

Projekt TrialNet

Dokumentation zur Tagung „Inklusion durch betriebliche Ausbildung – Strategien, Instrumente, Erfahrungen“

30. April 2013, Ingolstadt, Audi AG Bildungszentrum

Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert, dass Menschen mit Behinderung in allen Bereichen des Lebens gleichberechtigt teilhaben können. Für dieses Ziel steht der Begriff Inklusion. Für die Berufsausbildung heißt das: Jugendliche mit Handicaps sollten in einem möglichst „normalen“ Umfeld eine Ausbildung absolvieren können. Art und Schwere der Behinderung lassen die reguläre Ausbildung in einem Betrieb aber nicht immer zu. Deshalb sollten außerbetriebliche



Formen der Ausbildung einerseits möglichst viele Phasen der Kooperation mit Unternehmen vorsehen. Andererseits gilt es, im betrieblichen Kontext Vorbehalte gegenüber Jugendlichen mit Handicaps und hergebrachte Vorstellungen über Behinderung abzubauen. Für die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit Behinderung gibt es viele positive Beispiele und Berichte von Mitarbeitern aus

Firmen, die mit dieser Gruppe Erfahrungen gemacht haben. Auch in Anbetracht sinkender Schülerzahlen und alternder Belegschaften stellt die Gruppe der Jugendlichen mit Handicaps in betrieblichen Strategien zur Gewinnung von Fachkräften ein noch zu entdeckendes Potenzial dar.

Auf der Veranstaltung mit fast 140 Teilnehmern aus Betrieben, Vertretern öffentlicher und privater Institutionen für Bildungsdienstleistungen, Vertretern von Wissenschaft, Verbandsvertretern und Industrie- und Handelskammern stellten Betriebe dar, warum sie Jugendliche mit Behinderung ausbilden, wie Herausforderungen dabei erfolgreich gemeistert werden können und welche Vorteile die Kooperation mit unterstützenden Einrichtungen hat. Grundlage war das Entwicklungsprojekt TrialNet, das nunmehr mit rund 400 behinderten Jugendlichen in bislang über 250 Betrieben bundesweit durchgeführt wird. Dabei werden neue Elemente der Ausbildung wie Ausbildungsbausteine, Kompetenzfeststellungen und eine enge Kooperation zwischen Betrieben, Bildungsdienstleistern und Berufsschulen erprobt.

Das Projekt „TrialNet – Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen in Netzwerken von Unternehmen, Berufsbildungswerken, Bildungsdienstleistern und Berufsschulen“ und die Fachtagung werden gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Moderation: Daniela Arnu, Bayerischer Rundfunk



11:00 Uhr

Begrüßung: Dieter Omert, Bildungswesen Audi AG

Einleitend begrüßte Herr Dieter Omert, Leiter des Bildungswesens bei Audi, die Tagungsteilnehmer im Namen der Audi AG. Er hob die strategischen Ziele von Audi hervor, weltweit zur wichtigsten Premiummarke zu werden und dabei ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Er verwies auf die Ausbildungsaktivitäten von Audi. Das Unternehmen beschäftigt 35.000 Mitarbeiter in Ingolstadt und 70.000 weltweit in elf Werken. 1.400 Jugendliche werden ausgebildet, davon beispielsweise 25 Prozent Frauen in gewerblich-technischen Berufen und viele Jugendliche mit Migrationshintergrund. Audi möchte mit dem Projekt TrialNet die Idee der Inklusion in das Unternehmen tragen.



11:10 Uhr

Grußwort und Einführung

Richard Fischels, Bundesministerium für Arbeit und Soziales



der Abteilung Prävention, Rehabilitation und Behindertenpolitik im Bundesarbeitsministerium, verwies darauf, dass Jugendliche mit Handicaps derzeit nicht im Mittelpunkt der Debatte um Jugendliche ohne Abschluss stehen, angesichts der Tatsache, dass 1,5 Millionen junge Menschen zwischen 25 und 34 Jahren über keinen Berufsabschluss verfügen und 350.000 sich im Übergangssystem befinden. 150.000 Jugendliche verlassen dieses System ohne Abschluss. Er verwies aber auch auf die

