Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Projekt 7.8.141

Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal
Eine Sachstandsanalyse

Abschlussbericht

Maria Zöller
Christian Srbeny
Dr. Julia Jörgens

Laufzeit [III/15-III/16]

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228 / 107 - 2323
E-Mail: zoeller@bibb.de
www.bibb.de

Bonn, September 2016

Zitiervorschlag:
Zöller, Maria; Srbeny, Christian; Jörgens, Julia:
Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal Eine Sachstandsanalyse; Abschlussbericht 7.8.141. Bonn, 2016.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2016

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze **4**

1 Auftrag und Ziel **7**

2 Hintergrund und Ausgangslage **7**

2.1 Gesetzliche Grundlagen der Ausbildung von Menschen mit Behinderung 9

2.2 Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses 9

2.3 Analysen und Sonderauswertungen auf der Grundlage bereits vorhandener Daten 10

3 Methodische Vorgehensweise **18**

3.1 Online-Befragung der „Zuständigen Stellen“ und vertiefende Interviews 19

3.2 RBS-Betriebsbefragung 20

3.3 Absolventenbefragung 20

3.4 ReZA-Workshop 21

4 Ergebnisse **21**

Teil I: Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO **21**

4.1 Perspektive „zuständige Stellen“ – Ergebnisse der Online-Befragung und Interviews 21

4.1.1 Angebotsstruktur der zuständigen Stellen 22

4.1.2 Daten zur Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO 23

4.1.3 Ausbildungsbereitschaft und Arbeitsmarktchancen aus Sicht der zuständigen Stellen 30

4.1.4 Lernort Praxis und Lernort Schule 33

4.1.5 Bewertung und Einschätzung der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO 36

4.1.6 Informations- und Beratungsangebote der zuständigen Stellen 38

4.1.7 Zwischenfazit 40

4.2 Perspektive „Betrieb“ - Ergebnisse der RBS-Betriebsbefragung 41

4.2.1 Aktuelle „betriebliche“ Ausbildungssituation für Menschen mit Behinderung 42

4.2.2 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe 45

4.2.3 Arbeitsmarktchancen aus Sicht der Betriebe 47

4.2.4 Lernort Betrieb: Gründe für “Nichtausbilden“ nach § 66 BBiG/§ 42m HwO 48

4.2.5 Einschätzungen und Bewertung der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO 49

4.2.6 Auswirkungen von ReZA 52

4.2.7 Zwischenfazit 53

4.3 Perspektive „Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO“ - Ergebnisse der Absolventenbefragung 54

4.3.1 Soziodemografische Daten 54

4.3.2 Anteil der Ausbildungsgänge im Vergleich 60

4.3.3 Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation 61

4.3.4 Überwiegender Lernort 64

4.3.5 Bewertung der Ausbildung hinsichtlich des Schwierigkeitsgrades 66

4.3.6 Ausbildung aus Sicht der Absolventen und Absolventinnen 69

4.3.7 Zwischenfazit 77

Teil II: Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) **79**

4.4 Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) 79
4.4.1 ReZA: der „Orientierungs“-Rahmen 79
4.4.2 ReZA aus Sicht der zuständigen Stellen 81
4.4.3 ReZA aus Sicht der Betriebe 83
4.4.4 ReZA aus Sicht der Workshop-Teilnehmer und Teilnehmerinnen 88
4.4.5 Zwischenfazit 92
5 Gesamtfazit 93
Verzeichnis der Schaubilder 99
Verzeichnis der Tabellen 101
Literaturverzeichnis 102
Anhang 105

Das Wichtigste in Kürze

Das Thema Inklusion und Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung hat einen hohen politischen Stellenwert. Für eine wissenschaftliche Betrachtung und Analyse der Ausbildung von Menschen mit Behinderung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Juli 2015 das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der vorliegenden Studie beauftragt. Im Fokus der Untersuchung stehen die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung sowie die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA). Ziel war, die Lücke der aktuell unzureichenden Datenlage zu schließen und belastbare Ergebnisse zu erzielen, die in den weiteren bildungspolitischen Diskurs eingebracht werden können. Zur methodischen Vorgehensweise zählten insbesondere eine Befragung der zuständigen Stellen, eine RBS-Betriebsbefragung sowie eine Befragung der Absolventinnen und Absolventen 2015.

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse zu den beiden untersuchten Bereichen „Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO“ (Teil I) und „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation“ (Teil II) im Überblick dargestellt:

Teil I: Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung

Zusammenfassend können zum Bereich „Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO“ folgende Ergebnisse aus der Online-Befragung der zuständigen Stellen, der RBS-Betriebsbefragung und der Absolventenbefragung festgehalten werden:

Perspektive „Zuständige Stellen“

- 80 Prozent der an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen haben sowohl regionale Kammerregelungen als auch Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung erlassen.
- Insgesamt ist die Zahl der Neuabschlüsse nach § 66 BBiG/§ 42m HwO seit 2012 rückläufig; differenziert betrachtet zeigt sich jedoch, dass die Zahl der Neuabschlüsse im Bereich der Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung kontinuierlich steigt, die Neuabschlüsse im Bereich der regionalen Kammerregelungen dagegen rückläufig sind.
- Die zuständigen Stellen nehmen keine bis leicht positive Veränderungen in Bezug auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Eingliederungschancen von Menschen mit Behinderung wahr.
- Nach Einschätzung der zuständigen Stellen sollen weitere Ausbildungs-Regelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO nach bundeseinheitlicher Empfehlung verabschiedet werden.
- Ausbildungs-Regelungen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO nach bundeseinheitlicher Empfehlung bieten nach Einschätzung der zuständigen Stellen eine gute Ausbildungsoption, verbunden mit besseren Arbeitsmarktchancen.
- Gesehen wird aber auch, dass der personelle Aufwand für Betriebe und Unternehmen in diesem Ausbildungssegment vergleichsweise hoch ist. Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sollen dennoch nicht abgeschafft werden.
- 27,9 Prozent der befragten zuständigen Stellen stimmen auch der Aussage „Menschen mit Behinderung sind in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ebenso gut aufgehoben“ zu.

Perspektive „Betriebe“

- Seit 2012 bilden etwa 14 Prozent aller Ausbildungsbetriebe in der einen oder anderen Form Menschen mit Behinderung aus.
- 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 Prozent.

- 7 Prozent der Betriebe insgesamt haben bereits Absolventen und Absolventinnen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Differenziert betrachtet zeigt sich: bei den Betrieben *mit* Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung ist es rund jeder fünfte Betrieb, der in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernimmt.
- Über die Hälfte der Betriebe sieht die Priorität in der Ausbildung im Vollberuf. Vor allem Betriebe *ohne* Erfahrung stimmen mit 56,1 Prozent der Aussage zu bzw. eher zu, „in staatlich anerkannten Berufen statt in Fachpraktiker-Ausbildungen“ auszubilden, Betriebe *mit* Erfahrung stimmen lediglich mit 30,6 Prozent zu.
- Für die Aussage „Für die Durchführung einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO reicht auch die AEVO“ gibt es bei den Betrieben ähnlich viele Für- wie Gegenstimmen, Betriebe *mit* Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sprechen sich eher dagegen aus (44,5%).).
- Nach Einschätzung von etwa 60 Prozent der Betriebe haben Auszubildende mit ReZA-qualifizierten Ausbildern und Ausbilderinnen bessere Eingliederungschancen.

Perspektive „Absolventen und Absolventinnen 2015“

- Die in der Befragung erreichten Absolventen und Absolventinnen aus dem Jahr 2015 haben zu rund 60 Prozent einen Fachpraktiker-Abschluss nach bundeseinheitlicher Empfehlung, rund 40 Prozent haben eine Abschluss nach regionaler Kammerregelung.
- Die meisten Absolventen und Absolventinnen in der Absolventenbefragung haben einen Abschluss als Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft (22,5%).
- Fast die Hälfte (rund 46%) der Absolventen und Absolventinnen mit einem Abschluss nach § 66 BBiG/§ 42m HwO im Jahr 2015 standen zum Zeitpunkt der Erhebung in einem Beschäftigungsverhältnis; davon rund 30 Prozent in einer Vollzeit-Tätigkeit, weitere rund 14 Prozent in Teilzeit-Beschäftigung und etwa 2 Prozent in einem Minijob (450-Euro-Job).
- Etwa zwölf Prozent der befragten Absolventen und Absolventinnen befanden sich in einer weiteren Ausbildung.
- Mehr als ein Drittel der Befragten (rund 35%) war zum Zeitpunkt der Erhebung nach eigenen Angaben nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung.
- Mit rund 65 Prozent empfanden die meisten der befragten Absolventen und Absolventinnen ihre Ausbildung als für sie „genau richtig“. Als für sie „leicht“ hat etwas mehr als ein Fünftel (rund 21%) der Befragten ihre Ausbildung eingestuft.

Teil II: Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA)

Zusammenfassend können zum Bereich „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA)“ folgende Ergebnisse aus der Online-Befragung der zuständigen Stellen und der RBS-Betriebsbefragung festgehalten werden:

Angebot und Bekanntheitsgrad

- Nur wenige zuständige Stellen bieten die ReZA-Weiterbildung an.
- ReZA war vor der Befragung bei Betrieben mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu knapp 40 Prozent *nicht* bekannt, bei Betrieben ohne Erfahrung sogar zu über 80 Prozent.

ReZA-Qualifikation in der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung

- Es gibt kaum Mitarbeiter/innen mit ReZA-Qualifikation in den Betrieben. 95,7 Prozent der Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und 73,2 Prozent der Betriebe mit Erfahrung haben keine Mitarbeiter/innen mit einer ReZA-Weiterbildung.

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

Zeitumfang und Kostenrahmen für ReZA-Qualifzierung

- Die Mehrheit der Betriebe mit und 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 nahe beieinander.

Finanzierung und Zeitpunkt für ReZA-Qualifzierung

- 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 Prozent 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. Unterschiede zeigen sich deutlich bei der Differenzierung nach Betrieben mit und ohne Erfahrung: hier liegen die Angaben bei Betrieben mit Erfahrung bezüglich der Angabe „teils/teils“ mit 71,7 Prozent weit über dem Gesamtwert von 49,4 Prozent, die Werte für die Angaben „während der Arbeitszeit“ (19,4%) und „in der Freizeit“ (7,8%) liegen weit unter den Werten gesamt (Vergleich: 30% gesamt bei „während der Arbeitszeit“; 16,1% gesamt bei „in der Freizeit“).

ReZA - Weiterbildungsangebote

- Die Umsetzung der ReZA-Weiterbildung erfolgt derzeit nach verschiedenen Modellen, u.a. als Qualifizierungsprogramm im Umfang von 80 Stunden, als modular aufgebautes Seminarangebot oder als ein nach Kompetenzfeldern strukturiertes Angebot.

1 Auftrag und Ziel

Inklusion hat in Deutschland einen hohen politischen Stellenwert. Für eine wissenschaftliche Betrachtung und Analyse der Ausbildung von Menschen mit Behinderung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Juli 2015 das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der vorliegenden Studie beauftragt. Gegenstand der Untersuchung sind in diesem Kontext gleich zwei relevante Bereiche: Die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder und Ausbilderinnen (ReZA)[1]. Das Vorhaben dient dazu, belastbare Ergebnisse zu erzielen, die in den weiteren bildungspolitischen Diskurs eingebracht werden können.
Der Forschungsbedarf zeigt sich insbesondere vor dem Hintergrund, dass dieser Ausbildungsbereich in der (Fach-)Öffentlichkeit kontrovers diskutiert wird und Sekundäranalysen bereits vorhandener Daten zeigen, dass aktuell die Datenlage nur bedingt aussagefähig ist, den Status Quo der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO adäquat abzubilden. Darüber hinaus zeigen Literaturrecherche und Dokumentenanalyse, dass einige aktuelle Studien zwar die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung in den Blick nehmen, jedoch nur zum Teil hinsichtlich der gesetzlichen Grundlagen eindeutig differenzieren.[2] Was fehlt ist eine kohärente Gesamtbetrachtung mit vergleichenden Analysen zwischen Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/ § 42m HwO nach den Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses (berufsspezifische Musterregelung) und Ausbildungsregelungen nach regionalen Kammerregelungen. Auch gibt es keine statistischen Daten zu Übergängen während oder nach der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in eine staatlich anerkannte Ausbildung. Darüber hinaus fehlen statistische Daten zum Anteil der betrieblichen Ausbildung im Kontext dieser Ausbildungen. Empirische Erkenntnisse zur Umsetzung von ReZA liegen ebenfalls nicht vor. Um belastbare Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Behinderung insbesondere für den Bereich der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO treffen zu können, bedarf es gesonderter Erhebungen.
Im Mittelpunkt der Untersuchung steht daher insbesondere die Frage nach dem aktuellen Status Quo der Ausbildungssituation im Bereich der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, die Frage nach den Arbeitsmarktchancen für die Absolventen und Absolventinnen dieser Ausbildungsgänge sowie die Frage nach den Erfahrungen der relevanten Akteure in der Umsetzung von ReZA. Zur methodischen Vorgehensweise zählen insbesondere eine Befragung der zuständigen Stellen, eine RBS-Betriebsbefragung sowie eine Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015.

2 Hintergrund und Ausgangslage

Um ein selbstbestimmtes Leben führen zu können, bedarf es der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben. Dazu zählt auch die Möglichkeit, eine Ausbildung absolvieren zu können. „Ausbildung ist der Schlüssel für die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Bildung und Qualifizierung sind entscheidend für die gesellschaftliche Teilhabe“ (BMAS 2011, S. 38). Deutschland hat die UN-Konvention über die „Rechte von Menschen mit Behinderungen“, die die Bedürfnisse und Lebenslagen behinderter Menschen konkretisiert, im Jahr 2009 ratifiziert. Inklusion ist dabei das zentrale Handlungsprinzip (ebd. S. 8). In Artikel 24 und 27 der UN-Konvention sind das Recht auf Bildung, die Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Berufsausbildung und das Recht auf Arbeit verankert. Die UN-Konvention hat in Deutschland nicht nur eine gesamtgesellschaftliche Diskussion zu Inklusion, sondern auch vielfältige Entwicklungen angestoßen - insbesondere im Schulsystem aber auch mit Blick auf einen inklusiven Arbeitsmarkt. Will man die Ausbildung für Menschen mit Behinderung im berufsbildungspolitischen Kontext betrachten, so gilt es daher - vor

[1] In nachfolgenden Textpassagen wird aus Gründen der Lesbarkeit überwiegend die Abkürzung ReZA verwendet
[2] Nähere Ausführungen erfolgen in Kapitel 3.1

dem Hintergrund der Dualität der Lernorte - auch die schul- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen zu berücksichtigen.

Bevor der ordnungspolitische Rahmen der Ausbildung von Menschen mit Behinderung in den nächsten beiden Kapitel ausführlich dargestellt wird, erfolgt zunächst ein kurzer Exkurs zu parallelen und beeinflussenden Entwicklungen im Bereich „inklusive Schulbildung“ und „inklusiver Arbeitsmarkt“:

Inklusive Schulbildung: Das Handlungsfeld Bildung im Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ bezieht sich auf Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention. „Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass inklusives Lernen in Deutschland eine Selbstverständlichkeit wird“ (BMAS 2011, S. 45). Ein wichtiges Anliegen des BMBF ist in diesem Kontext die Qualifizierung des Bildungspersonals. Zu nennen sind insbesondere Maßnahmen wie die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“[3] mit den Aspekten Inklusion und Heterogenität sowie die aktuelle Förderrichtlinie „Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte für inklusive Bildung“[4]. Sie stehen für Förderung und Weiterentwicklung inklusiver Lehr-/Lernprozesse. Auch wenn der Schwerpunkt der Umsetzung von Inklusion im schulischen Bereich aktuell primär noch auf dem allgemeinbildenden Schulsystem liegt, wirken die angestoßenen Entwicklungen bereits in das Ausbildungssystem insofern hinein, dass sich auf der Grundlage der inklusiven Schulbildung die Absolventenschaft und damit auch das Bewerberklientel für duale Ausbildungsgänge verändert. Die Umsetzung von Inklusion wird neben dem allgemeinbildenden Schulsystem – zeitversetzt – auch das berufsbildende Schulsystem hin zu inklusiver (Aus-)Bildung weiterentwickeln. Da die Ausgestaltung und Organisation der schulischen Bildung in den Aufgabenbereich der Länder fällt, gibt es eine von Bundesland zu Bundesland unterschiedliche Gestaltung sonderpädagogischer Förderung (vgl. BMAS 2011, S. 45). Vor diesem Hintergrund ist im Bereich der beruflichen Schulen auch zu berücksichtigen, dass das Schulart-Angebot wie z.B. Förderberufsschulen oder auch die Beschulungssituation vor Ort nach dem Fachklassenprinzip sowie der aktuelle Stand der Umsetzung von Inklusion in den Bundesländern unterschiedlich sind bzw. sein können.[5]

Inklusiver Arbeitsmarkt: Teilhabe am Arbeitsleben ist im Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung ein zentraler Punkt. „Arbeit stärkt das Selbstvertrauen, ist sinnstiftend, schafft Kontakte und Freundschaften“ (BMAS 2011, Vorwort). Um dies zu ermöglichen, haben Bund und Länder die „Initiative Inklusion“ ins Leben gerufen. Das Handlungsfeld „Teilhabe am Arbeitsleben“ bezieht sich auf Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention und hat das Ziel, mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu erschließen (vgl. BMAS 2011, S. 35f). Die Initiative Inklusion sieht u.a. auch die Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern vor (Ikvl). Die Initiative „Inklusion mit Kammern“ wird wegen des konkreten Bezugs zur Studie kurz beispielhaft skizziert: Die von den Kammern zu entwickelnden Maßnahmen sollen zu einer nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungs-und Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen führen, z.B. sollen Kleinere und Mittlerer Unternehmen (KMU) für die Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erschlossen werden, Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher soll auch in „praxisdominanten Berufen“(Ausbildungen zum/zur Fachpraktiker/in) bei Kammermitgliedern möglichst betrieblich durchgeführt werden und/oder Kammermitglieder sollen verstärkt für eine Beteiligung an der verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken gewonnen werden (vgl. BMAS 2014, S. 4).

Im wissenschaftlichen Diskussionspapier des BIBB „Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung“ weist Bylinski darauf hin, dass es für die Weiterentwicklung inklusiver beruflicher Bildung mit dem

[3] siehe: https://www.bmbf.de/de/qualitaetsoffensive-lehrerbildung-525.html
[4] siehe: https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1163.html
[5] Siehe dazu auch Ergebnisse zum Lernort Schule Kapitel 4.1.4

Ziel einer „am Individuum orientierten Ausgestaltung von Bildungswegen“ u.a. der Veränderungen auf der System- und Strukturebene bedarf (vgl. Bylinski, U.; Vollmer, K. 2015, S. 11f.).

Die vorliegende Studie geht in diesem Kontext der Frage nach, wie die Ausbildung nach § 66 BBiG und § 42m HwO derzeit in Deutschland umgesetzt wird und welche aktuellen Entwicklungen zu beobachten sind. Um die im Rahmen der vorliegenden Studie gewonnenen Ergebnisse und Erkenntnisse zu Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO und zu ReZA einordnen zu können, erfolgt zunächst eine kurze Darstellung der gesetzlichen Grundlagen sowie der entsprechenden Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Darüber hinaus wird die derzeitige Datenlage zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung in den Blick genommen.

2.1 Gesetzliche Grundlagen der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Die Berufsbildung im dualen System in Deutschland fußt auf zwei Rechtsgrundlagen: dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO). In Kapitel 4 des Berufsbildungsgesetzes ist die Berufsbildung für besondere Personengruppen festgelegt. Nach § 64 BBiG/§ 42k HwO sollen behinderte Menschen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden, d.h. grundsätzlich ist für Menschen mit Behinderung eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Beruf anzustreben. Unterstützend stehen bei Bedarf Nachteilsausgleich in Ausbildung und Prüfung nach § 65 BBiG bzw. § 42l HwO, wie z.B. die Zulassung von Hilfsmitteln oder die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, zur Verfügung.

In Bezug auf die Berufsausbildung behinderter Menschen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in einem anerkannten Ausbildungsberufe ausgebildet werden können, sieht das BBiG in § 66 „Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen“ vor: „(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 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. […].“ Ergänzend zu diesen rechtlichen Grundlagen bieten Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses einen Orientierungsrahmen für die konkrete Gestaltung der Ausbildung von Menschen mit Behinderung gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO. Die entsprechenden Empfehlungen sind im nachfolgenden Kapitel 2.2 eingehend beschrieben.

2.2 Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses

Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO
Im Dezember 2010 wurde die „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO als Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses (HA-Empfehlung 136) verabschiedet. Damit wurde die Voraussetzung für Ausbildungsregelungen getroffen, die sicherstellen soll, dass die Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach bundeseinheitlichen Richtlinien und Standards erfolgt.

Berufsspezifische Musterregelungen
Auf der Grundlage der oben genannten Rahmenregelung wurden bisher acht[6] berufsspezifische Musterregelungen erarbeitet und als bundeseinheitliche Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses verabschiedet: [7]

[6] Die im Dezember 2015 verabschiedete Fachpraktiker-Regelung „Industriemechanik“ ist in der Studie noch nicht berücksichtigt.
[7] Zu beachten ist: Durch die Rahmenregelung ist eine bundeseinheitliche Ausbildung der Fachpraktiker/innen intendiert, die Regelungskompetenz liegt jedoch bei den zuständigen Stellen

Tabelle 2.2-1: **Berufsspezifische Musterregelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung**

Fachpraktiker/in im Verkauf (Dezember 2010)	*Fachpraktiker/in für Bürokommunikation (Dezember 2010)*	*Fachpraktiker/in für Metallbau (Dezember 2010)*	*Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung (Dezember 2010)*
Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik (Dezember 2011)	*Fachpraktiker/in Küche (September 2011)*	*Fachpraktiker/in Hauswirtschaft (Dezember 2010)*	*Fachpraktiker/in Industriemechanik (Dezember 2015)*

Im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe vom 15.06.2016 sind darüber hinaus deutschlandweit weitere rund 270 Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für die Ausbildungen von Menschen mit Behinderung aufgelistet, die je nach Ausbildungsgang von einer oder mehreren zuständigen Stellen zu unterschiedlichen Zeitpunkten nach regional spezifischen Regelungen erlassen wurden (z.B. Fachpraktiker/in im Lagerbereich, Fachpraktiker/in im Gastgewerbe, Gartenbauwerker/in und viele andere); (BIBB 2016, S. 250-282).

Rahmencurriculum: Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen
In Bezug auf die Qualifikationsanforderung für das Ausbildungspersonal ist für die Durchführung einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO gemäß § 6 der o.g. Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen vom 17. Dezember 2009 grundsätzlich eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation der Ausbilder und Ausbilderinnen im Umfang von 320 Stunden erforderlich (s. dazu Kapitel 4.5.1). Vor diesem Hintergrund wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Rahmencurriculum „Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder und Ausbilderinnen (ReZA)“ unter Beteiligung eines Fachbeirats erarbeitet. Der Fachbeirat empfiehlt, dass sich künftig Weiterbildungen an dem Rahmencurriculum orientieren (BIBB 2012).

2.3 Analysen und Sonderauswertungen auf der Grundlage bereits vorhandener Daten

Neben der Betrachtung der gesetzlichen Regelungen und der Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses zur Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sowie zur Ausbilderqualifikation (siehe Kapitel 2) stand im Rahmen von Literaturrecherche und Sekundäranalysen zunächst die Frage nach bereits vorhandenen Daten- und Informationsquellen im Raum. Wie sieht die Datenlage in Bezug auf die Teilnahme von Menschen mit Behinderung im berufsbildenden Kontext aus? Welche zusätzlichen Informationen zur Datenlage speziell für Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO liegen vor? Die Analysen und Sonderauswertungen des BIBB und der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie die Ergebnisse der Literatur- und Dokumentenanalysen aktueller Studien und Veröffentlichungen des BIBB, der Bertelsmann-Stiftung, des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) sowie der Zeitschrift für Heilpädagogik (67. Jg., 2016) werden nachfolgend dargestellt.

Sonderauswertungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)
In ihrer Publikation „Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten“ machen Gericke und Flemming (2013, S. 2f.) darauf aufmerksam, dass die Berufsbildungsstatistik keine Informationen zum Merkmal „Behinderung“ erhebt. Menschen mit Behinderung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen können daher nicht differenziert dargestellt werden. Für den Bereich der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO liefert die Berufsbildungsstatistik jedoch differenzierte Daten auf Einzelberufsebene. Allerdings ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik nicht explizit zwischen berufsspezifischen Musterregelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung und weiteren regionalen Kammerregelungen mit ähnlicher oder gleicher Bezeichnung unterscheidet.

Eine erste Analyse vorhandener Daten zeigt: Die Anzahl der Neuabschlüsse im Bereich der Ausbildungsregelungen mit der Bezeichnung Fachpraktiker/in Verkauf, Bürokommunikation, Metallbau, Holzverarbeitung, Zerspanungsmechanik, Küche und Hauswirtschaft insgesamt steigen im Zeitraum 2012 bis 2014 kontinuierlich an[8], alle übrigen Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sinken dagegen im gleichen Betrachtungsreitraum (Tabelle 4.1-1).

Für alle Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO liegt die *Lösungsquote* im Berichtsjahr 2014 bei 28,7 Prozent. Im Bereich der sieben „Fachpraktiker-Ausbildungen" liegt die Lösungsquote 2014 mit über 30 Prozent in der Ausbildung Fachpraktiker/in Metallbau am höchsten. In anderen Ausbildungsregelungen ohne ausgewählte Fachpraktiker nach § 66 BBiG/§ 42m HwO liegt die Lösungsquote 2014 (nach Schichtenmodell) bei 28,1 Prozent (Tabelle 4.1-1). „Die Vertragslösungsquote, die das BIBB auf Basis der Berufsbildungsstatistik berechnet, stellt den Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an allen begonnenen Verträgen dar [.]." (Uhly 2015, S. 7). Dieser Anteil liegt in den letzten Jahren bei 20 bis 25 Prozent und schwankt im Zeitverlauf mit der Ausbildungsmarktlage (vgl. ebd., S. 8). Im Kontext der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO von Menschen mit Behinderung stellt sich die Frage, welche der vielfältigen Ursachen zu einer Vertragslösung führten bzw. ob auf eine Vertragslösung gegebenenfalls auch der Übergang in eine Vollausbildung erfolgte. Dies ist im Rahmen der Studie jedoch nicht zu beantworten und bedarf einer eigenen Erhebung.

Tabelle: 2.3-1: **Neuabschlüsse und Lösungsquoten in Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO**

	Neuabschlüsse			darunter Ausländer/innen			Lösungsquoten (einfache Lösungsquote)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Fachpraktiker/in im Verkauf IH	288	549	588	18	54	45	10,8	15,6	21,0
Fachpraktiker/in für Bürokommunikation IH	90	294	330	9	9	15	5,2	14,7	14,3
Fachpraktiker/in für Bürokommunikation HW		3	12		0	0		*	*
Fachpraktiker/in für Metallbau IH	27	75	54	6	9	3	0	30,2	35,2
Fachpraktiker/in für Metallbau HW	171	345	444	3	30	39	3,9	20,4	31,5
Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung IH	12	45	81	0	0	0	*	6,7	11,1
Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung HW	255	531	495	9	27	18	5,6	9,2	21,8
Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik IH		48	141		3	18		0,0	8,2
Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik HW		12	12		0	0		*	*
Fachpraktiker/in Küche IH	354	765	1.032	18	51	54	7,1	21,4	22,8
Fachpraktiker/in Hauswirtschaft (Hauswirtschaft)	549	702	975	60	69	78	8,8	16,7	19,6
7 Fachpraktiker-Regelungen (s.o.) gesamt	1.746	3.369	4.164	123	252	270	7,6	12,8	20,2
Ausbildung in anderen Regelungen nach § 66 BBiG/§42m HwO (ohne die o.g. 7 ausgewählten Fachpraktiker-Regelungen) **	8.634	6.852	5.427	555	453	348	*27,7*	*29,2*	*28,1*
Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§42m HwO insgesamt	10.380	10.224	9.588	672	705	621	28,1	29,4	28,7
Duale Ausbildungsberufe insgesamt (inkl. § 66BBiG/§ 42m HwO)	549.003	525.897	518.394	33.204	33.798	36.495	24,4	25,0	24,6

Quelle: Sonderauswertung: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2012-2014. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen; eigene Darstellung

* Berechnung nicht ausgewiesen/ ***Berechnung der Lösungsquote nach Schichtenmodell* (Erläuterungen zur Berufsbildungsstatistik, den Variablen und Berechnungen siehe: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf.) [9]

[8] Zu beachten ist das Erlass-Datum der berufsspezifischen Musterregelungen; siehe dazu auch Kapitel 2.

[9] Weitere Merkmale zu den in der Tabelle genannten Ausbildungsregelungen siehe Anhang „DAZUBI-Datenblatt". Quelle: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember).

Überwiegend betrieblich finanzierte Ausbildungsverträge: Von besonderem Forschungsinteresse ist auch die Frage nach dem Anteil betrieblicher Ausbildung in den Ausbildungsgängen nach § 66 BBiG/ § 42m HwO. Bisher liegen dazu kaum aussagefähigen Daten vor. Eine erste Annäherung zeigt die Berufsbildungsstatistik mit der Erhebung zu Neuabschlüssen nach Art der Förderung. Unterschieden wird in der Tabelle zwischen staatlich anerkannten Ausbildungen einerseits und Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO andererseits. So zeigt sich für das Berichtsjahr 2014, dass im Dualen System mit insgesamt 518.394 Neuabschlüssen rund 96 Prozent der Ausbildungsverhältnisse (496.464) überwiegend betrieblich finanziert werden (vgl. Datenreport 2016, S. 148).

Von den Ausbildungsverträgen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO wurden von insgesamt 9.588 Neuabschlüssen im ersten Ausbildungsjahr 36,3 Prozent (3.480) überwiegend betrieblich finanziert, davon über die Hälfte im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel mit 51,2 Prozent (Tabelle 4.1-2). Im Berichtsjahr 2013 lag der Anteil der überwiegend betrieblich geförderten Ausbildungsverträge nach § 66 BBiG/§ 42m HwO insgesamt bei 37,2 Prozent, im Berichtsjahr 2012 bei 36,2 Prozent (vgl. BiBB Datenreport 2015, S. 162 bzw. BiBB Datenreport 2014, S. 135f.).

Der höchste prozentuale Anteil im Bereich der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO liegt mit 73,8 Prozent im Bereich von Sozialgesetzbuch (SGB) III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha). Der Anteil der Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung nach SGB III für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte liegt bei 21,9 Prozent. Die übrige Förderung bezieht sich auf Sonderprogramme i.d.R. für marktbenachteiligte Jugendliche (vgl. Datenreport 2016, Tabelle A 4.4-6, S. 148).

Tabelle 2.3-2: **Neu abgeschlossene Verträge nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2014**

neu abgeschlossene Verträge	**insgesamt**	**überwiegend betrieblich finanziert (in%)**	**überwiegend öffentlich finanziert**	*darunter:* Sonderprogramm des Bundes/Landes (i.d.R. für marktbenachteiligte Jugendliche)	*darunter:* Förderung nach SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte)	*darunter:* Förderung nach SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung - Reha)
Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen	508.809	96,9%	15.825	2.469	11.019	2.337
Verträge in Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO **gesamt**	9.588	36,3%	6.108	264	1.338	4.506
Davon: Verträge in sieben ausgewählten Fachpraktiker-Ausbildungen (siehe auch Tabelle 2.3-1)	4.161	34,5%	2.727	66	546	2.115
und: Verträge in Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ohne die sieben ausgewählten Fachpraktiker-Ausbildungen	5.427	37,7%	3.381	198	792	2.391
Duales System insgesamt	518.394	95,8%	21.933	2.733	12.354	6.843

Quelle: Sonderauswertung: Einzeldatenerfassung der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2014. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen; eigene Darstellung (vgl. Datenreport 2016, Seite 148).

Eine tiefergehende Analyse der Daten in Bezug auf die Zuständigkeitsbereiche zeigt, dass mit 51,2 Prozent der Neuabschlüsse die Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in Industrie- und Handel im ersten Ausbildungsjahr überwiegend betrieblich finanziert werden, gefolgt von der Ausbildung im

Bereich Landwirtschaft mit 37,2 Prozent und im Bereich Handwerk mit 23,3 Prozent. Den geringsten Anteil verzeichnet der Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft (Tabelle 2.3.3).

Tabelle 2.3-3: **Überwiegend betrieblich finanzierte Ausbildungsverträge im 1. Ausbildungsjahr nach Zuständigkeitsbereich, Berichtsjahr 2014 (Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO)**

Berichtsjahr	Bereich	Zuständigkeitsbereich	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Überwiegend betrieblich finanziert		Überwiegend öffentlich finanziert
				Anzahl	in Prozent	Anzahl
2014	1	Industrie und Handel	4.185	2.142	51,2	2.043
2014	2	Handwerk	2.493	582	23,3	1.911
2014	3	Landwirtschaft	1.443	537	37,2	906
2014	6	Hauswirtschaft	1.467	222	15,1	1.248
2014		***Gesamt***	***9.588***	***3.483***	***36,3***	***6.108***

Quelle: Sonderauswertung: Datenbank Auszubildende des Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2012-2014. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen; eigene Berechnung und Darstellung.

Menschen mit Behinderung im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanel: In der Erhebung 2014 des BIBB-Qualifizierungspanel, einer repräsentativen Befragung von 3.500 Betrieben in Deutschland, wurde u.a. gefragt: „Gab es in Ihrem Betrieb am 31.12.2013 Auszubildende nach BBiG oder HwO mit einer amtlich anerkannten Behinderung?“ Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass 5,8 Prozent der Betriebe angegeben haben, zu diesem Zeitpunkt Auszubildende mit einer amtlich anerkannten Behinderung im Betrieb auszubilden.[10] Ob und mit welchem Anteil Auszubildende nach § 66 BBiG/§ 42m HwO berücksichtigt sind, ist im Panel nicht differenziert abgebildet. Vor dem Hintergrund der Eingrenzung auf „amtlich anerkannte Behinderung“ ist nicht unbedingt auch eine Überschneidung mit den Auszubildenden nach § 66 BBiG/§ 42m HwO gegeben.

Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Zur Ergänzung der vorliegenden Studie wird die Auswertung „Arbeitsmarkt in Zahlen, besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (Fachpraktiker/ Werker)“ der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Nachfolgend werden Ergebnisse in Bezug auf die zentralen Aspekte „Zugänge/Abgänge im Zeitverlauf 2012-2015“ sowie „Beschäftigungsstatus“ skizziert und dargestellt (vgl.: Bundesagentur für Arbeit, Mai 2016).

Zugänge/Abgänge im Zeitverlauf 2012-2015 - Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (Fachpraktiker/Werker)[11]*:* Betrachtet man die Entwicklung der Rehabilitanden in den Jahren 2012 bis 2015, so zeigt sich, dass die Zugänge zu Maßnahmen zur Ausbildungsförderung rückläufig sind. Waren es im Jahr 2012 noch insgesamt 10.850 Zugänge zu Maßnahmen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, so sind es im Jahr 2015 mit insgesamt 9.321 Zugängen 14,2 Prozent weniger im Vergleich zum Jahr 2012. Auch die Abgänge sind entsprechend rückläufig. Im Vergleich zum Jahr 2012 mit 13.275 Abgängen ist hier ein Rückgang von 21,6 Prozent auf insgesamt 10.401 Abgänge im Jahr 2015 zu verzeichnen. In der nachfolgenden Tabelle wird sichtbar, dass die quantitative Relevanz in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich ist (Tabelle 2.3-4).[12]

[10] Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Daten 2014, Grundauswertung (ungewichtet)

[11] Methodische Hinweise zur Statistik der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben („Reha-Statistik“) siehe: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280852/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/FST-MethHinweise/FST-Reha-Statistik.html.

[12] Die Tabelle gibt einen Einblick in die bundeslandspezifischen Unterschiede. Darüber hinausgehende Analysen nach Bundesland sind im Rahmen der Studie nicht möglich, wären für eine Gesamtbetrachtung jedoch wichtig.

Tabelle 2.3-4: **Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (Fachpraktiker/Werker nach Bundesland)**

bes. Ausb. § 66 BBiG/§ 42m HwO	Jahr 2012		Jahr 2013		Jahr 2014		Jahr 2015	
	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang
	1	2	3	4	5	6	7	8
Insgesamt, darunter	10.850	13.275	10.135	11.982	9.651	11.376	9.312	10.401
01 Schleswig-Holstein	337	371	311	318	293	342	325	329
02 Hamburg	89	183	79	146	56	93	73	83
03 Niedersachsen	1.080	1.264	1.084	1.173	1.034	1.176	988	1.042
04 Bremen	81	89	117	95	112	132	78	95
05 Nordrhein-Westfalen	2.154	2.462	2.038	2.318	1.867	2.213	1.949	2.211
06 Hessen	699	759	680	671	631	669	532	631
07 Rheinland-Pfalz	442	598	410	514	365	501	331	406
08 Baden-Württemberg	1.846	2.306	1.660	1.936	1.580	1.843	1.434	1.693
09 Bayern	1.151	1.446	1.123	1.355	1.060	1.234	1.051	1.143
10 Saarland	152	159	111	159	134	133	117	135
11 Berlin	617	727	370	673	350	581	311	452
12 Brandenburg	605	931	550	827	582	738	532	557
13 Mecklenburg-Vorpommern	114	114	127	125	142	128	155	144
14 Sachsen	528	583	599	576	581	541	565	566
15 Sachsen-Anhalt	489	680	449	564	439	576	440	435
16 Thüringen	465	601	427	531	425	476	431	478

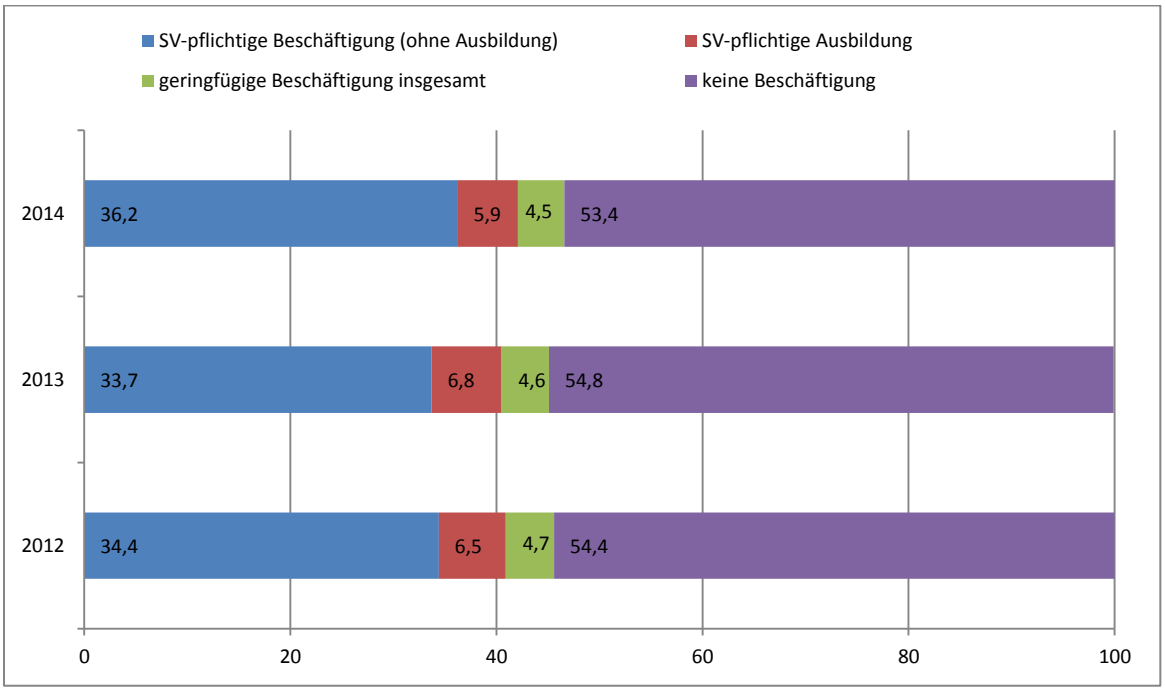
Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/ § 42m HwO (Fachpraktiker/Werker); Datenstand April 2016/ Juni 2016; Erstellungsdatum 09.05.2016/ 07.07.2016; eigene Darstellung.

Beschäftigungsstatus: Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (Fachpraktiker/Werker) nach Beschäftigungsstatus: In Bezug auf den Beschäftigungsstatus zeigt sich in den Daten der Bundesagentur für Arbeit, dass in den Jahren 2012 bis 2014 Rehabilitanden mit über 40 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, sozialversicherungspflichtiger Ausbildung oder geringfügig beschäftigt sind, wobei der Anteil der Ausbildung bei unter sieben Prozent und der Anteil der geringfügigen Beschäftigung bei unter fünf Prozent lag. Im Jahr 2014 lag der Anteil der Rehabilitanden ohne Beschäftigung bei 53,4 Prozent (Schaubild 2.3-1).

Eingliederungsquote für Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (Fachpraktiker/Werker) 2012-2014: Die Eingliederungsquote (= sozialversicherungspflichtig Beschäftigter/Austritte insgesamt) lag bundesweit in den Jahren 2012 bei 40,9 Prozent und 2013 bei 40,5 Prozent. Die Eingliederungsquote war mit 42,1 Prozent im Jahr 2014 am höchsten (Schaubild 4.1-1).[13] Differenziert nach Bundesland verzeichnete Bayern mit 51,5 Prozent im Jahr 2014 die höchste Eingliederungsquote, gefolgt von Baden-Württemberg mit 50,3 Prozent. In Sachsen-Anhalt lag die Eingliederungsquote 25,8 Prozent am niedrigsten (Schaubild 2.3-2).

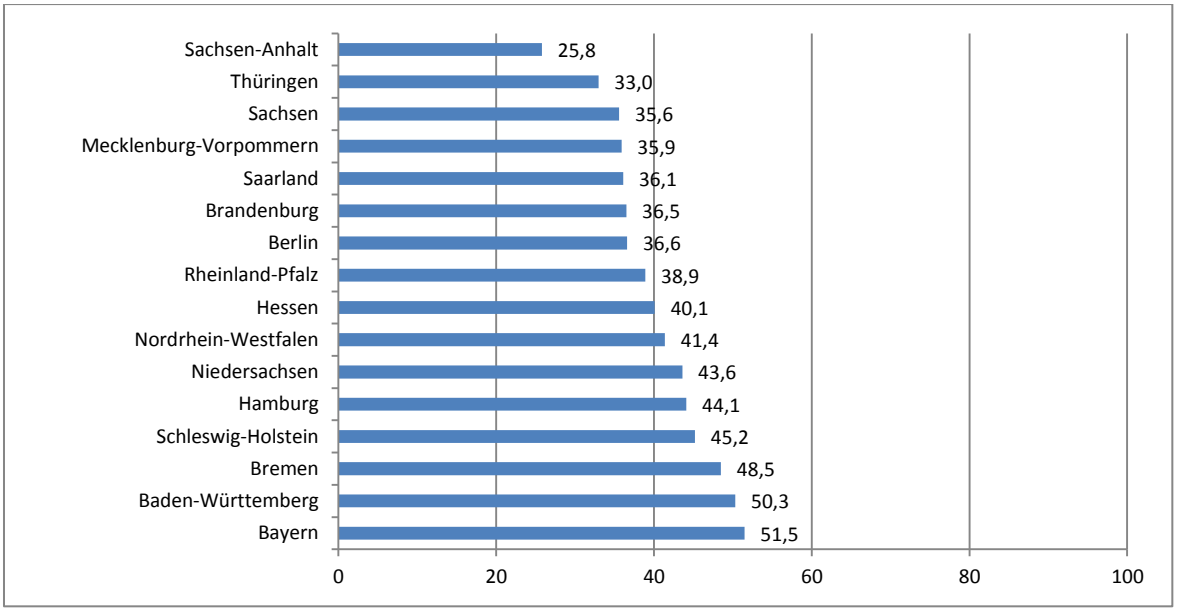
[13] Für das Merkmal „sozialversicherungspflichtige Beschäftigung" ist neben dem 6 monatigen Verbleibsintervall auch die 6 monatige Wartezeit der Beschäftigungsstatistik zu berücksichtigen.

Schaubild 2.3-1: **Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO nach Beschäftigungsstatus (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/ § 42m HwO (Fachpraktiker/Werker); Datenstand April 2016/ Juni 2016; Erstellungsdatum 09.05.2016/ 07.07.2016; eigene Darstellung[14]

Schaubild 2.3-2: **Eingliederungsquoten für Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in 2014 (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/ § 42m HwO (Fachpraktiker/Werker); Datenstand April 2016/ Juni 2016; Erstellungsdatum 09.05.2016/ 07.07.2016; eigene Darstellung

[14] Hintergründe zur Statistik nach dem SGB II und III und zur Datenübermittlung nach § 51b SGB II finden Sie unter dem Auswahlpunkt "Grundlagen": http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Grundlagen-Nav.html ; Methodische Hinweise unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Methodische-Hinweise/Meth-Hinweise-Nav.html

Analysen aktueller Veröffentlichungen und Studien

Verzeichnis von Anbietern von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben(LTA) und Erstausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO[15] (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. 2016).

In Deutschland sind im Bereich der Erstausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO insgesamt 52 Berufsbildungswerke und rund 30 verschiedene Bildungsanbieter (mit über 200 Standorten insgesamt bundesweit) aktiv. Eine Analyse der Informationen des REAHADAT- Bildungsportals zu „LTA-Anbieter und Erstausbildung“[16] zeigt, dass Bayern mit insgesamt elf Berufsbildungswerken, Nordrhein-Westfalen mit zehn (bzw. elf; siehe dazu Anm. in Tab.4.1-5) und Baden-Württemberg mit sieben Berufsbildungswerken die Bundesländer mit den meisten Berufsbildungswerken sind. Baden-Württemberg hat darüber hinaus auch die höchste Anzahl an verschiedenen Bildungsanbietern, Nordrhein-Westfalen mit 68 die höchste Anzahl an Standorten von Bildungsanbietern, gefolgt von Bayern mit 33 Standorten und Baden-Württemberg mit 27 Standorten (Tabelle 2.3-5).

Tabelle 2.3-5: **Überblick über LTA-Anbieter im Kontext der Ausbildung nach 66 BBiG/§ 42m HwO**

	Berufsbildungswerke		Bildungsträger		
Bundesland	Anzahl Berufsbildungswerke	Anzahl Plätze, bezogen auf die besonderen Angebote für Menschen mit Behinderung[17]	Anzahl verschiedener Bildungsträger	Anzahl „Standorte“ der Bildungsträger gesamt	Anzahl Plätze, bezogen auf die besonderen Angebote für Menschen mit Behinderung
BW	7	3.710	11	27	4.196
BY	11	2.793	6	33	2.065
BE	2	845	2	7	380
BB	1	650	4	11	1.230
HB	1	390	1	1	20
HH	1	450	1	2	40
HE	2	900	4	9	422
MV	1	400	1	2	40
NI	2	760	5	16	970
NRW[18]	10	2.512	5	68	3.239
RLP	3	898	2	5	254
SL	1	437	1	1	20
SN	3	712	4	10	664
ST	2	539	4	7	410
SH	3	710	4	5	260
TH	1	291	3	3	450
Gesamt	**51**	**16.997**		**207**	**14.660**

Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V.: REHADAT-Bildungsportal; Liste der Anbieter von Erstausbildung für Fachpraktiker mit speziellem Unterstützungsbedarf; eigene Darstellung und Berechnung.
http://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/erstausbildung-nach-paragr-66-paragr-42-fachpraktikerberuf/ (28.06.2016)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Inklusion – Behinderte Menschen. In: BiBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 (Vollmer, K.; Heister, Michael)

Die Autoren fokussieren die Frage, auf welchen Personenkreis sich die UN-Konvention genau bezieht und stellen in diesem Zusammenhang die Problematik der Datenlage heraus. „Während im allgemeinen Bewusstsein Behinderung häufig mit offensichtlichen Behinderungen (z.B.

[15] siehe: http://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/erstausbildung-nach-paragr-66-paragr-42-fachpraktikerberuf/ (28.06.2016)

[16] Die Informationen von REHADAT basieren auf freiwilligen Angaben der Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und verzeichnen in der Darstellung von REHADAT unterschiedliche Informationsstände, sodass die dargestellten Angaben nur als grobe Orientierung und Einordnung zu interpretieren sind.

[17] Keine Angabe zum Platzangebot in einem Berufsbildungswerk (BY)

[18] CJD Dortmund fehlt in der Liste der LTA-Anbieter von REHADAT

Rollstuhlnutzer, Sehbehinderte etc.) gleichgesetzt wird, ist der Personenkreis tatsächlich wesentlich größer. Zur zahlenmäßigen Bestimmung dieser Gruppe gibt es lediglich grobe Schätzungen, was nicht zuletzt daran liegt, dass es sehr unterschiedliche Kategorien und Konzepte zur Bestimmung dieser Gruppe gibt." (BIBB-Datenreport 2013, S. 209). Lediglich für schwerbehinderte Menschen, die eine Anerkennung ihrer Schwerbehinderung beantragt haben, liegen Daten vor. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2012 umfasste diese Gruppe zu Beginn des Jahres 2010 rund 7,1 Mio. Menschen. (vgl. ebd. S. 209). Da der Schwerbehindertenstatus wenig über den tatsächlichen Förderbedarf und die Teilhabe an Berufsbildung aussagt, sind diese Daten im Kontext der vorliegenden Studie zu Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO nicht aussagefähig.

Bertelsmann-Stiftung: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung (Enggruber, R.; Rützel ,J.)
Vor dem Hintergrund der unübersichtlichen Datenlage und fehlender Informationen zum Status Quo der betrieblichen Ausbildung junger Menschen mit Behinderung im dualen System haben die Autoren Enggruber und Rützel über 1.000 ausbildungsberechtigte Unternehmen zu ihren Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen befragt. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass 24,1 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe Menschen mit Behinderung aktuell ausbilden oder es in den letzten fünf Jahren getan haben. Die Ausbildungserfahrung mit Jugendlichen mit Behinderung variiert lt. Studie stark mit der Betriebsgröße: Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern haben mit rund 85 Prozent die meiste Erfahrung, Unternehmen mit maximal neun Mitarbeitern nur etwa 21 Prozent (vgl. Enggruber; Rützel 2014, S. 28f.). Eine differenzierte Betrachtung der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ist im Rahmen der Studie nicht erfolgt.

