

Forum D

Entwicklungen und Reformvorschläge
– Diskussionsbeitrag Nr. 24/2015 –

09.07.2015

Herausforderung inklusive Ausbildung

Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten Forum Fragen – Meinungen
– Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht (13. März bis 10. April 2015)

von Livia Grupp und Nikola Hahn,
Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR), Heidelberg

Die erste Online-Diskussion 2015 bei „Fragen – Meinungen – Antworten“ befasste sich im März und April mit dem Thema Inklusion im Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung¹. Dabei waren bestehende Hürden und praktische Fragen zur Gestaltung der Rahmenbedingungen für eine inklusive Ausbildung ebenso zu diskutieren wie rechtliche Ansätze und Reformoptionen. In der Diskussion wurden u. a. aktuelle Modellprojekte vorgestellt und Hinweise zu weiterführenden Informationen sowie zu Netzwerken gegeben, die geeignet sind, sowohl Betroffenen wie auch Ausbildungsbetriebe zu unterstützen.

Folgende Expertinnen und Experten begleiteten die Online-Diskussion zur inklusiven Ausbildung mit ihrer fachlichen Expertise:

- Alfons Adam (Sprecher der Schwerbehindertenvertretungen in der Automobilindustrie, Bremen)

- Annetraud Grote (Projektkoordinatorin Inka, Paul-Ehrlich-Institut, Langen)
- Björn Hagen (Fachbereichsleiter Rehabilitation, Fortbildungsakademie der Wirtschaft [FAW])
- Dr. Matthias Kohl (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg)
- Prof. Dr. Wolfhard Kohte (Bürgerliches Recht, deutsches und europäisches Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht, Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg),
- Prof. Dr. Katja Nebe (Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Recht der Sozialen Sicherheit, Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg)
- Dr. Hans-Günther Ritz (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Hamburg)
- Barbara Vieweg (Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V., Berlin)

Insgesamt standen 15 Fragen zur Diskussion. Etwa die Hälfte davon war im Vorfeld an das Projektteam geleitet worden, der Rest wurde von Interessierten online eingereicht.

¹ Die Diskussion ist nachzulesen unter <http://fma.reha-recht.de/index.php/Board/55-Herausforderung-inklusive-Ausbildung/>.

Die Fragen und Thesen betrafen im Wesentlichen folgende Gebiete:

- Übergang von der Schule in den Beruf
- Ausbildungsmodelle
- Know-how der Ausbilder bzw. Ausbildungseinrichtungen
- Unterstützungsleistungen während der Ausbildung bzw. im Studium
- Betriebliche Integrationsvereinbarungen

„Viele Betriebe können sich offensichtlich gar nicht vorstellen, behinderte Auszubildende – schon gar mit Hilfebedarf – einzustellen. Die Instrumente der Arbeitsassistenz oder die Bereitstellung technischer Hilfen, mit denen Defizite kompensiert werden können, erscheinen auch heute noch vielfach unbekannt. Daher ist es sinnvoll, die Ausbildung durch Wissenstransfer, z. B. durch den Austausch von Auszubildenden mit und ohne Behinderungen in einem Netzwerk auszubauen.“ (Annetraud Grote)

Die Diskussion machte deutlich, dass schon der Übergang von der Schule in eine inklusive Ausbildung an vielen Stellen Fragen aufwirft, für Jugendliche mit Behinderung ebenso wie für potenzielle Arbeitgeber. Dabei geht es einerseits um die Fähigkeiten und Qualifikationen der Jugendlichen, andererseits um die Bereitschaft von Unternehmen, behinderte Bewerberinnen und Bewerber einzustellen und sich damit zu befassen, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.

Als Hürden für die inklusive Ausbildung wurden folgende Aspekte genannt:

- Jugendliche verzichten in ihrer Bewerbung aus Angst vor Diskriminierung möglicherweise darauf, ihre Behinderung anzugeben. Damit entgehen ihnen ge-

setzlich garantierte Maßnahmen, die ggf. in eine inklusive Ausbildung münden könnten.

