

Kirsten Vollmer

Nachteilsausgleich in der Berufsbildung: Schlüssel und Stellschraube für Inklusion und Fachkräftequalifizierung

Aktuelle Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen



Kirsten Vollmer

Nachteilsausgleich in der Berufsbildung: Schlüssel und Stellschraube für Inklusion und Fachkräftequalifizierung

Aktuelle Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Unter Mitarbeit von
Thomas Blum und Claudia Frohnenberg

Impressum

Zitiervorschlag:

Vollmer, Kirsten: Nachteilsausgleich in der Berufsbildung: Schlüssel und Stellschraube für Inklusion und Fachkräftequalifizierung. Aktuelle Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19689>

1. Auflage 2024

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2853-4 (Print)

ISBN 978-3-96208-483-7 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1112-5

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier

► Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
1 Einführung und thematische Hinführung: Ausgangslage – Projektanliegen – Zielstellung des Fachbeitrags	6
2 Problemhorizont des Untersuchungsgegenstandes, methodische Herausforderungen und Limitierungen, Erfahrungen bei der Durchführung der Untersuchung	9
3 Ausgewählte Gesamtprojektergebnisse	11
3.1 Die beiden Untersuchungsinstrumente schriftliche Gesamtbefragung und Explorationsworkshop (moderierte Gruppendiskussion)	11
3.2 Ausgewählte Projektergebnisse im Einzelnen	12
4 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	26
Literaturverzeichnis	32
Anhang	35
Über die Autorin	41
Abstract	42

► **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Dauer der Zuständigkeit	12
Abbildung 2: Anteil Nachteilsausgleich an Arbeitszeit	13
Abbildung 3: Zeitressourcen für Nachteilsausgleich („Haben Sie ausreichend Zeit...“) . . .	13
Abbildung 4: Zu- und Abnahme der Anzahl von Anträgen zum Nachteilsausgleich	14
Abbildung 5: Einarbeitung in das Aufgabenfeld Nachteilsausgleich	15
Abbildung 6: Geeignete Formen der Einarbeitung	16
Abbildung 7: Geeignete Formen des fachlichen Austauschs	16
Abbildung 8: Tätigkeiten im Aufgabenfeld Nachteilsausgleich (NTA).	17
Abbildung 9: Modus der Information verschiedener Akteure zu Möglichkeiten/Formen des Nachteilsausgleichs in der Durchführung der Berufsbildung	18
Abbildung 10: Zusammenarbeit mit dem Prüfungsausschuss	19
Abbildung 11: Entscheidungsfindung nach Beratung mit dem Prüfungsausschuss	19
Abbildung 12: Erleben der Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses	20
Abbildung 13: Qualifizierung der Mitglieder des Prüfungsausschusses.	21
Abbildung 14: Anforderungen und Herausforderungen	23

„Bürgerinnen und Bürger, Lernende und ihre Familien stehen im Mittelpunkt unserer Bemühungen; der Zugang zu einer hochwertigen, inklusiven und verantwortungsvollen beruflichen Bildung und der Nutzen daraus sollten ein Recht aller Lernenden sein“ (OSNABRÜCKER ERKLÄRUNG 2020, S. 4).

„Zum Stellenwert, den Bildung seit jeher in Deutschland einnimmt, hat die Berufsbildung entscheidend beigetragen. Mit ihrem spezifischen Ansatz des dualen Lernens und der darauf aufbauenden Fortbildung ist sie zweifelsohne über viele Jahre als Standortfaktor anerkannt und damit nicht nur ein Stabilitätsanker dafür, einen bedeutsamen qualifikatorischen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Darüber hinaus gehen von ihr auch wichtige Impulse für Bildung, soziale Integration und Inklusion aus, wodurch sie als bedeutsamer sozial- bzw. gesellschaftspolitischer Ansatz für die freiheitlich-demokratische Grundordnung in Deutschland unerlässlich ist“ (ESSER/WILBERS 2022, S. 7).

► 1 Einführung und thematische Hinführung: Ausgangslage – Projektanliegen – Zielstellung des Fachbeitrags

Nachteilsausgleich in der Berufsbildung – was heißt das?

Wer für die Antwort in Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) nach dem Begriff „Nachteilsausgleich“ sucht, wird nicht fündig.

Warum nicht? Der Terminus „Nachteilsausgleich“ kommt ursprünglich aus dem Sozialrecht. Dort bezeichnet Nachteilsausgleich Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen oder Mehraufwendungen. BBiG und HwO enthalten den Begriff „Nachteilsausgleich“ nur implizit, nicht explizit. Spricht man in der Berufsbildung von Nachteilsausgleich, bezieht man sich auf den (berufsbildungs)gesetzlichen Auftrag, „die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen“ in Durchführung und Prüfung der Berufsausbildung zu „berücksichtigen“ (BGBI 2020, §§ 64–67 BBiG; BGBI 1998, §§ 42p-42s HwO). Dieser richtet sich an die gemäß BBiG und HwO „zuständigen Stellen“ (z. B. Industrie- und Handels-, Handwerks- oder Landwirtschaftskammern) (ebd.). Das kann z. B. heißen, dass in Durchführung und Prüfung der Berufsbildung Pausen, Zeitverlängerung, technische oder andere Hilfen oder Verständliche bzw. Leichte/Einfache Sprache angewendet werden (vgl. VOLLMER 2022a, S. 9).

Mit dem Auftrag zur Anwendung des Nachteilsausgleichs überträgt der Gesetzgeber den zuständigen Stellen eine gleichermaßen anspruchsvolle wie für den betroffenen behinderten Menschen und seine Chance auf Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf entscheidende Aufgabe. Diese wird in der einschlägigen Rechtskommentierung als „Pflichtauftrag“ beschrieben (LAKIES/MALOTTKE 2016, S. 579). Der Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages hatte im Gesetzgebungsverfahren zum BBiG 1969 in seinem Bericht die besondere Bedeutung dieser Aufgabe hervorgehoben (vgl. VOLLMER 2011, S. 27; DEUTSCHER BUNDESTAG 5. WAHLPERIODE 1969, S. 19).

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und sein Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) verfolgen nachhaltig den Ansatz, durch Information und fachlichen Austausch über die verschiedenen Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs dessen Umsetzung in der Praxis zu fördern (vgl. VOLLMER 2023, S. 66)

Dieser Nachteilsausgleich ist ein wesentliches Instrument zur Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung und damit auch in Beschäftigung und in den Arbeitsmarkt.

Über Inklusion besteht nicht nur gesellschafts- und bildungspolitisch Konsens, sondern die Bundesrepublik Deutschland hat sich dazu auch seit der Unterzeichnung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-Konvention) in einem entsprechenden Gesetzgebungsprozess verpflichtet (vgl. BGBL 2008). Nachteilsausgleich ist damit auch als „angemessene Vorkehrung“ zu verwirklichen (JANSSEN 2023, S. 7).

Die Bedeutung des Nachteilsausgleichs in der Berufsbildung ist jedoch mehrdimensional und reicht über die normative Leitidee Inklusion hinaus: Nachteilsausgleich bietet auch ein Instrument zur Fachkräftequalifizierung und damit zur Fachkräftesicherung. Diese weitere Dimension ist konjunkturunabhängig und unabhängig vom jeweiligen Verhält-

nis zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen eine ebenfalls wesentliche, oftmals unterbelichtete und unterschätzte.

In der aktuellen Situation, in der verschärfter Fachkräftemangel und demografischer Wandel mit der Notwendigkeit weitreichender Transformationsprozesse (Stichworte: Digitalisierung, Dekarbonisierung u. a.) zusammentreffen, gewinnt der Aspekt der Fachkräftesicherung zusätzlich an Relevanz. Behinderte Menschen sind bei der Frage, welche Potenziale noch nicht ausreichend berücksichtigt sind, um die benötigten Fachkräfte als solche zu qualifizieren, stärker ins Blickfeld zu rücken (vgl. HENSEN/TRÖGELER 2023, S. 7).

Zugleich gilt: Die aktuelle Prominenz des Themas „Fachkräftemangel“ in den wirtschafts-, arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Diskursen und Diskussionen (z. B. die im März 2023 gehaltene Rede des Bundesministers für Arbeit und Soziales Hubertus Heil (2023) im Plenum zur ersten Lesung „Inklusiver Arbeitsmarkt“) könnte ein Zeitfenster öffnen, um bei der Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung und Beschäftigung substanzielle, nachhaltige Fortschritte zu erzielen. Dieses Zeitfenster gilt es aus den genannten Gründen zu nutzen. Die gesetzeskonforme, konstruktiv-kreative Anwendung des Nachteilsausgleichs in der Berufsbildungspraxis ist hierfür eine entscheidende Stellschraube (vgl. VOLLMER 2015b, S. 34).

Dass Informationsbedarf und Interesse am Thema Nachteilsausgleich nicht nur bei Einzelpersonen (behinderten Menschen, Ausbildern und Ausbilderinnen, Unternehmens- und Betriebsverantwortlichen, Lehrkräften berufsbildender Schulen, Vertretern und Vertreterinnen zuständiger Stellen), sondern auch seitens Institutionen, Organisationen, Verbänden und (Ministerial-)Verwaltungen gegeben sind, zeigen zunehmende Anfragen an das BIBB. Zugleich signalisieren diese Anfragen entsprechende Unsicherheiten, Herausforderungen und Probleme in der Berufsbildungspraxis (vgl. VOLLMER 2018, S. 197). Diese führen dazu, dass das Potenzial des Nachteilsausgleichs zur Qualifizierung von Fachkräften nicht ausgeschöpft und zugleich der gesetzliche Anspruch betroffener Personen nicht ausreichend eingelöst wird (vgl. VOLLMER 2015b, S. 36–37).

In der dualen Berufsausbildung sind die zuständigen Stellen (z. B. die genannten Kammern) Schnittstelle und entscheidender Akteur für die Umsetzung des Nachteilsausgleichs. Über ihr entsprechendes Wirken und ihre sachbezogene Qualifizierung (vgl. VOLLMER 2018, S. 197) liegen diesbezüglich bisher kaum wissenschaftliche Erkenntnisse vor.

Das von Januar 2023 bis einschließlich Juni 2024 durchgeführte **BIBB-Projekt „Nachteilsausgleich in der dualen Berufsausbildung: Eine Untersuchung zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben in der Berufsbildungspraxis“** hat daher diese Erkenntnislücke fokussiert.¹ Dabei wurden insbesondere Erkenntnisse darüber angestrebt, unter welchen Rahmenbedingungen die Umsetzung des Nachteilsausgleichs durch die zuständigen Stellen erfolgt, welche Fragen, Bedarfe und Herausforderungen sich hierbei für die verantwortlichen Personen stellen und wo Ansatzpunkte für Verbesserungen bestehen.

Dafür wurden mittels eines *Mixed-Methods*-Ansatzes eine schriftliche Befragung aller zuständigen Stellen und ein Explorationsworkshop (moderierte Gruppendiskussion) mit kriterienorientiert ausgewählten Personen durchgeführt, die bei zuständigen Stellen für das Aufgabengebiet Nachteilsausgleich zuständig sind.

Im Kontext des Projektanliegens bedeutet es mehr als nur einen angestrebten Nebeneffekt, für die grundsätzliche Bedeutung des Themas Nachteilsausgleich zu sensibilisieren und einen Beitrag zur Vernetzung zuständiger Stellen zu leisten, um damit deren fachlichen gegenseitigen Austausch anzuregen. Auftrag und Aufgabenwahrnehmung des BIBB sind durch

1 Projektbeschreibung: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_24004.pdf (Stand: 15.04.2024).

fachlichen Austausch und Kooperation mit Wissenschaft, Politik und Praxis und dabei auch durch Beratung und oftmals eine Mittlerrolle zwischen diesen drei Bereichen geprägt (vgl. ERTL 2018, S. 3). Entsprechend ist auch die Ausrichtung des BIBB-Projekts in Anlehnung an eine im weiteren Sinne verstandene summativ-formative Evaluation angelegt und von einem intersubjektiven Forschungsverständnis geprägt.

Mit diesem Fachbeitrag stellt das BIBB ausgewählte Untersuchungsergebnisse des Projekts und auf deren Grundlage entwickelte Handlungsempfehlungen vor. Damit möchte das BIBB einen gleichermaßen praxisorientierten wie norm- und wertegeleiteten Beitrag zu Fachdiskussionen und Entscheidungsgrundlagen in diesem sowohl für die berufliche Bildung behinderter Menschen und deren Anspruch auf Inklusion als auch für nachhaltige Fachkräftesicherung relevanten Feld leisten. So werden die **Erkenntnisse und Empfehlungen (auch) mit diesem Fachbeitrag in die Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation des BIBB eingebracht und den jeweiligen Akteuren als Reflexions-, Arbeits- und Entscheidungsgrundlage vorgelegt.**

Last, not least sind sowohl das BIBB-Projekt als auch dieser Fachbeitrag von dem Anliegen geprägt, einen Beitrag zur **Bewusstseinsbildung gemäß Artikel 8 VN-Konvention** zu leisten.

► 2 Problemhorizont des Untersuchungsgegenstandes, methodische Herausforderungen und Limitierungen, Erfahrungen bei der Durchführung der Untersuchung

Zugang zum Untersuchungsgegenstand zu gewinnen, bedeutete für die *Desk Research* zu Projektbeginn neben Literatur- und Dokumentenrecherche und Informationsgesprächen insbesondere die Identifizierung der bei den zuständigen Stellen für das Thema Nachteilsausgleich zuständigen Personen, der Fokusgruppe. Ausgangslage hierfür bildete die im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, welches das BIBB gemäß seinem gesetzlichen Auftrag (§ 90 Abs. 3 Nr. 3 BBiG) führt, enthaltene Übersicht aller zuständigen Stellen.

Bei dem Bemühen, für die schriftliche Befragung weitestmöglich vollständig die konkreten verantwortlichen Personen zu erreichen, stellten sich neben den erwartbaren Schwierigkeiten besondere heraus. So reicht das Spektrum der organisatorischen Zuordnung der Bearbeitung des Nachteilsausgleichs von in Prüfungsabteilungen eigenverantwortlich entscheidenden Prüfungssachbearbeiterinnen und -sachbearbeitern über solche mit übergeordnet entscheidender Leitungsebene bis hin zu für Ausbildung und Prüfung zuständige „Allrounder“.

Aufgrund zum Teil akribischer Suche nach den für die Befragung gesuchten Personen einschließlich der Nutzung vielfältiger Arbeitskontakte, deren engagierte Unterstützung die projektverantwortliche Autorin dieses Fachbeitrags ausdrücklich dankend hervorheben möchte, ist davon auszugehen, dass fast alle fachlich zuständigen Verantwortlichen adressiert werden konnten. Einschränkend ist zu erwähnen, dass für den nicht unerheblichen Bereich des Handwerks dies nur limitiert abzuschätzen ist, da Prüfungsverantwortung und Prüfungsdurchführung im Handwerk weitgehend an die Vielzahl an Kreishandwerkerschaften und Innungen delegiert ist.

Ebenfalls ist als **Limitierung** transparent zu machen: BBiG und HwO beziehen ihren Auftrag, Nachteilsausgleich für behinderte Menschen in der Berufsbildung vorzunehmen, ausdrücklich auch auf die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Bei der Erarbeitung des BIBB-Projektdesigns wurde aus inhaltlichen und ressourcenorientierten Gründen entschieden, die Berufsausbildung zu fokussieren. Daher hat das Projekt – abgesehen von Beifang – keine Erkenntnisse über die Umsetzung des Nachteilsausgleichs in Fortbildung und Umschulung generiert.

