

# impulse

01.2011

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

[www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse)

## Ein Experte für dich

Unterstützte ArbeitnehmerInnen als BeraterInnen

## Erfolg einer Elterninitiative

Integrative Berufsausbildung und die Berufsausbildungsassistenz in Österreich

## Schwerpunktthema

Jahrestagung der BAG UB 2010

# 56

**Mitarbeiterin des Jahres**  
Workshop mit Theresa Dümmler

10



## SCHWERPUNKT

### Jahrestagung der BAG UB 2010

- 4 **Grußwort**  
von **Hubert Hüppe**
- 5 **„Nehmt Behinderte einfach ernst!“**  
Eröffnungsbeitrag  
von **Peter Clever**
- 6 **Ein Experte für dich**  
Unterstützte ArbeitnehmerInnen als BeraterInnen  
von **Eveline Hermann**
- 10 **Mitarbeiterin des Jahres**  
Workshop mit Theresa Dümmler  
von **Andrea Seeger**
- 14 **Das Wunder von Bad Honnef**  
Filmworkshop  
von **Claus Sasse**
- 16 **Wie inklusiv ist unsere Gesellschaft?**  
von **Albrecht Rohrmann**
- 18 **Selbstbestimmt auf dem Weg ins Arbeitsleben**  
Übergang Förderschule-Beruf in Bayern  
von **Klaus Göbl und Karin Wirsching**

„Das wird eher so ein Schlingerweg“  
Begleitstudie zum Projekt Übergang Förderschule-  
Beruf in Bayern

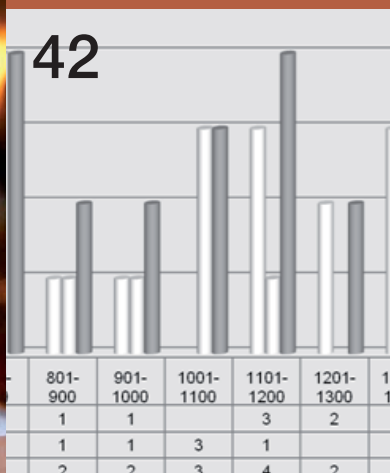
23



Inklusive Schule - Zukunft  
inklusive?

Buchbesprechung

42



41

„Fachkompetenz in Unterstützter  
Beschäftigung“

Neues Projekt der BAG UB

23 „Das wird eher so ein Schlingerweg“  
Begleitstudie Übergang Förderschule-Beruf in Bayern  
von **Manuela Heger**

28 Der Erfolg einer Elterninitiative  
Integrative Berufsausbildung in Österreich  
von **Brigitte Tuschl**

31 „Jetzt komme ich!“  
Integration durch Engagement und Information  
von **Holger Stangner**

34 Ausschreibung bei Integrationsfachdiensten  
Debatte im Bundestag  
von **Jörg Bungart**

38 Qualifizierung für Budgetberatungsstellen  
Abschluss des BAG UB Projekts  
von **Berit Blesinger**

41 „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“  
Neues Projekt der BAG UB

42 Inklusive Schule - Zukunft inklusive?  
Buchbesprechung  
von **Stefan Dierbach**

37 Impressum



Sehr geehrte Frau Thielicke,  
sehr geehrter Herr Clever,  
sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung,

gerne habe ich die Schirmherrschaft über die Jahrestagung der BAG UB übernommen, deren Engagement ich seit vielen Jahren sehr schätze. Leider kann ich aufgrund anderer Termine, die ich bereits länger zugesagt hatte, an der Tagung nicht teilnehmen, obwohl ich gerne bei Ihnen wäre.

„Zurück in die Zukunft!“ - Von der Integration zur Inklusion. Dieses Motto beschreibt sehr gut, wohin der Weg zukünftig führen wird. Die UN-Behindertenrechtskonvention weist einen klaren Weg auf, den Weg zur Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, zum Abbau von Barrieren von Anfang an. Das heißt „Inklusion“. Dieser Weg ist natürlich schon in der Vergangenheit bereitet worden durch Regelungen wie das SGB IX oder das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen. Das „Zurück“ in Ihrem Motto macht deshalb deutlich: wir fangen nicht bei Null an. Gestern, heute und morgen widmen Sie sich dem Thema „Inklusion“ mit seinen ganz unterschiedlichen Facetten und Akteuren. Mir gefällt vor allem, dass Sie auch Menschen mit Behinderungen selbst in Workshops einbeziehen und nicht nur über sie reden. Insbesondere beschäftigen Sie sich mit den Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche und zufriedenstellende berufliche Bildung und Arbeit, etwa in einem Workshop zu regionalen Kompetenznetzwerken Schule und Beruf, neuen Wegen in der Persönlichen Zukunfts- und Berufsplanung oder dem Job Coaching. Und Sie fassen auch die immer „heißen Eisen“ an, wie die Frage, wie zukünftig Werkstattleistungen personenzentriert ausgerichtet werden können und das Persönliche Budget weiterentwickelt werden kann. Da haben Sie mich auf Ihrer Seite. Ich finde gut, dass Sie die Erfahrungen der letzten anderthalb Jahre mit der „Unterstützten Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX unter die Lupe nehmen, einem Instrument, das ich unterstützt habe, das aber - wie ich weiß - längst noch nicht überall umgesetzt ist und auch manchmal als Vorwand genutzt wird, bisher gut funktionierende Projekte nicht weiter zu fördern. Ich werde weiterhin Wege unterstützen, die Menschen mit Behinderungen Teilhabe mitten in der Gesellschaft ermöglicht.

Am überzeugendsten ist immer eine gut funktionierende Praxis. Mir gefällt, dass Sie viele gute Beispiele auf ihrer Jahrestagung einbringen, ob das Projekt „PraWo“ aus Thüringen oder die nachhaltige Eingliederung von wesentlich behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg.

Ihnen allen wünsche ich eine diskussionsfreudige und erkenntnisreiche Jahrestagung und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung weiterhin viel Kraft für Ihre engagierte Arbeit.

Ihr Hubert Hüppe  
Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

# „Nehmt Behinderte einfach ernst!“

Von Peter Clever

Aufrufe zum „Sozialrabatt für behinderte Menschen“ mag ich gar nicht. Sie zeugen zwar von guter Intention, aber nicht alles gut Gemeinte ist auch gut gemacht. Den größten Respekt bringen wir unseren behinderten Nachbarn, Freunden, Kollegen, Verwandten entgegen, indem wir sie einfach nur „ernst nehmen“.

Das gilt auch für Arbeitgeber, die im ureigenen unternehmerischen Interesse handeln, wenn sie Menschen mit Behinderungen als Kandidat(inn)en für Ausbildung und Beschäftigung ernsthaft in Betracht ziehen.

„Behindert“ automatisch gleichzusetzen mit „leistungsgemindert“ ist nicht nur falsch, sondern kann sich als ausgesprochen dumm herausstellen: z.B. dann, wenn Ausbildungs- und Arbeitsplätze unbesetzt bleiben, obwohl behinderte Menschen da sind, die die Anforderungen nicht nur gut erfüllen, sondern sich als ganz besonders loyale und zuverlässige Mitarbeiter(innen) erweisen dürften.

Behinderte brauchen keine Almosen, sondern vor allem die Chance, ihr Können unter Beweis zu stellen, ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln. Und viele Talente sind nicht trotz, sondern wegen Behinderungen – quasi als psychische oder physische Kompensation der Behinderung – besonders gut ausgeprägt. Die Konzentrationsfähigkeit von Blinden oder Gehörlosen z. B. ist oft besonders ausgeprägt, weil die Ablenkung durch Reizüberflutung partiell ausfällt. Oft trau-

en wir allen behinderten Menschen viel weniger zu als sie objektiv zu leisten imstande sind.

Hand aufs Herz: Hätten Sie geglaubt, dass Gehörlose am taktgebundenen Band in der Industrieproduktion friktionsfrei mitarbeiten können? Sie können! Natürlich hat ein gehörloser Mensch Kommunikationsprobleme gegenüber normal Hörenden. Wenn aber im Daimler-Werk Bremen nach einem allerersten Versuch im Jahr 2005 mittlerweile 19 Gehörlose arbeiten, dann nicht, weil man ihnen Sozialrabatt gegeben hat. Sie bewähren sich bestens in Ausbildung und Arbeit, sind voll integriert und leistungsfähig. Und Daimler Bremen ist nicht das einzige Unternehmen, das überraschend gute Erfahrungen gemacht hat, sobald es sich ernsthaft mit behinderten Menschen eingelassen hat.

In vielen Fällen geht es nicht ohne spezielle Hilfe und Unterstützung. Aber es gibt Profis bei Arbeitsagenturen und Integrationsämtern, die helfen – mit ganz praktischen und wirksamen Tipps. Barrieren können oft einfacher aus dem Weg geräumt werden als viele denken, auch viele Arbeitgeber. Den Profis stehen auch finanzielle Mittel in der Regel im notwendigen Umfang zur Verfügung. Kein Arbeitgeber steht alleine, wenn er sich mit behinderten Menschen ernsthaft einlässt – in Ausbildung und Beschäftigung.

Der allseits zu Recht beklagte Fachkräftemangel zwingt dazu, unser heimisches Arbeitskräftepotential voll auszuschöpfen. Das ist auch die Chance für

behinderte Menschen und für Unternehmen, wenn sie dieses wichtige Potenzial gezielt angehen. In einem ersten Schritt sollten die Arbeitgeber Behinderte ermutigen, sich auf Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu bewerben. Sie zeigen ihnen, dass sie offen sind. Denn viele Menschen mit Behinderungen brauchen auch die Ermutigung, weil sie in der Vergangenheit zu oft aufgrund von Vorurteilen und falscher Einschätzung abgewiesen und entmutigt wurden.

Es liegt in jedes Arbeitgebers Hand, betriebswirtschaftlich Sinnvolles, volkswirtschaftlich Notwendiges und gesellschaftspolitisch Erwünschtes zu einem harmonischen Dreiklang zu verbinden. Dazu gehört es nur, behinderte Menschen ernst und gegebenenfalls die angebotene professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Das Ergebnis wird viele Arbeitgeber überraschen und belohnen – mit Leistung, Loyalität und Reputation für ihr Unternehmen.

## Peter Clever

ist Ministerialrat a.D. und Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Dort verantwortet er die Bereiche Arbeitsmarkt, Internationale Beziehungen und Berufliche Bildung



## Kontakt und nähere Informationen

Haus der Deutschen Wirtschaft  
Breite Straße 29, 10178 Berlin  
Tel.: 030 / 2033-1400, Fax: 030 / 2033-2105

# Ein Experte für Dich

## Unterstützte ArbeitnehmerInnen als BeraterInnen für den beruflichen Werdegang

Von Eveline Hermann

**Im August 2009 startete die Hamburger Arbeitsassistenten das Projekt „Ein Experte für Dich“ für unterstützte ArbeitnehmerInnen. Das Projekt war konzipiert für unterstützte ArbeitnehmerInnen, die Interesse daran hatten, sich in einer Gruppe mit der eigenen Arbeitsgeschichte auseinander zu setzen und bereit waren, ihre beruflichen Erfahrungen an andere weiter zu geben. Leitidee des Projektes war es Peer Support und Empowerment für unterstützte ArbeitnehmerInnen und solche, die es werden wollen, zu steigern. Die Körber-Stiftung und die Hamburger Hochbahn förderten das Projekt bis Dezember 2010.**

### Vorgeschichte zum Projekt

„Erst Platzieren, dann Qualifizieren“ lautet die Devise bei der Hamburger Arbeitsassistenten. Deshalb gliedern sich die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen bei der Hamburger Arbeitsassistenten in eine Folge von Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dahinter steht die Erkenntnis, dass Lerninhalte für Menschen

mit Lernschwierigkeiten viel leichter wahrgenommen und angeeignet werden, wenn sie in einem konkret erfahrbaren Sinnzusammenhang unter Alltagsbedingungen stehen. So erhält die Fertigkeit, die Uhr lesen zu können, eine erkennbare Bedeutung, wenn die Einhaltung der Arbeits- und Pausenzeiten davon abhängig und in die Eigenverantwortung jeder ArbeitnehmerIn gestellt ist. Die Motivation sich mit dem Thema Zeit und Zeitmessung auseinander zusetzen steigt und eine kreative Suche nach Erkenntnisgewinn und Handlungsstrategien kann beginnen.

Ähnlich verhält es sich bei begründeten Entscheidungsfindungen wie z.B. bei der Frage, welche beruflichen Tätigkeiten und Branchen einer PraktikantIn interessant und geeignet erscheinen. Gerade in der Phase der beruflichen Orientierung zu Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme oder wenn der bisher eingeschlagene Qualifizierungsweg einer Überprüfung bedarf, können persönliche Eindrücke durch eine Betriebshospitation gewonnen, hilfreich sein. Bei der Hospitation in einem Betrieb können Tätigkeiten ausprobiert und Arbeitsatmosphäre und Räumlichkeiten erlebt werden. Die Hospitation verschafft

einen lebendigen und exemplarischen Eindruck davon, was die jeweilige Branche oder Tätigkeit an Arbeitsbedingungen zu bieten hat und welche Anforderungen an ArbeitnehmerInnen dort gestellt werden. So können die PraktikantInnen Neues erkunden oder vorgefasste Meinungen am konkreten Erleben überprüfen und zu einer Entscheidung für die berufliche Qualifizierung aufgrund selbst gewonnener Erkenntnisse gelangen.

Heute gehören Betriebserkundungen für SchülerInnengruppen in der schulischen Berufsorientierung sowie für PraktikantInnen zu Beginn ihrer Qualifizierungsmaßnahme ebenso zum regelhaften Angebot der Hamburger Arbeitsassistenten wie Hospitationen einzelner PraktikantInnen im Verlauf ihrer Qualifizierungsmaßnahme.

### Peer Support bei Betriebserkundungen

Die Betriebserkundungen gliedern sich in drei Phasen. In der ersten Phase bildet die Erkundungsgruppe (SchülerInnen oder PraktikantInnen) Hypothesen zu den jeweiligen Branchen und Tätigkeiten und sammelt Fragen, die sie während der Hospitation klären möchten. In der zweiten





Das ExpertInnenteam bei der Hamburger Arbeitsassistentz

Phase findet die Hospitation statt. In der Regel erhält die Hospitationsgruppe eine Einführung in die Betriebsabläufe und kann in einem Interview die vorbereiteten Fragen klären. Sofern es die Bedingungen im Betrieb zulassen, können die Besucher einzelne Tätigkeiten selbst ausprobieren. In der dritten Phase wertet die Gruppe die Erkenntnisse der Hospitation aus und stellt einen Vergleich mit den anfänglichen Hypothesen an.

Der Erkenntnisgewinn für die Hospitationsgruppe ist deutlich höher, wenn die GesprächspartnerInnen im Betrieb unterstützte ArbeitnehmerInnen sind. GeschäftsführerInnen und KollegInnen ohne Lernschwierigkeiten betrachten und erläutern Tätigkeiten und Abläufe aus einer anderen Perspektive und kommen zu anderen Einschätzungen als unterstützte ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten.

Die Frage beispielsweise, wie im Betrieb Pausen- und Arbeitszeiten eingehalten werden, interpretiert eine GeschäftsführerIn wahrscheinlich eher gewerkschaftlich motiviert und wird ihre Antwort darauf abstimmen. Eine unterstützte ArbeitnehmerIn, die sich kreative Handlungsmuster zur Einhaltung der Arbeits- und Pausen-

zeiten erarbeitet hat, wird die Frage auch handlungsorientiert und damit näher an der Lebensrealität der Hospitationsgruppe beantworten. Sie wird ähnliche Worte wählen, also die gleiche Sprache sprechen, wie die TeilnehmerInnen der Hospitation, so dass ihre Erläuterungen für die Gruppe besser verständlich sind. Gleiche Sprache und ähnliche Lebenserfahrungen erleichtern das gemeinsame Gespräch und den Informationsaustausch. Nach einer Betriebs-hospitation beschreibt ein Praktikant seine Erfahrungen im Austausch mit einem unterstützten Arbeitnehmer so: „... dann bist du nicht mehr so schüchtern, dann traust du dich mehr und fragst auch mal nach ...“.

Die unterstützten ArbeitnehmerInnen zeigen den SchülerInnen und PraktikantInnen in den Hospitationen, dass es trotz Lernschwierigkeiten möglich ist, notwendige Fertigkeiten und Kenntnisse für den jeweiligen Arbeitsbereich zu erlernen und einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu halten. Dieses Vorbild kann die HospitationsteilnehmerInnen ermutigen für sich selbst eine ebenso erfolgreiche berufliche Tätigkeit in der Zukunft denkbar werden zu lassen. „Es war schon klasse zu sehen, wie sie sich auskennt und

ihren Job macht. ...Wenn sie hier arbeitet, habe ich vielleicht auch eine Chance,“ fasste ein Praktikant seine Hospitationserfahrungen zusammen.

In den Nachgesprächen zu den Hospitationen stellten die unterstützten ArbeitnehmerInnen immer wieder fest, wie gut die SchülerInnen und PraktikantInnen auf ihren Besuch vorbereitet waren. Es wurden zum Teil Fragen an die unterstützten ArbeitnehmerInnen herangetragen, über die sie sich schon lange nicht mehr oder noch gar keine Gedanken gemacht hatten, so dass das Handeln in der Gesprächssituation und das Formulieren einer Antwort schwierig war. Sie äußerten den Wunsch, sich auf die Hospitationen eingehender vorzubereiten, um Fragen mit einer größeren Klarheit beantworten und sich in solchen schwierigen Momenten sicher verhalten zu können.

So entstand die Idee zur Weiterbildung für unterstützte ArbeitnehmerInnen zu ExpertInnen für den eigenen beruflichen Weg.

## Die Projektgruppe

An der Weiterbildung zu ExpertInnen für den eigenen beruflichen Weg nahmen sechs Männer und sieben Frauen im Alter

von 18 bis 40 Jahren teil, die alle eine berufliche Qualifizierung durch die Hamburger Arbeitsassistenten erhalten hatten. Zehn waren (ehemals) unterstützte ArbeitnehmerInnen, weitere drei befanden sich am Ende ihrer beruflichen Qualifizierung (aus insgesamt 6 verschiedenen Branchen). Die TeilnehmerInnen hatten entweder die Sonderschule oder eine Integrationsklasse besucht. Manche brachten Erfahrungen aus der Werkstatt für behinderte Menschen mit, andere hatten sich direkt nach der Schule für die Qualifizierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entschieden. Einige in der Gruppe hatten bereits Erfahrungen als ExpertInnen gesammelt, die anderen TeilnehmerInnen stellten sich dieser Herausforderung im Verlauf der Weiterbildung zum ersten Mal.

Alle WeiterbildungsteilnehmerInnen verfügen über das Fachwissen ihres jeweiligen Arbeitsbereichs und sind in der Lage, die eigenen Tätigkeiten und damit verbundenen Anforderungen darzustellen und persönlich einzuschätzen. Sie alle besitzen die Bereitschaft über persönliche Herausforderungen der eigenen beruflichen Entwicklung nachzudenken und mit anderen über diese Erfahrungen zu sprechen. Darüber hinaus verfolgen alle TeilnehmerInnen den Wunsch sich persönlich weiterzuentwickeln.

## Die Themen der Weiterbildung

Im Verlauf des Projekts traf sich die Gruppe regelmäßig zum Austausch und zur Erarbeitung dreier Themenbereiche:

- ExpertIn sein
- Mein beruflicher Weg
- Tipps und Tricks der Präsentation.

Die Gruppe diskutierte in den ersten Treffen ihr Verständnis des Begriffs ExpertIn und inwiefern er auf sie selbst anzuwenden sei. Ihrer Auffassung nach haben ExpertInnen in einem bestimmten Bereich Wissen erworben und gesammelt, das sie dazu befähigt dieses Wissen anzuwenden und an andere weiterzugeben. Die Kenntnisse der ExpertInnen sind in der Regel begrenzt auf das jeweilige Spezialgebiet und können unterschiedlich umfangreich und tiefgehend sein. Auf der Grundlage dieser Begriffsklärung folgte die Gruppe, dass sie sich

beruflichen Werdegang unter diesen Aspekten zu reflektieren und eine Standortbestimmung innerhalb ihrer persönlichen Entwicklung vorzunehmen. Sie beurteilten ihre Erfahrungen dahingehend, was sie bisher erreicht hatten und welche Ziele sie weiter verfolgen.

Im letzten Themenbereich „Tipps und Tricks der Präsentation“ befasste sich die Gruppe mit Fragen der Organisation einer Hospitation oder eines ExpertInnengesprächs. Welche Informationen müssen vorliegen? Wer muss informiert werden

„Es ist so schön, wenn das Kribbeln im Bauch nachlässt“

selbst als ExpertInnen ausschließlich für den eigenen beruflichen Weg betrachten, da sie diese Erfahrungen selbst gesammelt haben und nur über diese Erfahrungen sicher Auskunft geben können. Dieses persönliche Erfahrungswissen befähigt sie nicht dazu, anderen einen Rat für deren berufliche Entscheidungen zu geben.

Der Themenbereich „Mein beruflicher Weg“ beinhaltete fünf Schwerpunkte: Arbeit und Freizeit heute, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Gefühle und Fragen zu Beginn des Arbeitslebens, Herausforderungen des Arbeitsalltags, hilfreiche Strategien und UnterstützerInnen bei der Bewältigung von beruflichen Schwierigkeiten. Die TeilnehmerInnen erhielten die Gelegenheit ihren

und was ist vorzubereiten, damit das Gespräch stattfinden kann? Sie erarbeiteten sich auch Kenntnisse der nonverbalen Kommunikation im Hinblick auf gelingenden Kontakt zwischen Gesprächspartnern durch Blick, Mimik und Gestik und erprobten sich in der Präsentation. Die Gruppe diskutierte schwierige Gesprächssituationen und mögliche Verhaltensweisen, um die Situation zu entschärfen oder selbst handlungsfähig zu bleiben. Nicht zuletzt besprach die Gruppe unterschiedliche Erwartungen verschiedener GesprächspartnerInnen und die Besonderheit der Fragestellungen der jeweiligen Gruppe, z.B. von SchülerInnen ohne eigene Berufserfahrung und PraktikantInnen, die bereits



erste Berufserfahrungen gesammelt haben. Im Verlauf des Projekts thematisierte die Gruppe wiederholt die Grenzen dessen, was Gegenstand von Gesprächen über ihre Berufserfahrungen sein kann. Kontrovers wurde z.B. über Gehaltsauskünfte oder Probleme mit ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten diskutiert. Die Gruppe war sich meist einig darin, dass letztlich der Grad der Konkretheit und die Formulierung des Sachverhalts, also das Wie-darüber-gesprochen-wird, entscheidend ist, ob etwas Gegenstand des Gesprächs sein kann. Gemeinsam sammelten sie aussagekräftige Formulierungen und Umschreibungen schwieriger Themen.

und deren Bewältigung. Die Themen richteten sich nach den Fragestellungen der GesprächspartnerInnen. Angefragt wurden diese Gespräche nicht nur von SchülerInnen und PraktikantInnen mit Lernschwierigkeiten sondern auch von WerkstattmitarbeiterInnen, pädagogischen MitarbeiterInnen von Werkstätten für behinderte Menschen, StudentInnen sonderpädagogischer Fachrichtungen und Angehörigen von Menschen mit Lernschwierigkeiten. In der Aktion „Ein Tag für Dich“ lud jede/r ExpertIn eine/n PraktikantIn, die ihre berufliche Qualifizierung bei der Hamburger Arbeitsassistenz begonnen hatte, zu sich an den Arbeitsplatz zum gegenseitigen Kennenlernen und zum

den Erfahrungen der anderen TeilnehmerInnen profitieren. Sie tauschten sich intensiv darüber aus, wie sie Hospitationen und Gespräche als ExpertInnen erlebt hatten, und gewannen zunehmend an Sicherheit, dass schwierige Momente durchaus dazu gehören und bewältigt werden können.

