

Der Weg in den Beruf - Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Kirsten Hohn, Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB), Hamburg

Dieser Text ist eine Aktualisierung des 2009 in impulse 49 (2009) erschienenen Beitrags (Stand: September 2011).

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen eine entscheidende Zeit, die von einer Aufbruchstimmung, von Hoffnungen und Möglichkeiten einerseits, aber auch von Ängsten, Zweifeln und gesellschaftlichen oder persönlichen Hindernissen andererseits geprägt ist oder sein kann. Gerade die Hindernisse sind für Menschen mit Lernschwierigkeiten häufig besonders hoch. Wie kann eine Wahl für einen Berufs- und Ausbildungsweg getroffen werden? Wie kann dabei ein höchst mögliches Maß an Selbstbestimmung und Teilhabe erreicht werden? Was sind die persönlichen Unterstützungsbedarfe und wie können diese mit den Förderangeboten erfüllt werden? Dies sind Fragen, die Jugendliche beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben ebenso beschäftigen wie Eltern und Fachkräfte.

In diesem Artikel werden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten dargestellt, die die Suche von jungen Menschen, ihren Eltern und sie begleitenden UnterstützerInnen nach dem persönlich passendsten Weg in den Beruf erleichtern sollen. Hierbei werden Wege der schulischen Berufsorientierung und -vorbereitung sowie nachschulische Möglichkeiten und Angebote aufgezeigt.

Frau A. arbeitet an ihrer Traumarbeitsstelle, in einem Kindergarten. Nicht, wie sie es ursprünglich vorhatte, als pädagogische Mitarbeiterin in einer Kindergruppe, sondern im hauswirtschaftlichen Bereich. Sie sorgt mit dafür, dass die Kindergartenkinder mittags etwas zu essen bekommen.

Herr B. arbeitet in einem Gartenbaubetrieb. Er pflegt zusammen mit Kollegen die Gärten von Privatmenschen, nach und nach hat er auch das Pikieren von Pflanzen im Betrieb gelernt. Im Winter fallen andere Arbeiten – wie z.B. Schnee schippen – an.

Frau C. arbeitet in der Poststelle einer Werbeagentur. Sie sortiert dort die Post und bringt sie zu den 200 Angestellten an deren verschiedenen Arbeitsorten.

Herr D. arbeitet in einem Supermarkt. Er steht dort an der Papppresse, sortiert das Leergut und räumt Flaschen ins Regal ein. Sein Aufgabenspektrum wird nach und nach erweitert.¹

Frau A., Herr B., Frau C. und Herr D. sind Anfang 20. Alle vier haben nach mehreren Praktika und einer nachschulischen Qualifizierungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. Eltern, LehrerInnen, Fachkräfte der beruflichen Integration, Kostenträger wie z.B. die Arbeitsagentur oder andere Menschen und Institutionen haben sie auf diesem Weg unterstützt. Alle vier hatten ihre Schulbildung in einer Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung oder (mit der Diagnose „Geistige Behinderung“) in einer Integrationsklasse einer allgemeinen Schule erhalten.

Allerdings bilden Frau A., Herr B., Frau C. und Herr D. (noch) eher Ausnahmen als die Regel. Gerade die gelungenen Beispiele beruflicher Integration auch am allgemeinen Arbeitsmarkt sind wichtig, um Vorstellungen davon zu entwickeln, wie dieser Weg gelingen kann, wenn die Betroffenen ihn gehen wollen. Doch auch andere Arbeitsformen sind möglich, z.B. in Integrationsbetrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes oder in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder deren Außenarbeitsplätzen². Für junge Menschen am Ende der Schulzeit ist es wichtig, unterschiedliche Berufs- und Arbeitsfelder sowie Arbeitsstrukturen und Rahmenbedingungen kennenzulernen, damit sie für sich eine passende Entscheidung treffen können.

Im Folgenden werden Möglichkeiten dargestellt, wie junge Menschen mit Lernschwierigkeiten dabei unterstützt werden können, den für sie besten Weg in den Beruf zu finden. Die skizzierten institutionellen und pädagogischen Konzepte und Angebote reichen von der Berufsorientierung und -vorbereitung noch während der Schulzeit (1.) über die berufliche Qualifizierung (2.) bis hin zu konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten (3.). Abschließend wird kurz auf das Persönliche Budget als Finanzierungsmöglichkeit verwiesen (4.), mit dem das Ziel von mehr Selbstbestimmung bei der Wahl des je geeigneten Angebots verfolgt wird.

¹ Frau A. und Herr B. haben vor einigen Jahren an einer EQUAL-Maßnahme teilgenommen (vgl. Hohn 2005); zu Frau C. vgl. Seeger u. Bauer 2007; das Beispiel von Herrn D. aus Österreich ist dokumentiert von Molitor 2008.

² Die genannten Arbeitsformen sind in Kapitel 3 beschrieben.

1 Berufsorientierung und Berufsvorbereitung in der Schule

Ein wesentliches Kriterium für eine individuelle Wahl des Berufs- und Arbeitsfeldes ist das Kennen verschiedener Berufe sowie verschiedener Arbeitsformen. In den im Rahmen eines EU-Projektes entwickelten „Qualitätsstandards für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf“ wird hierfür formuliert: „Um eine Entscheidung für einen Beruf treffen zu können, müssen Jugendliche und junge Erwachsene Berufe / Berufsfelder kennen und erfahren. Um eine Entscheidung über einen konkreten Arbeitsplatz treffen zu können, müssen unterschiedliche Arbeitssituationen und Betriebskonstellationen bekannt und erfahrbar sein (z.B. Großbetriebe und Kleinbetriebe, Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit KollegInnen)“ (Transition from School to Work 2005: 29).

Langjährige Erfahrungen von und mit Menschen mit Behinderungen auf dem Weg in den Beruf und von Professionellen und Projekten, die sich hierbei engagieren, haben gezeigt, dass die Vorbereitung auf das Arbeitsleben schon in der Schule beginnen muss, und zwar nicht erst im letzten Schuljahr. Viele Schulen haben eigene Konzepte für die Berufsorientierung und –vorbereitung entwickelt, in einigen Bundesländern sind auch Integrationsfachdienste (IFD) und andere Institutionen in die Arbeit der Schulen einbezogen. Im Folgenden werden einige Beispiele und wichtige Konzeptbausteine hierzu skizziert.

Praktika

Praktika sind gerade für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine grundlegende Möglichkeit, individuelle berufliche Neigungen, Wünsche und Fähigkeiten zu entdecken und entwickeln. SchülerInnen lernen verschiedene Berufsfelder und Arbeitsorte zunächst durch Betriebs- und Arbeitsplatzerkundungen und intensiver dann durch Praktika kennen. Gerade in Schulen mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ wurden Konzepte entwickelt, in denen die SchülerInnen bereits in der Oberstufe bzw. Hauptstufe – d.h. mit 14-15 Jahren – erste Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes oder auch zunächst in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) machen. Diese „Schnupperpraktika“ dauern meist nicht länger als zwei Wochen. In der Berufsschul- oder Werkstufe³ geht es dann mit Erprobungs- und Belastungspraktika weiter: Die Praktikumsdauer wird intensiviert, sowohl im Hinblick auf die Tages- als auch die Wochenarbeitszeit. Weiterhin geht es darum, unterschiedliche Arbeitsbereiche auszuprobieren und eigene Interessen zu entwickeln und zu

