

Projektbericht

Ist-Analyse der Fachpraktikerausbildung im
Rheinland sowie Entwicklung von
Empfehlungen zur Ausweitung und
Optimierung des Ausbildungsangebotes
für Menschen mit Behinderung
gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO

Vorgelegt von: Leandra Herder
Laufzeit: 01.10.2019 – 31.03.2020
Auftraggeber: LVR-Dezernat 5, Fachbereich 53
Praxisanleitung: Herr Christoph Beyer

Kurzfassung

Zielstellung

Menschen mit Behinderung, denen aufgrund der Art und Schwere der Behinderung auch unter der Anwendung eines Nachteilsausgleich keine Regelausbildung möglich ist, können eine Fachpraktikerausbildung gemäß § 66 BBiG/ § 42r HwO absolvieren. Diese ermöglicht eine anschließende Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich an denen anerkannter Ausbildungsberufe, erfordern jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen. Ziel des vorliegenden Projektes war die Erfassung des Ist-Stands der Fachpraktikerausbildung im Rheinland. Somit sollte aufgezeigt werden, welche Fachpraktikerausbildungen im Rheinland bereits existieren bzw. bei welchen Kammern im Rheinland die jeweiligen Ausbildungsrahmenpläne erlassen worden sind. Des Weiteren verfolgte das Projekt das Ziel, förderliche Faktoren sowie Stolpersteine und Herausforderungen zu identifizieren. Dadurch konnten abschließend Erkenntnisse zur Optimierung der Ausbildungsform gewonnen werden und Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden.

Methodik

Um die Projektziele zu erreichen, war es notwendig, das Gespräch mit am Prozess der Fachpraktikerausbildung beteiligten Expert*innen aufzusuchen. Daher basierte die Datenerhebung auf der Durchführung von qualitativen Interviews und der Befragung von verschiedenen Betrieben mithilfe eines eigens für das Projekt erstellten Fragebogens. Ergänzt wurde die Datenerhebung durch eine Recherche auf den Internetseiten der Kammern. Anhand der erhobenen Informationen konnten Handlungsempfehlungen formuliert und eine Übersicht aller vorhandenen Fachpraktikerausbildungsrahmenpläne im Rheinland erstellt werden.

Ergebnisse

Die erstellte Übersicht der vorhandenen Ausbildungsrahmenpläne zeigt, dass sich das Angebot der Fachpraktikerausbildungen zwischen den Kammern im Rheinland stark unterscheidet. Diese Übersicht sowie ein Fact Sheet zur Fachpraktikerausbildung sind auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes im Rahmen des Projektes veröffentlicht worden. Aus den Informationen der Fragebögen und Interviews konnten mehrere Stolpersteine identifiziert werden, wie bspw. der geringe Bekanntheitsgrad der Ausbildungsform oder das Fehlen einer zentralen Ansprechperson. Darauf aufbauend wurden zu 7 Bausteinen zentrale Handlungsempfehlungen formuliert, darunter beispielsweise die Förderung der betrieblichen Ausbildungsform, verbesserte Information, sowie die Unterstützung durch feste Ansprechpersonen. Als eine empfohlene Maßnahme für den letztgenannten Baustein ist beispielsweise die Ausweitung der Fachberatung für inklusive Bildung in allen Kammern im Rheinland zu nennen.

Abkürzungsverzeichnis

BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
EJO	Elektronischer Jobcoach
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KAoA-STAR	Kein Abschluss ohne Anschluss – Schule trifft Arbeitswelt
LVR	Landschaftsverband Rheinland
LWK	Landwirtschaftskammer
m.W.v.	mit Wirkung vom
NRW	Nordrhein-Westfalen
o.D.	ohne Datum
OE	Ordnungseinheit
ReZA	Rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation für Ausbilder*innen
SchwabAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
TU	Technische Universität
u.a.	unter anderem
UN-BRK	Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
VAmB	Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken
z.B.	zum Beispiel

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	I
Abkürzungsverzeichnis	II
Inhaltsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
2 Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	3
3 Fragestellung, Vorgehensweise und Datenerhebung	10
3.1 Fragestellung, Ziel und Vorgehensweise	10
3.2 Übersicht der vorhandenen Ausbildungsrahmenpläne der Fachpraktikerausbildungen im Rheinland	10
3.3 Fragebogen an Betriebe	12
3.4 Interviews	21
3.4.1 Ausbildungsform und Anzahl abgeschlossener Verträge	25
3.4.2 Übernahmequoten	25
3.4.3 Ausweitung des Fachpraktikerangebots	26
3.4.4 Vorteile	28
3.4.5 Nachteile	29
3.4.6 Bewährte Merkmale	29
3.4.7 Hindernisse und Stolpersteine	30
3.4.8 Austausch zwischen den Kammern.....	32
3.4.9 Verbesserungsvorschläge und Optimierungsmöglichkeiten	33
4 Handlungsempfehlungen	37
5 Fazit	46
Literatur- und Quellenverzeichnis	47

Anhangsverzeichnis	50
Anhang 1: Übersicht über vorhandene Fachpraktikerausbildungsrahmenpläne der Kammern im Rheinland	50
Anhang 2: Fact Sheet zur Fachpraktikerausbildung	58
Anhang 3: Fragebogen an die Betriebe.....	60
Anhang 4: Interviewleitfaden in der Ursprungsversion.....	62

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. <i>Ausbildungsformen der Fachpraktikerausbildung.</i>	6
Abbildung 2. <i>Eintrag zur Fachpraktikerausbildung auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes.</i>	12
Abbildung 3. <i>Inhaltliche Angaben der befragten Betriebe zu Gründen für fehlendes Anbieten einer Fachpraktikerausbildung (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=31).</i>	14
Abbildung 4. <i>Angaben der befragten Betriebe zu verschiedenen angebotenen Fachpraktikerausbildungen (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=39).</i>	15
Abbildung 5. <i>Angaben der befragten Betriebe zur Geschlechterverteilung der Personen in einer Fachpraktikerausbildung in ihrem Betrieb (in %; N=27).</i>	16
Abbildung 6. <i>Angaben zur Übernahme der Auszubildenden nach der Fachpraktikerausbildung (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=36).</i>	17
Abbildung 7. <i>Angabe von Hindernissen bezüglich der Ausbildung weiterer Personen der Zielgruppe (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=52).</i>	18
Abbildung 8. <i>Weitere gewünschte Unterstützung für die Betriebe bei der Fachpraktikerausbildung (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=35).</i>	19
Abbildung 9. <i>Weiterempfehlung der Fachpraktikerausbildung (in %; N=39).</i>	19
Abbildung 10. <i>Bedarfsfelder.</i>	37
Abbildung 11. <i>EJO Beispiele. Links: Technische Universität Dortmund (o.D.); rechts: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (o.D.).</i>	40

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. <i>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO in NRW und im Bundesgebiet (Erhebung zum 30. September 2019).</i>	8
Tabelle 2. <i>Gesprächspartner*innen der jeweiligen Kammern.</i>	22

1 Einleitung

Am 13. Dezember 2006 wurde durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen das „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (kurz „UN-BRK“) verabschiedet. Deren Ziel ist es, dass die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte für Menschen mit Behinderung genauso gilt und umgesetzt wird wie für Menschen ohne Behinderung und die Staaten werden aufgefordert, Menschen mit Behinderung mithilfe entsprechender Infrastrukturen das Nutzen ihrer Rechte zu ermöglichen. Es geht somit nicht um eine bevorzugte Behandlung, sondern um eine Gleichbehandlung. Im Bereich der beruflichen Bildung sind zwei Artikel der Konvention bedeutsam. Artikel 24 postuliert ein Recht auf Bildung für Menschen mit Behinderung, welches sicherstellt, dass der Zugang zur allgemeinen Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und dem lebenslangen Lernen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen besteht (Artikel 24 Bildung (5)). Artikel 27 fordert das gleiche Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung. Der gesamte erste Arbeitsmarkt soll somit für Menschen mit Behinderung, unabhängig von der Schwere der Behinderung, geöffnet werden. Damit geht jedoch kein Anspruch auf eine bestimmte Arbeitsstelle einher oder das subjektiv einklagbare Recht von Menschen mit Behinderungen auf einen konkreten Arbeitsplatz. Es geht vielmehr darum, dass für Menschen mit Behinderung keine Beschränkung auf „Sonderwelten“, also auf „Sonderarbeitsmärkte“ und „Sonderarbeitsumfelder“ besteht, sondern eine so grundlegende Umgestaltung des Arbeitsmarktes stattfindet, dass dieser an die Lebenslage der Menschen mit Behinderung angepasst wird (Trenk-Hinterberger, 2012).

Deutschland unterzeichnete die UN-BRK im Jahr 2007, welche im März 2009 verbindlich wurde. Dies ist inzwischen über zehn Jahre her und die Schüler*innen, welchen die Möglichkeit zur schulischen Inklusion gegeben wurde, haben nun das Ende ihrer schulischen Laufbahn erreicht. Nun stellt sich die Frage, wie diesen Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die in den zurückliegenden Jahren im gemeinsamen Lernen oder auf einer Förderschule unterrichtet wurden, der Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt im Sinne des Artikels 27 der UN-BRK gelingen kann. Eine Möglichkeit besteht in dem Absolvieren einer Fachpraktikerausbildung. Die Ausbildung zum Fachpraktiker bzw. zur Fachpraktikerin ist eine oft noch unbekannte Ausbildungsform, welche, u.a. aufgrund von Unwissenheit, mit Vorurteilen behaftet ist:

„Das ist doch nur eine Einbahnstraße!“ – falsch.

Die Fachpraktikerausbildung ist keine Einbahnstraße, sondern eine Ausbildungsform, welche Durchlässigkeit ermöglicht. So ist der Wechsel während oder nach einer Fachpraktikerausbildung in eine Regelausbildung möglich.

„Die Fachpraktikerausbildung verdrängt unsere Regelausbildungen!“ – falsch.

Die Fachpraktikerausbildung ist für eine bestimmte Zielgruppe vorbehalten und kann somit nicht von jeder Person mit entsprechendem Interesse absolviert werden.

Dieser kurze Auszug verdeutlicht, dass ein verbreitetes Informationsdefizit bezüglich der Fachpraktikerausbildung herrscht. Das in diesem Bericht dargestellte Projekt verfolgt das Ziel, diesem Defizit zu begegnen und ihm entgegen zu wirken. Zum einen wird dargelegt, welche Fachpraktikerausbildungen im Rheinland bereits existieren und bei welchen Kammern im Rheinland (Handwerkskammer (HWK), Industrie- und Handelskammer (IHK) und Landwirtschaftskammer (LWK)) die jeweiligen Ausbildungsrahmenpläne der verschiedenen Fachpraktikerausbildungen erlassen worden sind. Zum anderen werden förderliche Faktoren sowie Stolpersteine und Herausforderungen identifiziert, um daraus Erkenntnisse zur Optimierung der Fachpraktikerausbildung ziehen zu können und Handlungsempfehlungen auszusprechen. In einem ersten Schritt wird im Folgenden erläutert, was sich hinter der Ausbildungsform „Fachpraktiker*in“ verbirgt. Danach folgt die Darlegung des methodischen Vorgehens sowie der Ergebnisse des Projektes und ein abschließendes Aussprechen von Handlungsempfehlungen.

2 Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO

Im Einklang zu der Forderung nach einem gleichberechtigten und diskriminierungsfreien Berufsausbildungszugang (Art. 24, Abs. 5 UN-Behindertenrechtskonvention; United Nations, 2006) ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) festgelegt, dass die Ausbildung von Menschen mit Behinderung in anerkannten Ausbildungsberufen stattfindet (§ 64 BBiG/§ 42p HwO). Es ist jedoch nicht allen Menschen mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung möglich, den Qualitätsanforderungen einer regulären Ausbildung erfolgreich zu begegnen, da z.B. die theoretischen Anforderungen des Unterrichts in der Berufsschule und des Betriebs sowie auch die Kammerprüfung oft ein großes Hindernis darstellen (Eck, Stein & Ebert, 2016). Ist trotz der Option eines Nachteilsausgleiches das Absolvieren einer regulären Ausbildung nicht möglich, ist die Fachpraktikerausbildung eine Möglichkeit. Frühere Bezeichnungen der Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG/§ 42r HwO lauten Werker- und Helferberufe und wurden durch die verbindliche einheitliche und wertneutrale Bezeichnung „Fachpraktiker*in für“/ „Fachpraktiker*in im“ abgelöst (Eck et al., 2016). Gesetzlich ist diese Ausbildungsform im § 66 des Berufsbildungsgesetzes und § 42r (ehemals § 42m; Novellierung m.W.v. 01.01.2010) der Handwerksordnung verankert. So heißt es in § 66 BBiG:

„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. (...)“

Die Fachpraktikerausbildung ist somit für Menschen mit Behinderung gedacht, um ihnen das Erreichen eines Berufsabschlusses zu ermöglichen. Sie kann nur dann absolviert werden, wenn, wie im obigen Gesetzestext erläutert, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund der Art und der Schwere der Behinderung nicht möglich ist. Die Gründe, weshalb eine Regelausbildung nicht in Frage kommt, dürfen ausschließlich auf die Behinderung zurückzuführen sein (Benecke & Hergenröder, 2009). Die Feststellung dieser fehlenden Eignung erfolgt durch den berufspsychologischen Service der zuständigen Agentur für Arbeit und ist Voraussetzung für die Ausbildung in einem Beruf als Fachpraktiker*in. Diese differenzierte und bundeseinheitliche Eignungsuntersuchung erfolgt unter Berücksichtigung der Gutachten der Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit, Stellungnahmen

der Schulen unter Beteiligung von Fachleuten der Rehabilitation (Ärzt*innen, Psycholog*innen, Pädagog*innen, Berater*innen für behinderte Menschen) und evtl. mit einer vorschalteten Maßnahme der Berufsfindung und Arbeitserprobung (BIBB-Hauptausschuss, 2006). Eine Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO muss bei der zuständigen Kammer durch die interessierte Person selber oder durch deren gesetzliche Vertretung beantragt werden, wobei der Ausbildungsplatz zu diesem Zeitpunkt sicher sein muss (Rehadat, o.D.).

Bei der Fachpraktikerausbildung handelt es sich um eine Ausbildung innerhalb des BBiG. Zum einen werden die Ausbildungsverträge der Fachpraktiker*innen auch in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen. Zum anderen sind nach § 66 BBiG die Inhalte der Fachpraktikerausbildung aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe unter Berücksichtigung der Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes zu entwickeln, um so sowohl den ausbildungsrelevanten Bedingungen als auch den Erfordernissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Diese Ausbildungsordnungen orientieren sich zwar an denen der regulären Ausbildungsberufe, erfordern jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen. Daher wird die Fachpraktikerausbildung auch oft als „theorie-reduzierte Ausbildung“ bezeichnet. Das Ablegen der Abschlussprüfung erfolgt vor der jeweils zuständigen Kammer. Die Ausbildung dauert meist 2 bis 3 Jahre (Handwerkskammer Aachen, 2018). Zudem hat eine kontinuierliche Prüfung des Übergangs von einer Fachpraktikerausbildung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO in einen nach § 4 BBiG/§ 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf stattzufinden (BIBB-Hauptausschuss, 2010). Somit kann von einer Durchlässigkeit gesprochen werden, die es ermöglicht, wenn der Leistungsstand und die Behinderung es erlauben, von einer Fachpraktikerausbildung in einen anerkannten Ausbildungsberuf zu wechseln.

Das Verzeichnis der Bundesagentur für Arbeit umfasst aktuell 61 Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO, welche jeweils um einen Hinweis ergänzt sind, ob und in welchem anerkannten Ausbildungsberuf eine Weiterqualifizierung möglich ist (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Problematisch ist, dass die regionale Zuständigkeit der Kammern zum Erlassen von Ausbildungsregelungen zu Unterschieden innerhalb von Regionen hinsichtlich der Ausbildungsmöglichkeiten führt. Für Ausbildungen mit ähnlichem Ausbildungsinhalt gibt es verschiedene Berufsbezeichnungen und umgekehrt bestehen gleiche Berufsbezeichnungen mit verschiedenen Ausbildungsinhalten. Somit entstehen weit mehr als 61 Ausbildungsrahmenpläne für die 61 Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO. Dies führt zu Intransparenz und fehlender Vergleichbarkeit (Eck et al., 2016). Um dem entgegen zu wirken, hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) Empfehlungen formuliert, deren Ziel die Einheitlichkeit der Ausbildungsregelungen und somit die Durchführung nach bundeseinheitlichen Standards ist. Zwei Dokumente sind hierbei von Relevanz: Die „**Rahmenrichtlinien** für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen“ vom

20.06.2006, welche auch eine Musterausbildungsregelung umfasst, sowie die „**Rahmenregelung** für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO“ vom 17.12.2009 (geändert am 15.12.2010), welche eine Anleitung zur Er- oder Überarbeitung der besonderen Ausbildungsregelungen für alle Berufsbereiche umfasst. Eine Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO muss nach den Rahmenrichtlinien und der Rahmenregelung (BIBB-Hauptausschuss, 2006; 2010) Angaben zur Bezeichnung des Ausbildungsberufs, der Ausbildungsdauer, des Ausbildungsberufsbilds (kurze Zusammenfassung der Ausbildungsinhalte), des Ausbildungsrahmenplans (sachliche und zeitliche Gliederung der einzelnen Ausbildungsinhalte) sowie Regelungen zu Zwischen- und Abschlussprüfungen und zum Zeugnis enthalten. Auf Grundlage der Rahmenregelung bestehen erste berufsspezifische Musterregelungen, welche den zuständigen Stellen mit der Bitte zur Verfügung gestellt werden, diese für die Berufsausbildung behinderter Menschen zu nutzen und schon bestehende Regelungen hinsichtlich der Musterregelungen zu überprüfen. Es bestehen Empfehlungen für folgende Fachpraktiker:

- Fachpraktiker*in für Metallbau (15.12.2010)
- Fachpraktiker*in für Holzverarbeitung (15.12.2010)
- Fachpraktiker*in Hauswirtschaft (15.12.2010)
- Fachpraktiker*in im Verkauf (15.12.2010)
- Fachpraktiker*in für Bürokommunikation (15.12.2010)
- Fachpraktiker*in Küche ((Beikoch); 30.09.2011)
- Fachpraktiker*in für Zerspanungsmechanik (15.12.2011)
- Fachpraktiker*in für Industriemechanik (16.12.2015)
- Fachpraktiker*in für Medientechnologie Druckverarbeitung (21.06.2016; geändert am 14.12.2016)
- Fachpraktiker*in für Buchbinderei (21.06.2016; geändert am 14.12.2016)
- Fachpraktiker*in für Medientechnologie Druck (14.12.2016)

Diese 11 Fachpraktikerregelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung standen in der Kritik, eine verbesserte Orientierungsmöglichkeit für Entscheidungsgremien auf regionaler Ebene zu schaffen anstatt eine bundesweite Einheitlichkeit, da die Regelungskompetenz den regional zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern) obliegt und die örtlichen Berufsausbildungsausschüsse über die Schaffung entsprechender Ausbildungsmöglichkeiten entscheiden (Kossow & Stöckle-Schowan, 2014). Neben diesen 11 Fachpraktiker-Ausbildungen (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) nach Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses existieren dadurch wie bereits erwähnt eine Vielzahl weiterer Ausbildungsregelungen gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO nach eigenen Kammerregelungen. Dennoch wird mit den Musterregelungen versucht, zum einen den individuellen Bedürfnissen der jungen Menschen mit Behinderung und ihren Bedürfnissen gerecht zu werden und zum anderen einen qualifizierenden Abschluss zu ermöglichen, der eine überregionale Gültigkeit aufweist (Vollmer, 2007).

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie eine Fachpraktikerausbildung absolviert werden kann (siehe Abbildung 1). Sie kann in „Betrieben und Dienststellen privater und öffentlicher Arbeitgeber, Einrichtungen von Trägern von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung und Einrichtungen nach § 35 SGB IX erfolgen.“ (BIBB-Hauptausschuss, 2006, S.9). Dabei wird unterschieden zwischen der betrieblichen und der überbetrieblichen Ausbildungsform.

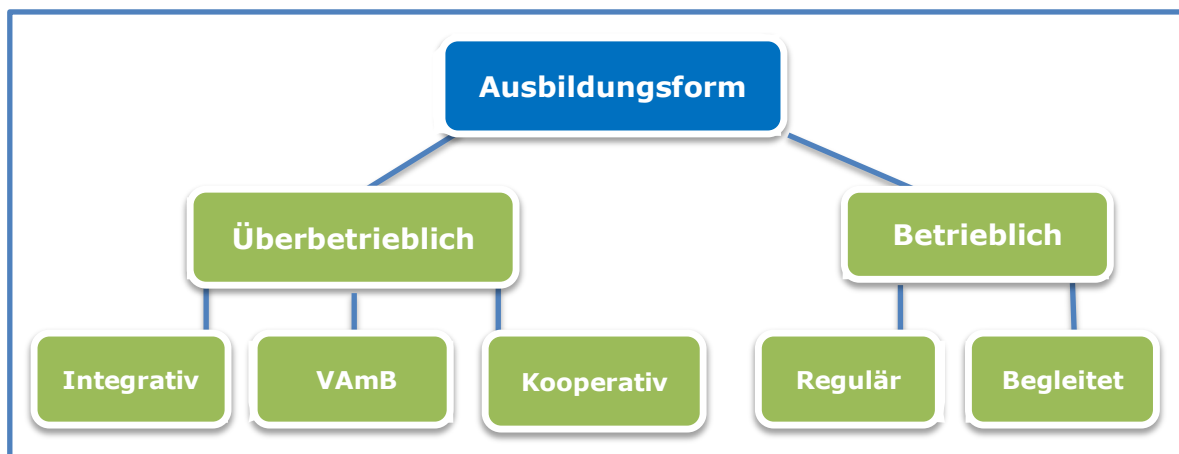


Abbildung 1. Ausbildungsformen der Fachpraktikerausbildung.

