

## Unterrichtung

durch die Bundesregierung

### Bericht der Bundesregierung über die Situation behinderter und schwerbehinderter Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt

#### Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Zusammenfassung</b> .....	2
<b>1. Die Politik der Bundesregierung zur Förderung der beruflichen Bildung behinderter Menschen</b> .....	2
<b>2. Berufsausbildung behinderter junger Frauen und Männer: Chancen und Rahmenbedingungen</b> .....	5
2.1 Übergang von der Schule in das Arbeitsleben .....	5
2.2 Betriebliche Berufsausbildung im dualen Bildungssystem .....	11
2.3 Staatliche Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte Menschen ausbilden .....	16
2.4 Wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtungen .....	18
2.5 Ausbildung in Berufsbildungswerken .....	19
2.6 Werkstätten für behinderte Menschen .....	22
<b>3. Lage behinderter Jugendlicher auf dem Ausbildungsstellenmarkt</b> .....	25
<b>4. Auf dem richtigen Weg: Das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen</b> .....	31
<b>5. Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“</b> .....	34
5.1 Ziele .....	34
5.2 Behinderte Menschen entwerfen Motto und Logo .....	35
5.3 Projekte im Bereich Ausbildung und Beschäftigung behinderter Jugendlicher .....	35
5.4 Aktivitäten im Schwerpunktbereich Ausbildung .....	40
5.5 Auftaktveranstaltung und Veranstaltung im Schwerpunktbereich Ausbildung .....	41

## Zusammenfassung

Behinderte Menschen sollen am Arbeitsleben und am Leben in der Gesellschaft wie nicht behinderte Menschen teilhaben können. Eine Ausbildung im dualen System, wie sie für nicht behinderte Menschen die Regel ist, ist deshalb auch für sie das vorrangige Ziel.

Die Versorgung behinderter Jugendlicher mit Berufsausbildungsstellen in Deutschland ist sehr gut: Im Ausbildungsjahr 2003/2004 konnte die Bundesagentur für Arbeit 72,9 Prozent der behinderten jugendlichen Bewerber in Ausbildungsstellen und 24,5 Prozent in Alternativenangeboten, z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, vermitteln. Das führt zu einer sehr hohen Versorgungsquote der behinderten Bewerber von 97,4 Prozent.

Dieses Ergebnis zeigt, dass die Berufsausbildung behinderter junger Frauen und Männer auf einem breiten Fundament steht:

Bereits in der Schule berät die Bundesagentur für Arbeit, unterstützt von Integrationsfachdiensten, behinderte Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern individuell über die Möglichkeiten einer Berufsausbildung.

Für behinderte Jugendliche, die beim Verlassen der Schule noch nicht ausbildungsreif sind, bietet die Bundesagentur für Arbeit gezielt berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen an.

Arbeitgeber, die behinderte Menschen ausbilden, können staatliche Zuschüsse erhalten, insbesondere zu den Ausbildungskosten und für die behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes.

Ist eine Ausbildung im dualen System wegen Art oder Schwere der Behinderung trotz der staatlichen Zuschüsse nicht erreichbar, stehen den behinderten Menschen andere, auf ihre Behinderung abgestimmte Angebote zur Verfügung. In erster Linie sind dies wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtungen und Berufsbildungswerke.

Das gute Ergebnis bei der Versorgung behinderter Bewerber ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass es diese außerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten gibt. Mindestens die Hälfte der behinderten Jugendlichen wird außerbetrieblich ausgebildet. Die außerbetriebliche Ausbildung erfolgt auf einem anerkannt hohen Niveau. Wegen fehlender Betriebsnähe ist es jedoch für diese Jugendlichen trotz erfolgreich abgeschlossener Ausbildung oftmals schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden. Hier setzt das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 an:

Um die Zahl der betrieblichen Ausbildungen zu erhöhen, wurden die Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber verbessert und das Beratungs- und Unterstützungsangebot verstärkt.

Gleichzeitig wurden die Voraussetzungen für die sog. „verzahnte Ausbildung“ verbessert. Dies ist eine besondere Form der außerbetrieblichen Ausbildung, in der die Jugendlichen möglichst umfangreiche Teile ihrer Ausbildung in Partnerunternehmen absolvieren. Dadurch erhöht

sich die Betriebsnähe ihrer Ausbildung, so dass sie es später leichter haben, im Beruf Fuß zu fassen. Denn wenn die Jugendlichen im Betrieb bereits bekannt sind, erhöhen sich ihre Chancen, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden.

Damit die gesetzlichen Regelungen und Neuerungen in das Bewusstsein der Beteiligten eingehen und gelebt werden, hat das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ ins Leben gerufen. Ein Schwerpunkt der Initiative ist die Ausbildung behinderter Jugendlicher. Unternehmen sollen motiviert werden, verstärkt auch Jugendliche mit Behinderungen auszubilden.

Sowohl auf der Auftaktveranstaltung der Initiative im September 2004 als auch auf der Schwerpunktveranstaltung „Ausbildung“ im März 2005 haben Unternehmensvertreter in beeindruckender Weise gezeigt, wie Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen möglich ist, wenn man nur will. So zieht sich der Satz „Wollen muss man!“ wie ein roter Faden durch die Initiative. Auch in Broschüren und im Internet des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung werden Beispiele von Arbeitgebern bekannt gemacht, die mit der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen gute Erfahrungen gemacht haben. Daneben fördert die Initiative innovative Projekte auf dem Gebiet der Ausbildung behinderter Frauen und Männer.

Die Initiative des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung hilft, bestehende Vorbehalte abzubauen und zeigt, dass auch bei schwieriger Arbeitsmarktlage eine erfolgreiche Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben möglich ist.

## 1. Die Politik der Bundesregierung zur Förderung der beruflichen Bildung behinderter Menschen

In der Politik für behinderte Menschen hat seit 1998 ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Bundesregierung und Gesetzgeber haben die rechtlichen Grundlagen dafür geschaffen, dass behinderte Menschen ihr Leben so weit wie möglich in freier Selbstbestimmung gestalten und am Leben in der Gesellschaft umfassend teilhaben können. Die Bundesregierung hat den eingeleiteten Reformprozess, die umfangreichen gesetzgeberischen Maßnahmen und den erreichten Umsetzungsstand in ihrem Bericht vom Dezember 2004 über die Lage der behinderten Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe (Bundestagsdrucksache 15/4575) umfassend dargestellt.

Die Ausbildung behinderter Menschen nimmt in diesem gesetzgeberischen Programm einen zentralen Platz ein. Eine gute Ausbildung bahnt den Weg in Erwerbsfähigkeit und ermöglicht eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Leben in unserer Gesellschaft. Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 606) wurden daher verschiedene Instrumente und Maßnahmen eingeführt, um die betriebliche Ausbildung zu fördern und den Anteil be-

trieblicher Ausbildungsabschnitte während außerbetrieblicher Ausbildungen zu erhöhen. Auf dieses Gesetz geht auch die Berichtspflicht des § 160 Abs. 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) zurück. Danach berichtet die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 30. Juni 2005 über die Situation behinderter und schwerbehinderter Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt und schlägt die danach zu treffenden Maßnahmen vor.

Obwohl es im Bereich der beruflichen Bildung zahlreiche gesetzliche Regelungen gibt, die auf die besonderen Belange behinderter Menschen zugeschnitten sind und diese fördern und unterstützen, kann die Situation behinderter Jugendlicher auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht losgelöst von der allgemeinen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt betrachtet werden. Denn hier werden die Rahmenbedingungen vorgegeben, in denen die Integration behinderter Menschen nicht nur in das Arbeitsleben, sondern auch in die Gesellschaft gelingen kann. Die Berufsbildungspolitik der Bundesregierung – ein zentrales Element der Agenda 2010 – zielt darauf ab, allen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, mit einer qualifizierten Berufsausbildung den Start in das Berufsleben zu beginnen. Dies gilt gleichermaßen für Menschen mit und ohne Behinderungen, da Ausbildung und Beruf wesentlich mitbestimmend für die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sind.

#### **Gemeinsam für mehr Ausbildung: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland**

Am 16. Juni 2004 haben die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft den Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Partner des Ausbildungspaktes sind der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Zentralverband des Deutschen Handwerks, der Bundesverband der Deutschen Industrie und die Bundesministerien für Wirtschaft und Arbeit sowie für Bildung und Forschung. Sie haben sich gemeinsam und verbindlich verpflichtet, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten und insbesondere auch Jugendlichen mit eingeschränkten Vermittlungschancen, zu denen auch behinderte und schwerbehinderte junge Menschen zählen, Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen. Dabei bleibt die Vermittlung in das duale Ausbildungssystem vorrangig. Mit dem neuen Instrument der Einstiegsqualifizierung sollen Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen eine zusätzliche Chance für den Einstieg in die betriebliche Berufsausbildung und somit in das Berufsleben erhalten.

Die Wirtschaftsverbände haben zugesagt, während der dreijährigen Dauer des Ausbildungspaktes jährlich 30 000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben und zusätzlich jährlich 25 000 Plätze für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung bereitzustellen. Hierbei handelt es sich um eine neu entwickelte betriebliche Einstiegsqualifizierung mit

Kammerzertifikat, die die Wirtschaft als Brücke in die Berufsausbildung erstmals im Ausbildungsjahr 2004/2005 angeboten hat und die auf die Dauer einer späteren Berufsausbildung angerechnet werden kann. Zielgruppe sind Bewerberinnen und Bewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungskaktionen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Grundlage bilden Einstiegsqualifizierungsverträge, die zwischen den Jugendlichen bzw. ihren gesetzlichen Vertretern und den Arbeitgebern geschlossen werden. Die Betriebe übernehmen die Sach- und Personalkosten. Die Bundesregierung flankiert mit dem Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm) diese Anstrengungen der Wirtschaft. Danach erhält der Arbeitgeber von der zuständigen Agentur für Arbeit vor Ort einen Zuschuss zum Unterhalt der Jugendlichen bis zu einer Höhe von 192 Euro monatlich sowie den pauschalierten Anteil der Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Die Dauer einer Einstiegsqualifizierung beträgt mindestens sechs und höchstens zwölf Monate. Das Sonderprogramm hat eine Laufzeit von drei Jahren und begann am 1. Oktober 2004. Das Finanzvolumen liegt bei rund 270 Mio. Euro. Gerade für behinderte Jugendliche bleibt – unabhängig von diesem Programm – eine am Arbeitsmarkt nachgefragte, qualifizierte Berufsausbildung der Schwerpunkt des beruflichen Teilhabeziels.

Die Bundesregierung hat sich in dem Ausbildungspakt darüber hinaus verpflichtet, auch 2004 das Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost mit 14 000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen aufzulegen. Dieses Fördervolumen wurde auch für 2005 mit den Ländern vereinbart. Die ausbildungsfördernden und insbesondere berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit werden mindestens mit dem gleichen Volumen wie 2003 in den Folgejahren fortgeführt. Ferner hat die Bundesregierung zugesagt, die Fördermittel des Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung STARegio zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze im Rahmen von Ausbildungsverbänden um 50 Prozent bis 2006 aufzustocken und das Ausbildungsplatzangebot in der Bundesverwaltung im Jahr 2004 um 20 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel wurde mit einer tatsächlichen Steigerung der Ausbildungsvertragszahlen um 30 Prozent in 2004 deutlich übertroffen. Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben zugesagt, zusätzlich 800 Ausbildungsplatzakquisiteure einzusetzen, um betriebliche Ausbildungspotenziale in den drei Jahren Laufzeit zu mobilisieren und damit neue Ausbildungsplätze zu gewinnen.

#### **Ausbildungsoffensive 2004 verbessert Ausbildungsstrukturen**

Neben dem Ausbildungspakt und der Umsetzung struktureller Reformen hat die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern die im vergangenen Jahr begonnenen Maßnahmen und Aktivitäten im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2004 mit Nachdruck fortgeführt. Oberste Priorität hatte dabei das Ziel, Betriebe und Unternehmen

neu oder wieder für die duale Berufsausbildung zu gewinnen und damit zusätzliche Ausbildungsplätze zu erschließen. Ein Fokus wurde dabei auf besondere Personengruppen, ausgewählte Branchen sowie Regionen mit besonderen Problemen gerichtet. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat dazu die fünf Programme, die auf eine Verbesserung der Ausbildungsstrukturen abzielen, vor zwei Jahren unter einem Dach zusammengeführt, um eine höhere Schlagkraft sowie eine bessere Kooperation der Programme und Aktionen zu erreichen.

Dies betrifft die Programme STARegio (Förderung von Ausbildungsverbänden, -netzwerken und externem Ausbildungsmanagement in Westdeutschland), KAUSA zur Gewinnung ausländischer Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen für die betriebliche Ausbildung, „Regio-Kompetenz-Ost“ zum Aufbau von Ausbildungsnetzwerken und Ausbildungsverbänden in den neuen Ländern, das Programm „Ausbildungsplatzentwickler Ost“ zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze, das um eine West-Komponente ergänzt wurde, sowie das Patenschaftsprogramm für Sponsoring und Anbahnung von Patenschaften für Ausbildung mit dem neuen Themenfeld Stiftungswesen. Die Dachkoordination der Aktivitäten liegt bei KAUSA. Die Programmträger stimmen u. a. ihre Jahresarbeitspläne miteinander ab und arbeiten auf Bundes- und Regionalebene auch operativ verstärkt zusammen.

Ziel des STARegio-Ausbildungsstrukturprogramms ist, ausbildende und nicht (mehr) ausbildende Betriebe durch gezielte regionale Projekte und Maßnahmen für die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zu gewinnen. Hierzu gehören die Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbänden, ein gezieltes Ausbildungscoaching sowie die Beratung und Unterstützung von Betrieben im Rahmen eines externen Ausbildungsmanagements.

#### **Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge steigt**

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bestätigt den Erfolg des Ausbildungspaktes im Jahr 2004. Bis zum 30. September 2004 wurden rund 15 300 Ausbildungsverträge mehr als 2003 (+ 2,8 Prozent) abgeschlossen. Damit gibt es erstmals seit 1999 wieder einen Zuwachs bei den abgeschlossenen Verträgen. Besonders erfreulich ist dabei, dass die Zahl der betrieblichen Verträge deutlich anstieg: Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden 2004 bundesweit gut 22 500 betriebliche Verträge (+ 4,5 Prozent) mehr als 2003 abgeschlossen. Der zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft geschlossene nationale Ausbildungspakt hat damit eine positive Trendwende am Ausbildungsmarkt bewirkt. Dieses Ergebnis haben vor allem auch Betriebe, Kammern, Verbände und Agenturen für Arbeit in den Regionen möglich gemacht und damit den Jugendlichen neue Zukunftschancen und den Betrieben neue Qualifikationsperspektiven eröffnet. Dabei wurde der nationale Pakt von Ausbildungsakten und -aktivitäten in den Ländern (Länderpro-

gramme, Bündnisse, runde Tische etc.) flankiert und mit Leben erfüllt.

#### **Breites Angebot an betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten für behinderte Jugendliche**

Für behinderte Jugendliche gibt es ein breites Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten. An erster Stelle steht, wie bei nicht behinderten Jugendlichen auch, die betriebliche Ausbildung. Der Staat unterstützt Arbeitgeber, die behinderte Jugendliche ausbilden, etwa damit, dass Ausbildungsplätze behinderungsgerecht eingerichtet werden können. Für Menschen, die wegen ihrer Behinderung nicht betrieblich ausgebildet werden können, stehen außerbetriebliche, speziell auf sie zugeschnittene Ausbildungsangebote insbesondere in beruflichen Rehabilitationseinrichtungen und Berufsbildungswerken zur Verfügung. Diese breite Palette an Angeboten führt dazu, dass die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit kaum unvermittelte behinderte Jugendliche ausweist (im Berufsbildungsjahr 2003/2004 2,6 Prozent). Damit bestehen gute Voraussetzungen dafür, dass der Start in das Berufsleben im Anschluss an eine Ausbildung gelingt und eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben und in der Gesellschaft verwirklicht werden kann.

Die Hälfte der behinderten Auszubildenden wird in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet. Eine Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen erfolgt auf anerkannt hohem Niveau. Dennoch: Eine betriebliche Ausbildung vermittelt neben beruflichen Fertigkeiten auch die Fähigkeiten, die zur Bewältigung des betrieblichen Alltags erforderlich sind und ermöglicht zugleich, dass der Arbeitgeber die Auszubildenden im Betrieb kennen lernt. Das erhöht ihre Chance, nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Diese Betriebsnähe fehlt häufig den außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen, so dass es für sie oftmals schwieriger ist, trotz einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden.

#### **Gesetzliche Rahmenbedingungen verbessert**

Vor diesem Hintergrund wurden mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 die Rahmenbedingungen für die betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung behinderter Menschen entscheidend verbessert. Um die Zahl betrieblicher Ausbildungen zu erhöhen, wurde ein umfangreicher Maßnahmenkatalog beschlossen. Insbesondere wurden die Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber, die behinderte Jugendliche ausbilden, ausgeweitet, und das Beratungs- und Unterstützungsangebot verstärkt.

Das Gesetz verbessert aber nicht nur die Rahmenbedingungen für die betriebliche, sondern auch für die außerbetriebliche Ausbildung. Es wurde die Möglichkeit geschaffen, betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung so miteinander zu verzahnen, dass behinderte Jugendli-

che, die in einem Berufsbildungswerk oder einer anderen außerbetrieblichen Bildungseinrichtung ausgebildet werden, Abschnitte dieser Berufsausbildung auch in Unternehmen oder in der Verwaltung durchführen können („verzahnte Ausbildung“).

Die Bildung von Kooperationen und Netzwerken, die bessere Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung behinderter Jugendlicher schaffen, wird neben dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auch durch das neue Berufsbildungsgesetz gefördert. Während ersteres auf eine verstärkte Zusammenarbeit der innerbetrieblichen Akteure und auf eine Verzahnung von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung setzt, sieht das Berufsbildungsgesetz eine enge Kooperation der Lernorte vor, um Ausbildungen – auch für behinderte Jugendliche – qualitativ zu verbessern.

### **Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ begleitet die Umsetzung der Gesetze**

Gesetzliche Regelungen müssen in das Bewusstsein der Beteiligten eingehen und gelebt werden. Daher hat das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ ins Leben gerufen. Durch diese Initiative sollen Unternehmen motiviert werden, verstärkt auch Jugendliche mit Behinderungen auszubilden. Hierzu werden auf Veranstaltungen und im Internet Beispiele von Arbeitgebern bekannt gemacht, die mit der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen gute Erfahrungen gemacht haben. Die Broschüre des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung „Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte oder schwerbehinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen“ klärt über alle Leistungen auf, die Arbeitgeber erhalten können, wenn sie behinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen.

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und dem neuen Berufsbildungsgesetz traten in den Jahren 2004 und 2005 ein Bündel gesetzgeberischer Maßnahmen zur Förderung der beruflichen – und besonders der betrieblichen – Ausbildung behinderter Jugendlicher in Kraft. Diese Förderinstrumente konnten frühestens in dem laufenden Berufsbildungsjahr 2004/2005 erstmals angewandt werden. Über ihre Umsetzung und den Umfang ihrer Nutzung können daher noch keine verwertbaren Informationen vorliegen, so dass auch noch keine Schlussfolgerungen gezogen werden können. Um über die Effektivität der neuen Förderinstrumente zu urteilen, ist es erforderlich, Informationen über ihre Anwendung und Auswirkungen in der Praxis über einen längeren Zeitraum, mindestens aber zwei Berufsberatungsjahre, zu sammeln.

Erfahrungen über die Wirkung der Instrumente zur Förderung der Ausbildung behinderter Menschen und gegebenenfalls Vorschläge für weitere Maßnahmen in diesem Bereich werden in den Bericht über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention eingehen, den die Bundesregierung gemäß § 160 Abs. 2 SGB IX den gesetzgebenden

Körperschaften des Bundes zum 30. Juni 2007 zu erstatten hat.

## **2. Berufsausbildung behinderter junger Frauen und Männer: Chancen und Rahmenbedingungen**

Die Teilhabe am Arbeitsleben ist für behinderte junge Frauen und Männer von elementarer Bedeutung: Sie verschafft eine finanzielle Lebensgrundlage, gibt Selbstvertrauen und sorgt für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe der behinderten Menschen am Leben in unserer Gesellschaft.

Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsleben ist eine gute Ausbildung. Dies gilt für behinderte Menschen in gleicher Weise wie für nicht behinderte. Die Berufsausbildung erfolgt in Deutschland in aller Regel im dualen Bildungssystem, das sich bewährt hat. Die duale Ausbildung ist ein verlässlicher Weg in eine erste qualifizierte Berufstätigkeit. Deshalb sollen auch behinderte Menschen in erster Linie die duale Ausbildung durchlaufen. Allerdings ist dies trotz staatlicher Leistungen an Arbeitgeber wegen Art oder Schwere der Behinderung oftmals nicht möglich. Das folgende Kapitel stellt deshalb auch Alternativen für behinderte Menschen dar und gibt damit einen Überblick über das gesamte Spektrum der Bildungsmöglichkeiten für behinderte Menschen, beginnend mit dem Verlassen der Schule:

1. Übergang von der Schule in das Arbeitsleben
2. Betriebliche Berufsausbildung im dualen Bildungssystem
3. Staatliche Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte Menschen ausbilden
4. Wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtungen
5. Ausbildung in Berufsbildungswerken
6. Werkstätten für behinderte Menschen

### **2.1 Übergang von der Schule in das Arbeitsleben**

Der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben ist für alle Jugendlichen ein entscheidender Schritt. Die Wahl des Berufs- und des Ausbildungsweges erfordert weit reichende Überlegungen und Entscheidungen. Dies gilt umso mehr für die Berufswahl behinderter Menschen, denn diese haben es wegen ihrer Behinderung häufig schwerer als nicht behinderte, einen passenden Ausbildungsplatz zu finden. Die bestmögliche Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler mit Behinderung auf ihren Übergang von der Schule in das Arbeits- und Berufsleben ist daher nicht nur ein bildungs-, sondern auch ein sozialpolitisch wichtiges Anliegen. Berufskundlicher und berufsvorbereitender Unterricht und Betriebspraktika in der Endphase der Schulausbildung sowie Vorfeldkontakte zu den Berufsberatern der zuständigen Arbeitsagenturen sind wichtig, reichen aber erkennbar nicht immer aus, behinderten und schwerbehinderten Schulabsolventen den

nahtlosen Einstieg in das Arbeits- und Berufsleben zu ermöglichen.

### **Rahmenvereinbarung für eine bessere Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung**

Um Schülerinnen und Schüler schon bei der Berufswahlvorbereitung besser unterstützen und damit auf einen erfolgreichen Übergang in das Berufsleben vorbereiten zu können, haben die Kultusministerkonferenz und die Bundesagentur für Arbeit am 15. Oktober 2004 eine neue Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung abgeschlossen. Sie knüpft an eine bereits 1971 vereinbarte Kooperation in den Bereichen Berufswahlorientierung und Berufsinformation an und will diese zukunftsorientiert weiterentwickeln und ausbauen. Ziel der Rahmenvereinbarung ist auch eine stärkere Einbeziehung der berufsbildenden Schulen. Dabei wird im Rahmen der Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung dem besonderen Förderbedarf junger Menschen mit Behinderung hohe Bedeutung beigemessen.

Konkret wurde eine enge Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Stellen vereinbart, um die Schüler und Schülerinnen durch zielgerichtete Beratung auf den Übergang vorzubereiten. Diese Beratung soll spätestens zwei Jahre vor der Schulentlassung beginnen, um die Schüler und Schülerinnen schon bei der Berufswahlvorbereitung unterstützen zu können. Die Schule soll die Schülerinnen und Schüler in Kooperation mit Unternehmen dabei unterstützen, über Praktika und andere betriebliche Kontakte reale Einblicke in die Arbeitswelt zu bekommen. Gleichzeitig soll die Berufsberatung die Jugendlichen im Prozess der Berufsfindung unterstützen und über Anforderungen des Arbeits- und Berufslebens und die Situation auf dem Ausbildungsmarkt informieren.

Da die Rahmenvereinbarung erst im Schuljahr 2004/2005 in Kraft getreten ist, liegen über ihre bisherigen Ergebnisse noch keine Erkenntnisse vor.

### **Bundesagentur für Arbeit und Integrationsfachdienste unterstützen behinderte Jugendliche und ihre Eltern**

Das Aufgabenspektrum der Bundesagentur für Arbeit umfasst die Berufsorientierung, die berufliche Beratung und die Vermittlung behinderter Jugendlicher in betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildungsstellen, den Nachweis schulischer Ausbildungsmöglichkeiten sowie die Einleitung erforderlicher berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen. Hierzu gehören auch die begleitende Betreuung und Beratung im Verlauf beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen (Reha-Gesamtplanung). Bei der Erfüllung dieser Aufgaben lässt sich die Bundesagentur für Arbeit von den folgenden Zielsetzungen leiten:

- Vorrangiges Ziel ist eine betriebliche Ausbildung,
- Leistungspotenziale und -grenzen erkennen und berücksichtigen und sinnvolle Alternativen zur Ausbildung nutzen,

- berufliche Integration vor Maßnahmeketten,
- aufeinander aufbauendes, abgestimmtes System der Berufsvorbereitung:
  - schulischen Auftrag zur Herstellung der Berufsreife stärker berücksichtigen,
  - stärkere Modularisierung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und behindertenspezifischer Ausbildungsgänge,
  - Verstärkung betrieblicher Anteile in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen,
  - Teilqualifikationen nach §§ 68 ff. Berufsbildungsgesetz verstärkt nutzen,
- Vorrang der wohnortnahen Rehabilitation.

Die Bundesagentur für Arbeit räumt dem Betrieb als Lernort hohe Bedeutung ein, da wohnort- und praxisnahe Maßnahmen in aller Regel hohe Integrationschancen in das Arbeitsleben bieten. Außerdem werden Eingliederungspläne individuell zugeschnitten, wobei Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit des Ratsuchenden sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten den individuellen Förderbedarf bestimmen. Die Wahl der erforderlichen Maßnahmen und der passenden Lernorte folgt dem Grundsatz „so normal wie möglich – so speziell wie erforderlich“. Aus Sicht der Bundesregierung ist dabei zu beachten, dass besonders behinderte Jugendliche eine qualifizierte und am Arbeitsmarkt nachgefragte berufliche Ausbildung benötigen, um gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben zu können. Die Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Interessen soll insbesondere jungen Frauen neue Berufsfelder erschließen.