Bertelsmann-Stiftung: Inklusion in der beruflichen Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen (Euler, D.; Severing, E.)
Die Autoren Euler und Severing verweisen ebenfalls auf die Schwierigkeiten einer statistischen Erfassung von Menschen mit Behinderung in einer betrieblich-dualen Ausbildung. Die genaue Zahl von betrieblichen Ausbildungsverhältnissen mit behinderten Jugendlichen zu erfassen sei aktuell nicht möglich. In Bezug auf die Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO skizzieren sie Entwicklung und Struktur auf der Grundlage vorhandener Datenquellen und weisen darauf hin, dass eine kleine, aber statistisch nicht erfasste Zahl von behinderten Jugendlichen die Sonderausbildung in Betrieben absolviert (vgl. Euler/Severing 2014, S. 17).

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW): Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung
(Metzler, CH.; Pierenkemper, S.; Seyda, S.)
Ebenfalls mit Verweis auf die Publikation von Flemming und Gericke (s.o.) wird auch in dieser Studie die lückenhafte Datenlage zur Ausbildungssituation von jungen Menschen mit Behinderung thematisiert. Um diese Lücke zu schließen haben die Autoren im Jahr 2015 im Rahmen des IW-Personalpanels, an dem sich 1.385 Unternehmen beteiligten, Personalverantwortliche u.a. zu ihrem Ausbildungsengagement sowie zu begünstigenden und hemmenden Faktoren für eine Ausbildung von Menschen mit Behinderung befragt (vgl. IW 2015, S. 39). Demnach beschäftigen gegenwärtig 11,9 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen Auszubildende mit Behinderung. Betrachtet man die Ausbildung innerhalb der letzten fünf Jahre so waren es 23,3 Prozent aller ausbildungsaktiven Unternehmen. In Bezug auf die Unternehmensgröße kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass ein knappes Viertel der kleinen, ein Drittel der mittelgroßen und jedes zweite große ausbildungsaktive Unternehmen in den letzten fünf Jahren Jugendliche mit Behinderung ausgebildet haben (vgl. Metzler/Pierenkemper/Seyda 2014, S. 15 – Vorabversion). In dieser Studie ist eine differenzierte Betrachtung der Ausbildungen nach § 66 BBiG/ § 42m HwO nicht erfolgt.

Zeitschrift für Heilpädagogik, 67.,2016, Seite 304-317: Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für Menschen mit Behinderung (Eck, R.; Stein. R.; Ebert, H.)
Explizit thematisiert werden die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für Menschen mit Behinderung im gleichlautenden Artikel der Autoren Eck, Stein und Ebert. Sie gehen

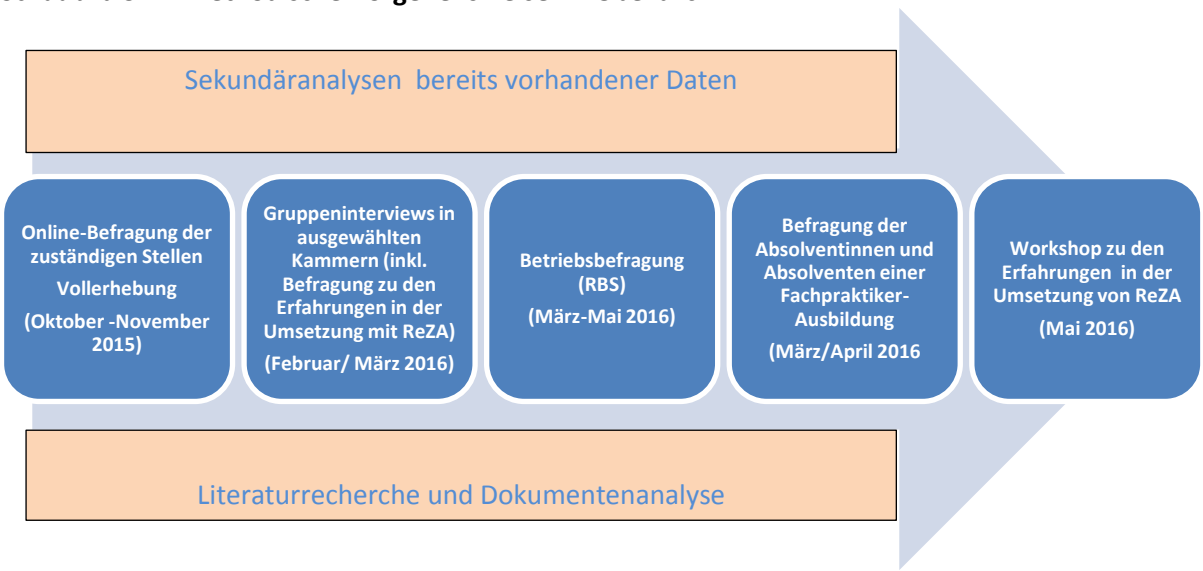
der Frage nach, ob die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO eine geeignete Möglichkeit für Menschen mit Behinderung darstellen, um einen anerkannten Abschluss zu erlangen, der zu einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben beiträgt. Die Autoren machen u.a. aufmerksam auf Herausforderungen, die nicht nur aber eben auch im Kontext der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO relevant und in der Diskussion zu berücksichtigen sind, wie z.B. der Strukturwandel des Arbeitsmarktes, der Anstieg der Qualifikationsanforderungen sowie regionale Disparitäten (vgl. Eck, Stein, Ebert 2016, S. 305 und S. 310). In Bezug auf den Forschungsbedarf wird insbesondere auf fehlende statistische Daten u.a. zur Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt hingewiesen. Darüber hinaus werden auch qualitative Studien sowie eine Befragung von Absolventen und Absolventinnen als notwendig erachtet.

Wie bereits in Kapitel 1 ausgeführt, zeigen die Sekundäranalysen, dass die vorhandenen Daten und Informationen insbesondere vor dem Hintergrund fehlender Differenzierung der rechtlichen Grundlagen und/oder der Begrenzungen auf Merkmale wie amtlich anerkannte Behinderung nur bedingt aussagekräftig sind, den Bereich der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO adäquat abzubilden. Um belastbare Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Behinderung insbesondere für den Bereich der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO treffen zu können, wurde die vorliegende umfassende Studie im Auftrag des BMBF durchgeführt. Die methodische Vorgehensweise wird im nachfolgenden Kapitel ausführlich dargestellt.

3 Methodische Vorgehensweise

Zur methodischen Vorgehensweise zählen zunächst Sekundäranalysen bereits vorhandener Daten sowie Literaturrecherche und ergänzende Dokumenten- und Literaturanalysen. Der empirische Part der Datenerhebungen umfasst drei Befragungen sowie vertiefende Interviews. Ziel ist, im Sinne einer Synthese, relevante Aspekte zum Status Quo der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sowohl aus der Perspektive der zuständigen Stellen, aus der Perspektive der Betriebe sowie aus der Perspektive der Absolventinnen und Absolventen zu beleuchten und abschließend zusammenzuführen. Darüber hinaus werden die Erfahrungen in der Umsetzung des ReZA-Rahmencurriculums sowohl in den Interviews als auch im Rahmen eines Workshops in den Blick genommen. Bevor die Schritte im Einzelnen näher ausgeführt werden, dient die nachfolgende Grafik als Einblick in das Gesamtkonzept.

Schaubild 3.-1: **Methodische Vorgehensweise im Überblick**



Nachfolgend werden die methodischen Schritte und eingesetzten Erhebungsinstrumente skizziert:

3.1 Online-Befragung der „Zuständigen Stellen“ und vertiefende Interviews

Zentrale Akteure im Kontext der dualen Ausbildung generell und auch im Kontext der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind die für die Berufsbildung zuständigen Stellen (z.B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern). Um Antworten auf die Frage nach dem aktuellen Status Quo der Ausbildungssituation im Bereich der Ausbildungs-regelungen nach § 66 BBiG/ § 42m HwO, die Frage nach den Arbeitsmarktchancen für die Absolventen und Absolventinnen dieser Ausbildungsgänge sowie die Frage nach den Erfahrungen der relevanten Akteure in der Umsetzung von ReZA zu erhalten, erfolgte in einem ersten empirischen Schritt die Befragung der zuständigen Stellen mittels eines Online-Fragebogens. Für eine differenzierte Ist-Analyse wurde im Rahmen der Fragebogenkonzeption unterschieden zwischen den bis zum Befragungszeitpunkt als Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses verabschiedeten sieben „berufsspezifischen Musterregelungen“ einerseits und weiteren „regionalen“[19] Kammerregelungen andererseits. Die zuständigen Stellen erhielten ergänzend zum Online-Fragebogen folgende Hinweise zur Differenzierung der Ausbildungsregelungen:

1. „Fachpraktiker-Ausbildungen (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses (berufsspezifische Musterregelungen)“

Eine „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO“ wurde als Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses im Dez 2010 erarbeitet. Auf deren Grundlage wurden sieben berufsspezifische Musterregelungen als Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses verabschiedet.

Wenn also in dieser Studie von „Fachpraktiker-Ausbildungen (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses“ die Rede ist, geht es **ausschließlich um diese sieben** Ausbildungsgänge:

- **Fachpraktiker/in im Verkauf**
- **Fachpraktiker/in für Bürokommunikation**
- **Fachpraktiker/in für Metallbau**
- **Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung**
- **Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik**
- **Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin)**
- **Fachpraktiker/in Hauswirtschaft**

2. „Weitere Ausbildungen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach eigenen Kammerregelungen“

Neben den sieben oben genannten Ausbildungsgängen existiert eine Vielzahl an Ausbildungsregelungen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO nach eigenen Kammerregelungen.

Wenn also in dieser Studie von „Ausbildungen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach eigenen Kammerregelungen“ die Rede ist, bezieht sich dies nicht auf die sieben oben genannten Ausbildungsgänge nach BIBB-Empfehlung (berufsspezifische Musterregelungen), sondern auf alle weiteren Ausbildungsgänge nach § 66 BBiG/§ 42m HwO auf der Grundlage eigener Kammerregelungen. Beispiele:

- **Fachpraktiker/in im Lagerbereich**
- **Fachpraktiker/in im Gastgewerbe**
- **Gartenbauwerker/in**
- **u.a.**

Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie; Hinweise zum Online-Fragebogen

[19] Aus Gründen einer sprachlichen Präzisierung wurde im Projektverlauf der Begriff „eigene“ Kammerregelung durch „regionale“ Kammerregelung ersetzt.

Die regionalen Kammerregelungen werden aufgrund der Vielzahl einzelner Regelungen[20] in der Studie als Gruppe zusammengefasst, die Fachpraktiker-Regelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung dagegen werden sowohl als Gruppe als auch differenziert nach Ausbildungsregelung dargestellt. Im Rahmen der Online-Befragung wurden insbesondere Strukturdaten der zuständigen Stellen, das Angebot der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sowie berufsspezifische statistische Daten erfragt. Darüber hinaus standen Fragen zu Lernorten, Übergängen, Beratungsangeboten für Auszubildende und Betriebe sowie die Erfahrungen und Einschätzungen u.a. zu Durchlässigkeit und zu den Arbeitsmarktchancen der Absolventen und Absolventinnen im Mittelpunkt. Auch Daten zum Weiterbildungsangebot der zuständigen Stellen in Bezug auf die „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)“ wurden erhoben.

Zur Vertiefung einzelner Aspekte der bereits sehr ausführlichen Online-Befragung erfolgten ergänzend Interviews mit Vertreter/innen ausgewählter zuständiger Stellen. Die Auswahl berücksichtigte u.a. eine regionale Ausgewogenheit, die Angemessenheit der Anzahl zwischen den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen von Industrie- und Handel, Handwerk, Landwirtschaft und Hauswirtschaft. Darüber hinaus sollte auch mindestens eine zuständige Stelle mit ReZA-Angebot berücksichtigt werden. Als Interviewpartner standen Geschäftsführung, Abteilungsleitung, Referent/innen, Ausbildungsberater/innen, Prüfungsmitglieder, Inklusionsberater/innen und /oder Ansprechpartner/innen für ReZA zur Verfügung. In den Interviews standen vertiefende Fragen zu strukturellen Rahmenbedingungen, zu Übergängen und Prüfungen sowie zu den Erfahrungen der Vertreter/innen der zuständigen Stellen mit Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO und zu ReZA im Mittelpunkt.

3.2 RBS-Betriebsbefragung

Als Lernort der praktischen Ausbildung sind die Betriebe und Unternehmen in Deutschland im „Dualen System“ von zentraler Bedeutung. Betriebsbefragungen sind ein wichtiges Instrument, um bei Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung die Einschätzung der Praxis kennenzulernen. Ein- bis zweimal im Jahr befragt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) daher rund 1.400 Betriebe zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS).

Im Fokus der RBS-Betriebsbefragung 1/2016, die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführt wurde, stand die Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Bei der Fragebogenkonzeption wurde berücksichtigt, dass nur wenige Betriebe tatsächlich Erfahrungen mit Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO vorweisen können. Die Endfassung des Fragebogens wurde den Mitgliedern des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) zur Kenntnisnahme und mit der Möglichkeit zur Rückmeldung vorgelegt. Die Anregungen wurden in der Final-Fassung des Fragebogens berücksichtigt. Im Mittelpunkt der Befragung standen Bekanntheitsgrad der Ausbildungs-möglichkeiten von Menschen mit Behinderung, Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen sowie die „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder und Ausbilderinnen (ReZA)“.

3.3 Absolventenbefragung

Ohne die Perspektive derjenigen, die die Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO absolvieren, wäre die Studie unvollständig. Im Rahmen der Absolventenbefragung wurden Menschen mit Behinderung

[20] Im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (Bundesanzeiger vom 15. Juni 2016) sind insgesamt - inklusive der sieben Fachpraktiker-Regelungen - 274 Bezeichnungen für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO aufgeführt, jeweils mit Angabe der zuständigen Stelle, die diese Regelung erlassen hat (mit Erlass-Datum). Zu beachten ist, dass nicht nach allen Regelungen kontinuierlich ausgebildet wird.

befragt, die im Jahr 2015 einen entsprechenden Abschluss erworben haben. Der Fragebogen wurde den Mitgliedern des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) zur Kenntnisnahme und mit der Möglichkeit zur Rückmeldung vorgelegt. Die Anregungen wurden in der Final-Fassung berücksichtigt. Im Fokus der Absolventenbefragung 2015 standen insbesondere Fragen nach der aktuellen Beschäftigungssituation und nach den gemachten Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung.

3.4 ReZA-Workshop

Der Workshop „ReZA: Erkenntnisse – Erfahrungen – Impulse“ fand am 31. Mai 2016 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) statt. Ziel im „Workshop“ war, aus der BIBB-Studie erste Erkenntnisse zu ReZA vorzustellen, im Kreis von Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Praxis zu diskutieren und die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch zu nutzen. Eingeladen waren Vertreter/innen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Mitglieder des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM), Mitglieder des BIBB-Hauptausschusses, Sozialpartner/innen, Vertreter/innen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), Vertreter/innen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH), Kammervertreter/innen, Inklusionsberater/innen sowie Vertreter/innen aus dem Hochschulbereich.

4 Ergebnisse

Nachfolgend werden in Teil I zunächst die Ergebnisse der empirischen Datenerhebungen aus der Online-Befragung und den Interviews der zuständigen Stellen (Kapitel 4.1), der RBS-Betriebsbefragung (Kapitel 4.2) sowie der Absolventenbefragung (Kapitel 4.3.) in Bezug auf die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO dargestellt. In Teil II werden ergänzend die Ergebnisse zur ReZA-Qualifikation für Ausbilder/innen dargestellt.

Teil I: Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

4.1 Perspektive „zuständige Stellen“ – Ergebnisse der Online-Befragung und Interviews

Insgesamt wurden bundesweit alle 157 für die Berufsbildung zuständigen Stellen, d.h. 80 Industrie- und Handelskammern, 53 Handwerkskammern, 18 zuständige Stellen im Bereich der Landwirtschaft und sechs zuständige Stellen im Bereich der Hauswirtschaft[21] im Rahmen einer Online-Befragung angeschrieben (siehe Kapitel 3). Ziele waren u.a., Erkenntnisse zum aktuellen Stand der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sowie Antworten auf die Frage nach den Arbeitsmarktchancen für die Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildungsgänge zu gewinnen und Erfahrungen der relevanten Akteure in der Umsetzung von ReZA zu eruieren. Mit einer Rücklaufquote von 55,4 Prozent hat über die Hälfte der angeschriebenen zuständigen Stellen an der Befragung teilgenommen. Bezüglich der Repräsentativität wird das reale Verhältnis zwischen den zuständigen Stellen weitgehend erreicht, lediglich die Länderministerien bzw. Landesbetriebe (in der Befragung unter „Sonstige“ zusammengefasst) sind in der Erhebung leicht unterrepräsentiert.

Für die Interpretation der nachfolgenden Daten ist zu beachten, dass sich die Ergebnisse ausschließlich auf die Auswertung der 87 vollständig ausgefüllten Fragebögen der zuständigen Stellen beziehen. Fragebögen, die nur zum Teil ausgefüllt waren, wurden nicht berücksichtigt, da nicht sichergestellt war, dass die Angaben aus Sicht der zuständigen Stellen in die Online-Befragung einfließen sollten.

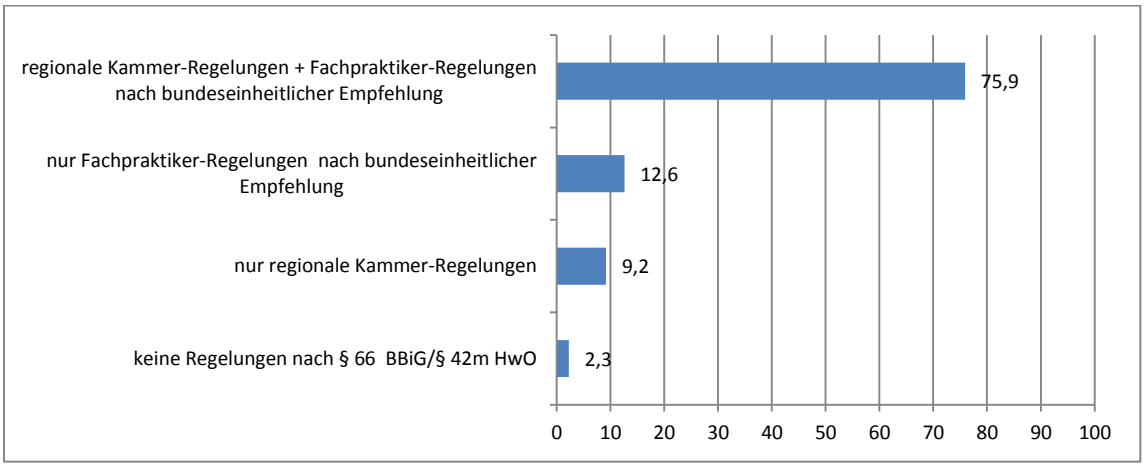
[21] Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2015

4.1.1 Angebotsstruktur der zuständigen Stellen

Angebot der Regelungen der zuständigen Stellen im Überblick

Dreiviertel aller befragten zuständigen Stellen bieten sowohl regionale Kammerregelungen als auch Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung, 12,6 Prozent nur Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung und weitere 9,2 Prozent nur regionale Kammerregelungen an. 2,3 Prozent bieten keine Regelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO an (Schaubild 4.1.1-1 sowie Tabellen 4.1.1-1 und 4.1.1-2).

Schaubild 4.1.1-1: **Angebot der Regelungen der zuständigen Stellen (in %); N=87**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Tabelle 4.1.1-1: **Häufigkeit „regionale“ Kammerregelung**

Anzahl der Regelungen	Anzahl der zuständigen Stellen	Prozent
0	13	14,9
1	16	18,4
2	8	9,2
3	9	10,3
4	10	11,5
5	9	10,3
6	4	4,6
7	6	6,9
8	3	3,4
9	1	1,1
10	1	1,1
11	3	3,4
12	2	2,3
15	1	1,1
18	1	1,1
Gesamt	87	100,0

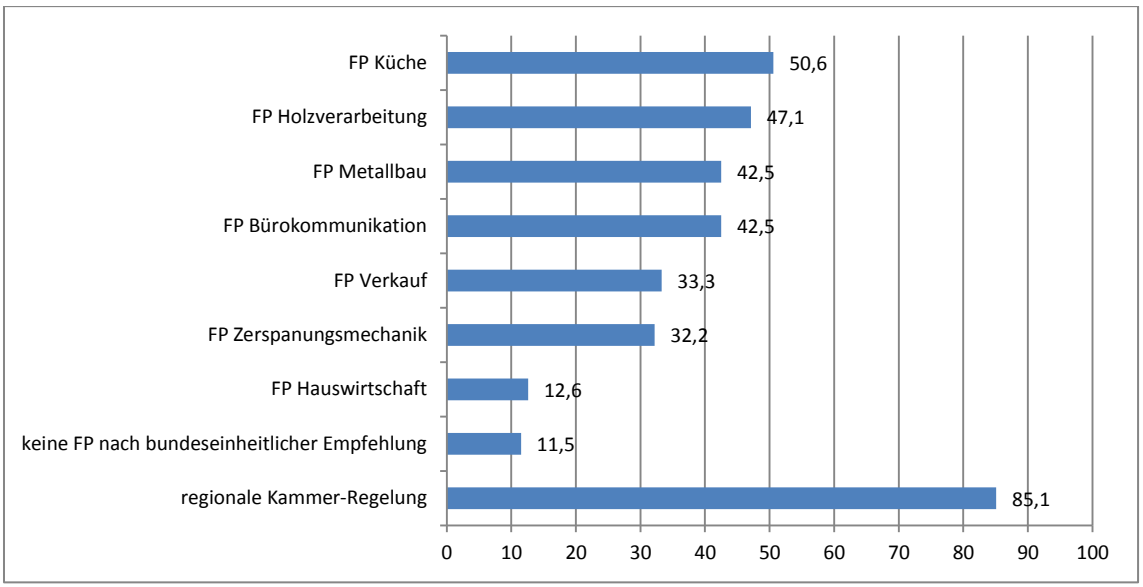
Tabelle 4.1.1-2: **Häufigkeit „Fachpraktiker-Regelung“**

Anzahl der Regelungen	Anzahl der zuständigen Stellen	Prozent
0	10	11,5
1	8	9,2
2	23	26,4
3	21	24,1
4	18	20,7
5	5	5,7
6	1	1,1
7	1	1,1
Gesamt	87	100,0

Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Im Durchschnitt bieten die befragten zuständigen Stellen 4,0 regionale Kammerregelungen und 2,6 Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung an. Betrachtet man das Angebot differenziert, so zeigt sich folgendes Bild: Von den befragten zuständigen Stellen haben rund 85 Prozent regionale Kammerregelungen erlassen. Die Fachpraktiker-Regelung Küche nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung liegt als Regelung bei über der Hälfte der befragten zuständigen Stellen vor und ist damit die häufigste Ausbildungsregelung nach bundeseinheitlicher Empfehlung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO), gefolgt von den Fachpraktiker-Regelungen Holzverarbeitung (47,1 %), Metallbau (42,5 %) und Bürokommunikation (42,5 %). Rund ein Drittel aller zuständigen Stellen bieten FP Verkauf (33,3 %) und FP Zerspanungsmechanik (32,2 %) an. FP Hauswirtschaft ist im Rahmen der befragten zuständigen Stellen nur mit einem Anteil von 12,6 Prozent vertreten. Darüber hinaus haben 11,5 Prozent der zuständigen Stellen angegeben, bisher (noch) keine Fachpraktiker-Regelungen nach BIBB-Hauptausschussempfehlung erlassen zu haben (Schaubild 4.1.1.2).

Schaubild 4.1.1-2: **Angebot der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in %); N= 87/ Mehrfachnennungen**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Diejenigen zuständigen Stellen, die keine Ausbildungsregelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung anbieten (11,5 %), gaben dafür folgende Gründe in einer Freitextfrage an: Regionale Kammerregelungen gab es bereits vorher und wurden (noch) nicht aufgehoben (5 Nennungen); regionale Regelungen haben Vorteile (4 Nennungen): Individualität, individuelle Förderfähigkeit, bessere Durchlässigkeit, regionaler Arbeitsmarkt; kein Bedarf (1 Nennung); Beschluss des Berufsbildungsausschusses (1 Nennung).

4.1.2 Daten zur Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Entwicklung der Neuabschlüsse 2012 bis 2014

Nach Angaben der Berufsbildungsstatistik sind die Neuabschlüsse insgesamt in Ausbildungsgängen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO rückläufig. Mit 10.380 Neuabschlüssen im Jahr 2012 und 9.588 Neuabschlüssen im Jahr 2014[22] ist ein Rückgang um 7,6 Prozent im Vergleich zu 2012 zu verzeichnen. Auch die bereits dargestellte Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsförderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (siehe Tabelle 2.3-4) verdeutlicht den Rückgang in diesem Ausbildungssegment. In der Gruppe der 87 befragten zuständigen Stellen zeigt

[22] Siehe Tabelle 2.3-1

sich in der vorliegenden Studie ein Anstieg der Neuabschlüsse von 3.646 gesamt in 2012 auf 4.865 gesamt in 2014 und damit um 33,4 Prozent. Differenziert betrachtet zeigt sich ein leichter Rückgang der regionalen Kammerregelungen von 2.596 Neuabschlüsse im Jahr 2012 auf 2.345 Neuabschlüsse im Jahr 2014 (Schaubild 4.1.2-1). Die Neuabschlüsse im Bereich der Fachpraktiker nach bundeseinheitlicher Empfehlung verzeichnen dagegen mehr als eine Verdopplung im gleichen Zeitraum. Der Vergleich der Entwicklungen in den Neuabschlüssen zeigt eine deutliche Verschiebung hin zu den Fachpraktiker-Ausbildungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung. Der prozentuale Anteil von 28,8 Prozent Neuabschlüssen bei Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung im Jahr 2012 stieg auf 51,8 Prozent im Jahr 2014 (Schaubild 4.1.2-2). Zu berücksichtigen ist, dass nach den berufsspezifischen Musterregelungen erstmals 2011 bzw. 2012 je nach Ausbildungsgang mit der Ausbildung gestartet werden konnte (siehe Tabelle 2.2-1). Zudem ist eine weitere Interpretation wegen der in der Berufsbildungsstatistik bilanzierten rückläufigen Tendenz insgesamt und der Tatsache, dass nicht alle zuständigen Stellen an der Erhebung teilgenommen haben, schwer vorzunehmen.

Schaubild 4.1.2.-1: **Entwicklung der Neuabschlüsse (Anzahl)**

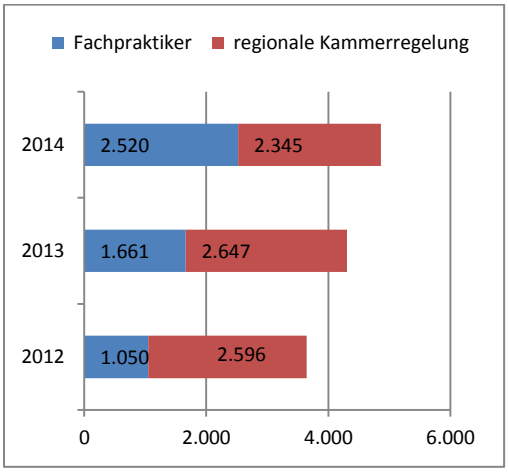
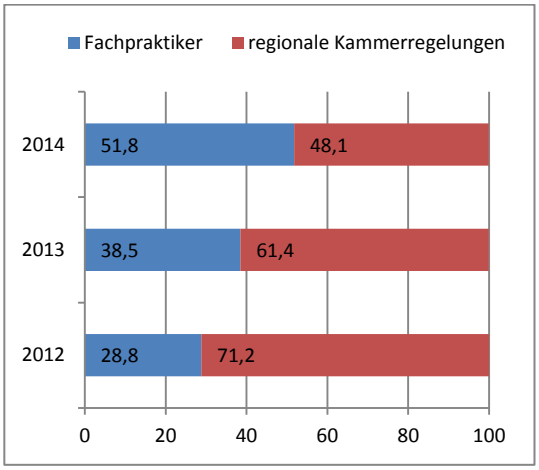


Schaubild 4.1.2.-2: **Entwicklung der Neuabschlüsse (in%)**

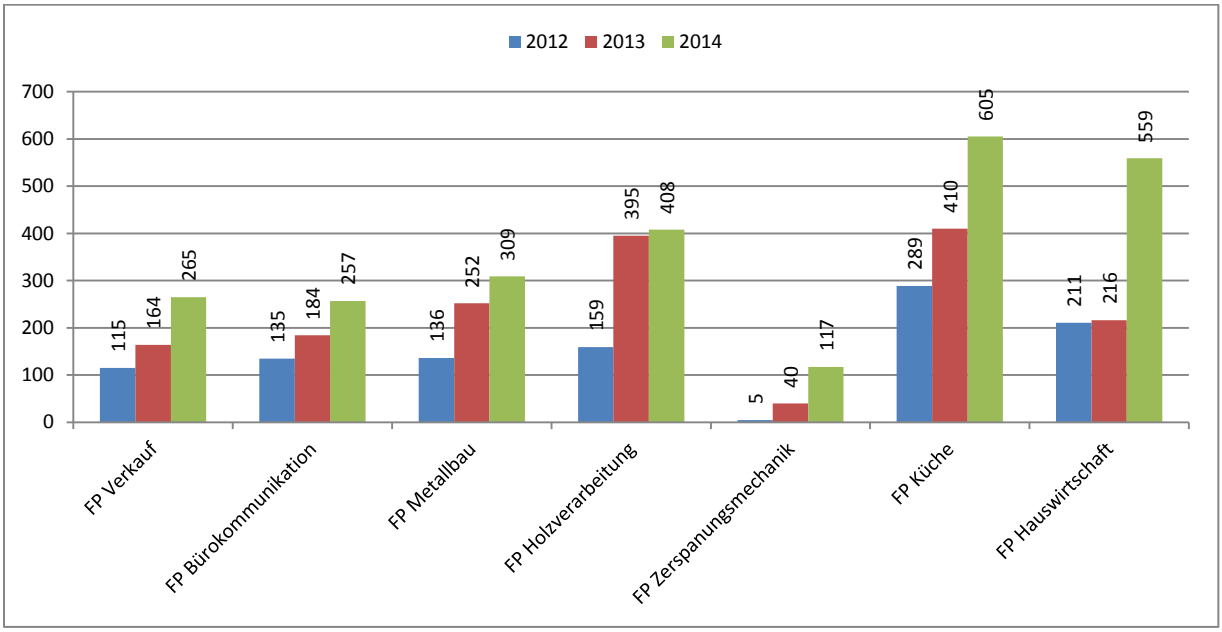


Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Betrachtet man die Entwicklungen differenziert, so zeigt sich, dass in *allen* sieben Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung die Neuabschlüsse in den Jahren 2012 bis 2014 stiegen. Die meisten Neuabschlüsse wurden in allen drei Jahren für die Fachpraktiker-Ausbildung Küche erzielt. Der größte Anstieg war von 2013 auf 2014 bei Fachpraktiker/in Hauswirtschaft zu verzeichnen. Die wenigsten Neuabschlüsse hat die Ausbildung Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik zu verzeichnen - allerdings auch hier mit einer Zunahme pro Jahr. Der geringste Anstieg bei den Neuabschlüssen war bei Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung von 2013 auf 2014 zu verzeichnen, hier stagnierte die Entwicklung nahezu mit lediglich 13 mehr Neuabschlüssen in 2014 als im Vorjahr[23] (Schaubild 4.1.2-3).

[23] Die Angaben beruhen auf z.T. kleinen Stichprobengrößen, da nicht alle 87 der an der Erhebung teilgenommenen Kammern auch immer jede FP-Ausbildung anbieten. Hauswirtschaft wurde z.B. von nur n=11 zuständigen Stellen und damit am seltensten angeboten, Küche dagegen am häufigsten mit n=44. Dies schränkt die Aussagekraft der Ergebnisse z.T. ein und zeigt daher u.U. eher Trend als verlässliche Fakten.

Schaubild 4.1.2-3: **Entwicklung der Neuabschlüsse „Fachpraktiker-Ausbildung“ 2012 - 2014 (Anzahl)**

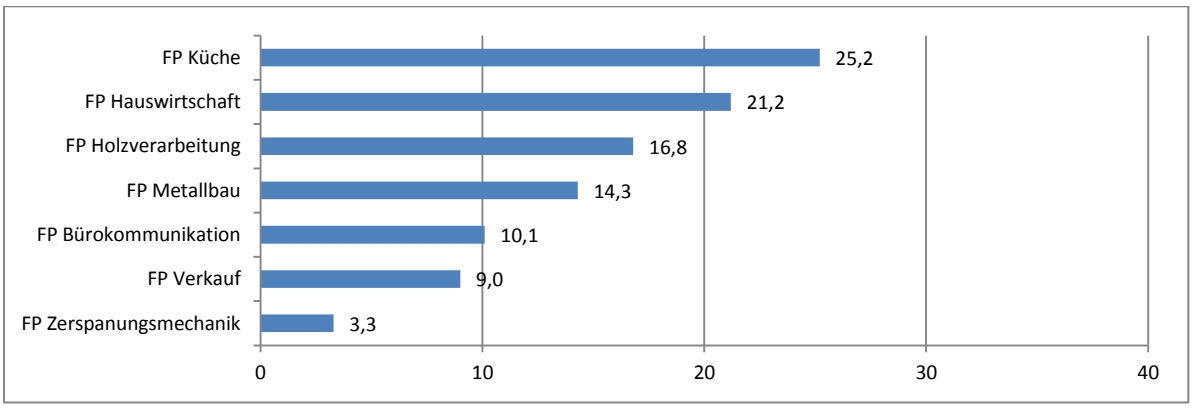


Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Bestand der Auszubildenden (30.09.2015)

Nach Angaben der 87 befragten zuständigen Stellen befanden sich zum 30.09.2015 insgesamt 5.556 Auszubildende in Ausbildungsverhältnissen im Bereich der regionalen Regelungen. In den sieben Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung befanden sich in der Summe 5.636 Auszubildende, womit die beiden Gruppen in etwa gleich viele Auszubildende aufweisen. Doch wie unterscheiden sich die sieben Fachpraktiker-Regelungen hinsichtlich der Auszubildendenzahlen? Rund ein Viertel aller Fachpraktiker-Ausbildungen erfolgen im Bereich Küche (25,2%), jede fünfte Fachpraktiker-Ausbildung erfolgt im Bereich Hauswirtschaft (21,2%), obwohl nur wenige der befragten zuständigen Stellen Fachpraktiker/in Hauswirtschaft als Ausbildungsregelung für Ihren Kammerbezirk angegeben haben. Mit nur 3,3 Prozent Anteil verzeichnet die Ausbildung zum/zur Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik die wenigsten Auszubildenden (Schaubild 4.1.2-4).

Schaubild 4.1.2.-4: **Gesamtbestand zum 30.09.2015 in Fachpraktiker-Ausbildungen (in %) N= 5.636**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge

Im Rahmen der Online-Befragung wurde ausbildungsspezifisch auch nach vorzeitigen Vertragslösungen gefragt. Der Anstieg der Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge muss vor dem

Hintergrund gesehen werden, dass die berufsspezifischen Musterregelungen erst Ende 2010 bzw. 2011 als Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses verabschiedet wurden und die Zahl der Neuabschlüsse demzufolge von 2012 bis 2014 in den entsprechenden sieben Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung anstiegen. Der Anstieg der vorzeitigen Vertragslösungen im Betrachtungszeitraum nach Angaben der befragten Stellen (Tabelle 4.1.2-1) bzw. nach Berufsbildungsstatistik (Tabelle 2.3-1)[24] ist somit schon aufgrund der ansteigenden absoluten Anzahl an Ausbildungsverhältnissen in diesen Kontext einzuordnen.

Tabelle 4.1.2.-1: **Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge 2012 bis 2014**

	FP Verkauf	FP Büro-kommunikation	FP Metallbau	FP Holzver-arbeitung	FP Zerspanungs-mechanik	FP Küche	FP Haus-wirtschaft	regionale Kammer-regelung
2012	5	9	6	13	0	16	15	602
2013	26	18	56	55	2	42	28	582
2014	37	25	65	96	6	108	82	585

Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Bestandene Abschlussprüfungen 2014 und 2015 (bis 30.09.)

Die Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen stieg in fast allen Ausbildungsgängen von 2014 auf 2015 an, was bei den Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung wiederum mit der steigenden Anzahl der Ausbildungsverhältnisse seit der Einführung zwischen 2010 und 2012 zu begründen ist. Aussagekräftiger kann daher die Bestehensquote sein: Diese lag in der Gruppe der regionalen Kammerregelungen im Jahr 2014 bei 89,4 Prozent, im Jahr 2015 (bis 30.09.) mit 86 Prozent etwas niedriger. Betrachtet man die Quote differenziert nach Ausbildungsregelung, so zeigt sich, dass im Jahr 2014 alle Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungen Fachpraktiker/in Metallbau und Zerspanungsmechanik die Abschlussprüfung bestanden haben (wobei hier die Fallzahlen sehr gering sind). In den anderen Ausbildungen liegen die Bestehensquoten zwischen 84,2 Prozent (FP Bürokommunikation) und 98 Prozent (FP Hauswirtschaft); (Tabelle 4.1.2-3). Ein Vergleich macht deutlich, dass die Bestehensquote in der Sammelgruppe „Fachpraktiker nach BIBB-HA-Empfehlung“ mit 95,3 Prozent im Jahr 2014 und 93,6 Prozent im Jahr 2015 (bis 30.09.) in beiden Jahren über der Bestehensquote der Sammelgruppe „regionale Kammerregelung“ lag (Schaubild 4.1.2-5).

Tabelle 4.1.2.-2: **Anzahl bestandener Abschlussprüfung 2014 und 2015 (bis 30.09.)**

	FP Verkauf	FP Büro-kommunikation	FP Metallbau	FP Holzver-arbeitung	FP Zerspanungs-mechanik	FP Küche	FP Haus-wirtschaft	regionale Kammer-regelung
2014	159	16	10	31	5	89	199	2.221
2015 (bis 30.09)	194	109	16	95	Keine Prüfung	206	193	1.590

Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

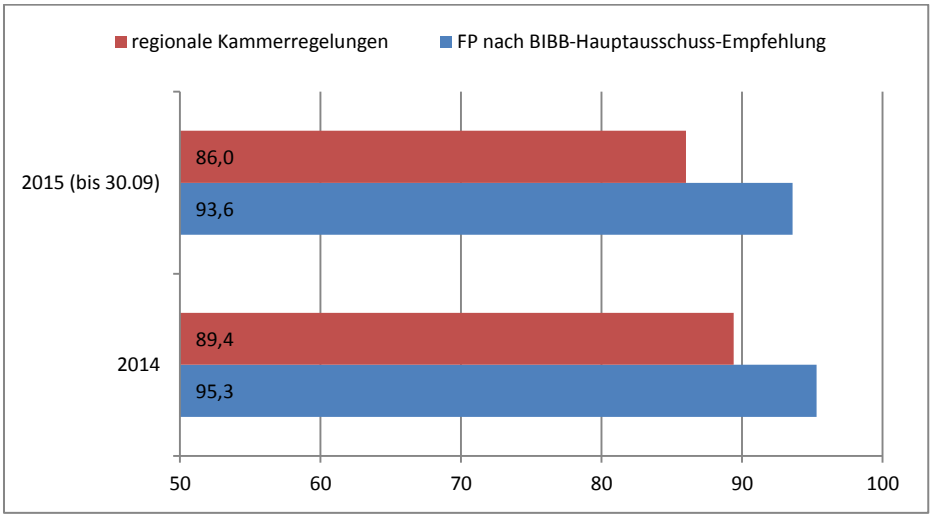
Tabelle 4.1.2-3: **Anteil bestandener Abschlussprüfungen (in%)**

	FP Verkauf	FP Bürokommunikation	FP Metallbau	FP Holzver-arbeitung	FP Zerspanungs mechanik	FP Küche	FP Hauswirtschaft	regionale Kammer-regelung
2014	96,9	84,2	100,0	93,9	100,0	89,0	98,0	89,4
2015 (bis 30.09)	97,0	97,3	88,9	89,6	keine Prüfung	90,0	94,6	86,0

Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen).

[24] Zum Merkmal „vorzeitige Vertragslösungen“ sei an dieser Stelle auf die BIBB-Publikation WDP 157 (Uhly, A.) verwiesen.

Schaubild 4.1.2-5: **Anteil bestandener Abschlussprüfungen im Vergleich (in %)**

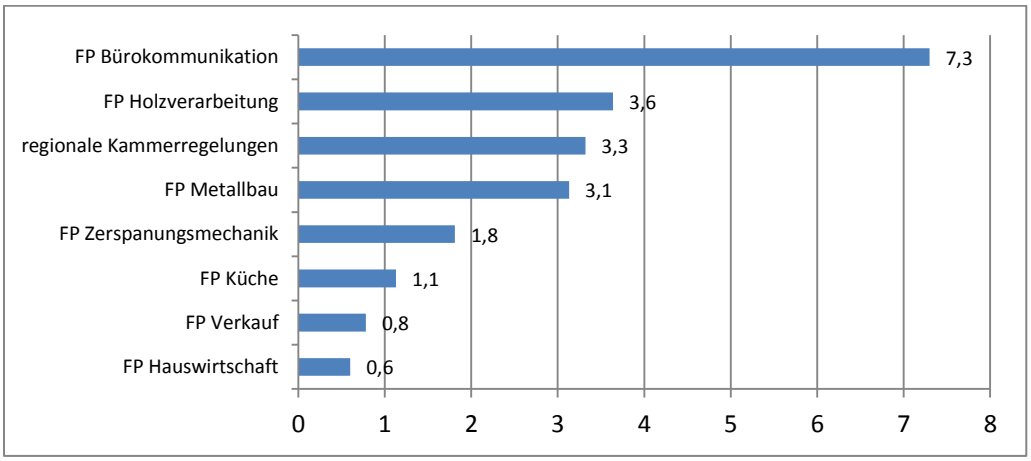


Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie
(nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Entbindung vom Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises

„Die/Der Auszubildende kann nach Maßgabe von Art und/oder Schwere ihrer/seiner Behinderung von der Pflicht zur Führung eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden“. Diese Möglichkeit zur Entbindung ist in § 9 Abs. 3 der Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO“ festgelegt. Um Informationen zur Nutzungshäufigkeit dieser Option in der konkreten Umsetzung der Ausbildung zu erhalten, wurden die zuständigen Stellen nach einer Einschätzung dessen gefragt. Das o.g. Zitat aus der Rahmenregelung wurde als Zusatzinformation der Frage vorangestellt. Im Ergebnis zeigt sich: Die Zahlen bleiben selbst inklusive der wenigen Ausreißer (z.B. bei FP Bürokommunikation) im deutlich einstelligen Bereich. Die Option der Entbindung zum Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises wird demnach nach Schätzungen der zuständigen Stellen so gut wie nicht genutzt (Schaubild 4.1.2-6 und Tabelle 4.1.2-4).

Schaubild 4.1.2-6: **Geschätzte Prozent der Auszubildenden, die vom Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden (Mittelwerte)**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie
(nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Tabelle 4.1.2-4: **Geschätzte Prozent der Auszubildenden nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, die vom Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden**

	Mittelwert (mit Ausreißern)	Antworten	Mittelwert (ohne Ausreißer)	Antworten
FP Hauswirtschaft	0,8	14	0,8	14
FP Verkauf	7,3	20	0,6	18
FP Küche	3,1	23	1	22
FP Zerspanungsmechanik	3,6	28	0,7	26
FP Metallbau	1,8	21	0,2	20
regionale Kammerregelungen	1,1	32	0,3	31
FP Holzverarbeitung	0,6	10	0,6	10
FP Bürokommunikation	3,3	53	0,8	51

Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie
(nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Anzahl der Wochen der praktischen Ausbildung im Betrieb gemäß der erlassenen Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

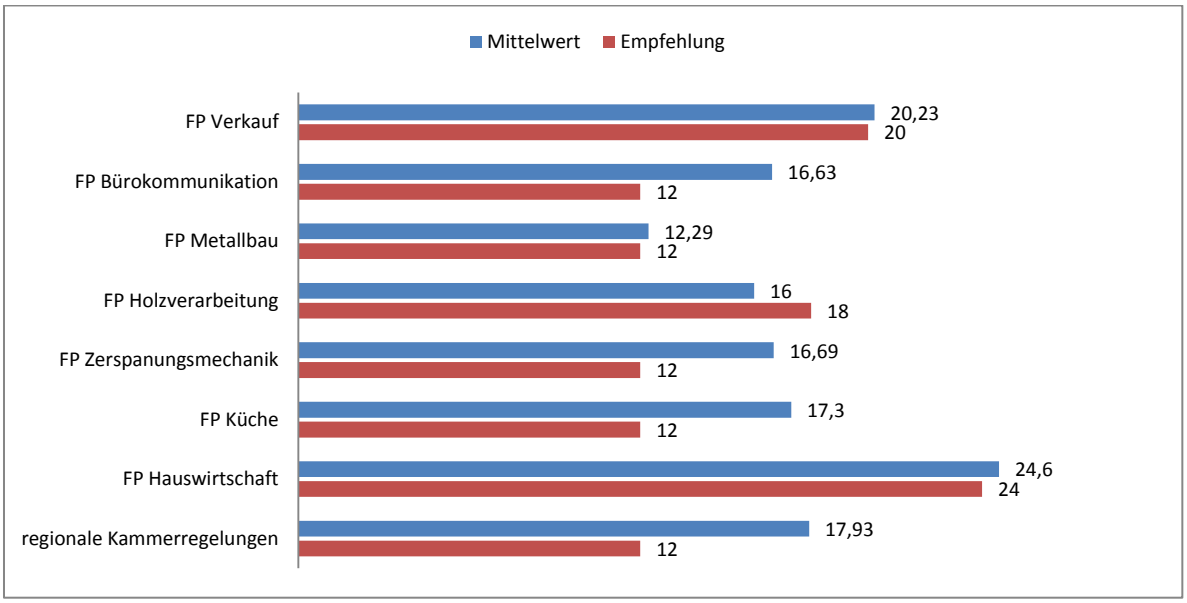
In allen sieben Fachpraktiker-Ausbildungen ist die in der jeweiligen bundeseinheitlichen Empfehlung genannte Wochenanzahl im Betrieb auch die, die am häufigsten von den zuständigen Stellen angegeben wird (Modalwert). Allerdings gibt es auch Abweichungen mit weniger oder mehr Wochen. Für die Ausbildungen Fachpraktiker/in für Bürokommunikation und Küche z.B. gibt es einige Nennungen mit mehr Wochen („verzerrter“ Mittelwert durch einzelne Ausreißer, siehe Unterschied zum Modalwert). Für die Ausbildung Fachpraktiker/in für Metallbau werden dagegen nur wenige Abweichungen angegeben. Die Ausbildung Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung bildet eine Ausnahme, da hier als einzige Ausbildung tendenziell weniger Wochen im Betrieb absolviert werden (siehe Mittelwert kleiner als der Modalwert). Bezüglich der regionalen Kammerregelungen zeigt sich ein sehr heterogenes Bild mit zum Teil großen Unterschieden in den Wochenzahlen. Dies ist zum einen sicher der großen Anzahl an regionalen Regelungen geschuldet, zum anderen aber wohl auch auf fehlende bundesweite Empfehlungen zurückzuführen (Tabelle 4.1.2-5 und Schaubild 4.1.2-7).

Tabelle 4.1.2-5: **(Mindest-)Anzahl der Wochen der praktischen Ausbildung gemäß der erlassenen Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO**

	N	Mittelwert	Modalwert	Empfehlung
FP Verkauf	26	20,2	20	20
FP Bürokommunikation	30	16,6	12	12
FP Metallbau	35	12,3	12	12
FP Holzverarbeitung	39	16	18	18
FP Zerspanungsmechanik	26	16,7	12	12
FP Küche	40	17,3	12	12
FP Hauswirtschaft	10	24,6	24	24
regionale Kammerregelungen	56	17,9	12	-

Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie
(nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Schaubild 4.1.2-7: **Wochen der praktischen Ausbildung im Betrieb- Mittelwerte und Empfehlungen im Vergleich**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie
(nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Übergänge in Vollausbildungen während und nach der Ausbildung

In Bezug auf die Übergänge von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in Vollausbildungen ist festzuhalten, dass die zuständigen Stellen weder den Übergang während noch den Übergang nach Abschluss einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO systematisch und strukturiert erfassen. Die Ergebnisse zu den Übergängen können vor diesem Hintergrund sowie aufgrund geringer Fallzahlen nur Trends widerspiegeln und sind nur vorsichtig zu interpretieren.[25]

- *Während der Ausbildung* sind Übergänge in anerkannte Ausbildungsberufe insgesamt selten und nach Angaben der Befragten bei den regionalen Kammerregelungen etwas seltener als bei den sieben Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung. Die höchste Durchlässigkeit, also stattgefundene Übergänge in allen Jahren, ist in der Ausbildung Fachpraktiker/in Küche zu finden, gefolgt von Fachpraktiker/in Holzverarbeitung und Fachpraktiker/in Verkauf. Die geringste Durchlässigkeit scheint es trotz stark steigender Ausbildungsbestände in der Ausbildung Fachpraktiker/in Hauswirtschaft zu geben.
- *Nach Abschluss der Ausbildung* nach § 66 BBiG/§ 42m HwO zeigt sich ein Anstieg der Übergänge in eine Vollausbildung sowohl im Bereich der regionalen Kammerregelungen als auch bei den sieben Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung.

In Bezug auf die *„kontinuierliche Prüfung“* eines möglichen Übergangs in eine Vollausbildung ist Folgendes zu beachten: Bei über die Hälfte der zuständige Stellen werden in fast allen Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, inklusive der regionalen Kammerregelungen, die Zeitintervalle der Prüfung des Übergangs nicht systematisch erfasst. Die zuständigen Stellen konnten die Antwort „ist nicht bekannt“ im Fragebogen wählen. Die folgenden Aussagen sind also vorsichtig zu interpretieren: In fast allen Ausbildungen haben diejenigen zuständigen Stellen, die Angaben machen konnten, angegeben, dass der Übergang zwischen „jährlich und seltener“ und „halbjährig“ geprüft werde. Ein häufigeres Prüfen, also „monatlich“ oder sogar „wöchentlich oder öfter“ kommt generell eher selten vor, wobei sich hier in den einzelnen Ausbildungsgängen noch kleine Unterschiede zeigen: Bei

[25] Vor diesem Hintergrund wird auf eine grafische Darstellung verzichtet.

Fachpraktiker/in im Verkauf z.B. wurden diese beiden Zeitintervalle gar nicht angegeben, bei Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik dagegen etwas häufiger.