Die ExpertInnen beurteilten die durchgeführten Hospitationen und Gespräche als positive Erlebnisse, die sie darin bestärkten, dass ihre beruflichen Erfahrungen von Interesse für andere sind und damit von größerer Bedeutung sind als sie zu Beginn des Projekts vermutet hätten. Einige ExpertInnen konnten mit Stolz bemerken, dass die ArbeitskollegInnen ihrem Engagement als ExpertInnen mit Respekt begegneten. Auch nach Abschluss des Projekts werden die ExpertInnen für Gespräche und Hospitationen zur Verfügung stehen. Denn, so beschrieb es einer der ExpertInnen, es ist so schön, wenn das Kribbeln im Bauch nachlässt und wenn ich mir nach dem Gespräch sagen kann: Ich habe es geschafft!

... und wenn ich nach dem Gespräch sagen kann:  
Ich habe es geschafft!“

## Die ExpertInnen im Gespräch

Während des Projekts erhielt jede/r TeilnehmerIn die Gelegenheit mindestens ein Mal als ExpertIn zu agieren. Sie stellten ihren Arbeitsplatz vor oder berichteten über ihre Tätigkeiten. Sie gaben Auskunft über den Verlauf ihrer beruflichen Qualifizierung und die Zusammenarbeit mit ihren ArbeitsassistentInnen während der Qualifizierung. Sie erzählten von den Beweggründen zur Wahl ihrer beruflichen Tätigkeiten oder von Alltagsproblemen am Arbeitsplatz

persönlichen Austausch über die aktuelle Arbeitssituation ein.

Die ExpertInnen schätzten im Verlauf des Projekts den Austausch in der Gruppe über die beruflichen Qualifizierungserfahrungen, über die Probleme des Arbeitsalltags und über ihre Erfahrungen als ExpertInnen. In den moderierten Gruppengesprächen konnten die TeilnehmerInnen Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beruflichen Erfahrungen herausarbeiten und bei aktuellen Arbeitsproblemen von

**Eveline Hermann**  
ist Diplom Pädagogin  
und Arbeitsassistentin  
bei der Hamburger  
Arbeitsassistenz



### Kontakt und nähere Informationen

Eveline Hermann  
Hamburger Arbeitsassistenz  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
Tel.: 040 / 431 33 90

# Mitarbeiterin des Jahres

Die Aufregung war groß – schließlich war es Theresa Dümmlers erster Auftritt vor Fachpublikum. Anlässlich der BAG-UB-Tagung 2010 in Bad Honnef berichtete Theresa Dümmler gemeinsam mit Andrea Seeger von der ACCESS Integrationsbegleitung über ihren beruflichen Weg, beginnend von den Erfahrungen während der Schulzeit bis hin zum Abschluss eines Arbeitsvertrages und der anschließenden Unterstützung.

**Theresa, vielen Dank, dass Du heute hier bist und uns als Expertin in eigener Sache für Fragen zur Verfügung stehst. Wie alt bist Du?**

Ich bin 21 Jahre alt.

**Welche Schule hast Du besucht?**

Die Jakob-Muth-Schule der Lebenshilfe Nürnberg. Das ist eine Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung.

**Warst Du schon während Deiner Schulzeit im Praktikum?**

Ja, ich habe viele Praktika gemacht. Ich war im Kindergarten, im Altenheim, in einer Großküche, bei einem Putzdienst, in der Küche einer kirchlichen Einrichtung und in einem Modehaus.

**Was hat Dir da gefallen und was hat Dir nicht so gut gefallen?**

Am besten hat es mir im Modehaus gefallen. Dort habe ich Kleider ausgepackt und mit Etiketten versehen. Dann habe ich die Kleider in die Abteilungen gebracht.

In meinem Küchenpraktikum habe ich Tische gedeckt und wieder abgeräumt und das Geschirr in die Spülmaschine ein- und ausgeräumt.

Im Altenheim war es auch schön. Dort durfte ich zwei alten Frauen das Essen und Trinken geben und ich war mit ihnen bei der Gymnastik.

**Was hast Du dann nach Deiner Schulentlassung gemacht und wie hast Du Deinen Arbeitsvertrag bekommen?**

Nach meiner Schule habe ich eine Reha-BVB („Rehaspezifische Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme“) bei ACCESS gemacht. In meinem Qualifizierungspraktikum war ich sieben Monate im Hotel und dann bin ich dort übernommen worden.

**Wer hat Dir denn geholfen, das alles zu schaffen?**

Meine Eltern haben sich viel gekümmert. Während meiner Schulzeit habe ich eine vertiefte Berufsorientierung gemacht. Da hat mich die Frau Adelfinger von ACCESS unterstützt und nach der Schule haben mir meine Jobcoaches Annegret und Thomas im Hotel geholfen, alles zu lernen. Sie haben mir gezeigt, wie ich richtig putzen muss und mir Tipps gegeben. Am



Theresa Dümmler in Aktion

Freitag bin ich immer zum Projekttag gekommen. Da haben wir über viele Themen gesprochen und auch Ausflüge gemacht.

#### Wie viele Stunden arbeitest Du?

Ich arbeite 20 Stunden. Jeden Tag 5 Stunden, von Montag bis Donnerstag. Freitag ist mein freier Tag.

#### Welche Arbeiten erledigst Du?

Ich putze den Wellnessbereich des Hotels ganz selbständig. Dafür habe ich einen Arbeitsplan von meinen Jobcoaches bekommen. Danach gehe ich in die Küche. Ich baue das Frühstücksbuffet ab, belege Platten mit Wurst, Käse und Croissants, ich fülle Obstsalat ab, schneide Gemüse und leere die Spülmaschine.

#### Wie kommst Du mit Deinen Kolleginnen und Kollegen klar?

Meine Kollegen sind alle supernett und lustig. Im letzten Jahr bin ich sogar zur Mitarbeiterin des Jahres gewählt worden. Ich habe einen Gutschein für einen Hotelaufenthalt in Hamburg bekommen.

#### Wirst Du auch heute noch von Deinen Jobcoaches unterstützt?

Ja, die Annegret kommt alle zwei Wochen zu mir ins Hotel und fragt, ob alles in Ordnung ist. Sie sagt mir auch, was ich noch besser machen kann. Wenn manchmal etwas nicht so gut klappt, kommt sie auch öfter. Sie bespricht sich immer mit meinen Vorgesetzten.

#### Was machst Du in Deiner Freizeit?

In meiner Freizeit tanze ich Hip-Hop, besuche einen Theaterkurs, gehe einmal pro Woche in den Turnverein. Außerdem bin ich im Mitarbeiterkreis unserer Kirche tätig und treffe mich mit Freundinnen.

Im Anschluss an das Interview wurden den Workshop-Teilnehmer/innen noch die folgenden Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration von Menschen mit Down Syndrom die Hand gegeben:

- **Unterstützung durch einen professionellen Fachdienst:** Bei der Begegnung zwischen Menschen mit Down Syndrom und den Anforderungen in den Betrieben treffen unterschiedliche „Welten“ aufeinander. Um einen gemeinsamen

Nenner zu finden, ist Kreativität, Sensibilität und die Nutzung von Veränderungspotentialen notwendig.

- **Firmenleitung und Kolleg/innen identifizieren sich mit der Aufgabe:** Wichtig ist, dass die Integration von allen Beteiligten gewollt ist.
- **Der Maßstab darf dabei nicht der „normale“ Mitarbeiter sein,** sondern die Orientierung an den (Entwicklungs-)Möglichkeiten der Person mit Behinderung.
- **Erst platzieren, dann qualifizieren:** Während begleiteter kostenloser Langzeitpraktika zur Qualifizierung lernen Betriebe eine Person mit ihren Fähigkeiten und Besonderheiten im betrieblichen Umfeld kennen. Jede spätere Entscheidung erfolgt dann aufgrund von konkreten Erfahrungen.
- **Jobcoaching durch externe Fachkräfte:** Die Unterstützung im Betrieb erfolgt, um Arbeitskräfte mit Behinderung entsprechend den Standards im Betrieb zu qualifizieren und das betriebliche Personal zu entlasten. Der Jobcoach bietet Hilfe bei der Weiterentwicklung des Sozialverhaltens, denn auch Menschen mit Down Syndrom haben enorme Entwicklungspotentiale.
- **Individuelle Passung:** Die Person mit Down Syndrom wird entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrer Motivation eingesetzt.
- **Sensibilisierung der Kolleg/innen:** Die Kolleg/innen sollen Sicherheit im Umgang mit der (unterstützten) Arbeitnehmer/in bekommen.
- **Neue Stellenprofile entstehen:** Sinnvolle Tätigkeiten werden zu einem neuen Stellenprofil zusammengefasst.
- **Langfristige Unterstützung:** Für eine dauerhafte betriebliche Integration von

Menschen muss i. d. R. eine langfristige Unterstützung sichergestellt werden. Damit die Zusammenarbeit mit Menschen mit Down Syndrom von Verständnis und dem nötigen Hintergrundwissen getragen wird, können folgende Handlungshinweise bei der Integration von Menschen mit Down Syndrom sicher hilfreich sein.

Viele Verhaltensweisen treten bei Menschen mit Down Syndrom häufiger auf als bei anderen, beispielsweise eine hohe Emotionalität. Die Redewendung „Himmelhoch jauchzend, zu Tode betrübt“ – trifft es ganz gut. Während nicht behinderte Menschen im Laufe ihres Lebens in der Regel gelernt haben, ihre Emotionen zu unterdrücken, gelingt das Menschen mit Down Syndrom weniger gut. Sie zeigen oft sehr direkt und ehrlich wie es ihnen geht, und das sowohl in Sprache als auch im Verhalten. Es handelt sich hier um sehr authentisches Verhalten, das dazu führen kann, dass taktlose Bemerkungen oder ein sozial unangemessenes Verhalten von der

Die häufig vorliegende Vorliebe für Routine und Rituale kann im Integrationsprozess sehr gut genutzt werden. Wiederkehrende Abläufe und Aufgaben im Arbeitsalltag geben Menschen mit Down Syndrom Sicherheit und ermöglichen Selbständigkeit. Sie helfen, eine gewisse Ordnung aufrechtzuerhalten und die eigenen Fähigkeiten optimal einzusetzen. Ein weiterer Vorteil ist, dass durch den Einsatz von täglichen Arbeitsplänen und Checklisten durch das selbständige Abhaken nach Erledigung der Arbeitsaufgabe die Eigenkontrolle unterstützt wird. Aus unserer fachdienstlichen Erfahrung lieben Menschen mit Down-Syndrom Listen aller Art. Die Checklisten müssen natürlich auf die kognitiven Möglichkeiten der einzelnen Personen abgestimmt werden. Sie werden entweder schriftlich, mit Piktogrammen oder Bildern erstellt. Mit Abweichungen im Tagesablauf können Menschen mit Down Syndrom schwer umgehen, da ihre Flexibilität und eigene

### „Am besten hat es mir im Modehaus gefallen“

Umwelt negativ erlebt wird. Im Umgang mit solchen Situationen empfiehlt sich ein ebenso ehrlicher Umgang. Trotz allem Verständnis müssen die Kontaktpersonen auch klar und unmittelbar formulieren, wenn Grenzen überschritten werden. Unangepasstes Verhalten auf Dauer zu tolerieren, bedeutet es zu unterstützen und zu manifestieren. Eine betriebliche Integration rückt so erfahrungsgemäß in weite Ferne.

Problemlösungskompetenz meist erheblich eingeschränkt ist.

Beim Aussprechen von Arbeitsanweisungen ist es wichtig, darauf Rücksicht zu nehmen, dass Menschen mit Down Syndrom bei der Aufnahme und Verarbeitung von Informationen eingeschränkt sind. Arbeitsanweisungen oder Forderungen sollen in einfacher Sprache klar und deutlich formuliert werden. Außerdem ist



es hilfreich, zu überprüfen, ob die Anweisung auch verstanden wurde. Am besten geschieht dies, indem man sich das Gesagte nochmal wiederholen lässt. Zu viele Anweisungen auf einmal überfordern den Personenkreis.

Viele Menschen mit Down Syndrom haben gelernt die Uhr analog oder digital zu lesen. Damit einher geht jedoch nicht automatisch ein Zeitverständnis. Zeit als Begrifflichkeit ist für die meisten zu abstrakt. Damit verbunden ist auch ein Mangel an Verständnis für Zeitabläufe, für das Denken in der zeitlichen Vergangenheit und in der Zukunft (wann war was, wie lange hat etwas gedauert, wann wird das

In der Zusammenarbeit mit Menschen mit Down Syndrom ist auf jeden Fall ein hohes Maß an Geduld, Einfühlungsvermögen und Verständnis gefragt. Mit dieser Einstellung und eine auf die Person abgestimmte Qualifizierung und Unterstützung gelingt es gut, die fachlichen Anforderungen von betrieblichen Tätigkeiten zu erlernen. Die sozialen Anforderungen zu erfüllen ist in der Regel ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess, in dem es auch immer wieder zu Einbrüchen kommen kann.

Die betriebliche Integration von Menschen mit Down Syndrom ist eine spannende Herausforderung, die unter Berücksichtigung der genannten Hinweise

triebliche Integrationen von Menschen mit Down Syndrom vorgestellt, z. B. eine Helferin im Kindergarten, eine Bürohelferin bei einem Bildungsträger, eine Versandhilfe in einer Beratungsstelle, ein Bauhofhelfer.

Der Workshop hat den Teilnehmer/innen insgesamt Mut gemacht und anhand anschaulicher Praxisbeispiele gezeigt, dass Menschen mit Down Syndrom mit einer individuellen Unterstützung betrieblich integriert werden können.

**Andrea Seeger**  
ist Geschäftsführerin der  
ACCESS Integrations-  
begleitung gGmbH,



## „Arbeitsanweisungen oder Forderungen sollen in einfacher Sprache klar und deutlich formuliert werden“

sein). Arbeitsaufgaben, bei denen Zeitvorgaben oder das Tempo eine Rolle spielt, sollten ausgeschlossen werden. Arbeiten, die sorgfältig und genau verrichtet werden müssen, passen eher zu den Fähigkeiten von Menschen mit Down Syndrom. Eine besondere Begabung von vielen Menschen mit Down Syndrom nach der heutzutage in unserer westlichen Welt viele Streben ist es, völlig in der Gegenwart zu sein. Und das, ohne das Anwenden von Meditationstechniken!

Aufgrund von Konzentrations- und Belastungseinschränkungen ist eine Teilzeitarbeit mit ausreichend Pausenzeiten, die klar geregelt sein müssen, für eine betriebliche Integration erfolgswördernd.

sehr gut gelingen kann. In jedem Einzelfall muss auch individuell geprüft werden, ob nach einer gelungenen betrieblichen Qualifizierung die Arbeitsleistung in Bezug auf die betrieblichen Rahmenbedingungen für einen regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsplatz oder für einen Werkstatt-Außenarbeitsplatz ausreichend ist. In einzelnen Bundesländern werden auch Mittel der Eingliederungshilfe für die Eingliederung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes eingesetzt, z.B. das Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen oder vergleichbare Konzepte in NRW und Baden Württemberg.

In dem Workshop wurden neben der Hotelhilfe Theresa Dümmler noch weitere be-

### Kontakt und nähere Informationen

Andrea Seeger  
ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH  
Michael-Vogel-Straße 1c, 91052 Erlangen  
Tel.: 09131 / 89 74 44, Fax: 09131 / 89 74 49  
Mail: andrea.seeger@access-ifd.de  
Internet: www.access-ifd.de

### LITERATUR

Hrsg. Deutsches Down-Syndrom InfoCenter; Dennis McGuire, Brian Chicoine: Erwachsene mit Down Syndrom verstehen, begleiten und fördern, ISBN 978-3-925698-29-3

Seeger, Andrea: Beispiele der beruflichen Integration von Menschen mit Down Syndrom, erschienen in Zeitschrift Leben mit Down-Syndrom, Nr. 51, Januar 2006, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden, Bestell-Nr. A735



# Das Wunder von Bad Honnef

## Filmworkshop mit unterstützten ArbeitnehmerInnen

Von Claus Sasse

**Es war eine schnelle und eindeutige Entscheidung von allen: trotz der Aussicht auf 3 Tage intensive Arbeit und mit dem Wissen, keine Zeit für andere Angebote der BAG UB Jahrestagung in Bad Honnef zu haben, ließen sich die 13 TeilnehmerInnen des Filmworkshops nicht abschrecken und begaben sich auf eine gemeinsame Entdeckungsreise.**

### Die Idee

Angelehnt an das Motto der Tagung „Zurück in die Zukunft!“ sollte der Workshop mit unterstützten ArbeitnehmerInnen den Versuch unternehmen, einen „Personal Fiction“ Film zu produzieren. Das Ziel: aus den verschiedenen persönlichen Wünschen und Träumen der TeilnehmerInnen sollte ein Handlungsstrang für ein Filmdrehbuch entwickelt werden, um damit gemeinsam einen Kurzfilm zu drehen. Dabei sollten Instrumente des Konzepts der Persönlichen Zukunftsplanung eingesetzt werden. Zur Strukturierung des Workshopprojekts diente bei-

spielsweise die PATH-Methode, mit Hilfe von Hut- und Lebensstilkarten konnte ein „kollektives Fähigkeitsprofil“ der Gruppe erstellt werden.

Die TeilnehmerInnen sollten als gemeinsam planende und handelnde Personen die Möglichkeit haben, die eigenen Kompetenzen in die Umsetzung eines Projekts einzubringen und mit Hilfe der Ideen und der Unterstützung Anderer den eigenen Erfahrungs- und Handlungsspielraum erweitern.

### Der Einstieg

Der Einstieg war turbulent und die Aufregung groß: allen TeilnehmerInnen fiel es zwar leicht, einen „Lebenstraum“ zu formulieren, aber schnell stellte sich heraus, dass sich diese unterschiedlichen Träume nicht sofort zu einer funktionierenden oder nachvollziehbaren Filmgeschichte verbinden ließen: Eine Weltreise machen, ein Auftritt als Sängerin, Pilot oder Lokführer sein, Tiefseetauchen, als Soldat kämpfen oder Abenteuer in einem Spukhaus erleben waren nur einige Beispiele. So unterschiedlich wie die Träume waren, so bunt war aber auch der Strauß

an Fähigkeiten, die in der Gruppe für die Umsetzung des Projekts vorhanden waren. Nach und nach zeigte sich, dass die unterschiedlichen Aufgaben und Tätigkeiten bei einer Filmproduktion (neben Haupt- und Nebenrollen auch Regie und Kamera, Dekoration, Kostüm oder Kulissenbau) auf alle TeilnehmerInnen verteilt werden konnten.

### Der Filmplot

Längere Diskussionen entwickelten sich um den Filmplot, der schließlich aber fertiggestellt werden konnte: Ein junges Paar, Jörg und Veronika, entdeckt beim Frühstück in der Wohngemeinschaft mysteriöse Gutscheine für eine Kreuzfahrt. Zwar weiß keine/r der MitbewohnerInnen, woher die kommen, aber das hindert die beiden Verliebten nicht, sich auf eine turbulente Abenteuerreise zu begeben. Mit dem Zug und dem Flugzeug geht es zum Ausgangspunkt der Seefahrt. Ein Heiratsantrag auf dem Schiff soll die unverhoffte Reise zu einem unvergesslichen Erlebnis machen, doch da ahnen Jörg und Veronika noch nicht, was noch alles auf sie zukommen soll. Ein er-



Wandgraffiti oder moderne Konferenztechnik? Jahrestagung der BAG UB 2010

stes böses Omen ist bereits, dass der Verlobungsring ins Meer fällt. Aber nachdem ein Tiefseetaucher ihn bergen kann und wieder zurück bringt, sind beide beruhigt. Bei einem Landgang in Ägypten gerät dann alles aus den Fugen, als das Hotel des Paares ausgeraubt und beide verschleppt werden. Doch auch aus diesem Schlamassel finden Jörg und Veronika noch einen Ausweg...

### Die Umsetzung

Bevor es endlich ans Filmen gehen konnte, musste erst noch ein Drehbuch geschrieben werden. Dabei stellte sich nicht nur heraus, dass die Gruppe sehr gut die Filmidee in konkrete Arbeitsanweisungen abstrahieren konnte. Mit großer Umsicht wurde auch überlegt, was alles an Ausstattung benötigt würde und mit jedem weiteren Schritt stieg die Zuversicht, für alle Probleme auch eine Lösung finden zu können. Die kreativen Ressourcen der Gruppe schienen ständig zu wachsen. Für jede Szene fand sich ein Drehort, für jedes Kostüm die nötigen Accessoires. Trotz der Erschöpfung nach zwei langen Arbeitseinheiten

am Ende des ersten Tages, war die Begeisterung groß.

Der zweite Tag war dann vollständig ausgefüllt von den Filmaufnahmen, die ein hohes Maß an Professionalität bei den SchauspielerInnen offenbarte. Jede Szene wurde gemeinsam besprochen, die Dialoge und Kameraeinstellungen festgelegt, die Kulissen aufgebaut. Die Improvisationsfähigkeit der Gruppe war beeindruckend und am größten immer nach dem Kommando „Kamera läuft!“. Jede Szene musste mehrfach gedreht werden, bis sie allen Ansprüchen genügte. Zur Belohnung für die Mühe konnte dann nach dem Abendessen bereits ein erster kurzer Zusammenschnitt als „Trailer“ bewundert werden.

### Das Ergebnis

Nach zwei letzten Außenaufnahmen am dritten Tag fand die Runde zu einer gemeinsamen Auswertung zusammen. Einigkeit bestand darin, dass sich die Entscheidung für den Filmworkshop gelohnt hat und dass in allen TeilnehmerInnen sehr viel mehr Potenzial und Fähigkeiten

stecken, als sie zunächst vermutet hatten. Und einig waren sich auch alle, dass der Film „Das Wunder von Bad Honnef“ heißen soll.

Momentan läuft die Nachbearbeitung des Filmmaterials. Spätestens im Sommer soll der Film dann nach einem gemeinsamen Treffen der WorkshopteilnehmerInnen auch veröffentlicht werden.

