

Landesausschuss für Berufsbildung (LAB)

LAB-Unterausschuss „Inklusion in der dualen Berufsbildung“

1. Einleitung

Im Dezember 2006 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen in New York das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Deutschland hat das Übereinkommen als einer der ersten Staaten im März 2007 ohne Vorbehalte unterzeichnet und im Februar 2009 ratifiziert. Seit dem 26. März 2009 ist das Übereinkommen für Deutschland völkerrechtlich verbindlich.

Die UN-BRK konkretisiert die allgemeinen Menschenrechte auf die besondere Situation von Menschen mit Behinderungen. Ziel der Behindertenrechtskonvention ist die Gewährleistung einer vollumfänglichen und gleichberechtigten aktiven gesellschaftlichen Teilhabe der Menschen mit Behinderungen. Dies schließt auch den gleichberechtigten Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung ein.

Die schrittweise Umsetzung dieses Auftrags stellt eine Aufgabe dar, die nur von der gesamten Gesellschaft erfüllt werden kann. Mit dieser Empfehlung wollen wir für den Bereich der beruflichen Ausbildung bereits vorhandene Regelungen, die zu einem gleichberechtigten Zugang behinderter Menschen zu beruflicher Ausbildung beitragen, aufzeigen, ihre praktische Umsetzung überprüfen und für die Verbesserung inklusiver Berufsausbildung Handlungsempfehlungen aufzeigen. Da alle Facetten durch den UA jedoch nicht beleuchtet werden können, wird sich der UA speziell auf die duale Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen konzentrieren.

Inklusion bedeutet nach Auffassung des UA nicht, für Alle Alles gleich zu machen, sondern die Achtung der Unterschiedlichkeit und Vielfältigkeit der Menschen und ihrer jeweiligen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Für Menschen mit und ohne Behinderungen gilt dabei gleichermaßen, dass eine Berufsausbildung nur dann erfolgreich sein wird, wenn sie in der Lage ist, den spezifischen Anforderungen des Berufsbildes gerecht zu werden.

2. Begriff der Inklusion in der dualen Berufsausbildung

2.1. Definition

Behinderung wird in unterschiedlichen rechtlichen Zusammenhängen durchaus verschieden definiert. Im schulischen Bereich finden Behinderungen ihren Niederschlag in speziellen sonderpädagogischen Förderbedarfen, unabhängig davon, ob eine Behinderung festgestellt wurde. Nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§ 2 SGB IX). Auch die UN-BRK sieht Behinderungen primär unter dem Aspekt der Teilhabe behinderter Menschen, wobei diese in ihrer Definition von Behinderung nicht nur Beeinträchtigungen des funktionalen Gesundheitszustandes berücksichtigt, sondern den Fokus verstärkt auf die sozialen Beeinträchtigungen und die relevanten Umgebungsfaktoren („Barrieren“) richtet. Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können (Art. 1 UN-BRK).

2.2. Inklusion als Leitgedanke der UN-BRK

Die UN-BRK ist ein Abkommen, das die Rechte von Menschen mit Behinderungen als Menschenrechte kodifiziert. Im Vordergrund stehen nicht fürsorglich ausgestaltete Leistungsansprüche be-

hinderter Menschen. Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Inklusion bedeutet die Achtung der Unterschiedlichkeit von Menschen und die Akzeptanz der von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit. Inklusion fördert die Chancengleichheit und gewährleistet Zugänglichkeit.

Konkretisierung finden die allgemeinen Grundsätze der UN-BRK in den handlungsfeldbezogenen Artikeln. Auch der Freistaat Sachsen ist verpflichtet, sicher zu stellen, „dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“ (Art 24 Abs. 5 UN-BRK)¹

Allein das Vorliegen rechtlicher Voraussetzungen ist jedoch nicht ausreichend, Inklusion bedeutet tatsächliche Teilhabe.

2.3. Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen

Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen. Berufsbildung wird durchgeführt in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung), in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) und in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung).