Als Zusatzinformation werden für den Bereich der Übergänge nachfolgend Zitate aus den vertiefenden Interviews ergänzt:

Interview-Zitate zum Aspekt „Prüfung des Übergangs“:[26]

„Ja, also der erste konkrete Prozess ist die Bewertung der Zwischenprüfung, im Regelfall. Also wir zumindest setzen das immer so als ersten Meilenstein, das bis dahin gezeigte Leistungsvermögen.“ (I8_57)

„Also die Note spielt irgendwo schon mit rein. Aber es hat eher was mit der persönlichen Leistungsfähigkeit und vor allen Dingen auch Leistungsbereitschaft zu tun. Das ist nur eine Frage, die diskutieren wir mit jungen Leuten unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht.“ (I6_64)

„Also das ist ein sehr seltener Fall, dass also jetzt schon während der Fachpraktiker- oder der anderen Regelung, während dieser Ausbildungszeit in den Vollberuf gewechselt werden soll. Der Fall ist eher anders herum.“
(I4_40)

„Allein die letzten sechs, acht Wochen haben wir neue Schüler, die aus dem Regelsystem kommen, teilweise auch aus anderen Bundesländern, die mit diesem System, mit der Klassenstärke, mit der Stofffülle […] nicht zurecht gekommen sind.“
(I9_14)

4.1.3 Ausbildungsbereitschaft und Arbeitsmarktchancen aus Sicht der zuständigen Stellen

Neben den statistischen Angaben wurden die zuständigen Stellen nach der subjektiven Einschätzung bezüglich möglicher Veränderungen in der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und den Eingliederungschancen von Menschen mit Behinderung befragt. Differenziert wurde zwischen den sieben Fachpraktiker-Ausbildungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung und den weiteren regionalen Kammerregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO. Zuständige Stellen, die angaben, „bisher noch keine Erfahrungen“ damit gesammelt zu haben, wurden in diese Auswertung nicht mit einbezogen, was die Stichprobe auf n= 66 bzw. 64 bei Ausbildungsbereitschaft und n= 47 bzw. 54 bei Eingliederungschancen verkleinerte.

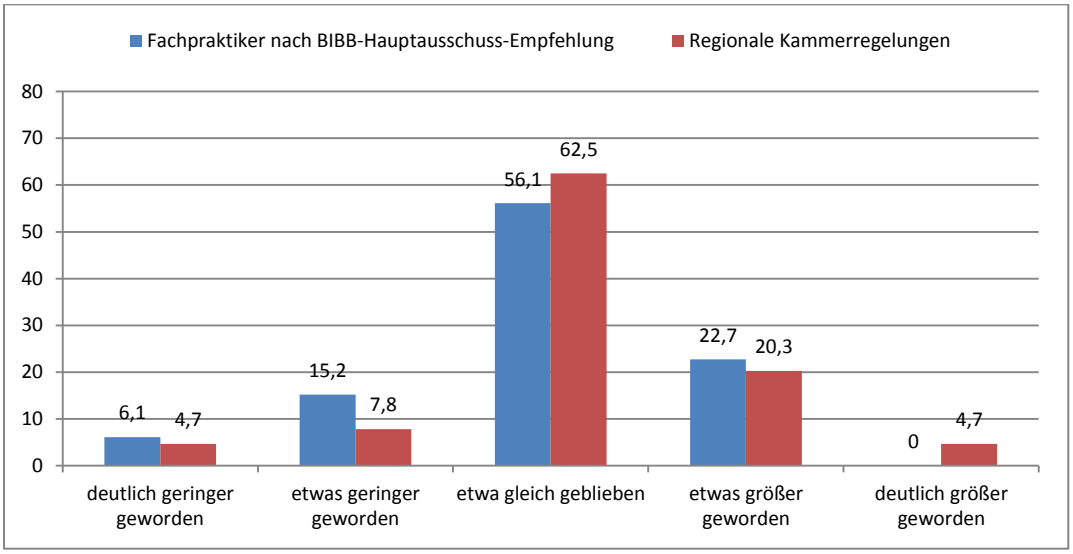
Bezüglich der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gegenüber Menschen mit Behinderung in Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO haben die meisten zuständigen Stellen die Erfahrung gemacht, dass es keine Veränderungen gibt, weder im Bereich der sieben Fachpraktiker-Ausbildungen nach berufsspezifischer Musterregelung (56,1%) noch im Bereich der regionalen Kammerregelungen (62,5%); (Schaubild 4.1.3-1). Unter denjenigen, die Veränderungen wahrgenommen haben, bewerten in Bezug auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gegenüber Menschen mit Behinderung ungefähr ebenso viele befragte zuständige Stellen die Fachpraktiker-Ausbildungen als förderlich wie hemmend. Die regionalen Kammerregelungen werden dagegen

[26] Aus Gründen der Lesbarkeit wurden die Zitate in der vorliegenden Studie z.T. sprachlich geringfügig überarbeitet!

positiver bewertet: Von den zuständigen Stellen, die Veränderungen wahrgenommen haben, bewerten etwas mehr die regionalen Kammerregelungen als förderlich denn als hemmend für die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

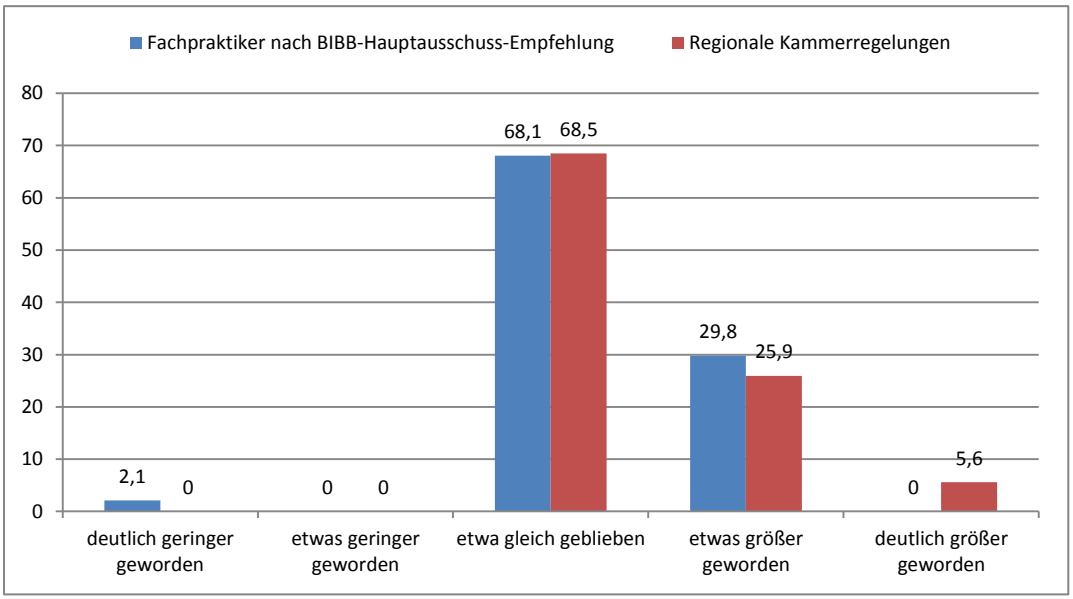
Bezüglich der Eingliederungschancen von Menschen mit Behinderung auf den Arbeitsmarkt haben die meisten zuständigen Stellen die Erfahrung gemacht, dass es keine Veränderungen gibt, weder durch die Einführung der sieben bundesweiten Fachpraktiker-Regelungen (68,1%) noch im Bereich der regionalen Kammerregelungen (68,5%) (Schaubild 4.1.3-2). Unter denjenigen, die Veränderungen wahrgenommen haben, bewerten fast alle zuständigen Stellen beide Gruppen als förderlich für die Eingliederungschancen von Menschen mit Behinderung auf den Arbeitsmarkt, jedoch liegt die Bewertung der Eingliederungschancen von Menschen mit Behinderung durch die sieben Fachpraktiker-Regelungen geringfügig unter den regionalen Kammerregelungen.

Schaubild 4.1.3-1: **Erfahrungen zur veränderten Ausbildungsbereitschaft (in %)**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Schaubild 4.1.3-2: **Erfahrungen zu veränderten Eingliederungschancen (in %)**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Die nachfolgenden Zitate aus den vertiefenden Interviews mit Vertreter/innen der zuständigen Stellen geben einen ergänzenden Einblick in die Erfahrungen zur Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sowie zu den Arbeitsmarktchancen der Absolventen und Absolventinnen nach Abschluss einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO.

Interview-Zitate zum Aspekt „Erfahrungen zur Ausbildungsbereitschaft“

„Also das kann man eindeutig sagen, dass die Bereitschaft größer wird. Das ist nicht der große Wurf. Also nicht, weil wir IvIK[27] haben, ist die Prozentzahl explodiert. Was wir einfach merken ist die Chance, die hinter diesem Programm steht: Einfach zu sagen, wir platzieren dieses Thema Ausbildung von Menschen mit Behinderung, Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einfach sehr unternehmernah.“ (I6_47)

„Also es ist, wie viele andere Geschichten auch, es sind dicke Bretter, die da gebohrt werden müssen.“ (I6_48)

„Viele Betriebe wissen eben nicht, an wen kann ich mich denn wenden, wenn ich Hilfe brauch? Wer kann mich unterstützen? Wer kann meine Auszubildenden unterstützen? Und das wollen wir ein bisschen transparenter machen. Das ist bei den Betrieben noch nicht im Detail angekommen, also bei allen noch nicht. Und das ist eine große Aufgabe, denke ich, um Inklusion weiter nach vorne zu bringen, einfach ganz viel informieren“. (I7_156)

Interview-Zitate zum Aspekt „Erfahrungen zu Arbeitsmarktchancen“

„Ja, ich glaub das ist ein ganz wichtiger Punkt. Wenn man darüber nachdenkt, die 66er abzuschaffen, sollte man mal in die Betriebe gehen und gucken. Wo sind denn die Menschen heute in den Betrieben, die eine 66-er Ausbildung abgeschlossen hatten? Und dann stellen wir nämlich hier in der Region fest, […] ganz viele haben irgendwann den Weg erkannt und haben im Unternehmen auch einen Aufstieg vollzogen. Und das ist eine Geschichte, die glaube ich sehr dafür spricht, dass wir sagen: dieser Grundstein Ausbildungsabschluss, der ist sehr, sehr wichtig, denn ohne diesen Ausbildungsabschluss wären sie diesen Weg nicht gegangen.“ (I8-79)

„So wie in der Regelausbildung auch, erfolgt die praktische Ausbildung auf den Betrieben und sie erlernen dadurch wirklich vom ersten Tag an sozusagen die Realität in der Wirtschaft mit. Und dadurch haben wir auch die große Akzeptanz im landwirtschaftlichen Bereich und auch den großen Übergang von der Werkerausbildung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.“ (I7_47)

„Daher auch eben die hohe Nachfrage im Bereich der technischen Berufe. Und wir erleben letztendlich bei den Fachpraktikerberufen genau das, was wir bei den Vollberufen auch erleben. Wir haben eine Zunahme der gewerblich-technischen Ausbildungsverhältnisse. Oder eine leichte Abnahme der kaufmännischen Ausbildungsverhältnisse.“ (I6_126)

[27] Initiative des BMAS:„Inklusion mit Kammern“; siehe dazu Kapitel 2

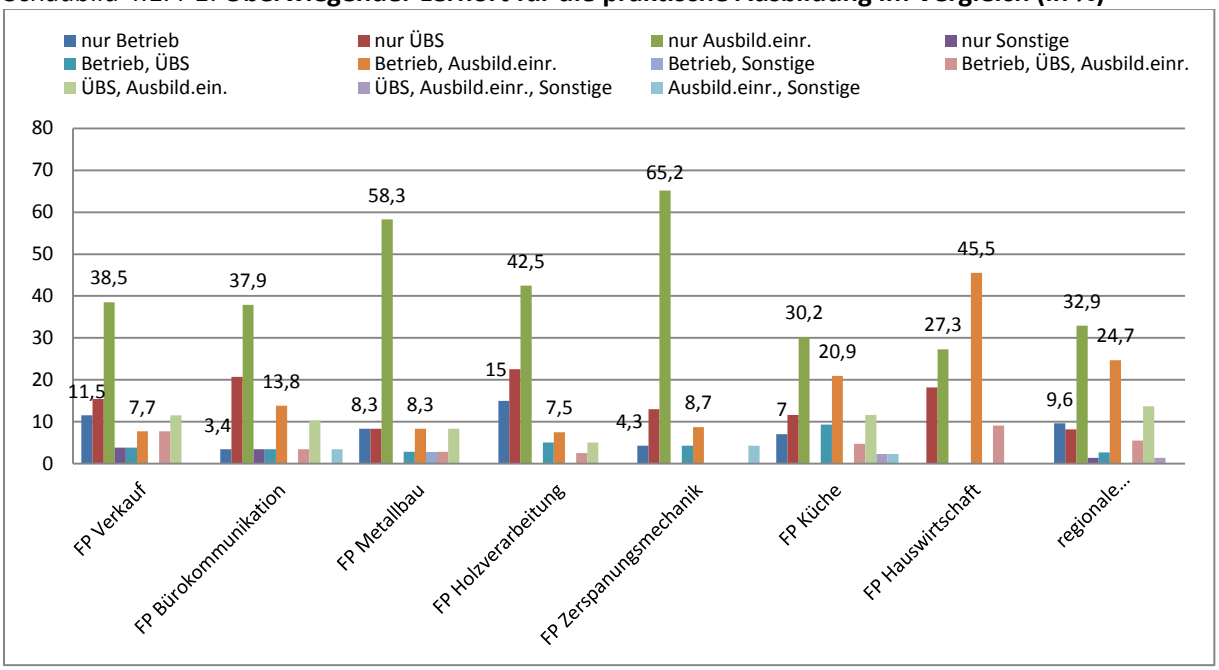
4.1.4 Lernort Praxis und Lernort Schule

Lernort Praxis

Die Frage wie hoch der Anteil der überwiegend betrieblich ausgebildeten Auszubildenden in Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ist, ist nicht eindeutig zu beantworten, da auch in Ausbildungseinrichtungen wie Berufsbildungswerken „betrieblich“ ausgebildet wird (z.B. im Gartenbau oder in Kantinen). Es wurde daher gefragt, wo die praktische Ausbildung überwiegend stattfindet. Am häufigsten wurde in allen erfassten Ausbildungen in „Ausbildungseinrichtungen“ angegeben. „Betriebe“ und „überbetriebliche Ausbildungsstätten (ÜBS)“ rangieren dahinter etwa gleich auf. Insgesamt sind die Verteilungen über alle Ausbildungen und inkl. der regionalen Kammerregelungen vergleichsweise ähnlich. Allerdings muss hier erneut auf die z.T. geringen Fallzahlen hingewiesen werden, die eine Interpretation erschweren. Unter „Sonstiges“ werden u.a. Bildungseinrichtungen, Maßnahmenträger oder Kooperationsbetriebe aufgeführt.

Aufgrund der in dieser Frage möglichen Mehrfachantwort lohnt sich ein differenzierterer Blick auf die von den zuständigen Stellen gegebenen Antwortkombinationen: Die *praktische Ausbildung* erfolgt laut Angaben der befragten zuständigen Stellen überwiegend in Ausbildungseinrichtungen, mit einem unterschiedlichen Anteil je nach Ausbildungsregelung. Für den Anteil der praktischen Ausbildung „überwiegend nur im Betrieb“ liegt der Wert bei den Ausbildungen nach regionalen Kammerregelungen bei 9,6 Prozent. In den Fachpraktiker-Ausbildungen liegt dieser Anteil bei der Ausbildung Fachpraktiker/in Holzverarbeitung mit 15 Prozent am höchsten, gefolgt von Verkauf (11,5%), Metallbau (8,3%), Küche (7%), Zerspanungsmechanik (4,3%), Bürokommunikation (3,4%). Für Fachpraktiker Hauswirtschaft liegt keine Nennung vor. Fast ausschließlich in Ausbildungseinrichtungen erfolgt die praktische Ausbildung insbesondere in den Fachpraktiker-Ausbildungen Metallbau und Zerspanungsmechanik. Als Besonderheit ist in Bezug auf den Lernort der praktischen Ausbildung die Heterogenität der Fachpraktiker-Ausbildung Holzverarbeitung herauszustellen, da hier auch im Vergleich zu den anderen Ausbildungen die höchsten Angaben im Bereich „nur Betrieb/Unternehmen“ sowie „nur ÜBS“ gemacht wurden (Schaubild 4.1.4-1).

Schaubild 4.1.4-1: **Überwiegender Lernort für die praktische Ausbildung im Vergleich (in %)**[28]



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

[28] Aus Gründen der Übersicht werden im Diagramm nur die Datenbeschriftungen der Kategorien „nur Betrieb“, „nur Ausbildungseinrichtung“ sowie „Betrieb und Ausbildungseinrichtung“ dargestellt.

Die nachfolgenden Zitate geben einen kleinen Einblick in die Erfahrungen und Einschätzungen der Vertreter/innen der zuständigen Stellen in Bezug auf den Lernort Praxis.

Interview-Zitate zum Aspekt „Lernort Praxis“

„Also wir haben jetzt keinen direkten betrieblichen Ausbildungsvertrag. Das sind Bildungsträger und das ist eine kooperative Ausbildung. Das heißt, sie suchen Ausbildungsbetriebe dazu und sind die ganze Zeit über in den Betrieben.“ (I5_44)

„Ausbildung behinderter Menschen im Unternehmen[…]. Wir haben das geregelt, aber in der Praxis sind das eher, auch jetzt, Ausnahmefälle.“ (I4_77)

„Und auch bei den Trägern, aus meiner Sicht, ist angekommen, dass die Praxis eben sehr, sehr wichtig ist und dass eine Ausbildung nur beim Bildungsträger, nur im geschützten Bereich eigentlich die Jugendlichen auch nicht auf das, was anschließend kommen soll, vorbereitet, sondern dass es eben ganz, ganz wichtig ist, dass sie dann auch immer mehr in die Wirtschaft wirklich eintauchen können und das kennenlernen können. Und sich dann auch ihren Standpunkt da erarbeiten können. Und einfach auch wissen, nach den drei Jahren, wo kann ich denn anfangen? Wie läuft denn so ein Arbeitsalltag im nicht geschützten Raum ab? Wie verhalte ich mich dann?“ (I7_142)

„Das ist ein sehr enges Netzwerk, was über Jahre aufgebaut ist mit Betrieben, wo zuverlässige Partner da sind. Da steht ja dann immer noch der Träger dahinter, der regelmäßig hinfährt, der Besuche macht, der sowohl den Meister als auch den Auszubildende betreut, sozusagen.“ (I3_104)

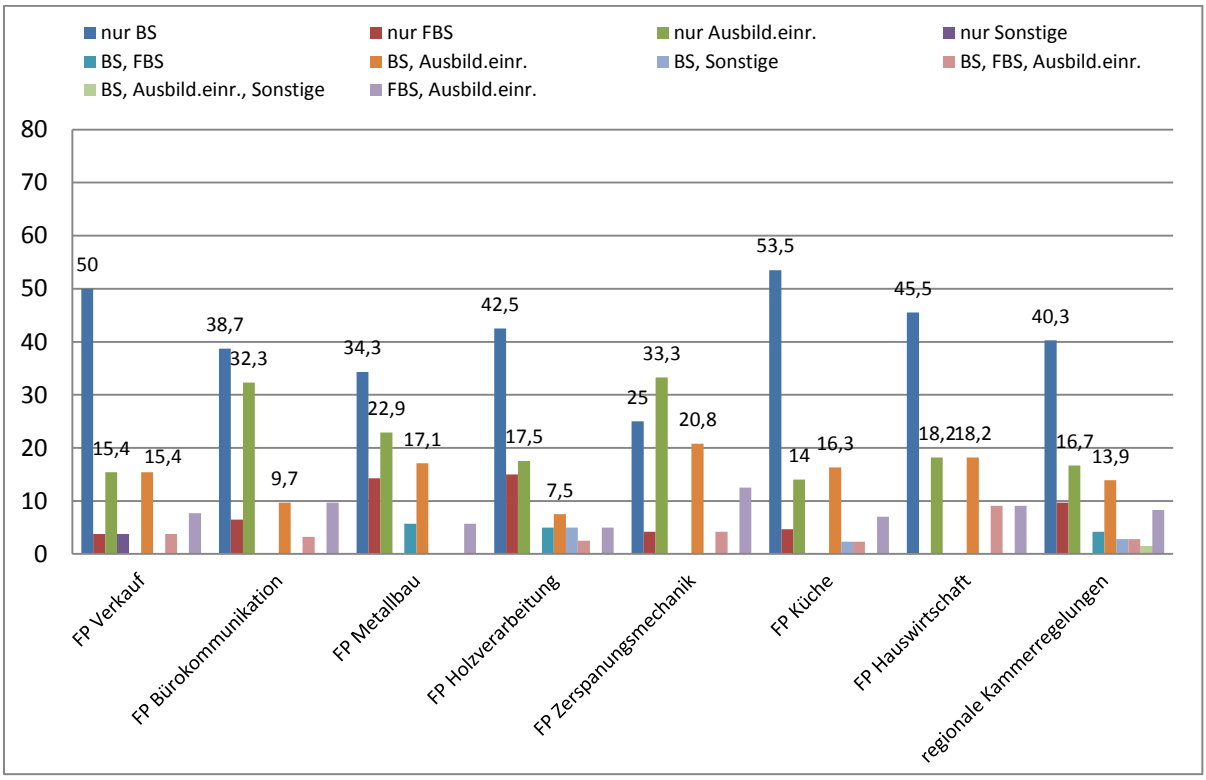
Lernort Schule

In Bezug auf den Lernort Schule ist zunächst anzumerken, dass die Verantwortung für die schulische Ausbildung im dualen System in den Bundesländern liegt. In diesem Zusammenhang ist für die Einordnung der nachfolgenden Ergebnisse zu berücksichtigen, dass sowohl das Schulart-Angebot (z.B. in Bezug auf Förderberufsschulen) bundeslandspezifisch unterschiedlich sein kann und darüber hinaus möglicherwiese auch die berufsspezifische Beschulungssituation im Fachklassenprinzip vor unterschiedlichen Herausforderungen je nach Region und Bundesland steht (siehe auch Kapitel 2).

Gefragt wurde nach dem Lernort, an dem die schulische Ausbildung überwiegend stattfindet: in der Berufsschule (BS), in der Förderberufsschule (FörderBS), in der Ausbildungseinrichtung oder sonstigen Institutionen. Nach Angaben der befragten zuständigen Stellen zeigt sich, dass bei fast allen Fachpraktiker-Ausbildungen die Berufsschule am häufigsten genannt wurde, mit geringen Unterschieden zwischen den Ausbildungen. Analog zu den Daten des Lernortes Praxis bringt auch bei der Frage nach dem Lernort Schule mit Mehrfachantworten eine Analyse der einzelnen Antwortkombinationen genauere Einblicke. So zeigt sich, dass bei Fachpraktiker/in im Verkauf die schulische Ausbildung mit Abstand am häufigsten nur in der Berufsschule erfolgt. Bezüglich Fachpraktiker/innen für Bürokommunikation geben dagegen fast ebenso viele zuständige Stellen an, dass entweder ausschließlich in der Berufsschule oder ausschließlich in Ausbildungseinrichtungen die schulische Ausbildung absolviert wird. Bei Fachpraktiker/innen für Metallbau sowie für Holzverarbeitung nimmt die Berufsschule zwar ebenfalls den wichtigsten Platz ein, zusätzlich scheinen bei diesen beiden Ausbildungsgängen aber auch Förderberufsschulen als alleiniger Ort der schulischen Ausbildung eine wichtigere Rolle zu spielen als bei den anderen Fachpraktiker-Ausbildungen. Auch bei Fachpraktiker/innen für Zerspanungsmechanik fällt auf, dass die zuständigen Stellen bundesweit überwiegend entweder „nur in Berufsschulen“ oder „nur in Ausbildungs-einrichtungen“ angeben. Im Gegensatz zu Fachpraktiker/in für Bürokommunikation scheint hier aber die Ausbildungseinrichtung den leicht größeren Stellenwert zu haben, auch die Mischform „in Berufsschulen und Ausbildungseinrichtungen“ wurde hier anteilig am häufigsten genannt. (Schaubild 4.1.4-2).

Insgesamt zeigt sich hier über alle Ausbildungsregelungen hinweg ein recht heterogenes Bild: Die Werte für den Anteil „nur Berufsschule“ liegen je nach Ausbildungsgang zwischen 25 Prozent (Fachpraktiker/in Zerspanungsmechanik) und 53,5 Prozent (Fachpraktiker/in Küche). Die Werte für den Lernort „nur Ausbildungseinrichtung“ liegen zwischen 14 Prozent (Fachpraktiker/in Küche) und 33,3 Prozent (Fachpraktiker/in Zerspanungsmechanik). Bei der Interpretation der Ergebnisse sind u.a. die z.T. geringen Fallzahlen, die bundeslandspezifische Beschulungssituation mit Unterschieden im Angebot an verschiedenen Schul- und Ausbildungsstätten sowie die regionalen Unterschiede zwischen strukturschwächeren und ländlicheren Gegenden auf der einen und Ballungsgebieten auf der anderen Seite zu berücksichtigen.

Schaubild 4.1.4-2: **Überwiegender Lernort für die schulische Ausbildung im Vergleich (in %)**[29]



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Die Studie zeigt, dass die Beschulung der Auszubildenden in Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO je nach Bundesland und Region entweder in Regelberufsschulen bzw. Berufskollegs oder in Förderberufsschulen und/oder Berufsbildungswerken erfolgt. Je nach Klassenstärke erfolgt die Organisation des Unterrichts in eigenen Fachpraktikerklassen oder der Unterricht erfolgt berufs- oder jahrgangsübergreifend[30], zum Teil aber auch mit Auszubildenden der entsprechenden Vollberufe. Je nach Region erfolgt in letzterem Fall ggf. Unterstützung durch Überbetriebliche Ausbildungsstätten hinsichtlich zusätzlichen Förderunterrichts.

Die nachfolgenden Zitate geben einen kleinen Einblick in die Erfahrungen und Einschätzungen der Vertreter/innen der zuständigen Stellen in Bezug auf die unterschiedlichen Beschulungssituationen.

[29] Aus Gründen der Übersicht werden im Diagramm nur die Datenbeschriftungen der Kategorien „nur Berufsschule“, „nur Ausbildungseinrichtung“ sowie „Berufsschule und Ausbildungseinrichtung“ dargestellt.

[30] In diesem Zusammenhang sei auch auf die BIBB-Studie „Berufsschule – Daten, Strukturen, Konzepte (Projekt 4.2.482)“ verwiesen. Der Abschlussbericht erscheint voraussichtlich im Quartal IV/2016. Eine nähere Betrachtung der Beschulung im Kontext der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO war im Rahmen der Studie nicht vorgesehen.

Interview-Zitate zum Aspekt „Lernort Schule“

„Also, wir sind aus meiner Sicht in der glücklichen Situation, dass wir mit Einführung der 66er-Regelung von der Kultusseite mit der Einführung von gesonderten Berufsschulklassen unterstützt worden sind. Also, es sind von Kultusseite zwei Landesfachklassen in der Ausbildung in der Landwirtschaft geschaffen worden und eine Landesberufsschule in der Ausbildung in der Pferdewirtschaft. Das heißt, sie werden von besonders geschulten Pädagogen in wesentlich kleineren Klassen mit einem gesonderten Lehrplan beschult.“ (I7_19)

„Und darüber hinaus haben wir Situationen, da hab‘ ich eine Fachklasse, wo dann technische Berufe nach Paragraph 66 gesammelt werden, aber gar nicht differenziert nach ihrem eigenen Berufsbild, sondern man [.] versucht, innerhalb des Unterrichtes zu differenzieren.“ (I8_34)

„Und die andere Variante, die dann suboptimal ist, die wir auch des Öfteren haben, das ist dann zum Beispiel bei den Köchen. Da finden wir selten die Möglichkeit, dass die Fachpraktiker separat beschult werden können. […]. Also definitiv auch eine Schwachstelle.“ (I8_34)

„Also wir haben vereinzelte Fälle, die mir bekannt sind, wo eben auch junge Leute in eine Regelberufsschulklasse gehen, so nenn ich das jetzt mal, also das klassische Berufskolleg, das zum Beispiel Kaufleute für Büromanagement ausbildet, wo dann auch Fachpraktiker für Bürokommunikation sind. Die Erfahrungen zeigen aber eher, dass diese Situation schwierig ist.“ (I6_36)

4.1.5 Bewertung und Einschätzung der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Die zuständigen Stellen wurden um eine Bewertung bzw. Einschätzung acht verschiedener Aussagen auf einer vierstufigen Skala (von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll zu“) gebeten. Insgesamt zeigt sich in Bezug auf die Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO eine positive Bewertung. Das Thema wird als wichtig angesehen (83,7%[31]) und nach Ansicht der zuständigen Stellen sollen weitere Fachpraktiker-Regelungen verabschiedet werden (82,5%). Auch in Bezug auf die Arbeitsmarkt-relevanz sehen die zuständigen Stellen die Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO positiv: 89,6 Prozent sind in diesem Zusammenhang der Ansicht, dass Fachpraktiker-Ausbildungen (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) Menschen mit Behinderung Anschluss an den Arbeitsmarkt bieten. Prozentual etwas weniger Zustimmung, mit 66,3 Prozent, erfährt die Aussage „Für Betriebe/ Unternehmen stellen Fachpraktiker-Ausbildungen (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) gute Ausbildungsoptionen dar (z.B. zur Fach-kräftesicherung)“.

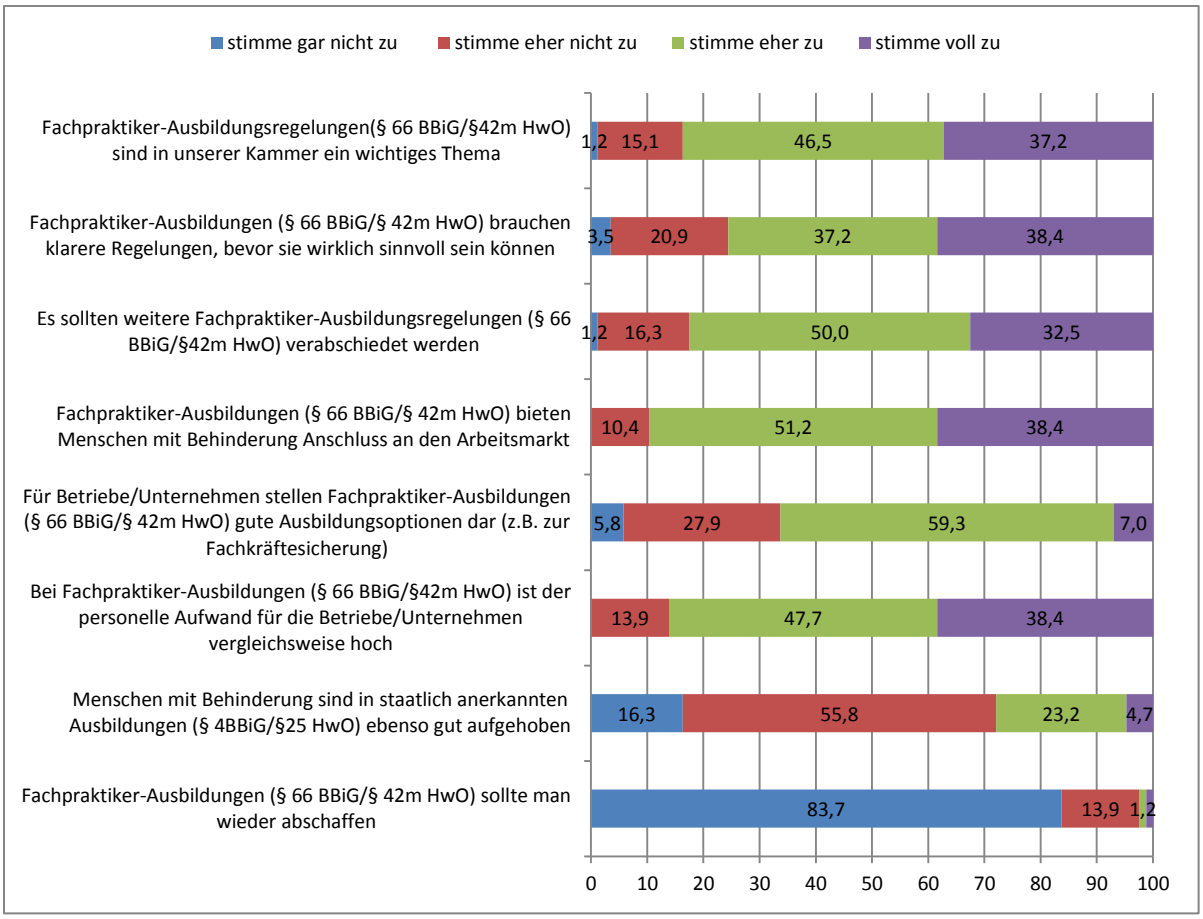
Allerdings sind immerhin 75,6 Prozent der befragten zuständigen Stellen der Ansicht, dass es im Rahmen der Fachpraktiker-Ausbildungen klarerer Regelungen bedarf. Auch sehen die zuständigen Stellen, dass der personelle Aufwand für Betriebe und Unternehmen in diesem Ausbildungssegment vergleichsweise hoch ist (86,1%).

Eindeutig ist das Ergebnis in Bezug auf die Zukunft der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO: mit knapp 98 Prozent sprechen sich die befragten zuständigen Stellen für den Erhalt der Möglichkeit aus, nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ausbilden zu können. Sie stimmen der Aussage, die Ausbildungen abzu-schaffen, nicht (83,7%) bzw. eher nicht (13,9%) zu. Allerdings stimmen auch 27,9 Prozent der

[31] Wenn nicht anders angegeben beziehen sich die nachfolgenden Prozentangaben in Kapitel 4.1.5 auf die Summe von „stimme eher zu“ und „stimme voll zu“.

Befragten der Aussage „Menschen mit Behinderung sind in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ebenso gut aufgehoben“ eher zu bzw. voll zu. (Schaubild 4.1.5-1).

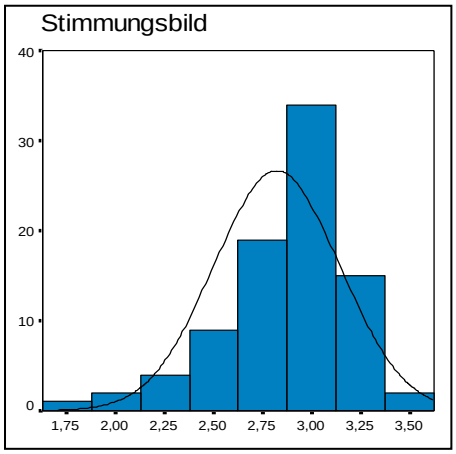
Schaubild 4.1.5-1: **Bewertung der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in %)**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Fasst man die acht Items zu einem gesamten Stimmungsbild zusammen (psychometrisches Vorgehen), erhält man auf der Skala von 1 bis 4 einen Mittelwert von M= 2,8214 bei einer Stichprobe von n=86 und somit ein leicht positives Stimmungsbild. Ausschlaggebend sind hier vor allem die beiden oben genannten als negativ erlebten Aspekte („klarere Regelungen“ und „hoher personeller Aufwand“). Ohne diese beiden Items läge der Mittelwert schon bei M=3,1550 und damit bei einem deutlich positiveren Stimmungsbild (Schaubild 4.1.5-2).

Schaubild 4.1.5-2: **Stimmungsbild**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen).

Insgesamt 22 zuständige Stellen haben darüber hinaus die Gelegenheit zur Freitext-Angabe genutzt. In den Kommentaren zeigt sich nochmals ein differenzierteres Bild zu einzelnen Aspekten. Exemplarisch sind nachfolgend zwei zentrale Kategorien aufgeführt[32]:

Tabelle 4.1.5-1: **Kommentare aus der Online-Befragung**

Gestreckte Abschlussprüfung und hohe Anforderungen (3 Nennungen)	Forderung nach bundeseinheitlicher Regelung (6 Nennungen)
• „Die vom BIBB erlassenen Fachpraktiker-regelungen sind im Niveau zu hoch für diese Personengruppe. Die Form der gestreckten Abschlussprüfung ist hier eine unbillige Härte. Die Menschen brauchen mehr Zeit bis zur endgültigen Prüfung“. • „Fachpraktikerregelungen mit einer gestreckten Abschlussprüfung und über einen Zeitraum von 3,5 Jahren sind u.E. nicht geeignet.“ • „[…] Hinzuweisen wäre noch auf sehr hohe Anforderungen in den FP-Regelungen.“	• „Es muss dringend an weiteren bundeseinheitlichen Empfehlungen gearbeitet werde.“ • „Es sollten bundeseinheitliche Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) verabschiedet werden.“ • „Fachpraktikerregelungen sollten unbedingt wesentlich zügiger vom Hauptausschuss verabschiedet werden. Es besteht ein großer Bedarf an weiteren Regelungen!!!“ • „Ja, [Anm.: es sollten weitere Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) verabschiedet werden], aber nur bundesweitbezogene Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen, keine alleinigen kammerbezogenen Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen.“ • „Weitere Fachpraktiker-Regelungen sollten nach Bedarf erarbeitet werden.“ • „Die Möglichkeit, die Ausbildung nach § 66 BBiG ohne Empfehlungen des Hauptausschusses beim BIBB durch Kammerregelungen zu gestalten, sollte eingeschränkt […] werden.“

Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

4.1.6 Informations- und Beratungsangebote der zuständigen Stellen

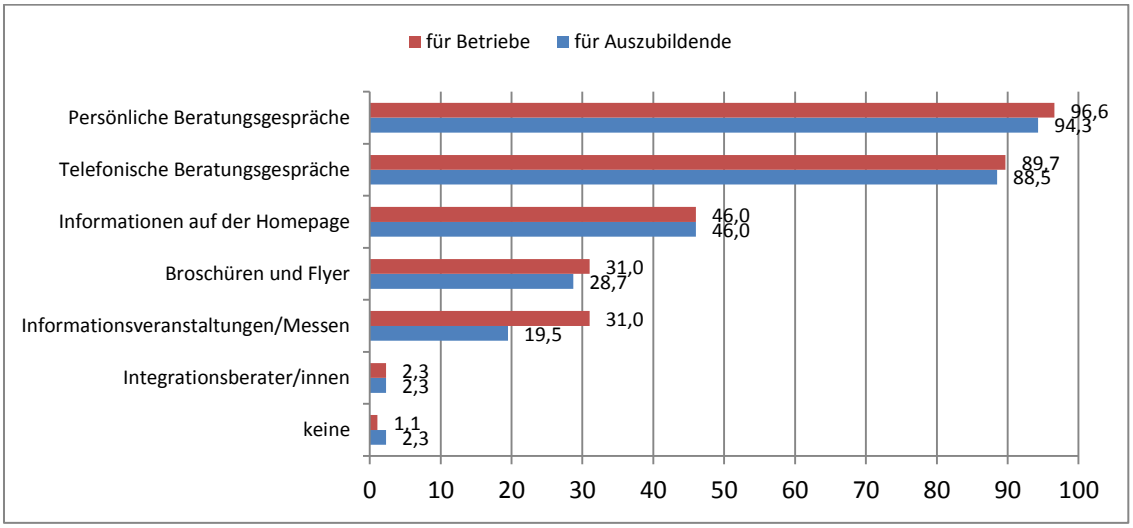
Die Vielfalt der Möglichkeiten, Rahmenbedingungen und Unterstützungsoptionen im Kontext der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO bedarf umfassender Information und eingehender Beratung. Fast alle zuständigen Stellen bieten deshalb persönliche und telefonische Beratungsgespräche, sowohl für interessierte Betriebe (96,6% bzw. 89,7%) als auch für potenzielle Auszubildende (94,3% bzw. 88,5%) an. Mit 46 Prozent gibt knapp die Hälfte der Befragten an, auf ihrer Homepage entsprechende Informationen sowohl für Betriebe als auch Auszubildende bereitzustellen, und rund 30 Prozent verfügen über Broschüren oder Flyer. Insgesamt richten sich die Angebote der befragten zuständigen Stellen prozentual geringfügig häufiger an die Betriebe als an Auszubildende.

Der größte Unterschied zeigt sich insbesondere bei Informationsveranstaltungen und Messen: sie richten sich zu 31 Prozent an Betriebe und nur zu 19,5 Prozent an Auszubildende. In gleicher Weise für Betriebe wie auch für Auszubildende bieten 2,3 Prozent der Befragten Beratung durch Integrationsberater/innen[33] an. Die wenigsten zuständigen Stellen bieten gar keine Angebote für Auszubildende (2,3%) oder Betriebe (1,2%) an (Schaubild 4.1.6-1).

[32] Freitextangaben zum Aspekt „Ausbilderqualifikation bzw. ReZA“ siehe Kapitel 4.4.2

[33] Die Angabe „Integrationsberater/-in“ wurde von einigen zuständigen Stellen im Freitextfeld zu „Sonstige“ eingetragen. Es ist nicht auszuschließen, dass mehr zuständige Stelle über Integrationsberater/-innen verfügen, dies jedoch nicht hier eingetragen haben.

Schaubild 4.1.6-1: **Informations- und Beratungsangebote (in %)**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (nach Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Interview-Zitate zum Aspekt „Bewertung der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO“

„Ich denke jetzt, grundsätzlich bin ich trotzdem der Meinung, Vorrang sollte die Vollausbildung haben. Also wir müssen dieses Thema, ich sag mal, immer so schlank halten, wie es notwendig ist. Also es macht aus meiner Sicht keinen Sinn, da jetzt einen Haufen Regelungen zu schaffen. […] Also eigentlich soll immer Ziel sein, lieber den Vollberuf, und das flankieren mit Maßnahmen, weil das natürlich für den Arbeitsmarkt mehr Verwertbarkeit darstellt.“ (I4_228)

„Also erst mal finde ich es natürlich wichtig und das ist unsere große Hoffnung und auch unsere Bitte, dass diese Fachpraktikerberufe erhalten bleiben.“ (I6_132)

„Also nicht jede Fachpraktiker-Regelung ist auch die Lösung unserer Probleme vor Ort. Aber es ist uns eben wichtig, dass wir möglichst viele einheitliche Regelungen haben.“ (I8_109)

„Im Sinne der Handwerkskammer, ordnungspolitisch, wünsche ich mir nicht in jedem Vollberuf eine Stufe drunter. Also nicht für Menschen mit Behinderung.“ (I9_292)

„Also wenn es möglich ist, wollen wir natürlich gerne auf bundeseinheitliche Regelungen zurückgreifen. Bringt viele Vorteile, weil man auch, was die Inhalte angeht, sich besser abstimmen kann. Weil man für den Arbeitgeber, der später Fachpraktiker einstellt, eine höhere Vergleichbarkeit hat, die wissen auch eher was mit dem Beruf anzufangen. Also ein Fachpraktiker Küche oder Beikoch, in Klammern steht es ja immer noch dahinter, ist bundesweit bekannt und etabliert und kann überall mit vergleichbaren Maßstäben eingestellt werden, hat einen Bezugspunkt, funktioniert. Das heißt, es ist bei den lokalen Regelungen mit einem doch deutlich höheren Aufwand zu rechnen als mit den bundeseinheitlichen Mustern. Von daher wäre es durchaus auch ein Anliegen von uns, dass möglichst viele Felder über bundeseinheitliche Muster erstmal bereitgestellt werden.“ (I8_72)

„Bundeseinheitlich find ich positiv, dass man natürlich dann auf dem Weg ist, also für die Betroffenen, dass es kein Spezialberuf ist, der nur von Bundesland zu Bundesland vielleicht noch unterschiedlich ist, bei den Betrieben bekannter wird und damit die Arbeitsmarktverwertung vielleicht steigt für den Jugendlichen." (I2_582)

„Dass ich mich dann eher überall bewerben kann, weil das dann irgendwann durchdrungen ist, bei den Betrieben - ah, der hat das gelernt und ich kann mich darauf verlassen, das sind die Inhalte. Wie bei der Vollausbildung halt." (I2_584)

4.1.7 Zwischenfazit

Als Zwischenfazit aus der Online-Befragung mit 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen (Teilnahmequote 55,4%) sind folgende Ergebnisse zusammenfassend festzuhalten:

- *Angebotsstruktur von Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO*: 80 Prozent der an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen haben sowohl regionale Kammerregelungen als auch Fachpraktiker-Regelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung erlassen. Im Durchschnitt haben die teilnehmenden zuständigen Stellen 3,9 regionale Kammerregelungen und 2,6 Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen.
- In fast allen Fachpraktiker-Ausbildungen steigen die *Neuabschlüsse* in den Jahren 2012 bis 2014. Der Vergleich der Entwicklungen in den Neuabschlüssen der Fachpraktiker-Ausbildungen (zusammengefasst) mit den regionalen Kammerregelungen (zusammengefasst) zeigt den deutlichen Trend, dass die Fachpraktiker-Ausbildungen konstant mehr Neuabschlüsse verzeichnen, während die regionalen Kammerregelungen 2014 rückläufig waren.[34] Prozentual liegen die Neuabschlüsse im Jahr 2014 mit 51,8 Prozent bei den Fachpraktikern und 48,2 Prozent bei den regionalen Kammerregelungen jedoch ziemlich nah beieinander.
- Der *Anteil bestandener Abschlussprüfungen* lag 2014 bei den befragten zuständigen Stellen im Bereich der Fachpraktiker-Abschlüsse mit 95,3 Prozent höher als im Bereich der regionalen Kammerregelungen mit 89,4 Prozent.
- *Übergänge während oder nach Abschluss der Ausbildung* nach § 66 BBiG/§ 42m HwO wurden von den an der Erhebung beteiligten zuständigen Stellen nicht systematisch erfasst.
- In Bezug auf die Gesamtzahl aller *vorzeitig gelöster Ausbildungen* nach § 66 BBiG/§ 42m HwO liegt die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen bei den regionalen Kammerregelungen deutlich höher. Mit Blick auf die Entwicklung in den Jahren 2012 bis 2014 zeigt sich jedoch ein kontinuierlicher Anstieg im Bereich der Fachpraktiker-Ausbildungen: Auf Grundlage der Angaben der zuständigen Stellen entfallen 41,7 Prozent der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge im Jahr 2014 auf Fachpraktiker-Ausbildungen nach BIBB-Empfehlung und 58,3 Prozent auf regionalen Kammerregelungen. Dies ist jedoch vor allem im Kontext der analogen Entwicklung der Neuabschlüsse zu sehen.
- Die *Entbindung zum Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises* wird nach Angaben der befragten zuständigen Stellen so gut wie nicht genutzt.
- Die *Anzahl der Wochen im Betrieb*[35] liegt bei regionalen Kammerregelungen bei einem Mittelwert von 17,9 Wochen. Bei den Fachpraktiker-Ausbildungen entsprechen die

[34] Diese Entwicklungen zeigen sich auch in den Daten der Berufsbildungsstatistik (siehe Schaubild 2.3-1).
[35] Eine Differenzierung hinsichtlich der Anzahl „Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb" konnte im Rahmen der Studie nicht erfolgen.

häufigsten Angaben überwiegend der in der berufsspezifischen Musterregelung vorgegebenen Wochen-Dauer mit kleineren Abweichungen nach oben wie unten.

- Die *praktische Ausbildung* erfolgt laut Angaben der befragten zuständigen Stellen überwiegend in Ausbildungseinrichtungen, mit einem unterschiedlichen Anteil je nach Ausbildungsregelung. Für den Anteil der praktischen Ausbildung „überwiegend nur im Betrieb“ liegt der Wert bei den Ausbildungen nach regionalen Kammerregelungen bei 9,6 Prozent. In den Fachpraktiker-Ausbildungen liegt der Wert bei FP Holzverarbeitung mit 15 Prozent am höchsten, gefolgt von Verkauf (11,5%), Metallbau (8,3%), Küche (7%), Zerspanungsmechanik (4,3%), Bürokommunikation (3,4%). Für Fachpraktiker Hauswirtschaft liegt keine Nennung vor.
- Die *schulische Ausbildung* erfolgt überwiegend in Berufsschulen, gefolgt vom Lernort Ausbildungseinrichtung. Die Werte für den Anteil „nur Berufsschule“ liegen je nach Ausbildungsgang zwischen 25 Prozent (Zerspanungsmechanik) und 53,5 Prozent (Küche). Die Werte für den Lernort „nur Ausbildungseinrichtung“ liegen zwischen 14 Prozent (Küche) und 33,3 Prozent (Zerspanungsmechanik). [36]
- Fast alle zuständigen Stellen bieten persönliche und/oder telefonische Beratungsgespräche zur Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO an. Darüber hinaus existieren Informationen auf Homepages, Flyern und Broschüren oder Messen und Informationsveranstaltungen.
- Die zuständigen Stellen nehmen keine bis leicht positive Veränderungen durch Ausbildungen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO in Bezug auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Eingliederungschancen von Menschen mit Behinderung wahr. In geringem Maße schneiden hinsichtlich der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe die regionalen Kammerregelungen noch ein wenig besser ab.
- *Bewertung der Ausbildung*: Nach Einschätzung der zuständigen Stellen sollen weitere Ausbildungs-Regelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO verabschiedet werden. Die Befragten sehen darin eine gute Ausbildungsoption, verbunden mit Arbeitsmarktchancen. Es bedürfe jedoch klarer Regelungen. Gesehen wird auch, dass der personelle Aufwand für Betriebe und Unternehmen in diesem Ausbildungssegment vergleichsweise hoch ist. Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sollen dennoch nicht abgeschafft werden.

4.2 Perspektive „Betrieb“ - Ergebnisse der RBS-Betriebsbefragung

Das Referenz-Betriebs-System (RBS) des Bundesinstituts für Berufsbildung

Allgemeine Beschreibung

Zur Vermeidung zeitlicher Verzögerungen und hoher Kosten, die bei einer immer wieder neu zu ermittelnden repräsentativen Auswahl von Betrieben für eine Befragung entstehen, hat das BIBB ein Referenz-Betriebs-System (RBS) aufgebaut. Es handelt sich dabei um ein Access-Panel, d.h. es wurde ein stabiler Pool von Betrieben aufgebaut, der bei einer jeden RBS-Befragung angeschrieben wird. Dies erlaubt schnelle und zuverlässige Analysen zu aktuellen Themen der betrieblichen Berufsbildung. Derzeit werden rund 1.400 Betriebe etwa ein- bis zweimal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt.

[36] Zu berücksichtigen ist u.a. das bundeslandspezifische Schulart-Angebot bzw. die Beschulungssituation im Fachklassenprinzip (siehe dazu auch BIBB-Projekt. „Berufsschule im dualen System“ (Veröffentlichung des Abschlussberichts ist in Vorbereitung).

