Zuwanderung und Integration von Fachkräften ist daher die Qualifizierung von jungen Menschen entscheidend für die Fachkräftesicherung. Unternehmen leisten hierzu in Deutschland durch die betriebliche Ausbildung einen wesentlichen Beitrag – mit einem Investitionsvolumen von schätzungsweise 25,6 Milliarden Euro (BIBB, 2014; Schönfeld et al., 2016) bezogen auf das Jahr 2012. Angesichts der demografischen Entwicklung und der deutlich gestiegenen Studierneigung stellt sich jedoch die Frage, wie in Zukunft eine ausreichende Zahl an Nachwuchskräften gewonnen werden kann. Damit rückt auch das Potenzial von Jugendlichen mit Behinderung stärker in den Fokus.

Für junge Menschen steht in Deutschland eine Vielzahl schulischer, beruflicher und akademischer Abschlüsse zur Wahl (Metzler et al., 2015), die von den verschiedenen Gruppen unterschiedlich stark genutzt werden. Schätzungen zufolge bewirbt sich der überwiegende Teil der Jugendlichen mit Behinderung nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule nicht um einen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen, sondern strebt in den geförderten und geschützten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (Reims et al., 2016; Enggruber/Rützel, 2014). Eine berufliche Qualifizierung erfolgt dort primär in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (vorrangig als Anlernausbildung) und in Berufsbildungswerken. Geschützte Qualifizierung und Tätigkeit bedeutet, dass die Jugendlichen durch ihre Arbeit zwar reale Waren und Dienstleistungen herstellen, allerdings einem stark verringerten Marktdruck ausgesetzt sind, da der Staat den Fortbestand des Arbeitgebers mit Subventionen garantiert. Unter diesen Voraussetzungen ist zugleich der Leistungsdruck für den Einzelnen stark abgeschwächt, ein bestimmtes Maß an Produktivität zu erzielen. Eine Tätigkeit in einer geschützten Einrichtung kann sich als sinnstiftend erweisen und bewahrt

vor Arbeitslosigkeit. Sie führt aber gleichwohl zu einer Segregation vom allgemeinen Arbeitsmarkt und erfordert dauerhafte Subventionen.

Diese Segregation zeigt sich auch darin, dass Menschen mit Behinderung insgesamt seltener erwerbstätig sind als andere. So lag ihre Erwerbstätigenquote im Jahr 2013 in der Altersgruppe von 24 bis 44 Jahren lediglich bei 57,6 Prozent, während 83,6 Prozent der Gleichaltrigen ohne Behinderung erwerbstätig waren. Dieser Unterschied beruht vorrangig auf dem hohen Anteil an Nichterwerbspersonen bei den Menschen mit Behinderung. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit von Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung und ihnen von der Bundesagentur für Arbeit gleichgestellten Menschen ist höher als bei Menschen ohne Behinderung. Sie lag im Jahresdurchschnitt 2015 bei 13,4 Prozent, während eine unter analogen Bedingungen gebildete Arbeitslosenquote für alle Erwerbspersonen 8,2 Prozent betrug (BA, 2016).¹ Nur knapp 16 Prozent aller Menschen ohne Behinderung im erwerbsfähigen Alter hatten keinen beruflichen oder akademischen Abschluss, während sich dieser Anteil bei Menschen mit Behinderung auf 44,2 Prozent belief (FDZ, 2013; eigene Berechnungen).

Damit wird bereits sichtbar, dass das deutlich niedrigere Qualifikationsniveau ein wesentlicher Grund für die schlechtere Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung ist. Grundsätzlich sind zwei Ursachen für die schlechtere Integration in die Berufsausbildung und den Arbeitsmarkt denkbar:

- Zum einen kann es sein, dass Menschen mit Behinderung aufgrund ihrer individuellen Dispositionen nicht die notwendigen Fähigkeiten für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Allgemeinen oder einer spezifischen Tätigkeit in einem bestimmten Beruf haben.
- Zum anderen verfügen viele Menschen mit Behinderung aufgrund schwächerer schulischer Leistungen häufig über niedrigere Schulabschlüsse. Dies verschlechtert ihre Chancen auf eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung sowie auf ein Studium.

1 Die Arbeitslosenquote für Menschen mit einer Schwerbehinderung wird methodisch unter anderen Prämissen ermittelt als die offizielle Arbeitslosenquote (BA, 2016).

Neben den ökonomischen Vorteilen einer hochwertigen beruflichen Qualifizierung für den Einzelnen und die Volkswirtschaft stellt die Integration von Menschen mit Behinderung einen gesellschaftlichen Wert an sich dar. Diesem Wert hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung: Jeder Mensch soll unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung dieselben gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten haben (United Nations, 2006). Dafür sind auch bestehende Sonderwelten, wie geschützte Arbeitsmärkte, abzubauen und gemeinsame Lebenswelten von Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen. Normatives Ziel ist somit die Inklusion, das heißt die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an den regulären Strukturen in Deutschland (BMAS, 2016). Damit würde auch die intensivere Einbeziehung von Jugendlichen in den Ausbildungsmarkt zur besseren Erreichung des Ziels der Inklusion beitragen.

Die vorliegende IW-Analyse bildet die unternehmerische Entscheidung, Menschen mit Behinderung auszubilden, anhand des ökonomischen Modells von Becker (1962) und dessen Erweiterungen zu den erwarteten Kosten und Erträgen der Ausbildung ab (Kapitel 2). An die theoretischen Überlegungen schließt sich eine empirische Untersuchung an. Nach einer kurzen Darstellung von Methodik und Datenbasis (Kapitel 3) wird analysiert, wie viele Unternehmen Jugendliche mit Behinderung ausbilden, welche Behinderungsarten häufig in den Betrieben zu finden sind, was die Motive für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind und welche Hemmnisse einer solchen Ausbildung im Wege stehen (Kapitel 4). Die Analyse schließt mit gezielten Handlungsempfehlungen, die dazu beitragen sollen, die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ausbildung zu stärken (Kapitel 5).

2 Theorie der betrieblichen Ausbildung

2.1 Theoretische Herleitung

Unternehmen benötigen für die Produktion von Waren und Dienstleistungen passend qualifizierte Mitarbeiter. Nach wie vor stellen beruflich qualifizierte Fachkräfte das Rückgrat der deutschen Wirtschaft dar – mit einem Anteil von

62,2 Prozent an den Beschäftigten (Statistisches Bundesamt, 2016a). Unternehmen können diese Fachkräfte entweder selbst ausbilden oder sie auf dem externen Arbeitsmarkt rekrutieren. Die Betriebe sehen sich also einer „Make or Buy“-Entscheidung gegenüber (Wolter/Ryan, 2011). Es ist davon auszugehen, dass ein rational handelndes Unternehmen diejenige Art der Fachkräftesicherung wählen wird, welche die geringsten relativen Kosten verursacht. Gemäß der Humankapitaltheorie von Becker (1962) entscheiden sich Unternehmen und Individuen genau dann für eine Bildungsinvestition, wenn der erwartete Nutzen der Investition höher ist als deren erwartete Kosten. Dieses rationale Kosten-Nutzen-Kalkül beeinflusst auch die Entscheidung eines Unternehmens hinsichtlich der Frage, ob es junge Menschen ausbildet oder nicht. Ein Nutzen entsteht vorrangig dann, wenn die ausgebildete Fachkraft im Unternehmen verbleibt und es die Bildungsrendite abschöpfen kann, indem es einen Lohn zahlt, der unterhalb der Grenzproduktivität der Fachkraft liegt.

Nach Becker (1962) hängt der Nutzen, den ein Unternehmen aus der Ausbildung von Fachkräften zieht, von der Art des in der Ausbildung vermittelten Humankapitals ab. Becker unterscheidet zwischen allgemeinem Humankapital, das in allen Unternehmen anwendbar ist, und betriebspezifischem Humankapital, das nur im Ausbildungsbetrieb anwendbar ist. Durch den Erwerb von betriebspezifischem Humankapital wird die Produktivität eines Mitarbeiters also ausschließlich für das ausbildende Unternehmen gesteigert, während seine Produktivität für alle anderen am Arbeitsmarkt aktiven Unternehmen gleich bleibt. Daher kann der Ausbildungsbetrieb dieser Fachkraft einen Lohn zahlen, der unterhalb ihrer Grenzproduktivität liegt, wodurch Lohnkomprimierung entsteht. Weil der Lohn, den die anderen Unternehmen aufgrund der für sie geringeren Produktivität zu zahlen bereit sind, noch geringer ausfällt, verbleibt die Fachkraft im Ausbildungsbetrieb, auch wenn der Lohn ihre Grenzproduktivität unterschreitet.² Das Unternehmen kann so die Bildungsrendite abschöpfen.

Im Gegensatz dazu erhöht allgemeines Humankapital die Produktivität der Fachkraft in allen Unternehmen und damit auch den gezahlten Lohn in allen Unternehmen. Für den Ausbildungsbetrieb besteht dann die Gefahr, dass die

² Hier wird ein Arbeitsmarkt mit perfektem Wettbewerb unterstellt, auf dem der Lohn dem Grenzprodukt der Arbeit entspricht.

Fachkraft nach abgeschlossener Ausbildung diesen verlässt. Vorausgesetzt, das ausbildende Unternehmen profitiert nicht schon während der Ausbildungsphase finanziell, fällt die Bildungsrendite in einem anderen Unternehmen an. Dieses als Poaching bezeichnete Phänomen beeinflusst die Ausbildungsentscheidung eines Unternehmens negativ. Arbeitskräfte hingegen haben einen Anreiz, in die eigene allgemeine Ausbildung zu investieren, da sie damit zukünftig einen höheren Lohn erzielen können. Wenn Individuen ihr zu erwerbendes Humankapital wie eine zu bauende Immobilie beleihen könnten – also keine Unvollkommenheiten auf den Kreditmärkten vorlägen –, würden Arbeitskräfte die effiziente Menge allgemeiner Ausbildung nachfragen und finanzieren, während Unternehmen ausschließlich in betriebsspezifische Ausbildung investieren würden.

In der Praxis scheint sich diese Theorie nicht zu bestätigen. So finanzieren deutsche Unternehmen die Ausbildung von Fachkräften, obwohl das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland mit bundesweit einheitlichen und technikneutral formulierten Ausbildungsordnungen auch in größerem Umfang allgemeines Wissen vermittelt. Aufgrund der vergleichsweise hohen Transfermöglichkeit des beruflichen Wissens lässt die Humankapitaltheorie vermuten, dass hier die Gefahr des Poachings besteht. Im deutschen Kontext eruierten Mohrenweiser et al. (2013) jedoch, dass nur sehr wenige Unternehmen von Poaching betroffen sind und in der Folge ihre Ausbildungsaktivität einschränken. Es ist davon auszugehen, dass in der Realität imperfekte Arbeitsmärkte bestehen, die es Unternehmen auch bei Ausbildungen mit einem hohen Anteil an allgemeinem Humankapital ermöglichen, die Bildungsrendite abzuschöpfen, indem sie einen Lohn unterhalb der Grenzproduktivität zahlen. Eine solche Lohnkomprimierung ist die Voraussetzung dafür, dass Unternehmen in allgemeine Ausbildung investieren (Acemoglu/Pischke, 1999). Diese kann verschiedene Ursachen haben.

Eine Voraussetzung für den Transfer von allgemeinem Humankapital ist, dass eine Wettbewerbsstruktur vorhanden ist, innerhalb derer ein Individuum sein erworbenes Wissen auch in anderen Unternehmen einsetzen kann. Wenn eine solche Wettbewerbsstruktur nicht für alle Berufe in allen Regionen gegeben ist, ist ein Teil des vermeintlich allgemeinen Wissens tatsächlich branchenspezifisch (Bishop, 1996) und entsprechend sinkt die Wahrscheinlichkeit des

Poachings, was Möglichkeiten der Lohnkomprimierung schafft. Da die einheitlichen Ausbildungsordnungen in Deutschland lediglich Mindeststandards vorschreiben, die von allen ausbildenden Unternehmen einzuhalten sind und die durch spezifische Anwendungen und Vertiefungen im Betrieb ergänzt werden können, dürften in der Praxis durchaus branchenspezifische sowie unternehmensinterne Kompetenzen aufgebaut werden.

Ein Arbeitsplatzwechsel ist zudem in der Realität mit Transaktionskosten verbunden. Eine ausgebildete Fachkraft muss eine offene Stelle suchen und finden, die ihren Ansprüchen und Fähigkeiten entspricht. Gleichzeitig fallen auch für ein Unternehmen Suchkosten sowie Kosten der Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters an. Für beide Seiten entfallen diese Transaktionskosten, wenn eine Fachkraft nach der Ausbildung übernommen wird. Acemoglu/Pischke (1999) gehen davon aus, dass dieser beidseitige Vorteil in Gehaltsverhandlungen abgegolten wird und sich dadurch häufig komprimierte Lohnstrukturen ergeben, bei denen die Fachkraft zwar einen Lohn unterhalb ihrer Grenzproduktivität erhält, aber dennoch bessergestellt ist als bei Verlassen des Unternehmens. Das Vorliegen von hohen Transaktionskosten verringert die Relevanz des Poachings. Eine potenzielle Einschränkung dieses Modells stellen Flächentarifverträge dar, welche die Löhne und Gehälter konkurrierender Unternehmen einheitlich festlegen. Allerdings ist die Tarifbindung insgesamt rückläufig, auch wenn aktuell immer noch ein großer Teil der Beschäftigten in Deutschland unter den Bedingungen eines Tarifvertrags arbeitet (Statistisches Bundesamt, 2016b).

Wettbewerbsvorteile für ausbildende Unternehmen in Form von komprimierten Lohnstrukturen können sich auch aus Informationsasymmetrien ergeben. So gehen Katz/Ziderman (1990) davon aus, dass nur das ausbildende Unternehmen den Umfang des in der Ausbildung vermittelten Wissens kennt und andere Unternehmen nicht beobachten können, wie viel allgemeines Humankapital dort vermittelt wurde. Der Mindeststandard der Ausbildungsordnungen gleicht diese Informationsasymmetrie nur teilweise aus. Daher kann der Ausbildungsbetrieb einen Lohn unterhalb der Grenzproduktivität, aber oberhalb des Wettbewerbslohns zahlen. Wenn man annimmt, dass Unternehmen besonders solche Fachkräfte weiterbeschäftigen möchten, die eine hohe Produktivität aufweisen, werden weniger produktive Ausbildungsabsolventen selte-

ner übernommen. Diese nicht übernommenen Ausbildungsabsolventen befinden sich ebenso auf dem externen Arbeitsmarkt wie die produktiven Absolventen, die freiwillig ihr Ausbildungsunternehmen verlassen.

Betrachtet man die Gesamtheit all dieser Absolventen, dann ist deren Produktivität aufgrund des hohen Anteils an nicht übernommenen Absolventen unterdurchschnittlich. Da die Unternehmen die tatsächliche Produktivität des Einzelnen nicht erkennen können, bieten sie allen Fachkräften, auch den produktiveren, einen unterdurchschnittlichen Lohn (Acemoglu/Pischke, 1998). Der Ausbildungsbetrieb hingegen kennt die Produktivität der von ihm selbst ausgebildeten Fachkraft und ist daher bereit, ihr einen Lohn zu zahlen, der oberhalb des Wettbewerbslohns, aber unterhalb der Grenzproduktivität liegt. Damit verfügt der Ausbildungsbetrieb über Monoposonmacht, da er der einzige Nachfrager der Arbeitskraft zu diesem Lohn ist und die Fachkraft keine Möglichkeit hat, einen Lohn entsprechend ihrer Produktivität zu erzielen. Für produktive Fachkräfte gibt es also keinen Anreiz, ein Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebs auszuschlagen. Der Ausbildungsbetrieb sieht sich keiner Poaching-Gefahr ausgesetzt und hat Anreize, in die Ausbildung zu investieren. Eine Einschränkung des vorliegenden Entscheidungsmodells bilden erneut Tarifverträge, die vielfach vorsehen, dass Auszubildende entweder befristet oder dauerhaft übernommen werden.

Asymmetrische Informationen über das in der Ausbildung vermittelte Wissen verlieren an Bedeutung, wenn Ausbildungen extern zertifiziert werden (Wolter/Ryan, 2011), wie dies im dualen Berufsausbildungssystem in Deutschland der Fall ist. Acemoglu/Pischke (1998) entwickeln den Ansatz von Katz/Ziderman (1990) weiter, indem sie die Informationsasymmetrie zwischen Unternehmen und Fachkraft bezüglich der Kompetenzen im Sinne von Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgebildeter Fachkräfte untersuchen. Unter der Annahme, dass das in der Ausbildung vermittelte Wissen und die Kompetenzen Komplemente sind, steigern höhere Kompetenzen bei gleicher Ausbildung die Produktivität einer Fachkraft. Die Fachkraft kann durch die Zertifizierung nur ihr in der Ausbildung erlerntes Wissen, nicht aber ihre Kompetenzen signalisieren. Die Auswirkungen verhalten sich analog zum oben beschriebenen Fall von Informationsasymmetrien bezüglich des Humankapitals.

Acemoglu/Pischke (1999) gehen zudem davon aus, dass sich allgemeines und spezifisches Wissen in Abhängigkeit voneinander entwickeln: Wenn in einer betrieblichen Ausbildung allgemeines Wissen vermittelt wird, ist dies aufgrund des Erlernens im Betrieb in den meisten Fällen auch mit einer Zunahme von betriebspezifischem Wissen verbunden. In diesem Fall steigt auch bei einer allgemeinen Ausbildung die Produktivität im Ausbildungsunternehmen stärker als in allen anderen Unternehmen, wodurch es sich – analog zu betriebspezifischen Ausbildungen – kaum der Gefahr des Poachings ausgesetzt sieht.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass die Monopsonmacht der Unternehmen verschiedene Ursachen hat: den Umstand, dass auch allgemeines Humankapital branchenspezifisch sein kann; die Transaktionskosten bei Arbeitsplatzwechsel; Informationsasymmetrien; die Komplementarität von individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten einerseits und von in der Ausbildung vermitteltem Wissen andererseits; die Komplementarität von allgemeinem und spezifischem Wissen. Mittels der Monopsonmacht lassen sich die empirisch beobachtete geringe Relevanz von Poaching in Deutschland und die Bereitschaft der Unternehmen, in der dualen Ausbildung auch in allgemeines Humankapital zu investieren, erklären: Die Monopsonmacht ermöglicht es dem Ausbildungsbetrieb, den ausgebildeten Fachkräften Löhne unterhalb von deren Grenzproduktivität zu zahlen und die Bildungsrendite (zumindest teilweise) abzuschöpfen. Theoretisch ist es möglich, dass Unternehmen trotz potenzieller Monopsonmacht keinen Anreiz haben, in eine Ausbildung zu investieren. Dies ist dann der Fall, wenn die Rekrutierung von Fachkräften am Arbeitsmarkt mit geringeren relativen Kosten einhergeht als die Ausbildung. Angesichts bestehender Fachkräfteengpässe in vielen Ausbildungsberufen (Bußmann, 2015b) und der in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich gestiegenen Löhne – etwa in den von Engpässen besonders betroffenen MINT-Berufen (Anger et al., 2016) – ist jedoch anzunehmen, dass für die meisten Unternehmen Ausbildungsanreize bestehen, sofern die Bildungsrendite abgeschöpft werden kann.

2.2 Einflussfaktoren der betrieblichen Ausbildungsentscheidung

Unternehmen haben dann einen Anreiz, in die Ausbildung zu investieren, wenn die Erträge höher ausfallen als die Kosten. Im verwendeten Ausbildungsent-

scheidungsmodell werden die erwarteten Kosten und Erträge, die sich durch eine betriebliche Ausbildung ergeben, einander gegenübergestellt. Zusätzlich werden Einflussfaktoren auf Kosten und Erträge identifiziert. Das Modell erhebt den Anspruch, die Ausbildungsentscheidung für verschiedene Zielgruppen als Investition abbilden zu können. Besonderheiten der Entscheidung für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung werden auf dieser Basis erörtert. Zahlreiche empirische Ergebnisse zeigen, dass vor allem längerfristige Faktoren die Ausbildungswahrscheinlichkeit bei einem Unternehmen beeinflussen und der spätere Einsatz der Auszubildenden als Fachkraft im Vordergrund steht (Niederalt et al., 2001; Mühlemann et al., 2007; Blatter et al., 2015). Die Faktoren, von denen die Kosten und Erträge und somit die Ausbildungsentscheidung beeinflusst werden, führt Übersicht 1 auf.

Einflussfaktoren auf die unternehmerische Ausbildungsentscheidung

Übersicht 1



Eigene Darstellung auf Basis von Schönfeld et al., 2016

Allgemein entstehen einem ausbildenden Unternehmen folgende Kosten:

- **Personalkosten des Auszubildenden.** Hierzu zählen die Ausbildungsvergütung sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen. Diese Kosten sind bei verschiedenen Ausbildungsberufen unterschiedlich hoch und sind auch von der Ausbildungsdauer abhängig.
- **Personalkosten des Ausbildungspersonals.** Die Löhne und Gehälter des haupt- und nebenberuflichen sowie des externen Ausbildungspersonals hängen vor allem ab von der Ausbildungsorganisation, vom Zeitaufwand, den die Betreuung und Qualifizierung der Auszubildenden erfordert, sowie von der Dauer der Ausbildung. Dieser Aufwand variiert mit der Vorbildung und den Potenzialen der Auszubildenden.
- **Anlage-, Gebäude- und Sachkosten.** Diese Kategorie umfasst Kosten für die Bereitstellung des Arbeitsplatzes inklusive Werkzeug und Übungsmaterial, für Lehrwerkstätten und sonstige Ausstattung sowie Lehrmittelkosten.
- **Suchkosten.** Darunter fallen die Kosten für das Ausbildungsmarketing und die Rekrutierung, etwa für Stellenausschreibungen, Auswahlprozesse, Schülerpraktika, Schulkooperationen oder Ausbildungsmessen.
- **Organisationskosten.** Dies sind Kosten, die in der Personalverwaltung und in der Zusammenarbeit mit zuständigen Stellen (etwa Prüfungsgebühren der Kammern) sowie mit Berufsschulen und anderen Kooperationspartnern entstehen.
- **Entwicklungs- und Innovationskosten.** Wenn zum ersten Mal ausgebildet wird, Ausbilder qualifiziert werden müssen, sich Veränderungen im Prozess der Ausbildung ergeben (etwa bei der Ausbildung neuer Zielgruppen) oder sich die Ausbildungsgestaltung stark verändert, fallen Entwicklungskosten in den Unternehmen an. Zusätzlich können Kosten zur Qualitätssicherung der Ausbildung entstehen. Mit der Qualitätssicherung möchten Unternehmen die spätere Produktivität der Fachkraft erhöhen (vgl. Seite 14: Investitionsmotiv) und/oder einen Ausbildungsabbruch verhindern. Qualitätssicherungskosten fallen zudem an, wenn Unternehmen über die reguläre

Ausbildungsaktivität hinaus Strukturen aufbauen oder Instrumente einsetzen, um den Prozess der Ausbildung zu unterstützen.

Den Kosten der Ausbildung stehen die Erträge gegenüber. Als Proxy für die Erträge werden in der vorliegenden Analyse die Motive der Unternehmen für ihr Ausbildungsengagement verwendet. Neben direkten monetären Erträgen gibt es dabei auch immaterielle Erträge, zum Beispiel einen Reputationsgewinn des Unternehmens oder das Erfüllen intrinsischer Motivation von Entscheidern im Unternehmen. Folgende Motive lassen sich unterscheiden:

- **Produktionsmotiv.** Dieses Motiv umfasst die monetären Erträge, die durch die Arbeitsleistung des Auszubildenden während der Ausbildungsphase anfallen. Die Produktivität hängt dabei nicht nur von den individuellen Fähigkeiten ab, sondern unterscheidet sich auch systematisch zwischen den Ausbildungsberufen und Branchen (Schönfeld et al., 2016). In einem Teil der Ausbildungsverhältnisse können Unternehmen Nettoerträge erzielen.
- **Investitionsmotiv.** Hierunter fallen diejenigen Erträge, die nach Ausbildungsende entstehen, wenn die Absolventen im Unternehmen weiterbeschäftigt werden. Unternehmen profitieren von der höheren Produktivität der qualifizierten Fachkräfte sowie durch die Deckung ihres Bedarfs an Arbeitskräften und die damit verbundene Vermeidung von Fachkräfteengpässen. Zudem lernen Unternehmen im Rahmen der Ausbildung junge Menschen mit neuen Ideen kennen, die über die Berufsschule teils auch neues Wissen mitbringen. Ausbildungsbetriebe, welche solche Impulse aktiv nutzen, könnten offener sein für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung.
- **Screening-Motiv.** Die Zeit der Ausbildung wird von den Unternehmen auch dafür genutzt, die Betreffenden intensiv kennenzulernen und Informationsasymmetrien zwischen beiden Seiten abzubauen (Stevens, 1994). Die Übernahme am Ende der Ausbildung ist dann eine bewusste Entscheidung für passend qualifizierte Fachkräfte.
- **Reputationsmotiv.** Die eigene Ausbildungsaktivität trägt positiv sowohl zur Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber für derzeitige und zukünftige Mitarbeiter bei als auch zum Image als engagierter Geschäftspartner

für Kunden und Lieferanten. Dies kann auch zu einer Verbesserung der Wettbewerbsposition führen. Das Ausbildungsengagement kann zudem die eigene Belegschaft motivieren – zum einen, weil das Unternehmen Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, erworbenes Wissen weiterzugeben und sich somit für andere einzusetzen, und zum anderen, weil die Belegschaft sieht, dass das Unternehmen jungen Menschen Perspektiven eröffnet. Externe Bewerber ordnen eine Ausbildungsaktivität zudem als Signal für gute Karrieremöglichkeiten im Unternehmen ein (Backes-Gellner/Tuor, 2010).