³ Der in vielen Bundesländern noch übliche Begriff Werkstufe wird zunehmend durch die Bezeichnungen Berufsschulstufe oder berufsvorbereitende Stufe abgelöst, wodurch die Ernsthaftigkeit der Berufsvorbereitung in den letzten drei Schuljahren unterstrichen wird.

verfestigen. Die Praktikumserfahrungen sind nicht nur für die Entwicklung von individuellen Berufswünschen wichtig, sondern auch im Hinblick auf die Erschließung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen. So benennen ArbeitgeberInnen häufig die Arbeitserfahrung mit einer potenziellen Arbeitnehmerin oder einem potenziellen Arbeitnehmer im Rahmen eines Praktikums als wesentliches Überzeugungskriterium für eine Einstellung (vgl. a. Hohn 2005, 2008). Dies gilt vor allem für Praktika in nachschulischen Qualifizierungsmaßnahmen, die das Ziel der Vermittlung in eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle haben.⁴

Schülerfirmen

Eine andere Möglichkeit noch während der Schulzeit Berufe kennen zu lernen und Arbeitserfahrungen zu machen wird über die Einrichtung von Schülerfirmen angestrebt. Dort lernen SchülerInnen die Organisation eines Betriebes sowie die Planung, Kostenkalkulation und Durchführung von Arbeitsaufträgen kennen. Wie in „realen“ Betrieben werden Lebensläufe geschrieben und Bewerbungsgespräche geführt. Als MitarbeiterInnen oder Geschäftsleitung stellen SchülerInnen „Produkte selbst her oder bieten Dienstleistungen an, führen kaufmännische Tätigkeiten aus und treffen unternehmerische Entscheidungen“ (Melzer / Laudwein / Eiden 2006: 65). Zahlreiche Beispiele für Schülerfirmen liegen in den Bereichen Gastronomie (Gasthöfe, Betriebskantinen, Cateringservice), Handwerk (Malerbetrieb, Tischlerei, Baufirma, Fahrradwerkstatt), Büro sowie Sozialen Dienstleistungen (Kindergarten, Seniorenheim) vor. In den Schülerfirmen haben die SchülerInnen die Möglichkeit sich auszuprobieren, eigene Interessen und Fähigkeiten zu entdecken und zu entwickeln und so einem eigenen Berufswunsch näher zu kommen. Bei einer späteren Bewerbung wirken sich dort gemachte Arbeitserfahrungen oft positiv aus (vgl. Meschenmoser 2005; Melzer / Laudwein / Eiden 2006).

bEO - Berufliche Erfahrung und Orientierung für SchülerInnen mit Lernschwierigkeiten

Mit dem Ziel, SchülerInnen mit Lernschwierigkeiten bei ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen, hat die Hamburger Arbeitsassistenz gemeinsam mit SchülerInnen aus Sonderschulen und Integrationsklassen und in Kooperation mit mehreren Schulen das Angebot bEO entwickelt, das für Lerngruppen konzipiert ist. Die Auseinandersetzung mit beruflichen Perspektiven und die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung erster Einblicke in die Arbeitswelt (durch Betriebserkundungen und Praktika) sind Kernelemente von bEO (Hamburger Arbeitsassistenz 2007).

⁴ Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“ (2005-2007) wurden in Zusammenarbeit mit den beteiligten Projekten (Bildungsträger, Schulen, IFD) Qualitätskriterien entwickelt, die bei der Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika bedeutsam sind (vgl. Hohn 2008).

Immer wieder zeigt sich, dass eine rechtzeitige **Vernetzung der relevanten Akteu- rInnen** eines beruflichen Integrationsprozesses sinnvoll ist. Die **Persönliche Zu- kunftsplanung** und die **Berufswegekonzferenz** sind zwei Konzepte, die den An- spruch der personenbezogenen Vernetzung umsetzen, die **Netzwerkkonzferenz** zielt auf eine regionale Vernetzung relevanter AkteurInnen.

Bei der **Persönlichen Zukunftsplanung** geht es darum, dass Jugendliche eigene Unterstützernetze zusammenstellen, mit denen sie ihre Zukunft planen. Hierbei wer- den sie von ModeratorInnen unterstützt, die den gesamten Planungsprozess beglei- ten. Alle Beteiligten treffen sich zunächst ein Mal, häufig aber auch in regelmäßigen Abständen zu einer Persönlichen Zukunftskonferenz. Im Mittelpunkt stehen dabei die individuellen Wünsche und Interessen, Fähigkeiten und Stärken. Von dort ausge- hend werden berufliche und andere Lebensperspektiven unter der Mitsprache und Mitwirkung aller Beteiligten geplant. Mit Hilfe der verschiedenen Perspektiven von Eltern, FreundInnen, LehrerInnen und anderen wichtigen Personen wird die Entwick- lung und Verwirklichung der Ziele der Hauptperson vorgebracht (vgl. Doose, Em- rich u. Göbel 2004; www.persoeliche-zukunftsplanung.de; Schwerpunktausgabe der impulse zum Thema: impulse 57, 2011). Mit dem Schuljahr 2007/2008 hat Bayern als erstes Bundesland die Persönliche Zukunftsplanung als verbindliches Element in den „Lehrplan für die Berufsschulstufe - Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“ aufge- nommen (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2007). Dar- über hinaus gibt es bundesweit Schulen, die ebenfalls die Persönliche Zukunftspla- nung konzeptionell als Planungsangebot für alle SchülerInnen verankert haben, teil- weise in Kooperation mit dem örtlichen IFD oder anderen erfahrenen Fachdiensten.

Die **Berufswegekonzferenz** wurde zunächst in Baden im Rahmen eines Modellpro- jektes des Integrationsamtes des Landeswohlfahrtsverbandes Baden für SchülerIn- nen von Sonderschulen für sog. geistig Behinderte entwickelt (vgl. Deusch 2002). Ziel ist die berufliche Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in einem In- tegrationsprojekt oder in einer WfbM. Zum Erreichen dieses Zieles arbeiten Schulen, WfbM, die Berufsberatung der Arbeitsagentur, der Integrationsfachdienst, Integrati- onsfirmen, ggf. Bildungsträger, die Jugendlichen und ihre Eltern zusammen. Der Beginn dieser Zusammenarbeit liegt am Anfang der Werkstufe (i.d.R. 10. Schulbe- suchsjahr). Die einzelfallbezogenen Berufswegekonzferenzen ergänzen sich mit regi- onalen Netzwerkkonzferenzen, an denen sich die lokalen bzw. regionalen Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes beteiligen, um Verfahrens- und Kooperationsab-

sprachen zu treffen. Das Konzept der Berufswege- und der Netzwerkkonferenzen wird auch in andere Bundesländer übertragen.⁵

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste sind Dienste, die bei der Umsetzung der Teilhabe schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben langfristig beteiligt werden. Sie unterstützen und beraten sowohl behinderte Arbeitssuchende und ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen. Die Zielgruppen und Aufgaben der IFD sind in §§ 109 ff. SGB IX geregelt.

IFD können bereits in der Berufsorientierungsphase während der Schulzeit tätig werden, wenn sie von einem Kostenträger dafür beauftragt werden. Sie können SchülerInnen z.B. bei Betriebspraktika, bei der individuellen Berufswegeplanung oder bei theoriereduzierten Ausbildungen unterstützen und dadurch eine schnittstellenübergreifende Funktion einnehmen. Noch steht diese Möglichkeit nicht flächendeckend in ganz Deutschland zur Verfügung. Bislang fehlte es an einer gesetzlich und finanziell abgesicherten Leistung, mit der bereits in den letzten zwei bis drei Schuljahren eine Beratung und Begleitung der Jugendlichen durch IFD erfolgen kann und eine Vernetzung insbesondere zwischen IFD und Schulen möglich ist. Mit der „Initiative Inklusion“ und dem „Beruflichen Orientierungsverfahren“ (s.u.) soll dieser Mangel aufgehoben werden. In einigen Bundesländern wurde in den letzten Jahren zunehmend der IFD für den Übergang Schule – Beruf beauftragt, teilweise wurden Stellen(-anteile) hierfür eingerichtet.