Hervorzuheben ist die **Erfahrung einer außergewöhnlichen Resonanz**, die die Befragung erreicht hat. Die überdurchschnittlich hohe Rücklaufquote von 47 Prozent bei den versendeten Fragebögen bietet in Hinblick auf die Repräsentativität der Ergebnisse eine erfreulich belastbare Grundlage. Bemerkenswert ist auch, wie stark die Befragten die erweiterten Möglichkeiten zu Ausführungen in Freitextfeldern genutzt haben. Dieser Befund in Verbindung mit Aussagen der Befragten, für wie wichtig man das Thema Nachteilsausgleich und dezidiert das aktuelle BIBB-Projekt hält, für das teilweise sogar ausdrücklich Dank ausgesprochen wurde, zeigt die Bereitschaft und das Interesse der Fokusgruppe, Auskunft und Einblick in das eigene Verantwortungsgebiet zu geben. Mehr noch: Im Projektverlauf hat sich, angefangen bei der

Desk Research und den Informationsgesprächen über die Phase der Identifizierung und Adressierung der Fokusgruppe bis zu den Rückmeldungen der schriftlichen Befragung und dem Explorationsworkshop mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Stellen gezeigt, dass die **Fokusgruppe** ausgeprägt und ausdrücklich froh ist, als solche gesehen, gefragt und wertgeschätzt zu werden.

Beispielhaft (Originalzitate aus Aussagen in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Das Projekt ist gut und sollte Kollegen in den zuständigen Stellen bei der praktischen Umsetzung unterstützen.“

„Wir finden es gut, dass solch ein Projekt ins Leben gerufen wurde.“

„Danke für die Initiative!“

„Aus unserer Kammer begrüßen wir dieses Projekt sehr und wünschen uns dringend Schulungen, ggf. auch für Ausschussmitglieder.“

„Danke für dieses Thema, sehr wichtig, hier aktiv zu sein.“

„Danke! Eine wertschätzende Veranstaltung!“

Das **methodische Untersuchungsinstrument „Explorationsworkshop“** erwies sich **in der Kombination mit der schriftlichen Gesamtbefragung** für die Projektziele als **außerordentlich dienlich**:

Das Format eines durch komprimierte Fragestellungen und entsprechend zugeordnete Zeitfenster strukturierten fachlichen Austausches in Präsenz über anderthalb Tage einschließlich austauschfördernder Pausen führte zu einer deutlich wahrnehmbaren, wachsenden, vertrauensvollen Offenheit der Teilnehmenden. Dazu trug auch die zu Beginn erfolgte Ankündigung bei, alle Äußerungen der Teilnehmenden für die Ergebnissicherung ausschließlich anonymisiert zu verwenden.

► 3 Ausgewählte Gesamtergebnisse

3.1 Die beiden Untersuchungsinstrumente schriftliche Gesamtbefragung und Explorationsworkshop (moderierte Gruppendiskussion)

Ziel der schriftlichen Gesamtbefragung aller zuständigen Stellen war es, umfassende Erkenntnisse über die Erfahrungen, Sichtweisen und Einschätzungen der mit der Durchführung des Nachteilsausgleichs betrauten Personen und dabei auch ein Bild der Rahmenbedingungen, die in diesem Aufgabenfeld bestehen, zu gewinnen.

Die mit dem Fragebogen (siehe Anhang) verbundene Ansprache der Fokusgruppe stellte dezidiert heraus, dass die für die angestrebten repräsentativen Erkenntnisse um ihre Angaben Gebetenen als Expertinnen und Experten befragt werden, die mit ihrer Mitwirkung an der Untersuchung (auch) ihre Arbeit und ihre Erfahrungen sichtbar machen und zu Verbesserungen beitragen können. Wichtig für die projektzielorientierte Ansprache der Fokusgruppe war, deutlich zu machen, dass zu den Projektzielen weder explizit noch implizit Kontrollvorstellungen oder gar Kontrollabsichten zählen.

Bereits mit der Versendung der Fragebögen wurde darüber informiert, dass im Rahmen des Projekts ergänzend zur schriftlichen Gesamtbefragung ein Explorationsworkshop (moderierte Gruppendiskussion) mit einer begrenzten Zahl an Vertreterinnen und Vertretern zuständiger Stellen durchgeführt wird. Es wurde die Möglichkeit gegeben, grundsätzliches Interesse an der Teilnahme zu vermerken. Auch hierzu war die Resonanz auffallend groß. Bei der Auswahl der Teilnehmenden war die Absicht leitend, trotz der methodisch bedingten Begrenzung der Teilnehmendenzahl auf maximal 20 Personen das bestehende heterogene Spektrum an zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern, Ärztekammern, Rechtsanwaltskammern, Bundes- und Landesbehörden u. a.) einerseits und eine gewisse regionale Streuung andererseits annähernd abzubilden.

Befundorientiert wurden im Explorationsworkshop ausgewählte Fragen thematisiert, die sich aufgrund der Rückläufe aus der schriftlichen Befragung als für die Projektziele besonders relevant herauskristallisiert hatten.

Die schriftliche Gesamtbefragung und der Explorationsworkshop zielten in ihren Fragestellungen beide sowohl auf eine **Ist-Analyse (Wie stellt sich das Aufgabenfeld in der Wahrnehmung der Fokusgruppe dar?)** als auch auf eine **Soll-Analyse (Welche Rahmenbedingungen wären für eine angemessene Aufgabenwahrnehmung aus Sicht der Fokusgruppe geeignet?)**.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse, zusammengeführt aus den beiden Untersuchungsinstrumenten, dargestellt.

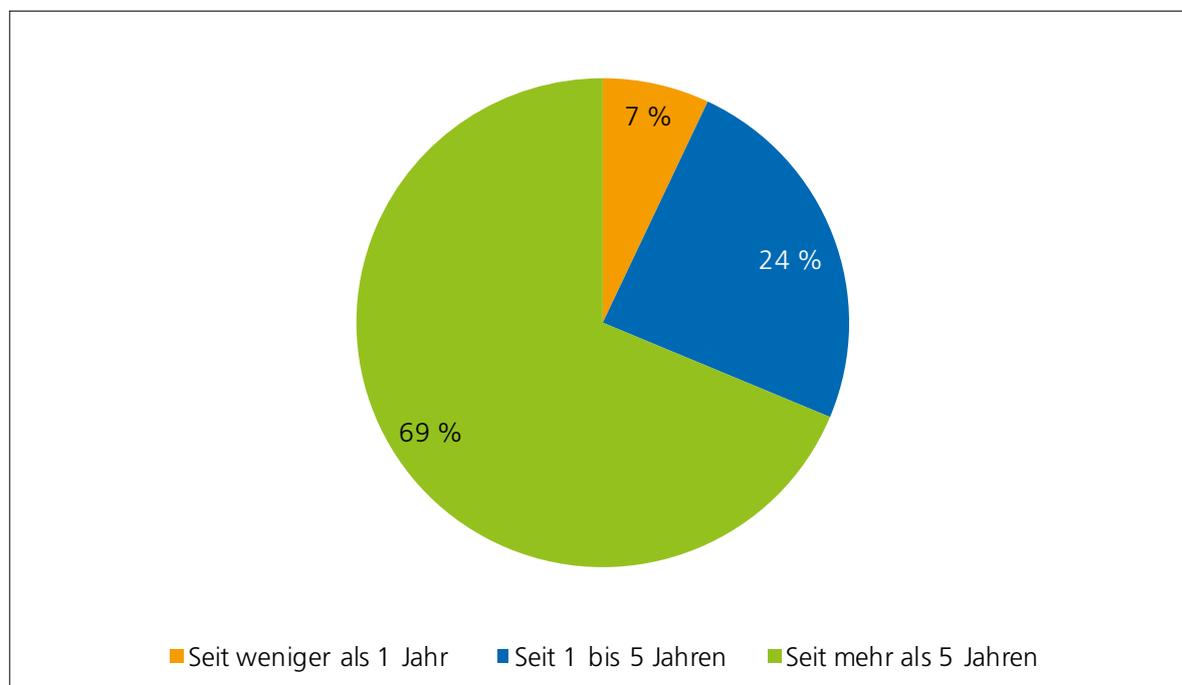
3.2 Ausgewählte Projektergebnisse im Einzelnen

Dauer der Zuständigkeit für Nachteilsausgleich

Für kompetente und dem Gegenstand angemessene Aufgabenwahrnehmung sind grundsätzlich verschiedene Faktoren wie aufgabenadäquate Qualifizierung einschließlich systematischer Einarbeitung, Zeitressourcen und auch Erfahrungswissen relevant. Dieses benötigt zum Aufbau naturgemäß (auch) Zeit.

Die Befragung ergab, dass bei der Zuständigkeit für das Aufgabenfeld Nachteilsausgleich personell mehrjährige Kontinuität besteht. Das heißt, die verantwortlichen Personen erwerben Erfahrungswissen; ihre Angaben in der Befragung stellen insofern keine Momentaufnahmen aus kurzfristiger Zuständigkeit und entsprechend kurzzeitiger Befassung mit dem Thema dar (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Dauer der Zuständigkeit



n = 214

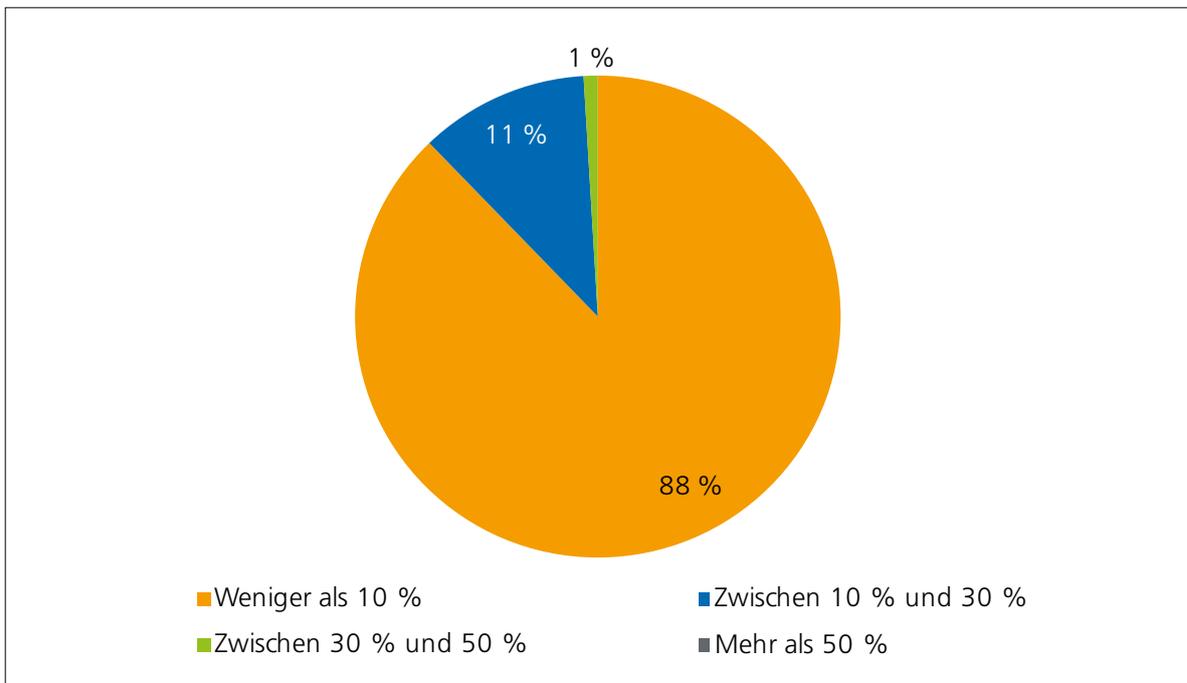
Quelle: eigene Darstellung

Anteil des Aufgabenbereichs Nachteilsausgleich am gesamten persönlichen Aufgabenfeld und dafür bestehende zeitliche Ressourcen

Für den Großteil der Fokusgruppe beansprucht das Thema Nachteilsausgleich nur einen geringfügigen Teil der Arbeitszeit bzw. ihres gesamten Aufgabengebietes (vgl. Abb. 2). Die für die Bearbeitung des Nachteilsausgleichs zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen erleben die Befragten mehrheitlich als ausreichend (vgl. Abb. 3). Auch die Wahrnehmung der Zunahme der Anträge auf Nachteilsausgleich (vgl. Abb. 4) scheint für die Befragten mit Blick auf ihre zeitlichen Ressourcen keine besondere Anforderung darzustellen. Allerdings widersprechen diesen Selbstausskünften einige Angaben und Ausführungen in Freifeldern zu anderen Fragen. Insbesondere beim Fragenkomplex „An- und Herausforderungen im Aufgabenfeld“ werden so-

wohl die zeitaufwendige Bearbeitung durch unzureichende Anträge und entsprechende Rückfrageschleifen als auch zunehmende unberechtigte Anträge aufgrund mangelnder deutscher Sprachkenntnisse als herausfordernd beschrieben.

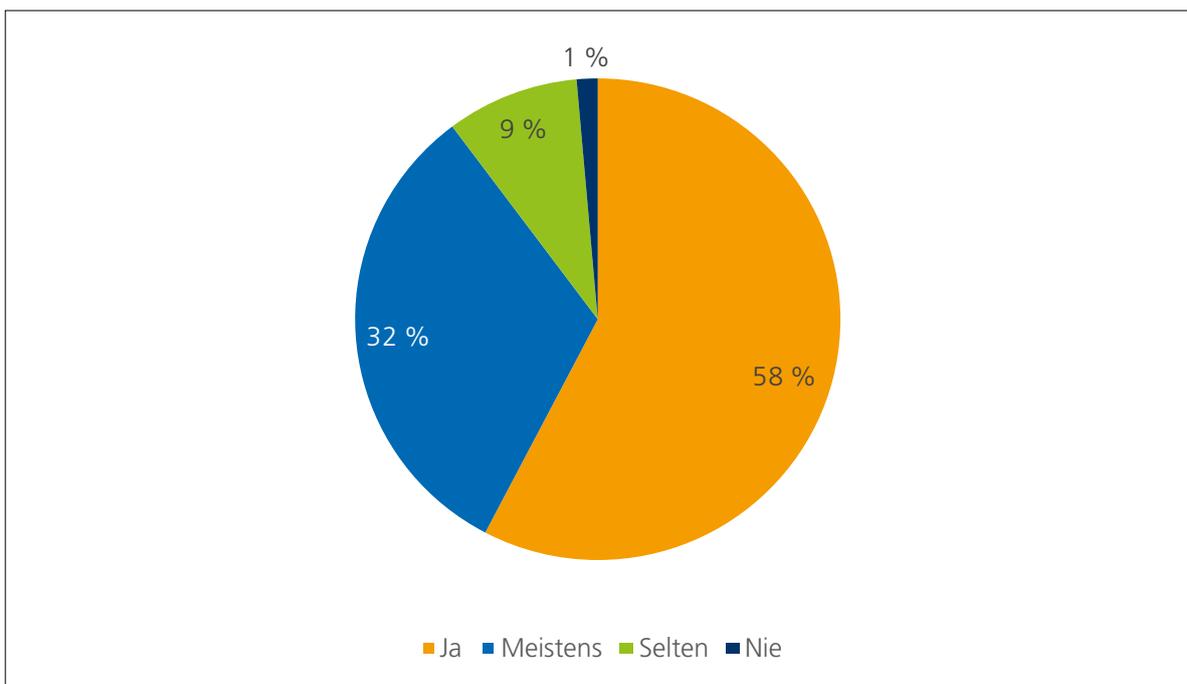
Abbildung 2: Anteil Nachteilsausgleich an Arbeitszeit