Die betriebliche Ausbildungsform kann als reguläre oder begleitete betriebliche Ausbildung erfolgen. Bei der regulären betrieblichen Ausbildung findet die fachpraktische Unterweisung in einem Betrieb statt, mit dem auch der Ausbildungsvertrag geschlossen wurde. Die fachtheoretische Ausbildung findet in einer Berufsschule statt. Bei der begleiteten betrieblichen Ausbildung gilt dasselbe, hinzu kommt jedoch, dass der Betrieb und die Auszubildenden zusätzlich Unterstützung durch einen Bildungsträger erhalten.

Zu den überbetrieblichen Ausbildungsformen zählen die integrative und die kooperative Form sowie die verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB). Bei der überbetrieblichen integrativen Form erfolgt die fachtheoretische **und** die fachpraktische Unterweisung durch einen Bildungsträger. Hierbei „sollen die Einrichtungen entsprechend § 35 Abs. 2 SGB IX darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben durchgeführt werden“ (BIBB-Hauptausschuss, 2006, S.9). Um dies zu erreichen und das Erlangen berufspraktischer Erfahrungen zu gewährleisten, finden während der Ausbildung mehrwöchige Praxisphasen mit berufsspezifischen Betriebspraktika statt. Bei der VAmB werden mindestens 6 Monate der praktischen Ausbildung anstatt im Berufsbildungswerk direkt in einem Unternehmen auf dem 1. Arbeitsmarkt absolviert und bei der überbetrieblichen kooperativen Form hingegen ist ein Kooperationsbetrieb vollständig für die fachpraktische Unterweisung zuständig und führt diese durch. Bei allen Formen der überbetrieblichen Ausbildung wird der Ausbildungsvertrag mit dem Bildungsträger geschlossen, der für die Ausbildungs koordinierung zuständig ist (BDA, DIHK & ZDH, o.D.; Handwerkskammer Aachen, 2018).

Beide Formen (überbetrieblich und betrieblich) haben Vor- und Nachteile. Der mögliche Nachteil der überbetrieblichen Form ist, dass trotz des Versuchs der Abbildung der Realität der Arbeitswelt während der Ausbildung, ein Kennenlernen des „richtigen“ Arbeitslebens erst nach Ausbildungsabschluss erfolgt. Zudem ist es für die Jugendlichen in einer überbetrieblichen Ausbildung schwieriger, im Anschluss einen Arbeitgeber und Arbeitsplatz zu finden als für die Auszubildenden, die im Rahmen ihrer betrieblichen Fachpraktikerausbildung bereits in einem Betrieb angestellt gewesen sind und daher dort eine Übernahmemechanik besteht („Klebe-Effekt“). Auch die kooperative Ausbildungsform birgt diese Nachteile, da trotz Praxisphasen, die jedoch nur wenige Wochen andauern, die Auszubildenden nicht dasselbe Ausmaß an Erfahrungen sammeln können, als wenn sie dort die betriebliche Ausbildung absolvieren. Zudem kann der Kooperationsbetrieb die Auszubildenden nicht in demselben Ausmaß einbinden und formen, wie Personen, die im Rahmen der betrieblichen Ausbildung mehr Zeit dort verbringen.

Für die Eignung der Auszubildenden wurde durch den Hauptausschuss des BIBB in der Rahmenregelung für die Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO ein Anforderungsprofil definiert. Dieses besagt, dass die Ausbilder*innen zusätzlich zur persönlichen, berufsspezifischen fachlichen und der berufs-/arbeitspädagogischen Eignung und einer mehrjährigen Erfahrung ebenfalls eine behindertenspezifische Eignung vorweisen müssen (Handwerkskammer Aachen, 2018). Mit dem Rahmencurriculum „Rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)“ wird die Förderung und Stärkung der beruflichen Handlungskompetenz der Ausbilder*innen von jungen Menschen mit Behinderung angestrebt. Diese erstreckt sich über folgende acht Kompetenzfelder: Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis, pädagogische und didaktische Aspekte, medizinische und diagnostische Aspekte, psychologische Aspekte, System der beruflichen Rehabilitation, Recht, arbeitswissenschaftliche und arbeitspädagogische Aspekte sowie interdisziplinäre Projektarbeit/Praxistransfer in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung. Thematische Schwerpunkte der ReZA sind die Bereiche der Lernbehinderung, der Lernstörung, der Verhaltensauffälligkeit und der psychischen Behinderung. Das Stundenvolumen dieser Zertifikatsweiterbildung beläuft sich auf 320 Stunden. Jedoch kann diese als Richtwert empfohlene Stundenanzahl reduziert werden durch z.B. eine Anrechnung bereits absolvierter inhaltsgleicher Weiterbildungen, der Zusammenfassung von Kompetenzfeldern oder Selbstlernphasen. Somit können sich der zeitliche Umfang sowie die Durchführung und Kosten im Einzelfall unterscheiden (BIBB-Hauptausschuss, 2012; Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V., 2013). Die Weiterbildung ist allen an der Ausbildung von Menschen mit Behinderung beteiligten Personen möglich, richtet sich aber vor allem an Auszubildende in Betrieben und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Personen, die in Kooperation mit Einrichtungen und

Anbietern von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ausbilden. Die ReZA ist erforderlich, wenn die Ausbildenden erstmals Menschen mit Behinderung ausbilden. Das Anforderungsprofil ist auch dann erfüllt, wenn die behindertenspezifische Qualifikation auf andere Art und Weise glaubhaft gemacht werden kann. Dies kann z.B. durch die Zusammenarbeit mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung erfolgen oder durch die Gewährleistung einer fachlichen Begleitung durch behinderungsspezifisch geschultes Personal (z.B. durch den Integrationsfachdienst (IFD)). Wenn Ausbildende bereits nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO ausbilden, besteht ein Nachweiszeitraum von fünf Jahren, welcher ebenfalls entfällt, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt werden kann. Eine formale Prüfung findet nicht statt; den jeweiligen Kammern (HWK, IHK oder LWK) als zuständige Stelle zur Genehmigung der Ausbildungsereignung kann ein Zertifikat des Weiterbildungsanbieters zur Anerkennung der Qualifikation vorgelegt werden (BIBB-Hauptausschuss, 2012; Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V., 2013).

Die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. führt das BIBB jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in direkter Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durch. Dieser Erhebung kann die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO entnommen werden (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1. *Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO in NRW und im Bundesgebiet (Erhebung zum 30. September 2019).*

	NRW	Bundesgebiet
Alle Bereiche	1.545 (1,3%)	7.668 (1,5%)
Industrie und Handel	762 (1,1%)	3.354 (1,1%)
Handwerk	330 (1,1%)	1.911 (1,3%)
Öffentlicher Dienst	-	-
Landwirtschaft	213 (8,5%)	1.191 (8,9%)
Freie Berufe	-	0 (0%)
Hauswirtschaft	237 (57,2%)	1.212 (63,9%)
Seeschifffahrt	-	-

Die Angaben in % beziehen sich auf den Anteil an den gesamten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2019. Zu beachten ist, dass ein personenbezogenes Merkmal „Behinderung“ der Auszubildenden nicht erhoben wird und daher kein Bestandteil der Berufsbildungsstatistik ist. Den Daten der Erhebung zum 30. September kann lediglich die

Anzahl neu abgeschlossener Verträge nach einer (Fachpraktiker-) Ausbildungsregelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung entnommen werden (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2019). Die Angaben differenziert nach den Arbeitsagenturbezirken in Nordrhein-Westfalen können auf der Internetseite des BIBB eingesehen werden (https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2019_tab065_2nw.pdf; abgerufen am 08.01.2020).

3 Fragestellung, Vorgehensweise und Datenerhebung

3.1 Fragestellung, Ziel und Vorgehensweise

Der Titel des vorliegenden Projektes lautet: „Ist-Analyse der Fachpraktikerausbildung im Rheinland sowie Entwicklung von Empfehlungen zur Ausweitung und Optimierung des Ausbildungsangebotes für Menschen mit Behinderung gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO.“ Auftraggeber ist der Fachbereich 53 (LVR-Inklusionsamt) des LVR-Dezernates 5.

Ziel des Projektes ist somit die Erfassung des Ist-Stands der Fachpraktikerausbildung im Rheinland. Im Rahmen dessen soll zum einen aufgezeigt werden, welche Fachpraktikerausbildungen dort bereits existieren bzw. bei welchen Kammern im Rheinland (HWKs, IHKs und LWK) die jeweiligen Ausbildungsrahmenpläne erlassen worden sind. Diese Ist-Analyse umfasst jedoch nicht nur die Erfassung des aktuellen Stands des Angebotes an Fachpraktikerausbildungen, sondern verfolgt des Weiteren das Ziel, förderliche Faktoren sowie Stolpersteine und Herausforderungen zu identifizieren. Dadurch können abschließend Erkenntnisse zur Optimierung der Ausbildungsform gewonnen werden und Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden.

Zur Erreichung der Projektziele ist es unabdinglich, das Gespräch mit am Prozess der Fachpraktikerausbildung beteiligten Expert*innen aufzusuchen. Die Datenerhebung basiert daher auf der Durchführung von qualitativen Interviews und der Befragung von Betrieben mithilfe eines eigens für das Projekt erstellten Fragebogens sowie eigener Recherche. Im Folgenden werden diese Methoden zunächst genauer beschrieben.

3.2 Übersicht der vorhandenen Ausbildungsrahmenpläne der Fachpraktikerausbildungen im Rheinland

Um das Projektziel der Erstellung einer aktuellen Übersicht über die im Rheinland angebotenen Fachpraktikerausbildungen zu erreichen, wurden verschiedene Wege genutzt. Zum einen konnten Informationen durch eine Recherche auf den Internetseiten der jeweiligen Kammern gewonnen werden. Jedoch ist es nicht der Fall, dass auf allen Internetseiten der Kammern die jeweils angebotenen Fachpraktikerausbildungen (vollständig) veröffentlicht sind. Daher wurden diese Informationen zusätzlich in den später beschriebenen qualitativen Interviews erhoben. Die Kammern in NRW, mit denen keine Interviews geführt wurden, wurden separat per E-Mail oder telefonisch kontaktiert und nach den von ihnen angebotenen Fachpraktikerausbildungen befragt. Zuletzt wurde auch Kontakt zum Deutschen Industrie- und Handelskammertag sowie dem Zentralverband des Deutschen Handwerks aufgenommen. Deren Interesse am vorliegenden Projekt wurde unter anderem dadurch deutlich, dass sie Tabellen für das Projekt zur Verfügung stellten, die Übersichten über die

angebotenen Fachpraktikerausbildungen der IHKs und HWKs in Deutschland enthielten. Diese gesammelten Informationen wurden abgeglichen und zu einer letzten Rückspiegelung den Kammern kommuniziert, welche eine finale Rückmeldung über die Korrektheit der Daten mitteilten und eventuell nötige Korrekturen vornahmen oder kommunizierten.

Das Ziel, aufzuzeigen, welche Fachpraktikerausbildungen im Rheinland bereits existieren und bei welchen Kammern im Rheinland die jeweiligen Ausbildungsrahmenpläne erlassen worden sind, konnte somit erreicht werden. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die dafür erstellte Tabelle nicht im laufenden Bericht aufgeführt, sondern kann in Anhang 1 eingesehen werden. In der Übersicht sind zu jeder Kammer im Rheinland die Berufsbezeichnungen der vorhandenen Fachpraktikerausbildungen gelistet sowie die jeweilige Ausbildungsdauer in Monaten und die zuständigen Ansprechpersonen mit Kontaktdaten. Auffällig ist, dass sich das Angebot zwischen den Kammern stark unterscheidet hinsichtlich der Art und Anzahl verschiedener angebotener Fachpraktikerausbildungen. Für übersichtlichere Darstellungen steht auf Nachfrage auch eine Excel-Tabelle zur Verfügung, in der z.B. nach Kammer oder Fachpraktikerberuf gefiltert werden kann. Dort sind nicht nur die Angaben der Kammern im LVR-Gebiet ersichtlich, sondern das gesamte Angebot in NRW (vorhandene Ausbildungsrahmenpläne und die jeweilige Dauer in Monaten). Im Rahmen des vorliegenden Projektes wurde für die Internetseite des LVR-Inklusionsamts ein Reiter zur Fachpraktikerausbildung erstellt (siehe Abbildung 2; abrufbar unter: https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/uebergang_schule_beruf_1/fachpraktikerausbildung/fachpraktikerausbildung.jsp). Die Übersicht der Ausbildungsrahmenpläne im Rheinland ist ebenfalls unter diesem Link abrufbar. Wichtig ist hierbei jedoch, dass die erstellte Übersicht auf dem aktuellen Stand bleibt. Somit liegt es an den zuständigen Kammern, Veränderungen, sei es neu existierende oder nicht mehr angebotene Fachpraktikerausbildungen, zu kommunizieren. Mehr dazu ist in den Handlungsempfehlungen (siehe 4.) nachzulesen.

The screenshot shows the website of the LVR-Inklusionsamt. The main navigation bar includes 'Soziales', 'Inklusionsamt', 'Soziale Entschädigung', 'Soziale Schwierigkeiten', 'Pflege', and 'Aktuelles und Service'. The 'Inklusionsamt' menu is expanded, showing options like 'Wir über uns', 'Fachberatung', 'Fördermöglichkeiten', 'Schulungs- und Informationsangebot', 'Übergang Schule/Beruf', 'KAOA-STAR - Schule trifft Arbeitswelt', 'Beruforientierung an Schulen', 'Fachpraktikerausbildung', and 'Kündigungsschutz'. The 'Fachpraktikerausbildung' page is active, displaying a breadcrumb trail: 'Sie sind hier: > Hauptnavigation > Soziales > Inklusionsamt > Übergang Schule/Beruf > Fachpraktikerausbildung'. The main heading is 'Fachpraktikerausbildung'. The text describes that people with disabilities can complete vocational training under certain conditions. It also mentions that the training is recognized by the Chamber of Industry and Commerce. Below the text, there are links to 'Weitere Informationen und Ansprechpersonen' and two PDF documents: 'Fact Sheet "Fachpraktikerausbildung" (PDF, 198 kB)' and 'Übersicht der Ausbildungsrahmenpläne und jeweiligen Ansprechpersonen im Rheinland (PDF, 350 kB)'. On the right side, there are promotional banners: 'ARBEITEN. LEBEN. TEILHABEN.', 'Aktuelles aus dem LVR-Inklusionsamt > Zu den Neuigkeiten', 'KURSE 2020 > Zur Online-Anmeldung', and a 'Schnellzugriff' button.

Abbildung 2. Eintrag zur Fachpraktikerausbildung auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes.

3.3 Fragebogen an Betriebe

Eine wichtige Rolle im Bereich der Fachpraktikerausbildung spielen die Betriebe. Zur Erfassung der Sichtweise der betrieblichen Ausbildung fand daher eine Befragung unterschiedlicher Betriebe statt. Hierfür wurde ein Fragebogen entworfen mit insgesamt 8 übergeordneten Fragen, welche teilweise Unterfragen umfassen. Gefragt wurde unter anderem nach der Anzahl an Fachpraktikerauszubildenden im Betrieb sowie nach Angaben zur Übernahme, Herausforderungen, Vor- und Nachteilen der Ausbildungsform und Verbesserungsvorschlägen. Der gesamte Fragebogen, in der Form, wie er an die Betriebe versandt wurde, ist in Anhang 3 ersichtlich.

Die Stichprobe setzt sich aus Inklusionsbetrieben und im Folgenden als „Aktenbetriebe“ bezeichneten Betrieben zusammen. Inklusionsbetriebe sind per Definition „Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen. Sie beschäftigen auf 30% bis 50 % der Arbeitsplätze besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung.“ (LVR-Inklusionsamt, 2018). Aufgrund dessen lag die Vermutung nahe, dass es lohnend ist, Inklusionsbetriebe als Hauptanteil der Stichprobe zu kontaktieren. Auf der Internetseite des LVR-

Inklusionsamtes (https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/foerdermoeglichkeiten/integrationsprojekte/inklusionsbetriebe.jsp) ist eine Liste aller Inklusionsbetriebe im Rheinland ersichtlich, die stetig aktualisiert wird. Zum Zeitpunkt der Planung der Erhebung (Stand September 2019) wies diese Liste 142 Inklusionsbetriebe im Rheinland auf. Die Geschäftsfelder dieser Betriebe sind höchst verschieden und reichen von Gastronomie über IT-Dienstleistungen, Hauswirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Wäscherei oder auch Gebäudereinigung. Eine vollständige Übersicht der Geschäftsfelder ist in der zuvor erwähnten Tabelle auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes ersichtlich. Auf der Internetseite von Rehadat sind bundesweit 1.001 Inklusionsbetriebe gelistet, in ganz NRW sind es 325 (<https://www.rehadat-adressen.de/de/arbeit-beschaeftigung/inklusionsbetriebe/index.html>; abgerufen am 16.03.2020). Etwa ein Drittel der aufgelisteten Inklusionsbetriebe befindet sich somit im Bundesland Nordrhein-Westfalen und mehr als 10% im Rheinland (Stand März 2020).

Der Rest der Stichprobe setzt sich aus den „Aktenbetrieben“ zusammen. Diese wurden kontaktiert, um zum einen die Stichprobengröße zu erhöhen und zum anderen, um auch die Sichtweise von Nicht-Inklusionsbetrieben zu berücksichtigen. Die Auswahl der Betriebe erfolgte, indem Akten angefordert wurden, in denen vom LVR-Inklusionsamt nach § 26b SchwbAV Ausbildungsprämien im Zeitraum 2013 bis 2019 ausgegeben wurden, da hier potentiell eine Fachpraktikerausbildung stattgefunden haben könnte. Diese Akten wurden gesichtet und diejenigen ausgewählt, welche einen Ausbildungsvertrag über eine Fachpraktikerausbildung beinhalteten. Dadurch ergaben sich zusätzlich zu den Inklusionsbetrieben weitere 99 Betriebe (41,1% der Gesamtstichprobe), die kontaktiert wurden.

Der Fragebogen wurde am 25.10.2019 an die Inklusionsbetriebe gesandt. Eine Erinnerung an die Teilnahme erfolgte etwas über einen Monat später am 27.11.2019. Die Aktenbetriebe des ersten Schwungs wurden am 14.11.2019 erstmals kontaktiert, die des zweiten Schwungs am 21.11.2019. Eine gesammelte Erinnerung für alle Aktenbetriebe erfolgte am 09.12.2019. Sowohl die Inklusionsbetriebe als auch die Aktenbetriebe hatten bis zum 15.12.2019 Zeit zur Rücksendung des Fragebogens. Fragebögen, die nach diesem Datum eingingen, wurden nicht mehr berücksichtigt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der oben beschriebenen Umfrage dargestellt. Von den insgesamt 241 kontaktierten E-Mail-Adressen sind 71 Rücksendungen der ausgefüllten Fragebögen erfolgt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 29,46%. Differenziert nach der Einteilung der Adressaten in Inklusionsbetriebe und „Aktenbetriebe“ zeigten sich Unterschiede in der Rücklaufquote. Von den 142 kontaktierten Inklusionsbetrieben gingen 49 Rückmeldungen (34,51%) ein und von den 99 kontaktierten „Aktenbetrieben“ gingen 22 Rückmeldungen (22,22%) ein. Eine mögliche Ursache für die geringere Rücklaufquote der Aktenbetriebe könnte in dem kürzeren möglichen Teilnahmezeitraum liegen. Im Folgenden

wurde bei der Auswertung jedoch keine Differenzierung zwischen Inklusionsbetrieben und „Aktenbetrieben“ vorgenommen, sondern die Daten wurden gemeinsam ausgewertet. Es ist zu beachten, dass es sich um eine freiwillige Befragung handelte und die erfassten Daten keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben.