- **Soziale Verantwortung und Berufsethos.** Aus wirtschaftsethischer Sicht lässt sich die Ausbildungsaktivität als Teil der Corporate Social Responsibility (CSR) werten. Arbeitgeberverbände als Interessenvertreter der Unternehmen sowie Fachverbände und Kammern zielen mit Appellen, die Ausbildungsaktivität auszuweiten, auf die soziale Verantwortung von Unternehmen (Backes-Gellner, 1996). Gerade regional verwurzelte Unternehmen können diesen Weg nutzen, um ihr soziales Engagement zu verdeutlichen. Das Einsetzen für das regionale Gemeinwohl ist Teil des beruflichen Selbstverständnisses des „ehrbaren Kaufmanns“, der im deutschsprachigen Kontext als ursprüngliches Leitbild für unternehmerisches Handeln gilt (Klink, 2008). Ein wertorientiertes, immaterielles Motiv ist im Berufsethos vieler Professionen zu finden; Ausbildung hat nach wie vor in vielen Branchen Tradition und gehört zum beruflichen Selbstbild (Amlang, 2009).

Die (erwarteten) Kosten und Erträge einer Ausbildung werden auch von Faktoren außerhalb des Ausbildungsprozesses beeinflusst. Hierzu zählen die Humankapitalausstattung des Auszubildenden, unternehmensspezifische Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen:

- Die **Humankapitalausstattung des Auszubildenden** vor Beginn der Ausbildung umfasst sowohl Fach- und Methodenkompetenzen als auch soziale und personale Kompetenzen. Zur Humankapitalausstattung gehört auch die Gesundheit eines Individuums, also jener Bereich, in dem viele Menschen mit Behinderung Nachteile haben.
- Zu den **unternehmensspezifischen Merkmalen** gehört die Unternehmensgröße. Hier könnten sich für größere Unternehmen aufgrund einer größeren

Personalabteilung Skaleneffekte bei den Organisationskosten der Ausbildung ergeben. Außerdem verfügen größere Unternehmen häufiger über eigene Lehrwerkstätten, was mit höheren Anlage-, Gebäude- und Sachkosten einhergeht, wodurch sich aber auch die Ausbildungsqualität steigern lässt. Ferner stellen die Branche des Unternehmens und der betreffende Ausbildungsberuf wichtige Faktoren dar, mit denen beispielsweise die Ausbildungsabbruchrate stark variiert. Die Übernahmequote und die unfreiwillige Fluktuation von Mitarbeitern können das Investitionsmotiv eines Unternehmens in puncto Ausbildung stark beeinflussen. Qualitätssicherung innerhalb der Ausbildung kann ebenfalls ein Einflussfaktor sein – einerseits über die Personalkosten der Ausbildungsverantwortlichen, andererseits aber auch über die Organisationskosten.

- **Institutionelle Rahmenbedingungen** bestimmen die Voraussetzungen und beeinflussen den Ablauf sowie die Ergebnisse einer Ausbildung. Gesetze und Normen wie die Ausbildungsordnungen legen Inhalte fest und reglementieren zum Beispiel, welche Unternehmen mit welchem Fachpersonal ausbilden dürfen. Das Bildungssystem hat Auswirkungen darauf, wie viele Jugendliche ein Interesse an einer Ausbildung haben und dafür geeignet sind. Auch durch Bereitstellung und Finanzierung von Fördermaßnahmen nimmt in Deutschland der Staat – primär in Form der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Rentenversicherungsträger – Einfluss auf die Ausbildungsentscheidungen. Hierzu zählen Zuschüsse zum Ausbildungsentgelt oder sozialpädagogische Unterstützung, etwa im Rahmen von ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Assistierten Ausbildung. Damit werden die Kosten einer dualen Ausbildung für die Unternehmen verringert und Anreize zur Inklusion erhöht. Staatliche Förderung gleicht somit Nachteile von Jugendlichen mit geringen Vermittlungschancen (teilweise oder vollständig) aus. Ein niedriges Angebot an Fachkräften kann bei den Unternehmen das Investitionsmotiv in puncto Ausbildung stärken. Tarifverträge und Branchenvereinbarungen legen die Personalkosten des Auszubildenden fest und beinhalten mitunter Übernahmegarantien. Der technische Fortschritt kann über Automatisierung den Bedarf an Humankapital in einzelnen Berufen senken oder steigern. Die Ausstattung der Berufsschulen, beispielsweise mit Maschinen und passenden Werkmaterialien für den Fachpraxisunterricht, ist ebenfalls ein Einflussfaktor im Hinblick auf die Ausbildungsqualität.

2.3 Betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Überträgt man die Befunde des theoretischen Modells (vgl. Kapitel 2.1 und 2.2) auf die Überlegungen von Unternehmen, Menschen mit Behinderung auszubilden, so gilt auch hier: Betriebe, die einen Menschen mit Behinderung beschäftigen wollen, bilden diesen am besten selbst aus, weil damit die Unsicherheit über dessen Fähigkeiten verringert wird und die Bildungsrendite höher ausfällt. Auch die Rekrutierung von Absolventen vollzeitschulischer Ausbildungsgänge stellt eine Option dar, um Fachkräfte zu gewinnen. Denn einige Berufe lassen sich sowohl im Rahmen einer dualen Ausbildung erlernen als auch in Form von vollzeitschulischen Angeboten, die in der Regel Praktikumsphasen von bis zu mehreren Monaten enthalten. Zudem gibt es ein reichhaltiges Angebot an schulischen Berufsausbildungen nach Bundes- oder Landesrecht sowie die Beamtenausbildung, die meist ebenfalls Praxisphasen enthalten. Die Mehrheit der jungen Menschen mit Behinderung wählt gegenwärtig solche vollzeitschulischen Angebote als Einstieg in den Arbeitsmarkt. Unternehmen können in der vergleichsweise kurzen Phase des Praktikums jedoch nicht die gleiche Menge an Informationen über das Potenzial eines Auszubildenden gewinnen wie in der dualen Ausbildung. Zudem ist es möglich, dass Unternehmen Absolventen vollzeitschulischer Ausbildungsangebote – aufgrund des geringeren betrieblichen Anteils und folglich der geringeren Möglichkeiten, betriebsspezifisches Wissen zu erwerben – als weniger attraktiv erachten.

Unternehmen, die vor der Entscheidung stehen, ob sie einen oder mehrere Menschen mit Behinderung ausbilden oder nicht, werden zunächst versuchen, einzuschätzen, wie sich die Kosten und die – materiellen wie immateriellen – Erträge dadurch verändern, und dann die potenzielle öffentliche Förderung einrechnen. Die vorliegende Analyse untersucht zwei zentrale Aspekte dieses Entscheidungsprozesses, an denen es Schwierigkeiten bei der Einschätzung der Kosten geben kann:

- Da Auszubildende mit Behinderung in ihren individuellen Voraussetzungen sowie in ihren Bedürfnissen und ihrem Förderbedarf heterogener sind als andere Auszubildende, können Unternehmen die Entscheidung nur dann fundiert treffen, wenn sie einen konkreten Bewerber kennen. Denn nur dann lässt sich abschätzen, welche zusätzliche individuelle Unterstützung not-

wendig ist, ob es etablierte betriebliche und externe Unterstützungsmaßnahmen gibt (Nachhilfe, Ausbilder mit Rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation etc.) und ob sich die betrieblichen Aktivitäten öffentlich refinanzieren lassen. Die in der Befragung abgefragten Motive (Produktions- oder Investitionsmotiv, Motiv sozialer Verantwortung etc.) bestimmen die grundsätzliche Bereitschaft, einen Menschen mit Behinderung auszubilden, aber für die Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags benötigt das Unternehmen genauere personenbezogene Informationen.

- Unternehmen können die bei ihnen verbleibenden Kosten nur dann realistisch einschätzen, wenn sie die bestehenden Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten kennen. Falls sie bereits eine langjährige Praxis in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung aufweisen, haben sie Erfahrungswissen erworben, das nicht nur Wissen über die Förderkulisse umfasst, sondern auch über den Unterstützungsbedarf je nach Art der Behinderung. Sie haben geringere Organisations- und Transaktionskosten und sind gegenüber anderen Unternehmen im Vorteil.

Bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung fallen möglicherweise höhere Kosten an, etwa wenn deren spezifische Bedürfnisse zusätzliche Maßnahmen erforderlich machen. Allerdings können sich diese Kosten je nach Behinderungsart und individuellen Voraussetzungen deutlich unterscheiden. Die wichtigsten Kostenarten sind hier:

- **Personalkosten des Auszubildenden.** Menschen mit Behinderung haben mehr Anspruch auf Urlaub. Zudem besteht für sie im Durchschnitt eine höhere Wahrscheinlichkeit, krankheitsbedingt auszufallen (Marstedt et al., 2001).
- **Personalkosten des Ausbildungspersonals.** Sofern der Ausbildungsbetrieb dies nicht über eine externe Kooperation abdeckt, brauchen betriebliche Ausbilder von Jugendlichen mit Behinderung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42m Handwerksordnung (HwO) eine spezifische Weiterbildung, die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA), wenn sie in Fachpraktikerberufen ausbilden. Zudem benötigen Auszubildende mit Behinderung einen höheren Betreuungsaufwand, wenn der alltägliche Unterstützungsbedarf höher ist als bei anderen Jugendlichen.

- **Anlage-, Gebäude- und Sachkosten.** Diese können beispielsweise durch das Einrichten barrierefreier Arbeitsplätze und durch den Zeitaufwand der Beantragung einer entsprechenden Förderung entstehen.
- **Suchkosten.** Die Zielgruppe ist aufwendiger zu kontaktieren und für eine betriebliche Ausbildung zu motivieren als die meisten anderen Schulabsolventen (Glasl, 2015). Zudem ist fraglich, ob interessierte Unternehmen und interessierte Jugendliche zueinanderfinden, selbst dann, wenn sich das Unternehmen bewusst dafür entscheidet, einen Jugendlichen mit Behinderung auszubilden.
- **Organisationskosten.** Es müssen sowohl der individuelle Förderbedarf ermittelt als auch die jeweils benötigte Förderung beantragt werden. In Unternehmen, die noch keine Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, dürften höhere Kosten der Informationsbeschaffung anfallen, da das Wissen über verfügbare Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten noch nicht vorhanden ist.
- **Entwicklungs- und Innovationskosten.** Wenn Mitarbeiter oder Kunden Berührungängste bei Menschen mit Behinderung haben, kann dies weitere Kosten verursachen, etwa durch die Notwendigkeit von Aufklärung oder die Erschwerung von Geschäftsbeziehungen. Tatsächlich treffen Ausbilder bei Kollegen oder Kunden mitunter auf Vorbehalte hinsichtlich der Ausbildungsentscheidung für einen Menschen mit Förderbedarf (Bylinski, 2014).

Bei einem Ausbildungsabbruch sind dem Unternehmen – unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung – Kosten entstanden, denen in den meisten Fällen unzureichende Erträge gegenüberstehen. Bei Menschen mit Behinderung ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie eine Ausbildung abbrechen. Zum einen haben sie im Durchschnitt ein höheres Risiko für krankheitsbedingte Abbrüche. Zum anderen ist die Abbruchrate mit der schulischen Qualifikation korreliert: Je niedriger der Schulabschluss ist, desto höher ist die Abbruchquote (Uhly, 2012). Da Menschen mit Behinderung häufiger über niedrigere Schulabschlüsse verfügen (Klemm, 2013), tragen sie ein höheres Abbruchrisiko. Ebenso können unzureichende Unterstützungsmöglichkeiten dazu führen, dass Jugendliche mit Behinderung ihre Ausbildung nicht zu Ende führen.

Jugendlichen mit Behinderung und Unternehmen, welche diese ausbilden, steht eine Reihe von öffentlichen Förderangeboten zur Verfügung, die behinderungsbedingt höhere Ausbildungskosten kompensieren. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung sind festgelegt in § 33 des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX). Dazu zählen sowohl Leistungen, welche die duale Berufsausbildung direkt betreffen (etwa Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung), als auch Leistungen, welche die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung insgesamt betreffen (etwa die Gewährung von technischen Arbeitshilfen im Rahmen einer barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung). Darüber hinaus gibt es Leistungen außerhalb der Ausbildung, zum Beispiel Zuschüsse für eine eigenständige Lebensführung der Personen. Nicht ausbildungsrelevante Aspekte werden in der vorliegenden Analyse nicht untersucht.

Besonderheiten bei den Erträgen aus einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung lassen sich bei folgenden Motiven finden:

- **Produktionsmotiv.** Grundsätzlich ist nach Einrichtung eines barrierefreien Arbeitsplatzes und der Beantragung von Nachteilsausgleichen nicht davon auszugehen, dass sich die Produktivität von Menschen mit körperlicher Behinderung grundsätzlich von der anderer unterscheidet. Allerdings werden Menschen mit Behinderung mitunter Persönlichkeitseigenschaften zugeschrieben, die aus ihrer Disposition selbst oder aus ihrer sozialen Entwicklung resultieren und die Produktivität erhöhen können. So könnten zum Beispiel eine ausgeprägt hohe Motivation von Menschen mit Behinderung (Menzel et al., 2013) oder besondere Fähigkeiten wie handwerkliches Geschick die Produktivität während der Ausbildung positiv beeinflussen. Darüber hinaus werden einzelne Behinderungsformen mit bestimmten Eigenschaften assoziiert, so zum Beispiel die Autismus-Spektrum-Störung mit einer erhöhten Konzentrationsfähigkeit. Konträr sind auch Ausprägungen einer Behinderung denkbar, durch die eine Fachkraft eine im Vergleich zum Durchschnitt niedrigere Produktivität aufweist. Dies ist etwa der Fall, wenn bei einer handwerklichen Tätigkeit die Arbeitsgeschwindigkeit aufgrund von motorischen Problemen vermindert ist. Dann kann ein Unternehmen einen Minderleistungsausgleich beantragen, über den ein Teil des Gehalts erstattet wird. Dennoch könnte diese ohne Förderung niedrigere Produktivität jene Unternehmen von einer Ausbildungsentscheidung ab-

halten, die vorrangig aus einem Produktionsmotiv heraus ausbilden. Jedoch können sich aus dem Wegfall von Beiträgen zur Ausgleichsabgabe direkte monetäre Vorteile ergeben. Ähnliches gilt für staatliche Förderungen.

- **Investitionsmotiv.** Unter der Annahme, dass Fachkräfte mit Behinderung am Arbeitsmarkt geringere Chancen auf Beschäftigung haben als jene ohne Behinderung, scheint es plausibel, dass die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs im Ausbildungsbetrieb erhöht ist. Zudem können sie sonst unbesetzte Ausbildungsplätze besetzen und so dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Innerhalb der Ausbildung von Menschen mit Behinderung werden auch Kooperationen mit neuen externen Partnern eingegangen, etwa mit Berufsbildungswerken; diese Investitionen können mittelfristig auch bei der Ausbildung anderer Zielgruppen nützlich sein. Wenn sich Vielfalt positiv auf die Produktivität eines Unternehmens auswirkt, kann aus der Ausbildung von Menschen mit Behinderung ein weiterer Ertrag resultieren.
- **Screening-Motiv.** Der Informationsvorteil des Ausbildungsbetriebs kann bei der Beschäftigung von Fachkräften mit Behinderung besonders stark ausgeprägt sein. Fachkräfte mit einer Schwerbehinderung haben nach einer Probezeit einen erweiterten Kündigungsschutz. Die umfangreichen Erfahrungswerte aus der Ausbildungszeit verringern bei einer Übernahme des Auszubildenden das Risiko von Fehlbesetzungen im Vergleich zur Rekrutierung einer externen Fachkraft.
- **Reputationsmotiv.** Ausbilder und andere Beschäftigte, die an der Ausbildung von Menschen mit Behinderung beteiligt sind, können ihren Einsatz als besonders lohnenswert erachten, mit positiven Effekten auf ihre Motivation und Produktivität. Außerdem kann die Ausbildung ein Signal dafür sein, dass eine chancenorientierte und faire Arbeitsatmosphäre im Unternehmen herrscht, was es für externe Bewerber attraktiver macht. Ferner ist es möglich, dass Kunden, die Aufträge bevorzugt an sozial engagierte Unternehmen vergeben, ein Unternehmen präferieren, welches in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aktiv ist.
- **Soziale Verantwortung und Berufsethos.** Gesellschaftlich besteht ein breiter Konsens, Menschen mit Behinderung Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu

ermöglichen (BMAS, 2013). So sahen in einer repräsentativen Umfrage in der deutschen Bevölkerung 99 Prozent der Befragten die „Ausbildung und Förderung von Behinderten in Unternehmen“ als Teil der sozialen Verantwortung (Lunau et al., 2003). Es ist daher plausibel, dass Unternehmen die Ausbildung von Menschen mit Behinderung auch als Ausdruck ihres sozialen Engagements betreiben. Im Hinblick auf das Berufsethos können sich ebenfalls zusätzliche Erträge ergeben. So ist aus Sicht vieler Ausbilder der Ausbildungsabschluss eines Menschen mit Förderbedarf ein besonderer Erfolg (Bylinski, 2014).

Die vorliegende Analyse nimmt – anders als die des Bundesinstituts für Berufsbildung (Schönfeld et al., 2016) – keine detaillierte Kosten-Nutzen-Aufstellung der dualen Ausbildung in Euro vor. Vielmehr wird im Folgenden auf die Einschätzung der Unternehmen zurückgegriffen und die beobachtete Ausbildungsaktivität der Unternehmen als Ergebnis einer Kosten-Nutzen-Abwägung interpretiert. In einer repräsentativen Unternehmensbefragung wurden Ausbildungshemmnisse als Proxy für die Kostenbelastung der Unternehmen erhoben.

Dabei wurden sowohl Unternehmen mit als auch Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung einbezogen. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die befragten Entscheider in diesen beiden Gruppen von Unternehmen über unterschiedliche Erfahrungswerte verfügen und ihre Entscheidung unter einem jeweils unterschiedlichen Maß an Unsicherheit treffen. Unsicherheit sei hier definiert als der Unterschied zwischen dem, was ein Individuum weiß, und dem, was es wissen müsste, um eine adäquate Entscheidung zu treffen (Mack, 1971). Ein Gewinn an Information kann demzufolge kognitive Verzerrungen, also systematische Fehler in den Beurteilungs- und Entscheidungsprozessen von Individuen, verringern. Dabei sind insbesondere Attributionsfehler von Interesse, das heißt: die Neigung von Personen, den Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen eines Individuums und dessen Verhalten zu überschätzen und den Einfluss von variablen externen Faktoren zu unterschätzen (Jones/Harris, 1967). Aus diesen Überlegungen leiten sich die beiden folgenden Hypothesen ab:

- **Hypothese 1:** Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung schätzen die Kosten höher ein als Unternehmen, die über entsprechende Erfahrung verfügen.

- **Hypothese 2:** Unternehmen, die bereits über Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verfügen, berücksichtigen diese auch stärker als Zielgruppe für die Besetzung von Ausbildungsplätzen.

Die konkreten Kosten divergieren individuell und sind für einzelne Behinderungsarten auch gruppenspezifisch verschieden. Neben den körperlichen Behinderungen werden auch psychische Behinderungen betrachtet, welche die seelischen Behinderungen, die geistigen Behinderungen und die Lernbehinderungen umfassen. So haben Jugendliche mit einer seelischen Behinderung im Durchschnitt einen anderen Förderbedarf als Menschen mit einer geistigen Behinderung oder mit Lernbehinderungen. Angesichts der Stigmatisierung, die Menschen mit seelischer Behinderung in höherem Maße erfahren als Menschen mit körperlicher Behinderung (Schomerus et al., 2006), besteht die Gefahr, dass Ausbildungsplatzbewerber ihre Behinderung verschweigen. Kommt es im Verlauf der Ausbildung dann zu behinderungsbedingten Problemen, ist ein Ausbildungsabbruch wahrscheinlicher als bei Jugendlichen, die ihre Behinderung zuvor offengelegt und geeignete Unterstützung erhalten haben. Bei Auszubildenden mit einer schweren körperlichen Behinderung wiederum sind – bei einem entsprechenden Bedarf an technischen Arbeitshilfen und einer erstmaligen barrierefreien Gestaltung eines Arbeitsplatzes – hohe Organisationskosten zu erwarten, auch wenn die Gestaltung selbst in den Anlage-, Gebäude- und Sachkosten dank öffentlicher Förderung in der Regel kostenneutral ausfällt. Auf dieser Grundlage wird die folgende Hypothese aufgestellt:

- **Hypothese 3:** Die Kosten der Ausbildung unterscheiden sich nach Behinderungsart, da sich die Höhe des Unterstützungsbedarfs unterscheidet.

Während sich betriebsinterne Unterstützungsangebote von Unternehmen so gestalten lassen, dass sie für die individuelle Situation passgenau sind, obliegt die Gestaltung von externen Unterstützungsangeboten dem Staat oder anderen externen Institutionen. Wenn diese Angebote bedarfsgerecht sind, verbessern sie die Kosten-Nutzen-Relation der betrieblichen Ausbildung. Zwischen dem Einsatz eines Unterstützungsangebots in Unternehmen und dessen konkreter Bewertung wird daher ein positiver Zusammenhang angenommen, woraus sich die folgende Hypothese ergibt:

- **Hypothese 4:** Unternehmen werden diejenigen Unterstützungs- und Fördermaßnahmen am häufigsten nutzen, die sie als sehr hilfreich bewerten.

Es ist anzunehmen, dass Unternehmen mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung den Nutzen bestimmter Maßnahmen unterschiedlich einschätzen. Aus der Gegenüberstellung dieser beiden Unternehmensgruppen lassen sich Hinweise ableiten, inwiefern sich der theoretisch angestrebte Nutzen in der Praxis zeigt. Analog zu den Überlegungen zur Beurteilung von Kosten wird postuliert, dass Unternehmen mit Erfahrung über Wissen verfügen, das ihnen eine realistischere Beurteilung des Sachverhalts erlaubt. Daher wird folgende Hypothese aufgestellt:

- **Hypothese 5:** Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung schätzen Unterstützungs- und Fördermaßnahmen als weniger hilfreich ein als Unternehmen mit Erfahrung.

Eine Erklärung für die geringe Nutzung eines Angebots können auch Informationsdefizite sein. Zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Bekanntheit und Nutzung von Unterstützungs- und Fördermaßnahmen dient die folgende Hypothese:

- **Hypothese 6:** Eine geringe Bekanntheit einzelner Maßnahmen korreliert mit einer vergleichsweise geringen Nutzung derselben durch Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

Während einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung bestehen für Unternehmen Kooperationsmöglichkeiten mit verschiedenen Organisationen. Neben den traditionellen Partnern von Ausbildungsbetrieben (Berufsschulen, Bildungswerke etc.) kommen bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung solche Institutionen und Träger infrage, die spezielle Dienste für die Ausbildung der Zielgruppe anbieten (etwa Träger der Jugendberufshilfe). Obwohl beim Aufbau von Beziehungen zu diesen Institutionen zusätzliche Organisationskosten für die Kontaktaufnahme und Fallbesprechung anfallen, ist zu prüfen, ob Unternehmen die Angebote solcher Institutionen als spezifischer Kompetenzträger als hilfreicher ansehen als allgemeine Angebote. Dies mündet in die folgende Hypothese:

- **Hypothese 7:** Organisationen, die ihre Angebote vorrangig auf Menschen mit Behinderung ausgerichtet haben, werden als besonders geeignete Partner in der Ausbildung dieser Zielgruppe angesehen.