n = 213

Quelle: eigene Darstellung

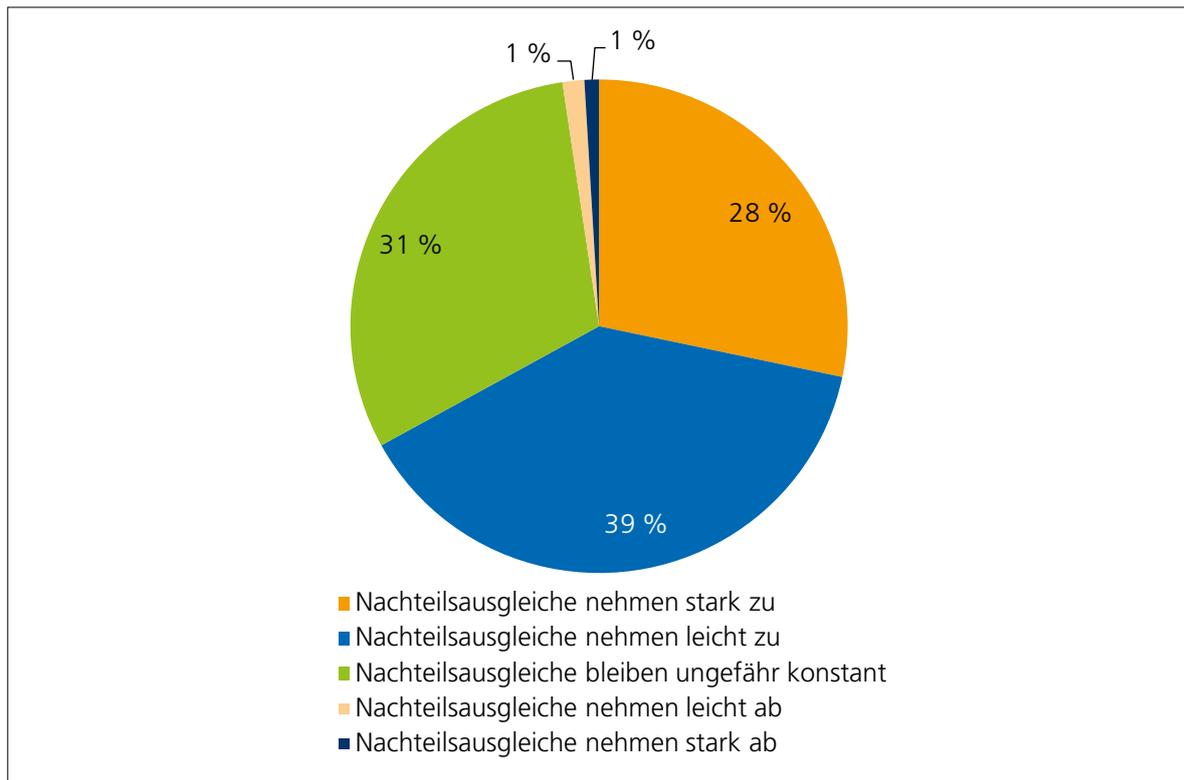
Abbildung 3: Zeitressourcen für Nachteilsausgleich („Haben Sie ausreichend Zeit...“)



n = 215

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 4: Zu- und Abnahme der Anzahl von Anträgen zum Nachteilsausgleich



n = 212

Quelle: eigene Darstellung

Einarbeitung in das Aufgabengebiet Nachteilsausgleich

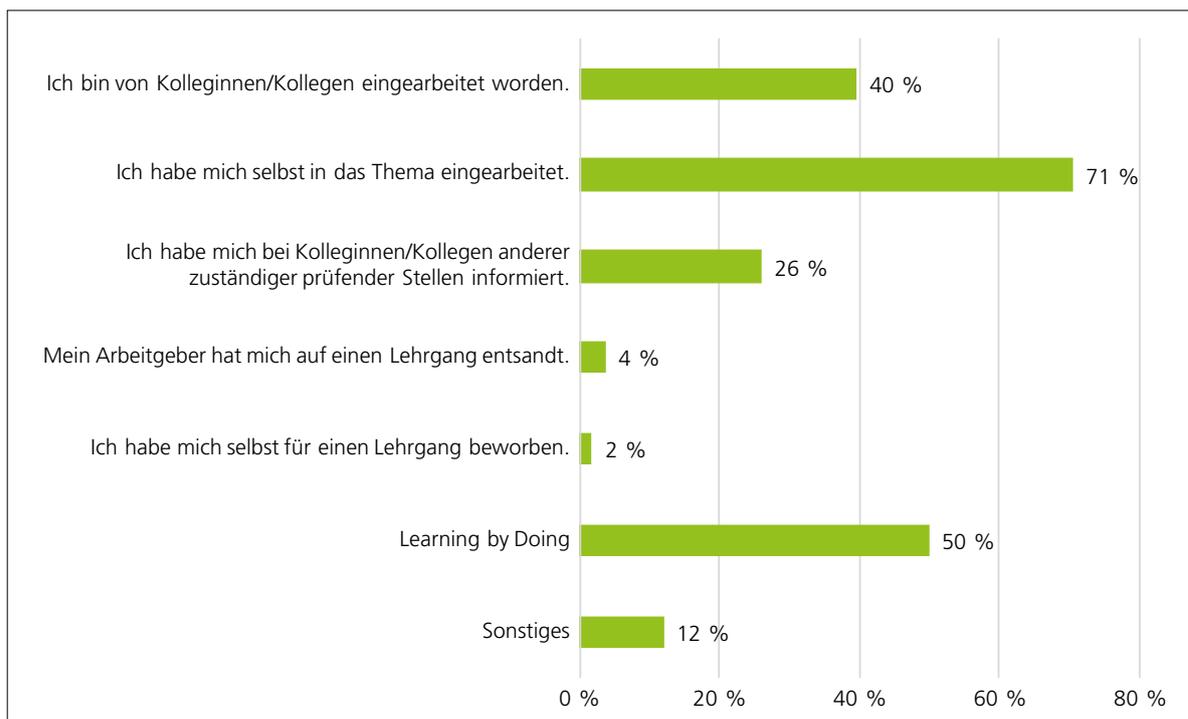
Die Bearbeitung des Nachteilsausgleichs stellt ein spezielles Aufgabenfeld dar, das von einer Komplexität von Dimensionen geprägt ist: Insbesondere rechtliche einschließlich normrechtliche, verfahrens- und widerspruchsrechtliche, berufsordnungsspezifische und berufsalltagsbezogene, behinderungs- und einschränkungsbezogene sowie organisatorische Aspekte gilt es zu berücksichtigen, abzuwägen und in einer Lösung zusammenzuführen. Daher kommt der Einarbeitung in das komplexe Tätigkeitsfeld als wesentlichem Element für Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität besonderes Gewicht zu. Demgemäß beabsichtigte die Befragung, diese wichtige Dimension differenziert auszuleuchten. Dazu wurde die Fokusgruppe sowohl nach ihrer eigenen Einarbeitung als auch danach, welche Formen der Einarbeitung ihrer Ansicht nach geeignet sind, befragt. Vergleicht man die Angaben zu beiden Fragestellungen, fällt insbesondere Folgendes auf:

Bei Übernahme der Zuständigkeit für das Aufgabenfeld Nachteilsausgleich findet keine bzw. nur in Ausnahmefällen ansatzweise eine systematische Einarbeitung statt (vgl. Abb. 5). Die Einarbeitung erfolgt mehrheitlich eigenständig und eigeninitiativ durch die mit der Zuständigkeit betrauten Personen, teilweise durch Kolleginnen und Kollegen und nur in sehr wenigen Fällen durch inhaltliche Fortbildung. Mit dieser eigenen Erfahrung fehlender systematischer Einarbeitung korrespondiert kontrastierend die Aussage, dass eine angemessene Einarbeitung vor allem fachlichen Austausch, adäquate Fortbildungsangebote und Informationsmaterial zum Selbstlernen umfassen sollte (vgl. Abb. 6).

Dass für die Fokusgruppe der fachliche Austausch mit Kolleginnen und Kollegen anderer zuständiger Stellen mit Zuständigkeit für Nachteilsausgleich noch deutlich mehr Stellenwert

besitzt als der innerhalb ihrer jeweiligen zuständigen Stellen (vgl. Abb. 7), ist wohl mit der bereits skizzierten Besonderheit des speziellen Aufgabengebietes zu erklären. Die vertiefende Thematisierung dieses Punktes beim Explorationsworkshop bestätigte diese Interpretation: Die Fokusgruppe würde die ständige Möglichkeit zu anlassbezogenem (d. h. im konkreten Bedarfsfall), unbürokratischem und vertrauensvoll-offenem fachlichen Austausch untereinander als sehr hilfreich und zielfördernd begrüßen. Solche Möglichkeiten bestehen aufgrund meist persönlicher, eigeninitiativ aufgebauter, informeller Arbeitskontakte der Fokusgruppe auf der Arbeitsebene in den Bereichen der Industrie- und Handelskammer (IHK) und Handwerkskammer (HWK) zumindest zum Teil (und vor allem dort, wo in großen Kammern mehrere sogenannte Prüfungssachbearbeiter/-innen als Team arbeiten und auch übergeordnete Leitungsverantwortliche diesen anbieten bzw. implementiert haben). Sie fehlen jedoch bei zuständigen Stellen anderer Bereiche und insbesondere dort fast vollständig, wo es keine übergeordneten Koordinierungs- und Informationsstrukturen gibt.² So sieht sich ein nicht unerheblicher Teil der Fokusgruppe als „Insel“ und/oder „Einzelkämpfer/-in“ oder gar „abgehängt“ (Originalzitat aus Aussage in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop).

Abbildung 5: Einarbeitung in das Aufgabenfeld Nachteilsausgleich

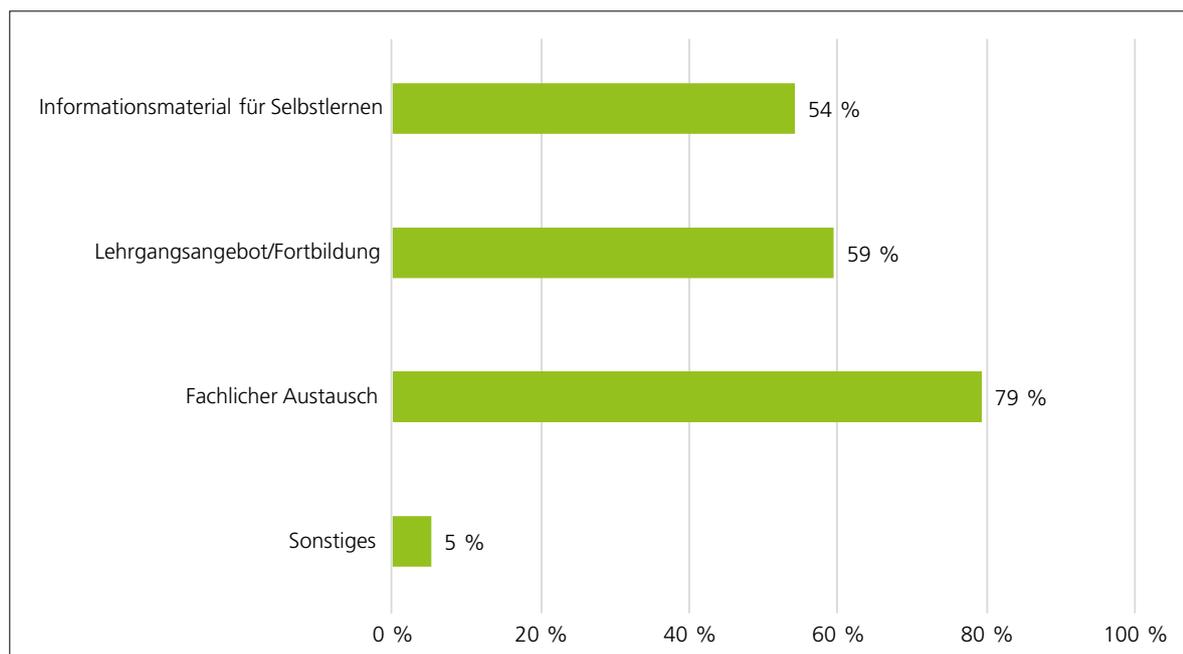


n= 214; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

² Beispiele für derartige Koordinierungs- und Informationsstrukturen stellen die Deutsche Industrie- und Handelskammer und der Zentralverband des Handwerks dar.

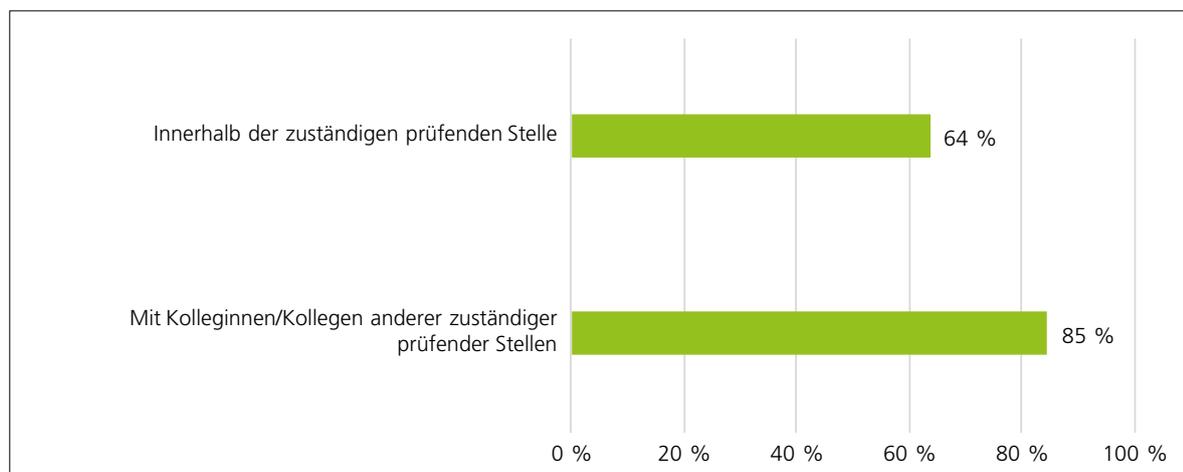
Abbildung 6: Geeignete Formen der Einarbeitung



n = 211; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 7: Geeignete Formen des fachlichen Austauschs



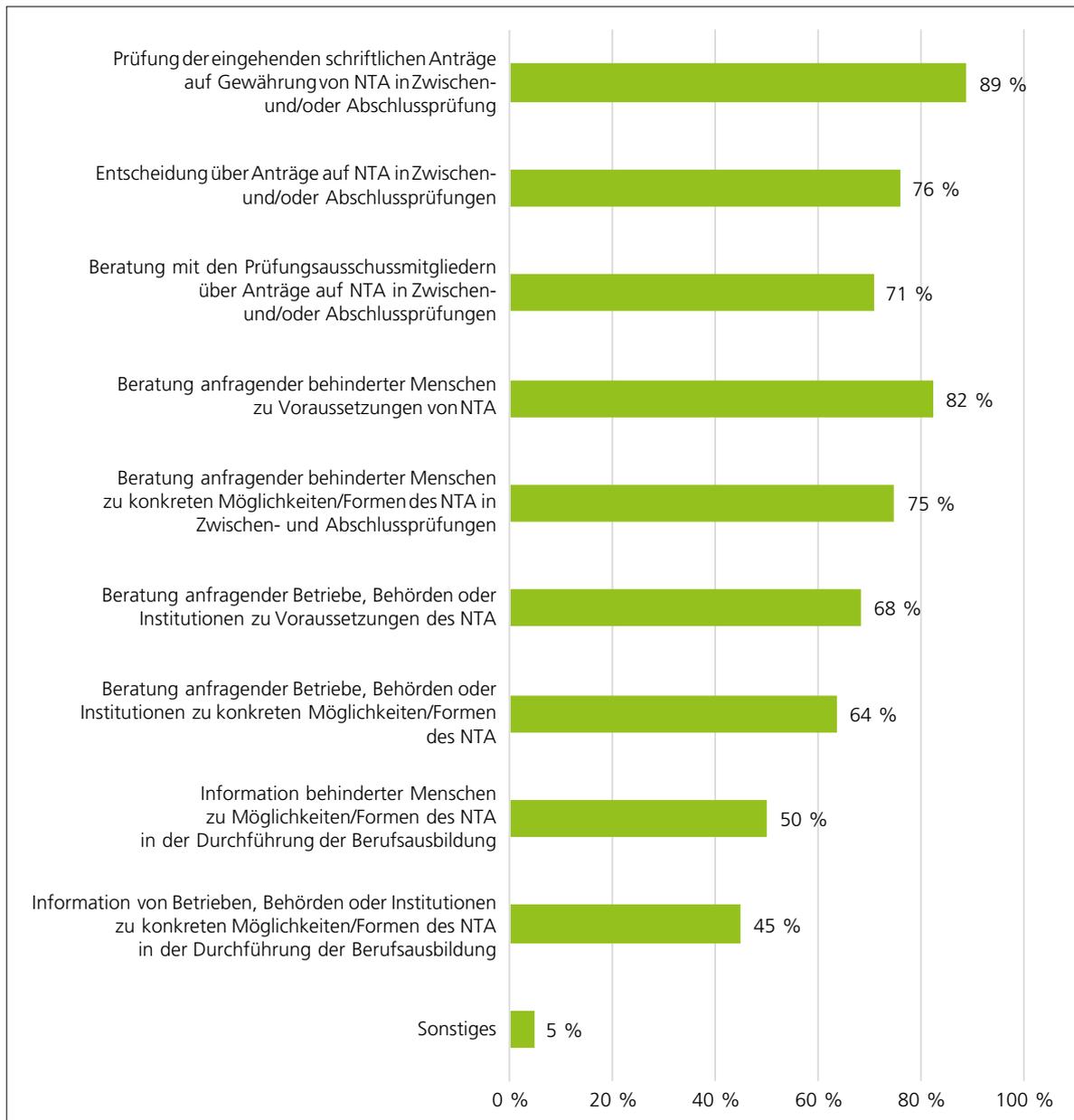
n = 162; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Tätigkeiten im Aufgabenfeld Nachteilsausgleich

Erwartungsgemäß stimmen die Tätigkeiten der Teilnehmenden der Fokusgruppe im Bereich Nachteilsausgleich weitgehend überein. Der Schwerpunkt liegt bei der Anwendung von Nachteilsausgleichen im Prüfungsbereich und weniger in der Berufsausbildung (vgl. Abb. 8).