#### Claus Sasse

ist bei der BAG UB zuständig für die impulse und Referent im Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung



#### Kontakt und nähere Informationen

Claus Sasse  
BAG UB  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
tel.: 040 / 432 53 123  
Mail: [impulse@bag-ub.de](mailto:impulse@bag-ub.de)

# Wie inklusiv ist unsere Gesellschaft?

Von Albrecht Rohrmann

**Die Deklaration der Menschenrechte im Jahre 1948 reagierte auf die furchtbaren Erfahrungen von Menschenrechtsverletzungen, die sich insbesondere mit dem nationalsozialistischen Regime in Deutschland verbinden. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen wurden keine Ideale entwickelt, sondern in eindrucksvoller Weise ganz grundlegende Bedingungen beschrieben, unter denen allein ein menschliches Zusammenleben unabhängig von Weltanschauungen und kulturellen Orientierungen möglich ist. In verschiedenen Konventionen zum Schutz der Menschenrechte wurde dieser grundlegende Ansatz hinsichtlich der Freiheitsrechte, der sozialen und kulturellen Rechte weiterentwickelt und ausformuliert. In den verschiedenen Menschenrechtskonventionen wird eine Entwicklung deutlich, die auf unterschiedliche und immer ganz konkrete Erfahrungen der Menschenrechtsverletzung reagiert.**

Der Menschenrechtler Heiner Bielefeldt hat herausgestellt, dass die Behindertenkonvention weit mehr ist als eine Spezialkonvention für Menschen mit Behinderungen. Der dort entfaltet Ansatz der Inklusion gibt nach seiner Meinung „wichtige Impulse für eine Weiterentwicklung des Menschenrechtsdiskurses“<sup>1</sup>. Die

Konvention fordert die Mitgliedstaaten auf, Strukturen und Institutionen so zu gestalten, dass eine selbstverständliche Zugehörigkeit von Menschen mit Behinderungen gegeben ist. Sie reagiert damit auf die Erfahrungen der Ausgrenzung, die auch in so genannten entwickelten Sozialstaaten nicht absondern zunehmen. Das entwickelte System der Sonderschulen, die Leistungen der Rehabilitation und der Eingliederung, lassen sich ohne Frage als sozialer Fortschritt bezeichnen. Das Problem der sozialen Ausgrenzung ist damit nicht gelöst. Es werden dadurch im Gegenteil immer mehr Schülerinnen und Schüler aus dem regulären Schulsystem ausgegrenzt und immer mehr erwachsene Menschen mit Behinderungen vom regulären Arbeitsmarkt verdrängt. Damit ist die Antwort auf die im Titel gestellte Frage eindeutig. Unsere Gesellschaft ist nicht inklusiv, sondern hat mit der Inklusion ein Problem.

Wenn man verstehen möchte, womit dieses Problem zusammenhängt, muss man sich eine grundlegende Erfahrung vergegenwärtigen, die für eine Gesellschaft wie die der Bundesrepublik Deutschland prägend ist. Immer mehr Bereiche des Lebens werden durch Organisationen strukturiert, in denen man zum größten Teil Mitglied sein muss und teilweise freiwillig Mitglied wird. Dadurch werden der Lebenslauf und das alltägliche Leben in einer Weise bestimmt, die für frühere Generationen unvorstellbar war.

Das Leben wird strukturiert durch Kindertageseinrichtungen, Schulausbildung, Berufsausbildung, durch den Arbeitsmarkt, durch Systeme der sozialen Sicherung und vieles mehr.

Diese Organisationen bieten Orientierung und Sicherheit und auch eine Freiheit von persönlichen Abhängigkeiten. Diese Form der Einbindung erzeugt jedoch nur sehr bedingt ein dauerhaftes Gefühl der Zugehörigkeit. In jeder dieser Organisation kommt nur ein sehr begrenzter Ausschnitt des Lebens zur Sprache, alles andere wird mehr oder weniger ausgeblendet. Es geht nur um bestimmte Funktionen wie schulische Bildung oder Arbeitsleistungen, die Person als Ganze mit ihren sehr unterschiedlichen sozialen Bezügen wird ausgeblendet. Gleichzeitig fällt es immer schwerer zu sagen, was die Gesellschaft eigentlich ist. Ist sie die Summe der einzelnen Organisationen oder gibt es irgendetwas was alle Mitglieder der Gesellschaft verbindet? Die Einbeziehung oder Inklusion in ganz unterschiedliche Teilsysteme oder Organisationen in der Gesellschaft beantwortet nicht die Frage der Inklusion oder Integration in die Gesellschaft. Die für die Gesellschaft kennzeichnende Prägung durch spezialisierte Organisationen erweist sich als unsensibel gegenüber der sozialen Integration der Einzelnen und als unsensibel gegenüber Fragen des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Schulen konzentrieren sich auf den messbaren Lernerfolg und bewerten

danach die Schülerinnen und Schüler. Unternehmen konzentrieren sich auf den Profit und bewerten danach ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für ‚soziale Probleme‘ gibt es eigene hochspezialisierte Organisationen.

Es liegt in der Logik solcher, nach funktionalen Kriterien arbeitender Organisationen, Menschen auszuschließen, denen unterstellt wird, dass sie aus welchen Gründen auch immer die Anforderungen nicht erfüllen. Dieser Ausschluss begründet sich nicht nur durch Erfahrungen, sondern auch durch generalisierte Unterstellungen gegenüber sozialen Gruppen, die sich an zugeschriebenen Merkmalen fest machen können. In besonderer Weise sind daher beispielsweise Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und

werden. Diese Aufgabenstellung steht in einem Spannungsverhältnis zu autonomen, funktionalen Lösungen gesellschaftlicher Systeme, die insbesondere auf die Schaffung sozialer Sonderwelten setzen. Durch die Abschaffung von speziellen Förderschulen kann diese aus der Perspektive des Bildungssystems funktionale Lösung, aus der Perspektive der ausgegrenzten Schülerinnen und Schüler jedoch sehr problematische Lösung, vergleichsweise einfach verhindert werden. Entsprechende Regelungen lassen sich in Bezug auf den Arbeitsmarkt und in Bezug auf Rehabilitationsleistungen nicht so einfach treffen. Auch hier geht es jedoch darum, durch eine Öffnung regulärer Organisationen für alle, Ausschlüsse und soziale Ausgrenzung zu vermeiden.

kommunale Ebene bietet wenig Möglichkeiten die grundlegenden Mechanismen der Benachteiligung in gesellschaftlichen Teilsystemen (z.B. dem Erwerbsarbeitsystem, dem Bildungssystem) zu beeinflussen. Es besteht jedoch auf dieser Ebene die Chance, Zugänge zu Organisationen zu eröffnen und zu gestalten (z.B. Betriebe, Schulen). Die Orientierung an der Leitidee des inklusiven Gemeinwesens bietet insbesondere auf lokaler Ebene einen programmatischen und strategiefähigen Anknüpfungspunkt dafür, Bedingungen im örtlichen Gemeinwesen zu schaffen, die es (behinderten) Menschen ermöglichen, ihre Biografien in den üblichen gesellschaftlichen Institutionen des Lebenslaufs zu entwickeln<sup>2</sup>.

## „In besonderer Weise sind beispielsweise Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und auch Menschen mit einer Behinderung von Ausgrenzung bedroht.“

auch Menschen mit einer Behinderung von Ausgrenzung bedroht. Die mangelnde Inklusionsfähigkeit unserer Gesellschaft ist daher nicht in erster Linie ein moralisches Problem fehlender Inklusionsbereitschaft, sondern ein strukturelles Problem gesellschaftlicher Organisation.

In der Behindertenrechtskonvention wird auf der Grundlage der Menschenrechte die Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu gesellschaftlich relevanten Systemen als Aufgabe des Staates formuliert. Durch gesetzliche Bestimmungen und Regeln und auch durch Programme zur Sensibilisierung gegenüber den Wirkungen sozialer Ausgrenzung, soll ein für alle Bürger grundlegendes Maß an Teilhabe sichergestellt

Zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention ist daher ein systematisches Vorgehen der verantwortlichen öffentlichen Stellen notwendig. Aktionspläne sind dazu das Mittel der Wahl. Sie können in einem durch Transparenz und Partizipation gekennzeichneten Prozess erarbeitet, legitimiert und umgesetzt werden. Ein solches Vorgehen ist auf der Ebene des Bundes, der Länder und auch der Kommunen notwendig. Der kommunalen Ebene kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da der Ausgestaltung eines inklusiven Nahraums (Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten, barrierefreie Infrastruktur, kulturelle Selbstdarstellung und Beteiligung) eine entscheidende Bedeutung für die gesellschaftliche Teilhabe zukommt. Die

### Prof. Albrecht Rohrmann

ist Professor für Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt soziale Rehabilitation und Inklusion und Sprecher des Zentrums für Planung und Evaluation Sozialer Dienste (ZPE) der Uni Siegen.



### Kontakt und nähere Informationen

Mail: [rohrmann@zpe.uni-siegen.de](mailto:rohrmann@zpe.uni-siegen.de)

### FUSSNOTEN

- 1 Bielefeldt 2009: 14
- 2 vgl. Rohrmann u.a. 2010

### LITERATUR

Bielefeldt, Heiner (2009): Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention. 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin: Dt. Inst. für Menschenrechte.

Rohrmann, Albrecht; Schädler, Johannes; Wissel, Timo; Gaida, Mareike (2010): Materialien zur örtlichen Teilhabeplanung für Menschen mit Behinderungen. Siegen: ZPE. Online verfügbar unter [www.teilhabeplanung.uni-siegen.de](http://www.teilhabeplanung.uni-siegen.de)

# Selbstbestimmt auf dem Weg ins Arbeitsleben

Maßnahmen „Übergang Förderschule-Beruf, Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“ in Bayern

Von Klaus Gößl, und Karin Wirsching

Im Januar 2007 riefen das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS) sowie das Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) das Vorhaben „Übergang Förderschule-Beruf, Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“ als Projekt mit ausgewählten Schulen aus allen bayerischen Regierungsbezirken ins Leben. Es richtete sich an Schülerinnen und Schüler, die motiviert sind, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. In den abschließenden beiden Schuljahren der sogenannten Berufsschulstufe bietet der Integrationsfachdienst (IFD) individuelle Unterstützung auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. Damit sollen eine Stärkung des selbstbestimmten Handelns und Entscheidens sowie eine Erweiterung der beruflichen Perspektiven erreicht werden. Im Juli 2009 wurde das Projekt in ein Maßnahmeangebot für alle Schüler der Berufsschulstufen in Bayern übergeleitet.

Die Ausgangssituation für das Projekt spiegelt sich im Ergebnis einer Umfrage des StMUK aus dem Schuljahr 2004/2005: nur ca. 1% von jährlich etwa 1000 Schulabgängern (Förderschwerpunkt geistige Entwicklung) nahm eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf. Einzelne konnten in Betrieben im nahen Umfeld eine Arbeitsstelle finden. Der weitaus größte Teil aller Schulabgänger, ca. 70%, wechselte von der Schule direkt in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Es ist davon auszugehen, dass auch ein Teil der übrigen Abschlusschüler in den folgenden Jahren noch in die WfbM aufgenommen wurden. Erfahrungen in lokalen Projekten (z. B. ACCESS, Erlangen; IFD Aschaffenburg) zeigten jedoch, dass ein deutlich größerer Anteil Kompetenzen für eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mitbringt.

Aufgrund der Erfolge in den ersten eineinhalb Jahren der Projektphase schlossen die beteiligten Ministerien und die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Bayern am 1. Juli 2009 eine Kooperationsvereinbarung. Die Beteiligten waren sich einig, dass die kontinuierliche Begleitung durch den IFD maßgeblich für den Erfolg war. Eine Fortführung der erfolgreich erprobten Verfahrensweisen sollte auf Grundlage gesetzlich verankerter Maßnahmen ermöglicht werden. Das Projekt wurde in eine Gesamtmaßnahme unter Einbezug der Regelinstrumente „erweiterte vertiefte Berufsorientierung (evBO) (§421q SGB III)“ und „Unterstützte Beschäftigung (UB) (§38a SGB IX)“ überführt. Das Maßnahmenpaket „Übergang Förderschule-Beruf“ unterscheidet sich von den regulären Maßnahmen evBO und UB:

- Zwei eigenständige Maßnahmen werden im Zusammenhang angeboten und durchgängig vom gleichen Partner, dem regional zuständigen IFD, durchgeführt.
- Im ersten Jahr der UB arbeiten IFD und Förderschule eng zusammen. Die Schule übernimmt Teilaufgaben.

Dadurch entsteht personelle Konstanz, d. h. der Schüler hat in der Regel denselben Ansprechpartner während der evBO und während der UB-Maßnahme über das Ende der Schulzeit hinweg. Der IFD steht auch im weiteren Arbeitsleben als Ansprechpartner zur Verfügung. Er kann bei Schwierigkeiten im Betrieb jederzeit durch das Integrationsamt zur Unterstützung beauftragt werden.

In der Jahrgangsstufe 11 erfolgen Erprobung und Orientierung im Rahmen der evBO. In der Jahrgangsstufe 12 beginnt die auf zwei Jahre angelegte UB, die den Übergang von der Schule in das nachschulische Berufsleben kontinuierlich begleitet. Die evBO ist auf 200, die UB auf 100 Teilnehmer jährlich ausgelegt. Die Maßnah-



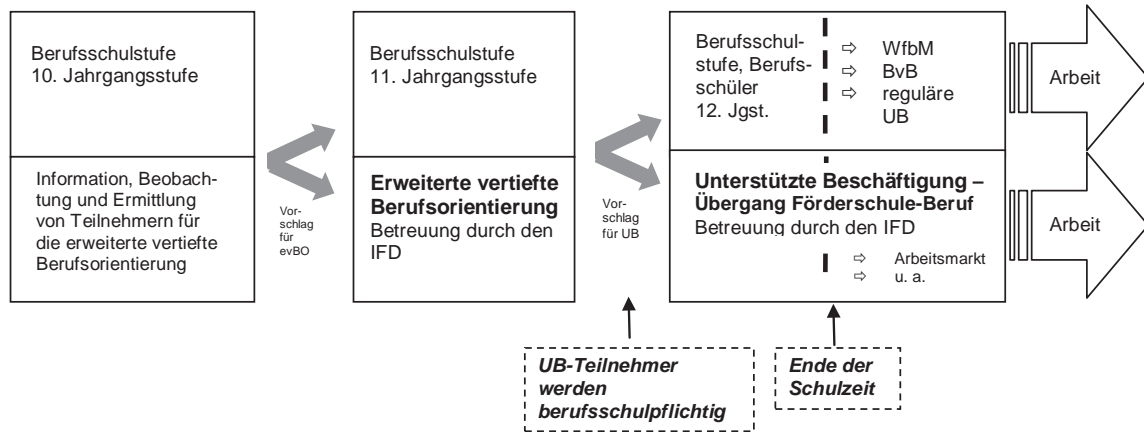


Abb. „Übergang Förderschule-Beruf“ im Verlauf der Berufsschulstufe\*

men sind im Zusammenhang zu sehen und konzeptionell wie auch im konkreten Ablauf eng aufeinander bezogen. Sie bieten jedoch auch genügend Flexibilität, um auf die individuelle Entwicklung zu reagieren. Eine Teilnahme an der evBO ohne Übergang in die UB ist möglich und stellt gegebenenfalls für sich einen wichtigen Schritt bei der Findung des individuellen beruflichen Weges dar. Auch können sich Interessenten zur Teilnahme an der UB melden, ohne vorher an der evBO teilgenommen zu haben.

Das gesamte Vorgehen ist in die Berufsschulstufe eingebettet, die berufliche Orientierung bietet und auf ein Leben als Erwachsener in der Gesellschaft vorbereiten will. Die folgende Tabelle zeigt im Überblick Handlungselemente der Maßnahmen im Verlauf der Berufsschulstufe<sup>1</sup>.

### Teilnehmer

Die Maßnahmen richten sich an Schüler mit Förderbedarf im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und gegebenenfalls weiterem Förderbedarf. Wichtiges Kriterium ist die Motivation, sich den Anforderungen in einem Betrieb zu stellen. Die Teilnehmer müssen Potenzial erkennen lassen, dass bei entsprechender fachdienstlicher Betreuung und passendem Arbeitsplatz eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Dabei steht bei der evBO noch stärker das „Sich Ausprobieren“ im Vordergrund, im Rahmen der UB dann vermehrt das Ziel, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. UB-Teilnehmer sollen entweder bereits als schwerbehindert anerkannt sein oder die Anerkennung anstreben und grundsätzlich die Zugangsvoraussetzungen für den Eintritt in eine WfbM erfüllen. Mit den Schülern sind meist auch ihre Eltern angesprochen. Dabei sind mit dem Angebot realistische wie weniger realitätsnahe Hoffnungen und Befürchtungen verbunden. Entsprechend zu informieren und sensibel zu begleiten, ist Aufgabe von Lehrkräften und Integrationsberatern des IFD.

### Ziele

#### Zielebene in Bezug auf die Schüler und deren Entwicklung

- Vorrangiges Ziel ist die Integration von Schulabgängern aus Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

	Berufsschulstufe	evBO	UB
10. Jgst.	- Informationen zu den Maßnahmen an Schüler und Sorgeberechtigte		
11. Jgst.	- Unterricht und individuelle Förderung gemäß Lehrplan im Fach Religion und in sechs Lernbereichen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönlichkeit und soziale Beziehungen</li> <li>• Mobilität</li> <li>• Wohnen</li> <li>• Arbeit und Beruf</li> <li>• Öffentlichkeit</li> <li>• Freizeit</li> </ul> - Inhalte im Lernbereich „Arbeit und Beruf“: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Orientierung in der Arbeitswelt</li> <li>o Praktische Erfahrungen in Arbeitstätigkeiten</li> <li>o Informierender Unterricht</li> <li>o Betriebserkundungen</li> <li>o Praxistage/schulinterne Praktika</li> <li>o Betriebspraktika in WfbM und in Betrieben</li> <li>o Entscheidung für beruflichen Weg</li> <li>o Entscheidung für eine passende Arbeitstätigkeit</li> </ul>	- Gespräche zw. Lehrer, Schüler, Sorgeberecht. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilnehmerschlag der Schulen an Schulaufsicht</li> <li>- Koordination durch die Schulaufsicht</li> <li>- Erstbesuch des IFD in der Schule</li> <li>- Beginn der Betreuung durch IFD im Januar</li> <li>- Beobachtung, Diagnostik</li> <li>- Orientierungspraktika in Betrieben</li> <li>- Erste Berufswegekonferenz</li> <li>- ggf. Bewerbung für Teilnahme an der UB</li> </ul>	
12. Jgst.			- Beginn der Maßnahme UB im September <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praktika unter der Leitung des IFD</li> <li>- Schulbesuch während praktikumsfreier Zeit (Berufsschulpflicht)</li> <li>- Projekttag (Durchführung in Kooperation mit Berufsschulstufe)</li> <li>- Schulische Förderung greift spezifischen Förderbedarf auf zur Unterstützung der Integration am Arbeitsplatz</li> <li>- Zweite Berufswegekonferenz</li> <li>- Zeugnis; Schulabschluss; Ende von Schulzeit und Berufsschulpflicht</li> </ul>
nachschulisch			- Praktikumsbegleitung und Job-Coaching durch IFD <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stabilisierung im Betrieb</li> <li>- Projekttag (in ausschließlicher Verantwortung des IFD)</li> <li>- Abschluss eines Arbeitsvertrages</li> <li>- Anschließende Berufsbegleitung möglich in originärer Zuständigkeit des Integrationsamtes</li> </ul>

Tabelle: Berufsschulstufe und Inhalte der Maßnahmen „Übergang Förderschule-Beruf“

- Die Handlungsmöglichkeiten nach Abschluss der Förderschule sollen erweitert werden. Selbstbestimmte Wahl zwischen verschiedenen Wegen nach der Schule setzt realistische Alternativen voraus. Zudem sind – insbesondere für diese Schülergruppe – unmittelbare Erfahrungen

gen notwendig, um Interessen entwickeln und Entscheidungen treffen zu können.

### Zielebene in Bezug auf die beteiligten Institutionen

- Ziel war, Kooperations- und Kommunikationsstrukturen für alle beteiligten Stellen zu schaffen und möglichst viele Akteure im Feld einzubeziehen.

Erst das Zusammenwirken zweier Ministerien, der Regionaldirektion für Arbeit sowie weiterer Beteiligter eröffnet einen Gestaltungsraum, der über Zuständigkeitsgrenzen hinausgeht.

### Steuerung und Zusammenarbeit

Für Erfolg und langfristigen Bestand ist die Kooperation auf übergeordneter Ebene unverzichtbar. Die Erfahrung zeigt, wie wichtig das Gespräch und unmittelbare Kontakte sind. Die Bandbreite ist groß und reicht von der Findung einer „gemeinsamen Sprache“, der Klärung unterschiedlich verwendeter Begriffe zwischen Lehrkräften und Integrationsberatern bis zur die Ermittlung von Lösungen für die unterschiedlichen regionalen Zuständigkeiten von Arbeitsagenturen und Schulverwaltungsbezirken. Regelungen und Denkweisen der beteiligten Institutionen sind oftmals so unterschiedlich, dass selbst bei übereinstimmenden Zielen die konkrete Zusammenarbeit zunächst kaum möglich erscheint. Auch aktuelle Veränderungen wie von gesetzlichen Bedingungen erfordern entsprechende Reaktionen.

Die Kommunikation auf und zwischen drei Ebenen (Gesamtsteuerung, Lenkungskreis, regionale Arbeitskreise), die durch Vertreter untereinander systematisch vernetzt sind, ist ein Schlüssel für die erfolgreiche Umsetzung. Der inzwischen entwickelte Rahmen hat sich im Miteinander herausgebildet. Die ursprüngliche Initiative aus den Ministerien wurde in der Praxis aufgegriffen. Vorgehensweisen werden soweit wie möglich lokal geregelt und dies wirkte wiederum auf die Ausformung der Rahmenbedingungen zurück. So ist etwa der Leitfaden zu den Maßnahmen (siehe Literaturhinweis) ein Ergebnis dieser Zusammenarbeit. Aus der Abbildung ‚Netzwerk der Institutionen‘ wird die Breite des Vorgehens ersichtlich: landesweite Strukturierung, überregionale Lenkung, regionale Abstimmung.