Es zeigte sich, dass 33 der insgesamt 71 Betriebe seit dem Jahr 2014 Personen im Rahmen einer Fachpraktikerausbildung ausgebildet haben (46,5%). 38 Betriebe haben seit dem Jahr 2014 keine Personen im Rahmen einer Fachpraktikerausbildung ausgebildet (53,5%). Bezüglich der Anzahl der durchgeführten Fachpraktikerausbildungen seit dem Jahr 2014 lässt sich sagen, dass neben den 38 Betrieben, die noch gar keine Personen ausgebildet haben (53,5%), 11 Betriebe eine Person seit dem Jahr 2014 ausgebildet haben (15,5%). 8 Betriebe haben 2 Personen ausgebildet (11,3%) und je drei Betriebe haben 3, 4 oder 5 Personen ausgebildet (je 4,2%). 2 Betriebe haben 6 Personen ausgebildet (2,8%) und je ein Betrieb machte die Angabe, 12 oder 14 Personen (je 1,4%) seit dem Jahre 2014 ausgebildet zu haben. Als Ausreißer ist eine Angabe mit 195 Auszubildenden einzustufen. Diese stammt jedoch nicht von einem einzelnen Betrieb, sondern von einem Träger, der an drei Standorten ausbildet, was die hohe Anzahl an Auszubildenden erklärt.

59,2% der Antworten enthielten keine Angabe bezüglich einer Begründung für das bislang fehlende Stattfinden einer Fachpraktikerausbildung. Die Antworten, welche inhaltlichen Gehalt aufwiesen (N=31), wurden in Kategorien zusammengefasst (siehe Abbildung 3). Der inhaltlich am häufigsten genannten Grund war, wie in Abbildung 3 ersichtlich, ein Mangel an Ressourcen zur Durchführung einer Fachpraktikerausbildung (23%). Unter der Kategorie „Sonstiges“ wurde zum Beispiel die Schwierigkeit, einen passenden Auszubildenden zu finden, genannt.

Gründe für fehlendes Anbieten der Fachpraktikerausbildung

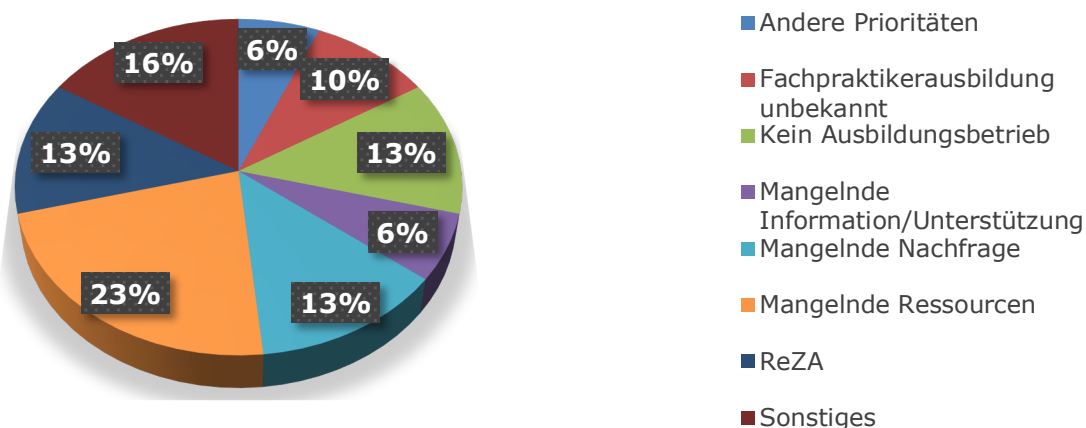


Abbildung 3. Inhaltliche Angaben der befragten Betriebe zu Gründen für fehlendes Anbieten einer Fachpraktikerausbildung (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=31).

Bei den Angaben zur Frage, welche Fachpraktiker*innen ausgebildet wurden, ist bei den Antworten mit inhaltlichem Gehalt (N=39) am häufigsten die Ausbildung Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen (44%) vertreten, sowie Fachpraktiker*in Küche (23%). Alle darüber hinaus genannten Fachpraktikerausbildungen sind in der untenstehenden Abbildung 4 ersichtlich.

Angebote Fachpraktikerausbildungen

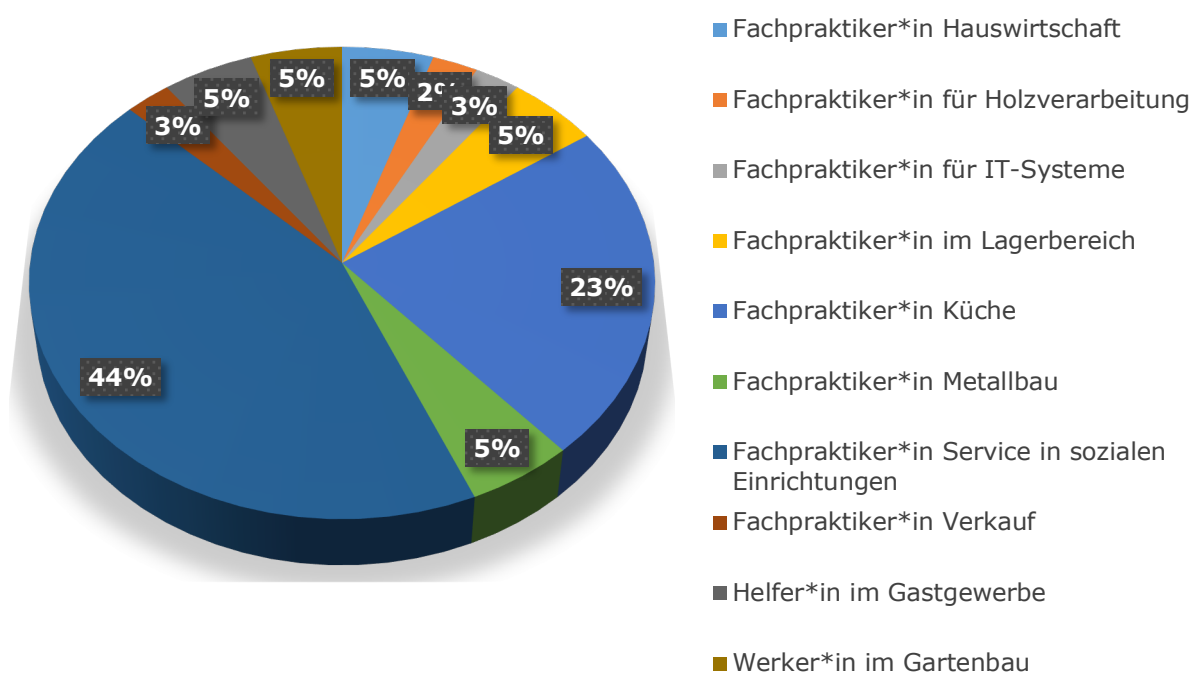


Abbildung 4. Angaben der befragten Betriebe zu verschiedenen angebotenen Fachpraktikerausbildungen (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=39).

Die Altersstruktur der Auszubildenden liegt zwischen 17 Jahren und 30 Jahren. Bezüglich der Geschlechterverteilung traf die Mehrheit der Betriebe mit 62% keine Angaben. Die Geschlechterverteilung der Betriebe, die eine Angabe traf, zeigten eine leichte Tendenz zu mehr weiblichen Auszubildenden, jedoch ist der Unterschied nicht als groß einzustufen (siehe Abbildung 5).

Geschlechterverhältnis

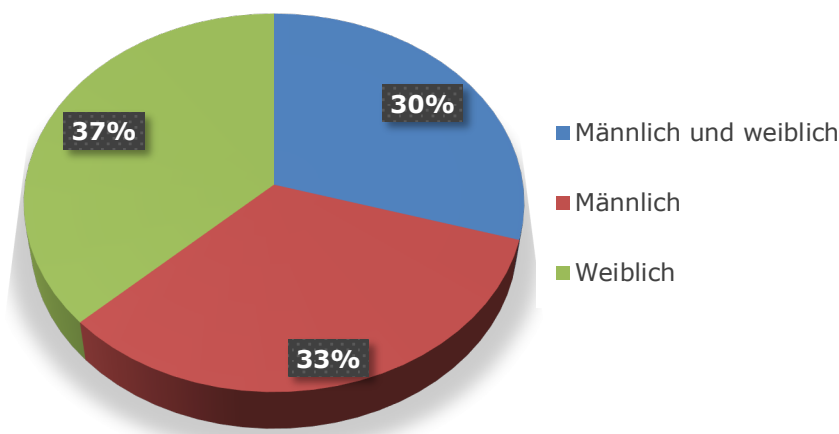


Abbildung 5. Angaben der befragten Betriebe zur Geschlechterverteilung der Personen in einer Fachpraktikerausbildung in ihrem Betrieb (in %; N=27).

Die Betriebe wurden zudem zu der Art der Behinderung der Personen in einer Fachpraktikerausbildung im eigenen Betrieb gefragt. Am häufigsten wurde von den Betrieben eine Lernschwäche/Lernbehinderung ihrer Auszubildenden genannt, welche sich vor allem im Bereich einer Lese-, Rechtschreib- oder Rechenschwäche äußert, sowie eine psychische/emotionale Behinderung. Des Weiteren wurden motorische Einschränkungen angegeben, die aber eine geringe Anzahl ausmachten. Da die Antworten auf die Frage insgesamt betrachtet oft nicht trennscharf gewesen sind und somit die Bildung von Kategorien nicht zielführend war, wurde keine grafische Darstellung der Angaben mit genauen Zahlen vorgenommen.

Die Antworten zur Frage bezüglich der Entstehung des Ausbildungsverhältnisses zeigten, dass diese Wege sehr unterschiedlich sein können. So wurde als Entstehungshintergrund der Bedarf von der Bewerberseite genannt, die Freude an der Arbeit mit und für Menschen, der Wunsch, Menschen zu einer Ausbildung zu verhelfen oder auch die Fortführung und Ausbreitung eines zu Beginn kleinen Inklusionsprojektes in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsamt. Des Weiteren wurde die Kooperation als Inklusionsbetrieb vor allem im Bereich „Praktika für Menschen mit Behinderung“ mit den unterschiedlichsten Bildungsträgern genannt und das damit verbundene Naheliegen eines Angebots einer Fachpraktikerausbildung. Oft bestand auch schon voriger Kontakt zu dem Auszubildenden, beispielsweise durch Pilotprojekte oder Praktika. Weitere Entstehungshintergründe bestehen in der Kontaktaufnahme von Förderschulen zu Betrieben oder auch in Anfragen der Reha-Abteilung der Arbeitsagentur. Ergänzend sind als weitere an der Entstehung beteiligte Akteur*innen die Fachberater*innen für Inklusion (Kammerberatung) des LVR genannt worden, sowie IN VIA in Köln.

Zur Frage bezüglich der Übernahme von Auszubildenden nach ihrer Fachpraktikerausbildung machte die Hälfte der Betriebe keine Angabe. Die Antworten mit inhaltlichem Gehalt sind in der Abbildung 6 ersichtlich (N=36). Erfreulicherweise bejahten 2/3 der getroffenen Angaben die Frage zur Übernahme. 28% der Fälle gaben an, bislang keine Fachpraktikerauszubildenden übernommen zu haben und bei 5% ist eine Übernahme geplant. Als Gründe für eine Übernahme wurde vor allem die Motivation der Mitarbeitenden sowie ihre gute Arbeitsleistung und positive Entwicklung genannt. Als Gründe für eine fehlende Übernahme wurde aufgeführt, dass keine Stellen vakant gewesen sind, die Unzuverlässigkeit des Auszubildenden zu groß gewesen ist, das Arbeitsumfeld ungeeignet (Krankenhaus) oder die Arbeitsrealität überfordernd gewesen ist oder private Gründe (Krankheit, Schwangerschaft, persönliche Entscheidung gegen eine Übernahme) vorlagen.

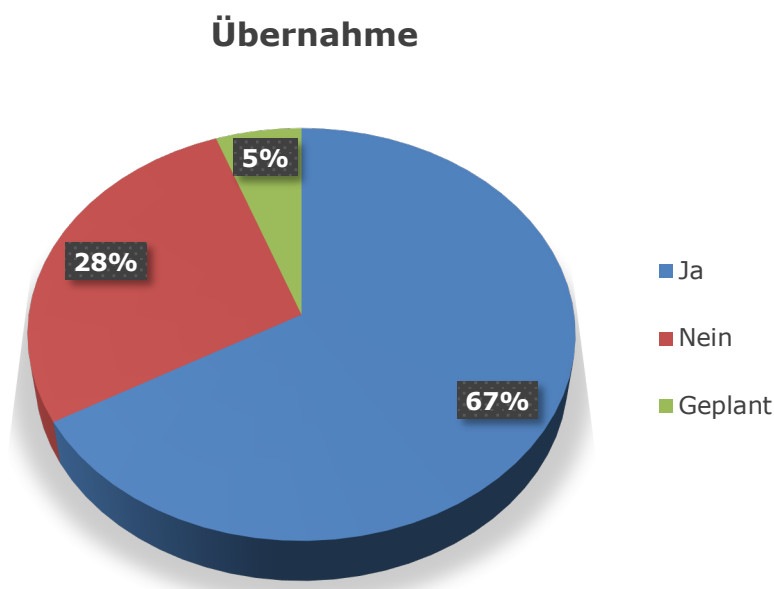


Abbildung 6. Angaben zur Übernahme der Auszubildenden nach der Fachpraktikerausbildung (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=36).

32% der Antworten zur Frage nach Hindernissen bei der Ausbildung weiterer Personen der Zielgruppe enthielten keine Angabe. Bei den Antworten mit inhaltlichem Gehalt zeigte sich wie in Abbildung 7 ersichtlich, dass vor allem mangelnde Ressourcen und mangelnde Kapazitäten das Problem darstellen (26%). Darüber hinaus wurden eine mangelnde Nachfrage und das Fehlen von Bewerber*innen (17%) genannt. Weitere Angaben im einstelligen Prozentbereich beziehen sich auf die Anzahl der adäquaten Ausbildungsplätze, die ReZA, die Unternehmensgröße, eine fehlende Anschlussperspektive oder auch, dass der Betrieb kein Ausbildungsbetrieb ist. Unter den Angaben zu der Kategorie „Sonstiges“ finden sich spezielle Antworten, wie beispielsweise, dass die Ausbilderin in Mutterschutz gewesen ist oder, dass das Tätigkeitsumfeld für die Fachpraktikerausbildung im Nachhinein als ungeeignet eingeschätzt wurde.

Hindernisse in Bezug auf zusätzliche Fachpraktikerauszubildende

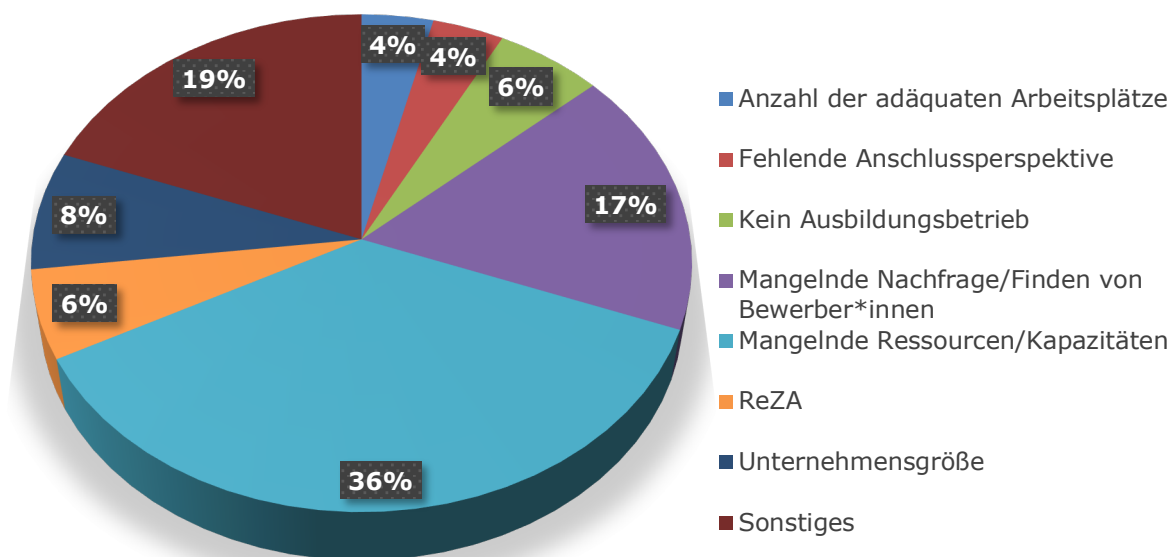


Abbildung 7. Angabe von Hindernissen bezüglich der Ausbildung weiterer Personen der Zielgruppe (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=52).

Auf die Frage nach weiterer gewünschter Unterstützung enthielten 53% der Antworten keine Angaben. Die Zusammensetzung der restlichen Angaben (N=35) ist in Abbildung 8 ersichtlich. Von der Mehrheit der Antworten mit inhaltlichen Angaben kam die Rückmeldung, dass keine weitere Unterstützung erforderlich sei (60%). In geringen Prozentzahlen wurde der Wunsch nach Beratung in Bezug auf Schule und Fördermöglichkeiten genannt, eine bessere Zusammenarbeit mit der Förderschule, die Förderung von Fortbildungen des Anleitungspersonals, soziale Begleitung, leichteres Gelangen an Informationen und der Wunsch nach festen Ansprechpersonen. Unter der Rubrik „Sonstiges“ sind u.a. Wünsche geäußert worden nach dem frühzeitigen Zusammenbringen von interessierten Jugendlichen und möglicherweise passenden Betrieben, einem geringeren Zuständigkeitswechsel innerhalb der pädagogischen Begleitung oder auch intensiviertem Förderunterricht in Form von Einzelnachhilfe.

Weitere gewünschte Unterstützung

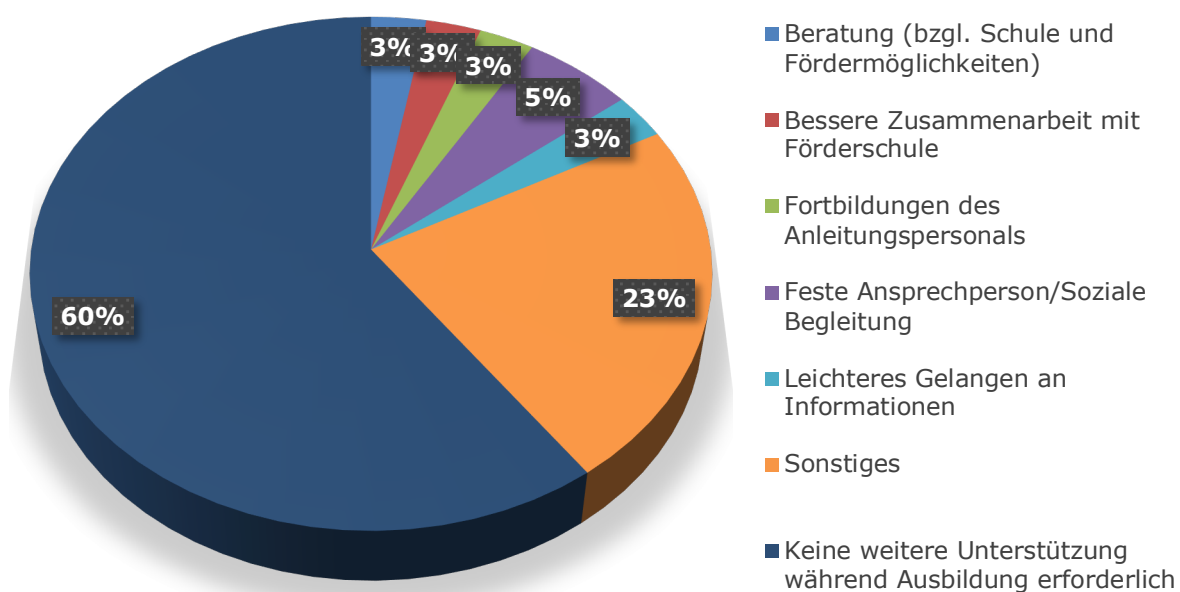


Abbildung 8. Weitere gewünschte Unterstützung für die Betriebe bei der Fachpraktikerausbildung (in %; Mehrfachnennungen innerhalb eines Betriebs möglich; N=35).

Die Frage nach einer Weiterempfehlung der Fachpraktikerausbildung wurde von 45% der Betriebe nicht beantwortet. Die Zusammensetzung der inhaltlichen Antworten (N=39) ist in Abbildung 9 ersichtlich: 59% der gegebenen Antworten sprechen eine uneingeschränkte Weiterempfehlung aus, 8% eine grundsätzliche Weiterempfehlung. 15% empfehlen die Fachpraktikerausbildung eingeschränkt weiter. Der geringste Prozentsatz mit 5% empfiehlt eine Fachpraktikerausbildung nicht weiter. 13% gaben an, keine Aussagen zu einer Weiterempfehlung treffen zu können.

