

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung

Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen

1. Präambel

Die dauerhafte Eingliederung von behinderten Menschen in Arbeit und Gesellschaft ist eine zentrale sozial- und bildungspolitische Aufgabe. Es ist dabei erforderlich, für die besonderen Bedürfnisse dieser heterogenen Personengruppe geeignete Maßnahmen zu entwickeln und einzusetzen.

Vorrangiges Ziel bei allen Bemühungen insbesondere um Jugendliche mit Behinderungen muss es sein, sie zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen. Dieses Ziel ist auch dann zu verfolgen, wenn die Befähigung für einen allgemein anerkannten Ausbildungsberuf erst mit Hilfe ausbildungsvorbereitender und -begleitender Maßnahmen erreicht werden kann. Wenn dies jedoch trotz geeigneter Maßnahmen und Hilfen wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich ist, können Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen Anwendung finden. Deshalb müssen entsprechende Ausbildungsregelungen und -angebote geschaffen werden, die den Neigungen und Fähigkeiten von behinderten Menschen entsprechen, um ihnen dadurch Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und zum lebenslangen Lernen zu eröffnen.

Die Berufsschule hat maßgeblich zum Ausbildungserfolg beizutragen. Dies erfordert, dass sich die Berufsschule auf die besonderen Belange von Jugendlichen mit Behinderungen einstellt und deren Förderbedürfnissen unterrichtlich gerecht wird.

2. Ziel der Rahmenrichtlinien

Ziel der Rahmenrichtlinien ist es, Benachteiligungen von behinderten Menschen im Sinne des Artikels 3 Grundgesetz in Ausbildung, Umschulung und Prüfung zu verhindern. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn behinderte und nicht behinderte Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und behinderte Menschen dadurch in der gleichberechtigten Teilhabe an der beruflichen Bildung unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden.

Mit den Rahmenrichtlinien soll eine Überprüfung, Abstimmung und bundesweite Vereinheitlichung von Ausbildungsregelungen in demselben Berufsbereich initiiert werden, um in der Praxis erprobte Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen zu vereinheitlichen und zu vereinfachen sowie in Zahl und Übersichtlichkeit deutlich zu konzentrieren.

3. Ausbildungsmöglichkeiten und -bedingungen für behinderte Menschen

3.1 Personenkreis

Behinderung, gesetzliche Definition

Der Begriff der Behinderung ist mit § 2 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch - (SGB IX) -Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen- für alle Leistungsträger einheitlich definiert. Danach 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. Einbezogen sind auch Menschen, denen eine Behinderung droht. Für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gilt § 19 SGB III.¹

Die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis ist im Einzelfall festzustellen. Darüber hinaus wird empfohlen, die gutachterliche Stellungnahme der Schule in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.

3.2 Rechtslage

Berufsausbildung nach

§ 64 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42k Handwerksordnung (HwO)

Behinderte Menschen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) sollen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach

§ 65 BBiG und § 42l HwO

(1) Regelungen nach den §§ 9 und 47 BBiG (§§ 38 und 41 HwO) sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen.

(2) Der Berufsausbildungsvertrag mit einem behinderten Menschen ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (§ 34 BBiG, § 28 HwO) einzutragen. Der behinderte Mensch ist zur Abschlussprüfung auch zuzulassen, wenn die Voraussetzungen des § 43 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BBiG und des § 36 Abs. 1 Nr. 2 und 3 HwO nicht vorliegen.

¹ § 19 SGB III Behinderte Menschen

(1) Behindert im Sinne dieses Buches sind Menschen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen.

(2) Behinderten Menschen stehen Menschen gleich, denen eine Behinderung mit den in Absatz 1 genannten Folgen droht.

Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen nach

§ 66 BBiG und § 42m HwO

(1) Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen / trifft die Handwerkskammer auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen.

(2) § 65 Abs. 2 Satz 1 (§ 42l Abs. 2 Satz 1 HwO) gilt entsprechend.

Berufliche Fortbildung, berufliche Umschulung nach

§ 67 BBiG und § 42n HwO

Für die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung behinderter Menschen gelten die §§ 64 bis 66 BBiG und §§ 42k bis 42m HwO entsprechend, soweit es Art und Schwere der Behinderung erfordern.

3.3 Feststellung zur Ausbildung nach einer Ausbildungsregelung für behinderte Menschen (§ 66 BBiG und § 42m HwO)

Die Feststellung, dass Art und Schwere der Behinderung eine Ausbildung nach einer Ausbildungsregelung der zuständigen Stellen erfordert, soll auf der Grundlage einer differenzierten, bundesweit einheitlichen Eignungsuntersuchung erfolgen. Sie ist durch die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit unter Berücksichtigung der Gutachten ihrer Fachdienste und

- von Stellungnahmen der abgebenden Schule, unter Beteiligung von dafür geeigneten Fachleuten (Ärzte/Ärztinnen, Psychologen/Psychologinnen, Pädagogen/Pädagoginnen, Berater/Beraterinnen für behinderte Menschen) aus der Rehabilitation bzw.
- gegebenenfalls unter Vorschaltung einer Maßnahme der Berufsfindung und Arbeits-erprobung

durchzuführen. Dabei hat die Bundesagentur für Arbeit die Vorschriften des § 31 SGB III zu beachten. Für andere Leistungsträger gilt das Verfahren entsprechend.