Die Gesamtsteuerung erfolgt unter Federführung der beiden Ministerien. Dort werden Richtlinien gestaltet und Rahmenbedingungen wie die Finanzierung gesetzt. Das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) sowie die Regionalstelle Mittelfranken des Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) beraten die Ministerien und sind mit der Durchführung des Vorhabens beauftragt. Zum Lenkungskreis laden ZBFS und ISB ein. Dort werden alle operative Fragen geklärt, aktuelle Entwicklungen vorgestellt, Problemstellungen besprochen und der Lösung zugeführt. Die Mitglieder nehmen aus den Sitzungen gegebenenfalls Aufträge zur Klä-

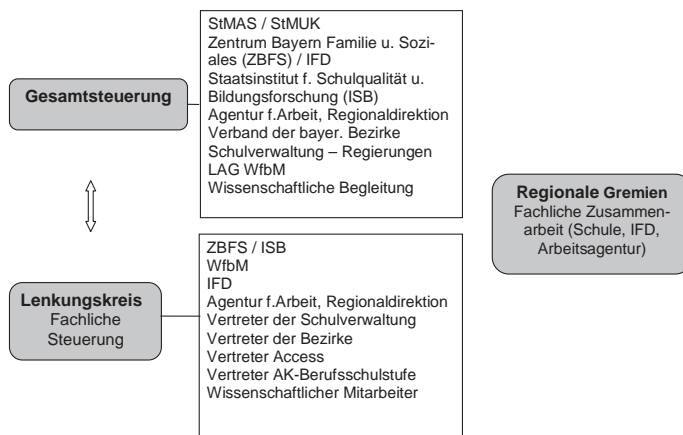


Abb. Netzwerk der Institutionen\*

rung in den von ihnen vertretenen Institutionen mit und berichten in der Folge über die Ergebnisse. Ihre Aufgabe ist es auch, Vereinbarungen und Absprachen in der eigenen Hierarchie zu kommunizieren. Verbleibender Klärungsbedarf wird in die Gesamtsteuerung eingebracht. Auf Ebene der Regierungsbezirke haben sich regionale Gremien entwickelt, in denen die unmittelbaren Partner aus Schule, IFD und Arbeitsagenturen das Vorgehen absprechen und die vor Ort auftauchenden Fragen klären. Die Arbeitskreise Berufsschulstufe, die bayernweit seit etwa 2003 bestehen, waren hier wichtige Kristallisationskerne.

### Wissenschaftliche Begleitung

Die Begleitforschung durch die Universität Würzburg (Lehrstuhl Prof. E. Fischer) wird detaillierte Erkenntnisse im Mitte 2011 veröffentlichten. Der nebenstehende Bericht von Manuela Heger gibt erste Auskunft über zentrale Forschungsergebnisse. (siehe Seite 27)

### Schulen, Lehrkräfte

Die Lernvoraussetzungen der Schüler erfordern eine intensive und individuelle Begleitung bei der Berufsorientierung. Dazu bringen Lehrer fundierte diagnostische Erkenntnisse aus dem Verlauf der bisherigen Lerngeschichte ein. Der Lehrplan für die Berufsschulstufe enthält den Auftrag, Orientierung innerhalb der unterschiedlichen Wege in eine berufliche Zukunft zu vermitteln. Die Lehrkräfte arbeiten unmittelbar mit den Fachberatern des IFD zusammen und profitieren von deren Fachkenntnissen. Innerhalb der vielfältigen Aufgaben von Lehrern sind der Zugang zu Betrieben und die systematische Begleitung von Praxiserfahrungen nur begrenzt zu verwirklichen. Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann in der Regel aber nur gelingen, wenn eine frühzeitige und realitätsna-

he Auseinandersetzung mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen stattfindet. Unterricht trägt wichtige Teile zu diesem Prozess bei und Lehrkräfte übernehmen Aufgaben innerhalb beider Maßnahmen.

## Schulabteilungen bei den Bezirksregierungen

Das Sachgebiet Förderschulen in den einzelnen bayerischen Regierungsbezirken ist für sämtliche schulaufsichtliche Aufgaben im Bereich Förderschulen zuständig. In Bezug auf die Maßnahmen „Übergang Förderschule-Beruf“ übernimmt der zuständige Fachreferent jeweils die Koordinierung überörtlicher Aufgaben im Regierungsbezirk.

Hierzu gehören:

- Vernetzung mit Partnern Arbeitsagentur, Integrationsfachdienst und Bezirk
- Erfassung und gleichmäßige Verteilung der zur Verfügung stehenden Teilnehmerkontingente für die evBO
- Klärung von Anliegen seitens der Förderschulen
- Abwicklung des Finanzierungsanteils des StMUK für evBO

## Integrationsfachdienst

Integrationsfachdienste (IFD) sind flächendeckend in allen Regionen Bayerns vertreten und bieten ein breitgefächertes Unterstützungsangebot für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Beauftragt werden sie gemäß §§ 109 ff. SGB IX von Rehabilitationsträgern sowie dem Integrationsamt. Zur Zielgruppe des IFD gehören ausdrücklich auch „schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines IFD angewiesen sind“. IFD und Schulen sind unmittelbare Kooperationspartner. In der Gesamtmaßnahme hat der IFD die Aufgabe, die kontinuierliche Begleitung der jugendlichen Teilnehmer aus der Schule in das Arbeitsleben zu stellen. Die IFD bringen umfassende Fachkenntnisse zur Arbeitsmarktsituation, zu regionalen Betriebsstrukturen sowie Betriebskontakte ein. Die Fachberater arbeiten einzelfallbezogen. Sie sind hauptsächliche Ansprechpartner für die beteiligten Betriebe auch über die Phase der Integration hinaus, denn während des gesamten künftigen Arbeitsverhältnisses können sie immer wieder zur Unterstützung hinzugezogen werden. Im Rahmen von Übergang Förderschule-Beruf ist der IFD Maßnahmeträger. Bei der Vergabe bilden die teilnehmenden IFD Bietergemeinschaften auf Regierungsbezirksebene.

## Regionalstellen des Integrationsamtes

Als nachgeordnete Behörde des StMAS obliegt dem Integrationsamt Bayern beim Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) die kooperative Begleitung der Gesamtmaßnahme, insbesondere die

Bereitstellung der Integrationsfachdienste. Das Integrationsamt übernimmt bzgl. der UB die Finanzierung anteilig.

## Agentur für Arbeit

Die Arbeitsagenturen sind umfassend zuständig für Berufsberatung und Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Im Rahmen von evBO und UB werden die vorgeschriebenen Leistungen erbracht. Die Arbeitsagenturen kooperieren auf Ebene der Regierungsbezirke in einem Verbund mit jeweils einer federführenden Dienststelle. In der praktischen Umsetzung arbeitet die jeweils zuständige Arbeitsagentur als Kooperationspartner mit Schule und IFD zusammen, um eine zielorientierte Begleitung der Schüler bei der beruflichen Eingliederung zu gewährleisten. Die Teilnahme der Arbeitsagenturen an den Berufswegekonferenzen ist dabei von großer Bedeutung, um den beruflichen Entscheidungsfindungsprozess im Einzelfall aktiv begleiten und mitgestalten zu können.

Sowohl bei der evBO als auch bei der UB übernehmen die Arbeitsagenturen die Finanzierung anteilig.

## Bezirke

Die bayerischen Bezirke sind als zuständige Kostenträger für den Besuch von Werkstätten in den Prozess einbezogen. Da sich die Teilnehmer an der Schwelle zwischen Werkstattbedürftigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit befinden, soll für den Fall einer möglichen behinderungsbedingten Überforderung auf dem ersten Arbeitsmarkt eine rasche Eingliederung in die WfbM erleichtert werden. Aus diesem Grund sind Vertreter der Bezirke frühzeitig eingebunden und nehmen an den Berufswegekonferenzen teil. Hierdurch kann auch den Ängsten mancher Sorgeberechtigten begegnet werden, die bei der Entscheidungsfindung über den weiteren Werdegang ihrer Kinder nach Sicherheit suchen, dass diese bei Bedarf auf einen geschützten Arbeitsplatz innerhalb einer WfbM wechseln könnten. Der Kontakt mit den Bezirken ist zudem förderlich zur Lösungsfindung bei weiteren Fragen wie dem Besuch von Tagesstätten oder Wohnheimen.

## Aktueller Stand – Zwischenbilanz

Das Angebot ist bayernweit verfügbar und erfährt große Resonanz. Auch wenn Akzeptanz und Entwicklung der Nachfrage nicht gleichmäßig verteilt sind, lässt sich sagen, dass für Schüler der Berufsschulstufe in allen Teilen Bayerns die Chancen für selbstbestimmte Berufsentscheidungen und für berufliche Integration erweitert wurden. An vielen Orten reichen die verfügbaren Kapazitäten nicht aus, um die Nachfrage zu befriedigen. Anfängliche Skepsis und Befürchtungen bei Eltern, Lehrkräften, Schulleitungen und Betrieben konnten an vielen Stellen überwunden werden.

Auch bei der Akquise von Praktikumsbetrieben und bei der Vermittlung in Arbeitsverhältnisse zeigte sich immer wieder, dass viel mehr möglich war, als man zuvor geglaubt hatte.

Mit dem IFD haben die Förderzentren einen kompetenten Partner gewonnen, der Kenntnisse und Perspektiven in erprobte Abläufe der Schule einbringt und als Impulsgeber wirken kann. In der Zusammenarbeit der Institutionen sind Strukturen entstanden, die Problemlösungen ermöglichten und ein flächendeckendes Modell auf den Weg brachten. Vielfach war es zunächst aufwändig, Denkweisen der Partner kennen zu lernen und eine gemeinsame Sprache zu finden. Diese Investition erweist sich aber als zukunftsfruchtig, da hier ein vertieftes Kennenlernen und ein Miteinander entwickelt wurden. Nach der Phase der Gestaltung konzeptioneller Rahmenbedingungen geht die Verantwortung von ISB und federführendem Integrationsamt Mittelfranken an die regional zuständigen Schulverwaltungen und Integrationsämter über. Das Engagement beider Ministerien und der Regionaldirektion der Agentur für Arbeit lassen einen vorsichtig optimistischen Blick für die künftige Entwicklung zu.

Auf Basis einer Erhebung des Zentrums Bayern Familie und Soziales sind aktuell 58 Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse festzuhalten sowie 43 Übergänge in die WfbM – Zeitraum Januar 2007 bis September 2010 bei 153 Teilnehmern in der Vertiefungsphase bzw. UB (Vertiefungsphase während des Projekts bis August 2009 /UB ab September 2009). Zu berücksichtigen bei dieser zunächst gering erscheinenden Anzahl ist, dass erst im September 2009 der erste Teilnehmerjahrgang im Projekt das Angebot vollständig abgeschlossen hat. Die Teilnehmerzahl war für die Vertiefungsphase zudem zunächst auf 35 beschränkt. Die Erweiterung auf 100 UB-Teilnehmer pro Jahrgang wurde erst im Herbst 2010 wirksam. In Handwerk, Gewerbe und Dienstleistungssektor wurden rund 960 Praktika durchgeführt.

Im Kontext der Inklusionsdiskussion wird die Förderschule zum Teil in Frage gestellt. Mit „Übergang Förderschule-Beruf, Förderschwerpunkt geistige Entwicklung“ wurde im Rahmen der Berufsschulstufe ein Konzept auf den Weg gebracht, das einen eigenständigen Baustein der Förderschule als Kompetenzzentrum darstellen kann. In einem zunehmend inklusiven System ist diese integrative Maßnahme ein zukunftsorientiertes Angebot für Jugendliche mit Behinderung, die einen selbstbestimmten Weg in das Leben als Erwachsene beschreiten.

Neue Ziele und Herausforderungen stellen sich. So gilt es, die Fortschreibung des Kooperationsvertrages auf den Weg zu bringen. Wünschenswert ist, die Flexibilität bei den Platzzahlen über die Grenzen der Regierungsbezirke und der Agenturbezirke hinweg zu steigern. Zentral wird aber sein, welchen Platz in der Gesellschaft diese Arbeitnehmer im Lauf der Jahre einnehmen können, wie zufrieden sie mit ihrem Lebensweg sind.

#### Klaus Gößl

war bis Juli 2010 als Fachreferent am ISB zuständig für Übergang Schule-Beruf. Er ist seit September 2010 Leiter des Studienseminars Geistig-behindertenpädagogik Oberbayern III und als externer Mitarbeiter am ISB zur Mitarbeit am Vorhaben beauftragt



#### Kontakt und nähere Informationen

Mail: [goessl-pickart@t-online.de](mailto:goessl-pickart@t-online.de)

#### Karin Wirsching

ist stellvertretende Regionalstellenleiterin des Zentrums Bayern Familie und Soziales (ZBFS) in Nürnberg



#### Kontakt und nähere Informationen

ZBFS Nürnberg, Roonstraße 20, 90429 Nürnberg  
Tel.: 0911/ 928-2533, Mail: [Karin.Wirsching@zbfs.bayern.de](mailto:Karin.Wirsching@zbfs.bayern.de)

\*Abkürzungen in den Grafiken:

BvB: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme  
evBO: erweiterte vertiefte Berufsorientierung  
StMAS: Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung  
StMUK: Staatsministerium für Unterricht und Kultus

## FUSSNOTEN

- 1 Weitere Details zu Inhalt und Ablauf gibt der Leitfaden der Maßnahmen Übergang Förderschule-Beruf, vgl. Literaturangabe

## LITERATUR

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2007): Lehrplan für die Berufsschulstufe. Hintermaier, München

Gößl, K., Kolb, R., Wirsching, K. (2011): Übergang Förderschule-Beruf. In: Fischer, E., Heger, M., Laubenstein, D.: Perspektiven beruflicher Teilhabe. Athena, Oberhausen

Gößl, K., Wirsching, K. (2010): Leitfaden Übergang Förderschule-Beruf, Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. ISB, München. Download unter: [www.isb.bayern.de/Foerderschulen/Projekte/uebergang\\_Foerderschule-Beruf/](http://www.isb.bayern.de/Foerderschulen/Projekte/uebergang_Foerderschule-Beruf/)

# „Das wird eher so ein Schlingerweg“

Wissenschaftliche Begleitstudie „Übergang Förderschule-Beruf“

Von Manuela Heger

## Forschungsgrundlagen

Die wissenschaftliche Begleitung von „Übergang Förderschule-Beruf“, durchgeführt am Lehrstuhl für Sonderpädagogik IV-Pädagogik bei Geistiger Behinderung der Universität Würzburg unter Leitung von Prof. Dr. E. Fischer, knüpfte im Hinblick auf zu formulierende Fragestellungen, Datenerhebungen, Analysen, Auswertungen und Interpretationen an der empirischen Sozialforschung, speziell an den Grundlagen der Handlungsforschung<sup>1</sup> an. Diese Ausrichtung wurde durch das Konzept der Evaluationsforschung<sup>2</sup> ergänzt.

Im Sinne einer begleitenden Evaluationsforschung sollten während der Implementierungs- bzw. Durchführungsphase von „Übergang Förderschule-Beruf“ durch die Anwendung von wissenschaftlichen Forschungsmethoden Aussagen über Durchführungsprozesse, zur Projektkonzeption sowie zum Projektverlauf und zu Ergebnissen getroffen werden, um Entscheidungshilfen für die Durchführung, möglicher Korrekturvorschläge und Aussagen zur Wirksamkeit zu ermöglichen<sup>3</sup>. Wichtig erschien es hier, sowohl beabsichtigte als auch unbeabsichtigte, nicht intendierte Wirkungen zu benennen<sup>4</sup>. Durch die wissenschaftliche Begleitung von „Übergang Förderschule-Beruf“ sollte somit in Zusammenarbeit mit dem ZBFS\* und dem ISB\* die Reflexion der praktischen Arbeit gewährleistet werden. Daneben kann zum Abschluss der wissenschaftlichen Begleitung ein zusammenfassendes Urteil abgegeben werden, um eine Entscheidung nahe zu legen in Bezug darauf, ob die Maßnahme erfolgreich ist und weitergeführt werden sollte oder nicht<sup>5</sup>.

Handlungsforschung will desweiteren durch gewonnene Ergebnisse und Analysen auch im konkreten pädagogischen Feld

einwirken und ist um praxisverändernde Impulse bemüht. Ziel der Handlungsforschung sowie gleichzeitig ein zentrales Gütekriterium ist die Produktion ‚ökologisch valider‘ Aussagen und Ergebnisse, die „der Praxis nicht gleichgültig sind, für die Praktiker nicht bedeutungslos bleiben“<sup>6</sup>.

Um einen Zugang zur komplexen Wirklichkeit zu bekommen, war für die wissenschaftliche Begleitung eine Mischung aus quantitativen und qualitativen Methoden erforderlich: In die Analysen konnten insgesamt die über Fragebögen erhobenen Daten von 72 Teilnehmern aus dem ersten (Beginn Januar 2007) und zweiten Durchgang (Beginn Januar 2008) einbezogen werden, mit 28 Teilnehmern wurden desweiteren qualitative Leitfadeninterviews geführt. Die Perspektiven der IFD-Berater sowie der Lehrkräfte wurde zum einen durch Fragebogenerhebungen, zum anderen durch Gruppeninterviews erfasst.

Die Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden im Forschungsdesign bot sich an<sup>7</sup>, weil hier beispielsweise standardisierte Erhebungen durch Fragebögen dazu dienen können, weitere Forschungsfragen und Teilaspekte zu generieren und die Beobachterperspektive auf bestimmte Problematiken zu lenken, welchen mittels qualitativer Methoden nachgegangen wird und die so differenzierter expliziert werden. Ziel war es, durch verschiedene Forschungsmethoden in „möglichst optimaler Weise einen mehrperspektivischen Zugang zur sozialen Wirklichkeit (...) [zu] schaffen“<sup>8</sup>. Somit stand nicht die Darstellung lediglich von Übereinstimmungen im Vordergrund, sondern „die Produktion von mehrperspektivischen, disparaten Ergebnissen, die Stärken und Schwächen der jeweiligen Analysewege aufzeigen [und] wechselseitig aufeinander bezogene Diskussionen zulassen“<sup>9</sup>.



## Exemplarische Ergebnisse

### Berufliche Orientierung

Die Übergangsphase von der Schule in einen Beruf ist für Jugendliche mit einer Phase der Orientierung verbunden. Viele junge Menschen wissen zum Ende ihrer Schulzeit noch nicht bzw. nur sehr undifferenziert, was sie beruflich machen könn(t)en. Der Übergang selbst bezieht sich daher nicht nur direkt auf das Verlassen der Schule und den Beginn einer Erwerbstätigkeit, sondern ist als Transitionsprozess zu begreifen, der bereits einige Jahre vor dem Schulende in den Blick genommen werden muss. In den Interviews mit den Lehrkräften und Integrationsfachdiensten wurde deutlich, dass berufliche Vorbereitung in den Schulen sehr unterschiedlich gestaltet wird: „...viel hat es da mit der Schule zu tun. Wir haben Schulen, die sehr, zum Teil sich sehr viel Mühe geben, selber schon Praktikumsplätze zu suchen. Also auch auf dem ersten Arbeitsmarkt.....dann gibt es Schulen, wo da sehr wenig läuft. Oder wo die Schüler eben grad mal Praktikum in der WfbM gemacht haben.“ Bezogen auf die berufliche Orientierung der Teilnehmer wird artikuliert: „Berufsbilder sind oft sehr undifferenziert.“ Es finden sich jedoch durchaus Schüler, die ganz klare Vorstellungen haben, die es dann aber in realistische Optionen umzusetzen gilt. „Das wird auch eher so ein Schlingerweg.“ Dieses Zitat weist darauf hin, wie zentral Prozessorientierung sowie Case-Management als die „Übergang Förderschule-Beruf“ zugrunde liegende Prinzipien für die berufliche Orientierungsphase sind.

### Kennenlernen von Alternativen

Die Zusammenarbeit zwischen Schulen und IFD wird von den beteiligten Partnern überwiegend als positiv gewertet, Vernetzungsstrukturen haben sich differenziert aufgebaut und verfestigt. Durch den Einbezug der IFD werden Betriebspraktika von einigen Wochen bis zu mehreren Monaten ermöglicht. Dies bietet für die Teilnehmer die Option, mit fachlicher Unterstützung mehrere Berufsfelder und Tätigkeiten kennenzulernen, sich zu erproben sowie damit die eigenen Vorstellungen zu konkretisieren und dadurch realistischer gestalten zu können. Eine Lehrkraft formuliert dies folgendermaßen: „Zumindest mal erfahren... Es bleibt nicht nur die Werkstatt. Es gibt ganz viel anderes...Es [die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt] ist eine von vielen Möglichkeiten... Ob sie denn funktioniert, da sind wir alle noch im Prozess“. Auch ein Teilnehmer erläutert seinen Wunsch zur Teilnahme am „Übergang Förderschule-Beruf“: „Weil ich jetzt erst mal sehen kann, wie das draußen ist. Und dann vergleichen: Wie ist es in der Werkstatt?“.

### Perspektiven der Teilnehmer

Aussagen des IFD weisen prägnant auf eine Diskrepanz zwischen individuellem und gesellschaftlichen Selbstbild und Selbstverständnis der Teilnehmer hin: „Ich habe schon Schüler, die sich

deutlich distanzieren von den Schülern, die in die Werkstatt gehen. Die auch sagen, sie können da nicht hin, weil sie sind nicht behindert, so wie die anderen“. Ein Teilnehmer drückt sich folgendermaßen aus: „Ja, ich hab gesagt, ich möchte nicht rein, weil ich pass einfach da nicht rein, find ich, weil ich bin nicht behindert und ich pass halt da nicht rein, find ich, weil ein normaler, der muss halt außerhalb arbeiten“. Andere Teilnehmer artikulierten in den Interviews Gründe für den Wunsch, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten zu wollen, sowohl zum Beispiel die Möglichkeit, mehr Geld zu verdienen als auch die in der WfbM empfundene Unterforderung.

### Qualitative Ergebnisse: Entwicklungen der Teilnehmer

Von allen Beteiligten wurde formuliert, wie stark sich zum Teil Teilnehmer von „Übergang Förderschule-Beruf“ durch die eigene Motivation und Interessen, die sich neu eröffnenden Erfahrungsräume sowie die damit verbundenen Anforderungen der (betrieblichen) Umwelt weiterentwickelt haben.

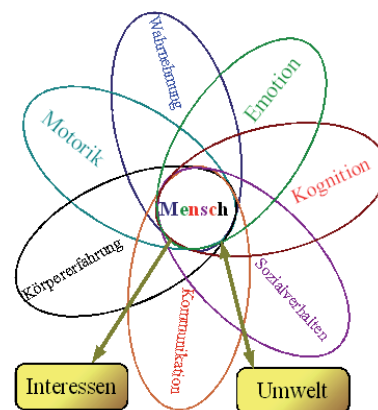


Abb.: Entwicklungsbereiche

„Also die zeigen, finde ich, einfach auch über das Praktikum manchmal noch Fähigkeiten, wo selbst die Lehrer mit den Augen und Ohren schlackern“, formuliert ein Integrationsberater.

Auch eine Lehrkraft sagt aus: „...weil die so eine Entwicklung machen, die kann man dann ja nicht mit „reintesten“, ja...Wir haben ja so erstaunliche Sachen da erlebt, also Potenzial, wie da plötzlich da geöffnet wird“.