Qualitätsmerkmale der Ausbildung sind Indizien dafür, dass ein Unternehmen seine Auszubildenden intensiv unterstützt. Erhöhte betriebliche Investitionen in die Ausbildung senken beispielsweise die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs während der Probezeit (Rorbach-Schmidt/Uhly, 2015). Auch die Entwicklungs- und Innovationskosten können durch frühere Aktivitäten des Unternehmens niedriger ausfallen. Unternehmen, die bereits auf anderweitig benachteiligte Jugendliche setzen, haben entsprechende Anpassungsprozesse schon in vorherigen Perioden durchlaufen. Kunden und Mitarbeiter sind möglicherweise bereits besser darauf eingestellt, mit Auszubildenden mit Förderbedarf umzugehen. Hieraus leiten sich die beiden folgenden Hypothesen ab:

- **Hypothese 8:** Unternehmen, die überdurchschnittlich viele Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Ausbildung praktizieren, bilden auch häufiger Menschen mit Behinderung aus.
- **Hypothese 9:** Unternehmen, die den Umgang mit heterogenen Gruppen in der Ausbildung gewohnt sind, bilden auch häufiger Menschen mit Behinderung aus.

Um die Bedeutung der Ausbildungsmotive von Unternehmen zu analysieren, werden folgende drei Hypothesen aufgestellt:

- **Hypothese 10:** Unternehmen, die von Fachkräfteengpässen betroffen sind, sind eher bereit, Menschen mit Behinderung als Zielgruppe für die betriebliche Ausbildung gezielt anzusprechen und einzustellen.
- **Hypothese 11:** Unternehmen engagieren sich dann intensiver in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung, wenn ihnen Reputation und Tradition besonders wichtig sind.
- **Hypothese 12:** Unternehmen, welche die Ausbildung als Quelle für neue Ideen sehen, bilden häufiger Menschen mit Behinderung aus.

3 Methodik und Datenbasis

Ziel der Untersuchung ist es, generalisierbare Ergebnisse in Bezug auf die Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu gewinnen, um evidenzbasierte Handlungsempfehlungen zu formulieren. In der heutigen sozialwissenschaftlichen Forschung wird immer dann von Behinderung gesprochen, wenn unter der Annahme von Normalität (Arbeits-)Bedingungen so gestaltet sind, dass einzelne Personen mit einer von dieser Normalität abweichenden physischen oder psychischen Disposition benachteiligt werden (Oliver, 1990). In einer quantitativen Untersuchung wie der vorliegenden kann jedoch nicht zwischen den potenziellen Auswirkungen der individuellen Disposition und denen der Kontextfaktoren unterschieden werden, da sie je nach Einzelfall variieren.

Daher wurde eine Behinderung analog zum Sozialgesetzbuch IX definiert als Zustand, in dem die körperliche Funktion, die geistige Fähigkeit oder die seelische Gesundheit eines Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und demzufolge die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Diese Definition umfasst neben der deskriptiven Komponente der „individuellen Disposition“ mit dem Begriff „Teilhabe“ zugleich eine normativ orientierte Komponente. Die Definition stellt zudem die gesetzliche Grundlage dar für die Bewilligung der gängigen Unterstützungs- und Fördermaßnahmen³ (Baethge, 2016). Um die dargestellten Fragestellungen und Hypothesen (vgl. Kapitel 2.3) zu untersuchen, sind quantitative Daten einer ausreichend großen Stichprobe erforderlich. Dafür wurde als Erhebungsinstrument eine repräsentative Befragung im Rahmen des IW-Personalpanels gewählt.

Dort wurden Personalverantwortliche interviewt, in deren Aufgabenbereich es fällt, die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen innerhalb eines Betriebs aktiv für Beschäftigte mit und ohne Behinderung zu gestalten. Diese Bedingungen können entweder so gestaltet sein, dass alle Menschen unabhängig von einer Behinderung dieselben Teilhabemöglichkeiten haben, oder so, dass

3 Die begriffliche Trennung von Unterstützung und Förderung erfolgt, um zwischen nicht-monetären und monetären Hilfen unterscheiden zu können. Unterstützungsmaßnahmen sind inhaltliche Angebote, während Fördermaßnahmen finanzielle Hilfen darstellen.

Auszubildende mit Behinderung im Nachteil sind. Als Beispiel für Ersteres könnte ein junger Mensch, der über großes handwerkliches Geschick zur Ausübung des Berufs verfügt, aber Sprachprobleme hat, gezielt von seinem Ausbildungsbetrieb unterstützt werden, indem er vorrangig solche Kunden bedient, die Verständnis für seine Situation zeigen oder weniger Wert auf ein ausführliches Kundengespräch legen.

3.1 Gestaltung der repräsentativen Befragung von Unternehmen

Die vorliegenden Daten basieren auf dem IW-Personalpanel, das eine Mehrthemenbefragung von Personalverantwortlichen in Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist. Diese Befragung wird seit dem Jahr 2010 durchgeführt. Sie enthält zwei Themenschwerpunkte je Umfrage und zusätzlich 23 Typisierungsfragen im Standardfragenkatalog, zum Beispiel zur Qualifikationsstruktur und Geschlechterverteilung der Mitarbeiter, zur Branche sowie zum Umsatz.

Die zu befragenden Unternehmen wurden nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus einer Unternehmensdatenbank gezogen. An der Befragung, die zwischen Juli und September 2015 online durchgeführt wurde, haben sich 1.385 Unternehmen beteiligt. Die Ergebnisse wurden anhand einer Branchen-Unternehmensgrößen-Matrix repräsentativ für alle Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet. Die Unternehmensgröße wurde anhand der Mitarbeiterzahl in drei Kategorien erfasst: 1 bis 49 Mitarbeiter; 50 bis 249 Mitarbeiter; 250 und mehr Mitarbeiter. Aufbauend auf der Definition der EU-Kommission, lassen sich so kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern klar abgrenzen. Die Branchenzugehörigkeit wurde, um eine ausreichende Fallzahl zu gewährleisten, in vier Bereiche untergliedert: Metall- und Elektroindustrie; Bauindustrie und sonstige Industrie; unternehmensnahe Dienstleistungen; gesellschaftsnahe Dienstleistungen. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie das durchschnittliche Unternehmen in Deutschland einen Sachverhalt einschätzt. Teilnehmende Unternehmen mit einem hohen Anteil an fehlenden Angaben wurden über einen Algorithmus ausgeschlossen. Die Daten werden im Ergebnisteil (Kapitel 4) ausgewertet mit

Methoden der deskriptiven Statistik (Häufigkeitsanalysen), induktiven Statistik (T-Tests) und multivariaten Statistik (logistische Regressionsanalysen mit marginalen Effekten). Da Daten aus der amtlichen Statistik nur für Menschen mit einer Schwerbehinderung veröffentlicht vorliegen und sich auf die Individual- und nicht auf die Unternehmensebene beziehen, ist ein Vergleich mit den Daten aus der vorliegenden Unternehmensbefragung, in der alle den Personalverantwortlichen bekannten Behinderungen betrachtet werden, nicht möglich.

Die schriftliche Befragung im Rahmen des IW-Personalpanels basiert auf dem in Kapitel 2 vorgestellten theoretischen Modell zur Ausbildungsentscheidung inklusive der Erweiterung um die Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Zudem wurde eine Sekundärauswertung von qualitativen Interviews im Rahmen eines Projekts zur Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen vorgenommen. Die Einbeziehung der Interviews als Basis für die Erhebung bot sich als ergänzende Maßnahme an, da einige Aspekte nicht aus der Literatur deduktiv abgeleitet werden konnten. Außerhalb von konzeptionellen Überlegungen und der Evaluation von Modellprojekten liegt bislang kaum relevante Literatur für den deutschsprachigen Bereich vor. Probanden dieser Interviews waren sieben Sozialpädagogen, acht Lehrverantwortliche für die berufliche Fachpraxis sowie zwei Geschäftsführer von Bildungsinstitutionen in Norddeutschland. Die Befragten haben in ihrer Tätigkeit überwiegend Kontakt mit Jugendlichen, die von einer Lernbehinderung betroffen sind (Kruschel et al., 2016).

Um die Validität der Items zu erhöhen, wurde eine ergänzende Diskussion mit Ausbildungsverantwortlichen, Gewerkschafts- und Unternehmensvertretern sowie Vertretern von Verbänden für Menschen mit Behinderung geführt. Dazu fand im April 2015 ein Arbeitstreffen in Berlin mit insgesamt 36 Experten statt. Mit ihnen wurden – mit Blick auf Menschen mit Behinderung – folgende Themen in Workshops diskutiert: die Erwartungen an eine Ausbildung, die Gestaltungsmöglichkeiten der dualen Berufsausbildung durch Unternehmen, der mögliche Beitrag externer Dienstleister bei einer dualen Berufsausbildung sowie die Förderung der dualen Berufsausbildung durch Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse der Workshops wurden protokolliert und bei der Erstellung der Items berücksichtigt. So konnte unter anderem die

Auswahl der Antwortoptionen zu externen Unterstützungsmöglichkeiten während einer betrieblichen Ausbildung fundiert werden.

Der entwickelte Fragebogen umfasst insgesamt 13 Fragen, die zusätzlich zu den regulären Fragen des IW-Personalpanels gestellt wurden. Insgesamt drei Fragen thematisieren die gegenwärtige Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Unternehmen. Dabei wurde unterschieden zwischen Praktikanten, Auszubildenden und Mitarbeitern. Bei allen Fragen wurden Menschen mit Behinderung in fünf Unterkategorien eingeteilt, die sich zu zwei Gruppen zusammenfassen lassen:

- Menschen mit einer physischen Behinderung (Sinnesbehinderungen oder andere körperliche Behinderungen) sowie
- Menschen mit einer psychischen Behinderung (geistige Behinderungen, seelische Behinderungen, Lernbehinderungen).

Die Beschäftigung von Praktikanten und Mitarbeitern mit Behinderung wird dabei als Proxy dafür angesehen, dass ein Unternehmen bereits Erfahrungswissen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesammelt hat.

Bei Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung wurde auch die Form der Ausbildung abgefragt und unterschieden zwischen einer Ausbildung in drei- oder dreieinhalbjährigen Berufen, in zweijährigen Berufen sowie einer Ausbildung in Fachpraktikerberufen. Eine zusätzliche Frage betrifft die Ausbildungsaktivität in Bezug auf benachteiligte Jugendliche. Dabei wurde erfasst, ob Unternehmen auch Jugendliche mit einem Hauptschul- oder ohne Schulabschluss ausbilden, ob sie Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund anbieten und ob sie Jugendliche mit sozialer Benachteiligung berücksichtigen. Eine weitere Frage widmet sich Qualitätsmerkmalen in der Ausbildung. Insgesamt wurden hier zehn Items inkludiert. Diese reichen von Maßnahmen zu Beginn der Ausbildung (etwa einer strukturierten Einarbeitung in einer Einführungswoche) über Maßnahmen innerhalb der Ausbildung (etwa dem Angebot von Hilfestellung bei Problemen in Betrieb und Berufsschule) bis hin zu Angeboten gegen Ende der Ausbildung (etwa einer gezielten Prüfungsvorbereitung).

Vier Fragen widmen sich den Unterstützungsangeboten, welche die potenziellen Kosten der Ausbildung von Menschen mit Behinderung senken können. Unternehmen mit entsprechender Ausbildungserfahrung wurden hier gefragt nach der Nutzung von insgesamt acht Maßnahmen, zum Beispiel von sozialpädagogischer Betreuung oder Nachhilfe. Sie konnten dabei nicht nur zwischen „Ja“ und „Nein“ wählen, sondern auch angeben, dass sie eine Maßnahme nicht kennen. Alle Unternehmen, die angaben, eine Maßnahme zumindest zu kennen, wurden in einem zweiten Schritt dazu befragt, als wie hilfreich sie diese Maßnahme bewerteten. Dabei wurde eine Vierer-Likert-Skala von „Sehr hilfreich“ bis „Gar nicht hilfreich“ gewählt. Analog wurden auch Unternehmen mit allgemeiner Ausbildungserfahrung, aber ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung um eine Bewertung der Maßnahmen gebeten. Zudem wurden Unternehmen mit Erfahrung interviewt bezüglich der Eignung verschiedener externer Institutionen für eine Unterstützung der Ausbildung. Auch hier wurde eine analoge Vierer-Likert-Skala genutzt. Ferner wurden mögliche Maßnahmen der öffentlichen Hand und zuständiger Stellen zur Förderung der Ausbildung von Menschen mit Behinderung bewertet.

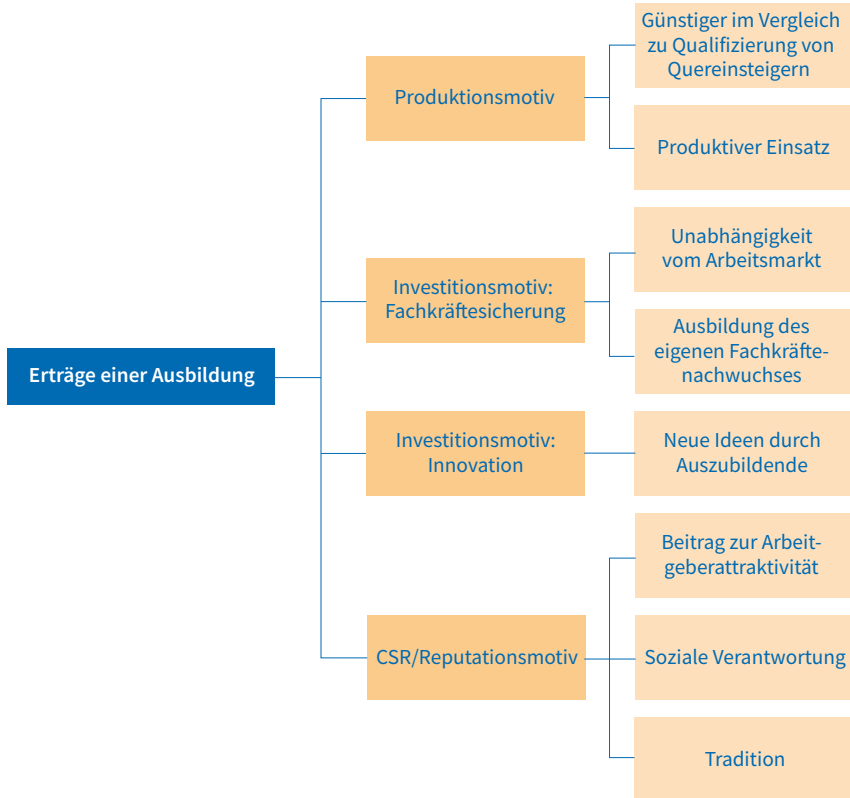
Insgesamt vier Fragen befassen sich mit Hemmnissen und mit Motiven bei einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Diese dienen analog zu den Überlegungen aus Kapitel 2 als Proxy für Kosten und Erträge. Die Motive wurden in zwei Teilfragen erfasst: In der ersten Frage wurden alle aktuell oder innerhalb der letzten fünf Jahre ausbildungsaktiven Unternehmen zu ihren Ausbildungsmotiven interviewt. Unternehmen, die aktuell ausbilden, wurden zusätzlich gefragt, aus welchen Gründen sie Menschen mit Behinderung ausbilden. Zur Beantwortung beider Fragen stand eine Vierer-Likert-Skala von „Trifft zu“ bis „Trifft gar nicht zu“ zur Verfügung. Fragen zu Ausbildungshemmnissen wurden Unternehmen mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung unterschiedlich gestellt. Unternehmen ohne Erfahrung wurden gefragt: „Aus welchen Gründen bilden Sie keine Menschen mit Behinderung aus?“ Die Frage bei Unternehmen mit Erfahrung lautete hingegen: „Aus welchen Gründen bilden Sie nicht (noch) mehr Menschen mit Behinderung aus?“

3.2 Faktorenanalyse zu Motiven und Hemmnissen der betrieblichen Ausbildung

Auf Basis der theoretischen Überlegungen wurden die Items der vier Fragen zu Motiven und Hemmnissen der Ausbildung jeweils den postulierten Ertrags- und Kostenarten zugeordnet. Zur Überprüfung der deduktiven Erstellung und Gruppierung der Items wurde im Anschluss an die Befragung eine Faktorenanalyse durchgeführt. Eine solche Analyse betrachtet die Korrelationsmatrix aller eingesetzten Variablen innerhalb einer Item-Batterie und ordnet jene Variablen dem gleichen Faktor zu, die einen besonders hohen Korrelationskoeffizienten untereinander aufweisen, aber eine niedrige Korrelation mit anderen Variablen. Der Begriff Faktor stellt eine statistisch ermittelte Größe dar und bezeichnet keinen Einflussfaktor, der sich aus theoretischen Überlegungen ergibt. Eine Bereinigung der Variablen des Datensatzes von extremen Werten war bei den betrachteten Items durch die ordinale Kodierung der Variablen nicht notwendig. Zur Qualitätssicherung wurde das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium ermittelt, das in allen Fällen 0,8 überstieg. Dieses Kriterium variiert zwischen null und eins. Bei einem Wert von null zeigt es an, dass alle Faktoren dasselbe messen, bei einem Wert von eins, dass alle Faktoren unterschiedliche Variablen messen. Bei den vorliegenden Werten ist der Einsatz einer Faktorenanalyse in allen untersuchten Fällen gerechtfertigt (Kaiser, 1974). Als Extraktionsmethode wurde eine Hauptachsenanalyse gewählt.

Zunächst werden nun die Ergebnisse der Items zu Erträgen der dualen Berufsausbildung dargestellt. Ursprünglich wurde hier von fünf relevanten Gruppen an Motiven ausgegangen (vgl. Kapitel 2.2). In einer ersten Betrachtung der Ergebnisse zeigt die Faktorenanalyse jedoch, dass bei einer Einteilung in fünf Gruppen einem Faktor keine Variable bevorzugt zuzuordnen ist, sondern sich alle Variablen auf nur vier Faktoren verteilen. Darauf wurde der Eigenwert des fünften Faktors bestimmt. Ein Eigenwert zeigt an, wie viel Varianz ein Faktor erklärt. Ein Wert von eins besagt, dass ein Faktor die Varianz einer Variable erklärt. Dieser Wert sollte nicht deutlich unterschritten werden. Es stellte sich heraus, dass ein fünfter Faktor die Varianz von weniger als einer Variable erklären würde. Folglich wurde die Analyse auf vier Faktoren beschränkt.

Im Ergebnis lassen sich zwei Items – die Vorteile gegenüber einer Qualifizierung von Quereinsteigern sowie der produktive Einsatz von Auszubildenden – klar



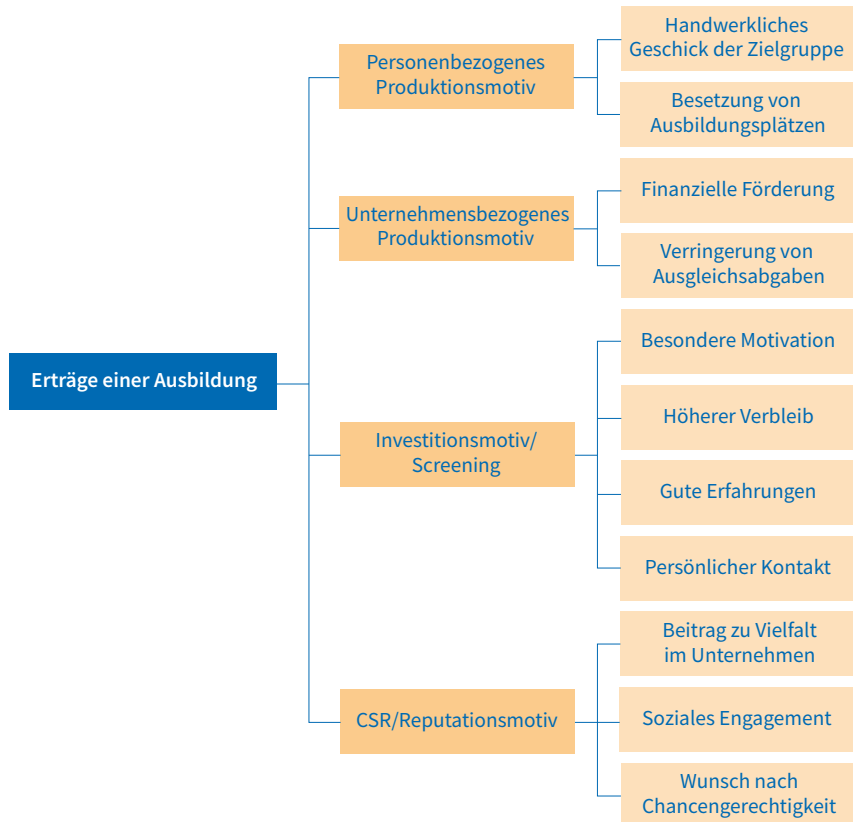
Eigene Darstellung

dem Produktionsmotiv zuordnen (Übersicht 2). Bei den ursprünglich dem Investitionsmotiv zugeordneten Items unterscheiden sich Unternehmen anhand zweier Faktoren: Unternehmen, die eine Ausbildung aus Gründen der Fachkräftesicherung anstreben und damit auch unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt agieren wollen, und Unternehmen, welche die Präsenz von Auszubildenden als vorteilhaft ansehen, da sie neue Ideen ins Unternehmen bringen. Nicht voneinander abzugrenzen sind das Reputationsmotiv und das von sozialer Verantwortung und Berufsethos (hier kurz: CSR). Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass beide Motive einander wechselseitig begünstigen. Ein

Erträge einer betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Übersicht 3

Faktorzuoordnung der erwarteten Erträge (Ausbildungsmotive)



Eigene Darstellung

Unternehmen, das nicht werteorientiert und sozial verantwortlich handelt, wird potenziell weniger Möglichkeiten besitzen, eine angemessene moralische Ausrichtung dritten Personen gegenüber zu vermitteln.

Es werden nun diejenigen Ausbildungsmotive dargestellt, die für die spezifische Entscheidung, Menschen mit Behinderung auszubilden, relevant sind (Übersicht 3). Der theoretisch postulierte Unterschied zwischen einem Investitionsmotiv und einem Screening-Motiv kann über die Faktorenanalyse in Bezug auf

die Ausbildung von Menschen mit Behinderung nicht bestätigt werden. Personen, die im beruflichen oder privaten Umfeld konkrete positive Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung gemacht haben, bilden auch häufiger solche Menschen aus, weil diese eine besondere Motivation mitbringen und zudem häufiger im Unternehmen als Fachkraft verbleiben. Ebenfalls vermischen sich – wie bei den allgemeinen Ausbildungsmotiven auch – die Items zu einer Ausbildung aus sozialen und aus Reputationsgründen. Items, die dem Produktionsmotiv zugeordnet wurden, teilen sich hingegen in personenbezogene Motive und unternehmensbezogene Motive.

Auf Basis der theoretischen Überlegungen wurden ursprünglich sechs Kostenfaktoren postuliert. Allerdings zeigte die Faktorenanalyse, dass diese Annahme nicht zu halten ist und zwei Faktoren keine Items beinhalten. Auf Basis der Eigenwerte wurde deutlich, dass die Anzahl der Faktoren auf vier zu verringern ist, sodass sich die in Übersicht 4 dargestellten Zuordnungen ergeben. Im Folgenden findet sich eine Zuteilung der Items für Unternehmen ohne eigene Erfahrung mit der Zielgruppe.

