

### Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung sowie die ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal

Februar 2017

---

Mit ihrem Ausbildungsengagement leisten Betriebe und Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Integration Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Im Fokus dieser RBS-Betriebsbefragung stand im Speziellen die Ausbildung von Menschen mit Behinderung, v.a. bezogen auf die Erfahrungen der Betriebe mit Fachpraktiker-Ausbildungen nach § 66 BBiG/ § 42m HwO sowie der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZA). Bisher lagen zu den Fachpraktiker-Ausbildungen und zur ReZA-Qualifikation kaum aussagefähige Daten vor.

Wie schätzen Betriebe die Möglichkeiten der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ein? Nutzen Betriebe die Möglichkeit der ReZA-Qualifikation für ihr Ausbildungspersonal? Um dies in Erfahrung zu bringen, wurde Anfang 2016 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) eine Befragung unter den Betrieben des RBS durchgeführt. 295 der insgesamt 1.355 angeschriebenen Betriebe haben sich daran beteiligt (= 22%). Auf ihren Antworten basieren die im vorliegenden RBS-Info dargestellten Ergebnisse, die zur Anpassung an die Struktur der Ausbildungsbetriebe in Deutschland nach Betriebsgrößenklassen und Branchen gewichtet wurden.

---

#### **Betriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung**

Eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Beruf ist grundsätzlich auch für Menschen mit Behinderung anzustreben. Unterstützend stehen bei Bedarf Nachteilsausgleiche, wie z.B. die Zulassung von Hilfsmitteln bei Prüfungen, zur Verfügung.

Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung jedoch keine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht kommt, gibt es zusätzlich die Möglichkeit, in theoriegeminderten und im Umfang reduzierten Ausbildungsgängen, sogenannten Fachpraktiker-Ausbildungen, ausgebildet zu werden. Ausbilder/innen, die Fachpraktiker/innen ausbilden, müssen über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) verfügen.

Doch wie nehmen Betriebe die Ausbildungsoptionen von Menschen mit Behinderung wahr? Unterscheiden sich die Einschätzungen bezüglich der Arbeitsmarktchancen von Fachpraktikern zwischen Betrieben mit und solchen ohne Erfahrung mit der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung? Wie stehen die Betriebe der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbildungspersonal gegenüber? Zu diesen Fragen äußerten sich 295 RBS-Betriebe, auf deren gewichte-

ten Antworten die nachfolgenden Ergebnisse basieren.

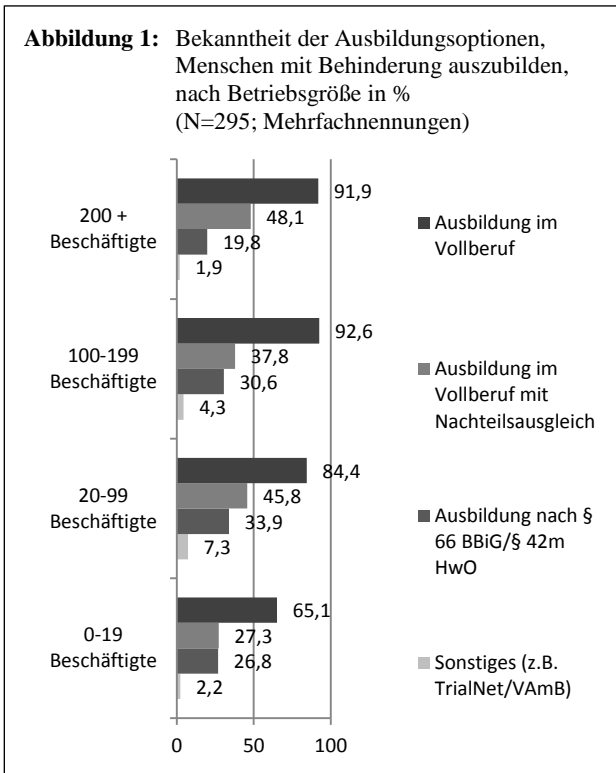
#### **Bekanntheit der Ausbildungsoptionen**

Seit dem Jahr 2012 bilden etwa 14% aller Ausbildungsbetriebe in Deutschland Menschen mit Behinderung in der einen oder anderen Form aus bzw. haben dies getan.