### Quantitative Ergebnisse: Verbleib der Teilnehmer

„Handlungsmöglichkeiten stärken“ und „Alternativen aufzeigen“ stellen Ziele von „Übergang Förderschule-Beruf“ dar. Durch die intensive und kooperative Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften und IFD können die Interessen der Schüler erkannt, Betriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach diesen Interessen sondiert

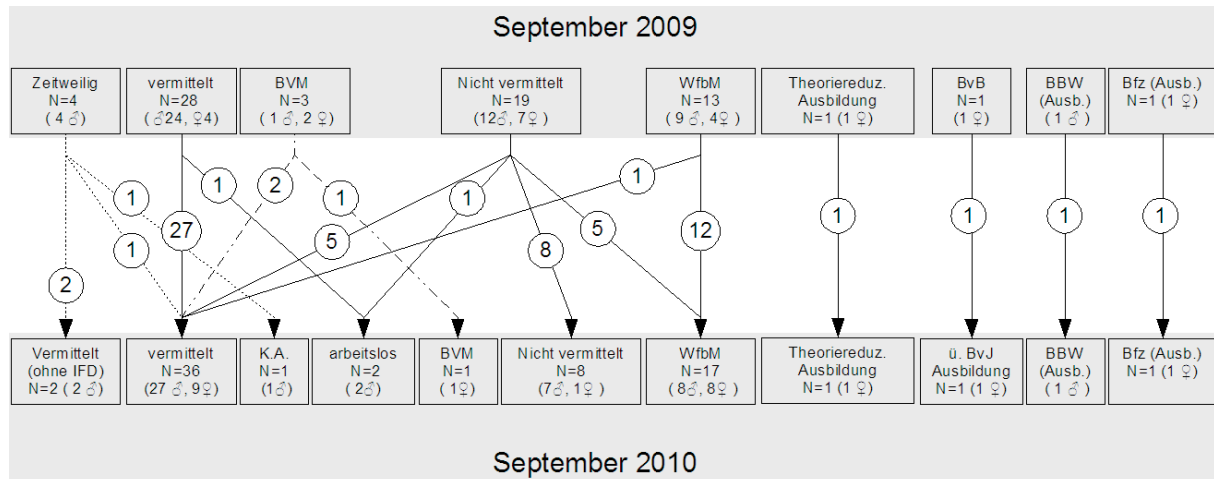


Abb.: Verbleib der Teilnehmer, Stichprobe wissenschaftliche Begleitung\*

und Schüler in Praktika vermittelt werden, um ihnen zunächst die Möglichkeit zu geben, sich mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vertraut zu machen. Das kann auch bedeuten, dass Schüler durchaus nach absolvierten Praktika erleben, diesen Anforderungen nicht gewachsen zu sein und sich für den Eintritt in die WfbM entscheiden. Genau dies jedoch ist der Unterschied, der auf eine Durchbrechung des ‚Automatismus‘ Förderschule-WfbM hindeutet: Die Entscheidung basiert auf der Grundlage von Erfahrungs- und Wahlmöglichkeiten und wird von dem Schüler in Absprache mit dem gesamten Unterstützungssystem gemeinsam diskutiert und entschieden.

In der Abbildung oben ist der Verbleib der 72 Teilnehmer, deren Daten in die wissenschaftliche Begleitung mit einfließen konnten, zum September 2010 dargestellt.

Es lassen sich unter anderem folgende Verläufe verdeutlichen:

- 36 Personen (50%) wurden bis September 2010 in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes vermittelt, eine weitere Person wurde im Verlauf des Jahres 2010 aufgrund einer Betriebsschließung arbeitslos; zwei weitere Personen fanden nach einer Kündigung im ersten Betrieb ohne Unterstützung des IFD einen Arbeitsplatz;
- drei Personen wechselten bereits vor September 2009 in eine ortsansässige Berufsvorbereitende Maßnahme (BVM), die jedoch auch mit Integrationskräften arbeitete, zwei konnten daraufhin vermittelt werden, eine Person besuchte im September 2010 weiterhin die BVM;
- vier Personen befanden sich in überbetrieblichen Ausbildung;
- 17 Personen wechselten in die WfbM über;
- Acht Personen waren zum Zeitpunkt der Abfrage noch nicht vermittelt und befanden sich daher weiterhin in der „Unterstützten Beschäftigung“;
- Ein Teilnehmer brach die „Unterstützte Beschäftigung“ ab, sein Status war im September 2010 arbeitslos.

Gerade die qualitativ orientierte Forschungsstrategie bietet nun den Vorteil, durch Einbezug der Perspektiven der Betroffenen „Übergang Förderschule-Beruf“ sowie den Verbleib der einzelnen Teilnehmer vor allem aus deren individuellen Sicht zu beleuchten (vgl. Teilnehmerportraits weiter unten).

### Ängste und Vorbehalte

In Explorationsgesprächen mit den Beteiligten sowie in den Fragebögen und Interviews wurde deutlich, wie handlungsleitend Ängste, Vorbehalte, (latente) Einstellungen, aber auch fehlende Vorstellungen über (nicht erwünschte) Wirkungen von „Übergang Förderschule-Beruf“ vor allem für das soziale Umfeld der Schüler, sind. Fehlende Informationen betreffen z.B. die Situation der Teilnehmer im Betrieb nach einer Vermittlung (Sozialkontakte, Arbeitsbedingungen, Tätigkeiten etc.), die ungewisse zukünftige Situation in anderen Lebensbereichen (Wohnen, Freizeit etc.), die Sicherheit einer Rückkehr in die WfbM, sollte die Integration in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkt scheitern etc. Um solchen Einwänden begegnen zu können und Problemlösungen aufzuzeigen, erweist sich die Zusammenarbeit aller beteiligten Institutionen und Personen sowie eine transparente Informationsweitergabe (vgl. Leitfaden) als sinnvoll.

### Erreichte Arbeitsverhältnisse

Aus ihrem qualitativen Forschungsansatz heraus hat die wissenschaftliche Begleitung beschlossen, Einblicke zu ermöglichen: So wurden für alle 28 im September 2009 vermittelten Personen soziale Indikatoren sowie Fakten zum Arbeitsverhältnis beim betreuenden IFD erfragt. Außerdem waren einige der interviewten Teilnehmer bereits in einen Betrieb integriert.

Bezüglich der Vertragskonditionen hatten 18 Teilnehmer von Beginn an einen unbefristeten Vertrag, zwei waren zunächst befristet, wurden dann jedoch entfristet, sechs sind befristet. Ein

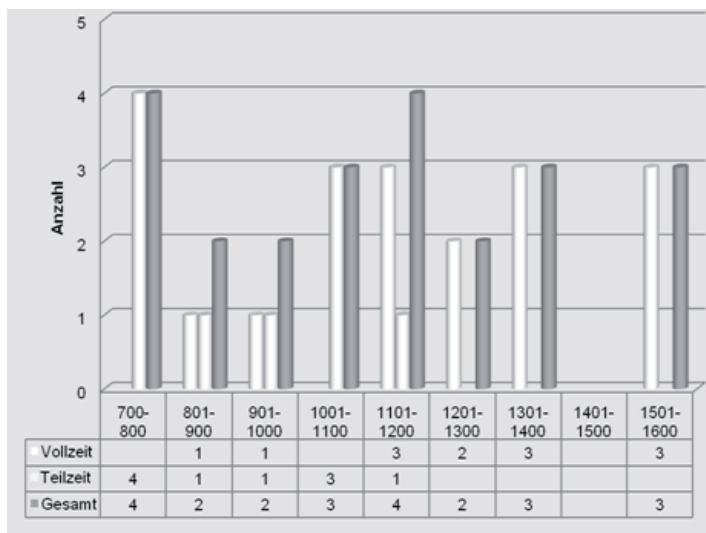


Abb.: Einkommensverteilung

weiterer Teilnehmer hat einen unbefristet Teilzeitvertrag, ist jedoch befristet in Vollzeit beschäftigt. Von einem Teilnehmer liegen keine Angaben vor. Über die Hälfte der Personen arbeitet mehr als 36 Stunden pro Woche, die anderen arbeiten in Teilzeitverhältnissen, wobei sich hier die wöchentliche Arbeitszeit bei drei Personen zwischen 26 bis 30 Stunden und bei fünf Personen zwischen 21-25 Stunden bewegt. Weitere vier Personen arbeiten weniger bzw. bis zu 20 Stunden.

In den Interviews können manche Personen ihre Arbeitszeit genau, andere nicht vollständig differenziert benennen. Relevant erscheint jedoch, dass niemand mitteilt, zu viel oder zu wenig zu arbeiten. Eine junge Frau, die 25 Stunden pro Woche beschäftigt ist, formuliert dies folgendermaßen:

**„I: Würden Sie gerne mehr Stunden arbeiten? Oder ist das für Sie vollkommen in Ordnung?“**

P: Das ist vollkommen in Ordnung. Weil 8 Stunden, das ist doch happig, die ganze Zeit und. Mm, ich bin froh, dass es so geregelt wurde.

**I: Konnten Sie da mitsprechen, als das geregelt wurde? Oder. Also wurden Sie gefragt, wie viel Sie arbeiten wollen? Oder.**

P: Nee, sie haben mich nur mal darauf angesprochen, wie die 8 Stunden für mich sind. Und dann habe ich gesagt.. mir macht das nichts aus, ich bin halt bloß müde. Und dann haben sie. Hat sie nur so gemeint, naja, ob man es nicht. Wie es für mich wäre, ne? Ob es nicht sinnvoll wäre, 5,5 Stunden bloß zu machen. Oder 5“.

Es ist notwendig, die Arbeitszeit der vermittelten Personen pro Woche in Zusammenhang mit dem Stundenlohn zu bringen, denn nur so kann ein Einblick in die tatsächliche Einkommensverteilung gewonnen werden, da sich der Aspekt des ‚Geld-Verdienens‘ sowohl in den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews mit den Teilnehmern als auch in früheren Studien als (ein mögliches) Motiv für den Wunsch einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gezeigt hat<sup>10</sup>.

### Einkommensverteilung

Ca. ein Drittel der Personen verdient Brutto zwischen 700 und 1000 Euro, ein Drittel bewegt sich zwischen 1001 und 1300 Euro, die restlichen Personen verdienen bis zu 1600 Euro.

Die im Rahmen von „Übergang Förderschule-Beruf“ erreichte Einkommensverteilung muss differenziert in den Blick genommen werden. So kann Doose<sup>11</sup> durchaus zugestimmt werden, dass alle Personen wesentlich mehr verdienen als dies in der Werkstatt der Fall gewesen wäre. Vor allem die Vermeidung von Vermittlungen in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ist grundsätzlich Zielvorgabe der Unterstützten Beschäftigung und scheint gelungen. Angesichts der Löhne im niedrigeren Bereich ist aber die Frage berechtigt, - die auch als Vorbehalt gegen Integrationsbemühungen vorgebracht wird – ob hier nicht die WfbM mit der damit verbundenen finanziellen Absicherung der vermeintlich ‚bessere‘ Weg gewesen wäre.

In den Interviews äußern sich die Befragten mit dem Verdienst tendenziell eher zufrieden. Interessant erscheint jedoch, dass eine junge Frau, die lediglich 6,25 €/Std. verdient, ausführt, dass ihr der geringe Verdienst durchaus bewusst ist und sie gerne den Führerschein machen und sich eine eigene Wohnung suchen würde, dies aber mit dem niedrigen Lohn nur schwer zu verwirklichen sei. Dennoch stellt sie ganz klar im Interview heraus: „Ich wär nicht in die Werkstatt gegangen, das wäre mir wurscht gewesen. Dann hätte ich mich halt zuhause hingehockt. Aber ich wollte einfach nicht in die Werkstatt rein. Ich hatte einfach keine Lust mehr, da zu bleiben“.

Für diese Frau wäre aus ihrer Sicht Arbeitslosigkeit die Alternative gewesen für den Fall, dass ein Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht bereit gestanden hätte; die WfbM wird von ihr als Ort der beruflichen Teilhabe ausgeschlossen. Mit diesem Zitat wird deutlich, dass der oben angesprochene Zusammenhang von ‚geringem Verdienst versus Sicherheit in der WfbM‘ nicht unbedingt immer auch den Perspektiven, Einstellungen und

Wünschen der Betroffenen gerecht wird. Es muss vielmehr die Frage gestellt werden, wie Personen mit einem niedrigeren Bruttolohn weiter unterstützt werden müssen, um nicht dauerhaft auf diesem Lohnniveau, das eine selbstständige Lebensführung erschwert, stehen zu bleiben.

## Fazit

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung belegen eindrücklich ein hohes Maß an positiven Äußerungen der Akteure. Es wird deutlich, dass vor allem durch die Möglichkeit, sich mit fachlicher sowie pädagogischer Begleitung ausprobieren zu können und Alternativen kennenzulernen, anhand „Übergang Förderschule-Beruf“ Selbstbestimmung und zufriedenstellende berufliche Teilhabemöglichkeiten realisiert werden können. Auch wenn dieser Weg nicht immer Vermittlung in einen Betrieb des ersten Arbeitsmarktes lautet, wird dennoch der Übergang in die WfbM nicht mehr als vorgezeichneter Weg wahrgenommen. Die Begleitung bzw. Betreuung durch den IFD wird von fast allen Teilnehmern als große Unterstützung erlebt, ohne die dieser Prozess nicht möglich gewesen wäre. „Übergang Förderschule-Beruf“ bietet die Möglichkeit, den integrativen Anspruch auf „Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ (SGB IX, § 1) einzulösen.

**Dipl. Päd. Manuela Heger**  
arbeitet an der Uni  
Würzburg am Lehrstuhl  
für Sonderpädagogik IV:  
Pädagogik bei Geistiger  
Behinderung



### Kontakt und nähere Informationen

Manuela Heger  
Universität Würzburg, Institut für Sonderpädagogik  
Wittelsbacher Platz 1, 97074 Würzburg  
Tel: 0931 / 3189124  
Mail: manuela.heger@uni-wuerzburg.de

\*Abkürzungen in Text und Grafik:

BvB: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

BvJ: Berufsvorbereitungsjahr

BVM: Berufsvorbereitende Maßnahme

BBW: Berufsbildungswerk

Bfz: Berufliches Fortbildungszentrum

ISB: Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung

ZBFS: Zentrum Bayern Familie und Soziales

## FUSSNOTEN

- 1 vgl. Impulse Nr. 2/3, 2008; Impulse Nr. 4, 2009
- 2 vgl. Stockmann 2010
- 3 vgl. Stockmann 2010, 76
- 4 vgl. ebd. 69f
- 5 vgl. Bortz 2003, 98
- 6 Markowetz 2009, 297
- 7 Sowohl bei der formativen Evaluationsforschung als auch bei der Handlungsforschung findet sich der Hinweis, dass quantitative und qualitative Daten nicht in Konkurrenz zu sehen sind, sondern sie können gerade – gleichberechtigt nebeneinander eingesetzt – durch ihre unterschiedlichen Informationswege zu einer möglichst umfassenden Erkenntnisgewinnung führen (Triangulation).
- 8 Markowetz 2009, 287
- 9 ebd., 296
- 10 vgl. Spiess 2004, Doose 2007 285 u.a.
- 11 2007, 285

## LITERATUR

- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2003): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4., überarb. Aufl., Nachdr. Heidelberg: Springer.
- Doose, Stefan (2007): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf langer Sicht. Lebenshilfe Verlag: Marburg.
- Markowetz, Reinhard (2009): Handlungsforschung als komplexe Methode und qualitatives Design zur Lösung sozialer Probleme von Menschen mit geistiger Behinderung. In: Janz, Frauke/Terfloth, Karin: Empirische Forschung im Kontext geistiger Behinderung. Heidelberg: Winter, 279-304.
- Spiess, Ilka (2004): Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft.
- Stockmann, Reinhard/Meyer, Wolfgang (2010): Evaluation. Eine Einführung. Opladen/ Bloomfield Hills: Verlag Barbara Budrich.

# Der Erfolg einer Elterninitiative

## Integrative Berufsausbildung und die Berufsausbildungsassistenz in Österreich

Von Brigitte Tuschl

**Mit der Implementierung des Berufsausbildungsgesetzes im Jahr 2003 konnten die Elterninitiativen einen Sieg erringen. Dank dieser Gesetzesänderung war nun erstmals die (Lehr)-Ausbildung für Jugendliche mit Behinderung rechtlich verankert. So regelt der Paragraph § 8b im bundesweiten Berufsausbildungsgesetz bei Vertragsabschluss zwei mögliche Ausbildungsvarianten. Vorerst 2003 noch für fünf Jahre befristet und um die Ausbildung im Land- und Forstwirtschaftsbereich 2006 erweitert, kann nach einer erfolgreichen Begleitevaluierung 2008 die Integrative Berufsausbildung (IBA) unbefristet im Berufsausbildungsgesetz aufgenommen werden. Die folgende Beschreibung beinhaltet auch Ergebnisse der letzten Novellierung vom Juli 2010.**

### Das Lehrausbildungssystem in Österreich

Zum besseren Verständnis der Rahmenbedingungen noch eine Erklärung zu der in Österreich üblichen Lehrausbildung im Allgemeinen. Es gibt für rund 270 Lehrberufe eine duale Ausbildung. Bei diesem System werden handwerkliche, technische und Lehrausbildungen im Handel zu 80% in

Betrieben und 20% der theoretischen Bildungsinhalte in der Berufsschule vermittelt. Auch im landwirtschaftlichen Bereich ist die Ausbildung zum/r Facharbeiter/in in dieser dualen Form möglich.

Die allgemeine Regelung der Berufsausbildung ist in einem Bundesgesetz festgelegt und gilt für alle Lehrberufe der freien Wirtschaft. Die konkrete Berufsschulregelung erfolgt allerdings in Landesgesetzen und ist daher je Bundesland unterschiedlich geregelt. Dieser Umstand ergab eine besondere Herausforderung in der praktischen Umsetzung der bundesweiten Integrativen Berufsausbildung, da es für eine der integrativen Ausbildungsvarianten der Lehrausbildung einen verpflichtenden Berufsschulbesuch gibt, bei der anderen Variante die Auszubildenden zwar ein Recht auf den Berufsschulbesuch haben, allerdings nicht immer davon Gebrauch machen. In den jeweiligen Schulgesetzen mussten daher rechtliche Anpassungen vorgenommen werden, um eine einheitliche Umsetzung der Integrativen Berufsausbildung zu ermöglichen.

Aktuell kann schon von einer gewissen Umsetzungsroutine ausgegangen werden. Die ersten Lehrverträge wurden 2004 protokolliert, 2008/09 konnten die ersten integrativen Auszubildenden zur Lehrabschlussprüfung antreten. Aktuell gibt es in Österreich 4683 Jugendliche, die die integrative Berufsausbildung in Anspruch nehmen.

### Integrative Berufsausbildung im Detail

Folgende Personen können im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung ausgebildet werden:

- Menschen mit Behinderung gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz
- Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschule
- Personen ohne oder mit negativem Hauptschulabschluss
- Personen mit Vermittlungshindernissen

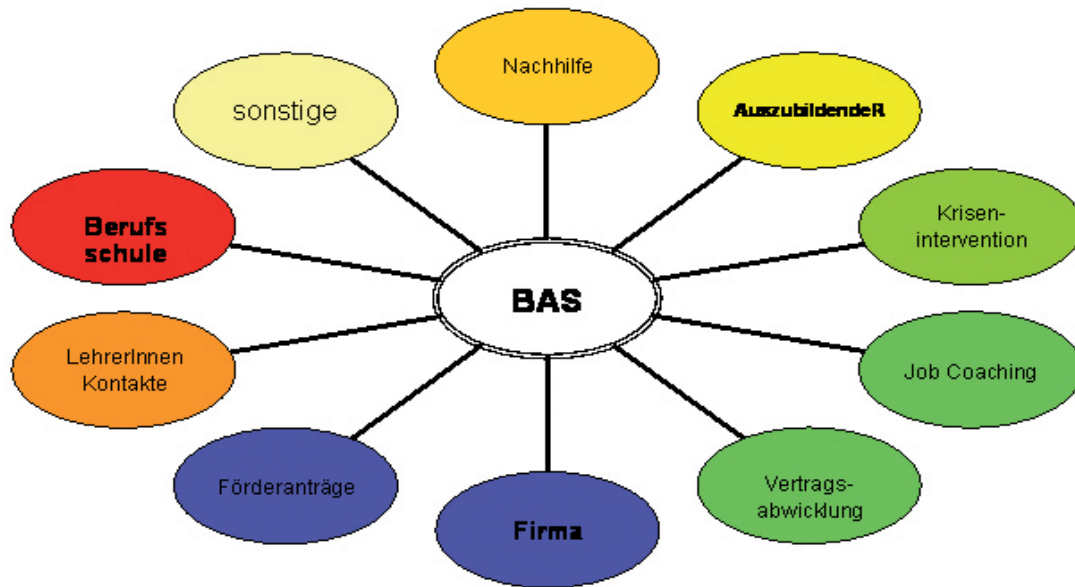
Vorausgehend müssen die Jugendlichen eine Abklärung ihrer beruflichen Zukunft durch „Clearing“, einer Maßnahme der beruflichen Integration am Übergang Schule-Beruf absolvieren. Das Ergebnis dieser Abklärung bildet unter anderem eine Grundlage für die Form und Art der Berufsausbildung.

Die IBA erfolgt entweder

- als vollständige Lehrausbildung (VL) in verlängerter Lehrzeit (§8b 1) um 1 Jahr bzw. in Ausnahmefällen um 2 Jahre – mit VL Lehrvertrag
- oder durch Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Teilqualifikationen (TQ) in der Dauer von 1 bis 3 Jahren (§8b 2) – als TQ Ausbildungsvertrag.

Es besteht durch das Berufsausbildungsgesetz die verpflichtende Begleitung durch die BerufsausbildungsassistentInnen (BAS)





Schematische Darstellung der Partner und Aufgaben in der integrativen Berufsausbildung

für die gesamte Ausbildungszeit. Die BerufsausbildungsassistentInnen begleiten und unterstützen die Jugendlichen und die Ausbildungsbetriebe in sozialpädagogischen und psychologischen Fragen, um den Ausbildungserfolg zu gewährleisten. Die Begleitung durch die BerufsausbildungsassistentInnen ist kostenlos für die Jugendlichen und andere Systempartner/innen. Die Begleitung wird durch öffentliche Gelder an Träger, die Aufgaben der beruflichen Integration anbieten, finanziert.

### Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz

Die Berufsausbildungsassistenz hat vor Beginn der integrativen Berufsausbildung gemeinsam mit den dafür in Frage kommenden Personen bzw. den Erziehungsberechtigten und den Lehrbetrieben und unter Einbeziehung der Schulbehörde die Ziele, Inhalte und Dauer der Integrativen Berufsausbildung festzulegen.