Behinderte Menschen sind über ihr Antragsrecht zu informieren.

Eine gründliche Diagnose in Zusammenarbeit mit der abgebenden Schule kann zu folgenden Verbesserungen führen:

- Reduzierung der Informationsverluste an den Schnittstellen zwischen Schule und Berufsberatung für behinderte Jugendliche,
- vereinheitlichte Terminologie und Bewertungsmaßstäbe (Bezug: SGB IX § 2 und SGB III § 19),
- Verbesserung der Transparenz des Handelns aller am Entscheidungsprozess zur Feststellung des individuellen Förderbedarfs beteiligten Personen.

Lehrkräfte, die über einen relativ langen Zeitraum ihre behinderten Schüler und Schülerinnen kennen gelernt oder gefördert haben, können unter Wahrung des Datenschutzes des Berufsberaters / der Berufsberaterin für behinderte Menschen wichtige Hinweise zu den Stärken, aber auch zu den behinderungsspezifischen Einschränkungen geben. Solche Hinweise könnten beispielsweise sein: Art und Auswirkungen der Behinderung sowie Hilfen und Unterstützungsmaßnahmen, die nach Abgang von der Schule weiterhin erforderlich sind.

Der Erlass einer Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG / 42m HwO ist als wichtige Angelegenheit nach § 79 BBiG anzusehen.

3.4 Annahme und Bearbeitung des Antrags eines behinderten Menschen zur Ausbildung nach einer Ausbildungsregelung für behinderte Menschen (§ 66 BBiG und § 42m HwO) durch die zuständigen Stellen

Maßgeblich für die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO der zuständigen Stellen sind Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung: sowohl diese Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG und § 42m HwO als auch noch zu entwickelnde bzw. zu aktualisierende Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB zu Ausbildungsregelungen für konkrete Berufsbereiche („Musterregelungen“).

Unabhängig vom Vorliegen einer Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB für einen konkreten Berufsbereich sollen die zuständigen Stellen zugunsten des antragstellenden behinderten Menschen eine Ausbildungsregelung treffen, die den in diesen Richtlinien formulierten Intentionen und Kriterien entspricht.

3.5 Eintragung der Ausbildungsverträge für behinderte Menschen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Die zuständige Stelle trägt Ausbildungsverträge für behinderte Menschen gemäß § 35 BBiG in Verbindung mit § 66 BBiG (entsprechend HwO) in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ein, wenn festgestellt worden ist, dass die Ausbildung in einem solchen Ausbildungsgang nach Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist.

4. Die Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO hat mindestens festzulegen

4.1 Die Bezeichnung des Ausbildungsberufs

Die Bezeichnung einer Ausbildungsregelung für behinderte Menschen soll ihren Inhalt zutreffend wiedergeben. Sie soll eine möglichst kurze und allgemein verständliche Aussage der beruflichen Funktionen und Tätigkeiten sein und dem vorgesehenen Abschluss entsprechen. Die Bezeichnungen der Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen müssen sich jedoch von den für anerkannte Ausbildungsberufe verwendeten Bezeichnungen unterscheiden. Zur besseren Transparenz und Vergleichbarkeit der Berufsabschlüsse sollen die Kernkompetenzen für jede Ausbildungsregelung in einem kurz gefassten Ausbildungsprofil ausgewiesen werden. Dabei sollen die Abschlussbezeichnungen bei gleichem Ausbildungsprofil bundeseinheitlich sein. Zur Unterstützung der zuständigen Stellen vergleicht das Bundesinstitut für Berufsbildung die Ausbildungsprofile und macht Vorschläge für bundeseinheitliche Abschlussbezeichnungen.

4.2 Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen. Eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist auf Antrag der Auszubildenden möglich, sofern die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).

4.3 Die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit), die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind

(Ausbildungsberufsbild)

Grundsätzlich sollen die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Das Ausbildungsberufsbild fasst die Ausbildungsinhalte übersichtlich und in knapper Form zusammen.

4.4 Sachliche und zeitliche Gliederung der Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

(Ausbildungsrahmenplan)

Die Ausbildungsregelung muss eine Anlage zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten. Diese Anlage ist Bestandteil der Ausbildungsregelung. Die Lerninhalte sind in einen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zu stellen, nach welchem die Ausbildungsstätten den Ausbildungsplan aufstellen. Die Formulierungen des Ausbildungsberufsbildes werden im Ausbildungsrahmenplan wörtlich aufgeführt.

Der Ausbildungsrahmenplan zeigt auf, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem bestimmten Zeitraum (z.B. Jahresgliederung mit Zeitrichtwerten in Wochen) vermittelt werden sollen. Die für die Besonderheiten der Ausbildung erforderliche Flexibilität soll gewährleistet sein. Für die Ausbildungspraxis bedeutet dies, dass in den individuellen betrieblichen Ausbildungsplänen die Zeitrichtwerte der einzelnen Ausbildungsinhalte unter- oder überschritten werden können.

4.5 Prüfungen

Die Prüfungen sind entsprechend der Regelungen im Berufsbildungsgesetz bzw. in der Handwerksordnung, in den Ausbildungsordnungen, in den Prüfungsordnungen der zuständigen Stellen und den entsprechenden Empfehlungen des Hauptausschusses zu gestalten. So könnte beispielsweise die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt werden. Bei behinderten Menschen sind darüber hinaus unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Behinderung und der besonderen Behinderungsauswirkungen entsprechende Prüfungskonzepte, -methoden und -verfahren anzuwenden.