Bereits während der Schulzeit helfen die Berufsberater durch Orientierungsveranstaltungen, Seminare, Elternveranstaltungen und Schulbesprechungen, Wahlmöglichkeiten zu erweitern, die je nach Art und Schwere der Behinderung eingeschränkt sein können. Damit eine breite Information aller Betroffenen möglich ist, hält die Bundesagentur für Arbeit für Eltern, Lehrer und behinderte Jugendliche zielgruppenadäquate Informationsschriften und andere Medien bereit.

Den Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit in diesem Bereich und den damit verbundenen Anforderungen wird auch im Rahmen der Reformprozesse, in denen sich die Bundesagentur für Arbeit befindet, Rechnung getragen. Im Kundenzentrum, dem Kernelement des Reformprozesses der Bundesagentur für Arbeit, werden auch künftig für spezifische Personengruppen eigenständige Teams bzw. Teilteams mit spezialisierten Beratern und Vermittlern eingerichtet. Ein zielgruppenorientiertes Team bzw. Team ist für die Gruppe der Rehabilitanden bzw. schwerbehinderten Menschen vorgesehen. Zu den Kernaufgaben dieser „Reha/SB-Teams“ zählen die ganzheitliche Verantwortung für die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung, zielgruppenspezifische Orientierung und Beratung sowie die Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildung.

Aufgrund steigender Absolventenzahlen von Schulen ist mit einem weiteren Ansteigen der Bewerberzahlen zu

rechnen. Damit steigt auch die Bedeutung der Berufsberatung für behinderte Menschen, wie die nachstehenden Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen: Im Beratungsjahr 2003/2004 haben sich 37 771 behinderte Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen bei den Agenturen gemeldet (23 969 Männer, 13 802 Frauen), im Vorjahreszeitraum waren es 35 831 (22 622 Männer, 13 209 Frauen). Dies stellt eine Steigerung um 5,4 Prozent dar.

Auf Anforderung sollen die Integrationsfachdienste die Agenturen für Arbeit bei der Berufsberatung und der Berufsorientierung in den Schulen unterstützen. Mit dieser Regelung sollen die besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse der Integrationsfachdienste im Bereich der Förderung und Unterstützung behinderter Menschen genutzt werden, um bei dem Übergang in das Berufsleben noch besser auf die besonderen Belange behinderter Jugendlicher eingehen zu können. Diese neue Aufgabe ist den Integrationsfachdiensten mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 ausdrücklich übertragen worden.

Weitere Akteure im Bereich des Übergangs sind neben den Schulen und der Bundesagentur für Arbeit auch die Träger der Unfallversicherung, die unfallverletzten Jugendlichen insbesondere in den letzten drei Schuljahren Beratung und psychosoziale Hilfen anbieten. Ziel ist, die individuellen beruflichen Wünsche, Neigungen und Fähigkeiten der Jugendlichen abzuklären, sie bei der Wahl eines ihrer Möglichkeiten und Wünschen entsprechenden Berufs zu unterstützen und rechtzeitig einen angemessenen Ausbildungsplatz bereit zu stellen. Dabei arbeiten die Unfallversicherungsträger eng mit Schulen, der Berufsberatung und berufsbildenden Einrichtungen zusammen. Zur Vorbereitung des Übergangs behinderter Jugendlicher aus allgemein bildenden Schulen und Förderschulen oder integrativen Einrichtungen in die Berufsausbildung wird zunächst die Eignung (körperliche und geistige Leistungsfähigkeit) der Jugendlichen festgestellt. Auf dieser Grundlage wird – in der Regel nach persönlichen Gesprächen mit allen Beteiligten – entschieden, welche Maßnahmen im Einzelfall in Betracht kommen. Die Träger der Unfallversicherung berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen und Mädchen. Auch Teilzeitangebote werden verstärkt in Anspruch genommen, wobei das Angebot hier nach Auskunft des Bundesverbandes der Unfallkassen bislang noch sehr eingeschränkt ist.

#### **Bundesagentur für Arbeit qualifiziert durch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen**

Die Förderung der Ausbildungs- und Berufsreife behinderter Jugendlicher ist in erster Linie Aufgabe der Schulen. Es verlassen aber immer mehr nicht ausbildungsreife junge Menschen das Schulsystem, darunter auch behinderte Jugendliche. Um diesen jungen Menschen dennoch den Weg in den Beruf zu ermöglichen oder sie auf die Aufnahme einer Ausbildung vorzubereiten, besteht die Möglichkeit der Teilnahme an von der Bundesagentur für

Arbeit angebotenen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Diese müssen konkrete Lösungsansätze für die individuellen Problemlagen der Jugendlichen bieten.

Aufbauend auf den positiven Erfahrungen und Ergebnissen des Modellprojektes „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt wird, wurde angesichts der gestiegenen Anforderungen in den Ausbildungsberufen und der veränderten Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von der Bundesagentur für Arbeit ein neues Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen entwickelt. Dabei wurde eine Vielzahl bisheriger Fördermaßnahmen aufgelöst und durch ein zielgruppenübergreifendes, bindendifferenzierendes Qualifizierungsangebot ersetzt, das eine auf den individuellen Bedarf der Jugendlichen zugeschnittene, praxisnahe Qualifizierung ermöglicht. Wesentliche Zielsetzung der in der Entwicklungsinitiative an 24 Arbeitsagentur-Standorten entwickelten und erprobten neuen Förderstruktur ist, mehr förderbedürftige Jugendliche als bisher im Übergang von der Schule in den Beruf zu erreichen, zur Ausbildungsreife zu führen und dauerhaft in die duale Berufsausbildung sowie in spätere Beschäftigung zu integrieren.

Das neue Fachkonzept vom Januar 2004 findet im Berufsberatungsjahr 2004/2005 erstmals Anwendung. Im Hinblick auf die kontinuierliche Weiterentwicklung des neuen Fachkonzeptes teilt sich die Entwicklungsinitiative in zwei Komplexe auf: Zum einen begleitet und evaluiert sie an fünf Standorten, die seit Herbst 2004 nach dem neuen Fachkonzept arbeiten, die Einführung des neuen Fachkonzeptes. Zum anderen werden an 19 Modellstandorten die Modellversuche fortgeführt, wobei inhaltlich unter anderem die Weiterentwicklung der Angebotsstruktur im Hinblick auf die Integration behinderter Jugendlicher im Vordergrund steht.

Das neue Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, zu dessen Zielgruppe ausdrücklich auch Menschen mit Behinderungen zählen, gibt die bisherige Maßnahmenstruktur (Grundausbildungs- und Förderlehrgang und Lehrgang „Testen – Informieren – Probieren“) auf und gliedert die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in Qualifizierungsebenen und Förder- und Qualifizierungssequenzen. Die Bundesagentur für Arbeit strebt mit dem Fachkonzept folgende Ziele an:

- Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit,
- Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Jugendlichen,
- Eröffnung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote,
- Erhöhung des Angebots an Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- Steigerung der Kundenzufriedenheit.

Die Neuausrichtung soll insgesamt zu einer Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit und damit zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen führen. Um diese Ziele zu erreichen, wurde das Förderkonzept stärker auf die individuellen Fähigkeiten des einzelnen Jugendlichen ausgerichtet und flexibler gestaltet (von der Maßnahme- zur Personenorientierung). Vorhandene Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung, der Erstausbildung und der Nachqualifizierung sollen künftig besser aufeinander abgestimmt werden. Die wesentlichen Eckpunkte der Weiterentwicklung sind:

- Auflösung der Maßnahmekategorien,
- inhaltliche Gliederung in Qualifizierungsebenen sowie Förder- und Qualifizierungssequenzen,
- Eignungsanalyse als Grundlage für eine erfolgreiche Qualifizierungsplanung,
- kontinuierliche Bildungsbegleitung,
- Stellenakquise und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit,
- Qualifizierungsvereinbarung als Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung,
- Förderung von kooperativen Qualifizierungsangeboten,
- flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte.

Zentrales Element der Förder- und Qualifizierungssequenzen ist die Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten auf Basis von Qualifizierungsbausteinen und durch ergänzenden fachtheoretischen Unterricht. Damit erhöht die Bundesagentur für Arbeit die Eingliederungschancen für behinderte junge Menschen auf dem allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, verbunden mit der Möglichkeit, bei einer zu einem späteren Zeitpunkt vorliegenden Ausbildungsreife der Jugendlichen mit der beruflichen Qualifizierung fortzufahren.

Die Qualifizierungsbausteine dienen dem Erwerb von berufsbezogenen Basisqualifikationen und erleichtern damit den Übergang von der Schule in die Ausbildung. Als ausdrücklicher Bestandteil des neuen Fachkonzepts sind sie auch für behinderte Jugendliche von großer Bedeutung. Qualifizierungsbausteine sind gemäß § 69 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (i. d. F. des Berufsbildungsreformgesetzes vom 23. März 2005, BGBl. I S. 931) inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden und der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit dienen. Über die vermittelten Grundlagen wird eine Bescheinigung ausgestellt. Bei den Qualifizierungsbausteinen handelt es sich nicht um die Vermittlung von Teilqualifikationen unterhalb der Grenze anerkannter Berufsabschlüsse. Sie eröffnen vielmehr die Möglichkeit, Jugendlichen im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung ausbildungsrelevante Grundkenntnisse und -fertigkeiten sowie erste berufliche Erfahrungen zu vermitteln, die sich

unmittelbar aus bestehenden Ausbildungsordnungen ableiten. Qualifizierungsbausteine tragen dazu bei, Berufsausbildungsvorbereitung und anschließende Berufsausbildung stärker miteinander zu verzahnen, auf diese Weise den Angeboten zur Berufsausbildungsvorbereitung ihren „Warteschleifen- und Versorgungscharakter“ zu nehmen und „Maßnahmekarrieren“ zu verhindern.

Die Qualifizierungsbausteine enthalten Lerneinheiten, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit befähigen, einen Bezug zum Ausbildungsrahmen enthalten, einen Vermittlungsumfang von 140 bis 420 Zeitstunden umfassen und durch eine Leistungsfeststellung nach der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung abgeschlossen werden. Ein Überblick über bereits entwickelte und von den zuständigen Stellen bestätigte Qualifizierungsbausteine ist auf der Homepage des Good Practice Center beim Bundesinstitut für Berufsbildung zu finden ([www.good-practice.de](http://www.good-practice.de)).

Bei der Durchführung und Ausgestaltung von berufsvorbereitenden Maßnahmen im Rahmen des Fachkonzepts ist den Bedürfnissen junger Frauen sowie behinderter Menschen Rechnung zu tragen. Bei der beruflichen Qualifizierung und Integration von Mädchen und jungen Frauen wird auf die Überwindung bestehender Nachteile hingewirkt.

Für Jugendliche mit Behinderung kann die maximale Förderdauer von zehn Monaten auf elf Monate verlängert werden. Haben die Maßnahmen das Ziel, direkt in Arbeit und nicht in Ausbildung zu vermitteln, beträgt die Förderhöchstdauer 18 Monate. Mit dieser Regelung macht die Bundesagentur für Arbeit deutlich, dass es trotz des hohen arbeitsmarktlichen Wertes und Nutzens einer abgeschlossenen Berufsausbildung in manchen Fällen Erfolg versprechender ist, nach der Schule auf eine Ausbildung zugunsten einer unmittelbaren Integration in Beschäftigung zu verzichten, um eine rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Die Bundesregierung präferiert die betriebliche Ausbildung behinderter Menschen. Allerdings erkennt sie an, dass es in bestimmten Fällen sinnvoll sein kann, einen behinderten Menschen auch ohne berufliche Qualifizierung unmittelbar in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern oder eine bereits vollzogene Eingliederung durch geeignete betriebsbezogene Leistungen zu sichern. Dies setzt allerdings voraus, dass eine (weitere) spätere Teilnahme an geeigneten Qualifizierungsangeboten angeboten wird und der weitere Reifeprozess der behinderten jungen Menschen mit dem Ziel der Herstellung der vollen Ausbildungsreife gefördert wird. Das hat die Bundesagentur für Arbeit bei den beabsichtigten Qualifizierungen und Einarbeitungen ohne Ausbildung sicher zu stellen. Die Förderung einer nach Möglichkeit vollen Ausbildungsreife schulentlassener behinderter junger Menschen ist Aufgabe aller am Qualifizierungsprozess Beteiligten. Die für ein weiteres berufliches Fortkommen notwendige Persönlichkeitsentwicklung erfordert bei den betroffenen behinderten jungen Menschen in vielen Fällen eine wei-

tere Förderung und wird sich nicht allein durch Zeitablauf einstellen.

Das Fachkonzept, das für alle Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen gilt, wird ergänzt um Regelungen für Einrichtungen im Sinne des § 102 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, die besondere Leistungen der beruflichen Rehabilitation anbieten. Hierzu gehören Berufsbildungswerke und vergleichbare Einrichtungen sowie wohnortnahe Anbieter von Leistungen der beruflichen Teilhabe. Diese Regelungen tragen dem besonderen Förderbedarf junger Menschen mit Behinderung Rechnung und sind bei der Umsetzung des Fachkonzepts anzuwenden. Unterstrichen wird die Notwendigkeit einer kontinuierlichen persönlichen Begleitung „aus einer Hand“ unter konstanten Rahmenbedingungen, die auch Orientierung und Sicherheit vermitteln. Um dieses zu erreichen wird die Notwendigkeit betont, Grundstufe, Förderstufe und eine eventuelle Übergangsqualifizierung sowie eine anschließende Berufsausbildung nahtlos miteinander zu verzahnen. Dadurch soll verhindert werden, dass in einer Qualifizierungsstufe erworbene Kompetenzen in einer Wartezeit verloren gehen. Die Bildungsbegleitung wird auch in der Berufsausbildung fortgesetzt. In einer bis zu drei Monate dauernden Stabilisierungsstufe sollen sowohl eine individuelle Begleitung in Belastungssituationen als auch ergänzende Maßnahmen zur Stabilisierung der Persönlichkeit erfolgen. Auch der Transfer des bisher in der Berufsvorbereitung erworbenen Wissens in den Betrieb und die Ausbildung und eine Beratung über möglicherweise erforderliche technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz und eine behinderungsgerechte Ausgestaltung der Ausbildung erfolgt in der Stabilisierungsphase. Damit soll der Einstieg in das Berufsleben unterstützt und gesichert werden.

Die Bundesagentur für Arbeit versteht das im Januar 2004 veröffentlichte neue Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen als lernendes Konzept und beabsichtigt, es aufgrund der Erfahrungen mit der Umsetzung weiter zu entwickeln. Bei der Weiterentwicklung des Fachkonzepts sollen auch die weiteren Erkenntnisse und Erfahrungen aus der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, die bis Ende 2006 fortgeführt wird und die Integration junger Menschen mit Behinderungen als einen besonderen fachlichen Schwerpunkt hat, berücksichtigt werden.

Auch der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) betont in seiner am 8. Dezember 2004 verabschiedeten Empfehlung zum Thema Berufsbildungsvorbereitung die Notwendigkeit, Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung stärker miteinander zu verzahnen, um die Ausbildungschancen von benachteiligten jungen Menschen zu verbessern. Ziel ist, die Jugendlichen so zu qualifizieren, dass sie eine konkrete und unmittelbare Perspektive für einen Wechsel auf einen Ausbildungsplatz erhalten. Mit den Qualifizierungsbausteinen wird den Arbeitgebern die Möglichkeit gegeben, benachteiligten jungen Menschen ausbildungsrelevante Grundlagen und erste berufliche Erfahrungen

im Betrieb zu vermitteln und sie dabei zugleich als potenzielle neue Auszubildende kennen zu lernen.

### **Berufsbildungswerke entwickeln Instrumente für einen passgenauen Übergang**

Um behinderten Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf den Übergang von der Schule auf geeignete Ausbildungsplätze zu erleichtern, haben einige Berufsbildungswerke (BBW) Instrumente für individuelle Orientierungsmöglichkeiten entwickelt.

Ein Verfahren, das versucht, diesen Ansprüchen gerecht zu werden, ist für den Bereich der praktisch-motorischen Fertigkeiten der „Handwerklich-motorische Eignungstest“ (HAMET). Auf Basis zweier Modellprojekte ist aus einem ursprünglich handwerklich-motorischen Eignungstest ein leistungsfähiges, modular aufgebautes Instrument entstanden, das handlungsorientierte Diagnostik und Training berufsfachlicher und fachübergreifender Kompetenzen, insbesondere bei jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf, wissenschaftlich fundiert ermöglicht.

Das Kooperationsprojekt „Profil-AC Probierwerkstatt“ zwischen dem CJD Jugenddorf Offenburg und der Agentur für Arbeit Offenburg realisiert die in § 33 SGB III vorgesehene vertiefte Berufsorientierung. Durch die Zusammenarbeit beider Institutionen wird Schülerinnen und Schülern aus den achten Klassen der Haupt- und Förderschulen ein individueller und realistischer Einblick in unterschiedliche Berufsfelder ermöglicht. Kernstück des Projekts ist die Arbeit in einer Probierwerkstatt. In mehreren Einheiten besuchen die Schülerinnen und Schüler die Fachzentren (Ausbildungswerkstätten) des CJD Jugenddorfs Offenburg oder die Werkstätten ausgewählter Kooperationseinrichtungen, wie z. B. der Gewerbeakademie Offenburg. Auf diesem Weg können sie ihre Vorstellungen und Neigungen zu den unterschiedlichen Arbeitsfeldern überprüfen und zu einer wirklichkeitsnäheren Einschätzung ihrer eigenen Möglichkeiten in Bezug auf ihren Wunschberuf kommen. Während des Probearbeitens werden die Schülerinnen und Schüler mit Hilfe ausgewählter und abgewandelter Module des PROFIL-ASSESSMENT-CENTER-Verfahrens (PROFIL-AC) beobachtet und bewertet. Die Probierwerkstatt ermöglicht es, über die Beurteilungsmöglichkeiten der Schule hinaus weitere individuelle Fähigkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erkennen. Erste Auswertungen zeigen die Tendenz, dass die Schülerinnen und Schüler, besonders bei den praktischen Anforderungen in den Werkstätten, überraschend positive Ergebnisse erzielen.

Das Zentrum für berufliches Reha-Assessment (ZEBRA) der BBW in der Oberlinhaus gGmbH in Potsdam ist eine Anlaufstelle für alle jungen Menschen mit Behinderung, die noch nicht wissen, für welchen Beruf sie sich aufgrund ihrer Interessen und ihrer angeborenen bzw. erworbenen Einschränkungen entscheiden sollen. Die angebotenen Module umfassen die berufliche Information, eine berufspraktische Erprobung sowie ärztliche und psychologische Eignungsdiagnostik. Dabei wird auch festgestellt, welche Arbeitshilfen die Jugendlichen unter Umständen benötigen, um eine Ausbildung beginnen zu können. Alle

Angebote werden von einem multidisziplinären Team, in dem psychologischer, ärztlicher, pädagogischer und sozialpädagogischer Sachverstand vertreten ist, begleitet und mit den Jugendlichen besprochen. Am Ende erhalten sie und der Rehabilitationsträger eine schriftliche Einschätzung. Die Empfehlungen berücksichtigen die Voraussetzungen, Interessen, Bedürfnisse und den Förderbedarf der Ratsuchenden ebenso wie die Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage.

### **Girls' Day bietet behinderten Mädchen zusätzliche Orientierung**

Häufig wählen Mädchen noch immer „typisch weibliche“ und technikferne Berufsfelder und schöpfen damit ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus. Daraus ergeben sich weit reichende Folgen für Arbeitsmarktchancen, Karriere- und Verdienstmöglichkeiten der jungen Frauen sowie für Unternehmen und Betriebe in zukunftsorientierten technischen Branchen, denen ein Mangel an qualifiziertem Nachwuchs droht. Für behinderte Mädchen ist es derzeit noch schwieriger als für nicht behinderte Mädchen, einen möglichst zukunftssicheren Ausbildungsplatz zu finden. Auch für sie bietet der Girls' Day gute Chancen, Kontakte zu Betrieben zu knüpfen. Das Projekt „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ wurde im Mai 2005 zum fünften Mal durchgeführt.

Ziel des Girls' Day ist, Schülerinnen Einblick in Berufsfelder zu gewähren, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. Vor allem technische Unternehmen und Betriebe mit technischen Abteilungen sowie Hochschulen, Forschungszentren und ähnliche Einrichtungen bieten am Girls' Day Veranstaltungen für Mädchen an. Anhand praktischer Beispiele erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann. Durch persönliche Gespräche mit Beschäftigten können die Mädchen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern.

Bislang wurde der Girls' Day nur von wenigen Mädchen mit Behinderung genutzt. Um das Lehrpersonal von Sonder- oder Integrationsschulen für den Girls' Day zu sensibilisieren, hat das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Projekt Weibernetz e. V. 2004 den Aufruf „Zukunft auch für behinderte Mädchen absichern! Girls' Day nutzen!“ gestartet. Im Rahmen dieses Aufrufs gab es Plakate für die Schulpinnwand und Flyer, die auf den Girls' Day aufmerksam machten. Für Mädchen mit Behinderung ist der Girls' Day dreifach sinnvoll: Behinderte Mädchen können in zukunftssichere Bereiche der Berufswelt Einblicke bekommen. Sie können ausprobieren, wie sie mit ihrer Behinderung in dem Betrieb zu Recht kommen. Und der Betrieb kann Erfahrungen mit behinderten Mädchen sammeln, um diese evtl. später einzustellen. Der Aufruf von Weibernetz e. V. wurde z. B. an alle Kultusministerien der Länder geschickt und von dort weitergeleitet. Die Aktivitäten zum Girls' Day sollen für 2006 intensiviert und noch weiter verbreitet werden.

### **Schulabgänger mit einer geistigen Behinderung**

Für junge Menschen mit einer geistigen Behinderung wird bundesweit die Werkstufe bzw. Abschlussstufe als Bestandteil der Schule für geistig behinderte Menschen für den Übergang zu einer beruflichen Ausbildung angeboten. Im Sinne einer beruflichen Grundbildung werden den Schülern und Schülerinnen vor allem praktische Basisfertigkeiten und notwendige Schlüsselqualifikationen vermittelt. Dies erfolgt vorwiegend im Rahmen von Arbeitsprojekten, Betriebserkundungen und Betriebspraktika.

Die heterogene Zusammensetzung der Schülerschaft in Förderschulen für geistig behinderte Menschen lässt keinen einheitlichen Schulabschluss auf vorgegebenem Niveau zu. Vielmehr müssen individuelle Abschlussziele gefunden werden, die den Leistungsmöglichkeiten der einzelnen Schüler und Schülerinnen entsprechen und den konkreten Gegebenheiten und Bedingungen in den einzelnen Bereichen ihrer künftigen Lebenswelt Rechnung tragen. Der zum Teil sehr unterschiedliche sonderpädagogische Förderbedarf der Schüler und Schülerinnen erfordert im berufsvorbereitenden Unterricht ein zieldifferenziertes Unterrichten auf der Basis individuell ausgerichteter Förderpläne. Die Abschlussstufe dauert im Regelfall drei Schuljahre, wobei je nach individuellem Bedarf eine Verlängerung oder Verkürzung möglich ist. Die Durchführung von Praktika erfolgt überwiegend mit Kooperationspartnern aus dem Kreis der Werkstätten für behinderte Menschen. Nur in Ausnahmefällen gelingt die Gewinnung von Praktikumsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Derzeit absolvieren noch weit über 90 Prozent aller Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einer geistigen Behinderung den Berufsbildungsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen und finden anschließend eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstätten.

### **Neue Wege: Projekte zur Förderung eines erfolgreichen Übergangs von der Schule in Ausbildung**

Es gibt verschiedene Projekte, die sich für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in Ausbildung einsetzen und im Folgenden dargestellt werden sollen.

Anfang 2002 startete im Rahmen der aus dem Europäischen Sozialfonds geförderten Gemeinschaftsinitiative EQUAL die Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderung trotz Behinderung“. In der Entwicklungspartnerschaft haben sich zahlreiche Organisationen zusammengeschlossen, die sich für die berufliche Integration von jungen Menschen mit Behinderungen einsetzen. Ausgangspunkt für die Entwicklungspartnerschaft war unter anderem, dass es trotz zahlreicher beruflicher Rehabilitationsangebote noch vielfältige Probleme bei der Integration von Menschen mit Behinderungen gibt. Probleme werden auch bei der Durchlässigkeit zwischen der Werkstatt für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen. Daher arbeiten im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft alle am Übergang beteiligten Akteure (Schule, Eltern, Unternehmen, Agenturen für

Arbeit, Kammern und unterschiedliche Träger der beruflichen Bildung) eng zusammen, um ein tragfähiges Netzwerk aufzubauen. Ziel ist die Gestaltung eines erfolgreichen Übergangs von der Schule in den Beruf durch individuelle Fördermaßnahmen und Unterstützungsangebote sowie die Festlegung relevanter und übertragbarer Qualitätskriterien.

Ein Partner der Entwicklungspartnerschaft ist das Institut für Erwachsenenbildung in Aurich. In einer Qualifizierungsmaßnahme absolvieren die Jugendlichen ein mehrmonatiges Praktikum, um in dem Betrieb eine begleitete Ausbildung nach den besonderen Ausbildungsregelungen aufzunehmen. Die Jugendlichen besuchen die Berufsschule und erhalten während der Ausbildung zusätzlich zwei Wochenstunden sozialpädagogische Begleitung und zwei Wochenstunden Stützunterricht. Die Agentur für Arbeit unterstützt die Arbeitgeber finanziell mit Lohnkostenzuschüssen. Ziel ist, sowohl den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen als auch den Entwicklungen des regionalen Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Um eine möglichst hohe Flexibilität in der Berufswahl zu erreichen, wird im Rahmen des Projekts angestrebt, die jeweils erforderlichen Sonderausbildungsregelungen in dem Kammerbezirk einzuführen, insbesondere wenn ein entsprechender Bedarf am Arbeitsmarkt besteht. Dies ist jedoch nach Auskunft des Instituts für Erwachsenenbildung in Aurich sehr zeitintensiv, da die in dem Kammerbezirk neue Berufsausbildungsregel von dem zuständigen Berufsbildungsausschuss, der nur ein bis zweimal jährlich tagt, genehmigt werden muss. Hier können die Änderungen im Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 zu einer Verbesserung führen, denn künftig sind die zuständigen Stellen verpflichtet, auf Antrag behinderter Menschen Sonderausbildungsregelungen auf Basis der Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zu erlassen.