So wurde eine Begleitung von SchülerInnen durch den IFD insbesondere durch Kooperationen und teilweise auch Kostenteilungen verschiedener Kostenträger in einigen Ländern möglich. Dies trifft z. B. auf Baden-Württemberg zu, wo die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und der Kommunalverband für Jugend und Soziales als überörtlicher Sozialhilfeträger 2010 eine Kooperationsvereinbarung geschlossen haben, durch die SchülerInnen vom IFD in der Kombination von Berufsvorbereitender Einrichtung (BvE) und der Kooperativen beruflichen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) unterstützt werden können. Das Angebot war zunächst in Modellregionen entwickelt und erprobt worden. Weitere Beispiele finden sich in Bayern und Schleswig-Holstein. In Bayern tragen das Sozialministerium, das Kultusministerium und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam die Kosten für die Gesamtmaßnahme „Übergang Förder-

⁵ Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) und das Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Heidelberg haben gemeinsam die Verbreitung des Konzepts der Berufswege- und Netzwerkkonferenzen im Rahmen der EQUAL-Partnerschaft „Talente“ (2005-2007) an drei Projektstandorten unterstützt. Regelmäßig durchgeführt wird die Berufswegekonferenz für SchülerInnen mit Behinderung mittlerweile z.B. in Bayern (seit dem Schuljahr 2009 / 2010) und in Rheinland-Pfalz (seit dem Schuljahr 2010 / 2011).

schule – Beruf“, die seit 2007 modellhaft erprobt wurde⁶. In Schleswig-Holstein wurde das 2008 in drei Modellregionen gestartete Projekt „Übergang Schule-Beruf“ 2011 zu einem Landesprogramm mit landesweitem Angebot erweitert.

Auch mit dem Bundesarbeitsmarktprogramm Job4000 (2007-2013) wird versucht, den IFD zur Unterstützung von SchulabgängerInnen mit einzubeziehen. Dies führt in einigen Bundesländern zur Entwicklung und teilweise Implementierung von Konzepten des Übergangs Schule-Beruf und einer frühzeitigen Zusammenarbeit zwischen Schulen und IFD. Ziel dieser Projekte ist auch eine langfristige finanzielle Absicherung der aufgebauten Strukturen im Übergang Schule-Beruf. Ein Beispiel für die im Rahmen von Job4000 entwickelten Konzepte und deren flächendeckende Verbreitung und Finanzierung ist Rheinland-Pfalz (vgl. Berger 2010).

Die guten Erfahrungen der Einbeziehung des IFD in die schnittstellenübergreifende Unterstützung von SchülerInnen – das heißt von der Berufsorientierung während der Schulzeit über die betriebliche Qualifizierung oder Berufsausbildung bis zur langfristigen Begleitung im Beruf weisen eigentlich darauf hin, dass dieses Angebot bundesweit zur Verfügung stehen sollte. Die seit 2010 begonnene Ausschreibung von IFD – Leistungen wirkt den einheitlichen IFD-Leistungen (Vermittlung und Begleitung), wie sie im SGB IX beschrieben werden, jedoch entgegen⁷.

Festzustellen ist aber auch, dass die regelhafte Finanzierung der individuellen Unterstützung von SchülerInnen im Übergang Schule-Beruf auf Bundesebene in die Wege geleitet wird. Ein „**Berufliches Orientierungsverfahren**“ wird als regelhafte individuelle Berufsorientierung für alle SchülerInnen mit festgestelltem sonderpädagogischem Förderbedarf vorbereitet. Um die konzeptionelle und inhaltliche Ausgestaltung des Beruflichen Orientierungsverfahrens zu konkretisieren, wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der „**Initiative Inklusion**“⁸ ein Angebot geschaffen, mit dem die Zahl der unterstützten SchülerInnen deutlich erhöht wird (bundesweit sollen in den Schuljahren 2011/12 und 2012/13 insgesamt 20.000 schwerbehinderte SchülerInnen beim Übergang in das Arbeitsleben unterstützt werden). Kernelemente der Initiative Inklusion „sind Kompetenz-analyse und –förderung, Organisation, Durchführung, Auswertung von Praktika vorrangig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Berufswegekonferenzen und Netzwerkstrukturen, Einbindung aller Akteure (Jugendliche, Eltern, Lehrkräfte, potentielle Kostenträger, potentielle Dienste

⁶ zum Projekt und Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule – Beruf“ vgl. Gößl u. Wirsching 2011, Heger 2011

⁷ Zur Problematik der Ausschreibungen von IFD-Leistungen vgl. die „Stellungnahme zur offenen Ausschreibung der Leistungen der Integrationsfachdienste (IFD) durch die Träger der Arbeitsvermittlung“ der BAG UB vom Mai 2011.

⁸ Die „Initiative Inklusion“ ist ein Förderprogramm des BMAS und Teil des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Das Programm startet 2011.

und Einrichtungen) sowie Begleitung von Übergängen in das Arbeitsleben“ (aus der Programmankündigung des BMAS zur Initiative Inklusion, 2011).

Erweiterte vertiefte Berufsorientierung

Ein weiteres Instrument, dessen Einsatz momentan bis Ende 2013 befristet wurde, ist die erweiterte vertiefte Berufsorientierung (evBO)⁹. Hierbei werden SchülerInnen auf dem Weg in die Berufswelt unterstützt. Die Inhalte gehen dabei über die in den Lehrplänen bereits vorgesehenen Inhalte hinaus und reichen von Interessens- und Berufsfelderkundungen über betriebliche Praktika bis zu einer intensiven individuellen Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung. Im aktuellen „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“¹⁰ wird ergänzt, dass in Berufsorientierungsmaßnahmen „die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern [...] bei der Ausgestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden“ sollen¹¹. Die von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte evBO wird von mit den Schulen kooperierenden Maßnahmeträgern durchgeführt.¹²

Die Erkenntnisse aus der Umsetzung des Beruflichen Orientierungsverfahren der Initiative Inklusion sowie der erweiterten vertieften Berufsorientierung sollen zukünftig zu einer langfristigen bundesweiten Regelung führen.

Berufseinstiegsbegleitung

Jugendliche können bei der Erlangung des Schulabschlusses, bei der Berufsorientierung und –wahl, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und bei dessen Stabilisierung von BerufseinstiegsbegleiterInnen unterstützt werden¹³. Diese Form der Unterstützung kann im vorletzten Schuljahr beginnen und bis 6 Monate nach Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses dauern. Berufseinstiegsbegleiter arbeiten mit Schulen, ArbeitgeberInnen und weiteren Unterstützungspersonen der Jugendlichen zusammen.

⁹ In der derzeit gültigen Fassung des Sozialgesetzbuches III ist die erweiterte vertiefte Berufsorientierung in § 33 in Verbindung mit § 421 q beschrieben. In der zukünftig geltenden Fassung findet sich dies voraussichtlich in § 48 in Verbindung mit § 130.

¹⁰ Gesetzentwurf der Bundesregierung v. 24.6.2011, Deutscher Bundestag Drucksache 17/6277

¹¹ § 48 (3) im Gesetzesentwurf.