Methodische Einordnung von RBS-Analyseergebnissen: Trendstudie und damit nicht notwendigerweise) eine repräsentative Betriebsbefragung

Wie in Betriebsbefragungen üblich, befinden sich bezüglich der Beschäftigtenzahl mehr größere Betriebe im RBS-Access-Panel, als es dem Anteil in der Grundgesamtheit aller (Ausbildung-)Betriebe in Deutschland entspricht.[37] Bei Auswertungen der Befragungsergebnisse werden diese strukturellen Unterschiede durch eine Gewichtung ausgeglichen. Die Gewichtungsfaktoren werden anhand der tatsächlichen Verteilung der antwortenden RBS-Betriebe nach sechs Branchen und vier Betriebsgrößenklassen mit Hilfe der Zahlen der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit ermittelt.

Methodisch wird ein einfacher Iterative-Proportional-Fitting-Algorithmus (IPF) eingesetzt, der die Werte aus der jeweiligen RBS-Befragung (den antwortenden Betrieben) an die Strukturen der Grundgesamtheit aller (Ausbildungs-)Betriebe in Deutschland anpasst (so genannte ex-post-de-facto-Gewichtung). Die Ermittlung der RBS-Gewichtungsfaktoren erfolgt demnach simultan für die Anzahl der Betriebe und die Anzahl der Beschäftigten in diesen Betrieben.

Da die RBS-Betriebe nicht für jede Erhebungswelle neu im Rahmen einer (nach Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichteten) Zufallsauswahl ausgewählt werden, gibt es (empirische) Hinweise darauf, dass die antwortenden Betriebe eher überdurchschnittlich in der betrieblichen Berufsausbildung engagiert sind. Die Gewichtungsfaktoren werden im RBS daher in der Regel nicht als Hochrechnungsfaktoren, sondern als Designgewichte verwendet. Dies bedeutet unter anderem, dass bei einer Gewichtung der Analyseergebnisse die Fallzahl nicht die Summe aller (Ausbildungs-)Betriebe in Deutschland ist, sondern die Fallzahl der Stichprobe bzw. der antwortenden RBS-Betriebe erhalten bleibt. Die RBS-Gewichtung dient demnach nicht zum Schluss auf die Grundgesamtheit (alle Ausbildungsbetriebe in Deutschland) als vielmehr zum Ausgleich des bezüglich der Branchen und Betriebsgrößenklassen disproportionalen Stichprobenansatzes. Dies bedeutet auch, dass Analyseergebnisse aus RBS-Befragungen nicht notwendigerweise repräsentativ sind, sondern empirische Trends des aktuellen betrieblichen Ausbildungsgeschehens in Deutschland abbilden.

Wichtiger Hinweis in Bezug auf die Darstellung der Ergebnisse der RBS-Befragung: Die Prozentwerte im Diagramm können geringfügig von 100 Prozent abweichen. Trotz des Hinweises im Fragebogen, nur eine Option anzukreuzen, wurden vereinzelt zusätzlich im Feld „Sonstiges“ weitere Ergänzungen eingetragen. Um diese Informationen nicht verloren gehen zu lassen, wurden diese vereinzelten Angaben als Mehrfachantwort mit aufgenommen.

4.2.1 Aktuelle „betriebliche“ Ausbildungssituation für Menschen mit Behinderung

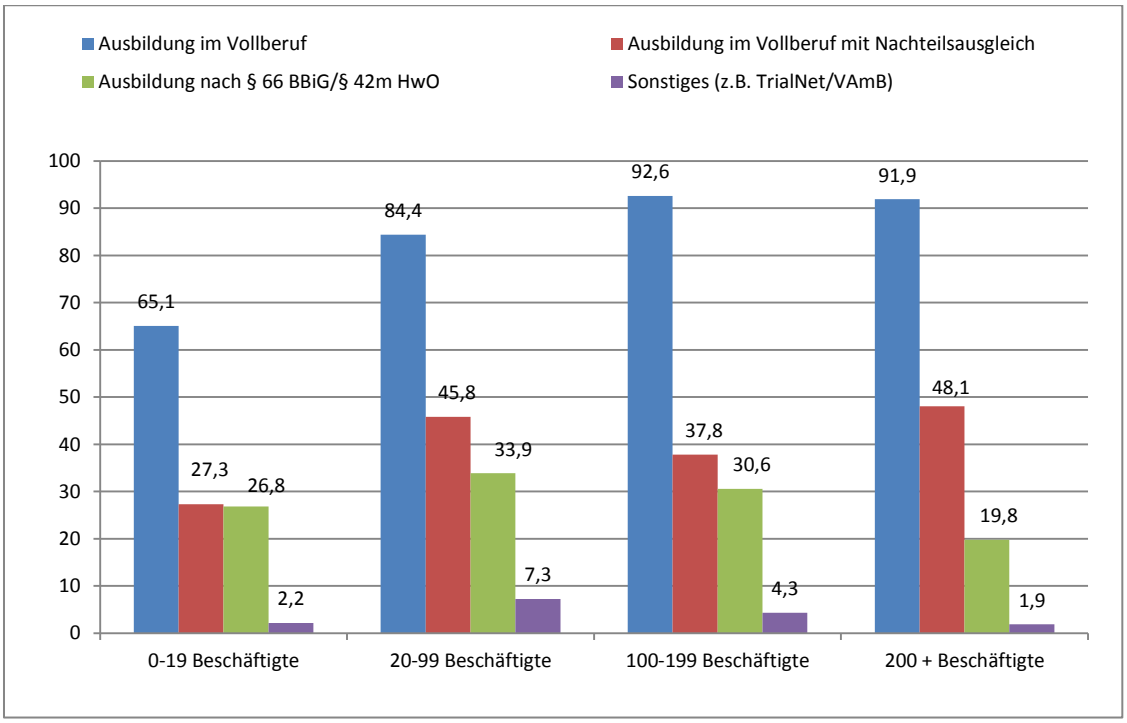
Bekanntheit der Ausbildungsoptionen für Menschen mit Behinderung

Vor dem Hintergrund, dass nur wenige Betriebe tatsächlich Erfahrungen mit Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO vorweisen können, stand zunächst die Frage nach dem Bekanntheitsgrad der verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Vordergrund. Bei allen Betriebsgrößenklassen ist die Vollausbildung mit Abstand am bekanntesten. Von den Betrieben mit 0 bis 19 Beschäftigten gaben 65,1 Prozent an, die Vollausbildung als Möglichkeit zu kennen, Menschen mit Behinderung auszubilden. Bei größeren Betrieben scheint diese Möglichkeit mit 92,6 Prozent bei Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten und 91,9 Prozent bei Betrieben mit über 200 Beschäftigten deutlich bekannter zu sein. Weit weniger bekannt sind über alle Betriebsgrößen

[37] Dieser beträgt – etwa für Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten – lediglich etwa 0,1 Prozent aller Betriebe in Deutschland, obwohl in diesen Betrieben mehr als 15 Prozent aller Beschäftigten/ Auszubildenden arbeiten. Würden nun diese Betriebe entsprechend ihrem Anteil in der Grundgesamtheit im RBS befragt, so wäre beispielsweise bei 1000 befragten Betrieben lediglich ein Betrieb dabei, der 500 oder mehr Beschäftigte hat. Gleichzeitig hätte man etwa 900 Betriebe zu befragen, die weniger als 20 Beschäftigte haben. Um also auch das großbetriebliche Ausbildungsgeschehen differenziert abbilden zu können, werden in Betriebsstichproben üblicherweise mehr Großbetriebe und etwas weniger kleinere Betriebe befragt, als es ihrem Anteil in der Grundgesamtheit aller (Ausbildung-)Betriebe in Deutschland entspricht. Für Branchen gilt das Gesagte analog, wenn auch die strukturellen Unterschiede der Anzahl an Betrieben nach Branchen i.d.R. deutlich geringer sind als die nach Betriebsgrößenklassen.

hinweg die Möglichkeit zur Vollausbildung mit Nachteilsausgleich (siehe Kapitel 2.1) sowie die theoriegeminderten und im Umfang reduzierten Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, wobei sich hier klare Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen finden. Jeweils etwas mehr als ein Viertel der Kleinstbetrieben mit 0 bis 19 Beschäftigten kennen sowohl die Vollausbildung mit Nachteilsausgleich sowie Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO als Möglichkeit, Menschen mit Behinderung auszubilden. Bei Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ist jeweils die Vollausbildung mit Nachteilsausgleich etwas bekannter als Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO. Der größte Unterschied ist bei Betrieben über 200 Beschäftigten zu finden: Die Vollausbildung mit Nachteilsausgleich ist fast der Hälfte (48,1%) der Betriebe mit über 200 Beschäftigten bekannt, Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO dagegen nur knapp einem Fünftel (19,8%). Damit liegt der Bekanntheitsgrad von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO bei Großbetrieben mit über 200 Beschäftigten am geringsten, am höchsten liegt er bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten (33,9%) und Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten (30,6%). Weitere Möglichkeiten zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung, z.B. TrialNet[38] oder verzahnte Ausbildungen mit Berufsbildungswerken (VAmB)[39], sind dagegen über alle Betriebsgrößenklassen kaum bekannt, mit 7,3 Prozent sind diese Optionen noch bei kleinen Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten am bekanntesten (Schaubild 4.2.1-1).

Schaubild 4.2.1-1: **Bekanntheit der Ausbildungsoptionen, Menschen mit Behinderung auszubilden (nach Betriebsgrößenklasse) in %; N=295 (Mehrfachnennungen)**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Wirft man einen differenzierteren Blick nur auf die Betriebe, die zur Frage der Bekanntheit mindestens eine Nennung gemacht haben, also mindestens eine Möglichkeit kennen, Menschen mit Behinderung auszubilden, zeigt sich eine weitgehend ähnliche Verteilung mit nur geringen Unterschieden. Die größte Abweichung ergibt sich bei Kleinstbetrieben mit 0 bis 19 Beschäftigten. Kleinstbetriebe, die mindestens eine Möglichkeit kennen, Menschen mit Behinderung auszubilden,

[38] Trial-Net Projekt: Im Rahmen der wohnortnahe Reha-Ausbildung erfolgte die fachpraktische Ausbildung in Betrieben und wurde fachtheoretisch und rehaspezifisch durch den Bildungsträger begleitet und unterstützt (vgl.: Hagen/ Waterloo 2015, S. 90).

[39] VAmB: Jugendliche, die in einer beruflichen Rehabilitationseinrichtung (zum Beispiel in einem Berufsbildungswerk) ausgebildet werden, absolvieren bei der verzahnten Berufsausbildung (VAmB) mindestens sechs Monate ihrer praktischen Ausbildung direkt in Betrieben (vgl.: http://www.talentplus.de/lexikon/V/verzahnte_ausbildung.html (Stand 7.9.2016).

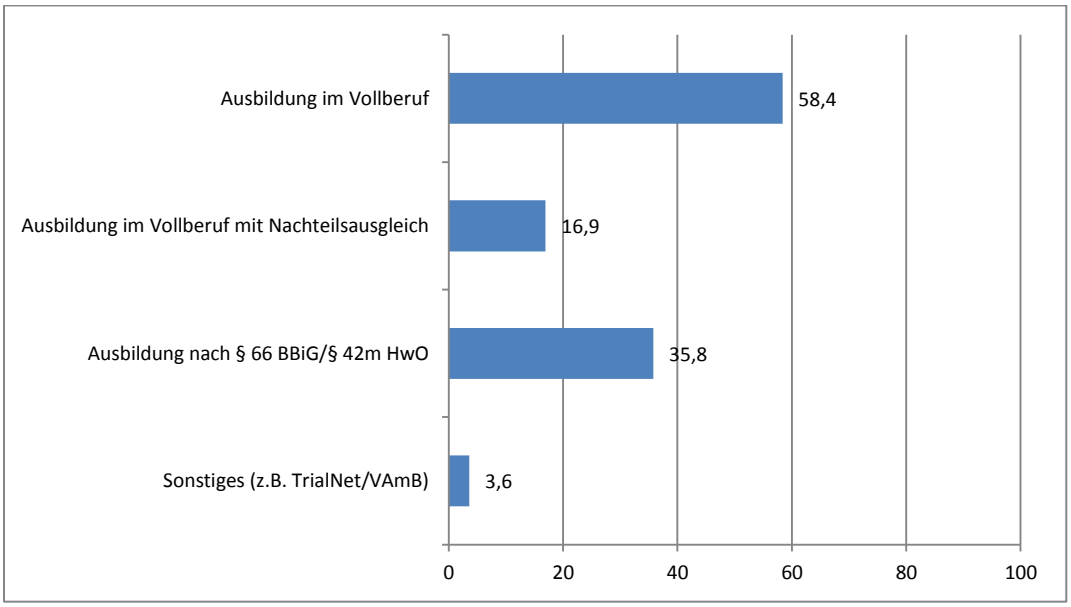
kennen zu 83,8 Prozent die Vollausbildung. Dieser Anteil ist damit nochmals angestiegen im Vergleich zu den anderen aufgeführten Möglichkeiten.

Die anderen Betriebsgrößen, die mindestens eine Möglichkeit zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung kennen, kennen fast alle die Vollbildung, bei Betrieben mit über 200 Beschäftigten liegt der Bekanntheitsgrad sogar bei 99 Prozent. Der Bekanntheitsgrad von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO liegt bei Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bei 21,3 Prozent, in den übrigen Betriebsgrößenklassen zwischen 30 und 40 Prozent.

Betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Seit dem Jahr 2012 bilden etwa 14 Prozent aller Ausbildungsbetriebe[40] in der einen oder anderen Form Menschen mit Behinderung aus bzw. haben dies getan. Auf die Gesamtverteilung der Betriebe in Deutschland umgerechnet bilden 58,4 Prozent der Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, diese in Vollberufen aus. An zweiter Stelle folgen Ausbildungen nach § 66 BBiG/ § 42m HwO mit 35,8 Prozent. Deutlich seltener bieten die Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, die Vollausbildung mit Nachteilsausgleich (16,9%) sowie sonstige Möglichkeiten (3,6%) an (Schaubild 4.2.1-2).

Schaubild 4.2.1-2: **Ausbildung nach Ausbildungsform (in %); N=60 (Mehrfachnennungen)**



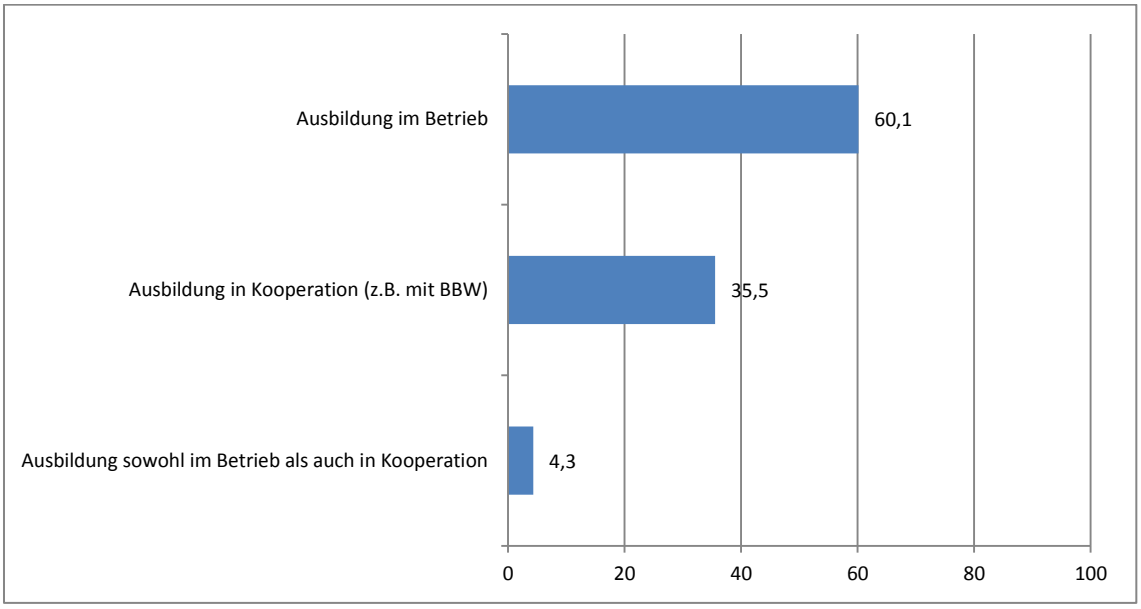
Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[41]

Lernort Betrieb

Eine weitere wichtige Frage an die Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, war, ob die Ausbildung im Betrieb oder in Kooperation mit einer Ausbildungseinrichtung erfolgt. Mit 60,1 Prozent hat die Mehrheit der an der RBS-Befragung teilgenommenen Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, angegeben, dass im Betrieb ausgebildet wird. In Kooperation mit einer Ausbildungseinrichtung, wie z.B. einem Berufsbildungswerk, bilden 35,5 Prozent der Betriebe, die Menschen mit Behinderten ausbilden, aus. Weitere 4,3 Prozent bilden sowohl im Betrieb als auch in Kooperation aus (Schaubild 4.2.1-3).

[40] Bei einer Anpassung der antwortenden RBS-Betriebe an die Struktur aller Ausbildungsbetriebe in Deutschland
[41] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.2

Schaubild 4.2.1-3: **Ausbildung im Betrieb und in Kooperation (in %);N=60 (Mehrfachnennungen)**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Der auf den ersten Blick überraschend hohe Anteil von im Betrieb stattfindenden Ausbildungen von Menschen mit Behinderungen erklärt sich daraus, dass bei dieser Auswertung aufgrund zu geringer absoluter Fallzahlen nicht mehr sinnvoll zwischen den verschiedenen Ausbildungsarten differenziert werden konnte. Der vergleichsweise hohe Anteil der Vollausbildungen könnte das Bild somit zugunsten der rein im Betrieb stattfindenden Ausbildungen erklären. Speziell für Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO kann hier keine Aussage getroffen.[42]

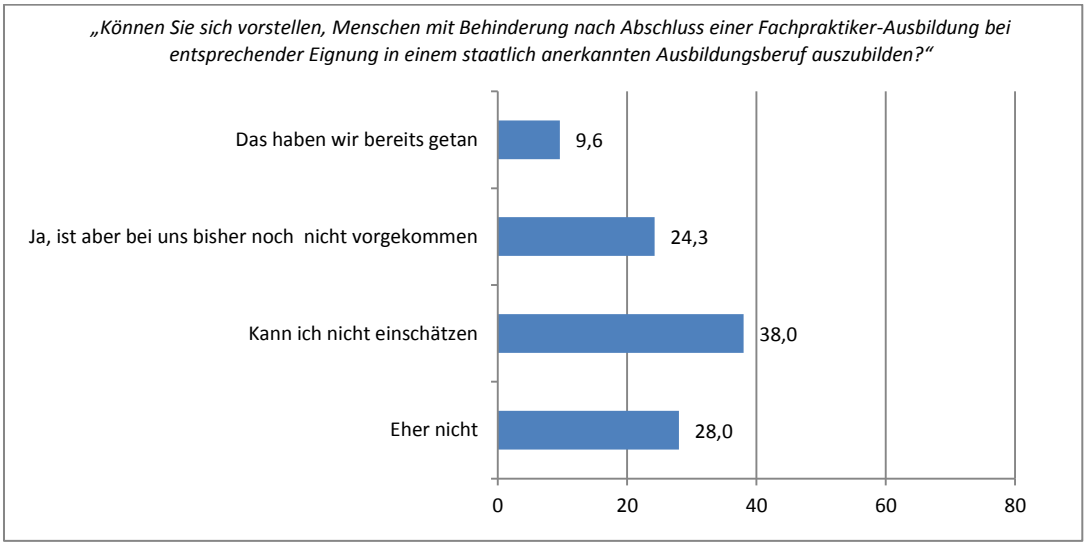
4.2.2 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

„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 zur Anschlussfähigkeit der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, die sich an alle Betriebe richtete, unabhängig davon, ob diese Betriebe Menschen mit Behinderung ausbilden oder nicht.

Von allen Betrieben haben 9,6 Prozent angeben, sich die Übernahme von Absolventen und Absolventinnen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in eine Vollausbildung nicht nur vorstellen zu können, sondern dass Übernahmen in Vollausbildungen im eigenen Betrieb bereits erfolgt seien. Weitere 24,3 Prozent der Betriebe könnten sich vorstellen, dies zu tun, auch wenn es bisher noch nicht vorgekommen sei. Nicht einschätzen können dies 38 Prozent der Betriebe. Auf der anderen Seite gab mehr als jeder vierte Betrieb (28%) an, sich eher nicht vorstellen zu können, Fachpraktiker-Absolventen und -Absolventinnen in eine Vollausbildung zu übernehmen (Schaubild 4.2.2-1).

[42] Zum Lernort Praxis siehe Kapitel 4.1.4 (Perspektive zuständige Stellen) und Kapitel 4.3.4 (Perspektive Absolventen und Absolventinnen).

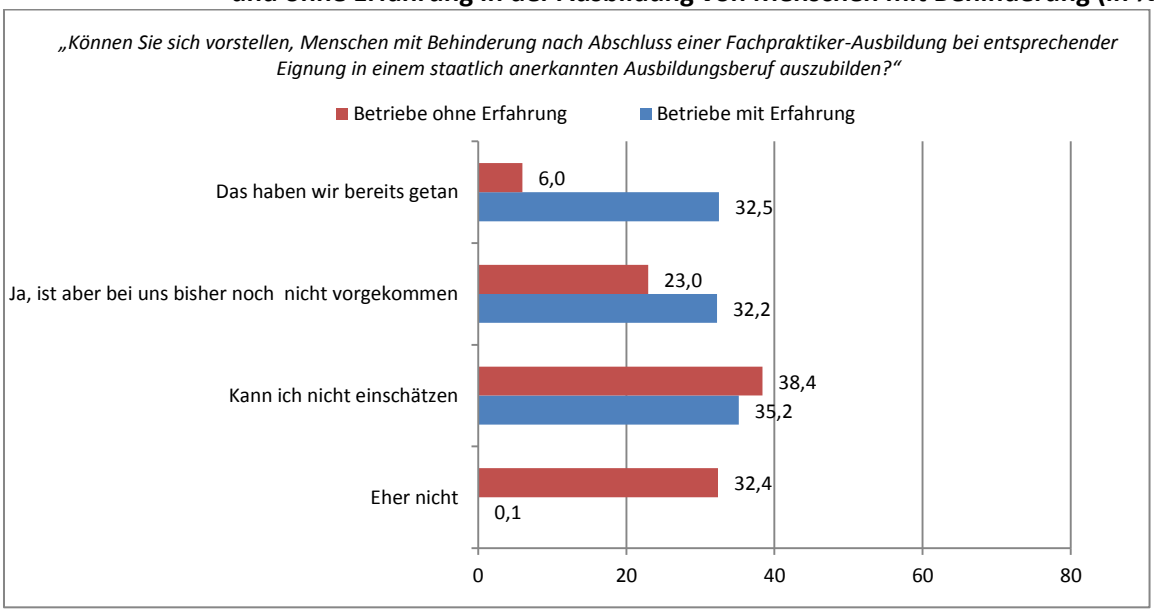
Schaubild 4.2.2-1: **Bereitschaft der Betriebe zur Übernahme in Vollausbildung (in %); N=296**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Bezüglich der Frage, ob Betriebe Absolventen und Absolventinnen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/ §42m HwO in eine Vollausbildung übernehmen würden, lohnt es sich, nach Vorerfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu differenzieren. So zeigt sich, dass Betriebe, die bereits Erfahrungen in der Ausbildung von mit Menschen mit Behinderung haben, der Übernahme von Fachpraktiker-Absolventen und Absolventinnen in Vollausbildungen deutlich aufgeschlossener gegenüberstehen als Betriebe, die bisher kaum bis gar keine Erfahrungen darin haben. Von den Betrieben mit Erfahrung geben etwa ein Drittel (32,5%) an, bereits Fachpraktiker-Absolventen und Absolventinnen in Vollausbildungen übernommen zu haben. Ein ähnlich klares Bild zeigt sich bei der Antwort, Fachpraktiker-Absolventen und Absolventinnen „eher nicht“ zu übernehmen: nur noch 0,1 Prozent der Betriebe, die schon Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, würden die Übernahme in eine Vollausbildung für ihren Betrieb eher ausschließen, während fast ein Drittel (32,4%) der Betriebe ohne bisherige Erfahrungen so antwortet. Die Vorerfahrung scheint bei dieser Einschätzung also großen Einfluss zu haben (Schaubild 4.2.2-2).

Schaubild 4.2.2-2: **Im Vergleich: Bereitschaft zur Übernahme in Vollausbildung von Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)**



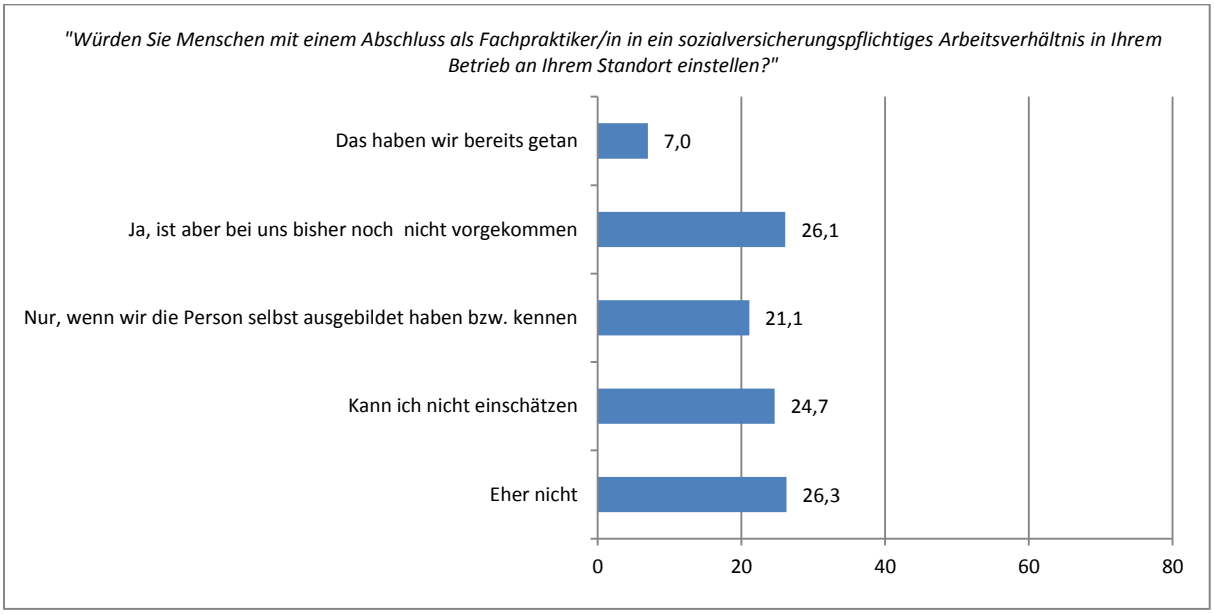
Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

4.2.3 Arbeitsmarktchancen aus Sicht der Betriebe

Würden Sie Menschen mit einem Abschluss als Fachpraktiker/in in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in Ihrem Betrieb an Ihrem Standort einstellen? Die Frage nach den Arbeitsmarktchancen der Absolventen und Absolventinnen einer Fachpraktiker-Ausbildung ist zentral im Rahmen der vorliegenden Studie. Als Ergebnis zeigt sich folgendes Bild.

7,0 Prozent der Betriebe haben bereits Fachpraktiker-Absolventen oder -Absolventinnen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen, weitere 26,1 Prozent würden es tun. Über ein Fünftel der Betriebe (21,1%) geben an, nur einzustellen, wenn die Person im Betrieb selbst ausgebildet wurde oder wenn die Person bekannt ist. Nicht einschätzen kann die Option einer Einstellung 24,7 Prozent der Betriebe und etwa jeder vierte Betrieb gibt an, Absolventen und Absolventinnen einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO eher nicht einzustellen (Schaubild 4.2.3-1).

Schaubild 4.2.3-1: **Arbeitsmarkchancen aus Sicht der Betriebe (in %); N=295**



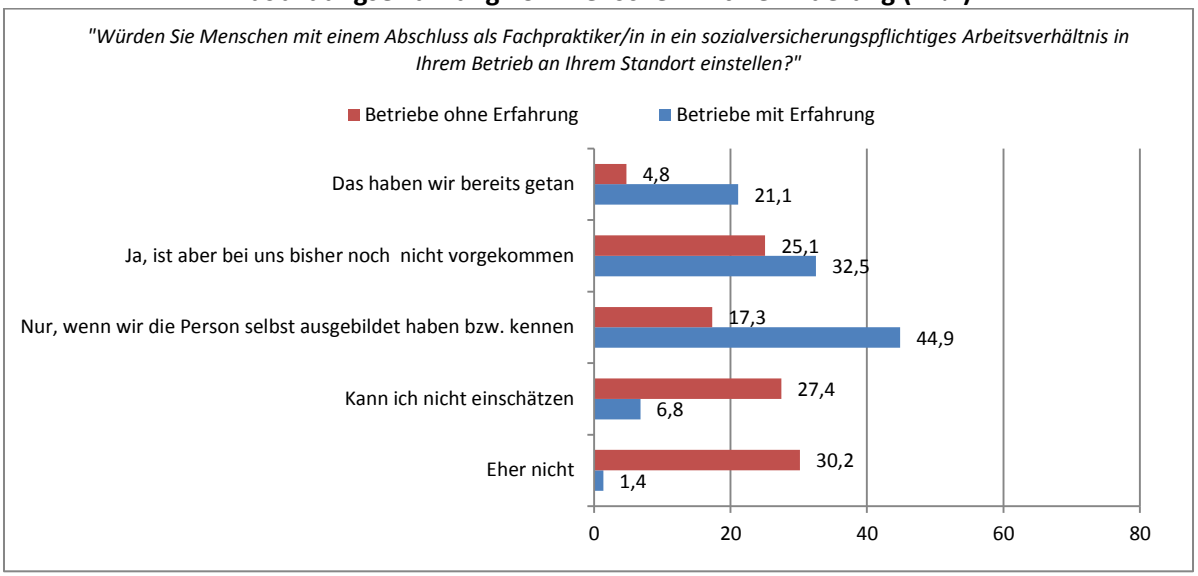
Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[43]

Vergleicht man die Angaben der Betriebe, die bereits Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben mit den Angaben der Betriebe ohne entsprechende Erfahrung, so zeigt sich nochmals ein differenzierteres Bild (Schaubild 4.2.3-2). Mehr als jeder fünfte Betrieb mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung hat demnach bereits Absolventen oder Absolventinnen einer Fachpraktiker-Ausbildung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen (21,1%), von den Betrieben ohne Erfahrungen sind es nur 4,8 Prozent. Bereitschaft zu einer Übernahme signalisieren 32,5 Prozent der Betriebe mit Erfahrung und 25,1 Prozent der Betriebe ohne Erfahrung. Auch scheint die eigene Ausbildung für die Betriebe ein wichtiger Aspekt für eine Übernahmechance in ein Arbeitsverhältnis zu sein: 44,9 Prozent der Betriebe mit Erfahrung geben an, Absolventen und Absolventinnen einer Fachpraktiker-Ausbildung nur zu übernehmen, wenn sie diese selbst ausgebildet haben oder ihnen die Person bekannt ist. Von den Betrieben ohne Erfahrung geben dies nur 17,3 Prozent an. Dies ist interessant, da das vorherige Kennenlernen der einzustellenden Fachpraktiker/innen offenbar gerade den Betrieben wichtig zu sein scheint, welche die damit verbundenden Anforderungen aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen besser einschätzen können als Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Darüber

[43] [43] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.2

hinaus würde knapp jeder dritte Betrieb ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung Fachpraktiker-Absolventen und -Absolventinnen „eher nicht“ einstellen, während nur 1,6 Prozent der Betriebe mit Erfahrung dies angeben. Auch bzgl. der eingeschätzten Arbeitsmarktchancen kann die Vorerfahrung der Betriebe somit als differenzierender Faktor festgehalten werden.

Schaubild 4.2.3-2: **Im Vergleich: Arbeitsmarktchancen aus Sicht der Betriebe mit und ohne Ausbildungserfahrung von Menschen mit Behinderung (in %)**

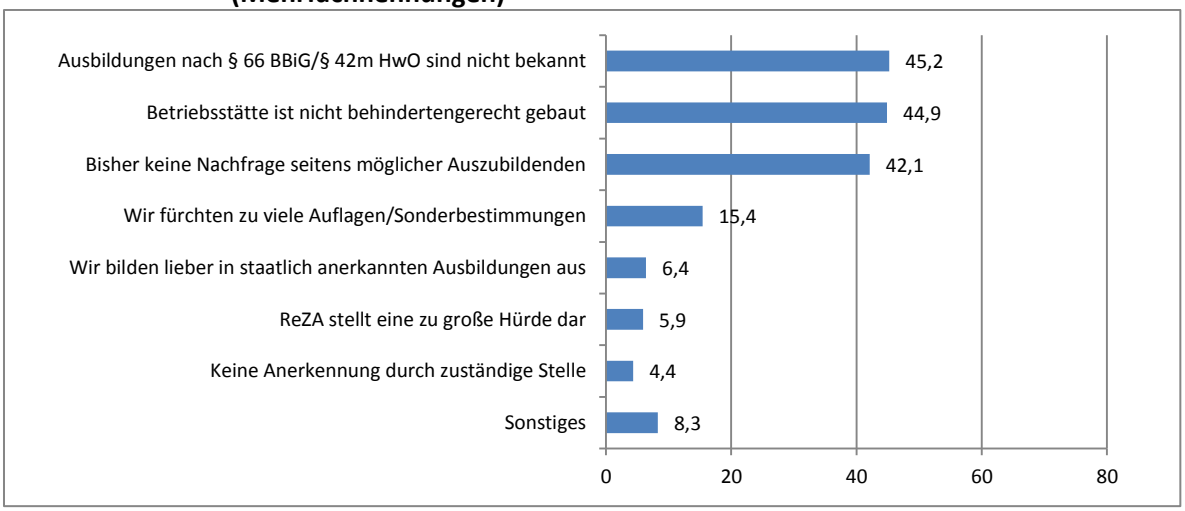


Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[44]

4.2.4 Lernort Betrieb: Gründe für “Nichtausbilden“ nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Betriebe, die keine Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO anbieten, wurden nach ihren Gründen, die dagegen sprechen, gefragt. Es wird deutlich, dass fast der Hälfte dieser Betriebe diese Möglichkeit zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung gar nicht bekannt ist (45,2%). Fast ebenso viele Betriebe, die nicht nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ausbilden, geben an, die Betriebsstätte sei nicht behindertengerecht gebaut (44,9%).

Schaubild 4.2.4-1: **Gründe für „Nichtausbilden“ von Fachpraktiker/in (in %); N=282 (Mehrfachnennungen)**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

[44] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.2

42,1 Prozent der Betriebe stimmen der Aussage zu, dass die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen fehle. Weiterhin geben 15,4 Prozent an, zu hohe Auflagen und/oder Sonderbestimmungen zu befürchten. Anderen Gründe, wie der Präferenz, lieber in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen auszubilden, oder die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen als zu große Hürde scheint mit jeweils unter zehn Prozent eine eher untergeordnete Bedeutung zuzukommen (Schaubild 4.2.4-1).

4.2.5 Einschätzungen und Bewertung der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

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. Nachstehend werden die Ergebnisse im Überblick dargestellt (Tabelle 4.2.5-1):

Tabelle 4.2.5-1: **Einschätzungen und Bewertungen aus Sicht der Betriebe (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.	2,6	14,3	62,0	14,6	6,5
Menschen mit Behinderung sollten eher in staatlich anerkannten Berufen als in Fachpraktiker-Ausbildungen ausgebildet werden.	3,6	30,3	34,1	18,5	13,5
Für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung in Fachpraktiker-Ausbildungen würde auch die AEVO oder ein gleichwertiger Eignungsnachweis für Ausbilder/innen ausreichen.	5,7	26,4	26,4	4,0	37,5
Auszubildende mit Behinderung haben mit ReZA-qualifzierten Ausbilder/innen bessere Eingliederungs-chancen als Auszubildenden ohne ReZA-qualifizierte Ausbilder/innen.	6,2	6,6	34,0	24,9	28,3
Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZA) war vor dieser Befragung in unserem Betrieb gänzlich unbekannt.	9,8	6,6	10,5	64,5	8,6

Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

- 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 Prozent stimmen der Aussage eher zu, weitere 14,6 Prozent stimmen der Aussage voll zu. Etwa 17 Prozent 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 Prozent an, eher nicht zu übernehmen. Die Chancen der Fachpraktiker-Absolventen und Absolventinnen werden also insgesamt recht gut beurteilt, selber einstellen würden jedoch weniger Betriebe.

- Der Aussage, dass Menschen mit Behinderung *eher in staatlich anerkannten Berufen* als in Fachpraktiker-Ausbildungen ausgebildet werden sollen, stimmen 34,1 Prozent eher zu und 18,5 Prozent voll zu. Trotz 13,5 Prozent 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, nachdem für Menschen mit Behinderung grundsätzlich eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Beruf anzustreben ist (siehe Kapitel 2.1).

- 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 Prozent sprechen sich gegen die These aus (26,4% stimmen eher nicht zu, 5,7% stimmen gar nicht zu), 30,4 Prozent 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 identischer 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 Prozent der mit Abstand höchste Anteil an Enthaltungen zu verzeichnen ist.

- Nach Einschätzung von fast 60 Prozent der Betriebe verbessert *eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation die Eingliederungschancen* der Auszubildenden mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. 34 Prozent stimmen der Aussage eher zu, 24,9 Prozent stimmen der Aussage voll zu. Allerdings existiert auch bei dieser Frage mit 28,2 Prozent ein relativ hoher Anteil von Enthaltungen.

- Die oben gemachten Angaben muss man jedoch etwas relativieren. Knapp Dreiviertel der Betriebe stimmen der Aussage, dass *ReZA vor der Befragung gänzlich unbekannt* war, eher (10,5%) bzw. voll zu (64,5%). Besonders aussagekräftig sind dabei der hohe Anteil der vollen Zustimmung im Extrembereich der Skala sowie die nur geringe Enthaltungsquote von 8,6 Prozent. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass auch die Ausbildungen nach § 66 BBiG/ § 42m HwO grundsätzlich nur zu einem gewissen Anteil bekannt sind (siehe Schaubild 4.2.1-1).

Noch differenziertere Einschätzungen der Betriebe sind über die Unterscheidung zwischen Betrieben mit und ohne Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu erhalten (Tabelle 4.2.5-2).

Tabelle 4.2.5-2: **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	14,6	65,9	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	3,5	28,9	35,9	20,2	11,4
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	26,5	28,5	2,4	39,1
Auszubildende mit Behinderung haben mit ReZA-qualifzierten 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	32,8	26,2	32,2
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	7,8	5,5	11,0	69,6	6,2

Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

- Sowohl die Betriebe mit wie auch die Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung schätzen zu je etwa Dreivierteln die *Chancen auf einen Arbeitsplatz* für Absolventen und Absolventinnen einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO als gut ein. Interessant ist jedoch, dass in der Gruppe mit Erfahrung deutlich mehr Betriebe extremer antworten, also 35,7 Prozent der Aussage voll zustimmen, aber auch immerhin 10,3 Prozent gar

nicht zustimmen. Die positive Bewertung der Chancen überwiegt damit deutlich. Betriebe ohne Erfahrungen rangieren eher in der Mitte der Skala mit ebenfalls klarer Tendenz zur zustimmenden Seite.

- Der Aussage, dass Menschen mit Behinderung *eher in staatlich anerkannten Berufen* als in Fachpraktiker-Ausbildungen ausgebildet werden sollen, stimmen erwartungsgemäß vor allem die Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu (insgesamt 56,1%). 30,6 Prozent der Betriebe mit Erfahrung stimmen der Aussage voll bzw. eher zu, während 43,2 Prozent der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung der Meinung sind, diese sollten nicht primär in staatlich anerkannten Berufen ausgebildet werden.

- Interessant ist die Unterteilung nach Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung bei der Frage, ob als *Qualifikation für das Ausbildungspersonal* in Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO die AEVO „ausreichend“ wäre. Betriebe, die bereits Erfahrungen haben, lehnen diese Aussage zu 44,5 Prozent ab, Betriebe ohne Erfahrung zu 30,0 Prozent. Zustimmung erfährt die Aussage in beiden Gruppen etwa von 30 Prozent, die meisten Enthaltungen kommen in der Gruppe der Betriebe ohne Erfahrung (39,1%) vor, Betriebe mit Erfahrung enthalten sich zu 27,9 Prozent, was immer noch ein hoher Wert ist. Man kann also festhalten, dass der größere Anteil an Betrieben, die schon Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, Erfahrungen dabei gemacht haben, die sie an einer zusätzlichen Qualifikation von Ausbildern und Ausbilderinnen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung festhalten lassen. Auf der anderen Seite rangieren die Antworten der Betriebe ohne Erfahrung relativ gleichmäßig um die Mitte der Skala mit zusätzlich vielen Enthaltungen, was darauf schließen lässt, dass sich Betriebe ohne Erfahrung mit einer Einschätzung eher schwer tun.

- Die Frage, ob *eine Verbesserung der Eingliederungschancen* von Auszubildenden mit Behinderung durch ReZA-qualifizierte Ausbilderen und Ausbilderinnen gegeben ist, wird sowohl von Betrieben mit als auch ohne Erfahrung zu über der Hälfte bejaht. Zudem zeigt sich, dass ein weitaus höherer Anteil an Enthaltungen (32,2%) bei Betrieben ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung im Vergleich zu Betrieben mit Erfahrung (3,9%) zu finden ist. Dies scheint folgerichtig, da Betriebe ohne Auszubildende mit Behinderung bisher selten in Kontakt mit ReZA gekommen sein dürften und diese Frage daher nur schwer einschätzen können. Der vergleichsweise hohe Anteil an Betrieben mit Erfahrungen, die durch ReZA-qualifizierte Ausbilder keine verbesserten Eingliederungschancen der Auszubildenden mit Behinderung sehen (extreme Ablehnung: 27,7%) könnte in der Frage selbst liegen, welche sich um „Auszubildende mit Behinderung“ im Allgemeinen und nicht speziell um Auszubildende in Fachpraktiker-Regelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO. Nur für Ausbilder der letzteren ist jedoch die ReZA vorgesehen, so dass sich in dieser starken Antwortenausprägung auch viele Betriebe wiederfinden dürften, die z.B. Menschen mit Behinderung erfolgreich in Vollausbildungen ausbilden und dafür die REZA evtl. als nicht zwingend notwendig erachten.

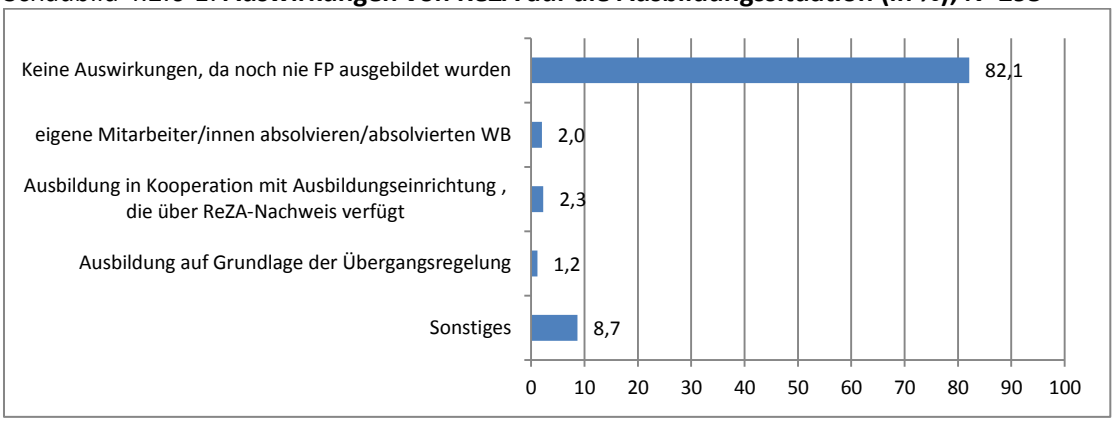
- Bezüglich des *Bekanntheitsgrads der ReZA vor der vorliegenden Befragung* zeigt sich, dass selbst knapp 40 Prozent der Betriebe mit Vorerfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung die ReZA vor der Befragung noch nicht kannten. Weitere 23,7 Prozent machten bewusst keine Angaben, der reale Wert dürfte daher sogar noch höher liegen.

4.2.6 Auswirkungen von ReZA

In der öffentlichen Diskussion steht immer wieder die Frage nach den Auswirkungen von ReZA im Fokus. Für über Vierfünftel der Betriebe (82,1%) ist festzuhalten, dass es keine Auswirkungen auf die Ausbildungssituation gibt, da bisher noch keine Fachpraktiker-Ausbildungen durchgeführt wurden (Schaubild 4.2.6-1). Die weiteren Angaben zeigen, dass sich in der Umsetzung der BIBB-Hauptausschussempfehlungen die Vielfalt der Ausnahmeregelungen widerspiegelt: In einigen Betrieben absolvieren bzw. absolvierten Mitarbeiter/innen die ReZA-Weiterbildung, in anderen Betrieben erfolgt die Ausbildung auf der Grundlage der Übergangsregelung oder in Kooperation mit einer Ausbildungseinrichtung (siehe auch Kapitel 4.4.1).

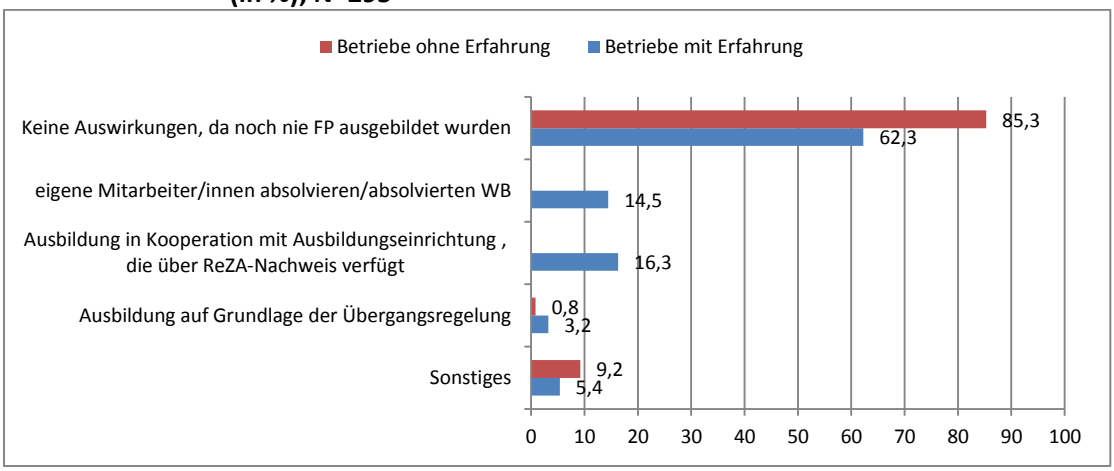
Eine genauere Analyse liefert auch hier die Unterscheidung in Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Bei den Betrieben mit Vorerfahrung geben nur noch 65,3 Prozent an, keine Auswirkungen zu bemerken, da noch nie Fachpraktiker/innen ausgebildet wurden. 16,3 Prozent der Betriebe mit Erfahrung bilden seither Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen, die ihrerseits über den ReZA-Nachweis verfügen aus, und bei immerhin 14,5 Prozent der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung absolvieren oder absolvierten eigene Mitarbeiter die ReZA. Übergangsregelungen werden aber auch von Betrieben mit Erfahrung mit 3,2 Prozent kaum genutzt (Schaubild 4.2.6-2).

Schaubild 4.2.6-1: **Auswirkungen von ReZA auf die Ausbildungssituation (in %); N=295**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[45]

Schaubild 4.2.6-2: **Im Vergleich: Auswirkungen von ReZA auf die Ausbildungssituation der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %); N=295**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[46]

[45] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.3

4.2.7 Zwischenfazit

Als Zwischenfazit der RBS-Betriebsbefragung sind folgende (gewichtete) Ergebnisse zusammenfassend festzuhalten:

- *Bekanntheitsgrad*: Zwischen 20 und 40 Prozent der Betriebe in unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen kennt die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO auszubilden, wobei der Bekanntheitsgrad bei kleinen und mittleren Betrieben bis 199 Beschäftige prozentual höher liegt als in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten. In allen Betriebsgrößenklassen ist die Vollausbildung am bekanntesten, die Vollausbildung mit Nachteilsausgleich als Ausbildungsoption ist generell leicht bekannter als Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO.
- *aktuelle Ausbildungssituation*: 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 Prozent.
- *Ausbildungsort/Ausbildungsform*: Die Ausbildung in den Betrieben, die Menschen mit Behinderung ausbilden, erfolgt zu 60,1 Prozent ausschließlich im Betrieb, was mit dem vergleichsweise hohen Anteil an Vollausbildungen zusammenhängen dürfte. Etwas mehr als ein Drittel bildet ausschließlich in Kooperation z.B. mit einem Berufsbildungswerk aus. Die wenigsten (4,3%) nutzen beide Möglichkeiten.
- *Ausbildungsbereitschaft:* 9,6 Prozent der Betriebe insgesamt haben bereits Absolventen und Absolventinnen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§42m HwO eine staatlich anerkannte Vollausbildung ermöglicht, von den Betrieben, die schon Erfahrung mit Ausbildungen von Menschen mit Behinderung haben, sind es sogar 32,5 Prozent. Ein weiteres Viertel der Betriebe insgesamt könnte es sich vorstellen, hat es aber noch nicht getan, unter den Betrieben mit Vorerfahrung kann es sich ein Drittel vorstellen. Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung geben zu 32 Prozent an, sich keine Übernahme in eine anerkannte Ausbildung vorstellen zu können, bei den Betrieben mit Erfahrung sind es nur 0,1 Prozent.
- *Arbeitsmarktchancen:* Sieben Prozent der Betriebe insgesamt und 21,1 Prozent der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben bereits haben Absolventen und Absolventinnen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Ein Viertel der Betriebe ohne Erfahrung und ein Drittel der Betriebe mit Erfahrung könnte sich vorstellen, Absolventen und Absolventinnen einzustellen, haben es aber bisher noch nicht getan. 30,2 Prozent der Betriebe ohne Erfahrung kann sich eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eher nicht vorstellen, Betriebe mit Erfahrung dagegen nur zu 1,4 Prozent.
- *Gründe für „Nichtausbilden" nach § 66 BBiG/§42m HwO*: Betriebe, die bisher nicht nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ausgebildet haben, geben insbesondere folgende Gründe dafür an: Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sind nicht bekannt (45,2%), Betriebsstätte ist nicht behindertengerecht gebaut (44,9%) und fehlende Nachfrage (42,7%). 15,4 Prozent fürchten zu viele Auflagen, andere Gründe wie lieber in staatlich anerkannten Ausbildungen auszubilden und ReZA sei eine zu große Hürde, stehen offenbar bei weniger Betrieben im Mittelpunkt.
- *Bewertung der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung:* Insgesamt sehen 74,6 Prozent der Betriebe eher gute Chancen von Fachpraktiker-Absolventen und Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt. Die Ausbildung im Vollberuf hat aus Sicht der Betriebe insgesamt höhere Priorität, wobei ein großer Teil der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (43,2%) dies eher ablehnen. Für die Aussage „Für die Durchführung einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO reicht auch die AEVO" gibt es bei den Betrieben insgesamt ähnlich viele Für- wie Gegenstimmen, Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sprechen sich eher dagegen aus (44,5%). Nach Einschätzung von etwa 60 Prozent der Betriebe haben Auszubildende mit ReZA-qualifizierten

[46] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.3

Ausbilderinnen und Ausbildern bessere Eingliederungschancen. Die ReZA war vor der Befragung zudem bei den Betrieben insgesamt zu mindestens Dreivierteln nicht bekannt, auch bei Betrieben mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (ca. 40% bei vielen Enthaltungen, vermutlich daher real noch höher).