4.5.1 Zwischenprüfung

- (1) Während der Berufsausbildung ist zur Ermittlung des Ausbildungsstandes eine Zwischenprüfung durchzuführen.
- (2) Sofern die Ausbildungsregelung vorsieht, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchgeführt wird, findet Absatz 1 keine Anwendung.

4.5.2 Abschlussprüfung

Die besonderen Belange behinderter Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sind zur Wahrung ihrer Chancengleichheit bei der Durchführung der Prüfung insbesondere inhaltlich, organisatorisch-technisch und methodisch-didaktisch zu berücksichtigen.²

- (1) In den Ausbildungsgängen nach § 66 BBiG und § 42m HwO sind Abschlussprüfungen durchzuführen. Die Abschlussprüfung kann im Fall des Nichtbestehens zweimal wiederholt werden. Sofern die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen (sogenannte Gestreckte Abschlussprüfung) durchgeführt wird, ist der erste Teil der Abschlussprüfung nicht eigenständig wiederholbar.
- (2) Dem Prüfungsteilnehmer / Der Prüfungsteilnehmerin ist ein Zeugnis auszustellen. Auszubildenden werden auf deren Verlangen die Ergebnisse der Abschlussprüfung der Auszubildenden übermittelt. Sofern die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchgeführt wird, ist das Ergebnis der Prüfungsleistungen im ersten Teil der Abschlussprüfung dem Prüfungsteilnehmer / der Prüfungsteilnehmerin schriftlich mitzuteilen.
- (3) Dem Zeugnis ist auf Antrag des Prüfungsteilnehmers / der Prüfungsteilnehmerin eine englischsprachige und französischsprachige Übersetzung beizufügen. Auf Antrag des Prüfungsteilnehmers / der Prüfungsteilnehmerin kann das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Zeugnis ausgewiesen werden.
- (4) Die Abschlussprüfung ist für Auszubildende gebührenfrei.

4.5.3 Prüfungsziel

Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der/die Prüfungsteilnehmer / Prüfungsteilnehmerin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In der Abschlussprüfung soll er/sie nachweisen, dass er/sie über die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten - einschließlich der im Berufsschulunterricht zu vermittelnden - für die Berufsausbildung wesentlichen Qualifikationen verfügt. Die Ausbildungsregelung ist zugrunde zu legen.

4.6 Gutachterliche Stellungnahmen

Der Prüfungsausschuss kann zur Bewertung einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen gutachterliche Stellungnahmen von Dritten wie Berufsschulen, aber auch von Betrieben oder Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation einholen. Dies kann bei Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen mit Behinderungen von entscheidender Bedeutung für Erfolg oder Nichterfolg der Prüfung sein. Der Prüfungsausschuss ist dabei jedoch nicht an Vorgaben gebunden. Er hat das Letztentscheidungsrecht über die Bewertung und über das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung.

² Vgl.: Keune, S., Frohnenberg, C.: Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer - Handbuch mit Fallbeispielen und Erläuterungen für die Prüfungspraxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2004, Bertelsmann Verlag, Band 116.

4.7 Zeugnis

Ausbildende haben dem/der Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Auf Wunsch ist es zusätzlich in elektronischer Form zuzustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des/der Auszubildenden enthalten.

Sofern durch den Auszubildenden/die Auszubildende gewünscht, sind in das Zeugnis zudem besondere Angaben zu Führung und Leistung mit aufzunehmen. Hiernach können neben Verhaltensangaben etwa auch herausgehobenes Geschick bei der Arbeit oder den Ausbildungsstandard übertreffendes Fachwissen dokumentiert werden.

5. Weitere Regelungen

5.1 Betrieblicher Ausbildungsplan

Bei der Aufstellung des betrieblichen Ausbildungsplanes durch den Auszubildenden/die Auszubildende sind Besonderheiten des/der Auszubildenden und der Ausbildungsstätte zu berücksichtigen. Der den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepasste Ausbildungsplan soll sowohl den sachlichen Aufbau und die Lerninhalte als auch die zeitliche Folge der Berufsausbildung ausweisen. Er ist aus dem Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsregelung zu entwickeln und ist Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages.

5.2 Schriftlicher Ausbildungsnachweis

Es ist sicherzustellen, dass der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung für alle Beteiligten - für Auszubildende, ihre gesetzlichen Vertreter und Vertreterinnen sowie für die Ausbildungsstätten und Berufsschulen - in möglichst einfacher Form (stichwortartige Angaben, gegebenenfalls als Loseblatt-System) nachweisbar gemacht wird (Ausbildungsnachweis). Eine Bewertung in der Abschlussprüfung ist nicht zulässig.

Der Ausbildungsnachweis ist während der Ausbildungszeit zu führen. Bei der Führung des Ausbildungsnachweises sind Art und Schwere der Behinderung zu berücksichtigen.

5.3 Berufsausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsregelung kann festlegen, dass die Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen / Betrieben außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt wird, wenn und soweit die Berufsausbildung und / oder die Behinderungsauswirkungen dies erfordern.