Erfolge des Dualen Systems, denn es wurden 558.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, und 1,5 Millionen befinden sich in Ausbildung, mehr als die Hälfte aller Betriebe verfügen über eine Ausbildungsberechtigung. Das „alte“ Duale System ist nach wie vor hochaktuell und europaweit zum Exportschlager geworden. Dank des Projekts TrialNet richtet sich nun das Augenmerk auch auf junge Menschen mit Behinderungen. Es leitet einen Wechsel der Perspektive ein, nämlich nicht mehr auf Defizite zu schauen, sondern auf das, was sie können. Es trägt dazu bei, nicht nur zwischen Ausbildung „ganz schaffen oder nicht schaffen“ zu unterscheiden, indem es testiert, was Jugendliche können. Es gliedert die Ausbildung in Ausbildungsmodule und erlaubt zugleich den Durchstieg zur Vollausbildung. Widerstände zum Beispiel seitens des DIHK werden auch durch die Wirkung des Projekts zunehmend abgebaut, denn auch der DIHK bekannte sich in einer jüngsten Pressemitteilung dazu, bei der Qualifizierung Älterer zukünftig auch Ausbildungsbausteine zuzulassen. Herr Fischels nannte das Projekt „klein, aber revolutionär“, es leiste Inklusion pur. Zum Beleg nannte er folgende Zahlen: Bei einer Befragung gaben 93 Prozent der am Projekt beteiligten Betriebe an, dass sie wieder einen Jugendlichen mit Handicap in Ausbildung nehmen würden, nur 30 Prozent hatten Schwierigkeiten mit der Behinderung und 93 Prozent fanden die Unterstützung durch die Bildungsträger erforderlich. Das Bild des raffgierigen Unternehmers relativiert sich angesichts dieser Ergebnisse, denn 93 Prozent der Unternehmen widmeten sich der Inklusion aus sozialer Verantwortung. Herr Fischels verwies darauf, dass durch TrialNet die Inklusion praktisch werde, das Projekt eine Erfolgsgeschichte der Inklusion schreibe und sich darin zeige, dass sie nicht durch Regierungsbeschluss erreicht werde, sondern durch Macher, die sie voranbringen.

11:30 Uhr

Vielfalt fördern und nutzen – Inklusion aus Sicht der Wirtschaft
Prof. Günther Goth, Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V.

Prof. Goth, der Vorstandsvorsitzende des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft und Mitglied des Präsidiums der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., verwies zunächst auf seine persönliche Affinität zum Thema, denn er hatte in seiner früheren Funktion als Personalvorstand der Siemens AG ein Projekt mit 30 schwerbehinderten Jugendlichen gestartet, das mittlerweile auf 200 Jugendliche angewachsen ist. Aus der volkswirtschaftlichen Perspektive sei Inklusion dringend geboten, denn aktuellen IAB- und BIBB-Prognosen ist zu entnehmen, dass der Fachkräftemangel auch zu Engpässen auf der mittleren Qualifikationsebene führt. Unter anderem werden voraussichtlich Elektro- und Bauberufe, Hilfsarbeitertätigkeiten, Handel und Vertrieb betroffen sein. Derzeit werden Jugendliche mit Handicaps noch überwiegend in Büroberufen und im Garten- und Landschaftsbau ausgebildet, obwohl sich in Erziehungs- und Pflegeberufen Engpässe abzeichnen, für die diese Gruppe ebenfalls geeignet sein könnte. Aus der einzelbetrieblichen Perspektive kann Vielfalt dem Unternehmen besondere Potenziale erschließen, wenn solche Mitarbeiter am richtigen Platz eingesetzt sind, die sich oft als besonders motiviert und anpassungsfähig erweisen. Schließlich liege es auch in der sozialen Verantwortung der Wirtschaft, Gelegenheiten zu schaffen, an denen Behinderte ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen können. Soziales Engagement und betriebswirtschaftliche Anforderungen schließen sich nicht aus. Erfahrungen mit der Inklusion gibt es in der BBW-Gruppe schon seit den 90er Jahren, als ambulante wohnortnahe Leistungen konzipiert und seither nach § 117 SGB III stetig erweitert wurden. Unternehmen können sich durch die Mitwirkung an kooperativen und integrativen Maßnahmen in der Ausbildung durch die Übernahme fachpraktischer Ausbildungsteile engagieren, ohne selbst ausbilden zu müssen. Der Lernort Betrieb bewährt sich für Jugendliche mit Handicaps durch seine stark motivierende Wirkung und in der Vorbereitung auf das reale Arbeitsleben. Das bekannte Motto „So normal wie möglich – so speziell wie nötig“ wird nur durch das Engagement von Unternehmen realisiert. Sie müssen Chancen in Form von Praktikums- und Ausbildungsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten, die Menschen mit Behinderung müssen diese Chancen nutzen.