¹² Die evBO bildet gemeinsam mit der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (s.u.) die Finanzierungsgrundlage für die bereits erwähnte Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf in Bayern.

¹³ vgl. § 421 s SGB III, zukünftig voraussichtlich § 49 SGB III (vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt v. 24.6.11)

2 Von der Schule zur beruflichen Qualifizierung

Nach Beendigung der Schulzeit bestehen für Menschen mit Lernschwierigkeiten verschiedene Möglichkeiten, die berufliche Teilhabe umzusetzen. Um an dieser Schnittstelle einen Übergang und keinen tiefen Einschnitt zu erreichen, sollte die Suche nach geeigneten Wegen, wie oben beschrieben, bereits während der Schulzeit einsetzen. Zum einen geht es darum Informationen zu sammeln, zum anderen sollte der Kontakt zu den zuständigen Leistungsträgern der Maßnahmen und Hilfsmittel bereits frühzeitig aufgenommen werden.

Die **Berufsberatung der Agentur für Arbeit** ist die maßgebliche Instanz in allen Fragen zur Berufswahl und beruflichen Ersteingliederung. Zum einen werden – häufig im letzten Schuljahr – Gruppenberatungen in der Schule durchgeführt. Darüber hinaus findet die persönliche Beratung von Jugendlichen und ihren Eltern statt. Zur Entscheidungsfindung können Eignungsfeststellungsmaßnahmen oder Arbeitserprobungen durchgeführt werden sowie schulische und fachärztliche Gutachten und Gutachten des ärztlichen und psychologischen Dienstes der Agentur für Arbeit herangezogen werden. Die Bundesagentur ist i.d.R. der zuständige Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der beruflichen Ersteingliederung. Hierzu gehören nicht die Angebote der schulischen Berufsvorbereitung wie das Berufsvorbereitungsjahr, die vom Schulträger finanziert werden.

Grundsätzlich gibt es im Rahmen der Berufsschulpflicht Möglichkeiten der **schulischen Berufsvorbereitung**, insbesondere durch das **Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)**, das in fast allen Bundesländern angeboten wird. Ziel für die Teilnehmenden des BVJ ist es, verschiedene Berufsfelder kennen zu lernen und so bei der Entwicklung eines Berufswunsches unterstützt zu werden. Die i.d.R. an Berufsschulen angegliederten BVJ sind in den Bundesländern unterschiedlich konzipiert und tragen teilweise andere Namen. Sie werden für verschiedene Zielgruppen angeboten, je nach Region gibt es auch integrative und kooperative Angebote. Für ein BVJ bewirbt man sich direkt bei der Schule. Informationen dazu erhält man bereits in der eigenen Schule bzw. durch die Berufsberatung der Arbeitsagentur.

2008 wurde von der Bundesagentur für Arbeit eine dreimonatige Maßnahme zur **„Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen“ (DIA-AM)** eingeführt. Die Maßnahme richtet sich an behinderte Menschen, deren Leistungsfähigkeit im Grenzbereich zwischen den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der WfbM gesehen wird. Ziel von DIA-AM ist es durch

eine 4-wöchige Eignungsanalyse und eine 8-wöchige betriebliche Erprobung heraus zu finden, welche berufliche Rehabilitationsmaßnahme für einen behinderten Menschen geeignet ist.

Für SchulabgängerInnen, AbsolventInnen des BVJ und AbsolventInnen von DIA-AM besteht die Möglichkeit, an einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB), einer Maßnahme der „Unterstützten Beschäftigung“ oder am Berufsbildungsbereich einer WfbM teilzunehmen. In allen drei Formen erhalten die Teilnehmenden eine berufliche Erstqualifizierung, die über die Agentur für Arbeit finanziert wird.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)¹⁴

Zur Zielgruppe der BvB gehören u.a. junge Menschen mit Behinderung und fehlender Berufseignung, deren Leistungsfähigkeit zwischen den Anforderungen des Berufsbildungsbereichs der WfbM und einer theoriereduzierten Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz anzusiedeln ist (s.u.). Ziel ist die Vorbereitung auf die Aufnahme einer Ausbildung oder die betriebliche Eingliederung ohne eine Ausbildung. Mit Hilfe von Praktikumserfahrungen sollen die TeilnehmerInnen mehr Entscheidungsmöglichkeiten für ihre Berufswahl bekommen und die erforderlichen Fähigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung oder Beschäftigung vermittelt bekommen. Die Regelförderdauer einer BvB beträgt zehn Monate, sie kann auf max. 18 Monate verlängert werden.

Unterstützte Beschäftigung n. § 38a SGB IX

Nachdem einige Fachdienste langjährige und gute Erfahrungen mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung v.a. bei der beruflichen Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten gemacht hatten (s.u.), wurde die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ per Gesetz Ende 2008 eingeführt. Die Umsetzung begann im Mai 2009. Ziel der Maßnahme ist „die langfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Unternehmen - also auf dem allgemeinen, regulären Arbeitsmarkt“ (BMAS 2008). Berücksichtigt werden dabei das Wunsch- und Wahlrecht und die Angemessenheit und Geeignetheit der Arbeitsplätze (vgl. BAR 2010). Die Zielgruppe der Maßnahme sind SchulabgängerInnen mit Behinderungen, deren Leistungsfähigkeit zwischen den Anforderungen der WfbM und des allgemeinen Arbeitsmarktes eingestuft wird. Aber auch Menschen, die im Laufe ihres (Erwerbs-) Lebens eine Behinderung erfahren, sollen durch die Maßnahme erreicht werden.

¹⁴ vgl. § 61 / 61a SGB III, zukünftig voraussichtlich § 51 SGB III (vgl. Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt v. 24.6.11)

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung

Definition

Der europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (European Union of Supported Employment – EUSE) benennt folgende Definition des Konzepts UB (EUSE 2004/2007, S. 13; vgl. auch Doose 2009a):

Unterstützung

- von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen
- beim Erlangen und Erhalten
- von bezahlter Arbeit (tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung)
- in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes,

wobei die Unterstützung so lange wie erforderlich gewährleistet wird.

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung gilt für alle Menschen unabhängig von der Art und Schwere einer Behinderung. „Unterstützte Beschäftigung zielt auf bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann“ (BAG UB 2008a). Es greift auch auf, dass für eine langfristige Integration neben der Arbeit auch die Lebensbereiche Wohnen und Freizeit zu berücksichtigen sind. Gesellschaftliche Teilhabe gelingt dann, wenn eine kontinuierliche Unterstützung in allen Lebensbereichen durch professionelle und / oder soziale Netzwerke umgesetzt wird.

Als konzeptionelle Kernelemente der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung n. § 38a SGB IX werden vom BMAS das Prinzip „Erst platzieren, dann qualifizieren“, die individuelle betriebliche Qualifizierung sowie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und berufsübergreifenden Kenntnissen hervorgehoben (vgl. z.B. Rombach 2008). Die Maßnahme gliedert sich in zwei Phasen:

- 1) die „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ (InbeQ) mit dem Ziel eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses und
- 2) eine ggf. erforderliche Berufsbegleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrages

Über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren (ggf. auf drei Jahre verlängerbar) findet die Individuelle betriebliche Qualifizierung statt, bei der die Teilnehmenden ggf. verschiedene Arbeitsbereiche kennenlernen und im Betrieb die für einen konkreten Arbeitsplatz notwendigen Tätigkeiten vor Ort lernen und sich entsprechende Fähigkeiten

ten aneignen. Unterstützt werden sie von Job Coaches des Leistungserbringers. Begleitend findet ein i.d.R. wöchentliches Gruppenangebot statt.

