

Stellungnahme der DVfR

## **Inklusive betriebliche Berufsausbildung braucht fördernde Rahmenbedingungen!**

### **Überprüfung der Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder und Ausbilderinnen (ReZA) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und Abbau von Anwendungshemmnissen**

Der Ausschuss „Berufliche Rehabilitation und Teilhabe“ der DVfR hat sich in seiner Sitzung am 22.9.2015 mit den Auswirkungen des aktuell geltenden Rahmencurriculums „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“ (ReZA) auf die betriebliche Praxis befasst.

Nach der Rahmenregelung für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen gemäß §66 BBiG bzw. §42m HwO des BIBB-Hauptausschusses haben Ausbilderinnen und Ausbilder eine zusätzliche behindertenspezifische Qualifikation in acht Kompetenzfeldern nachzuweisen. Dementsprechend wurde die ReZA am 21.6.2012 als Empfehlung vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) beschlossen. Das Ziel der ReZA ist eine deutliche Steigerung der Ausbildungsqualität für Menschen mit Behinderungen in Fachpraktikerberufen<sup>1</sup>.

Die Qualität der Ausbildungen gemäß §66 BBiG bzw. §42m HwO ist in erster Linie von der Qualifikation der Ausbilder und Ausbilderinnen abhängig. Insofern teilt der DVfR-Ausschuss „Berufliche Bildung und Teilhabe“ voll und ganz die Intention der Empfehlung des BIBB. In der Praxis hat sich allerdings gezeigt, dass die Anwendung der ReZA-Empfehlung des BIBB bei Betrieben und Kammern auf erhebliche Probleme stößt:

So muss die ReZA im Rahmen einer ca. 320 Stunden dauernden kostenpflichtigen Weiterbildung erworben werden. Insbesondere die vorgeschriebene ReZA-Ausbildungszeit von 320 Stunden (dies entspricht 8 Wochen Vollzeitunterricht) stellt im Hinblick auf die Möglichkeiten kleiner Betriebe eine große Hürde dar, welche die Bereitschaft, für Menschen mit Behinderung eine betriebliche Ausbildung anzubieten, erheblich einschränkt. Klein- und Mittelbetriebe (KMU) bieten ca. 80 Prozent der Arbeitsplätze an und sollten zukünftig auch viel mehr betriebliche Ausbildung ermöglichen. Gerade kleinere Betriebe können jedoch eine mehrwöchige Abwesenheitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich zu betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern für Menschen mit Behinderungen qualifizieren, häufig nicht leisten, auch wenn die Ausbildungsbereitschaft prinzipiell vorhanden ist.

---

<sup>1</sup> Fachpraktiker-Berufsabschlüsse sind ausschließlich für behinderte Menschen gedacht, deren Art und Schwere der Behinderung die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht zulässt.

Grundsätzlich ist eine flexible Handhabung des ReZA-Rahmencurriculums schon jetzt möglich. So wird in der ReZA-Empfehlung des BIBB darauf hingewiesen, dass „dem Anbieter der Weiterbildung die konzeptionelle Umsetzung mit Blick auf die jeweilige Zielgruppe“ (einschl. der Betriebe) obliegt. Ein Teil der Bildungsträger, die ReZA-Kurse anbieten, hat bereits reagiert und eine Aufteilung des vorgegebenen Ausbildungsumfangs in Anwesenheitszeiten und Selbstlerneinheiten vorgenommen.

Ein weiteres Problem stellt die sehr unterschiedliche Anerkennungspraxis von betrieblichen ReZA-Ausbilderqualifikationen der Kammern dar, die für die Betriebe auch nicht transparent ist. Dies kann insbesondere in KMU zu Problemen führen, wenn betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten – trotz grundsätzlicher Ausbildungsbereitschaft und vorhandenen geeigneten Ausbildungsplätzen für Auszubildende mit Behinderungen – bei der zuständigen Kammer als nicht anererkennungsfähig beurteilt werden. Einzelne Wirtschaftskammern erkennen jedoch anderweitig erworbene Qualifikationsbausteine relativ großzügig an (der erfolgreich bestandene Ausbilder-Eignungslehrgang nach AEVO ist ohnehin Voraussetzung für die Teilnahme an der ReZA). Informationen über die verschiedenen Möglichkeiten der Anerkennung von ReZA sind beispielsweise auf der Informationsplattform REHADAT ([www.rehadat-bildung.de](http://www.rehadat-bildung.de)) abrufbar.

