

– Fachbeitrag D15-2018 –

18.05.2018

Herausforderung inklusive Ausbildung II Zusammenfassung der Diskussion im moderierten Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (5. bis 22. Dezember 2017)¹

Von Livia Grupp, M. A., Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR)

Rechtliche und praktische Fragen der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen stellte die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. vom 5. bis 22. Dezember 2017 erneut im Online-Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ unter fma.reha-recht.de zur Diskussion. Die in einer ersten Diskussionsrunde 2015² behandelten Fragen konnten dabei u. a. im Lichte des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) um neue Aspekte ergänzt werden. Folgende Expertinnen und Experten begleiteten die Online-Diskussion „Herausforderung inklusive Ausbildung II“ aktiv:

- Prof. Dr. Wolfhard Kohte (Zentrum für Sozialforschung Halle e. V., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg),
- Dr. Hans-Günther Ritz (Chefredakteur „Die Schwerbehindertenvertretung“, Projekte zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen, Fachautor)
- Barbara Vieweg (Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V., Berlin)

Weitere Interessierte konnten sich als registrierte Mitglieder des Online-Forums mit eigenen Meinungsbeiträgen und Fragen an dem Austausch beteiligen. Insgesamt wurden zehn Fragestellungen veröffentlicht, die aktuelle Tendenzen und Entwicklungen sowie fortbestehende Regelungs- und Schutzlücken der inklusiven Ausbildung aufzeigten.

Eröffnet wurde die Diskussion mit einer Frage zur **Ausbildung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen**. Konkret wurde die Gefährdung eines Ausbildungsverhältnisses angesprochen: Was passiert, wenn ein Auszubildender in einer depressiven Phase nicht am Arbeitsplatz oder in der Berufsschule erscheint und auch keine Arbeits-

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D15-2018 in der Kategorie D: Konzepte und Politik eröffnet; Zitiervorschlag: Grupp: Herausforderung Inklusive Ausbildung II; Beitrag D15-2018 unter www.reha-recht.de; 18.05.2018. Der Diskussionsverlauf ist nachzulesen unter <http://fma.reha-recht.de/index.php/Board/117-Herausforderung-inklusive-Ausbildung-II>.

² Die Zusammenfassung der ersten Online-Diskussion vom März 2015 wurde als Fachbeitrag D24-2015, unter www.reha-recht.de, 09.07.2015, veröffentlicht.

unfähigkeitsbescheinigung schickt? Aus Unwissenheit wird das Verhalten des Auszubildenden vom Arbeitgeber möglicherweise falsch eingeschätzt; die Kündigung wegen unentschuldigtem Fehlens kann drohen. Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist die Vorlage der AU-Bescheinigung essentiell. Eine **Arbeitsunfähigkeit** und deren voraussichtliche Dauer muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag eine **ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** vorlegen (§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG). Diese Regeln betreffen den Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ob tatsächlich ein Kündigungsgrund besteht, hängt vom Vorliegen einer Pflichtverletzung ab:

„Nach mehr als 3 Tagen wird dann nicht selten eine verhaltensbedingte Kündigung wegen unentschuldigtem Fehlens eingeleitet. Dazu müssen der Betriebsrat nach § 102 BetrVG, der Personalrat nach § 79 BPersVG und die SBV [Schwerbehindertenvertretung, d. V.] nach § 95 SGB IX unter Angabe der Gründe angehört werden. Dadurch erfahren die Interessenvertretungen, dass der Arbeitgeber – gut nachvollziehbar – von unentschuldigtem Fehlen ausgeht. Wenn aber Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist das Fehlen nicht unentschuldig. Die Pflichtverletzung bezieht sich dann allein auf die fehlende Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, das ist in der Regel kein ausreichender Kündigungsgrund.“ (Wolfhard Kohte)

Auch bei Nichteinhaltung der 3-Tages-Frist sei nicht alles verloren. Den **Interessenvertretungen** wurde empfohlen, innerhalb der Anhörungsfrist sofort mit dem/der Beschäftigten, den Eltern oder Familienangehörigen Kontakt aufzunehmen. Es müsse ärztlich bescheinigt werden, wie lange die Arbeitsunfähigkeit bestehe. Danach müsse der Arbeitgeber informiert werden, noch bevor eine Kündigung ausgesprochen sei.