5.4 Kooperation zwischen Ausbildungsstätte und Berufsschule

Im Interesse einer umfassenden behindertengerechten Ausbildung ist eine enge Kooperation zwischen Ausbildungsstätte und Berufsschule zu praktizieren. Theoretische und praktische Lerninhalte sind eng miteinander zu verzahnen und bei der Durchführung zeitlich zu synchronisieren und zwar sowohl in den einzelnen Lernorten als auch zwischen den beiden Lernorten.

6. Spezielle Hinweise

6.1 Lernorte

Die Ausbildung und Umschulung kann in Betrieben und Dienststellen privater und öffentlicher Arbeitgeber, Einrichtungen von Trägern von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung und Einrichtungen nach § 35 SGB IX erfolgen.

Findet die Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation statt, sollen die Einrichtungen entsprechend § 35 Abs. 2 SGB IX darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben durchgeführt werden.

6.2 Eignung der Ausbilder / Ausbilderinnen und der Ausbildungsstätte für die Ausbildung von behinderten Menschen

Behindertenspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Ausbilder / Ausbilderinnen, die behinderte Menschen ausbilden, haben über zusätzliche behindertenspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen.

Eignung der Ausbildungsstätte

Behinderte Menschen dürfen nach Ausbildungsregelungen gemäß § 66 BBiG bzw. § 42m HwO nur dann ausgebildet werden, wenn die Ausbildungsstätte dafür geeignet ist. Bei der Eignungsfeststellung sind die allgemeinen Kriterien zugrunde zu legen, soweit nicht die Ausbildungsregelung weitergehende Anforderungen aufstellt.

6.3 Barrierefreiheit in der Ausbildung

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen etc. dann, wenn sie für behinderte Auszubildende in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und ohne fremde Hilfe zugänglich sind. So sind beispielsweise Internet- und Intranetseiten sowie grafische Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, so zu gestalten, dass sie auch von behinderten Menschen uneingeschränkt genutzt werden können.

6.4 Vermittlung in Ausbildung und Umschulung

Die Agenturen für Arbeit sind die örtlichen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit. Ihre enge Zusammenarbeit mit externen Stellen (z. B. Betrieben, Schulen, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und anderen Bildungsträgern und zuständigen Stellen) ist unerlässlich. Besondere Fachdienste der Agenturen für Arbeit wie der ärztliche und psychologische Dienst sowie technische Berater / Beraterinnen (Technische Hilfen) unterstützen die Reha-Fachkräfte bei der Klärung der beruflichen Eignung und auch in Fragen der behinderungsge-rechten Ausstattung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Untersuchungen oder eine Begutachtung erfolgen nur mit Einverständnis der betreffenden Personen. Gleiches gilt für die Mitteilung von entsprechenden Ergebnissen an Dritte.

7. Muster einer Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung von behinderten Menschen nach §§ 9, 66 Berufsbildungsgesetz (bzw. §§ 41, 42m Handwerksordnung)

**Ausbildungsregelung
über die Berufsausbildung
[männliche Ausbildungsberufsbezeichnung /]
[weibliche Ausbildungsberufsbezeichnung]**

Vom 2006

Eingangsformel

Text bei Zuständigkeit von Industrie- und Handelskammern (*)

Die Industrie- und Handelskammer erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom als zuständige Stelle nach § 66 Abs. 1 in Verbindung mit 79 Abs. 4 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), folgende Ausbildungsregelung für die Ausbildung von behinderten Menschen zum [männliche Ausbildungsberufsbezeichnung /] zur [weibliche Ausbildungsberufsbezeichnung /]

Text bei Zuständigkeit von Handwerkskammern

Die Handwerkskammer erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom und der Vollversammlung vom als zuständige Stelle nach den §§ 41, 42 m, 91 Abs. 1 Ziffer 4 und 106 Abs. 1 Ziffer 10 Handwerksordnung (HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074) zuletzt - geändert durch das Berufsbildungsreformgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I, S. 931) für die Berufsausbildung behinderter Menschen nachstehende besondere Regelung.

* Entsprechendes gilt auch für die übrigen zuständigen Stellen.

§ 1 Ausbildungsberuf

Die Berufsausbildung
zum [männliche Ausbildungsberufsbezeichnung /]
zur [weibliche Ausbildungsberufsbezeichnung /]
erfolgt nach dieser Ausbildungsregelung.

§ 2 Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert
[Dauer der Berufsausbildung Anzahl Jahre bei 2- oder 3-jähriger Ausbildungsdauer]
Jahre.
[Dauer der Berufsausbildung Anzahl Jahre und Monate bei dreieinhalbjähriger
Ausbildungsdauer]
Jahre Monate.

§ 3 Zielsetzung der Berufsausbildung

Die in dieser Ausbildungsregelung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die insbesondere auf selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren abzielt sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließt.*
Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§
[Nennung des § Zwischenprüfung]
und
[Nennung des § Abschlussprüfung] nachzuweisen.