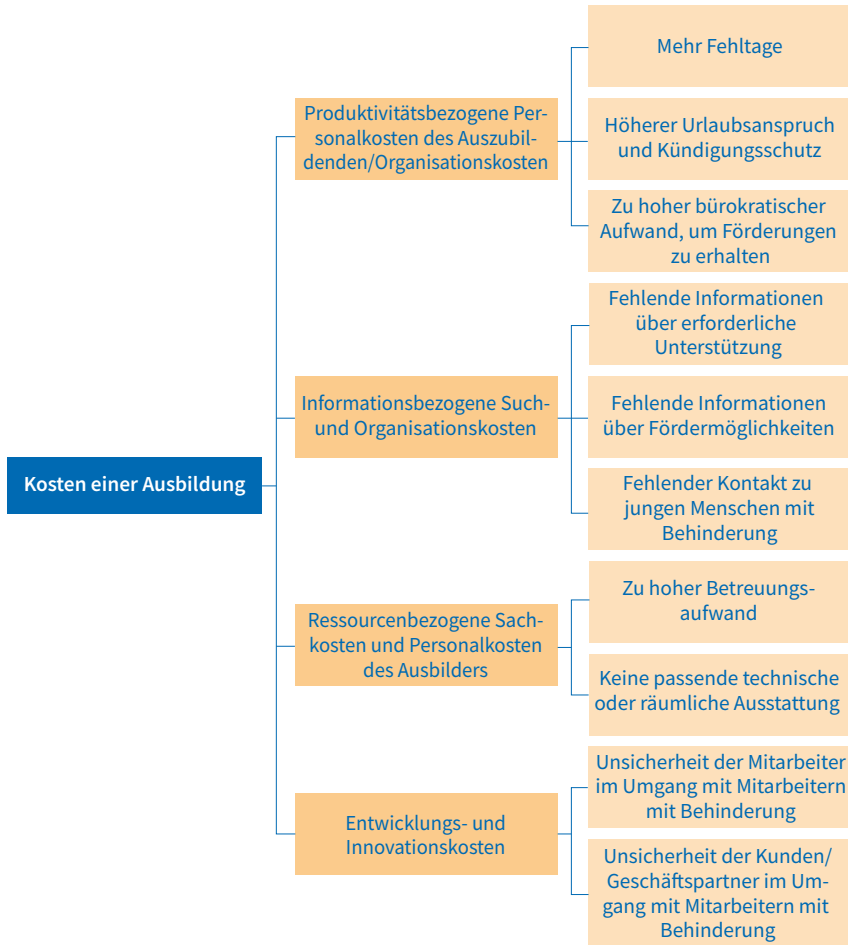
Der erste Faktor enthält mit der höheren Zahl an Fehltagen und dem erhöhten Urlaubsanspruch und Kündigungsschutz einerseits Items, die den größeren Personalkosten des Auszubildenden mit Behinderung zuzuordnen sind. Andererseits findet sich dort die Befürchtung, dass der bürokratische Aufwand für den Erhalt von Förderungen zu hoch sein dürfte, um diese erwarteten Nachteile zu kompensieren. Der zweite Faktor enthält informationsbezogene Such- und Organisationskosten, die auch die Frage der Kontaktaufnahme mit der Zielgruppe betreffen. Der dritte Faktor umfasst neben fehlender räumlicher und technischer Ausstattung zudem einen erwarteten höheren Betreuungsaufwand. Dieser Faktor beschreibt damit betriebliche Ressourcen, die entweder zusätzlich gebunden oder erst aufgebaut werden müssten. Der vierte Faktor enthält Items, die den Entwicklungs- und Innovationskosten in Bezug auf die Kommunikation mit der Belegschaft oder mit Externen zuzuordnen sind.

Unternehmen, die bereits Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung mitbringen, erhielten eine leicht abweichende Auswahl an Fragen. Ziel war es, solche Faktoren zu bestimmen, die eine Ausweitung des Angebots an Ausbildungsplätzen verhindern oder einschränken (Übersicht 5).

Kosten für Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Übersicht 4

Faktorzuordnung der erwarteten Kosten (Ausbildungshemmnisse)



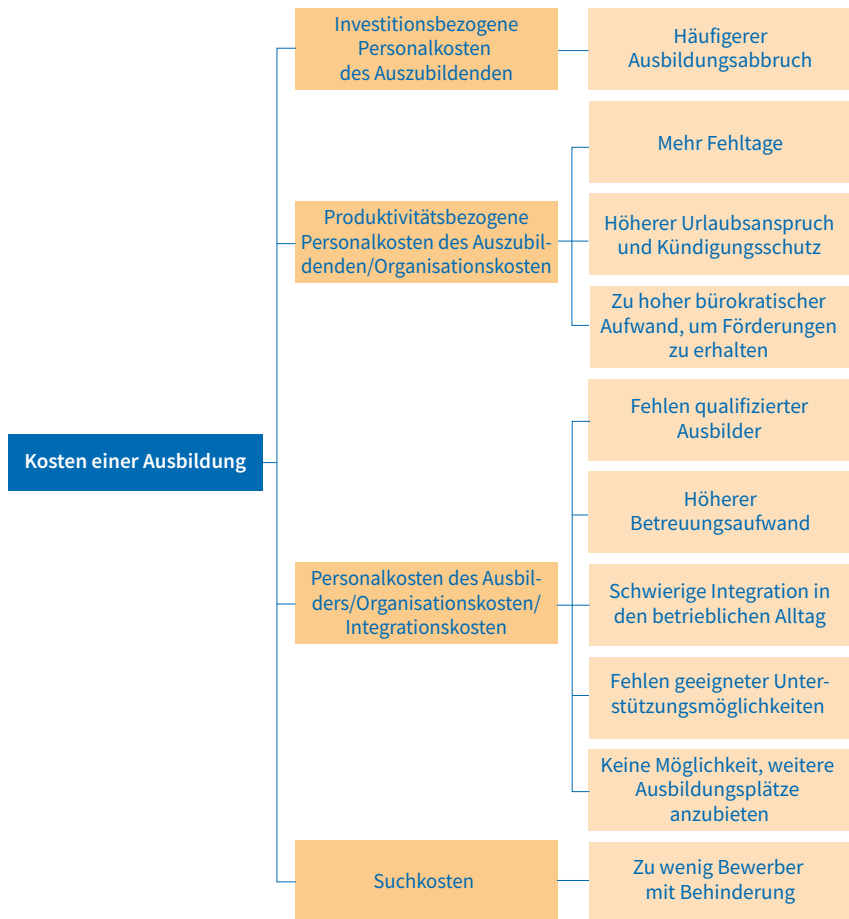
Eigene Darstellung

Der erste Faktor enthält mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs ein einzelnes Item, das den Personalkosten des Auszubildenden zuzuordnen ist. Es ist ein investitionsbezogenes Hemmnis, da hier der Wunsch des Unternehmens, eine Investition in eine spätere Fachkraft zu tätigen,

Kosten für Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Übersicht 5

Faktorzuordnung der erwarteten Kosten (Ausbildungshemmnisse)



Eigene Darstellung

nicht aufgeht. Ein zweiter Faktor umfasst – analog zu den Ergebnissen bei Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von behinderten Menschen – produktivitätsbezogene Personalkosten des Auszubildenden und Organisationskosten. Auf dem dritten Faktor landen fünf der zehn Items: Un-

ternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung fassen demnach Integrationskosten verschiedener Art, Personalkosten von Ausbildern und Organisationskosten zu einem hemmenden betrieblichen Faktor zusammen. Der vierte Faktor enthält – mit dem Mangel an entsprechenden Bewerbern – ein einzelnes Item zu den Suchkosten, dem aus Sicht der Unternehmen damit eine besondere Bedeutung zukommt.

Die Faktorenanalysen zeigen, dass die Motive und Hemmnisse unterschiedlich gruppiert werden müssen. Dies geschieht in Abhängigkeit davon, ob es sich um Unternehmen mit oder ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung handelt und ob es um die allgemeinen Ausbildungsmotive geht oder um Motive für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

4 Ergebnisse

4.1 Ausbildung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen

Amtliche Daten zur betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung liegen nicht vor. Mit der vorliegenden Unternehmensbefragung kann diese Lücke gefüllt werden. Gegenwärtig beschäftigen 11,9 Prozent aller Unternehmen, die derzeit Jugendliche ausbilden (ausbildungsaktive Unternehmen), auch Auszubildende mit Behinderung. Innerhalb der letzten fünf Jahre waren in 23,3 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen Auszubildende mit Behinderung tätig (Tabelle 1). Dabei zeigt sich, dass mit zunehmender Unternehmensgröße mehr Unternehmen Jugendliche mit Behinderung ausbilden. Dies liegt daran, dass mit der Unternehmensgröße die Zahl der Auszubildenden insgesamt steigt – und damit auch die Wahrscheinlichkeit, dass unter ihnen junge Menschen mit Behinderung sind. Ein gutes Fünftel der kleinen und gut ein Drittel der mittelgroßen ausbildungsaktiven Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren Jugendliche mit Behinderung ausgebildet, bei den großen Unternehmen war es mehr als jedes zweite. Eine ähnliche Struktur zeigt sich in einer repräsentativen Befragung von Enggruber/Rützel (2014), auch wenn sich dort der Anteil der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, mit 24,1 Prozent auf alle ausbildungsberechtigten und nicht – wie in der vorliegenden Studie – auf alle ausbildungsaktiven Unternehmen bezieht.

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden,
nach Unternehmensgröße

Tabelle 1

Anteil an allen ausbildungsaktiven Unternehmen, in Prozent

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

N = 1.119.

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle



Im Hinblick auf die einzelnen Behinderungsarten werden/wurden in 15,9 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen aktuell oder in den letzten fünf Jahren junge Menschen mit einer Lernbehinderung, wie einer Rechtschreibschwäche oder einer Dyskalkulie, am häufigsten ausgebildet (Tabelle 2). Diese Behinderungsart stellt auch unter den Absolventen von Förderschulen die größte Gruppe dar. Am zweithäufigsten qualifizieren Unternehmen Auszubildende mit einer körperlichen Behinderung, die nicht die Sinne betrifft, beispielsweise einer Lähmung von Gliedmaßen oder einer Funktionseinschränkung von Organen (7,9 Prozent). Ungefähr gleich viele Betriebe bilden Jugendliche mit einer seelischen Behinderung aus, wie Schizophrenie oder einer Zwangserkrankung. Menschen mit einer Sinnesbehinderung werden hingegen nur von 3,5 Prozent der ausbildungsaktiven Betriebe qualifiziert. Wiederum deutlich weniger Unternehmen beschäftigen Auszubildende mit einer geistigen Behinderung, etwa einer Hirnschädigung oder dem Down-Syndrom; sie sind nur in 1,3 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen zu finden.

Menschen mit einer geistigen Behinderung sind hingegen häufig in Behindertenwerkstätten tätig. So haben rund drei Viertel aller Beschäftigten in solchen Werkstätten eine geistige Behinderung, etwas mehr als 20 Prozent eine seelische Behinderung und weniger als 5 Prozent eine körperliche Behinderung (BAG WfBM, 2015). Allerdings liegen keine Informationen darüber vor, wie viel Prozent der jeweiligen Beschäftigtengruppen direkt nach Ende ihrer Schulzeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung qualifiziert wurden. Zum einen könnte eine Behinderung auch erst nach einer Ausbildung aufgetreten sein, zum anderen könnte der Übergang von einer regulären dualen Berufsausbildung in eine Beschäftigung nicht erfolgt sein.

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, nach Art der Behinderung

Tabelle 2

Anteil an allen ausbildungsaktiven Unternehmen, in Prozent

Unternehmen beschäftigt Auszubildende ...	Unternehmen hat aktuell Auszubildende mit Behinderung	Aktuell keine Auszubildenden mit Behinderung, aber in den letzten fünf Jahren	Aktuell oder in den letzten fünf Jahren Auszubildende mit Behinderung
... mit einer psychischen Behinderung ¹⁾ , darunter:	10,3	10,4	19,8
mit einer Lernbehinderung	7,6	8,3	15,9
mit einer seelischen Behinderung	3,2	3,7	6,8
mit einer geistigen Behinderung	0,9	0,4	1,3
... mit einer physischen Behinderung ¹⁾ , darunter:	4,3	5,6	9,1
mit einer körperlichen Behinderung (ohne Sinnesbehinderung)	3,1	4,7	7,9
mit einer Sinnesbehinderung	1,3	2,3	3,5
Insgesamt	11,9	11,4	23,3

N = 1.119.

1) Aufgrund von Mehrfachnennungen bei den Behinderungsarten entsprechen die Werte „Aktuell oder in den letzten fünf Jahren Auszubildende mit Behinderung“ nicht der Summe „Unternehmen hat aktuell Auszubildende mit Behinderung“ und „Aktuell keine Auszubildenden mit Behinderung, aber in den letzten fünf Jahren“. Zugleich kann aufgrund von Mehrfachnennungen nicht der Anteil der ausbildenden Unternehmen innerhalb einer einzelnen Behinderungsform (etwa Sinnesbehinderung) mit anderen Behinderungsformen zu einer übergeordneten Kategorie (etwa Auszubildende mit einer physischen Behinderung) summiert werden.

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

Die Ergebnisse aus Tabelle 2 verdeutlichen, dass es sich bei jungen Menschen mit Behinderung um eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Bedürfnissen handelt. Bei einer Zusammenfassung aller Behinderungsformen, die vorrangig psychische Auswirkungen haben (geistige, seelische oder Lernbehinderung), zeigt sich, dass fast jedes fünfte Ausbildungsunternehmen in der Ausbildung von Menschen mit diesen Formen der Behinderung aktiv war oder ist. Bei Behinderungsformen, die vorrangig physische Auswirkungen haben (Sinnes- oder andere körperliche Behinderung), ergibt sich, dass gut 9 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen mindestens eine Person aus dieser Gruppe ausbilden oder ausgebildet haben.

Unternehmen, die Erfahrung in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung haben, qualifizieren sie mit 88,5 Prozent insgesamt am häufigsten in

Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Tabelle 3

nach Art und Dauer der Ausbildung, Anteil an den Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, in Prozent

	Insgesamt	Nur physische Behinderung	Nur psychische Behinderung	Beide Behinderungsarten im Unternehmen
Ausbildung in drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen	88,5	91,5	84,1	93,8
Ausbildung in zweijährigen Ausbildungsberufen	20,1	13,2	17,3	30,2
Fachpraktikerausbildung	9,0	9,8	4,5	16,6

N = 383.

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle



den drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen (Tabelle 3). 93,8 Prozent aller Unternehmen, die sowohl Menschen mit physischen als auch mit psychischen Behinderungen als Auszubildende haben oder hatten, setzen auf diese komplexeren Angebote. Etwa jedes fünfte Unternehmen nutzt die zweijährigen Ausbildungsberufe. Teilweise bilden Unternehmen parallel in zwei- sowie drei- oder dreieinhalbjährigen Berufen aus. Insgesamt wurden im Jahr 2013 rund 8,6 Prozent aller Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen abgeschlossen (BIBB, 2015). Die Zahl der Ausbildungsverträge wurde in der vorliegenden Erhebung bei den Unternehmen allerdings nicht abgefragt.

Spezifische Fachpraktikerausbildungen spielen hier nur eine untergeordnete Rolle. Sie werden in lediglich 9 Prozent aller in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung engagierten Unternehmen genutzt. Dies könnte daran liegen, dass diese Berufe – öffentlich gefördert – vorrangig außerbetrieblich angeboten werden und zudem wenig betrieblicher Bedarf an entsprechenden Tätigkeiten vorhanden ist. Ein weiterer möglicher Grund: Die Ausbildung zu Fachpraktikern oder Werkern setzt voraus, dass ein Ausbilder im Unternehmen über eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) verfügt oder aber durch eine externe Kooperation diese Qualifikation eingebracht wird. So zeigt sich in der amtlichen Statistik, dass ein Großteil der Ausbildung in den Fachpraktiker- und Werkerberufen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in den 52 Berufsbildungswerken (BBW), die auf die Ausbildung von Menschen mit Behinderung spezialisiert sind, stattfindet und nur ein kleiner Teil in Betrieben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014).

In mehr als jedem zweiten Unternehmen werden aktuell oder wurden in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung beschäftigt (Tabelle 4). Diese deutlich höhere Quote im Vergleich zu den Auszubildenden lässt sich damit erklären, dass zwar nicht jedes Unternehmen ausbildet, aber im Regelfall Fachkräfte beschäftigt. Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit, eine Behinderung zu erlangen, mit höherem Alter stark an (Statistisches Bundesamt, 2014), sodass viele Personen bereits vor ihrer Behinderung im Unternehmen tätig waren. Auch die Anzahl der Unternehmen mit Praktikumsstellen für Menschen mit Behinderung ist höher als die Anzahl an Unternehmen mit Ausbildungsstellen. Dieser Befund gilt auch unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung, da es für Unternehmen leichter ist, Praktikumsplätze anzubieten als Ausbildungsstellen. Die Beschäftigung von Praktikanten geht mit einem deutlich geringeren unternehmerischen Aufwand einher, weil es sich hierbei vorrangig um kurzzeitige Einsätze handelt, in denen der Praktikant einen kleinen Einblick in den Arbeitsalltag erhält. Zudem dürfte sich der hohe Bedarf an Praktika von Schülern mit Behinderung an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie in der Berufsvorbereitung, von jugendlichen Teilnehmern mit Behinderung in einer außerbetrieblichen Ausbildung und von Erwachsenen in der beruflichen Rehabilitation niederschlagen.

Um den potenziellen Einfluss dieser und weiterer betrieblicher Strategien und Strukturmerkmale auf die Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu untersuchen, wurde eine logistische Regressionsanalyse durchgeführt. Die vorliegenden Berechnungen ergänzen die von Metzler et al. (2015) und bieten eine detailliertere Betrachtung. Diese multivariaten Analysen sind notwendig, da sich einige der in Kapitel 2.3 aufgestellten Hypothesen nur unter Berücksichtigung einer Vielzahl an Faktoren überprüfen lassen. Es wurden vier verschiedene Modelle (A bis D) gerechnet, deren Ergebnisse im Folgenden und in den

Beschäftigung und Praktika von Menschen mit Behinderung

Anteil an allen Unternehmen, in Prozent

Tabelle 4

	Aktuell	In den letzten fünf Jahren	Aktuell oder in den letzten fünf Jahren
Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	45,2	8,2	53,4
Praktika von Menschen mit Behinderung	17,3	11,2	28,5

N = 1.385.
 Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen Menschen mit Behinderung ausbildet

Tabelle 5

Logistische Regressionen, durchschnittliche marginale Effekte

Unabhängige Variable	Beschäftigung von Auszubildenden mit Behinderung ¹⁾			
	Modell A	Modell B	Modell C	Modell D
Unternehmensgröße (Referenz: große Unternehmen)				
Kleine Unternehmen	-0,2521***	-0,0666	-0,0349	-0,0330
Mittelgroße Unternehmen	-0,1322***	-0,0606*	-0,0445	-0,0439
Branche (Referenz: gesellschaftsnahe Dienstleistungen)				
Industrie	-0,0664	-0,0453	-0,0472	-0,0457
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,0156	0,0126	0,0048	0,0036
Mitglied in Handwerkskammer	-0,0190	-0,0189	-0,0167	-0,0146
Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren (Referenz: keine Fachkräfte gesucht)				
Keine/kleine Probleme	0,1390	0,0636	0,0565	0,0556
Mittlere/große Probleme	0,1657*	0,0829	0,0850	0,0855
Spezifische Unternehmensmerkmale				
Regionale Verbundenheit	0,1020	0,0764	0,0584	0,0581
Unternehmen ist Innovator	0,0169	-0,0051	-0,0026	-0,0038
Unternehmen investiert in FuE	0,0373	0,0350	0,0322	0,0301
Betriebsrat im Unternehmen	0,0839**	0,0637*	0,0606*	0,0595*
Anteil Frauen	-0,0043	-0,0026	-0,0038	-0,0040
Qualifikationsstruktur der Belegschaft (Referenz: Anteil der Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung)				
Auszubildende	0,0147***	0,0119***	0,0109***	0,0108***
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung	0,0006	0,0002	0,0004	0,0004
Mitarbeiter mit abgeschlossener Fortbildung	-0,0006	-0,0020	-0,0022	-0,0023
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss	-0,0019	-0,0011	-0,0012	-0,0012
Zukünftige Umsatzentwicklung des Unternehmens (Referenz: Umsatz schrumpft)				
Umsatz wächst	-0,1085	-0,1055*	-0,1108*	-0,1128*
Umsatz bleibt konstant	-0,0796	-0,0765	-0,0750	-0,0778
Erfahrung/Kontakt zu Menschen mit Behinderung				
Unternehmen beschäftigt Menschen mit Behinderung ¹⁾		0,4409***	0,4296***	0,4295***
Unternehmen bietet Praktika für Menschen mit Behinderung an ¹⁾		0,1697***	0,1649***	0,1631***
Unternehmen rekrutiert benachteiligte Jugendliche für die Ausbildung ¹⁾		0,1753***	0,1748***	0,1744***
Ausbildungsmotive				
Eigene Ausbildung von Fachkräftenachwuchs			0,0127	0,0103
Teil der eigenen sozialen Verantwortung			-0,0898	-0,0908
Ausbildung hat Tradition im Unternehmen			0,0878*	0,0874*
Günstiger und passgenauer als Qualifikation von Quereinsteigern			-0,0104	-0,0106
Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt			-0,0223	-0,0238

Unabhängige Variable	Beschäftigung von Auszubildenden mit Behinderung ¹⁾			
	Modell A	Modell B	Modell C	Modell D
Neue Ideen durch Auszubildende			0,0534*	0,0508*
Produktiver Einsatz in der Ausbildung			-0,0144	-0,0130
Beitrag zur Attraktivität als Arbeitgeber			0,0896*	0,0867*
Anzahl der Merkmale hoher Ausbildungsqualität				0,0200
Pseudo-R ²	0,0945	0,2192	0,2291	0,2295

N = 869; ***/**/*: signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau.

1) Aktuell oder in den letzten fünf Jahren.

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle



nächsten Kapiteln erläutert werden. Die Wahrscheinlichkeit der Entscheidung für eine betriebliche Ausbildung variiert mit verschiedenen Strukturvariablen wie der Unternehmensgröße. Gleichfalls aktiver in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind Unternehmen mit einem Betriebsrat und Unternehmen, die große Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben. Zudem steigt mit zunehmendem Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit, dass ein Auszubildender mit Behinderung beschäftigt ist (Tabelle 5). Bezüglich des Zusammenhangs von Rekrutierungsproblemen und der Ausbildungsbereitschaft kann nur im ersten Modell – Modell A – ein signifikant positiver Effekt gemessen werden. Dieser Effekt verliert in den nachfolgenden Modellen B, C und D durch die Inklusion weiterer Variablen seine Signifikanz. Die Hypothese 10, wonach Unternehmen mit Fachkräfteengpässen eher Menschen mit Behinderung ausbilden, kann daher nur unter Einschränkungen bestätigt werden.

Die multivariaten Ergebnisse zeigen, dass sich die Hypothese 2 bewahrheitet, wonach Unternehmen, die über Erfahrung mit Menschen mit Behinderung verfügen – sei es als Mitarbeiter oder Praktikant – häufiger Jugendliche mit Behinderung ausbilden. Wird für diese Erfahrungen kontrolliert, schwächt sich der Einfluss der Unternehmensgröße deutlich ab.

Auch Unternehmen, die bereits sozial benachteiligte Jugendliche ausbilden, bilden häufiger Menschen mit Behinderung aus. Somit kann auch Hypothese 9 angenommen werden. Mehrere inhaltliche Erklärungen für dieses Phänomen erscheinen möglich. Zum einen spiegelt es Erfahrung im Umgang mit Jugendlichen wider, die unter Umständen höhere Kosten verursachen, zum anderen

zeigt es soziales Engagement. Des Weiteren könnten sich darin auch Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen offenbaren. Darauf wird in Kapitel 4.3, bei der Analyse der Motive für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung, näher eingegangen.

4.2 Motive für die duale Ausbildung

Die Motive, aus denen heraus sich Unternehmen dafür entscheiden, junge Menschen auszubilden, werden im Folgenden dazu verwendet, die Erträge der Ausbildung zu erfassen. Da die tatsächlichen Erträge weder bei Jugendlichen ohne noch bei Jugendlichen mit Behinderung exakt erfragt wurden, dienen

Ausbildungsmotive

Abbildung 1

von ausbildungsaktiven Unternehmen¹⁾ nach Erfahrung mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung; Anteile der Unternehmen, die angeben, dass die Aussage zutrifft oder eher zutrifft, in Prozent

— Mit Erfahrung — Ohne Erfahrung

CSR/Reputationsmotiv

Ausbildung gehört zur sozialen Verantwortung unseres Unternehmens.

Ausbildung hat bei uns Tradition.

Ausbildung trägt zu unserer Attraktivität als Arbeitgeber bei.

Investitionsmotiv: Fachkräftesicherung

Wir bilden unseren künftigen Fachkräftenachwuchs aus.

Wir möchten unabhängig vom Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt sein.

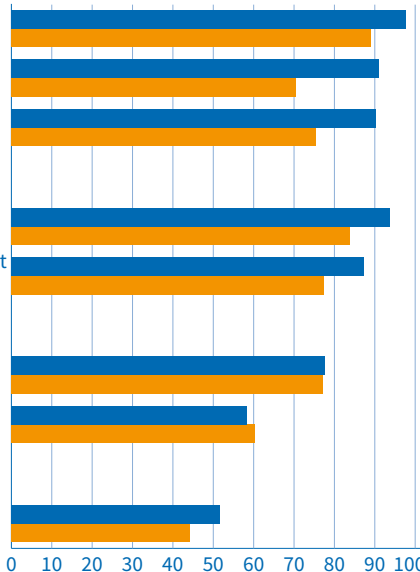
Produktionsmotiv

Auszubildende können bereits in der Ausbildung produktiv eingesetzt werden.

Ausbildung ist günstiger und passgenauer, als Quereinsteiger zu qualifizieren.

Investitionsmotiv: Innovation

Durch Auszubildende kommen neue Ideen in unser Unternehmen.



N = 1.119.

1) Unternehmen, die aktuell ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben.