Das BTHG hat die **Beteiligung der SBV vor Kündigungen** rechtlich gestärkt. Ob dies auch bei Kündigungen in der Probezeit von behinderten Auszubildenden gelte und in Fällen, in denen nach § 90 SGB IX kein Kündigungsschutz durch das Integrationsamt bestehe, dazu gab es unterschiedliche Meinungen. So wurde einerseits eine arbeitsrechtliche Handhabe bezweifelt, aber empfohlen, dass sich eine SBV einschaltet. Andererseits wurde die Informations- und Anhörungspflicht nach § 95 Abs. 2 SGB IX als Beleg dafür angeführt, dass ohne ordnungsgemäße Anhörung der SBV eine Kündigung von schwerbehinderten Menschen in der Probezeit unwirksam sei³.

Bei einer **Gefährdung des Ausbildungsverhältnisses** sollte sich eine SBV, nach Ansicht von Barbara Vieweg, „verantwortlich fühlen und Zeit nehmen können, sich zu kümmern“. Allzu oft würde der Abbruch einer Ausbildung von behinderten Jugendlichen als folgerichtig gesehen und Vorurteile bestätigen. Die betriebliche Ausbildung von Jugend-

³ Als Quelle wird Dr. Michael Karpf, HSBV, Behindertenrecht br 2/2017, S. 30–36, genannt; vgl. <http://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/572-Kündigung-von-Auszubildenden-in-der-Probezeit-und-Beteiligung-der-SBV>.

lichen mit Behinderung sei kein Selbstläufer. Das klang auch in einer unbeantwortet gebliebenen Frage zu Barrieren bei der **Beschaffung und Organisation des Ausbildungsplatzes** für Betroffene an:

„Wie handeln die beteiligten Strukturen mit dem betroffenen Menschen mit Behinderung im Rahmen der Gestaltung des Ausbildungsplatzes zusammen? Wie wird das selbstbestimmte Organisieren der Ausbildung wirklich dokumentiert und umgesetzt? Wie wird nach einiger Zeit die Strukturierung und Beschaffung des Ausbildungsplatzes geprüft? Wie ist es, wenn der/die Betroffene mit der Beschaffung und Organisation des Ausbildungsplatzes unzufrieden ist? Gibt es so etwas wie eine Schiedsstelle?“ (Heidi Hauer)

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung wird darin gesehen, mit Überzeugungsarbeit dazu beizutragen, betriebliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche nicht nur zu erschließen, sondern diese auch zu sichern. Die Außendarstellung eines Unternehmens und seine Regeltreue, die sogenannte **Compliance**⁴, seien dabei Argumente, die die Arbeitgeberseite überzeugen könnten:

„Wir müssen dem Arbeitgeber auch sagen, dass das Engagement zur Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen nicht immer einen direkten geldwerten Vorteil hat, aber einen Vorteil, der meines Erachtens viel mehr Wert hat; die Anerkennung!“ (arno58)

In **Inklusionsvereinbarungen** können Arbeitgeber und Interessenvertretungen neben Zielzahlen für entsprechende Ausbildungsplätze z. B. auch Regelungen zum Umgang mit schwerbehinderten Auszubildenden, Regeln für ihre externe Unterstützung gerade in der Probezeit sowie Regelungen zur finanziellen Ausbildungsförderung sowie zur schnellen Unterstützung im Krisenfall verabreden („*Notfallplan*“). Das Integrationsamt sei nicht unmittelbar zuständig, daher sei für die inklusive Ausbildung am besten eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zu beantragen. Auch der Arbeitgeber kann Unterstützung erhalten. Ein Diskutant wies darauf hin, dass bei der Formulierung der Inklusionsvereinbarung die Integrationsämter unterstützen könnten.