§ 4 Ausbildungsberufsbild

Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der folgenden Ausbildungsberufsbildpositionen:

1. [Nennung der Ausbildungsberufsbildposition] ,
 2. [Nennung der Ausbildungsberufsbildposition] ,
 3. [Nennung der Ausbildungsberufsbildposition] ,
 4. [...]
- -
 -

* Dabei ist die besondere Situation von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

§ 5 Ausbildungsrahmenplan

- (1) Die in § 4 genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Ausbildungsberufsbild) sollen nach der in der Anlage enthaltenen Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung (Ausbildungsrahmenplan) vermittelt werden.
- (2) Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte ist insbesondere zulässig, soweit die jeweilige Behinderung von Auszubildenden oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

§ 6 Ausbildungsplan

Der Ausbildende/Die Auszubildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes für den Auszubildenden/die Auszubildende einen Ausbildungsplan zu erstellen.

§ 7 Schriftlicher Ausbildungsnachweis

- (1) Der Auszubildende/Die Auszubildende hat einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihm/Ihr ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen.
Der Ausbildende/Die Auszubildende hat den schriftlichen Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen.
- (2) Der Auszubildende/Die Auszubildende kann nach Maßgabe von Art und Schwere seiner Behinderung/ihrer Behinderung von der Pflicht zur Führung eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden.

§ 8 Zwischenprüfung

- (1) Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll

[- „ zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres “]
(bei zweijährigen Ausbildungsberufen)

[- „ vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres “]
(bei dreijährigen/dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen)

stattfinden.

- (2) Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage

[- „für das erste Ausbildungsjahr “]
(bei zweijährigen Ausbildungsberufen)

[- „für die ersten 18 Monate “]
(bei dreijährigen/dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen)

aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

gewerblich-technischer / handwerklich-gestalterischer Ausbildungsberuf:

- (3) Der Prüfling soll in insgesamt höchstens [**Nennung der Prüfungsdauer**] Stunden zeigen...

(Hier folgt die Beschreibung einer ganzheitlichen Arbeitsaufgabe - z.B. Kundenauftrag - evtl. in Verbindung mit einem Fachgespräch und integrierten schriftlichen Aufgabenstellungen.)

Diese Anforderungen sind . . . (zum Beispiel

- an einem funktionsfähigen elektrischen Anlagenteil
oder
- beim Herstellen eines Flechtwerks unter Anwendung unterschiedlicher Flechttechniken.)

nachzuweisen.

oder

kaufmännisch-verwaltender Ausbildungsberuf:

- (3) Die Zwischenprüfung ist schriftlich anhand praxisbezogener handlungsorientierter Aufgaben oder Fälle in höchstens [**Nennung der Prüfungsdauer**] Minuten in folgenden Prüfungsbereichen durchzuführen:

1. [**Nennung des Prüfungsbereiches**] ,
2. [**Nennung des Prüfungsbereiches**] ,
3.

- (4) Durch die Durchführung der Arbeitsaufgabe, das Fachgespräch und die schriftlichen Aufgabenstellungen soll der Prüfling zeigen, dass er ...

(zum Beispiel: ... Arbeitsabläufe planen, Werkstoffe und Arbeitsmittel festlegen, technische Unterlagen nutzen, Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung anwenden und seine Vorgehensweise begründen kann).

§ 9 Abschlussprüfung

I.) Beispiel gewerblich/technischer sowie handwerklicher Ausbildungsberuf:

- (1) Die Abschlussprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage zu § 4 aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.
- (2) Die Abschlussprüfung besteht aus den Prüfungsbereichen
 1. (z.B. *Arbeitsauftrag*)
 2.
 3.
 4. Wirtschafts- und Sozialkunde
- (3) Der Prüfling soll im Prüfungsbereich (z.B. *Arbeitsauftrag*) zeigen, dass er
(hier folgt die Beschreibung der Anforderungen in dem Prüfungsbereich)
- (4) Zum Nachweis kommt insbesondere in Betracht:
(hier folgt jeweils eine Beschreibung,
z. B. *Errichten, Ändern oder Instandhalten einer gebäudetechnischen Anlage*)
- (5) Der Prüfling soll zum Nachweis der Anforderungen im Prüfungsbereich *Arbeitsauftrag* in höchstens [**Nennung der Prüfungsdauer**] Stunden eine Arbeitsaufgabe, die einem Kundenauftrag entspricht, bearbeiten und dokumentieren
(und eventuell hierüber ein Fachgespräch führen).
(Beim Fachgespräch aufzeigen, was der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin hier nachweisen soll, evtl. Gewichtung zur Bearbeitung der Arbeitsaufgabe und zum Fachgespräch festlegen.)
- (6) Im Prüfungsbereich (Nr. 2, 3, 4) soll der Prüfling zeigen, dass
(gleicher Strukturaufbau wie unter Abs. 3 und die Nennung der Prüfungszeit in Minuten)
- (7) „Gewichtungsregelung“ der einzelnen Prüfungsbereiche . . .
- (8) „mündliche Ergänzungsprüfung“ . . .
- (9) „Bestehensregelung“ . . .

II.) Beispiel kaufmännisch-verwaltender Ausbildungsberuf:

- (1) Die Abschlussprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage zu § 4 aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.
- (2) - Nennung der Prüfungsbereiche ...
- Nennung der schriftlich durchzuführenden Prüfungsbereiche ...
- Nennung der mündlich durchzuführenden Prüfungsbereiche ...
- (3) Aufgabenbeschreibung/Anforderungen in den Prüfungsbereichen ...
- (4) „Gewichtungsregelung“ der einzelnen Prüfungsbereiche ...
- (5) „mündliche Ergänzungsprüfung“ ...
- (6) „Bestehensregelung“ ...