Aus der UN-BRK resultiert, dass Menschen mit Behinderungen der gleichberechtigte Zugang zu betrieblicher, schulischer und außerbetrieblicher Ausbildung zu ermöglichen ist. Dabei soll für Menschen mit Behinderungen ebenso der Grundsatz gelten, dass eine möglichst hochwertige berufliche Ausbildung anzustreben ist. Behinderungsbedingte Einschränkungen dürfen deshalb nicht zu einem Ausschluss von geeigneten Maßnahmen der Berufsbildung führen.

Inklusion in der Ausbildung ist dann realisiert, wenn die getroffenen Vorkehrungen ausreichend sind, Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zu Ausbildung zu eröffnen und ihnen unter Beachtung der jeweiligen behinderungsbedingten Einschränkungen das Erlernen der für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglicht wird. Der betrieblichen Berufsausbildung kommt ein besonderer Stellenwert zu. Inklusion bedeutet deshalb auch, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt Zugang zu diesen Ausbildungsstätten haben.

3. Darstellung der derzeitigen Situation

3.1. Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen

3.1.1 Berufsausbildung

Die Berufsausbildung vermittelt die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang. Sie ermöglicht darüber hinaus den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung. Unter beruflicher Handlungsfähigkeit wird das Ausbildungsziel, d. h. das Ergebnis des Qualifizierungsprozesses, verstanden. Die Berufsaus-

¹ "Angemessene Vorkehrungen" bedeutet notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können (Art. 3 UN-BRK).

bildung findet an verschiedenen Lernorten statt, kann betrieblich, schulisch oder außerbetrieblich durchgeführt werden und soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre dauern.

Die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung in anerkannten Ausbildungsberufen soll deren besondere Verhältnisse berücksichtigen, insbesondere im Bezug auf die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter.

3.1.2 Gestufte Ausbildung

Für anerkannte Ausbildungsberufe darf nur nach der jeweils gültigen Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Die Ausbildungsordnung kann vorsehen, dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt. Nach den einzelnen Stufen soll ein Ausbildungsabschluss erreichbar sein, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht. Zudem kann sie eine Anrechnung einer anderen, einschlägigen Berufsausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorsehen (Anrechnungsmodell).

3.1.3 Ausbildung nach Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen

Für Menschen mit Behinderungen, für die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, sollen die zuständigen Stellen aus den Inhalten der Ausbildungsberufe entwickelte Ausbildungsregelungen treffen. Um die notwendige Einheitlichkeit zu sichern, sind solche Regelungen nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) - zuletzt vom 17. Dezember 2009 - zu gestalten. Die Ausbildungsinhalte sollen im Kontext der geltenden Ausbildungsordnungen und Arbeitsmarktrelevanz entwickelt werden und führen zu einem anerkannten Berufsabschluss. Der Berufsausbildungsvertrag mit einem behinderten Menschen nach Ausbildungsregelung der zuständigen Stelle ist ebenso wie bei einer Ausbildung in einem sonstigen Ausbildungsberuf in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen. Eine Übersicht über die in Sachsen erlassenen Ausbildungsregelungen für Fachpraktikerberufe ist in der Anlage zusammengestellt.

3.2. Derzeitige Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Berufsausbildung

Zugangswege junger Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beruf sind, da spezifische statistische Erhebungen nicht vollständig vorliegen, nur ansatzweise nachzuzeichnen. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Hürden für junge Menschen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf noch immer recht hoch sind. So sind vor allem geringe Eintritte in betriebliche Ausbildung festzustellen.² Diese bundesweiten Trends lassen sich auch in Sachsen nachzeichnen: seit 2005 ist die Anzahl der behinderten Auszubildenden in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten nahezu konstant. Im Jahr 2010 waren dort insgesamt 321 Auszubildende erfasst. Im Vergleich zu 2005 ist bei den betrieblichen Ausbildungen behinderter junge Menschen ein Anstieg um 1,2 Prozent festzustellen, bei den behinderten Beschäftigten ist im gleichen Zeitraum eine Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse von 20,3 Prozent zu verzeichnen.³ Auch wenn sich der Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze, die mit jungen Menschen mit Behinderungen besetzt sind, im

² Vgl.: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf, Band 14 der Reihe Berufsforschung, Bonn.