Die DVfR schätzt die mit der ReZA in Gang gekommene Professionalisierung von Ausbilderinnen und Ausbildern grundsätzlich positiv ein, da speziell bei heterogenen Ausbildungsgruppen, die auch Menschen mit Behinderung umfassen, die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung gesichert wird. Zugleich laufen die behindertenpolitischen Forderungen, Initiativen und Projekte vieler Akteure (u. a. der Behindertenverbände, Politik, Arbeitgeberverbände, Leistungsträger und -erbringer der beruflichen Rehabilitation) zur Stärkung von Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben ins Leere, wenn bei den Rahmenbedingungen zur betrieblichen Ausbildung Barrieren auf- statt abgebaut bzw. nicht an die Erfordernisse der betrieblichen Praxis angepasst werden. Deshalb sieht die DVfR Handlungsbedarf bei der Umsetzung der ReZA-Empfehlungen des BIBB zur Sicherstellung einer inklusiven betrieblichen Ausbildung.

Zur Überwindung inklusionshemmender Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung für behinderte Auszubildende gibt die DVfR folgende Anregungen:

1. Es wird empfohlen, dass sich der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) des BIBB erneut mit der Struktur und Umsetzung der ReZA-Qualifizierung befasst. Ziel sollte es sein, dass bei der Umsetzung der ReZA-Empfehlung dem Inklusionsgedanken noch stärker als bisher in vollem Umfang Rechnung getragen werden kann.
2. Die Anbieter der ReZA-Qualifizierung sollten insbesondere das Rahmencurriculum flexibel unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Ausbildungsbetriebe (insbesondere der KMU) umsetzen, damit alle Möglichkeiten einer inklusiven betrieblichen Ausbildung ausgeschöpft werden. Dazu gehören u. a. die Überprüfung, welche Themen für ReZA unbedingt notwendig sind, und die deutliche Reduzierung des zeitlichen Umfangs der Präsenzausbildungsstunden (bis zur Hälfte) sowie die gleichzeitige Erhöhung des Anteils von Selbstlerneinheiten und die Bereitstellung von entsprechend aufbereitetem Lernmaterial. Auch die bereits bestehende Möglichkeit für Betriebe, auf die ReZA zu verzichten, wenn sie die Qualität der Ausbildung z. B. durch Zusammenarbeit mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung sicherstellen, sollte verstärkt genutzt werden.

3. Alle Kammern sollten einheitliche Maßstäbe für die Umsetzung der ReZA-Empfehlung anwenden. Die dafür erforderlichen Informationen sollten verfügbar sein (siehe [www.rehadat-bildung.de](http://www.rehadat-bildung.de)).
4. Grundsätzlich ist es die Aufgabe aller Unternehmen, eine inklusive betriebliche Berufsausbildung zu ermöglichen. Um dafür generell Barrieren abzubauen, sollte die allgemeine Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (vom 21. Januar 2009; lt. §30 Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005) um Kompetenzbereiche ergänzt werden, die für die inklusive Ausbildung von Menschen mit Behinderung förderlich sind. Dies würde den hohen zusätzlichen ReZA-Qualifizierungsaufwand für Betriebe senken und könnte zugleich die Bereitschaft der Betriebe stärken, Menschen mit Behinderung auszubilden.
5. Eine Informationsoffensive für Betriebe (insbesondere KMU) über die verschiedenen Möglichkeiten, eine Anerkennung der Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifizierung für betriebliche Ausbilder zu erlangen, sollte durch das BIBB angeregt und über Verbände und Kammern durchgeführt werden.

Heidelberg, den 1.10.2015

*gez.*

Dr. Matthias Schmidt-Ohlemann

Vorsitzender der DVfR

*gez.*

Prof. Dr. Wolfgang Seyd

Leiter Ausschuss „Berufliche Rehabilitation  
und Teilhabe“

---

Kontakt:

Dr. Bärbel Reinsberg  
stv. Geschäftsführerin  
Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e.V. (DVfR)  
Maaßstrasse 26, 69123 Heidelberg  
Telefon: 06221 / 187 901(0) - 13  
E-Mail: [b.reinsberg@dvfr.de](mailto:b.reinsberg@dvfr.de)