§ 10

Bestehende Berufsausbildungsverhältnisse

Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung bestehen, können unter Anrechnung der bisher zurückgelegten Ausbildungszeit nach den Vorschriften dieser Verordnung fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Ausbildungsregelung tritt am in Kraft.

oder

§ 11

Inkrafttreten , Außerkräfttreten

Diese Ausbildungsregelung tritt am in Kraft.

Gleichzeitig tritt die Ausbildungsregelung
[männliche Ausbildungsberufsbezeichnung] /
[weibliche Ausbildungsberufsbezeichnung]
vom [] außer Kraft.

Ort

_____._____.20 []
Datum

[Nennung der zuständigen Stelle]
Unterschrift

Betr.: Berufsausbildung gemäß § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42m Handwerksordnung (HwO)
hier: Antrag bei der zuständigen Stelle: Industrie- und Handelskammer *) / Handwerkskammer

In: _____

Antragsteller /
Antragstellerin: _____

Antrag:

Ich beantrage, meine Ausbildung zum / zur nach §§ 66 Abs.2, 65 Abs. 2 Satz 1 BBiG/ §§ 42m Abs. 2, 42l Abs. 2 Satz 1 HwO in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen.

Die entsprechende Bestätigung der Agentur für Arbeit ist beigelegt.

(Datum)

Unterschrift Antragsteller/-in / gesetzl. Vertreter/-in

*) Entsprechendes gilt für die weiteren zuständigen Stellen.

Bestätigung durch die Agentur für Arbeit

Agentur für Arbeit in: _____

Für Herrn / Frau

ist wegen Art und Schwere der Behinderung eine Ausbildung nach §§ 66 BBiG, 42m HwO angezeigt. Die nach der Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom– Nr. 3.3 der Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen – vorgesehene Begutachtung ist durchgeführt worden.

Für die o.g. Person ist eine Ausbildung

zum / zur _____
vorgesehen. (Beruf)

Ein Ausbildungsplatz steht
bei _____
Firma / Rehabilitationseinrichtung

zur Verfügung.

(Datum)

(Unterschrift Berufsberater/-in)

Erläuterungen zur

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen

Zu 3.3 Feststellung zur Ausbildung nach einer Ausbildungsregelung für behinderte Menschen (§ 66 BBiG und § 42m HwO)

Das Feststellungsverfahren, wonach ein Antragsteller antragsberechtigt ist, sollte durch

- a.) eine Empfehlung der abgebenden Bildungseinrichtung,
- b.) ein Gutachten der psychologischen oder medizinischen Fachdienste der Arbeitsverwaltung**

erfüllt werden.

Damit wird klargestellt, dass nicht jede Abgängerin / jeder Abgänger einer Sonder- / Förderschule (insbesondere derjenigen für „Lernbehinderte“) als „behinderter Mensch“ im Sinne von § 66 BBiG/§ 42 m HwO einzustufen ist; andererseits aber auch solche Menschen antragsberechtigt sein können, die erweiterte Schulabschlüsse aufweisen. D.h. auch: Die Antragsberechtigung geht über § 2 SGB IX hinaus.

Zu 4.2 Ausbildungsdauer

In begründeten Einzelfällen kann als Ausbildungsdauer auch 3,5 Jahre festgelegt werden.

Zu 4.5 Prüfungen

4.5.2 Abschlussprüfung

Die Modernisierung des beruflichen Prüfungswesens hat in den vergangenen Jahren eine Vielzahl neuartiger Prüfungsformen und -strukturen hervorgebracht. Insbesondere geht es hierbei um die Umsetzung des Prinzips der Handlungsorientierung (z.B. betriebliche Projektarbeit, Kundenberatungsgespräch). Die bisherigen Erfahrungen mit diesen neuen praxisnahen und handlungsorientierten Prüfungsformen zeigen, dass sie zwar aufwändiger sind, aber von der Praxis akzeptiert werden und sich weitgehend bewähren. Die zunehmende Einführung authentischer und realitätsgetreuer Prüfungsformen lässt eine weitere Differenzierung bei Ausbildungsabschlussprüfungen erwarten. Die Berücksichtigung regionaler und betriebspezifischer Besonderheiten sowie eine potenzielle Verlagerung von (Teil-)Prüfungen in die Ausbildungsbetriebe bzw. Ausbildungseinrichtungen der beruflichen Rehabilitation könnte zu einer besseren Möglichkeit der Individualisierung und Differenzierung der Prüfung für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer führen.

Das Prüfungswesen hat sich in den vergangenen Jahren weiterentwickelt. Es sollte geprüft werden, ob sich auch neue Prüfungsformen für eine bessere Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Prüfungsteilnehmerinnen/Prüfungsteilnehmer entwickeln lassen.

Zu 5.4 Kooperation zwischen Ausbildungsstätte und Berufsschule

Nachfolgend der Text der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Kooperation der Lernorte vom 27. November 1997, die in der BWP 6/97 und im Bundesanzeiger Nr. 9 vom 15. Januar 1998 veröffentlicht wurde.