Weiterempfehlung

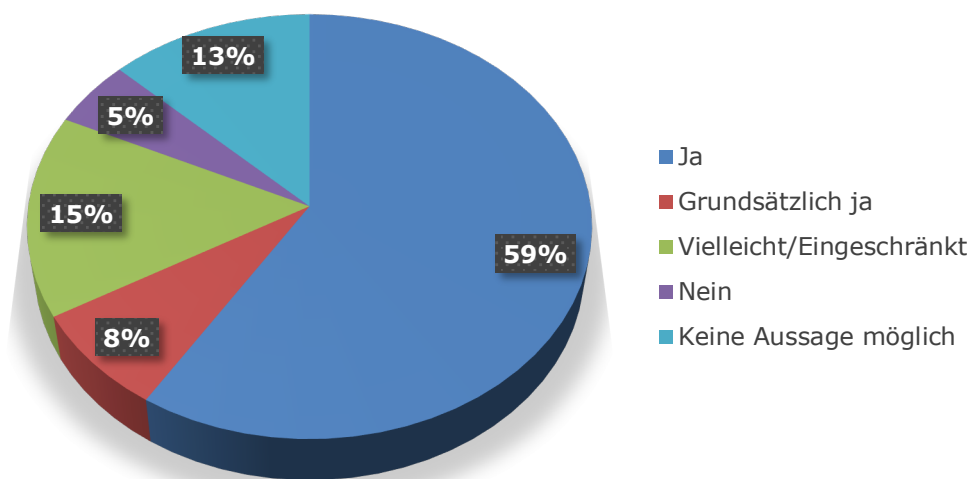


Abbildung 9. Weiterempfehlung der Fachpraktikerausbildung (in %; N=39).

Als Gründe für eine Weiterempfehlung wurde das Erreichen guter Erfolge in der Vergangenheit genannt, der Gewinn von Personal, das Erreichen eines geschützten Standards und eines Ausbildungsabschlusses, besonders motivierte Auszubildende, die Entlastung des anderen Personals und die Bindung der Auszubildenden an den Betrieb. Als Gründe für eine eingeschränkte Weiterempfehlung wurde die Person (z.B. deren Fähigkeiten und Ressourcen), der Betrieb (z.B. dessen Größe und Ressourcen) und die Rahmenbedingungen während der Ausbildung als mögliche beeinflussende (förderliche oder hinderliche) Faktoren benannt. Als Grund dafür, eine Fachpraktikerausbildung nicht weiterzuempfehlen, wurde ein erhöhter Zeitaufwand aufgeführt.

Auch wurden die Betriebe zu den Vor- und Nachteilen einer Fachpraktikerausbildung befragt. Bezüglich der Vorteile wurden folgende Aspekte genannt:

- Bindung an den Betrieb und ein höheres Betriebszugehörigkeitsgefühl
- Gewinnung von Fachpersonal
- Gute Übernahmechancen
- Inklusion von Menschen mit Gleichstellung oder Schwerbehinderung
- Durchlässigkeit
- Entlastung und Unterstützung des anderen Personals
- Hoch motivierte Auszubildende
- Fachkräftesicherung
- Erreichen eines Ausbildungsabschlusses
- Integrationsmöglichkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt

Die letzten beiden aufgeführten Aspekte sind die von den Betrieben am häufigsten genannten.

Wo Vorteile abgefragt werden, ist natürlich auch die Nennung von Nachteilen von Interesse. Hierzu wurden folgende Aspekte aufgeführt:

- Fehlende finanzielle, personelle oder zeitliche Ressourcen
- Finden passender Bewerber*innen
- ReZA
- Schlechtere Bezahlung im Anschluss
- Anschlussperspektive
- Höheres Maß an Begleitung erforderlich/erhöhter Zeitaufwand
- Keine

Hier zeigt sich, dass die genannten Nachteile teilweise deckungsgleich zu den von den Betrieben in der Umfrage genannten Gründen für ein fehlendes Anbieten einer Fachpraktikerausbildung und den Hindernissen bei der Ausbildung weiterer Personen der Zielgruppe sind. Die häufigsten genannten Nachteile sind die in Frage gestellte Anschlussperspektive

sowie das erforderliche höhere Maß an Begleitung und der damit verbundene Zeitaufwand. Erfreulich ist das Ergebnis, dass 25% aller inhaltlichen Antworten keine Nachteile in der Fachpraktikerausbildung sehen.

Zuletzt wurden die Betriebe nach Verbesserungs- und Optimierungsvorschlägen befragt. Hier wurde zum einen der Wunsch geäußert nach verbesserter **Aufklärung und Information**, sowohl für die Betriebe, um diese als Ausbildungsbetrieb zu gewinnen, als auch für potentielle Auszubildende und deren Angehörige. Als Informationsquellen mit Verbesserungsbedarf wurden hier explizit die Kammern und die Bundesagentur für Arbeit genannt. Abgesehen von der generellen Informationskultur wurde auch die Anregung bezüglich **fester Ansprechpersonen** und die **Begleitung durch qualifizierte Arbeitspädagogen** gegeben. Diese seien bislang entweder nicht vorhanden oder nicht klar genug kommuniziert worden. Ebenfalls wurde eine **Schulung der vorhandenen Kolleg*innen** im Ausbildungsbetrieb in Hinblick auf den Umgang mit den Mitarbeitenden in Fachpraktikerausbildung gewünscht. Kritik wurde bezüglich der begrenzten **Auswahl an Ausbildungsberufen** in Bezug auf die Fachpraktikerausbildung geäußert und daraus resultierend eine erforderliche Ausweitung gefordert. Des Weiteren betrifft ein mehrfach genannter Aspekt die **Berufsschule** und die damit einhergehenden Problematiken wie das Finden einer geeigneten Berufsschule sowie lange Fahrzeiten für die Auszubildenden aufgrund weiter Entfernungen zur Berufsschule. Im Einklang zu den angegebenen mangelnden Ressourcen wurde eine **personelle und finanzielle Unterstützung** für die Ausbildungsbetriebe gefordert. Ein weiterer Verbesserungsvorschlag betrifft die Gestaltung der Ausbildungsrahmenpläne und zwar, diese zusätzlich in **leichter Sprache** zu verfassen.

3.4 Interviews

Aus der Umfrage bei den Betrieben konnten bereits viele interessante Informationen gewonnen werden. Jedoch umfasst diese nicht die Sichtweisen anderer Beteiligten, beispielsweise den Kammern. Ein weiterer Großteil der Datenerhebung fand daher in Form von qualitativen Interviews statt. Es fanden 16 Interviews mit insgesamt 25 Personen statt, entweder bei den Befragten vor Ort oder telefonisch. Gesprächspartner*innen sind hierbei unterschiedliche an der Fachpraktikerausbildung beteiligte Akteur*innen gewesen, welche im Folgenden aufgeführt werden.

Als erstes wurde Kontakt zu den insgesamt 9 im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätigen Fachberater*innen für Inklusion (Kammerberatung) aufgenommen. Ihre Aufgabe ist die Unterstützung und Beratung von Arbeitgebern und -nehmern im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes. Dazu zählt die Beratung bezüglich technischen Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitsplätzen, möglichen Investitions-, Lohnkosten und Umbauzuschüssen, das Kontaktknüpfen zu Kostenträgern sowie das Zusammenstellen der erforderlichen Unterlagen,

der Besuch von Betrieben und Informationsveranstaltungen von Bildungsträgern, Innungen oder Kreishandwerkerschaften sowie die Information schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen zum Thema berufliche Inklusion (LVR-Inklusionsamt, 2019). Insgesamt kooperiert das LVR-Inklusionsamt zu Projektbeginn mit der HWK Aachen, der HWK Düsseldorf und der HWK zu Köln sowie der IHK Mittlerer Niederrhein, der IHK zu Köln, der IHK für Essen, Mülheim a. d. Ruhr, Oberhausen zu Essen, der IHK Bonn/Rhein Sieg und der IHK zu Düsseldorf sowie der LWK Nordrhein-Westfalen. Zusätzlich wurden für das Projekt Gespräche mit der Südwestfälischen IHK zu Hagen und der Bergischen IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid geführt.

Zumeist fanden die Interviews mit der Kammerberatung in den jeweiligen Kammern statt. Teilweise wurde jedoch auch auf die Ausbildungsberatung der Kammern verwiesen. Ebenfalls kam es vor, dass die Gespräche mit der Kammerberatung und der Ausbildungsberatung gemeinsam stattfanden. Dadurch entstanden folgende Gesprächskonstellationen:

Tabelle 2. Gesprächspartner*innen der jeweiligen Kammern.

Kammer	Funktion
HWK Aachen	Kammerberatung
HWK Düsseldorf	Kammerberatung
	Ausbildungsberatung
HWK zu Köln	Kammerberatung
	Koordination Lehrgangsentwicklung im Bildungszentrum Butzweilerhof
IHK Bonn/Rhein-Sieg	Kammerberatung
IHK zu Düsseldorf	Kammerberatung
	Ausbildungsberatung
IHK zu Köln	Ausbildungsberatung

IHK Mittlerer Niederrhein	Kammerberatung
	Leitung Ausbildung
Bergische IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid	Referent Bildung (Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung)
Südwestliche IHK zu Hagen	Inklusionsberatung
	Fachbereichsleitung Ausbildung und Prüfungen
LWK Nordrhein-Westfalen	Kammerberatung
	Ausbildungsberatung

Zudem fanden Gespräche mit dem technischen Beratungsdienst des LVRs, 2 Kolleginnen vom Integrationsfachdienst, einem Rehaberater der Agentur für Arbeit Köln sowie einer Mitarbeiterin des BIBB (OE: Berufliche Bildung behinderter Menschen) statt. Warum diese Akteur*innen ebenfalls für Interviews aufgesucht wurden, erklärt sich, wenn sich deren jeweiliges Aufgabenfeld vor Augen geführt wird:

Der **technische Beratungsdienst** unterstützt in allen Fragen rund um die Planung und Gestaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen und ist die Ansprechperson bei technischen, organisatorischen und ergonomischen Fragestellungen im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, dem Erhalt von ihren Arbeitsverhältnissen und der Ausbildung (LVR-Inklusionsamt, 2019). Die Aufgabe des **Integrationsfachdienstes** ist u.a. die arbeits-, berufs begleitende und psychosoziale Betreuung, das Training von Arbeitsabläufen, die Unterstützung bei der Berufsorientierung sowie die Unterstützung bei der Suche von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Berufstätige und Auszubildende mit (Schwer-)Behinderung und ihnen Gleichgestellte (LVR-Inklusionsamt, o.D.). Die **Rehabilitation der Agentur für Arbeit** unterstützt bei der Vorbereitung und Realisierung individueller Berufsentscheidungen für Schüler*innen mit besonderem Förderbedarf, insbesondere an Förderschulen. Dazu gehören die Berufsorientierung, die berufliche Beratung, die Ausbildungsvermittlung, die Förderung und Gewährung finanzieller Leistungen, die Unterstützung bei ausbildungsplatznotwendiger Ausstattung sowie die Unterstützung in rehaspezifischen Ausbildungen (Kreis Viersen, o.D.). Zudem dürfen die Ausbildungsverträge der Fachpraktikerausbildungen von den Kammern nur eingetragen werden, wenn die Bestätigung der Zugehörigkeit der Auszubildenden zur Zielgruppe durch die

Agentur für Arbeit erfolgt und eine entsprechende Stellungnahme angefertigt wird. Die Aufgabe des 1970 auf Basis des BBiG gegründeten **BIBB** ist die Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, sowie u.a. das Mitwirken bei der Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen nach BBiG und HwO auf Weisung durch das entsprechende Bundesministerium oder das Mitwirken bei der Erstellung des Berufsbildungsberichtes und der Berufsbildungsstatistik (Bundesministerium für Bildung und Forschung, o.D.). Diese kurzen Beschreibungen der Aufgabenfelder der Akteur*innen verdeutlicht deren Relevanz im Kontext der Fachpraktikerausbildung und somit auch für das vorliegende Projekt.

Orientiert wurde sich bei der Durchführung der Interviews an einem Leitfaden, welcher in Anhang 4 zu finden ist. Ziel der Interviews war die Erfassung von Informationen zu folgenden Fragen:

- Wie ist der konkrete Ablauf, wenn jemand eine Fachpraktikerausbildung absolvieren möchte?
- Welche Fachpraktikerausbildungen werden in den verschiedenen Kammern im Rheinland angeboten?
- Wie viele Fachpraktikerausbildungen wurden in den letzten Jahren bei den verschiedenen Kammern angemeldet?
- Wie sind die anschließenden Übernahmequoten ausgefallen?
- Wie ist die Zielgruppe der Fachpraktikerabsolvent*innen zu beschreiben?
- Wie könnte das Angebot ausgeweitet werden?
- Was für Vor- und Nachteile werden im Angebot der Fachpraktikerausbildung gesehen?
- Was läuft bislang gut im Rahmen der Fachpraktikerausbildung?
- Was für Herausforderungen und Stolpersteine werden im Angebot der Fachpraktikerausbildung gesehen?
- Was hindert Unternehmen an dem Anbieten einer Fachpraktikerausbildung?
- Wie sieht die Kooperation mit den Berufsschulen aus?
- Inwiefern findet eine Vernetzung und Abstimmung der verschiedenen Kammern im Rheinland statt?
- Wie könnte die Fachpraktikerausbildung attraktiver und bekannter gemacht werden?
- Welche weiteren Verbesserungsvorschläge/ Optimierungsmöglichkeiten werden hinsichtlich der Fachpraktikerausbildung geäußert?

Je nach beruflichem Hintergrund der Gesprächspartner*innen wurden in der Formulierung der Fragen kleine Anpassungen vorgenommen. Insofern die Zustimmung erfolgte, wurde ein Transkriptionsgerät zur Aufzeichnung der Gespräche verwendet, und alle Zusammenfassungen der Gespräche sind im Nachgang mit der Möglichkeit zur Korrektur oder Ergänzung an die Gesprächspartner*innen gesendet worden. Die Ergebnisse der Interviews sind unter den folgenden Punkten 3.4.1 – 3.4.9 ersichtlich.

3.4.1 Ausbildungsform und Anzahl abgeschlossener Verträge

Es existieren Statistiken, dass nur 10% der Ausbildungen nach §66 BBiG/ §42r HwO im betrieblichen Kontext stattfinden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014). Die erhobenen Informationen in den Interviews bezüglich der Anteile betrieblicher und überbetrieblicher Form an den Fachpraktikerausbildungen stehen damit im Einklang. Die Gesprächspartner*innen gaben an, dass die überwiegende Anzahl der Fachpraktikerausbildungen bei einem Bildungsträger stattfindet. Dies wurde zum Teil kritisch angesehen. So wurden die Übernahmechancen bei einer betrieblichen Ausbildung („Klebe-Effekt“) und auch die Gewährleistung der Abbildung der Arbeitsrealität höher eingeschätzt, wenn die Ausbildung betrieblich stattfindet. In einer überbetrieblichen Ausbildung würden die Jugendlichen ihre Komfortzone nicht verlassen und nur geringe praktische Kenntnisse des Tagesgeschäftes eines Unternehmens erwerben können. Auf der anderen Seite wurde angemerkt, dass die überbetriebliche Ausbildungsform ein Schonraum für die Jugendlichen sei, den diese oft benötigen würden und die Zielgruppe aufgrund ihrer Einschränkung oft auf die Unterstützung eines Bildungsträgers angewiesen sei.

Über die Anzahl an absolvierten Fachpraktikerausbildungen wurde so gut wie einstimmig angegeben, dass sie über die Zeit als konstant anzusehen ist. Nur an wenigen Stellen wurde von einer leichten Tendenz zur Zunahme gesprochen.

3.4.2 Übernahmequoten

Die Ergebnisse der Umfrage bei den Betrieben zeigten, dass 67% der Betriebe die Frage zur Übernahme bejahten, 28% bislang keine Fachpraktikerauszubildenden übernommen haben und 5% eine Übernahme planen. Die Gesprächspartner*innen in den Kammern konnten zu den Übernahmequoten keine Aussagen treffen, da ihnen darüber keine Informationen vorlagen. Die Rehaberatung sprach von guten Übernahmechancen bei Bestehen der Abschlussprüfung mit guten Noten und dem Absolvieren eines guten Praktikums. Von einem Gesprächspartner kam die Anregung, dass bei der Betrachtung von Übernahmequoten die Frage wichtig sei, wie lange diese Übernahme ihre Gültigkeit habe: Findet sie auch über den Zeitraum hinaus statt, in dem der Arbeitgeber einen finanziellen Zuschuss erhält oder findet dann eine Fachpraktikerausbildung mit einer neuen Person statt? Auch wurde

angeregt, dass die Frage nach der dahinterliegenden Motivation der Betriebe von Interesse sei: Wollen die Betriebe mit der Übernahme einen gesellschaftlichen Auftrag erfüllen oder weitere Unterstützung durch Arbeitskräfte erreichen?

Sinnvoll erschien den Gesprächspartner*innen hier in jedem Fall eine Erfassung des weiteren Wegs der Absolvent*innen einer Fachpraktikerausbildung. Findet anschließend eine Übernahme des Ausbildungs- oder Kooperationsbetriebs statt oder wird eine Regelausbildung begonnen? Die Datenlage sei hierzu bislang als nicht ausreichend einzustufen und bedürfe weiterer Erhebungen.

3.4.3 Ausweitung des Fachpraktikerangebots

Die Auswahl an Fachpraktikerberufen entspricht nicht dem Spektrum an Berufen gemäß § 44 BBiG/§ 25 HwO, sondern die Berufsfelder Hauswirtschaft, Gartenbau, Metall, Holz und Farbe dominieren (Bylinski & Vollmer, 2015). Diese sind typische Berufsfelder der Werkstätten für Menschen mit Behinderung und verdeutlichen somit, dass die Ausübung dieser Tätigkeiten auch auf dem ersten Arbeitsmarkt möglich ist. Allerdings deutet das reduzierte Angebot an Berufsfeldern auch darauf hin, dass Menschen mit Behinderung bezüglich des Angebots der für sie geeigneten Ausbildungsberufe benachteiligt sind. Dies merkten auch die Betriebe in der Umfrage dieses Projektes an. Daher wurden die Gesprächspartner*innen auch zur Ausweitung des Angebotes an Fachpraktikerausbildungen befragt. Diese bestätigten in ihren Aussagen, dass die Passung zwischen dem Wunsch der betroffenen Person in einen Beruf zu gehen und dem Vorhandensein von Ausbildungsmöglichkeiten/Ausbildungsberufen oft ein Problem darstelle.

Als grundlegende Schwierigkeit wurde genannt, dass zwar BIBB-Musterregelungen als Empfehlung vorhanden seien, jedoch nicht immer in jedem Kammerbezirk die entsprechende Ausbildungsordnung existiere. Da jedoch nur in der Fachpraktikerausbildung ausgebildet werden könne, dessen Ausbildungsrahmenplan die Kammer verabschiedet habe, sei das Angebot regional sehr unterschiedlich. Zu beachten sei hierbei, dass die Kammer bei einem konkreten Ausbildungsanliegen (Person hat einen Ausbildungsvertrag für eine Fachpraktikerausbildung mit einem Betrieb unterzeichnet), die entsprechende Ausbildungsordnung, wenn diese bislang noch nicht existiere, erstellen müsse. Nach Anfrage müsse diese Ausbildungsordnung nicht erstellt werden, dies gelte nur bei einem konkreten Ausbildungsanliegen.

Einige Gesprächspartner*innen konnten direkte konkrete Ideen für neue Fachpraktikerregelungen in NRW formulieren, wie beispielsweise eine Fachpraktikerausbildung im Pferdebereich sowie auch im Bereich Friseur oder Floristik. Bei einer Betrachtung hinsichtlich einer quantitativen statt qualitativen Ausweitung, wurde sich auch für eine Ausweitung der

Anzahl der Auszubildenden in Bereichen wie der Küche, dem Service in sozialen Einrichtungen und dem Lagerbereich ausgesprochen, wobei diese in Hinblick auf regionale Gegebenheiten zu interpretieren und daher nicht zu verallgemeinern sind. Laut Angabe der Gesprächspartner*innen würden die Betriebe selbst zumeist keinen eigenen Bedarf hinsichtlich Fachpraktikerausbildungen feststellen. Die Anforderung an die Kammern bezüglich neuer Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO käme stattdessen entweder von den Bildungsträgern (mit der Idee eines gut anzubietenden und regional benötigten Bildungsgangs) oder einer interessierten betroffenen Person, die eine bestimmte Fachpraktikerausbildung absolvieren möchte. Einzelne Anfragen von interessierten Personen hinsichtlich einer neuen Fachpraktikerausbildung seien jedoch entweder eine Seltenheit oder noch gar nicht vorgekommen. Daher wurde u.a. das proaktive Erlassen neuer Fachpraktikerausbildungsordnungen befürwortet anstatt nur auf Einzelantrag, um die Auswahl an verschiedenen Fachpraktikerausbildungen voranzutreiben.