- Betroffene können sich nicht selbst für eine Ausbildungsplatzsuche bei Integrationsfachdiensten (IFD) melden, da diese von einem Leistungsträger beauftragt werden müssen.
- Arbeitgeber unterschätzen möglicherweise das Leistungspotenzial von behinderten Bewerbern. Häufig fehlt in Betrieben zudem das Wissen um mögliche Förderungen, auf die in der Ausbildung von Menschen mit einer Schwerbehinderung ein Rechtsanspruch besteht.
- Unterschiedliche Ansprechpartner bei den Leistungsträgern sorgen für einen hohen administrativen Aufwand.
- Es fehlen flexible Übergänge zwischen Beschäftigungsverhältnissen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und dem sog. Ersten Arbeitsmarkt.
- Betriebe beziehen viel zu selten die Auszubildenden mit Behinderung selbst in den Prozess der Lösungsfindung ein.

„Der Informationsbedarf von Unternehmen ist immer noch sehr groß. Sie brauchen Ansprechpartner, welche die speziellen Fragestellungen der Unternehmen und Personalentscheider aufgreifen können.“ (Björn Hagen)

Im Verlauf der Diskussion wurden verschiedene Initiativen genannt, die über Informationsportale und Netzwerkarbeit das Know-how zur Gestaltung einer inklusiven Ausbildung verbreiten, Betriebe und Betroffene unterstützen bzw. als Projekte inklusive Ausbildungsplätze schaffen und Ausbildungsmodelle erproben:

- Die Internetplattform „Inklusion gelingt!“ der Spitzenverbände der deut-

schen Wirtschaft mit Informationen und Praxisbeispielen.²

- Das branchenübergreifende Inklusionsprojekt „Inklusive Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“ (InkA).³
- Das bundesweite Projekt „Inklusive Bildung“ – Menschen mit Behinderungen lehren als Experten in eigener Sache über Themen rund um Behinderungen.⁴
- Das Projekt „TrialNet“ in sieben Bundesländern zur Erprobung von Ausbildungsbausteinen und modularen Strukturen in der Ausbildung behinderter Jugendlicher.⁵
- Das Peer Counseling Projekt⁶ der Hamburger Arbeitsassistenten, das gleich bzw. ähnlich betroffene Mentoren als Berater einsetzt.

Bei den Ausbildungsmodellen wurden unterschiedliche Sichtweisen deutlich. So wurde einerseits danach gefragt, ob sich neue Ausbildungsberufe mithilfe des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)⁷ gestalten ließen, in denen Menschen mit Förderbedarf in anerkannten Qualifizierungsschritten im eigenen Tempo ausgebildet werden können.

„...*(Es ist) erforderlich, den Kreis der ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Betriebe zu vergrößern und die Ausbildung dort gezielt von außen zu un-*

² <http://www.inklusion-gelingt.de/>.

³ <http://www.pei.de/DE/institut/integrationsprojekte/inklusionsprojekt-ausbildung-jugendliche-mit-ohne-behinderung/inklusive-ausbildung-node.html>.

⁴ <http://www.inklusive-bildung.org>.

⁵ <http://www.trialnet.de/>.

⁶ <http://www.hamburger-arbeitsassistenten.de/projekte/peer/>.

⁷ Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems <http://www.dqr.de/>.

terstützen. Damit würden auch behinderte Jugendliche von den besseren Integrationsleistungen einer betrieblichen oder zumindest stärker betrieblich ausgerichteten Ausbildung profitieren. (Dr. Matthias Kohl)

Des Weiteren wurden Ausbildungsbausteine bzw. modulare Strukturen diskutiert. Diese böten einen niedrighschwelligsten Einstieg in eine betriebliche Ausbildung, da sie kleinschrittiger und damit sowohl für Auszubildende als auch für die jeweiligen Betriebe überschaubar seien. Kritisch gesehen wurde dabei die Aufbereitung der Bildungsinhalte in einer Form, die sie z. B. auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten erlernbar macht, sowie der Punkt der individuellen Förderung von Auszubildenden mit Behinderungen. Hierzu sprachen sich die Diskutanten für einen Perspektivwechsel aus, damit an die Stelle pauschalierter Leistungen in Form von Maßnahmen vermehrt flexible Einzelfallleistungen treten, die sich am individuellen Bedarf der betroffenen Personen orientieren:

„...*(Es) ist vor allem eine individuelle Unterstützung beim Erwerb theoretischen Wissens erforderlich. Fehlt diese, werden auch einzelne Bausteine nicht die gewünschte Wirkung haben. Die Unterstützung muss individuell festgestellt werden. Es reicht nicht, den betroffenen Auszubildenden z. B. pauschal 2 Stunden pro Woche Förderunterricht zu gewähren.* (Barbara Vieweg)

Es sei außerdem zu befürchten, dass bestimmte Ausbildungsmodelle zu neuen „Behindertenberufen“ führen. In dieser Hinsicht müsse genau überprüft werden, ob eine Ausbildung in einen anerkannten Ausbildungsberuf mündet. Wenn z. B. entsprechend ausgebildete Pflegehelfer/innen in Pflegeheimen nicht auf die Personalschlüssel angerechnet werden können, hätten diese keine Chancen auf eine Einstellung.

Für die Durchführung einer Ausbildung sei bei den Ausbildern „Inklusionskompetenz“ bzw. ein „Grundverständnis im Umgang mit Verschiedenheit“ erforderlich. Neben dem o. g. Projekt „Inklusive Bildung“ wurde dazu auf die „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder“ (ReZA) verwiesen. Hierzu wurde angeregt, dass gerade in solchen Weiterbildungen behinderte Referentinnen und Referenten als Experten in eigener Sache auftreten müssten (nach dem Prinzip „Nichts über uns ohne uns!“).

Im Zusammenhang mit der fachlichen Expertise wurde die künftige Rolle der Berufsbildungswerke (BBW)⁸ diskutiert. Hier äußerte sich ein Vertreter der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. dahingehend, dass Berufsbildungswerke ihre Leistungen künftig auch in Betrieben realisieren können müssten. Zur Gestaltung von assistierten betrieblichen Ausbildungen sei ein qualifiziertes Reha-Management erforderlich, die Trennung zwischen ambulant, teilstationär und stationär würde immer mehr obsolet.

Hier verwies eine Teilnehmerin auf Art. 27 Abs. 1, S. 2 lit. k) der UN-Behindertenrechtskonvention (Arbeit und Beschäftigung) und leitete für die beruflichen Reha-Einrichtungen die Verpflichtung ab, darauf hinzuwirken, dass Teile der Ausbildung in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden. Die Einrichtungen müssten zudem die Arbeitgeber bei der Ausbildung und der Betreuung der behinderten Auszubildenden unterstützen und trügen mit einer solchen „Verzahnten Ausbildung“ entscheidend zur inklusiven Ausbildung bei.

Ergänzend wurde in der Diskussion der Gedanke geäußert, dass Reha-Einrichtungen wie die Berufsbildungswerke von den Leistungsträgern, insbesondere der Bundesagentur für Arbeit, hinreichend finanziell ab-

gesichert werden müssten, um die künftig zunehmenden Management- und Beratungsaufgaben in jedem Einzelfall leisten zu können.

Als optionales Mittel zu einem geregelten Umgang mit behinderten Bewerbern, Auszubildenden und Arbeitnehmern etablieren Unternehmen und Betriebe gemeinsam mit ihren Betriebsräten und der Schwerbehindertenvertretung zunehmend Integrationsvereinbarungen. Wie sie diese gestalten, bleibt im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben ihnen überlassen:

„Es gibt keine Einigungsstelle, die eine solche Regelung festlegen kann. In schwierigen Fällen kann das Integrationsamt um Vermittlung gebeten werden. Das hat den Vorteil, dass das Integrationsamt über seine Unterstützungsmöglichkeiten informieren und so mit geldwerten Leistungen ‚überzeugen‘ kann.“
(Prof. Dr. Wolfhard Kohte)

In diesem Zusammenhang wurde betont, dass Integrationsvereinbarungen konkrete, bindende Beschreibungen für die Umsetzung im betrieblichen Alltag benötigen:

„Allgemeinsätze in Integrationsvereinbarungen reichen aus meiner Sicht nicht aus und es sollte in jedem Fall ein genaues Vorgehen beschrieben werden, an das die betrieblichen Akteure gebunden sind.“ (Alfons Adam)