Mit Abstand am bekanntesten ist die Ausbildungsmöglichkeit einer Vollausbildung. Weit weniger bekannt sind die Möglichkeit zur Vollausbildung mit Nachteilsausgleich sowie die theoriegeminderte und im Umfang reduzierte Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42m Handwerksordnung. Bei der Gegenüberstellung des Bekanntheitsgrades der Ausbildungsoptionen zwischen den Betriebsgrößen lassen sich Unterschiede zwischen den Betrieben mit 20 und mehr Mitarbeitern im Vergleich zu denen mit 0-19 Beschäftigten erkennen. Während in der ersten Gruppe zwischen 84,4% und 91,9% der Betriebe die Vollausbildung von Menschen mit Behinderung bekannt ist, geben dies bei den Kleinstbetrieben nur 65% an. Die Fachpraktiker-Ausbildung hat bei den Betrieben mit 200 und mehr Mitarbeitern mit 19,8% den geringsten Bekanntheitsgrad, gefolgt von den Kleinstbetrieben mit 26,8% sowie den Betrieben mit 100-199 Beschäftigten (30,6%)

und denen mit 20-99 Beschäftigten (33,9%; vgl. Abb.1).

Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, tun dies in über der Hälfte der Fälle (58,4 %) in Vollausbildungen, gefolgt von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO mit 35,8%. Deutlich seltener bieten die Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, die Vollausbildung mit Nachteilsausgleich (16,9 %) sowie sonstige Möglichkeiten (3,6 %) an.



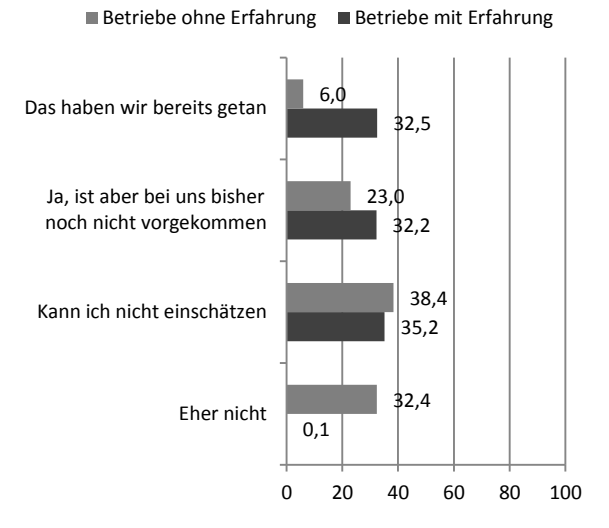
### Vorerfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung hat Einfluss auf die Bereitschaft, Fachpraktiker-Absolventen in Vollausbildungen zu übernehmen

„Können Sie sich vorstellen, Menschen mit Behinderung nach Abschluss einer Fachpraktiker-Ausbildung bei entsprechender Eignung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf auszubilden?“ So lautete eine Frage der RBS-Befragung zur Anschlussfähigkeit der Fachpraktiker-Ausbildungen.

Differenziert betrachtet zeigt sich, dass Betriebe, die bereits Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, der Übernahme von Fachpraktiker-Absolventen in Vollausbildungen deutlich aufgeschlossener gegenüberstehen als Betriebe, die bisher kaum bis gar keine Erfahrung haben. Von den Betrieben mit Erfahrung gibt etwa ein Drittel (32,5%) an, bereits Fachpraktiker-Absolventen in Vollausbildungen übernommen zu haben (vgl. Abb.2).

**Abbildung 2:** Im Vergleich: Bereitschaft zur Übernahme in Vollausbildung von Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)

„Können Sie sich vorstellen, Menschen mit Behinderung nach Abschluss einer Fachpraktiker-Ausbildung bei entsprechender Eignung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf auszubilden?“



Ein ähnlich klares Bild zeigt sich bei der Antwort, Fachpraktiker-Absolventen „eher nicht“ zu übernehmen: nur noch 0,1% der Betriebe, die bereits Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, würden die Übernahme in eine Vollausbildung für ihren Betrieb eher ausschließen; dem gegenüber stehen fast ein Drittel (32,4%) der Betriebe ohne bisherige Erfahrung.

### Einschätzung und Bewertung der Fachpraktiker-Ausbildungen

Die Betriebe wurden im Rahmen der RBS-Befragung auf einer vierstufigen Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll zu“ (mit der Zusatzoption „keine Angabe“) um Einschätzungen zu einigen Aussagen gebeten. Über Dreiviertel der Betriebe schätzen die Chancen auf einen Arbeitsplatz für Absolventen und Absolventinnen einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO als gut ein: 62% stimmen der Aussage eher zu, weitere 14,6% stimmen der Aussage voll zu. Etwa 17% der befragten Betriebe sehen die Chancen nicht bzw. eher nicht. Dieser Wert liegt unter den Ergebnissen zur Frage, ob Betriebe selbst Fachpraktiker-Absolventen und -Absolventinnen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse übernehmen würden. Hier gaben 26,3% an, eher nicht zu übernehmen. Die Chancen der Fachpraktiker-Absolventen und Absolventinnen werden also insgesamt recht gut beurteilt, selber einstellen würden diese jedoch weniger Betriebe.