Abbildung 8: Tätigkeiten im Aufgabenfeld Nachteilsausgleich (NTA)



n = 214; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Bei der vertiefenden Thematisierung einzelner Punkte im Explorationsworkshop auf der Grundlage der aus der schriftlichen Befragung gewonnenen Erkenntnisse und entstandenen Fragen, ergibt sich folgendes Bild: Nicht allen Zugehörigen der Fokusgruppe ist bekannt bzw. ausreichend bewusst, dass BBiG und HwO den Auftrag zur Anwendung des Nachteilsausgleichs ausdrücklich auch auf die Durchführung der Berufsausbildung beziehen.

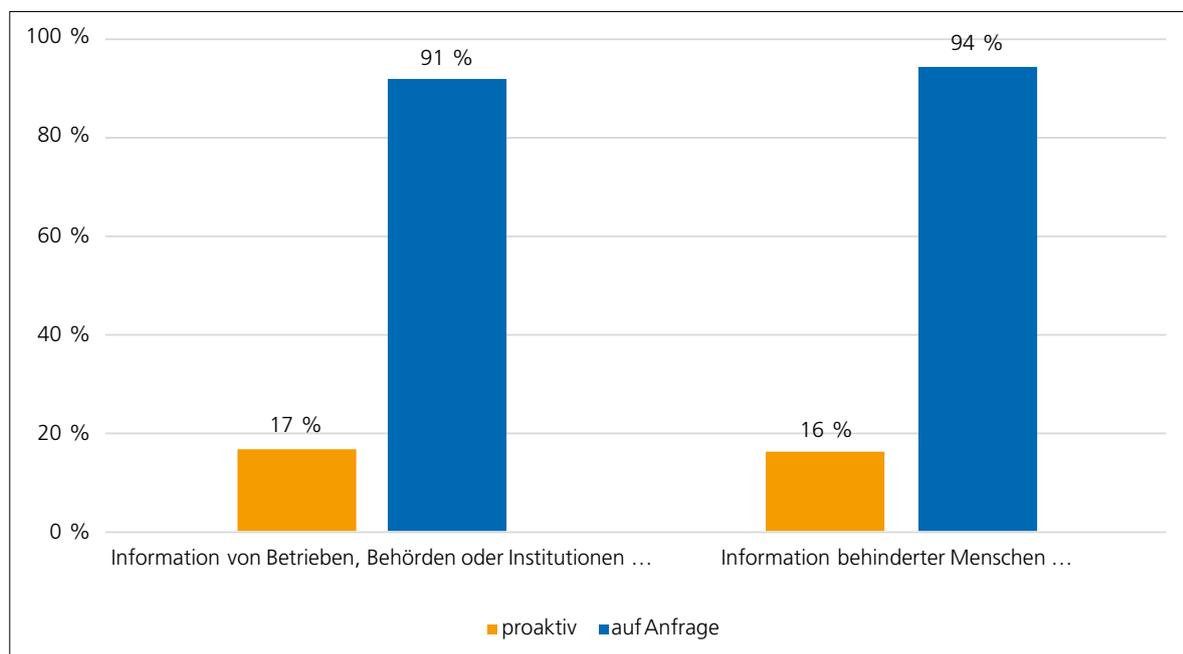
Für diejenigen, die ausschließlich im Prüfungswesen arbeiten, ist dies mehrheitlich ohnehin nicht relevant, und ob diese Aufgabe von anderen Personen eines anderen Fachbereichs ihrer zuständigen Stelle bearbeitet wird, ist diesen nicht durchgängig bekannt. In diesen Fällen ist eine teils unhinterfragte, teils absichtsgeleitete Konzentration auf die persönliche fachliche Zuständigkeit im Prüfungsbereich erkennbar. Im absichtsgeleiteten Fall begründet man dies damit, dass eine Trennung zwischen der Zuständigkeit für die Durchführung der Ausbildung

einerseits und für die Prüfung andererseits sachgerecht sei und verhindere, dass die Prüfung an Objektivität und Autonomie einbüße.

Der blinde Fleck „Nachteilsausgleich während der Berufsausbildung“ zeigt sich auch bei den Angaben zu Fragen nach entsprechender Information von behinderten Menschen einerseits und Betrieben, Behörden und Institutionen andererseits. Proaktiv erfolgt diese (fast) nicht, nur teilweise auf Anfrage (vgl. Abb. 9).

Dieser Befund aus der Untersuchung bestätigt bisherige Erkenntnisse der Autorin aus der Aufgabenwahrnehmung ihres Aufgabenfeldes in der Stabsstelle „Berufliche Bildung behinderter Menschen“ im BIBB.

Abbildung 9: Modus der Information verschiedener Akteure zu Möglichkeiten/Formen des Nachteilsausgleichs in der Durchführung der Berufsbildung



n = 94 (links); n = 105 (rechts); jeweils Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenarbeit mit dem Prüfungsausschuss

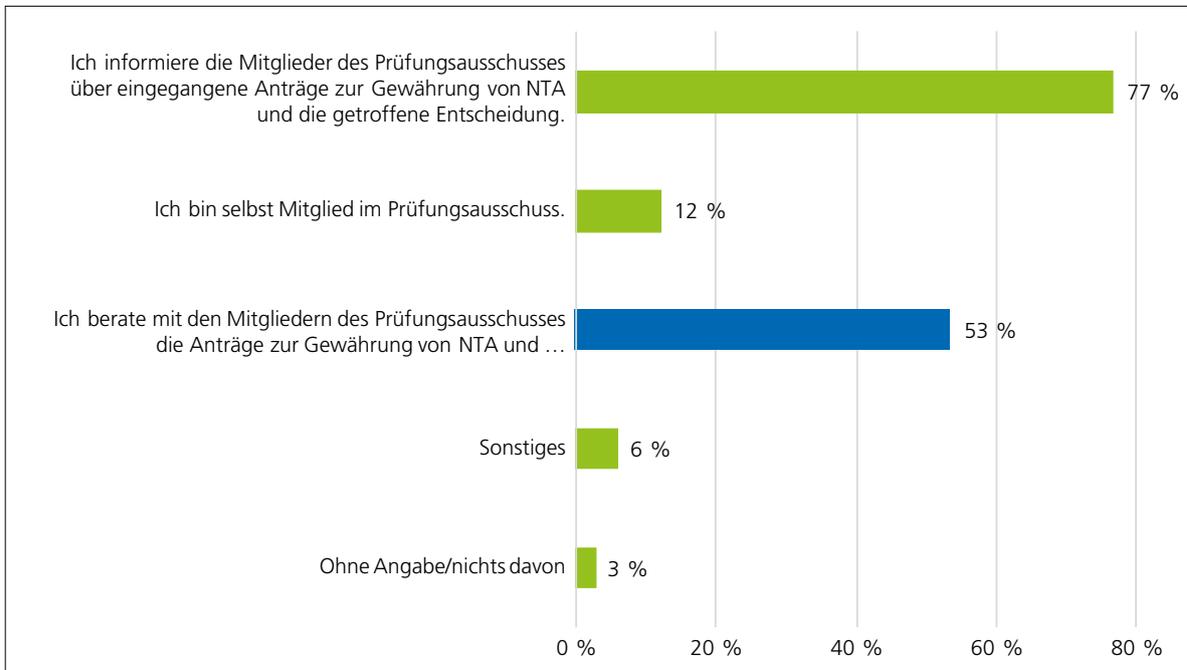
Für die Fokusgruppe stellt Nachteilsausgleich in der Zusammenarbeit mit dem Prüfungsausschuss kein Konfliktfeld dar (vgl. Abb. 12). Die Kooperation in diesem Themenfeld wird von fast allen als unkompliziert eingestuft.

Dabei unterscheidet sich das Vorgehen durchaus nicht unwesentlich. Es lassen sich vier Grundvarianten identifizieren (vgl. Abb. 10 und 11):

1. Die zuständige Stelle trifft die Entscheidungen über Anträge für Nachteilsausgleich ohne Einbeziehung des Prüfungsausschusses und informiert diesen lediglich über die getroffenen Entscheidungen.
2. Die zuständige Stelle berät die Anträge auf Nachteilsausgleich mit dem Prüfungsausschuss und trifft im Nachgang der gemeinsamen Beratung die Entscheidungen ohne diesen.
3. Die zuständige Stelle berät die Anträge mit dem Prüfungsausschuss und entscheidet mit diesem gemeinsam über die grundsätzliche Gewährung der Anträge.

4. Die zuständige Stelle berät sowohl die Anträge auf Nachteilsausgleich mit dem Prüfungsausschuss als auch die konkrete organisatorische Umsetzung und führt zu beidem eine gemeinsame Entscheidung herbei.

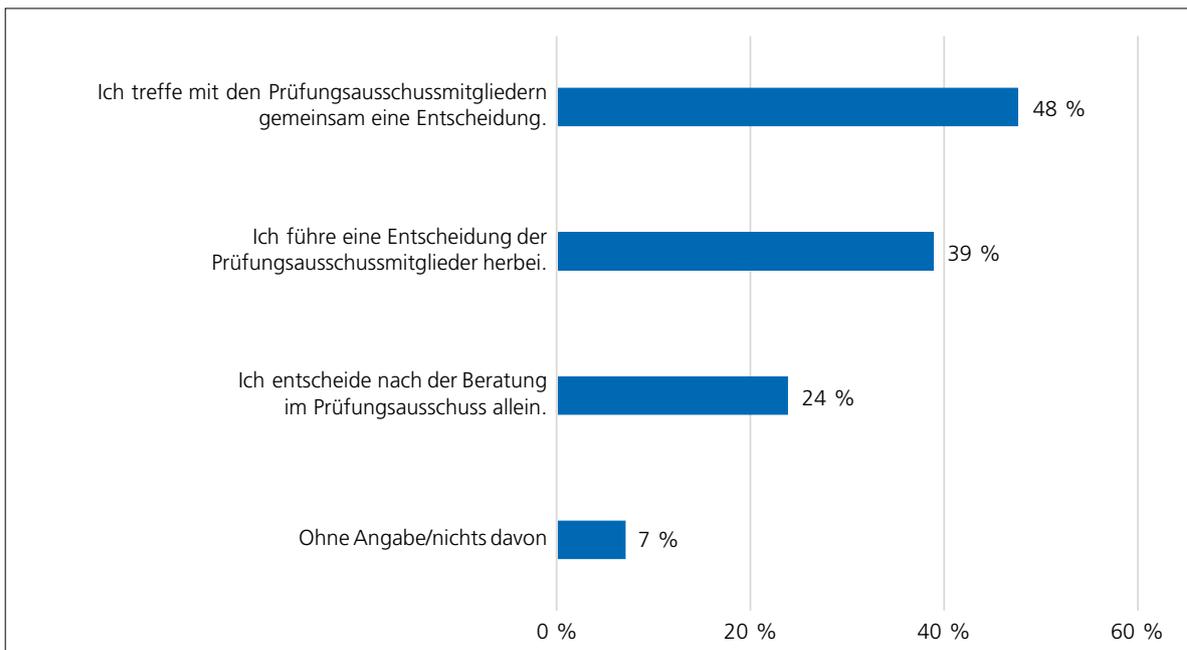
Abbildung 10: Zusammenarbeit mit dem Prüfungsausschuss



n = 215; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 11: Entscheidungsfindung nach Beratung mit dem Prüfungsausschuss