In der Diskussion wurde auch die Frage aufgeworfen, welche Unterstützungsangebote es für junge Menschen in der inklusiven Ausbildung gibt, wenn dort Schwierigkeiten auftreten. Bisher scheinen verlässliche und flächendeckende Angebote zu fehlen, stattdessen gebe es derzeit eher punktuelle Unterstützung im Rahmen von Modellprojekten wie die o. g. Peer Mentoren der Hamburger Arbeitsassistenten. Auch auf die Beratung durch Berufsbildungswerke im Zusammen-

⁸ <http://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/266-Berufsbildungswerke/>.

hang mit individuellen problematischen Ausbildungssituationen wurde hingewiesen.

Eine weitere Frage betraf die Prüfungsbedingungen innerhalb von Ausbildung und Studium. Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf einen Nachteilsausgleich für Prüfungsleistungen:

„Das Recht auf Bildung und auf Ausbildung ist ein Menschenrecht, und zwar unabhängig von gesundheitlichen oder körperlichen Beeinträchtigungen. Dies bedeutet auch faire Prüfungsbedingungen für behinderte Menschen. Die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, ist ein wesentlicher Bestandteil des Rechts auf gleichberechtigte Teilhabe.“
(Prof. Dr. Katja Nebe)

Diese Argumentation sei insbesondere dann relevant, wenn die Prüfungsbedingungen eines Studiengangs oder einer Ausbildung keine Angaben zu Nachteilsausgleichen enthalten. Empfehlenswert sei grundsätzlich, ausgleichende Prüfungsbedingungen frühzeitig zu beantragen und sich bereits vorab durch die zuständigen Stellen beraten zu lassen.

Zu der Frage der Einkommens- und Vermögensanrechnung behinderter Studierender bei der Eingliederungshilfe wurde auf einen entsprechenden Diskussionsbeitrag verwiesen⁹.

Breite Zustimmung erfuhr die Anregung, das bisher nur modellhaft erprobte Budget für Arbeit gesetzlich zu verankern. Die Vorteile dieser Regelung sahen die Diskussionsteilnehmer vor allem in folgenden Aspekten:

- Bündelung verschiedener Unterstützungsleistungen.

⁹ Hlava/Giese: Verfassungsrechtliche Fragen der Kostenübernahme einer Hochschulassistentin – Anmerkung zu SG München, Urteil vom 12.03.2013 – S 48 SO 155/10; Forum A, Beitrag A13-2014 unter www.reha-recht.de; 30.05.2014.

- Frühzeitige Vernetzung von Schulen, Schülern, Eltern und Ausbildungsbetrieben bzw. Berufsbildungswerken.
- Verbesserter Übergang von einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in den sog. Ersten Arbeitsmarkt und damit mehr Chancen auf frei gewählte Arbeit im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention¹⁰.
- Schaffung von Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe in einer Zone zwischen der Werkstatt für Menschen mit Behinderung und Erstem Arbeitsmarkt.

Die Diskussionsteilnehmer bekräftigten die Notwendigkeit einer öffentlichen Stelle mit Gesamtverantwortung für die praktische Umsetzung eines Budgets für Arbeit. Zudem dürfe Budgetnehmern der Weg (zurück) in eine Werkstatt nicht verschlossen werden und es gelte, den betroffenen Personenkreis rentenrechtlich sowie bei Arbeitslosigkeit entsprechend abzusichern.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag interessiert uns sehr. Wir freuen uns auf Ihren Kommentar unter www.reha-recht.de.

¹⁰ Auch der UN-Ausschuss kritisiert in seinen Abschließenden Bemerkungen nach dem ersten Staatenbericht die starke Aufspaltung in Deutschland in einen schwer zugänglichen allgemeinen Arbeitsmarkt und parallele Sonderarbeitswelten (wie vor allem Werkstätten für behinderte Menschen). Siehe Pressemeldung vom 04.05.2015 der Monitoring-Stelle unter <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle/meldung/article/pressemitteilung-un-ausschuss-kritisiert-gesellschaftliche-ausgrenzung-von-menschen-mit-behinderung>.