Der Aussage, dass Menschen mit Behinderung *eher in staatlich anerkannten Berufen* als in Fachpraktiker-Ausbildungen ausgebildet werden sollen, stimmen 34,1% eher zu und 18,5% voll zu. Trotz 13,5% der Betriebe, die in diesem Punkt „keine Angabe“ machen wollten oder konnten, sieht damit über die Hälfte der befragten Betriebe die Priorität in der Vollausbildung. Dies entspricht § 64 BBiG/§ 42k HwO, nach dem für Menschen mit Behinderung grundsätzlich eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Beruf anzustreben ist.

Die Frage danach, ob als *Qualifikation für das Ausbildungspersonal* in Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO die AEVO als „ausreichend“ gilt, teilt die Betriebe in zwei nahezu gleichgroße Lager: 32,1% sprechen sich gegen die These aus (26,4% stimmen eher nicht zu, 5,7% stimmen gar

Auszubildenden mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. 34% stimmen der Aussage eher zu, 24,9% stimmen der Aussage voll zu. Allerdings existiert auch bei dieser Frage mit 28,2% ein relativ hoher Anteil von Enthaltungen.

Die oben getätigten Angaben müssen jedoch dahingehend relativiert werden, dass knapp Dreiviertel der Betriebe der Aussage, dass *ReZA vor der Befragung gänzlich unbekannt* war, eher (10,5%) bzw. voll zustimmen (64,5%). Besonders hervor stechen dabei der hohe Anteil der Zustimmung im Extrembereich der Skala sowie die nur geringe Enthaltungsquote von 8,6%. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass auch die Ausbildungen nach § 66 BBiG/ § 42m HwO grundsätzlich nur zu einem geringen Anteil bekannt sind.

**Abbildung 3:** Im Vergleich: Einschätzungen und Bewertungen aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)

		stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll zu	keine Angabe
Mit einem Abschluss als Fachpraktiker haben Menschen mit Behinderung gute Chancen, einen Arbeitsplatz zu erhalten.	Betriebe mit Erfahrung	10,3	12,3	37,9	35,7	3,8
	Betriebe ohne Erfahrung	1,3	14,5	65,5	11,1	6,9
Menschen mit Behinderung sollten eher in staatlich anerkannten Berufen als in Fachpraktiker-Ausbildungen ausgebildet werden.	Betriebe mit Erfahrung	4,5	38,7	22,4	8,2	26,2
	Betriebe ohne Erfahrung	3,4	28,7	35,7	20,0	11,3
Für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung in Fachpraktiker-Ausbildungen würde auch die AEVO oder ein gleichwertiger Eignungsnachweis für Ausbilder/innen ausreichen.	Betriebe mit Erfahrung	18,9	25,6	14,0	13,6	27,9
	Betriebe ohne Erfahrung	3,5	26,3	28,2	2,4	38,8
Auszubildende mit Behinderung haben mit ReZA-qualifizierten Ausbilder/innen bessere Eingliederungschancen als Auszubildenden ohne ReZA-qualifizierte Ausbilder/innen.	Betriebe mit Erfahrung	27,7	9,6	41,6	17,2	3,9
	Betriebe ohne Erfahrung	2,7	6,1	32,5	26,0	32,0
Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZA) war vor dieser Befragung in unserem Betrieb gänzlich unbekannt.	Betriebe mit Erfahrung	22,7	13,6	7,0	32,9	23,7
	Betriebe ohne Erfahrung	7,7	5,5	10,9	68,9	6,2

nicht zu), 30,4% befürworten sie (26,4% stimmen eher zu, 4% stimmen voll zu). Auffällig ist dabei zum einen, dass auch die Verteilungen auf beiden Seiten sehr ähnlich sind, d.h. dass ein nahezu gleich großer Anteil an Betrieben die jeweils moderatere Antwort dafür oder dagegen und nur ein geringer Teil die extreme Zustimmung oder Ablehnung gewählt hat. Zum anderen fällt auf, dass bei dieser Frage mit 37,5% der mit Abstand höchste Anteil an Enthaltungen zu verzeichnen ist.

Nach Einschätzung von fast 60% der Betriebe verbessert *eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation die Eingliederungschancen* der

### Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) aus Sicht der Betriebe

ReZA war vor der Befragung bei Betrieben mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu knapp 40% *nicht* bekannt, bei Betrieben ohne Erfahrung sogar zu über 80%. Differenzierte Einschätzungen der Betriebe unterteilt nach ihrer Erfahrung mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind in Abbildung 3 zu erhalten.

Es gibt kaum Mitarbeiter/innen mit ReZA-Qualifikation in den Betrieben. 95,7% der Betriebe

ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und 73,2% der Betriebe mit Erfahrung haben keine Mitarbeiter/innen mit einer ReZA-Weiterbildung im Unternehmen.

In der Gruppe der Betriebe, die Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, bilden 16,3% in Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen aus. In 14,5% dieser Betriebe absolvieren oder absolvierten eigene Mitarbeiter die ReZA-Weiterbildung.