Zu diesem Zeitpunkt wird entschieden in welcher Form, ob in verlängerter Lehrzeit oder als Teilqualifizierung, die Ausbildung begonnen wird. Zur Entscheidungsfindung mit welcher Ausbildungsform begonnen wird, kann das Ergebnis im Entwicklungsplan vom vorangegangenen Clearing herangezogen werden. Da sich möglicherweise erst nach einer gewissen Zeit zeigt, ob diese Entscheidung auch in der realen Umsetzung passt,

kann während der gesamten Ausbildungszeit ein Wechsel zwischen den Formen der Ausbildungen, wenn das Einvernehmen aller Beteiligten besteht, vorgenommen werden. Bei der Vertragsgestaltung sind auch pädagogische Begleitmaßnahmen bzw. die Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht zu planen und unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der, die integrative Berufsausbildung anstrebenden Person, festzulegen. Die Berufsausbildungsassistenz hat bei einem Wechsel der Ausbildungsform das Einvernehmen mit den Beteiligten (AuszubildendeR, AusbilderIn, Berufsschule und Eltern) herzustellen und wenn nötig diesbezüglich besondere Beratungen durchzuführen.

Unternehmen, die Jugendliche in Integrativer Berufsausbildung ausbilden, können eine Förderung der öffentlichen Hand (Arbeitsmarktservice, Bundessozialamt) in Anspruch nehmen. Die Berufsausbildungsassistenz bietet auch Unterstützung bei Abwicklung der Förderansuchen für die Betriebe an. Während der gesamten Ausbildungszeit werden regelmäßige Kontakte zu den Auszubildenden, den Betrieben und der Berufsschule aufrecht erhalten. Die Berufsausbildungsassistenz hat im Zuge ihrer Unterstützungstätigkeit sozialpädagogische, psychologische und didaktische Probleme von Personen, die sie im Rahmen der integrativen Berufsausbildung begleit-

ten, mit Vertretern von Lehrbetrieben und Berufsschulen zu erörtern, um zur Lösung dieser Probleme beizutragen.

Der Auftrag an die Berufsausbildungsassistenz beinhaltet auch die Organisation von Unterstützung durch „Job Coachings“, ein weiteres Angebot der beruflichen Integration im Betrieb und Lernunterstützung/Nachhilfe während und zwischen den Berufsschulbesuchen.

Die Begleitung der Jugendlichen bis zum Ausbildungsabschluss kann bis zu fünf Jahren dauern. Bei einem verlängerten Lehrvertrag erfolgt am Ende der Lehrzeit eine Lehrabschlussprüfung vor einer Kommission der Wirtschaftskammer gemeinsam mit regulären Auszubildenden. Die Inhalte der Prüfung umfassen den gesamten Ausbildungsstoff des jeweiligen Lehrberufes.

Bei einer Teilqualifizierung wird für diesen Abschluss gemeinsam mit einem von der Wirtschaftskammer gestellten FachexpertIn unter Einbeziehung des/der BerufsausbildungsassistentIn und dem/der AusbilderIn die Prüfung vorbereitet. Über die bestandenen Inhalte dieser Prüfung wird dann von der Wirtschaftskammer ein Zertifikat ausgestellt worin auch genau diese Prüfungsinhalte angeführt werden.

### Allgemeines zur BAS

Es zeigte sich in der Begleitevaluierung der Integrativen Berufsausbildung durch

KMU FORSCHUNG AUSTRIA im Auftrag des Wirtschaftsministeriums 2008, dass die Begleitungen durch die Berufsausbildungsassistenz (BAS) und Lernunterstützung die wichtigsten Erfolgsfaktoren sind.

Aktuell gibt es für die Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz in der freien Wirtschaft einen Betreuungsschlüssel von rund 1:20. Langsam beginnen sich die Zahlen der Abgänger mit denen der Neuaufnahmen zu decken und das System beginnt sich nach Jahren einer permanenten Bedarfssteigerung zu stabilisieren.

## IBA und BAS in Zahlen

Die Lehrlingsstatistik 2009 für Österreich zeigt, dass immerhin 4.683 Auszubildende das Angebot nutzen und dass die Integrative Berufsausbildung eine maßgeschneiderte Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche ermöglicht.

In Niederösterreich werden aktuell 394 integrative Auszubildende in der verlängerten Form und 79 in einer Teilqualifizierung ausgebildet. 2009 konnten für 16 Jugendliche Teilqualifizierungsabschlussprüfungen abgehalten werden. Nachdem die Lehrabschlussprüfungen für alle gemeinsam stattfinden, gibt es über die Abschlüsse der integrativen Auszubildenden keine gesonderten Zahlen.

## Fallbeispiele

### Markus Gruber\*, geb. 1991

Er besuchte zehn Jahre die Schule, neun Schuljahre davon an einer allgemeinen Sonderschule. Am Ende seiner Schullaufbahn kam es zu dem Kontakt mit Clearing. Gemeinsam wurde der Umsetzung seiner beruflichen Zukunft gearbeitet. Während eines Schnupperpraktikums hatte er Kontakt zu einem landwirtschaftlichen Betrieb. Der Betriebsinhaber wurde durch die BAS über die Möglichkeiten einer integrativen Lehrausbildung informiert.

Nachdem der Jugendliche sich gut in den Betrieb einfügte, kam es 2007 zu einem Lehrvertragsabschluss. Obwohl das Ergebnis von Clearing wegen deutlicher intellektueller Schwächen eine Teilqualifizierung empfahl, wurde zu Beginn mit einer verlängerten Lehrausbildung begonnen. Es zeigte sich aber schnell, dass die Form der Teilqualifizierung besser passte. Nach der Vertragsumstellung wurden für die Ausbildung drei Jahre festgelegt. Im Jänner 2011 wird Markus seine Abschlussprüfung über Teile der allgemeinen Landwirtschaft, der Viehhaltung und dem Weinbau ablegen. Geplant ist, ihn dann weiter in seinem Ausbildungsbetrieb anzustellen.

### Michaela Schmidt\*, geb. 1990

Im Alter von 11 Jahren wurde bei Michaela chronische Polyarthrit festgestellt. Schon während der Schulzeit musste sie phasenweise auf einen Rollstuhl zurückgreifen wenn ihre Bewegungseinschränkung oder die Schmerzen bei einer Bewegung zu groß waren. Nachdem sie leicht lernte, besuchte sie zu Beginn eine weiterführende höhere Schule. Da es ihr schwer fiel nach einem Wohnortwechsel Anschluss und FreundInnen zu finden, wollte sie nicht weiter eine Schule besuchen sondern eine Lehrausbildung beginnen. Das Ergebnis im Clearing ergab, dass sie intellektuell eine reguläre Lehrausbildung machen kann. Dabei ist keine Begleitung durch die BAS vorgesehen. Schnell zeigte sich aber dass Michaela außerstande war einen vollen Arbeitstag in einem Büro bzw. als Apothekerkhelferin durchzuhalten. Eine Lehrausbildung mit reduzierten Arbeitsstunden war ursprünglich auch in der integrativen Berufsausbildung nicht vorgesehen.

Erst nach längeren Verhandlungen und Austauschgesprächen im Anschluss an die Evaluierungsergebnisse mit VertreterIn-

nen von Dachverbänden, Ministerien Interessensvertretungen und BAS Vertretungen konnte erwirkt werden, dass mit einer ärztlichen Bestätigung für Menschen mit Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz auch eine Arbeitszeitreduktion während der Lehrausbildung möglich ist.

Diese Novellierung der IBA ermöglichte es Michaela eine Lehrausbildung als Bürokauffrau mit einer 30 Stunden Verpflichtung zu beginnen. Aktuell befindet sie sich im zweiten Lehrjahr, allerdings muss sie sich momentan in einem längeren Krankenstand von einem operativen Eingriff erholen. Nähere Informationen über die integrative Berufsausbildung und der Berufsausbildungsassistenz finden sich auf [www.bas.or.at](http://www.bas.or.at)

\*Namen von der Redaktion geändert

### Maga. (FH) Brigitte Tuschl

ist bei der Caritas Wien Projektleiterin von Clearing Weinviertel



### Kontakt und nähere Informationen

Brigitte Tuschl  
Clearing Weinviertel  
Hauptplatz 12, A 2020 Hollabrunn  
Tel: +43 (0) 2952 - 20052  
Mail: [clearing-weinviertel@caritas-wien.at](mailto:clearing-weinviertel@caritas-wien.at)

### LITERATUR:

Tuschl, Brigitte: „Clearing“ in Österreich - Arbeit an der Schnittstelle Schule-Beruf; in: *impulse* 52 (01.2010) Seite 29

Heckl Eva, Dörflinger Céline, Dorr Andrea, Klimmer Susanne: Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA), [http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/EVAL%20IBA/Endbericht\\_IBA.pdf](http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/EVAL%20IBA/Endbericht_IBA.pdf)

# „Jetzt komme ich!“

## Integration durch Engagement und Information

von Holger Stangner

**Durch einen absoluten Willen, positive Ausstrahlung und die stetige Aussage nach der Schulzeit nicht in die WfbM wechseln zu wollen schaffte es Frau Jessica R. einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden - in einer Seniorenresidenz als Stationshelferin.**

### Die Aufgaben vom ZsL Mainz e.V. im Übergang Schule-Beruf.

Bereits 2002 startete das ZsL Mainz<sup>1</sup> in Form eines Modellprojektes „Bildung ohne Barrieren für SchülerInnen mit Behinderung“ mit der Arbeit des Übergangs von der Schule in den Beruf. Zielsetzung war und ist die Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Nach meist langer Vorarbeit und intensiver Begleitung der SchülerInnen mit Behinderung konnten u.a. auch durch eine gute Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern langfristige Vermittlungserfolge erzielt werden. Einige dieser Erfolge haben wir 2009 filmisch portraituren lassen, um sie unterschiedlichen Zielgruppen wie beispielsweise Unternehmen und Kooperationspartnern im Sinne von „Best practice“ Beispielen zugänglich zu machen.

Der Beitrag »Jetzt komme ich!«<sup>2</sup> (unter: [www.zsl-mainz.de](http://www.zsl-mainz.de) / Dokumentationen) war die Basis unseres Beitrags zur diesjährigen Fachtagung der BAG UB in Bad Honnef. Um diesen Vortrag aktiv und lebendig zu gestalten haben wir die junge Klientin Jessica Radtke aus Bodenheim bei Mainz aus dem

Filmbeitrag zur Tagung eingeladen. Der Vortrag zu den unterschiedlichen Eingliederungsverfahren wurde so durch interessante, persönliche und direkte Kommentare und Aussagen von ihr flankiert und bereichert. Durch die überraschend offene und ehrliche Art gewann sie sofort die Sympathien der Teilnehmer und erzählte bereitwillig ihre Geschichte. Es entstand ein lockeres und lebhaftes Gespräch zwischen TeilnehmerInnen und Klientin. Der Artikel soll einen kurzen Auszug aus den Themen, der Arbeit und der Eingliederung widerspiegeln.

### Annäherung und Kennen lernen

Frau Radtke ist heute 21 Jahre alt und lebt im Landkreis Mainz-Bingen. Sie wurde mit sieben Jahren in die Förderschule mit dem Schwerpunkt motorischer Entwicklung in Nieder-Olm eingeschult. Aufgrund kognitiver Leistungsstörungen und einer verzögerten Entwicklung wurde sie von Anfang an als Schülerin mit dem Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung eingestuft. Mehr als drei Jahre vor ihrer Schulentlassung entstand im Rahmen des Modellprojektes „Bildung ohne Barrieren“ der erste Kontakt zum ZsL Mainz e.V. Frau Radtke wollte nach Abschluss der Schullaufbahn nicht den Weg in die WfbM<sup>3</sup> einschlagen. Aufgrund ihrer Kompetenzen und ihrer Neugierde wurden erste gemeinsame Beratungsgespräche geführt und Möglichkeiten der Zukunftsplanungen überlegt. Trotz Aufmerksamkeitsdefiziten und schlechter Kritikfähigkeit zeigte Frau Radtke sehr großes Interesse an den unterschiedlichen

Bereichen des ersten Arbeitsmarktes. Sie beschloss in Absprache mit allen Beteiligten und ihrer Ansprechpartnerin im ZsL Mainz e.V. zunächst Erfahrungen durch Praktika in verschiedenen Betrieben zu sammeln. Neben den Kulturtechniken lernte sie durch intensives Training den Umgang mit Mobiltelefon und die Nutzung des ÖPNV<sup>4</sup>. Durch den regelmäßigen Informationsaustausch und die Beratungen konnten die Interessen und Potenziale von Frau Radtke herausgearbeitet und gefördert werden. Der individuelle und passgenaue Aufbau der Fertigkeiten wurde durch Arbeitgeber und Praktikumsmöglichkeiten unterstützt. So entstand mit den Jahren ein festes und kommunikatives Netzwerk an PartnerInnen und ein Vertrauensverhältnis zwischen MitarbeiterIn und Klientin.

### Gemeinsames Arbeiten

Neben der Feststellung von Fähigkeiten, Interessen, Stärken und Schwächen wurden alltägliche Techniken des gemeinsamen Zusammenlebens („Wie gehe ich mit Kritik um?“ „Wie spreche ich mit meinen ArbeitskollegInnen?“ „Wie verhalte ich mich meinen Vorgesetzten gegenüber?“) geübt und gefestigt. Bewerbungsunterlagen und Begleitschreiben für Praktikumsbetriebe wurden gemeinsam geschrieben, Bewerbungsgespräche in Form von Rollenspielen vor allem in ihrer Schule geprobt und verbessert. In den Jahren 2005 bis 2008 hat Frau Radtke elf Praktika absolviert und dabei die unterschiedlichsten Arbeitsbereiche und Tätigkeiten kennen gelernt (Service-





Aus dem Video „Jetzt komme ich“

ZsL Mainz

bereich Hotel Independence, Housekeeping Best Western Parkhotel, Bankettservice Hyatt Regency Hotel, Tagespflegegruppe Bruder Konrad Stift, Küche und Service Rathaus Mainz, Stationshelferin Seniorenresidenz). Auf jeden Fall wollte sie im Berufsleben eine Beschäftigung ausüben, die mit Menschen und Service zu tun hat. Daher wurden mit Hilfe des ZsL Mainz e.V. die oben genannten Praktikumsplätze im Hotelgewerbe, in Seniorenresidenzen, der Hauswirtschaft, dem Service und der Küche gesucht, gefunden und ausprobiert. Nicht alle Ideen und Arbeiten haben Spaß gemacht und verliefen reibungslos. Gerade zu Betreuungsbeginn und in den ersten Praktika waren es die ungewohnte Situation, das neue Umfeld und der Umgang mit den „anderen Menschen“ die zu Unzufriedenheit und Kritik geführt haben. Mit der Zeit kristallisierte sich aber immer mehr ein Aufgabenfeld heraus, welches Frau Radtke motivierte und positiv beeinflusste. Als Stationshelferin in einer wohnortnahen Seniorenresidenz konnte sie sich und ihre KollegInnen sowie den Leiter der Einrichtung überzeugen. Das Training in den Praktikumsbetrieben wurde zur Gewohnheit und die neuen Erfahrungen gerne

aufgenommen und umgesetzt. Der alltägliche Arbeitsablauf wurde von ihr immer besser, sorgfältiger, effizienter und schneller erledigt. Routiniertes Arbeiten ist hier das Stichwort.

Nach Absprache mit Frau Radtke, der Familie, der Schule, der Agentur für Arbeit, der WfbM, der Kreisverwaltung und nicht zu letzt dem potentiellen Arbeitgeber konnten wir uns auf eine Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt konzentrieren.

### Endlich einen Arbeitsplatz!

Vor der Unterschrift unter den ersten eigenen Arbeitsvertrag stand natürlich viel Arbeit und Informationsvermittlung. Mit Geduld und Ausdauer hat Frau Radtke diese Wartezeit überstanden und aktiv gestaltet. Dabei spielte das Zusammenwirken aller wichtigen PartnerInnen eine sehr große Rolle. Frau Radtke ist über das Budget für Arbeit finanziert. Alle Einrichtungen und Behörden mussten informiert werden und in einer Berufswegekonferenz im Mai 2007 mit den Eltern, der Reha-Beraterin, der Ärztin der Agentur für Arbeit, betonte Frau Radtke nochmals, dass sie nicht bereit sei den Weg in die Werkstatt für behinderte

Menschen zu gehen. Ihre Bewerbung um ein letztes Praktikum in der Seniorenresidenz ging einher mit einer Bewerbung um einen Arbeitsplatz in derselben Einrichtung, nachdem wir bereits im Vorfeld Kontakt mit der WfbM aufgenommen hatten um die Möglichkeit der Finanzierung zu kommunizieren. Da das Budget für Arbeit nur in Kombination und mit der Unterstützung der Werkstatt für behinderte Menschen umsetzbar ist, kam es hier nochmals zu einer kritischen Situation für Frau Radtke. Ihr Widerstand gegen diese Einrichtung war und ist sehr ausgeprägt. Gemeinsam wurden Gespräche mit den Betreuern und Frau Radtke geführt, bis sie den Nutzen und die Unterstützung durch die WfbM verstanden hatte. Nachdem alles geklärt und ein Arbeitsplatz für sie mit finanzieller Förderung zur Verfügung gestellt wurde, konnte auch die Werkstatt für behinderte Menschen sie unterstützen und begleiten. Trainingsmaßnahmen wurden Frau Radtke einmal wöchentlich angeboten, um sie individuell und arbeitsplatzbezogen zu fördern und zu qualifizieren. Durch die hohe Beratungsdichte, die Kontinuität unserer Begleitung und die Präsenz in der Schule und der



ExpertInnenpodium auf der Jahrestagung der BAG UB 2010

Familie wurde deutlich, dass Frau Radtke in ein enges und „feinmaschiges“ Netzwerk eingebunden ist. Die immer wieder gewünschten, realen Arbeitsbedingungen und -verhältnisse konnten über Jahre hinweg durch unterschiedliche Praktikumserfahrungen kennen gelernt werden.

Die positiven persönlichen Veränderungen der letzten drei Schuljahre waren für die erfolgreiche Eingliederung in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entscheidend. Diese sind nur möglich, wenn man gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren kontinuierlich und hart arbeitet und über kleinere und größere Rückschläge hinweg kommt. Dabei darf man, wie Frau Radtke, nie das Ziel aus den Augen verlieren. Auch wenn der Weg manchmal steinig und unangenehm ist.

Heute arbeitet Jessica Radtke als Helferin auf einer Station in der Altenpflege. Aufgaben aus der Hauswirtschaft (Essen reichen, Tische decken, Wäsche verteilen, Reinigung, etc.) gehören zu ihren täglichen Aufgaben. Die Arbeit macht ihr große Freude und sie wurde von den MitarbeiterInnen der Station und des Hauses vollständig integriert.

Sie hat sich zu einer jungen, fröhlichen Frau mit guten Umgangsformen entwickelt, die ihr Leben selbstbestimmt gestaltet und ein außergewöhnliches „Händchen“ im Umgang mit alten/älteren Menschen hat. Durch das Engagement und die Eigeninitiative von Frau Radtke war dieser Erfolg möglich. Sie hat selbstbestimmt das Ziel definiert, nicht in die WfbM wechseln zu wollen. Wir vom ZsL Mainz e.V. konnten Frau Radtke „nur“ begleiten, unterstützen und beraten. Den ersten Schritt hat sie gemacht.

Im Januar 2009 konnte sie in der Kreisverwaltung ihren Arbeitsvertrag unterzeichnen. Nach einer Probezeit von 6 Monaten unterschrieb sie im Januar 2010 einen unbefristeten Vertrag. Es bleibt spannend, was die Zukunft für Jessica Radtke noch bringt, sie möchte auf alle Fälle in diesem Berufsfeld weiterarbeiten und ist, nach eigener Aussage, „offen für Veränderungen und Neues“. Sie hat also noch viel Energie und Motivation für zukünftige Aufgaben. Sicher ist, dass wir im ZsL Mainz e.V. den Kontakt halten und ein offenes Ohr haben werden - für die großen und kleinen Herausforderungen des (Arbeits)Lebens.

**Holger Stangner**

ist beim ZsL Mainz Leiter der geförderten Projekte Übergang Schule-Beruf behinderter SchülerInnen und ASS - Ausbildungswege Schwerbehinderter SchülerInnen.



**Kontakt und nähere Informationen**

Holger Stangner  
ZsL Mainz e.V.  
Rheinstraße 43-45, 55116 Mainz  
Tel.: 06131/14674-420  
Fax: 06131/14674-440  
Mail: h.stangner@zsl-mainz.de  
Internet: www.zsl-mainz.de

**FUSSNOTEN**

- 1 ZsL Mainz e.V.: Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen, Mainz e.V.
- 2 Titel einer Filmproduktion vom Zentrum für selbstbestimmtes Leben Mainz e.V. Hier werden sechs Menschen mit Behinderung portraitiert, die mit unserer Unterstützung eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.
- 3 WfbM: Werkstatt für behinderte Menschen
- 4 ÖPNV: Öffentlicher Personennahverkehr



# Ausschreibung bei Integrationsfachdiensten

## Debatten im Bundestag

Von Jörg Bungart

Die öffentliche Ausschreibung der IFD-Vermittlungsleistung nach § 46 SGB III seit August 2010 – statt vorheriger freihändiger Vergabe – wurde von der BAG UB und ihren Kooperationspartnern in verschiedenen Stellungnahmen kritisiert. Zudem wurden Alternativen aufgezeigt, die nach wie vor eine freihändige Vergabe ermöglichen. Eine weitere grundsätzliche Bestätigung unserer Positionen erfolgte durch eine Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes der Bundesregierung vom September 2010. Darin wird die Auffassung vertreten, dass eine öffentliche Ausschreibung der IFD-Vermittlungsleistungen auch nach geltendem Vergaberecht nicht zwangsläufig sei, sondern jede Vergabe einzeln zu prüfen ist. Damit wird (erneut) deutlich, dass es sich zu allererst um eine politische Setzung handelt. Vergaberechtler/innen betonen, dass das EU-Vergaberecht nach wie vor begründete Alternativen zur öffentlichen Ausschreibung ermöglicht.

Unsere fachlich fundierte Kritik hat gewirkt: So wurde das Thema u.a. sowohl im Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages im November 2010 (vgl. Drucksache 17(11)345) als auch im Februar 2011 aufgrund eines Antrags der SPD (vgl. Drucksache 17-4847) wiederum im Bundestag erörtert (vgl. Plenarprotokoll

17/93 vom 24.2.11). Bündnis 90/Die Grünen haben am 23.3.11 ebenfalls einen Antrag im Bundestag eingereicht, der Alternativen zur öffentlichen Ausschreibung für Leistungen der IFD einfordert (Drucksache 17-5205). Auch die Länder sind auf der Basis eines einstimmigen ASMK-Beschlusses vom November 2010 gegen die IFD-Ausschreibung aktiv geworden und haben am 10.3.11 im Bundesrat die Wiederaufnahme der freihändigen Vergabe für IFD-Vermittlungsleistungen beantragt. Der Antrag ist an die Ausschüsse verwiesen worden, die sich am 31.3.11 damit befassen. Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.

Was spricht gegen eine öffentliche Ausschreibung und für eine freihändige Vergabe der IFD-Leistungen?