- *Auswirkungen von ReZA*: nahezu keine, da bisher kaum Fachpraktiker-Ausbildungen durchgeführt wurden. In der Teilgruppe der Betriebe, die Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, bilden seither 16,3 Prozent in Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen aus und bei 14,5 Prozent absolvieren oder absolvierten eigene Mitarbeiter die ReZA. Übergangsregelungen werden kaum genutzt.
- Die ausführlichen Ergebnisse zu ReZA sind in Kapitel 4.4.3 „ReZA aus Sicht der Betriebe“ ausgeführt.

4.3 Perspektive „Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO“ - Ergebnisse der Absolventenbefragung

Ohne die Perspektive derjenigen, die die Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO absolvierten, wäre die Studie unvollständig. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Befragung der Absolventen und Absolventinnen mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, die im Frühjahr 2016 durchgeführt wurde, skizziert. [47]

Die Grundgesamtheit bilden alle Absolventen und Absolventinnen einer Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder § 42m Handwerksordnung (HwO), die im Jahr 2015 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Insofern wurden neben Absolventen und Absolventinnen aus den Ausbildungsregelungen für Fachpraktiker/innen nach bundeseinheitlicher Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses auch diejenigen Absolventen und Absolventinnen erfasst, deren Ausbildung auf Grundlage vorher bestehender regionaler Kammerregelungen erfolgte (Abschlussbezeichnungen oftmals mit dem Zusatz als –Werker/in, -Helfer/in, -Bearbeiter/in usw.).[48]

4.3.1 Soziodemografische Daten

Geschlecht

Im Hinblick auf das Geschlecht zeigt sich, dass in der Absolventenbefragung (2015) mit 46,9 Prozent ein deutlich größerer Frauenanteil erreicht wurde, als er in der Gesamtheit der Absolventen und Absolventinnen nach der Berufsbildungsstatistik (2014) ausgewiesen wird, wo in diesem Jahr Frauen lediglich zu 36,8 Prozent unter den Absolventen zu finden waren (Tabelle 4.3.1-1).

Tabelle 4.3-1-1: **Geschlecht von Absolventen einer Ausbildung nach § 66 BBiG /§ 42m HwO**

Geschlecht	**Absolventenbefragung Abschluss 2015**		**Berufsbildungsstatistik Abschluss 2014***	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauen	492	46,9%	2.958	36,8%
Männer	558	53,1%	5.070	63,2%
Gesamt	**1.050**	**100,0%**	**8.031**	**100,0%**

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

* Daten durch BIBB bereitgestellt. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

[47] Im Kontext der Darstellungen, die die Absolventenbefragung betreffen, wurde teilweise auf das Originalmaterial des Forschungsbüros ConLogos Dr. Vock zurückgegriffen, das diese Teilerhebung im Auftrag des BIBB durchgeführt und ausgewertet hat. Der Verfasser des Forschungsberichts zur Absolventenbefragung, Rainer Vock, hat der direkten Übernahme der von ihm erstellten Texte und Grafiken zugestimmt, ohne dass seine Urheberschaft an den einzelnen übernommenen Stellen jeweils gesondert gekennzeichnet werden müsste."

[48] Ausführliche Informationen zur Methodik siehe Anhang: „Methodische Anmerkungen zur Absolventenbefragung“.

Der statistisch überproportionale Anteil von Frauen in der Stichprobe der Absolventenbefragung ist bei den nachfolgenden Auswertungen quasi „mitzudenken“. Die Überprüfung der Verteilungen in anderen Merkmalen hat dabei keine Hinweise auf einen möglichen Zusammenhang dieser Verzerrung zu anderen Merkmalen, etwa zum Alter oder dem Schulabschluss erbracht. Da die Absolventenbefragung nur Personen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung angesprochen hat, kann ein mit dem Ausbildungserfolg der Befragten zusammenhängender Effekt, der die Verzerrung im Merkmal „Geschlecht“ hervorgerufen hätte, ausgeschlossen werden.

Altersstruktur

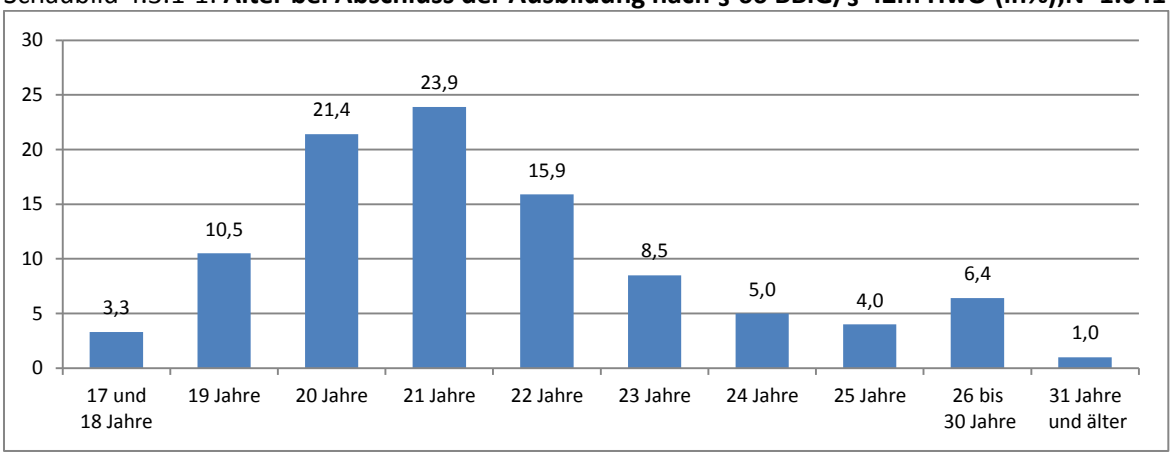
Beim Vergleich der Altersstruktur der beiden Gruppen ist zu berücksichtigen, dass in der Absolventenbefragung (2015) das absolute Alter in Jahren zum Zeitpunkt des Abschlusses erfragt wurde, während in der Berufsbildungsstatistik (2014) das Geburtsjahr erhoben wurde (Tabelle 4.3.1-2). Die relativ große Altershomogenität der Absolventen und Absolventinnen, die sich bei Abschluss in den Altersstufen zwischen 19 Jahren und 25 Jahren befanden und in der Summe einen Anteil von 89,3 Prozent aller erfolgreich Auszubildenden repräsentieren, zeigt zusammenfassend Schaubild 4.3.1-1.

Tabelle 4.3.1-2: **Alter bei Abschluss einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO**

Alter	**Absolventenbefragung Abschluss 2015**		**Berufsbildungsstatistik Abschluss 2014* (A)**		***Berufsbildungsstatistik Abschluss 2014* (B)***	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	*Anzahl*	*Anteil*
bis einschließlich 18 Jahre	34	3,3%	51	0,6%	*270*	*3,4%*
19 Jahre	109	10,5%	438	5,5%	*947*	*11,8%*
20 Jahre	223	21,4%	1.455	18,1%	*1.746*	*21,7%*
21 Jahre	249	23,9%	2.037	25,4%	*1.829*	*22,8%*
22 Jahre	166	15,9%	1.620	20,2%	*1.262*	*15,7%*
23 Jahre	89	8,5%	903	11,2%	*732*	*9,1%*
24 Jahre	52	5,0%	561	7,0%	*450*	*5,6%*
25 Jahre	42	4,0%	339	4,2%	*455*	*5,7%*
26 bis 30 Jahre	67	6,4%	570	7,1%	*312*	*3,9%*
31 Jahre und älter	10	1,0%	54	0,7%	*27*	*0,3%*
Gesamt	**1.041**	**100,0%**	**8.031**	**100,0%**	***8.030***	***100,0%***

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO
* Daten durch BIBB bereitgestellt. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
(A) Berechnung Alter: Subtraktion Abschlussjahr 2014 - Geburtsjahr (Originalwerte)
(B) Berechnung Alter: Subtraktion Abschlussjahr 2014 - (Summe je 50% zweier benachbarter Geburtsjahre)

Schaubild 4.3.1-1: **Alter bei Abschluss der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in%);N=1.041**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Frauen sind bei Abschluss ihrer Ausbildung im Durchschnitt geringfügig älter als die männlichen Absolventen. So ist bei den Männern der Anteil der Absolventen im Alter bis einschließlich 20 Jahre mit 38,5 Prozent etwas höher als bei den Frauen, wo dieser Anteil bei 34,2 Prozent liegt. Die Altersgruppe von 21 Jahren stellt bei den Frauen mit 26,2 Prozent mit über einem Viertel (26,2%) die größte Jahrgangsgruppe, bei den Männern gehörten mit 22,7 Prozent etwas weniger Absolventen dieser Altersgruppe an. Die Verteilungen in den höheren Altersgruppen gleichen sich tendenziell an.

Im Elternhaus gesprochene Sprache

Der Vergleich der strukturellen Übereinstimmung von erreichter Stichprobe mit der Gesamtheit der Absolventen und Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik) im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit ist aus methodischen Gründen schwierig, da die entsprechenden Daten nicht aus identischen Merkmalen entstammen. In der Absolventenbefragung wurde hier das Merkmal „Welche Sprache haben Sie in Ihrem Elternhaus gesprochen?“ erfragt. Die Berufsbildungsstatistik erhebt dagegen das Strukturmerkmal „Staatsangehörigkeit“, das inhaltlich einen anderen Sachverhalt beschreibt. Zwar ist ein gewisser inhaltlicher Zusammenhang zwischen beiden Merkmalen zu unterstellen, allerdings kann es durchaus sein, dass eine Person mit deutschem Pass im Elternhaus eine andere Sprache oder eine Person mit ausländischem Pass zu Hause (nur) deutsch gesprochen hat. Informationshalber sollen hier dennoch beide Strukturmerkmale gegenüber gestellt werden, um Hinweise über ein mögliches strukturelles Auseinanderfallens von Stichprobe aus der Absolventenbefragung und den Daten der Berufsbildungsstatistik zu überprüfen (Tabelle 4.3.1-3).

Tabelle 4.3.1-3: **Im Elternhaus gesprochene Sprache (Absolventenbefragung) und Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)**

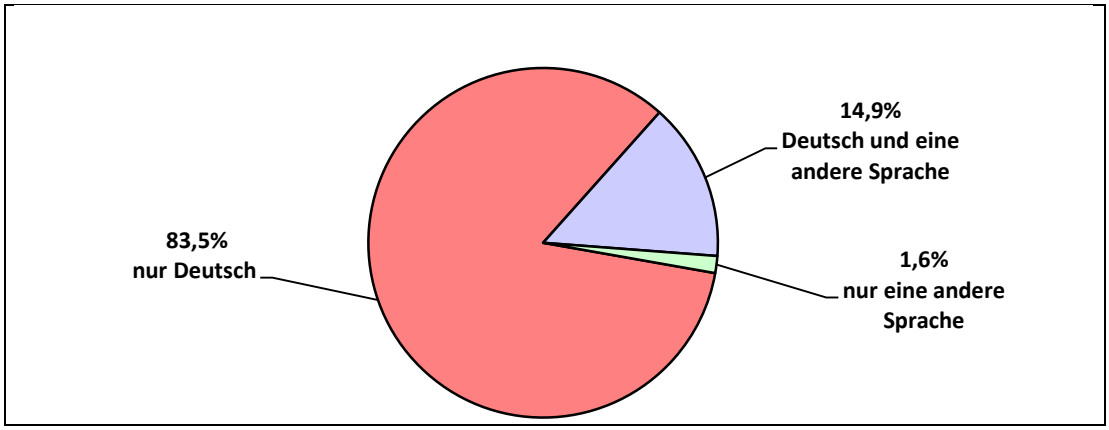
Absolventenbefragung Abschluss 2015			**Berufsbildungsstatistik Abschluss 2014***		
Sprache im Elternhaus	Anzahl	Anteil	**Staatsangehörigkeit**	Anzahl	Anteil
nur Deutsch	877	83,5%	mit deutschem Pass	7.461	92,9%
Deutsch und andere Sprache	156	14,9%			
nur andere Sprache	17	1,6%	ohne deutschen Pass	567	7,1%
Gesamt	**1.050**	**100,0%**	**Gesamt**	**8.031**	**100,0%**

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

* Daten durch BIBB bereitgestellt. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Es zeigt sich, dass die Datenstrukturen in den beiden Gruppen durchaus miteinander kompatibel sein können: In der Absolventenbefragung haben 83,5 Prozent der Personen angegeben, dass in ihrem Elternhaus nur Deutsch gesprochen worden sei, in rund einem Siebentel der Fälle (14,9%) wurde Deutsch und eine andere Sprache gesprochen, lediglich 1,6 Prozent der Befragten haben angegeben, nur eine andere Sprache im Elternhaus gesprochen zu haben. Diese Verteilung aus der Absolventenbefragung lässt sich gut mit der Verteilungsstruktur der Berufsbildungsstatistik in Übereinstimmung bringen: Danach haben 92,9 Prozent der Absolventen die deutsche und ggf. noch eine weitere Staatsangehörigkeit, über eine andere oder keine Staatsangehörigkeit verfügen dort 7,1 Prozent der Absolventen aus 2014. Unterstellt man nun, dass die mittlere Merkmalsausprägung, die in der Absolventenbefragung mit „Deutsch und eine andere Sprache“ erhoben wurde, sich aus beiden Gruppen des Merkmals „Staatsangehörigkeit“ der Berufsbildungsstatistik speist, so erscheint die Annahme plausibel, dass die in der Befragung erreichte Stichprobe auch in diesem Merkmal der Grundgesamtheit strukturell recht ähnlich ist (Schaubild 4.3.1-2).

Schaubild 4.3.1-2: **Im Elternhaus der Absolventen/Absolventinnen gesprochene Sprache (N=1.050)**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Höchster erreichter Schulabschluss bei Beginn der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO
Eine Gegenüberstellung in Bezug auf die schulischen Bildungsvoraussetzungen bei Beginn der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO zeigt, dass die Struktur der schulischen Bildungsvoraussetzungen in der Absolventenbefragung in recht hohem Maße der Gesamtheit der Absolventen und Absolventinnen aus 2014 entspricht. Die größte Teilgruppe der Absolventen und Absolventinnen, die bei Ausbildungsbeginn über einen Hauptschulabschluss verfügten, umfasst in der Absolventenbefragung 57,2 Prozent, in der Vergleichsgruppe aus der Berufsbildungsstatistik liegt dieser Anteil bei 56,2 Prozent. Ebenfalls eine hohe Übereinstimmung ist bei den Absolventen und Absolventinnen ohne Hauptschulabschluss festzustellen, die in der Gruppe der Befragten 37,1 Prozent umfasste, was dem Wert von 39,0 Prozent in der Vergleichsgruppe ziemlich nahe kommt. Über einen Realschulabschluss verfügten in der Absolventenbefragung 4,6 Prozent der Stichprobe, während die Berufsbildungsstatistik für 2014 einen Anteil von 2,7 Prozent ausweist. Deutlich mehr als die Hälfte (57,2%) der befragten Absolventen und Absolventinnen einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO hatte zuvor einen Hauptschulabschluss erreicht (Tabelle 4.3.1-4).

Tabelle 4.3.1-4: **Schulabschluss von Absolventen und Absolventinnen einer Ausbildung nach § 66 BBiG /§ 42m HwO**

Höchster Schulabschluss	**Absolventenbefragung Abschluss 2015**		**Berufsbildungsstatistik Abschluss 2014***	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ohne Hauptschulabschluss+)	388	37,1%	3.129	39,0%
mit Hauptschulabschluss	598	57,2%	4.512	56,2%
mit Realschulabschluss	48	4,6%	216	2,7%
mit Studienberechtigung	8	0,8%	36	0,4%
im Ausland, ohne Zuordnung	4	0,4%	138	1,7%
Gesamt	**1.046**	**100,0%**	**8.031**	**100,0%**

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO[49]

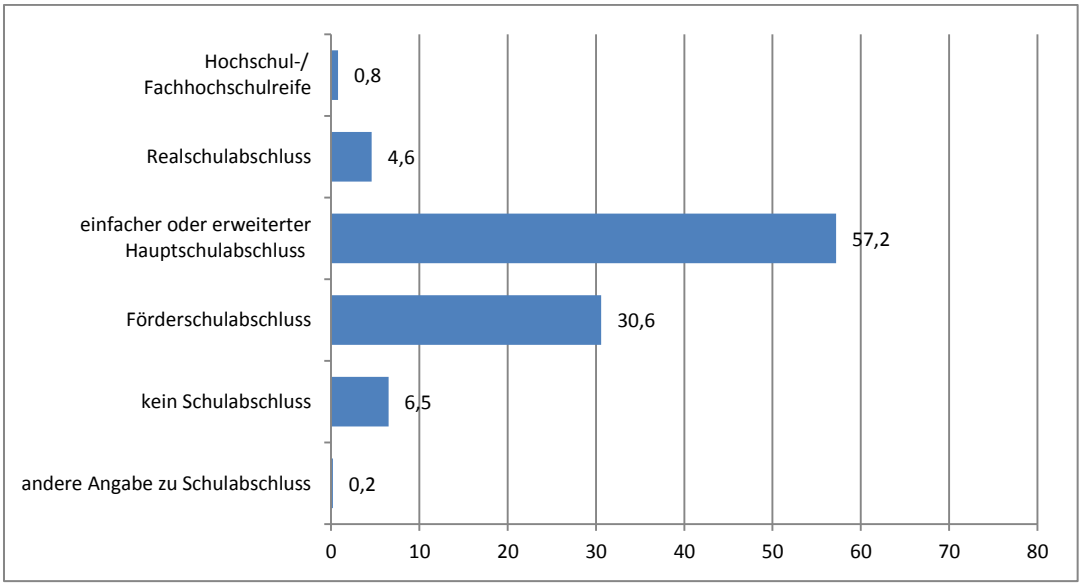
In der Erhebung wurde als Antwortmöglichkeit auch ein „Förderschulabschluss“ angeboten, von der 30,6 Prozent der Absolventen und Absolventinnen Gebrauch gemacht haben. Hier ist zu berücksichtigen, dass in der Bildungsstatistik diese Bezeichnung kein eigenes Schulabschlussniveau kennzeichnet, sondern die Beendigung einer „Förderschule“ anzeigt, dass die Schulpflicht an einer

* Daten durch BIBB bereitgestellt. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
+) Bei der Absolventenbefragung schließt diese Kategorie die Angabe "mit Förderschulabschluss" ein.

Schule für Menschen mit besonderem Förderbedarf absolviert wurde. Unter formalen Gesichtspunkten sind diese Schulabgänger daher in der Gruppe „kein Schulabschluss“ einzuordnen. Allerdings zeigt der in der Absolventenbefragung nachgewiesene Anteil von 30,6 Prozent der Befragten mit „Förderschulabschluss“ als interessante Information den Mindestanteil der Auszubildenden an, der aus Förderschulen in diese Ausbildungsgänge einmündet; da ein Teil dieser Schulabgänger und Schulabgängerinnen in diversen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen anschließend noch den Hauptschulabschluss erwerben kann, wird der Anteil der Personen mit einem Förderschulabschluss jedoch quantitativ etwas über dem ermittelten Anteil von 30,6 Prozent liegen.

Einen über den Hauptschulabschluss hinausgehenden Schulabschluss hatten 5,4 Prozent der Befragten erreicht, darunter 4,6 Prozent einen mittleren Abschluss (Realschulabschluss). Weitere 0,8 Prozent der Befragten (n=8 Personen) gaben an, eine Studienberechtigung erworben zu haben; in einigen diesen Fällen war durch Freitextangaben zu entnehmen, dass durch Unfälle oder eine neu auftretende Erkrankung ein Studium nicht zu beginnen bzw. fortzusetzen war. Sonstige Varianten des Schulabschlusses (im Ausland erworbene Schulabschlüsse, andere Abschlüsse) traten nur sehr selten auf (Schaubild 4.3.1-3). Der geschlechtsspezifische Vergleich der Schulabschlüsse zeigt zwischen Frauen und Männern keine Unterschiede in dem vorher erreichten schulischen Bildungsniveau. Die Verteilungen auf die verschiedenen Schulabschlüsse, die Männer und Frauen unter den Absolventinnen und Absolventen erreicht haben, weisen sogar eine sehr hohe Gleichförmigkeit auf.

Schaubild 4.3.1-3: **Höchster Schulabschluss der Absolventinnen/Absolventen bei Beginn der Ausbildung (in %); N=1.046**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Vorheriger Beginn einer anderen Ausbildung ohne Abschluss

Eine strukturelle Übereinstimmung zwischen Berufsbildungsstatistik und Absolventenbefragung zeigt sich darin, ob die Absolventen und Absolventinnen vor Beginn ihrer Ausbildung gemäß § 66 BBiG/ § 42m HwO bereits eine duale Berufsausbildung begonnen, diese jedoch nicht abgeschlossen hatten. Bei den Auszubildenden aus der Absolventenbefragung 2015 trifft dies für 6,1 Prozent der erreichten Personen zu, der entsprechende Anteil in der Gesamtheit der Absolventen und Absolventinnen aus 2014 (Berufsbildungsstatistik) liegt bei 6,5 Prozent (Tabelle 4.3.1-5).

Tabelle 4.3.1-5: **Vorherige duale Berufsausbildung, die nicht erfolgreich beendet wurde**

Vorherige duale Berufsausbildung (ohne Abschluss)	**Absolventenbefragung Abschluss 2015**		**Berufsbildungsstatistik Abschluss 2014***	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nein	986	93,9%	7.506	93,5%
Ja	64	6,1%	522	6,5%
Gesamt	**1.050**	**100,0%**	**8.031**	**100,0%**

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO
* Daten durch BIBB bereitgestellt. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Etwa jeder Neunte der befragten Absolventen und Absolventinnen einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (11,6%) hatte vor Beginn der Ausbildung bereits eine andere Ausbildung begonnen, diese jedoch nicht abgeschlossen. Die gegebene Differenzierung des Berufsbildungssystems ließ erwarten, dass die befragten Absolventen und Absolventinnen eine andere Berufsausbildung in verschiedenen Ausbildungssegmenten begonnen hatten. Die Auswertung der Befragungsdaten (Mehrfachnennungen!) ergab, dass die Mehrheit eine bundesweit einheitlich geregelte duale Berufsausbildung begonnen hatte (52,5%). Bezogen auf die Gesamtzahl der befragten Absolventen und Absolventinnen bedeutet dies, dass etwa 6,1 Prozent vorher eine duale Ausbildung begonnen hatten. Nicht ganz ein Drittel dieser Absolventengruppe (28,7%) hatte bereits eine andere Ausbildung in einer Kammerregelung für Menschen mit Behinderungen begonnen, aber nicht abgeschlossen. An der Gesamtheit der Absolventen und Absolventinnen stellen diese Befragten einen Anteil von 3,6 Prozent. Rund ein Siebentel (14,8%) der Absolventen und hatte eine schulische Berufsausbildung begonnen. Auf der Basis aller Befragten hatten demnach 3,6 Prozent der Absolventinnen und Absolventen vorher eine schulische Berufsausbildung begonnen. Die vorherige Aufnahme eines Studiums wurde sehr selten genannt: Dies traf nur auf 1,6 Prozent der Absolventen und Absolventinnen mit solchen Vorerfahrungen zu, so dass dieser Anteil in Bezug auf die Gesamtheit aller Absolventinnen und Absolventen lediglich bei 0,2 Prozent liegt. Bei 6,6 Prozent der Befragten, die vorher eine andere Berufsausbildung begonnen hatten, lagen keine Angaben über die Art der Ausbildung vor (Tabelle 4.3.1-6).

Tabelle 4.3.1-6: **Absolventen und Absolventinnen nach Art der vorherigen Berufsausbildungen**

Vorherige Berufsausbildung ohne Abschluss	**Anzahl**	**Gültige Prozente**	**Anzahl**	**Gültige Prozente**
Keine Ausbildung vorher begonnen	926	88,4%	926	–
Ja, vorher Ausbildung begonnen	122	11,6%	–	–
davon (Mehrfachnennungen):				
duale Ausbildung(en)			64	*52,5%*
Kammerregelung-Ausbildung(en)			35	*28,7%*
schulische Ausbildung(en)			18	*14,8%*
Studium			2	*1,6%*
Art ist unklar			8	*6,6%*
keine Angabe über Art			3	*2,5%*
Gesamt	**1.048**	**100,0%**	**1.048**	**100,0% (n=122)**

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Betrachtet man das Schulabschlussniveau, so haben vor allem Absolventen und Absolventinnen mit Realschulabschluss vorherige Ausbildungserfahrungen gemacht. In dieser Teilgruppe hat rund ein Viertel der Befragten (25,5%) angegeben, bereits eine andere Berufsausbildung begonnen, diese jedoch nicht abgeschlossen zu haben. Bei den Absolventen und Absolventinnen mit Hauptschul-

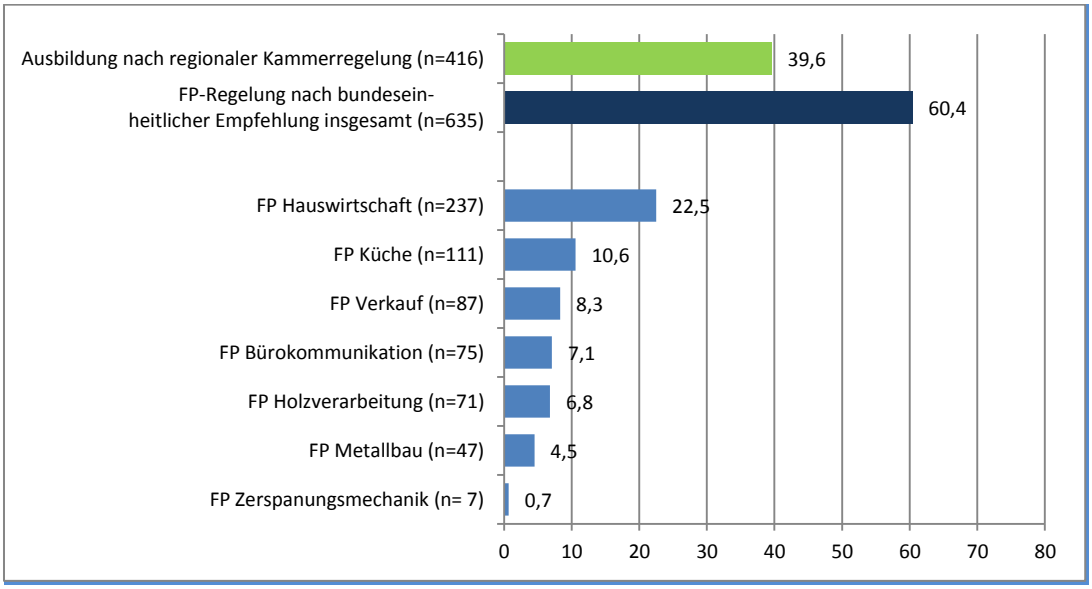
abschluss liegt dieser Anteil bei 13,1 Prozent und bei denjenigen ohne Schulabschluss mit 14,7 Prozent nur geringfügig über dem allgemeinen Anteilswert für die Gesamtheit der Stichprobe. Von den Absolventen und Absolventinnen, die die Förderschule besucht haben, haben dagegen mit 5,6 Prozent die wenigsten der Befragten vorher eine andere Berufsausbildung begonnen (o. Abb.). Insgesamt betrachtet stimmen zentrale Strukturmerkmale (d. h. Geschlecht, Alter, höchster Schulabschluss vor Beginn der Ausbildung, Migrationshintergrund und vorheriger Beginn einer anderen Berufsausbildung) in der Stichprobe, die in der Absolventenbefragung 2015 erreicht wurde, mit den entsprechenden Merkmalen aller Absolventen und Absolventinnen, wie sie die Berufsbildungsstatistik für 2014 ausweist, in recht hohem Maße überein.

4.3.2 Anteil der Ausbildungsgänge im Vergleich

Die Verteilung der verschiedenen Abschlüsse einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO der in der Erhebung erreichten Absolventen und Absolventinnen zeigt Schaubild 4.3.2-1. In Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlichen Empfehlungen haben 60,4 Prozent der Befragten ihre Ausbildung absolviert, einen Abschluss nach regionalen Kammerregelungen haben 39,6 Prozent der Befragten erreicht.

Die Bildungsgänge in den Fachpraktiker-Ausbildungen sind unterschiedlich besetzt. Die größte Gruppe mit insgesamt 22,5 Prozent aller Befragten bilden die Absolventen und Absolventinnen im Bereich Fachpraktiker/in Hauswirtschaft, gefolgt von den Absolventinnen und Absolventen im Bereich Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin) mit 10,6 Prozent. Vier weitere Fachpraktiker-Ausbildungen sind in einstelligen Anteilen vertreten, so Fachpraktiker/in Verkauf (8,3%), Fachpraktiker/in für Bürokommunikation (7,1%), Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung (6,8%) und Fachpraktiker/in für Metallbau (4,5%).

Schaubild 4.3.2-1: **Abgeschlossene Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in %); N=1.051**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Absolventen und Absolventinnen der Ausbildung Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik waren lediglich mit 0,7 Prozent (n=7 Fälle) vertreten. In diesem Ausbildungsgang ist zu berücksichtigen, dass die vorgesehene Ausbildungszeit 42 Monate beträgt und die BIBB-Empfehlung erst Ende 2011 erlassen wurde, so dass im Jahr 2015 erst wenige Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen haben konnten. Zum Stand Oktober 2014 hatten 30 Kammern eine entsprechende

Ausbildungsregelung erlassen, davon eine Regelung in 2011, 13 Regelungen in 2012, zehn Regelungen in 2013 und sechs Regelungen in 2014.[50]

Unter den Absolventen und Absolventinnen des Jahres 2015, die in den Ausbildungen der sieben Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung abgeschlossen haben, sind Frauen mit 58,7 Prozent vertreten (gegenüber 41,3% Männern). Dies ist ein ungefähr doppelt so hoher Frauenanteil, als er sich unter den Absolventen der regionalen Kammerregelungen findet, wo Frauen lediglich mit 28,9 Prozent vertreten sind, Männer dagegen mit 71,1% (Tabelle 4.3.2-1).

Tabelle 4.3.2-1: **Absolventen und Absolventinnen 2015 nach Ausbildungsregelung und Geschlecht**

Ausbildungsregelung (§ 66 BBiG / § 42m HwO)	**Frauen**		**Männer**		**Gesamt**	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FP Verkauf	54	62,1%	33	37,9%	**87**	**100,0%**
FP Bürokommunikation	38	50,7%	37	49,3%	**75**	**100,0%**
FP Metallbau	2	4,3%	45	95,7%	**47**	**100,0%**
FP Holzverarbeitung	6	8,5%	65	91,5%	**71**	**100,0%**
FP Zerspanungsmechanik	0	0,0%	7	100,0%	**7**	**100,0%**
FP Küche (Beikoch/Beiköchin)	61	55,0%	50	45,0%	**111**	**100,0%**
FP Hauswirtschaft	211	89,4%	25	10,6%	**236**	**100,0%**
Fachpraktiker-Regelungen insgesamt	**372**	**58,7%**	**262**	**41,3%**	**634**	**100,0%**
Ausbildung nach regionaler Kammerregelung	**120**	**28,9%**	**295**	**71,1%**	**415**	**100,0%**
Gesamt	**492**	**46,9%**	**557**	**53,1%**	**1.049**	**100,0%**

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

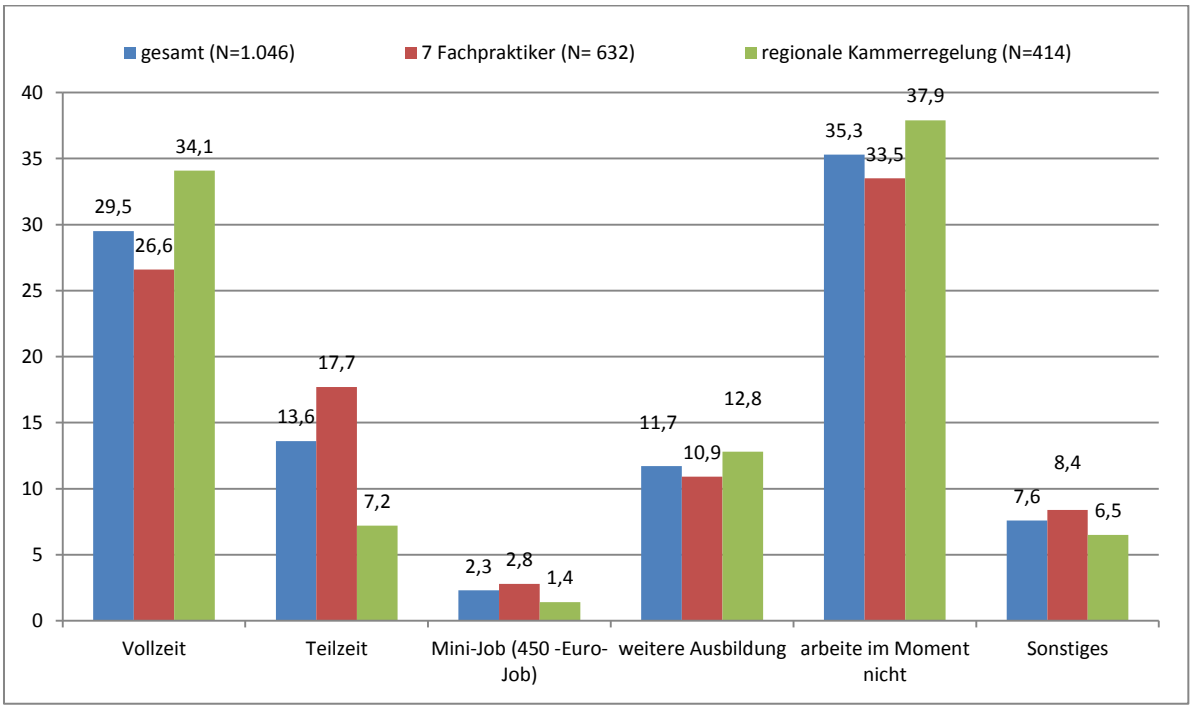
4.3.3 Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation

Eine wichtige Untersuchungsdimension der Absolventenbefragung bildet die Frage nach dem Übergang der erfolgreich ausgebildeten Auszubildenden in das Beschäftigungssystem. Hierfür wurde bei den Absolventen und Absolventinnen ermittelt, in welcher Beschäftigungssituation diese sich zum Zeitpunkt der Befragung befanden.

Die Daten der Absolventenbefragung zeigen auf Basis aller erreichten Befragten, dass mindestens 45,4 Prozent der Auszubildenden aus Regelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, die ihren Abschluss im Jahr 2015 erlangt haben, zum Zeitpunkt der Erhebung in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden haben. Davon hat die größte Gruppe von 29,5 Prozent angegeben, in einer Vollzeit-Tätigkeit beschäftigt zu sein, weitere 13,6 Prozent befanden sich in Teilzeit-Beschäftigung, und 2,3 Prozent übten einen Minijob (450-Euro-Job) aus (Schaubild 4.3.3-1). Zu dieser Gruppe der Beschäftigten sind in gewisser Weise noch diejenigen Absolventen und Absolventinnen hinzuzurechnen, die unter „Sonstiges“ eine Beschäftigung in einem Praktikum, in Probearbeit, als Abrufkraft oder Vertretung oder bei einer Zeitarbeitsfirma angegeben haben (insgesamt 1,4%). Weitere Angaben unter „Sonstiges“ waren u.a. Teilnahme an Maßnahmen oder Schulungen, Schwangerschaft und Elternzeit sowie Freiwilligendienste.

[50] Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2015): Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen, Abschnitt 2.3 „Regelungen der zuständigen Stellen für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen“, laufende Nr. 97, Bonn, 19. Juni 2015.

Schaubild 4.3.3-1: **Beschäftigungssituation der Absolventen und Absolventinnen im Vergleich (in %)**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Die differenzierte Betrachtung der Beschäftigungssituation zum Zeitpunkt der Befragung in Bezug auf Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und Mini-Job zeigt geringfügig höhere Anteile bei den Absolventen und Absolventinnen mit Abschlüssen im Bereich der Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung (47,1%) gegenüber den Absolventen und Absolventinnen der Abschlüsse nach regionalen Kammerregelungen (42,7%); (Schaubild 4.3.3-1 und Tabelle 4.3.3-1).

Tabelle 4.3.3-1: **Beschäftigungssituation nach Ausbildungsregelung**

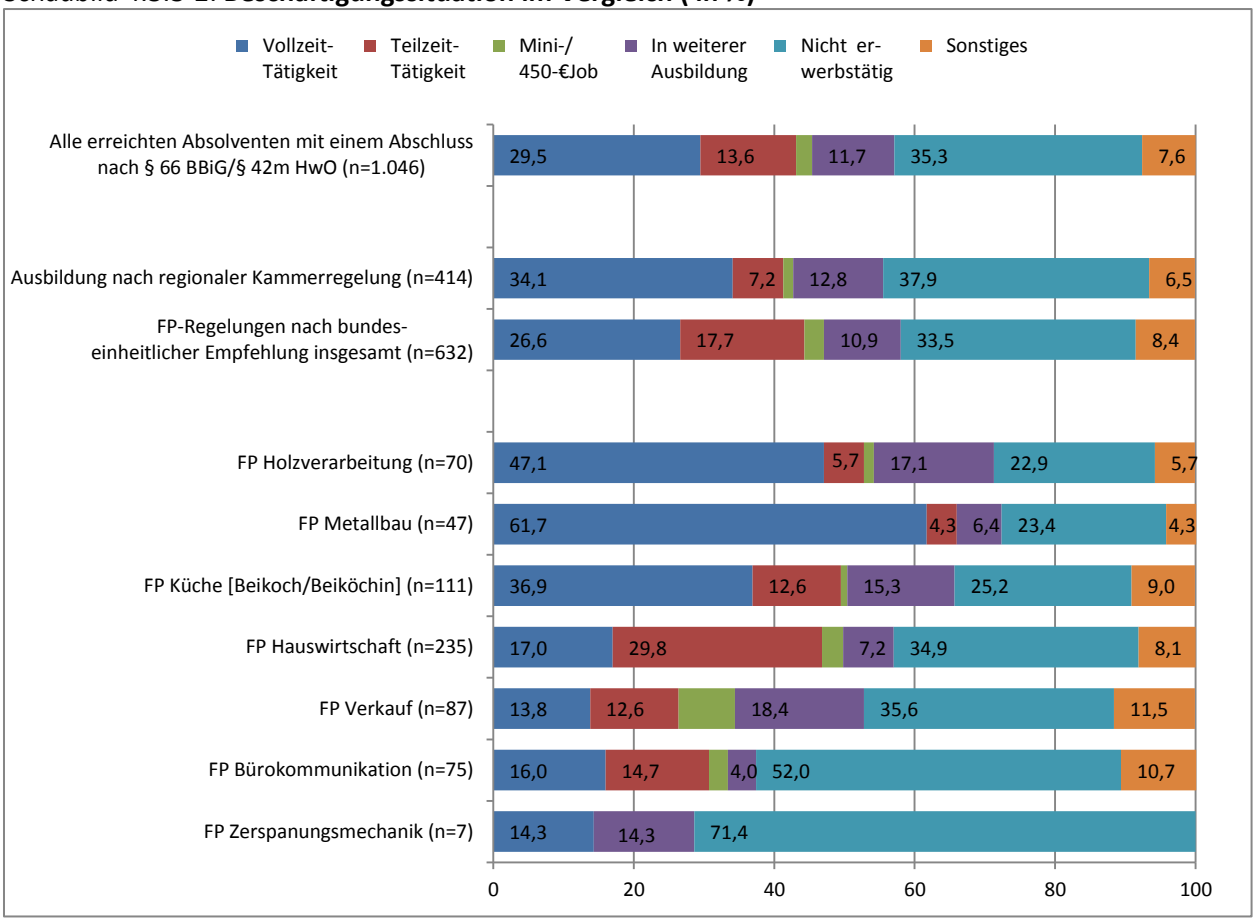
Aktuelle Beschäftigungssituation	**Fachpraktiker/in**								**Ausbildung nach regionaler Kammerregelung**	**Gesamt**	
	FP Verkauf	**FP Büro-kommunikation**	**FP Metallbau**	**FP Holzver-arbeitung**	**FP Zerspanungs-mechanik**	**FP Küche**	**FP Hauswirtschaft**	**Fachpraktiker insgesamt**			
	Anteil							Anteil	Anteil	Anteil	Anzahl
Vollzeit-Tätigkeit	13,8%	16,0%	61,7%	47,1%	14,3%	36,9%	17,0%	26,6%	34,1%	**29,5%**	**309**
Teilzeit-Tätigkeit	12,6%	14,7%	4,3%	5,7%	0,0%	12,6%	29,8%	17,7%	7,2%	**13,6%**	**142**
Minijob (450-Euro-Job)	8,0%	2,7%	0,0%	1,4%	0,0%	0,9%	3,0%	2,8%	1,4%	**2,3%**	**24**
Beschäftigung insgesamt	***34,4%***	***33,3%***	***66,0%***	***54,3%***	***14,3%***	***50,5%***	***49,8%***	***47,1%***	***42,7%***	***45,4%***	***475***
In weiterer Ausbildung	18,4%	4,0%	6,4%	17,1%	14,3%	15,3%	7,2%	10,9%	12,8%	**11,7%**	**122**
Nicht erwerbstätig	35,6%	52,0%	23,4%	22,9%	71,4%	25,2%	34,9%	33,5%	37,9%	**35,3%**	**369**
Sonstiges	11,5%	10,7%	4,3%	5,7%	0,0%	9,0%	8,1%	8,4%	6,5%	**7,6%**	**80**
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**1.046**
	n=87	n=75	n=47	n=70	n=7	n=111	n=235	n=632	n=414		

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventinnen und Absolventen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Absolventen und Absolventinnen der regionalen Kammerregelungen waren zu einem höheren Anteil (34,1%) in Vollzeit beschäftigt, der Anteil der Teilzeit-Beschäftigten lag hier bei 7,2 Prozent. Anders dagegen bei den Absolventen und Absolventinnen aus den Fachpraktiker-Regelungen, die lediglich zu 26,8 Prozent in Vollzeit beschäftigt waren, der Anteil in Teilzeit-Beschäftigung liegt hier mit 17,7 Prozent erkennbar höher.

Im Hinblick auf die anderen Erwerbssituationen (Ausbildung, Erwerbslosigkeit, Sonstiges) unterscheiden sich die Anteilswerte in den beiden großen Teilgruppen der Absolventinnen und Absolventen (Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung/ regionale Kammerregelungen) nicht wesentlich.

Schaubild 4.3.3-2: **Beschäftigungssituation im Vergleich (in %)**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO
Die Werte für Mini-Job (grün) sind aus Gründen der Lesbarkeit in der Grafik nicht angegeben.

Betrachtet man die Beschäftigungssituation der Absolventinnen und Absolventen innerhalb der Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung[51], so zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede. So gelangten die Absolventen und Absolventinnen aus den Ausbildungen „Fachpraktiker/in im Verkauf“ und „Fachpraktiker/in für Bürokommunikation“ zu relativ niedrigen Anteilen in eine Beschäftigung (34,4% bzw. 33,3%), während für die gesamte Teilgruppe der Fachpraktiker/innen dieser Anteil bei 47,1 Prozent liegt.

Ein hoher Anteil an abhängig Beschäftigten fand sich dagegen im Bereich „Fachpraktiker/in für Metallbau“, wo fast zwei Drittel (66,0%) in einem Arbeitsverhältnis standen, 61,7 Prozent übten sogar eine Vollzeit-Tätigkeit aus, lediglich 4,3 Prozent eine Teilzeit-Tätigkeit, Mini-Jobber wurden bei diesen Absolventen und Absolventinnen keine erfasst. Die Absolventen und Absolventinnen mit

[51] wegen geringer Fallzahlen erfolgt die Betrachtung ohne Abschluss „Fachpraktiker/-in für Zerspanungsmechanik

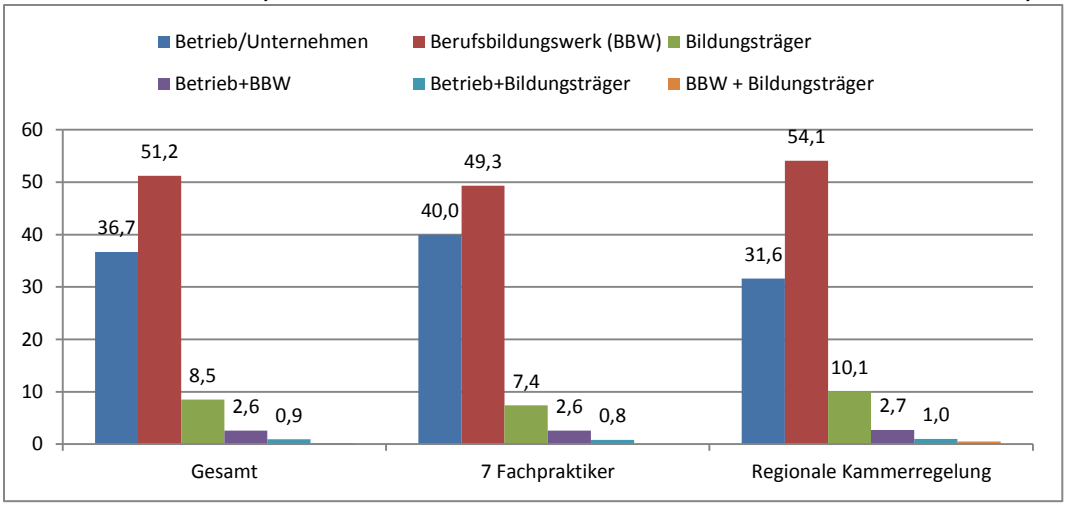
einem Abschluss als „Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung“ (Beschäftigung insgesamt: 54,3%), „Fachpraktiker/in Küche“ (50,5%) und „Fachpraktiker/in Hauswirtschaft“ (49,8%) liegen bezüglich des Anteils der Befragten, der sich in Beschäftigung befand, in ähnlichen Größenordnungen und geringfügig über dem Durchschnitt aller Fachpraktiker/innen.

Der relativ größte Anteil der Absolventen und Absolventinnen, die sich bei der Befragung in einer weiteren Ausbildung befand, zeigte sich im „Fachpraktiker/in Verkauf“ (18,4%). Hier war vereinzelten Freitextangaben zu entnehmen, dass diese Absolventen und Absolventinnen ihre Ausbildung im dualen Ausbildungsberuf „Verkäufer/in“ fortgesetzt haben. Ebenso überdurchschnittlich hohe Anteile von Befragten, die ihre Ausbildung fortgesetzt haben, fanden sich in den Bereichen „Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung“ mit 17,1 Prozent und „Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin)“ mit 15,3 Prozent der Absolventen und Absolventinnen. Vergleichsweise kleine Anteile von Absolventen und Absolventinnen, die sich in einer weiteren Ausbildung befanden, waren bei den Abschlüssen „Fachpraktiker/in für Bürokommunikation“ (4,0%), „Fachpraktiker/in für Metallbau“ (6,4%) und „Fachpraktiker/in Hauswirtschaft“ (7,2%) zu beobachten. Berücksichtigt man wegen zu geringer Fallzahl den Abschluss „Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik“ nicht, zeigt sich, dass der Anteil der Nichterwerbstätigen bei „Fachpraktiker/in für Bürokommunikation“ am höchsten ist: Hier hat mit 52,0 Prozent über die Hälfte der Befragten angegeben, nicht erwerbstätig zu sein. Unter dem allgemeinen Durchschnitt lagen dagegen die Anteile von nicht Erwerbstätigen bei den Fachpraktiker-Abschlüssen „Fachpraktiker/in für Metallbau“ (23,4%), Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung“ (22,9%) und Fachpraktiker/in Küche“ (25,2%).

4.3.4 Überwiegender Lernort

Die Differenzierung des Ortes, an dem die Absolventen und Absolventinnen die meiste Zeit ihrer Ausbildung verbracht haben, zeigt sich je nach Ausbildungsregelung unterschiedlich. So haben die Absolventinnen und Absolventen aus den Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung zu 40,0 Prozent angegeben, dass sie die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem Betrieb verbracht hätten, wogegen mit 31,6 Prozent der Anteil der Absolventen und Absolventinnen, die einen Abschluss nach einer regionalen Kammerregelung erreicht haben, deutlich geringer ausfällt. Absolventen und Absolventinnen mit einer Fachpraktiker-Ausbildung nach bundeseinheitlicher Empfehlung geben mit 49,3 Prozent etwas seltener den Lernort Berufsbildungswerk (BBW) als überwiegenden Ausbildungsort an, als dies bei den Absolventen und Absolventinnen regionaler Kammerregelungen zu beobachten ist (54,1%); (Schaubild 4.3.4-1 und Tabelle 4.3.4-1).