Die im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft betreuten Jugendlichen kommen zu 46 Prozent aus Förderschulen (N = 84 TN), 55 Prozent sind in der Altersstufe zwischen 16 und 20 Jahren und 82 Prozent haben keine berufliche Vorbildung. Im Zeitraum Mai 2002 bis Februar 2005 waren 32 Prozent der Teilnehmer Frauen und 68 Prozent Männer. Im Untersuchungszeitraum Mai 2002 bis Juli 2004 konnten von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen (N = 62), die über den gesamten Maßnahmezeitraum (individuell zwischen 6 und 24 Monaten) in dem Projekt verblieben sind, 50 Prozent in Ausbildung bzw. Arbeit vermittelt werden. Ausbildungsberufe stehen in verschiedenen Bereichen, z. B. im Gartenbau, in der Hauswirtschaft, im Hochbau, im Einzelhandel, im Büro und als Bauzeichner bzw. als Bauzeichnerin zur Verfügung. Nach Auskunft des Instituts für Erwachsenenbildung in Aurich sind insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen aufgeschlossen gegenüber diesem Modell und arbeiten aktiv und engagiert mit.

Der Frauenanteil in diesem Projekt ist mit 32 Prozent bislang verhältnismäßig niedrig. Daher sollen die Förderung von Mädchen mit Behinderung und Gendertraining Schwerpunkte des Folgeprojekts im Rahmen der zweiten

Förderphase von EQUAL sein, das von Juli 2005 bis Dezember 2007 laufen wird. Im Rahmen des Projekts sollen insbesondere Lehrkräfte an (Förder-)Schulen für die besonderen Belange behinderter Mädchen sensibilisiert und die Schülerinnen direkt angesprochen werden.

Seit September 2004 läuft in der Bürgerservice gGmbH in Trier das Projekt PIA – Pilotprojekt zur Integration von jungen Menschen mit Behinderungen in Arbeit. Zielgruppe des Projekts sind junge Menschen mit Behinderung, die eine Empfehlung für den Arbeitstrainings- und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen haben, insbesondere Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen, Sinnesbehinderungen oder Lernbehinderung. Ziel des Projekts ist die Ermittlung und der Abgleich der individuellen und strukturellen Potenziale für mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Zielgruppe. Das Projekt ist als individuell orientierte berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme geplant und auf die Dauer von zwei Jahren angelegt. Als Sozialleistungsträger sind die örtlichen Arbeitsagenturen und Sozialhilfeträger, das Land Rheinland-Pfalz und der Europäische Sozialfonds beteiligt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in allen Bereichen des Bürgerservices Trier eingesetzt, z. B. im gastronomischen Bereich, im Garten- und Landschaftsbau, der Grünpflege und der Gärtnerei, im Elektro- und Elektronikschrottreycling, in der Erprobungs- und Qualifizierungswerkstatt, in der Textil- und der Fahrradwerkstatt. Im ersten Projektjahr werden acht junge Menschen mit Behinderung gefördert und ab dem zweiten Projektjahr vier weitere.

Den Übergang durch eine Vernetzung und damit eine erfolgreiche Kooperation von Lernorten zu erleichtern, ist auch das Ziel des Projekts „BOB – Berufsausbildung ohne Barrieren“, das behinderte Schüler und Schülerinnen bei dem Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Das vom Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e. V. Mainz durchgeführte und von Rheinland-Pfalz und dem Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt hilft bei der Suche nach Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und strebt dabei eine Vernetzung von Schulen und Berufsschulen, den Arbeitsagenturen, Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, Integrationsämtern und -fachdiensten und Arbeitgebern an. Die Vernetzung beginnt bereits während der letzten drei Schuljahre in beteiligten integrativen Schulprojekten. Den Jugendlichen soll auf diesem Weg ermöglicht werden, mittels individuell angepasster Maßnahmen eine berufliche Qualifizierung zu erwerben.

## **2.2 Betriebliche Berufsausbildung im dualen Bildungssystem**

Ziel der Berufsausbildung ist die Entwicklung einer individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit. Die Berufsausbildung soll eine berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderliche Fachbildung in einem geordneten Ausbildungsgang vermitteln. Wie bei der beruflichen Bildung nicht behinderter Menschen wird auch im Bereich der

Teilhabeförderung vorrangig eine betriebliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf angestrebt.

Das am 1. April 2005 in Kraft getretene, reformierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) bringt in § 64 deutlich zum Ausdruck, dass auch für behinderte Menschen der Grundsatz der Berufsausbildung nach der Ausbildungsordnung gilt, und dass sie gemäß den allgemein gültigen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen. Dabei sollen die Ausbildungs- und Prüfungsregelungen der für die Berufsausbildung zuständigen Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammern) gemäß § 65 BBiG die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen. Denkbar ist insbesondere eine Anpassung der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung und die Gewährung von Nachteilsausgleichen in der Prüfung. Eine Erleichterung kann in Einzelfällen auch die Möglichkeit sein, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Teilzeit zu absolvieren. Dies war bislang schon möglich, ist jetzt aber in § 8 BBiG ausdrücklich geregelt. Voraussetzung für eine Teilzeitausbildung ist, dass der Jugendliche ein berechtigtes Interesse geltend macht. Laut Gesetzesbegründung wurde bei der Neuregelung an Auszubildende gedacht, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen haben (Bundestagsdrucksache 15/4752). Aber auch behinderte Jugendliche können im Einvernehmen mit dem ausbildenden Betrieb diese Ausbildungsform vereinbaren und so einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erlangen. Ist trotz solcher Modifikationen eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich, gilt die Ausnahme des § 66 BBiG, wonach Sonderausbildungsregelungen für behinderte Menschen erstellt werden, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht absolvieren können.

### **Lernortkooperationen vernetzen Partner der Berufsausbildung**

Das neue Berufsbildungsgesetz betont die Notwendigkeit einer engen Kooperation der Lernorte. Als Lernorte nennt § 2 BBiG Betriebe in der Wirtschaft, Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, berufsbildende Schulen und sonstige Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung. Diese sollen in einer engen Lernortkooperation bei der Durchführung der Berufsbildung zusammenwirken. Die Kooperation ist in dem Gesetz als Daueraufgabe formuliert worden, um die Verknüpfung der Lernorte nach Qualität, Quantität und zeitlicher Effizienz der Bildungswege zu optimieren (Bundestagsdrucksache 15/4752).

Um dies zu erreichen, müssen die Vorgaben, die die Kultusministerkonferenz (KMK) bereits in einem Beschluss vom 20. Juni 1997 mit den Empfehlungen zur beruflichen Bildung behinderter Menschen gegeben hat, konsequent umgesetzt werden. In den Empfehlungen betont die KMK, dass sie es für eine vordringliche bildungspoliti-

sche Aufgabe halte, „allen behinderten Jugendlichen den Weg zu einer qualifizierenden beruflichen Bildung zu eröffnen“. Weiter heißt es in den Empfehlungen:

„Der Unterricht für behinderte Jugendliche, für dessen schulischen Teil die Kultusverwaltungen zuständig sind, sollte grundsätzlich in beruflichen Schulen gemeinsam mit Nichtbehinderten stattfinden, wobei zur Sicherung des Lernerfolges von Beginn der Ausbildungszeit an entsprechende Fördermaßnahmen zu treffen sind. Die Kultusminister verweisen hierzu auf ihre „Empfehlungen zur sonderpädagogischen Förderung in den Schulen in der Bundesrepublik Deutschland“ (Beschluss der KMK vom 6. Mai 1994). Für behinderte Jugendliche jedoch, deren Lernen so schwerwiegend, umfassend und langfristig beeinträchtigt ist, dass auch spezielle Fördermaßnahmen im beruflichen Schulwesen eine bestmögliche berufliche Bildung nicht gewährleisten können, sind besondere Einrichtungen zur beruflichen Bildung – differenziert nach Behinderungsart – erforderlich. Diese Einrichtungen müssen den sonder- und berufspädagogischen, sozialen und therapeutischen Erfordernissen entsprechen.“

Die Bildung von Netzwerken und die Einbindung der berufsbildenden Schulen, um lernbehinderten Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung anbieten zu können, war das Ziel von REGINE, dem 1998 gestarteten Modellprojekt „REGIONALE Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher“. Das Projekt wurde von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) initiiert und vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung gefördert. Im Rahmen von REGINE wurde die Möglichkeit erprobt, behinderte Jugendliche wohnortnah in Betrieben und (Regel-)Berufsschulen mit rehabilitationsspezifischer Unterstützung durch Bildungsträger statt in außerbetrieblichen Einrichtungen auszubilden. Zielgruppe des Projekts waren lernbehinderte Jugendliche. Während des fünfjährigen Projektzeitraums wurden in enger Zusammenarbeit von Rehabilitationsfachkräften, Reha-Beratern der Arbeitsagenturen und einem Begleitforschungsteam Erfahrungen mit diesem neuen Konzept zur Berufsausbildung behinderter Jugendlicher gesammelt und ausgewertet.

Insgesamt verlief das Projekt erfolgreich. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden hat die Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf bestanden. Nur ein knappes Zehntel der Auszubildenden fiel bei der Prüfung durch, ein Fünftel brach die Ausbildung ab und die übrigen Jugendlichen wechselten während der Maßnahme den Lernort, z. B. in ein Berufsbildungswerk. Von den Auszubildenden des ersten einbezogenen Jahrgangs, die ihre Prüfung bestanden hatten, wurden 40 Prozent von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen: Hier kam es zu dem so genannten „Klebeffekt“, den sich die Projektträger dieser Ausbildung von behinderten Jugendlichen unter betrieblichen Bedingungen versprochen hatten. Weitere 13 Prozent fanden eine Stelle in einem anderen Betrieb.

Im zweiten Modelljahrgang waren sogar knapp 80 Prozent der Auszubildenden nach bestandener Prüfung ausbildungsadäquat beschäftigt. Insgesamt gesehen stellt der

neue Lernort „Betriebliche Ausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ eine wichtige wohnortnahe und kostengünstige Ergänzung des bisherigen gestuften Berufsförderungskonzepts der Bundesagentur für Arbeit dar. Bei intensiver Förderung der Jugendlichen und Kooperation mit allen an der Ausbildung Beteiligten bestehen gute Chancen für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss und eine anschließende berufliche Integration.

Der Frauenanteil nahm während der Laufzeit des Projektes zu: Während im ersten Jahrgang nur 25 Prozent der Auszubildenden Frauen waren, stieg ihr Anteil auf 42 Prozent im vierten Projektjahr.

Auch nach Abschluss des Projekts wird die Möglichkeit zur wohnortnahen Rehabilitation von den Arbeitsagenturen an den REGINE-Standorten weiter genutzt und auch für Jugendliche mit anderen Behinderungen als einer Lernbehinderung in Anspruch genommen. Da REGINE für lernbehinderte Jugendliche entwickelt worden ist, ist die Entwicklung hier abzuwarten.

Die BAR beteiligt sich auch an der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ mit dem Anschlussprojekt „Evaluation von nachhaltigen Erfolgen wohnortnaher, betrieblicher Erstausbildung (lern-)behinderter Jugendlicher“. Die Ausbildungs- und Eingliederungserfolge der bislang nicht erfassten Teilnehmer und Teilnehmerinnen an dem Ende 2003 abgeschlossenen REGINE-Projekt werden evaluiert, um Ausbildungs- und Eingliederungserfolge unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit darstellen zu können.

Ein gutes Beispiel für erfolgreiche Lernortkooperation bietet auch die Nikolauspflanze, eine in Stuttgart ansässige Stiftung für blinde und sehbehinderte Menschen, zu der auch das Berufsbildungswerk Stuttgart gehört. Seit 2000 bietet die Stiftung blinden und sehbehinderten jungen Menschen, die wohnortnah einen Beruf erlernen möchten, im Rahmen der Wohnortnahen Kooperativen Berufsausbildung für blinde und sehbehinderte Menschen (WKB) Begleitung und Unterstützung. In das Beratungsangebot wird auch die jeweilige Berufsschule mit einbezogen, die über die Sehschädigung, ihre Auswirkungen im Unterricht und die erforderlichen Hilfsmittel informiert wird. Ausbildungen erfolgen insbesondere in kaufmännischen Berufen und im Bereich Garten- und Landschaftsbau, sind aber auch als Fachinformatiker/-in möglich. Hier arbeitet die WKB zurzeit mit dem Kleinunternehmen bksys Systemplanung (sechs Mitarbeiter) im Stuttgarter Raum zusammen, das einen blinden Jugendlichen zum Fachinformatiker ausbildet und Praktikplätze zur Verfügung stellt. Die Firma bksys hat dabei die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen für die Ausbildung geschaffen, beispielsweise in Zusammenarbeit mit der örtlichen Arbeitsagentur für eine stationäre und mobile PC-Ausrüstung, so dass diese auch in der Berufsschule genutzt werden kann. An der WKB nehmen seit 2000 durchschnittlich sieben Jugendliche jährlich teil, wobei das Angebot besonders junge Frauen anspricht: 67 Prozent der Beteiligten sind Frauen und 33 Prozent Männer. Alle bisherigen Teilnehmerinnen und

Teilnehmer an der WKB sind dauerhaft beruflich integriert worden.

Kooperation und das Knüpfen eines tragfähigen Netzwerkes ist auch Aufgabe der Fachberaterin „Schwerbehinderung im Handwerk“ der Handwerkskammer für Schwaben. Die Fachberaterin informiert und unterstützt Arbeitgeber und schwerbehinderte Auszubildende und Arbeitnehmer im Handwerk und steht mit dem örtlichen Integrationsamt und den örtlichen Arbeitsagenturen in Kontakt. Im Bereich Ausbildung unterstützt sie Jugendliche bei der Berufswahl und hilft, wenn während der Ausbildung Probleme auftreten. Dabei entwickelt sie in Zusammenarbeit vor allem mit dem Integrationsamt und den Arbeitsagenturen Lösungsvorschläge und hilft Arbeitgebern und Auszubildenden bei deren Umsetzung. Dieses Modell, das die Handwerkskammer für Schwaben zusammen mit dem Integrationsamt der Regierung von Schwaben durchführt, zeigt, dass insbesondere auch Kleinbetriebe durch gezielte Information, Beratung und Unterstützung zur Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen motiviert werden können.

#### **Nachteilsausgleiche verbessern die Chancen behinderter Auszubildender**

Als grundgesetzlich verbrieftes Recht sollen Nachteilsausgleiche nach § 65 BBiG und § 42 I Handwerksordnung (HwO) die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen während einer Berufsausbildung berücksichtigen. Danach sollen in Regelungen zur Durchführung der Berufsausbildung und in Prüfungsordnungen die besonderen Belange behinderter Menschen berücksichtigt werden. Dies gilt gemäß § 65 Abs. 1 BBiG und § 42 I Abs. 1 HwO „insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer der Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen.“ Auch nach § 13 Abs. 4 der Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen sind die besonderen Belange der behinderten Teilnehmer und Teilnehmerinnen bei der Prüfung zu berücksichtigen.

In einer Empfehlung des Hauptausschusses des BiBB vom 24. Mai 1985 mit dem Titel „Berücksichtigung besonderer Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfung“ und in einer weiterführenden Orientierungshilfe aus dem Jahre 1990 wurden bereits wichtige Hinweise auf Prüfungsmodifikationen für die unterschiedlichen Behinderungsarten aufgenommen. Mittlerweile haben sich Prüfungsmethoden und -verfahren jedoch teilweise verändert. Die in den letzten Jahren durchgeführten Neuordnungen weisen in verschiedenen Berufsbereichen eine größere Flexibilität in der Prüfung auf. Im Bereich der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen sind neue Ausbildungsstrukturen in Form von Bausteinkonzepten entwickelt worden.

Daher ist im BiBB ein umfangreiches Handbuch für die Prüfungspraxis mit dem Titel „Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer“ erarbeitet und im Jahr 2004 veröffentlicht worden.

Ziel des Handbuchs ist zu verdeutlichen, wie behinderungsbedingte Benachteiligungen im Prüfungsgeschehen auf geeignete Weise kompensiert werden können. Zahlreiche Fallbeispiele zu einzelnen Behinderungsarten und Prüfungsmodifikationen wurden aufgenommen und vertiefende Erläuterungen zu einzelnen Behinderungen angefügt.

Die Prüfungsmodifikationen richten sich nach dem Einzelfall. Häufig reichen schon vermeintlich alltägliche Dinge, um die Prüfungssituation an die Belange behinderter Menschen anzupassen. So leiden beispielsweise lernbehinderte Jugendliche vergleichsweise oft unter Versagensängsten in der Prüfung. Dem kann durch eingehende Vorgespräche und einem damit verbundenen verbesserten Prüfungsklima und größerer Transparenz abgeholfen werden. Möglich ist auch eine Prüfung in gewohnter Umgebung. Unabhängig von der Behinderungsart wird häufig die Prüfungszeit verlängert oder die Prüfung in der eigenen Ausbildungsstätte oder an den eigenen für die Auszubildenden eingerichteten Ausbildungsplätzen durchgeführt. Ferner können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsstätte oder Schule Mitglieder des Prüfungsausschusses sein oder als Betreuungspersonen an der Prüfung teilnehmen. Als Nachteilsausgleich kommen auch Modifikationen in der Darstellung der schriftlichen Prüfungsaufgaben in Betracht. Bei der Prüfung von blinden und sehbehinderten Menschen ist eine behinderungsgerechte Umgestaltung der Antwortbögen und der Arbeitstechniken sinnvoll. Ein geeigneter Nachteilsausgleich für gehörlose, schwerhörige oder sprachbehinderte Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer ist die Umsetzung der Prüfungsfragen in eine für hörgeschädigte Menschen angemessene und gewohnte Sprache (sog. „Einfachsprache“) und die Abwandlung der Prüfungsfragen durch erläuternde Zeichnungen. Weitere Beispiele für Nachteilsausgleiche sind der Einsatz von Lese- und Schreibhilfen, Diktiergeräten und von Computern.

### **Breitere Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt durch Vereinheitlichung von Sonderausbildungsregelungen**

Trotz eines breiten Unterstützungsangebotes und der Gewährung von Nachteilsausgleichen kann nicht davon ausgegangen werden, dass jeder behinderte Jugendliche – auch nicht bei maximaler Teilhabeförderung – in der Lage ist, eine reguläre Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Für diese Jugendlichen besteht aber die Möglichkeit, eine Ausbildung nach Sonderausbildungsregelungen gemäß § 66 BBiG zu absolvieren. Diese Vorschrift wurde durch das Berufsbildungsreformgesetz mit Wirkung ab dem 1. April 2005 neu gefasst. Nunmehr treffen die zuständigen Stellen auf Antrag des behinderten Menschen gemäß § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO entsprechende Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt. Damit steht es künftig nicht mehr im Ermessen der zuständigen Stelle, besondere Ausbildungsregelungen zu schaffen, sondern die zuständige Stelle ist

verpflichtet, auf Antrag behinderter Menschen und bei Nachweis einer Ausbildungsmöglichkeit tätig zu werden. Liegen hierzu Empfehlungen des Hauptausschusses beim BiBB vor, sind diese den Ausbildungsregelungen zugrunde zu legen.

Damit haben die Empfehlungen des Hauptausschusses künftig einen verbindlichen Charakter und müssen von den zuständigen Stellen angewandt werden. Zwar hat der Hauptausschuss beim BiBB bereits 1 978 Empfehlungen für Ausbildungsregelungen für behinderte junge Menschen als Rahmenrichtlinie für die Gestaltung der Kammerregelungen verabschiedet, auf der Grundlage dieser Rahmenrichtlinie Musterausbildungsregelungen für die Bereiche Metall, Büro, Holz und Farbe erarbeitet und den zuständigen Stellen als Grundlage für ihre Regelungen an die Hand gegeben. Allerdings hatten die zuständigen Stellen von den Empfehlungen des Hauptausschusses in der Praxis bislang nur unzureichend Gebrauch gemacht. Dadurch sind rund 900 nicht bundeseinheitliche Einzelregelungen der zuständigen Stellen mit bestenfalls regionaler Akzeptanz entstanden, was die Möglichkeiten behinderter Menschen zur Verwertung derartiger beruflicher Qualifikationen begrenzt und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stark einschränkt. Dem will die Neuregelung entgegenwirken.

Auf der Basis der besonderen Ausbildungsregelungen wurden nach Auskunft des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Jahr 2004 bundesweit 14 761 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (9 643 Männer, 5 118 Frauen). Dies sind 896 Ausbildungsverträge mehr (6,5 Prozent) als 2003. Der Frauenanteil von 35 Prozent entspricht den demographischen Gegebenheiten: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren 36 Prozent der Abgänger aus Förderschulen im Schuljahr 2001/2002 Frauen.

Allerdings hat ein erfolgreicher Modellversuch des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gezeigt, dass die Erforderlichkeit von Ausbildungen nach Sonderausbildungsregelungen durch eine auf die Belange der behinderten Auszubildenden bezogene Ausgestaltung der Rahmenbedingungen während der Ausbildung deutlich gesenkt werden kann. In dem knapp sechsjährigen Modellversuch (Oktober 1996 bis Juni 2002) konnte durch die konsequente Anwendung der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausbildung und Umschulung Behinderter in Elektroberufen“ die Ausbildung von behinderten Auszubildenden in einem anerkannten Elektroberuf deutlich verbessert und die Zahl der Auszubildenden, die speziell für behinderte Menschen konzipierte Ausbildungsgänge nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO durchlaufen, gesenkt werden. Die Empfehlung des Hauptausschusses enthält konkrete pädagogisch/didaktische und organisatorische Hinweise für die mit der Ausbildung und Umschulung von behinderten Jugendlichen und Erwachsenen beauftragten Personen und Institutionen. Die Anwendung und Umsetzung dieser Empfehlung wurde an den Modellversuchstandorten Hannover, Neckargemünd und Volmarstein (Berufsbildungswerke für die Ausbildung behinderter Ju-

gendlicher) sowie in Frankfurt, Hamburg und Hamm (Berufsförderungswerke für die Umschulung Erwachsener) erprobt.

Im Bereich Ausbildung haben insgesamt (in normaler oder verlängerter Ausbildungszeit) 77 Prozent der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Berufsbildungswerke die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit Erfolg absolviert. Die Abbruchquote lag bei knapp 9 Prozent (dies waren überwiegend Jugendliche, die keine Möglichkeit hatten, von einer Ausbildung nach den Sonderausbildungsregelungen in einen regulären Ausbildungsgang zu wechseln). Einen Abschluss nach den Sonderausbildungsregelungen im Sinne des § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO erreichten knapp 14 Prozent der teilnehmenden Jugendlichen. Durch die intensive pädagogische Förderung und die Möglichkeit der Ausbildungszeitverlängerung waren weitaus mehr Personen in der Lage, einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erlangen, als von den ausbildenden Instituten zunächst angenommen. Insgesamt konnten 60 Prozent der Personen, die für eine Ausbildung nach den Sonderausbildungsregelungen angemeldet worden waren, eine reguläre Ausbildung erfolgreich abschließen. Die Umsetzung der Hauptausschussempfehlung mit dem Ziel höchstmöglicher Abschlüsse für behinderte Auszubildende sowie Umschüler und Umschülerinnen hat sich demnach als ausgesprochen erfolgreich erwiesen. Hierbei spielte auch die Entwicklung von curricularen Bausteinsystemen, die eine stärkere Binnendifferenzierung der Ausbildungen ermöglichten, eine wichtige Rolle. Die in dem Projekt gemachten Erfahrungen werden weiter angewandt und fortentwickelt.

### **Ausbildung in Integrationsprojekten**

Die Ausbildung behinderter Jugendlicher in Integrationsprojekten bzw. -firmen wird künftig stärkere Bedeutung erlangen. Bisher befanden sie sich noch überwiegend in der Aufbau- und Konsolidierungsphase, nachdem die Regelungen über Integrationsprojekte mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 29. September 2000 in das damalige Schwerbehindertengesetz eingefügt worden waren. Integrationsprojekte sind am allgemeinen Arbeitsmarkt tätige Unternehmen, die überdurchschnittlich viele besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen – mindestens 25 Prozent bis regelmäßig maximal 50 Prozent. Dies sind schwerbehinderte Menschen, deren Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt wegen Art und Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. Ende 2004 gab es ca. 500 Integrationsunternehmen und -abteilungen in Deutschland, die nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen über 100 besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche ausbilden (40 Prozent Frauen, 60 Prozent Männer) und mehrere hundert Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Diese Zahl will die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen mit dem Projekt „500 neue Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung in Integrationsfirmen“ erhöhen und die Schaffung und Erweiterung von Ausbildungsmöglichkeiten in allen Inte-

grationsfirmen vorantreiben. Näheres dazu ist im Kapitel „Initiative job – Jobs ohne Barrieren“ dargestellt. Zu den Integrationsfirmen, die schon heute ausbilden, gehören die Integrationsfirma FEMOS und das Hotel Regenbogenhaus.

Die Integrationsfirma FEMOS bildet seit 2002 regelmäßig in ihren sechs CAP-Supermärkten behinderte Menschen aus. Zuletzt haben sechs Auszubildende im Jahr 2004 ihre Ausbildung zum Verkäufer bzw. zur Verkäuferin mit einer Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer erfolgreich beendet. Die Ausbildung erfolgt dual, wobei der Praxisteil in den Betrieben, d. h. in den CAP-Supermärkten erfolgt und der Theorieteil als Blockunterricht (ca. 17 Wochen pro Jahr) im zentralen Fortbildungsreferat der Gemeinnützigen Werkstätten und Wohnstätten Sindelfingen (GWW Sindelfingen) durchgeführt wird. Nach Abschluss der zweijährigen Ausbildung steht es den Absolventen offen, sich zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau im Einzelhandel weiterzubilden oder direkt in den freien Arbeitsmarkt zu wechseln.

Seit dem Jahr 2002 werden kontinuierlich sechs Auszubildende pro Ausbildungsjahr eingestellt. Die Personen, die die Ausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen haben, wurden bei einem entsprechenden Wunsch alle in reguläre Arbeitsverhältnisse in den CAP-Supermärkten oder in anderen Einzelhandelsbetrieben vermittelt. Als besonders positiv wird von dem verantwortlichen zentralen Ausbildungsreferat angesehen, dass die Auszubildenden mit einer psychischen Behinderung während der gesamten vier Lehrjahre bislang keinen Einbruch hatten und kein Klinikaufenthalt wie vor Beginn der Ausbildung erforderlich war. Diese beachtliche Stabilisierung wird auf die hohe Motivation zurückgeführt, die bei allen Auszubildenden festgestellt werden konnte und die aus der gleichberechtigten Zusammenarbeit mit nicht behinderten Menschen resultiert. Damit ist die Ausbildung nicht nur ein erster, wichtiger Schritt für eine erfolgreiche Integration in das Arbeitsleben, sondern auch für die Teilhabe in der Gesellschaft.

Das Hotel Regenbogenhaus in Freiberg/Sachsen arbeitet eng mit dem Verein Regenbogenhaus e. V. Freiberg zusammen. Dieser Verein führte von Dezember 1998 bis August 2001 ein Projekt zur Qualifizierung von 19 lern- und geistigbehinderten jungen Erwachsenen durch. Die Teilnehmer erhielten zum Projektende ein IHK-Zertifikat über ein Modul des Ausbildungsberufes „Helfer im Gastgewerbe“ (Küche, Service, Hausdienst). Anschließend wurden sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in das Hotel Regenbogenhaus übernommen, welches zielgerichtet als Arbeitsstätte für die behinderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Förderung des Sächsischen Sozialministeriums, der „Aktion Mensch“, der AG Software Stiftung barrierefrei um- und ausgebaut wurde. 14 der qualifizierten schwerbehinderten Menschen sind gegenwärtig im Hotel beschäftigt und nehmen an einem Weiterbildungsprojekt im Hotel Regenbogenhaus teil. Über die Vermittlung weiterer Fertigungsinhalte aus dem Berufsfeld „Helfer im Gastgewerbe“ bzw. bei Vorliegen von drei IHK-zertifizierten Modulen über die Anerkennung des

Berufes „Helfer im Gastgewerbe“ soll eine kontinuierliche Leistungsverbesserung bei den schwerbehinderten Jugendlichen erreicht werden. Im Mai und Juni 2005 haben sich vier Mitarbeiter bei der IHK Südwestsachsen in Chemnitz dieser Prüfung unterzogen.

In einem weiteren zweijährigen Projekt (Dezember 2003 bis November 2005) werden zehn junge lern- und geistig-behinderte Jugendliche durch eine Qualifizierung mit Praktika in anderen Unternehmen der Region in den Bereichen Küche, Service und Wirtschaftsdienst auf eine Tätigkeit in anderen Betrieben der Hotellerie und der Dienstleistungsbranche vorbereitet. Die fachpraktische Unterweisung erfolgt im Hotel Regenbogenhaus, die schulische im Berufsausbildungsförderverein Brand-Erbisdorf. Nach Abschluss der Maßnahme erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine IHK-Zertifizierung einzelner Module. Ziel ist, dass die Jugendlichen anschließend von den Praktikumsbetrieben in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Eine Fortführung dieses Qualifizierungsprojektes auch in den Jahren 2006 und 2007 ist geplant. Fünf junge schwerbehinderte Menschen sollen im Herbst 2005 erstmalig mit der beruflichen Ausbildung zu „Helfern im Gastgewerbe“ beginnen.

### 2.3 Staatliche Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte Menschen ausbilden

Entscheidet sich ein Arbeitgeber für die Ausbildung eines behinderten Jugendlichen, kann er zahlreiche finanzielle Hilfen in Anspruch nehmen. Damit soll Arbeitgebern die Möglichkeit gegeben werden, bei Bedarf technische Voraussetzungen am Arbeitsplatz für die Ausbildung eines behinderten Jugendlichen zu schaffen. Aber auch die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben soll gestärkt werden.

So können Arbeitgeber gemäß § 102 Abs. 3 S. 1 Nr. 2a SGB IX i. V. m. § 26 SchwbAV Zuschüsse oder Darlehen bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls für die behinderungsgerechte Einrichtung des Betriebes bekommen. Förderfähig ist auch die Ausstattung von Ausbildungsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitshilfen einschließlich der Wartung und Instandsetzung der Arbeitshilfen und sonstige Maßnahmen, durch die eine dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung ermöglicht wird. Das Schaffen neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche ist gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2, 3, § 26 SchwbAV förderfähig, wenn gewährleistet ist, dass der geförderte Arbeitsplatz für einen längeren Zeitraum schwerbehinderten Menschen vorbehalten ist.

Daneben sind für viele Arbeitgeber Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung wichtig. Voraussetzung für die Zuschüsse ist, dass für die behinderten Jugendlichen eine Ausbildung sonst nicht zu erreichen ist (§ 236 SGB III, § 34 SGB IX). In der Höhe orientiert sich der Zuschuss an der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr. Der Zuschuss zu der Ausbildungsvergütung eines behinderten Jugendlichen soll nach § 236 SGB III regelmäßig 60 Prozent der monatlichen Ausbildungsver-

#### Behinderungsgerechte Einrichtung von Ausbildungsplätzen

Leistung	Voraussetzungen
Zuschuss oder Darlehen bis zur Höhe der notwendigen Kosten unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls	Behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten  Ausstattung von Ausbildungsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitshilfen  Sonstige Maßnahmen, durch die eine dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung ermöglicht, erleichtert oder gesichert wird
Leistungsträger: Rehabilitationsträger, Agentur für Arbeit, Integrationsamt	

#### Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen

Leistung	Voraussetzungen
Zuschuss oder Darlehen bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten bei angemessener Beteiligung des Arbeitgebers an den Gesamtkosten	Geförderter Platz bleibt längerfristig schwerbehinderten Mitarbeitern vorbehalten
Leistungsträger: Integrationsamt	

gütung für das letzte Ausbildungsjahr nicht übersteigen. Nach § 235a Abs. 1 SGB III können Arbeitgeber für die Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung erhalten. Dieser soll regelmäßig 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr oder der vergleichbaren Vergütung einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtversicherungsbeitrag nicht übersteigen. In Ausnahmefällen kann in beiden Fällen der Zuschuss auch bis zu 100 Prozent betragen. Wird ein nach § 235a Abs. 1 SGB III geförderter schwerbehinderter Jugendlicher im Anschluss an die Ausbildung von einem Betrieb in ein Arbeitsverhältnis übernommen, kann für die Zeit von maximal einem Jahr ein Eingliederungszuschuss von bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts von der zuständigen Arbeitsagentur gewährt werden (§ 235a Abs. 3 SGB III).

Zudem können Arbeitgeber, die ohne Beschäftigungspflicht besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche ausbilden, nach § 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i. V. m. § 26a SchwbAV von den Integrationsämtern Zuschüsse zu Gebühren, die bei der Berufsausbildung entstehen, erhalten. Hierzu zählen insbesondere Abschluss- bzw. Ein-

**Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für behinderte Menschen**

Leistung	Voraussetzungen
Zuschuss bis 60 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr, in Ausnahmefällen bis zu 100 Prozent  Leistungsträger: Rehabilitationsträger, Agentur für Arbeit	Für behinderte Menschen, wenn die Ausbildung sonst nicht zu erreichen ist

**Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen**

Leistung	Voraussetzungen
Zuschuss bis zu 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, in Ausnahmefällen bis zu 100 Prozent  Leistungsträger: Agentur für Arbeit	Für schwerbehinderte bzw. gleichgestellte behinderte Menschen, wenn die Ausbildung sonst nicht zu erreichen ist

tragungsgebühren, Prüfungsgebühren für die Ablegung der Zwischen- und der Abschlussprüfung, Betreuungsgebühren für Auszubildende und Kosten für überbetriebliche Ausbildungsabschnitte. Die Zuschüsse können bis zur vollen Höhe der nachgewiesenen Gebühren erbracht werden.

Auch können Arbeitgeber, die behinderte Jugendliche ausbilden, durch das Integrationsamt nach § 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i. V. m. § 26b SchwbAV Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung erhalten. Bei den geförderten Auszubildenden handelt es sich gemäß § 68 Abs. 4 SGB IX um Jugendliche, die für die Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder nicht festgestellt ist. Der Nachweis wird durch eine Stellungnahme der Arbeitsagenturen erbracht. Damit können insbesondere Jugendliche mit verminderten Lernleistungen und mit Entwicklungsstörungen des Lesens und des Schreibens gefördert werden. In einer Empfehlung zählt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zu den Kosten der Berufsausbildung Personalkosten der Ausbilder und insbesondere Kosten für Lehr- und Lernmaterial, Berufs- und Schutzkleidung und die Ausbildungsverwaltung. Entsprechend der Emp-

fehlung können die Zuschüsse pauschal bis zur Höhe von 2 000 Euro für jedes Ausbildungsjahr erbracht werden.

**Zuschüsse zu Gebühren**

Leistung	Voraussetzungen
Zuschüsse, insbes. zu Prüfungsgebühren  Leistungsträger: Integrationsamt	Für besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene

**Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung**

Leistung	Voraussetzungen
Prämien und Zuschüsse  Leistungsträger: Integrationsamt	Für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind

Wichtig für Arbeitgeber sind auch die Anrechnungsmöglichkeiten von Ausbildungsplätzen, die mit behinderten oder schwerbehinderten Jugendlichen besetzt sind, auf die Ausgleichsabgabe. Dabei ist eine Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze bei der Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen und von Jugendlichen die im Rahmen der verzahnten Ausbildung einen Teil ihrer Ausbildung in einem Betrieb durchführen, möglich. Eine Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätzen kann erfolgen, wenn die Vermittlung des schwerbehinderten Jugendlichen aufgrund der Besonderheiten der Behinderung besonders schwierig ist.

**Mehrfachanrechnung auf Pflichtarbeitsplätze**

Leistung	Voraussetzungen
Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze	Ausbildung eines schwerbehinderten Menschen Behinderte Menschen in einem Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerk, die einen Teil ihrer Ausbildung in einem Betrieb durchführen
Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze  Leistungsträger: Agentur für Arbeit	Vermittlung stößt wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten

Für die Bundesregierung ist die Förderung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen von besonderer Bedeutung. Die Bundesagentur für Arbeit wird auch weiterhin in ihrem Zuständigkeitsbereich sicherstellen, dass alle

behinderten Menschen die zu ihrer Teilhabe am Arbeitsleben individuell erforderlichen Leistungen ungeschmälert erhalten. Sie ist auch in Zukunft unter Aufwendung erheblicher finanzieller Mittel maßgeblich daran beteiligt, behinderten und schwerbehinderten Menschen durch Förderung der beruflichen Rehabilitation nachhaltige Perspektiven für eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

## 2.4 Wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtungen

Trotz bestehender Fördermöglichkeiten und der Gewährung von Nachteilsausgleichen können nicht alle behinderten Jugendlichen betrieblich ausgebildet werden. Einige brauchen ergänzende pädagogische und soziale Hilfen, um ihre Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Hier haben wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtungen aufgrund des Lernortkonzepts der Bundesagentur für Arbeit („so normal wie möglich, so speziell wie nötig“) erheblich an Bedeutung gewonnen.

Besonderheit der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen ist ihre Wohnort- und Betriebsnähe. Sie ermöglichen behinderten Jugendlichen eine berufliche Erstausbildung in regionalen Netzwerken und nutzen diese, um Berufsvorbereitung und Berufsausbildung entweder in direkter Kooperation mit Betrieben oder betriebsnah entsprechend den individuellen Förderbedarfen zu gestalten und damit auch die Übergänge in betriebliche Beschäftigung zu erleichtern. Sie halten ein differenziertes Angebot für die berufliche Qualifizierung der meist lernbehinderten Jugendlichen vor. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Berufsvorbereitung sowie kooperative Ausbildungsformen, in denen die Einrichtungen die Teilnehmer bei betrieblichen Ausbildungen (in Regelberufen und nach Sonderausbildungsregelungen) begleiten. Sie bilden damit ein bedeutendes Bindeglied zwischen den Ausbildungsmöglichkeiten in Betrieben und stationären Ausbildungen in Berufsbildungswerken.

Die wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen sind in den neuen Ländern stark vertreten. Bei dem Aufbau eines flächendeckenden Netzes von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation in den neuen Ländern ist der Grundsatz „ambulant vor stationär“ in die Planung mit einbezogen worden. Die wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen decken einen Großteil des Ausbildungsbedarfs für behinderte Jugendliche ab. Sie haben sich zur Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnortnaher Beruflicher Rehabilitationseinrichtungen (BAG WBR) zusammen geschlossen. Durch die wohnortnahen Angebote bilden die Einrichtungen eine Brücke zwischen den Fähigkeiten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen und den regionalen Anforderungen des Arbeitsmarktes. Die enge Kooperation zu Betrieben der Region erhöht die Marktnähe der beruflichen Ausbildung, zeigt potenziellen Arbeitgebern die Leistungsfähigkeit dieser jungen Menschen auf und verbessert somit den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies trägt dazu bei, dass in Einrichtungen der BAG WBR die Erfolgsquoten bei Prüfungen durchgängig bei über 90 Prozent liegen und die Integration in den ersten Ar-

beitsmarkt bei 70 Prozent. Jährlich beginnen ca. 4 000 behinderte Jugendliche ihre berufliche Ausbildung in einer dieser Einrichtungen, 55 Prozent von ihnen in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Jeweils rund 50 Prozent der Auszubildenden sind Männer und Frauen.

Zielgruppe der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen sind lernbehinderte Jugendliche. Als lernbehindert gelten Personen, die in ihrem Lernen umfangreich und lang andauernd beeinträchtigt sind und die deutlich von der Altersnorm abweichende Leistungs- und Verhaltensformen aufweisen, wodurch ihre berufliche Integration wesentlich und auf Dauer erschwert wird. Circa 80 Prozent der Jugendlichen in den wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen haben eine Lernbehinderung, und ca. 20 Prozent sind junge Menschen mit Mehrfachbehinderungen.

Die Vermittlung beruflicher Kompetenzen in wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen erfolgt aufgrund der individuellen Möglichkeiten der Jugendlichen und der betrieblichen Anforderungen. Als Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung sind vorgesehen:

- teilnehmergerechte Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Berufsvorbereitung,
- kooperative Ausbildungsformen, in denen die Teilnehmer bei betrieblicher Ausbildung begleitet werden,
- Ausbildung in Regelberufen,
- bei Beachtung von Art und Schwere der Behinderung Ausbildung nach den Sonderausbildungsregelungen oder Qualifizierung in in sich abgeschlossenen Qualifizierungsbausteinen,
- gezielte Vermittlung von Nischen- und Zusatzqualifikationen.

Die Ausbildungsverhältnisse bestehen zwischen den Einrichtungen und den Jugendlichen, wobei die Einrichtungen eng mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in der Region zusammenarbeiten. Dabei gibt es verschiedene Formen der Zusammenarbeit:

- bestimmte Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne werden komplett während betrieblicher Einsätze vermittelt,
- spezifische Anforderungen, die in der betrieblichen Praxis verfügbar sein müssen, werden im Betrieb als Zusatzqualifikationen vermittelt,
- eine konkrete Einarbeitung im Betrieb erfolgt, wenn sich ein Beschäftigungsverhältnis anbahnt.

Der Umfang der betrieblichen Einsätze richtet sich sowohl inhaltlich als auch organisatorisch nach den individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden, so dass die betrieblichen Phasen bei Jugendlichen, die sich besonders positiv entwickelt haben, sehr umfangreich sein können. Die Einrichtungen streben an, den Jugendlichen ein breites Spektrum an betrieblichen Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

So werden beispielsweise im Berufsausbildungswerk Mittelfranken in Nürnberg zwar die Ausbildungsverträge zwi-

schen der beruflichen Reha-Einrichtung und den Jugendlichen abgeschlossen, die berufliche Ausbildung erfolgt aber von Beginn an vollständig in Betrieben. Zu den Kooperationspartnern gehören Unternehmen wie Karstadt, Siemens oder MAN. Die praktische Ausbildung in den Betrieben wird durch die reha-spezifischen Fachdienste der Einrichtung koordiniert und fachlich begleitet. Der enge Kontakt zu den Unternehmen der freien Wirtschaft führt dazu, dass die jährlichen Integrationsquoten stets über 80 Prozent liegen.

Überregional ist die Jugendberufshilfe ERFURT gGmbH tätig, die mit über 200 Betrieben Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen hat. Dazu gehören Betriebe im gesamten Bundesgebiet, um die Mobilität der Auszubildenden zu verbessern. Daneben kooperiert die Jugendberufshilfe ERFURT gGmbH im Rahmen transnationaler Projekte mit Einrichtungen in sechs europäischen Ländern. Die Ausbildungsabschnitte im Ausland werden im „EUROPASS Berufsbildung“ dokumentiert. Durch diese Projekte haben in den letzten beiden Jahren 15 Absolventen Anstellungsverträge im Ausland erhalten (u. a. in Österreich, der Schweiz, den Niederlanden, Norwegen und Großbritannien).

Der theoretische Unterricht erfolgt während einer wohnortnahen Berufsausbildung zu 80 Prozent in Regelberufsschulen, etwa 20 Prozent der Auszubildenden werden in Sonderberufsschulen unterrichtet. Die Berufsschullehrer kooperieren sehr eng mit dem Fachpersonal der Reha-Einrichtungen. Ziel ist, dass sich der lernfeldbezogene Unterricht an den Arbeits- und Ausbildungsprojekten der Fachpraxis orientiert. Es gilt der Grundsatz „So praktisch wie möglich, so theoretisch wie nötig“. Ergänzend zum Unterricht in der Berufsschule bieten die Reha-Einrichtungen begleitende Lernförderung in Form von Stützunterricht an.

Die Bildungsmaßnahmen werden in Einrichtungen der wohnortnahen Rehabilitation von interdisziplinären Teams aus Ausbildern, Lehrern und Sozialpädagogen unter Einbeziehung von Fachdiensten durchgeführt. Diese Fachdienste arbeiten begleitend in den Einrichtungen und beraten die Ausbildungsteams bezüglich Störungs- und Entwicklungsbildern, führen diagnostische Maßnahmen in ihrem Kompetenzbereich durch, betreuen Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

#### **Wohnortnahe Ausbildungs-, Tagungs- und Begegnungsstätte: das Gustav Heinemann Haus Bonn**

Eine Einrichtung, die über den reinen Bildungsgedanken hinaus ein umfassendes Konzept zur Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe von behinderten Menschen in einer für behinderte und nicht behinderte Menschen offenen Begegnungsstätte verfolgt, ist das Gustav Heinemann Haus. Träger ist die 1984 gegründete Stiftung „Haus der Behinderten Bonn“. Ihr Ziel ist, die Eingliederung von behinderten Menschen in das Arbeitsleben und das Leben in der Gesellschaft zu fördern. Bestandteil des Konzepts ist auch die berufliche Bildung behinderter Menschen. So werden jährlich bis zu 18 behinderte Jugendliche und Erwachsene in den Bereichen Helferinnen und Helfer im

Gastgewerbe, Beiköchin und Beikoch und Hauswirtschaft in den eigenen Betriebsstätten des Gustav Heinemann Hauses ausgebildet. Der Berufsschulunterricht in der örtlichen Berufsschule wird von Stützunterricht begleitet. Darüber hinaus werden mehrwöchige Praktika speziell für Menschen mit Behinderung angeboten. Von dieser Möglichkeit haben bisher etwa 45 Personen jährlich Gebrauch gemacht.

Mit der Gestaltung von barrierefreien Ausbildungs- und Arbeitsplätzen beschäftigt sich unter anderem das Projekt „barrierefrei kommunizieren – bundesweites Kompetenz- und Referenzzentrum“ des Technischen Jugendfreizeit- und Bildungsvereins Berlin e. V. An seinen Standorten Berlin und Bonn bietet es gemeinsam mit den Integrationsämtern Arbeitgebern Beratung über die behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Im Gustav Heinemann Haus finden vor allem die Fortbildungsveranstaltungen dieses Projektes zu dem Themenbereich „barrierefrei kommunizieren mit neuen Technologien“ statt. Zudem ist seit Januar 2004 auch die Koordinierungsstelle für die Fortbildungsreihe der Fachkräfte von Rehabilitations- und Integrationseinrichtungen für junge Menschen mit Behinderungen („Reha-Akademie“) im Gustav Heinemann Haus beheimatet, wo auch die überwiegende Zahl der mehr als 60 jährlichen Seminare dieser Fortbildungsreihe stattfindet.

#### **2.5 Ausbildung in Berufsbildungswerken**

Auch wenn die ambulanten Förder- und Betreuungspotenziale voll ausgeschöpft werden, können nicht alle behinderten Jugendlichen betrieblich oder in allgemeinen außerbetrieblichen Ausbildungsinstitutionen ausgebildet werden. Deshalb besteht die Notwendigkeit, für behinderte junge Menschen, die während ihrer Ausbildung wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder zur Erreichung des Rehabilitationszieles auf besondere medizinische, psychologische, pädagogische oder soziale Hilfen und eine Internatsunterbringung angewiesen sind, Ausbildungsplätze in besonderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation vorzuhalten. Hierzu gehören Berufsbildungswerke und vergleichbare Einrichtungen. Sie sind als überregionale Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die jungen Menschen mit Behinderungen eine qualifizierte berufliche Erstausbildung bieten, unverzichtbare Bestandteile des Systems zur Förderung der beruflichen Teilhabe behinderter junger Menschen.

Ihre besondere Bedeutung hat der Gesetzgeber in § 35 SGB IX ausdrücklich bekräftigt. Nach § 19 SGB IX sind die Rehabilitationsträger dazu verpflichtet, unter Beteiligung der Bundesregierung und der Landesregierungen dafür Sorge zu tragen, dass die fachlich und regional erforderlichen Rehabilitationseinrichtungen in ausreichender Zahl und Qualität zur Verfügung stehen. Dieser Verantwortung stellt sich der Bund. So hat er in den vergangenen Jahren Berufsbildungswerke – bei Bedarf – institutionell gefördert und wird dies auch in Zukunft, vornehmlich zur Modernisierung in den Ausbildungsbereichen der Einrichtungen, tun.

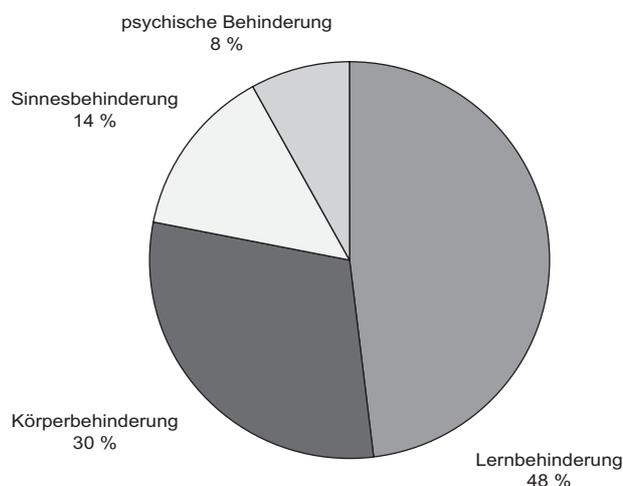
In Deutschland gibt es 52 Berufsbildungswerke, die im Rahmen einer von Bund, Ländern und Rehabilitationsträgern abgestimmten bundesweiten Netzplanung errichtet worden sind. Sie bilden in mehr als 160 anerkannten Ausbildungsberufen auf rund 13 000 Ausbildungsplätzen in eigenen Betriebsstätten aus. Die meisten Berufsbildungswerke verfügen daneben über eine eigene Berufsschule, in der fachtheoretischer, fachpraktischer und allgemein bildender Unterricht erteilt wird. Essentieller Bestandteil der Ausbildung in einem Berufsbildungswerk ist daneben mindestens ein mehrwöchiges Betriebspraktikum, damit die Auszubildenden praktische Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sammeln können.

Um die Betriebsnähe noch zu verstärken und die Chancen behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher beim Start in das Berufsleben im Anschluss an eine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk zu verbessern, soll künftig der Betrieb als Lernort noch mehr in die außerbetriebliche Ausbildung mit einbezogen werden. Hierfür wurde mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 die sog. verzahnte Ausbildung eingeführt. Angestrebt wird eine verstärkte Kooperation zwischen Einrichtungen und Unternehmen, wobei es hier unterschiedliche Modelle der Zusammenarbeit gibt. Beispielsweise kann die Ausbildung in den ersten Ausbildungsjahren in den Berufsbildungswerken und im letzten Jahr in einem Unternehmen der freien Wirtschaft erfolgen oder die Ausbildung wird von Anfang an auch im Betrieb durchgeführt. Beispiele hierzu sind in den Kapiteln über das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und über die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ dargestellt.

Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) sind rund ein Drittel der Auszubildenden Frauen und zwei Drittel Männer. 48 Prozent der Jugendlichen in Berufsbildungswerken haben eine Lernbehinderung, 30 Prozent eine Körper- und 14 Prozent eine Sinnesbehinderung und 8 Prozent sind psychisch behindert. Die Berufsbildungswerke ermöglichen ihnen durch eine ganzheitliche Betreuung und Qualifizierung, die im Bedarfsfall eine Wohnheimunterbringung einschließt, den Erwerb einer beruflichen Qualifikation, um ihre erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und sicherzustellen.

Die einzelnen Berufsbildungswerke spezialisieren sich regelmäßig auf bestimmte Zielgruppen, etwa junge lerner- oder psychisch behinderte Menschen, Jugendliche mit einer Hör- und Sprachschädigung, körper- und mehrfachbehinderte junge Menschen oder blinde und sehgeschädigte Jugendliche. Entsprechend den jeweiligen Spezialisierungen gibt es in Berufsbildungswerken zahlreiche Projekte, die sich auf besondere Personengruppen beziehen und hier beispielhafte Aktivitäten entfalten. Dazu gehören beispielsweise das BBW Hannover mit dem virtuellen Berufsbildungswerk, das BBW Abensberg, das sich auf die Ausbildung junger Menschen mit autistischen Syndromen spezialisiert hat und ein Modellprojekt, das die berufliche Qualifizierung lernbehinderter Jugendlicher mit einer Auf-

### Behinderungsarten der Auszubildenden in Berufsbildungswerken



Quelle: BAG BBW

merksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) zum Gegenstand hat.

### Kreativ und innovativ: Das virtuelle Berufsbildungswerk

Das virtuelle Berufsbildungswerk ermöglicht schwer- und mehrfachbehinderten jungen Menschen eine virtuelle, duale Berufsausbildung zu Bürokaufleuten mit dem Schwerpunkt Telearbeit. Das Virtuelle Berufsbildungswerk basiert auf einem Modellprojekt des Berufsbildungswerks Annastift Hannover und der Berufsbildenden Schule 14 in Hannover, das in der Zeit von September 2000 bis Juli 2003 durchgeführt worden und inzwischen in die Regelphase übergegangen ist. Für den Süddeutschen Raum lief ein vergleichbares Projekt im Berufsbildungswerk Neckargemünd, das inzwischen ebenfalls in die Regelphase übergegangen ist. Durch diese regionale Aufteilung ist die virtuelle Berufsausbildung im gesamten Bundesgebiet möglich.

Die Auszubildenden absolvieren die schulische und betriebliche Ausbildung via Telelearning und Telearbeit vollständig von zu Hause aus. Im Rahmen der betrieblichen Ausbildung arbeiten die Auszubildenden in einer virtuellen Übungsfirma. Ab dem zweiten Ausbildungslehrejahr sollen die Auszubildenden zusätzlich ein kaufmännisches Praktikum in einem Unternehmen auf einem Telearbeitsplatz absolvieren. Hier besteht eine hohe Bereitschaft von Unternehmen, Praktikanten aufzunehmen, so dass bislang alle Auszubildende Praktikumsplätze bekommen haben. Daneben haben die Auszubildenden Berufsschulunterricht an der virtuellen Berufsschule. Die Ausbildung schließt mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer ab. Danach ist eine berufliche Tätigkeit auf einem Telearbeitsplatz eines Unternehmens oder in freiberuflicher Telearbeit möglich.

Zielgruppe des Projekts sind junge Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung auf ein intaktes häusliches Umfeld angewiesen sind, personelle Konstanz in pflegerischer Hinsicht benötigen oder aufgrund ihrer mangelnden Mobilität ansonsten keine berufliche Qualifikation erwerben könnten. Die virtuelle Ausbildung ermöglicht den Auszubildenden, in ihrem häuslichen Umfeld Erholungsphasen und Arbeitsrhythmen individuell zu gestalten. Gelernt wird an dem PC zu Hause. Unterstützt werden die Auszubildenden von ihren Telecoachs durch Audio- und Videokonferenzen, E-Mails, Chats und Foren. Diese Coachs besuchen die Auszubildenden zudem regelmäßig zu Förderplangesprächen zu Hause.

In der Projektphase nahmen im BBW Annastift 14 Jugendliche an der Ausbildung teil (zehn Männer, vier Frauen). Drei brachen die Ausbildung aus gesundheitlichen Gründen ab, bzw. weil die intellektuellen Ansprüche zu hoch waren. Die verbliebenen elf Auszubildenden bestanden alle im Jahr 2003 die Abschlussprüfungen, einer in der Wiederholungsprüfung. Die Prüfungsergebnisse fielen deutlich besser aus als die der präsenten Auszubildenden im BBW Annastift. Von den Absolventen konnten fünf in Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Im zweiten Abschlussjahr 2004 bestanden zehn Auszubildende ihre Prüfung und bislang konnten sechs vermittelt werden. Zurzeit befinden sich 16 Jugendliche in der virtuellen Berufsausbildung. Rund zwei Drittel der Auszubildenden sind junge Männer und ein Drittel junge Frauen.

### Zielgerichtete berufliche Erstausbildung für junge Menschen mit autistischen Syndromen

Das Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg ist seit 1996 auf dem Gebiet der beruflichen Bildung von Menschen mit autistischen Syndromen tätig. Um die gesammelten Erfahrungen an andere Einrichtungen und Ausbilder weiterzugeben, führt das BBW Abensberg das im März 2003 gestartete Projekt „Abklärung der Möglichkeiten zur beruflichen Förderung von Menschen mit autistischen Syndromen und Gewinnung von konkreten Empfehlungen zur Umsetzung“ durch. Dieses vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung finanzierte Projekt basiert insbesondere auf einem zunehmenden Bedarf in diesem Bereich und den spezifischen Anforderungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Qualität der Berufsausbildung. Allein im BBW Abensberg stieg die Zahl von Menschen mit autistischen Syndromen in Maßnahmen der Berufsausbildung und Berufsvorbereitung von zwei im Jahr 1996/1997 auf 21 im Jahr 2004/2005. Für das Jahr 2005/2006 rechnet das BBW mit 26 Teilnehmern. Insgesamt befanden sich seit 1996 51 Menschen mit autistischen Syndromen in Maßnahmen der Berufsausbildung und Berufsvorbereitung. Von 22 Jugendlichen mit autistischen Syndromen, die eine Ausbildung im BBW Abensberg begonnen haben, konnten bereits sieben die Ausbildung erfolgreich abschließen.

Aktuell befinden sich 24 junge Menschen mit autistischen Syndromen im BBW Abensberg, davon 20 junge Männer und vier junge Frauen. Dies entspricht in etwa der Statistik, wonach Jungen drei- bis viermal häufiger von autistischen Syndromen und sechs bis achtmal häufiger vom Asperger-Syndrom betroffen sind als Mädchen. Von den aktuellen Teilnehmern befinden sich 13 in Ausbildung, sieben nehmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil und vier befinden sich in der Arbeitserprobung. Den Teilnehmern stehen verschiedene Ausbildungsberufe offen, u. a. der Fachwerker im Garten- und Landschaftsbau, Bürokaufleute, Elektrofachwerker, Modenäher und Maler- und Lackiererfachwerker.

Die Erfahrungen im BBW Abensberg zeigen, dass der Erfolg der Ausbildung sehr von den Rahmenbedingungen und dem Wissens- und Kenntnisstand der Ausbilder, Arbeitgeber und Lehrer über die Besonderheiten des autistischen Syndroms abhängt. Denn Autismus ist eine tiefgreifende Entwicklungs- und Kontaktstörung, die zu einer qualitativen Beeinträchtigung der sozialen Interaktion und Kommunikation führt. Daher ist die spezifische Förderung sozialer, lebenspraktischer und kommunikativer Kompetenzen von entscheidender Bedeutung. Vor diesem Hintergrund zielt das Projekt darauf ab, Erkenntnisse zu gewinnen, wie sich Maßnahmen der Berufsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Eingliederung möglichst effektiv und dem Personenkreis entsprechend gestalten lassen.

Wesentliches Ziel ist auch der Aufbau eines Netzplanes, um zu erreichen, dass bundesweit möglichst viele Menschen mit autistischen Syndromen beruflich gefördert und eingegliedert werden. Daher sollen auch andere Einrichtungen in die Lage versetzt werden, den Personenkreis zu fördern und auszubilden. Im Rahmen des Netzplanes sind die Berufsbildungswerke Greifswald, Dortmund und Südhessen (Karben) als Kooperationspartner in das Projekt miteinbezogen worden.

### Projektstandorte



Quelle: BAG BBW

### **Berufliche Qualifizierung lernbehinderter Jugendlicher mit ADHS**

ADHS ist eine Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung, von der Jungen drei- bis neunmal häufiger als Mädchen betroffen sind und die in Kombination mit einer Lernbehinderung die betroffenen Jugendlichen stärker als andere in der Berufswahl einschränkt. Sie bedürfen daher einer besonderen Begleitung während der Berufsfindung und -vorbereitung und während der Ausbildung. Auf diesen Umstand und die besondere Problemlage lernbehinderter Jugendlicher weisen auch die Deutsche Gesellschaft für Sozialpädiatrie und Jugendmedizin e. V. und die Deutsche Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter e. V. hin.

Der „Modellversuch zur beruflichen Qualifizierung lernbehinderter junger Menschen mit ADHS in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation“ greift diese Problemlage auf und will innerhalb von drei Jahren (Mai 2004 bis April 2007) ein best-practice-Modell mit ausgewählten und erprobten Konzepten entwickeln, um lernbehinderte junge Menschen mit ADHS auf den Arbeitsmarkt vorbereiten, begleiten und in den Arbeitsprozess integrieren zu können.

Eine im Rahmen des Modellversuchs erfolgte Umfrage in den 52 Berufsbildungswerken und in 50 wohnortnahen Förderungseinrichtungen hat ergeben, dass die Integrationschancen dieser Jugendlichen schlechter sind als von Jugendlichen ohne diese Störung. Häufiger als Jugendliche ohne ADHS sind Jugendliche mit ADHS nach dem Abschluss berufsvorbereitender Maßnahmen oder einer Berufsausbildung nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert bzw. in eine Ausbildung oder in eine andere Maßnahme vermittelt worden.

Ziel des vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung geförderten Modellversuchs ist daher, Förder- und Begleitinstrumente zu erfassen, um diese Diskrepanz in Zukunft zu reduzieren. Es sollen geeignete Rahmenbedingungen, systematisierte Diagnostik sowie klare Fördermaßnahmen und adäquate therapeutische Begleitung erfasst und auf ihre Effektivität evaluiert werden. In Kooperation mit Bildungsträgern werden diese Erkenntnisse als Gesamtkonzept bundesweit erarbeitet und nachhaltig in die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation implementiert. Das Zusammenwirken der Einrichtungen der beruflichen Bildung mit Schulen und Experten bildet das Netz, in dem diese Arbeit getragen und ermöglicht wird.

Der Modellversuch wird in Zusammenarbeit der Berufsbildungswerke Waiblingen und Lingen durchgeführt. Zudem werden in die Kooperationsarbeit bundesweit acht Berufsbildungswerke und drei wohnortnahe Förderungseinrichtungen mit einbezogen, die mit lernbehinderten jungen Menschen arbeiten. Die Koordination hierfür und die Funktion des Ansprechpartners übernimmt für die Nordhälfte des Bundesgebietes das BBW Lingen, für die Südhälfte das BBW Waiblingen. Im BBW Waiblingen ist die Projektleitung angesiedelt. Eine wissenschaftliche Begleitung des Projekts erfolgt durch die Universität Tübingen.

### **Ergänzung der Berufsbildungswerke: das Neurologische Rehabilitationszentrum für Jugendliche in Vallendar (NRV)**

Das Neurologische Rehabilitationszentrum für Jugendliche in Vallendar (NRV) sieht sich als Ergänzung zu den Berufsbildungswerken. Es bietet behinderten Jugendlichen im Anschluss an berufsvorbereitende Maßnahmen die Möglichkeit einer beruflichen Erstausbildung, wenn sie aufgrund ihres Behinderungsbildes in einem Berufsbildungswerk überfordert wären und zugleich weiterhin auf das besondere Rehabilitationsangebot des NRV angewiesen sind. Zielgruppe sind junge Menschen mit angeborenen und erworbenen Hirnschäden, die auch nach berufsvorbereitenden Maßnahmen aufgrund ihres spezifischen Behinderungsbildes auf individuell zugeschnittene Rehabilitationsmaßnahmen und die besonderen Fördermöglichkeiten des NRV angewiesen sind. Die Ausbildungen am NRV erfolgen in anerkannten Ausbildungsberufen und nach den Sonderausbildungsregelungen in den Bereichen Hauswirtschaft, Holz, Druck, Metall und Büro/Verwaltung. Die Berufsausbildung der einzelnen Rehabilitanden erfolgt auf Basis individueller Förderpläne. Bestandteile der Ausbildung sind der Berufsschulunterricht, der in der berufsbildenden Schule des Berufsbildungswerkes Neuwied gemeinsam mit den dortigen Auszubildenden erfolgt, und drei Praktika, die mindestens vier Wochen dauern und in Betrieben durchgeführt werden. Dabei erfolgt auch während der Praktika eine ständige Betreuung der Auszubildenden und der Betriebe durch das NRV.

### **2.6 Werkstätten für behinderte Menschen**

Werkstätten für behinderte Menschen übernehmen die Qualifizierung und Beschäftigung behinderter Menschen, deren Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung trotz der zur Verfügung stehenden Förderinstrumente nicht, noch nicht oder noch nicht wieder möglich ist. Voraussetzung für die Aufnahme in eine Werkstatt ist gemäß § 136 Abs. 2 SGB IX die Erwartung, dass spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß verwertbarer Arbeitsleistung erbracht werden kann.

#### **Qualifizierte Ausbildung im Berufsbildungsbereich**

Die meisten Jugendlichen im Berufsbildungsbereich haben eine geistige Behinderung und kommen in der Regel von einer entsprechenden Förderschule. Es ist ein gesetzlicher Auftrag an die Werkstätten für behinderte Menschen, den behinderten Menschen eine angemessene berufliche Bildung zu bieten. Diese erfolgt im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich. Für diese Bereiche bestehen zu überprüfende Zielsetzungen, die von der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) in den „Gemeinsamen Arbeitshilfen für den Fachausschuss in Werkstätten für

behinderte Menschen“ vom 1. Januar 2005 festgelegt worden sind.

Das Eingangsverfahren dient gemäß § 3 Abs. 1 Werkstättenverordnung dazu festzustellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe eines behinderter Menschen am Arbeitsleben ist und welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen. Außerdem soll ein Eingliederungsplan erstellt werden. Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 wird klargestellt, dass die Dauer des Eingangsverfahrens grundsätzlich drei Monate beträgt. Es kann aber auf bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens festgestellt wird, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist, um die erforderlichen Feststellungen zu treffen.

Dem Eingangsverfahren schließt sich der Berufsbildungsbereich an. Hier sollen gemäß § 4 Werkstättenverordnung Einzelmaßnahmen und Lehrgänge zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit durchgeführt werden. Ziel ist, dass nach Absolvierung des Berufsbildungsbereichs ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbracht wird. Die Dauer der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich beträgt zwei Jahre. Sie werden in der Regel für ein Jahr bewilligt und um ein Jahr verlängert, wenn die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann. Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist dieses Verfahren objektiviert worden, denn für eine weitere Förderung bedarf es nun einer fachlichen Stellungnahme, die bestätigt, dass das zweite Berufsbildungsjahr erforderlich ist. Forderungen nach einer mindestens dreijährigen „Bildungszeit“ im Berufsbildungsbereich ist der Gesetzgeber nicht gefolgt, da die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich einer gesetzlich geregelten Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht zuletzt im Hinblick auf die unterschiedlichen qualitativen Anforderungen nicht vergleichbar sind.

Den im Berufsbildungsbereich beschäftigten behinderten Menschen wird auf Basis eines systematisch entwickelten Lernkonzepts zu Aufbau und Weiterentwicklung der verschiedenen persönlichen Kompetenzebenen berufsfachliche Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz vermittelt. In dem zweijährigen Berufsbildungsbereich werden Grund- und Aufbauqualifikationen vermittelt, die sich an den individuellen Bedarfen des jeweiligen Menschen orientieren. Die Inhalte einer nach den Vorschriften des SGB IX angemessenen beruflichen Bildung sind wesentlich konkretisiert in dem von der Bundesagentur für Arbeit und der BAG WfbM 1996 vereinbarten und 2002 überarbeiteten „Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“ (BA-Info 10/2002). Die Inhalte der beruflichen Bildung sind hier im Grundsatz beschrieben. Danach ist ein fortführender Aufbau und eine berufsfachliche wie auch persönlichkeitsbildende Erweiterung auf

Basis der individuellen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten des jeweiligen jungen Menschen anzustreben.

Zur praktischen und differenzierten Ausgestaltung der Inhalte beruflicher Bildung im Berufsbildungsbereich ist zudem eine Datenbank aufgebaut worden, die fortlaufend mit neuen Arbeitshilfen und Anleitungsmaterialien ergänzt wird ([www.aktionbildung.de](http://www.aktionbildung.de)). Die fachliche Anforderung der angemessenen Ausgestaltung auf Basis einer individuellen Eignung beruflicher Bildungsprozesse für den jeweiligen jungen Menschen wird im Rahmen dieser Datenbank umgesetzt, wobei insbesondere nach folgenden Merkmalen differenziert wird: zielgruppenspezifische Konzepte und Arbeitshilfen, lernpsychologisch orientierte Ausgestaltung der Anleitungsmaterialien (geeignete Bebilderung, einfache Sprache, usw.), Angebot verschiedener geeigneter Diagnose-, Förder- und Dokumentationsverfahren, verschiedene berufsfachliche Qualifikationsebenen (tätigkeits-, berufsfeld- und berufsbildbezogen).

#### **Innovative Projekte als Bindeglied zum allgemeinen Arbeitsmarkt**

Es gibt verschiedene Projekte, die den Wechsel aus Werkstätten für behinderte Menschen auf bzw. die direkte Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Sie vermitteln – wie die Werkstätten für behinderte Menschen – keine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes. Allerdings qualifizieren sie junge Menschen direkt für einen Arbeitsplatz und ermöglichen ihnen damit eine berufliche und persönliche Weiterentwicklung und die Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft.

Die Elbe-Werkstätten GmbH Hamburg bietet eine berufliche Qualifizierung im externen Berufsbildungsbereich in dem Tätigkeitsfeld „Pflege und Hauswirtschaft“ und qualifiziert die Teilnehmer und Teilnehmerinnen für einfache Tätigkeitsbereiche im Dienstleistungsgewerbe. Dieser Qualifizierungslehrgang ist im Jahr 2000 aus einem vom Europäischen Sozialfonds geförderten Modellprojekt „Helferinnen der Altenpflege“ hervorgegangen und möchte Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus Integrationsklassen, Berufsvorbereitungsklassen, Sonderschulen und dem Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen auf eine dauerhafte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder auf einem ausgelagerten Werkstattplatz vorbereiten. Pro Jahr werden ca. 12 Jugendliche mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung oder einer Lernbehinderung in die Maßnahme aufgenommen, deren Kosten von der Arbeitsagentur übernommen werden. Die Dauer entspricht der im Eingangs- und Berufsbildungsbereich der Werkstätten. Die Teilnehmenden erhalten wie im dualen Berufsbildungssystem eine fachpraktische Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und besuchen einmal wöchentlich die Berufsschule. Daneben erhalten sie eine theoretische Qualifizierung im externen Berufsbildungsbereich der Elbe-Werkstätten in einwöchigen Kompaktseminaren, die fünfmal jährlich stattfinden. Die Teilnehmenden werden während der Maßnahme von einem Arbeitsbegleiter auf der Praxisstelle angeleitet, in Arbeitsabläufe eingewiesen und vor Ort begleitet, bis anfallende Arbeiten selbststän-

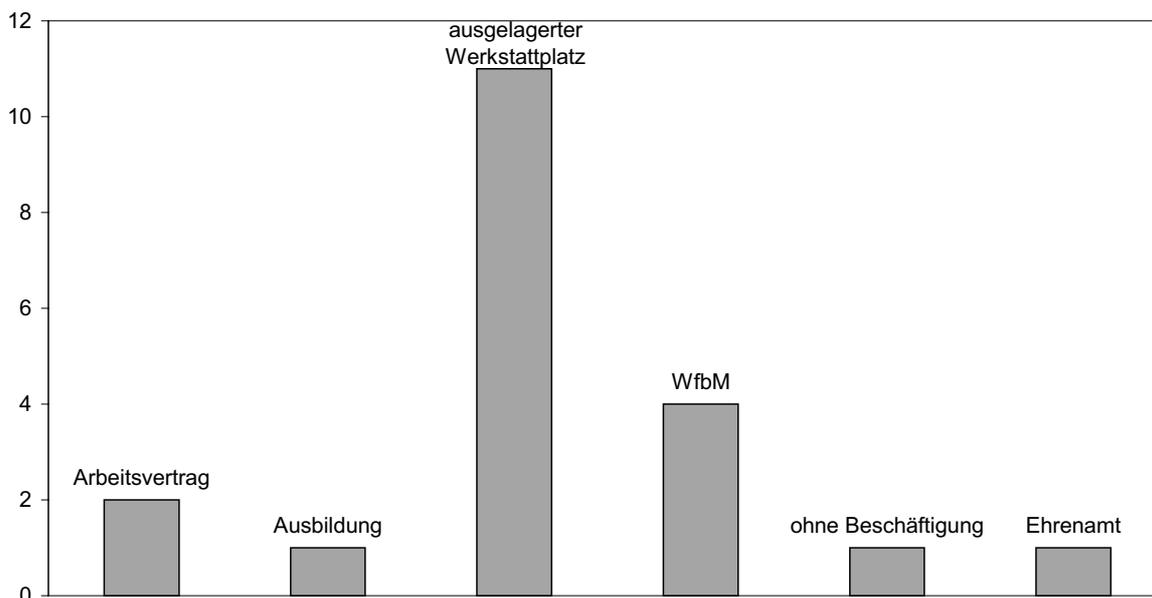
dig erledigt werden können. Sie erhalten nach Beendigung der Maßnahme ein Abschlusszertifikat, in dem die erreichten Teilqualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten aufgeführt sind. Bislang haben 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (16 Frauen, vier Männer) die Maßnahme beendet. Zwei haben Arbeitsverträge erhalten (jeweils eine Frau und ein Mann), elf sind auf ausgelagerten Werkstattplätzen tätig (zehn Frauen und ein Mann), eine Teilnehmerin ist auf eine Ausbildungsstelle gewechselt und vier in eine Werkstatt für behinderte Menschen (jeweils zwei Frauen und zwei Männer). Eine Teilnehmerin ist ohne Beschäftigung und eine weitere ist ehrenamtlich tätig.

Zu den Trägern, die den Übergang fördern, gehören auch die Boxdorfer Werkstätten Nürnberg, die in Kooperation mit der Werkstatt der Lebenshilfe Forchheim, der WfbM Neuendettelsau und der Regnitz Werkstätten der Lebenshilfe Erlangen im Rahmen des Projektes „QUBI – Qualifizierung Unterstützung Begleitung Integration“ den Übergang von Werkstattbeschäftigten vorbereiten und begleiten. An den Bildungsmaßnahmen des regionalen Qualifizierungsverbands nahmen 2004 15 Personen teil (zehn Frauen, fünf Männer). In einer Basisqualifizierung werden Kenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen aufgefrischt und vertieft, gefolgt von einer berufsspezifischen Qualifizierung. Hier ist eine Spezialisierung auf den Büroorganisations- und -kommunikationsbereich (Boxdorfer Werkstätten) oder eine Qualifizierung auf konkreten Arbeitsplätzen im Produktionsbereich möglich. Anschließend finden Praktika in Betrieben der Region statt, wobei eine intensive Begleitung erfolgt. Von den 15 Teilnehmenden konnten bereits zwei auf Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, bei einigen laufen noch Verhandlungen zur Übernahme durch den Praktikumsbetrieb.

In Kooperation mit regionalen Werkstätten für behinderte Menschen, aber nicht auf Werkstattplätzen bietet die Hamburger Arbeitsassistenz mit dem ambulanten Arbeitstraining eine berufsqualifizierende und -orientierende Maßnahme für Menschen mit Behinderung an, die im Rahmen eines vom Europäischen Sozialfonds geförderten Modellprojektes in den Jahren 1996 bis 2000 entwickelt worden ist. Ziel ist die Verbesserung der Chancen für eine berufliche Integration für Menschen, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung ausschließlich in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sein können oder erwerbslos wären. Menschen mit Anspruch auf Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen erhalten erstmals eine unmittelbare betriebliche Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Das ambulante Arbeitstraining ist eine duale Maßnahme: sie erfolgt sowohl im Betrieb direkt als auch in der Berufsschule am wöchentlichen Berufsschultag. Die Maßnahme schließt mit einem Zertifikat ab, in dem die individuellen Teilqualifikationen beschrieben werden. Die Qualifizierung erfolgt auf betrieblichen Arbeitsplätzen in verschiedenen Branchen, z. B. in der Gastronomie, im Lager und im Dienstleistungssektor.

Die Mitarbeiter der Hamburger Arbeitsassistenz unterstützen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ambulanten Arbeitstrainings bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz, helfen bei der Vorbereitung auf den Arbeitsplatz und qualifizieren und begleiten direkt am individuellen Arbeitsplatz, solange dies erforderlich ist. Dieses Vorgehen lässt sich kurz mit „erst platzieren, dann qualifizieren“ beschreiben und ist eine Form der unterstützten Beschäftigung, in der die Teilnehmer direkt am Arbeitsplatz alle Kenntnisse und Fähigkeiten erlernen, um diesen erfolgreich auszufüllen. Darüber hinaus ist Ziel des Arbeitstrainings die Integration in Abläufe inner-

### Verbleib der Teilnehmer und Teilnehmerinnen



Quelle: Elbe-Werkstätten

halb des jeweiligen Betriebs und das Zustandekommen persönlicher Beziehungen zu anderen Mitarbeitern, um auch eine soziale Integration zu erreichen. Zugleich wird auch den Arbeitgebern umfassende Beratung und Unterstützung geboten.

Das ambulante Arbeitstraining basiert auf Kooperationsverträgen mit vier und seit 2002 fünf regionalen Werkstätten für behinderte Menschen in Hamburg. Auf diesem Wege konnten von 1996 an bis zu 15 Personen und seit 2002 25 bis 28 Personen jährlich aus dem Eingangsverfahren oder dem Berufsbildungsbereich einer Werkstatt in das ambulante Arbeitstraining wechseln. Vorteil dieses Modells ist die zwischen dem Arbeitstraining und der Werkstatt bestehende Durchlässigkeit, die es den Teilnehmenden ermöglicht, zwischen beiden zu wechseln. Durch die Kooperation ist zugleich gewährleistet, dass die Maßnahmekosten identisch mit denen in der Werkstatt sind, zumal die Dauer des ambulanten Arbeitstrainings wie die im Berufsbildungsbereich maximal zwei Jahre beträgt. Die Lebenshilfe kritisiert, dass die Hamburger Arbeitsassistenz und andere Begleitdienste keinen eigenen Finanzierungsanspruch haben und als Anbieter von unterstützter Beschäftigung auf eine Kooperation mit einer Werkstatt angewiesen sind. Allerdings kann der Fachausschuss seine mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 gestärkte Position nutzen und unterstützte Beschäftigung als mögliche Teilhabeleistung vorschlagen. Denn gemäß § 2 Abs. 2 Werkstättenverordnung gibt der Fachausschuss vor Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen eine Stellungnahme ab, ob der behinderte Mensch Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen benötigt oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen.

An dem ambulanten Arbeitstraining haben in der Zeit von 1996 bis Ende 2003 129 Menschen mit Behinderung und einer Empfehlung für den Eingangs- und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt teilgenommen. Überwiegend handelte es sich dabei um Schulabgänger. Mit Blick auf Art und Schwere der Behinderung dominieren Menschen mit

geistiger Behinderung (101 Personen) und Menschen mit einer mehrfachen Behinderung (18 Personen), wobei diese regelmäßig auch eine geistige Behinderung haben. An dem ambulanten Arbeitstraining nahmen 60 Prozent Männer und 40 Prozent Frauen teil. Die Hamburger Arbeitsassistenz strebt hier eine Parität an. Ein Blick auf den Verbleib der Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer nach Abgang aus der Maßnahme zeigt, dass das ambulante Arbeitstraining sehr erfolgreich auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet:

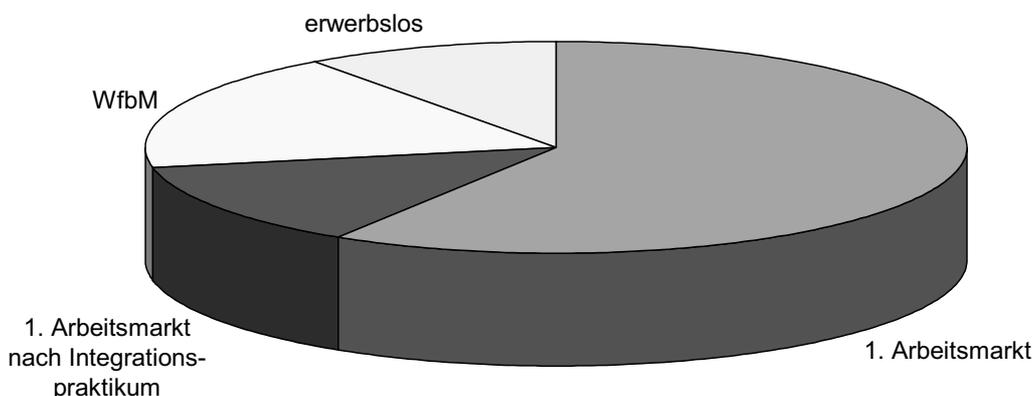
- 59 Prozent konnten direkt aus der Maßnahme des ambulanten Arbeitstrainings in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechseln;
- 13 Prozent sind aus dem ambulanten Arbeitstraining in ein sog. Integrationspraktikum gewechselt und wurden daraus in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt;
- 18 Prozent sind in eine Werkstatt für behinderte Menschen gewechselt (vier Personen auf sog. Außenarbeitsplätze);
- 10 Prozent sind erwerbslos und haben das Angebot, in eine Werkstatt für behinderte Menschen zu wechseln, nicht angenommen.

Von den Personen, die eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden haben, befanden sich Ende 2003 noch 76 Prozent in dem ersten Arbeitsverhältnis und fünf Prozent wechselten in ein anderes Arbeitsverhältnis.

### 3. Lage behinderter Jugendlicher auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Statistisch belegte Aussagen über die dargestellten vielfältigen Möglichkeiten für behinderte Jugendliche, eine berufliche Ausbildung zu erhalten, sind nur eingeschränkt möglich. Denn die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, die alle Personen erfasst, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, zeichnen die Ausbildungsmöglichkeiten nicht in allen Einzelheiten nach.

**Verbleib der Teilnehmer und Teilnehmerinnen**



Quelle: Hamburger Arbeitsassistenz

So sind Aussagen zum Umfang außerbetrieblicher Ausbildungen behinderter Jugendlicher auf der Grundlage des vorliegenden Datenmaterials nur annäherungsweise möglich. Die Bundesagentur für Arbeit erfasst Einmündungen von behinderten Bewerbern und Bewerberinnen in außerbetriebliche Ausbildungsstellen nur im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost und ergänzender Programme der Länder sowie Maßnahmen nach § 241 Abs. 2 SGB III (Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter).

Auch ist eine Unterscheidung zwischen behinderten und schwerbehinderten Jugendlichen anhand des Zahlenmaterials der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich. Allerdings ist hier ab Ende 2005 mit einer deutlichen Besserung der Datenlage zu rechnen. Zu diesem Zeitpunkt will die Bundesagentur für Arbeit mit einem neuen internen Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (VerBIS) die bisherigen IT-Anwendungen ablösen. In VerBIS sind auch die Merkmale „behindert“ und „schwerbehindert“ vorgesehen. Damit werden sich die statistischen Auswertungsmöglichkeiten verbessern.

#### Zahl der Ausbildungsplatzbewerber gestiegen

Die Zahl der jungen Menschen, die im Berufsausbildungsjahr 2003/2004 die Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen haben, ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. 2003/2004 haben sich in den Arbeitsagenturen 740 165 Bewerberinnen und Bewerber gemeldet (395 784 Männer, 344 381 Frauen). Davon waren 37 771 behindert (23 969 Männer, 13 802

Frauen). 2002/2003 waren es insgesamt 719.571 Personen gewesen (382 308 Männer, 337 263 Frauen). Davon waren 35 831 behindert (22 622 Männer; 13 209 Frauen). Damit stieg die Zahl behinderter Bewerberinnen und Bewerber um 5,4 Prozent, die der nicht behinderten Bewerber nur um 2,7 Prozent. Die Zahl der behinderten Bewerberinnen und Bewerber hat also überdurchschnittlich zugenommen.

#### Überdurchschnittlich viele behinderte Bewerberinnen und Bewerber werden in eine Berufsausbildungsstelle vermittelt

Erfreulich ist, dass ein Großteil der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten behinderten Bewerberinnen und Bewerber in den beiden vergangenen Berufsausbildungsjahren in eine Berufsausbildungsstelle (in Betrieben, Berufsbildungswerken, außerbetrieblichen Einrichtungen und Schulen) vermittelt wurden und diese Zahl im Beobachtungszeitraum noch gestiegen ist:

- 2002/2003: 25 843 Bewerber (16 572 Männer, 9 271 Frauen) = 72,1 Prozent,
- 2003/2004: 27 526 Bewerber (17 743 Männer, 9 783 Frauen) = 72,9 Prozent.

Dies ist eine Steigerung um 6,5 Prozent. Dass die Steigerung unter dem allgemeinen Durchschnitt (7,9 Prozent) liegt, dürfte seinen Grund darin haben, dass die Zahl der zu vermittelnden behinderten Menschen stärker gestiegen ist als die der nicht behinderten (siehe oben).

#### Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen

	Okt. 2002 – Sept. 2003				Okt. 2003 – Sept. 2004				Veränderung ggü. Vorjahr	
	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%
Beh.	35.831	100	22.622	13.209	37.771	100	23.969	13.802	+ 1.940	+ 5,4
Nichtbeh.	683.740	100	359.686	324.054	702.394	100	371.815	330.579	+ 18.654	+ 2,7
Gesamt	719.571	100	382.308	337.263	740.165	100	395.784	344.381	+ 20.594	+ 2,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

#### In eine Berufsausbildungsstelle vermittelte Bewerber

	Okt. 2002 – Sept. 2003				Okt. 2003 – Sept. 2004				Veränderung ggü. Vorjahr	
	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%
Beh.	25.843	72,1	16.572	9.271	27.526	72,9	17.743	9.783	+ 1.683	+ 6,5
Nichtbeh.	312.681	45,7	168.390	144.291	337.594	48,1	181.594	156.000	+ 24.913	+ 8,0
Gesamt	338.524	47,0	184.962	153.562	365.120	49,3	199.337	165.783	+ 26.596	+ 7,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Alternativen zur Berufsausbildung**

Einige behinderte Jugendliche entscheiden sich an Stelle einer Berufsausbildung für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen:

- 2002/2003: 1 138 Bewerber (684 Männer, 54 Frauen) = 3,2 Prozent,
- 2003/2004: 1 245 Bewerber (763 Männer, 82 Frauen) = 3,3 Prozent.

Bei den nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern liegt der Anteil derjenigen, die an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) teilnehmen, im gleichen Beobachtungszeitraum bei durchschnittlich 4,6 Prozent. Diese Maßnahmen gewannen in diesem Zeitraum bei allen Jugendlichen gleichermaßen an Bedeutung: die Steigerung der Bewerberzahlen liegt bei nicht behinderten Jugendlichen bei 8,9 Prozent und bei behinderten Jugendlichen bei 9,4 Prozent.

Andere behinderte Jugendliche nehmen direkt eine Arbeit auf:

- 2002/2003: 1 893 Bewerber (1 192 Männer, 701 Frauen) = 5,3 Prozent,
- 2003/2004: 2 114 Bewerber (1 378 Männer, 736 Frauen) = 5,6 Prozent.

Allerdings gewann diese Alternative bei behinderten Bewerberinnen und Bewerbern offenbar mehr an Attraktivität als bei nicht behinderten: Während die Steigerungsrate bei nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei 5,6 Prozent liegt, traten in dem gleichen Zeitraum

11,7 Prozent behinderte Bewerberinnen und Bewerber mehr in eine Arbeitsstelle ein als im Vorjahr.

Auch ein weitergehender Schulbesuch ist eine Alternative zu einer Berufsausbildung für behinderte Jugendliche:

- 2002/2003: 1 294 Bewerber (744 Männer, 550 Frauen) = 3,5 Prozent,
- 2003/2004: 1 402 Bewerber (823 Männer, 579 Frauen) = 3,7 Prozent.

Damit stieg die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die sich für einen weitergehenden Schulbesuch entschieden. Bei der Entwicklung im Beobachtungszeitraum zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede bei der Bedeutung eines weitergehenden Schulbesuchs für behinderte und nicht behinderte Bewerber. Während sich 8,3 Prozent mehr behinderte Bewerberinnen und Bewerber dafür entschieden, weiter die Schule zu besuchen, sank die Zahl der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber um 2,8 Prozent.

Daneben führt die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Statistik auch den Verbleib im bisherigen Ausbildungsverhältnis, Bundeswehr bzw. Zivildienst, das freiwillige soziale Jahr, Wegzug oder Rückkehr in die Heimat und sonstige Arten des Verbleibs auf sowie die Bewerberinnen und Bewerber, die nach einem Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben sind. In den Berufsausbildungsjahren 2002/2003 und 2003/2004 waren die anderen Arten des Verbleibs für behinderte und nicht behinderte Bewerberinnen und Bewerber gleich bedeutend: durchschnittlich 13 Prozent werden dieser Kategorie zugeordnet. Bei

**In berufsvorbereitende Maßnahmen vermittelte Bewerber**

	Okt. 2002 – Sept. 2003				Okt. 2003 – Sept. 2004				Veränderung ggü. Vorjahr	
	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%
Beh.	1.138	3,2	684	454	1.245	3,3	763	482	+ 107	+ 9,4
Nichtbeh.	30.627	4,5	16.254	14.373	33.349	4,7	17.859	15.490	+ 2.722	+ 8,9
Gesamt	31.765	4,4	16.938	14.827	34.594	4,7	18.622	15.972	+ 2.829	+ 8,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**In eine Arbeitsstelle eingetretene Bewerber**

	Okt. 2002 – Sept. 2003				Okt. 2003 – Sept. 2004				Veränderung ggü. Vorjahr	
	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%
Beh.	1.893	5,3	1.192	701	2.114	5,6	1.378	736	+ 221	+ 11,7
Nichtbeh.	71.186	10,4	37.911	33.275	75.179	10,7	40.330	34.849	+ 3.993	+ 5,6
Gesamt	73.079	10,2	39.103	33.976	77.293	10,4	41.708	35.585	+ 4.214	+ 5,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Bewerber, die weiter die Schule besuchen**

	Okt. 2002 – Sept. 2003				Okt. 2003 – Sept. 2004				Veränderung ggü. Vorjahr	
	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%
Beh.	1.294	3,5	744	550	1.402	3,7	823	579	+ 108	+ 8,3
Nichtbeh.	138.554	20,2	67.517	71.037	134.690	19,2	67.373	67.317	– 3864	– 2,8
Gesamt	139.848	19,4	68.261	71.587	136.092	18,4	68.196	67.896	– 3.756	– 2,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Andere Arten des Verbleibs**

	Okt. 2002 – Sept. 2003				Okt. 2003 – Sept. 2004				Veränderung ggü. Vorjahr	
	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%
Beh.	4.664	13,1	2.821	1.843	4.504	11,9	2.634	1.870	– 160	– 3,4
Nichtbeh.	96.676	14,1	51.518	45.158	77.986	11,1	41.417	36.569	– 18.690	– 19,3
Gesamt	101.340	14,1	54.339	47.001	82.490	11,1	44.051	38.439	– 18.850	– 18,6

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

beiden Gruppen sank die Bedeutung dieser Kategorie im Beobachtungszeitraum, allerdings bei den nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern deutlich stärker. Während 3,4 Prozent behinderte Bewerberinnen und Bewerber weniger dieser Kategorie zuzurechnen waren, sank diese Zahl bei den nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern um 19,3 Prozent. Die starke Senkung bei den nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern beruht vor allem darauf, dass deutlich weniger Jugendliche nach einem Vermittlungsvorschlag der Arbeitsagenturen für diese unbekannt verbleiben.

**Kaum unversorgte behinderte Bewerber und Bewerberinnen für eine Berufsausbildungsstelle**

Erfreulich ist, dass die Zahl der unvermittelten behinderten Bewerberinnen und Bewerber gering ist:

- 2002/2003: 999 Bewerber (609 Männer, 390 Frauen) = 2,8 Prozent,
- 2003/2004: 980 Bewerber (628 Männer, 352 Frauen) = 2,6 Prozent.

Damit sank die Zahl der unvermittelten behinderten Bewerberinnen und Bewerber um 1,9 Prozent. Dies zeigt, dass ein funktionierendes Beratungs- und Unterstützungsangebot für behinderte Jugendliche besteht, so dass zuletzt nur 2,6 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber nicht vermittelt waren. Das heißt, dass zuletzt 97,4 Prozent der gemeldeten behinderten Bewerberinnen und Bewerber versorgt waren.

Zusammenfassend ergibt sich für das Berufsbildungsjahr 2003/2004 folgendes Bild hinsichtlich des Verbleibs behinderter und nicht behinderter Bewerberinnen und Bewerber um eine Berufsausbildungsstelle.

**Betriebliche und außerbetriebliche Berufsausbildungen**

Von besonderer Bedeutung ist die Zahl betrieblicher und außerbetrieblicher Berufsausbildungen, weil eine Ausbildung in Betrieben nicht nur Wissen vermittelt, sondern die Auszubildenden auch in den Betrieb einbindet, so dass die Wahrscheinlichkeit, nach erfolgreichem Abschluss in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, bei der betrieblichen Ausbildung größer ist. Erfolgt die Ausbildung nicht in einem Betrieb, ist es oft schwieriger, eine ausbildungsadäquate Anstellung zu finden.

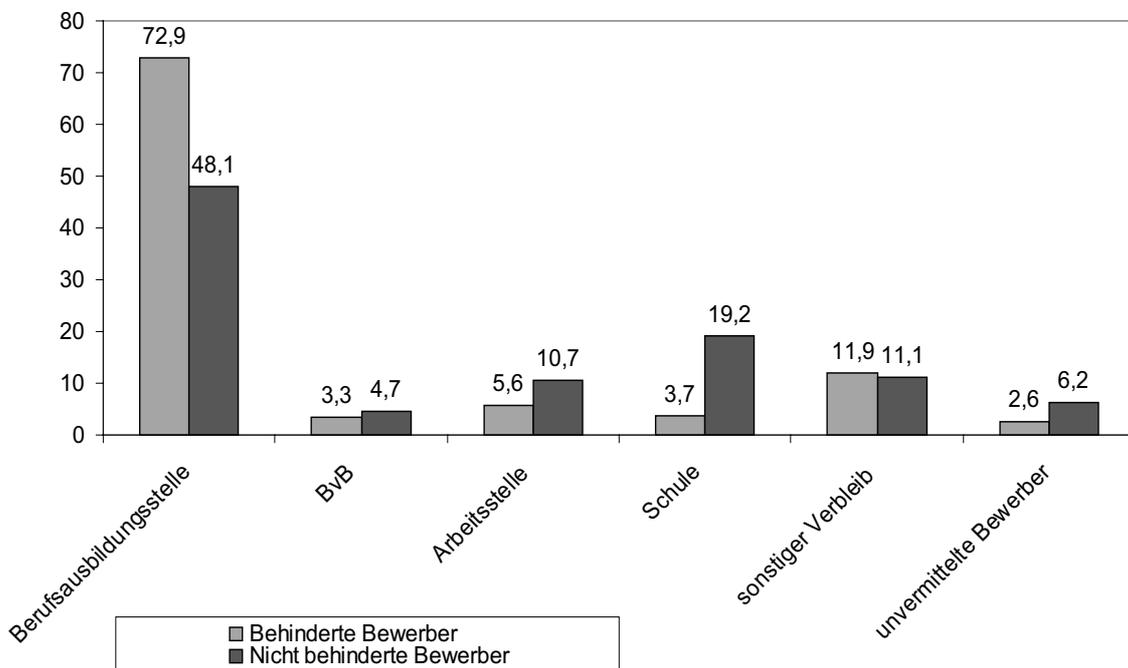
Allerdings liegen konkrete Angaben zur betrieblichen Ausbildung nur hinsichtlich schwerbehinderter Auszubildender in gemäß § 71 Abs. 1 SGB IX beschäftigungspflichtigen Unternehmen vor. Im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 80 SGB IX werden auch Ausbildungsplätze erfasst. Somit ist eine gesonderte Darstellung möglich. Beschäftigungspflichtig sind Unternehmen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen. Im Jahr 2002 wurden in diesen Unternehmen 4 729 schwerbehinderte Jugendliche (2 764 Männer, 1 965 Frauen) ausgebildet. Für das Jahr 2003 liegen noch keine Zahlen vor. Hier han-

**Unvermittelte Bewerber**

	Okt. 2002 – Sept. 2003				Okt. 2003 – Sept.2004				Veränderung ggü. Vorjahr	
	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%	männl.	weibl.	gesamt	%
Beh.	999	2,8	609	390	980	2,6	628	352	- 19	- 1,9
Nichtbeh.	34.016	5,0	18.096	15.920	43.596	6,2	23.242	20.354	+ 9.580	+ 28,2
Gesamt	35.015	4,9	18.705	16.310	44.576	6,0	23.870	20.706	+ 9.561	+ 27,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Verbleib behinderter Bewerberinnen und Bewerber**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

delt es sich jedoch um von der Verbleibstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu unterscheidende Erfassungsmerkmale. Auch werden alle Auszubildenden aller Lehrjahre erfasst und nicht nur die Neueintritte. Daher ist eine Vergleichbarkeit mit den oben genannten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit nicht gegeben.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht eine differenzierte Darstellung von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstellen nur begrenzt, da sie als Berufsausbildungsstellen nicht nur Ausbildungsplätze in Betrieben zählt, sondern auch in Berufsbildungswerken, außerbetrieblichen Einrichtungen und Schulen.

Mit Hilfe der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit kann ausgesagt werden, wie viele behinderte Bewerber und Bewerberinnen in den beiden vergangenen Berufs-

ausbildungsjahren in eine Berufsausbildungsstelle vermittelt worden sind. Im Berufsbildungsjahr 2002/2003 waren es 25 843 und in 2003/2004 insgesamt 27 526 behinderte Bewerber und Bewerberinnen. Getrennt erfasst werden alleine die schulischen Ausbildungen, die bei den behinderten Bewerberinnen und Bewerbern mit durchschnittlich 0,3 Prozent jedoch nur eine untergeordnete Rolle spielen. Bekannt sind auch Zahlen zu außerbetrieblichen Ausbildungen in bestimmten Förderprogrammen in den neuen Ländern. Außerdem liegen Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaften der Berufsbildungswerke und der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen vor. Da deren Mitgliedseinrichtungen Berufsausbildungen zu Beginn eines jeden Berufsberatungsjahres anbieten und ein Großteil der Maßnahmen von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird, kann insoweit

von einer Kompatibilität der statistischen Angaben ausgegangen werden. Im einzelnen ergibt sich hier folgendes Bild:

Eine Erfassung erfolgt in den neuen Ländern nach den Merkmalen „Einmündung in Berufsausbildungsstelle gemäß § 241 SGB III und nach Sonderprogrammen“. Mit den Sonderprogrammen sind die Ausbildungsplatzprogramme Ost der Jahre 2002 bis 2004 gemeint. In diese Berufsausbildungsstellen traten in den Berufsausbildungsjahren 2002/2003 und 2003/2004 rund 28,5 Prozent der behinderten Bewerberinnen und Bewerber ein:

- 2002/2003: 3 755 Bewerber (2 473 Männer, 1 282 Frauen),
- 2003/2004: 3 609 Bewerber (2 373 Männer, 1 236 Frauen).

Daneben liegen für die behinderten Jugendlichen, die eine Ausbildung in Berufsbildungswerken begonnen haben, Zahlen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke vor:

- 2002: 5 265 Neuaufnahmen (3 571 Männer, 1 694 Frauen),
- 2003: 5 504 Neuaufnahmen (3 658 Männer, 1 846 Frauen).

Nach Angabe der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnortnaher Beruflicher Rehabilitationseinrichtungen beginnen jährlich rund 4 000 behinderte Jugendliche eine Berufsausbildung in wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtungen, jeweils zur Hälfte Frauen und Männer.

Das bedeutet, dass jedenfalls rund 13 100 behinderte Jugendliche nicht in einem Betrieb ausgebildet werden. Das ist etwa die Hälfte.

Zum Vergleich mit der Situation aller Auszubildenden können die Berufsbildungsberichte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung herangezogen werden. Dort werden auf indirektem Wege ermittelte Zahlen zum Verhältnis betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung dargestellt. Dabei werden als „außerbetrieblich“ jene Auszubildenden definiert, deren Ausbildung vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln bzw. Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert wird. Danach wurden in den Jahren 2002 und 2003 jeweils rund 90 Prozent aller Auszubildenden betrieblich und rund 10 Prozent außerbetrieblich ausgebildet. Damit ist das Verhältnis zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungen aller Jugendlicher deutlich besser als das behinderter Auszubildender.

### **Förderung junger Frauen mit Behinderung**

§ 1 SGB IX und die §§ 8, 8a SGB III verdeutlichen das gesetzgeberische Ziel, die berufliche Integration behinderter Frauen zu fördern. Vor diesem Hintergrund ist auffällig, dass in allen oben dargestellten Maßnahmen der Frauenanteil deutlich unter dem Männeranteil liegt. So waren in dem Berufsbildungsjahr 2003/2004 63 Prozent

der gemeldeten behinderten Bewerber männlich, ebenso jeweils 64 Prozent der in eine Berufsausbildungsstelle vermittelten und der unvermittelten Bewerber und 58 Prozent der Bewerber, die sich für einen weitergehenden Schulbesuch entschieden haben. Vor einer Bewertung dieser Zahlen ist aber zu beachten, dass nach dem Mikrozensus 2003 des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2003 59 Prozent aller behinderten Menschen unter 25 Jahren männlich waren. Zudem waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Schuljahr 2001/2002 64 Prozent der Absolventen von Förderschulen junge Männer. Vor diesem Hintergrund entsprechen die obigen Zahlen weitestgehend der demographischen Lage. Gleichwohl setzt sich die Bundesregierung weiter dafür ein, dass die besonderen Belange behinderter Mädchen und Frauen verstärkt berücksichtigt werden.

### **Werkstätten für behinderte Menschen**

Jungen Menschen, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung, nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden und damit keine Ausbildung absolvieren können, stehen der Eingangs- und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen offen. Diese Personengruppe wird nicht von den oben genannten Bewerberstatistiken der Bundesagentur für Arbeit erfasst, da eine Bewerbung um eine Ausbildungsstelle – noch nicht – in Betracht kommt. Die Bundesagentur für Arbeit führt aber auch Statistiken über Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen, da diese regelmäßig von den Arbeitsagenturen gefördert werden. Allerdings besteht keine Vergleichbarkeit dieser Zahlen mit den oben genannten Zahlen, da es sich bei den hier vermittelten Personen nicht um Bewerber im Sinne der Berufsberatung handelt und die Angaben in diesem Bereich sich auf das jeweilige Kalenderjahr und nicht auf ein Berufsbildungsjahr beziehen. Hinsichtlich der Ersteintrittsleistungen kam es zu folgenden Eintritten in das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen:

- 2003: 13 530 Personen (7 976 Männer; 5 554 Frauen),
- 2004: 13 162 Personen (7 806 Männer; 5 356 Frauen).

### **Zusammenfassung**

Aufgrund des vorliegenden Datenmaterials kann zusammenfassend folgendes gesagt werden:

- 97,4 Prozent der behinderten jungen Menschen konnten im Ausbildungsjahr 2003/2004 von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt werden.
- Annähernd drei Viertel der behinderten jungen Menschen konnten in eine Berufsausbildungsstelle vermittelt werden.
- Rund die Hälfte der behinderten Jugendlichen, die eine Berufsausbildung beginnen, werden außerbetrieblich ausgebildet. Bei allen Jugendlichen sind dies nur rund 10 Prozent.

Es ist das erklärte Ziel der Bundesregierung, die Zahl betrieblicher Ausbildungen behinderter Jugendlicher zu erhöhen. Hierzu dienen die im zweiten Kapitel dargestellten Förderinstrumente, die Arbeitgeber verstärkt motivieren sollen, behinderte Jugendliche auszubilden. Die Broschüre „Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte oder schwerbehinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen“ des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung klärt über alle Leistungen auf, die Arbeitgeber erhalten können, wenn sie schwerbehinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen. Wichtig ist aber auch die mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 neu eingeführte verzahnte Ausbildung. Verzahnte Ausbildung bedeutet, dass behinderte Menschen in außerbetrieblichen Einrichtungen das letzte Jahr ihrer Ausbildung nicht in der Einrichtung absolvieren, sondern in einem Unternehmen. Durch die Einbindung in dieses Unternehmen erhöhen sich die Chancen der behinderten Jugendlichen, nach ihrer Ausbildung übernommen zu werden. Einzelheiten sind im folgenden Kapitel dargestellt.

#### **4. Auf dem richtigen Weg: Das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

Die Versorgungsquote der behinderten Jugendlichen ist sehr hoch (2003/2004 97,4 Prozent), ebenso wie die Zahl der behinderten Bewerberinnen und Bewerber, die in eine Ausbildungsstelle vermittelt werden konnten (2003/2004 72,9 Prozent). Allerdings absolvieren sehr viele Jugendliche mit Behinderung ihre Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Die hohe Zahl an außerbetrieblichen Ausbildungen führt häufig zu Problemen bei dem Übergang von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis. Denn trotz des hohen Niveaus der Ausbildung bei einem Träger bzw. in einer Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben fehlt den Jugendlichen oftmals die praktische Nähe zu den Betrieben und Erfahrungen über die Arbeitsbedingungen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Diese Betriebsnähe aber und die Tatsache, dass die Betriebe ihre Auszubildenden während der Ausbildung gut kennen gelernt haben, führt dazu, dass bei Neueinstellungen häufig bevorzugt der eigene „Nachwuchs“ berücksichtigt wird. Daher muss eine Politik, die für behinderte Jugendliche die gleichen Teilhaberechte wie für nicht behinderte Jugendliche verwirklichen will, durch ein aufeinander abgestimmtes Bündel von Maßnahmen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe deutlich erhöhen.

Diese Aufgabe wurde mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen umgesetzt. Das Gesetz, das im Wesentlichen zum 1. Mai 2004 in Kraft trat, enthält Regelungen, die die Ausbildungssituation behinderter Jugendlicher verbessern. Ziel dieser Regelungen ist, Unternehmen zu motivieren, verstärkt Jugendliche mit Behinderung auszubilden und eine größere Betriebsnähe der außerbetrieblichen Ausbildung zu erreichen.

#### **Erfolgreichen Übergang von der Schule in die Ausbildung sichern**

Für alle Jugendlichen hat der Wechsel von der Schule in das Berufsleben große Bedeutung. Um diesen für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche besonders schwierigen Übergang erfolgreich zu gestalten, sollen die Integrationsfachdienste nach § 110 Abs. 2 Nr. 1a SGB IX die Bundesagentur für Arbeit bei der Berufsberatung und der Berufsorientierung in den Schulen unterstützen und nach § 110 Abs. 2 Nr. 1b SGB IX schwerbehinderte, insbesondere seelisch und lernbehinderte Jugendliche bei der betrieblichen Berufsausbildung begleiten. Mit dieser Regelung soll eine stärkere Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste als bisher in diesem Bereich erreicht werden, denn sie sind aufgrund ihrer besonderen Kompetenzen im psychosozialen und arbeitspädagogischen Bereich dazu besonders geeignet. Zudem ist zu erwarten, dass eine Begleitung und Unterstützung der behinderten Jugendlichen zu einer besseren betrieblichen Integration führen und damit die Ausbildung insgesamt erfolgreich verlaufen wird. Zudem wird der Arbeitgeber entlastet, wenn hier kompetente Beratung zur Verfügung und er bei eventuell auftretenden Schwierigkeiten nicht alleine steht.

#### **Netzwerke und Integrationsvereinbarungen**

Das Gesetz zielt auf eine stärkere Vernetzung aller betrieblichen Akteure, um im Gespräch Möglichkeiten für die Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher zu finden. Daher sollen gemäß § 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Arbeitgeber, die über betriebliche Ausbildungsplätze verfügen, mit dem Betriebs- oder Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung über die Fragen der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit schwerbehinderten jungen Menschen beraten.

Ein weiteres wichtiges Instrument zur Bündelung der personellen Kapazitäten und Schaffung von bindenden Leitlinien für alle Akteure sind die Integrationsvereinbarungen.

Integrationsvereinbarungen werden zwischen Arbeitgebern, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat geschlossen. Ziel von Integrationsvereinbarungen ist, die Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen durch betriebsnahe und auf das konkrete Unternehmen bezogene Regelungen zu verbessern. In einer Integrationsvereinbarung sollen auch Regelungen zur betrieblichen Ausbildung behinderter Jugendlicher getroffen werden. Eine Sammlung von Integrationsvereinbarungen, von denen die große Mehrheit auch Regelungen zur Ausbildung enthält, ist unter [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de) veröffentlicht. In diesen Integrationsvereinbarungen ist beispielsweise geregelt, dass

- jährlich eine bestimmte Anzahl schwerbehinderter Jugendlicher als Auszubildende einzustellen ist,
- fünf Prozent der Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen sind,

- Kontakte mit Berufsbildungswerken, Förderschulen und den Arbeitsagenturen aufzunehmen und zu pflegen sind,
- Schülerpraktika ermöglicht und diese als Basis für den Abschluss von Ausbildungsverträgen genutzt werden sollen,
- Nachteilsausgleiche in (internen) Prüfungen und Tests zu gewähren sind.

Besondere Bedeutung wird der Ausbildung schwerbehinderter Menschen beispielsweise auch in der Integrationsvereinbarung der Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co.KG beigemessen. Dort heißt es:

„Ein Ausbildungsangebot soll schwerbehinderten Bewerbern auch dann gemacht werden, wenn ihre Voraussetzungen behinderungsbedingt nicht im vollen Umfang mit denen nicht schwerbehinderter Bewerber vergleichbar sind. Es muss jedoch deutlich erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann. Ein Vertreter der Aus- und Weiterbildung, der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung sowie ein Vertreter des Betriebsrates beurteilen dies gemeinsam vor Aussprache eines Ausbildungsangebotes. Die erforderlichen Auswahlverfahren sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen führen. Im Einzelfall erfolgt das Auswahlverfahren unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Über die Möglichkeit der Ausbildung behinderter Menschen wird über geeignete Medien und zu geeigneten Anlässen entsprechend informiert.“ Dabei sollen „verstärkt Kontakte zu Integrationsfachdiensten, Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken gepflegt“ werden.

In dem Beispiel bestehen diese Kontakte zu den regionalen Integrationsfachdiensten, zu dem Berufsförderungswerk Birkenfeld, der Sonderschule für behinderte Menschen in Nieder-Olm und zum Antoniushaus in Hochheim. Und auch die vorgesehene Information in Medien und zu geeigneten Anlässen wurde erfolgreich umgesetzt: auf die Feststellung des Personalvertreters des Unternehmens auf der Auftaktveranstaltung zu der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ im September 2004, es mangle an schwerbehinderten Bewerbern für einen Ausbildungsplatz, gingen mehrere geeignete Bewerbungen bei dem Unternehmen ein und vier junge schwerbehinderte Menschen wurden für eine Ausbildung ab September 2005 eingestellt, drei in kaufmännischen Ausbildungsberufen und einer in einem metalltechnischen Beruf.

### **Finanzielle Hilfen zur Unterstützung betrieblichen Engagements**

Durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurde die Möglichkeit geschaffen, Arbeitgebern, die behinderte Jugendliche ausbilden, durch das Integrationsamt nach § 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i. V. m. § 26b SchwbAV Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung zu zahlen. Zielgruppe sind gemäß § 68 Abs. 4 SGB IX Jugendliche, die für die Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen schwerbehinderten Men-

schen gleichgestellt sind, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder nicht festgestellt ist. Nach Auskunft der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) liegen bislang nur wenige Anträge auf die Prämien und Zuschüsse vor. Es wird erwartet, dass dieses Förderinstrument möglicherweise erst mit Beginn der kommenden Ausbildungsperiode im Herbst 2005 greift. Die Integrationsämter informieren Betriebe und Unternehmen über diese Regelung über die Industrie- und Handels- sowie die Handwerkskammern.

Neu ist auch, dass Arbeitgeber, die ohne Beschäftigungspflicht besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche ausbilden, nach § 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i. V. m. § 26a SchwbAV von den Integrationsämtern Zuschüsse zu Gebühren, die bei der Berufsausbildung entstehen, erhalten können. In einer Empfehlung zur Erbringung von Zuschüssen zu diesen Gebühren führt die BIH aus, dass der Leistungsumfang voll ausgeschöpft werden sollte, um das Ziel des Gesetzgebers, die Ausbildungsbereitschaft gerade auch von kleinen Betrieben zu fördern, zu erreichen. Wie bei den Zuschüssen zu den Kosten der Berufsausbildung liegen auch bei den Zuschüssen zu Gebühren noch wenige Anträge vor. Aber auch hier informieren die Integrationsämter über die neue Fördermöglichkeit, so dass mit einem Anstieg der Förderanträge im nächsten Berufsbildungsjahr gerechnet werden kann.

Schon bisher ist für Arbeitgeber die Möglichkeit wichtig, schwerbehinderte Auszubildende nach § 76 Abs. 2 Satz 1 SGB IX grundsätzlich auf zwei Pflichtarbeitsplätze anzurechnen. Sie können, wenn die Vermittlung in eine Berufsausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt, sogar auf drei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden. Neu ist, dass die Mehrfachanrechnung bei Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Berufsausbildung durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber für ein weiteres Jahr fort gilt. Diese Regelung wird auch von Verbänden behinderter Menschen als ein geeignetes und sinnvolles Mittel begrüßt, Arbeitgeber zu motivieren, schwerbehinderte Menschen auszubilden und zu beschäftigen.

### **Verzahnte Ausbildung: Betriebsnähe erleichtert den Start in das Berufsleben**

Um die Chancen behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher beim Start in das Berufsleben im Anschluss an eine Ausbildung zu verbessern, soll künftig der Betrieb verstärkt in die außerbetriebliche Ausbildung einbezogen werden. Deshalb wurde in § 35 Abs. 2 SGB IX die Möglichkeit geschaffen, betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung so miteinander zu verzahnen, dass behinderte Jugendliche, die in einem Berufsbildungswerk oder einer anderen außerbetrieblichen Bildungseinrichtung ausgebildet werden, Abschnitte dieser Berufsausbildung auch in Unternehmen oder in der Verwaltung durchführen können.

Dieser Ansatz des Gesetzgebers wird durch eine im Jahr 2004 veröffentlichte Studie des Bundesinstituts für Be-

rufsbildung mit dem Titel „Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung“ bestärkt. Die Studie kommt zu einer überwiegend positiven Bewertung der Verzahnung von außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung. Betont werden insbesondere die Kompetenzerweiterung der beteiligten Jugendlichen und die Verbesserung ihrer Integrationschancen. Festgestellt wurden „enorme Entwicklungsschübe“ durch die Eingliederung in den betrieblichen Alltag. Dies drücke sich durch eine Erhöhung des Selbstwertgefühls, der Selbstständigkeit und der Fähigkeit aus, Verantwortung zu übernehmen. Daneben würden auch fachliche und soziale Kompetenzen erweitert. So könnten Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit Kunden, Kollegen und Vorgesetzten auch im Konfliktfall gesammelt werden. Die Ausbildung sei durch die stärkere Markt- und Betriebsorientierung realitätsnäher und erhöhe die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt.

Die positiven Effekte der verzahnten Ausbildung betont auch die Deutsche Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter e. V. (DVfR), die ausführt, dass die Jugendlichen ihre berufliche Identität nach wie vor im betrieblichen Teil des dualen Systems erwerben. Das gilt auch für diejenigen, die sich unter Vermittlung und Anleitung eines Bildungsträgers in der Betriebspraxis befinden. Sie identifizieren sich unmittelbar mit dem Betrieb. Behinderte Jugendliche aus dem Berufsbildungswerk tragen oft zu einem guten Betriebsklima bei, da sie eine optimistische, zupackende Arbeitseinstellung mitbringen und können damit oft sogar als Vorbilder gegenüber den anderen Auszubildenden des Betriebes wirken. Von besonderer Wichtigkeit für den Erfolg der verzahnten Ausbildung wird nach Ansicht der DVfR sein, ob sich Klein- und mittelständische Betriebe in nennenswertem Umfang daran beteiligen und gute Erfahrungen mit den Jugendlichen machen.

Die Jugendlichen bleiben während der betrieblichen Phasen Rehabilitanden der Einrichtungen, die weiterhin verantwortlich die Berufsausbildung als Leistung zur beruflichen Ausbildung ausführen und verpflichtet sind, die Arbeitgeber bei der Ausbildung und der Betreuung der Auszubildenden zu unterstützen. Damit tragen die Rehabilitationsträger auch in dieser Zeit die Kosten der Berufsausbildung, was sowohl für die Einrichtungen als auch für die Betriebe von hoher Bedeutung ist, denn dem auszubildenden Betrieb entstehen keine Kosten für die Ausbildung der behinderten Jugendlichen. Zudem werden die behinderten und schwerbehinderten Jugendlichen während der Ausbildung in Betrieben und Dienststellen doppelt auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Dies ergibt sich für schwerbehinderte Jugendliche unmittelbar aus § 76 Abs. 2 S. 2 SGB IX und für behinderte Jugendliche aus § 76 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 35 Abs. 2 SGB IX. Diese Regelung berücksichtigt, dass behinderte Jugendliche nur selten den offiziellen Status einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben und gerade lernbehinderte Jugendliche sich dadurch stigmatisiert fühlen könnten. Zugleich soll durch diese Regelung der innovative Charakter der verzahnten Ausbildung und ihre erfolgreiche Umset-

zung in die Praxis gestärkt werden. Dazu ist die doppelte Anrechnung der geeignete Weg.

Für die Durchführung der verzahnten Ausbildung gibt es unterschiedliche Modelle. Beispielsweise kann die Ausbildung in den ersten Ausbildungsjahren in einem Berufsbildungswerk und im letzten Jahr in einem Unternehmen der freien Wirtschaft erfolgen. Eine andere Form der Kooperation hat das BBW CJD Jugenddorf Offenburg mit der EDEKA Südwest vereinbart, in der beide Partner von Beginn der Ausbildung an eng zusammenarbeiten, um lernbehinderten Jugendlichen eine berufliche Erstausbildung zu ermöglichen.

Die Kooperation zwischen dem CJD Offenburg und der EDEKA besteht bereits seit 2001. Neu ist seit dem Berufsbildungsjahr 2004/2005 die Kooperation Betrieb/BBW in Form der verzahnten Ausbildung, die im September 2004 mit zwölf Auszubildenden begonnen hat. Die zweijährige Ausbildung zum Verkäufer bzw. zur Verkäuferin im Einzelhandel gliedert sich in vier Phasen:



Bereits in der Einstiegsphase arbeiten die BBW-Qualifizierungsorte und das EDEKA Bildungswesen eng zusammen. In ersten Beratungsgesprächen zum Förderbedarf wird über die Weiterführung der Ausbildung in einem Kooperationsmarkt entschieden. Die Betriebsauswahl und Teilnehmerzuordnung erfolgt in Abstimmung zwischen den Ausbildungsbegleitern im BBW und den Mitarbeitern im EDEKA Bildungswesen. Die BBW-Mitarbeiter unterhalten rege Kontakte zu den Kooperationsmärkten vor Ort und bereiten den Übergang sorgsam vor. Dieser Übergang wird im Einzelfall terminiert. Auszubildende ohne „Betriebsreife“, z. B. wegen Unpünktlichkeit, werden weiter im Ausbildungsmarkt des CJD Jugenddorfs in einzelnen Fertigkeiten und Fähigkeiten qualifiziert, bevor sie zu einem geeigneten Zeitpunkt in einen EDEKA-Markt wechseln.

In der Betriebsphase arbeiten die Auszubildenden zunächst an zwei Tagen im Markt. An zwei weiteren Tagen besuchen sie die CJD Sonderberufsschule, und einen Tag verbringen sie im überbetrieblichen Zentrum im Jugenddorf zur zusätzlichen Vermittlung fachspezifischer Inhalte. Sind die Jugendlichen ausreichend stabilisiert, erfolgt der Einsatz in den Kooperationsmärkten an drei Tagen in der Woche und verstärkt in den Schulferien. Zusätzlich werden die Auszubildenden im Ausbildungsmarkt in Einzelbausteinen, z. B. Kassenschulungen, qualifiziert.

In allen Phasen werden die Auszubildenden durch die Ausbilder im CJD Jugenddorf regelmäßig begleitet und betreut. Entsteht ein zusätzlicher Förderbedarf, wird dieser durch die Lernorte und Fachdienste im Jugenddorf abgedeckt. Die Ausbildungsbegleiter stehen mit der jeweiligen Marktleitung und den Mitarbeitern des EDEKA Bildungswesens in regelmäßigem Kontakt.

Die Jugendlichen sind in die Ergänzungsausbildung integriert und besuchen, eingeteilt in feste Gruppen, die EDEKA-Ausbildungs-Seminare. Diese Seminare finden in den Räumlichkeiten des Jugenddorfes statt. Zu den EDEKA-Ausbildungs-Seminaren zählt auch eine intensive Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. Dabei ergänzen sich EDEKA-Seminare mit der Prüfungsvorbereitung im Berufsbildungswerk.

## 5. Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“

In der Begründung des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, das am 1. Mai 2004 in Kraft trat, führt die Bundesregierung aus, dass die angestrebten Verbesserungen für schwerbehinderte Menschen beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung sowie der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse durch Änderungen gesetzlicher Regelungen allein nicht erreicht werden können. Erforderlich ist hier vielmehr ein Zusammenwirken aller, die Verantwortung für die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben tragen (Bundestagsdrucksache 15/1783).

Die Bundesregierung hat daher im September 2004 die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ initiiert, um zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben die Aktivitäten aller Beteiligten zu bündeln und die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter Menschen dauerhaft zu verbessern. Um positive Entwicklungen in diesem Bereich zu stabilisieren, auszulösen und auszuweiten, ist ein koordiniertes Zusammenwirken von Bundesregierung, Ländern, Beauftragten für die Belange behinderter Menschen, Organisationen der Sozialpartner und der behinderten Menschen sowie Behörden auf Bundes- und Landesebene erforderlich – unterstützt auch durch Unternehmen, Verbände von Rehabilitationsträgern, Zusammenschlüsse betrieblicher Interessenvertretungen und privaten Initiativen.

### 5.1 Ziele

Ziele der Initiative sind:

- Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher, um ihre betrieblichen Ausbildungschancen zu erhöhen,
- Verbesserung der Beschäftigung behinderter Menschen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben,
- Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft in Unternehmen, Betrieben und Dienststellen mittels Förderung betrieblicher Prävention durch Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen, der gemäß § 64 Abs. 1 SGB IX das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung in Fragen der Teilhabe behinderter Menschen berät und bei Aufgaben der Koordinierung unterstützt, hat auf Antrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung beschlossen,

eine Initiative zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen sowie zur betrieblichen Prävention zu unterstützen, um die Anstrengungen aller Beteiligten zu bündeln und die beruflichen Chancen sowohl von behinderten und schwerbehinderten Menschen als auch von Behinderung bedrohter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dauerhaft zu verbessern. Er setzte entsprechend den Schwerpunktthemen der Initiative drei Arbeitsgruppen ein und hat für die Jahre 2004 bis 2006 Mittel in Höhe von jeweils 500 000 Euro aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung gestellt. Neben diesen Mitteln konnte das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung weitere Mittel von jeweils 500 000 Euro für die Jahre 2005 und 2006 aus dem Europäischen Sozialfonds einwerben.

Neben dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung sind folgende Organisationen, Institutionen und Verbände Mitglieder der Arbeitsgruppen zur Initiative:

- Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke (ARGE BFW),
- Bundesagentur für Arbeit (BA),
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW),
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH),
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen (BAG Integrationsfirmen),
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB),
- Deutscher Landkreistag,
- Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG),
- Industriegewerkschaft Metall (IG-Metall),
- Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmerverbände (LVU),
- Sozialverband Deutschland (SoVD),
- Verband der Angestellten-Krankenkassen (VdAK) und der Arbeiter-Ersatzkassen-Verband (AEV),
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR).

Die Arbeitsgruppen des Beirats für die Teilhabe behinderter Menschen haben die Rahmenbedingungen für die Initiative entwickelt. Diese sind von dem Beirat beschlossen worden. Für die Einzelheiten der Durchführung und Evaluierung von Aktivitäten im Rahmen der Initiative ist ein Gremium gebildet worden, das insbesondere über die Förderung von Projekten entscheidet. Im Gremium sind folgende fünf Mitglieder vertreten:

- Arbeitgeber (BDA),
- Arbeitnehmer (DGB),

- Sozialverbände (Deutscher Behindertenrat),
- Rehabilitationsträger (BKK Bundesverband) und
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, das auch den Vorsitz führt.

Im Rahmen der Koordinierung der Initiative arbeitet das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung mit vielen weiteren Partnern, unter anderem mit der Initiative *TeamArbeit* für Deutschland des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, den Beauftragten der Bundesregierung und der Länder für die Belange behinderter Menschen und den zuständigen Landesministerien, zusammen.

Die Initiative unterstützt innovative Projekte, die die Umsetzung der Ziele der Initiative direkt in Betrieben und Dienststellen fördern. Daneben stellt die Initiative auch Aktivitäten vor, die bereits durchgeführt worden sind bzw. bereits laufen und deshalb durch die Initiative nicht finanziell gefördert werden können, aber zur Umsetzung der Ziele der Initiative beitragen.

## 5.2 Behinderte Menschen entwerfen Motto und Logo

Das Logo und Motto der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ – Initiative für Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen und betriebliche Prävention – wurde nicht von einer Werbeagentur erstellt, sondern im Rahmen eines Wettbewerbs im Mai 2004 ermittelt und festgelegt. Teilnehmer des vom Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen initiierten Wettbewerbs waren Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen, und zwar Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke, die die Ausbildung zum Beruf Mediengestalter/-in anbieten. Organisiert wurde der Wettbewerb vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke.

Insgesamt beteiligten sich an dem Wettbewerb sechs Einrichtungen, jeweils drei Berufsbildungswerke und drei Berufsförderungswerke, mit jeweils zwei Entwürfen:

- Europäisches Berufsbildungswerk Bitburg,
- CJD Berufsförderungswerk Vallendar,
- Berufsbildungswerk Volmarstein,
- Berufsförderungswerk Hamburg,
- Berufsförderungswerk Oberhausen und
- Berufsbildungswerk Sachsen.

Die Wahl des durch den Beirat eingesetzten Gremiums fiel auf einen Entwurf des Europäischen Berufsbildungswerkes Bitburg, das der Initiative das Logo kostenlos zur Verfügung stellt. Alle Entwürfe beweisen, welche Potenziale und Fähigkeiten in Menschen mit Behinderungen stecken, die es nur zu wecken gilt. Das Logo und Motto wird durch den Begleittext ergänzt, der einvernehmlich von den Mitgliedern des Beirats festgelegt wurde.

## 5.3 Projekte im Bereich Ausbildung und Beschäftigung behinderter Jugendlicher

Einzelheiten zur inhaltlichen Ausgestaltung zielführender Projekte im Rahmen der Initiative sind nicht festgelegt. Vielmehr soll Raum für vielfältige und praktisch umsetzbare Ideen sein, die zu einer spürbaren Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter Menschen führen können und andere Unternehmen zur Übernahme und Nachahmung dieser Ideen und Modelle motivieren sollen. Insbesondere sollen Beispiele für Vorgehens- und Verfahrensweisen mit Vorbildcharakter gefördert werden. Dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf eine angemessene Beteiligung behinderter Frauen bei der Teilhabe am Arbeitsleben.

Das Gremium zur Initiative hat in seinen bisherigen Sitzungen dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung insgesamt 20 Projekte zur Förderung vorgeschlagen. Sechs dieser Projekte behandeln die „Förderung der Ausbildung“, zwei weitere speziell die „Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter Jugendlicher“:

### Wissenschaftliche Begleitung des Modellversuches „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (V.A.M.B.)

Seit September 2004 ermöglicht es die METRO Group in einem Modellversuch in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) Jugendlichen aus Berufsbildungswerken, die zum Verkäufer bzw. zur Verkäuferin ausgebildet werden, das letzte Ausbildungsjahr nicht im jeweiligen Berufsbildungswerk, sondern in einem Unternehmen der METRO Group (wie Galeria Kaufhof, Real, Extra, MCC Deutschland, Praktiker) zu absolvieren. Während der Ausbildung bleiben die Jugendlichen Teilnehmer der jeweiligen Berufsbildungswerke und werden von diesen individuell betreut.

Im Jahr 2005 sollen weitere 60 Jugendliche und im Jahr 2006 80 Jugendliche an dem Modellversuch beteiligt und zusätzliche Berufsbildungswerke aus weiteren Ländern einbezogen werden. Es ist angedacht, die Erprobung des Modells auf andere Ausbildungsberufe auszudehnen, um diese auf ihre Eignung für das verzahnte Ausbildungsmodell zu untersuchen. Auf die Teilnahme schwerbehinderter Jugendlicher und die Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen wird besonders geachtet.

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (V.A.M.B.), die durch die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ gefördert wird, liegt bei dem Institut für Berufswirtschaftspädagogik der Universität Hamburg. Es soll die Erfahrungen der bis Ende 2006 an dem Projekt beteiligten Jugendlichen auswerten und insbesondere folgende Fragen beantworten:

- Welcher Personenkreis ist für das Modell geeignet? Welche Merkmale und Eigenschaften müssen Teilnehmer aufweisen? Für welche Berufe ist das Modell geeignet?

- Welche Qualifikationen müssen die beteiligten Mitarbeiter aufweisen (Ausbilder der METRO Group, Berufsschullehrer, Ausbilder und Mitarbeiter der Berufsbildungswerke)?
- Welche Unterstützung benötigen die Auszubildenden durch Sozialpädagogen, Sonderpädagogen, medizinische Fachkräfte und Psychologen?
- Wie ist die Kooperation auf der Ausführungsebene und auf der Organisations- und Konzeptionsebene zu optimieren?
- Welche flankierenden Bedingungen müssen ggf. geschaffen werden, damit das Modell reibungslos funktioniert?
- Unter welchen Bedingungen ist das Modell auf andere Unternehmen (Klein- und Mittelbetriebe) und Bilddungsträger übertragbar?

Zur Kompetenz- und Teilnehmeranalyse werden Assessment-Verfahren (Profil AC) und spezielle Erhebungsbögen eingesetzt. Es wird ein gemeinsamer Ausbildungsplan entwickelt, der eine genaue Zuordnung der Ausbildungsinhalte zu Betrieb und Berufsbildungswerk enthält. Ausbildung und Berufsschulunterricht werden handlungsorientiert gestaltet. Für jeden Teilnehmer und jede Teilnehmerin wird ein individueller Förder- und Integrationsplan erstellt, der regelmäßig fortgeschrieben und unter wissenschaftlichen Kriterien ausgewertet wird. Die Prüfungsergebnisse, Eingliederungsquoten und Abbruchraten werden systematisch erhoben und mit denen von Kontrollgruppen, die in Berufsbildungswerken gebildet werden, verglichen.

Weiterhin wird ein Beirat installiert, der eine konzeptionelle und kontrollierende Funktion zur wissenschaftlichen Begleitforschung übernimmt. Dem Gremium gehören an:

- drei Vertreter des Projektpartners METRO Group,
- ein Vertreter des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung,
- ein Vertreter des Integrationsamtes,
- ein Vertreter der Bundesagentur für Arbeit,
- ein Vertreter der BAG BBW,
- zwei Vertreter der beteiligten Berufsbildungswerke.

#### **Evaluation von nachhaltigen Erfolgen wohnortnaher, betrieblicher Erstausbildung (lern-)behinderter Jugendlicher**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) hat in Kooperation mit dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (ifes) ein zum Ende des Jahres 2003 abgeschlossenes Modellprojekt „Regionale Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher“ (REGINE) durchgeführt. Die Ausbildungs- und Eingliederungserfolge der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an REGINE sollen nunmehr evaluiert werden. Hierzu wer-

den Daten erhoben und ausgewertet sowohl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ihre Ausbildung 2003 beendeten, als auch der, die ihre Ausbildung zwischenzeitlich beendet oder noch nicht abgeschlossen haben (eine dreijährige Ausbildung, die 2003 begonnen worden ist, wird erst 2006, bei Wiederholung der Abschlussprüfung erst Anfang 2007 abgeschlossen sein). Hierdurch wird es möglich, Ausbildungs- und Eingliederungserfolge unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit darzustellen.

Da durch das Projekt REGINE (teilweise) evaluierungsgerechte Daten vorhanden sind, auf denen aufgebaut werden kann, können schriftliche Erhebungen anhand eines Fragebogens die erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen – ggf. nach Wiederholungsprüfungen, die Ausbildungsadäquanz einer anschließend aufgenommen Beschäftigung, den Bestand von Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen und die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Unterstützung während der Ausbildung ermitteln. Die Auswertung der Befragungsergebnisse sowie die Berichterstattung soll durch ifes, die Koordination, Abstimmung mit Projektpartnern sowie die Publizierung der Projektergebnisse soll durch die BAR erfolgen.

#### **Koordinierungsstelle für betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher in Berlin (West) und Brandenburg**

Das zweijährige Projekt „Koordinierungsstelle für betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher in Berlin (West) und Brandenburg“ wird durch das DGB Bildungswerk Berlin-Brandenburg Wilhelm Leuschner e. V. durchgeführt. Ziel des Projekts ist eine erhebliche Steigerung der Zahl betrieblicher Ausbildungen behinderter Jugendlicher innerhalb von zwei Jahren von heute 65 auf über 500 in Berlin (West) und Brandenburg. Dabei sollen die spezifischen Belange von Frauen in besonderem Maße berücksichtigt werden. Zugleich sollen ein Netzwerk und Angebotsstrukturen für behinderte Jugendliche entwickelt werden.

Zur Zielerreichung sollen betriebliche Interessenvertretungen und Arbeitgeber motiviert werden, sich betriebliche Ausbildungsziele für behinderte Jugendliche vorzunehmen und umzusetzen. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen sollen in die Bemühungen mit einbezogen werden. Geplant ist eine Ansprache von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auf allen verfügbaren Kommunikationswegen, beispielsweise auf Versammlungen betrieblicher Interessenvertretungen, Kammerveranstaltungen, in Schriften und Einzelgesprächen und während Betriebsbesuchen. Behinderte Jugendliche sollen beispielsweise über das Internet erreicht werden. Bei allen Projektaktivitäten wird darauf geachtet, spezielle Zugangsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen, um sie im gleichen Maße zu fördern wie Männer.

Betriebliche Interessenvertretungen und Arbeitgeber sollen dafür gewonnen werden, sich konkrete Ziele für die Ausbildung behinderter Jugendlicher (Anzahl, Berufe, Behinderungsarten) zu setzen und diese umzusetzen. Von einer Koordinierungsstelle soll der erste Anstoß für be-

triebliche Integrations- und Zielvereinbarungen und Umsetzungsschritte für eine verbesserte Situation behinderter Jugendlicher hinsichtlich der Teilnahme an betrieblicher Ausbildung ausgehen. Die Koordinierungsstelle berät und begleitet den Entscheidungsprozess und analysiert darüber hinaus die Ist-Situation von Unterstützungsangeboten und -leistungen für Betriebe hinsichtlich der Ausbildung behinderter Jugendlicher. Zudem informiert sie die Betriebe in der Region und wirkt gemeinsam mit den ausbildenden Betrieben auf die Weiterentwicklung der Unterstützungsinstrumente hin. Neben der direkten persönlichen Ansprache wird eine per Internet zugängliche barrierefreie Informationsbörse über Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine betriebliche Ausbildung für behinderte Jugendliche eingerichtet, in der auch die Ergebnisse der Koordinierungsstelle veröffentlicht werden sollen.

Zur Unterstützung der Aktivitäten soll ein Projektbeirat mit Vertretern u. a. des DGB Bundesvorstandes und des Landesbezirkes sowie der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern ins Leben gerufen werden.

Auf Basis der Projektergebnisse sollen Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Ausbildungssituation behinderter Jugendlicher abgeleitet und betrieblichen Interessenvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen bundesweit bekannt gemacht werden. Die Ergebnisse sollen zunächst auf einer Abschlussveranstaltung mit bundesweiter Beteiligung in Berlin und anschließend in bundesweiten Veröffentlichungen der Projektorganisationen vorgestellt werden.

### **500 neue Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Schwerbehinderung in Integrationsfirmen**

Mit dem Projekt „500 neue Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Schwerbehinderung in Integrationsfirmen“ will die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen die Schaffung und Erweiterung von Ausbildungsmöglichkeiten in Integrationsprojekten propagieren und unterstützen. Das Projekt hat eine Laufzeit von sechs Monaten und wurde auf einer gemeinsamen Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen am 27. bis zum 29. April 2005 in Bonn gestartet.

Im Rahmen des Projekts sollen alle Integrationsprojekte in Deutschland durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen über die Chancen, Möglichkeiten und Bedingungen einer betrieblichen Ausbildung informiert werden. Ihnen steht ein spezifisches Beratungsangebot während der Umsetzung konkreter Vorhaben zur Verfügung. In der Beratung sollen Informationslücken geschlossen und Verbindungen zu einschlägigen Beratungsinstitutionen und Integrationsprojekten mit Ausbildungserfahrung hergestellt werden.

In einer schriftlichen Vollerhebung sollen die Integrationsunternehmen außerdem über die Situation der be-

trieblichen Ausbildung befragt werden. Gegenstand der Erhebung sollen insbesondere sein:

- Umfang und Berufsbilder der durchgeführten betrieblichen Ausbildung,
- Hemmnisse in der Durchführung der Ausbildung,
- Beispiele guter Praxis,
- Betriebliche Planungen für die Zukunft.

Die Erhebung wird ausgewertet und die Ergebnisse der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ zur Verfügung gestellt. Die Beispiele guter Praxis sollen auch in geeigneter Form publiziert und im Herbst 2005 auf einer Veranstaltung präsentiert werden.

Bislang spielt das Thema berufliche Ausbildung in Integrationsprojekten eher eine untergeordnete Rolle. Die Betriebe qualifizieren ihre Mitarbeiter in der Regel nach dem Prinzip eines Training-on-the-job, ergänzt durch Lehrgänge und außerbetriebliche Schulungsmaßnahmen. Gleichwohl beschäftigen sich immer mehr Personalverantwortliche und Geschäftsführer mit den Möglichkeiten und Bedingungen einer beruflichen Erstausbildung, da sie für die Entwicklung ihrer Betriebe auf qualifiziertes Personal angewiesen sind. In den letzten Jahren haben einige Integrationsunternehmen folgerichtig auch mit der Ausbildung von behinderten Jugendlichen begonnen und damit gute Erfahrungen gemacht.

Die Ausbildungspotenziale sind im Feld der Integrationsunternehmen bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Die Zieloption „500 neue Ausbildungsplätze“ ist bewusst nicht zu hoch gehängt. Wenn es im Rahmen der Initiative gelingt, in jedem der vorhandenen Integrationsunternehmen oder -abteilungen einen einzigen neuen Ausbildungsplatz einzurichten, dann ist das wesentliche Ziel bereits erreicht. Diese Vision erscheint realistisch und umsetzbar.

Es geht aber um mehr: Die Gesellschafter und Träger von Integrationsprojekten sollen durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit angeregt werden, über den Sinn und die Notwendigkeit betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten nachzudenken und dieses in ihre zukünftigen konzeptionellen Überlegungen und Planungen einzubeziehen. Damit soll eine nachhaltige Wirkung der Initiative erreicht werden, die deutlich über den begrenzten Zeitraum ihrer Durchführung hinausgeht.

### **Türen öffnen – Chancen bieten (Ein Projekt zur Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderungen)**

Ziel des am 1. Juni 2005 gestarteten Projekts des CJD Jungendorfs ist die Verbesserung der betrieblichen Ausbildungssituation für behinderte junge Menschen in der Ortenau. Es wird finanziell und durch eine aktive Akquise von Ausbildungsstellen durch die Rotary Clubs Offenburg, Lahr, Wolfach und Offenburg – Ortenau unterstützt und mitgetragen. Die Ziele des Projekts sind im Einzelnen:

- Information und Aufklärung von Verantwortlichen bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern über die

Möglichkeiten, Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen für alle Beteiligten erfolgreich zu gestalten,

- Durch die Umsetzung dieses Konzepts als „good practice“-Beispiel die Einstellung der Personalverantwortlichen zur Leistungsfähigkeit und Beschäftigung junger behinderter Menschen nachhaltig zu verbessern,
- Kooperationsbeziehungen zwischen behinderten Menschen, Unternehmen als deren potenzielle Arbeitgeber, staatlichen Stellen und Organisationen zu knüpfen und zu verstärken.

Konkret sollen durch die aktive Unterstützung der Rotarier im Rahmen der Projektlaufzeit mindestens 40 zusätzliche Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderungen in der Ortenau gewonnen werden. Im Zusammenwirken mit der Begleitung der jungen behinderten Menschen durch das CJD Jugenddorf Offenburg und einer engen Kooperation mit dem Reha-Team der Arbeitsagentur Offenburg und der Kommunalen Beschäftigungsförderung Ortenau soll dadurch die Ausbildungssituation behinderter junger Menschen in der Ortenau nachhaltig verbessert werden.

Die Mitglieder der beteiligten Rotary Clubs werden über eine Selbstverpflichtung in den eigenen Betrieben zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte junge Menschen bereitstellen und in Betrieben von Geschäftsfreunden und Bekannten zusätzliche Ausbildungsplätze akquirieren. Firmen, die keinen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen können, sollen dazu angeregt werden, Praktikumsplätze anzubieten. Die Rotarier wollen in diesem Projekt für zusätzliche Ausbildungsplätze sorgen, indem sie die Türen der Betriebe für den Ausbildungskordinator des Projekts öffnen und bei Bedarf Brücken für die jungen Menschen mit Behinderungen und ihre professionellen Begleiterinnen und Begleiter bauen. In diesem Sinne agieren sie als ehrenamtliche Mentoren. Sie nutzen einerseits ihre Position in der regionalen Wirtschaft und tragen andererseits mit ihren persönlichen Kontakten dazu bei, die Bereitschaft, zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche zur Verfügung zu stellen, nachhaltig zu stärken. Dem Ausbildungskordinator stehen sie beratend und unterstützend zur Seite.

Der Ausbildungskordinator unterstützt die Akquisetätigkeit und koordiniert die Aktivitäten zwischen den zuständigen Institutionen (Agentur für Arbeit, Kommunale Beschäftigungsförderung, Betriebe, etc.).

Das Projekt will durch die gewählte Akquisestrategie das „Risiko Ausbildung“ für die Betriebe durch die passgenaue Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen minimieren. Dazu sollen vom jeweiligen Ausbildungsbetrieb wie auch von dem oder der Auszubildenden Profile erstellt und miteinander abgeglichen werden, wobei im Profil des Betriebs die Arbeitsplatz- und Ausbildungsanforderungen berücksichtigt werden. Ein Abgleich der Fähigkeits- und Anforderungsprofile durch den Ausbildungskordinator gibt erste Hinweise auf den möglichen

Ausbildungsbetrieb. Dadurch erhalten Betriebe frühzeitig aussagekräftige Informationen über die Fähigkeiten der Bewerber. Beide Informationen sind wichtige Hilfen zur Unterstützung der Betriebsakquise durch die Rotarier.

Daneben werden durch das CJD Jugenddorf folgende Leistungen erbracht:

- Hilfen in individuellen Problemsituationen,
- im Bedarfsfall Durchführung eines Bewerbungs- und Kommunikationstrainings,
- Begleitung der Jugendlichen und Unternehmen im Betriebspraktikum durch die Einrichtung einer Hotline,
- Vermittlung von Patenschaften im Betrieb,
- Auswertung und Reflexion des Praktikums mit dem oder der Jugendlichen und dem Betrieb,
- bei Bedarf Feststellung eines ergänzenden Förderbedarfs in Abstimmung mit der Arbeitsagentur.

#### **Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten**

Ziel des am 1. Juni 2005 gestarteten Projekts des Jenaer Zentrums für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e. V. (JZsL) ist, behinderte Schulabgängerinnen, die auf Grund ihrer Behinderung keine Berufsausbildung absolvieren können bzw. berufsvorbereitende Maßnahmen nicht erfolgreich absolviert haben, in eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dabei sollen die behinderten jungen Frauen nicht nur auf die traditionellen Frauenarbeitsfelder verwiesen werden, sondern es sollen bisherige Schranken überwunden und mögliche Tätigkeitsfelder erweitert werden. Auch wenn eine staatlich anerkannte Berufsausbildung auf Grund der Behinderung der Teilnehmerinnen nicht möglich ist, soll eine Qualifizierung am Arbeitsplatz stattfinden.

Arbeitgeber sollen durch das Projekt professionell für die Beschäftigung behinderter junger Frauen gewonnen werden, damit mehr Schülerinnen die Chance erhalten, sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Das Projekt soll dabei insbesondere kleineren und mittelständischen Betrieben die Gelegenheit bieten, Beschäftigungspotenziale behinderter Frauen zu erschließen. Es handelt sich bei der Qualifizierung am Arbeitsplatz behinderter Schulabgängerinnen um eine konkrete Form des sozialen Engagements, die mit unternehmerischen Interessen verbunden wird. Im Einzelnen sind folgende Durchführungsschritte geplant:

- Entwicklung und Anwendung einer Handlungsstrategie, wie junge Frauen für sog. Männerberufe und Tätigkeiten interessiert und motiviert werden können,
- Ansprache der ca. 600 kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Region nach einem festgelegten Muster,
- Entwicklung eines Pools von Arbeitgebern, die zu einer Qualifizierung am Arbeitsplatz bereit sind,

- Initiierung von Patenschaften zwischen Unternehmen und Schulen als eine besonders verlässliche Form kontinuierlicher Zusammenarbeit,
- Benennung eines konkreten Ansprechpartners durch das JZsL für die Unternehmen während der Projektlaufzeit.

Im Rahmen des Projekts ist auch die Erstellung eines Leitfadens geplant. In diesem sollen die Grundannahmen, Erfahrungen und Ergebnisse des Projekts so aufbereitet werden, dass sie anderen Initiativen, Arbeitgebern und Schulen zur Verfügung gestellt werden können.

### **Betrieblicher Ausbildungsservice und barrierefreie Berufsausbildung: Zusammenführende Hilfen für schwerbehinderte Jugendliche und ausbildungsbereite Betriebe**

Das am 1. August 2005 startende Projekt der gfi Bamberg hat das Ziel, 10 bis 15 jugendlichen schwerbehinderten Menschen zu einem Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verhelfen. Dazu soll bei Unternehmen die vorhandene Skepsis gegenüber Menschen mit Behinderungen abgebaut und für die Jugendlichen eine Alternative zur außerbetrieblichen Ausbildung angeboten werden. Zielgruppe des Projekts sind junge schwerbehinderte Menschen und potenzielle Ausbildungsbetriebe im Agenturbereich Bamberg-Forchheim. Schwerbehinderte Jugendliche, die wohnortnah eine Ausbildung absolvieren möchten, und Unternehmen, die einen Ausbildungsplatz für schwerbehinderte Jugendliche einrichten wollen, sollen beraten und bei der passgenauen Besetzung eines Ausbildungsplatzes unterstützt werden. Folgende Durchführungsschritte sind im Rahmen des Projekts geplant:

- Akquise von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Jugendliche,
- Auswahl geeigneter Plätze in bereits kooperierenden Unternehmen,
- Frühzeitige Information, Vorbereitung sowie Beratung und Begleitung der Jugendlichen bei der Berufswahl (noch vor dem Schulabschluss),
- Beratung der Betriebe bei der Auswahl der Jugendlichen,
- Koordinierung der notwendigen Unterstützungsmaßnahmen, um Barrierefreiheit zu gewährleisten,
- Nachbetreuung im ersten halben Jahr zur Sicherung eines erfolgsversprechenden Ausbildungsverlaufes,
- Beratung und Initiierung von ausbildungsbegleitenden unterstützenden Maßnahmen bei Bedarf,
- Öffentlichkeitsarbeit (Veranstaltungen, Anzeigen, Pressemitteilungen).

Darüber hinaus will der Antragsteller eine Notruf-Hotline für die Zeit der Ausbildung nach Projektende zur Verfügung stellen, um den Jugendlichen und den Unternehmen mit Informationen zu weiteren möglichen fachlichen wie behinderungsgerechten Unterstützungsmaßnahmen weiterzuhelfen.

Die Projektabwicklung und Gestaltung erfolgt in Absprache mit den beteiligten Firmen. Die gfi Bamberg hat in der Region Bamberg bereits potenzielle Kooperationsunternehmen aufgesucht und einen möglichen Projektablauf dargestellt. Einige Bamberger Firmen haben schon längere Zeit ihr Interesse an der Gestaltung eines behinderungsgerechten Ausbildungsplatzes geäußert.

### **Fit für Arbeit**

Ziel des am 1. September 2005 startenden Projekts der Füngeling Router gGmbH ist, modellhaft mit regionalen Partnerunternehmen eine kooperative betriebliche Bildungsmaßnahme für zehn junge Menschen mit Schwerbehinderung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes aufzubauen und die Einmündung in konkrete Anlerntätigkeiten, die schon vor Beginn der betrieblichen Bildungsmaßnahme von den Unternehmen benannt werden, zu ermöglichen.

Dazu werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer während der betrieblichen Bildungsmaßnahme durch die Füngeling Router gGmbH fachlich angeleitet, begleitet und sozialpädagogisch betreut. Die beteiligten Unternehmen werden ebenfalls von der Füngeling Router gGmbH beraten und begleitet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten ein Lerngehalt in Höhe von 350 Euro im Monat. Das Ziel der Maßnahme ist dabei die konkrete Einmündung in ein Arbeitsverhältnis bei einem der Partnerunternehmen. Dieses Arbeitsverhältnis soll im Anschluss an die Maßnahme direkt mit dem jeweiligen Partnerunternehmen abgeschlossen werden bzw. über Werkverträge oder die integrative Arbeitnehmerüberlassung mit der Füngeling Router gGmbH. Ausschlaggebend sind hierbei der individuelle Unterstützungsbedarf und das Leistungsvermögen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Benötigt ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin oder das Partnerunternehmen auch nach Abschluss der Bildungsmaßnahme noch die Unterstützung der Füngeling Router gGmbH als Integrationsunternehmen, so soll dies im Rahmen von Werkverträgen oder mit dem Instrument der integrativen Arbeitnehmerüberlassung auch weiterhin möglich sein.

Inhalte der theoretischen und praktischen Unterweisung und Qualifizierung werden u. a. sein:

- Aufbau und Gestaltung eines Arbeitsplatzes und Arbeitsorganisation,
- der Arbeitsplatz als Modul im Arbeitsprozess,
- Bedingungsfelder der Arbeitsprozesse,
- Materialkunde und Materialpflege,
- Umgang und Pflege von Werkzeugen und Maschinen,
- Handhabung von Werkzeugen und Maschinen,
- Arbeitssicherheit.

Die Lernenden sollen sich dabei jedoch nicht als Maßnahmeteilnehmerinnen und Maßnahmeteilnehmer definieren, sondern als lernende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

die eine hohe Verantwortung für sich und das Unternehmen tragen. Das Projekt konzentriert sich bewusst auf die konkreten, für den jungen Menschen erfahrbaren Inhalte der Anlern Tätigkeiten. Von hier aus gestalten sich auch die Lerneinheiten, die entweder im Rahmen einer Einzelanleitung oder in kleinen Gruppen von zwei bis vier Personen erfolgen werden. Wöchentliche Gespräche sollen der Praxisreflexion dienen. Neben der fachlichen Qualifizierung und betrieblichen Unterweisung sollen im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung folgende Punkte die wichtigsten Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme sein:

- Erkennen persönlicher Stärken und fachlicher Kompetenzen,
- Auseinandersetzung mit persönlichen Hemmnissen,
- Akzeptanz behinderungsbedingter Einschränkungen und Grenzen,
- Übernahme eigener Verantwortung im Entwicklungsprozess,
- fachliche Vorbereitung und Schulung,
- Aufbau eines Verständnisses für die Zusammenhänge und Bedingungsfelder eines Unternehmens,
- Aufbau einer tragfähigen Berufsperspektive.

#### **5.4 Aktivitäten im Bereich Ausbildung und Beschäftigung behinderter Jugendlicher**

Die Initiative will neben der Unterstützung von Projekten, die speziell für die Initiative konzipiert wurden, auch andere Aktivitäten bekannt machen, die thematisch einem der Ziele der Initiative zuzuordnen sind und dazu beitragen können, anderen Unternehmen Anregungen für Erfolg versprechende Vorgehensweisen in ihrem Betrieb zu bieten. Die Aktivitäten unterscheiden sich von den Projekten dadurch, dass sie nicht aus Mitteln der Initiative finanziell gefördert werden. Für den Schwerpunktbereich Ausbildung wurden bislang folgende Aktivitäten bekannt gemacht:

Die Arbeit-Schule-Integrations-Gesellschaft (ASIG) e. V. hat im Jahr 2001 in Kooperation mit der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport das Netzwerk Berliner Schülerfirmen ins Leben gerufen. Dieses europaweit einzigartige Projekt fördert Jugendliche mit Lernbeeinträchtigungen und Behinderungen durch den Aufbau von Schülerfirmen und die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen. Insgesamt wurden bis Ende 2004 mehr als 40 Kooperationsverträge mit der freien Wirtschaft abgeschlossen. Im Rahmen der Kooperationen stellen die Betriebe Praktikums- und Ausbildungsplätze zur Verfügung. Die Schülerinnen und Schüler werden in betriebliche Abläufe eingebunden, nehmen aktiv an Entscheidungsprozessen teil und entwickeln soziale und berufliche Kompetenzen.

Der RWE Konzern führt zur Ausbildungsvorbereitung seit dem Jahr 2004 das Projekt „Ich pack’ das!“ durch. In dieser Maßnahme können auch Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen innerhalb eines Jahres auf den Beginn einer Berufsausbildung vorbereitet werden.

In diesem einen Jahr werden grundlegende Qualifikationen, technisches Verständnis und handwerkliche Fertigkeiten im Metall- und Elektrobereich gefördert. Aber auch andere für eine erfolgreiche Berufsausbildung notwendige Fähigkeiten und Einstellungen werden vermittelt, und die Persönlichkeit der Teilnehmer wird gestärkt. RWE möchte den Anteil von behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im nächsten Durchgang, der im Oktober 2005 startet, erhöhen, und begrüßt deren Bewerbung, sofern sie die Voraussetzungen für das Programm erfüllen.

Der gemeinnützige Verein A-BIS e. V. ermöglicht schwerbehinderten Jugendlichen aller Nationalitäten eine Ausbildung im ersten Ausbildungsmarkt in vielen Ausbildungsberufen. Zurzeit werden 19 schwerbehinderte Jugendliche ausgebildet und betreut. Dieses langfristig angelegte Projekt wird durch den Landeswohlfahrtsverband Hessen, Integrationsamt Wiesbaden, gefördert. Die körperbehinderten Jugendlichen bedürfen einer besonderen begleitenden und unterstützenden Betreuung während ihrer Ausbildungszeit. Dies wird durch den anerkannten Ausbildungsbetrieb A-BIS e. V. sichergestellt. Ganz gezielt wird dabei auf die Integration der jugendlichen Auszubildenden Wert gelegt. Dies gelingt durch die Kooperation mit dem Bildungszentrum Kalle-Albert, dem größten industriellen Ausbildungsbetrieb im Kammerbezirk der IHK Wiesbaden.

Der Mineralölkonzern TOTAL Deutschland GmbH (TOTAL) und das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin (ALBBW) sind seit dem Jahr 2000 partnerschaftlich verbunden. Die im Rahmen einer Übungsfirma des Berufsbildungswerkes begonnene Partnerschaft der Firma TOTAL für Auszubildende im Bürobereich wurde im Jahr 2002 durch Abschluss eines Kooperationsvertrages auf eine neue Grundlage gestellt, um beiderseitige Interessen wirksamer erreichen zu können. Ziel der Kooperation ist, einerseits mehr Praxisnähe in die Ausbildung des ALBBW durch Aufträge von TOTAL einzubringen, andererseits mit einer Projektgruppe von Auszubildenden von TOTAL zusammenzuarbeiten. Weiterhin werden von Auszubildenden des ALBBW unter Beteiligung ihrer Ausbilder und Ausbilderinnen Seminare für Auszubildende von TOTAL im Berufsbildungswerk betreut und mit organisiert. Die Angebote wurden ständig erweitert und umfassen mittlerweile fast alle Ausbildungsbereiche des ALBBW. Die Kooperation soll in den kommenden Jahren ausgebaut werden. Angestrebt wird eine verzahnte Ausbildung zwischen dem ALBBW und TOTAL Deutschland GmbH.

Das Unternehmen DEICHMANN engagiert sich für die beruflichen Zukunftsperspektiven von benachteiligten und behinderten Jugendlichen. Zu diesem Zweck wurde der DEICHMANN-Förderpreis ins Leben gerufen, der herausragende Job-Initiativen mit einem Preisgeld von insgesamt 80 000 Euro honoriert. Der bundesweite Wettbewerb richtet sich an mittelständische Unternehmen, Vereine und öffentliche Einrichtungen. Belohnt werden Betriebe und Organisationen, die benachteiligten und be-

hinderten Jugendlichen eine Chance für den Einstieg ins Arbeitsleben geben.

### **5.5 Auftaktveranstaltung und Veranstaltung im Schwerpunktbereich Ausbildung**

Durch eine Auftaktveranstaltung und jeweils eine weitere Veranstaltung zu jedem Schwerpunktbereich sollen Multiplikatoren für die Initiative gewonnen werden.

Die vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung organisierte Auftaktveranstaltung fand am 14. September 2004 im ZDF in Mainz statt. Über 300 Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen und Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Schwerbehindertenvertretungen, Behindertenverbänden und -organisationen, Rehabilitationseinrichtungen und -trägern, Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit nutzten die Gelegenheit, sich über die Inhalte der Initiative zu informieren und ließen sich von dem während der Veranstaltung vom Präsidenten des Sozialverbands VdK Deutschland, Walter Hirrlinger, geprägten Motto „Wollen muss man!“ anstecken. Das Interesse von Unternehmen an der Initiative kam dabei durch die hohe Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zum Aus-

druck, die über 50 Prozent der Veranstaltungsteilnehmer stellten.

Die Schwerpunktveranstaltung zum Thema Ausbildung wurde am 4. März 2005 in Frankfurt am Main vom Unternehmensforum durchgeführt. In Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke in Offenburg und koordiniert vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung wurden drei Podien rund um das Thema gestaltet. Der Einladung waren 180 Gäste, in der Mehrzahl Unternehmensvertreter, gefolgt. Weitere Gäste kamen aus den Bereichen der Bildungsträger, Behindertenorganisationen, Arbeitsagenturen, Integrationsämter, Ministerien der Länder und des Bundes sowie der Gewerkschaften. Der große Zulauf der Veranstaltung und die durchweg positive Resonanz der Gäste sprechen für die Aktualität des Themas.

Nicht nur in den Programmpunkten, sondern auch bei der Organisation und Durchführung der Veranstaltungen wurden Einrichtungen für behinderte Menschen beteiligt. So stammten die Tagungsmappen zur Auftaktveranstaltung von einer Werkstatt für behinderte Menschen und das Catering wurde auf beiden Veranstaltungen von einem Berufsbildungswerk von Auszubildenden im Gastronomiebereich übernommen.