Auch wurde die Frage aufgeworfen, ob in Hinblick auf die anschließenden Beschäftigungsmöglichkeiten eine Ausweitung überhaupt wünschenswert sei. Aufgrund der Digitalisierung und der damit zusammenhängenden Automatisierung von Tätigkeiten sei das Potenzial zum Wegfallen von Arbeitsplätzen vorhanden. Dies sei insbesondere bei den Aufgaben, die für Menschen mit Einschränkungen geeignet wären, relevant. Auch sei der Markt in vielen Bereichen schon gesättigt. Aufgrund dessen wurde in den Interviews oft geäußert, dass eine erhöhte Werbung kritisch gesehen werden würde, da zwar das Absolvieren einer Ausbildung möglich, jedoch kein anschließender Arbeitsplatz vorhanden sei. Andere Gesprächspartner*innen hingegen sahen die Digitalisierung als Chance und damit verbunden neue potentielle Arbeitsplätze und Arbeitsfelder. Einigkeit bestand darin, dass in jedem Fall bei der Frage nach einer Ausweitung die Betrachtung der regionalen Bedarfe und des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage wichtig sei.

Zu beachten seien zudem auch indirekte Folgen, die neue Fachpraktikerregelungen nach sich ziehen würden, z.B. in Hinblick auf die betriebliche Ausbildungsform und die Berufsschulen. Die Einrichtung neuer Fachpraktikerklassen sei sehr schwierig umzusetzen (siehe auch „Berufsschule“ unter „Stolpersteine“). Dies könne dazu führen, dass neue Fachpraktikerauszubildende nur überbetrieblich ausgebildet werden und sich die Anzahl betrieblicher Fachpraktikerausbildungen noch weiter reduziere. Ein Hindernis beim Einrichten neuer Fachpraktikerausbildungen sei auch die Äußerung mancher Betriebe, dass die Auszubildenden nicht das könnten, was eine Person nach einer Regelausbildung könne bzw. die anfallenden Arbeiten von einem Fachpraktikerauszubildenden aufgrund zu geringer Qualifikation nicht erledigt werden könnten. Zudem bestehe die Sorge mancher Betriebe, dass die Qualität der Arbeitsergebnisse leide. An dieser Stelle sprach man sich für eine Konzentration und Engführung sowie die Stärkung bereits angebotener Bereiche aus anstatt für eine Ausweitung. Von Seiten einer Kammer wurde zudem die gesellschaftliche Verantwortung,

die getragen wird, bereits als sehr groß eingeordnet und daher ein Transportieren der Fachpraktikerausbildung in andere Berufsfelder gewünscht und somit das Angebot anderer Fachpraktikerausbildungen anstatt mehr Auszubildende in den bestehenden Regelungen. Abschließend sei auch zu beachten, dass die Einführung einer neuen Fachpraktikerregelung ein sehr langer Prozess sei und daher das Verhältnis von Aufwand zu Verwendung auch gegeben sein müsse.

Als Idee bezüglich einer möglichen Umsetzung der Ausweitung wurde geäußert, dass bei jedem Neuordnungsverfahren eines Berufes von vornherein ein Prüfauftrag in das Verfahren mitgenommen werden sollte: Gibt es bereits einen zugehörigen Fachpraktikerberuf, wird eine einheitliche Musterregelung geschaffen und bei komplett neuen Berufen sei es sinnvoll, auch direkt eine Fachpraktikerregelung zu erarbeiten. Der Gestaltungsspielraum der Kammern für regionale Lösungen könne so dennoch erhalten werden, aber der automatische Prüfauftrag erleichtere die Entscheidungsprozesse und diene als Unterstützung. Auch wurde geäußert, dass es wünschenswert sei, dass sich alle Kammern regelmäßig an einen runden Tisch setzen und gemeinsam überlegen, welche neuen Fachpraktikerausbildungen Sinn machen würden.

3.4.4 Vorteile

Bei den Vorteilen waren sich die Gesprächspartner*innen meist einig und die Angaben stimmen mit denen der Umfrage bei den Betrieben überein. So wurde als Vorteil für die Auszubildenden der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt genannt sowie die Möglichkeit zur Ausbildung und zur Erreichung eines fachlichen Abschlusses. Des Weiteren wurden die positiven Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl sowie die gesamte persönliche Entwicklung und Reifung der Jugendlichen aufgeführt. Ein weiterer Vorteil sei die Durchlässigkeit, die Anschlussfähigkeit und die Theoriereduzierung. Zuletzt genanntes wäre ein Vorteil, da die Schule und die damit verbundene Theorie oft als Bedrohung von der Zielgruppe angesehen würden. Der Erhalt des Hauptschulabschlusses nach Klasse 9 nach Abschluss der Fachpraktikerausbildung mit entsprechenden Noten wurde ebenfalls als Vorteil angeführt sowie die Tatsache, dass diese Ausbildungsform nur für eine bestimmte Zielgruppe gedacht sei und diese sich somit in Hinblick auf einen Ausbildungsplatz nicht gegenüber Leuten durchsetzen müsse, die bevorteilt sind.

Als Vorteile für den Betrieb wurde die Möglichkeit genannt, Mitarbeitende für bestimmte Aufgabenbereiche zu gewinnen, einzusetzen und die eigenen Facharbeiter*innen so zu formen, wie benötigt und gewünscht. So sei die Fachpraktikerausbildung auch dafür geeignet, dem Nachwuchskräftemangel zu begegnen, sich eine neue Zielgruppe zu erschließen und eine Entlastung der vorhandenen Fachkräfte zu erreichen. Zudem würden sich die Fluktu-

ationskosten durch Fachpraktikerabsolvent*innen verringern, da diese eher in dem Betrieb, in dem sie ausgebildet worden sind, bleiben würden, und eine hohe Bindung an das Unternehmen bestünde. Angeregt wurde in diesem Kontext jedoch die Frage nach dem Grund: Fühlen sie sich in dem Betrieb einfach wohl oder besteht Angst vor einem Wechsel? Eine Fachpraktikerausbildung würde zudem positive Veränderungen des Arbeitsklimas hervorrufen, da ansonsten eher im Verborgenen bleibenden Eigenschaften der Mitarbeitenden durch die Fachpraktikerauszubildenden hervorgerufen würden und sich der Umgang der Mitarbeitenden untereinander verändern würde. Zuletzt wurden auch förderliche Vorteile für den Betrieb erwähnt sowie ein Imagegewinn und eine positive Außenwirkung.

3.4.5 Nachteile

In Hinblick auf die Nachteile wurde in den Interviews geäußert, dass in der Regel keine Schwerbehinderung bei den Personen in der Fachpraktikerausbildung vorliege, aber auf ihrem Bescheid die Formulierung „...Leistung für Menschen mit Behinderung...“ zu finden sei. Dies könne zu einer Stigmatisierung führen. Ein Nachteil der Praxis, nicht des Instruments, sei, dass Zuweisungen zur Eignung einer Fachpraktikerausbildung denkbar seien, welche nicht nötig wären, sondern stattdessen auch eine Regelausbildung mit Nachteilsausgleich und Förderungen möglich gewesen sei. Ein weiterer potentieller Nachteil sei der Abschluss mit eventuell geringerer Anerkennung im Bewerbungsverfahren. Es kann gesagt werden, dass deutlich mehr Vorteile als Nachteile in den Interviews genannt wurden und sich dies auch in den Ergebnissen der Umfrage bei den Betrieben widerspiegelt.

3.4.6 Bewährte Merkmale

Auf die Frage, was im Prozess der Fachpraktikerausbildung bereits gut funktioniere, wurde in den Interviews die Durchlässigkeit des Systems genannt (Wechsel von Regelausbildung in Fachpraktikerausbildung und umgekehrt), sowie der klar umrissene Ablauf der Fachpraktikerausbildung durch die jeweilige Ausbildungsordnung, welche eine hohe Flexibilität je nach Behinderung biete. Hinsichtlich der Ausbildungsrahmenpläne nach den Musterregelungen des BIBB wurde die Vereinheitlichung der Inhalte positiv hervorgehoben und das damit verbundene höhere Maß an Vergleichbarkeit. Im Bereich der überbetrieblichen kooperativen Ausbildung wurde das Engagement und die starke sozialpädagogische Betreuung der Bildungsträger benannt. Diese seien auf die Zielgruppe ausgerichtet, würden notwendige Unterstützung leisten und als Ansprechpersonen die Ausbildung begleiten, wodurch die Konstellation mit Betrieb und Bildungsträger sehr gut funktioniere. Auch die Unterstützung des Betriebes vor Ort durch z.B. Jobcoaches und die Unterstützung beim Ankommen im Betrieb, würden überwiegend kein Problem darstellen. Dies steht im Einklang zu den Ergebnissen der Befragung bei den Betrieben, bei der erfreulicherweise 60%

der Angaben keine zusätzlich nötige Unterstützung wünschen. Des Weiteren wurde der bürokratische Aufwand bei Einigkeit aller Beteiligten als gering eingestuft und gleichzusetzen mit dem der regulären Ausbildungen. Zuletzt wurde auch die Zusammenarbeit aller Beteiligten zum überwiegenden Teil positiv bewertet, eine hohe Bestehens-Quote der Auszubildenden genannt und ein hohes Engagement der Auszubildenden, der Ausbildenden und des Betriebes.

3.4.7 Herausforderungen und Stolpersteine

Eine genannte Herausforderung im Kontext der Fachpraktikerausbildung betrifft deren **Bekanntheitsgrad**. Dieser ist nach Einschätzung der Mehrheit der Stimmen in den Interviews als überwiegend sehr gering oder überhaupt nicht vorhanden einzustufen. Die Fachexpert*innen würden sich zwar in dem Bereich auskennen, aber für Arbeitgeber, Schüler*innen oder Eltern stelle die Fachpraktikerausbildung überwiegend etwas Unbekanntes dar, was erklärungsbedürftig und schlecht zu überblicken sei. **Eltern**, die für ihre Kinder das Absolvieren einer Regelausbildung anstatt einer Fachpraktikerausbildung anstreben würden, könne man in diesem Kontext durch Aufklärungsarbeit auch aufzeigen, dass die Fachpraktikerausbildung keine Einbahnstraße darstellt.

Einen weiteren großen Stolperstein stellen nach den Angaben der Interviewpartner*innen die **Berufsschulen** dar, bei denen das Thema Inklusion oft noch nicht angekommen sei. Sie sei oftmals auch ein Grund dafür, dass eine betriebliche Fachpraktikerausbildung nicht möglich ist, da die theoretische Ausbildung nicht sichergestellt werden könne. Problematisch sei, dass bei Fachpraktikerberufen nicht wie bei anderen Ausbildungsberufen mehrere Berufsschulen vorhanden seien und dies auch davon abhängen, wie stark ein Beruf nachgefragt werde. Da die Zielgruppe jedoch im Regelfall nicht örtlich flexibel sei, wäre eine ortsnahe Versorgung notwendig und somit in jedem Kreis die Möglichkeit, eine Fachpraktikerausbildung parallel zur entsprechenden Regelausbildung anzubieten. Das Einrichten einer eigenen Berufsschulklasse sei für eine geringe Anzahl an Fachpraktikerauszubildenden jedoch oft aufgrund fehlenden Personals und fehlender Räumlichkeiten nicht umsetzbar, sondern es würden Mindestklassengrößen gefordert. Die Alternative des „Mitlaufens“ in regulären Klassen sei aber auch nicht zielführend. Diese Problematik bestünde bei den überbetrieblichen Ausbildungsformen nicht, da die Berufsbildungswerke meist integrierte Berufsschulen mit ganzen Fachpraktikerklassen und guter individueller Förderung aufweisen würden. Obgleich diese Problematik aufgrund regionaler Unterschiede nicht vollständig verallgemeinert werden kann, kann die Berufsschule als ein Stolperstein identifiziert werden. Als Lösungsvorschlag für diese Problematik wurde genannt, dass als Alternative die Bildungsträger die theoretische Ausbildung mitanbieten und 1-3 Fachpraktikerausbildungen bün-

deln könnten. Eine andere Idee bestand darin, weniger prüfungsrelevante Fächer gemeinsam zu unterrichten und bei prüfungsrelevanten fachgebundenen Fächern eine Parallelstruktur aufzubauen, die jedoch auch eine entsprechende Infrastruktur benötige.

Als problematisch wurde auch der Einkauf der Maßnahmen bzw. die Ausschreibungen zu Maßnahmen durch die Regionaldirektionen der **Bundesagentur für Arbeit** im Voraus, d.h. unabhängig von den Einzelfallberatungen, genannt und eine damit teilweise einhergehende mangelnde Transparenz der Förderstrukturen der Arbeitsagentur. Dadurch bestünde die grundsätzliche Gefahr, dass die individuelle Beratung sich an den vorhandenen „Maßnahmeplätzen“ sowie bedarfs- und am Arbeitsmarkt orientiere und nicht ausreichend an den individuellen Fähigkeiten und Neigungen der Jugendlichen. Die Bundesagentur für Arbeit sei ihrerseits jedoch auch an den Vorgaben zu Ausschreibungen gebunden und müsse vorausschauend planen, woraus ein „Konflikt“ resultiere.

Einen Stolperstein stellt nach einem Gesprächspartner auch die **Übernahme** dar. Es sei nicht zielführend und für die Auszubildenden enttäuschend, wenn sie zwar eine Ausbildung absolvieren könnten, jedoch im Anschluss keine Stelle finden würden. Dies sei insbesondere bei den überbetrieblichen Ausbildungen ein Problem, da bei den betrieblichen Ausbildungen eine Übernahme wahrscheinlicher sei. Das Finden eines Betriebes stelle sich jedoch nicht nur bei der betrieblichen Ausbildung als problematisch dar, sondern ein Gesprächspartner äußerte auch, dass es bei der kooperativen überbetrieblichen Ausbildungsform schwierig sei, Betriebe zu finden, die die Fachpraktiker*innen für ein paar Monate in ihren Betrieb nehmen. Ein weiteres Problem sei zudem nicht nur die Frage, ob eine Übernahme stattfinde, sondern auch die geringe Bezahlung im Anschluss an die Ausbildung.

Als Herausforderung für die Betriebe wurden verschiedene Dinge genannt. Ein kontrovers diskutiertes Hindernis betrifft die **ReZA**. Bei den befragten Betrieben waren es nur 13% aller Angaben, welche die ReZA für ein fehlendes Anbieten einer Fachpraktikerausbildung verantwortlich machten. Viele Gesprächspartner*innen definierten die ReZA dennoch als ein großes Problem für Betriebe. Insbesondere die Länge von 320 Stunden und der damit verbundene Arbeitsausfall sei für viele Betriebe nicht zu schaffen. Des Weiteren bestehe eine hohe Unwissenheit darüber, dass auch bei Fehlen einer ReZA im Betrieb Möglichkeiten bestehen, ausbilden zu können. Somit würde deutlich, dass bei der Aufklärung und Beratung der Betriebe hinsichtlich der ReZA in jedem Fall Verbesserungsbedarf bestünde. Auch seien Betriebe vorhanden, die keine Fachpraktikerausbildungen anbieten würden, weil sie in einer theoriereduzierten Ausbildung eine Verwässerung des Berufs und eine Qualitätsreduzierung befürchten würden. Auch hier sei wieder eine Beratung notwendig, die diesen Betrieben aufzeige, dass der Weg der Fachpraktikerausbildung ein durchlässiger ist, bei dem die Vollausbildung im Anschluss nicht ungewöhnlich ist.

Als ein weiteres Hindernis für Betriebe wurde der **Umgang mit Menschen mit Behinderung** genannt, welcher sich jedoch unterschiedlich gestaltet: ein Gesprächspartner gab an, dass Ausbilder*innen oft nicht um die Behinderung und Schwierigkeiten ihrer Auszubildenden Bescheid wüssten oder keine Erfahrung mit Menschen mit Behinderung hätten und daher unsicher im Umgang mit der Zielgruppe seien. Ein anderer Gesprächspartner gab hingegen an, dass die Ausbilder*innen sehr sensibilisiert seien, aber oft ihre eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen überschätzen und das, was auf sie zukommt, unterschätzen würden. Als Resultat seien sie schnell ausgebrannt, sodass sie keine neuen Fachpraktiker-auszubildenden mehr nehmen wollen würden. Auch wurde die Angst vor einer angeblich unmöglichen Kündigung des Auszubildenden oder erhöhtem bürokratischen Aufwand genannt. Als weitere Herausforderungen in Hinblick auf die Betriebe wurde die Hoffnung auf Auszubildende in Vollausbildung aufgeführt, die kleine Größe eines Unternehmens, grundsätzliche Hemmungen gegenüber Menschen mit Behinderung oder auch Bedenken, dass die technische Ausstattung im Betrieb nicht geeignet sei oder man der Art der Behinderung des Auszubildenden nicht gerecht würde. Das bereits aufgeführte Hindernis des geringen Bekanntheitsgrades gelte ebenfalls für die Betriebe.

Eine Gesprächsperson brachte ein Hindernis aus Sicht der Gewerkschaften mit ein. Diese würden monieren, dass in den Berufsbildungsausschüssen regelmäßig Beschlussvorlagen zu Fachpraktikerausbildungen vorkämen, in denen nur der Name, aber nicht der Inhalt verändert wurde. Des Weiteren würden die Bildungsträger Ausbildungsordnungen erarbeiten und der Berufsbildungsausschuss sowie die Kammern froh sein, dass etwas erarbeitet wurde ohne ein notwendiges eigenes initiatives Zutun. Diese geringe Bereitschaft der Kammern zur initiativen Erstellung neuer Ausbildungsordnungen würde somit ein Hindernis für die **Erstellung von Ausbildungsrahmenplänen neuer Fachpraktikerausbildungen** darstellen. Ebenfalls wurde in Hinblick auf die Etablierung neuer Ausbildungsordnungen angemerkt, dass die lange Dauer ein Stolperstein sei. Von der Feststellung eines Bedarfs bis hin zur Fertigstellung könnten einige Jahre vergehen, was ein sehr langer und steiniger Weg sei, besonders für den interessierten Betroffenen.

3.4.8 Austausch zwischen den Kammern

Die Gesprächspartner*innen in den Kammern wurden auch befragt, ob ein Austausch zwischen den verschiedenen Kammern zum Thema Fachpraktikerausbildung bestehe und wie sich dieser gestalte. Der Großteil der Kammern gab die Auskunft, dass kein regelmäßiger Austausch zu dieser Thematik existiere. Zwar gebe es verschiedene überregionale Treffen (z.B. auch zum Thema Ausbildung), jedoch kein regelmäßiger spezifischer Austausch nur zum Thema Fachpraktikerausbildung (auf NRW- oder bundesweiter Ebene). Was jedoch stattfindet, sei eine Orientierung an bestehenden Ausbildungsordnungen und ein aktiver

Austausch darüber. Bei Überlegung einer Kammer einen neuen Fachpraktikerberuf ins Leben zu rufen, erfolge beispielsweise eine Prüfung, welche Kammer diesen eventuell bereits anbiete, und darauf aufbauend ein individueller Austausch. Darüber hinaus werde der Kontakt zu einer anderen Kammer hergestellt, wenn das Abnehmen einer Prüfung in der eigenen Kammer nicht möglich sei, und dort nachgefragt, ob deren Prüfungsausschuss diese Prüfung abnehmen kann. Bei den monatlichen Treffen der Kammerberatungen seien Fachpraktikerausbildungen zwar Thema, jedoch nicht das Vorrangige.

Auf die Frage, ob ein intensiverer Austausch zum Thema Fachpraktikerausbildung gewünscht wäre, wurde dies in den meisten Fällen verneint. Als Gründe wurden hier die geringen Fallzahlen, eventuell fehlendes Interesse und fehlende Zeit angeführt. Zudem wurde der Wunsch geäußert, anstatt eines erhöhten Austauschs zwischen den Kammern die zentrale Organisation und Erlassung von Prüfungsordnungen voranzutreiben und somit die Erstellung bundeseinheitlicher Ausbildungsordnungen. Als mögliche Plattform für einen Austausch wurden die Beiräte der Berufsbildungswerke genannt sowie Arbeitskreise der zuständigen Stellen.

3.4.9 Verbesserungsvorschläge und Optimierungsmöglichkeiten

Zuletzt wurden in den Interviews noch weitere Verbesserungsvorschläge und Optimierungsmöglichkeiten erfragt. Diese werden im Folgenden dargelegt, bevor abschließend abgeleitet aus den Informationen der Erhebung Handlungsempfehlungen formuliert werden.

Strukturelles. Hinsichtlich der Organisation wurde angeregt, dass eine Aufstellung der Bildungsträger sinnvoll sei, bei der diese verschiedene Varianten der Ausbildung anbieten würden (rein trägerbasiert, verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VamB); kooperative und integrative Ausbildung optimal mit Anbindung Berufsschule). So sei es möglich auf die unterschiedlichen Bedarfe der Jugendlichen besser eingehen zu können. Ein weiterer Wunsch bestand in der flächendeckenderen Umsetzung der Rahmenregelung und dem Durchforsten bestehender Regelungen sowie eine Anpassung derer an die Qualitätsstandards der Rahmenregelungen des BIBB. Somit wurde die Ausweitung der bundeseinheitlichen Ausbildungsordnungen gefordert anstatt die Erstellung immer weiterer Einzelfallregelungen. Zudem wurde eine Reduktion des bürokratischen Aufwands für die verantwortlichen Personen gewünscht, sowohl für die Kammern als auch für die Auszubildenden. Ein Vorschlag bestand hier in klareren Checklisten in den Kammern, um so der Inklusionsberatung und anderen Beteiligten ein strukturiertes Vorgehen zu ermöglichen. Hinsichtlich des Ablaufes der Fachpraktikerausbildung wurden auch Anregungen zur Vorbereitung gegeben. So wurde eine bessere Vorbereitung von Auszubildenden und auszubildenden Betrieben gewünscht, eine Verbesserung des Matchings von Auszubildenden mit dem Beruf und auch

die Vorschaltung von Coaching als sinnvoll erachtet, um so Abbrüchen und Frust vorzubeugen. Auch fiel der Begriff eines Vorschaltmoduls, welches wie eine Art Vorschule zur Testung gestaltet sein solle, ob die Fachpraktikerausbildung zu den Personen mit Interesse passt, bevor die Ausbildung begonnen wird.