Schaubild 4.3.4-1: **Ort, an dem die Absolventen die meiste Zeit verbracht haben in %;**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventinnen und Absolventen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Tabelle 4.3.4-1: **Ort, an dem die Absolventen die meiste Zeit verbracht haben**

Die meiste Zeit der Ausbildung wurde verbracht	Fachpraktiker/in								Ausbildung nach regionaler Kammerregelung	Gesamt	
	FP Verkauf	FP Büro-kommunikation	FP Metallbau	FP Holz-verarbeitung	FP Zerspanungs-mechanik	FP Küche	FP Hauswirtschaft	Fachpraktiker insgesamt			
	Anteil							Anteil	Anteil	Anteil	Anzahl
In einem Betrieb/ Unternehmen	55,2%	13,3%	36,2%	33,8%	28,6%	51,8%	40,4%	40,0%	31,6%	**36,7%**	**381**
In einem Berufs-bildungswerk (BBW)	25,3%	82,7%	59,6%	57,7%	71,4%	38,2%	47,4%	49,3%	54,1%	**51,2%**	**532**
Bei einem anderen Bildungsträger	8,0%	4,0%	2,1%	8,5%	0,0%	8,2%	8,8%	7,4%	10,1%	**8,5%**	**88**
In einem Betrieb + in einem BBW	8,0%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	1,8%	2,6%	2,6%	2,7%	**2,6%**	**27**
In einem Betrieb + bei anderem Bildungsträger	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,8%	1,0%	**0,9%**	**9**
Sonstiges	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	**0,2%**	**2**
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**1.039**
	n=87	n=75	n=47	n=71	n=7	n=110	n=228	n=625	n=414		

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Betrachtet man die Differenzierung des überwiegenden Ausbildungsorts nach den einzelnen Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung, so zeigen sich hier ebenfalls einige Besonderheiten:

- Die Absolventen und Absolventinnen der Ausbildung „Fachpraktiker/in im Verkauf“ haben überdurchschnittlich häufig (55,2%) angegeben, die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem Betrieb verbracht zu haben; dem entsprechend sinkt hier der Anteil, in denen das BBW bzw. ein anderer Bildungsträger genannt wurden, auf rund ein Viertel (25,3%) bzw. 8,0 Prozent der Befragten.
- Von den Absolventen und Absolventinnen der Ausbildung „Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin)“ hat ebenfalls mehr als die Hälfte (51,8%) den Betrieb als überwiegenden Ort ihrer Ausbildung genannt. Das BBW wurde von 38,2 Prozent genannt, ein anderer Bildungsträger von 8,2 Prozent der Befragten.
- Die Absolventen und Absolventinnen der Ausbildung „Fachpraktiker/in für Bürokommunikation“ haben dagegen zur überwiegenden Mehrheit von 82,7 Prozent angegeben, die meiste Zeit ihrer Ausbildung im BBW verbracht zu haben, weitere 4,0 Prozent nannten einen anderen Bildungsträger. Folglich haben nur relativ wenige dieser Absolventen und Absolventinnen (13,3%) den Betrieb als den Ort genannt, in dem sie die meiste Zeit ihrer Ausbildung verbracht haben.

Überwiegender Ort der Ausbildung und Beschäftigungssituation

Die bei Befragung aktuelle Beschäftigungssituation differiert merklich nach dem Ort, an dem die Absolventinnen und Absolventen die meiste Zeit ihrer Ausbildung verbracht haben. So waren die Befragten, die die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem Betrieb oder Unternehmen verbracht haben, mit 47,9 Prozent fast zur Hälfte in einer Beschäftigung. Bei den Absolventinnen und Absolventen, die

die meiste Ausbildungszeit in einem BBW erhalten haben, lag dieser Anteil mit 45,6 Prozent in ähnlicher Größenordnung. Dagegen befanden sich die Absolventinnen und Absolventen, welche die meiste Ausbildungszeit bei einem anderen Bildungsträger verbracht haben, lediglich zu 35,9 Prozent in einem Beschäftigungsverhältnis (Tabelle 4.3.4-2).

Tabelle 4.3.4-2: **Beschäftigungssituation der Absolventen bei Befragung nach dem Ort, an dem sie die meiste Zeit ihrer Ausbildung verbracht haben**

Aktuelle Beschäftigungssituation	**In einem Betrieb/ Unternehmen**	**In einem Berufsbildungswerk (BBW)**	**Bei einem anderen Bildungsträger**	**In einem Betrieb + in einem BBW**	**In einem Betrieb + bei einem anderen Bildungsträger**	**Sonstiges**	**Gesamt**	
	Anteil						Anteil	Anzahl
Vollzeit-Tätigkeit	29,5%	31,0%	23,6%	29,6%	22,2%	50,0%	**29,7%**	**308**
Teilzeit-Tätigkeit	16,1%	12,3%	12,4%	3,7%	22,2%	0,0%	**13,5%**	**140**
Minijob (450-Euro-Job)	2,4%	2,3%	0,0%	7,4%	0,0%	0,0%	**2,2%**	**23**
Beschäftigung insgesamt	***47,9%***	***45,6%***	***35,9%***	***40,7%***	***44,4%***	***50,0%***	***45,5%***	***471***
In weiterer Ausbildung	15,5%	8,7%	12,4%	11,1%	11,1%	50,0%	**11,7%**	**121**
Nicht erwerbstätig	29,5%	38,0%	42,7%	40,7%	22,2%	0,0%	**35,1%**	**364**
Sonstiges zur Erwerbstätigkeit	7,1%	7,8%	9,0%	7,4%	22,2%	0,0%	**7,7%**	**80**
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**1.036**
	n=380	n=529	n=89	n=27	n=9	n=2		

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Der geringste Anteil der Absolventen und Absolventinnen, die bei Befragung beschäftigungs- bzw. arbeitslos waren, fand sich bei den Absolventen und Absolventinnen, die ihre Ausbildungszeit überwiegend in einem Betrieb bzw. Unternehmen absolviert haben. In dieser Gruppe gaben lediglich 29,5 Prozent der Befragten an, dass sie ohne Beschäftigung seien. Mit 38,0 Prozent lag dieser Anteil bei den Absolventen und Absolventinnen merklich höher, die die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem Berufsbildungswerkverbracht haben. Ein noch höherer Anteil der Befragten war beschäftigungslos (42,7%) in der Gruppe der Absolventen, die ihre meiste Ausbildungszeit bei einem anderen Bildungsträger verbracht haben.

4.3.5 Bewertung der Ausbildung hinsichtlich des Schwierigkeitsgrades

Die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG /§ 42m HwO sehen spezielle inhaltliche und organisatorische Bedingungen zur Durchführung der Ausbildung vor, die sicherstellen sollen, dass auch Menschen mit Behinderungen, die wegen Art und/oder Schwere der Behinderung keine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren können, einen Abschluss erlangen können.

Um die Frage zu untersuchen, inwieweit die Absolventinnen und Absolventen die Ausbildungsanforderungen bewältigen können, wurden die Befragten gebeten zu bewerten, ob ihre Ausbildung ihnen leicht fiel, sie ihnen schwer fiel oder ob die Ausbildung für sie genau richtig war. Die Auswertung ergab, dass beinahe zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen (65,1%) die Anforderungen in ihrer Ausbildung als „genau richtig“ einschätzten. Etwas mehr als ein Fünftel der Befragten (21,4%) fiel ihre Ausbildung leicht, und lediglich für 11,6 Prozent der Absolventinnen und Absolventen haben angegeben, dass die Ausbildung ihnen schwer gefallen sei.
Ein kleiner Teil von 2,0 Prozent der Absolventinnen und Absolventen wollte auf die Frage nicht in der standardisiert-pauschalen Form antworten und hat zwei Antwortmöglichkeiten genannt. In manchen

Fällen wurde dies mit Kommentaren erläutert, etwa dass der schulische Teil der Ausbildung als schwer, der praktische Teil jedoch als leicht oder als „genau richtig“ erlebt wurde (Tabelle 4.3.5-1).

Vergleich der Ausbildungsregelungen

Im Vergleich der beiden Gruppen von Ausbildungsregelungen nach den sieben Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung und den Ausbildungen nach regionalen Kammerregelungen zeigen sich kaum wesentliche Unterschiede darin, wie die Absolventen und Absolventinnen mit den Ausbildungsanforderungen subjektiv zurecht gekommen sind. Betrachtet man die Fachpraktiker-Ausbildungen separat, so zeigt sich lediglich im Ausbildungsgang „Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung“ ein erhöhter Anteil an Absolventen und Absolventinnen, die ihre Ausbildung mit „fiel mir schwer“ bewertet haben: Dort haben 21,1 Prozent der Befragten diese Bewertung abgegeben, während für die Gesamtheit aller Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung der entsprechende Anteil lediglich bei 10,1 Prozent der Absolventen und Absolventinnen liegt. (Der etwas erhöhte Anteil von 14,3% an Befragten, die diese Einschätzung zur Ausbildung „Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik“ abgegeben haben, soll hier wegen der geringen Fallzahlen von n=7 außer Betracht bleiben.) Die beiden anderen Einschätzung, die signalisieren, dass die Absolventen und Absolventinnen keine größeren Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Ausbildungsanforderung hatten, also „die Ausbildung fiel mir leicht“ und „die Ausbildung war für mich genau richtig“, bewegen sich im Vergleich der Ausbildungen in ihren Anteilen tendenziell gegenläufig: Bei geringeren Anteilen in der Kategorie „fiel mir leicht“ fallen die Anteile in der Kategorie „war genau richtig“ höher aus – und umgekehrt (Tabelle 4.3.5-1).

Tabelle 4.3.5-1: **Absolventen in ihrer Bewertung, wie leicht/schwer ihnen die Ausbildung fiel**

	Fachpraktiker/in								**Ausbildung in nach regionaler Kammerregelung**	**Gesamt**	
Bewertung:	**FP Verkauf**	**FP Büro-kommunikation**	**FP Metallbau**	**FP Holz-verarbeitung**	**FP Zerspanungs-mechanik**	**FP Küche**	**FP Hauswirtschaft**	**Fachpraktiker insgesamt**			
Die Ausbildung…	Anteil							Anteil	Anteil	Anteil	Anzahl
fiel mir leicht	25,6%	17,6%	8,7%	28,2%	57,1%	13,5%	24,9%	21,6%	20,9%	**21,4%**	**221**
fiel mir schwer	7,0%	5,4%	10,9%	21,1%	14,3%	9,9%	9,2%	10,1%	13,9%	**11,6%**	**120**
war für mich genau richtig	66,3%	77,0%	76,1%	50,7%	28,6%	75,7%	62,4%	66,3%	63,3%	**65,1%**	**674**
fiel mir leicht + fiel mir schwer	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,2%	0,7%	**0,4%**	**4**
fiel mir leicht + war genau richtig	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,9%	2,2%	1,3%	1,0%	**1,2%**	**12**
fiel mir schwer + war genau richtig	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,5%	0,2%	**0,4%**	**4**
Gesamt	**100,0%**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**1.035**
	n=86	n=74	n=46	n=71	n=7	n=111	n=229	n=624	n=411		

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Hohe Anteile von Befragten, denen in ihrer Ausbildung die Bewältigung der Anforderungen eher leicht gefallen ist, finden sich in den Ausbildungen „Fachpraktiker/in im Verkauf“ (25,6%) sowie „Fachpraktiker/in Hauswirtschaft“ (24,9%); dies trifft aber auch für „Fachpraktiker/-in für

Holzverarbeitung“ (28,2%) zu, in der ebenso, wie oben angesprochen, die größte Untergruppe von Absolventen zu finden ist, denen ihre Ausbildung schwer gefallen ist (21,1%); (Tabelle 4.3.5-1).

Vergleich hinsichtlich des überwiegenden Ortes der Ausbildung

Betrachtet man die Bewertung der Absolventen und Absolventinnen, wie sie mit den Ausbildungsanforderungen zurecht gekommen sind, getrennt nach dem Ort, an dem sie in ihrer Ausbildung die meiste Zeit verbracht haben, so zeigen sich zwischen den drei großen Lernorte (ohne Kombinationen) nur geringe Unterschiede. Von den Absolventen und Absolventinnen, die die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem Betrieb oder Unternehmen verbracht haben, scheint die größte Gruppe die Ausbildungsanforderungen gut bewältigt zu haben: Nur ein Zehntel der Befragten (10,1%) hat angegeben, dass ihm oder ihr die Ausbildung „schwer gefallen“ sei; dagegen haben 62,7 Prozent der Befragten dieser Gruppe geantwortet, dass die Ausbildung für sie „genau richtig“ gewesen sei, und weiteren 24,5 Prozent gaben „fiel mir leicht“ an. Die Absolventen und Absolventinnen, die die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem BBW verbracht haben, haben lediglich zu 18,1 Prozent angegeben, dass die Ausbildung ihnen „leicht gefallen“ sei, über zwei Drittel dieser Befragten (69,3%) gaben jedoch an, sie sei für sie „genau richtig“ gewesen. Nur 11,6 Prozent sagten aus, dass die Ausbildung ihnen „schwer gefallen“ sei. In der Gruppe der Absolventen und Absolventinnen, die die meiste Zeit ihrer Ausbildung bei einem anderen Bildungsträger verbracht haben, fiel rund einem Fünftel (20,1%) die Ausbildung „schwer“ – der höchste Anteilswert für diese Kategorie in einer der Teilgruppen. Allerdings haben diese Absolventen und Absolventinnen zu über einem Viertel (26,1%) auch angegeben, dass die Ausbildung ihnen „leicht gefallen“ sei, und die meisten haben gesagt, dass die Ausbildung für sie „genau richtig“ gewesen sei (Tabelle 4.3.5-2).

Tabelle 4.3.5-2: **Absolventen in ihrer Bewertung, wie leicht/schwer ihnen die Ausbildung fiel, nach dem Ort, an dem sie die meiste Zeit ihrer Ausbildung verbracht haben**

Bewertung der Ausbildung	**In einem Betrieb/ Unternehmen**	**In einem Berufsbildungs-werk (BBW)**	**Bei einem anderen Bildungsträger**	**In einem Betrieb + in einem BBW**	**In einem Betrieb + bei einem Bildungsträger**	**Sonstiges**	**Gesamt**	
	Anteil						Anteil	Anzahl
Die Ausbildung fiel mir leicht	24,5%	18,1%	26,1%	22,2%	0,0%	50,0%	**21,2%**	**217**
Die Ausbildung fiel mir schwer	10,1%	11,6%	20,5%	3,7%	0,0%	0,0%	**11,5%**	**118**
Die Ausbildung war für mich genau richtig	62,7%	69,3%	53,4%	59,3%	87,5%	50,0%	**65,4%**	**670**
Ausbildung fiel mir leicht + fiel mir schwer	0,8%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,4%**	**4**
Ausbildung fiel mir leicht + war genau richtig	1,9%	0,4%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	**1,2%**	**12**
Ausbildung fiel mir schwer + war genau richtig	0,0%	0,4%	0,0%	3,7%	12,5%	0,0%	**0,4%**	**4**
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**1.025**
	n=375	n=525	n=88	n=27	n=8	n=2		

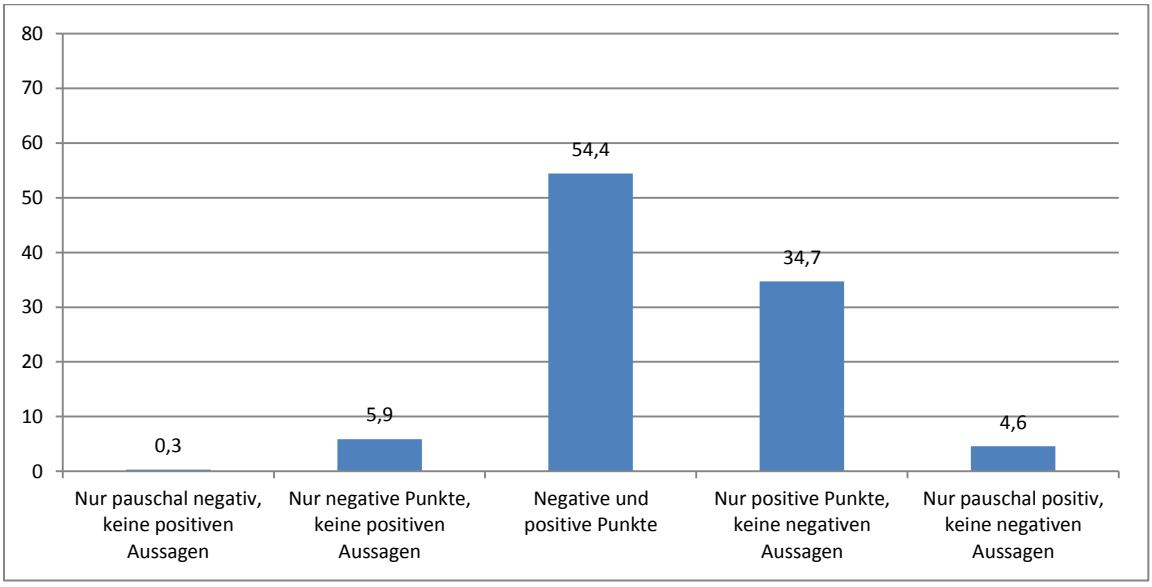
Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

4.3.6 Ausbildung aus Sicht der Absolventen und Absolventinnen

Ein wichtiger Aspekt bei der Untersuchung der Ausbildung von Menschen mit Behinderung, die in Ausbildungsgängen gemäß der Regelungen nach § 66 BBiG /§ 42 HwO absolviert wurden, liegt darin, wie Menschen mit Behinderung ihre Ausbildung subjektiv erlebt haben. In der Absolventenbefragung wurden daher auch folgende zwei offenen Fragen gestellt, die mit Freitextangaben beantwortet werden konnten: „Was fanden Sie in Ihrer Ausbildung nicht so gut?“ und „Was fanden Sie in Ihrer Ausbildung besonders gut?“.

Die Mehrheit der Befragten (54,4 %) hat in beiden Einschätzungsfragen Angaben gemacht, also sowohl negative als auch positive Aspekte genannt. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (34,7%) hat ausschließlich positive, aber keine negativen Aspekte genannt. Schließlich haben 4,6 Prozent sich nur pauschal positiv geäußert (Schaubild 4.3.6-1 und Tabelle 4.3.6-1). Lediglich 0,3 Prozent der Befragten haben sich pauschal negativ geäußert, weitere 5,9 Prozent der Befragten haben ausschließlich negative Aspekte angeführt, aber keine positiven Aspekte genannt.

Schaubild: 4.3.6-1: **Antwortverhalten in zwei Einschätzungsfragen (in %) , N= 1.052**



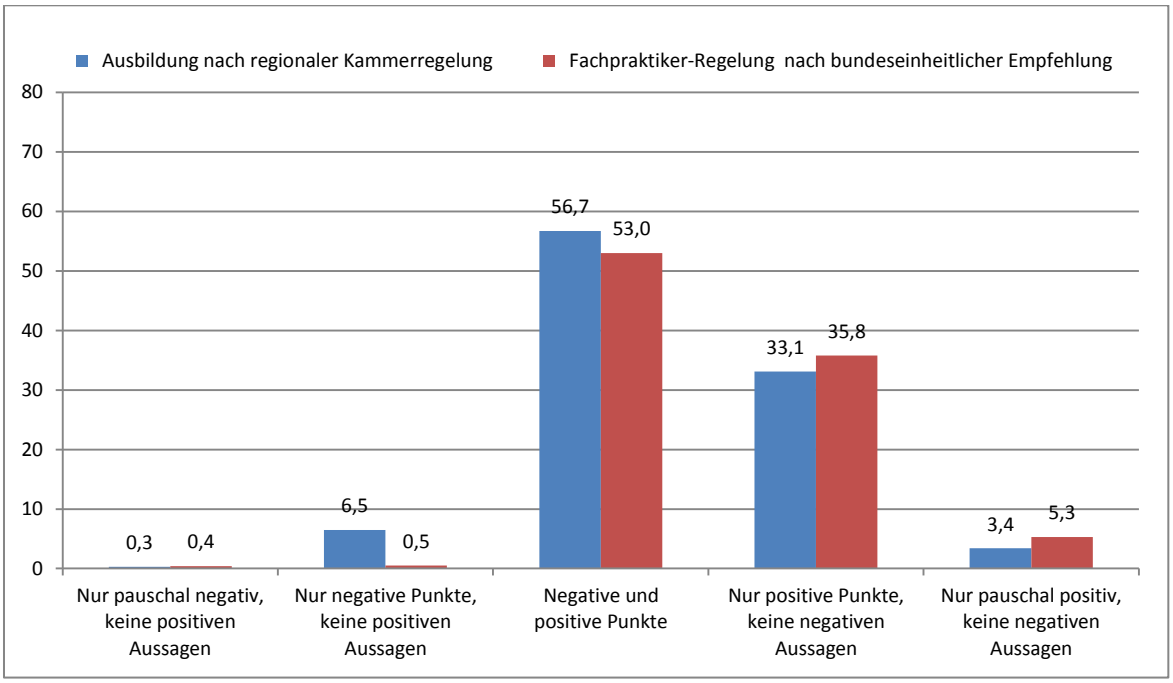
Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Betrachtet man die Aussagen differenziert, so zeigt sich, dass die Hälfte der Absolventen und Absolventinnen der Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung sowohl negative als auch positive Punkte genannt haben und mit über 40 Prozent darüber hinaus nur positive oder nur pauschal positive Punkte genannt haben und somit in der Tendenz etwas mehr positive Nennungen als bei den Absolventen und Absolventinnen der Ausbildung nach regionalen Kammerregelungen (Schaubild 4.3.6-2).

Diese Tendenz des Antwortverhaltens, in der die Mehrheit der Befragten *ausschließlich* oder auch positive Angaben gemacht hat, gegenüber der Minderheit der Befragten, die *nur* oder auch negative Angaben zu ihrer Ausbildung gemacht hat, wird weiter unterstrichen, betrachtet man die Anzahl der jeweils positiven und negativen Aussagen. Diese übersteigen quantitativ die Zahl der Befragten, da viele Freitextangaben inhaltlich mehrere Aussagen enthielten, die unterschiedlichen Items zuzuordnen waren. Dies führte demnach bei zahlreichen Befragungsfällen zu Mehrfachnennungen in der jeweiligen Einschätzungsfrage. Die Auswertung dieser Mehrfachnennungen ergab, dass die 878 Befragten (mit auswertungsfähigen Freitextangaben) insgesamt 1.545 Aussagen zu negativ erlebten

Aspekten gemacht haben (im Mittel 1,8 Angaben pro befragter Person), während sie insgesamt 2.021 Aussagen zu positiv eingeschätzten Aspekten abgegeben haben (im Mittel 2,3 Angaben pro Person).

Schaubild: 4.3.6-2: **Im Vergleich: Antwortverhalten in zwei Einschätzungsfragen (in %)**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

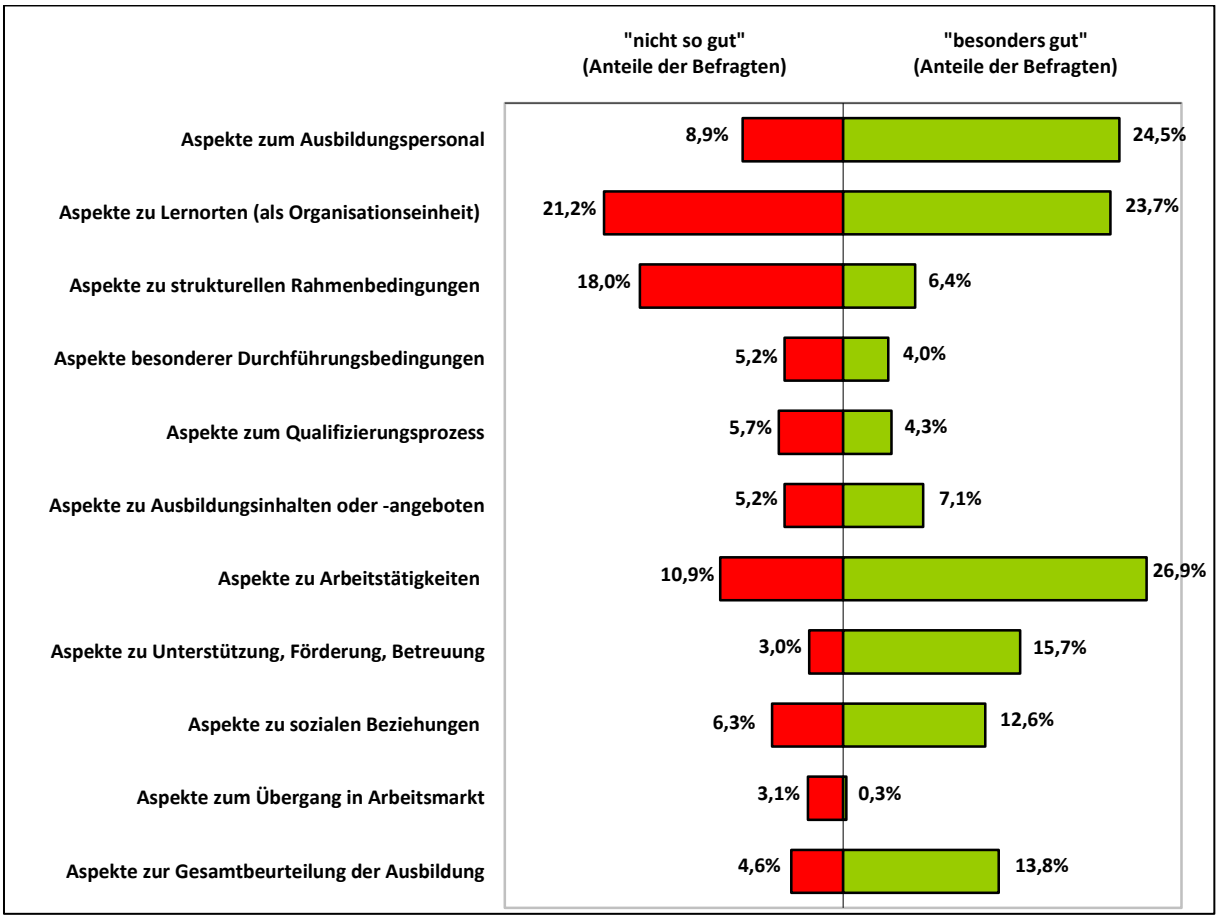
Tabelle 4.3.6-1: **Antwortverhalten der Absolventen in zwei Fragen zur Ausbildung**

Angaben in den beiden Fragen	Anzahl	Anteil	Gültige Prozente
Nur pauschal negativ, keine positiven Aussagen	3	0,3%	0,3%
Nur negative Punkte, keine positiven Aussagen	52	4,9%	5,9%
Negative und positive Punkte	478	45,4%	54,4%
Nur positive Punkte, keine negativen Aussagen	305	29,0%	34,7%
Nur pauschal positiv, keine negativen Aussagen	40	3,8%	4,6%
Gesamt	**878**	**83,5%**	**100,0%**
Keine oder keine sinnvollen Angaben in beiden Fragen	174	16,5%	
Gesamt	**1.052**	**100,0%**	

Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Insgesamt konnten die Aussagen elf Bereichen zugeordnet werden. Einen ersten Überblick über die Aspekte, die von den Absolventen und Absolventinnen thematisiert und im Freitext aufgeführt wurden, veranschaulicht das Schaubild 4.3.6-3. Insbesondere zu den Arbeitstätigkeiten, Lernorten und zum Ausbildungspersonal wurden Aussagen formuliert. Auch Aspekte zu Unterstützung und Förderung wurden genannt. Der Übergang zum Arbeitsmarkt wurde kaum thematisiert, vermutlich vor dem Hintergrund, dass dieses Thema bereits in einer eigenen Frage vor der Freitext-Bewertung abgebildet wurde. Einige der im Überblick genannten Aspekte werden anschließend differenziert dargestellt.

Schaubild: 4.3.6-3: **Überblick über die Aspekte in den Freitextangaben (N= 878)**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventin und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Aspekt „Ausbildungspersonal“

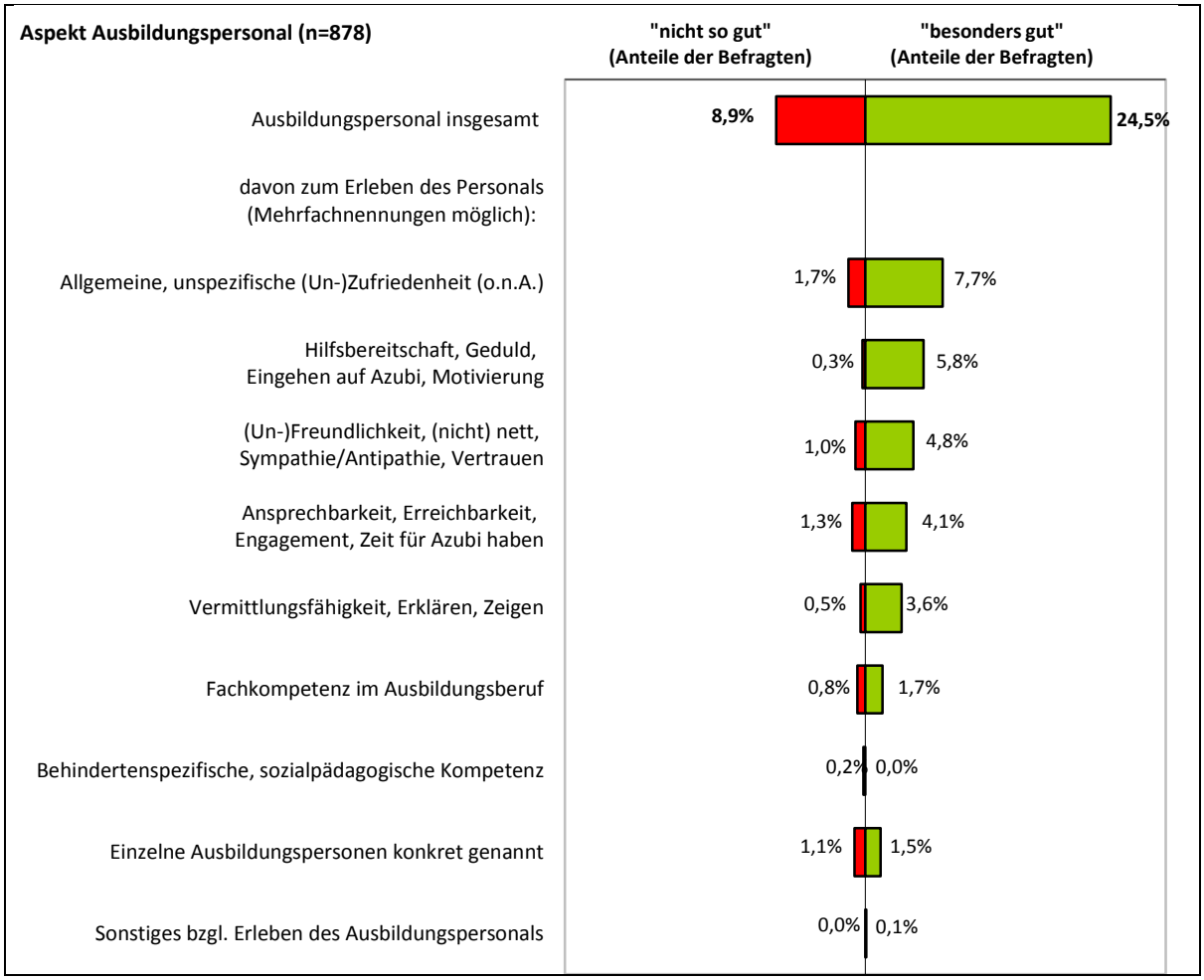
Die Aussagen der Befragten zum Ausbildungspersonal enthielten häufig auch eine Prozesskomponente, in der bestimmte Handlungen, Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Ausbilder, Lehrer, Betreuer usw. angesprochen wurden. Diese Einschätzungen sind demnach ganz besonders vom subjektiven Erleben der einzelnen Befragten geprägt, sie geben insofern die individuelle Sicht der Absolventen wieder und sind – wo sie Merkmale des Ausbildungspersonals ansprechen – nicht notwendigerweise als objektive Beschreibungen von Tatsachen zu werten.

Die Auswertung zeigte, dass auch in dieser Dimension sämtliche Aspekte zu jeweils größeren Anteilen positive Einschätzungen erhalten haben, als entsprechend negative Beurteilungen abgegeben wurden. Am häufigsten wurde eine allgemeine und eher unspezifisch gehaltene Zufriedenheit mit dem Ausbildungspersonal geäußert, ohne dass dabei auf einzelne Funktionsebenen oder einzelne Personen abgehoben wurde (7,7% der Befragten). Analog hierzu haben sich lediglich 1,7 Prozent der Befragten in dieser Dimension negativ geäußert.

An positiven Eigenschaften des Ausbildungspersonals haben die Befragten vor allem dessen Hilfsbereitschaft und Geduld sowie das Eingehen auf die Auszubildenden und ihre Motivierung genannt (5,8%). Weitere Aussagen betreffen die Freundlichkeit des Ausbildungs- und Betreuungspersonals und allgemein die im Umgang mit den Personen empfundene Sympathie (4,8%). Sodann wurde positiv die Ansprechbarkeit und Erreichbarkeit sowie das Engagement genannt (4,1%). Schließlich haben die Befragten vergleichsweise häufig (3,6%) die Vermittlungsfähigkeit der Ausbilder, Lehrer usw., also ihre Kompetenz zum Zeigen und Erklären im Ausbildungsprozess

angesprochen. Schließlich wurden noch die Fachkompetenz des Ausbildungspersonals (1,7%) genannt.
Die bezüglich des Ausbildungspersonals – relativ wenig – genannten negativen Aspekte betreffen eine allgemeine und eher unspezifische Unzufriedenheit (1,7% der Befragten) sowie seine zu geringe oder fehlende Ansprechbar- bzw. Erreichbarkeit (1,3%), eine Unfreundlichkeit oder allgemeine Antipathie (1,0%) sowie das negative Erleben bestimmter einzelner Personen aus dem Kreis des Ausbildungspersonals (1,1%); (Schaubild 4.3.6-4).

Schaubild 4.3.6-4: **Freitextangaben zum Aspekt „Ausbildungspersonal“**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Aspekt „Lernorte“

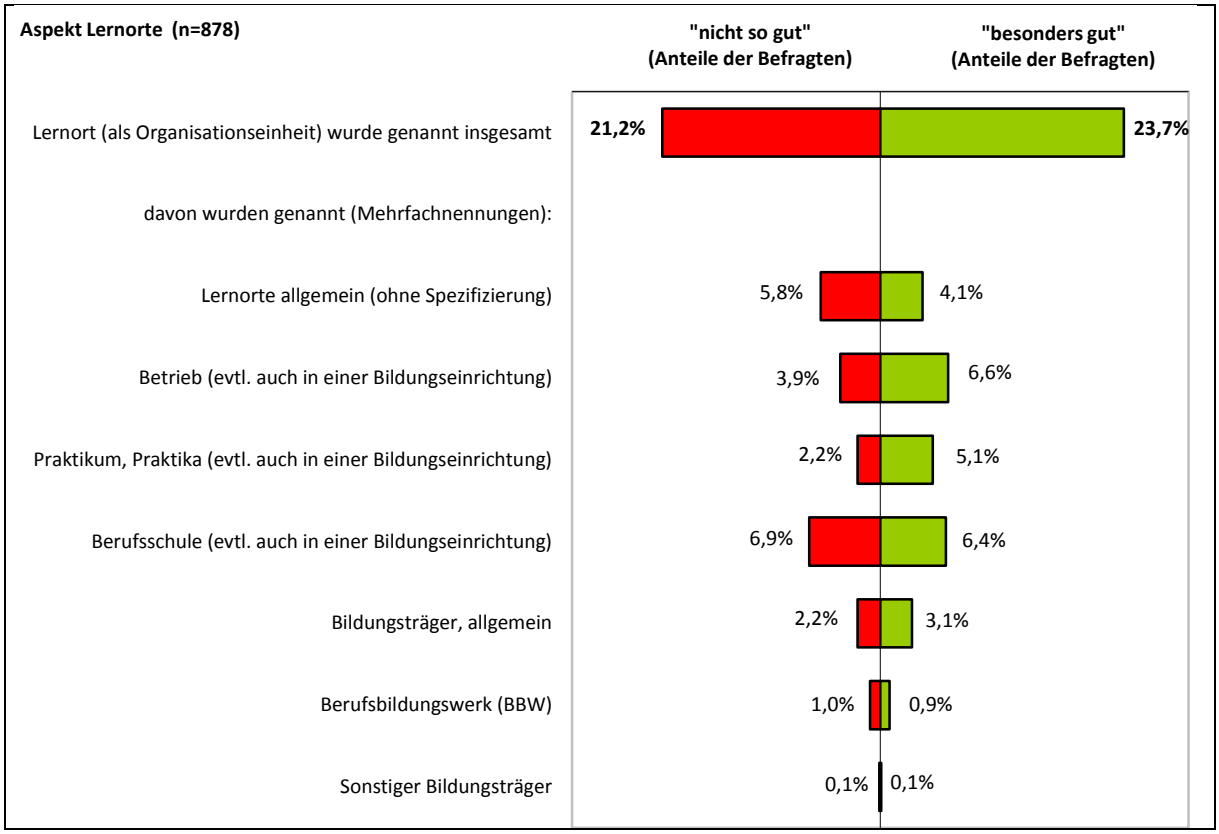
Zahlreiche Aussagen aus den Freitextangaben bezogen sich auf einzelne Lernorte. Insgesamt haben 23,7 Prozent der Befragten positive Aussagen zu einem oder mehreren Lernorten gemacht; manchmal wurde dabei nur der Lernort genannt, manche Aussagen haben jedoch auch in mehr oder weniger konkreter Form bestimmte Sachverhalte thematisiert. Auf der anderen Seite haben sich 21,2 Prozent der Befragten mit negativen Aussagen zu den Lernorten geäußert. Die Lernorte allgemein, also ohne weitere Spezifizierung, haben 4,1 Prozent der Befragten in positiver Weise genannt, 5,8 Prozent in negativer Weise.

Auf der Seite „besonders gut“ haben die Absolventinnen und Absolventen vor allem den Lernort Betrieb genannt (6,6%), ähnlich viele Absolventinnen und Absolventen (6,4%) nannten hier die Berufsschule. Das Praktikum oder die Praktika wurden von 5,1 Prozent der Befragten als „besonders

gut“ angeführt. Der Bildungsträger in allgemeiner Form wurde von 3,1 Prozent der Befragten positiv erwähnt, das jeweilige Berufsbildungswerk (BBW) wurde von 0,9 Prozent erwähnt.

Auf der anderen, negativen Seite wurde von 6,9 Prozent der Befragten die Berufsschule als „nicht besonders gut“ genannt. Des Weiteren wurde der Betrieb (3,9%) erwähnt, was sich nicht nur auf einen genuinen Ausbildungsbetrieb beziehen konnte, bei dem der Ausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden angesiedelt ist, sondern auch auf ein externes Praktikumsunternehmen; möglicherweise fallen hierunter auch die als betrieblicher Ausbildungsort genutzten Teile einer Bildungseinrichtung (z. B. Großküche, Wäscherei, trägereigenes Altenheim). In diesem Zusammenhang steht auch die Nennung des Orts, an dem das Praktikum oder die Praktika absolviert wurden, der von 2,2 Prozent der Befragten als „nicht so gut“ bezeichnet wurde. Allgemein der Bildungsträger wurde ebenfalls von 2,2 Prozent der Befragten genannt, das BBW von 1,0 Prozent (Schaubild 4.3.6-5).

Schaubild 4.3.6-5: **Freitextangaben zum Aspekt „Lernorte“**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

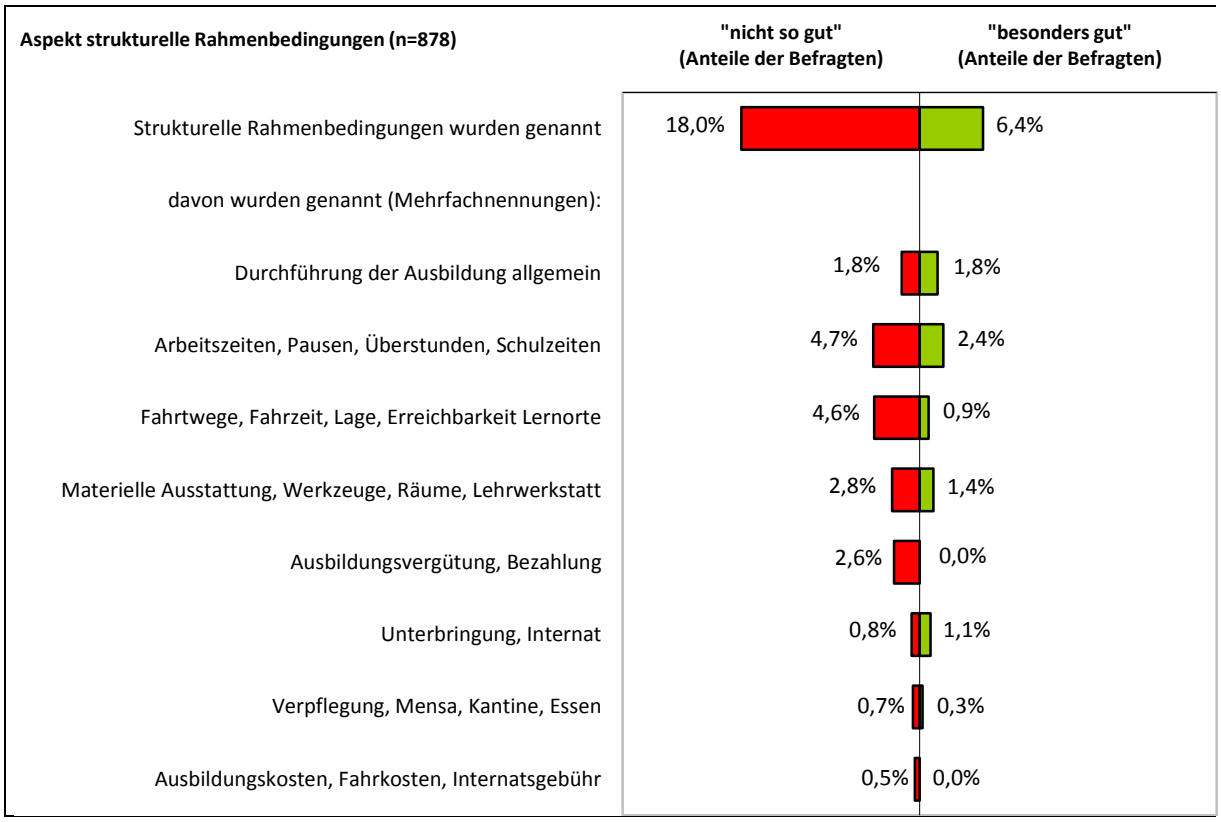
Aspekt „strukturelle Rahmenbedingungen der Ausbildung“

Unter „strukturelle Rahmenbedingungen der Ausbildung“ nach Regelungen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO wurden Aussagen der Absolventinnen und Absolventen subsumiert, die sich auf bestimmte, eher materielle Teilaspekte der Ausbildungsdurchführung beziehen. Insgesamt machten hierzu mehr Befragte negative Aussagen (18,6%) als positive Aussagen (6,4%). Besonders häufig haben die Befragten (4,7%) negative Aussagen zu zeitlichen Aspekten der Ausbildungsorganisation gemacht (Arbeitszeiten, Pausen, Überstunden, Schulzeiten). Ähnlich viele Absolventen (4,6%) äußerten sich kritisch zu Fahrzeiten sowie Lage und Erreichbarkeit der Ausbildungsorte. Die materielle und sächliche Ausstattung an den Lernorten wurde von 2,8 Prozent

der Befragten als ungünstig angeführt. Schließlich standen finanzielle Aspekte der Ausbildungsvergütung und Bezahlung (z. B. Überstunden) bei 2,6 Prozent der Befragten in der Kritik.

Als positive Aspekte bezüglich der Rahmenbedingungen haben die Absolventinnen und Absolventen vornehmlich die Arbeitszeiten, Pausen, Schulzeiten, Überstunden genannt (2,4%). Daran schließen sich in der Rangfolge positive Aussagen über die materielle Ausstattung der Räume und Werkstätten, die zur Verfügung stehenden Werkzeuge und dergleichen mehr an, wobei diese Aspekte von 1,4 Prozent der Befragten genannt wurden. Schließlich haben 1,1 Prozent der Absolventinnen und Absolventen das Internat positiv erwähnt (wobei nicht alle Absolventinnen und Absolventen in einem Internat untergebracht waren); (Schaubild 4.3.6-6).

Schaubild 4.3.6-6: **Freitextangaben zum Aspekt „strukturelle Rahmenbedingungen“**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

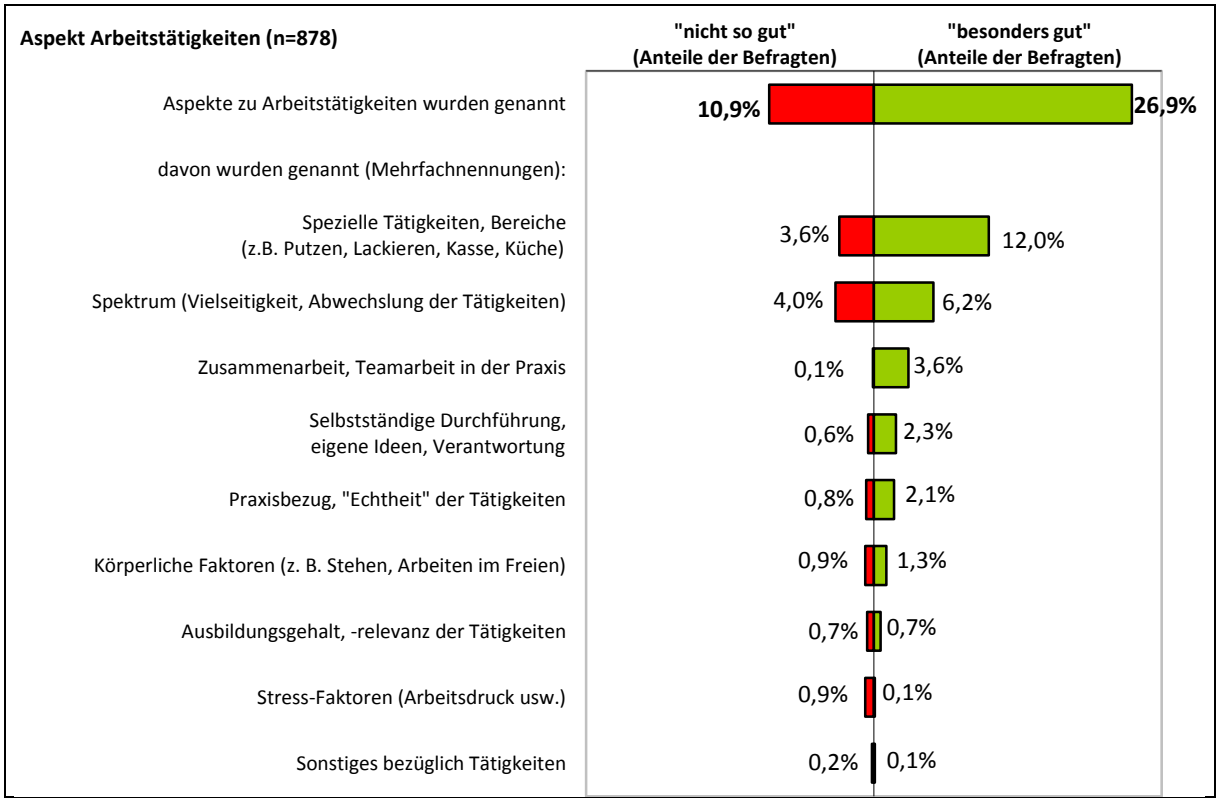
Aspekt „Arbeitstätigkeiten in der praktischen Ausbildung“

Vergleichsweise viele der Befragten äußerten sich zu den Arbeitstätigkeiten im praktischen Teil ihrer Ausbildung: 10,9 Prozent der Befragten haben solche Aspekte als für sie negativ angesprochen, ein deutlich größerer Anteil von 26,9 Prozent hat hier jedoch bestimmte Aspekte als positiv erwähnt. Unter den positiven Aussagen nannten die Befragten am häufigsten (12,0%) das Ausführen bestimmter Tätigkeiten bzw. das Arbeiten in bestimmten Bereichen des betrieblichen Zusammenhangs. Solche Aspekte weisen eine große Diversität auf, sie können sehr klein dimensioniert sein (Zitat: z. B. »Gemüse schneiden«, »Bagger fahren«) und bis hin zu komplexeren Vorgängen reichen. In der Regel wurden hier spezielle Tätigkeiten und Ausbildungskontexte genannt, die den Absolventinnen und Absolventen in ihrer Ausbildung Spaß gemacht und die sie gerne gemacht haben. Ein Teil der Absolventinnen und Absolventen hat als positiv hervorgehoben, dass ihre Arbeitstätigkeiten vielseitig gewesen seien und Abwechslung geboten hätten (6,2%). Als positiv erwähnten 3,2 Prozent der Befragten die Team- und generell die Zusammenarbeit in der Ausbildung. Das selbstständige Durchführen der Tätigkeiten bzw. das Entwickeln eigener Ideen bezeichneten 2,3 Prozent der Absolventinnen und Absolventen als „besonders gut“. Den Praxisbezug und die

„Echtheit“ der Tätigkeiten in der Ausbildung haben 2,1 Prozent der Befragten positiv erwähnt. Körperliche Faktoren (vor allem: das Arbeiten im Freien) wurden schließlich von 1,3 Prozent der Absolventen als positiv genannt.

Unter den Aussagen, was die Absolventen und Absolventinnen an den Arbeitstätigkeiten in ihrer Ausbildung „nicht so gut“ fanden, wurde am häufigsten das mangelnde Spektrum der Tätigkeiten, also Eintönigkeit, Wiederholung, fehlende Abwechslung usw. angeführt; dies haben 4,0 Prozent der Absolventen und Absolventinnen bemängelt. Des Weiteren nannten 3,6 Prozent der Befragten in diesem Kontext bestimmte Einzeltätigkeiten (z. B. »Putzen«) oder das Arbeiten in einzelnen Abteilungen (z. B. »Wäscherei«). Körperlich belastende Faktoren, also etwa das längere Stehen, Sitzen oder das Arbeiten im Freien bei schlechten Witterungsbedingungen, führten 0,9 Prozent der Absolventen und Absolventinnen als negative Aspekte ihrer Arbeitstätigkeiten an (Schaubild 4.3.6-7).