Leistungsträger der InbeQ ist die Agentur für Arbeit. In der Ausschreibung der Maßnahmen durch die Agentur für Arbeit bzw. die Regionalen Einkaufszentren werden als Zielgruppe „lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung, geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung sowie Menschen mit einer psychischen Behinderung und / oder Verhaltensauffälligkeiten“ genannt. Zur Eignungsklä rung kann DIA-AM (s.o.) eingesetzt werden. Dies ist aber keine Zugangsvoraussetzung. Der Personalschlüssel für die Unterstützung beträgt 1:5.

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte¹⁵ AbsolventInnen der InbeQ, die im Anschluss ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingehen, kann im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung eine Berufsbegleitung bewilligt werden, deren Kosten vom Integrationsamt getragen werden. Ziel der Berufsbegleitung ist die langfristige Sicherung des Arbeitsplatzes und die kontinuierliche Optimierung des Passungsverhältnisses zwischen den Fähigkeiten des / der behinderten Beschäftigten und den Anforderungen des Betriebs (vgl. BAR 2010: § 5 (4)).

Erste Erfahrungen aus der Umsetzung der Maßnahme sind auf der Internetseite der BAG UB dokumentiert¹⁶.

Berufsbildungsbereich der WfbM

Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit bietet „denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ (§ 136 (1) SGB IX), die Teilnahme am Berufsbildungsbereich der WfbM an. Im Berufsbildungsbereich (BBB) soll die Teilhabe am Arbeitsleben verbessert werden, in diesem Rahmen wird auch die Weiterentwicklung der Persönlichkeit gefördert. Die Aufgabe des Berufsbildungsbereiches ist es, die TeilnehmerInnen so zu fördern und zu qualifizieren, dass sie im Anschluss an diese zweijährige Maßnahme eine qualifizierte Tätigkeit im Arbeitsbereich der WfbM, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einem Integrationsbetrieb (s.u.) aufnehmen können. Die Qualifizierung im Berufsbildungsbereich findet je nach Konzept und Möglichkeiten der WfbM in einem oder mehreren Tätigkeitsbereichen der Werkstatt statt. Der Berufsbildungsbereich kann auch ganz oder

¹⁵ Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen des Integrationsamtes, das i.d.R. Leistungsträger der Berufsbegleitung ist, ist die Anerkennung einer Schwerbehinderung oder aber die Gleichstellung gemäß § 2(3) in Verbindung mit § 68 (2+3) SGB IX. Deshalb ist es sinnvoll, ggf. rechtzeitig einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen.

¹⁶ http://www.bag-ub.de/ub/ub_gesetz.htm#nr_10

teilweise auf ausgelagerten Plätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes absolviert werden. Dies ist seit 1.1.2009 gesetzlich geregelt (§136 (1) SGB IX).

Dem Berufsbildungsbereich der WfbM ist ein dreimonatiges **Eingangsverfahren** vorgeschaltet, in dem u.a. festgestellt werden soll, ob die WfbM die für die Person geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist (vgl. §3 (1) der Werkstättenverordnung). Ist dies nicht der Fall, kann während oder nach dem Eingangsverfahren der Wechsel in ein passenderes Angebot stattfinden.

Betrieblicher Berufsbildungsbereich

Der Berufsbildungsbereich kann auch in Verantwortung einer WfbM in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt werden. Auch dies ist seit 1.1.2009 gesetzlich geregelt (§136 (1) SGB IX)¹⁷. Bewährt haben sich Kooperationen mit externen Leistungsanbietern. In Kooperation mit den jeweiligen WfbM vor Ort bietet beispielsweise die Hamburger Arbeitsassistenz den Betrieblichen Berufsbildungsbereich (früher: Ambulantes Arbeitstraining) und die Access Integrationsbegleitung in Erlangen ein Betriebliches Arbeitstraining an. Beide Angebote nutzen das **Konzept der Unterstützten Beschäftigung**. Die TeilnehmerInnen werden durch die Möglichkeiten verschiedener betrieblicher Praktika in ihrer Wahl des Arbeitsfeldes und der Arbeitsstrukturen unterstützt. Nach dem Prinzip „Erst platzieren, dann qualifizieren“ findet die Qualifizierung durch Job Coaches im Betrieb statt. Lernprozesse geschehen in der konkreten Arbeitssituation am Arbeitsplatz. Gerade hier sind spezifische Arbeitsaufgaben erlernbar, deren Transfer aus einer allgemeinen Lernsituation in einer betriebsfernen Ausbildungsstätte sonst oft nicht gelingt. Die Job Coaches sind zu Beginn bis zu 100 % der Arbeitszeit mit am Arbeitsplatz und reduzieren ihre Präsenz nach und nach. Ihnen bietet sich die Möglichkeit, direkt vor Ort festzustellen, welche Unterstützung nötig ist und wie Lernprozesse z.B. durch den Einsatz von Hilfsmitteln oder das Zerlegen umfangreicher Aufgaben in kleine Arbeitsschritte gezielt gefördert werden können. Die TeilnehmerInnen von Maßnahmen des betrieblichen Berufsbildungsbereiches bleiben rechtlich dem Berufsbildungsbereich der zuständigen WfbM angebunden. Mit diesen ambulanten Maßnahmen werden die direkte Platzierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die Erschließung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses verfolgt.¹⁸ Die Möglichkeit, den Berufsbildungsbereich betrieblich durchzuführen, wird immer mehr auch in anderen Regionen geschaffen. Zudem gibt es zunehmend bewilligte Einzelmaßnahmen für den Betrieblichen Be-

¹⁷ § 136 (1) SGB IX neu: „...Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.“

¹⁸ Ein Konzept für den Betrieblichen Berufsbildungsbereich steht auf der Internetseite der BAG UB: http://www.bag-ub.de/publikationen/konzept_betrieblicher_bbb_2006_03.pdf; nähere Informationen zum Ambulanten Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistenz: Ciolek 2006

rufsbildungsbereich, die häufig auch über das Persönliche Budget finanziert werden (s.u.).

Ein Kernelement des Betrieblichen Berufsbildungsbereichs ist die Kombination von innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Qualifizierung und Unterstützung. Für bestimmte Qualifikationen eignen sich außerbetriebliche Settings und Angebote, die im Rahmen von Gruppenangeboten und Einzelberatungen durchgeführt werden. Hierin erhält die gegenseitige Unterstützung von TeilnehmerInnen des Betrieblichen Berufsbildungsbereiches Bedeutung (Peer Support). Beispielhaft seien zwei Angebote der Hamburger Arbeitsassistenz angeführt:

In ihren Qualifizierungsmaßnahmen hat die Hamburger Arbeitsassistenz den Bedarf einer gezielten Vermittlung von Schlüsselkompetenzen festgestellt. Deshalb hat sie mit **„kukuk - Kommunikation - Konfliktbewältigung - Kooperation“** ein Seminarprogramm entwickelt, mit dem der Erwerb von Schlüsselkompetenzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten Eingang in die berufliche Qualifizierung erhalten soll (Hamburger Arbeitsassistenz 2004 / 2010).