Die besondere **Benachteiligung von Jugendlichen mit psychischer Beeinträchtigung** beim Übergang von der Schule in den Beruf und bei Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung unterstrich Dr. Ritz in der Diskussion mit drei Thesen:

1. *Im Alter von 18, oder vielleicht auch 21 Jahren, stellt der bis dahin zuständige Rehabilitationsträger Jugendhilfe seine Tätigkeit ein. Der psychisch behinderte Jugendliche ist dann ohne Rehabilitationsträger. Er müsste sich selbst aktiv bei anderen Rehabilitationsträgern um Leistungen bemühen, wozu er oft nicht in der Lage ist oder jedenfalls nicht bereit.*

⁴ Zu einem Compliance-Programm können „konkrete Regeln z. B. zur Vermeidung von Korruption und Kartellabsprachen, dem Einhalten von Vorgaben bezüglich Datenschutz und Gleichbehandlung, der Beachtung von Vorschriften zu Produktsicherheit und Arbeitsschutz“ gehören; s. Stichwort „Compliance“ bei Wikipedia unter [https://de.wikipedia.org/wiki/Compliance_\(BWL\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Compliance_(BWL)).

2. *Für berufliche Ersteingliederung ist die Bundesagentur [für Arbeit, d. V.] zuständig. Sie muss aber den seelisch behinderten Auszubildenden als behinderten Menschen erkennen und in richtiger Weise unterstützen. Das gelingt bei weitem nicht immer.*
3. *Rein empirisch gehen psychisch behinderte Jugendliche sehr häufig aus dem Blick der Rehabilitationsträger verloren. Sie selbst melden sich in der Regel nicht oder geben sich oft auch nicht zu erkennen.*

Positiv habe sich seit 2011 für diese Gruppe die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft in den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen⁵ geändert, zentraler Begriff sei die „Soziale Anpassungsschwierigkeit“. Wer in der Schule intensive Hilfe brauche, könne auf dieser Basis einen **Schwerbehindertenstatus** beantragen. Hierzu bedürfe es bei betroffenen Jugendlichen an Einsicht in die eigene Behinderung.

Hinsichtlich gefährdeter Ausbildungsverhältnisse kam der Hinweis auf die Initiative **VerA Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen** des Senior Experten Service (SES)⁶. Diese Initiative vermittelt Fachleute im Ruhestand als Ausbildungsbegleiter, die sich regelmäßig mit Auszubildenden treffen und sie bei theoretischen oder berufspraktischen Fragen, bei der Prüfungsvorbereitung, beim Ausgleich sprachlicher Defizite und bei der Stärkung der sozialen Kompetenz unterstützen.

In manchen Fällen könne aber auch eine **Ausbildungsunterbrechung** ein Weg sein, um das Ausbildungsverhältnis zu sichern:

„Bei schweren gesundheitlichen Problemen, die auch länger dauern können, ist zu überlegen, ob die Person die Ausbildung oder Maßnahme unterbricht und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnimmt. Entweder im nächsten Jahrgang oder durch einen individuellen Lehrplan.“ (Barbara Vieweg)

Dies funktioniere nur in einer vertrauensvollen Atmosphäre. Über die Möglichkeit müsse zu Beginn einer Ausbildung oder Maßnahme informiert werden. Des Weiteren seien „bürokratische Hürden“ zu klären: die Abstimmung mit dem Kostenträger und ggf. der Wechsel in ein anderes Leistungssystem.

Intensiv diskutiert wurde die Tatsache, dass trotz eines vielfältigen Angebots an Fördermöglichkeiten Jugendliche mit Behinderung **selten in Betrieben**⁷ ausgebildet würden

⁵ Siehe Ziff. 3.5 Verhaltens- und emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit und Jugend, „Versorgungsmedizinische Grundsätze“, Anlage zu § 2 der Verordnung zur Durchführung des § 1 Abs. 1 und 3, des § 30 Abs. 1 und des § 35 Abs. 1 des Bundesversorgungsgesetzes (Versorgungsmedizin-Verordnung – VersMedV).

⁶ Näheres zur Initiative VerA siehe unter <http://vera.ses-bonn.de/senior-experten>.