### Finanzierung und Zeitpunkt für ReZA-Qualifizierung

Die Mehrheit der Betriebe sowohl mit als auch ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung befürwortet eine Weiterbildung mit weniger als 320 Stunden.

Differenziert nach Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung wird deutlich, dass Betriebe mit Erfahrung vor allem einen Kostenrahmen bis 500 Euro pro ReZA-Weiterbildung befürworten (28,8%). Die Werte für die Kategorie 500 bis 1.000 Euro (11,3% bei Betrieben mit Erfahrung; 9,8% bei Betrieben ohne Erfahrung) und die Kategorie 1.000 bis 2.000 Euro (12,5% bei Betrieben mit Erfahrung; 8,0% bei Betrieben ohne Erfahrung) liegen prozentual nah beieinander.

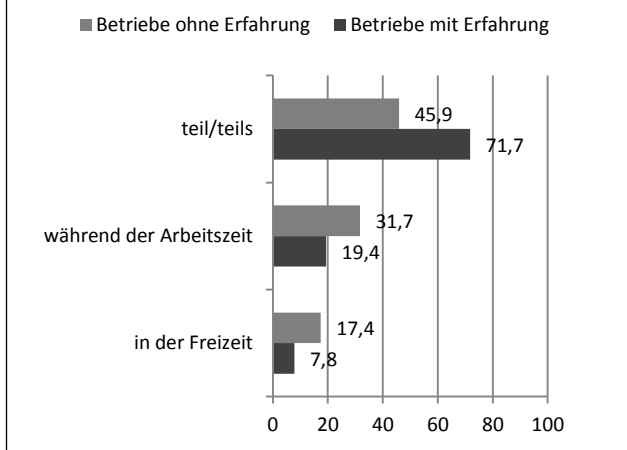
Besonders deutlich ist, dass Betriebe mit Erfahrung eine Kostenübernahme durch den Betrieb befürworten (47,1%) im Gegensatz zu Betrieben ohne Erfahrung (19,6%). Mit über 40% sprechen sich sowohl Betriebe mit als auch ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung für eine Finanzierung der ReZA-Weiterbildung durch „Sonstige“ aus (z.B. Bund, Länder, Kommunen, Agentur für Arbeit, HWK/IHK, Amt für Integration oder Träger/Einrichtung).

In der Gesamtheit befürworten die meisten Betriebe eine Weiterbildung, die teils in der Freizeit und teils während der Arbeitszeit (49,4%) erfolgen würde. Hier liegen die Angaben bei Betrieben mit Erfahrung bezüglich der Angabe „teils/teils“ mit 71,7% weit über dem o.g. Gesamtwert; die Werte für die Angaben „während der Arbeitszeit“ (19,4%) und „in der Freizeit“ (7,8%) liegen bei diesen Betrieben entsprechend weit unter den Gesamtwerten (Vergleich: 30% gesamt bei „während der Arbeitszeit“; 16,1% gesamt bei „in der Freizeit“; vgl. Abb. 4).

Insgesamt 9,6% der befragten Betriebe haben bereits Fachpraktiker-Absolventen eine staatlich anerkannte Vollausbildung ermöglicht. Von den Be-

trieben, die schon Erfahrung mit Ausbildungen von Menschen mit Behinderung haben, sind es 32,5% im Gegensatz zu Betrieben ohne Erfahrung mit nur 6,0%.

**Abbildung 4:** Zeitpunkt der ReZA-Weiterbildung aus Sicht der Betriebe im Vergleich (in %)



7% der Betriebe insgesamt und 21,1% der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben bereits Absolventen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. 30,2% der Betriebe ohne Erfahrung können es sich eher nicht vorstellen, Fachpraktiker-Absolventen zu übernehmen; entgegen nur 1,4% der Betriebe mit Erfahrung.

Betriebe, die bisher nicht nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ausgebildet haben, geben insbesondere folgende Gründe an: Fachpraktiker-Ausbildungen sind nicht bekannt (45,2%), die Betriebsstätte ist nicht behindertengerecht gebaut (44,9%) und es gibt bisher keine Nachfrage seitens möglicher Auszubildender (42,7%). 15,4% fürchten darüber hinaus zu viele Auflagen. Andere Gründe, wie z.B. vorzugsweise in staatlich anerkannten Ausbildungen auszubilden oder ReZA als zu große Hürde zu sehen, stehen offenbar bei weniger Betrieben im Mittelpunkt.

### Fazit

Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA) war vor der Befragung bei den Betrieben nahezu unbekannt. So zeigt sich auch, dass es in den Betrieben kaum Mitarbeiter mit einer ReZA-Qualifikation gibt. Fachpraktiker-Ausbildungen selbst erfolgen in der Regel in Kooperation mit einem Berufsbildungswerk oder einem Bildungsträger.