Eine weitere Erfahrung in der beruflichen Qualifizierung ist, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten aus einem geringeren Berufs- und Tätigkeitsspektrum ihre berufliche Tätigkeit auswählen als junge Menschen ohne Behinderung und dass diese Wahl bei Frauen noch stärker eingeschränkt ist als bei Männern. Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente - Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ (2005-2007) wurde mit der Broschüre inkl. CD **„Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenz“** ein Angebot für junge Frauen geschaffen, in der unter der Leitidee des Empowerments über geschlechertypische Berufsentscheidungen hinausgehende Orientierungsmöglichkeiten eröffnet und Entscheidungskompetenzen gefördert werden (vgl. Klüssendorf 2007). Die entwickelten Bildungsangebote (Broschüre und CD mit umfangreichen Materialien) eignen sich auch für männliche Teilnehmer.

Ein Beispiel für den Übergang von der Schule in den Beruf

Die Arbeitsweise des Ambulanten Arbeitstrainings der Hamburger Arbeitsassistenz (neuer Name seit 2008: Betrieblicher Berufsbildungsbereich) als Beispiel für den betrieblich durchgeführten Berufsbildungsbereich mit Kernelementen des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung sei an folgendem konkreten Beispiel veranschau-

licht:

„Frau M. ist behindert. Sie hat Trisomie 21. Sie besuchte die Integrationsklasse einer Gesamtschule, anschließend war sie in einer Berufsvorbereitungsklasse (BVK). Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit gab ihr eine Empfehlung für den Berufsbildungsbereich der WfbM mit dem Hinweis, dass aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung auch keine entsprechende Leistungsfähigkeit festzustellen sei. In der Perspektive könnte sogar eine Maßnahme in einer Tagesförderstätte geeigneter sein.

Frau M. wurde 24 Monate im 'Ambulanten Arbeitstraining' unterstützt. Die Qualifizierung erfolgte an vier unterschiedlichen Arbeitsbereichen in drei unterschiedlichen Betrieben. Die Intensität war zunächst überdurchschnittlich hoch: Für ca. sechs Monate nahezu im Verhältnis 1:1, zusätzlich (zu Beginn) Fahrtraining, um den Arbeitsort mit dem öffentlichen Nahverkehr zu erreichen. Nachfolgend konnte die Intensität der Arbeitsbegleitung deutlich vermindert werden, wobei die Arbeitsbereiche mit fortschreitender Qualifizierung komplexer wurden. Am Ende der Maßnahme wurde Frau M. von ihrem Praktikumsbetrieb in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Dieses umfasste 20 Wochenstunden und war tariflich entlohnt. Nach der Einstellung wurde sie weiterhin 2 Jahre durch die Hamburger Arbeitsassistenz unterstützt (§102 SGB IX) und arbeitete seit Anfang 2002 an ihrem Arbeitsplatz ohne externe Unterstützung. Nach einem weiteren Jahr entfiel auch die Lohnkostenförderung für den Arbeitgeber. Ihr Arbeitsbereich umfasst heute unterstützende Tätigkeiten im Bereich eines Bistros einer Großbank. Er wurde aus betrieblich vorhandenen Aufgaben, die von ihr erlernbar waren, in Absprache mit den Vorgesetzten und Arbeitskollegen entwickelt. Konkret umfasst er:

- Befüllung der Verkaufsregale mit Süßigkeiten, Getränken, Molkereiprodukten;
- Oberflächenreinigung der Tische im Gästebereich
- Abwaschen des Kaffeegeschirrs
- [...]

Die Struktur ist individuell auf Frau M. und die betrieblichen Anforderungen zugeschnitten und macht deutlich, weshalb die Qualifizierung am Arbeitsplatz durch die Arbeitsassistenten erforderlich ist. Bei einer vorbereitenden Qualifizierung außerhalb des Lernortes mit anschließender Platzierung ohne Unterstützung wäre die Überforderung von Frau M. und der Angestellten des Betriebes wahrscheinlich gewesen.“

(aus: Ciolek 2006: 167-168)

Zusammengefasst sei darauf hingewiesen, dass es zwar die unterschiedlichen berufsqualifizierenden Möglichkeiten der BvB, der Unterstützten Beschäftigung nach §

38a SGB IX und des Berufsbildungsbereiches der WfbM (ggf. betrieblich durchgeführt) gibt, dass aber weder die Zielgruppenbeschreibung noch die Zuweisungspraxis eindeutig festlegt, wer / welche Zielgruppe welchen Weg geht. Die Inhalte und Zielsetzungen der Maßnahmen überschneiden sich teilweise. So ist z.B. das Ziel dieser Maßnahmen (auch) die berufliche Integration in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes. Andererseits gibt es regionale Unterschiede in den jeweils vorhandenen Angeboten ebenso wie in der inhaltlichen Gestaltung der Maßnahme.

Berufsausbildung

Einstiegsqualifizierung

Mit dem Ziel, Ausbildungssuchende mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, noch bedingter Ausbildungsreife und / oder mit Lernbeeinträchtigungen oder sozialen Benachteiligungen auf dem Weg in eine Ausbildung zu unterstützen, wurde die Einstiegsqualifizierung (EQ) eingeführt¹⁹. Kernelement ist ein 6 bis 12-monatiges betriebliches Praktikum, in dem die PraktikantInnen einen Beruf und regelmäßige Arbeitsabläufe kennenlernen. Ziel ist die anschließende Begründung eines Ausbildungsverhältnisses, was immerhin nach 60 % der Einstiegsqualifizierungen gelingt. ArbeitgeberInnen erhalten bei der Einstiegsqualifizierung Zuschüsse zum Entgelt und einen pauschalierten Anteil am Sozialversicherungsbeitrag.

Theoriereduzierte Berufsausbildung

Neben einer dualen beruflichen Vollausbildung (i.d.R. 3-jährigen Ausbildung im Betrieb, Unterricht in der Berufsschule) gibt es die Möglichkeit, eine theoriereduzierte Ausbildung in einem Beruf als sog. FachpraktikerIn zu machen²⁰ (§ 66 BBiG / § 42m HWO). Die Ausbildungen dauern zwei bis drei Jahre und werden außerbetrieblich (z.B. in Berufsbildungswerken) oder betrieblich (in Kooperation mit der Berufsschule und einem Fachdienst oder Bildungsträger) durchgeführt. Mit dem Projekt „Verzahnte Ausbildung mit Betrieben“ (VamB) finden auch die Ausbildungen in den Berufsbildungswerken zunehmend in Kooperation mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt (www.vamb-projekt.de).

¹⁹ vgl. § 235 b SGB III, zukünftig voraussichtlich § 131 SGB III (vgl. Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt v. 24.6.11)

²⁰ vgl. § 66 BBiG (Berufsbildungsgesetz) / § 42m HWO (Handwerksordnung)

3 Beschäftigungsmöglichkeiten im Anschluss an die Qualifizierungsphase

Im Anschluss an die Qualifizierungsphase gibt es verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten: Sozialversicherungspflichtige oder auch geringfügige Arbeitsverhältnisse in Betrieben oder auch Integrationsprojekten des allgemeinen Arbeitsmarktes, Arbeitsplätze in WfbM (einschließlich Außenarbeitsplätze) sowie Beschäftigungen im Förder- und Betreuungsbereich einer WfbM bzw. in sonstigen Beschäftigungsstätten (vgl. § 56 SGB XII).

Allgemeiner Arbeitsmarkt

Wenn ein behinderter Mensch einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz gefunden hat, gibt es verschiedene Unterstützungsangebote für den/die ArbeitnehmerIn und den/die ArbeitgeberIn. Im Gesetz zur Unterstützten Beschäftigung ist geregelt, dass schwerbehinderte Menschen, die durch die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erlangt haben, weitere berufsbegleitende Unterstützung durch den IFD bzw. den Anbieter der Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) erhalten (s.o.). Der zuständige Leistungsträger ist i.d.R. das Integrationsamt. Dieses ist auch für Leistungen an ArbeitgeberInnen zuständig.