Schaubild 4.3.6-7: **Freitextangaben zum Aspekt „Arbeitstätigkeiten“**

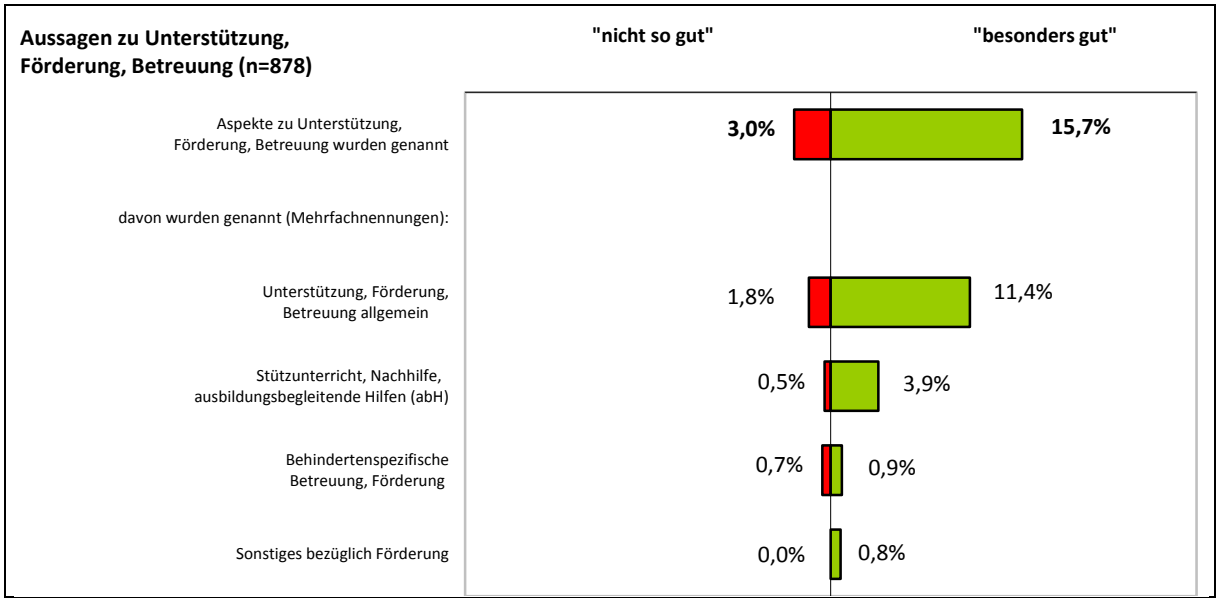


Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Aspekt „Unterstützung, Förderung, Betreuung in der Ausbildung“

Die Dimension der Ausbildung, die die Unterstützung, Förderung und Betreuung der Auszubildenden erfasst, haben viele der Absolventinnen und Absolventen als positiv angesprochen (15,7%), während der Anteil der Befragten, die hierzu negative Aussagen machten, lediglich bei 3,0 Prozent liegt Die meisten der Befragten mit positiven Aussagen (11,4%) haben hier vor allem in allgemeiner Form die erfahrene Unterstützung oder Förderung bzw. Betreuung während der Ausbildung angesprochen. Des Weiteren erwähnten 3,9 Prozent der Absolventinnen und Absolventen explizit die Unterstützung im theoretischen Teil der Ausbildung, etwa den Stützunterricht oder ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Die Absolventinnen und Absolventen, die über negative Erfahrungen in dieser Dimension berichtet haben, monierten vor allem eine fehlende Unterstützung und Förderung (1,8%); (Schaubild 4.3.6-8).

Schaubild 4.3.6-8: **Freitextangaben zum Aspekt „Unterstützung, Förderung, Betreuung“**

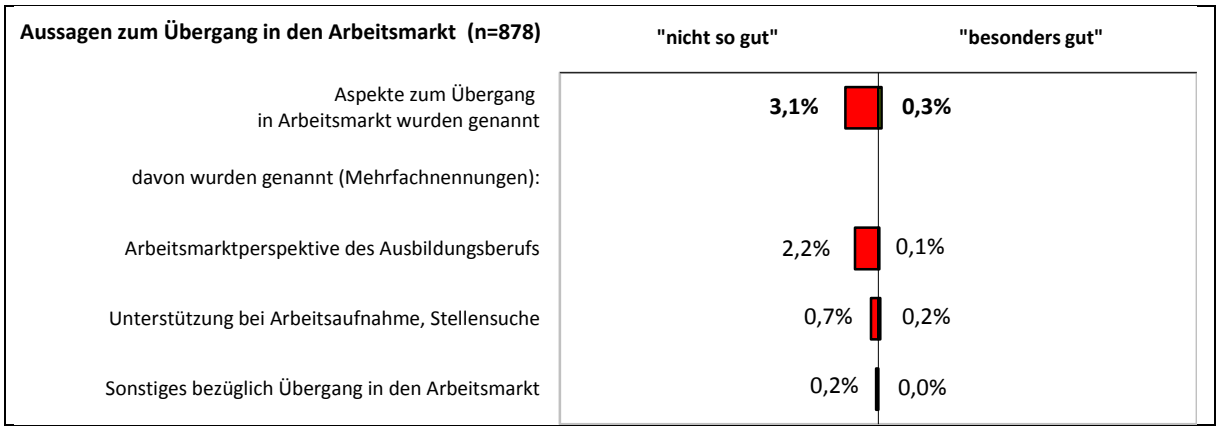


Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Aspekt „Übergang in den Arbeitsmarkt nach der Ausbildung“

Der Übergang in den Arbeitsmarkt nach Abschluss ihrer Ausbildung wurde in Freitextangaben nur sehr selten thematisiert. Dies könnte evtl. daran liegen, dass dieses Thema bereits in einer eigenen Frage vor der Freitext-Bewertung abgebildet wurde. Somit haben lediglich 0,3 Prozent der Absolventinnen und Absolventen hierzu eine positive Aussage getroffen und 3,1 Prozent eine negative Aussage getätigt. Hier haben die meisten Absolventinnen und Absolventen (2,2%) die aus ihrer Sicht allgemein schlechte Arbeitsmarktperspektive ihres jeweiligen Ausbildungsabschlusses angesprochen. Einige der Befragten (0,7%) kritisierten eine fehlende Unterstützung beim anschließenden Übergang in Beschäftigung (Schaubild 4.3.6-9).

Schaubild 4.3.6-9: **Freitextangaben der Befragten zum „Übergang in den Arbeitsmarkt“**



Quelle: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

4.3.7 Zwischenfazit

Als Zwischenfazit aus der der Absolventenbefragung sind folgende Ergebnisse zusammenfassend festzuhalten:

- *Merkmale der Sozial- und Bildungsstruktur:* Das mittlere Alter bei Abschluss lag insgesamt bei 21,7 Jahren. Die Frauen waren im Mittel 21,9 Jahre alt, die Männer 21,5 Jahre. Die überwiegende Mehrheit der Absolventen und Absolventinnen (84%) hat in ihrem Elternhaus nur Deutsch gesprochen. Das Schulabschlussniveau der befragten Absolventen und Absolventinnen liegt zu rund 37 Prozent unter dem Hauptschulabschluss (wozu auch ein Förderschulabschluss zählt), über einen Hauptschulabschluss verfügten rund 57 Prozent der Befragten (außerdem: Realschulabschluss 5%, Studienberechtigung knapp 1%). Rund 12 Prozent der erreichten Absolventinnen und Absolventen hatte vor Beginn der Ausbildung eine andere Ausbildung begonnen, diese jedoch nicht abgeschlossen. Bis auf die Geschlechtsverteilung decken sich die Zahlen damit mit der Berufsbildungsstatistik 2014.

- *Ausbildung nach § 66 BBIG /§ 42m HwO:* Die erreichten Absolventen und Absolventinnen aus dem Jahr 2015 haben zu rund 60 Prozent eine Fachpraktiker-Ausbildung nach bundeseinheitlicher Empfehlung, rund 40 Prozent nach regionaler Kammerregelung abgeschlossen. Ähnliche Tendenzen mit einer seit 2015 leicht zu Gunsten der bundeseinheitlichen Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO verschobenen Verteilung zeigen sich auch in der Befragung der zuständigen Stellen (siehe Kapitel 4.1). Die Abschlüsse in den Fachpraktiker-Ausbildungen verteilten sich in der Absolventenbefragung wie folgt: 22,5 Prozent Fachpraktiker/in Hauswirtschaft, 10,6 Prozent Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin),
  8,3 Prozent Fachpraktiker/in im Verkauf, 7,1 Prozent Fachpraktiker/in für Bürokommunikation,
  6,8 Prozent Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung, 4,5 Prozent Fachpraktiker/in für Metallbau,
  0,7 Prozent Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik. Bei den anderen, nach regionalen Regelungen erreichten Abschlüssen waren die verschiedenen Regelungen für den Bereich Gartenbau (Gartenbauwerker/in, Helfer/in oder Fachwerker/in im Gartenbau usw.) mit einem Gesamtanteil von rund 13 Prozent am häufigsten vertreten.

- *Ort der Ausbildung, an dem die Absolventen die überwiegende Zeit verbracht haben:* Rund 51 Prozent der Befragten haben angegeben, dass sie in einem Berufsbildungswerk (BBW) die überwiegende Zeit ihrer Ausbildung verbracht hätten, weitere 37 Prozent gaben an, sie hätten die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem Betrieb oder Unternehmen verbracht; weitere rund neun Prozent nannten andere Bildungsträger. Etwa vier Prozent haben hierfür mehrere Orte genannt.

- *Subjektiv erlebtes Anforderungsniveau der Ausbildung:* Mit rund 65 Prozent empfanden mit fast zwei Drittel die meisten der befragten Absolventen und Absolventinnen ihre Ausbildung als für sie „genau richtig“. Als für sie „leicht“ hat etwas mehr als ein Fünftel (rund 21%) der Befragten ihre Ausbildung – rückblickend – eingestuft. Rund zwölf Prozent der befragten Absolventen und Absolventinnen fiel nach eigenen Angaben ihre Ausbildung schwer. Hier sei jedoch nochmals erwähnt, dass nur Absolventen und Absolventinnen befragt wurden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

- *Beschäftigungssituation der Absolventen zum Befragungszeitpunkt:* zum Zeitpunkt der Erhebung standen rund 46 Prozent, also fast die Hälfte der Absolventen und Absolventinnen mit einem Abschluss nach § 66 BBiG/§ 42m HwO im Jahr 2015 in einem Beschäftigungsverhältnis; davon rund 30 Prozent in einer Vollzeit-Tätigkeit, weitere rund 14 Prozent in Teilzeit-Beschäftigung und etwa zwei Prozent in einem Minijob (450-Euro-Job). In einer weiteren Ausbildung befanden sich weitere etwa zwölf Prozent der befragten

Absolventinnen und Absolventen. Mehr als ein Drittel der Befragten (rund 35%) war zum Zeitpunkt der Erhebung nach eigenen Angaben nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung. In einer Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung, Weiterbildung, Schulung usw. befanden sich rund zwei Prozent der Absolventen und Absolventinnen. Weniger als ein Prozent der Befragten leisteten einen Freiwilligendienst (FSJ, FÖJ, BFD); in Schwangerschaft, Elternzeit oder Kinderbetreuung befanden sich rund 2 der Absolventinnen und Absolventen. Da Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung erst seit 2012 als Ausbildungsoption zur Verfügung stehen und somit, wie auch die Betriebsbefragung zeigt, noch nicht flächendeckend bekannt sind (Kapitel 4.3), wäre für spätere Untersuchungen (z.B. in fünf oder zehn Jahren) wichtig zu erfassen, ob und wie sich dieses Verhältnis verschiebt.

- *Beschäftigungssituation der Absolventinnen und Absolventen im Vergleich:* Absolventinnen und Absolventen der Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung standen mit rund 47 Prozent zu einem geringfügig höheren Anteil in einem Beschäftigungsverhältnis, als Absolventinnen und Absolventen mit einer Ausbildung nach regionaler Kammerregelung (rund 42%). Allerdings befanden sich diese Absolventinnen und Absolventen zu einem etwas höheren Anteil in einer Vollzeitbeschäftigung (rund 34%) als die Absolventinnen und Absolventen der Fachpraktiker-Ausbildungen (rund 27%). Besonders hohe Anteile der Absolventinnen und Absolventen mit dem Abschluss „Fachpraktiker/in für Metallbau“ standen in einem Beschäftigungsverhältnis (mit rund 66% fast zwei Drittel der Befragten); deutlich unterproportional lag der Anteil der Absolventen und Absolventinnen in einem Beschäftigungsverhältnis bei den Abschlüssen als „Fachpraktiker/in Verkauf“ (34%) und „Fachpraktiker/in für Bürokommunikation“ (33%).

- *Einschätzung der Ausbildung durch die Absolventen und Absolventinnen in offenen Kommentaren:* Überwiegend positiv wurden folgende Aspekte beurteilt: das Ausbildungspersonal, - die praktischen Arbeitstätigkeiten, die Unterstützung, Förderung und Betreuung während der Ausbildung, die sozialen Beziehungen während der Ausbildungszeit, sowie Aussagen mit einer Gesamtbeurteilung der Ausbildung. Überwiegend negativ wurden folgende Aspekte beurteilt: strukturelle Rahmenbedingungen der Ausbildung (Räume, Ausstattung, Bezahlung, Internat usw.) sowie der Übergang in den Arbeitsmarkt nach Abschluss der Ausbildung.

Teil II: Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)

4.4 Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA)

Für junge Menschen mit Behinderung, die wegen Art und Schwere der Behinderung keine Vollausbildung oder Vollausbildung mit Nachteilsausgleich absolvieren können, bietet das Berufsbildungsgesetz bzw. die Handwerksordnung die rechtliche Grundlage für eine Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO. Ausbilder/innen von Fachpraktiker/innen sollen über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) verfügen, die u.a. durch die Teilnahme an einer entsprechenden Weiterbildung erworben werden kann.

Eine gesetzliche Grundlage zur Eignung der Ausbilder/innen über die allgemeine Ausbildereignung hinausgehende rehabilitationspädagogische Eignung gibt es nicht. Den Orientierungsrahmen für die Gestaltung und Umsetzung der Ausbildung in den Sonderregelungen bieten die Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses.

4.4.1 ReZA: der „Orientierungs"-Rahmen

Wie bereits in Kapitel 2.2 ausgeführt ist für die Durchführung einer Berufsausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO gemäß der Vorgaben des BIBB-Hauptausschusses zur Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen (vom 17. Dezember 2009) grundsätzlich eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder im Umfang von 320 Stunden erforderlich.

Welche weiteren Konkretisierungen zur Gestaltung der Ausbildung in diesem Bereich sind den Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses zu entnehmen?

Eignung der Ausbilder/innen

Konkret werden in Bezug auf die Eignung der Ausbilder/innen in § 6 der Rahmenregelung, Absatz 1, folgende Anforderungen bzw. Voraussetzungen für Ausbilder/innen, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, definiert:

- Persönliche, berufsspezifisch fachliche sowie
- berufs- und arbeitspädagogische Eignung (AEVO u.a.),
- eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie
- eine zusätzliche behindertenspezifische Qualifikationen.

Per Zusatzinformation wird darauf hingewiesen, dass behindertenspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten u.a. im Rahmen der Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung oder als ergänzendes Modul angeboten werden können (BIBB 2010; S. 16).
Als Anforderungsprofil wird eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation mit acht Kompetenzfeldern und einem Qualifizierungsumfang von 320 Stunden definiert (ebd. Absatz 2, S. 16). Das „Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZA)" greift die inhaltlichen Vorgaben zur Eignung des Ausbildungspersonals auf und wird als Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses im Juni 2012 verabschiedet (Tabelle 4.4.1-1).

Tabelle 4.4.1-1: **Kompetenzfelder des ReZA-Rahmencurriculums**

Kompetenzfeld/Titel	Zeitlicher Richtwert
Kompetenzfeld I: Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis	60 Stunden
Kompetenzfeld II: Pädagogik/Didaktik	80 Stunden
Kompetenzfeld III: Medizin	40 Stunden
Kompetenzfeld IV: Psychologie	50 Stunden
Kompetenzfeld V: Rehabilitationskunde	30 Stunden
Kompetenzfeld VI: Recht	
Kompetenzfeld VII: Arbeitskunde/Arbeitspädagogik	20 Stunden
Kompetenzfeld VIII: Interdisziplinäre Projektarbeit	40 Stunden
Stundenumfang insgesamt	***320 Stunden***

Quelle: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder und Ausbilderinnen (ReZA); (vom 21. Juni 2012)

Ziele der Zusatzqualifikation

Ziele der Zusatzqualifikation sind nach den einleitenden Ausführungen des Rahmencurriculums insbesondere die Professionalisierung von Ausbilder/innen speziell in Bezug auf heterogene Ausbildungsgruppen und die Sicherung der Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus trage die Weiterbildung dem Inklusionsgedanken Rechnung (vgl. BIBB 2012, S. 5).

Ausnahme- und Übergangsregelungen zum ReZA-Nachweis

In der „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach „§ 66 BBiG/§ 42m HwO“ wird auch auf die Möglichkeit von Ausnahme- und Übergangsregelungen hingewiesen:

- Vom ReZA-Nachweis kann abgesehen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist, wie z.B. mit einer Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung. Kompetenzen können darüber hinaus u.a. durch die Mitwirkung bei Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen erworben werden.
- Für bereits tätige Ausbilder sollte die behindertenspezifische Zusatzqualifikation innerhalb von fünf Jahren erfolgen.
- Anforderungen gelten darüber hinaus auch als erfüllt, wenn die behindertenspezifische Zusatzqualifikation auf andere Weise glaubhaft gemacht werden kann. Insbesondere Kenntnisse aus den Bereichen Lernbehinderung, Lernstörung, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Behinderung sollten Schwerpunkte einer Zusatzqualifizierung sein (vgl. BIBB 2010, S. 17).

Ziel der Studie im Kontext der Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen ist es, Erfahrungen in der Anwendung und Umsetzung der ReZA-Empfehlung aufzuzeigen. Die Betrachtung erfolgt vor dem Hintergrund der aktuellen kontroversen Diskussion insbesondere um die z.T. unterschiedliche Anerkennungspraxis der zuständigen Stellen hinsichtlich des ReZA-Nachweises und der Diskussion um die die Angemessenheit des zeitlichen Umfangs einer Weiterqualifizierung.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im November 2014 eine Handreichung zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA) mit Informationen u.a. zum ReZA-Nachweis, zur Kooperation Träger/Betrieb, zur Glaubhaftmachung der Qualifikation auf andere Weise, zur Beurteilung von Lehrgangsanbietern und zum Mindestumfang veröffentlicht. Auch Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) führt in Ihrer Stellungnahme aus: „In der Praxis hat sich allerdings gezeigt, dass die Anwendung der ReZA-Empfehlung des BIBB bei Betrieben und Kammern auf erhebliche Probleme stößt“. (DVfR 2015, S. 1). Genannt werden in diesem Zusammenhang insbesondere die unterschiedliche Anerkennungspraxis der zuständigen Stellen sowie der für Klein- und Mittelbetriebe kaum leistbare Umfang der ReZA-Qualifikation (vgl. DVfR 2015, S. 1ff).

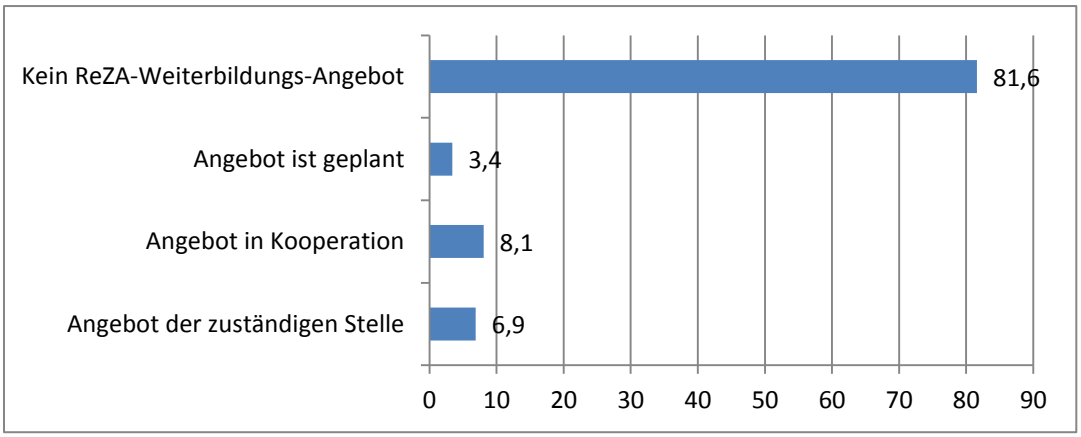
Vor dem Hintergrund der kontroversen Diskussion um ReZA widmet sich der zweite Teil der Ergebnisdarstellung daher ausschließlich dem Thema der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation, insbesondere aus betrieblicher Perspektive. Eine differenzierte Betrachtung der Ergebnisse zwischen Betrieben mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und Betriebe ohne Erfahrung im Vergleich sowie Zitate aus vertiefenden Interviews ergänzen die Ergebnis-Darstellung.

4.4.2 ReZA aus Sicht der zuständigen Stellen

Welche Erfahrungen haben die Mitarbeiter/innen der zuständigen Stellen in der Anwendung der Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses zur Eignung der Ausbilder/-innen? Bieten die zuständigen Stellen selbst ReZA-Weiterbildungen an? Wie gestaltet sich die Anerkennungspraxis der zuständigen Stelle für Betriebe, die Fachpraktiker/innen ausbilden möchten? Wie werden Ausnahmeregelungen genutzt und konkret mit Leben gefüllt? Dies waren zentrale Fragen der Online-Befragung sowie der vertiefenden Interviews, deren Ergebnisse nachfolgend dargestellt werden.

ReZA-Weiterbildungsangebot der zuständigen Stellen
Über das Weiterbildungsangebot an ReZA-Lehrgängen in Deutschland gibt es keine vollständige Anbieter-Liste. Im Kontext der Online-Befragung wurde erhoben, welche zuständigen Stellen ReZA-Lehrgänge selbst sowie in Kooperation mit Bildungsanbietern, anbieten. Von den befragten zuständigen Stellen bieten über 80 Prozent kein entsprechendes Angebot an. 6,9 Prozent bieten ReZA-Weiterbildungen selbst, 8,1 Prozent in Kooperation an. Weitere 3,4 Prozent der zuständigen Stellen geben an, ein entsprechendes Angebot geplant zu haben (Schaubild 4.4.2a). Vor dem Hintergrund, dass es kaum Angebote seitens der zuständigen Stellen gibt, konnte die im Rahmen der Studie vorgesehen vertiefte Befragung zu den Erfahrungen in der Umsetzung des ReZA-Rahmencurriculums wegen zu geringer Fallzahl nicht durchgeführt werden. Es wurde daher auf der Grundlage einer Internetrecherche und Dokumentenanalyse zu einem späteren Zeitpunkt eine vorläufige Liste der Anbieter von ReZA-Fortbildungen erstellt (siehe Anhang).

Schaubild 4.4.2-1: **Angebot an ReZA-Lehrgängen bei zuständigen Stellen (N= 87)**



Quelle: BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Einige zuständige Stellen hatten im Rahmen der Online-Befragung die Möglichkeit genutzt, Kommentare zu ergänzen, die in der nachfolgenden Tabelle (4.4.2-1) exemplarisch aufgeführt sind.

Tabelle 4.4.2-1: **Kommentare aus der Online-Befragung der zuständigen Stellen zu ReZA**

Einzelaussagen zum Aspekt „ReZA aus der Online-Befragung
• „Die vollen 320 Stunden für die ReZa sind für betriebliche Ausbilder zu lange, weil nicht zu leisten. 80 Stunden maximal werden akzeptiert.“ • „§ 6 der Regelungen("ReZa") ist in keinster Weise eindeutig!“ • „Immer wieder steht die Frage nach der ReZA im Zentrum - insbesondere kleinere Unternehmen können sich die Zusatzausbildung nicht leisten und fordern dahingehend Unterstützung.“ • „Die Anforderungen an die Ausbilder, eine Zusatzqualifikation nachzuweisen, sind zu anspruchsvoll. Ausbilder in Betrieben werden diese vermutlich niemals ablegen.“

Die nachfolgenden Zitate aus den vertiefenden Interviews mit Vertreter/innen der zuständigen Stellen geben einen ergänzenden Einblick in die Erfahrungen in der Umsetzung mit ReZA und in die Anerkennungspraxis der zuständigen Stellen in Bezug auf die ReZA-Qualifikation:

Zitate zu „Erfahrungen in der Umsetzung mit ReZA“ aus vertiefenden Interviews

„Aber klar ist auch eins, ohne eine entsprechende Qualifikation kann ein Betrieb nicht mit einem Rehabilitanden umgehen.“(I5_347)

„Mit Blick auf ReZA würde ich mir wünschen, dass die tatsächliche Erfahrung, das Können, das Wissen wichtiger wäre als der Nachweis auf dem Papier, ich hab 320 Stunden gemacht. Das würde den Menschen mit Behinderung deutlich gerechter werden.“ (I8_147)

„Was ReZA angeht, hoffe ich auch, dass man zu flexibleren Systemen kommt, damit Menschen sich in diesem Bereich weiter qualifizieren können. Wir erleben das ganz klar: der Betrieb, der jetzt unabhängig von einer großen Einrichtung sagt, ich hab hier einen jungen Menschen, und ich würde den gerne ausbilden, und wir kommen mit dieser Frage, der ist damit überfordert. [.] Wenn man da ein modularisiertes und ein Stückweit lernortunabhängiges Ausbildungssystem für Ausbilder hätte, denke ich, würde das auch in stärkerem Maße angenommen werden.“ (I6_144)

Zitate zum Aspekt „Anerkennungspraxis der ReZA-Qualifikation“ aus vertiefenden Interviews

„Ich denke, dann sind wir beim Kern des Problems. Also nicht die Berufsbilder und die Forderungen der ReZA-Qualifikationen sind das Problem, die Frage ist die Anerkennung der ReZA. Also wieso jemand, der das zehn Jahre erfolgreich nachgewiesenermaßen betrieben hat, nicht per se aufgrund seiner Erfahrung das ReZA-Zertifikat bekommt, habe ich bis heute nicht verstanden. […] Also dort wäre der Ansatz zu suchen.“ (I8_50)

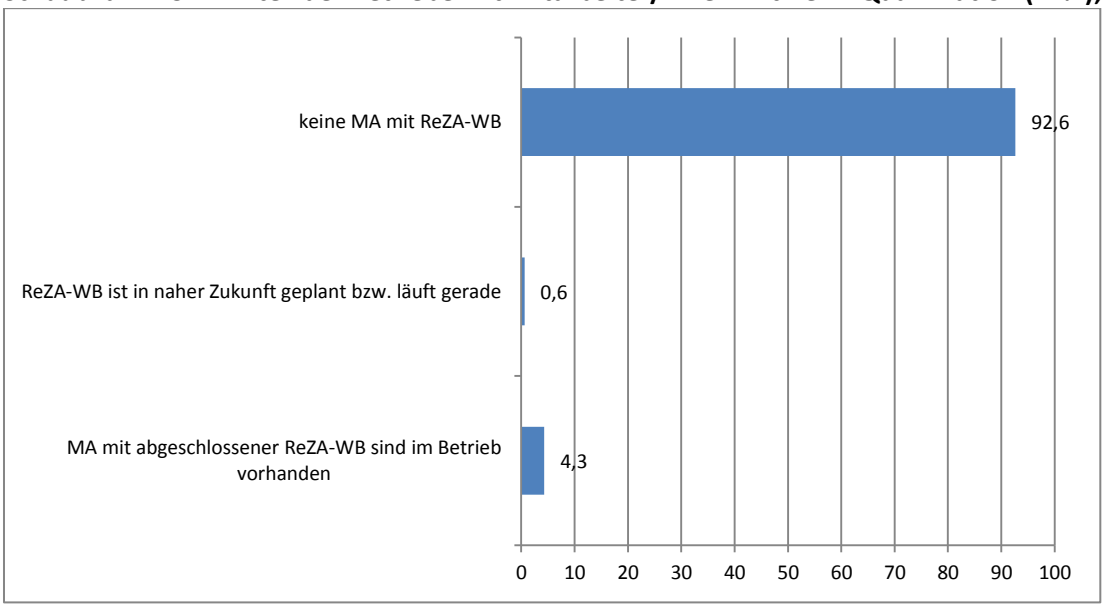
„Wir schauen an, ist das ein Bildungsträger, ist das ein Betrieb, der Antragsteller? Geht’s um einen fachlich geeigneten Ausbilder, betrieblichen Bildungsträger oder einen Sozialpädagogen, also wo nur die pädagogische Überwachung, kein Inhalt ist? Betriebe müssen 80 Stunden, Bildungsträger müssen 320 Stunden anbringen. Und wir rechnen mit einem Nachweis von Schulungen, die inhaltlich passen. Pro Tag acht Stunden, Erfahrung in der Ausbildung mit schwierigen Jugendlichen. [.]. In den Betrieben zum Beispiel: waren da schon Fachpraktiker-Ausbildungen? Ist das der registrierte Ausbilder auch dafür? Und bei Bildungsträgern tatsächlich: In welchen Kursen ist wie lange schon Erfahrung gelaufen? Oder bei Mitarbeitern im Prüfungsausschuss: (Macht) er selbst auch die Anleitung der Jugendlichen?[.]“ (I9_156)

„Und wenn sie dann sagen, ich möchte einen Werker oder einen Fachpraktiker ausbilden, dann müssen sie bei uns eine Sonderqualifizierung im Umfang von 80 Stunden absolvieren. Diesen Sonderqualifizierungskurs bieten wir ungefähr, also, wir versuchen es jedes Jahr anzubieten, meistens findet er jedes zweite Jahr statt, mit ungefähr 20, 25 Betriebsleitern oder Ausbildern aus allen drei Bereichen. Mit unterschiedlichsten Themenbereichen, die die Themenbereiche einer ReZA von 320 Stunden umfassend widerspiegeln. Aber natürlich minimiert und auch auf unser „Klientel" angepasst." (I7_80)

4.4.3 ReZA aus Sicht der Betriebe

Zur Einordnung der nachfolgenden Ergebnisse zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen aus Sicht der Betriebe sei nochmals darauf hingewiesen, dass knapp Dreiviertel der befragten Betriebe der Aussage, die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) sei vor der Befragung gänzlich unbekannt gewesen (siehe Schaubild 4.3.5-1), eher (10,5%) bzw. voll zustimmen (64,5%).52 Auch die Ausbildungen nach § 66 BBiG/§42m HwO sind den befragten Betrieben, wie bereits ausgeführt, nur zu einem gewissen Anteil bekannt (siehe Schaubild 4.3.1-1).[53]
Eindeutig ist das Ergebnis zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über eine ReZA-Qualifikation verfügen (Schaubild 4.4.3-1). 92,6 Prozent der Betriebe beschäftigen selbst keine Mitarbeiter/innen mit entsprechender Qualifikation, nur lediglich 4,3 Prozent der Betriebe tun dies bereits. Über alle Betriebe ist zudem kein großer Trend zu erkennen, dass sich dieses Verhältnis kurzfristig ändert, da aktuell nur 0,6 Prozent der Betriebe für die Zukunft ReZA-Weiterbildungen planen oder sich bereits Mitarbeiter/innen in der Weiterbildung befinden.

Schaubild 4.4.3-1: **Anteil der Betriebe mit Mitarbeiter/innen mit ReZA-Qualifikation (in %); N=296**

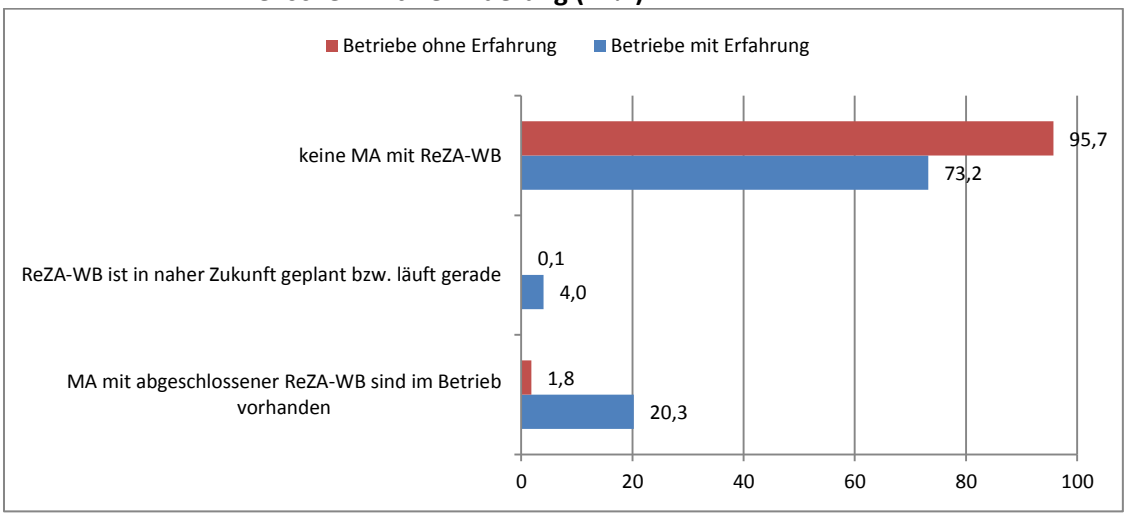


Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Die Differenzierung nach Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zeigt, dass bereits bei einem Fünftel der Betriebe mit Erfahrung Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener ReZA-Weiterbildung vorhanden sind.

[52] Insofern leistet die Studie mit der Betriebsbefragung auch einen Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit bzw. Informationspolitik.
[53] *Wichtiger Hinweis in Bezug auf die Darstellung der Ergebnisse der RBS-Befragung:* Die Prozentwerte im Diagramm können geringfügig von 100 Prozent abweichen. Trotz des Hinweises im Fragebogen, nur eine Option anzukreuzen, wurden vereinzelt zusätzlich im Feld „Sonstiges" weitere Ergänzungen eingetragen. Um diese Informationen nicht verloren gehen zu lassen, wurden diese vereinzelten Angaben als Mehrfachantwort mit aufgenommen.

Schaubild 4.4.3-2: **Im Vergleich: Anteil der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)**

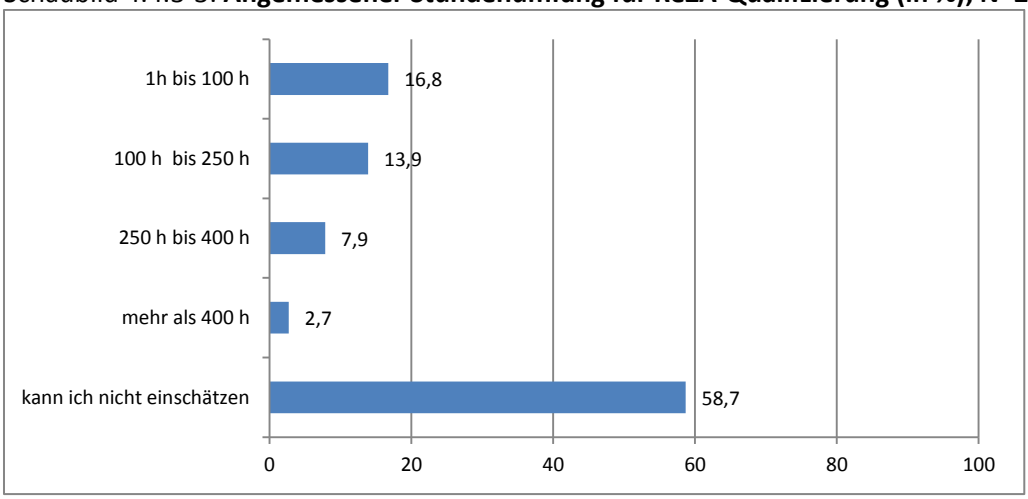


Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[54]

Ausbilder/innen von Fachpraktiker und Fachpraktikerinnen sollen nach Empfehlung des BIBB-Hauptausschuss über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von 320 Stunden verfügen (siehe Kapitel 4.4). Im Rahmen der Betriebsbefragung sollte insbesondere die Einschätzung der Betriebe in Bezug auf die Angemessenheit von Zeitumfang und Kosten für eine ReZA-Weiterbildung ermittelt werden.

Vor dem Hintergrund des fehlenden Bekanntheitsgrades von RezA haben hinsichtlich der Angemessenheit des Zeitumfangs der Weiterbildung 58,71 Prozent der Betriebe angegeben, dies nicht einschätzen zu können. Weitere 16,8 Prozent der Betriebe sprechen sich für einen Umfang von bis zu 100 Stunden aus, weitere 13,9 Prozent für 100 bis 250 Stunden. Einen Umfang von 250 bis 400 Stunden befürworten nur 7,9 Prozent der Betriebe (Schaubild 4.4.3-3).

Schaubild 4.4.3-3: **Angemessener Stundenumfang für ReZA-Qualifzierung (in %); N=281**



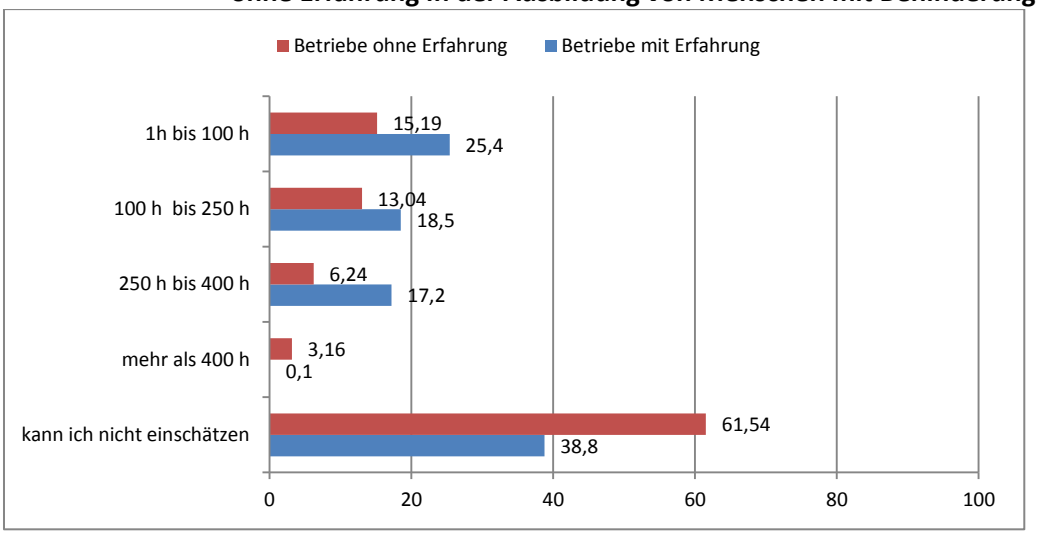
Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Differenziert nach Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zeigt sich, dass sich die Betriebe mit Erfahrung deutlich häufiger eine Einschätzung der Angemessenheit des Zeitumfangs zutrauen. Hier befürwortet über ein Viertel der Betriebe mit Erfahrung eine Weiterbildung bis 100 Stunden. Interessant ist jedoch, dass in Relation mehr Betriebe

[54] [54] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.3

mit Erfahrung die (empfohlene) Kategorie 250 bis 400 Stunden begrüßen (17,2%) und diese damit fast ebenso viele Fürsprecher wie die Kategorie 100 bis 250 Stunden (13,0%) hat (Schaubild 4.4.3-4).

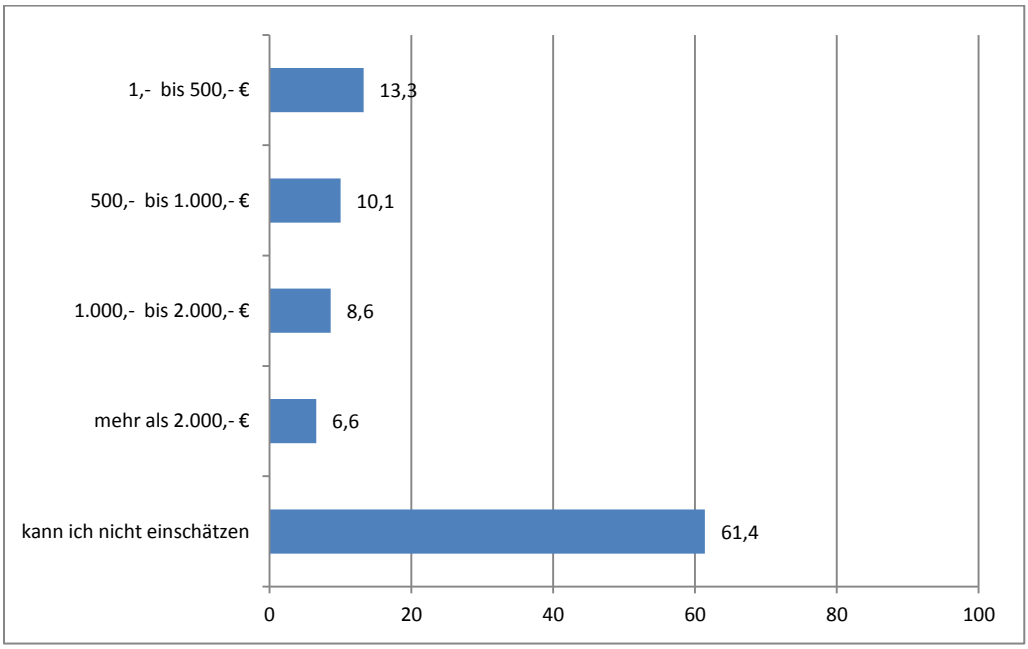
Schaubild 4.4.3-4: **Im Vergleich: Angemessener Stundenumfang aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

In Bezug auf die Einschätzung eines angemessenen Kostenrahmens geben wiederum 61,4 Prozent aller Betriebe an, diesen nicht einschätzen zu können. Aus Sicht der Betriebe bekommt die Kategorie 0 bis 500 Euro mit 13,3 Prozent die meiste Zustimmung mit abnehmender Tendenz für die höheren Kosten (Schaubild 4.4.3-5).

Schaubild 4.4.3-5: **Angemessener Kostenrahmen für ReZA-Qualifzierung (in %); N=281**

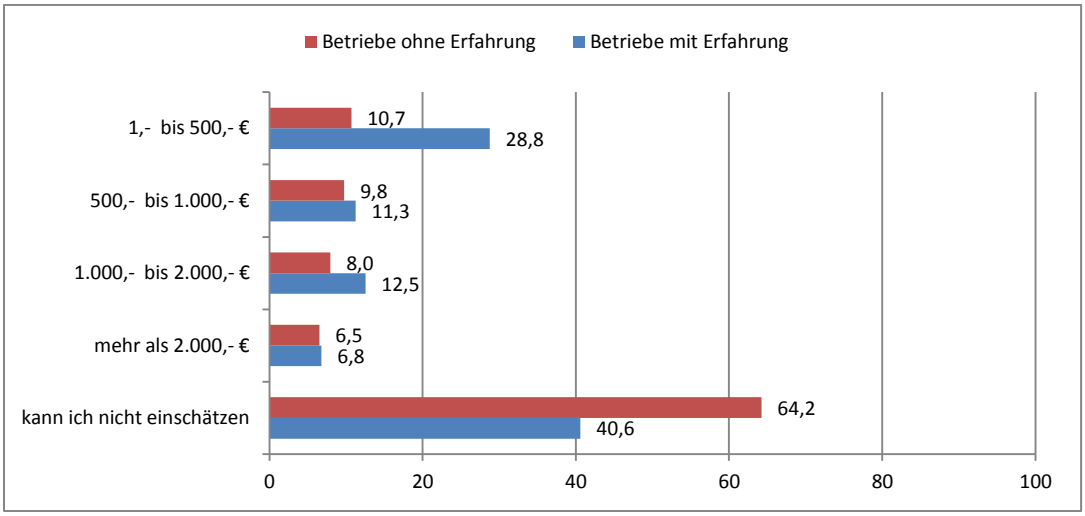


Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Aufgeteilt in Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung wird deutlich, dass Betriebe mit Erfahrung sich eine Einschätzung deutlich häufiger zutrauen und dabei vor allem einen Kostenrahmen von 1 bis 500 Euro pro ReZA-Weiterbildung befürworten (28,8%). Die

Kategorien 500 bis 1000 Euro (11,3%) und 1.000 bis 2.000 Euro (12,5%) bekommen von den Betrieben mit Erfahrung ungefähr ähnlich viel Zuspruch.

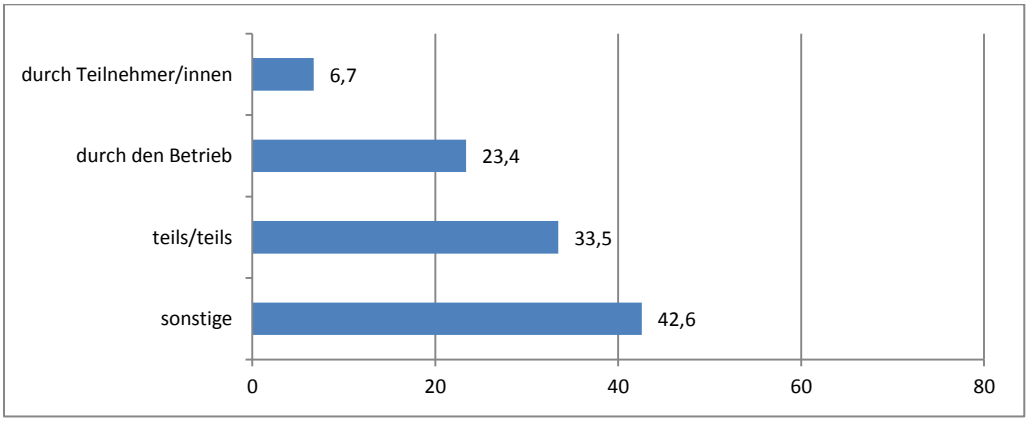
Schaubild 4.4.3-6: **Im Vergleich: Angemessener Kostenrahmen aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie

Neben den Fragen nach der Angemessenheit der Zeit und der Kosten wurden die Betriebe zudem gefragt, wer die Kosten für ReZA-Weiterbildung tragen und wann diese absolviert werden solle. Die Finanzierung der Lehrgangskosten einer ReZA-Weiterbildung sollte nach Meinung der befragten Betriebe primär nicht von den Lehrgangsteilnehmern und -teilnehmerinnen selbst (6,7%) übernommen werden. Für eine Kostenübernahme durch die Betriebe sprach sich etwa ein Viertel der Betriebe aus (23,4%). Eine geteilte Übernahme der Kosten durch Teilnehmer/innen *und* Betriebe befürworteten 33,5 Prozent der Betriebe. Die meisten Betriebe sprachen sich mit 42,6 Prozent für eine Finanzierung der ReZA-Weiterbildung durch „Sonstige“ aus, welche im Freitext mit Angaben wie Bund, Länder, Kommunen, Agentur für Arbeit, HwK/IHK, Amt für Integration oder Träger/Einrichtung konkretisiert wurde (Schaubild 4.4.3-7).

Schaubild 4.4.3-7: **Finanzierung der ReZA-Weiterbildung (in %); N=292 (Mehrfachnennungen)**



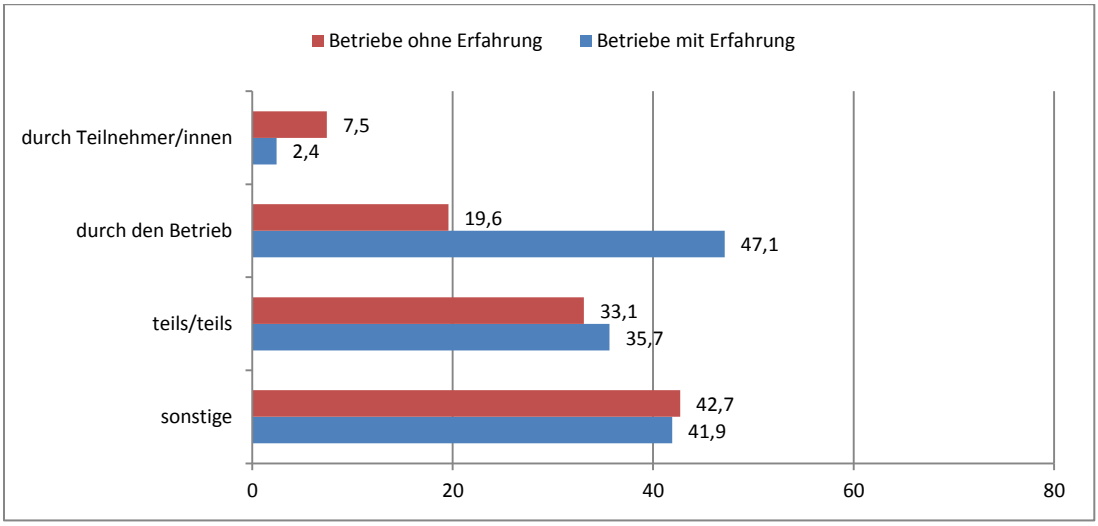
Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[55]

Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sprechen sich etwas häufiger für eine vollständige Finanzierung der ReZA-Weiterbildung nur durch die Teilnehmer/innen aus (7,5%) als Betriebe mit Erfahrung (2,4%), beides ist jedoch die am seltensten gewählte Option.

[55] [55] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.3

Besonders deutlich ist, dass Betriebe mit Erfahrung an erster Stelle eine Kostenübernahme ausschließlich durch den Betrieb befürworten (47,1%). Es mag überraschen, dass in einer Befragung über Kosten aus der Betriebsperspektive die meisten Betriebe mit Erfahrung auf diesem Gebiet die für die Betriebe kostenreichste Variante bevorzugen, allerdings könnte man vermuten, dass gerade die Betriebe mit Erfahrung der ReZA-Weiterbildung positiv gegenüberstehen (siehe auch Schaubild 4.3.5-2), so dass sie diese als „lohnenswerte Investition“ betrachten könnten

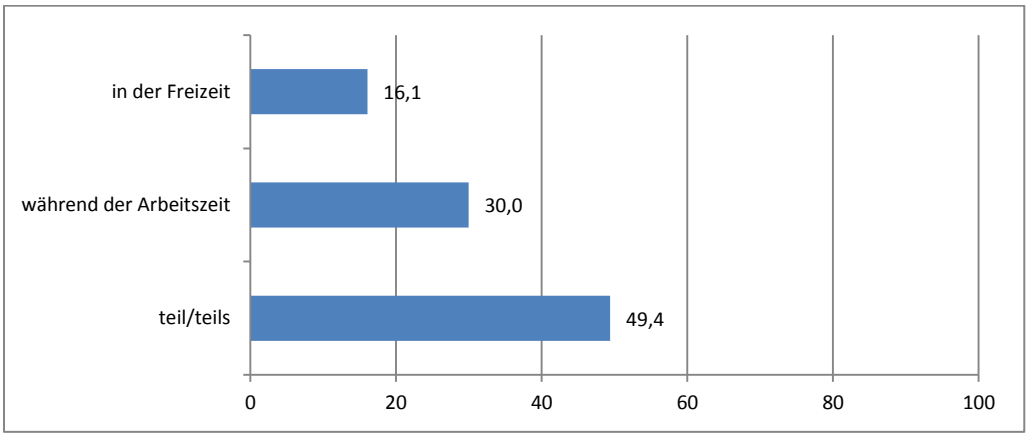
Schaubild 4.4.3-8: **Im Vergleich: Finanzierung aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[56]

Nur wenige Betriebe sprechen sich dafür aus, dass Teilnehmer/innen von ReZA-Weiterbildungen diese in der Freizeit absolvieren sollten (16,1%). 30 Prozent der Betriebe würden eine Weiterbildung während der Arbeitszeit befürworten, die meisten Betriebe plädieren aber für eine Weiterbildung, die teils in der Freizeit und teils während der Arbeitszeit (49,4%) erfolgen würde (Schaubild 4.4.3-9).