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Kooperation der Lernorte vom 27. November 1997

Im dualen System der Berufsausbildung erfolgt die Ausbildung an unterschiedlichen Lernorten, die zur Erreichung des gemeinsamen Ausbildungsziels aufeinander angewiesen sind. Die Lernorte Betrieb (einschließlich ergänzender überbetrieblicher Ausbildung) und Berufsschule sollten miteinander kooperieren, um den Ausbildungserfolg zu gewährleisten. Wie Erfahrungen zeigen, führt eine gute Kooperation auch zur Effizienzsteigerung. Die Kooperation der Lernorte kann sich beziehen auf inhaltliche, organisatorische und pädagogische Fragen. Ziel der Ausbildung ist die Vermittlung von Handlungskompetenz, wozu die Lernorte auf je eigene Weise beitragen. Die Kenntnis der Bedingungsfaktoren des jeweils anderen Lernortes ist für Ausbilderinnen / Ausbilder und Lehrerinnen / Lehrer wesentlich. In Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf sowie den jeweiligen konkreten Bedingungen vor Ort ergeben sich unterschiedliche Anforderungen und Formen der Zusammenarbeit, ein einheitliches Muster für Lernortkooperation gibt es nicht.

Bedeutung der Kooperation der Lernorte

Der Lernortkooperation kommt zur Bewältigung der Anforderungen in der beruflichen Bildung besondere Bedeutung zu. Die enge Zusammenarbeit der beteiligten Lernorte trägt zur Sicherung einer modernen und zukunftssträchtigen Ausbildung bei. Insbesondere handelt es sich dabei um folgende Gesichtspunkte:

- Auszubildende werden an den einzelnen Lernorten mit unterschiedlichen Anforderungen und Lernsituationen konfrontiert. Sie entwickeln dabei über Lernprozesse berufliche Handlungskompetenz. Diese Lernprozesse müssen von den beteiligten Ausbildern und Berufsschullehrern initiiert, begleitet und wirksam unterstützt werden. Ausbilder und Lehrer können diese Hilfestellungen dann besser geben, wenn sie entsprechende Informationen und Kenntnisse über den anderen Lernort haben.
- In der beruflichen Bildung verändern sich die Ausbildungsziele und -inhalte, was insbesondere in der Neuordnung von Ausbildungsberufen zum Ausdruck kommt. Zur Erreichung dieser Ziele sind an den einzelnen Lernorten ganzheitliche und handlungsorientierte Lehr- und Lernkonzepte erforderlich. Durch eine Zusammenarbeit der Lernorte kann die Gestaltung entsprechender Konzepte und die Verbesserung der Ausbildung wirksam gefördert werden. Wechselseitige didaktisch-methodische Innovationen in Betrieb und Berufsschule werden hierdurch begünstigt.
- Die neuen Anforderungen in der beruflichen Bildung führen zu verstärkten Bezügen zwischen den Lernorten. Insbesondere durch die steigende Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken in den bestehenden und neuen Berufen ergibt sich eine wachsende Notwendigkeit zur Verschränkung in der Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen in und zwischen den Berufen. Dadurch erhöhen sich auch die Berührungspunkte beider Lernorte.
- Betrieb und ergänzende überbetriebliche Ausbildung sowie Berufsschule können Konzepte zur Verbesserung der Ausbildungsqualität sowie zur Differenzierung und Individualisierung der Ausbildung entwickeln.

- Durch eine bessere Lernortkooperation können die an den Lernorten vorhandenen Ressourcen besser genutzt und zusätzliche Ausbildungskapazitäten geschaffen werden.

Praxis der Kooperation der Lernorte

Wie aus aktuellen Erhebungen zur Lernortkooperation hervorgeht, verläuft die Kooperation zwischen Berufsschulen, Betrieben und ergänzender überbetrieblicher Ausbildung nicht einheitlich, je nach vorliegenden Voraussetzungen und handelnden Personen haben sich unterschiedliche Vorgehensweisen und Grade der Zusammenarbeit herausgebildet. Hierbei spielen der zugrundeliegende Ausbildungsberuf, die Größe des Ausbildungsbetriebes sowie die Klassenstruktur in der Berufsschule eine besondere Rolle. Insgesamt ist zur Kennzeichnung der bisherigen Praxis der Lernortkooperation auf folgende Aspekte hinzuweisen:

- Die Kooperation zwischen den Lernorten erfolgt überwiegend zur Klärung aktueller Fragen und zur Bewältigung auftretender Schwierigkeiten im Ausbildungsprozess. Eine planende, präventive Strategie, in der inhaltliche, organisatorische oder didaktisch-methodische Fragen eine Rolle spielen, kommt noch selten vor.
- Die Kooperation der Lernorte ist in der Praxis überwiegend durch individuelle Kontakte geprägt. Organisierte Formen der Zusammenarbeit in lernortübergreifenden Gremien und Arbeitskreisen finden dagegen selten statt.
- Eine beträchtliche Mehrheit der Auszubildenden bemängelt die unzureichende inhaltliche und organisatorische Abstimmung zwischen Betrieb und Schule. Insbesondere muss die zeitliche Koordinierung der Vermittlung von Ausbildungsinhalten verbessert werden.
- Ausbilder und Berufsschullehrer sind häufig nur unzureichend über den anderen Lernort informiert. Obwohl sie mehrheitlich einen Ausbau der Zusammenarbeit mit den anderen Lernorten wünschen und eine Vielzahl möglicher Formen zur Intensivierung der Kooperation in Selbstorganisation für sinnvoll halten, bestehen zugleich die klassischen Vorurteile gegenüber dem anderen Lernort fort (Kooperationspartner hat zu wenig Zeit; Lehrer sind telefonisch schwer zu erreichen; Lehrer kennen betrieblichen Ablauf zu wenig; Ausbilder interessieren sich nicht für schulische Belange). Dabei werden allerdings generelle Vorgaben zur Gestaltung der Kooperation als einengend empfunden.
- In der Berufsbildungspraxis gibt es Beispiele einer besonders intensiven Zusammenarbeit zwischen den Lernorten, die verallgemeinerungsfähig sind und beim Bundesinstitut für Berufsbildung abgefragt werden können.