So können an ArbeitgeberInnen z.B. Lohnkostenzuschüsse und Minderleistungsausgleiche gezahlt werden, es können behinderungsbedingte Arbeitsplatzausstattungen und technische Arbeitshilfen gefördert werden. Regionale und bundesweite Programme sehen teilweise weitere Förderungen vor.

Integrationsprojekte

Eine weitere Arbeitsmöglichkeit im Rahmen des allgemeinen Arbeitsmarktes bieten Integrationsprojekte. In diesen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen. Der Anteil der schwerbehinderten MitarbeiterInnen beträgt mindestens 25 % und möglichst nicht mehr als 50 %. Integrationsfirmen bieten eine Beschäftigung mit arbeitsbegleitender Betreuung, Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Gelegenheit zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen sowie Unterstützung bei der Integration in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes an (vgl. § 133 SGB IX; zur Praxis und rechtlichen Rahmenbedingungen von Integrationsprojekten vgl. Schwendy u. Senner 2005).

Arbeitsbereich der WfbM

Menschen mit Behinderungen, bei denen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt „wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht“ kommt (§ 41 (1) SGB IX), haben die Möglichkeit, im Arbeitsbereich der WfbM tätig zu sein. Im Arbeitsbereich der WfbM sollen die Leistungsfähigkeit und die Persönlichkeit der MitarbeiterInnen sowie der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden. Da die Übergangsquoten bundesweit gering sind²¹, wird der Übergang durch gezielte Projekte gefördert, so z.B. mit dem Bundesmodellprojekt JobBudget (2008-2011). Im Rahmen dieses Projekts werden an fünf Standorten in verschiedenen Teilen Deutschlands Menschen mit Behinderung und einem besonderen Unterstützungsbedarf beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Ziel des Projekts ist auch, das Persönliche Budget (s.u.) als Finanzierungsmöglichkeit zu nutzen.²²

Im Rahmen des Arbeitsbereiches der WfbM ist auch die zeitweise Beschäftigung auf einem **ausgelagerten Arbeitsplatz** möglich. Ziel ist dabei i.d.R. die Vorbereitung auf den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5(4) WVO). Daneben gibt es die Möglichkeit der Beschäftigung auf einem dauerhaft ausgelagerten Arbeitsplatz. Dies ist seit 1.1.2009 gesetzlich geregelt (vgl. Anm. 16). Insbesondere das Bamberger Projekt „Integra Mensch“ verwirklicht für Werkstattbeschäftigte, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten wollen, diesen Wunsch durch dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze (vgl. Basener u. Häußler 2008).

Ausgelagerte Einzelarbeitsplätze und Außenarbeitsgruppen der WfbM befinden sich in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die MitarbeiterInnen behalten dabei den arbeitsrechtlichen Status als Beschäftigte der WfbM.

Förder- und Betreuungsbereich

„Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in der Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind“ (§136 (3) SGB IX)²³. Für die Umsetzung dieser rechtlichen Vorgabe gibt es in den Bundesländern bzw. von verschiedenen Leistungsanbietern unterschiedliche Strukturen und Angebote.

²¹ 2006 sind durchschnittlich 0,17 % der Werkstattbeschäftigten in Deutschland auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt (Detmar u.a. 2008).

²² Nähere Informationen zum Projekt JobBudget: www.jobbudget.org

²³ Neben den WfbM wird der Förder- und Betreuungsbereich in einigen Regionen auch von den sog. sonstigen Beschäftigungsstätten (§ 56 SGB XII) angeboten.

4 Persönliches Budget

Seit 1. Januar 2008 besteht ein Rechtsanspruch auf das Persönliche Budget. Das Persönliche Budget ist keine weitere Maßnahme oder Fördermöglichkeit, sondern eine neue Form der Leistungserbringung, die die Möglichkeit zur Wahrnehmung eines individuell zugeschnittenen Angebots eröffnet. Anstelle einer bestimmten (bewilligten) Sachleistung können LeistungsempfängerInnen diese Leistung als Budget erhalten. Der Budgetnehmerin / dem Budgetnehmer wird von einem zuständigen Rehabilitationsträger ein Betrag ausgezahlt, mit dem er / sie sich die bewilligte Leistung bei dem Anbieter seiner / ihrer Wahl einkaufen kann. Beispiele und Informationen zur Nutzung des Persönlichen Budgets im Bereich Arbeit sind als Ergebnisse zweier Projekte der BAG UB dokumentiert (Blesinger 2009, 2011). Beispiele dafür, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten (hier am Beispiel von Menschen mit Down-Syndrom) das Persönliche Budget für die Verwirklichung ihrer individuellen Wünsche der beruflichen Teilhabe genutzt haben, haben Andrea Seeger und Stefan Bauer aus ihrer Arbeit bei Access Erlangen zusammengestellt (Seeger u. Bauer 2007): Drei junge Menschen haben sich mit dem Persönlichen Budget je einen Arbeitsplatz geschaffen - die eine auf Mini-Job-Basis, ein anderer als Außenarbeitsplatz einer WfbM und eine dritte als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Fazit

Die Darstellung verschiedener Konzepte, Maßnahmen und Rahmenbedingungen im Übergang Schule-Beruf sollte aufzeigen, dass es viele verschiedene Möglichkeiten gibt, Berufswünsche von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten oder anderen Behinderungen zu fördern und umzusetzen. Zu bemerken bleibt aber auch, dass häufig standardisierte Wege gegangen werden, die nicht unbedingt an den Fähigkeiten, Wünschen und Interessen der jungen Menschen ansetzen. Bundesweit bestehen große regionale Unterschiede in der Angebotsstruktur und bei konzeptionellen Umsetzungen. Häufig ist die Umsetzung von Konzepten, die an den individuellen Wünschen der jungen Menschen ansetzen, stark vom Engagement von Eltern und Professionellen verschiedener Institutionen (Fachdienste, Schulen, Arbeitsagentur, WfbM etc.) abhängig.

Immer noch ungelöst ist auch die Frage der sozialen Absicherung für Menschen mit einer WfbM-Berechtigung, wenn sie ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen. Menschen, die in einer WfbM arbeiten, haben nach 20jähriger Werkstattbeschäftigung einen Anspruch auf eine Erwerbsunfähigkeitsren-

te (EU-Rente), der sich an 80% des durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommens orientiert. Dieser Anspruch ist jedoch an den Werkstattstatus gebunden. Dies führt zu einer deutlichen Verschlechterung von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die trotz Werkstattberechtigung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten, sich hierbei jedoch unabhängig von einer WfbM von einem anderen Leistungserbringer, z.B. dem IFD, unterstützen lassen wollen. Diese Personen sind insofern benachteiligt, da sie auch bei tariflich bezahlten Arbeitsverhältnissen nicht auf den EU-Rentenanspruch kommen werden, den sie innerhalb der WfbM erzielen würden. Im Rahmen der aktuell laufenden Bund-Länder-Gespräche zur Entwicklung der Eingliederungshilfe wird dieses Problem thematisiert. Im Sinne der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung und deren Ziel der Schaffung von Selbstbestimmung und Teilhabe sollte ein Weg gefunden werden, die Rentenansprüche statt an die Institution (WfbM) an die einzelne Person zu binden, die sich dann ohne den Verlust von Rechtsansprüchen für ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes – unterstützt durch einen frei gewählten Fachdienst – entscheiden könnte. In einigen Bundesländern gibt es bereits rechtliche Regelungen zur Umsetzung, z.B. durch das Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz oder Niedersachsen.