Schaubild 4.4.3-9: **Zeitpunkt der ReZA-Weiterbildung (in %); N= 294**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[57]

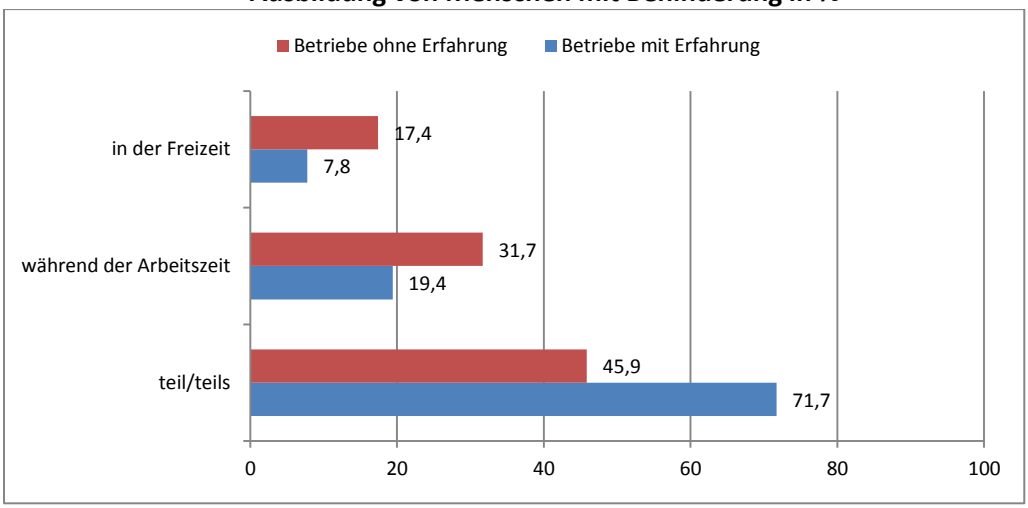
Auch nach einer Differenzierung in Betriebe mit Erfahrung und Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung bleibt diese Priorisierung bei beiden Gruppen enthalten.

[56] [56] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.3

[57] [57] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.3

Zu erkennen ist dabei, dass anteilig mehr Betriebe mit Erfahrung eine ReZA-Weiterbildung teils in der Freizeit und teils während der Arbeitszeit befürworten (71,7%).

Schaubild 4.4.3-10: **Im Vergleich: Zeitpunkt aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung in %**



Quelle: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie[58]

4.4.4 ReZA aus Sicht der Workshop-Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Im Rahmen der Studie war ein Workshop vorgesehen, der insbesondere das Thema der Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZA) fokussiert. Ziel der Veranstaltung war, nach knapp einem halben Jahr Projektlaufzeit erste Ergebnisse der Befragungen zu präsentieren, im Dialog mit Experten und Expertinnen aus Politik, Wissenschaft und Praxis zu diskutieren und die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch zu nutzen. Eingeladen waren Vertreter/innen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Mitglieder des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM), Mitglieder des BIBB-Hauptausschusses, Sozialpartner/innen, Vertreter/innen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), Vertreter/innen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH), Kammervertreter/innen, Inklusionsberater/innen sowie Vertreter/innen aus dem Hochschulbereich.

Die Auswertungsphase war zum Zeitpunkt des Workshops noch nicht abgeschlossen. Ergebnisse u.a. zu den Lernorten Praxis und Schule konnten erst für den Abschlussbericht aufbereitet werden, ebenso die Ergebnisse der Interviews sowie die Auswertung der Absolventenbefragung. Vor diesem Hintergrund standen in der Diskussion zur Umsetzung von Inklusion in der beruflichen Bildung insbesondere die Bedeutung von Kommunikation und Information sowie die Notwendigkeit einer inhaltlichen Diskussion zu ReZA im Mittelpunkt. Auch ist in der Diskussion zu zwischen dem Qualifizierungsbedarf betrieblicher Ausbilder/innen in Unternehmen und dem Qualifizierungsbedarf hauptamtlich tätiger Ausbilder/innen in Berufsbildungswerken oder Bildungsträgern. Mit Blick auf die Weiterentwicklung der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sollen praktische Erfahrungen in die politische Diskussion berücksichtigt und eingebunden werden.

Als Einblick in die unterschiedlichen Angebote zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen werden nachfolgend drei Praxisbeispiele dargestellt: je ein Praxisbeispiel im Umfang von 80 Stunden, ein modular aufgebautes Weiterbildungsangebot sowie ein Angebot im Umfang von 320 Stunden nach Kompetenzfeldern.

[58] [58] Siehe Hinweis (Kasten) in Kapitel 4.3

Beispiel 1:

Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein (Sonderqualifizierung der Ausbilder/innen im Werkerbereich)

Beispiel: Lehrgangsreihe 2014/15 zum Erwerb der behindertenspezifischen Kenntnisse (Umfang 80 Std./Je Baustein zwei Tage)

Baustein 1: **Behinderungsarten und ihre Auswirkungen auf die Berufsausbildung**	• Behinderungsarten und ihre Auswirkungen auf Lernprozesse in der Berufsausbildung, Schulabschlüsse und ihre Aussagekraft zu Kompetenzen und Behinderungen • Feststellung einer Behinderung durch die Agentur für Arbeit • Kompetenzvermittlung für behinderte Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen • Inhalte der Werkerausbildung im Vergleich zur regulären Berufsausbildung
Baustein 2: **Rechtliche Rahmenregelungen und Gestaltung von Lernprozessen**	• Fördermöglichkeiten während der Berufsausbildung • Wichtige Regelungen des Sozialgesetzbuches bei der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen • Sozialpädagogische uns psychologische Grundlagen für die Arbeit mit behinderten Menschen, Besonderheiten bei der Ausgestaltung von Lernprozessen in Betrieb und Berufsschule
Baustein 3: **Praxisfälle unter der Lupe**	• Bearbeitung von Ausbildungssituationen aus der betrieblichen Ausbildungspraxis
Baustein 4: **Motivationsförderung und Konfliktlösung in der Berufsausbildung**	• Entstehung und Förderung von Motivation, Umgang mit Motivationsstörungen • Entstehung von Konflikten, Konfliktarten, Möglichkeiten zur erfolgreichen Konfliktlösung, Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten
Baustein 5: **Förderprogramme und Spezialfragen**	• Aufstellung und Einsatz von Förderplänen • Perspektiven und Förderprogramme im Anschluss an die Berufsausbildung • Unterstützungsmöglichkeiten bei der Bewältigung der Berufsschulanforderungen • Umgang mit psychisch bedingten Verhaltensstörungen, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Ausbilder/innen • Beratungs- und Betreuungsangebote für behinderte Menschen im Erwerbsleben • Bearbeitung von Spezialfragen der Teilnehmer/innen, Seminarabschluss

Quelle: Unterlagen des LWK Schleswig-Holstein (eigene Darstellung)

Die Qualifizierung findet in der Regel alle zwei Jahre mit ca. 20 bis 25 Teilnehmern/Teilnehmerinnen statt. Die Inhalte spiegeln die unterschiedlichsten Themenbereiche des ReZA-Rahmencurriculums von 320 Stunden wider. Der vorgegebene Stundenumfang von 80 Stunden ist reine Präsenzzeit (5 x zwei Tage). Hinzu kommen weitere Zeiten zur Vor- und Nachbereitung in nicht unerheblichem Umfang. [59]

[59] Nach Angaben der Interview-Partner/in

Beispiel 2:

Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifizierung der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Augsburg e.V.

Grundlagenmodul (5-tägig; 40 UE)	• Methodik und Didaktik • Pädagogik im Ausbildungsprozess • Entwicklungspsychologie • Lernpsychologie • Rehakunde • Reflexion: Standortbestimmung des Ausbilders/der Ausbilderin
Aufbaumodul: **Kommunikation und Zusammenarbeit** (2,5-tägig; 20 UE)	• Miteinander reden: Kommunikation und Gesprächsführung • Konfliktmanagement: Wie Konflikte entstehen und wie man damit umgehen kann • Zusammenarbeit mit Eltern und Angehörigen
Aufbaumodul: **Lernbehinderungen und Lernstörungen** (2-tägig; 16 UE)	• Der Umgang mit Lernbehinderung und Lernstörungen im Ausbildungsprozess • Diagnose und Förderung kognitiver Kompetenzen
Aufbaumodul: **Verhaltensstörungen bei Jugendlichen** (4-tägig; 32 UE)	• Verhaltensstörungen bei Jugendlichen: Erkennen-Verstehen-Handeln • Bindung und Beziehung als Grundlage der Persönlichkeitsentwicklung • Ausgewählte Verhaltensstörungen • Praxiskonzepte für den Umgang mit verhaltensauffälligen Jugendlichen
Aufbaumodul: **Projektarbeit/Praxistransfer** (1-tägiger Projektvorbereitungskurs und betreute Projektarbeit; max. 120 UE)	
Aufbaumodul: **Methodische Bausteine einer handlungsorientierten Ausbildung** (3-Tage + 1 Tag Nachtreffen; 32 UE)	• Handlungsorientierte Ausbildung – praktisch • Leistungskontrolle und Leistungsfeedback • Das Beurteilungsgespräch • Erstellung eines Förderplans – Einführung • Erklärung der Projekt/Hausarbeit
Aufbaumodul: **Ausbilder im Team: Vernetztes Arbeiten mit externen Institutionen und Betrieben** (2-tägig; 16 UE)	• Teamarbeit • Zusammenarbeit Ausbilder-Fachdienst • Integrationsplanung und Integrationsmanagement: Hilfestellung beim Übergang von der Ausbildung zum Arbeitsplatz
Aufbaumodul: **Ich als Ausbilder/in** (2-tägig, 16 UE)	• Mein Anforderungsprofil, meine Rolle, mein Selbstverständnis als Ausbilder • Meine Stärken erkennen und nutzen • Bausteine zum Berufserfolg und zur Berufszufriedenheit
Aufbaumodul: **Die Gruppe der Azubis** (1-tägig; 8 UE)	• Begriffserklärung: Gruppe/Rollen/Gruppenphasen • Erstellung eines Soziogramms • Möglichkeiten zur positiven Beeinflussung der Gruppe durch den Ausbilder

Quelle: KJF Augsburg: Fortbildungen im Rahmen der Rehapädagogischen Zusatzqualifikation (eigene Darstellung); http://www.kjf-akademie.de/fileadmin/user_upload/Ausschreibung_-_Fortbildungen_zur_ReZa_-_neu.pdf (Stand 22.8.2016)

Alle Module können entsprechend der jeweiligen Interessen und des jeweiligen Fortbildungsbedarfs der Teilnehmer/innen frei gewählt und kombiniert werden.

Beispiel 3:
Weiterbildung für Ausbilder/innen in der beruflichen Rehabilitation - eine Kooperation der Jugendberufsförderung Erfurt (EBF) und der IHK Erfurt

Die Broschüre „Weiterbildung für Ausbilder/innen in der beruflichen Rehabilitation“ beschreibt ausführlich Qualifikationsinhalte und gibt darüber hinaus auch Empfehlungen zur methodischen Umsetzung. Einen Überblick bietet nachfolgende Tabelle.

Kompetenzfelder/Module	Inhalte
Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis (80 Std.)	• Merkmale guter Ausbildungspraxis • Prozessorientierte Ausbildungsplanung • Lernen am Arbeitsplatz • Übergangsmanagement • Betreuung betrieblicher (Ausbildungs-) Phasen • Lernortkooperation • Lernklima • Entwicklung
Psychologie (62 – 66 Std.)[60]	• Grundlagen der Lernpsychologie bezogen auf Menschen mit Lernbehinderung • Grundlagen der Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie in Bezug auf Entwicklungsverzögerungen/- einschränkungen und Verhaltensauffälligkeiten • Diagnostik in der Berufsvorbereitung und Ausbildung • Motivation und Motivieren • Exkurs psychische Störungen (z.B. ADHS, ADS, Psychosen, Depressionen, Angststörungen wahrnehmen)
Pädagogik/Didaktik (72 Std.)	• Pädagogik der Inklusion • Lernbehinderungen, Lernstörungen und Lernbeeinträchtigungen • Förder-, Qualifizierungs- und Integrationsplanung • Didaktik – methodische Handlungskompetenz • Verhalten, Sprache, Körpersprache
Rehabilitationskunde (16 Std.)	• Gesetzliche Rahmenbedingungen, System und Institutionen der beruflichen Rehabilitation kennen • Veränderung des Menschenbildes
Interdisziplinäre Projektarbeit (32 Std.)	• Grundlagen der Projektarbeit • Ein interdisziplinäres Projekt in der Ausbilderpraxis durchführen, evaluieren und dokumentieren
Arbeitskunde/Arbeitspädagogik (16 Std.)	• Normen und Anforderungen für Ausbildungsstätten und Arbeitsplätze • Arbeitsplätze handlungs- und prozessorientiert gestalten
Recht (24 Std.)	• Exkurs: Arbeits-/Ausbildungsrecht • Datenschutz, Verschwiegenheitspflicht, Aufsichtspflicht • Gesetzliche Vertreter, Betreuer • Nachteilsausgleich • Förderrecht • Zuständigkeiten der Kammern kennen
Medizin (18 Std.)	• Arbeits- und rehabilitationsmedizinische Aspekte • Zusammenhänge zwischen Erkrankungen, deren Medikation und möglichen Auswirkungen auf Lern- und Arbeitsprozesse beachten • Substanzgebundene Abhängigkeiten/ Süchte

Quelle: https://www.erfurt.ihk.de/blob/efihk24/bildung/downloads/389930/35ffbafc3f552d6ec6811f192de145dc/Curriculum_ReZa-Weiterbildung-data.pdf (Stand 22.8.2016)

[60] Ein Mindestumfang von 62 Stunden hat sich als erforderlich erwiesen (siehe Zitat).

Zusätzlich finden sind in der Broschüre noch Hinweise zu den Erfahrungen in der Umsetzung der Vorgaben des Rahmencurriculums des BIBB: „ Ein Mindestumfang von 62 Stunden (Anm.: für Kompetenzfeld Psychologie) hat sich in der Durchführung als erforderlich erwiesen. […]. In der Durchführung hat sich herausgestellt, dass vor allem zum Thema psychische Störungen ein hoher informationsbedarf und ein großes Interesse der Ausbilder/innen bestand.“ (JFB/IHK Erfurt 2016, S. 6). Weitere Weiterbildungsangebote und Anbieter sind im Anhang aufgelistet (Internetrecherche Stand Juli 2016).

4.4.5 Zwischenfazit

Als Zwischenfazit zum Thema „Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZA)“ können folgende Ergebnisse aus der Online-Befragung, der RBS-Betriebsbefragung und dem ReZA-Workshop festgehalten werden:

- *ReZA-Weiterbildungsangebote*: Nur wenige zuständige Stellen bieten die ReZA-Weiterbildung an
- *Mitarbeiter/innen mit ReZA-Qualifikation*: Es gibt kaum Mitarbeiter/innen mit ReZA-Qualifikation in den Betrieben. 95,7 Prozent der Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und 73,2 Prozent der Betriebe mit Erfahrung haben keine Mitarbeiter/innen mit einer ReZA-Weiterbildung
- *Angemessener Zeitumfang*: Die Mehrheit der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung befürwortet eine Weiterbildung mit weniger als die nach Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses empfohlene Stundenzahl.
- *Angemessener Kostenrahmen*: Aufgeteilt in Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung wird deutlich, dass Betriebe mit Erfahrung sich eine Einschätzung deutlich häufiger zutrauen und dabei vor allem einen Kostenrahmen von 1 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 nahe beieinander.
- *Finanzierung der Lehrgangskosten*: Besonders deutlich ist, dass Betriebe mit Erfahrung eine Kostenübernahme primär durch den Betrieb befürworten (47,1 %) im Gegensatz zu Betrieben ohne Erfahrung (19,6%). Mit über 40 Prozent 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 (Freitextangaben: Bund, Länder, Kommunen, Agentur für Arbeit, HwK/IHK, Amt für Integration oder Träger/Einrichtung).
- *Zeitpunkt der Weiterbildung*: In der Gesamtheit befürworten die meisten Betriebe eine Weiterbildung, die teils in der Freizeit und teils während der Arbeitszeit (49,4 %) erfolgen würde. Unterschiede zeigen sich deutlich bei der Differenzierung nach Betrieben mit und ohne Erfahrung: hier liegen die Angaben bei Betrieben mit Erfahrung bezüglich der Angabe „teils/teils“ mit 71,7 Prozent weit über dem Gesamtwert von 49,4 Prozent, die Werte für die Angaben „während der Arbeitszeit“ (19,4%) und „in der Freizeit“ (7,8%) liegen weit unter den Werten gesamt (Vergleich: 30% gesamt bei „während der Arbeitszeit“; 16,1 Prozent gesamt bei „in der Freizeit“).
- Im Rahmen des ReZA-Workshops wurden insbesondere die Bedeutung von Kommunikation und Information sowie die Notwendigkeit einer inhaltlichen Diskussion zu ReZA hervorgehoben. Zu unterscheiden sei insbesondere auch zwischen dem Qualifizierungsbedarf betrieblicher Ausbilder/innen in Unternehmen und dem Qualifizierungsbedarf hauptamtlich tätiger Ausbilder/innen in Berufsbildungswerken oder Bildungsträgern. Wichtig sei für die Weiterentwicklung, gute praktische Erfahrungen in die politische Diskussion einzubinden.

- Die derzeitige Umsetzung der ReZA-Weiterbildung erfolgt in verschiedenen Varianten. Beispiele sind u.a. ein Qualifizierungsprogramm im Umfang von 80 Stunden, ein modular aufgebautes Qualifzierungsangebot sowie eine Qualifizierung im Umfang von 320 Stunden nach Kompetenzfeldern.

5 Gesamtfazit

Das Thema Inklusion und Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung hat einen hohen politischen Stellenwert, insbesondere auch in der Bildungspolitik. Für die berufliche Bildung ist der Inklusionsgedanke bereits im Berufsbildungsgesetz verankert. Vorgesehen ist demzufolge für alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen primär die Möglichkeit einer Vollausbildung, gegebenenfalls mit Nachteilsausgleich. Erst wenn Art und Schwere der Behinderung dies nicht zulassen, sieht das BBiG die Möglichkeit einer Regelung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO vor, um andere Wege der beruflichen Qualifizierung zu gehen.

Ist das Berufsbildungssystem also aktuell und auch zukunftsorientiert „inklusiv gut aufgestellt"? Wegen bisher nur bedingt aussagefähiger Daten zur Beantwortung der Frage wurde im Auftrag des BMBF die vorliegende Studie, eine Sachstandsanalyse zur aktuellen Situation in Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung sowie zu den Erfahrungen in der Anwendung und Umsetzung der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen, der sogenannten ReZA, durchgeführt.

Aus der vorliegenden aktuellen Studie sind zusammenfassend folgende zentralen Ergebnisse festzuhalten:

Zentrale Ergebnisse zu den Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Relevante Daten

„Zuständige Stellen":

- 80 Prozent der an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen haben sowohl regionale Kammerregelungen als auch Fachpraktiker-Regelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung erlassen. Im Durchschnitt haben die teilnehmenden zuständigen Stellen 3,9 regionale Kammerregelungen und 2,6 Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen.
- In fast allen Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung *steigt* in den Jahren 2012 bis 2014 *die Zahl der Neuabschlüsse,* während die regionalen Kammerregelungen sowie die Gesamtentwicklung rückläufig waren.[61] Prozentual liegt die Gruppe der Fachpraktiker-Ausbildungen bei den Neuabschlüsse im Jahr 2014 fast gleich mit der Sammelgruppe der regionalen Kammerregelungen.

„Absolventen und Absolventinnen":

- Die in der Absolventenbefragung erreichten Absolventen und Absolventinnen aus dem Jahr 2015 haben zu rund 60 Prozent eine Fachpraktiker-Ausbildung nach bundeseinheitlicher Empfehlung, rund 40 Prozent nach regionaler Kammerregelung abgeschlossen. Ähnliche Tendenzen mit einer seit 2015 leicht zu Gunsten der bundeseinheitlichen Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO verschobenen Verteilung zeigen sich auch in der Befragung der zuständigen Stellen.
- Die meisten Absolventen und Absolventinnen in der Absolventenbefragung hatten ihren Abschluss in Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft mit 22,5 Prozent, gefolgt von folgenden

[61] Diese Entwicklungen zeigen sich auch in den Daten der Berufsbildungsstatistik (siehe Schaubild 2.3-1).

Abschlüsse in den Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung: Fachpraktiker/in Küche (10,6%), Fachpraktiker/in im Verkauf (8,3%), Fachpraktiker/in für Bürokommunikation (7,1%), Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung (6,8%), Fachpraktiker/in für Metallbau (4,5%), Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik (0,7%).

- Bei den Abschlüssen nach regionalen Kammerregelungen waren die verschiedenen Regelungen für den Bereich Gartenbau (Gartenbauwerker/in, Helfer/-in oder Fachwerker/in im Gartenbau usw.) mit einem Gesamtanteil von rund 13 Prozent am häufigsten vertreten.
- Bei den Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einem Abschluss nach § 66 BBiG/§ 42m HwO waren die Frauen im Mittel 21,9 Jahre alt, die Männer 21,5 Jahre.
- Die überwiegende Mehrheit der Absolventen und Absolventinnen (84%) hat in ihrem Elternhaus nur Deutsch gesprochen.

„Betriebe/Unternehmen“

- Zwischen 20 und 40 Prozent der Betriebe in unterschiedlichen Betriebsgrößen kennen die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO auszubilden, wobei der Bekanntheitsgrad bei kleinen und mittleren Betrieben bis 199 Beschäftige prozentual höher liegt als in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten.
- In allen Betriebsgrößenklassen ist die Vollausbildung am bekanntesten.
- Seit dem Jahr 2012 bilden etwa 14 Prozent aller Ausbildungsbetriebe in der einen oder anderen Form Menschen mit Behinderung aus (bei Anpassung der antwortenden RBS-Betriebe an die Struktur aller Ausbildungsbetrieb in Deutschland)
- 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 Prozent.
- Der praktische Teil der Ausbildung von Menschen mit Behinderung erfolgt zu 60,1 Prozent ausschließlich im Betrieb, was mit dem vergleichsweise hohen Anteil an Vollausbildungen zusammenhängen dürfte. Etwas mehr als ein Drittel bildet ausschließlich in Kooperation z.B. mit einem Berufsbildungswerk aus.

Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungssituation

„Zuständige Stellen“:

- Die zuständigen Stellen nehmen keine bis leicht positive Veränderungen in Bezug auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Eingliederungschancen von Menschen mit Behinderung wahr.
- Nach Einschätzung der zuständigen Stellen sollen weitere Ausbildungs-Regelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO nach bundeseinheitlicher Empfehlung verabschiedet werden. Die Befragten sehen darin eine gute Ausbildungsoption, verbunden mit Arbeitsmarktchancen.

„Absolventen und Absolventinnen“:

- Fast die Hälfte (rund 46%) der Absolventinnen und Absolventen mit einem Abschluss nach § 66 BBiG/§ 42m HwO im Jahr 2015 standen zum Zeitpunkt der Erhebung in einem Beschäftigungsverhältnis; davon rund 30 Prozent in einer Vollzeit-Tätigkeit, weitere rund 14 Prozent in Teilzeit-Beschäftigung und etwa zwei Prozent in einem Minijob (450-Euro-Job). In einer weiteren Ausbildung befanden sich etwa weitere zwölf Prozent der befragten Absolventen und Absolventinnen. Mehr als ein Drittel der Befragten (rund 35%) war zum Zeitpunkt der Erhebung nach eigenen Angaben nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung.
- In einer Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung, Weiterbildung, Schulung usw. befanden sich rund zwei Prozent der Absolventen und Absolventinnen.
- Weniger als ein Prozent der Befragten leisteten einen Freiwilligendienst (FSJ, FÖJ, BFD); in Schwangerschaft, Elternzeit oder Kinderbetreuung befanden sich rund zwei Prozent der Absolventen und Absolventinnen.

- Im Vergleich: Absolventen und Absolventinnen der Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung standen mit rund 47 Prozent zu einem geringfügig höheren Anteil in einem Beschäftigungsverhältnis als Absolventen und Absolventinnen mit einer Ausbildung nach regionaler Kammerregelung (rund 42%). Allerdings befanden sich diese Absolventen und Absolventinnen zu einem etwas höheren Anteil in einer Vollzeitbeschäftigung (rund 34%) als die Absolventen der Fachpraktiker-Ausbildungen (rund 27%). Zu berücksichtigen ist zudem die Neuheit der Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung.

„Betriebe/Unternehmen“

- In Bezug auf Ausbildungsbereitschaft und Arbeitsmarktchancen gibt es Unterschiede zwischen den Angaben der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung.
- 9,6 Prozent der Betriebe insgesamt haben bereits Absolventen und Absolventinnen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO eine staatlich anerkannten Vollausbildung ermöglicht, von den Betrieben, die schon Erfahrung mit Ausbildungen von Menschen mit Behinderung haben, sind es sogar 32,5 Prozent im Gegensatz zu Betrieben ohne Erfahrung (6,0%).
- Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung geben zu 32 Prozent an, sich keine Übernahme in eine anerkannte Ausbildung vorstellen zu können, bei den Betrieben mit Erfahrung sind es nur 0,1 Prozent.
- Sieben Prozent der Betriebe insgesamt und 21,1 Prozent der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben bereits Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. 30,2 Prozent der Betriebe ohne Erfahrung kann es sich eher nicht vorstellen, Absolventen und Absolventinnen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu übernehmen, dagegen nur 1,4 Prozent der Betriebe mit Erfahrung.
- Betriebe, die bisher nicht nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ausgebildet haben, geben insbesondere folgende Gründe an: Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sind nicht bekannt (45,2 %), Betriebsstätte ist nicht behindertengerecht gebaut (44,9 %) und fehlende Nachfrage (42,7 %). 15,4 Prozent fürchten zu viele Auflagen. Andere Gründe, wie z.B. lieber in staatlich anerkannten Ausbildungen auszubilden oder ReZA als zu große Hürde zu sehen, stehen offenbar bei weniger Betrieben im Mittelpunkt.

Lernorte

„zuständige Stellen“

- Die *praktische Ausbildung* erfolgt laut Angaben der befragten zuständigen Stellen überwiegend in Ausbildungseinrichtungen, mit einem unterschiedlichen Anteil je nach Ausbildungsgang. Für den Anteil der praktischen Ausbildung „überwiegend nur im Betrieb“ liegt der Wert bei den Ausbildungen nach regionalen Kammerregelungen bei 9,6 Prozent, in den Fachpraktiker-Ausbildungen Holzverarbeitung bei 15 Prozent am höchsten, gefolgt von Verkauf (11,5%), Metallbau (8,3%), Küche (7%), Zerspanungsmechanik (4,3%), Bürokommunikation (3,4%). Für Fachpraktiker Hauswirtschaft liegt keine Nennung vor.
- Die *schulische Ausbildung* erfolgt überwiegend in Berufsschulen, gefolgt vom Lernort Ausbildungseinrichtung. Die Werte für den Anteil „nur Berufsschule“ liegen je nach Ausbildungsgang zwischen 25 Prozent (Zerspanungsmechanik) und 53,5 Prozent (Küche). Die

Werte für den Lernort „nur Ausbildungseinrichtung“ liegen zwischen 14 Prozent (Küche) und 33,3 Prozent (Zerspanungsmechanik). [62]

„Absolventen und Absolventinnen“:

- Rund 51 Prozent der befragten Absolventen und Absolventinnen haben angegeben, dass sie in einem Berufsbildungswerk (BBW) die überwiegende Zeit ihrer Ausbildung verbracht hätten, weitere 37 Prozent gaben an, sie hätten die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem Betrieb oder Unternehmen verbracht; weitere rund neun Prozent nannten andere Bildungsträger. Etwa vier Prozent haben hierfür mehrere Orte genannt.

Bewertungen/Einschätzungen

„zuständige Stelle“:

- *Bewertung der Ausbildung*: Nach Einschätzung der zuständigen Stellen bieten Ausbildungs-Regelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO nach bundeseinheitlicher Empfehlung eine gute Ausbildungsoption, verbunden mit Arbeitsmarktchancen. Es bedürfe jedoch klarer Regelungen.
- Gesehen wird aber auch, dass der personelle Aufwand für Betriebe und Unternehmen in diesem Ausbildungssegment vergleichsweise hoch ist. Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sollen dennoch nicht abgeschafft werden.

„Absolventen und Absolventinnen“:

- *Subjektiv erlebtes Anforderungsniveau der Ausbildung:* Mit rund 65 Prozent empfanden mit fast zwei Drittel die meisten der befragten Absolventen und Absolventinnen ihre Ausbildung als für sie „genau richtig“. Als für sie „leicht“ hat etwas über ein Viertel (rund 21%) der Befragten ihre Ausbildung – rückblickend – eingestuft. Rund zwölf Prozent der befragten Absolventen und Absolventinnen fiel nach eigenen Angaben ihre Ausbildung schwer. Hier sei jedoch nochmals erwähnt, dass nur Absolventen und Absolventinnen befragt wurden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

„Betriebe/Unternehmen“:

- Insgesamt sehen 76,6 Prozent der Betriebe eher gute Chancen von Fachpraktiker-Absolventen und Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Ausbildung im Vollberuf hat aus Sicht der Betriebe insgesamt höhere Priorität, wobei ein großer Teil der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (43,2 %) dies nicht befürworten.
- Für die Aussage „Für die Durchführung einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO reicht auch die AEVO“ gibt es bei den Betrieben insgesamt ähnlich viele Für- wie Gegenstimmen, Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sprechen sich eher dagegen aus (44,5 %).
- Nach Einschätzung von etwa 60 Prozent der Betriebe haben Auszubildende mit ReZA-qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbildern bessere Eingliederungschancen.

[62] Zu berücksichtigen ist u.a. das bundeslandspezifische Schulart-Angebot bzw. die Beschulungssituation im Fachklassenprinzip (siehe dazu auch BIBB-Projekt. „Berufsschule im dualen System“ (Veröffentlichung des Abschlussberichts ist in Vorbereitung).

Zentrale Ergebnisse zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZA)

Angebot und Bekanntheitsgrad

- ReZA-Weiterbildungsangebote: Nur wenige zuständige Stellen bieten die ReZA-Weiterbildung an.
- Die ReZA war vor der Befragung bei den Betrieben insgesamt zu mindestens Dreivierteln nicht bekannt, auch bei Betrieben mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

ReZA-Qualifikation in der betrieblichen Ausbildung

- Mitarbeiter/innen mit ReZA-Qualifikation: Es gibt kaum Mitarbeiter/innen mit ReZA-Qualifikation in den Betrieben. 95,7 Prozent der Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und 73,2 Prozent der Betriebe mit Erfahrung haben keine Mitarbeiter/innen mit einer ReZA-Weiterbildung.
- In der Gruppe der Betriebe, die Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben, bilden 16,3 Prozent in Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen aus und bei 14,5 Prozent absolvieren oder absolvierten eigene Mitarbeiter die ReZA. Übergangsregelungen werden kaum genutzt.

Zeitumfang und Kostenrahmen

- Angemessener Zeitumfang: Die Mehrheit der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung befürwortet eine Weiterbildung mit weniger als der nach Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses empfohlenen Stundenzahl.
- Angemessener Kostenrahmen: Aufgeteilt in Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung wird deutlich, dass Betriebe mit Erfahrung sich eine Einschätzung deutlich häufiger zutrauen und dabei vor allem einen Kostenrahmen von 1 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 nahe beieinander.

Finanzierung und Zeitpunkt der ReZA-Qualifizierung

- Finanzierung der Lehrgangskosten: Besonders deutlich ist, dass Betriebe mit Erfahrung eine Kostenübernahme primär 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 (Freitextangaben: Bund, Länder, Kommunen, Agentur für Arbeit, HwK/IHK, Amt für Integration oder Träger/Einrichtung).
- Zeitpunkt der Weiterbildung: In der Gesamtheit befürworten die meisten Betriebe eine Weiterbildung, die teils in der Freizeit und teils während der Arbeitszeit (49,4%) erfolgen würde. Unterschiede zeigen sich deutlich bei der Differenzierung nach Betrieben mit und ohne Erfahrung: hier liegen die Angaben bei Betrieben mit Erfahrung bezüglich der Angabe „teils/teils“ mit 71,7 Prozent weit über dem Gesamtwert von 49,4 Prozent, die Werte für die Angaben „während der Arbeitszeit“ (19,4%) und „in der Freizeit“ (7,8%) liegen weit unter den Werten gesamt (Vergleich: 30% gesamt bei „während der Arbeitszeit“; 16,1% gesamt bei „in der Freizeit“).

ReZA-Weiterbildungsangebote

- Die derzeitige Umsetzung der ReZA-Weiterbildung erfolgt in verschiedenen Varianten. Beispiele sind u.a. ein Qualifizierungsprogramm im Umfang von 80 Stunden, ein modular aufgebautes Seminarangebot oder ein nach Kompetenzfeldern strukturiertes Angebot.

Offene Fragen

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass auch die vorliegende Studie, wie jede wissenschaftliche Studie, Grenzen hat und nicht alle Fragen zu den Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO und zur Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA) umfassend beantworten kann. Ziel des Projektes war vielmehr, aufgrund der bisher lückenhaften Datenlage erste Erkenntnisse zum aktuellen Status Quo möglichst objektiv zu erfassen und deskriptiv darzustellen. Insbesondere folgende Fragen bleiben offen:

- *Übergänge und Wechsel* während oder nach einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in eine staatlich anerkannte Ausbildung: Wechsel und Übergänge werden derzeit statistisch nicht systematisch erfasst. Belastbare Daten liegen daher aktuell nicht vor.
- *Behinderungsarten*: Im Rahmen der Studie konnten keine belastbaren Daten differenziert nach Ausbildungsregelung erhoben werden. Vertreter/innen der zuständigen Stellen konnten lediglich Einschätzungen bezüglich der Behinderungsarten geben.
- *Betrieblicher Ausbildungsanteil:* In Bezug auf den in der Umsetzung sehr unterschiedlich gestalteten Anteil der praktischen Ausbildung liefert die vorliegende Studie erste Einblicke und beschreibt die damit verbundene Heterogenität. Um diesen Bereich jedoch adäquat abzubilden, bedarf es einer systematischen Erfassung der Ausbildungsverträge, differenziert nach Ausbildungsvertrag mit Betrieb/Unternehmen, Ausbildungsvertrag mit Ausbildungseinrichtung und Ausbildungsvertrag mit Bildungsträger. Diese Daten sollten verknüpft werden mit Angaben zum jeweiligen Anteil an Wochen/Monaten, die die Auszubildenden im Rahmen der praktischen Ausbildung in einem Betrieb der Wirtschaft, einem Ausbildungsbetrieb eines Berufsbildungswerkes oder eines Bildungsträgers, in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte (ÜBS) oder bei einem Bildungsträger verbringen.
- *Zusammenwirken der beteiligten Akteure*: Das Zusammenwirken der Akteure im Kontext der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO konnte in der Studie nicht betrachtet werden. Insbesondere die Wechselwirkung zwischen Förderpolitik und Ausbildungsangeboten bleibt in der Gesamtbetrachtung daher offen.
- *Kohärente Gesamtbetrachtung braucht Ergänzung*: Für eine kohärente Gesamtbetrachtung sind u.a. auch die Entwicklungen in den entsprechenden staatlich anerkannten Bezugsberufen inklusive der regionalen Disparitäten zu analysieren.

Dank der großen Unterstützung der für die Berufsbildung zuständigen Stellen, dank der Ausbildungsbetriebe im Rahmen der RBS Befragung und natürlich insbesondere dank der Beteiligung der Absolventen und Absolventinnen konnte die vorliegende Studie erstellt werden. Sie liefert umfangreiche Erkenntnisse zur aktuellen Situation der beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderung in der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO und bietet damit eine Basis für die weitere bildungspolitische Diskussion.

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 2.3-1: **Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO nach Beschäftigungsstatus (in %)** ... 15
Schaubild 2.3-2: **Eingliederungsquoten für Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in 2014 (in %)** ... 15
Schaubild 3.-1: **Methodische Vorgehensweise im Überblick** ... 18
Schaubild 4.1.1-1: **Angebot der Regelungen der zuständigen Stellen (in %); N=87** ... 22
Schaubild 4.1.1-2: **Angebot der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in %);N= 87/ Mehrfachnennungen** ... 23
Schaubild 4.1.2.-1: **Entwicklung der Neuabschlüsse (Anzahl)** ... 24
Schaubild 4.1.2.-2: **Entwicklung der Neuabschlüsse (in%)** ... 24
Schaubild 4.1.2-3: **Entwicklung der Neuabschlüsse „Fachpraktiker-Ausbildung“ 2012 - 2014 (Anzahl)** ... 25
Schaubild 4.1.2-4: **Gesamtbestand zum 30.09.2015 in Fachpraktiker-Ausbildungen (in %) N= 5.636** ... 25
Schaubild 4.1.2-5: **Anteil bestandener Abschlussprüfungen im Vergleich (in %)** ... 27
Schaubild 4.1.2-6: **Geschätzte Prozent der Auszubildenden, die vom Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden (Mittelwerte)** ... 27
Schaubild 4.1.2-7: **Wochen der praktischen Ausbildung im Betrieb- Mittelwerte und Empfehlungen im Vergleich** ... 29
Schaubild 4.1.3-1: **Erfahrungen zur veränderten Ausbildungsbereitschaft (in %)** ... 31
Schaubild 4.1.3-2: **Erfahrungen zu veränderten Eingliederungschancen (in %)** ... 31
Schaubild 4.1.4-1: **Überwiegender Lernort für die praktische Ausbildung im Vergleich (in %)** ... 33
Schaubild 4.1.4-2: **Überwiegender Lernort für die schulische Ausbildung im Vergleich (in %)** ... 35
Schaubild 4.1.5-1: **Bewertung der Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in %)** ... 37
Schaubild 4.1.5-2: **Stimmungsbild** ... 37
Schaubild 4.1.6-1: **Informations- und Beratungsangebote (in %)** ... 39
Schaubild 4.2.1-1: **Bekanntheit der Ausbildungsoptionen, Menschen mit Behinderung auszubilden (nach Betriebsgrößenklasse) in %; N=295 (Mehrfachnennungen)** ... 43
Schaubild 4.2.1-2: **Ausbildung nach Ausbildungsform (in %); N=60 (Mehrfachnennungen)** ... 44
Schaubild 4.2.1-3: **Ausbildung im Betrieb und in Kooperation (in %);N=60 (Mehrfachnennungen)** ... 45
Schaubild 4.2.2-1: **Bereitschaft der Betriebe zur Übernahme in Vollausbildung (in %); N=296** ... 46
Schaubild 4.2.2-2: **Im Vergleich: Bereitschaft zur Übernahme in Vollausbildung von Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)** ... 46
Schaubild 4.2.3-1: **Arbeitsmarkchancen aus Sicht der Betriebe (in %); N=295** ... 47
Schaubild 4.2.3-2: **Im Vergleich: Arbeitsmarktchancen aus Sicht der Betriebe mit und ohne Ausbildungserfahrung von Menschen mit Behinderung (in %)** ... 48
Schaubild 4.2.4-1: **Gründe für „Nichtausbilden“ von Fachpraktiker/in (in %); N=282 (Mehrfachnennungen)** ... 48
Schaubild 4.2.6-1: **Auswirkungen von ReZA auf die Ausbildungssituation (in %); N=295** ... 52
Schaubild 4.2.6-2: **Im Vergleich: Auswirkungen von ReZA auf die Ausbildungssituation der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %); N=295** ... 52
Schaubild 4.3.1-1: **Alter bei Abschluss der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in%);N=1.041** ... 55
Schaubild 4.3.1-2: **Im Elternhaus der Absolventen/Absolventinnen gesprochene Sprache (N=1.050)** ... 57
Schaubild 4.3.1-3: **Höchster Schulabschluss der Absolventinnen/Absolventen bei Beginn der Ausbildung (in %); N=1.046** ... 58
Schaubild 4.3.2-1: **Abgeschlossene Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in %); N=1.051** ... 60
Schaubild 4.3.3-1: **Beschäftigungssituation der Absolventen und Absolventinnen** ... 62
im Vergleich (in %) ... 62
Schaubild 4.3.3-2: **Beschäftigungssituation im Vergleich (in %)** ... 63
Schaubild 4.3.4-1: **Ort, an dem die Absolventen die meiste Zeit verbracht haben in %;** ... 64
Schaubild: 4.3.6-1: **Antwortverhalten in zwei Einschätzungsfragen (in %) , N= 1.052** ... 69
Schaubild: 4.3.6-2: **Im Vergleich: Antwortverhalten in zwei Einschätzungsfragen (in %)** ... 70
Schaubild: 4.3.6-3: **Überblick über die Aspekte in den Freitextangaben (N= 878)** ... 71
Schaubild 4.3.6-4: **Freitextangaben zum Aspekt „Ausbildungspersonal“** ... 72
Schaubild 4.3.6-5: **Freitextangaben zum Aspekt „Lernorte“** ... 73
Schaubild 4.3.6-6: **Freitextangaben zum Aspekt „strukturelle Rahmenbedingungen“** ... 74
Schaubild 4.3.6-7: **Freitextangaben zum Aspekt „Arbeitstätigkeiten“** ... 75
Schaubild 4.3.6-8: **Freitextangaben zum Aspekt „Unterstützung, Förderung, Betreuung“** ... 76
Schaubild 4.3.6-9: **Freitextangaben der Befragten zum „Übergang in den Arbeitsmarkt“** ... 76

Schaubild 4.4.2-1: **Angebot an ReZA-Lehrgängen bei zuständigen Stellen (N= 87)** ... 81
Schaubild 4.4.3-1: **Anteil der Betriebe mit Mitarbeiter/innen mit ReZA-Qualifikation (in %); N=296** ... 83
Schaubild 4.4.3-2: **Im Vergleich: Anteil der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)** 84
Schaubild 4.4.3-3: **Angemessener Stundenumfang für ReZA-Qualifzierung (in %); N=281** ... 84
Schaubild 4.4.3-4: **Im Vergleich: Angemessener Stundenumfang aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)** ... 85
Schaubild 4.4.3-5: **Angemessener Kostenrahmen für ReZA-Qualifzierung (in %); N=281** ... 85
Schaubild 4.4.3-6: **Im Vergleich: Angemessener Kostenrahmen aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)** ... 86
Schaubild 4.4.3-7: **Finanzierung der ReZA-Weiterbildung (in %); N=292 (Mehrfachnennungen)** ... 86
Schaubild 4.4.3-8: **Im Vergleich: Finanzierung aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)** ... 87
Schaubild 4.4.3-9: **Zeitpunkt der ReZA-Weiterbildung (in %); N= 294** ... 87
Schaubild 4.4.3-10: **Im Vergleich: Zeitpunkt aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung in %** ... 88

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 2.2-1: **Berufsspezifische Musterregelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung** ... 10
Tabelle: 2.3-1: **Neuabschlüsse und Lösungsquoten in Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO** ... 11
Tabelle 2.3-2: **Neu abgeschlossene Verträge nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2014** ... 12
Tabelle 2.3-3: **Überwiegend betrieblich finanzierte Ausbildungsverträge im 1. Ausbildungsjahr nach Zuständigkeitsbereich, Berichtsjahr 2014** ... 13
Tabelle 2.3-4: **Rehabilitanden in besonderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (Fachpraktiker/Werker nach Bundesland)** ... 14
Tabelle 2.3-5: **Überblick über LTA-Anbieter im Kontext der Ausbildung nach 66 BBiG/§ 42m HwO** ... 16
Tabelle 4.1.1-1: **Häufigkeit „regionale“ Kammerregelung** ... 22
Tabelle 4.1.1-2: **Häufigkeit „Fachpraktiker-Regelung“** ... 22
Tabelle 4.1.2.-1: **Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge 2012 bis 2014** ... 26
Tabelle 4.1.2.-2: **Anzahl bestandener Abschlussprüfung 2014 und 2015 (bis 30.09.)** ... 26
Tabelle 4.1.2-3: **Anteil bestandener Abschlussprüfungen (in%)** ... 26
Tabelle 4.1.2-4: **Geschätzte Prozent der Auszubildenden nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, die vom Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden** ... 28
Tabelle 4.1.2-5: **(Mindest-)Anzahl der Wochen der praktischen Ausbildung gemäß der erlassenen Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO** ... 28
Tabelle 4.1.5-1: **Kommentare aus der Online-Befragung** ... 38
Tabelle 4.2.5-1: **Einschätzungen und Bewertungen aus Sicht der Betriebe (in %)** ... 49
Tabelle 4.2.5-2: **Im Vergleich: Einschätzungen und Bewertungen aus Sicht der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in%)** ... 50
Tabelle 4.3-1-1: **Geschlecht von Absolventen einer Ausbildung nach § 66 BBiG /§ 42m HwO** ... 54
Tabelle 4.3.1-2: **Alter bei Abschluss einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO** ... 55
Tabelle 4.3.1-3: **Im Elternhaus gesprochene Sprache (Absolventenbefragung) und Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)** ... 56
Tabelle 4.3.1-4: **Schulabschluss von Absolventen und Absolventinnen einer Ausbildung nach § 66 BBiG /§ 42m HwO** ... 57
Tabelle 4.3.1-5: **Vorherige duale Berufsausbildung, die nicht erfolgreich beendet wurde** ... 59
Tabelle 4.3.1-6: **Absolventen und Absolventinnen nach Art der vorherigen Berufsausbildungen** ... 59
Tabelle 4.3.2-1: **Absolventen und Absolventinnen 2015 nach Ausbildungsregelung und Geschlecht** ... 61
Tabelle 4.3.3-1: **Beschäftigungssituation nach Ausbildungsregelung** ... 62
Tabelle 4.3.4-1: **Ort, an dem die Absolventen die meiste Zeit verbracht haben** ... 65
Tabelle 4.3.4-2: **Beschäftigungssituation der Absolventen bei Befragung nach dem Ort, an dem sie die meiste Zeit ihrer Ausbildung verbracht haben** ... 66
Tabelle 4.3.5-1: **Absolventen in ihrer Bewertung, wie leicht/schwer ihnen die Ausbildung fiel** ... 67
Tabelle 4.3.5-2: **Absolventen in ihrer Bewertung, wie leicht/schwer ihnen die Ausbildung fiel, nach dem Ort, an dem sie die meiste Zeit ihrer Ausbildung verbracht haben** ... 68
Tabelle 4.3.6-1: **Antwortverhalten der Absolventen in zwei Fragen zur Ausbildung** ... 70
Tabelle 4.4.1-1: **Kompetenzfelder des ReZA-Rahmencurriculums** ... 80
Tabelle 4.4.2-1: **Kommentare aus der Online-Befragung der zuständigen Stellen zu ReZA** ... 82

Literaturverzeichnis

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005. In: Bundesgesetzblatt Teil 1, 931. Zuletzt geändert Art. 22 G v. 25.07.2013/2749

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarkt in Zahlen, Besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha-bmA) nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (Fachpraktiker/Werker), Datenstand: April 2016/ Juni 2016, Nürnberg, 09.05.2016/ 07.07.2016

BUNDESANZEIGER: Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 15. Juni 2016

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (HRSG.) (2015): Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen, Abschnitt 2.3 „Regelungen der zuständigen Stellen für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen“, laufende Nr. 97, Bonn, 19. Juni 2015.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (HRSG.) (2015): Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen, Abschnitt 2.3 „Regelungen der zuständigen Stellen für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen“, laufende Nr. 97, Bonn, 15. Juni 2016.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht (verschiedene Jahrgänge), Bonn.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember).

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Hier: Absolventen-Daten für die Berufe für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG/§ 42m HwO),bundesweit, Berichtsjahr 2014.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen (vom 17. Dezember 2009).

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA); (vom 21. Juni 2012).

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS): Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern (IvIK): Informationen für Kammern, die sich an der Initiative Inklusion mit Projekten zur Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligen. (vom 05.06.2014) Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/inklusionskompetenz-bei-kammern.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 05.08.2016).

BYLINSKI, U.; VOLLMER, K.: Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung. IN: Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 162.

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK): Handreichung zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA), Stand November 2014.
https://www.wuerzburg.ihk.de/fileadmin/user_upload/pdf/Ausbildung/Ausbildungsberatung/DIHK_ReZA_Handreichung_Stand_November_2014.pdf (18.8.2016)

DEUTSCHE VEREINIGUNG FÜR REHABILITATION: Inklusive betriebliche Berufsausbildung braucht fördernde Rahmenbedingungen! Heidelberg. 01.10.2015.
http://www.dvfr.de/fileadmin/download/Stellungnahmen/ReZa-Stellungnahme_DVfR.pdf
(18.8.2016)

ECK, R.; STEIN, R.; EBERT, HARALD: Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für Menschen mit Behinderung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 67. Jg., 2016, Seite 304 - 317

ENGGRUBER, R.; RÜTZEL, J.: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2014.

EULER, D.; SEVERING, E.: Inklusion in der beruflichen Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen, Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.). Gütersloh 2014.

GERICKE, N.: Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn 2014, S. 127-136.

GERICKE, N.; FLEMMING, S.: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten. Bonn 2013.

GESETZ ZUR ORDNUNG DES HANDWERKS (HANDWERKSORDNUNG): "Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 283 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist"

HAGEN, B.; WATERLOO, O.: Lernort betrieb in der ambulanten beruflichen Rehabilitation – das Projekt TrialNet in der kooperativen betrieblichen Ausbildung. In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb): Berufliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Inklusion verwirklichen, 2015, S. 85-100.

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER CHEMNITZ: Merkbatt ReZA
https://www.chemnitz.ihk24.de/blob/cihk24/aus_und_weiterbildung/Rechtliche_Regelungen/Ausbildung/1910912/86ec9c3be1fbdc6cafe752b4d3ab272f/reha-data.pdf (18.8.2016)

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN E.V.: REHADAT-Bildungsportal, Liste der Anbieter von Erstausbildung für Fachpraktiker mit speziellem Unterstützungsbedarf.
http://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/erstausbildung-nach-paragr-66-paragr-42-fachpraktikerberuf/ (28.06.2016)

KROLL, ST.: Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bonn 2015, S. 153-162

METZLER, CH.; PIERENKEMPER, S.; SEYDA, S.: Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren. In: Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Trend 4.2015, Jg. 42, Köln 2015.

UHLY , A: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2015.

VOLLMER, K.; HEISTER, MICHAEL: Inklusion – Behinderte Menschen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Bonn 2013, S. 208-212

Anhang

- Fragebogen „Onlinebefragung der zuständigen Stellen“
- Fragebogen „RBS-Betriebsbefragung“
- Fragebogen „Absolventenbefragung“
- Methodische Anmerkungen zur Absolventenbefragung
- BIBB-Datenblätter „Fachpraktiker/innen“ (Seiten 1-24)
- BIBB-Datenblatt „Berufe für Menschen mit Behinderung ohne ausgewählte Fachpraktiker“
- Überblick über ReZA-Weiterbildungsangebote (Internetrecherche)