⁷ „Rund 40 Prozent der Auszubildenden mit Behinderungen absolvieren Sonderausbildungen in eigens dafür geschaffenen Einrichtungen, die nicht an die betriebliche Praxis angeschlossen sind“; so die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Deutschen Instituts für Menschenrechte in einer Pressemitteilung vom 30.01.2018; abrufbar unter <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/meldung/article/pressemitteilung-berufsbildungspakt-berufsbildung-muss-inklusive-werden>. Vgl. auch Institut der

bzw. häufig in „Maßnahmen“: in Werkstätten, Berufsbildungswerken (BBW) und Berufsförderungswerken (BFW). Ein Teilnehmer nannte eine statistische Größe von 4 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, die im Jahr 2015 schwerbehinderte Auszubildende gemeldet hätten. Hierzu gab es verschiedene Denkansätze. So wurden **Barrieren der Rekrutierung** genannt, die behinderte Jugendliche im Bewerbungsprozess ausschließen, wenn z. B. technische Hilfsmittel – auch aus Unwissen der potenziellen Arbeitgeber – nicht zugelassen werden. Andererseits bestünden teilweise auch auf Seiten behinderter Jugendlicher Hemmnisse, sich überhaupt in einem Betrieb zu bewerben oder auch Hemmnisse oder Informationsdefizite, um Nachteilsausgleiche zu beantragen. Arbeitgeber finden dann scheinbar keine Auszubildenden mit Behinderungen.

Die bisher vorhandenen Informationsportale⁸ und Beratungsstellen reichten demzufolge nicht aus, weshalb weitere Formen der Bewusstseinsbildung benötigt würden. Das Wissen müsste im Sinne eines Empowerments bei Menschen mit Behinderungen wie auch bei Unternehmen aufgebaut werden. Hierzu wurde ausgeführt, dass die **Integrationsfachdienste (IFD)** die richtigen Stellen seien, um alle Fragen der Ausbildung und Beschäftigung von behinderten Menschen zu bündeln. Da diese aber seit vielen Jahren nicht mehr niedrigschwellig⁹ arbeiten könnten, würde hier wertvolles Potential verschenkt.¹⁰

„Eine pauschale Förderung der IFD würde hier endlich einen einheitlichen Ansprechpartner für Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber schaffen.“ (Barbara Vieweg)

Die **Bundesagentur für Arbeit (BA)** könne, so ein weiterer Diskussionsteilnehmer, eine Schlüsselrolle einnehmen, wenn sie im Grundsatz voraussetzungslose Unterstützung bei jeder betrieblichen Krise bereitstellen würde. Bisher würden nur Pakete, also Maßnahmen in den Phasen vor der Ausbildung oder begleitend zur Ausbildung angeboten. Allerdings zeige die Vergabe von Rahmenverträgen über die Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabebegleitung für Menschen mit besonderem Förderbedarf (THB) nach § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX¹¹ (§ 33 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX a. F.) im Jahr 2018, dass die BA auch individuelle Leistungen bereithalten könne.

„Junge Menschen mit Behinderungen wollen ihre berufliche Zukunft zunehmend selbst bestimmen und legen immer häufiger Wert auf eine betriebsnahe Ausbildung.“ (Doreen Kalina)

deutschen Wirtschaft: iwd, „Kein Handicap für die Ausbildung“, abrufbar unter <https://www.iwd.de/artikel/kein-handicap-fuer-die-ausbildung-328813>.

⁸ Genannt wurde hier REHADAT-Talentplus siehe <https://www.talentplus.de>.

⁹ Nach §194 SGB IX werden Integrationsfachdienste im Auftrag der Integrationsämter oder anderer Rehabilitationsträger tätig, die auch für die Ausführung der Leistung verantwortlich bleiben.

¹⁰ Vertiefend siehe Bieritz-Harder, Übergänge gestalten. Die Rolle der Integrationsfachdienste und sonstiger Leistungserbringer, in RP-Reha 2/2017, S. 48-52.

¹¹ Diese Rahmenverträge der BA beziehen sich auf Beschäftigung und selbständige Tätigkeit Für die betriebliche Ausbildung siehe § 49 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX.