### 1. Es gibt grundsätzliche Argumente für eine freihändige Vergabe, die unabhängig vom IFD gelten:

Zum einen hat mit den Ausschreibungen ein erhebliches und durch die Vergabep Praxis erzwungenes Lohndumping bei den Fachkräften der Leistungserbringer seit ca. 10 Jahren eingesetzt. Leistungsanbieter berichten, dass sie mittlerweile kaum noch qualifiziertes Personal für die zwangsläufig zu gering bezahlten Leistungen bekommen. In der Folge ist die erforderliche Qualität der Angebote kaum noch zu gewährleisten.

Die bag arbeit e.V. hat in ihren Reformvorschläge zur Vergabep Praxis die Konsequenzen anschaulich dargestellt<sup>1</sup>: „Im Zuge des aktuellen Ausschreibungsverfahrens entsteht bei steigendem Verwaltungsaufwand sowohl für den Anbieter als auch den Auftraggeber eine Spirale des Preisverfalls. Das hat zur Folge, dass Träger mit kompetenten, leistungsfähigen Teams, guter Prozess- und Arbeitsqualität sich genötigt sehen, ihre Marktfähigkeit durch Preisangebote zu erhalten, die eine qualitativ hochwertige Maßnahmeumsetzung immer schwieriger machen. Sie sind zunehmend gezwungen, pädagogische Mitarbeiter/innen einzustellen, deren Gehälter knapp über dem Arbeitslosengeld II liegen. Gleichzeitig wird formal (hoch) qualifiziertes Personal mit mehrjähriger Berufserfahrung gefordert. Träger müssen gering dotierte Stellen besetzen, obwohl sie wissen, dass die Arbeit mit den entsprechenden Zielgruppen hohe (Kompetenz) Anforderungen an das Personal stellt. Es wandern Mitarbeiter/innen, je nach Entwicklung der Zuschläge in einer Region, bei tendenziell sinkenden Gehältern von einem Träger zum anderen. Bewährte Teams werden zerschlagen, innerbetriebliche und

derliche Qualität der Angebote kaum noch zu gewährleisten.



Jahrestagung der BAG UB 2010

Netzwerkstrukturen gehen verloren. Der Einkauf einer qualitativ hochwertigen und wirksamen Maßnahme kann vor diesem Hintergrund nicht mehr gewährleistet sein. - Eine solche Entwicklung ist in einem bedeutenden Sektor der beruflichen Bildung nicht hinnehmbar. Mit ihren schwindenden Grundlagen verschlechtern sich auch die beruflichen Zukunftschancen eines erheblichen Teils unserer Bevölkerung.“

Zum anderen werden in den Ausschreibungen – entgegen anderslautenden Behauptungen - die qualitativen Kriterien nach wie vor zu wenig berücksichtigt, was wiederum die Qualität der Leistungen einschränkt. Diese Schwierigkeiten sind auch der Bundesagentur für Arbeit (BA) bekannt: Auf einer öffentlichen Veranstaltung im Juli 2010 bestätigt ein Vertreter der BA, dass es deutliche Probleme bei der Preisfindung und der Qualitätsbeurteilung von ausgeschriebenen Leistungen gibt. Wörtlich hieß es: „Manche vorgelegten Preise befinden sich an der Schmerzgrenze“. Das bedeutet, dass die BA die genannten Preise für nicht sachgerecht hält. Damit untermauert die BA die kritischen Argumente der BAG UB zur Ausschreibung und stellt selbst eigene Überlegungen zur Verbesserung der Situation an. Bisher ist jedoch keine Verbesserung in Sicht.

Übrigens: Die BAG UB geht davon aus, dass öffentliche Ausschreibungen durch ihren hohen Verwaltungsaufwand für Leistungsträger erheblich kostenaufwändiger sind als andere Vergabeverfahren. Der Aufwand ist ebenso für die (potentiellen) Leistungserbringer sehr hoch und belastet die Kostenstruktur sozialer Dienstleistungsanbieter im besonderen Maß. Effizienz und Effektivität im sozialen Bereich sind daher gefährdet und öffentliche Ausschreibungen behindern eher die Qualität der Arbeit.

Die BAG UB teilt die Position der bag arbeit e.V. zur Vergabepaxis: „Die öffentliche Ausschreibung als Hauptinstrument der Vergabe arbeitsmarktorientierter Maßnahmen behindert die Entwicklung längerfristiger Prozesse der Qualitätsverbesserung, für die Auftraggeber und Träger gemeinsam verantwortlich sind. Da die Bundesagentur für Arbeit selbst erkannt hat, dass das praktizierte Vergabeverfahren zumindest tendenziell die Maßnahmequalität erheblich beeinträchtigt (da die Konformität von Konzeptangebot und Umsetzungsqualität oft nicht gegeben ist), hat sie nunmehr begonnen, mit hohem Aufwand die Prüfungen bei Trägern zu intensivieren (REZ- und AMDL-Prüfungen). Diese Kontrollen können den Kern des Qualitätsproblems aber nicht erfassen, da sie primär formale

Standards abfragen, die eine verwaltungsmäßige Überfrachtung von Maßnahmen weiter befördern und die eigentliche pädagogisch-didaktische Leistung jedoch in den Hintergrund rücken. - Diese Art des Versuchs einer nachgelagerten Qualitätskontrolle ist ineffizient und nicht zielführend. Es gilt, sie durch eine vorgelagerte Qualitätskontrolle zu ersetzen. - Alternative Vergabearten sind im Rahmen der VOL/A auch im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen durchaus zulässig, z.B. der Teilnahmewettbewerb, die beschränkte Ausschreibung, die freihändige Vergabe oder das Verhandlungsverfahren.“

Die von der bag arbeit e.V. vorgelegten Reformvorschläge belegen – neben den BA Äußerungen selbst (s.o.) - erneut die Richtigkeit der auch von der BAG UB formulierten Argumente gegen die aktuelle Ausschreibungspraxis. Es ist an der Zeit, dass alle Verantwortlichen einen Dialog beginnen, in dem die sachlichen Argumente im Vordergrund stehen, um konkrete Verbesserungen zu entwickeln.

## **2. Es gibt IFD spezifische Argumente für eine freihändige Vergabe:**

Die BAG UB ist der Auffassung, dass der IFD gesetzlich einmalig festgelegte Leistungen umfasst, sowohl aufgrund der Ziel-

gruppendefinition in § 109 SGB IX als auch der Aufgabenbeschreibungen in den §§ 110/111 SGB IX. Zudem wurde durch die SGB IX Novellierung 2005 in § 111 Abs. 5 eingefügt, dass die Integrationsämter darauf hinwirken, dass die berufsbegleitenden und psychosozialen Dienste bei den von ihnen beauftragten IFD konzentriert werden sollen. Dies ist erfolgt, wie die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in ihren Berichten nachweist. Das heißt, das Gesetz sieht für die in § 109 SGB IX beschriebene Zielgruppe nur einen Dienst vor, der Vermittlung und Begleitung aus einer Hand anbietet. § 111 Abs. 5 SGB IX verweist somit, wenn auch umschrieben, auf die Strukturverantwortung der Integrationsämter, von der diese sich jedoch aufgrund der öffentlichen Ausschreibung nach eigenen Angaben zurückziehen.

Zielgruppen- und Aufgabenbeschreibung der IFD sind nach Auffassung der BAG UB zwei Alleinstellungsmerkmale, die eine freihändige Vergabe nach wie vor rechtfertigen und auch die aktuelle VOL/A (vgl. § 3 Abs. 5 I) sieht diese Möglichkeit weiterhin vor. Die öffentliche Ausschreibung nimmt auf die Anforderung eines Gesamtdienstes, wie in § 111 Abs. 5 SGB IX beschrieben, keine Rücksicht und zergliedert den IFD erneut in Vermittlung und Begleitung. Die Folge ist, dass es zukünftig kein bzw. nur noch vereinzelt ein Angebot für die in § 109 SGB IX genannten Zielgruppen aus einer Hand geben wird.

Dies widerspricht der ursprünglichen Zielsetzung des Gesetzgebers im Rahmen der gesetzlichen Verankerung der IFD im Oktober 2000. Durch Zusammenlegen der Aufgaben des ehemaligen Berufsbegleitenden Dienstes (im Auftrag der damaligen Hauptfürsorgestellen / heute Integrationsämter) und der Vermittlungsleistungen wurde ein leistungsträger- und schnittstellenübergreifender Dienst als einheitlicher Ansprechpartner für die Fragen der beruflichen Teilhabe von Menschen mit (Schwer-)Behinderung in unterschiedlichen Ausgangssituationen geschaffen: Arbeitnehmer/innen, Arbeitsuchende, Schulabgänger/innen und Übergänger/innen aus WfbM. Damit sollen ungeachtet der indivi-

duellen Einschränkung bessere (Wieder-)Eingliederungschancen und eine optimierte Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden. Belegt wurde die Struktur eines Dienstes, der Vermittlung und Begleitung umfasst, durch verschiedene empirische Studien, die über Länder und den Bund in den 1990er Jahren in Auftrag gegeben wurden.

Durch die Zentrierung auf einen IFD in der Region haben zudem die Arbeitgeber einen Ansprechpartner in allen Fragen der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen. Hier sind in den letzten mehr als zehn Jahren verlässliche Beziehungen entstanden, die die Bereitschaft zur Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung deutlich erhöht haben.

Außerdem verfügen die IFD über ein einheitliches und mit allen Auftraggebern abgestimmtes Qualitätssicherungssystem und dokumentieren ihre Arbeit nach vergleichbaren Standards. Dies sichert die Transparenz der erzielten Ergebnisse, die bisher durch die BIH regelmäßig veröffentlicht wurden. Zukünftig wird die BIH eine Ergebnisdarstellung für den Bereich der Vermittlung nicht mehr leisten (können). Hierdurch gehen wichtige Informationen verloren, die zur Beurteilung und Steuerung der Qualität der Vermittlungsleistungen beitragen.

Alle aufgezeigten Strukturmerkmale benötigen Kontinuität:

- \* Die Arbeitgeber wollen wissen, ob der IFD, der ihnen entsprechende Unterstützungsangebote vorgestellt hat, auch in den nächsten Jahren für diese Angebote zur Verfügung stehen wird. Das gleiche gilt natürlich für (schwer-) behinderte Arbeitnehmer/innen bzw. Arbeitsuchende und gerade bezüglich der psychosozialen Unterstützung.
- \* Eine Netzwerkarbeit und vertrauliche Zusammenarbeit mit anderen Anbietern sozialer Dienstleistung und abgebenden Schulen macht nur Sinn, wenn dies auch über einen längeren Zeitraum Bestand hat.
- \* Die entsprechenden Kenntnisse in fachlicher und rechtlicher Hinsicht werden nicht von heute auf morgen

erworben. Es ist davon auszugehen, dass ein/e neu eingestellte/r Integrationsberater/in ein bis zwei Jahre Einarbeitungszeit benötigt, bis er/sie in den meisten Fragen der beruflichen Teilhabe die nötige Sicherheit hat. Eine permanente Fort- und Weiterbildung des Personals spielt allein von daher eine entscheidende Rolle.

Öffentliche Ausschreibungen der IFD-Leistungen sind angesichts der aufgezeigten Qualitätsanforderungen kontraproduktiv und führen im Endeffekt zu einer praktischen Auflösung der im Gesetz beschriebenen IFD-Gesamtleistung. In der Folge entsteht eine Benachteiligung gerade für jene Menschen, die auf besondere Unterstützung angewiesen sind und für die diese Dienste geschaffen wurden. Dies beschreibt eine äußerst paradoxe Situation, insbesondere im Rahmen der Leitlinien der UN-Behindertenrechtskonvention. Zudem ist der IFD leider nicht das einzige Beispiel, wo es nicht gelungen ist, eine Leistung, die von mehreren Leistungsträgern zu finanzieren ist, sachgerecht zu organisieren. Ähnliche Probleme gibt es z.B. beim trägerübergreifenden persönlichen Budget und zukünftig möglicherweise beim Beruflichen Orientierungsverfahren (BOV). In all diesen Fällen besteht also hoher Handlungsbedarf. Politik und Verwaltung müssen ihre Steuerungsverantwortung wahrnehmen und sich nicht hinter vergaberechtlichen Argumenten verstecken. Es ist für die BAG UB nicht überzeugend, dass fachliche Argumente zunehmend mit Hinweisen auf das Vergaberecht abgewiesen werden.

Die Behauptung von Befürwortern der öffentlichen Ausschreibung im Rahmen der Bundestagsdebatten, dass nur ein Teil der IFD betroffen ist, da nicht alle IFD die freihändige Vergabe nutzten, ist nicht richtig. Es sind alle IFD ausnahmslos betroffen. Das vor der Ausschreibung seit Sommer 2010 die Leistung nach § 37 SGB III a.F. nicht von allen IFD in Anspruch genommen wurde, war dadurch begründet, dass die frühere Leistungsbeschreibung der BA für die in §§ 110/111 SGB IX benannten Aufgaben als fachlich unzureichend aufgefasst und außerdem die Finanzierung

dieser Leistung als zu gering beurteilt wurde. Darauf haben BIH und BAG UB früher mehrfach hingewiesen. Die unzureichende Leistungsbeschreibung nach § 37 SGB III a.F. war ein Grund, weshalb in der aktuellen Leistungsbeschreibung nach § 46 SGB III n.F. durch die BA der Leistungskatalog deutlich ausgeweitet wurde. Hier sind jedoch Teilaspekte aus Sicht der BAG UB nicht sachgerecht gestaltet, da sie den Erfordernissen der Zielgruppe der IFD nicht gerecht werden. Dies betrifft v.a. die geforderten Präsenzzeiten der Teilnehmenden von mind. 15 Stunden wöchentlich, die bei der jetzigen Anwendung aus der ehemals individuell gestaltbaren IFD-Leistung eine Pauschalleistung werden lässt.

Immerhin: In der Drucksache 17(11)345 wird darauf hingewiesen, dass eine Spezialregelung, wie das SGB IX, Vorrang vor einer allgemeinen Regelung, wie das Vergaberecht, hat. Danach sind sowohl Beauftragungen nach § 113 SGB IX (Rehabilitanden) als auch die Beauftragungen der Integrationsämter im Rahmen der begleitenden Hilfen (auf der Basis von § 111 Abs. 1) nicht ausschreibungspflichtig. Dies wird von der BAG UB befürwortet.

Wir schließen daran die Forderung an, dass eine entsprechende Spezialregelung so geschaffen wird, dass die im Gesetz beschriebene IFD-Gesamtleistung zukünftig ohne öffentliche Ausschreibung möglich ist, damit die besondere Qualität von Ver-

mittlung und Begleitung tatsächlich zum Tragen kommt.

Aber auch bei einer freihändigen Vergabe gilt: Die Vergütung der IFD-Leistungen für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf ist sachgerecht zu gestalten. Ansonsten werden ihre Teilhabechancen eingeschränkt. Das ist mit der UN-Behindertenrechtskonvention nicht vereinbar.

**Jörg Bungart**  
ist Geschäftsführer der  
BAG UB



#### Kontakt und nähere Informationen

Jörg Bungart  
BAG UB  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
Tel.: 040 / 432 53 123, Fax: 040 / 432 53 125  
Mail: joerg.bungart@bag-ub.de

#### FUSSNOTEN

1 Reforminitiative der bag arbeit e.V. zu neuen Vergabeverfahren für Arbeitsmarktdienstleistungen:  
[www.bagarbeit.de/site/data/310810\\_Reforminitiative\\_Vergabeverfahren.pdf](http://www.bagarbeit.de/site/data/310810_Reforminitiative_Vergabeverfahren.pdf)

## Impressum impulse

Nr. 56, 01.2011  
ISSN 1434-2715

Herausgeber:

BAG UB - Bundesarbeitsgemeinschaft für  
Unterstützte Beschäftigung e.V.  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125  
Mail: info@bag-ub.de, impulse@bag-ub.de  
Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende:

Angelika Thielicke

Geschäftsführer:

Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen  
Wohlfahrtsverband und in der European  
Union of Supported Employment (EUSE).

Redaktion:

Hans-Jürgen Behrens, Dr. Stefan Doose,  
Andreas Ehrich, Doris Haake, Eva Klobus,  
Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz,  
Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: BTZ Duisburg gGmbH  
Schifferstr. 22, 47059 Duisburg

Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich  
und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB  
enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder:  
Inland 28,- € / Jahr, Ausland 40,- € / Jahr  
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben  
die Meinung der AutorInnen wieder und  
müssen mit der Auffassung der Redaktion  
nicht identisch sein.

Die impulse finden Sie auch zum Download  
im Internet unter: [www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse).

Herzlichen Dank an die Glücksspirale, die  
den Druck aus ihren Fördermitteln finanziell  
unterstützt.



### BROSCHÜRE

## Arbeitshilfe für Budgetberater/innen

Im April 2011 veröffentlicht die BAG UB ihre neue Broschüre „Beratung zum Persönlichen Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben. Arbeitshilfe für Budgetberaterinnen und Budgetberater“. Die Arbeitshilfe wurde im Rahmen des zweijährigen Projekts „Förderung von Beratungskompetenzen zum Persönlichen Budget für berufliche Teilhabe“ der BAG UB zwischen Januar 2009 und Dezember 2010 erarbeitet. Gefördert wurde das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Die Broschüre kann bei der BAG UB kostenlos bestellt werden. Außerdem steht sie auf der Webseite der BAG UB als Download im PDF-Format bereit.

Bestellung per E-Mail: [info@bag-ub.de](mailto:info@bag-ub.de)  
oder [berit.blesinger@bag-ub.de](mailto:berit.blesinger@bag-ub.de)  
Bestellung telefonisch: 040/432 53 123  
oder per Fax: 040/432 53 125





# Information und Qualifizierung für Budgetberatungsstellen

Abschluss des BAG UB Projekts

Von Berit Blesinger

**Von Januar 2009 bis Dezember 2010 führte die BAG UB das Projekt „Information und Qualifizierung für Budgetberatungsstellen zum Themenschwerpunkt Berufliche Teilhabe“ durch. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Im Dezember wurde es mit einer abschließenden Projektpräsentation auf der Abschlussveranstaltung beendet, die gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Persönliches Budget durchgeführt wurde. Dieser Beitrag gibt zunächst eine Übersicht der Ziele und Aktivitäten des abgeschlossenen Projekts sowie über die wichtigsten Kooperationserfahrungen. Der Zusammenfassung der Projektergebnisse folgt ein abschließendes Projektfazit.**

## Ziele und Aktivitäten des Projekts

Ziel des Projekts war die fachliche Unterstützung für Mitarbeiter/innen von Beratungseinrichtungen, die Menschen mit

Unterstützungsbedarf und deren Vertrauenspersonen zum Persönlichen Budget mit dem Schwerpunkt „Berufliche Teilhabe“ beraten. Dieser Informationsbedarf war bereits im Rahmen der Erfahrungen des vorherigen Projekts der BAG UB „Weiterentwicklung, Erprobung und Evaluation integrativer Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Chancen und Grenzen des Persönlichen Budgets“ von 2005 bis 2008 festgestellt worden. Er wurde Anfang des Jahres 2009 noch einmal durch eine Fragebogenaktion bestätigt, die sich an bundesweit tätige Budgetberatungsstellen richtete und in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Persönliches Budget des Paritätischen Gesamtverbands durchgeführt wurde.

Das breite Spektrum an Projektangeboten entsprach dem hohen und unterschiedlichen Bedarf der Beratungseinrichtungen: Die Angebote reichten von individueller Beratung (telefonisch und per Mail) über zweistündige Inhouse-Informationsveranstaltungen und Beiträge auf Fachveranstaltungen bis zu mehrtägigen Seminaren.

Das gesamte Projekt wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Persönliches Budget durchgeführt, da ein Tätigkeitsschwerpunkt des Kompetenzzentrums in den vergangenen Jahren in der Vernetzung und fachlichen Unterstützung von Budgetberatungsstellen bestand. Da das Projekt außerdem seine Angebote in regionale Veranstaltungen und bestehende Fortbildungsreihen für Budgetberater/innen einband, entstanden weitere Kooperationsbeziehungen, z.B. mit der Arbeitsgemeinschaft für selbstbestimmtes Leben (ASL), mit der Paritätischen Akademie, dem Martinclub Bremen e.V., der Reha-Akademie, mit careNETZ und den Paritätischen Landesverbänden Sachsen und Sachsen-Anhalt. Ziel dieser Zusammenarbeit war primär das Erreichen der Projektziele (Verbesserung des fachlichen Knowhow der Berater/innen vor Ort). Parallel fand aber auch ein gezielter fachlicher Austausch statt, um aufbauend auf den Rückmeldungen aus der Praxis eine Broschüre zu erstellen, die als Arbeitshilfe für Budgetberater/innen möglichst praxisnah gestaltet sein sollte.



## Erfahrungen und Ergebnisse

Die Projektangebote wurden in höherem Umfang nachgefragt als erwartet. Um der Nachfrage zu entsprechen, wurden im Projektzeitraum insgesamt 23 Fachveranstaltungen durchgeführt und damit deutlich mehr Personen erreicht als ursprünglich geplant. Erreicht wurden insgesamt

- ca. 250 Personen in insgesamt 17 kleineren Seminaren und Informationsveranstaltungen (durchschnittlich etwa 15 Teilnehmende)
- ca. 500 Personen bei sechs großen Veranstaltungen (drei Regionalkonferenzen des Kompetenzzentrums Persönliches Budget, eine große Informationsveranstaltung in Würzburg, Beratungsnetzwerk Nord in Hamburg sowie Abschlussveranstaltung in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Persönliches Budget in Berlin) sowie
- ca. 150 – 200 Personen per E-Mail oder telefonisch im gesamten Projektzeitraum.

Bei den Fortbildungs- und Informationsangeboten lag der inhaltliche Schwerpunkt im Themenbereich „Persönliches Budget für Werkstattleistungen“, da zu diesem Thema laut Rückmeldungen aus der Praxis nach wie vor die meisten Anfragen bei Budgetberater/innen eingehen. In den Jahren von 2004 bis 2008 ging es dabei - nach früheren Projekterfahrungen der BAG UB - meistens um Fragen der betrieblichen Qualifizierung (Betrieblicher Berufsbildungsbereich außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen); seit 2008 hat sich der Fokus merklich auf dauerhafte betriebliche Arbeitsmöglichkeiten verschoben. Die damit verbundenen Fragestellungen werden vor allem von oftmals jungen Budgetnehmer/innen mit hohem Unterstützungsbedarf formuliert, die bereits das

Persönliche Budget für den betrieblichen Berufsbildungsbereich genutzt haben und jetzt nach Anschlussperspektiven suchen, um auch dauerhaft in betrieblichem Rahmen und ohne institutionelle Anbindung an eine WfbM arbeiten zu können.