³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). In dieser Statistik sind nur diejenigen Betriebe erfasst, die jahresdurchschnittlich mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigen; Ausbildungsplätze in kleineren Unternehmen werden statistisch nicht erfasst.

Zeitraum 2005 von 0,37 Prozent auf 0,51 Prozent in 2010 erhöht hat, so ist bei relativ konstanter Anzahl von Auszubildenden mit Behinderungen die Hauptursache hierfür im Rückgang aller Ausbildungsplätze von 86.792 im Jahr 2005 auf 63.220 in 2010 (27,2 Prozent) zu sehen.⁴ In der Altersgruppe der 15 - 25 Jährigen schwerbehinderten Menschen sind im Jahr 2010 nur 3,7 Prozent in einer betrieblichen Ausbildung (in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten). In der gleichen Altersgruppe der Gesamtbevölkerung liegt der Anteil an betrieblichen Ausbildungen bei 13,3 Prozent. Eine signifikante Verbesserung der Ausbildungssituation für behinderte junge Menschen lässt sich im Zeitraum von 2005 bis 2010 nicht erkennen. Sie haben geringere Chancen auf eine betriebliche Ausbildung.

Auch im Bereich der spezifischen Ausbildungen für behinderte Menschen nach den Regelungen der Paragraphen 66 BBiG und 42m HwO ist festzustellen, dass diese überwiegend nicht betrieblich durchgeführt werden:

Neuabgeschlossene Verträge in der Behindertenausbildung (§ 66 BBiG bzw. § 42m HwO)			2010	2011	2012
Summe	insgesamt		1303	1161	1015
	davon betrieblich	absolut	37	43	69
		prozentual	3%	4%	7%
davon in Industrie- und Handel	insgesamt		757	668	566
	davon betrieblich	absolut	11	18	19
		prozentual	1%	3%	3%
davon im Handwerk	insgesamt		195	152	177
	davon betrieblich	absolut	8	10	22
		prozentual	4%	7%	12%
davon in Grünen Berufen	insgesamt		351	341	272
	davon ungeför- dert (nicht 100% betrieblich)	absolut	29	33	47
		prozentual	8,3%	9,7%	17,3%

Jungen Menschen mit Behinderungen eine Ausbildung nach den Regelungen des Paragraphen 66 BBiG und 42m HwO im dualen System anzubieten, ermöglicht diesen eine an regulären Ausbildungsberufen angelehnte Qualifizierung. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen sich für sie damit erheblich.⁵ Betriebliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen bietet jedoch auch Unternehmen gute Chancen, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Der Rückgang der Bevölkerung gerade in der Gruppe der 15 bis 25 Jährigen und damit auch verbunden ein Rückgang von Bewerbern für Ausbildungen kann eine Chance für junge Menschen mit Behinderungen darstellen, bessere Zugangsmöglichkeiten auch zu betrieblicher Ausbildung zu erhalten. Für Betriebe sind junge Menschen mit Behinderungen ein Potential, ihre Fachkräfte durch Auszubildende zu rekrutieren.

⁴ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Auszubildende in Sachsen,

⁵ Das Angebot betrieblicher Ausbildungen in den neu geregelten Fachpraktikerberufen zu erhöhen, ist eine zentrale Forderung der BRK-Allianz zur Umsetzung der UN-BRK für eine verbesserte inklusive Ausbildung. Vgl. Allianz der deutschen Nichtregierungsorganisationen zur UN-Behindertenrechtskonvention (BRK-ALLIANZ (Hg.), Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit, Inklusion!, Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland, Berlin 2013.