12:00 Uhr

Auf dem Weg zur Inklusion – Ansätze und Perspektiven Dr. Lutz Galiläer, Forschungsinstitut Berufliche Bildung

Dr. Galiläer ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung und dort verantwortlich für das Thema *Berufliche Rehabilitation* und das Projekt TrialNet. In seinem Beitrag verwies er zu Beginn darauf, dass Inklusion zwar in aller Munde sei, aber noch einiges dafür getan werden müsse, damit sie nicht ein hehres Ideal bleibe, das mit der Wirklichkeit in unserer Gesellschaft wenig zu tun habe. Sowohl status quo und die gegenwärtigen Schranken für wirksame Teilhabe als auch die gute Praxis, die es eben auch schon gibt, sollten betrachtet werden, um daraus Schlussfolgerungen für Schritte hin zu mehr Inklusion zu ziehen. Diesem Plädoyer folgend skizzierte er zunächst, was Inklusion in der Berufsausbildung gemessen an den Grundsätzen und Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention bedeutet, nämlich den gleichberechtigten Zugang zur Berufsausbildung ohne Diskriminierungen: D. h. Ausbildung in Betrieb und Berufsschule im Regelsystem. Die gegenwärtige Situation von Jugendlichen mit Handicaps am Übergang von der Schule in den Beruf und in der Berufsausbildung entspricht diesen Zielmarken kaum. Übergänge sind für die Mehrzahl der Förderschulabsolventen schwierig und jugendliche Rehabilitanden werden oft außerbetrieblich ausgebildet. Wie die meisten Jugendlichen mit schlechten schulischen Voraussetzungen sind behinderte Jugendliche nur marginal in das regelhafte duale System der Berufsausbildung inkludiert. Ein Ansatzpunkt ist die Öffnung von mehr Betrieben für diese Gruppe. Die Voraussetzungen am Ausbildungsstellenmarkt werden dafür immer günstiger, einen Automatismus darf man allerdings durch die demographische Entwicklung nicht erwarten. Ein anderer besteht darin, Jugendliche, die die Ausbildung behinderungsbedingt nicht schaffen, zumindest mit anerkannt zertifizierten Teilqualifikationen auszustatten und Vorteile einer modularen Ausbildungsorganisation für niedrigschwellige und individualisierte Ausbildungsverläufe zu nutzen. Beides wird im Projekt TrialNet erprobt und wissenschaftlich evaluiert. Die entsprechenden Konzepte und Instrumente sind vorhanden, konfliktieren aber zum Teil mit etablierten Strukturen der Ausbildung. Der Einsatz zertifizierter Teilqualifikationen setzt zudem die Akzeptanz bei den zuständigen Stellen voraus, für die es durch das Projekt TrialNet allerdings erste Anzeichen gibt.

Resümierend wurde festgehalten, dass die vielgestaltigen und oft überraschenden Ausbildungsverläufe von Jugendlichen mit Handicaps zeigen, dass eine starre Zielfestlegung, etwa der Abschluss in einem gesondert geregelten Beruf (nach §§ 66 BBiG/42m HwO) vermieden werden müsse. Wenig Vorabselektion, das Austesten der individuellen Grenzen in Kooperation mit Betrieben und eine hohe Durchlässigkeit der Lernorte sind wichtige Aspekte, mehr Inklusion in der Berufsausbildung zu erreichen. Für diejenigen, die nicht bis zum Ende kommen oder diskontinuierliche Ausbildungsverläufe aufweisen, wären zertifizierte Teilqualifikationen ein Instrument, um erworbene Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt nachzuweisen und die Grundlage für späteres Weiterlernen zu schaffen.



12:30 Uhr

Barrieren in Betrieben überwinden – Menschen mit Behinderung ausbilden können Olaf Guttzeit, UnternehmensForum e.V.