<http://link.iwkoeln.de/318742>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

die abgefragten Motive als Proxy für die erwarteten Erträge, die im Unternehmen durch die Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung entstehen. Analog dienen die abgefragten Hemmnisse als Proxy für die Kosten. Die Motive, aus denen die Unternehmen ausbildungsaktiv sind, werden von ihnen mit folgender Häufigkeit genannt (Abbildung 1):

- **CSR/Reputationsmotiv.** Das am häufigsten genannte Motiv für eine duale Berufsausbildung liegt in der sozialen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR). Fast alle Unternehmen, die Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung haben, nennen dieses Motiv, bei den Unternehmen ohne diese Erfahrung sind es knapp 90 Prozent. Dass Ausbildung bei ihnen Tradition hat, sagen über 90 Prozent der erfahrenen Unternehmen und gut 70 Prozent derjenigen ohne Erfahrung. Eine Verbesserung des Images und der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber wird von gut 90 Prozent der erfahrenen Unternehmen genannt, bei denjenigen ohne Erfahrung sind es rund drei Viertel.
- **Investitionsmotiv: Fachkräftesicherung.** Die Fachkräftesicherung spielt eine große Rolle für das Ausbildungsengagement aller Unternehmen, wobei von solchen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung entsprechende Aussagen häufiger bejaht werden. Jeweils rund neun von zehn dieser Unternehmen investieren in eine Ausbildung, um zukünftige Fachkräfte auszubilden oder um unabhängig vom Fachkräfteangebot am Arbeitsmarkt zu sein. Bei den Unternehmen ohne Erfahrung sind es jeweils etwa acht von zehn.
- **Produktionsmotiv.** Unabhängig davon, ob ein Unternehmen Menschen mit Behinderung ausbildet oder nicht, entscheiden sich über drei Viertel der Befragten für die Ausbildung, weil sich Jugendliche bereits während der Ausbildung produktiv einsetzen lassen. Jeweils rund 60 Prozent bilden aus, weil sie dadurch günstiger und passgenauer qualifizieren können, als dies bei Quereinsteigern möglich ist.
- **Investitionsmotiv: Innovation.** Dass durch Auszubildende neue Ideen in den Betrieb kommen, ist für gut jedes zweite Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung relevant für die Ausbil-

dungsentscheidung, bei Unternehmen ohne Erfahrung sind es gut 44 Prozent. Das innovationsbezogene Investitionsmotiv wird damit von beiden Gruppen am seltensten genannt.

Bezieht man die Ergebnisse der multivariaten Regression (vgl. Tabelle 5, Modelle C und D, Kapitel 4.1) mit ein, so zeigt sich, dass das Motiv „Ausbildung aus Tradition“ in einem positiven Zusammenhang zur Wahrscheinlichkeit steht, Menschen mit Behinderung auszubilden. Hinter dem Begriff der Tradition verbirgt sich auch die Ausbildungserfahrung; es ist plausibel, dass Unternehmen mit langjähriger Erfahrung darin eher bereit sind, die Herausforderung der Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung anzunehmen. Die multivariate Analyse ergibt zudem einen positiven Zusammenhang zwischen dem Reputationsmotiv und der Wahrscheinlichkeit, Menschen mit Behinderung auszubilden. Die Hypothese 11 (vgl. Kapitel 2.3), nach der Unternehmen, die aufgrund erwarteter Attraktivitätszuwächse und aus ihrer Tradition heraus ausbilden, häufiger Menschen mit Behinderung ausbilden, bestätigt sich somit. Auch das Motiv „neue Ideen durch Auszubildende“ steht in einem positiven Zusammenhang zur Ausbildungsbereitschaft, sodass sich die Hypothese 12 ebenfalls bewahrheitet: Unternehmen, welche die Ausbildung als Quelle neuer Ideen ansehen, sind eher bereit, die höheren Kosten der Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung zu tragen.

4.3 Motive für die duale Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, wurden – neben den allgemeinen Gründen für eine Ausbildung (vgl. Kapitel 4.2) – noch zu ihrer speziellen Motivation, Menschen mit Behinderung auszubilden, befragt (Ähnliches gilt für die Hemmnisse). Auch hier wird angenommen, dass die erfragten Motive die erwarteten Erträge einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung erfassen. Gemäß der Faktorenanalyse (vgl. Übersicht 3, Kapitel 3.1) lassen sich diese Motive nach der Häufigkeit der Nennungen wie folgt gruppieren (Abbildung 2):

- **CSR/Reputationsmotiv.** Zu den wichtigsten Motiven zählen das soziale Engagement sowie die Reputation. So geben jeweils mehr als acht von zehn

Motive für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Abbildung 2

nach Art der Behinderung; Anteile der Unternehmen, die aktuell Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben und die angeben, dass diese Aussage zutrifft oder eher zutrifft, in Prozent

■ Insgesamt
 ■ Nur physische Behinderung
 ■ Nur psychische Behinderung
■ Sowohl physische als auch psychische Behinderung

CSR/Reputationsmotiv

Unser Unternehmen möchte sich sozial engagieren.

Chancengerechtigkeit ist uns ein wichtiges Anliegen.

Menschen mit Behinderung tragen zur Vielfalt im Unternehmen bei.

Investitionsmotiv/Screening

Menschen mit Behinderung sind besonders motiviert bei der Arbeit.

Wir haben gute Erfahrungen mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung gemacht.

Mitarbeiter unseres Unternehmens haben Kontakt zu Menschen mit Behinderung im persönlichen Umfeld.

Menschen mit Behinderung bleiben nach der Ausbildung häufiger im Unternehmen.

Personenbezogenes Produktionsmotiv

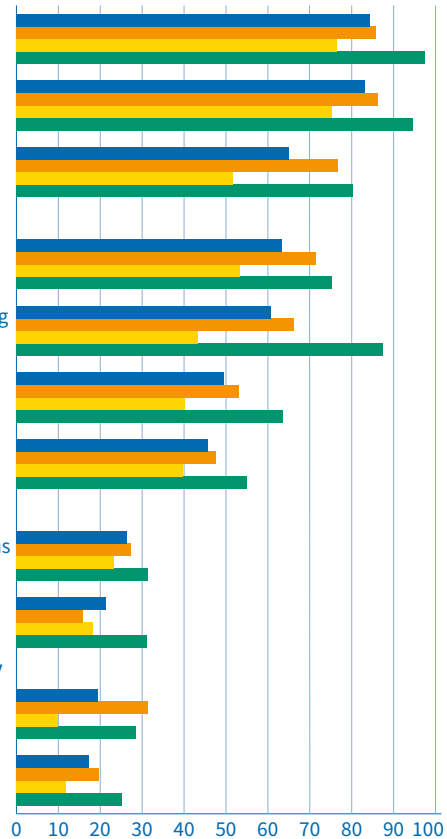
Die Berücksichtigung dieser Zielgruppe hilft uns dabei, unsere Ausbildungsplätze zu besetzen.

Menschen mit Behinderung sind handwerklich besonders geschickt.

Unternehmensbezogenes Produktionsmotiv

Um die Kosten der Ausgleichsabgabe für unser Unternehmen zu verringern.

Weil eine solche Ausbildung finanziell gefördert wird.



N = 383.

<http://link.iwkoeln.de/318743>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle


 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Befragten an, dass das Unternehmen sich sozial engagieren möchte und dass Chancengerechtigkeit ein wichtiges Anliegen ist. Knapp zwei Drittel bilden Jugendliche mit Behinderung aus, weil dies zur Vielfalt im Unternehmen beiträgt. Dieses Ergebnis legt nahe, dass ein Teil der Befragten die

Ausbildung von Menschen mit Behinderung nicht nur als ein einmaliges Engagement betrachtet, sondern sie auch als Element einer längerfristigen Strategie sieht, ein vielfältiges Team aufzustellen.

- **Investitionsmotiv: Screening.** Der Aussage „Menschen mit Behinderung sind besonders motiviert bei der Arbeit“ stimmen über 60 Prozent der Befragten zu. Und fast jeder Zweite gibt als Motiv an, dass Menschen mit Behinderung nach der Ausbildung häufiger im Unternehmen bleiben. Mehr als sechs von zehn Unternehmen engagieren sich, weil sie bereits gute Erfahrungen mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung gemacht haben. Diese Bewertungen lassen darauf schließen, dass die Auszubildenden eine gute Chance haben, als Fachkräfte im Unternehmen bleiben zu können und nicht in den geschützten Arbeitsmarkt ausweichen zu müssen. Knapp die Hälfte der Befragten gibt als Ausbildungsgrund an, dass Mitarbeiter im persönlichen Umfeld Kontakt zu Menschen mit Behinderung haben.
- **Personenbezogenes Produktionsmotiv.** Dass Jugendliche mit Behinderung helfen, die Ausbildungsplätze zu besetzen, sagt ein gutes Viertel der Unternehmen. Um diesen Wert interpretieren zu können, ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl an Jugendlichen mit Behinderung gar nicht alle Unternehmen Kontakt zu Menschen mit Behinderung haben und diese einstellen können. Aus diesen beiden Aspekten lässt sich schlussfolgern, dass Unternehmen Jugendliche mit Behinderung bereits häufig als Zielgruppe für die Ausbildung sehen. Ein gutes Fünftel nennt das handwerkliche Geschick als Beweggrund für die Einstellung eines Jugendlichen mit Behinderung. Dieser Wert ist unter der Prämisse zu bewerten, dass nicht für jede Arbeitsstelle – etwa im kaufmännischen Bereich – handwerkliches Geschick einen Vorteil darstellt.
- **Unternehmensbezogenes Produktionsmotiv.** Monetäre Gründe (Verringerung der Kosten der Ausgleichsabgabe und finanzielle Förderung der Ausbildung) werden jeweils von nur knapp einem Fünftel der Befragten genannt. Dies ist ein Indiz dafür, dass der Erhalt von Fördergeldern kein Hauptmotiv für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung darstellt. Die Daten besagen vielmehr, dass die finanzielle Förderung für die Unternehmen keinen Nettonutzen evoziert, sondern dabei hilft, die behinderungsbedingt

höheren Ausbildungskosten zu reduzieren, und im Idealfall die Ausbildung von Menschen mit Behinderung keine höheren Kosten verursacht als die Ausbildung anderer. Zugleich scheint die Ausgleichsabgabe in ihrer gegenwärtigen Gestaltung – zumindest in der Ausbildung – für die Mehrheit der Unternehmen kein Anreizsystem darzustellen.

CSR/Reputationsmotiv sowie Screening als Investitionsmotiv sind für die Entscheidung, Jugendliche mit Behinderung auszubilden, wichtiger als die Produktionsmotive. Auch wenn die Operationalisierung des Screening-Motivs hier weniger stark auf die einzelne Person und ihre individuellen Kompetenzen bezogen ist – wie bei Acemoglu/Pischke (1998) angenommen –, sondern eher allgemein die Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung umschreibt, unterstützen die Befunde die Aussage, dass Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen wollen, diese auch selbst ausbilden.

Aus Abbildung 2 sind auch Unterschiede in der Nennung der Motive je nach Art der Behinderung ablesbar: Fast alle Motive werden von Unternehmen, die ausschließlich Menschen mit physischer Behinderung ausbilden, häufiger genannt als von Unternehmen, die ausschließlich Menschen mit psychischer Behinderung ausbilden. T-Tests zeigen jedoch, dass nur beim Motiv der Verringerung der Ausgleichsabgabe ein signifikanter Unterschied zwischen beiden Arten von Behinderung besteht.

Betrachtet man die Zusammenhänge zwischen den Motiven und den Unternehmensmerkmalen (Strukturmerkmale und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter oder Praktikanten) mittels multivariater Analysen, lassen sich die Wahrscheinlichkeiten abbilden, mit denen einzelne Motive unter sonst gleichen Bedingungen von einzelnen Unternehmensmerkmalen beeinflusst sein könnten (vgl. Online-Tabelle, <http://link.iwkoeln.de/318753>). Als abhängige Variable wurden jeweils die einzelnen Motive gewählt; die unabhängigen Variablen entsprechen denen aus Tabelle 5.

- **CSR/Reputationsmotiv**

- Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen aus Gründen des sozialen Engagements ausbildet, ist höher, wenn es Fachkräfte sucht. Dieses Phä-

nomen ist unabhängig vom Ausmaß der Probleme des Unternehmens, Fachkräftestellen zu besetzen.

- Eine regionale Verbundenheit des Unternehmens geht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, aus sozialem Engagement heraus auszubilden. Das bestätigt, dass sich im Hinblick auf die Ausbildung von Menschen mit Behinderung insbesondere regional verwurzelte Unternehmen für das Gemeinwohl einsetzen.
- Vielfalt als Motiv für die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung wird häufiger von Unternehmen genannt, die sozial Benachteiligte und Migranten als Auszubildende beschäftigen.

- **Investitionsmotiv/Screening**

- Die besondere Motivation von Jugendlichen mit Behinderung wird vor allem von Unternehmen genannt, die Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter oder als Praktikant beschäftigen oder in den letzten fünf Jahren beschäftigt haben – möglicherweise, weil sie bereits gute Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung gemacht haben und deren hohe Motivation kennen. Gleichzeitig sinkt mit einem wachsenden Anteil an Auszubildenden die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Motiv genannt wird. Als Grund wäre denkbar, dass in einem Unternehmen mit vielen Auszubildenden die individuelle Motivation nicht mehr so stark beobachtet werden kann.
- Gute Erfahrungen mit der Zielgruppe nennen naturgemäß solche Unternehmen als Motiv, die bereits Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter oder Praktikanten beschäftigen oder in den letzten fünf Jahren beschäftigt haben.
- Dass Menschen mit Behinderung nach der Ausbildung verstärkt im Betrieb bleiben, wird von Unternehmen, die Rekrutierungsprobleme haben, häufiger als Motiv angeführt. Von Industrieunternehmen wird es seltener angegeben; von Unternehmen, die Forschung und Entwicklung betreiben, einen Betriebsrat haben oder deren Wachstum konstant ist, häufiger.

- **Personenbezogenes Produktionsmotiv**

- Handwerkliches Geschick wird von Handwerksunternehmen signifikant häufiger genannt. Dies verwundert nicht, da diese Unternehmen einen größeren Bedarf an den entsprechenden Fertigkeiten haben. Dieses Motiv wird zudem seltener von großen als von kleinen und mittleren Unternehmen angeführt. Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass in größeren Unternehmen kapitalintensiver gearbeitet wird und das individuelle Geschick der einzelnen Fachkraft weniger ausschlaggebend ist.
- Das Motiv, wonach Jugendliche mit Behinderung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen helfen, wird seltener von Unternehmen genannt, die einen Betriebsrat haben. Dies könnte damit einhergehen, dass diese Unternehmen stärker investitionsorientiert ausbilden.

- **Unternehmensbezogenes Produktionsmotiv**

- Die finanzielle Förderung einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung wird häufiger von Handwerksunternehmen und von Unternehmen mit einem hohen Anteil an An- und Ungelernten und Auszubildenden als Motiv genannt. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass mit steigender Anzahl an Auszubildenden die finanzielle Belastung größer wird, oder aber ein Hinweis darauf, dass die Unternehmen aufgrund ihrer Erfahrung besser über die finanzielle Förderung Bescheid wissen und sie daher auch zielgerichteter nutzen können.
- Das Motiv, aufgrund der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung die Ausgleichsabgabe nicht zahlen zu müssen, nennen unternehmensnahe Dienstleister und Unternehmen, die bereits Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, seltener. Bei Letztgenannten mag die positive Erfahrung mit Menschen mit Behinderung dazu führen, dass finanzielle Motive in den Hintergrund treten und andere Vorteile in den Vordergrund rücken. In einer multivariaten Regression mit einer Unterteilung in kleine, mittlere und große Unternehmen zeigt sich zudem, dass kleine Unternehmen signifikant seltener angeben, die Kosten der Ausgleichsabgabe verringern zu wollen. Das ist plausibel, weil diese Abgabe erst in Unter-

nehmen ab 20 Mitarbeitern entrichtet werden muss, wobei in der vorliegenden Befragung kleine Unternehmen zwischen 1 und 49 Mitarbeiter haben.

Wenn Unternehmen Praktikanten mit Behinderung beschäftigen oder in den letzten fünf Jahren beschäftigt haben, so wirkt sich das für alle Motive (mit der Ausnahme „Verbleib im Unternehmen“) positiv auf die Häufigkeit der Nennung aus, während die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter nur bei zwei Motiven signifikant positiv wirkt. Möglicherweise zeigt sich hierin, dass Unternehmen, die nur Praktikanten kennen, positiver urteilen als Unternehmen mit Mitarbeitern mit Behinderung. Denn Letztere haben potenziell ein realistischeres Bild und kennen die Vor- und Nachteile besser. Eine alternative Erklärung könnte darin liegen, dass die betreffenden Unternehmen sich nach einem erfolgreichen Praktikum für ihre aktuellen Auszubildenden mit Behinderung entschieden haben und folglich an dieser Stelle von ihrer Entscheidung für einen bestimmten Jugendlichen sprechen, der ihre Erwartungen erfüllt hat.

In der Untersuchung wurde zudem ein Item zum Screening als Investitionsmotiv abgefragt („Mitarbeiter haben Kontakt zu Menschen mit Behinderung im persönlichen Umfeld“); die Regression ist aber nicht interpretierbar, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Gesamtheit aller Koeffizienten nicht von null verschieden ist. Das Gleiche gilt für das Item „Chancengerechtigkeit ist uns ein wichtiges Anliegen“, das zum Motiv CSR/Reputation zählt; auch hier liefert die Regression keine verlässlichen Ergebnisse.

Betrachtet man die Motive der Unternehmen nach Behinderungsart der Auszubildenden, so finden sich – mit einer Ausnahme – keine Unterschiede. Lediglich das Motiv, die Höhe der Ausgleichsabgabe zu verringern, wird häufiger von Unternehmen genannt, die nur Jugendliche mit physischer Behinderung ausbilden.

4.4 Qualität der betrieblichen Ausbildung

Maßnahmen zur Qualitätssicherung während der Ausbildung sollen sicherstellen, dass die gewünschten Ziele und Ergebnisse erreicht werden (Harvey/Green,

2000). Sie gehen über die regulären Handlungen hinaus, die sich bei der Vermittlung des betrieblichen Ausbildungsplans auf Basis der Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufs ergeben. So ist es beispielsweise für das Absolvieren einer Ausbildung erforderlich, dass vor einer Prüfung alle relevanten Inhalte der Lehrjahre im Betrieb erarbeitet wurden. Diese Handlung ist nicht als Qualitätsmerkmal zu werten. Eine gezielte Prüfungsvorbereitung, in welcher der Meister oder Geselle zusammen mit dem Auszubildenden die wichtigsten Lerninhalte wiederholt und bei Fragen zur Verfügung steht, ist hingegen ein Qualitätsmerkmal.

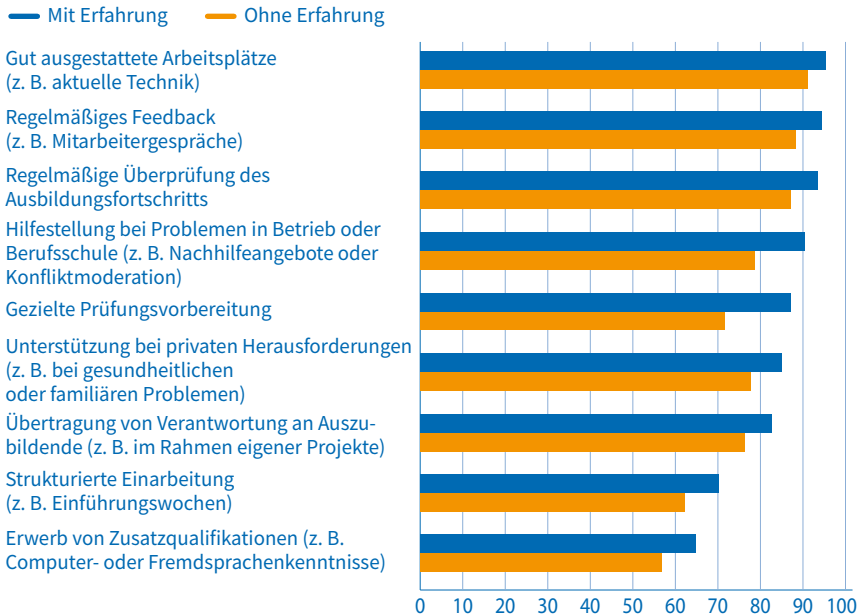
Die vorliegende Operationalisierung anhand von neun Merkmalen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es gilt die Hypothese 8 (vgl. Kapitel 2.3) zu prüfen, dass Unternehmen, die in eine hohe Qualität der Ausbildung investieren und ihren Auszubildenden über das Pflichtprogramm hinausgehende Angebote machen, auch eher Jugendliche mit Behinderung ausbilden, da sie bereits eine gute Unterstützungskultur aufgebaut haben. Ein Blick auf die deskriptiven Werte zeigt: Alle neun Items wurden von mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen genannt (Abbildung 3). An erster Stelle liegt dabei die Bereitstellung gut ausgestatteter Arbeitsplätze, über die nahezu alle Unternehmen verfügen. T-Tests ergeben, dass – mit Ausnahme von gut ausgestatteten Arbeitsplätzen und regelmäßiger Überprüfung des Ausbildungsfortschritts – alle Items von Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung signifikant häufiger angeführt werden.

Die multivariaten Berechnungen, die mehr Einflussfaktoren berücksichtigen als die T-Tests, zeigen jedoch, dass die Qualität der Ausbildung die Entscheidung, Jugendliche mit Behinderung auszubilden, nicht signifikant beeinflusst (vgl. Tabelle 5, Kapitel 4.1). Dies gilt sowohl, wenn ein Index aus den Items gebildet wird, als auch, wenn die Items jeweils einzeln in die Regression einfließen. Folglich scheint eine Investition in qualitätssichernde Merkmale der Ausbildung nicht einherzugehen mit einer höheren Ausbildungsaktivität bei Jugendlichen mit Behinderung. Die ursprünglich aufgestellte Hypothese 8 ist folglich abzulehnen. Ein Grund dafür könnte sein, dass die genutzten Qualitätssicherungsinstrumente nicht spezifisch genug sind für den Bedarf von Jugendlichen mit Behinderung, da diese eine sehr heterogene Gruppe sind. So ist beispielsweise die schrittweise Übertragung von Verantwortung an Aus-

Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Ausbildung

Abbildung 3

bei ausbildungsaktiven Unternehmen¹⁾ nach Erfahrung mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung; Anteile der Unternehmen, welche diese Maßnahme umsetzen, in Prozent



N = 1.101.

1) Unternehmen, die aktuell ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben.

Ohne Unternehmen, die keine Angabe gemacht haben.

<http://link.iwkoeln.de/318744>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

zubildende im Rahmen von Projektwochen oder Urlaubsvertretungen ein bewährter Weg, damit diese selbstständiger werden.

Die Fähigkeit zu selbstständigem Handeln kann von der emotionalen Stabilität und Gewissenhaftigkeit abhängig sein. Beide Faktoren werden im Fünf-Faktoren-Persönlichkeitsmodell gemessen. Eine Behinderung kann diese Persönlichkeitsmerkmale beeinflussen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Als Beispiel sei hier eine Studie angeführt, die Kindern und Jugendlichen mit Leseschwäche ungünstigere Ausprägungen in den angesprochenen Persönlichkeitsmerkmalen attestiert, zugleich aber anmerkt, dass eine frühzeitige Diagnose der Behinderung eine starke Abweichung von der Norm beim Merkmal der emotionalen Stabilität verhindert (Gagliano et al., 2014).

4.5 Ausbildungshemmnisse und Unterstützungsmaßnahmen

4.5.1 Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Die Ausbildung von Menschen mit Behinderung ist mit spezifischen Herausforderungen verbunden. Unter der Prämisse, dass sie im Durchschnitt einen größeren Bedarf an Unterstützung haben als andere Auszubildende, entstehen höhere Kosten. Analog zu den erfassten Ausbildungsmotiven wurden in der Erhebung Gründe, die gegen die Ausbildung von Menschen mit Behinderung sprechen, abgefragt. Diese Hemmnisse dienen als Proxy für die erwarteten Kosten, die aus Unternehmenssicht bei der Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung anfallen. Die abgefragten Hindernisse werden gemäß den Ergebnissen der Faktorenanalyse den in Abbildung 4 aufgeführten Kostenkategorien zugeordnet:

- **Suchkosten.** Als größtes Hemmnis sehen Unternehmen, die bereits über Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung verfügen, die mangelnde Zahl an entsprechenden Bewerbern. Ein Abbau dieses Hemmnisses ginge einher mit einer Senkung der Suchkosten für die Unternehmen. Mittel- bis langfristig kann der Kontakt zu geeigneten Bewerbern im Zuge der Inklusion intensiviert werden, wenn sich Menschen mit und ohne Behinderung häufiger begegnen und ein größerer Anteil der Schüler mit Förderbedarf in den Regelschulen unterrichtet wird. Dort bestehen dann für Unternehmen und Förderschüler ähnliche Möglichkeiten, in Kontakt zu kommen, wie zwischen Unternehmen und Regelschülern.