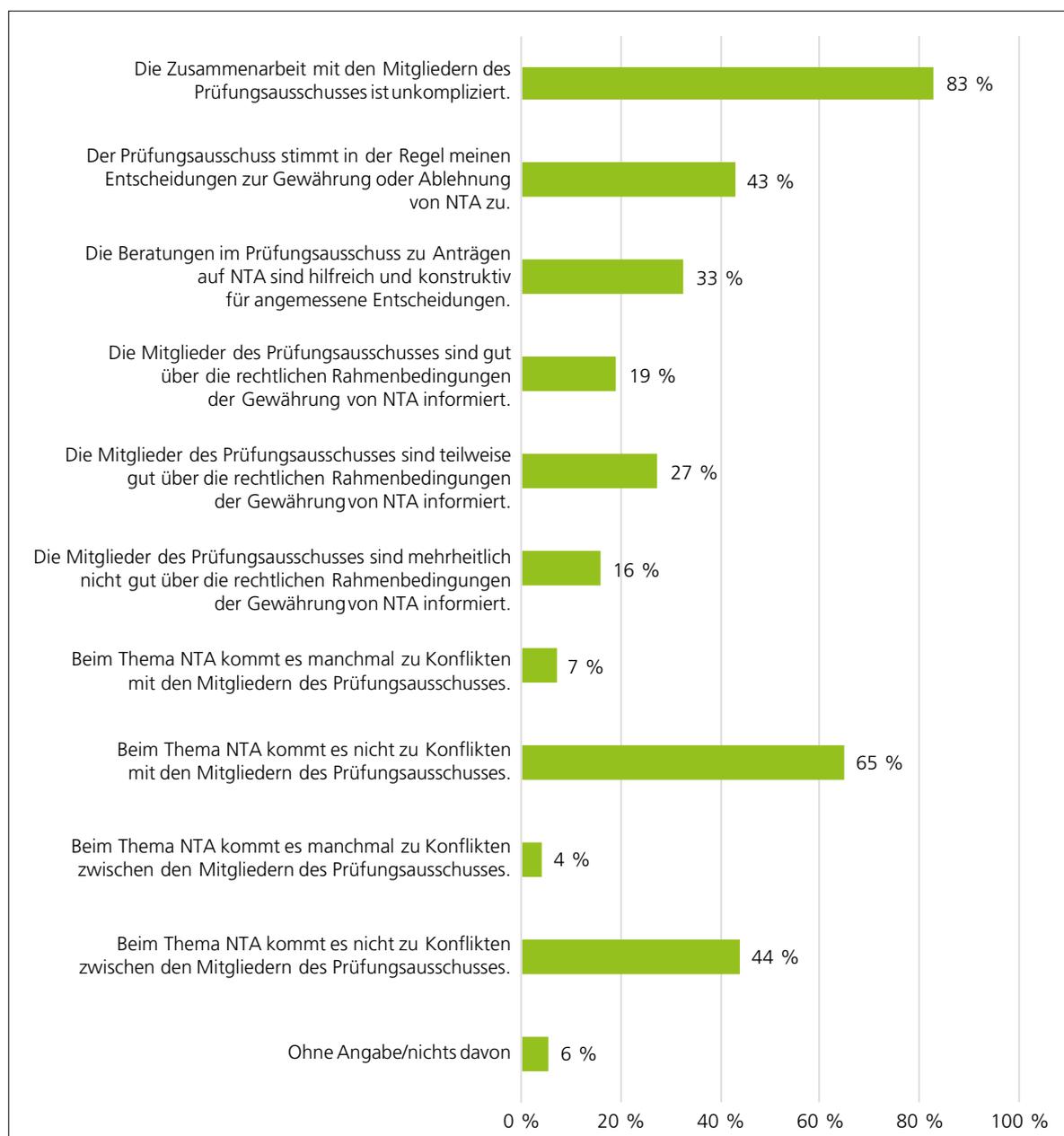


n = 115; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Dabei ist zu beachten, dass die zuständigen Stellen zwischen diesen Grundtypen fallbezogen, z. B. in Abhängigkeit der Entscheidungsklarheit, wechseln können. Die Diskussion der unterschiedlichen Vorgehensweisen im Explorationsworkshop zeigte nichtsdestoweniger zum Teil gegenseitiges Erstaunen, insbesondere weil man das jeweilige eigene Verfahren bisher als das übliche und gebotene betrachtet und von anderen Vorgehensweisen keine Kenntnis gehabt hatte. Nähere Beleuchtung ergibt, dass Vertreter/-innen der Fokusgruppe aus den „großen“ Bereichen IHK und HWK bisher angenommen hatten, dass zumindest in ihrem jeweiligen Bereich einheitlich vorgegangen wird. Die Untersuchungsergebnisse bestätigen dies nicht, wenn gleich sich in diesen Bereichen mehr Tendenz zu vergleichbarem Vorgehen zeigt als dort, wo die prüfenden Stellen z. B. einzelnen Landesbehörden zugeordnet sind, bei denen Berufsbildung in Gänze ein eher randständiges Aufgabenfeld ist.

Abbildung 12: Erleben der Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses



n = 215; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Qualifizierung der Mitglieder des Prüfungsausschusses

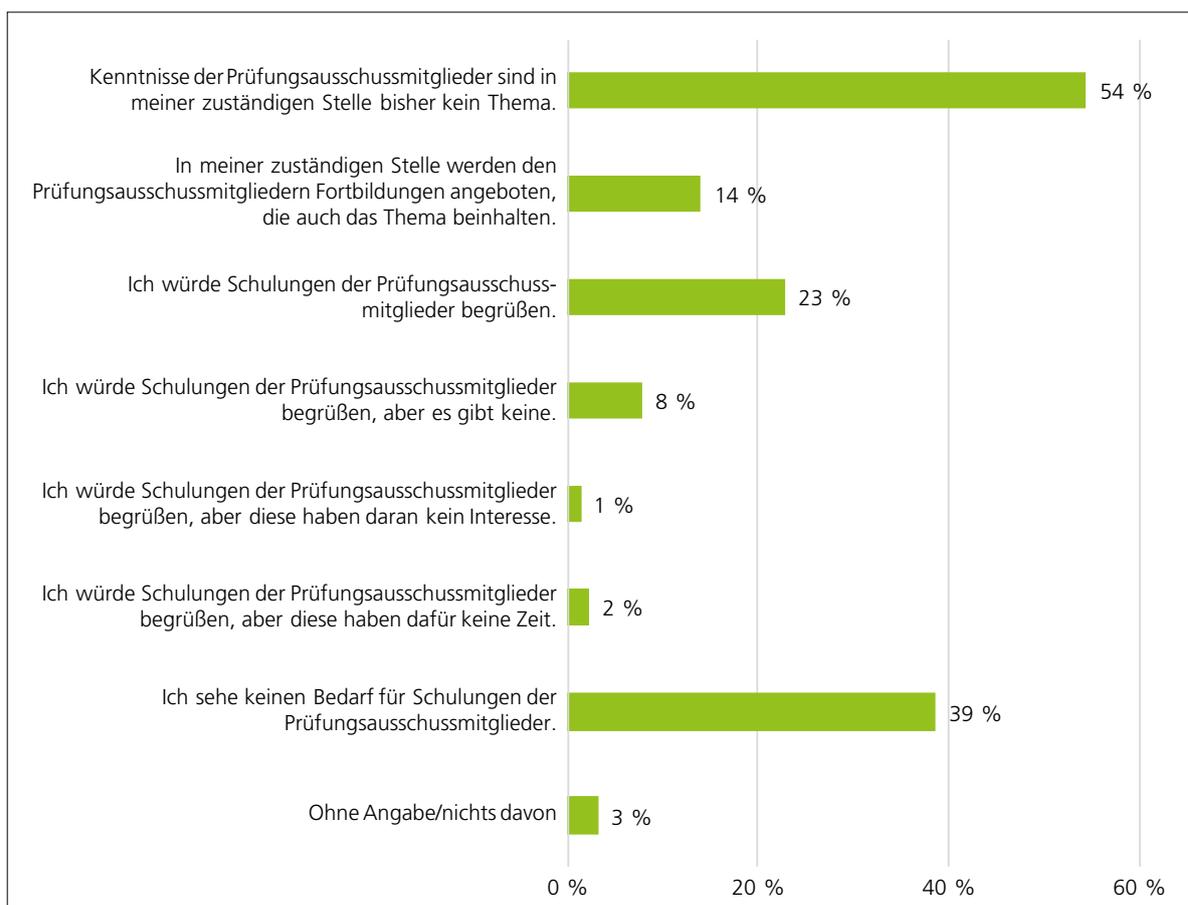
Bei den Angaben der Befragten zur Qualifizierung der Mitglieder des Prüfungsausschusses für die Durchführung des Nachteilsausgleichs fällt die Zustimmung zu der Frage auf, dass Kenntnisse der Mitglieder des Prüfungsausschusses in der eigenen zuständigen Stelle **bisher kein Thema** sind (vgl. Abb. 13).

Große, wenngleich deutlich geringere Zustimmung erteilen die Befragten der Aussage, dass sie (auch) keinen Bedarf für Schulungen der Mitglieder des Prüfungsausschusses sehen. Hierzu bieten einige Angaben in Freitextfeldern Anhaltspunkte zur Erklärung: Dort, wo die Entscheidungen über Anträge ohne Einbeziehung des Prüfungsausschusses getroffen werden, sieht man die ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer eher als **reine „Umsetzer/-innen“**, für die nachteilsausgleichsbezogener Kompetenzerwerb nicht nötig ist und/oder eher auf Desinteresse stieße. Letzteres wurde in der Umfrage seltener, im Rahmen des Explorationsworkshops indes fast übereinstimmend berichtet.

Teilweise besteht mit Blick auf die Prüfungsausschüsse, aber auch unabhängig vom Thema Nachteilsausgleich das Bemühen, „**alles von ihnen fernzuhalten, was sie zusätzlich belastet**“ (Originalzitat aus Aussage in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop), da die **Gewinnung ehrenamtlicher Prüfer/-innen** ohnehin ein **Dauerproblem** darstellt.

Ungefähr ein Viertel der Befragten gibt demgegenüber an, dass sie **Schulungen für Prüfer/-innen begrüßen** würden.

Abbildung 13: Qualifizierung der Mitglieder des Prüfungsausschusses



n = 215; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Die Diskussion zu diesem Punkt im Explorationsworkshop bestätigte Befunde aus vereinzelt Angaben in Freitextfeldern, denen zufolge bei einigen zuständigen Stellen in themenübergreifenden Qualifizierungsangeboten für die ehrenamtlichen Prüfer/-innen Nachteilsausgleich zumindest als inhaltlicher Punkt enthalten ist.

Beispielhaft (Originalzitate aus Aussagen in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Nach meiner Erfahrung reicht es aus, wenn die Geschäftsführung (= zuständige Stelle) der Prüfung qualifiziert ist und ein gutes Vertrauensverhältnis zum Prüfungsausschuss herrscht. Wenn Fragen seitens des PA nachvollziehbar beantwortet werden können, wurden bis jetzt für alle Seiten gute Entscheidungen getroffen.“

„Die Schulung von Prüfungsausschüssen auf diesem Gebiet halte ich nicht für sinnvoll, da die Gremienmitglieder nur auf Zeit berufen sind. Diese Anwendungen sollten Bearbeitern zu Gute kommen.“

„Einige Prüfer wären evtl. schon interessiert an einer Schulung. Ich denke aber, die Mehrheit würde das Angebot aus Zeitgründen und auch, weil ein Nachteilsausgleich selten vorkommt, nicht wahrnehmen, sondern sich auf die Anweisungen der Prüfungskoordinatoren verlassen. Vielleicht wäre eine Art kurzer Leitfaden/Handout für solche Fälle hilfreich.“

„Meine Aufgabe ist unter anderem die Sensibilisierung und Schulung von Prüfern im Handwerk. Das wesentliche Problem hierbei ist, dass von Haus aus bei dieser Gruppe kein Bedarf besteht, da Fälle von Nachteilsausgleich hierfür nicht oft genug auftreten. Der Bedarf besteht erst, wenn diese Fälle konkret auftreten. Dann kommen die zuständigen Personen und Stellen mit Fragen auf uns als HwK zu. Abgesehen von Einzelfallbetreuung fällt die Saat „Information zu Nachteilsausgleichen“ nicht auf fruchtbaren Boden, wenn es dafür keinen konkreten Anlass gibt.“

Anforderungen und Herausforderungen

Zu Anforderungen und Herausforderungen ihrer Aufgabenwahrnehmung macht die Fokusgruppe auch in Freitextfeldern zu anderen Fragen zahlreiche und zum Teil sehr ausführliche Angaben (vgl. Abb. 14). Entsprechende Punkte wurden auch intensiv im Explorationsworkshop thematisiert.

Weitgehend übereinstimmend wird die Problematik der **Rechtssicherheit** genannt. Man will berechtigten Ansprüchen auf Nachteilsausgleich gerecht werden und zugleich keine unberechtigte Bevorzugung vornehmen, die zudem anfechtbar wäre. Die Fokusgruppe bewertet den Anspruch, rechtssicher zu handeln, sehr hoch und vermisst diesbezüglich **verlässliche Parameter als Entscheidungsgrundlage**. Zugleich besteht weitgehend Konsens, dass Entscheidungen über Anträge zum Nachteilsausgleich **Einzelfallentscheidungen** sein sollen und müssen.

Beispielhaft (Originalzitate aus Aussagen in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Es fehlen klare Regelungen. Der Ermessensspielraum ist zu groß. Die Rechtssicherheit ist nicht gewährleistet.“

„Bei uns im Haus ist auch ein uneinheitliches Vorgehen das Problem. Jeder Koordinator behandelt den Nachteilsausgleich so ausführlich – oder eben auch nicht, wie er es für angemessen hält.“

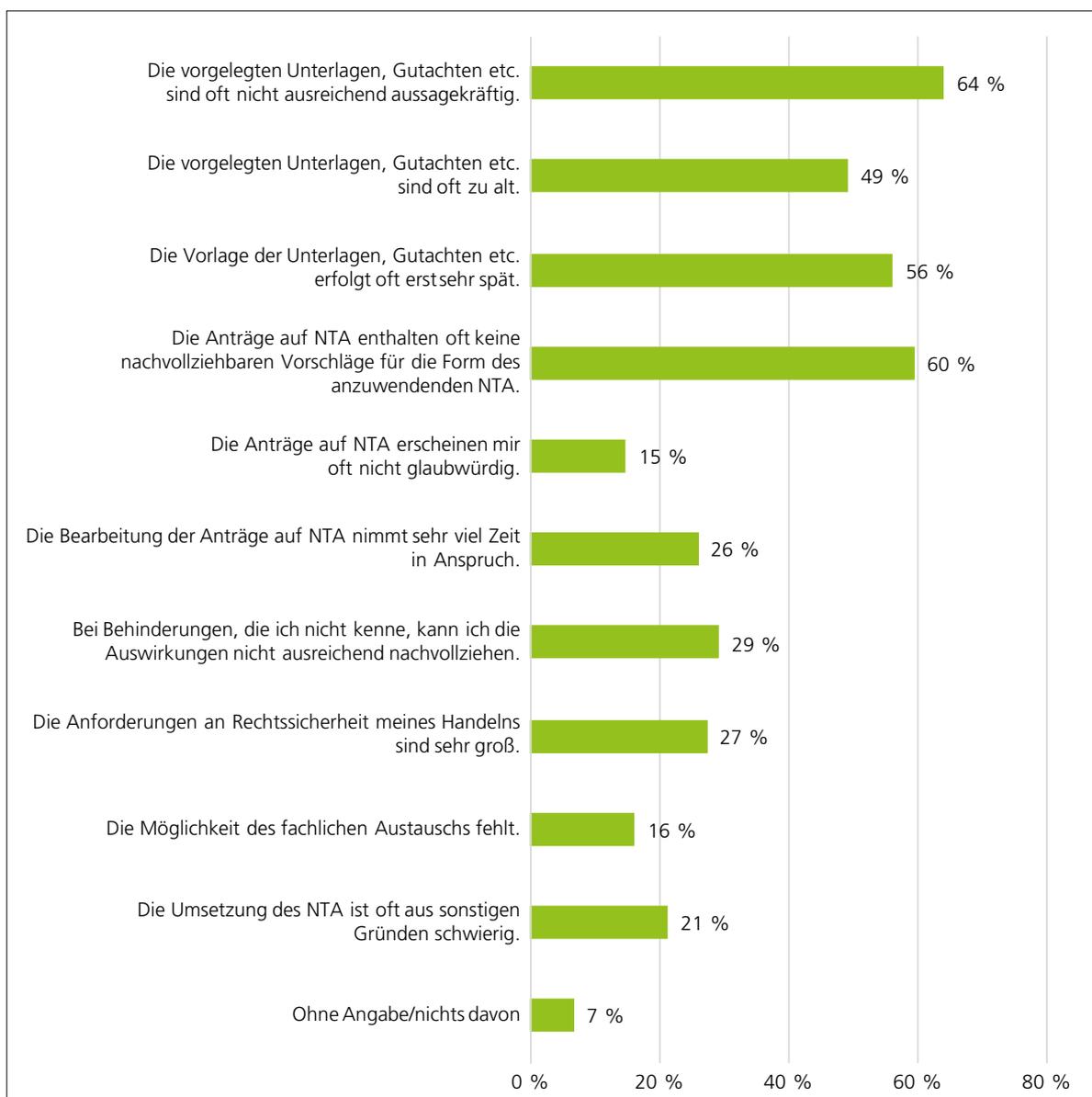
„Die Vielschichtigkeit der Nachteile/Behinderungen/langfristigen Erkrankungen ist so groß, dass es eigentlich keine Standards geben kann.“

Im Bewusstsein, zwischen dem Wunsch nach einheitlichen Vorgaben und der Anforderung, einzelfallbezogen handeln und als Verantwortliche/-r hier einen Spagat leisten zu müssen, werden vor allem **einheitliche Richtlinien** zu den durch die behinderten Menschen **einreichenden Unterlagen** gewünscht.