Lernort(-kooperation). Als eine Möglichkeit, um den Problemen der zu weit entfernten Berufsschulen zu begegnen, wurde die Idee des digitalen Klassenzimmers aufgeführt (E-Learning), bei dem jedoch auch stets auf die Barrierefreiheit zu achten sei. Die Zusammenführung der Lernortkooperationen wurde an manchen Stellen als bislang eher mangelhaft eingestuft. So wüssten die Betriebe nicht, was in der Berufsschule oder beim Bildungsträger geschehe und umgekehrt. Als Idee wurde hier ein für alle ersichtliches Logbuch genannt: In diesem müssten Eintragungen durch die Schule, den Betrieb und die überbetriebliche Ausbildung darüber vorgenommen werden, was gemacht wurde, auf welchem Stand die Person ist und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um Defizite aufzuholen. So wäre es möglich, dass alle beteiligten Akteur*innen auf demselben Stand sein könnten. Dies würde in den Niederlanden bereits so praktiziert werden.

Information an Schüler, Eltern und Betriebe. Die Gesprächspartner*innen in den Kammern gaben mehrfach an, dass keine explizite Bewerbung der Fachpraktikerausbildung stattfinden würde, sondern eher der Versuch, eine Person in einer Regelausbildung auszubilden, weil diese aufgrund ihres Bekanntheitsgrades oft einen höheren Stellenwert bei Betrieben hätte. Sollte sich dann herausstellen, dass eine Regelausbildung nicht möglich sei, könne die Fachpraktikerausbildung als Alternative vorgestellt werden. Gleichzeitig wurde auch angegeben, dass die Ausbildungsberatung und Kammerberatung versuchen würde, wenn sie auf die Fachpraktikerausbildung angesprochen werde, diese zu pushen und als gute Alternative darzustellen. Dennoch zeigte sich u.a. in der Umfrage bei den Betrieben, dass der Bekanntheitsgrad der Fachpraktikerausbildung als deutlich zu gering einzustufen ist. Es wurde angeregt, mit der Aufklärung zu Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, also auch der Fachpraktikerausbildung, früh zu beginnen. Ein viel genannter Ansatz wäre in den Förderschulen im Rahmen der Berufsorientierung und KAOA-STAR (Übergang Schule Beruf) bei den Schüler*innen, Eltern und dem Lehrpersonal anzusetzen. Hier könne die Möglichkeit einer Fachpraktikerausbildung vorgestellt werden und auch die mögliche Durchlässigkeit aufgezeigt werden. Auch könnten Schüler*innen konkrete Bildungsträger vorgestellt werden, wenn sich abzeichne, dass eine Ausbildung im Betrieb vielleicht nicht der richtige Weg sei. Da je nach Wohnort mehrere Kammern und Bildungsträger in Frage kommen, könne zudem die Bundesagentur für Arbeit eine richtige Ansprechperson sein, die Informationen darüber vorliegen habe, welche Bildungsträger welche Fachpraktikerausbildungen anbieten.

Wunsch vieler Gesprächspartner*innen war zudem die Existenz mehr betrieblicher Fachpraktikerausbildungen. Daher sollten nicht nur Schüler*innen sowie ihre Eltern vermehrt informiert werden, sondern auch die Betriebe sind eine Zielgruppe, bei denen eine verstärkte Informationsvermittlung und Aufklärung stattfinden sollte. Nur dann sei es möglich, dass die betriebliche Ausbildung keinen Ausnahmefall mehr darstellt. Auch wenn der Betrieb kein Ausbildungsbetrieb sei, könne die Aufklärungsarbeit und das Aufzeigen von Vorteilen erreichen, dass für alle Betriebe klarer sei, was eine Person in Fachpraktikerausbildung tatsächlich kann, um deren Chance auf eine Stelle nach der Ausbildung zu erhöhen. Hier sei somit mehr Aufklärungsarbeit und Information durch die Ausbildungsberatung und Kammerberatung für die Betriebe gefordert, um mehr Betriebe zu gewinnen, Praktika und Probearbeiten im Vorhinein durchzuführen, Personen als Fachpraktiker*in auszubilden oder auch im Anschluss an die Ausbildung zu beschäftigen. Durch das Einbauen vieler Praktika für die Schüler*innen in Betrieben ergebe sich für sie der Vorteil, verschiedene Tätigkeiten und Arbeitsplätze kennenzulernen, und für den Betrieb, dass potentielle Berührungspunkte genommen werden können. Als ein Ansatz zur Unterstützung wurde hier die Veranstaltung von „Azubi-Fachpraktiker-Speed-Datings“ genannt, deren Ziel u.a. das Erreichen von Praktikumsplätzen sein könne. Eine weitere Idee zur verbesserten Information bestand darin, die Thematik der „Inklusion“ (somit auch der Fachpraktikerausbildung) Teil der Meisterprüfung/-ausbildung oder der Ausbildereignungsprüfung werden zu lassen.

Informationsaustausch. Ein Austausch aller am System Beteiligten wurde zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses als sehr wichtig erachtet. Als Sprachrohre und Kommunikationsplattformen/Möglichkeiten zum Austausch wurden Betriebsräte, Berufsbildungsausschüsse und Mitgliederversammlungen der Innungen aufgeführt.

Als ein Beispiel zum organisierten Informationsaustausch wurde eine Veranstaltung im Land Niedersachsen genannt. Dort gaben die jeweiligen Kammern und die Bundesagentur für Arbeit eine gemeinsame Veranstaltung, bei der für das Instrument Fachpraktikerausbildung geworben und eine Vereinbarung getroffen wurde, dass, wenn eine Kammer eine Fachpraktikerregelung entwickelt, diese von den anderen Kammern übernommen wird (Leitkammer). Damit sollte das Ziel der Erweiterung des Qualitätsspektrums an Ausbildungsregelungen angestrebt werden. Eine solche Veranstaltung wäre auch für das Land NRW eine sinnvolle Idee.

Unterstützung. Auch in Hinblick auf weitere Unterstützung, wurden Optimierungsmöglichkeiten genannt. So wurden vielfach Fachkräfte gewünscht mit einem „Notfallkoffer“ („110 für Ausbilder“) zusätzlich zur ReZA-Fachkraft als Personen, an die man sich in der Not wenden kann. Dies würde auch dem Wunsch nach einer festen Ansprechperson entsprechen, die den Prozess begleitet.

Übernahme. Bislang gibt es keine flächendeckende Information über den Verbleib von Fachpraktikerauszubildenden nach deren Ausbildung. Somit wurde vielfach von den Gesprächspartner*innen angeregt, regelmäßige Statistiken und Informationen zum Verbleib der Fachpraktikerabsolvent*innen nach Ausbildungsabschluss einzuholen und damit die Frage zu beantworten, wie erfolgreich die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt ist. Part der Aufgabe der Kammerberatung sei zwar das Vorlegen einer Nachhaltigkeitskennzahl gegenüber dem LVR-Inklusionsamt, aber dennoch sei es die Überlegung wert, auch an anderer Stelle zu erfassen, was mit den Fachpraktiker*innen nach deren Abschluss passiert, um so Informationen zur Übernahmequote, Durchhaltequote und weiteren Karriereschritten in bestimmten Zeiträumen zu erhalten und eine nachhaltige Begleitung zu gewährleisten.

Sonstiges. Eine Idee der Gesprächspartner*innen, um die häufig erwähnte Schwierigkeit der ReZA zu umgehen und dennoch eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen, besteht darin, Vertreter*innen der Kammern bezüglich der ReZA zu schulen. So gäbe es Kammern, wo Mitarbeitende die ReZA vorweisen können und somit die Betriebe in dieser Hinsicht entlasten könnten. Dies sei zudem nicht nur zur Begleitung der Betriebe ohne ReZA sinnvoll, sondern auch zum Kompetenzaufbau in den Kammern. In anderen Fällen hätten Bildungsträger Betrieben angeboten, die Funktion der ReZA zu übernehmen.

Von mehreren Gesprächspartner*innen wurde der Aspekt der leichten Sprache angesprochen. Hier wurde angeregt, sowohl die Ausbildungsordnungen als auch die Unterlagen in der Berufsschule, die Aufgabenstellungen in Prüfungen und weitere für die Auszubildenden relevante Dokumente auch in leichter Sprache zu verfassen. Darüber hinaus wurde angeregt, dass ein anderer Tarif als der Helferlohn wünschenswert sei.

4 Handlungsempfehlungen

Anhand der zuvor dargestellten Ergebnisse der Umfrage bei den Betrieben und der Interviews mit den am Prozess der Fachpraktikerausbildung beteiligten Akteur*innen können sieben Bedarfswelder identifiziert werden und dazugehörige Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden.

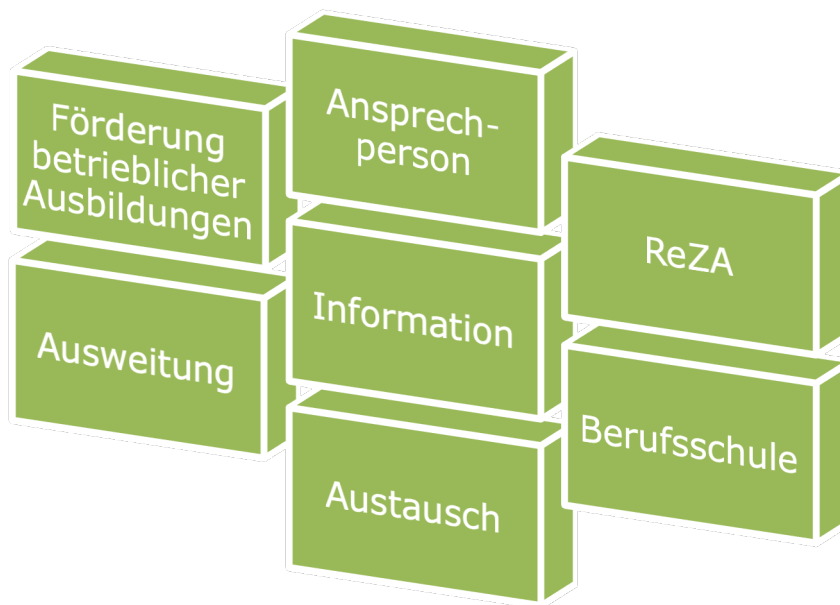


Abbildung 10. Bedarfswelder.

Förderung betrieblicher Ausbildungen

Die betriebliche Ausbildungsform birgt den Vorteil für die Fachpraktikerauszubildenden, dass diese keine Simulation der Arbeitswelt erleben, sondern den realen Arbeitsalltag und dass die Chancen einer Übernahme bei dieser Ausbildungsform höher sind. Dennoch machen sowohl die Angaben der Gesprächspartner*innen in den Interviews als auch andere Statistiken (z.B. Autorengruppe Bildungsberichtserstattung, 2014) deutlich, dass die betriebliche Ausbildungsform im Rahmen der Fachpraktikerausbildung leider eine Seltenheit darstellt. Gründe hierfür sind vielfältig. Zum einen ist die ReZA für viele Betriebe eine Herausforderung sowie auch das Zusammenspiel mit den Berufsschulen und der geringe Bekanntheitsgrad der Ausbildungsform. Auf diese drei Aspekte wird im Verlauf in separaten Handlungsempfehlungen gesondert eingegangen. Ein weiteres Hindernis stellt die fehlende Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung dar. Metzler et al. (2017) zeigten in diesem Zusammenhang, dass Betriebe häufiger Menschen mit Behinderung ausbilden, wenn sie bereits Erfahrungen mit dieser Zielgruppe gewinnen konnten. Wichtig ist daher ein Erfahrungsaustausch zwischen Betrieben mit und ohne Menschen mit Behinderung als Mitarbeitende/Auszubildende, um Unklarheiten und Fragen klären zu können. Als noch wichtiger einzustufen ist jedoch der persönliche und direkte Kontakt zwischen Betrieben und jungen Menschen mit Behinderung. Dieser ist zu fördern, um den fehlenden Kontakt zur Zielgruppe herzustellen, Unsicherheiten zu beseitigen und Erfahrungen gewinnen zu

können. Ebenfalls zeigte die Umfrage bei den Betrieben in diesem Projekt, dass Fachpraktikerausbildungen oft durch vorigen Kontakt der Betriebe mit den Jugendlichen zu Stande kommen, wie beispielsweise durch Pilotprojekte oder Praktika. Diese gilt es daher zu fördern und stärker zu bewerben.

Ansprechperson

Im Laufe des Projektes zeigte sich, dass feste Ansprechpersonen gewünscht und notwendig sind. Nicht nur die Daten des vorliegenden Projektes legen dies nahe, sondern auch Metzler et al. (2017) konnten zeigen, dass 92% der von ihnen befragten Betriebe eine feste externe Ansprechperson wünschen, die beispielsweise bei der Beantragung von Unterstützungs- und Förderangeboten für Auszubildende und der Herstellung des Kontakts zu den entsprechenden Institutionen hilft. In diesem Zusammenhang soll kurz das 2-jährige Modellprojekt „Beschäftigung eines/einer „Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln“ vorgestellt werden. Diese aus der Ausgleichsabgabe finanzierte Fachberatung soll als Lotse zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung fungieren. Zu ihren konkreten Aufgaben zählen hierbei:

- Information und Beratung der Schüler*innen im letzten Schuljahr, die KAoA-STAR durchlaufen, über Ausbildungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Vermittlung der Schüler*innen an Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen
- Kontaktaufnahme zu Berufsschulen und Aufbau eines Netzwerks an Berufsschulen, die theoriereduzierten Unterricht für Fachpraktikerausbildungen anbieten
- Beratung und Begleitung der Auszubildenden mit Behinderung im Zusammenhang mit der Sicherung und dem Erhalt des Ausbildungsplatzes sowie einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Information und Beratung der Mitgliedsbetriebe über die Rahmenbedingungen der Ausbildung und Beschäftigung von jungen Menschen mit Behinderung
- Akquisition von Praktikums- und Ausbildungsplätzen für junge Menschen mit Behinderung
- Unterstützung der Mitgliedsbetriebe bei der Beantragung von Förderleistungen zur Eingliederung und Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung

(Vorlage 14/3671)

Aktuell findet das Modellprojekt der Fachberatung für inklusive Bildung bislang nur an der IHK zu Köln statt. Eine aus dem vorliegenden Projekt resultierende dringende Handlungsempfehlung besteht jedoch darin, eine Fachberatung für inklusive Bildung in allen Kammern zu installieren, um so dem Wunsch nach Unterstützung (auch in bürokratischen Angelegenheiten) und einer zentralen Ansprechperson in den Kammern nachzukommen.

ReZA

Die ReZA hat ihre Daseinsberechtigung und wurde mit einer sinnvollen Absicht eingeführt. Problematisch wird es nur, wenn sie aufgrund ihrer hohen Anzahl an Ausbildungsstunden (320 h) von Betrieben als Grund dafür angeführt wird, dass sie keine Fachpraktikerausbildung anbieten können. In diesem Zusammenhang wird empfohlen, eine erneute Informationsoffensive zu starten. Diese muss eine Darstellung des Nutzens der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifizierung für die Betriebe beinhalten. Zudem muss die Tatsache bekannter gemacht werden, dass die hohe Stundenanzahl reduziert werden kann, durch z.B. eine Anrechnung bereits absolvierter inhaltsgleicher Weiterbildungen, und dass das Anforderungsprofil an die Auszubildenden auch dann als erfüllt gilt, wenn die behindertenspezifische Qualifikation auf andere Art und Weise glaubhaft gemacht werden kann, beispielsweise durch die Zusammenarbeit mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung oder die Gewährleistung einer fachlichen Begleitung durch behinderungsspezifisch geschultes Personal. Diese Beratung kann beispielsweise durch die Fachberater*innen für Inklusion (Kammerberatung) und die zuvor erwähnte Fachberatung für inklusive Bildung durchgeführt werden.

Ein Ansatz, um Betriebe bezüglich der ReZA zu entlasten, ist es, Mitarbeitende in den Kammern mit der ReZA auszubilden. In Frage kämen dafür beispielsweise neben der Ausbildungsberatung erneut die Fachberater*innen für Inklusion (Kammerberatung) und für inklusive Bildung. So könnte das Vorhandensein der ReZA sichergestellt werden. In den zugehörigen Kammern der Gesprächspartner*innen der Interviews dieses Projektes gibt es bereits Mitarbeitende, welche die ReZA vorweisen und auf diese Weise Betriebe entlasten können. Die Empfehlung lautet, dies auch auf weitere Kammern auszuweiten, sodass die ReZA kein Hindernis mehr für Betriebe darstellen kann, eine betriebliche Fachpraktikerausbildung anzubieten. Eine weitere Idee ist es, das Thema „Inklusion“ (somit auch der Fachpraktikerausbildung) festen Bestandteil Teil der Meisterprüfung/-ausbildung und der Ausbildereignungsprüfung werden zu lassen, sodass die Inhalte der ReZA an anderer Stelle vermittelt werden. So kann der Erwerb der Kompetenzen sichergestellt werden, ohne eine zusätzliche Ausbildung von 320 Stunden zu absolvieren.

Berufsschule

Eine Herausforderung im Kontext der Fachpraktikerausbildung stellen insbesondere bei der betrieblichen Fachpraktikerausbildung die Berufsschulen dar und ihre oft vorhandene mangelnde Barrierefreiheit. Zum einen ist es wichtig, dass es leichter wird, herauszufinden, welche Berufsschulen barrierefrei sind. Eine Übersicht zur Barrierefreiheit der Berufsschulen in Nordrhein-Westfalen entstand durch den Westdeutschen Handwerkskammertag (<https://www.whkt.de/bfbkdb/index.php>; abgerufen am 02.12.2019). Dort können anhand eines Ausbildungsberufes Berufsschulen in NRW gesucht werden, die diesen Ausbildungsberuf beschulen. Zudem kann durch die zusätzliche Angabe eines Ortes und einer

Umkreissuche die Trefferliste weiter eingegrenzt werden und es ist die gezielte Suche nach Berufsschulen, die Ausbildungsberufe als Fachpraktiker*in anbieten, möglich. Diese Datenbank ist ein sehr guter Ansatz, ist jedoch auch auf dem aktuellen Stand zu halten und vor allem in weiteren Bundesländern einzuführen. Diese Notwendigkeit wird auch in dem Programm „Inklusionsstrukturen bei Kammern stärken - InKas“ des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) thematisiert. Eines der darin enthaltenen Programmziele umfasst die Förderung der Erstellung einer Übersicht über berufsbildende Schulen und deren Inklusionsgestaltung, welche auch die Transparenz im Hinblick auf Berufsschulen und Berufsschulklassen für Fachpraktikerauszubildende verbessern soll. Gewünscht sind bei dieser Übersicht auch Angaben über die Erfahrungen der Berufsschule mit der Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen (nach Art der Behinderung).

Bei Fachpraktikerberufen sind meist nicht wie bei anderen Ausbildungsberufen mehrere Berufsschulen vorhanden, sodass teilweise weite Entfernungen für die Fachpraktikerauszubildenden zu ihrer Berufsschule entstehen. Eine Möglichkeit, dieser Herausforderung zu begegnen, ist die Einführung und das Vorantreiben des „Elektronischen Klassenzimmers“ und damit die Reduktion des Präsenzunterrichtes. Wichtig zu beachten ist in diesem Zusammenhang jedoch auch stets die Barrierefreiheit. Ein potentielles Werkzeug stellt der elektronische Jobcoach (EJO; siehe Abbildung 11) dar.

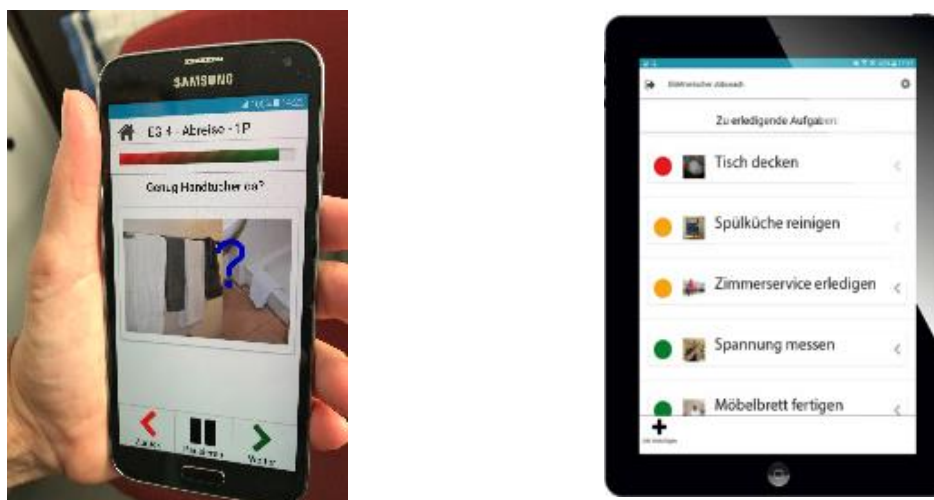


Abbildung 11. EJO Beispiele. Links: Technische Universität Dortmund (o.D.); rechts: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (o.D.).