4. Handlungsempfehlungen für die duale Berufsausbildung

4.1. Ausbildungsregelungen

Mit der Neuregelung der Fachpraktiker-Ausbildungen, welche sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe orientieren, wurden auch spezifische Anforderungen an die Ausbilder normiert. Grundlage sind die Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/ 42m HwO, welche der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung am 17. Dezember 2009 (geändert am 15. Dezember 2010) beschlossen hat. In § 6 „Eignung der Ausbilder / Ausbilderinnen“ ist dort (abweichend von § 30 „Fachliche Eignung“ des BBiG) geregelt, dass Ausbilderinnen/ Ausbilder, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, neben der persönlichen, berufsspezifisch fachlichen sowie der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (AEVO u. a.) eine zusätzliche rehabilitationsspezifische Qualifikationen nachweisen müssen. Für bereits tätige Ausbilder kann diese Zusatzqualifikation in einem Zeitraum von fünf Jahren absolviert werden.

Mit der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom 21.6.2012 „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)“⁶ wurde ein entsprechendes Rahmencurriculum beschlossen. Dieses sieht einen Qualifizierungsumfang von 320 Stunden vor.⁷ Mit der rehabilitationsspezifischen Zusatzausbildung soll die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung gesichert werden und damit dem Inklusionsgedanken Rechnung getragen werden. Schwerpunkte des Rahmencurriculums sind die Themen Lernbehinderung, Lernstörung, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Behinderungen, personenbezogene Förderplanung, qualifizierte Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und Übergänge in Vollausbildungen.

Inklusive berufliche Ausbildung bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt Zugang zu Ausbildung haben. Der „Regelfall“ der Ausbildung ist die betriebliche Ausbildung. Mit der arbeitsmarktorientierten Ausbildung steigen die Chancen für eine bessere berufliche Integration. Eine die behinderungsspezifischen Belange berücksichtigende Qualifikation der Ausbilder gerade in der Fachpraktiker-Ausbildung darf jedoch nicht dazu führen, dass durch den erforderlichen Nachweis der rehabilitationpädagogischen Zusatzqualifikation Barrieren aufgebaut werden, die einer betrieblichen Ausbildung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen entgegen stehen. Verglichen mit den Anforderungen an die Ausbilderqualifikation entstehen durch die Neuregelung nicht unerhebliche finanzielle und auch zeitliche Aufwendungen in den Unternehmen. Für Betriebe, die erstmals in einem neu geordneten Fachpraktiker-Beruf ausbilden wollen und die Übergangsregelung nicht in Anspruch nehmen können, ist eine erhebliche Vorleistung erforderlich.

Ein Ansatzpunkt, betriebliche Ausbildung nach § 66 BBiG/ 42m HwO auch kleineren und mittleren Unternehmen zu ermöglichen, besteht darin, „externe“ Unterstützung anzubieten, die die Zusatzqualifikation der Ausbilder „ersetzt“. Die Rahmenempfehlungen 2009 sehen in § 6 Abs. 3 vor, dass vom Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationpädagogischen Zusatzqualifikation bei Betrieben abgesehen werden soll, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist.

Empfehlung:

Der Landesausschuss für Berufsbildung sieht den Nachweis einer rehabilitationsspezifischen Zusatzqualifikation betrieblicher Ausbilder nach § 6 Abs. 3. Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG / § 42m HwO als erfüllt an, wenn der Ausbildungsbetrieb durch Beteiligung geeigneter Externer sicherstellt, dass den behinderungsbedingten Anforderungen der Auszubildenden Rechnung getragen wird. Dies gilt als erfüllt, wenn

- a) die betriebliche Ausbildung durch eine geeignete Bildungseinrichtung, die rehabilitati-

⁶

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_HA_Rahmencurriculum.pdf

⁷

Kurse werden u. a. berufsbegleitend von der IHK Potsdam angeboten (Kosten 2.200 Euro zzgl. Lehrgangsliteratur, Ratenzahlung ist möglich)

(http://www.potsdam.ihk24.de/linkableblob/1762422/2./data/sonderpaed._zusatzquaalbbg-data.pdf;jsessionid=DF84D6E9883E927A7071AB80BCA692E3.repl2)

- onsspezifische Maßnahmen durchführt, begleitet wird (u.a. auch durch ausbildungsbegleitende Hilfen), oder
- b) die Auszubildenden durch Maßnahmen zur begleiteten betrieblichen Ausbildung für Menschen mit besonderem Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 Nr. 1b SGB III (bbA) unterstützt werden, oder
 - c) ein Berufseinstiegsbegleiter nach § 49 SGB III einen Absolventen einer Förderschule weiterhin im Betrieb betreut, oder
 - d) ein Integrationsfachdienst nach § 109 SGB IX die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher begleitet.