Da die offenen rechtlichen Fragestellungen zur Verwendung des Persönlichen Budgets für Werkstattleistungen nach wie vor ungeklärt sind, besteht in diesem Bereich weiterhin Handlungsbedarf: Nur wenn künftig Leistungsansprüche an die Person gebunden werden und die fachliche Selbständigkeit verschiedener, fachlich gleichwertiger Anbieter auch rechtlich sichergestellt wird, ist die Umsetzung des Persönliche Budgets für berufliche Teilhabeleistungen in der Praxis so umfassend möglich, wie es den Bedarfen und Wünschen der leistungsberechtigten Personen entspricht.<sup>1</sup>

## Projektfazit

Das Projekt wurde insgesamt sehr gut angenommen und hat seine Projektziele – gezielte, bedarfsgerechte fachspezifische Qualifizierung und Informationsvermittlung für Budgetberatungsstellen – in vollem Umfang erreicht. Der noch vorhandene Informations- und Beratungsbedarf der Budgetberatungsstellen im Bereich berufliche Teilhabe kann durch den bereits vorliegenden Praxisbericht der BAG UB sowie durch

die kostenlose Broschüre des Projekts gut abgedeckt werden, die im April 2011 veröffentlicht werden wird.

Bedenklich ist jedoch zum Zeitpunkt des Projektabschlusses (Ende 2010) vor allem die lückenhafte und in ihrer jetzigen Form finanziell ungesicherte bundesweite Beratungsstruktur. Dies betrifft Beratungsangebote zum Persönlichen Budget in allen Bundesländern, wobei bei bundesweiten Vernetzungstreffen der Budgetberatungsstellen aus den neuen Bundesländern besonders hoher Handlungsbedarf formuliert wurde.

Zugleich ist festzustellen, dass die bereits 2008 im Projektbericht der BAG UB genannten Umsetzungshemmnisse beim Persönlichen Budget in den vergangenen Jahren nicht nennenswert abgebaut wurden. Stichworte sind hier: institutionelle Bindung von Angeboten und dadurch entstehende Nachteile für Budgetnehmer/innen gegenüber Nutzer/innen im Sachleistungsrecht; mangelnde Bereitschaft der individuellen Ausgestaltung von Leistungen seitens der Leistungsträger und Leistungsanbieter; keine verlässlichen überregionalen Konzepte zur individuellen Hilfebedarfsplanung; nach wie vor mangelnde „Kundenorientierung“ seitens der Leistungsträger und Leistungsanbieter.<sup>2</sup>

Gerade angesichts dieser vielfältigen Umsetzungshemmnisse stellt eine gezielte, fachlich kompetente und regional vernetzte Budgetberatung und –unterstützung nach wie vor einen Dreh- und Angelpunkt bei der erfolgreichen Umsetzung des Persönlichen Budgets vor Ort dar. Um angemessene Beratungsstrukturen langfristig sicher zu stellen, so dass das Persönliche Budget im Sinne des SGB IX für Menschen mit Behinderung auch im Bereich berufliche Teilhabe zunehmend genutzt werden

kann und zu mehr Wunsch- und Wahlrecht der leistungsberechtigten Personen führt, sind aus der Sicht der BAG UB folgende Erfordernisse zu berücksichtigen:

- Insbesondere Angebote zur Budgetberatung und –unterstützung, die unabhängig von Leistungsträgern und Leistungsanbietern bestehen, bedürfen einer gesicherten, langfristigen Finanzierung. Die zuständigen Leistungsträger

sowie die rechtliche Gleichstellung von Leistungserbringern, die berufliche Teilhabeangebote für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf vorhalten. Dies erfordert vor allem die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe im Sinne der Leitlinien des SGB IX, des Gleichstellungsgesetzes und der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen.<sup>3</sup>

## „Bedenklich bleibt die lückenhafte und in ihrer jetzigen Form finanziell ungesicherte bundesweite Beratungsstruktur.“

ger, Länder und Kommunen sind dabei in der Verantwortung, sich an dieser Finanzierung angemessen zu beteiligen.

- Es bedarf einer kund/innenorientierten Verzahnung von Angeboten zur Budgetberatung mit anderen Beratungsangeboten im Sinne einer Einbindung in eine lebensfeldübergreifende, barrierefreie „Inklusionsberatung“, die nach dem Konzept der Sozialraumorientierung aufgebaut ist.
- Die Behindertenselbsthilfe ist noch stärker als bisher in die Beratungsstruktur einzubinden. Die Beratungsmethode Peer Counseling muss mehr Verbreitung und Wertschätzung erfahren.
- Eine erfolgreiche Budgetberatung und –unterstützung bedarf verlässlicher sozial- und verwaltungsrechtlicher Rahmenbedingungen, die die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets in der Praxis nicht behindern. Damit verbunden ist u.a. die Forderung nach der Bindung der Leistungsansprüche an die Person statt an die Institution

- Erforderlich sind schließlich weitere, regelmäßige Informations- und Fortbildungsangebote für Budgetberater/innen<sup>4</sup>, um die Fachkompetenz der Budgetberatung sicherzustellen und damit das Thema „Persönliches Budget“ – insgesamt und vor allem mit dem Schwerpunkt berufliche Teilhabe – in der Praxis weiter voranzubringen.

**Berit Blesinger**  
hat bei der BAG UB den Arbeitsschwerpunkt Persönliches Budget für berufliche Teilhabe



**Kontakt und nähere Informationen**  
Berit Blesinger  
BAG UB  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
Tel.: 040 / 432 53 123 Fax: - 25  
Mail: berit.blesinger@bag-ub.de

## FUSSNOTEN

- 1 Detaillierte Ausführungen zu Umsetzungshemmnissen und Handlungserfordernissen beim Persönlichen Budget für Werkstattleistungen finden sich im Praxisbericht der BAG UB zum Persönlichen Budget für berufliche Teilhabeleistungen (vgl. Blesinger 2009, S. 46 ff.).
- 2 Eine aktuelle Übersicht zu Umsetzungshemmnissen und Handlungserfordernissen zum Thema Persönliches Budget bietet die jüngste Veröffentlichung des Kompetenzzentrums Persönliches Budget: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V. (Hrsg.) (2010): „Selbstbestimmt! Jetzt! Das Persönliche Budget für Menschen mit Behinderung. Hemmnisse, Forderungen, Chancen“ Kostenloser Download der Broschüre ist auf der Webseite des Kompetenzzentrums möglich. (<http://www.budget.paritaet.org>)
- 3 Die entscheidende sozialpolitische Diskussion in diesem Zusammenhang findet im Rahmen der regelmäßig tagenden Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) statt. Protokolle der ASMK-Treffen werden von den Ministerien im Internet eingestellt, die bei den Treffen im jeweiligen Jahr den Vorsitz innehaben; in 2010 war dies das Hessische Sozialministerium. (<http://www.asmk2010.hessen.de>)
- 4 Ein Beispiel dafür sind die dreitägigen Fortbildungen für Budgetberater/innen „Persönliches Budget: Qualifizierte Beratung und Unterstützung“, die die Paritätische Akademie regelmäßig an verschiedenen Standorten anbietet. (<http://paritaetische-akademie.de>)

# „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“

Neues Projekt der BAG UB im Januar gestartet

**Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ besteht aus individueller betrieblicher Qualifizierung (InbeQ) und ggf. anschließender Berufsbegleitung. Sie wurde im Dezember 2008 im Sozialgesetzbuch IX verankert und ist seither fester Bestandteil des Leistungsspektrums für Menschen mit Behinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die ersten Maßnahmen starteten im Mai 2009.**

Die Zielsetzungen dieser neuen Leistung sind:

- Mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu arbeiten.
- Die Unterstützung durch den Leistungserbringer erfolgt individuell und unmittelbar am Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Kollegen/Kolleginnen (Job Coaching).
- Die individuelle betriebliche Qualifizierung und die Berufsbegleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auf Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes werden sichergestellt.

Ziel des Projektes „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ ist die Mitwirkung an dem in den Gemeinsamen Empfehlungen genannten Ziel „ein einheitlich hohes Niveau der Leistungserbringung zu erreichen“. Dazu wird die Umsetzung der in § 38a SGB IX definierten Leistungen „Unterstützte Beschäftigung“ fachlich begleitet. Das Projekt richtet sich an die Anbieter der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) und ihre Praxiserfahrungen im Rahmen der Leistungserbringung.

Es gibt folgende Projektschwerpunkte:

- In Abstimmung mit den zuständigen Leistungsträgern erfolgt ein regelmäßiger Fachaustausch. Dieser Austausch erfolgt auf Basis der fachlichen Anforderungen der Gemeinsamen Empfehlung Unterstützte Beschäftigung (GE UB) nach § 38a Absatz 6 SGB IX. Besondere Berücksichtigung finden die dort beschriebenen Schnittstellen zwischen Einstiegs-, Qualifizierungs-, Stabilisierungsphase und ggf. Berufsbegleitung bzw. anderen Anschlussangeboten.
- Es gilt Betriebe vom Nutzen und von den Chancen der Durchführung einer Maßnahme UB zu informieren und letztlich zu überzeugen. Dies betrifft insbesondere Informationen über die betriebliche Qualifizierung der UB-Teilnehmenden durch die Methode „Job Coaching“.

Das Projekt umfasst verschiedene Projektinhalte, die aufeinander bezogen sind:

## Monitoring und Beratung

- Aufbau, Organisation und Durchführung regionaler Fachkonferenzen zum Kompetenzaustausch an vier Standorten in Deutschland (Nord, Ost, Süd, West). Diese erfolgen zweimal jährlich an jedem Standort; zusätzlich finden zwei bundesweite Fachtagungen statt. Beteiligte sind UB-Anbieter, Leistungsträger, Betriebe und regionale Kooperationspartner.
- Einbeziehung der Kundenperspektiven (UB-Teilnehmende und Betriebe) durch Fallstudien und Interviews unter Beachtung des Ausmaßes der sozialen Integration der Teilnehmenden.

## Information und Weiterbildung

- Dokumentation und Veröffentlichung zu Best-Practice-Beispielen, z.B. über die

Homepage, das Fachmagazin der BAG UB „impulse“ und über Broschüren, Publikationsorgane von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen sowie der zuständigen Leistungsträger

- Fachliche Weiterentwicklung der Maßnahme UB unter besonderer Beachtung optimierter Übergänge an den Schnittstellen zwischen Einstiegs-, Qualifizierungs- und Stabilisierungsphase sowie ggf. Berufsbegleitung bzw. anderen Anschlussangeboten
- Einrichtung und Pflege eines internetgestützten Fach-Informations-Pools zum Fachaustausch der UB-Anbieter sowie zur Sicherung und Weiterentwicklung der fachlichen Anforderungen
- Entwicklung adressatengerechter Fachinformationen für Betriebe zu Zielsetzungen und Inhalten einer individuellen betrieblichen Qualifizierung und Berufsbegleitung
- Entwicklung von didaktisch-methodischen Materialien und Arbeitshilfen wie z.B. zur Gestaltung des Projekttag, zum Job Coaching, zur Prozessdokumentation und -reflexion für UB-Teilnehmende (Bildungsmappen) oder anderer Kernelemente der UB-Leistung
- Entwicklung einer Checkliste für NutzerInnen des persönlichen Budgets zur Prüfung geeigneter UB-Anbieter und der von ihnen vorgehaltenen fachlichen Standards

Ansprechpartner/innen bei der BAG UB für das Projekt sind Birgit Nickel, Berit Blesinger, Jörg Schulz und Jörg Bungart.

Das Projekt „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ hat eine Laufzeit von 3,5 Jahren und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



## BÜCHER

**Inklusive Schule – Zukunft inklusive?**

Ein neu erschienenes Buch beleuchtet die Debatte über „Inklusion“ aus Sicht der Schulforschung

Von Stefan Dierbach

„Im Grunde existiert das Normale nicht, denn es hat keine Substanz. Die Frage nach der Ewigkeit stellt sich erst angesichts der Unwiederholbarkeit eines Menschen, und

wer da genauer hinsieht, kann die Außergewöhnlichkeit eines jeden Menschen gewahren.“ (Manfred Lütz 2009, S. 179)

Das obige Eingangszitat stammt aus dem erfolgreichen Bestseller „Irre – wir behandeln die Falschen“ und wurde ausgewählt, weil es durchaus als Statement für das gelesen werden könnte, was unter dem Namen „Inklusion“ aktuell für einige Bewegung in der deutschen Schullandschaft sorgt. Seit dem Erscheinen der „impulse“ zu diesem Thema (Nr. 50, 02-03.2009) vor knapp zwei Jahren hat der Begriff „Inklusion“ über den Kreis fachspezifischer Debatten hinaus als neues Leitbild Einzug in den Diskurs über Bildung und Schule gehalten. Mehrere Bundesländer haben als Konsequenz aus der rechtsverbindlichen Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Behinderten im Verlauf des letzten Jahres „Inklusion“ als Zielvereinbarung in ihre Schulgesetze geschrieben, so z.B. Schleswig-Holstein, Bremen und Hamburg. Nach diesen gesetzlichen Vorgaben sollen die allgemeinbildenden Schulen zukünftig auch für diejenigen SchülerInnen zuständig sein, die bisher in hochspezialisierten Förder- und Sonderschulen eingeschult worden sind. Das ist nicht weniger als ein bildungspolitischer Paradigmenwechsel, wird damit doch umgesetzt, was der deutsche Bildungsrat bereits 1973 empfohlen hatte, nämlich alle Kinder gemeinsam zu unterrichten und nicht länger zu separieren. Wie dieser Wechsel in der Praxis konkret aussehen soll, daran wird derzeit wohl in den verschiedenen behördlichen Projektgruppen mit Hochdruck gearbeitet. Interessant an der augenblicklichen Entwicklung ist jedoch, dass der Begriff der „Inklusion“ dabei hauptsächlich mit Maßnahmen in Verbindung gebracht zu werden scheint, die auf eine Integration der sonderpädagogischen Förderstrukturen in das allgemeine Schulwesen hinauslaufen. Bereits die AutorInnen der „impulse“ hatten jedoch mehrheitlich darauf hingewiesen, dass der Begriff der „Inklusion“ in seiner ursprünglichen Bedeutung weit über den traditionellen Ansatz der „Integration“ hinausgeht. Das würde bedeuten, dass das aktuelle Projekt der „Inklusion“ durchaus an Potenzial verliert, wenn man es ausschließlich auf die Zielgruppe der Menschen mit sonderpädagogischen Förderbedarf beschränkt. Es lohnt sich deshalb, den wesentlichsten Unterschied zwischen den Konzepten der „Integration“ und der „Inklusion“ noch einmal in Erinnerung zu rufen: Dieser bezieht sich auf die grundsätzliche Herangehensweise, bzw. die „Ad-

resse“ des jeweiligen Ansatzes: Bei der „Integration“ geht es um den Eingliederungsprozess einer separierten und/oder stigmatisierten Personengruppe (wie z.B. sogenannte „Behinderte“ oder sogenannte „Ausländer“), wobei in der Regel die institutionell festgestellte und/oder festgeschriebene Andersartigkeit, bzw. der Grad an Abweichung von der gesellschaftlichen Norm der Ausgangspunkt für die Installation von eingliedernden Maßnahmen darstellt. Integrationsprozesse sind also in nachholender und ausgleichender Absicht ausgerichtet auf konkrete Möglichkeiten der gerechten Teilhabe an Standards der gesellschaftlichen Normalität. Integration arbeitet demnach pragmatisch, zielgruppen- und normalitätsbezogen. Inklusion hingegen setzt ausschließlich beim einzelnen Individuum an und fragt von dieser Perspektive aus nach der Realisierung von dessen individuellen Bedürfnissen und dem Recht auf Gemeinschaft. „Das Ziel von Inklusion ist es, Exklusion zu beseitigen“, so drückt es Nicholas Burnett 2009 im Vorwort zur Unesco-Schrift über die Leitlinien zur inklusiven Bildungspolitik aus. Das Konzept ist also explizit auf die Verhinderung gesellschaftlicher Aussonderungsprozesse gerichtet und verweigert sich a priori jeder Form von gruppenbezogener Identifizierung, um den Anspruch auf Bildung vom Einzelnen aus radikal neu zu denken. Inklusion arbeitet somit präventiv, subjektorientiert und utopiebezogen, ist dadurch letztlich aber auch abstrakt. Besonders der letzte Umstand lässt den Begriff bei Fragen der konkreten Umsetzung wie z.B. der Umstrukturierung eines bislang separatistischen Schulsystems oftmals an Profil verlieren: „Wie soll das gehen?“ ist angesichts vieler ungeklärter Fragen ein gebräuchlicher Einwand gegen das neue Leitbild. Da mag es helfen, sich mit Analysen und Praxisauswertungen auseinander zu setzen, die das Projekt der „Inklusion“ aus Sicht der Schulforschung beleuchten, so wie es im jüngst erschienenen Sammelband „Inklusion als Herausforderung schulischer Entwicklung“ geschieht. Zwanzig namhafte WissenschaftlerInnen nähern sich dort auf 354 Seiten dem Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Es handelt sich dabei größtenteils um Beiträge, die im Oktober 2010 als Vortrag auf dem gleichnamigen Kongress der Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft der Universität Hamburg gehalten wurden. Zu Wort kommen renommierte ExpertInnen aus sonderpädagogischen Arbeitsschwerpunkten, aber auch VertreterInnen anderer Fachrichtungen wie z.B. Ingrid Gogolin aus der interkulturellen Bildung oder Hannelore Faulstich-Wieland aus der schulbezogenen Genderforschung. Der Grund für diese Vielfalt ist die Einsicht, dass das Projekt der „Inklusion“, verstanden als gesellschaftliche Utopie, nicht nur die diversen zielgruppenbezogenen Pädagogiken, sondern auch die allgemeine Erziehungswissenschaft in besonderer Weise herausfordert. Böse gesagt: Als allgemeinbildender Lehrer musste man sich mit dem Thema „Integration“ bislang nur als AnwärterIn für eine der sogenannten „I-Klassen“ beschäftigen, „Inklusion“ hingegen geht zukünftig alle an. Das betrifft bei Weitem nicht nur die Pädagogik, denn das Konzept ist eine gesellschaftliche Querschnittsaufgabe, die tendenziell alle Bereiche des Gemeinwesens umfasst. Ein gutes Beispiel dafür gibt der Psychologe Mark Terkessidis, der in einer seiner jüngsten Veröffentlichungen das Konzept der „Barrierefreiheit“ aus der Behindertenbewegung übernimmt, um es als allgemeines Menschenrecht auf Teilhabe zu interpretieren. Die im erwähnten



Sammelband angelegte Multiperspektivität macht also Sinn, denn es geht bei schulischer „Inklusion“ tatsächlich um nicht weniger als um die gemeinschaftliche Einbeziehung aller SchülerInnen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Heterogenität, bzw. der sozialen Konstruktion derselben, auf deren Dekonstruktion sich eine inklusive Bildung richten möchte. Aus diesem Grund ist trotz aller Unterschiedlichkeit im Detail bei den AutorInnen das Interesse spürbar, die verschiedenen Arten von Ausgrenzung durch das Festschreiben von Differenzkategorien im und durch das System „Schule“ zu identifizieren und nach Möglichkeiten ihrer Überwindung zu befragen. Dieses Beim-Wort-Nehmen des Begriffes „Inklusion“ lenkt den Blick weg vom klassischen Projekt der „Integration“ auf eine Neuinterpretation von „Bildung“, die sich dem Ideal einer individuellen Entwicklung verpflichtet fühlt und ökonomisch bedingten Selektionsmechanismen eine radikale Absage erteilt. Neben dem modernen Image lässt sich das Leitbild der „Inklusion“ damit auf jene alten soziologischen Visionen von Gesellschaft beziehen, die in der Verwirklichung des individuellen Glückes die hauptsächliche Aufgabe derselben gesehen haben. Denn der Slogan einer „Schule für alle“ macht nur Sinn, wenn man sich als Zukunftsvision dahinter eine „Gesellschaft für alle“ denken kann und möchte. Und eine solche Schule wird auch nur dann funktionieren. Wie wenig allerdings diese Utopie als Konsens vorausgesetzt werden kann, hat letztes Jahr in Hamburg die Abwahl der Schulreform für längeres gemeinsames Lernen durch eine konservative Bürgerinitiative gezeigt. Ob und wie „Inklusion“ also Wirklichkeit werden kann, hängt von den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen und dem Grad der Aufklärung in dieser Sache ab. Das Buch ist deshalb allen Menschen wärmstens zu empfehlen, die sich im weitesten Sinne mit Fragen der Bildungspolitik, den Bedingungen und Möglichkeiten einer gerechten Gesellschaft sowie auch mit konkreten Fragen der Umsetzung einer inklusiven Schule beschäftigen. Interessant wäre z.B. die Frage, in welcher Form neue didaktische Ansätze wie der sogenannte „individualisierte Unterricht“

Anschlussmöglichkeiten an das neue Leitbild bieten? Das Buch jedenfalls bietet dem/der Leser/in einen hohen Gebrauchswert durch die differenzierten Zugänge und das fachlich fundierte Niveau der Beiträge. Da es sich um eine wissenschaftliche Veröffentlichung handelt, ist natürlich das handelsübliche Aufkommen von Fremdwörtern im Preis inbegriffen. Aber zumindest von einem Fremdwort weiß man danach sicher mehr als vorher: „Inklusion“ wird ausführlich erklärt.

Das Buch „Inklusion als Herausforderung schulischer Entwicklung“ wurde herausgegeben von Joachim Schwohl und Tanja Sturm und ist im Transcript-Verlag erschienen in der Reihe „Theorie bilden“. Es kostet 32,80 Euro und kann unter der ISBN Nr. 978-3-8376-1490-0 über den Buchhandel bezogen werden oder ist direkt beim Verlag unter [www.transcript-verlag.de](http://www.transcript-verlag.de) zu bestellen. Die im Artikel erwähnte Veröffentlichung von Mark Terkessidis trägt den Titel „Interkultur“ (2010) und ist über die Bundeszentrale für politische Bildung zu beziehen. Interessant ist auch das gerade erschienene Schwerpunkttheft der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Nr. 2/2011) mit aktuellen Beiträgen zum Thema „Inklusion“

**Dr. Stefan Dierbach**

ist Diplom-Pädagoge und war lange in den Bereichen Arbeitsassistent und Sonderpädagogik tätig. Außerdem hat er Fachbücher zum Themenkomplex „Jugend, Gewalt und Rechtsextremismus“ veröffentlicht. Zur Zeit unterrichtet er als Studienreferendar an der Fachschule für Sozialpädagogik (FSP1) in Hamburg.



**Kontakt**






Mail: [stefandierbach@web.de](mailto:stefandierbach@web.de)

Anzeige

## Wir suchen

für die nebenberufliche Begleitung von unfallverletzten Menschen bundesweit MitarbeiterInnen von IFD mit Kompetenzen im Bereich medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation.

## Wir bieten

-  **interessantes Zusatzeinkommen**
-  **frei wählbarer Umfang**
-  **freie Zeitgestaltung**
-  **ganzheitliche Aufgabenstellung**
-  **kostenlose Schulung IFM**



Individuelle Integrationsbegleitung



Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Foto) gerne auch per E-Mail. Alternativ sind auch Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der IFD möglich.