Der Trend ginge hin zu individueller Ausbildungsunterstützung, nötig sei dabei auch Flexibilität bei der Gestaltung der Ausbildungsabläufe.

Eine **betriebsnahe Ausbildung** haben dabei die Förderinstrumente Verzahnte Ausbildung¹² sowie die Assistierte Ausbildung zum Ziel. Die **Verzahnte Ausbildung**¹³ mit Berufsbildungswerken (VAmB) ist bereits seit 2004 gesetzlich verankert. Hier werden bis zu 18 Monate der Ausbildung außerhalb des Berufsbildungswerks (BBW) in Betrieben absolviert und durch individuelle Unterstützungsleistungen seitens des BBW ergänzt. Die **Assistierte Ausbildung** ist erst seit 2015 im SGB III verankert und unterstützt Jugendliche mit unterschiedlichen Voraussetzungen bzw. auch ohne Schulabschluss in der betrieblichen Ausbildung. Zum Ausbildungsstart 2015/2016 wurden nach Aussagen der Bundesregierung¹⁴ 11.500 Förderungen begonnen, über Abbrüche lägen keine validen Zahlen vor, weil die Erfassung bei Arbeitsagenturen und Jobcentern uneinheitlich sei.

In die Diskussion wurde die Frage eingebracht, welche alternativen Fördermöglichkeiten es für Ausbildungsverhältnisse von Menschen mit Behinderungen gebe. § 61 SGB IX n. F. umfasse nicht die Förderung von Ausbildungsverhältnissen durch ein Budget für Arbeit (Ausbildung), weshalb sich auch die Frage stellte, ob es in den Bundesländern Pläne gebe, wie die erfolgreichen Modellprojekte zum Budget für Arbeit im Ausbildungsbereich fortgeführt werden. Diese Frage blieb unbeantwortet.

Angesprochen wurde in der Diskussion schließlich noch die „**Antriebs- bzw. Ausgleichsfunktion**“ der **Ausgleichsabgabe**¹⁵, mit der Arbeitgeber belastet werden, die ihrer Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht nachkommen. Für jeden unbesetzten Pflichtplatz ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 160 SGB IX n. F.). Schwerbehinderte Auszubildende könnten ggf. auf zwei Pflichtplätze angerechnet werden. Die Ausgleichsabgabe ist als Betriebsausgabe aber gleichzeitig auch steuerlich abzugsfähig, was die gewünschte Antriebsfunktion mindern könnte.

¹² Die rechtliche Grundlage der Verzahnten Ausbildung findet sich in § 35 Abs. 2 SGB IX und ab 01.01.2018 in § 51 Abs. 2 SGB IX. Näheres siehe auf der Seite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. (BAG BBW) unter <http://www.bagbbw.de/qualifizierte-nachwuchskraefte/verzahnte-ausbildung-mit-berufsbildungswerken-vamb>.

¹³ Kalina: Innovative berufliche Rehabilitation durch betriebliche Realisierung am Beispiel der Berufsbildungswerke (BBW); Beitrag B2-2013 unter www.reha-recht.de; 11.06.2013.

¹⁴ Siehe Bundestags-Drucksache 18/12483, Antwort der Bundesregierung: „Erfahrungen mit dem Förderinstrument der Assistierte Ausbildung“, 24.05.2017; abrufbar unter <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/124/1812483.pdf>. Weitere Daten vgl. BAG Katholische Jugendsozialarbeit: „Assistierte Ausbildung – ein Instrument auf dem Prüfstand, Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung der Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III“, Januar 2017, Berlin; abrufbar unter http://news.bagkjs.de/media/raw/KV_Reader_Assistierte_Ausbildung_BAG_KJS.pdf.

¹⁵ Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) beschreibt die Ausgleichsabgabe als kostenmäßigen Ausgleich gegenüber Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus ggf. erhöhte Kosten entstehen (sog. Ausgleichsfunktion). Darüber hinaus soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (sog. Antriebsfunktion); siehe <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i1p/index.html>.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