4.2. Lernort Betrieb

Eingeschränkte Leistungsfähigkeit, äußerst hoher Hilfebedarf und umfassendes soziales Engagement bestimmen im Wesentlichen die Sichtweise noch vieler Betriebe auf Jugendliche mit Behinderung. Daher sind diese Jugendlichen vorwiegend auf außerbetriebliche Ausbildungsangebote angewiesen. Diese Angebote bieten jedoch erfahrungsgemäß geringere Einstellungschancen als betriebliche Ausbildungsplätze.

Die Vorzüge des Lernorts Betrieb für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung stärker zu nutzen, mehr Ausbildungsbetriebe für die Ausbildung behinderter Menschen zu sensibilisieren und zu gewinnen erfordert insbesondere eine passgenaue Positionierung des betrieblichen Ausbildungspersonals im interdisziplinären Netzwerk der Akteure der Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen eine Schlüsselposition ein und von ihrer Bereitschaft und Befähigung hängt maßgebend ab, inwieweit der intendierte deutliche Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsplätzen für behinderte Menschen realisiert werden kann. Daher gilt es, ihre berufs- und arbeitspädagogischen Kompetenzen um die auf die Spezifik der Zielgruppe zugeschnittenen zu erweitern. Gleichwohl geht es in diesem Kontext darum, die Verortung und Wirksamkeit der Ausbilderinnen und Ausbilder im Netzwerk der Akteure der Ausbildung behinderter Menschen zu manifestieren und gezielt weiter zu entwickeln. Dazu gehören insbesondere die Kenntnis aller Akteure und deren Aufgaben sowie die Ausprägung einer professionellen Kooperationspraxis. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen ist die Unterstützung der Gesellschaft geboten, vor allem finanzielle Förderung der Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder und Ausbilderinnen. Daher sollten Prämien bzw. Zuschüsse an Arbeitgeber für die auf die Ausbildung von Menschen mit Behinderung ausgerichtete Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals entweder in die Programme der Regelförderung oder hilfsweise in die zeitlich befristeten Sonderprogramme des Freistaates aufgenommen und dort transparent ausgewiesen werden.

Zudem sollte die Einrichtung und Verstetigung eines Dienstleistungsnetzwerks, dessen Geschäftsstelle als zentraler, träger- und schnittstellenübergreifender Ansprechpartner - insbesondere für kleine und mittlere Betriebe - die mit der Vorbereitung, Erprobung, Förderung und Begleitung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses erforderlichen Partner, Dienstleistungen und Mittel koordiniert, forciert und durch Förderung des Freistaates auf Dauer finanziert werden. Dieser Support ist eine ausschlaggebende Bedingung für die erfolgreiche Stärkung der Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

Empfehlungen:

1. Für die Qualifizierung der Ausbilder ist die Transparenz der Förderinstrumente (z.B. Einzelbetriebliches Förderverfahren) zu stärken und die Sicherstellung der Förderung zu gewährleisten.
2. Der LAB empfiehlt dem Hauptausschuss des BIBB, dass im Ausbildungsrahmenplan zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung inhaltliche Aspekte von Menschen mit Behinderungen im erforderlichen Maße Berücksichtigung finden. Dafür sind für die Handlungsfelder „Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen“ und „Ausbildung durchführen“ konkrete Schwerpunkte zu setzen.
3. Das Modellprojekt support sachsenweit zu implementieren und dort auch die Unterstützung von Betrieben, die junge Menschen mit Behinderungen ausbilden, sicherzustellen.