Herr Olaf Guttzeit ist ehrenamtlich für das UnternehmensForum e.V., einem Zusammenschluss von zwölf Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet tätig und angestellt bei Boehringer Ingelheim. Ziel des Zusammenschlusses ist es, gute Beispiele zu erarbeiten und konkrete Anregungen zu entwickeln, welche die Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit Handicap in



die Wirtschaft ermöglichen. Das leistet das Forum vor allem durch die Vernetzung und die Ansprache anderer Unternehmen. Das Forum versteht sich als Plattform für Arbeitgeberbeauftragte auf Bundes- und Landesebene. Es stellt seine Expertise Verbänden und Wirtschaft zu Fragen der Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen zur Verfügung. Immer noch gäbe es hinsichtlich beschäftigter Behinderter eine hohe Dunkelziffer, auch bei Boehringer, dort seien von 13.000 Mitarbeitern nur 450 Behinderte. Auszubildende würden sich oft ohne Angabe ihrer Behinderung bewerben, noch gäbe es zu wenig Bewerber für Projekte, und es müsse dem Thema eine höhere Aufmerksamkeit zukommen. Deshalb ist es für Herrn Guttzeit wichtig, eine eigene Einrichtung zu gründen, die zwischen offenen Stellen und Bewerbern vermittelt und verschiedene Anlaufstellen an einem Ort bündelt.

14:00 Uhr

Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps – Beispiele aus der Praxis

Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen

Stefan Schöffel, Druck-Ring GmbH & Co.KG
Andreas Zechner, Druck-Ring GmbH & Co.KG
Susan Schneider, bfz München

Für den Auszubildenden Andreas Zechner entwickelte sich seine berufliche Eingliederung nach



anfänglichen Schwierigkeiten zur Erfolgsgeschichte. Er kann nicht nur demnächst seine Ausbildung zum Bürokaufmann erfolgreich abschließen, sondern hat bereits die Zusage auf eine Festanstellung in seinem Ausbildungsbetrieb, der Druck-Ring GmbH & Co.KG. Die Krankheitseinsicht des Betroffenen und ein offener Umgang damit, die Bereitschaft, sich den Herausforderungen zu stellen, Leistungsbereitschaft und Motivation

sind laut Susan Schneider vom bfz München wesentliche Voraussetzungen, damit die Ausbildung von jungen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gelingt. In einem kleinen Unternehmen mit 20 Mitarbeitern gibt es kaum Spielräume, einem Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf eine höhere Aufmerksamkeit zu widmen, betonte Stefan Schöffel, sein Ausbilder und der Geschäftsführer der Druckerei. Deshalb sei es für ihn wichtig gewesen, Unterstützung von Frau Schneider zu erhalten, die als Betreuerin des Bildungsträgers für den Auszubildenden zuständig ist. Die Ausbildung im Projekt TrialNet verläuft etwas anders als bei herkömmlichen Ausbildungen, denn es werden in den drei Jahren insgesamt vier Kompetenzfeststellungen durchgeführt, mit denen der erreichte Stand beruflicher Handlungskompetenzen dokumentiert und von der IHK zertifiziert wird. Andreas Zechner war trotz des Prüfungsstressess froh über die Kompetenzfeststellungen, denn sie boten ihm zusätzliche Sicherheit. Wenn er die Ausbildung nicht bis zum Ende durchhalten könnte, hätte er dennoch Zertifikate über bereits erworbene Kompetenzen in der Hand. Stefan Schöffel würde am liebsten die Kompetenzfeststellungen verbindlich für alle Auszubildenden einführen, weil sie damit wissen, wo sie stehen, sich auf die Prüfungssituation vorbereiten können und vor allem erste Erfolgserlebnisse erfahren.

Herausforderungen der Ausbildung meistern

Carola Roos, Roos Nutzfahrzeuge GmbH

Carola Merz, Roos Nutzfahrzeuge GmbH

Melanie Bauer, bfz Ravensburg

Auch Carola Merz wird heuer die Ausbildung zur Bürokauffrau abschließen. Den Berufsabschluss zu erreichen war für sie eine hohe Hürde und das wesentliche Ziel. Aber nicht nur das Erreichen dieses Ziels ist für sie ein Erfolg, sondern es hat sich durch ihre Ausbildungszeit bei der Firma Roos ihr gesamtes Leben verändert, sie ist selbstbewusster geworden, und sie hat gelernt, mit Stimmungsschwankungen umzugehen und die Ausbildung durchzuziehen. Für den Betrieb war das laut Carola Roos, der Inhaberin, oftmals eine Gratwanderung, die ohne die Unterstützung durch den Bildungsträger nicht zu leisten gewesen wäre. Melanie Bauer vom bfz Ravensburg stand dem Betrieb und der Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit unterstützend zur Seite. Ihre Aufgaben beschreibt sie als Jonglieren zwischen den beiden Seiten, sie muss Verständnis bei den Mitarbeitern im Betrieb für die Situation der Auszubildenden schaffen, als Ansprechpartner für den Betrieb und die Auszubildenden bei Schwierigkeiten da sein und Transparenz herstellen. Denn entscheidend seien ein offener Umgang mit der Problematik, und vor allem die Motivation der Auszubildenden.