Dennoch ist es nicht realistisch, zu erwarten, dass künftig alle Unternehmen Menschen mit Behinderung ausbilden, schon allein, weil auf Basis der vorliegenden Schätzungen der Anteil junger Menschen mit Behinderung in einem Jahrgang deutlich unter 10 Prozent liegt. Offen bleibt jedoch die Frage, ob Jugendliche mit Behinderung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz andere Strategien verfolgen als andere Jugendliche. Möglicherweise suchen sie von Beginn an weniger den Kontakt zu Unternehmen und weichen bewusst auf schulische Angebote aus. In diesem Fall wäre es sinnvoll, sie stärker zu ermutigen, den Weg in eine betriebliche Ausbildung zu suchen. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

Hemmnisse, nicht (noch) mehr Menschen mit Behinderung auszubilden

Abbildung 4

nach Art der Behinderung; Anteile der Unternehmen, die aktuell Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben und die angeben, dass diese Aussage zutrifft oder eher zutrifft, in Prozent

— Insgesamt — Nur physische Behinderung — Nur psychische Behinderung
— Sowohl physische als auch psychische Behinderung

Suchkosten

Wir haben keine oder zu wenige Bewerber mit Behinderung.



Personalkosten des Ausbilders, Organisationskosten und Integrationskosten

Wir können nicht mehr Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung anbieten.



Die Integration in den betrieblichen Alltag ist schwierig.



Der Betreuungsaufwand für Auszubildende mit Behinderung ist hoch.



Uns fehlen qualifizierte Ausbilder.



Uns fehlen geeignete externe Unterstützungsmöglichkeiten.



Produktivitätsbezogene Personalkosten des Auszubildenden und Organisationskosten

Der bürokratische Aufwand für den Erhalt von Förderungen ist zu hoch.



Durch den erhöhten Urlaubsanspruch und den umfangreicheren Kündigungsschutz entstehen Mehrbelastungen.



Auszubildende mit Behinderung haben hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten.



Investitionsbezogene Personalkosten des Auszubildenden

Auszubildende mit Behinderung haben bei uns die Ausbildung häufiger vorzeitig abgebrochen als andere Auszubildende.



N = 383.

<http://link.iwkoeln.de/318745>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

Die weiteren Hemmnisse bieten hingegen möglicherweise konkretere Ansatzpunkte, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderung in eine duale Ausbildung erleichtert werden kann.

- **Personalkosten des Ausbilders, Organisationskosten und Integrationskosten**

- Mit knapp zwei Dritteln sieht sich der überwiegende Teil der Unternehmen mit entsprechender Ausbildungserfahrung nicht dazu in der Lage, mehr Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten.
- Die schwierige Integration in den betrieblichen Alltag wird von mehr als der Hälfte genannt. Besonders groß ist das Hemmnis dabei für Unternehmen, die ausschließlich Menschen mit psychischer Behinderung ausbilden. Der T-Test zeigt, dass der Unterschied zu Unternehmen, die nur Menschen mit physischer Behinderung ausbilden, statistisch signifikant ist.⁴ Möglicherweise sind die existierenden Unterstützungsangebote eher auf die Ausbildung von Menschen mit physischer Behinderung ausgerichtet und fangen nicht im selben Maße Mehrkosten bei Auszubildenden mit psychischer Behinderung ab.
- Jeweils rund 42 Prozent aller Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, geben an, dass ihnen qualifizierte Ausbilder fehlen und dass der hohe Betreuungsaufwand ein Hindernis für die Ausbildung von noch mehr Jugendlichen mit Behinderung darstellt. Dass so viele Unternehmen einen Ausbilder-mangel beklagen, ist erstaunlich angesichts dessen, dass eine Ausbildung von Menschen mit Behinderung in regulären Berufen, welche die Mehrheit der Unternehmen betreibt, nicht einer spezifischen Qualifikation als Nachweis bedarf. Hingegen könnte das Fehlen eines Ausbilders, der eine ReZA hat, die Unternehmen davon abhalten, vermehrt Fachpraktiker oder Werker auszubilden, denn dafür ist die ReZA notwendig. Zudem lässt das Ergebnis vermuten, dass eine Diskrepanz gesehen wird zwischen den benötigten und den vorhandenen Kompetenzen der Ausbilder. Der hohe Betreuungsaufwand ist dabei signifikant häufiger ein Hemmnis in Unternehmen, die ausschließlich Auszubildende mit psychischer Behinderung in ihren Reihen haben.

4 Die folgenden Aussagen zur Signifikanz bei Unterschieden in der Relevanz von Hemmnissen beziehen sich ebenfalls auf T-Tests der Unternehmen, die ausschließlich Menschen mit psychischer Behinderung ausbilden, und solchen, die ausschließlich Menschen mit physischer Behinderung ausbilden.

- Fast 40 Prozent der Unternehmen sagen, dass ihnen externe Unterstützungsmöglichkeiten fehlen. Besonders betroffen sind jene, die ausschließlich Jugendliche mit psychischer Behinderung ausbilden; sie nennen dieses Hemmnis signifikant häufiger als solche, die lediglich Jugendliche mit einer physischen Behinderung ausbilden. Dieses Ergebnis bestätigt die oben bereits geäußerte Vermutung, dass sich Unternehmen mehr Unterstützung bei der Ausbildung gerade von Jugendlichen mit psychischer Behinderung wünschen.
- **Produktivitätsbezogene Personalkosten des Auszubildenden und Organisationskosten**
 - Hinter dem Item „Der bürokratische Aufwand für den Erhalt von Förderungen ist zu hoch“ (gut 35 Prozent Nennungen) verbergen sich Personalkosten, da ein Mitarbeiter sich um die Beantragung und Kontrolle kümmern muss. Auch dieses Hemmnis wird signifikant häufiger von Unternehmen genannt, die ausschließlich Menschen mit psychischer Behinderung ausbilden.
 - Erhöhte produktivitätsbezogene Personalkosten der Auszubildenden scheinen eine verhältnismäßig geringe Rolle zu spielen, wie die Zustimmung zu den Items „erhöhte Fehlzeiten“ (22,6 Prozent) sowie „erhöhter Urlaubsanspruch/Kündigungsschutz“ (30,4 Prozent) zeigt. Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass junge Menschen mit Behinderung nicht zwangsläufig eine größere Anzahl an Fehltagen aufweisen und dass ein erhöhter Urlaubsanspruch nur bei Menschen mit einer Schwerbehinderung besteht. In der vorliegenden Befragung werden aber auch diejenigen Auszubildenden mit Behinderung erfasst, die keine Schwerbehinderung haben und daher nicht die Voraussetzungen für den erhöhten Urlaubsanspruch erfüllen.
- **Investitionsbezogene Personalkosten des Auszubildenden.** Etwa 15 Prozent der Unternehmen geben an, dass Jugendliche mit Behinderung die Ausbildung häufiger abgebrochen haben als andere Jugendliche. Damit kommt der Gefahr eines Ausbildungsabbruchs die geringste Rolle bei den abgefragten Hemmnissen zu. Auffällig ist, dass für Unternehmen, die aus-

schließlich Menschen mit physischer Behinderung in ihren Reihen haben, ein Ausbildungsabbruch kaum relevant ist. Hingegen ist er für 20 Prozent der Unternehmen, die Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit psychischer Behinderung haben, ein Hinderungsgrund. Der T-Test zeigt, dass die Unterschiede signifikant sind. Der Grund kann darin liegen, dass die Dispositionen von Menschen mit einer psychischen Behinderung teils eine direkte Auswirkung auf den Lernerfolg haben, etwa wenn es einem Auszubildenden zur Fachkraft für Lagerlogistik aufgrund seiner Dyskalkulie trotz entsprechender Unterstützung nicht gelingt, Flächenberechnungen passend durchzuführen. Bei Auszubildenden mit seelischen Behinderungen könnten Phasen starker Krankheitsaktivität zu Ausbildungsabbrüchen führen, insbesondere wenn die Krankheit zuvor nicht bekannt war und keine Strategien zur Lösung von Konflikten existieren. Seelische Behinderungen verlaufen häufig schubförmig (Burchardt, 2000).

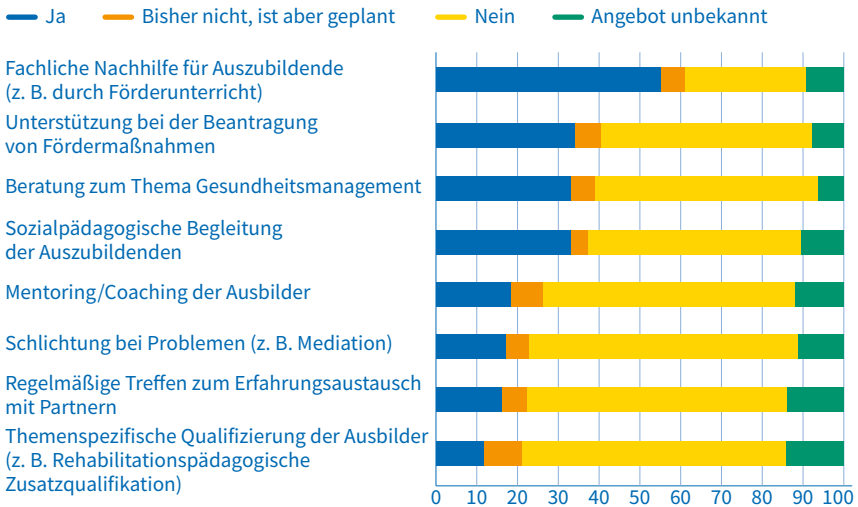
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich bei fünf der untersuchten zehn Hemmnisse die Häufigkeit der Nennung signifikant unterscheidet, je nachdem, ob bei den Auszubildenden eine psychische oder eine physische Behinderung vorliegt. Unternehmen, die ausschließlich Menschen mit psychischer Behinderung in ihren Reihen haben, nennen häufiger: die Gefahr eines vorzeitigen Ausbildungsabbruchs, fehlende externe Unterstützungsmöglichkeiten, den hohen bürokratischen Aufwand für den Erhalt der Förderung, die Probleme bei der Integration sowie den hohen Betreuungsaufwand. Die in Kapitel 2.3 formulierte Hypothese 3 – wonach sich die Kosten der Ausbildung nach Behinderungsart unterscheiden, da sich die Höhe des Unterstützungsbedarfs unterscheidet – kann daher für alle Kostenarten (wenn auch nicht für jedes Item pro Kostenart) bestätigt werden. Die einzige Ausnahme stellen die Suchkosten dar; hier zeigen sich keine Unterschiede nach Behinderungsart.

Um die Unternehmen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zu unterstützen, gibt es viele Angebote. Die Unternehmen mit entsprechender Erfahrung wurden gebeten, anzugeben, ob sie die jeweilige Maßnahme kennen und nutzen und – wenn ja – wie sie diese bewerten. Insgesamt lässt sich der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsmaßnahmen als gut einstufen. Die am wenigsten bekannten Maßnahmen sind lediglich etwa 14 Prozent der Unternehmen nicht bekannt, die Menschen mit Behinderung ausbilden.

Nutzung externer Unterstützungsangebote

Abbildung 5

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



N = 383.

<http://link.iwkoeln.de/318746>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Abbildung 5 zeigt, dass über die Hälfte der Unternehmen fachliche Nachhilfe für Auszubildende nutzt. Mehr als neun von zehn Befragten ist diese Maßnahme bekannt, von allen abgegebenen Bewertungen wird sie in 60 Prozent der Fälle als sehr hilfreich eingestuft (Abbildung 6).⁵ Die fachliche Nachhilfe liegt damit bei Nutzung und Bewertung mit deutlichem Abstand an erster Stelle.

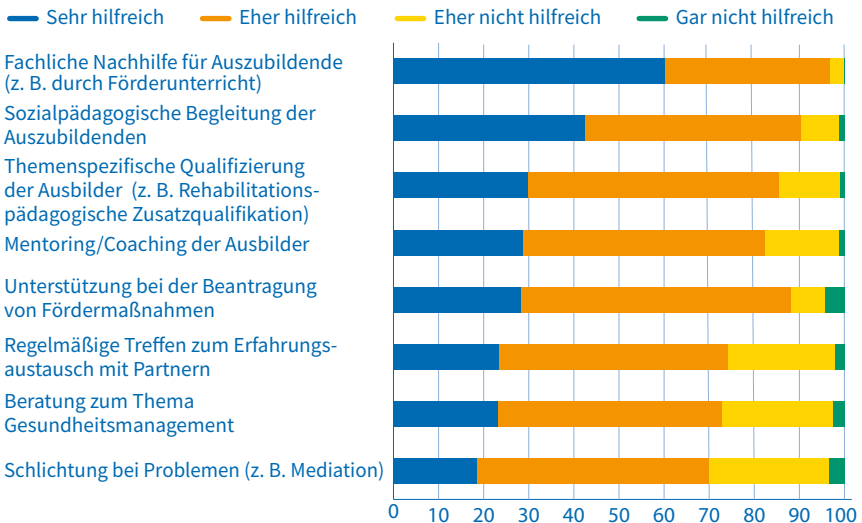
Rund ein Drittel der Befragten nutzt die sozialpädagogische Begleitung. Von den Unternehmen, welche diese Maßnahme bewertet haben, wird sie von über 40 Prozent als sehr hilfreich eingeschätzt, womit sie auf Platz zwei bei den Bewertungen rangiert. Dem stehen die rund 50 Prozent der Unternehmen gegenüber, die Probleme bei der Integration in den Alltag sehen, und die rund 42 Prozent der Unternehmen, die über den hohen Betreuungsaufwand klagen (vgl. Abbildung 4). Da sich diese Schwierigkeiten unter anderem mithilfe einer

⁵ Die folgenden Aussagen zu Bewertungen von Unterstützungsmaßnahmen beziehen sich nur auf die Unternehmen, die eine Bewertung abgegeben haben.

Bewertung externer Unterstützungsangebote

Abbildung 6

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



Ohne Unternehmen, welche die Maßnahmen nicht beurteilen können.

<http://link.iwkoeln.de/318747>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle



sozialpädagogischen Begleitung mindern ließen, stellt sich die Frage, warum nicht eine größere Anzahl an Unternehmen diese Maßnahme nutzt. Gerade mit Blick auf die Assistierte Ausbildung sollten die Vorbehalte der Unternehmen geprüft werden.

Ebenfalls rund ein Drittel nimmt Unterstützung bei der Beantragung von Fördergeldern in Anspruch. Dies entspricht den etwa 35 Prozent an Unternehmen, welche die Bürokratie bei der Beantragung von Förderleistungen als Hemmnis nennen (vgl. Abbildung 4). Diese Maßnahme wird von 28 Prozent als sehr hilfreich eingestuft. Damit besteht hier noch Potenzial, die Unternehmen zielgerichteter zu unterstützen.

Die Beratung zum Thema Gesundheitsmanagement nehmen knapp 33 Prozent der Unternehmen in Anspruch, womit diese Maßnahme am dritthäufigsten genutzt wird. Gut 23 Prozent der Unternehmen stufen sie als sehr hilfreich

ein – das entspricht dem vorletzten Rang bei der Bewertung. Dem stehen etwa 22 Prozent der Unternehmen gegenüber, welche die erhöhte Zahl an krankheitsbedingten Fehltagen als Hemmnis nennen.

Die Rolle des Gesundheitsmanagements geht allerdings über die Vermeidung von Fehltagen hinaus. So ist eine gesundheitsförderliche Lernumgebung im Rahmen der Ausbildung auch ein potenzieller Einflussfaktor bei anderen Herausforderungen, etwa bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Die insgesamt niedrige Einschätzung der Nützlichkeit des Instruments könnte daher auch ein Signal dafür sein, dass Unternehmen mit der diesbezüglich bestehenden Struktur unzufrieden sind. So kann zum Beispiel die umfangreiche Dokumentationspflicht im Eingliederungsmanagement kleine und mittlere Unternehmen, bei denen die Personalarbeit neben dem Alltagsgeschäft mitläuft, teilweise überfordern.

Auf die themenspezifische Qualifizierung von Ausbildern setzen nur knapp 12 Prozent der Unternehmen, sie ist damit die am seltensten genutzte Maßnahme. Bei der Bewertung liegt sie hingegen auf Rang drei – knapp 30 Prozent der Unternehmen, die eine Bewertung abgaben, stufen sie als sehr hilfreich ein. Gleichwohl geben bei den Hemmnissen über 40 Prozent der Unternehmen an, dass qualifizierte Ausbilder fehlen (vgl. Abbildung 4). Diese Divergenz zwischen dem großen Mangel an ausgebildetem Personal und der geringen Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen lässt sich teilweise durch einen geringen Bekanntheitsgrad erklären: Über 14 Prozent der Befragten sagen, entsprechende Qualifizierungsangebote nicht zu kennen. Weitere Gründe können mangelnde regionale Angebote und zeitliche Engpässe bei der Integration von Qualifizierungsmaßnahmen in den Berufsalltag von Ausbildern sein. Ähnliches gilt für ein weiteres Unterstützungsangebot für Ausbilder: Auf ein Mentoring oder Coaching durch Experten im Umgang mit Jugendlichen mit Behinderung greifen ebenfalls recht wenige Unternehmen (18,3 Prozent) zurück; es wird jedoch von fast 30 Prozent der Befragten als sehr hilfreich bewertet. 12 Prozent der Unternehmen kennen diese Maßnahme nicht. Es zeigt sich, dass trotz der häufigen Nennung des Hemmnisses „Fehlen qualifizierter Ausbilder“ die beiden Unterstützungsmaßnahmen vergleichsweise unbekannt sind, eher selten genutzt werden und zudem als nur mittelmäßig hilfreich beurteilt werden. Möglicherweise treffen die Maßnahmen nicht den Nerv der Unternehmen.

Ungefähr jeweils ein Sechstel der Unternehmen nutzt Maßnahmen zum Erfahrungsaustausch und zur Problemschlichtung. Diese Maßnahmen sind einem guten Zehntel der Unternehmen nicht bekannt und sie werden auch nur von 23,4 Prozent (Erfahrungsaustausch) und 18,5 Prozent (Schlichtung) als sehr hilfreich empfunden. Hier passen die vergleichsweise geringe Nutzung und die vergleichsweise mäßige Bewertung zusammen.

Der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsmaßnahmen in Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, kann zusammenfassend als gut eingestuft werden. Die drei am häufigsten genutzten Maßnahmen sind auch mehr als neun von zehn Unternehmen bekannt. Betrachtet man Nutzung und Bekanntheitsgrad der einzelnen Maßnahmen, so zeichnet sich ein positiver Zusammenhang ab. Auch wenn dieser nicht strikt gültig ist, scheint sich die Hypothese 6 (vgl. Kapitel 2.3) zu bestätigen, wonach eine geringe Bekanntheit mit einer vergleichsweise geringen Nutzung einhergeht. Insgesamt gilt, dass Unternehmen, welche eine bestimmte Maßnahme nutzen, diese auch deutlich häufiger als hilfreich bewerten als Unternehmen, welche sie nicht nutzen. Die Hypothese 4, wonach als sehr hilfreich bewertete Maßnahmen am häufigsten genutzt werden, kann für die fachliche Nachhilfe bestätigt werden. Ein positiver Zusammenhang zwischen Bewertung und Nutzung besteht offenbar auch für die Problemschlichtung und den Erfahrungsaustausch; beide Instrumente werden relativ selten als sehr hilfreich bewertet und selten genutzt. Insbesondere in puncto Unterstützung bei der Beantragung von Fördergeldern, beim Gesundheitsmanagement und bei der Qualifizierung der Ausbilder besteht jedoch aufgrund der Diskrepanz zwischen Nutzung und Bewertung noch Verbesserungspotenzial.

Die Nutzung der verschiedenen Unterstützungsangebote unterscheidet sich je nach Art der Behinderung der Auszubildenden (Abbildung 7). Beim Vergleich zwischen Unternehmen, die Menschen aus nur einer der beiden Behinderungsgruppen ausbilden, zeigen T-Tests, dass für einige Unterstützungsangebote signifikante Differenzen bestehen. So wird die fachliche Nachhilfe signifikant häufiger von Unternehmen genutzt, die ausschließlich Menschen mit psychischer Behinderung in ihren Reihen haben. Gleiches gilt für regelmäßige Treffen zum Erfahrungsaustausch. Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen wird hingegen signifikant häufiger von Unternehmen in Anspruch

Nutzung externer Unterstützungsangebote nach Art der Behinderung

Abbildung 7

Anteile der Unternehmen, die aktuell Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben und welche die Maßnahmen nutzen, in Prozent



N = 383.

<http://link.iwkoeln.de/318748>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle


 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

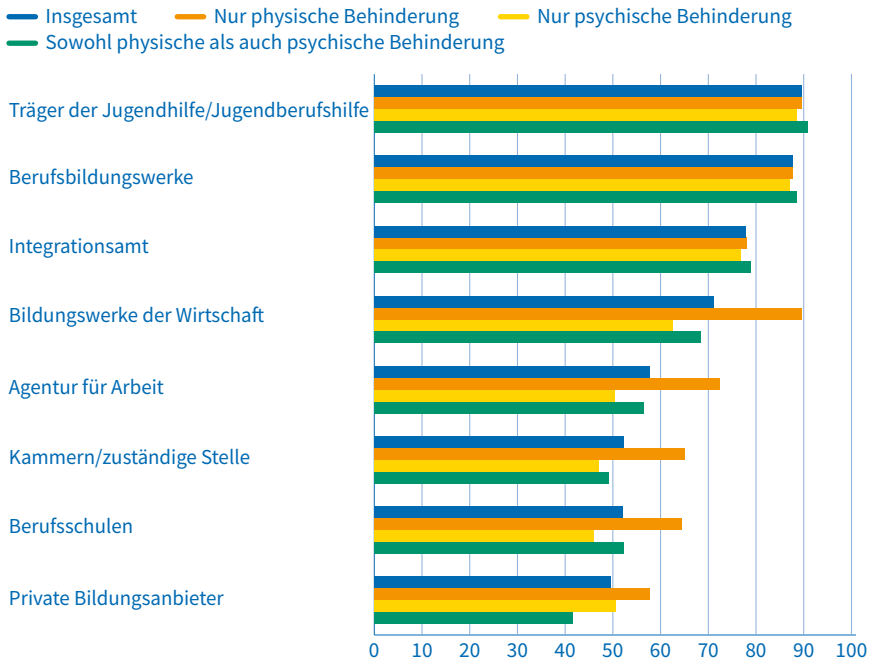
genommen, die ausschließlich Menschen mit physischer Behinderung ausbilden. Unternehmen mit beiden Behindertengruppen nutzen sämtliche Maßnahmen öfter als jene mit nur einer Behindertengruppe. Dies überrascht nicht, wenn man davon ausgeht, dass vor allem größere Unternehmen Jugendliche mit verschiedenen Behinderungsarten ausbilden.

Wenn Hemmnisse in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung abgebaut werden sollen, scheint es plausibel, verstärkt Unterstützungsmaßnahmen anzubieten, die von Unternehmen mit Erfahrung als sehr hilfreich bewertet werden. Zusätzlich können neue Anreize geschaffen werden, die Hemmnisse abzubauen, damit Unternehmen sich stärker als bisher in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung engagieren. In der Praxis werden die abgefragten Unterstützungsmöglichkeiten von Institutionen außerhalb des Unternehmens

Bewertung von Institutionen nach Art der Behinderung

Abbildung 8

Anteile der Unternehmen, die aktuell Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben und welche diese Institutionen als „eher geeignet“ oder „sehr geeignet“ bewerten, in Prozent



Ohne Unternehmen, welche die Institutionen nicht kennen.

<http://link.iwkoeln.de/318749>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

umgesetzt. Im Folgenden wird dargestellt, wie Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung diese Institutionen bewerten (Abbildung 8).

Über alle Unternehmen hinweg sind Träger der Jugendhilfe/Jugendberufshilfe und Berufsbildungswerke jene Partner, die von Unternehmen als am hilfreichsten erachtet werden: Jeweils 90 Prozent aller Befragten bewerten diese Institutionen als eher oder sehr geeignet. Das Angebot von privaten Bildungsdienstleistern, Berufsschulen und Kammern steht deutlich dahinter zurück, auch wenn immerhin jedes zweite Unternehmen diese Institutionen für eher oder sehr geeignet hält. Von den Institutionen ohne spezifische Ausrichtung

auf die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung schneiden die Bildungswerke der Wirtschaft als bewährte Partner für Unternehmen bei der betrieblichen Qualifizierung mit über 71 Prozent am besten ab.