4.3. Lernort Berufsschule

Das System der dualen beruflichen Bildung bietet heute schon die Potenz und durchaus auch die reale Vielfalt, Jugendliche mit Leistungseinschränkungen und Leistungsschwächen auf dem Weg von der allgemeinbildenden Schule in die Erwerbstätigkeit in formal zu erwerbenden Berufsabschlüssen zu qualifizieren.

Dabei ist der Dualpartner „Berufsschule“ für die Fortführung der in den allgemein bildenden Schulen erreichten Kompetenzausprägungen und insbesondere für die Entwicklung der berufstheoretischen Kompetenzen verantwortlich.

Keine Schulart (nach Auslegung des Sächsischen Schulgesetzes und der Berufsschulordnung) vermag eine so breit nach Vorbildungsständen gefächerte Schülerschaft zu unterrichten wie die Berufsschule.

Empfehlungen:

1. Übergänge von allgemeinbildenden Schulen in die berufliche Ausbildung sind durch geeignete Maßnahmen zu begleiten.
2. Es sind die erforderlichen sächlichen und personellen Voraussetzungen (Fördern, Betreuen, zusätzliche Hilfeleistungen unterschiedlicher Art) zu schaffen.
3. Es sind in den gesetzlichen Regelungen Abweichungen von den Normativen zur Klassenbildung stärker zu berücksichtigen.
4. Für alle Lehrer sind Fortbildungen in Form einer Stufenausbildung zu den speziellen Fragen der Inklusion vorzubereiten und anzubieten.
5. Die BSZ berücksichtigen die Inklusion in ihren Schulprogrammen.
6. Sozialpädagogische Betreuung ist an allen Beruflichen Schulzentren vorzuhalten.

4.4. Lernortkooperation

Durch eine institutionalisierte Lernortkooperation soll die Ausbildungsqualität nachhaltig verbessert, die Ausbildungsbereitschaft erhöht und der Modernisierungstransfer zwischen Betrieben und Beruflichen Schulzentren und anderen Lernorten gestärkt werden. Dabei ist es besonders für Menschen mit Behinderungen wichtig, dass die Zusammenarbeit über längere Zeiträume von einem konstanten Personenkreis organisiert wird.

Im Schulversuch „Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr (GBVJ)“ ermöglichen seit 2008 die s. g. „Praxisbegleiter“ als Bindeglied zwischen Beruflichen Schulzentrum und Praxisbetrieb eine erfolgreiche Lernortkooperation. Eine frühzeitige Einbindung von Praxisphasen schafft für die eher praktisch orientierten Schüler Erfolgserlebnisse, die ihnen in der bisherigen Schullaufbahn verwehrt

blieben. Die Schüler erhalten erstmalig in ihrer Bildungslaufbahn die Möglichkeit, betriebliche Erfahrungen über einen längeren Zeitraum zu sammeln. Dies verbessert nicht nur die Berufsorientierung, sondern vermeidet in der anschließenden Berufsausbildung Anfangsschwierigkeiten. Die Jugendlichen kennen den prinzipiellen Ablauf einer dualen Ausbildung (Wechsel von Theorie und Praxis, Führen des Ausbildungsnachweises) und erfahren bereits Routine in der Bewältigung der Anforderungen der Arbeitswelt. Außerdem erleben die Schüler die Praxisbegleiter als verlässliche Ansprechpartner und Helfer bei den unterschiedlichsten Problemen, unabhängig davon, an welchem Lernort diese auftreten.

Empfehlung:

Überführung des Schulversuchs „Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr (GBVJ)“ in Regelausbildung.

5. Fazit

Inklusive Berufsausbildung soll Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zu Ausbildung ermöglichen. Dies setzt gleichermaßen voraus, dass junge Menschen mit Behinderungen und deren Eltern verstärkt eine betriebliche Ausbildung anstreben und dass Betriebe vermehrt behinderte junge Menschen ausbilden. Das Primat der betrieblichen Ausbildung ist durch alle Beteiligten am Übergangsprozess Schule Arbeitsleben zu unterstützen. Sofern erforderlich, sind die spezifischen Regelungen für die betriebliche Ausbildung behinderter junger Menschen zu nutzen. Um diese auch insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen zu ermöglichen, sollte externe Unterstützung der Ausbildung ermöglicht werden.