Kooperation Reha-Einrichtung - Betrieb

Anjo Berz, Audi AG

Jhanice Twiehaus, B.B.W. St. Franziskus Abensberg

David Fleck, B.B.W. St. Franziskus Abensberg

Gerlinde Dubb, B.B.W. St. Franziskus Abensberg

Harald Richter, B.B.W. St. Franziskus Abensberg



Die Ausbildung für David Fleck und Jhanice Twiehaus wurde aufgeteilt zwischen dem Berufsbildungswerk St. Franziskus und der Audi AG. Die Auszubildenden sind sechs Monate bei Audi. Anjo Berz von der Audi AG legte Wert darauf, die Auszubildenden nicht in Watte zu packen. Es wurden Stationen ausgesucht, an denen Ausbildungsinhalte vermittelt werden, die im Berufsbildungswerk nicht gut vermittelt werden können. Gerlinde Dubb leitet

die kaufmännische Ausbildung im Berufsbildungswerk. Ihr Anliegen ist es, durch solche Kooperationen mit Betrieben Realitätsnähe in die Ausbildung zu bringen. Dazu sei das BBW Abensberg in der Region schon seit vielen Jahren gut vernetzt und praktiziere die verzahnte Ausbildung erfolgreich, aber es sei auch wichtig, dass ständig neue Betriebe dazu gewonnen werden könnten, denn insbesondere im Bürobereich gäbe es noch Vorbehalte. Die Praxiseinsätze seien ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung, bestätigt der Ausbilder, Harald Richter, denn im Berufsbildungswerk werde den Auszubildenden vieles abgenommen und es fehle die Dringlichkeit, erst im Betrieb erleben sie den in der freien Wirtschaft üblichen Zugzwang. Was das heißt, machte die Auszubildende Jhanice Twiehaus deutlich. Sie war im Ersatzteillager und hatte dort das erste Mal richtige körperliche Anstrengung kennengelernt. Bei Audi war sie mehr auf sich gestellt als im Berufsbildungswerk. Auf die Erfolge der Ausbildung beim Berufsbildungswerk konnte Gerlinde Dubb verweisen. Innerhalb des ersten halben Jahres nach der Ausbildung sind 50 bis 60 Prozent der Absolventen in Arbeit, und sieben bis zehn Jahre danach sind 70 Prozent dauerhaft in Arbeit.

15:45 Uhr

Podiumsdiskussion: Junge Menschen mit Behinderung im Betrieb – Herausforderungen, Nutzen, Perspektiven

Dieter Omert, Audi AG

Irmgard Badura, Behindertenbeauftragte des Landes Bayern

Hubert Schöffmann, Industrie- und Handelskammer München

Gerd Labusch, ver.di

Prof. Dr. Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

Dr. Christoph Prechtel, Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Thekla Schlör, Bundesagentur für Arbeit



Einig waren sich die Diskutanten darin, dass in den letzten Jahren die Idee der Inklusion in den Köpfen der Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft angekommen sei und durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention an Dynamik gewonnen habe. Dennoch sollten sich Unternehmen noch stärker für Inklusion und Vielfalt öffnen. Prof. Severing verwies auf die Erfahrungen in den skandinavischen Ländern, in denen es keine Vorselektion der Ausbildungswilligen gäbe und jeder den Regelweg soweit wie möglich mitgehen könne. Die Unternehmen müssten lernen, mit Heterogenität zurechtzukommen. Vorbildlich seien die bayerischen Kammern, weil sie Teilqualifikationen für diesen besonderen Personenkreis der jungen Menschen mit Behinderung zertifizieren. Sie sollten so weit wie möglich reguläre vollwertige Ausbildungsgänge durchlaufen können. Dazu seien auch die Kompetenzen der Berufsbildungswerke und der Bildungsträger zu nutzen, die sich schon seit Jahren erfolgreich diesem Thema widmen. Wenn man Chancen einräumt, kann man auch Erfolg haben, stellte Thekla Schlör von der Bundesagentur für Arbeit fest. In der Diskussion umstritten war der Sonderweg der Ausbil-