Von den zu erkennenden Unterschieden nach Behinderungsart erweist sich nur einer als signifikant: Unternehmen, die ausschließlich Menschen mit physischen Behinderungen ausbilden, halten die Angebote der Agentur für Arbeit für deutlich geeigneter als Unternehmen, die nur Auszubildende mit psychischen Behinderungen in ihren Reihen haben. Gerade weil die Ausbildungsaktivität von Unternehmen bei Auszubildenden mit psychischen Behinderungen höher ist, könnten bei einer Überprüfung und Erweiterung des Angebots zusätzliche Unternehmen gewonnen und Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Die nachrangige Bewertung von Berufsschulen und Kammern überrascht insofern, als Unternehmen mit diesen Institutionen im Rahmen der Ausbildung von Jugendlichen ohne Behinderung oftmals seit Jahren gute Kontakte aufgebaut haben könnten.

Eine Ausnahme von der Regel, dass Unternehmen Institutionen mit einem spezifischen Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderung bevorzugen, stellen auf den ersten Blick Jugendhilfe und Jugendberufshilfe dar. Denn diese Institutionen richten ihre Angebote meist auf alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Benachteiligung aus. Der hohe Anteil an Unternehmen, die Jugendliche mit einer Lernbehinderung ausbilden, könnte ein Grund sein für die hohe Wertschätzung von Jugendhilfe und Jugendberufshilfe. Eine Lernbehinderung kann nicht nur durch von Geburt an gegebene oder durch Krankheit evozierte Abweichungen in der kognitiven Informationsverarbeitung hervortreten, sondern auch als eine Folge von sozialer Benachteiligung oder ein Wechselspiel aus diesen Faktoren sein.

Insgesamt betrachtet lässt sich die Hypothese 7 (vgl. Kapitel 2.3) bestätigen, dass Organisationen, die ihre Angebote auf Menschen mit Behinderung spezialisiert haben, als besonders geeignete Partner in der Ausbildung der Zielgruppe angesehen werden. Die aus Abbildung 8 abzulesende eher kritische Bewertung der Berufsschulen ist diesbezüglich von besonderem Interesse. Da sich eine duale Berufsausbildung in der Regel nur unter Beteiligung einer Berufsschule durchführen lässt, könnte eine als gering wahrgenommene Eig-

nung die Ausbildungsentscheidung von Unternehmen negativ beeinflussen. Ein Lösungsansatz kann in der Qualifizierung ausgewählter Lehrkräfte an beruflichen Schulen durch Fortbildungen liegen. Mittelfristig sollten Inhalte zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung zudem in die universitären Curricula der Lehramtsstudiengänge einbezogen werden. Ferner sollte eine barrierefreie Gestaltung der Berufsschulumgebung je nach Bedarf eines Berufsschülers mit Behinderung erfolgen.

4.5.2 Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Analog zu den Unternehmen, die über Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung verfügen, wurden auch Unternehmen nach Hemmnissen befragt, die bisher keine solchen Erfahrungen gesammelt haben (Abbildung 9). Zudem wurden sie ebenfalls um eine Bewertung der angebotenen Unterstützungsmaßnahmen gebeten. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung ausgewertet, wobei auch Unterschiede zwischen den Unternehmen ohne und mit Erfahrung herausgearbeitet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die abgefragten Hemmnisse für die beiden Gruppen von Unternehmen zwar auf die gleichen Aspekte abzielen, sich aber in der konkreten Formulierung unterscheiden. Da sich bei einem rein deskriptiven Vergleich der Ausbildungsaktivität in den ersten Modellen der Regressionsanalyse (vgl. Tabelle 5, Kapitel 4.1) zeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen generell weniger ausbildungsaktiv sind als große, wird auch die Unternehmensgröße berücksichtigt werden.

- **Ressourcenbezogene Sachkosten und Personalkosten des Ausbilders.** An erster Stelle der Hemmnisse wird von fast drei Vierteln der Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung das Fehlen einer passenden räumlichen und technischen Ausstattung genannt. Der Betreuungsaufwand als Proxy für die Kosten des Ausbildungspersonals erscheint mehr als der Hälfte der Befragten zu hoch, wobei hier vor allem die kleinen Unternehmen betroffen sind. Diesem Hemmnis wird damit deutlich mehr Bedeutung zugemessen als bei den Unternehmen mit Erfahrung, was hindeutet auf eine Überschätzung der Kosten des Ausbildungspersonals von Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

Hemmnisse, Menschen mit Behinderung auszubilden, nach Unternehmensgröße

Abbildung 9

Anteile der Unternehmen, die aktuell keine Menschen mit Behinderung ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben und die angeben, dass die Aussage zutrifft oder eher zutrifft, in Prozent

— Insgesamt — 1 bis 49 — 50 bis 249 — Ab 250 Mitarbeiter

Ressourcenbezogene Sachkosten und Personalkosten des Ausbilders

Unser Unternehmen verfügt nicht über eine passende räumliche und technische Ausstattung.

Der Betreuungsaufwand erscheint uns zu hoch.

Informationsbezogene Sach- und Organisationskosten

Wir haben keinen Kontakt zu jungen Menschen mit Behinderung.

Uns fehlen Informationen, welche Unterstützung Menschen mit Behinderung benötigen, um eine Ausbildung erfolgreich abschließen zu können.

Wir haben zu wenige Informationen über Fördermöglichkeiten.

Produktivitätsbezogene Personalkosten des Auszubildenden/Organisationskosten

Der bürokratische Aufwand für den Erhalt von Förderungen erscheint uns zu hoch.

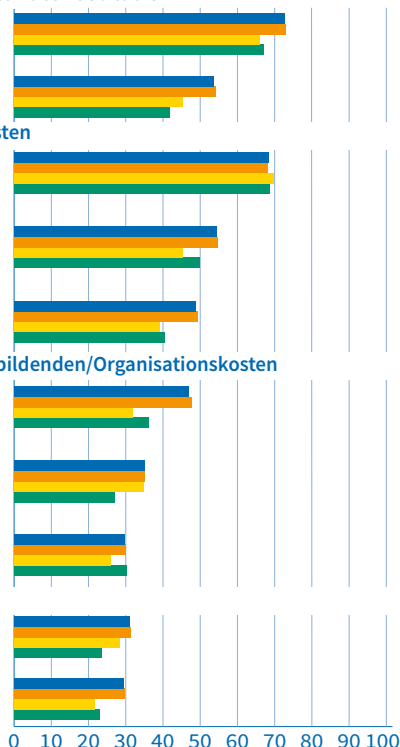
Wir befürchten, dass durch den erhöhten Urlaubsanspruch und den umfangreicheren Kündigungsschutz Belastungen auf uns zukommen.

Wir befürchten zu hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten.

Entwicklungs- und Innovationskosten

Unsere Mitarbeiter sind im Umgang mit Menschen mit Behinderung unsicher.

Unsere Kunden/Geschäftspartner sind im Umgang mit Menschen mit Behinderung unsicher.



N = 718.

<http://link.iwkoeln.de/318750>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

- **Produktivitätsbezogene Personalkosten des Auszubildenden und Organisationskosten.** Etwas weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen nennt einen hohen bürokratischen Aufwand für den Erhalt von Fördergeldern als Hemmnis. Wieder sind es die kleinen Unternehmen, die besonders betroffen sind. Der hohe bürokratische Aufwand wird im Vergleich zu Unternehmen mit Erfahrung (dort: 35,4 Prozent) also deutlich häufiger genannt.

Möglicherweise werden hier die Organisationskosten überschätzt. Ein erhöhter Urlaubsanspruch und umfangreicherer Kündigungsschutz sind für mehr als jedes dritte Unternehmen ein Hemmnis, ein höheres Ausfallrisiko durch Krankheit nennen knapp 30 Prozent. Damit finden auch die Hemmnisse der Personalkosten von Auszubildenden bei Unternehmen ohne Erfahrung signifikant häufiger Erwähnung als bei Unternehmen mit Erfahrung.

- **Informationsbezogene Such- und Organisationskosten.** Für über zwei Drittel der Befragten ist fehlender Kontakt zur Zielgruppe ein Hemmnis. Dieser Anteil ist signifikant geringer als bei Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Die erfahrenen Unternehmen werden potenziell allerdings mehr Eigeninitiative bei der Suche zeigen, falls sie gute Erfahrungen gemacht haben und daher weiterhin Auszubildende mit Behinderung gewinnen möchten. Zudem weiß über die Hälfte der unerfahrenen Unternehmen nicht, welche Unterstützung Menschen mit Behinderung benötigen. Dieser Anteil ist signifikant höher als bei den Unternehmen mit Erfahrung, von denen etwa zwei Drittel angeben, keine weiteren Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen zu können, worunter sich auch Ausstattungsprobleme fassen lassen. Etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen ohne Erfahrung nennt den Mangel an Informationen über Fördermöglichkeiten als Hemmnis, wieder sind die kleinen Unternehmen besonders betroffen. Die Informationskosten sind damit von großer Relevanz für die Entscheidung, keine Jugendlichen mit Behinderung auszubilden, und dies gilt insbesondere für kleine Unternehmen.
- **Entwicklungs- und Innovationskosten.** Unsicherheiten der Mitarbeiter und Kunden oder Geschäftspartner beim Umgang mit Menschen mit Behinderung werden in der Befragung der Unternehmen ohne Erfahrung als Proxy für die Integrationskosten verwendet. Für nur jeweils rund drei von zehn Unternehmen stellen sie ein Hemmnis dar. Von den Unternehmen mit Erfahrung beschreibt hingegen über die Hälfte die Integration in den betrieblichen Alltag als schwierig. Obwohl die abgefragten Hemmnisse nicht deckungsgleich sind und speziell die Frage zu Unsicherheiten im Umgang nur einen Teil der Integrationskosten abdeckt, liegen hiermit Hinweise vor, dass die Integrationskosten von Unternehmen ohne Erfahrung unterschätzt werden.

Es konnte somit gezeigt werden, dass die einzelnen Hemmnisse von Unternehmen mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung unterschiedlich häufig genannt werden. Allerdings lässt sich nicht allgemein die in Kapitel 2.3 formulierte Hypothese 1 bestätigen, dass Unternehmen ohne Erfahrung die Kosten einer solchen Ausbildung überschätzen. Im Folgenden werden die Bewertungen von Unterstützungsmaßnahmen durch Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung untersucht. Hier besteht unmittelbare Vergleichbarkeit zu den Unternehmen mit Erfahrung, da die gestellten Fragen identisch waren. Bei einem Vergleich der Antworten zeigt sich zunächst, dass der Anteil derer, welche die Maßnahmen nicht beurteilen können, bei den Unternehmen ohne Erfahrung mit Anteilen zwischen 40 und 50 Prozent deutlich höher ausfällt. Alle angegebenen Bewertungskategorien werden von diesen Unternehmen entsprechend seltener genannt. Um Aussagen über Unterschiede in der Bewertung treffen zu können, werden nachfolgend nur die Unternehmen betrachtet, die eine Bewertung für die entsprechende Maßnahme abgegeben haben (Abbildung 10).

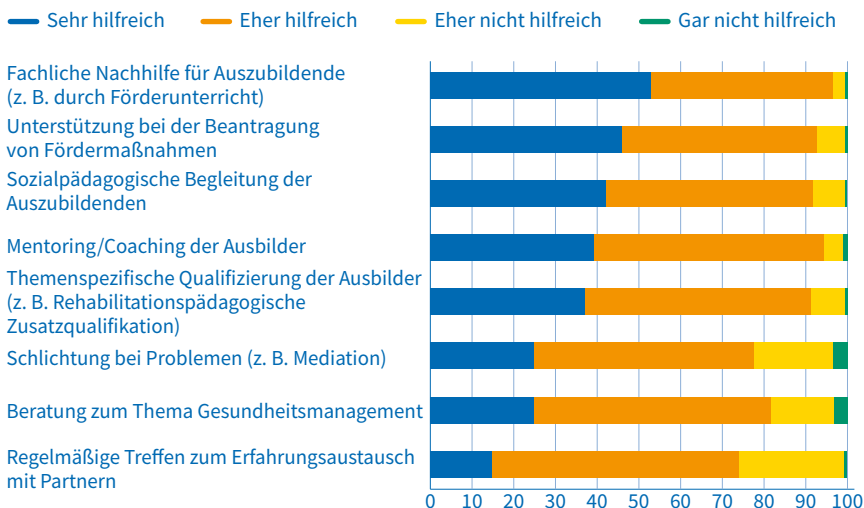
Mehr als die Hälfte der Unternehmen ohne Erfahrung bewertet die fachliche Nachhilfe als sehr hilfreich, wobei der Anteil etwas unterhalb des Anteils der Unternehmen mit Erfahrung liegt (vgl. Abbildung 6, Kapitel 4.5.1). Der T-Test zeigt, dass dieser Unterschied statistisch signifikant ist. Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen wird von über 45 Prozent der Unternehmen ohne Erfahrung als sehr hilfreich eingeschätzt.

Es ließen sich nur für zwei der acht abgefragten Unterstützungsangebote signifikante Unterschiede in der Bewertung zwischen beiden Unternehmensgruppen feststellen. Die Hypothese 5 (vgl. Kapitel 2.3), wonach Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung die Unterstützungsmaßnahmen als weniger hilfreich einschätzen als Unternehmen mit Erfahrung, kann daher nicht bestätigt werden. Bei der Bewertung der Maßnahmen ist auffällig, dass die Unterstützung bei der Beantragung von Fördermaßnahmen von Unternehmen mit Erfahrung signifikant seltener als sehr hilfreich angesehen wird als von unerfahrenen Unternehmen. Möglicherweise ist diese Maßnahme zu Beginn der Ausbildung wichtiger und verliert mit zunehmendem Kompetenzerwerb der Ausbilder durch praktische Erfahrung an Bedeutung. Allerdings ist es auch möglich, dass die Effektivität dieser Maßnahme in der

Bewertung von Unterstützungsangeboten

Abbildung 10

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



Ohne Unternehmen, welche die Maßnahmen nicht beurteilen können.

<http://link.iwkoeln.de/318751>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Realität hinter den Erwartungen der Unternehmen zurückbleibt. Hier könnte Verbesserungsbedarf in Sachen Beratung bestehen.

Zudem lässt der hohe Anteil von Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung, welche die Unterstützungsmaßnahmen nicht bewerten können, darauf schließen, dass diese nicht oder nicht ausreichend bekannt sind. Wenn Hemmnisse abgebaut werden sollen, scheint es plausibel, die Maßnahmen speziell bei Unternehmen ohne Erfahrung verstärkt zu bewerben.

4.6 Gewünschte institutionelle Reformen

Bereits heute existieren zahlreiche Unterstützungs- und Förderangebote, die von Unternehmen geschätzt und aktiv genutzt werden. Zuweilen gibt es allerdings Diskrepanzen zwischen der gegenwärtigen Nutzung und der Bewertung

Bewertung der Unterstützungsangebote nach Erfahrung mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Abbildung 11

Anteile der Unternehmen, welche die Angebote als „eher förderlich“ oder „sehr förderlich“ bewerten, in Prozent

— Mit Erfahrung — Ohne Erfahrung

Wir finden es „eher förderlich“ oder „sehr förderlich“, ...

... dass unsere Auszubildenden bei Bedarf auf Ausbildungsmaterial in klar verständlichen Worten (leichte Sprache) zurückgreifen können.

... dass wir an einer zentralen Stelle alle Informationen zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung finden und dort unsere Fragen beantwortet werden.

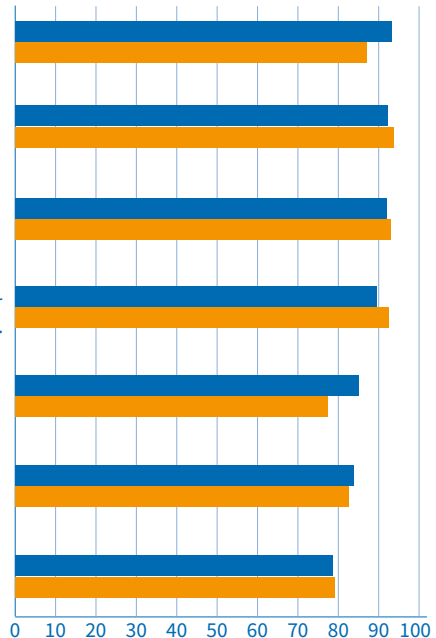
... dass wir über die gesamte Ausbildungszeit einen festen externen Ansprechpartner für alle unterstützenden Maßnahmen haben.

... dass unsere Kammer/zuständige Stelle uns bei der Eintragung des Ausbildungsvertrags über vorhandene Unterstützungsangebote informiert.

... dass wir unseren erfolgreichen Absolventen einer Fachpraktikerausbildung eine weiterführende zwei- oder dreijährige Ausbildung anbieten können.

... dass wir für alle Fragen zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung auf eine zentrale Servicestelle zurückgreifen können.

... dass unsere Auszubildenden eine Ausbildung in einzelnen Etappen abschließen können (modularisierte Ausbildung).



Ohne Unternehmen, welche die Angebote nicht beurteilen können.

<http://link.iwkoeln.de/318752>

Quelle: IW-Personalpanel 2015, 13. Befragungswelle

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

einer Maßnahme. Auch scheinen Unternehmen in der Ausbildung von Menschen mit physischen Behinderungen passgenauere Hilfen einholen zu können als in der Ausbildung von Menschen mit psychischen Behinderungen. Folglich überrascht es nicht, dass 39 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen von einer Erweiterung ihres Engagements absehen, da sie keine geeigneten Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten sehen. Neben einer Anpassung bestehender Instrumente an die Bedürfnisse von Unternehmen könnten auch neue Instrumente oder institutionelle Veränderungen dazu beitragen, dass mehr Unternehmen sich für eine Ausbildung von Menschen mit Behinderung

entscheiden. Für die vorliegende Studie wurden Unternehmen danach gefragt, wie förderlich verschiedene Maßnahmen für den Erfolg einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung ihrer Meinung nach sind.

Es fällt auf, dass alle vorgeschlagenen Maßnahmen von einer großen Mehrheit der Befragten als eher oder sehr förderlich erachtet werden (Abbildung 11). Der Unterschied in der Einschätzung der einzelnen Maßnahmen ist zwischen Unternehmen mit und ohne Erfahrung vergleichsweise gering (mit einer Ausnahme: „zentrale Servicestelle zu Fragen der barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung“). Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anteil von Unternehmen ohne Erfahrung, die keine Beurteilung vornahmen, über die abgefragten sieben Items hinweg im Durchschnitt etwa 50 Prozent beträgt. Es ist daher anzunehmen, dass ein Selektionseffekt vorliegt und hier vorrangig solche Unternehmen geantwortet haben, die sich mit der Idee, Menschen mit Behinderung auszubilden, schon einmal beschäftigt haben, also gewisse Vorkenntnisse aufweisen.

Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung schätzen dennoch die Bereitstellung von Informationsangeboten – etwa durch zentrale Servicestellen zur Ausbildung oder zur konkreten Arbeitsplatzgestaltung – insgesamt als noch förderlicher ein als Unternehmen mit Erfahrung. Als gute Informationsgrundlage gibt es dafür bereits zuverlässige und laufend aktualisierte Webangebote wie das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen sowie talentplus, das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung.

Von den betrachteten Maßnahmen werden ein zentrales Angebot an relevanten Informationen und ein fester Ansprechpartner als besonders hilfreich bewertet. Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass bereits viele Unterstützungsleistungen vorhanden sind und sich verschiedene Institutionen als Partner für die betriebliche Qualifizierung anbieten. Diese Vielfalt kann für Unternehmen einerseits hilfreich dabei sein, für die Bedürfnisse eines spezifischen Auszubildenden etwas Passendes zu finden. Andererseits kann sie aber auch abschreckend wirken, da die Informationsbeschaffung und die Kooperation mit externen Partnern Zeit braucht und damit Kosten verursacht. Ein fester Ansprechpartner, der hier verlässlich über die gesamte Ausbildungsdauer beratend zur Seite steht, könnte – regional unterschiedlich – etwa bei Verbänden, Kammern,

privaten Bildungsanbietern oder anderen Institutionen angesiedelt sein. Diese Stelle kann dann auch spezifische Fachfragen (etwa zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung) an andere kompetente Stellen verweisen und eine Rückmeldung sicherstellen. Die dafür zuständigen Integrationsämter und Integrationsfachdienste werden von fast 78 Prozent der Unternehmen als geeigneter oder sehr geeigneter Partner in der Ausbildung gesehen (vgl. Abbildung 8, Kapitel 4.5.1). Jeweils rund neun von zehn Unternehmen begrüßen außerdem die Möglichkeit, dass eine Eintragung eines Ausbildungsvertrags mit einer systematischen Beratung einhergeht, welche Unterstützung genutzt werden könnte.

Einen sehr konkreten Praxisbezug weist der Wunsch nach Verfügbarkeit von geeignetem Ausbildungsmaterial auf. Der hohe Anteil an Unternehmen (93,3 und 87 Prozent), welche dieses Material als eher förderlich oder sehr förderlich einschätzen, überrascht auf den ersten Blick, da nicht jedes Unternehmen einen Auszubildenden mit einer Lernbehinderung oder einer geistigen Behinderung in den eigenen Reihen hat. Allerdings berichten gerade jene Unternehmen von erhöhten Herausforderungen, die ausschließlich Menschen mit psychischen Behinderungen ausbilden.

Noch nicht überall gibt es Übergangsmöglichkeiten von einer Fachpraktiker- oder Werkerausbildung in eine weiterführende Ausbildung. Grundsätzlich sollte bereits in der Ausbildungszeit geprüft werden, ob ein Wechsel in eine reguläre Ausbildung möglich ist. Die hohe Zustimmung der Befragten, solche Wechsel nach einem Ausbildungsabschluss in einem Fachpraktiker- oder Werkerberuf zu ermöglichen, ist ein Indiz für einen gewünschten Perspektivenwechsel: Fachpraktiker- und Werkerberufe sollten so gestaltet werden, dass sie als vollwertige Qualifizierung für eigenständige Tätigkeiten und als Basis für eine weitere Qualifizierung dienen können. Vielleicht würden sich dann auch mehr Unternehmen in der Fachpraktiker- und der Werkerausbildung engagieren. Als Alternative ist eine modularisierte Qualifizierung denkbar, bei der Ausbildungsinhalte in einzelnen Phasen schrittweise nacheinander absolviert werden. Erste Modellversuche hierzu liegen vor, etwa vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. Gerade für schulmüde Jugendliche mit negativen Lernerfahrungen oder für Menschen, deren Lernprozess durch krankheitsbedingte Phasen unterbrochen wird, bieten sich solche Ausbildungsformen an.

5 Handlungsempfehlungen

Die Entscheidung, ob ein Unternehmen Menschen mit Behinderung ausbildet, wird von den (erwarteten) Kosten und den (erwarteten) Erträgen der Ausbildung beeinflusst. Neben der Humankapitalausstattung der Auszubildenden und den unternehmensspezifischen Merkmalen wirken auch die institutionellen Rahmenbedingungen auf die Höhe der Kosten und Erträge. Die speziell für dieses Thema aufgelegte repräsentative Unternehmensbefragung hat folgende förderliche und hemmende Faktoren aus Unternehmenssicht identifiziert, an denen die Stärkung der Inklusion von jungen Menschen mit Behinderung ansetzen kann.

Unternehmen bilden häufiger Menschen mit Behinderung aus, wenn sie:

- bereits Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung haben, zum Beispiel durch Praktikanten oder Mitarbeiter,
- in der Auswahl ihrer Auszubildenden auf Vielfalt setzen und beispielsweise auch Menschen mit sozialer Benachteiligung oder mit Migrationshintergrund ausbilden,
- aus Tradition ausbilden,
- offen für neue Ideen ihrer Auszubildenden sind,
- große Probleme haben, genügend Fachkräfte zu rekrutieren,
- ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern wollen.

Unternehmen bilden seltener Menschen mit Behinderung aus, wenn sie:

- keinen Kontakt zu Menschen mit Behinderung haben,
- nicht über eine passende räumliche und technische Ausstattung verfügen,
- nicht wissen, wie ein behindertengerechter Arbeitsplatz gestaltet sein muss,
- den erwarteten erhöhten Betreuungsaufwand und die Integration in den betrieblichen Alltag nicht auffangen können durch externe Unterstützungsmaßnahmen (wie sozialpädagogische Begleitung oder fachliche Nachhilfe).

Mit den folgenden Maßnahmen lässt sich die Aktivität der Unternehmen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung stärken:

Kosten durch Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen realistischer einschätzen

Unternehmen mit Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bilden auch häufiger solche Menschen aus. Sie verfügen damit über mehr Informationen, können so die Ausbildungskosten und -erträge besser einschätzen und wissen, wie sie mit den auftretenden Herausforderungen umgehen können. Unternehmen, die bisher noch keine Erfahrung mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung gemacht haben, überschätzen einerseits einige der Kosten, zum Beispiel die Kosten krankheitsbedingter Ausfälle sowie die Mehrbelastung aufgrund des erhöhten Urlaubsanspruchs. Andererseits unterschätzen sie die Kosten, die durch die Integration in den betrieblichen Alltag entstehen. Eine realistische Einschätzung durch den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen könnte ein wesentlicher Einflussfaktor bei der Entscheidung für die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung sein. Dazu können auch Multiplikatoren wie Verbände, Kammern und öffentliche Einrichtungen einen wichtigen Beitrag leisten.