Ausbildungsbetriebe müssen die erforderlichen Informationen über Unterstützungs- und Fördermaßnahmen bei der Ausbildung behinderter junger Menschen in einfach zugänglicher Form erhalten. Viele vermeintliche „Barrieren“ können mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit oder dem Integrationsamt für die Unternehmen abgebaut werden. Kooperationen zwischen den beteiligten Leistungsträgern und den Kammern sind weiter zu führen und zu vertiefen. Die Allianz Arbeit + Behinderung ist hier ein geeigneter Rahmen, um Kooperation zu vertiefen, Bürokratie abzubauen und Formen der Zusammenarbeit in Modellprojekten zu erproben.

Die betriebliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen erfordert die Bereitschaft der Unternehmen, sich spezifischen behinderungsbedingten Anforderungen zu stellen. Hieraus resultierende Kosten können nicht alleine den Unternehmen zugeschrieben werden: Inklusion junger Menschen mit Behinderungen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Anlage: Erlassene Ausbildungsregelungen für Fachpraktikerberufe - Übersicht

Abschluss	Regelung von:		
Ausbaufachwerker			
Bäckerfachwerker			
Bäckerwerker	HWK L		
Bau- und Metallmaler			
Beikoch (3 Jahre)	IHK C	IHK L	IHK D
Buchbinderwerker	HWK C		
Druckfachwerker	IHK C		
Elektrogerätezusammenbauer	IHK L	IHK D	
Fachkraft für Textverarbeitung (nur für Blinde und Sehbehinderte)	IHK C		
Fachpraktiker im Bäckerhandwerk	HWK C		
Fachpraktiker im Damenschneiderhandwerk	HWK L		
Fachpraktiker im Tischlerhandwerk	HWK C		
Fachpraktiker/-in für Bäcker	HWK D		
Fachpraktiker/-in für Elektroniker FR Energie- und Gebäudetechnik	HWK C	HWK D	
Fachpraktiker/-in für Holzverarbeitung	HWK L		
Fachpraktiker/-in für Metallbauer FR Konstruktionstechnik	HWK C	HWK D	IHK C
Fachpraktiker/-in für Metallverarbeitung	HWK L		
Fachpraktiker/-in für Tischler	HWK D	IHK C	
Fachpraktiker/-in für Zerspanungsmechanik	HWK L		
Fachwerker für Gebäude- und Umweldienstleistungen	IHK C		
Farbgeber	IHK L		
Gartenbauwerker/in	LfLUG		
Gartenbauwerker/in: Zierpflanzenbau	LfLUG		
Gartenbauwerker/in: Gemüsebau	LfLUG		
Gartenbauwerker/in: Obstbau	LfLUG		
Gartenbauwerker/in: Garten- und Landschaftsbau	LfLUG		
Gartenbaufachwerker/in: Friedhofsgärtner	LfLUG		
Hauswirtschaftstechn. Helfer	LfLUG		
Helfer im Gastgewerbe	IHK C		
Hochbaufacharbeiter	HWK L	HWK D	
Hochbaufachwerker	HWK C	IHK C	
Holzbearbeiter	IHK C	IHK L	
Holzfachwerker			
Korb- und Flechtwerker	HWK C		
Lagerfachhelfer	IHK C	IHK L	
Landwirtschaftswerker/in	LfLUG		
Metallbearbeiter	IHK C	IHK L	IHK D
Raumausstatterwerker	HWK C		
Schweißfachwerker	IHK C		
Telefonist (nur für die Blinde und Sehbehinderte)	IHK C		
Tiefbaufachwerker			
Verkaufshelfer	IHK C	IHK L	

Quelle: Zusammenstellung der UAG Inklusion des LAB - Stand August 2013