Beispielhaft (Originalzitat aus Aussage in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Jede Kammer hat andere Vorgehensweise, deshalb wären klare und bundeseinheitliche Regelungen wünschenswert. Hauptsächlich hinsichtlich der Akzeptanz der eingereichten Unterlagen. Wie sollen Atteste gestaltet sein? Wer darf diese ausstellen? Wie alt dürfen Unterlagen maximal sein?“

Abbildung 14: Anforderungen und Herausforderungen



n = 215; Mehrfachauswahl möglich

Quelle: eigene Darstellung

Mit Blick auf die **einzureichenden bzw. tatsächlich eingereichten Unterlagen** bemängelt die Fokusgruppe **fehlende berufspraxisorientierte Angaben zu den jeweiligen konkreten Behinderungen und zu den für diese geeigneten Nachteilsausgleichen**. Diese Angaben würden ihre Arbeit nicht nur erleichtern, weil ihnen häufig insbesondere bei seltenen bzw. selten angeführten Behinderungen die Fachkenntnis fehle, sondern sie würden auch zeitverzögernde Rückfrageprozesse vermeiden.

Beispielhaft (Originalzitate aus Aussagen in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Die vorgelegten Unterlagen sind oft in Fachsprache und dem Laien nicht verständlich (weder der HwK noch dem Prüfungsausschuss), was Recherchen nach sich ziehen muss, um die Behinderung überhaupt zu verstehen.“

„Die Anträge erfolgen manchmal in der Form, dass nur kurze formlose E-Mails, ärztliche Bescheinigungen oder Rezepte vorgelegt werden, die keinen Aufschluss über den konkreten Nachteilsausgleich geben. Infolgedessen müssen oft ärztliche Bescheinigungen (unter Nutzung unserer Formulare) nachgefordert werden. Das führt zu zeitlichen Verzögerungen.“

„[...] es an der konkreten Benennung der geeigneten kompensatorischen Maßnahmen fehlt. [...] Die Maßnahmen können nur die Fachleute/Gutachter beurteilen und benennen.“

„Zum anderen kann ich nicht immer einordnen, welche Maßnahmen bei einer bestimmten Behinderung wie z. B. Autismus-Spektrumstörung oder Legasthenie angemessen sind. Was ist mit Prüfungsängsten? Kann man da auch Nachteilsausgleich geben?“

Als Herausforderung betrachtet die Fokusgruppe auch Anträge, die Vorschläge enthalten, die von fehlender bzw. mangelnder Kenntnis der bei der Prüfung nachzuweisenden berufsspezifischen Handlungsfähigkeit bzw. des jeweiligen Ausbildungsberufs geprägt und daher aus ihrer Sicht **unberechtigt bzw. zumindest berufspraxisfern** sind.

Beispielhaft (Originalzitate aus Aussagen in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Die Fachärzte aber oft keine Ahnung haben [sic], wie eine Prüfung im Handwerk aussieht, bzw. an welchen Stellen ein Nachteilsausgleich überhaupt sinnvoll möglich ist.“

„[...] die Umsetzung nicht möglich und sinnvoll ist. Beispiel: Ein Elektroniker für Geräte und Systeme möchte für den praktischen Teil der Prüfung eine ‚reizarme Umgebung‘ mit möglichst keinen farbigen Räumen.“

In Freitextfeldern und in der Vertiefung im Explorationsworkshop benennt die Fokusgruppe den Punkt **„zunehmende Anträge wegen mangelnder Deutschkenntnisse“** als herausfordernd. Hier werden vor allem die zeitlichen Ressourcen angeführt, die die Befassung mit diesen abzulehnenden Anträgen einschließlich Rückfragen und aufwendiger Erläuterung bedeuten. Spürbar ist auch ein gewisses Unbehagen bei der Fokusgruppe, dieses Thema als wiederkehrendes bearbeiten zu müssen, weil es zum Teil von anderen Akteuren befördert bzw. nicht ausreichend sachlich klar kommuniziert würde.

Beispielhaft (Originalzitat aus Aussage in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Mittlerweile gibt es eine Erwartungshaltung der Auszubildenden, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, einen ‚Nachteilsausgleich‘ für die fehlenden oder unzureichenden Sprachkennt-

nisse zu erhalten. Dieser Aspekt des Prüfungswesens muss klarer – auch begrifflich – von dem Nachteilsausgleich aufgrund von Behinderung differenziert werden.“

Die **organisatorische Umsetzung** des Nachteilsausgleichs in Prüfungen stellt aus Sicht eines großen Teils der Fokusgruppe besondere, nicht immer leistbare Herausforderungen dar.

Beispielhaft (Originalzitate aus Aussagen in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Organisation sehr aufwändig und schwierig, wenn Einzelräume benötigt werden, hohe Kosten, extra Aufsicht.“

„Gebärdendolmetscher mit Fachsprachenkenntnissen sind schwer zu finden.“

„Andere Nachteilsausgleiche (besondere Organisation der Prüfung/besondere Gestaltung der Prüfung/Zulassung spezieller Hilfen) gestalten sich in der Entscheidungsfindung schwieriger und in der Umsetzung oft auch aufwendiger.“

Häufig wird angegeben, dass **Zeitverlängerung** beantragt, aber nicht in Anspruch genommen wird:

Beispielhaft (Originalzitate aus Aussagen in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Es ist zu beobachten, dass eine hohe Prozentzahl der ‚Zeitverlängerungen‘ die zusätzlich gewährte Zeit nicht nutzt. Was dafür spricht, dass es in der Regel kein Zeitproblem ist, vielmehr bestätigt das unsere intern aufgestellte These: ‚Mehr Zeit bringt nicht mehr Wissen.‘“

„In 90% – 95% der Fälle werden Zeitzuschläge nicht in Anspruch genommen, also auch nicht benötigt.“

Diese Angaben führen auf der Suche nach **Erklärungsansätzen** zu folgenden Fragen: Stellen die Antragsstellenden besonders häufig Antrag auf Zeitverlängerung, weil ihnen nur diese Form des Nachteilsausgleichs bekannt ist? Würde eine bessere Information (z. B. zu Ausbildungsbeginn, zum Abschluss des Ausbildungsvertrags oder spätestens im Antragsformular zur Prüfungsanmeldung) dazu beitragen, den für den konkreten Einzelfall – die jeweilige Behinderung – geeigneten Nachteilsausgleich zu beantragen? Beraten zuständige Stellen aus Gründen des vergleichsweise eher geringen organisatorischen Aufwands in Verbindung mit eigener unzureichender Kenntnis über andere Formen geeigneter Nachteilsausgleiche tendenziell häufig zugunsten von Zeitverlängerung? Dafür spricht, dass dort, wo die Vertreter/-innen der Fokusgruppe den Prozess der Bearbeitung von Nachteilsausgleichen im Austausch mit den Antragsstellenden vornehmen, geeignete Lösungen gefunden werden.

Beispielhaft (Originalzitate aus Aussagen in Freitextfeldern oder Explorationsworkshop):

„Jeder Antrag sollte mit der antragsstellenden Person persönlich erörtert werden, damit ein passender Mix aus verschiedenen Ausgleichsmaßnahmen gefunden werden kann.“

„Am besten hat sich der persönliche Kontakt mit dem Antragssteller bewährt. Da kann man die notwendigen Möglichkeiten zum Nachteilsausgleich am idealsten besprechen.“

► 4 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

„Wir erleben Menschen, die einen Anspruch auf Nachteilsausgleich hätten und Anpassungen benötigen würden, aber keinen Antrag stellen. Hier müssen wir oft Überzeugungsarbeit leisten. Auf der anderen Seite werden Anträge gestellt, die unglaublich sind, aber formal korrekt gestellt wurden. Aktuelles Beispiel: Alle Azubis einer Firma (2 bis 3 pro Prüfung) stellen einen Antrag auf Nachteilsausgleich. Alle haben ein aktuelles fachärztliches Gutachten, mit gleicher Diagnose, vom gleichen Arzt. Keiner der Azubis hat die gewährten Hilfen in Anspruch genommen“ (Teilnehmender an der schriftlichen Befragung).

Diese Aussage eines Teilnehmenden an der im Rahmen des BIBB-Projekts durchgeführten schriftlichen Gesamtbefragung veranschaulicht, in welcher Gemengelage sich die bei den zuständigen Stellen für das Aufgabenfeld Nachteilsausgleich verantwortlichen Personen weitgehend oder zumindest teilweise erleben. Sie möchten normgemäß und rechtssicher handeln und sind häufig aufgrund persönlicher, werteorientierter Einstellung und Haltung für dieses spezielle Aufgabengebiet zusätzlich motiviert und engagiert. Zugleich begegnet ihnen auch Missbrauch von Nachteilsausgleich, der zu Frustration führt. Inwieweit Missbrauch von Nachteilsausgleich tatsächlich über wenige Einzelfälle hinaus verbreitet ist oder ob diese ggf. als Negativerfahrung überdimensioniert wahrgenommen und gewichtet werden, lässt sich schwer einschätzen.

In jedem Fall tragen auch Negativerfahrungen zu einem in der Fokusgruppe nicht unerheblich vorhandenen Empfinden bei, im Aufgabengebiet Nachteilsausgleich Anforderungen und Ansprüchen ausgesetzt zu sein, denen zu entsprechen herausfordernd ist und für die Ansprechstellen und Austauschpersonen wichtig wären, aber meist fehlen. Wer z. B. nicht an größeren Kammern in Teams von Prüfungssachbearbeiterinnen und -sachbearbeitern und/oder mit ansprechbarer, fachkompetenter Leitung tätig ist, steht häufig buchstäblich allein („Einkämpfergefühl“) vor Entscheidungen, für die kollegialer, fachlicher Austausch wichtig wäre – was damit entlastend wirken könnte, ohne individuelle Zuständigkeits- bzw. Verantwortungskompetenzen unangemessen zu tangieren.

Handlungsbedarfe

Entsprechend bilden die **weitgehend fehlenden Möglichkeiten zum insbesondere anlassbezogenen kollegialen fachlichen Austausch neben fehlenden einheitlichen Standards aus Sicht der Befragten die Hauptleerstellen und Bedarfe.**

Aus der Gesamtschau auf die Ergebnisse der BIBB-Untersuchung, einschließlich der im Rahmen der *Desk Research* vorgenommenen Literatur- und Dokumentenrecherche, der geführten Gespräche und der Befunde aus der schriftlichen Gesamtbefragung und dem Explorationsworkshop, zeigen sich herausragend als **weitere Handlungsbedarfe:**

- umfassende, **zielgruppenübergreifende**, wirksame **Sensibilisierung** dafür, dass der **gesetzliche Auftrag zur Anwendung von Nachteilsausgleich über den Prüfungsbereich hinausgeht** und die **Durchführung der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung einschließt**. Zielgruppenübergreifend bedeutet, über die zuständigen Stellen hinaus die Berufsbildungspraxis und mit Blick auf Lernortkooper-

ration insbesondere auch Berufsschullehrkräfte, aber auch im Bereich der Berufsberatung, Berufsorientierung und Berufsbegleitung Tätige für diese Bewusstseinsbildung in den Blick zu nehmen.

- ▶ die nachhaltige Einführung **systematisierter, aufgabenadäquater Einarbeitungsprozesse** für bei den zuständigen Stellen für das Aufgabengebiet Nachteilsausgleich verantwortliche Personen,
- ▶ die Thematisierung geeigneter, d. h. praxisorientierter und damit auch realistisch umsetzbarer **Qualifizierungsangebote für die Mitglieder der Prüfungsausschüsse** zum Thema Nachteilsausgleich,
- ▶ die **Implementation von Fachkräften für die Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung bei allen zuständigen Stellen**. Angelehnt an bereits bestehende erfolgreiche (Einzel-)Modelle wie beispielsweise die Inklusionsberatung bei den Handwerkskammern in Cottbus und Frankfurt/Oder oder die Fachberaterinnen und Fachberater für Inklusive Bildung des Landschaftsverbands Rheinland,³ können diese Fachkräfte als **Schnittstelle** zu und **Ansprechstelle** für behinderte Menschen und ihre Angehörigen, allgemeinbildende Schulen, Berufsschulen, regionale Betriebe und Unternehmen, Agenturen für Arbeit einschließlich deren Reha-Beratung, Berufsbildungswerke und andere Einrichtungen der beruflichen Bildung behinderter Menschen agieren. Dabei können diese Teilhabe- und Inklusionsberatungsfachkräfte der zuständigen Stellen Prozesse initiieren, begleiten, befördern und nachhaltig sicherstellen, in denen Nachteilsausgleich ein Schlüsselement darstellt. Beispielhaft können diese Fachkräfte **regionale Netzwerke** zwischen den genannten Akteuren aufbauen und langfristig sichern, aber auch **Einzelfallberatung und -begleitung** durchführen und damit wesentliche Beiträge dazu leisten, dass junge Menschen und Betriebe zusammenfinden, (mehr) duale Berufsausbildungen behinderter Menschen zustande kommen, erfolgreich abgeschlossen und ggf. in Fortbildungen oder Umschulungen fortgesetzt werden.

Wie können die identifizierten Handlungsbedarfe bearbeitet werden?

Sollen die identifizierten Handlungsbedarfe wirksam und nachhaltig bearbeitet werden, bedarf es dafür eines **konstruktiven Zusammenwirkens von Berufsbildungspolitik (hier verstanden als die Stakeholder der berufsbildungspolitischen Arena) und Berufsbildungspraxis**. Den Akteuren der Berufsbildungspolitik kommt dabei die Rolle und Aufgabe zu, für die Umsetzung des Nachteilsausgleichs in der Berufsbildung **bundeseinheitliche Rahmenrichtlinien** zu entwickeln, zu vereinbaren, zu veröffentlichen und sich darüber hinaus auch in ihren jeweiligen Institutionen, Organisationen und Verbänden für deren Umsetzung (z. B. auch durch eigene Informations-, Beratungs- und Veranstaltungsformate) einzusetzen. Mit diesen Rahmenrichtlinien bieten die Akteure der Berufsbildungspolitik der Berufsbildungspraxis die nicht nur notwendigen, sondern auch von dieser gewünschten **Orientierungsmarken**.

Derartige Rahmenrichtlinien bilden zudem eine den Verpflichtungen der VN-Konvention entsprechende „**angemessene Vorkehrung**“ (Art. 2 und Art. 5 Abs. 3 VN-Konvention; vgl. auch WISSENSCHAFTLICHE DIENSTE DES DEUTSCHEN BUNDESTAGS 2019, S. 4; WISSENSTRANSFER INKLUSION DER KAMMERN IN NORDRHEIN-WESTFALEN 2015, S. 1).

3 URL: https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/fachberatung/kammerberatung/kammerberatung.jsp; <https://azubi-ostbrandenburg.de/inklusionsberatung/>; <https://www.hwk-cottbus.de/artikel/inklusion-und-handwerk-7,418,1054.html> (Stand: 15.04.2024).

Für die Erarbeitung der Rahmenrichtlinien kann als Kompass gelten: ein „**atmungsaktives Regelwerk**“ gestalten, das **Orientierung bietet und Verbindlichkeit erzielt und zugleich von der grundlegenden Einsicht geprägt ist, dass Nachteilsausgleich Einzelfallwürdigung bedeutet und damit der Ermessensspielräume bedarf.**

Welcher Akteur der Berufsbildungspolitik sollte die empfohlenen Rahmenrichtlinien zur Anwendung von Nachteilsausgleich entwickeln?

Dem **Hauptausschuss** als Organ des BIBB, in dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes und damit die für die Berufsbildung gemäß BBiG und HwO maßgeblichen Akteure zusammenwirken, kommt u. a. die ihm vom Gesetzgeber zugeordnete **Aufgabe zu, Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des BBiG zu geben** (§ 92 Abs. 1 S. 4 BBiG).

Die in eine solche Hauptausschussempfehlung mündende Erarbeitung von Rahmenrichtlinien zur Anwendung des Nachteilsausgleichs ist daher eine Aufgabe, zu der der Hauptausschuss nicht nur befugt, sondern aufgefordert ist.