Für einen offenen Umgang mit Behinderung werben

Angesichts der Stigmatisierung, die speziell Menschen mit psychischer Behinderung erfahren (Schomerus et al., 2006), ist anzunehmen, dass viele Ausbildungsplatzbewerber eine solche Behinderung verschweigen. Zudem besteht die Gefahr, dass Jugendliche, die ihre Behinderung bekannt geben, aufgrund der – realistisch oder unrealistisch eingeschätzten – höheren Kosten keinen Ausbildungsvertrag erhalten. Kommt es im Verlauf der Ausbildung dann zu behinderungsbedingten Problemen, ist ein Ausbildungsabbruch wahrscheinlicher als bei Jugendlichen, die ihre Behinderung offengelegt haben und geeignete Unterstützung erhalten.

Unternehmen können über das persönliche Vorbildverhalten von Führungskräften, aber auch über ein Bekenntnis zur Inklusion in Unternehmensleitbildern dazu beitragen, dass Auszubildende und Fachkräfte mit Behinderung nicht unsichtbar bleiben, sondern Teil der Unternehmenskultur werden. Ein prominentes Beispiel ist der Softwareentwickler SAP, der mit dem Programm „Autism at Work“ gezielt Menschen mit Autismus rekrutiert. Ergänzend sollten Personalverantwortliche darin bestärkt werden, offen über ihre Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu berichten, damit andere

Unternehmen glaubwürdige und praxisnahe Informationen erhalten. Der Staat sollte zusätzliche Anreize und Gelegenheiten des Austauschs schaffen. So sind Preise für engagierte Unternehmen ein guter Weg, derartiges Engagement öffentlich zu machen und Vorbilder zu stärken.

Kontakte zwischen Unternehmen und jungen Menschen mit Behinderung fördern

Als größtes Hemmnis bezeichnen sowohl Unternehmen mit als auch solche ohne Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung den fehlenden Kontakt zur Zielgruppe. Hierbei handelt es sich nicht um ein behinderungsspezifisches Phänomen, denn dieses Hemmnis tritt auch bei zahlreichen anderen Zielgruppen einer betrieblichen Ausbildung auf.

Institutionen wie allgemeinbildende und berufliche Schulen, außerbetriebliche Bildungsstätten wie Berufsbildungswerke, aber auch das Integrationsamt verfügen über direkte Kontakte. Hilfreich wäre es, regionale Arbeitskreise einzurichten oder das Thema intensiver in vorhandene Netzwerke zu integrieren. Allerdings nutzen nur 16,1 Prozent der ausbildenden Unternehmen einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit Partnern, auch wenn 23,4 Prozent der Unternehmen diese Maßnahme als sehr hilfreich erachten. Hier könnten der hohe Aufwand oder fehlende regionale Netzwerke die Ursache sein. Daher erscheint es eher sinnvoll, bestehende Netzwerke wie die Ausbilderkreise von Verbänden stärker zu nutzen und etwa an einem Termin mehrere Themen mit Unternehmen zu besprechen.

Einheitliche Ansprechpartner für Unternehmen schaffen

Mit rund 92 Prozent wünscht sich die große Mehrheit aller Unternehmen mit Erfahrung, unabhängig von der Behinderungsart ihrer Auszubildenden, einen festen externen Ansprechpartner, der ihnen dabei hilft, Unterstützungs- und Förderangebote für einen Auszubildenden zu beantragen und den Kontakt zu den entsprechenden Institutionen herzustellen. Dadurch ließe sich eine starke Entlastung bei den Organisationskosten erreichen. Die Schaffung zusätzlicher Strukturen ist dabei nicht das Ziel, vielmehr sollten die Verbindungen zwischen bestehenden Strukturen ausgebaut und eine koordinierende Stelle benannt werden. Diese hätte dann den Auftrag, für das spezifische Anliegen eines Unternehmens den geeigneten Ansprechpartner zu finden und eine Antwort auf

Fragen zu organisieren. Sie könnte zudem die Zufriedenheit mit den erhaltenen Informationen und Angeboten laufend evaluieren.

Qualifizierungsangebote für Ausbilder ausbauen

Gut vier von zehn der Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung geben an, dass das Fehlen von qualifizierten Ausbildern sie von einer Ausweitung ihres Engagements bei der Inklusion abhält. Die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) deckt diesen Bedarf, da sie entsprechende Kompetenzen vermittelt, die zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung befähigen – in regulären Ausbildungsberufen sowie in Fachpraktiker- und Werkerberufen. Wenn Unternehmen in Fachpraktiker- und Werkerberufen ausbilden möchten, dann ist es gesetzlich vorgeschrieben, sofern ein Unternehmen keine externe Kooperation eingehen möchte, dass ein Ausbilder über eine ReZA verfügen muss; wenn Unternehmen Menschen mit Behinderung in regulären Berufen ausbilden, dann ist die ReZA nicht vorgeschrieben. In der Realität erweist es sich jedoch als sehr hilfreich, wenn Ausbilder von Menschen mit Behinderung auch in regulären Berufen über diese Zusatzqualifikation verfügen, wie die Befragung zeigt. Es liegen keine Daten dazu vor, wie hoch der Anteil der Ausbilder mit ReZA ist. Allerdings wird zwar einerseits das Fehlen qualifizierter Ausbilder beklagt, während andererseits aber nur knapp 12 Prozent aller in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aktiven Unternehmen eine themenspezifische Qualifizierung ihrer Ausbilder aktiv nutzen. Die gegenwärtige Evaluation der ReZA im Hinblick auf ihren Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ist folglich zu begrüßen (Zöller/Srbeny, 2015). Des Weiteren ist es sinnvoll, auch niedrigschwellige Angebote für Ausbilder bereitzustellen, die nicht zur alleinigen Ausübung einer Fachpraktiker- oder Werkerausbildung qualifizieren, sondern spezifisches Fachwissen im Rahmen einer kürzeren Qualifizierung vermitteln.

Unternehmen mit Lehrmaterialien und Ausbildungskonzepten unterstützen

Je nach Art der Behinderung gibt es unterschiedlichen Unterstützungsbedarf. Unternehmen berichten bei der Ausbildung von Menschen mit Formen psychischer Behinderungen (geistige oder seelische Behinderungen, Lernbehinderungen) häufiger von Herausforderungen, beispielsweise einer schwierigen Integration in den Alltag. Da Menschen mit psychischen Behinderungen – spe-

ziell solche mit Lernbehinderungen – sowohl in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen mit anerkannten Behinderungen als auch in den Förderschulen einen großen Anteil ausmachen, besteht hier vorrangiger Handlungsbedarf.

So könnten Unternehmen, die Jugendliche mit einer Lernbehinderung ausbilden, von Lehrmaterialien in einfacher Sprache besonders profitieren. Diese werden in der Befragung von mehr als 93 Prozent der Unternehmen befürwortet, die bereits Erfahrung mit der Ausbildung behinderter Menschen haben. Für Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil an Jugendlichen mit einer Lernbehinderung wäre zu eruieren, welche betrieblichen Situationen zu Schwierigkeiten führen, um im Anschluss entsprechende Materialien zu entwickeln. Auszubildende mit Lernbehinderung könnten aber auch von einem unterschiedlichen Aufbau der Lerninhalte profitieren. Hierfür stehen Fachpraktiker- und Werkerausbildungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO zur Verfügung; diese werden allerdings in der Praxis nur in knapp 10 Prozent aller Unternehmen, die Menschen mit Behinderung ausbilden, und damit vergleichsweise selten genutzt. Dies könnte daran liegen, dass sich dieses Instrument nicht flexibel genug auf den individuellen Bedarf von Auszubildenden und Betrieben zuschneiden lässt.

Externe Mentoren und Begleiter zur Verfügung stellen

Menschen mit seelischer Behinderung sind häufig unsichtbarer Bestandteil der Arbeitswelt, wie auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie für Auszubildende verdeutlichen. Viele ursächliche Krankheiten verlaufen schubförmig und können das Verhalten eines Auszubildenden von einem auf den anderen Tag verändern. Externe Unterstützungsangebote könnten Unternehmen dabei helfen, Verhaltensänderungen zu verstehen, Konflikte zu lösen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Entsprechende Kompetenzen liegen in Berufsbildungswerken und Werkstätten für Menschen mit Behinderung vor. Folglich wäre es sinnvoll, dass Jugendliche während oder nach einer Krankheitsphase einen Begleiter zur Verfügung gestellt bekommen, der sie bei der Integration im Betrieb als Mentor unterstützt und bei Problemen zur Seite steht.

Beschäftigungsoptionen prüfen

Die vorliegende Studie bestätigt, dass Auszubildende mit einer geistigen Behinderung bisher nur in einem sehr kleinen Anteil der Unternehmen vertreten

sind und stattdessen vorrangig in Werkstätten für Menschen mit Behinderung qualifiziert und betreut werden. Diese geschützten Bereiche könnten Brücken zum allgemeinen Arbeitsmarkt schlagen. So könnten Beschäftigte einer solchen Werkstatt zum Beispiel auf einem sogenannten Außenarbeitsplatz in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig sein, dabei aber weiterhin eine Betreuung durch die Fachkräfte der jeweiligen Werkstatt erhalten. Eine Evaluation entsprechender Qualifizierungs- und Arbeitsangebote – insbesondere von Außenarbeitsplätzen – würde weitere Erkenntnisse liefern. Hierdurch ließen sich Tätigkeiten identifizieren, in denen Einsatzmöglichkeiten in Unternehmen gestärkt werden könnten.

Informationsangebote für Unternehmen stärker bewerben und bündeln

Mehr als die Hälfte aller Unternehmen ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben unzureichende Informationen darüber, welche Unterstützung diese Menschen benötigen, und knapp der Hälfte der Unternehmen fehlen Informationen, welche externen Hilfen es gibt. Alle abgefragten Maßnahmen genießen bei Unternehmen mit Erfahrung einen hohen Bekanntheitsgrad, wobei bekanntere Maßnahmen tendenziell auch häufiger genutzt werden. Eine stärkere Bewerbung von Maßnahmen könnte daher auch die Aktivität der ausbildungserfahrenen Unternehmen positiv beeinflussen. Zudem sollte bei Maßnahmen, die relativ schlecht bewertet wurden, geprüft werden, woran dies liegt. Insbesondere bei Hilfestellungen zur Beantragung von Fördergeldern, beim Gesundheitsmanagement und bei der Qualifizierung der Ausbilder besteht aufgrund der festgestellten Diskrepanz zwischen Nutzung und Bewertung noch deutliches Verbesserungspotenzial.

Unabhängig von der Evaluierung einzelner Maßnahmen sind einheitliche Informationsstellen, auf die Unternehmen bei Bedarf zurückgreifen können, von großer Bedeutung. Internetangebote – wie das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung mit der Zielgruppe der kleinen und mittleren Unternehmen (www.kofa.de) sowie talentplus (www.talentplus.de), das sich gleichermaßen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer richtet – können hier eine wichtige Rolle spielen. Sie wären idealerweise in das Angebot eines flächendeckenden Ansprechpartners einzubeziehen.

Literatur

- Acemoglu, Daron / Pischke, Jörn-Steffen, 1998, Why do firms train? Theory and Evidence, in: Quarterly Journal of Economics, 113. Jg., Nr. 1, S. 79–119
- Acemoglu, Daron / Pischke, Jörn-Steffen, 1999, Beyond Becker: Training in Imperfect Labor Markets, in: Economic Journal, 109. Jg., Nr. 453, S. F112–F114
- Amlang, Julia, 2009, Meistertitel nur zum Schein? Bedeutung des Meistertitels für den Betrieb eines Handwerks und für die Qualitätssicherung der Ausbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38. Jg., Nr. 5, S. 53–54
- Anger, Christina / Koppel, Oliver / Plünnecke, Axel, 2016, MINT-Herbstreport 2016. Bedeutung und Chancen der Zuwanderung, Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall, Köln
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014, Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderung, Bielefeld
- BA – Bundesagentur für Arbeit, 2016, Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarkts für schwerbehinderte Menschen 2015, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-201512-pdf.pdf> [25.11.2016]
- Backes-Gellner, Uschi, 1996, Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich. Ein Beitrag der Personalökonomie zur internationalen Betriebswirtschaftslehre, München
- Backes-Gellner, Uschi / Tuor, Simone N., 2010, Avoiding Labor Shortages by Employer Signaling. On the Importance of Good Work Climate and Labor Relations, in: Industrial & Labor Relations Review, 63. Jg., Nr. 2, S. 271–286
- Baethge, Martin, 2016, Berufsbildung für Menschen mit Behinderungen. Perspektiven des nationalen Bildungsberichts 2014, in: Zoyke, Andrea / Vollmer, Kerstin (Hrsg.), Inklusion in der Berufsbildung. Befunde – Konzepte – Diskussionen, Bielefeld, S. 43–57
- BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, 2015, Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2015, <http://www.bagwfbm.de/file/978> [25.11.2016]
- Becker, Gary S., 1962, Investment in Human Capital. A Theoretical Analysis, in: Journal of Political Economy, 70. Jg., Nr. 5, S. 9–49
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2014, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn
- BIBB, 2015, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn
- Bishop, John H., 1996, What We Know About Employer-Provided Training. A Review of Literature, Ithaca

- Blatter, Marc / Mühlemann, Samuel / Schenker, Samuel / Wolter, Stefan, 2015, Hiring costs for skilled workers and the supply of firm-provided training, in: *Oxford Economic Papers*, 67. Jg., Nr. 2, S. 238–257
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013, Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung, [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Vereinbarung-Inklusionsinitiative-Ausbildung-Beschaeftigung.pdf/\\$file/Vereinbarung-Inklusionsinitiative-Ausbildung-Beschaeftigung.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Vereinbarung-Inklusionsinitiative-Ausbildung-Beschaeftigung.pdf/$file/Vereinbarung-Inklusionsinitiative-Ausbildung-Beschaeftigung.pdf) [22.3.2016]
- BMAS, 2016, Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), Berlin
- Burchardt, Tania, 2000, The Dynamics of Being Disabled, in: *Journal of Social Policy*, 29. Jg., Nr. 4, S. 645–668
- Bußmann, Sebastian, 2015a, Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Geschlechterunterschiede in Engpassberufen, Köln
- Bußmann, Sebastian, 2015b, Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Der Ausbildungsmarkt für Engpassberufe, Köln
- Bylinski, Ursula, 2014, Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität, Bielefeld
- Enggruber, Ruth / Rützel, Josef, 2014, Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben, Gütersloh
- FDZ – Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2013, Mikrozensus, Wiesbaden
- Flake, Regina / Malin, Lydia / Middendorf, Lena / Seyda, Susanne, 2014, Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale, IW-Analysen, Nr. 100, Köln
- Gagliano, Antonella et al., 2014, Personality profiles of dyslexic children. A study with the Big Five Questionnaire, in: *Life Span and Disability*, 17. Jg., Nr. 1, S. 7–24
- Glasl, Markus, 2015, Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, http://www.lfi-muenchen.de/lfi/moe_cms/main/ASSETS/bwl_pdfs/LFI_BWL_Inklusion.pdf [25.11.2016]
- Harvey, Lee / Green, Diana, 2000, Qualität definieren. Fünf unterschiedliche Ansätze, in: Helmke, Andreas / Hornstein, Walter / Terhart, Ewald (Hrsg.), *Qualität und Qualitätssicherung im Bildungsbereich: Schule, Sozialpädagogik, Hochschule*, 41. Beiheft zur Zeitschrift für Pädagogik, S. 17–40
- Jones, Edward / Harris, Victor, 1967, The attribution of attitudes, in: *Journal of Experimental Social Psychology*, 3. Jg., Nr. 1, S. 1–24
- Kaiser, Henry, 1974, An index of factorial simplicity, in: *Psychometrika*, 39. Jg., Nr. 1, S. 31–36
- Katz, Eliakim / Zideman, Adrian, 1990, Investments in general training. The role of information and labour mobility, in: *Economic Journal*, 100. Jg., Nr. 403, S. 1147–1158

- Klemm, Klaus, 2013, Inklusion in Deutschland. Eine bildungsstatistische Analyse, https://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/Studie_Inklusion_Klemm_2013.pdf [25.11.2016]
- Klink, Daniel, 2008, Der Ehrbare Kaufmann. Das ursprüngliche Leitbild der Betriebswirtschaftslehre und individuelle Grundlage für die CSR-Forschung, in: Schwalbach, Joachim (Hrsg.), *Corporate Social Responsibility*, Wiesbaden, S. 57–79
- Kruschel, Hannelore / Metzler, Christoph / Werner, Dirk, 2016, Modellierung eines Kompetenzmodells für benachteiligte Jugendliche in Metall- und Elektroberufen. Eine qualitative Studie zum Übergangsprozess, unveröffentlichtes Manuskript im Rahmen der wissenschaftlichen Evaluation des Projektes NORDCHANCE
- Lunau, York / Ulrich, Peter / Streiff, Stefan, 2003, Soziale Unternehmensverantwortung aus Bürgersicht. Eine Anregung zur Diskussion im Auftrag der Philip Morris GmbH, <https://www.alexandria.unisg.ch/17758/1/Brosch%C3%BCre%2BCSR%2BAus%2B-B%C3%BCrgersicht.pdf> [25.11.2016]
- Mack, Ruth, 1971, *Planning on uncertainty. Decision making in business and government administration*, New York
- Marstedt, Gerd / Müller, Rainer / Jansen, Rolf, 2001, Rationalisierung, Arbeitsbelastungen und Arbeitsunfähigkeit im Öffentlichen Dienst, in: Badura, Bernhard / Litsch, Martin / Vetter, Christian (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2001. Gesundheitsmanagement im öffentlichen Sektor*, Berlin, S. 19–37
- Menzel, Frank / Kaul, Thomas / Niehaus, Mathilde, 2013, Was hindert und was motiviert Betriebe, behinderte Jugendliche inklusiv auszubilden?, Ergebnisse aus dem Projekt „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“ am Beispiel gehörloser Jugendlicher, in: *Zeitschrift für Inklusion Online*, Nr. 3/2013, <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/5/5> [25.11.2016]
- Metzler, Christoph / Pierenkemper, Sarah / Seyda, Susanne, 2015, Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren, in: *IW-Trends*, 42. Jg., Nr. 4, S. 37–54
- Mohrenweiser, Jens / Zwick, Thomas / Backes-Gellner, Uschi, 2013, Poaching and Firm-Sponsored Training. First Clean Evidence, ZEW Discussion Paper, Nr. 13-037, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2278886 [25.11.2016]
- Mühlemann, Samuel / Schweri, Jürg / Winkelmann, Rainer / Wolfe, Stefan C., 2007, An Empirical Analysis of the Decision to Train Apprentices, in: *Labour*, 21. Jg., Nr. 3, S. 419–441
- Niederalt, Michael / Schnabel, Claus / Kaiser, Christian, 2001, Betriebliches Ausbildungsverhalten zwischen Kosten-Nutzen-Kalkül und gesellschaftlicher Verantwortung, http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/pdf/diskussionspapiere/1270291769_dp7.pdf [25.11.2016]
- Oliver, Michael, 1990, *The Politics of Disablement*, Basingstoke
- Reims, Nancy / Tisch, Anita / Tophoven, Silke, 2016, Junge Menschen mit Behinderung. Reha-Verfahren helfen beim Berufseinstieg, IAB-Kurzbericht, Nr. 7/2016, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0716.pdf> [30.5.2016]

- Rorbach-Schmidt, Daniela / Uhly, Alexandra, 2015, Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67. Jg., Nr. 1, S. 105–135
- Schomerus, Georg / Matschinger, Herbert / Angermeyer, Mathias, 2006, Alcoholism. Illness beliefs and resource allocation preferences of the public, in: Drug and Alcohol Dependence, 82. Jg., Nr. 3, S. 204–210
- Schönfeld, Gudrun / Jansen, Annika / Wenzelmann, Felix / Pfeffer, Harald, 2016, Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, Bielefeld
- Statistisches Bundesamt, 2014, Statistik der schwerbehinderten Menschen, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, 2016a, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort: Deutschland, Stichtag, Geschlecht, Berufsabschluss, https://www-genesis.destatis.de/genesis/online.jsessionid=CBF0A6A4EFF4676C4DC3B769CD002C69.tomcat_GO_1_3?operation=previous&levelindex=3&levelid=1477648816832&step=3 [27.10.2016]
- Statistisches Bundesamt, 2016b, 45 % der Beschäftigten arbeiteten 2014 in tarifgebundenen Betrieben, Pressemitteilung Nr. 383 vom 25.10.2016, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/10/PD16_383_622.html [27.10.2016]
- Stevens, Margaret, 1994, An Investment Model for the Supply of Training by Employers, in: Economic Journal, 104. Jg., Nr. 424, S. 556–570
- Uhly, Alexandra, 2012, Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg., Nr. 2, S. 4–5
- United Nations, 2006, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf> [25.11.2016]
- Wolter, Stefan C. / Ryan, Paul, 2011, Apprenticeship, in: Hanushek, Eric A. / Machin, Stephen / Woessmann, Ludger (Hrsg.), Handbooks of the Economics of Education, Bd. 3, Amsterdam, S. 521–576
- Zöller, Maria / Srbeny, Christian, 2015, Arbeitstitel: „Evaluation der Fachpraktikerregelungen“ (gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO) und Durchführung eines Workshops zu „Erfahrungen in der Nutzung des Rahmencurriculums für die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)“, Projektbeschreibung, Bonn

Kurzdarstellung

Die vorliegende IW-Analyse ermittelt anhand eines theoretischen Modells die Faktoren, welche die unternehmerische Ausbildungsentscheidung beeinflussen, und überträgt dieses Modell auf die Entscheidung, Auszubildende mit Behinderung einzustellen. Mittels einer Unternehmensbefragung wird gezeigt, dass die wichtigsten Gründe für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung gute Erfahrungen mit dieser Personengruppe, soziales Engagement, Interesse an Vielfalt und die Steigerung der Attraktivität der Unternehmen sind. Als Haupthemmnisse wurden hohe Suchkosten, der große Betreuungsaufwand, Integrationsprobleme sowie eine fehlende räumliche und technische Ausstattung genannt. Zwischen Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und solchen ohne Erfahrung zeigen sich zudem große Unterschiede in der Einschätzung der Hemmnisse: Letztere überschätzen die Kosten der betrieblichen Betreuung dieser Auszubildenden in Form der Personalkosten, unterschätzen jedoch die Integrationskosten, die sich in Vorbehalten äußern können, die Kunden und Kollegen gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben. Um die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die duale Ausbildung zu erleichtern, sollten zentrale Ansprechpartner etabliert, bestehende Informationsangebote stärker beworben, Ausbilder zusätzlich qualifiziert sowie der Kontakt und Erfahrungsaustausch zwischen den Beteiligten intensiviert werden.

Abstract

The present IW analysis uses a theoretical model to identify the factors which influence corporate decision-making on vocational training and applies this model to the decision to take on trainees with a disability. (In Germany vocational training combines on-the-job learning with attendance at a vocational school.) A survey of companies shows that the most important reasons for recruiting disabled trainees are good experience with such people, social commitment, interest in diversity and enhancing the attractiveness of the company. The main obstacles are high recruitment costs, the extensive assistance required by the trainee, integration problems and a lack of space and technical equipment. There are considerable differences between companies with experience in training the disabled and those without in how these obstacles are viewed. The latter overestimate the personnel costs involved in providing support for these trainees at the workplace but underestimate the costs of integration, which may include customers' and colleagues' reservations regarding the training and employment of people with a disability. To facilitate the inclusion of the disabled in vocational training it is important to establish a central contact person, advertise existing sources of information more actively, give instructors additional training and intensify the contact and sharing of experience between all those involved.

Die Autoren

Dipl.-Handelslehrer **Christoph Metzler**, geboren 1983 in Walldürn; Studium der Wirtschaftspädagogik in Köln; seit 2012 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Economist im Kompetenzfeld „Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte“.

Dr. rer. oec. **Susanne Seyda**, geboren 1972 in Köln; Studium der Volkswirtschaftslehre in Köln sowie Promotion in Bochum; seit 2002 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Senior Economist im Kompetenzfeld „Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte“.

Luisa Wallossek, B. Sc., geboren 1993 in Köln; Studium der Volkswirtschaftslehre in Köln; seit 2016 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, studentische Mitarbeiterin im Kompetenzfeld „Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte“.

Dipl.-Volkswirt **Dirk Werner**, geboren 1968 in Wuppertal; Studium der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik in Köln; seit 1996 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Leiter des Kompetenzfelds „Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte“; seit 2008 zudem Geschäftsführer der Institut der deutschen Wirtschaft Köln JUNIOR gemeinnützige GmbH.