derung von Jugendlichen mit Handicap in den Fachpraktiker-Berufen. Sie bieten zwar einen niedrignschwelligsten Einstieg, können sich aber aufgrund der geringen Bekanntheit und des geringeren Anforderungsniveaus auf die Dauer eines Erwerbslebens betrachtet als Sackgasse erweisen. Die Neuregelung und Systematisierung dieser Berufe durch das BIBB beseitigt zwar den über die Jahre entstandenen Wildwuchs, hebt das Problem eines wenig inklusiven Sonderwegs nicht auf. Die guten Beispiele von der Tagung heute müssten in die Fläche getragen werden, und Einrichtungen sollten mehr auf die Unternehmen zugehen, auch seien die Unterstützungsmöglichkeiten, gerade bei den kleinen Unternehmen, die die Unterstützung besonders brauchen, noch zu wenig bekannt, bemerkte Dr. Christoph Prechtl. Man braucht Einzelpersonen und Unternehmen, das Umfeld und die Verbände, gute Praxisbeispiele und vor allem auch Finanzmittel, um die Inklusion voranzubringen. Irmgard Badura räumte ein, dass Chancen geben auch bedeuten muss, dass jeder auch mal scheitern darf. Hubert Schöffmann verwies darauf, dass vor allem durch die Beratung der Unternehmen Erfolge erzielt werden. Ziel müsse immer die Vollausbildung in einem vollwertigen Beruf bleiben. Gerd Labusch warb dafür, das Ausbildungspersonal anzusprechen und zu qualifizieren. Darüber hinaus könnten Externe, zum Beispiel der Berufsbildungswerke, Betriebe unterstützen. Die Praxis der Bestenauslese wird zukünftig nicht mehr möglich sein. Qualitätskriterien und Standards dürfen nicht um der Inklusion willen über Bord geworfen werden, das würden auch die Jugendlichen mit Handicap nicht akzeptieren, die an den gleichen Anforderungen gemessen werden wollen. Dieter Omert wünschte sich mehr Flexibilität und Teilqualifikationen für jene, die eine Regelausbildung nicht schaffen. Inklusion müsse zur Selbstverständlichkeit werden, aber sie braucht auch Zeit, um alle Menschen mitzunehmen, die damit zu tun haben.

16:50 Uhr

Schlusswort

Prof. Dr. Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung



Prof. Severing plädierte dafür, dass jeder in seinem Bereich, in dem er Verantwortung trägt, zur Inklusion beiträgt. Trotzdem lebt das Gelingen der Inklusion nicht nur von der guten Tat, sondern es braucht auch die Voraussetzungen, bauliche, konzeptionell-organisatorische und rechtliche, damit bei dem Thema nicht neue Barrieren entstehen.

Dank

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung bedankt sich ganz herzlich bei den Projektpartnern, der BAG BBW und der Bundesagentur für Arbeit sowie allen beteiligten Berufsbildungswerken, Bildungswerken der Wirtschaft und Bildungsdienstleistern. Das Projekt TrialNet lebt von ihrem Engagement und ihrer aktiven Beteiligung. Über die bisherigen Projektaktivitäten und Ergebnisse von TrialNet konnten wir dank ihrer Mitwirkung auf dieser Veranstaltung berichten.

Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin

BBW Adolf Aich Ravensburg

BBW Annastift Hannover

BBW St. Elisabeth Augsburg

BBW Don Bosco Würzburg

BBW Christl. Jugenddorfwerk Homburg

BBW im Oberlinhaus Potsdam

BBW Josefsheim Bigge Olsberg

BBW St. Franziskus Abensberg

BBW Wichernhaus Rummelsberg

Europäisches BBW Bitburg



bfz Bodensee-Oberschwaben

bfz München

Christliches Bildungswerk Bad Neustadt (Saale)

Deutsche Angestellten-Akademie Hannover

FAW Bielefeld

Internationaler Bund (IB) e.V. Potsdam

Katholische Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e.V.

Kolping Bildungszentrum Nürnberg

Oskar Kämmer Schule gGmbH