Mittels als Empfehlung beschlossener Rahmenrichtlinien zum Nachteilsausgleich in der Berufsbildung kann der Hauptausschuss zudem seinem Selbstverständnis gemäß als Gremium, in dem „die Akteure der Qualitätssicherung institutionell vereint sind“ (BIBB 2014, Kap. 3.3), **qualitätssichernd steuernd** wirken.

Zudem verfügt der Hauptausschuss mit dem **Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM)** (§ 95 BBiG) über einen ständigen (**Fach-)Unterausschuss** „sui generis“.

In den AFbM werden auf Vorschlag des Beirats für die Teilhabe behinderter Menschen (§ 86 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) von der Präsidentin oder dem Präsidenten des BIBB 17 Mitglieder berufen. Zu diesen gehören qua gesetzlicher Vorgabe

- ▶ je ein/-e Vertreter/-in der Arbeitnehmer und Arbeitgeber,
- ▶ drei Mitglieder, die Organisationen behinderter Menschen vertreten,
- ▶ je ein Mitglied, das
 - die Bundesagentur für Arbeit,
 - die gesetzliche Rentenversicherung,
 - die gesetzliche Unfallversicherung und
 - die Freie Wohlfahrtspflege vertritt, sowie
- ▶ zwei Mitglieder, die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation vertreten,
- ▶ sechs für die berufliche Bildung behinderter Menschen sachkundige Personen, die in Bildungsstätten oder ambulanten Diensten für behinderte Menschen tätig sind.

Durch diese Zusammensetzung und Breite des Spektrums maßgeblicher Organisationen, Institutionen und Verbände bündelt sich in diesem Gremium eine **Vielfalt an Perspektiven, Expertise und Erfahrungswissen im Bereich der beruflichen Bildung behinderter Menschen** (vgl. VOLLMER 2008, S. 20–21). Der AFbM befasst sich in seinen halbjährlichen Sitzungen regelmäßig mit dem Thema Nachteilsausgleich, das er bereits vor Jahren aufgrund seines Stellenwertes für die Berufsbildung behinderter Menschen zum Standard-Tagesordnungspunkt erhoben hat.

Zu welchen Fragestellungen sollen die Rahmenrichtlinien Informationen bieten und Orientierungsmarken setzen?

Einleitend zu

- ▶ Nachteilsausgleich in seiner mehrfachen Bedeutung als **Instrument für Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung, Arbeit und Gesellschaft** sowie zur **Fachkräftequalifizierung** und damit zur Fachkräftesicherung,
- ▶ Nachteilsausgleich als **ganzheitlich zu betrachtender rechtlicher Auftrag** und Aufgabenfeld, die sich **auch auf die Durchführung von Aus- und Fortbildung und beruflicher Umschulung und nicht nur auf deren Prüfung erstrecken** (vgl. VOLLMER 2014, S. 19),
- ▶ **anspruchsberechtigten Personengruppen** gemäß Definition „behinderte Menschen“ in BBiG und HwO unter Bezugnahme auf Definition § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX einschließlich Unterscheidung von Schwerbehinderten- und Gleichstellungsstatus (vgl. VOLLMER 2015a, S. 36; 2022b, S. 76).

Im Hauptteil

(1) Zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs in der Berufsbildungspraxis:

- ▶ **Informationspflichten und -optionen der zuständigen Stellen** zum Thema Nachteilsausgleich (z. B. auf Internetseiten der jeweiligen zuständigen Stelle, bei Abschluss des Ausbildungsvertrages, in Formularen zur Anmeldung zu Prüfungen, Informationsveranstaltungen u. a.),
- ▶ Optionen für die **Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen zuständiger Stelle und Mitgliedern der Prüfungsausschüsse** beim Thema Nachteilsausgleich,
- ▶ **Kriterien für einzureichende Unterlagen** bei Anträgen auf Nachteilsausgleich,
- ▶ **Kriterien für die Anwendung des Nachteilsausgleichs bei Ausbildungen zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker.**

(2) In einem **Abschnitt zu rechtlich relevanten Grundlagen** zu:

- ▶ Nachteilsausgleich als **berufsbildungsgesetzlicher Auftrag** mit **Aufforderungscharakter**,
- ▶ **Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz** als „**allgemeiner prüfungsrechtlicher Grundsatz der Chancengleichheit**“ (ENNUSCHAT 2019, S. 98; JANSSEN 2023, S. 6) und
- ▶ Art. 3 Abs. 3 S. 2 Grundgesetz als „**spezifisches Benachteiligungsverbot** wegen einer Behinderung“ und zugleich „**Förderauftrag an den Staat**“ (JANSSEN 2023, S. 6),
- ▶ Nachteilsausgleich als „**angemessene Vorkehrung**“ gemäß **VN-Konvention Art. 2 und Art. 5 Abs. 3**,
- ▶ Stellenwert des Diskriminierungsverbots von Art. 5 Abs. 2 der VN-Konvention,
- ▶ Fragen der **Darlegungs- und Beweispflicht** des behinderten Menschen bezüglich seiner Anspruchsvoraussetzungen einerseits und der Darlegungspflicht der zuständigen Stelle bezüglich ihrer Entscheidung im Falle einer Ablehnung eines Antrags andererseits,
- ▶ sogenanntes „**Benehmen**“ als **geeignetes verwaltungsrechtliches Umsetzungsverfahren** bei der Entscheidung über Auswahl und Festsetzung der konkreten Nachteilsausgleichsmaßnahme (ENNUSCHAT 2019, S. 11),
- ▶ **Vermeidung von Unter- und Überkompensation** bei der Gewährung eines konkreten Nachteilsausgleichs im Einzelfall.

(3) Speziell zum Prüfungsbereich:

- ▶ nach durchzuführender prüfender Sichtung der Hauptausschussempfehlung Nr. 066 „Empfehlung zur Berücksichtigung besonderer Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfungen“ (BIBB 1985) hinsichtlich Inhalt, sprachlicher Angemessenheit und Ergänzungsbedarf, deren aktualisierte, angemessene Integration in die Rahmenrichtlinien.
- ▶ Es empfiehlt sich, dabei auch die vom Westdeutschen Handwerkskammertag (vgl. WISSENS-TRANSFER INKLUSION DER KAMMERN IN NORDRHEIN-WESTFALEN 2015) veröffentlichten Handlungsempfehlungen, mit denen ein relevanter Kammerverband Empfehlungen zum Verfahren vorgelegt hat, zu berücksichtigen.

(4) Zur Kooperation der für Nachteilsausgleich in der Berufsbildung relevanten Akteure:

- ▶ Bedeutung der **Zusammenarbeit und Vernetzung der regionalen Akteure für das Gelingen individueller Bildungsprozesse** mittels **durchgängiger Kenntnis und Beratung zu Nachteilsausgleich** von der allgemeinbildenden Schule über Berufsberatung, Berufsorientierung, Berufsbildungsinstitutionen wie Berufsschulen, Betrieben und Berufsbildungseinrichtungen für behinderte Menschen bis hin zu begleitenden Diensten,
- ▶ Vorschläge zur **Einführung von Fachstellen für Teilhabe und Inklusion an den zuständigen Stellen**, die sowohl intern als Ansprech- und Kooperationspartnerstellen insbesondere für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Aus- und Fortbildung und die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater agieren als auch Netzwerkarbeit mit allgemeinbildenden Schulen und Förderschulen, Berufsschulen, Betrieben und Unternehmen, Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten sowie Einrichtungen der beruflichen Bildung behinderter Menschen leisten.

Zu weiterführenden Informationen zum Abschluss der Rahmenrichtlinien:

Insbesondere zu:

- ▶ <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407>
Das von Kirsten Vollmer/Claudia Frohnenberg (2014) erarbeitete Handbuch bietet Informationen zu Behinderungsarten und geeigneten Formen des Nachteilsausgleichs – auch anhand von Fallbeispielen.
- ▶ <https://leando.de/>
Das neue BIBB-Portal für Ausbildungs- und Prüferpersonal beinhaltet ebenfalls Ressourcen zum Thema Inklusion.
- ▶ <https://www.bibb.de/de/1551.php>
Die Themenseite zur „Beruflichen Bildung behinderter Menschen“ auf der Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung.
- ▶ <https://www.rehadat.de/> bzw. <https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/nachteilsausgleiche-bei-ausbildung/>
Bei REHADAT handelt es sich um ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V., das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert ist und umfassend zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen informiert.

Darüber hinaus ist Teil dieser Handlungsempfehlungen, im Kontext der Beschlussfassung über die empfohlenen Rahmenrichtlinien zum Nachteilsausgleich die jeweiligen gleichlautenden Paragraphen „Nachteilsausgleich für behinderte Menschen“ in den vier Musterprüfungsordnungen des Hauptausschusses (BIBB 2022a–d) mit Hinweis auf die (neuen) Rahmenrichtlinien zu ergänzen.

Last, not least

Der letzte Satz dieses Fachbeitrags sei, stellvertretend für die vielen Verantwortlichen in den zuständigen Stellen, die durch ihre Mitwirkung an dem BIBB-Projekt dessen Ergebnisse ermöglicht haben, einem Teilnehmenden an der Gesamtbefragung vorbehalten:

„Es wird beim Nachteilsausgleich viel zu oft nur auf den Prüfungstag geschaut. Prüfer überlegen sich bei einem Nachteilsausgleich jedes Mal (besonders bei der praktischen und mündlichen Prüfung), ob dieser Nachteilsausgleich auch leicht im betrieblichen Alltag umgesetzt werden kann. An dieser Stelle kann ganz leicht Inklusion in die Betriebe unterstützt werden“ (Teilnehmer der schriftlichen Befragung).

► Literaturverzeichnis

- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil I, Nr. 22, Jg. 2020: Bekanntmachung der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes vom 4. Mai 2020. (BGBl. I S. 920) zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174). Kapitel 4 – Berufsbildung für besondere Personengruppen, Abschnitt 1 – Berufsbildung behinderter Menschen. §§ 64 – 67 BBiG
- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil II, Nr. 35, Jg. 2008, S. 1419–1457: Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008
- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil I, Nr. 67, Jg. 1998: Bekanntmachung der Neufassung der Handwerksordnung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. November 2022 (BGBl. I S. 2009). Siebenter Abschnitt – Berufliche Bildung behinderter Menschen, Berufsausbildungsvorbereitung. §§ 42p – 42s HwO
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 29. August 2022. Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen. Bonn 2022a. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA120.pdf> (Stand: 04.09.2023)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 29. August 2022. Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Gesellen- und Umschulungsprüfungen. Bonn 2022b. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA121.pdf> (Stand: 04.09.2023)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 29. August 2022. Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 Absatz 1, 3 bis 5 des Berufsbildungsgesetzes (MPO-F-BBiG). Bonn 2022c. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA128.pdf> (Stand: 04.09.2023)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 29. August 2022. Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 42h Absatz 1 in Verbindung mit § 38 der Handwerksordnung (MPO-F-HwO). Bonn 2022d. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA127.pdf> (Stand: 04.09.2023)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Bonn 2014. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf> (Stand: 15.03.2024)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Berücksichtigung besonderer Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfungen. BIBB-Hauptausschussempfehlung 66 vom 23./24. Mai 1985. Bonn 1985
- DEUTSCHER BUNDESTAG 5. WAHLPERIODE (Hrsg.): Drucksache V/4260. Bonn 1969. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/05/042/0504260.pdf> (Stand: 13.03.2024)
- ENNUSCHAT, Jörg: Nachteilsausgleiche für Studierende mit Behinderungen – Prüfungsrechtliche Bausteine einer inklusiven Hochschule. Rechtsgutachten, hrsg. von Deutsches Studentenwerk. Berlin 2019. URL: <https://www.studierendenwerke.de/themen/studieren-mit-behinderung/die-ibs/veranstaltungen/rechtsgutachten-zu-nachteilsausgleichen> (Stand: 04.09.2023)
- ERTL, Hubert: Dialogische Strukturen – Voraussetzung für politik- und praxisorientierte Forschung [Editorial]. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 6, S. 3. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/9439> (Stand: 10.04.2024)

- ESSER, Friedrich Hubert; WILBERS, Karl: Einführung. In: Arbeitsgruppe 9 + 1: Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung. Bonn 2022, S. 7–8. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/17769> (Stand: 13.03.2024)
- HEIL, Hubertus: Rede des Bundesministers für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts vor dem Deutschen Bundestag am 2. März 2023 in Berlin. Bundesregierung. Berlin 2023. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/newsletter-und-abos/bulletin/rede-des-bundesministers-fuer-arbeit-und-soziales-hubertus-heil--2169346> (Stand: 13.03.2024)
- HENSEN, Julia; TRÖGELER, Philipp Johann: Inklusion am Arbeitsplatz stärken. Wie die Verhaltensökonomik helfen kann, Hürden in der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu überwinden. IW-Report, Nr. 49, Köln 2023
- JANSSEN, Christina: Nachteilsausgleiche für hörbeeinträchtigte Studierende in Prüfungen des Medizinstudiums – Anmerkung zum Urteil des VG Berlin vom 26. Januar 2022, 12 K 157.19. Fachbeitrag A8-2023. URL: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a8-2023> (Stand: 07.07.2023)
- LAKIES, Thomas; MALOTTKE, Anette: BBiG Kommentar für die Praxis. 5. Aufl. Frankfurt a. M. 2016
- OSNABRÜCKER ERKLÄRUNG: Osnabrücker Erklärung zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft. 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab31_corrigenum_osnabruecker_erklaerung.pdf (Stand: 13.03.2024)
- VOLLMER, Kirsten: A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Bonn 2023, S. 65–67. URL: <https://www.bibb.de/datenreport/de/175452.php> (Stand: 15.08.2023)
- VOLLMER, Kirsten: Berufliche Bildung behinderter Menschen in Deutschland. In: Ausbilder-Handbuch. 250. Erg.-Lfg. – März 2022. Köln 2022a, S. 1–22
- VOLLMER, Kirsten: Berufliche Bildung behinderter Menschen: gesellschaftspolitische Paradigmen – wissenschaftliche Diskurse – Anforderungen in der Praxis. Ein pointierter Problemaufriss. In: ECKELT, Marcus; KETSCHAU, Thilo J.; KLASSEN, Johannes; SCHAUER, Jennifer; SCHMEES, Johannes K.; STEIB, Christian (Hrsg.): Berufsbildungspolitik: Strukturen – Krise – Perspektiven. Bielefeld 2022b. S. 69–83
- VOLLMER, Kirsten: Berufliche Bildung behinderter Menschen im Spannungsfeld zwischen politischer Losung, akademischen und gesellschaftlichen Diskursen und Berufsbildungspraxis“. In: TESCHKE, Gerd; HECHLER, Sebastian; KAMPMEIER, Anke S.; KRAEHMER, Steffi; MICHELS, Katrin (Hrsg.): Exklusiv INKLUSIV – Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis. Schriftenreihe Leben INKLUSION, Bd. 1. Neubrandenburg 2018. S. 193–201
- VOLLMER, Kirsten: Nachteilsausgleich für behinderte Menschen in der dualen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015a) 2, S. 36–37. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/7574> (Stand: 04.09.2023)
- VOLLMER, Kirsten: Integration – Teilhabe – Inklusion: Berufliche Bildung behinderter Menschen im Spannungsfeld zwischen politischer Losung und Berufsbildungspraxis. In: BYLINSKI, Ursula; VOLLMER, Kirsten (Hrsg.): Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung. Bonn 2015b S. 31–42. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7718> (Stand: 10.04.2024)
- VOLLMER, Kirsten: Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende – Interview zu einem Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis. In: PrüfungsPraxis. Zeitschrift für Mitglieder von Prüfungsausschüssen (2014) 53, S. 17–20
- VOLLMER, Kirsten: (Berufliche) Teilhabe behinderter Menschen: Neue Perspektiven durch die VN-Konvention? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (2011) 2, S. 26–30. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/6624> (Stand: 10.04.2024)

- VOLLMER, Kirsten: Der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen beim BIBB: Aufgaben – Zusammensetzung – aktuelle Agenda. In: Selbsthilfe: Zeitschrift der BAG Selbsthilfe e. V. (2008) September, S. 20–21
- VOLLMER, Kirsten; FROHNENBERG, Claudia: Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende. Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis. Bielefeld 2014. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407> (Stand: 10.04.2024)
- WISSENSCHAFTLICHE DIENSTE DES DEUTSCHEN BUNDESTAGS (Hrsg.): Nachteilsausgleiche für behinderte oder chronisch erkrankte Studierende in ausgewählten europäischen Staaten. Az.: WD 8 – 3000 – 015/19 (erweiterte Fassung 11.04.2019). URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/650418/604570e56bb416cbbf8e2d539722a96f/WD-8-015-19-pdf-data.pdf> (Stand 14.03.2024)
- WISSENSTRANSFER INKLUSION DER KAMMERN IN NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Handlungsempfehlungen zum Verfahren des Nachteilsausgleichs für Prüfungsteilnehmer/innen in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, hg. von Westdeutscher Handwerkskammertag. Düsseldorf 2015. URL: https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Bildung/ALT/Zielgruppen/Inklusion/Nachteilsausgleich_Handlungsempfehlung_WHKT_2015.pdf (Stand: 17.07.2023)

► Anhang

Fragebogen für zuständige Stellen

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Stellen,

wir bitten Sie herzlich um Ihre Unterstützung für das Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) „Nachteilsausgleich in der dualen Berufsausbildung: Eine Untersuchung zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben in der Berufsbildungspraxis“ https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_24004.pdf.