Dieser wurde für Menschen mit kognitiven Einschränkungen (insbesondere mit Problemen des Kurzzeitgedächtnisses, Konzentrationsschwierigkeiten, Verständnisproblemen komplexer Prozesse) von der Fakultät für Rehabilitationswissenschaften der Technischen Universität Dortmund, dem Lehr- und Forschungsgebiet Rehabilitationstechnologie, zusammen mit dem technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes im Rheinland entwickelt,

erprobt, wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Ursprünglich ist diese App, welche auf dem Smartphone oder dem Tablet angewendet werden kann, dafür gedacht, eine klar umrissene Arbeitsaufgabe Schritt für Schritt zu erklären. Die erforderlichen Handlungsschritte können hierbei immer wieder abgerufen und das Arbeitsergebnis von den Anwendenden selbst überprüft werden. Für Menschen, denen das Merken von selbst einfachen Arbeitsabläufen schwerfällt, ist dies ein großer Vorteil.

Bislang wurde die App am Arbeitsplatz verwandt. Es liegt jedoch nicht fern, einen Schritt weiter zu denken und EJO auch im Bereich der theoretischen Ausbildung zu verwenden. So könnte das für die Ausbildung der Fachpraktiker*innen zuständige Lehrpersonal in den Berufsschulen die Lerninhalte in die App einpflegen und passend gestalten sowie auf dem aktuellen Stand halten. Auf diesem Wege könnte die Präsenzzeit für die Auszubildenden in den Berufsschulen potenziell reduziert werden.

Austausch

„Alle an der Beratung und Entscheidungsfindung beteiligten Akteure – Lehrkräfte in allgemeinen wie in Förderschulen, Rehabilitationsberater/-innen in den Agenturen für Arbeit, Mitarbeiter/-innen der Integrationsämter, aber auch vor allem der Kammern – bedürfen neben fundierten Kenntnissen über (rechtliche) Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten auch sowohl eines klaren Bewusstseins ihrer jeweiligen Rolle und ihres Auftrags als auch einer ausgeprägten Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren im Feld.“

(Bylinski & Vollmer, 2015, S. 35)

Dieses Zitat macht deutlich, dass ein Austausch und ein kooperatives Agieren der am Prozess der Fachpraktikerausbildung beteiligten Personen unabdinglich für einen funktionierenden Ablauf ist. Ein weiteres Ziel des bereits erwähnten Programms „Inklusionsstrukturen bei Kammern stärken - InKas“ des BMAS bezieht sich daher auch auf den Erfahrungsaustausch von Inklusionsberater*innen bei den Kammern und ihren Verbänden (sowie im Bereich der Landwirtschaft bei den Stellen, die nach Landesrecht für die Ausbildung in landwirtschaftlichen Unternehmen zuständig sind). Konkret soll hier zur Ermöglichung eines Erfahrungsaustauschs einmal jährlich eine zweitägige Fachtagung gefördert werden, an der alle Inklusionsberater*innen teilnehmen können. Dies ist in jedem Fall zu unterstützen, bezieht jedoch nicht alle Verantwortlichen im Prozess der Fachpraktikerausbildung mit ein. Daher soll im Folgenden kurz auf die bereits erwähnte Veranstaltung in Niedersachsen eingegangen werden. Dort fand mit den jeweiligen Kammern und der Bundesagentur für Arbeit ein organisierter Informationsaustausch statt. Gegenstand der Veranstaltung war die Werbung für das Instrument Fachpraktikerausbildung und das Treffen einer Vereinbarung darüber, dass bei Entwicklung einer neuen Fachpraktikerregelung durch eine Kammer, diese Regelung von den anderen Kammern übernommen wird. Neben der Erweiterung

des Qualitätsspektrums an Ausbildungsregelungen findet auf diese Art und Weise ein Austausch zumindest zweier am Prozess der Fachpraktikerausbildung beteiligten Akteur*innen statt (Kammer und Agentur für Arbeit). Eine solche Veranstaltung ist auch für das Land NRW zu empfehlen, erweitert um die Teilnahme der Bildungsträger und Berufsschulen. So kann versucht werden, ein sich regelmäßig zusammenfindendes Netzwerk zu installieren, welches einen (Erfahrungs-)Austausch und eine regionale Vernetzung ermöglicht.

Ausweitung

Die Ausweitung des Angebots an Fachpraktikerausbildungen ist notwendig, um das Recht auf freie Berufswahl auch für Menschen mit Behinderung umzusetzen, da die Passung zwischen dem Wunsch des Jugendlichen und des Vorhandenseins der Ausbildungsberufe bislang oft nicht gegeben ist. Das Verzeichnis der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO der Bundesagentur für Arbeit gibt 61 Berufe an (Stand Januar 2020). Die in diesem Projekt erhobene Übersicht der vorhandenen Fachpraktikerausbildungsrahmenpläne umfasst ca. 30 verschiedene Berufe. Somit wird deutlich, dass das Potential im Rheinland hinsichtlich der Vielfalt an Fachpraktikerberufen in keinem Fall ausgeschöpft ist. Bei der Empfehlung zur Entstehung konkreter neuer Fachpraktikerausbildungen wird an dieser Stelle mit Vorsicht reagiert, jedoch soll ein Vorschlag einer Gesprächsperson dieses Projekts aufgegriffen werden, welche eine systematische Herangehensweise empfiehlt. Es wurde angeregt, in jedes Neuordnungsverfahren eines Berufes von vornherein einen Prüfauftrag bezüglich der Fachpraktikerausbildung mitzunehmen. Ist bereits ein zugehöriger Fachpraktikerberuf vorhanden, ist eine einheitliche Musterregelung zu erstellen; bei komplett neuen Berufen ist eine entsprechende Fachpraktikerregelung zu erarbeiten. So können die von allen Gesprächspartner*innen als positiv erachteten Musterregelungen ausgeweitet und ein höheres Ausmaß an Vergleichbarkeit erreicht werden. Diese Ausweitung sollte dann jedoch auf Bundesebene erfolgen und nicht auf regionaler Kammerebene, damit sich der Flickenteppich an Ausbildungsordnungen nicht weiter vergrößert. In diesem Zusammenhang wird allen Kammern empfohlen, insofern noch nicht geschehen, ihre Ausbildungsrahmenpläne an die entsprechenden Musterregelungen anzupassen, falls diese vorhanden sind.

Ein Problem in Folge einer Ausweitung des Angebots könnte in den Berufsschulen entstehen. Die dort mangelnden Ressourcen werden nicht weniger bei einer höheren Anzahl an unterschiedlichen Fachpraktikerausbildungen und geringere Anzahlen an Fachpraktikerauszubildenden pro Berufsrichtung erschweren das Bilden eigener Fachpraktikerklassen. Dies kann dazu führen, dass die Ausbildung in einem noch größeren Ausmaß als bislang überbetrieblich über Bildungsträger laufen müsste, da die Berufsschulen die Beschulung nicht mehr gewährleisten könnten, was wiederum negative Auswirkungen auf die Übernahmequoten und die Anschlussperspektiven hätte. Die zusammenhängenden Problematiken sind somit auch bei dem oben genannten Vorgehen (Neuordnungsverfahren eines

Berufes) zu berücksichtigen. Hier ist es notwendig, dass die beteiligten Akteur*innen, auch die Berufsschulen und Bildungsträger, gemeinsam überlegen, diskutieren und abwägen, ob die Errichtung einer neuen Fachpraktikerausbildung als sinnvoll zu erachten ist oder eine anschließende Beschäftigung als nahezu unmöglich eingestuft wird oder die Beschulung in Berufsschulen nicht gewährleistet werden kann.

Information

Der letzte und zentrale Baustein betrifft die Information. Trotz des zur Verfügung Stellens von Beratungsangeboten der zuständigen Stellen ist der Bekanntheitsgrad der Fachpraktikerausbildung nicht sehr groß. Beispielsweise erkundigten sich viele der Betriebe nach Erhalt des Fragebogens im Rahmen des Projektes, was eine Fachpraktikerausbildung überhaupt sei, oder gaben bei der Frage nach Gründen für ein fehlendes Anbieten der Fachpraktikerausbildung an, dass diese ihnen unbekannt sei oder Informationen fehlen würden. Auch die erhobenen Informationen in den Interviews bestätigen dieses vorliegende Informationsdefizit.

Auch um zu erreichen, dass die betriebliche Ausbildung keinen Ausnahmefall mehr darstellt, ist es somit notwendig, die Betriebe zu informieren. Dies ist ebenfalls bei den Betrieben relevant, die keine Ausbildungsbetriebe sind. Denn hier kann durch Aufklärungsarbeit und das Aufzeigen von Vorteilen die Bereitschaft von Betrieben, Fachpraktikerauszubildende einzustellen, erhöht werden. In den Betrieben sind zudem alle Mitarbeitenden bezüglich der Zielgruppe und der Ausbildungsform zu informieren und zu schulen, um Berührungängsten entgegen zu wirken und alle Mitarbeitenden ins Boot zu holen. Eine konkrete Idee, die Thematik der „Inklusion“ (somit auch der Fachpraktikerausbildung) mehr in die Betriebe zu bringen, ist, wie bereits erwähnt, diese einen Teil der Meisterprüfung/-ausbildung oder der Ausbildereignungsprüfung werden zu lassen.

Die Information und Aufklärung der potenziellen Auszubildenden und ihrer Eltern zu Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, also auch der Fachpraktikerausbildung, hat schon früh zu erfolgen. Somit ist in den Förderschulen im Rahmen der Berufsorientierung und KAoA-STAR (Übergang Schule Beruf) bei den Schüler*innen, Eltern und dem Lehrpersonal anzusetzen. Hier ist die Ausbildung zum*r Fachpraktiker*in vorzustellen und auch die damit verbundene Durchlässigkeit zur Regelausbildung aufzuzeigen. Schüler*innen, bei denen sich andeutet, dass eine betriebliche Fachpraktikerausbildung nicht in Frage kommt, könnten konkrete Bildungsträger vorgestellt werden. Ein konkreter Ansatz kann die Organisation und Durchführung von „Azubi-Fachpraktiker-Speed-Datings“ sein, die das Zustandekommen von Erstkontakten und Praktikumsplätzen erleichtern können.

Somit lässt sich zusammenfassend sagen, dass eine vermehrte Aufklärung und Information sowie eine fachgerechte Beratung der Betriebe und der Auszubildenden bezüglich der Fachpraktikerausbildung durch die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätigen Fachberater*innen, der Ausbildungsberatung der Kammern und der Bundesagentur für Arbeit notwendig ist. Hierbei ist insbesondere eine persönliche Ansprache, beispielsweise durch die Kammerberatung, anstatt die alleinige Nutzung von Werbe- und Informationsmaterial von Bedeutung.

Bei der Informationsvermittlung und dem Erreichen der Zielgruppe ist es wichtig, dass diese an die heutigen Kommunikationsmöglichkeiten angepasst wird. Eine Broschüre aus Papier ist zwar zielführend, sollte jedoch um weitere Medien, beispielweise Informationen in den Social Media, ergänzt werden, um ihre Reichweite zu erhöhen. Zu erwähnen ist, dass zusätzlich zu der bereits erwähnten Übersicht der vorhandenen Fachpraktikerausbildungsrahmenpläne im Rheinland ebenfalls im Rahmen dieses Projektes ein Fact Sheet zur Fachpraktikerausbildung erstellt wurde (siehe Anhang 2). Dieses enthält auf 2 Seiten knapp zusammengefasst alle notwendigen Informationen zur Ausbildung gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO, inklusive Ansprechpersonen und weiterführenden Links. Es kann somit als eine erste Information für Interessent*innen dienen und ist, wie auch die Übersichtstabelle, auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes ersichtlich (abrufbar unter: https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/uebergang_schule_beruf_1/fachpraktikerausbildung/fachpraktikerausbildung.jsp).

Eine Schwierigkeit für Personen der Zielgruppe ist es, herauszufinden, wo sie welche Fachpraktikerausbildung absolvieren können. Zwar ist im Rahmen dieses Projektes eine Übersicht für das Rheinland (und gesamt NRW) entstanden, jedoch fehlen die Angaben der restlichen Regionen und Bundesländer. Zudem sind die Angaben eine Momentaufnahme, die sich in ein paar Monaten bereits wieder verändert haben kann. Daher wird empfohlen, eine bundesweite Plattform mit Suchfunktion einzurichten. Auf dieser pflegen alle Kammern ihre Ausbildungsmöglichkeiten hinsichtlich Fachpraktikerausbildungen ein und aktualisieren ihre Angaben in einem regelmäßigen Turnus. So ist es für Interessierte leichter, anhand ihres Wunsches, eine bestimmte Fachpraktikerausbildung zu absolvieren, oder für ihren Wohnort nach Ausbildungen gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO zu suchen. Im optimalen Falle wäre es möglich, dass den Suchenden dazu direkt passende Berufsschulen oder Bildungsträger vorgeschlagen werden. Hierfür ist jedoch eine Zusammenarbeit aller Beteiligten notwendig, da eine Suchmaschine und Plattform mit veralteten Inhalten ihren Sinn und Zweck nicht erfüllt.

Auch sind die Internetauftritte der Kammern hinsichtlich der Fachpraktikerausbildung zu überarbeiten und die Kammern angehalten, diese auf dem aktuellen Stand zu halten. Während der Recherche zum Angebot an Fachpraktikerausbildungen der Kammern zeigte sich,

dass bei Eingeben des Schlagworts „Fachpraktiker“ in der Suchmaske der Internetseiten einiger Kammern keine Ergebnisse resultierten, obwohl Ausbildungsrahmenpläne für Fachpraktikerausbildungen vorliegen. Als mögliche Begründung dafür wurde die Sorge genannt, dass sich Personen dadurch für die Ausbildungsform interessieren könnten, die nicht zur Zielgruppe gehören. Dem könnte entgegengewirkt werden, indem zu den Suchergebnissen konkrete und gut verständliche Informationen zur Zielgruppe und der Tatsache, wer diese Ausbildungsform absolvieren darf, gegeben werden, sodass keine Missverständnisse entstehen und unerfüllbare Wünsche geweckt werden.

5 Fazit

Ziel des vorliegenden Projektes war die Erfassung des Ist-Stands der Fachpraktikerausbildung im Rheinland. Dies umfasste in einem ersten Schritt die Zusammenstellung einer Übersicht über existierende Fachpraktikerausbildungsrahmenpläne der Kammern. Dieses Ziel wurde erreicht, indem eine rheinlandweite Übersicht erstellt wurde. Diese macht deutlich, dass sich das Angebot an Fachpraktikerausbildungen zwischen den Kammern hinsichtlich der Anzahl verschiedener Fachpraktikerausbildungen unterscheidet. Wichtig ist, zu beachten, dass die erstellte Übersicht lediglich eine Momentaufnahme darstellen kann. Daher ist in Zukunft die Etablierung einer alternativen Darstellungsform notwendig, beispielsweise in Gestalt einer bundesweiten Plattform mit Suchfunktion, deren Inhalte in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden.

Ein weiteres Ziel der Analyse bestand aus der Identifikation von förderlichen Faktoren sowie Stolpersteinen und Herausforderungen, um Erkenntnisse zur Optimierung der Fachpraktikerausbildung zu gewinnen und Handlungsempfehlungen auszusprechen. Auch dieses Ziel wurde erreicht. Die Ergebnisse der Datenerhebung dieses Projektes zeigten, dass die zu Wort kommenden Akteur*innen dem Instrument der Fachpraktikerausbildung positiv gegenüberstehen, obgleich auch an einigen Stellen deutlicher Optimierungsbedarf geäußert wurde. So konnten beispielsweise der geringe Bekanntheitsgrad und die geringe Anzahl an betrieblichen Fachpraktikerausbildungen als deutlich verbesserungswürdig identifiziert werden und Handlungsempfehlungen zu den Bausteinen der Förderung betrieblicher Ausbildungen, der ReZA, der Information und des Austauschs, der Berufsschule, der Ausweitung sowie festen Ansprechpersonen formuliert werden.

In zukünftigen Projekten ist die Datenerhebung um die Sichtweise der Fachpraktikerauszubildenden zu erweitern und somit um die Erfahrung (ehemaliger) Auszubildenden während der Ausbildung. Zudem ist es als Ausblick wichtig, den weiteren Weg der Auszubildenden zu erfassen: Wie sehen die konkreten Übernahme- und Vermittlungsquoten aus? (Wo und wie lange) Arbeiten die Auszubildenden später in ihrem ausgebildeten Beruf? Wie häufig wurde von der Durchlässigkeit und der Möglichkeit, in eine Regelausbildung zu wechseln, Gebrauch gemacht? Dies sind weitere interessante Fragestellungen, denen zukünftig nachgegangen werden sollte, auch in Hinblick auf die Frage nach einer Ausweitung des Angebotes an (unterschiedlichen) Fachpraktikerausbildungen.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014). *Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

BDA, DIHK & ZDH (o.D.). *"Inklusion gelingt!"*. Welche Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung gibt es?. Zugriff am 02.01.2020, <http://www.inklusion-gelingt.de/ausbildung.html>

Benecke M. & Hergenröder, C.S. (2009). *Berufsbildungsgesetz: BBiG. Kommentar*. München: Beck.

BIBB-Hauptausschuss (2006). *Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen*. Zugriff am 18.10.2019, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_empfehlung_ha_pm_20-2006.pdf

BIBB-Hauptausschuss (2010). *Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO*. Zugriff am 18.10.2019, <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>

BIBB-Hauptausschuss (2012). *Empfehlung Nr. 154 – Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)*. Zugriff am 02.01.2020, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_HA_Rahmencurriculum.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2020). *Übersicht der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen*. Zugriff am 18.10.2019, <https://planet-beruf.de/index.php?id=13175>

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (o.D.). *Forschungsprojekt. Der elektronische Jobcoach*. Zugriff am 13.02.2020, <https://www.integrationsaemter.de/Forschungsprojekt/606c8956i1p62/index.html>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für berufliche Bildung.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.D.). *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*. Zugriff am 08.01.2020, <https://www.bmbf.de/de/bundesinstitut-fuer-berufsbildung-bibb-424.html>

Bylinski, U. & Vollmer, K. (2015). Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Wissenschaftliche Diskussionspapiere* (162). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Eck, H., Stein, R. & Ebert, H. (2016). Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42 m HwO für Menschen mit Behinderung. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 67(7), 304-317.

Handwerkskammer Aachen (2018). *Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Antworten für Betriebe*. Aachen.

Kossow, G. & Stöckle-Schowan, B. (2014). Inklusion und Qualifikation. *Berufliche Rehabilitation*, 3(28), 242-266.

Kreis Viersen (o.D.) *Rehabilitation der Agentur für Arbeit*. Zugriff am 08.01.2020, <http://berufswege-im-kreis-viersen.de/schule-und-was-dann/wer-kann-mich-bei-der-berufs-und-studienwahl-beraten/rehabilitation-der-agentur-fuer-arbeit.html>

LVR-Fachbereich 53 (2019). *Förderung des zweijährigen Modellprojekts "Beschäftigung eines/einer „Fachberater*in für inklusive Bildung" bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln" (Vorlage 14/3671)*. Zugriff am 06.01.2020, [https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche-www.nsf/0/F6F5B60CA68C0324C12584B1003DC09D/\\$file/Vorlage14_3671.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche-www.nsf/0/F6F5B60CA68C0324C12584B1003DC09D/$file/Vorlage14_3671.pdf)

LVR-Inklusionsamt (2018). *FACT SHEET Inklusionsbetriebe*. Zugriff am 06.01.2020, https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/integrationsprojekte/FACT_SHEET_Inklusionsbetriebe.pdf

LVR-Inklusionsamt (2019). *FACT SHEET Technischer Beratungsdienst. Kammerberatung*. Zugriff am 06.01.2020, https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/Fact_Sheet_Technischer_Beratungsdienst_und_Kammerberater.pdf

LVR-Inklusionsamt (o.D.). *Flyer: Die Integrationsfachdienste im Rheinland*. Zugriff am 06.01.2020, https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/IFD-Flyer_Internet_2019.pdf

Metzler, C., Seyda, S., Wallossek, L. & Werner, D. (2017). Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung. *IW-Analysen Nr. 114*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Rehadat (o.D.). *Fachpraktiker und Werkerbildungen*. Zugriff am 18.10.2019, <https://www.rehadat-bildung.de/de/Arbeitgeber/Ausbildungsformen/Fachpraktiker/index.html>

Technische Universität Dortmund (o.D.). *EJO - Elektronischer Jobcoach*. Zugriff am 13.02.2020, <http://www.rt.fk13.tu-dortmund.de/cms/de/Forschung/EJO/index.html>

Trenk-Hinterberger, P. (2012). Artikel 27 – Arbeit und Beschäftigung. In A. Welke (Hrsg.), *UN-Behindertenrechtskonvention mit rechtlichen Erläuterungen* (S. 190 ff). Berlin: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V..

United Nations (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Zugriff am 03.01.2020, https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

Vollmer, K. (2007). So normal wie möglich – so speziell wie nötig. Behinderte Menschen im „regulären“ Berufsbildungssystem ausbilden. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 36(2), 33-35.

Westdeutscher Handwerkskammertag e. V. (o.D.). *Datenbank zur Barrierefreiheit von Berufskollegs in NRW*. Zugriff am 02.12.2019, <https://www.whkt.de/bfbkdb/index.php>

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Übersicht über vorhandene Fachpraktikerausbildungsrahmenpläne der Kammern im Rheinland

LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung
LVR-Inklusionsamt



Vorhandene Fachpraktikerausbildungsrahmenpläne der Kammern im Rheinland

 Handwerkskammer Aachen		
Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Bäckerwerker*in	36	<u>Beratung zum Thema</u> <u>Fachpraktikerausbildung allgemein</u>
Bau- und Metallmaler*in	36	Herr Fabian Schmidt 0241 471-168 fabian.schmidt@hwk-aachen.de
Fachpraktiker*in für Holzverarbeitung	36	<u>Beratung zum Thema Förderung</u>
Fachpraktiker*in für Metallbau	42	Herr Henning Sybertz 02473 605-226 henning.sybertz@hwk-aachen.de
Verkaufskraft im Nahrungsmittelhandwerk	36	

Industrie- und Handelskammer Aachen		
Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in für Bürokommunikation	36	Herr Orhan Güzel 0241 4460-122 orhan.guezel@aachen.ihk.de
Fachpraktiker*in für IT-Leistungen	36	Herr Ralf Wendorff 0241 4460-254 ralf.wendorff@aachen.ihk.de
Fachpraktiker*in Küche	36	Herr Stefan Plum-Consilius 0241 4460-251 stefan.plum@aachen.ihk.de
Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen	24	
Fachpraktiker*in Verkauf	24	Herr Uwe Steckemetz 0241 4460-244 uwe.steckemetz@aachen.ihk.de


 Industrie- und Handelskammer
Bonn/Rhein-Sieg

Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in für Bürokommunikation	36	Herr Ali Osman Atak 0228 2284-194 atak@bonn.ihk.de
Fachpraktiker*in Küche	36	
Fachpraktiker*in für Metallbau	42	
Fachpraktiker*in für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	36	
Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen	24	
Fachpraktiker*in Verkauf	24	
Fachpraktiker*in für Zerspanungsmechanik	42	
Helfer*in im Gastgewerbe	24	



**Niederrheinische Industrie-
und Handelskammer**
Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg

Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in für Bürokommunikation	36	Herr Dirk Taukel 0203 2821-207 taukel@niederrhein.ihk.de
Fachpraktiker*in Küche	36	
Fachpraktiker*in im Lagerbereich	24	
Fachpraktiker*in für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	36	
Fachpraktiker*in für personale Dienstleistungen	36	
Fachpraktiker*in Verkauf	24	
Helfer*in im Gastgewerbe		
Kraftfahrzeugfachwerker*in	24	
Metallwerker*in	24	
Schweißwerker*in	24	
Werkzeugmaschinenwerker*in	24	



Handwerkskammer Düsseldorf

Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in für Gebäudereinigung	36	Frau Britta Withöft 0211 8795-610 britta.withoeft@hwk-duesseldorf.de
Fachpraktiker*in für Holzverarbeitung	36	
Fachpraktiker*in Maler*in und Lackierer*in	36	
Fachpraktiker*in für Metallbau	42	
Fachkraft für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	36	

Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf

Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in für Bürokommunikation	36	Herr Lutz Overrath 0211 3557-431 overrath@duesseldorf.ihk.de
Fachpraktiker*in Küche	36	
Fachpraktiker*in im Gastgewerbe	24	
Fachpraktiker*in für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	36	
Fachpraktiker*in für Metalltechnik	24	
Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen	24	
Fachpraktiker*in Verkauf	24	


 Industrie- und Handelskammer
für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen
zu Essen

Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachkraft für Fahrzeugpflege	24	Frau Kathrin Mandt 0201 1892-249 kathrin.mandt@essen.ihk.de
Fachpraktiker*in für Bürokommunikation	36	
Fachpraktiker*in für IT-Systeme	36	
Fachpraktiker*in Küche	36	
Fachpraktiker*in im Lagerbereich	24	
Fachpraktiker*in für Metallbau	42	
Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen	24	
Fachpraktiker*in Verkauf	24	
Fachpraktiker*in für Zerspanungsmechanik	42	

Handwerkskammer
zu Köln



Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in im Hochbau	36	Herr Andreas Thiemann 0221 2022-249 thiemann@hwk-koeln.de
Fachpraktiker*in für Holzverarbeitung	36	
Fachpraktiker*in Maler*in und Lackierer*in	36	
Fachpraktiker*in für Metallbau	42	
Fahrzeugpfleger*in	24	



Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in Küche	36	Herr Johannes Juszcak 0221 1640-6280 johannes.juszcak@koeln.ihk.de
Fachpraktiker*in im Lagerbereich	24	
Fachpraktiker*in für Metallbau	42	
Fachpraktiker*in Metalltechnik		
Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen	24	
Fachpraktiker*in Verkauf	24	
Fachpraktiker*in für Zerspanungsmechanik	42	

Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein

Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in für Holzverarbeitung	36	Herr Alfred Wagner IHK Ausbildungs-GmbH 02161 241-107 wagner@mittlerer-niederrhein-gmbh.ihk.de
Fachpraktiker*in für Industriemechanik	42	
Fachpraktiker*in Küche	36	
Fachpraktiker*in im Metallbau	42	
Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen	24	
Fachpraktiker*in Verkauf	24	
Lagerfachhelfer*in		



Bergische Industrie- und Handelskammer
Wuppertal-Solingen-Remscheid

Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in für Bürokommunikation	36	Herr Michael Oelkers 0202 2490-805 m.oelkers@bergische.ihk.de
Fachpraktiker*in Küche	36	
Fachpraktiker*in Verkauf	24	

Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen

Berufsbezeichnung	Dauer (in Monaten)	Ansprechperson
Fachpraktiker*in für personenbezogene Serviceleistungen	36	Frau Susanne Saerbeck 0251 2376-295 susanne.saerbeck@lwk.nrw.de
Fachpraktiker*in Hauswirtschaft	36	
Landwirtschaftsfachwerker*in	36	<u>Regierungsbezirk Köln</u> Herr Markus Hammes 0221 5340-147 markus.hammes@lwk.nrw.de <u>Regierungsbezirk Düsseldorf</u> Herr Christian Deselaers 02821 996-102 christian.deselaers@lwk.nrw.de
Werker*in in der Forstwirtschaft	36	Frau Ute Messerschmidt 0251 2376-469 ute.messerschmidt@lwk.nrw.de
Werker*in im Gartenbau	36	Herr Martin Bietenbeck 0251 2376-385 martin.bietenbeck@lwk.nrw.de

Anhang 2: Fact Sheet zur Fachpraktikerausbildung

FACT SHEET

Ausbildung zum/zur Fachpraktiker*in



Fachpraktikerausbildung

Vor über 10 Jahren trat die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft. Die schulische Inklusion macht einen Teil dieses Übereinkommens aus. Nun stellt sich die Frage, wie Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die in den zurückliegenden Jahren im gemeinsamen Lernen oder auf einer Förderschule unterrichtet wurden, der Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt gelingt. Inklusion heißt aus Sicht des LVR-Inklusionsamtes, allen Schülerinnen und Schülern, die das entsprechende Potenzial besitzen, eine geeignete Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu ermöglichen.

Eine Möglichkeit ist das Absolvieren einer Fachpraktikerausbildung. Diese Ausbildung muss bei der zuständigen Kammer durch die Jugendlichen mit Behinderung oder deren gesetzliche Vertretung beantragt werden, wobei der Ausbildungsplatz zu diesem Zeitpunkt sicher sein muss.

Eine kontinuierliche Prüfung des Übergangs von einer Fachpraktikerausbildung nach § 66 BBiG/ § 42r HwO in einen nach § 4 BBiG/ § 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf hat stattzufinden.

Inhalte

Bei der Fachpraktikerausbildung handelt es sich um eine Ausbildung innerhalb des Berufsbildungsgesetzes: Zum einen werden die Ausbildungsverträge der Fachpraktiker*innen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen. Zum anderen sind die Inhalte der Fachpraktikerausbildung aus denen anerkannter Ausbildungsberufe unter Berücksichtigung der Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes zu entwickeln, um so sowohl den ausbildungsrelevanten Bedingungen als auch den Erfordernissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Die Ausbildungsordnungen orientieren sich demnach zwar an denen der regulären Ausbildungsberufe, erfordern jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen. Daher wird die Fachpraktikerausbildung auch oft als „theorie-reduzierte Ausbildung“ bezeichnet. Das Ablegen der Abschlussprüfung erfolgt vor der jeweils zuständigen Kammer. Die Ausbildung dauert meist 2 bis 3 Jahre.

Rechtliche Grundlagen

§ 66 BBiG bzw. § 42r HwO

Ausbildungsformen

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

Daraus resultieren verschiedene Ausbildungsformen:

Betriebliche Ausbildungsform

- Reguläre betriebliche Ausbildung
- Begleitete betriebliche Ausbildung

Bei der **regulären** betrieblichen Ausbildung findet die fachpraktische Unterweisung in einem Betrieb statt, mit dem auch der Ausbildungsvertrag geschlossen wurde. Die fachtheoretische Ausbildung findet in einer Berufsschule statt. Bei der **begleiteten** betrieblichen Ausbildung besteht der Unterschied darin, dass der Betrieb und die Auszubildenden zusätzlich Unterstützung durch einen Bildungsträger erhalten.

Überbetriebliche Ausbildungsform

- Integrative überbetriebliche Ausbildung
- Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB)
- Kooperative überbetriebliche Ausbildung

Bei allen 3 Formen wird der Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen. Bei der **integrativen** Form erfolgt die fachtheoretische und -praktische Unterweisung durch einen Bildungsträger und während der Ausbildung finden mehrwöchige Praxisphasen mit berufsspezifischen Betriebspraktika statt. Bei der **VAmB** werden mindestens 6 Monate der praktischen Ausbildung anstatt im Berufsbildungswerk, direkt in einem Unternehmen auf dem 1. Arbeitsmarkt absolviert. Bei der **kooperativen** Form ist ein Kooperationsbetrieb für die fachpraktische Unterweisung zuständig und führt diese durch.

FACT SHEET

Ausbildung zum/zur Fachpraktiker*in



Zielgruppe

Die Fachpraktikerausbildung richtet sich an Menschen mit Behinderung, denen die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund der Art und der Schwere der Behinderung auch unter der Anwendung eines Nachteilsausgleichs nicht möglich ist. Die Gründe dafür dürfen ausschließlich auf die Behinderung zurückzuführen sein.

Die Feststellung der fehlenden Eignung erfolgt durch den berufspsychologischen Service der zuständigen Agentur für Arbeit und ist Voraussetzung für die Ausbildung in einem Beruf als Fachpraktiker*in. Die differenzierte und bundeseinheitliche Eignungsuntersuchung erfolgt unter Berücksichtigung der Gutachten der Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit, Stellungnahmen der Schulen unter Beteiligung von Fachleuten der Rehabilitation und mit evtl. einer vorschalteten Maßnahme der Berufsfindung und Arbeitserprobung.

Besondere Anforderungen an die Auszubildenden

Auszubildende haben eine behindertenspezifische Eignung vorzuweisen („Rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“, kurz „ReZA“). Das Stundenvolumen der Zertifikatsweiterbildung beläuft sich auf 320 Stunden. Die Weiterbildung ist für alle an der Ausbildung von Menschen mit Behinderung beteiligten Personen möglich, richtet sich aber vor allem an Auszubildende in Betrieben und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Personen, die in Kooperation mit Einrichtungen und Anbietern von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ausbilden. Die ReZA ist erforderlich bei der erstmaligen Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Das Anforderungsprofil gilt auch dann als erfüllt, wenn die behindertenspezifische Qualifikation auf andere Art und Weise glaubhaft gemacht werden kann. Diese kann z.B. durch die Zusammenarbeit mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung erfolgen oder wenn eine fachliche Begleitung durch behinderungsspezifisch geschultes Personal gewährleistet werden kann.

Finanzielle Fördermöglichkeiten für Betriebe

- Zuschuss zur Ausbildungsvergütung
- Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung
- Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung
- Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung
- Unterstützung bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung

Für weitergehende Informationen zu den Fördermöglichkeiten sowie deren Voraussetzungen kann sich an die im Folgenden aufgeführten Ansprechpersonen gewandt werden.

Ansprechpersonen im Rheinland

- LVR-Inklusionsamt
- Integrationsfachdienste (IFD)
- Regional zuständige Kammern
- Kammerberatung im Rheinland
- Berufsberatung für Menschen mit Behinderung/ Reha-Beratung der Bundesagentur für Arbeit

Weiterführende Links

→ [Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42r HwO für behinderte Menschen](#)

→ [REHADAT: Fachpraktiker und Werkerausbildungen](#)

→ [Planet-beruf.de: Übersicht der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen](#)

LVR-Inklusionsamt
Deutzer Freiheit 77-79
50633 Köln

Tel. 0221/809-5300
www.inklusionsamt.lvr.de

Anhang 3: Fragebogen an die Betriebe

Befragung zur Fachpraktikerausbildung

Nr.	Hauptfrage	Eventuelle Nebenfragen/Antwortmöglichkeiten	Platz für Antworten
1	Haben Sie seit dem Jahr 2014 Personen im Rahmen einer Fachpraktikerausbildung ausgebildet?	<p>Wenn nein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weshalb nicht/was hat Sie daran gehindert? • Welche Unterstützung (bspw. Verbundausbildung, finanzielle Förderung, Begleitung IFD, Praktika) wäre nötig, damit Sie zukünftig eine Fachpraktikerausbildung anbieten können? <p>→ Weiter bei Frage 3</p>	
		<p>Wenn ja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie viele? • Welche Fachpraktikerausbildung? • Wie ist der Personenkreis hinsichtlich Alter, Geschlecht und Grad/Art der Behinderung zu beschreiben? • Wie ist es dazu gekommen, dass Sie eine Fachpraktikerausbildung anbieten? 	
2	Wurden seit dem Jahr 2014 Personen nach ihrer Fachpraktikerausbildung übernommen bzw. beabsichtigen Sie dies?	<p>Wenn ja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um wie viele Personen handelt es sich? • Was sprach für eine Übernahme? 	
		<p>Wenn nein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Gründe sprachen gegen eine Übernahme? 	

Befragung zur Fachpraktikerausbildung

3	Was hat Sie daran gehindert, mehr Personen der Zielgruppe auszubilden?	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe von Gründen 	
4	Welche Unterstützung hätten Sie sich in einem höheren Ausmaß während der Ausbildung der Zielgruppe gewünscht?	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe von gewünschten/benötigten Unterstützungsmöglichkeiten 	
5	Was für Vorteile sehen Sie in der Durchführung einer Fachpraktikerausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe von Vorteilen 	
6	Was für Nachteile sehen Sie in der Durchführung einer Fachpraktikerausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe von Nachteilen 	
7	Würden Sie an anderen Betrieben aufgrund Ihrer persönlichen Erfahrungen empfehlen, eine Fachpraktikerausbildung zu absolvieren?	<ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nein • Vielleicht <p>+ Angabe einer Begründung</p>	
8	Welche Verbesserungsvorschläge/ Optimierungsvorschläge möchten Sie hinsichtlich der Fachpraktikerausbildung äußern?	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe von Verbesserungsvorschlägen/ Optimierungsvorschlägen 	

Anhang 4: Interviewleitfaden in der Ursprungsversion

Fachpraktikerausbildung (Projekt LVR-Inklusionsamt)

Leitfragen	Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen
Wie ist der konkrete Ablauf, wenn jemand eine Fachpraktikerausbildung absolvieren möchte?	<ul style="list-style-type: none"> Beschreibung des Prozesses Informationsmöglichkeiten für alle Beteiligten 	<ul style="list-style-type: none"> Welche Informationsmöglichkeiten gibt es für beide Seiten (Ausbilder*innen und Auszubildende) → Datenbanken/Infomaterialien vorhanden?
Welche Fachpraktikerausbildungen werden in Ihrer Kammer angeboten?	<ul style="list-style-type: none"> Angabe unterschiedlicher Fachpraktikerausbildungen Angabe unterschiedlicher Bereiche 	<ul style="list-style-type: none"> Nennung von konkreten Beispielen möglich? Datenbank vorhanden? Verhältnis betriebliche zu überbetriebliche Ausbildung
Wie viele Fachpraktikerausbildungen wurden in den letzten 5 Jahren bei Ihrer Kammer angemeldet?	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Aufnahmen und Abschlüssen der Fachpraktikerausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> Wie ist die Entwicklung über die Zeit anzusehen? (Zuwachs oder Abnahme und jeweilige Gründe)
Wie sind die anschließenden Übernahmequoten ausgefallen?	<ul style="list-style-type: none"> Angabe der Anzahl der Übernahmequoten 	<ul style="list-style-type: none"> Was sprach für und gegen eine Übernahme? Wo lagen Hindernisse hinsichtlich einer Übernahme? Was ist zu einer Verbesserung der Übernahmequote nötig?
Wie ist die Zielgruppe der Fachpraktikerabsolventen zu beschreiben?	<ul style="list-style-type: none"> Geschlecht Alter Art der Behinderung Kultureller Hintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> Ist ein bestimmtes Geschlecht, Alter etc. besonders häufig vertreten? Ist die Fachpraktikerausbildung nicht nur für Menschen mit Behinderung, sondern auch Geflüchtete mit eventuellen Sprachbarrieren relevant?

Fachpraktikerausbildung (Projekt LVR-Inklusionsamt)

Wie könnte Ihrer Meinung nach das Angebot ausgeweitet werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe von noch möglichen Fachpraktikerausbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Fachpraktikerausbildungen sind gefragt, aber deren Ausbildungsplätze in zu geringem Ausmaß vorhanden? • In welchen Bereichen werden gar keine Fachpraktikerausbildungen angeboten, obwohl potentiell Interesse vorliegt?
Was für Vorteile sehen Sie im Angebot der Fachpraktikerausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • Nennung von Vorteilen/Nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorteile für die Auszubildenden und den ausbildenden Betrieb?
Was für Nachteile sehen Sie im Angebot der Fachpraktikerausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • Nennung von Nachteilen 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachteile für die Auszubildenden und den ausbildenden Betrieb?
Was läuft bislang gut im Rahmen der Fachpraktikerausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Aspekte 	<ul style="list-style-type: none"> • Was sollte beibehalten werden? • Was läuft gut im Prozess (Aufnahme, Absolvieren, Abschluss der Fachpraktikerausbildung)?
Was für Herausforderungen sehen Sie im Angebot der Fachpraktikerausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • Nennung von Herausforderungen und Stolpersteinen 	<ul style="list-style-type: none"> • Nennung konkreter Beispiele • Was kann gegen diese getan werden? • Wo im Ablauf des Prozesses befinden sich Hindernisse (Aufnahme, Absolvieren, Abschluss der Fachpraktikerausbildung)?
Was hindert Unternehmen Ihrer Meinung nach an dem Anbieten einer Fachpraktikerausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Hindernisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie kann man diesen begegnen und sie aus dem Weg räumen?
Wie sieht die Kooperation mit den Berufsschulen aus?	<ul style="list-style-type: none"> • +/- ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wo liegen hier Optimierungspotentiale?

Fachpraktikerausbildung (Projekt LVR-Inklusionsamt)

<p>Inwiefern findet eine Vernetzung und Abstimmung der verschiedenen Kammern im Rheinland statt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen zu Austausch 	<ul style="list-style-type: none"> • Wo sehen Sie noch Potentiale hinsichtlich einer Vernetzung und Abstimmung zwischen den Kammern im Rheinland? • Konkrete Beispiele? • Stichwort einheitliche Ausbildungsordnungen?
<p>Wie könnte Ihrer Meinung nach die Fachpraktikerausbildung attraktiver und bekannter gemacht werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ideen für Optimierung des Bekanntheitsgrades 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützungsmöglichkeiten werden benötigt und können von wem geleistet werden? • Welche Informationskanäle können noch intensiver genutzt werden?
<p>Welche weiteren Verbesserungsvorschläge/ Optimierungsmöglichkeiten möchten Sie hinsichtlich der Fachpraktikerausbildung äußern?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungsvorschläge und Optimierungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungspotential hinsichtlich Planung, Durchführung, Information der Beteiligten?