Perspektiven der Kooperation der Lernorte

Um den zukünftigen Erfordernissen in der beruflichen Bildung zu entsprechen, sollten die bisherigen Ansätze und Vorgehensweisen zur Lernortkooperation weiterentwickelt werden. Anzustreben ist sowohl eine Verbesserung der Organisation der Berufsausbildung an den einzelnen Lernorten, insbesondere zur Optimierung der Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb, als auch die Sicherung einer Kommunikation zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern. Dabei ist zu beachten, dass die Lernortkooperation in der Praxis des dualen Systems keinem einheitlichen Muster folgen kann, sondern auf die spezifischen Gegebenheiten vor Ort abgestellt sein muss.

Die Kooperation ist von Ausbildern und Lehrern vor dem Hintergrund der jeweiligen besonderen Bedingungen gemeinsam zu entwickeln. Hierzu sollten an den einzelnen Lernorten entsprechende kooperationsfördernde Voraussetzungen geschaffen werden. Darüber hinaus

sollten Ausbilder und Lehrer in der Weiterentwicklung ihrer Zusammenarbeit durch zuständige Stellen, Schulträger, Schulaufsicht und Berufsbildungsforschung und -politik gestützt und gefördert werden.

Hier ist an die Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung von didaktischen Hilfen und Elementen zu denken, die lernortübergreifende Sicht- und Vorgehensweisen fördern.

Vor Ort sollten im Rahmen eines Ausbaus der Lernortkooperation insbesondere die folgenden Möglichkeiten verstärkt genutzt werden:

- Ein kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern im Hinblick auf organisatorische und didaktisch-methodische Fragen kann durch die Einrichtung von gemeinsamen Arbeitskreisen für Ausbilder und Berufsschullehrer verbessert werden. Hierzu bietet sich auch die Beteiligung von Berufsschullehrern an bereits bestehenden Ausbilderarbeitskreisen an. Solche Arbeitskreise können als Forum zum Austausch über aktuelle Fragen und Probleme an den Lernorten, zur Abstimmung von Vorgehensweisen und zur Planung gemeinsamer Aktivitäten dienen.
- Zur Vertiefung didaktisch-methodischer Aspekte der Zusammenarbeit bietet sich insbesondere die Durchführung gemeinsamer Ausbildungsprojekte an, die Konzeption für solche Projekte wird von den beteiligten Lernorten gemeinsam entwickelt.
- Zum Aufbau gemeinsamer Orientierungslinien und zum Abbau eventuell bestehender gegenseitiger Vorurteile ist die Teilnahme von Ausbildern und Lehrern an gemeinsamen Weiterbildungsveranstaltungen geeignet. Bei spezifischen Weiterbildungsangeboten für Ausbilder bzw. für Lehrer sollten Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen prüfen, inwieweit eine verstärkte Öffnung für den jeweils anderen Bereich sinnvoll wäre.
- Die Landesausschüsse für Berufsbildung, die Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen sowie die Schulkonferenzen sollten für Fragen der Lernortkooperation intensiver genutzt werden.
- Die Teilnahme von Berufsschullehrerinnen /-lehrern an betrieblichen Praktika ist eine sinnvolle Möglichkeit zur Aktualisierung der Kenntnisse über betriebliche Abläufe und Verfahrensweisen. Außerdem können dadurch die Kontakte zu betrieblichen Ausbildern ausgeweitet und verbessert werden.
- Zur Gewährleistung der Praxisnähe des Berufsschulunterrichts und zur Intensivierung der Kontakte zwischen den Lernorten bietet sich auch die Einbeziehung von Praktikern zu einzelnen im Unterricht zu behandelnden Themen an.

Zu 6.2 Eignung der Ausbilderinnen / Ausbilder und der Ausbildungsstätte für die Ausbildung von behinderten Menschen

Behindertenspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Solche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können z.B. im Rahmen der Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung oder als ergänzendes Modul angeboten werden. Thematische, inhaltliche Schwerpunkte dieser Zusatzqualifizierung sind insbesondere Kenntnisse aus den Bereichen Lernbehinderung, Lernstörung, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Behinderung.

Zu 6.3 Barrierefreiheit in der Ausbildung

Dies schließt die Gestaltung der in und für die Ausbildung erforderlichen Informationsquellen, Lehr- und Lernmaterial, Gestaltung von Internet und Intranetseiten (inklusive Sprache und Navigation) ein. Bei Menschen mit Lernschwierigkeiten umfasst dies zudem die Verwendung einer angemessenen Sprache (in Wort und Schrift) bei Qualifizierung und Beratung.