Sie sind als zuständige Stelle Schnittstelle und entscheidender Akteur für die Umsetzung des Nachteilsausgleichs für behinderte Menschen. Das BIBB-Projekt zielt auf repräsentative Erkenntnisse über die Rahmenbedingungen Ihrer Aufgabenwahrnehmung, die Herausforderungen, die sich dabei für Sie und Ihre Prüfungsausschüsse stellen und wie Sie damit umgehen. Dafür sind Sie die Expertinnen und Experten. Ihre Erfahrungen und Einschätzungen sind wichtig, um ein differenziertes Bild der Situation in diesem für die Inklusion behinderter Menschen zentralen Feldes zu gewinnen. Mit Ihren Antworten können Sie Ihre Arbeit und Ihre Erfahrungen sichtbar machen und zu Verbesserungen beitragen. Auch der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen beim BIBB (§ 95 BBiG) hat großes Interesse an den Projektergebnissen. Angesichts Fachkräftemangel und demografischem Wandel besitzt Nachteilsausgleich zugleich besondere Relevanz für die Fachkräftesicherung.

Falls Sie nicht mit Nachteilsausgleich befasst sind, leiten Sie diese Mail bitte an die bei Ihnen zuständige Person oder Arbeitseinheit weiter.

Für die Beantwortung der Fragen werden Sie etwa 15 Minuten benötigen. Ansprechpartnerin für Rückfragen: Kirsten Vollmer (Telefon: 0228/107-2326, E-Mail: vollmer@bibb.de

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen bis spätestens 13. März 2023 an folgende E-Mail-Adresse: projekt-nachteilsausgleich@bibb.de

Die Auswertung der ausgefüllten Fragebögen wird auch Grundlage für einen Explorationsworkshop mit 15 bis 20 Vertreterinnen und Vertretern zuständiger prüfender Stellen sein. Sollten Sie Interesse an einer Teilnahme haben, können Sie dies gerne am Ende des Fragebogens angeben oder der o. g. Ansprechpartnerin formlos mitteilen.

In dem Fragebogen werden keine personenbezogenen Daten abgefragt. Sollten Sie dennoch Daten mit Personenbezug eingeben, werden diese nicht in die Projektergebnisse einfließen, so dass keine Rückschlüsse auf Sie möglich sind. Gleiches gilt für Ihre Daten (z. B. Namen und E-Mail-Adresse), die Sie uns im Rahmen der Korrespondenz zukommen lassen.

Die Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten entnehmen Sie bitte dem beigefügten Schreiben „Information zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen des BIBB-Entwicklungsprojekts ‚Nachteilsausgleich in der dualen Berufsausbildung: Eine Untersuchung zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben in der Berufsbildungspraxis‘ (2.4.004)“.

Wir danken Ihnen sehr, dass Sie sich die Zeit für diesen Fragebogen nehmen. Wenn Sie mehr über die Arbeit des BIBB im Themenfeld Inklusion behinderter Menschen erfahren möchten, informieren Sie sich gerne hier: <https://www.bibb.de/de/697.php>.

Fragebogen

Seit wann gehört die Zuständigkeit für Nachteilsausgleich zu Ihrem Tätigkeitsbereich?

- Seit weniger als 1 Jahr
- Seit 1 bis 5 Jahren
- Seit mehr als 5 Jahren

Wie viel Prozent nimmt das Thema Nachteilsausgleich innerhalb Ihrer Arbeitszeit/Ihres Aufgabengebiets ungefähr ein?

- Weniger als 10 %
- Zwischen 10 und 30 %
- Zwischen 30 % und 50 %
- Mehr als 50 %

Haben Sie ausreichend Zeit für die Bearbeitung des Aufgabenfeldes Nachteilsausgleich?

- Ja
- Meistens
- Selten
- Nie

Nehmen die Anträge auf Nachteilsausgleich bei Ihnen in den letzten 5 Jahren zu, ab oder bleiben Sie ungefähr gleich?

- Die Anträge auf Nachteilsausgleich nehmen stark zu.
- Die Anträge auf Nachteilsausgleich nehmen leicht zu.
- Die Anträge auf Nachteilsausgleich bleiben ungefähr konstant.
- Die Anträge auf Nachteilsausgleich nehmen leicht ab.
- Die Anträge auf Nachteilsausgleich nehmen stark ab.

Wie ist Ihre Einarbeitung in das Aufgabenfeld Nachteilsausgleich erfolgt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ich bin von Kolleginnen/Kollegen eingearbeitet worden.
- Ich habe mich selbst in das Thema eingearbeitet.
- Ich habe mich bei Kolleginnen/Kollegen anderer zuständiger prüfender Stellen informiert.
- Mein Arbeitgeber hat mich auf einen Lehrgang entsandt.
- Ich habe mich selbst für einen Lehrgang beworben.
- Learning by Doing.
- Sonstiges: *(Bitte eintragen)*

Welche Einarbeitung in das Aufgabenfeld Nachteilsausgleich ist Ihrer Ansicht nach geeignet? (Mehrfachnennungen möglich)

- Informationsmaterial für Selbstlernen
- Lehrgangsangebot/Fortbildung
- Fachlicher Austausch
 - a) innerhalb der zuständigen prüfenden Stelle
 - b) mit Kolleginnen und Kollegen anderer zuständiger prüfender Stellen, die auch für Nachteilsausgleich zuständig sind
- Sonstiges: (Bitte eintragen)

Im Folgenden möchten wir gerne wissen, wie Ihre Tätigkeit im Zuständigkeitsbereich Nachteilsausgleich konkret aussieht.

Zu meinen Tätigkeiten gehört (Mehrfachnennungen möglich)

- Prüfung der eingehenden schriftlichen Anträge auf Gewährung von Nachteilsausgleich in Zwischen- und/oder Abschlussprüfung von Berufsausbildungen.
- Entscheidung über Anträge auf Nachteilsausgleich in Zwischen- und/oder Abschlussprüfungen.
- Beratung mit den Prüfungsausschuss-Mitgliedern über Anträge auf Nachteilsausgleich in Zwischen- und/oder Abschlussprüfungen.
- Beratung anfragender behinderter Menschen zu Voraussetzungen von Nachteilsausgleich.
- Beratung anfragender behinderter Menschen zu konkreten Möglichkeiten/Formen des Nachteilsausgleichs in Zwischen- und Abschlussprüfungen der Berufsausbildung.
- Beratung anfragender Betriebe, Behörden oder Institutionen zu Voraussetzungen des Nachteilsausgleichs.
- Beratung anfragender Betriebe, Behörden oder Institutionen zu konkreten Möglichkeiten/Formen des Nachteilsausgleichs.
- Information behinderter Menschen zu Möglichkeiten/Formen des Nachteilsausgleichs **in der Durchführung** der Berufsausbildung.
 - auf Anfrage
 - proaktiv
- Information von Betrieben, Behörden oder Institutionen zu konkreten Möglichkeiten/Formen des Nachteilsausgleichs **in der Durchführung** der Berufsausbildung.
 - auf Anfrage
 - proaktiv
- Sonstiges: (Bitte eintragen)

Im Folgenden möchten wir gerne wissen, wie Ihre Zusammenarbeit mit dem Prüfungsausschuss beim Nachteilsausgleich aussieht. *(Mehrfachnennungen möglich)*

- Ich informiere die Mitglieder des Prüfungsausschusses über eingegangene Anträge zur Gewährung von Nachteilsausgleich und die getroffene Entscheidung.
- Ich bin selbst Mitglied im Prüfungsausschuss.
- Ich berate mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses die Anträge zur Gewährung von Nachteilsausgleich und
 - a) treffe mit den Prüfungsausschussmitgliedern gemeinsam eine Entscheidung.
 - b) führe eine Entscheidung der Prüfungsausschussmitglieder herbei.
 - c) entscheide nach der Beratung im Prüfungsausschuss allein.
- Sonstiges: *(Bitte eintragen)*

Im Folgenden möchten wir gerne wissen, wie Sie beim Nachteilsausgleich Ihre Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses erleben. *(Mehrfachnennungen möglich)*

- Die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses ist unkompliziert.
- Der Prüfungsausschuss stimmt in der Regel meinen Entscheidungen zur Gewährung oder Ablehnung von Nachteilsausgleich zu.
- Die Beratungen im Prüfungsausschuss zu Anträgen auf Nachteilsausgleich sind hilfreich und konstruktiv für angemessene Entscheidungen.
- Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind gut über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Gewährung von Nachteilsausgleich informiert.
- Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind teilweise gut über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Gewährung von Nachteilsausgleich informiert.
- Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind mehrheitlich nicht gut über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Gewährung von Nachteilsausgleich informiert.
- Beim Thema Nachteilsausgleich kommt es manchmal zu Konflikten **mit** den Mitgliedern des Prüfungsausschusses, weil ... *(bitte eintragen)*

- Beim Thema Nachteilsausgleich kommt es nicht zu Konflikten **mit** den Mitgliedern des Prüfungsausschusses.
- Beim Thema Nachteilsausgleich kommt es manchmal zu Konflikten **zwischen** den Mitgliedern des Prüfungsausschusses, weil ... *(bitte eintragen)*

- Beim Thema Nachteilsausgleich kommt es nicht zu Konflikten **zwischen** den Mitgliedern des Prüfungsausschusses.

Im Folgenden möchten wir gerne wissen, ob bei Ihnen die Qualifizierung der Mitglieder des Prüfungsausschusses in Fragen des Nachteilsausgleichs thematisiert wird und falls ja, wie. *(Mehrfachnennungen möglich)*

- Kenntnisse der Mitglieder des Prüfungsausschusses zum Nachteilsausgleich sind in meiner zuständigen Stelle bisher kein Thema.
- In meiner zuständigen Stelle werden den Mitgliedern der Prüfungsausschüsse Lehrgänge/ Fortbildungen angeboten, die auch das Thema Nachteilsausgleich beinhalten.
- Ich würde Schulungen der Mitglieder des Prüfungsausschusses zum Thema Nachteilsausgleich begrüßen.
- Ich würde Schulungen der Mitglieder des Prüfungsausschusses zum Thema Nachteilsausgleich begrüßen, aber es gibt keine.
- Ich würde Schulungen der Mitglieder des Prüfungsausschusses zum Thema Nachteilsausgleich begrüßen, aber die Mitglieder des Prüfungsausschusses haben
 - a) daran kein Interesse
 - b) dafür keine Zeit
- Ich sehe keinen Bedarf für Schulungen der Mitglieder des Prüfungsausschusses zum Thema Nachteilsausgleich.

Im Folgenden möchten wir gerne wissen, wo Sie besondere Anforderungen und Herausforderungen in Ihrem Tätigkeitsfeld im Bereich Nachteilsausgleich erleben. *(Mehrfachnennungen möglich)*

- Die vorgelegten Unterlagen, Gutachten etc. sind oft nicht ausreichend aussagekräftig.
- Die vorgelegten Unterlagen, Gutachten etc. sind oft zu alt.
- Die Vorlage der Unterlagen, Gutachten etc. erfolgt oft erst sehr spät.
- Die Anträge auf Nachteilsausgleich enthalten oft keine nachvollziehbaren Vorschläge für die Form des anzuwendenden Nachteilsausgleichs.
- Die Anträge auf Nachteilsausgleich erscheinen mir oft nicht glaubwürdig.
- Die Bearbeitung der Anträge auf Nachteilsausgleich nimmt sehr viel Zeit in Anspruch.
- Bei Behinderungen, die ich nicht kenne, kann ich die Auswirkungen nicht ausreichend nachvollziehen.
- Die Anforderungen an Rechtssicherheit meines Handelns sind sehr groß.

- Die Möglichkeit des fachlichen Austauschs fehlt.
- Die Umsetzung des Nachteilsausgleichs ist oft schwierig, weil ... *(bitte eintragen)*

Im letzten Teil der Befragung haben Sie nun die Möglichkeit, Eindrücke, Erfahrungen und Anregungen aus Ihrem Tätigkeitsfeld mitzuteilen. Dies können Sie gerne auch stichwortartig machen. Ihre Ausführungen tragen alle zum Erkenntnisgewinn bei.

Wir bedanken uns sehr herzlich, dass Sie sich die Zeit zur Beantwortung des Fragebogens genommen haben. Sie haben im Folgenden noch die Möglichkeit, uns Kommentare zum BIBB-Projekt zu vermitteln:

Hier können Sie nun angeben, ob Sie grundsätzlich Interesse an der Mitwirkung am Explorationsworkshop haben, der nach Auswertung aller Fragebögen mit 15 bis 20 Vertreterinnen und Vertretern zuständiger prüfender Stellen durchgeführt wird.

- Ich habe grundsätzlich Interesse an der Mitwirkung beim Explorationsworkshop.
Meine Kontaktdaten:

Alternativ können Sie Ihr Interesse am Explorationsworkshop auch vollmer@bibb.de formlos mitteilen. Bitte senden Sie den ausgewählten Fragebogen bis spätestens 13. März 2023 an folgende E-Mail-Adresse zurück: projekt-nachteilsausgleich@bibb.de

► Über die Autorin

Kirsten Vollmer, M. A.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Abteilung 2/Stabsstelle Berufliche Bildung behinderter Menschen

E-Mail: vollmer@bibb.de

► Abstract

Der Fachbeitrag stellt den Nachteilsausgleich in der Berufsbildung als Schlüssel und Stellenschraube zur Inklusion behinderter Menschen und zur Fachkräftequalifizierung vor. Grundlegende Ausführungen zur rechtlichen Verankerung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich in Grundgesetz, VN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung, Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung rücken die zuständigen Stellen in der Berufsbildung als wesentliche Akteure ins Blickfeld. Dazu werden ausgewählte Ergebnisse eines aktuellen BIBB-Projekts zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben zum Nachteilsausgleich in der Berufsbildungspraxis und daraus abgeleitete Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis präsentiert.



Der Fachbeitrag stellt den Nachteilsausgleich in der Berufsbildung als Schlüssel und Stellschraube zur Inklusion behinderter Menschen und zur Fachkräftequalifizierung vor. Grundlegende Ausführungen zur rechtlichen Verankerung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich in Grundgesetz, VN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung, Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung rücken die zuständigen Stellen in der Berufsbildung als wesentliche Akteure ins Blickfeld. Dazu werden ausgewählte Ergebnisse eines aktuellen BIBB-Projekts zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben zum Nachteilsausgleich in der Berufsbildungspraxis und daraus abgeleitete Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis präsentiert.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2853-4