Abschließend sei hervorzuheben, dass eine (berufliche) Integration nur dann gelingt, wenn eine dauerhafte Unterstützung und kontinuierliche Begleitung sowohl am Arbeitsplatz als auch in anderen Lebensbereichen (Wohnen, Freizeit, Partnerschaft etc.) gewährleistet ist. Hierzu bedarf es persönlicher und / oder institutioneller Unterstützungsnetzwerke. Auch die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten - beispielsweise der Wechsel von einer WfbM in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes und umgekehrt - unter Beibehaltung aller finanziellen und rechtlichen Absicherungen ist eine Grundbedingung für eine berufliche Integration, die sich an den Wünschen und Bedarfen von Menschen mit Lernschwierigkeiten orientiert, zu deren Umsetzung aber noch einiges getan werden muss.

Literatur

BAG UB (2008a): Kommentar zum Gesetzesentwurf „Unterstützte Beschäftigung“ des BMAS. http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_stellung_2008-08_BAG_UB_Stellungnahme_zum_Gesetzesentwurf_UB.pdf

BAG UB (2008b): Stellungnahme im Rahmen der öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung Unterstützter Beschäftigung (Drucksache 16/10487) am 5. November 2008 – Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages. http://www.bag-ub.de/ub/ub_interessenver.htm (November 2008)

BAR (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation) (2010): Gemeinsame Empfehlung nach § 38a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ vom 1. Dezember 2010. http://www.bag-ub.de/ub/ub_ge_empf.htm

Basener, Dieter; Häußler, Silke (2008): Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: Eine Region wird aktiv, Hamburg

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hrsg.) (2007): Lehrplan für die Berufsschulstufe - Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, München.

Berger, Monika (2010): Übergang Schule-Beruf in Rheinland-Pfalz. In: impulse 52: 14-16

Blesinger, Berit (2009): Persönliches Budget für berufliche Teilhabe. Dokumentation und Handlungsempfehlungen, Hamburg

Blesinger, Berit (2011): Beratung zum Persönlichen Budget mit dem Schwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben. Arbeitshilfe für Budgetberaterinnen und Budgetberater, Hamburg

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2008): Behinderte Menschen qualifizieren: im Job - für den Job. Pressemitteilung vom 30.07.08 zum Bundeskabinettsbeschluss zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“

Böhringer, Klaus-Peter (2005): Von der Werkstufe über die 'Eingliederungsstufe' zur 'Berufsvorbereitenden Einrichtung des Enzkreises (BVE)'. Chronologie einer Erfolgsgeschichte. In: impulse 36: 3-12

Ciolek, Achim (2006): Das Ambulante Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistenten. In: Hirsch, Stephan; Lindmeier, Christian (Hrsg.): Berufliche Bildung von Men-

schen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben, Weinheim u. Basel, S. 162-172

Detmar, Winfried; Gehrman, Manfred; König, Ferdinand; Momper, Dirk (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, Berlin

Deusch, Berthold (2002): Die Berufswegekonferenz. Ein Instrument zur Optimierung des Übergangs Schule-Beruf. In: „Schritt für Schritt“. Fachtagung zur Rehabilitation und Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben, Bonn

Doose, Stefan; Emrich, Carolin; Göbel, Susanne (2004): Käpt'n Life und seine Crew. Ein Arbeitsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung, Kassel, 2. Aufl.

Doose, Stefan (2009): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 3. überarbeitete Auflage, Marburg

EUSE – European Union of Supported Employment (Hrsg. der englischsprachigen Fassung 2004): Informationsbroschüre & Qualitätsstandards. Hrsg. der deutschsprachigen Fassung: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Hamburg 2007, S. 13. http://bag-ub.de/ub/ub_quali.htm

Göbl, Klaus u. Wirsching, Karin (2011): Selbstbestimmt auf dem Weg ins Arbeitsleben. Maßnahmen „Übergang Förderschule – Beruf, Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“ in Bayern. In: impulse 56: 18-22

Hamburger Arbeitsassistenz (2004): kukuk. Kommunikation - Konfliktbewältigung - Kooperation. Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen, Hamburg. Aktualisierte und erweiterte Ausgabe: kukuk plus, 2010

Hamburger Arbeitsassistenz (2007): bEO - berufliche Erfahrung und Orientierung. Theoretische Grundlagen - Projektbeschreibung - Methoden - Materialien, Hamburg

Heger, Manuela (2011): „Das wird eher so ein Schlingerweg.“ Wissenschaftliche Begleitstudie „Übergang Förderschule – Beruf“. In: impulse 56: 23 - 27

Hohn, Kirsten (2005): Evaluationsbericht zur EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“, Hamburg (auch im Internet: http://www.bag-ub.de/publikationen/evaluation_kbtb_bagub.pdf)

Hohn, Kirsten (2008): Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika. Ein Handlungsleitfaden für Fachkräfte in der beruflichen Integrationsarbeit. Hamburg, 2. Aufl.

Klüssendorf, Andrea (2007): Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenten. Ein Projekt zur Förderung von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung. In: impulse 44: 5-10

Meschenmoser, Helmut (2005): Schülerfirmen: Ein Lernarrangement zur Förderung arbeitsrelevanter Basiskompetenzen benachteiligter Jugendlicher. In: Felkendorff, Kai; Lischer, Emil (Hrsg.): Barrierefreie Übergänge Jugendliche mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten zwischen Schule und Berufsleben, Zürich, S. 40-51

Melzer, Rüdiger; Laudwein, Erich; Eiden, Marlene (2006): Lernarrangement Schülerfirma. Ein neuer Ansatz der beruflichen Vorbereitung auf der Werkstufe der Schule mit dem Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung. In: Hirsch, Stephan; Lindmeier, Christian (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben, Weinheim u. Basel, S. 64-85.

Molitor, Andreas (2008): Sonderschulfreie Zone. In: brand eins Magazin, H. 5: 48-56

Rombach, Wolfgang (2008): Inklusion im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Position des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Rede anlässlich der Tagung „Arbeiten, wo andere auch arbeiten!“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe und des Lebenshilfe-Landesverbands Bayern am 21.10.08 in Bamberg

Schwendy, Arndt; Senner, Anton (2005): Integrationsprojekte - Formen der Beschäftigung zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt und Werkstatt für behinderte Menschen. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Stuttgart, S. 296-312

Seeger, Andrea; Bauer, Stefan (2007): Beispiele der beruflichen Integration von Menschen mit Down-Syndrom. In: Impulse 43: 24-25

Transition from School to Work (transnationale EQUAL-Partnerschaft) (2005):
Qualitätsstandards für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf:
http://www.bag-ub.de/publikationen/tsw_qs_uesb_20051115.pdf

Im Text verwendete Abkürzungen:

BAG UB - Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

BAR – Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

BBB - Berufsbildungsbereich

BBiG - Berufsbildungsgesetz

BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BvB - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

BVJ - Berufsvorbereitungsjahr

DIA-AM - Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen

EQ – Einstiegsqualifizierung

EU-Rente - Erwerbsunfähigkeitsrente

HWO - Handwerksordnung

IFD - Integrationsfachdienst

InbeQ – Individuelle betriebliche Qualifizierung (im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung n. § 38a SGB IX)

SGB - Sozialgesetzbuch

WfbM - Werkstatt für behinderte Menschen

WVO – Werkstättenverordnung

Übersicht: Der Übergang von der Schule in den Beruf

Leistungsträger:

