

Joachim Radatz, Martina Bausch, Ferdinand König¹

KOALA – Ein Modell zur betriebsintegrierten Berufsvorbereitung

KOALA steht für Kooperationsverbund für Ausbildung, Lernen und Arbeit und bezeichnet einen betriebsintegrierten Förderlehrgang in Berlin, der von der Schule an der Malchower Aue, der Firma Markert, dem Ausbildungszentrum OTA gGmbH und dem Projekt SprungBRETT² entwickelt wurde. Betriebsintegriert bedeutet, dass die Qualifizierung der Teilnehmer/innen nicht nur an den Qualifikationsanforderungen eines Berufsfeldes ausgerichtet wird, sondern dass der Qualifizierungsprozess in die Arbeitszusammenhänge von Wirtschaftsbetrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes eingebettet ist. KOALA wird seit dem 03.09.2001 vom Ausbildungszentrum OTA gGmbH in Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB gGmbH), die auch Träger von SprungBRETT ist, durchgeführt. Die Finanzierung dieses Lehrgangs wurde vom Arbeitsamt Berlin Ost bewilligt. Der zur Entwicklung notwendige Vorlauf und die wissenschaftliche Begleitung wurde bzw. wird von der „aktion mensch“ gefördert.

Im Folgenden werden Entstehungshintergrund, Arbeitsweise und Zwischenergebnisse von KOALA entlang eines Fallbeispiels dargestellt.

1 Entstehungshintergrund

Fallbeispiel

Petra³ kam im Oktober 2000 zu SprungBRETT. Sie besuchte die 11. Klasse im Schulversuch „Beschäftigungsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft im 10. und 11. Schuljahr - BESO 10/11.“⁴ Durch Schulpraktika hatte sie Erfahrungen in unterschiedlichen Branchen und Betrieben sammeln können. Sie wusste daher sehr genau, dass sie nicht im Gartenbau arbeiten wollte. Obwohl sie Blumen sehr mag, war ihr „dieses Gematsche in der Erde einfach eklig“. Sie wollte ein Praktikum im Hotel machen.

Nachdem ein Praktikumsbetrieb gefunden war, arbeitete Petra im Zeitraum von Oktober 2000 bis Februar 2001 an zwei Tagen pro Schulwoche zunächst im Frühstücksservice und später im House-keeping-Bereich dieses Hotels. Im Bereich Frühstücksservice half sie beim Aufbau des Buffets, bediente die Gäste mit heißen Getränken und half danach beim Abbau des Buffets. Die Arbeit machte ihr von Anfang an großen Spaß. Sie entwickelte einen guten Kontakt zu ihren Kolleginnen, wobei sie allerdings kein ausgewogenes Nähe-Distanz-Verhältnis herstellte, sondern ihre nächsten Kolleginnen mehr als Freundinnen betrachtete, was diese, gerührt vom „Schicksal“ der jungen Frau, akzeptierten. Zu Petras Arbeitsleistungen hieß es, dass Petra zwar nicht alles auf Anhieb verstehe, aber in durchaus angemessener Zeit Arbeitsaufgaben zu erledigen lerne. Vor allem aber arbeiteten die Hotelangestellten gerne mit ihr zusammen, weil Petra von ihnen als absolut zuverlässig erlebt wurde. Petra machte es nichts aus, die Spülmaschine über längere Zeit zu bedienen. Sie akzeptierte diese Arbeit problemlos, was angesichts ihrer Abneigung gegenüber der „schmutzigen Arbeit“ im Gartenbereich nicht von vorne herein zu erwarten war.

Im House-keeping-Bereich brauchte Petra länger, um Fuß zu fassen. Sie vergaß oft Teile des festen Ablaufes beim Zimmermachen, so dass die Hausdame ihr einige feste Aufgaben gab, die sie in allen Zimmern gut ausführte. Dazu gehörte unter anderem das Auswechseln der Zeitschriften und das Leeren der Mülleimer. Petra trauerte zwar dem Frühstücksservice nach, weil dort alles so gut geklappt hatte und sie sich schon als vollwertige Mitarbeiterin fühlte. Auch die „netten Kolleginnen“ konnte sie nun nicht mehr so oft sehen. Dennoch blieb Petra zuverlässig und bemühte sich, ihre Arbeit gut zu

¹ Die weiteren Mitarbeiter/innen sind: Monika Ebeling, Gabriele Humpert-Plückhahn, Hans Knöbel, Hella Pauls, Herbert Schmalz, Horst Schollbach, Nikola Virmond.

² Das Projekt SprungBRETT wird im Artikel von Antje GINNOLD und Joachim RADATZ in diesem Band vorgestellt

³ Der Name der Betroffenen wurde geändert.

⁴ Dieser Schulversuch findet an Schulen für Lernbehinderte statt und richtet sich gemäß § 30.4 des Schulgesetzes in Berlin an Schüler/innen, die „die Sonderschule für Lernbehinderte nach neun Schuljahren nicht erfolgreich durchlaufen haben.“

machen. Ihre Entscheidung, im Hotel arbeiten zu wollen, stand fest und entsprach nach Einschätzung der Integrationsberaterin von SprungBRETT und der betrieblichen Mitarbeiter/innen auch ihren beruflichen Fähigkeiten.

Die betriebliche Integration von Petra erschien unter der Voraussetzung einer längeren und intensiven Qualifizierung im betrieblichen Umfeld möglich, die unmittelbare Überleitung in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis jedoch nicht.

Diese Situation ist für viele Berliner Schüler/innen typisch: Durch eine betriebsbezogene schulische Berufsorientierung wird die sogenannte Berufswahlreife erreicht, ohne dass die beruflichen Fähigkeiten bereits soweit entwickelt sind, dass ein betriebliches Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis erfolgreich bewältigt werden könnte. Berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit bieten für diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine Lösung an. Für die Mehrzahl der Absolventen des Schulversuchs BESO 10/11 erscheint dabei der Förderlehrgang F2/3 zunächst als eine adäquate Möglichkeit. Er richtet sich an „Behinderte, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung - zumindest derzeit - auch unter Ausschöpfung aller Fördermöglichkeiten im Rahmen der beruflichen Rehabilitation für eine Berufsausbildung ... nicht in Betracht kommen, die andererseits durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären“.⁵

Die Art und Weise wie diese Förderlehrgänge in Berlin teilweise durchgeführt werden, lässt sie jedoch im Verhältnis zu den bereits im Schulversuch vermittelten Erfahrungen als Rückschritt erscheinen. Wie auch andere Schüler/innen des Schulversuchs hatte Petra über das gesamte 11. Schuljahr hinweg zwei Tage pro Woche im Betrieb gelernt. F2/3 Lehrgänge in Berlin sehen zwar Betriebspraktika vor, hinsichtlich ihrer Dauer und Funktion bleiben diese Praktika jedoch hinter den bereits in der Schulzeit gesammelten Praxiserfahrungen zurück. Auch unter einem zweiten Gesichtspunkt entsprechen traditionelle Förderlehrgänge nicht den mit BESO 10/11 erreichten persönlichen Voraussetzungen der Schüler/innen. Durch die in traditionellen Förderlehrgängen obligatorische Orientierungsphase soll der Entscheidungsprozess von Jugendlichen für eine bestimmte berufliche Tätigkeit ermöglicht und gefördert werden. Diese Entscheidung kann jedoch, wie der Fall Petra zeigt, bereits gefallen oder zumindest soweit vorbereitet sein, dass sie im Hinblick auf die inhaltlichen Schwerpunkte einer berufsvorbereitende Maßnahme getroffen werden kann. Durch die Arbeit im Rahmen von BESO 10/11 war also eine Verwerfung zwischen den schulischen und nachschulischen Angeboten der beruflichen Bildung entstanden. Um Schüler/innen wie Petra ein weiterführendes Bildungsangebot machen zu können, musste eine Form der Qualifizierung entwickelt werden, die einerseits die im Schulversuch erreichte Kompetenz der Jugendlichen positiv aufnimmt, erweitert, vertieft und festigt. Zum anderen galt es, die bereits während der Schulzeit angebahnte Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben zu stabilisieren und auszubauen, um Wege in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse oder betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu erschließen. Ein Förderlehrgang F2/3, dessen fachpraktische Qualifizierung in Betrieben stattfindet, die sich bereits während der Schulzeit an der beruflichen Orientierung der Jugendlichen beteiligt haben, genügt diesen Ansprüchen:

- Schulisches und nachschulisches Lernen werden unmittelbar aufeinander bezogen, weil unterschiedliche Personen und Institutionen frühzeitig zusammenwirken und bereits

⁵ Bundesanstalt für Arbeit, RdErl 42/1996 S. 22.

während der Schulzeit ein soziales Netzwerk bilden, das auch nach dem Schulabschluss tragfähig bleibt.

- Durch die betriebsintegrierte Qualifizierung wird eine Wirtschaftsnähe erreicht, die weit über das durch Betriebspraktika erreichbare Maß hinausgeht. Die Chancen, Arbeit zu finden und zu behalten, können dadurch aus folgenden Gründen nachhaltig erhöht werden:
 - Die Jugendlichen lernen, was sie am Arbeitsplatz tatsächlich brauchen, wodurch die Aneignung von arbeitsplatzrelevanten Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten gefördert wird. Probleme des Lerntransfers, die gerade bei Menschen mit Lernschwierigkeiten stark ausgeprägt sind, werden entschärft.
 - Es entstehen soziale Beziehungen zwischen den Jugendlichen und Betriebsangehörigen. Arbeitnehmer/innen des Betriebes können zu positiven Vorbildern der Jugendlichen werden und Identifikationsmuster bieten, die zur Motivation beitragen und das Lernen am Modell fördern. Es sind kollegiale bzw. informelle Formen der Unterstützung möglich, die als zusätzliche Lernhilfen den Qualifizierungsprozess intensivieren.
 - Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse können frühzeitig angebahnt werden, indem die Qualifizierungsziele mit der Personalplanung des Betriebes verzahnt werden.

Um dies zu erreichen, mussten erstens Betriebe gefunden werden, die sich über einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten aktiv an der Qualifizierung von Jugendlichen mit Lernbehinderung beteiligen und bei erfolgreichem Verlauf der Qualifizierung zur Übernahme dieser Jugendlichen in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bereit sind. Zweitens war es notwendig, Curricula und individuelle Förderpläne zu entwickeln, die zur Strukturierung der betriebsintegrierten Qualifizierungsprozesse geeignet sind.

2 Akquisition von Kooperationsbetrieben

Um exemplarisch zu zeigen, wie Kooperationsbetriebe für KOALA gewonnen wurden, können wir unser Fallbeispiel wieder aufgreifen:

Petra fühlte sich wohl in „ihrem Hotel“. Die Möglichkeit, an KOALA teilzunehmen und anschließend eine Festanstellung im Hotel zu erreichen, erschien ihr aussichtsreich. Die Hotelleitung wurde über den Lehrgang informiert. Auf die Frage, ob sie im Anschluss an KOALA die Möglichkeit einer Festanstellung bieten könnte, erklärte die Hotelleitung allerdings, dass sie dabei seien, Personal abzubauen und dass dies auch auf unabsehbare Zeit so weitergehen würde. Aus diesem Grund schied dieses Hotel als Kooperationsbetrieb im Rahmen von KOALA aus.

Petra war sehr traurig darüber aber bereit, ihr Praktikum in einem anderen Hotel, das noch zu akquirieren war, fortzusetzen. Ein Hotel, das grundsätzlich bereit war, ein Praktikum mit der Aussicht auf Teilnahme an KOALA und der Perspektive auf Festanstellung durchzuführen, konnte gefunden werden.

Nach zwei Probetagen im März 2001, kam man überein, die Möglichkeit der weiteren Zusammenarbeit im Rahmen von KOALA zu prüfen. Es wurde vereinbart, dass Petra über einen längeren Zeitraum hinweg zwei Praxistage pro Schulwoche im Hotel absolvieren soll.

Petra wurde von Anfang an sehr genau „unter die Lupe genommen“. Sie kam gleich in den House-keeping-Bereich und lernte hier relativ schnell und mit einigen Rückschlägen, ihre Aufgaben auszuführen. Nach 3 Monaten erklärte sich die Hotelleiterin bereit, den KOALA-Lehrgang mit Petra in den Bereichen House-keeping und Küche durchzuführen. Der Bereich Service schied zunächst aus, da Petra, wie bereits oben erwähnt, es noch nicht gelernt hatte, gegenüber den Hotelgästen die nötige Distanz zu wahren.

Die Zusammenarbeit mit dem Hotel wurde vertraglich vereinbart. Das Hotel verpflichtete sich unter anderem, „im Zusammenwirken mit der ISB gGmbH und der OTA gGmbH Möglichkeiten der Übernahme ... in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu prüfen“. Die Bildungsträger verpflichteten sich

im Gegenzug dazu, das Hotel „in allen Fragen der Qualifizierung ... zu beraten und zu unterstützen“ und Petra „im betrieblichen Qualifizierungsprozess zu beraten und zu begleiten“.⁶

Der hier am Fall dargestellte Akquisitionsprozess orientierte sich an drei Leitlinien, die in ihrer Verallgemeinerung zu folgenden Forderungen führen:

1. Die Akquisition von betrieblichen Qualifizierungsplätzen muss teilnehmerorientiert sein. Ausgehend von den Wünschen und beruflichen Vorerfahrungen der Jugendlichen, sind Betriebe zu suchen, deren Tätigkeitsfelder den Vorstellungen und Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechen.
2. Die Mitwirkungsbereitschaft der Betriebe muss gesichert sein, und ihre Fähigkeit zur Integration darf nicht überfordert werden. Es sind vertragliche Vereinbarungen zu treffen, in denen sich die Betriebe zur Zusammenarbeit verpflichten. Erwartet werden kann jedoch nicht, dass Betriebe die Übernahme von Jugendlichen in Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse garantieren. Damit die Integrationsfähigkeit kooperationsbereiter Betriebe nicht überstrapaziert wird, sollte die Anzahl der Jugendlichen, die in einem Betrieb qualifiziert werden, auch von der Betriebsgröße abhängig gemacht werden. In einem kleinen Betrieb sollte nur in Ausnahmefällen mehr als ein/e Jugendliche/r qualifiziert werden.
3. Keine Platzierung ohne Erprobung: Alle Jugendlichen müssen im vorgesehenen Kooperationsbetrieb auf dem angedachten Qualifizierungsplatz ein Praktikum erfolgreich absolvieren, bevor die Zusammenarbeit mit KOALA vereinbart wird. Als erfolgreich werden Praktika gewertet, wenn die Beteiligten – der

Anzahl der Betriebe	Branche der Kooperationsbetriebe	Anzahl der Teilnehmer
4	Hotel	4
7	Gaststätte/Kantine/Restaurant	7
4	Garten-/Landschaftsbau	5
1	Bäckerei	1
1	Malerei	1
1	Gas-/Wasserinstallation	1

der /die Jugendliche selbst, die betrieblichen Mitarbeiter/innen, der/die Arbeitgeber/in und die Bildungsträger – zu der Auffassung kommen, dass die Qualifizierung im Betrieb eine gute Prognose hat.

Die eingefügte Tabelle gibt einen Überblick der Kooperationsbetriebe von KOALA nach Branchen und Anzahl der Teil-

nehmer/innen zum Zeitpunkt des Lehrgangbeginns.

3 Strukturierung betriebsintegrierter Lernprozesse

Um die Ziele der betrieblichen Qualifizierungsprozesse zu bestimmen, wurden die funktionalen und extrafunktionalen Anforderungen der betrieblichen Einsatzplätze unter Berücksichtigung der Ausbildungsregelungen verwandter Berufe nach § 48 Berufsbildungsgesetz und § 42b Handwerksordnung⁷ ermittelt. Zur Ermittlung und Beschreibung der extrafunktionalen

⁶ Auszug aus dem Qualifizierungsvertrag, der zwischen den Jugendlichen, den Kooperationsbetrieben, OTA gGmbH und ISB gGmbH abgeschlossen wurde.

⁷ Auf dieser rechtlichen Grundlage ist es möglich, „Ausbildungsgänge so zu modifizieren, dass sie die besonderen Bedingungen behinderter Auszubildender berücksichtigen. So werden zum Beispiel fachpraktische Inhalte und Prüfungsanforderungen im Vergleich zur Fachtheorie stärker gewichtet oder auch fachpraktische Anteile ausgeklammert, die aufgrund einer Behinderung nicht absolviert werden können“ (Bundesanstalt für Arbeit: Berufliche Rehabilitation junger Menschen, Nürnberg 1997, S. 129).

Anforderungen wurde ein an MELBA⁸ angelehntes Verfahren eingesetzt. Die funktionalen Anforderungen wurden in Tätigkeitslisten erfasst. Diese Listen enthalten Tätigkeiten, deren Aneignung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder betrieblichen Berufsausbildung führen sollen.

3.1 Betriebliche Lernpotenziale und individuelle Lernziele am Beispiel Hauswirtschaft/Gastronomie

Für die Qualifizierung im Bereich Hauswirtschaft/Gastronomie wurden 53 Arbeitsaufgaben in den Bereichen Küche, Service, Textilien und Haushalt identifiziert. Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten wie „Backen nach Grundrezepten“ (Küche), „Bestellungen aufnehmen und weitergeben“ (Service), „Einfache Näharbeiten mit der Nähmaschine oder von Hand“ (Textilien) und „Betten machen“ (Haushalt). Um die Lernpotenziale der einzelnen Kooperationsbetriebe zu erkennen, wurden diese Tätigkeiten hinsichtlich ihrer Relevanz im Betriebsablauf gewichtet.

Das Lernpotenzial von Petras Hotel ist relativ groß: 31 der 53 identifizierten Arbeitsaufgaben wurden als „sehr häufiger/ wichtiger Teil des Betriebsablaufs“ oder als „weniger wichtiger, aber regulärer Teil des Betriebsablaufs“ eingestuft. Da Petra ausschließlich im Bereich House-keeping eingesetzt wird, ist das Spektrum ihrer Lern- und Arbeitsaufgaben wesentlich enger.

Um 7.00 Uhr trifft sie sich mit den Kolleg/innen im Umkleideraum. Nachdem sie sich umgezogen hat, wird festgelegt, wer welche Zimmer zu machen hat und welche Kolleg/innen zusammen arbeiten. Die Arbeitsabfolge ist festgelegt. Zuerst werden die Fenster geöffnet, dann werden im Bad Toilette, Waschbecken, Spiegel und Zahnbecher sauber gemacht. Bei Bedarf müssen auch die Fliesen rund um das Toilette geputzt werden. Dann wird die Ausstattung überprüft. Zwei kleine und zwei große Handtücher sowie ein Vorleger gehören ebenso zur Grundausrüstung wie Seife, Kosmetiktücher und zwei Rollen Toilettenpapier. Anschließend ist das Zimmer aufzuräumen. Erst wird Staub gewischt, dann die Betten gemacht: Bei „Bleibern“⁹ wird nur glattgezogen, bei „Abreisen“ frisch bezogen. Der Müll wird in den großen Mülleimer am Wagen getan. Bei den „Abreisen“ wird gesaugt bei den „Bleibern“ nur, wenn es nötig ist. Am Ende des Arbeitstages bestückt Petra den Reinigungswagen mit allen nötigen Utensilien, damit sie am nächsten Tag ohne Zeitverlust mit der Arbeit beginnen kann. An manchen Tagen hilft Petra auch bei der Reinigung des Foyers. In ihrem Berichtsheft heißt es dazu: „Bevor ich das Foyer sauber mache gehe ich in den Keller runter und nehme die Gießkanne und fülle Wasser hinein. Dann gehe ich mit der Gießkanne wieder ins Foyer und gieße die Blumen im Foyer. Wenn ich alle Blumen gegossen habe, bringe ich die Kanne in den Keller. Dann nehme ich Besen, Handfeger und Kehrblech von der Abstellkammer. Dann gehe ich wieder ins Foyer und kehre dann den Dreck zusammen ... Dann nehme ich den Putzeimer und Wischmopp und das Reinigungsmittel und schüttele ein bisschen in den Eimer und fülle wieder Wasser in den Eimer. Dann gehe ich ins Foyer und wische mit dem Wischmopp den Boden. Wenn ich fertig bin mit dem Foyer, bringe ich die Sachen wieder in die Abstellkammer.“

3.2 Individuelle Lernhilfen

3.2.1 Arbeitsassistenz

Die Qualifizierung im Betrieb geschieht nach dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung¹⁰ und wird mittels tätigkeitsorientierter Curricula strukturiert. Diese Curricula beziehen sich auf die konkreten Arbeitsabläufe in den unterschiedlichen Qualifizierungsbereichen. Sie erfassen die auszuführenden Tätigkeiten, deren eigenständige Ausführung als Lehr-/Lernziele angestrebt wird und bieten zugleich die Grundlage für die von KOALA eingesetzten Arbeit-

⁸ Siehe hierzu in diesem Band: RADATZ, J.; GINNOLD, A.: Die Bedeutung von Selbst- und Fremdeinschätzung im beruflichen Integrationsprozess

⁹ „Bleiber“ sind im Sprachgebrauch der Gastronomie Gäste, die noch mindestens eine weitere Nacht bleiben.

„Abreisen“ werden die Zimmer der Gäste genannt, die an diesem Tag ihr Zimmer verlassen

¹⁰ Siehe hierzu: HORIZON-ARBEITSGRUPPE, Unterstützte Beschäftigung. Handbuch zur Arbeitsweise von Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung, Hamburg 1999.

sassistenzbögen, mit denen der individuelle Qualifizierungsprozess der Teilnehmer/innen dokumentiert wird.

Arbeitsassistenten-Bogen (AAB) / Hauswirtschaft				
TN:		ARBEITGEBER: FA.		
TÄTIGKEIT	DATUM	+	BEMERKUNGEN	-
....				
4. Bereich Haushalt				
Aufräumen von Wohn- und Wirtschaftsräumen				
Lüften von Wohn- und Wirtschaftsräumen				
Trocken- und Nassreinigen von Wohn- und Wirtschaftsräumen				
Betten machen				
Betten neu beziehen				
Aufbettungen / Umzugshilfe innerhalb Pension / Hotel				
Fensterreinigung (manuell / maschinell)				
Informationsmaterial für Gäste bereithalten				
Pflanzenpflege				
Pflege von Obstkörben / verderblicher Dekoration				
.....				
+: Tätigkeit / Tätigkeitsbereich wird erfolgreich ausgeübt <i>Bemerkungen:</i> Schwierigkeiten sowie Unterstützung / Hilfsmittel, die eine erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit ermöglichen könnten -: Tätigkeit kann nicht oder nur durch erheblichen Aufwand erlernt werden				

Petras Einarbeitung verlief recht problemlos und wurde überwiegend von den betrieblichen Mitarbeiter/innen übernommen. Bereits im Januar ergänzte sie in ihrem Berichtsheft den Halbsatz „Ich kann schon ...“ mit den Formulierungen „das Foyer und Treppenhaus fegen und wischen, Staub wischen und saugen, die Toiletten sauber machen, die Betten abziehen und beziehen, die Liegen zusammen klappen, die Bäder sauber machen, die Apartments sauber machen, den Müll rausbringen, die Wäsche in jeder Etage verteilen, die Aufbettung machen, eine Grundreinigung im Bad, die dreckige Wäsche in allen Etagen einsammeln und in den Keller bringen, Heizungen reinigen, Möbel polieren.“ Dass Petra ihre Leistungen „richtig“ eingeschätzt hat, wurde von den betrieblichen Kolleginnen bestätigt. Dieser schnelle Lernerfolg wird von den Projektmitarbeiter/innen unter anderem darauf zurückgeführt, dass Petra bereits während der Schulzeit im House-keeping ein Praktikum gemacht hat.

3.2.2 Alltagsbegleitung

Die letzten Jahre waren für Petra sehr schwer. Ihre Mutter verstarb im März 1999 an Krebs. Ihr Vater zog zwei Monate später mit seiner neuen Freundin, deren Tochter und Petra zusammen. Petras zwei jüngere Geschwister kamen in ein Heim in Brandenburg. Nach einigen Streitigkeiten zog Petra in eine betreute Wohngemeinschaft und bekam eine gesetzliche Betreuerin.

Um die Bezugspersonen von Petra kennen zu lernen, wurden die Mitarbeiter/innen ihrer Wohngemeinschaft im Oktober 2001 zu einem Elternabend eingeladen. Weil die Betreuer/innen der Wohngemeinschaft nicht teilnehmen konnten, fand kurz darauf ein Besuch in der Wohngemeinschaft statt. Im Gespräch, an dem auch Petra teilnahm, stellte sich heraus, dass die im Hotel übliche Arbeit an Wochenenden ein bislang nicht wahrgenommenes Problem beinhaltet: Petra kann ihre Geschwister nicht besuchen. Ein freier Tag am Wochenende reicht dafür nicht aus, weil diese Besuche nur mit einer Übernachtung zu bewerkstelligen sind. Petra kann aber schlecht „nein“ sagen und hat von daher Schwierigkeiten, ihre eigenen Interessen zu formulieren und durchzusetzen.

Als der zuständige Mitarbeiter von KOALA die betriebliche Anleiterin von Petra daraufhin ansprach, wurde ihm mitgeteilt, dass Petra bereits das Gespräch mit ihr gesucht hat. Die Thematisierung ihres Problems hatte offensichtlich genügt, um sie zu diesem Schritt zu ermutigen. Vereinbart wurde nun, dass Petra nicht nur das kommende Wochenende, sondern auch den Montag frei bekommt. Außerdem verständigte man sich darauf, dass Petra über Weihnachten und zwischen den Feiertagen nicht zu arbeiten braucht.

Wie dieses Beispiel zeigt, können sich Schwierigkeiten im persönlichen Umfeld nachteilig auf den beruflichen Integrationsprozess auswirken. Deshalb greift eine Unterstützung, die sich allein auf die Bereiche berufliche Bildung und Arbeit konzentriert, zu kurz. Junge Menschen,

die eine Lernbehinderung haben, verfügen in der Regel noch nicht über das Potenzial, Schwierigkeiten, die in anderen Lebensbereichen auftreten, eigenständig zu bewältigen. Oft kommen sie aus Familien, die ihnen nicht die notwendige Unterstützung bieten können. Bisweilen stellen die Familien dieser Jugendlichen selbst eine Quelle der Probleme dar.

Zur sozialpädagogischen Bearbeitung dieser Probleme wurde in den 80er Jahren an der Pädagogischen Hochschule in Ludwigsburg das Konzept der Alltagsbegleitung¹¹ entwickelt. In dem bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen neben den Bereichen Bildung und Beschäftigung, auch bei finanziellen Angelegenheiten, bei der Freizeitgestaltung, bei Konflikten mit dem Gesetz, bei Wohn- bzw. Unterbringungsproblemen, bei Kontakten mit öffentlichen Einrichtungen, Behörden und Ämtern sowie bei der Gestaltung von sozialen Beziehungen angeboten werden, soll die sich öffnende Schere zwischen steigenden gesellschaftlichen Anforderungen und den sinkenden Möglichkeiten benachteiligter Jugendlicher, diesen Anforderungen gerecht zu werden, geschlossen werden. Auf der Grundlage dieses methodisch ausgearbeiteten Konzeptes werden die Teilnehmer/innen von KOALA auf dem Weg in ein selbständiges und eigenverantwortliches Arbeits- und Erwachsenenleben unterstützt.

3.2.3 Lernortkoordination

Nachdem Petra in KOALA aufgenommen wurde, nahm sie im Zeitraum vom 03.09.01 bis 07.09.01 an einem Einführungsseminar teil, das im Ausbildungszentrum OTA gGmbH durchgeführt wurde. Sie lernte die Teilnehmer/innen und Mitarbeiter/innen des Lehrgangs kennen und diskutierte mit ihnen ihre Vorstellungen, Hoffnungen und Befürchtungen. Es wurden Regeln für das Verhalten im Betrieb, bei Krankheit und vieles mehr besprochen.

In der Zeit vom 10.09.01 bis 25.01.02 lernte Petra im Durchschnitt an 3,5 Tagen in der Woche in „ihrem Hotel“. Mittwoch und jede zweite Woche auch Donnerstag besuchte sie den Unterricht im Ausbildungszentrum. Dort führte sie u.a. ihr Berichtsheft, erweiterte ihren tätigkeitsorientierten Wortschatz und lernte zunehmend, die für ihre Arbeit wichtigen Worte richtig zu schreiben.

In der Zeit vom 28.01.02 bis 01.02.02 nahm Petra gemeinsam mit den anderen Teilnehmer/innen von KOALA an einer Seminarwoche zur Zwischenauswertung des Lehrgangs teil. Zur Zeit lernt sie, wie in der vorangegangenen Praxisphase, sowohl im Betrieb als auch im Ausbildungszentrum.

Wie dargestellt findet KOALA an zwei kooperierenden Lernorten statt: Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes stellen den Lernort zur fachpraktischen Qualifizierung, das Ausbildungszentrum OTA gGmbH den Lernort zur fachtheoretischen Qualifizierung.

Durch die räumliche Trennung der Lernorte haben die Teilnehmer/innen erstens die Möglichkeit, die im Arbeitszusammenhang der Kooperationsbetriebe erlebten Anforderungen, Erfolge und Schwierigkeiten abseits der betrieblichen Kontrollmechanismen auszutauschen und auszuwerten. Es können Strategien zur Lösung etwaiger Probleme in der Lerngruppe gemeinsam erarbeitet und spielerisch erprobt werden, bevor sie im Betrieb umgesetzt werden. Zweitens können die Teilnehmer/innen im Ausbildungszentrum Tätigkeiten, deren kompetente Ausführung ihnen unter den Zeitwängen der betrieblichen Arbeitsabläufe Schwierigkeiten bereiten, in einer stressfreien Atmosphäre üben. Drittens bietet das Lernen an unterschiedlichen Orten eine gute Vorbereitung auf eine sich gegebenenfalls anschließende dual strukturierte Berufsausbildung.

¹¹ Siehe hierzu u.a.: STORZ, M./STEIN-SIEGLE, Chr.: Alltagsbegleitung konkret. Ein Leitfaden für die Praxis. Langenau-Ulm: Armin Vaas, 1994; SCHROEDER, J./STORZ, M. (Hrsg.): Einmischungen. Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen. Langenau-Ulm: Armin Vaas, 1994.

3.3 Lehrgangsbegleitende Entwicklung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen

Durch die betriebsintegrierte Organisation des Förderlehrganges soll nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/innen erreicht werden: Auch die Integrationsfähigkeit der kooperierenden Betriebe selbst wird zum Gegenstand der Integrationsbemühungen. Durch betriebliche Integrationsberatung sollen bereits während des Lehrgangs arbeitsvertraglich gesicherte Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse für die Teilnehmer/innen angebahnt werden.

Um Näheres über den Unterstützungsbedarf der Kooperationsbetriebe und die beruflichen Perspektiven der Teilnehmer/innen zu erfahren, wurde Anfang Januar 2002 eine Betriebsbefragung durchgeführt. Für die Auswertung standen die Ergebnisse aus 16 halbstandardisierten Fragebogen zur Verfügung.

Informations- und Unterstützungsbedarf der Kooperationsbetriebe

Unsere Befragung zum Informationsstand und Informationsbedarf der Betriebe zeigt, dass Klein- und Mittelbetriebe häufig nicht über die vielfältigen und betriebswirtschaftlich durchaus attraktiven Möglichkeiten der Arbeitsförderung von Menschen mit Behinderungen informiert sind. Folgende Ergebnisse belegen, dass die vom Projekt vorgesehene betriebliche Integrationsberatung dem tatsächlichen Bedarf entspricht und bieten darüber hinaus konkrete Ansatzpunkte für die Beratungspraxis:

- Knapp die Hälfte der Kooperationsbetriebe gaben an, hinsichtlich spezieller Ausbildungs- und Förderbedingungen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen nicht hinreichend informiert zu sein,
- Mehr als ein Drittel der Kooperationsbetriebe wünschte sich nähere Informationen und/oder Unterstützung im Hinblick auf spezielle Ausbildungs- und Förderbedingungen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen.

Optionen auf Ausbildung und/oder Beschäftigung im Kooperationsbetrieb

13 der 16 Betriebe halten eine Ausbildung und/oder eine Beschäftigung der Teilnehmer/in im eigenen Betrieb für möglich. Diese Optionen wurden in 4 Fällen uneingeschränkt bejaht und in 9 Fällen von weiteren Lernfortschritten abhängig gemacht. 4 Betriebe sind dabei der Auffassung, dass sowohl die Ausbildung als auch die Beschäftigung des/der in ihrem Betrieb qualifizierten Teilnehmer/in möglich ist.

Im Falle Petra hatte zum Zeitpunkt der Betriebsbefragung die Geschäftsführung gewechselt. Aus diesem Grund konnte die Erhebung in „ihrem Hotel“ nicht wie vorgesehen durchgeführt werden. Eine aktuelle Nachfrage ergab jedoch, dass ihre Chance, nach Abschluss von KOALA vom Betrieb übernommen zu werden, sehr groß ist. Auch in ihrem Fall kann sich der Betrieb eine Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe ebenso vorstellen wie die Übernahme in eine sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Mitarbeiter/innen des Projekts sind allerdings der Auffassung, dass Petra den Anforderungen einer Ausbildung wahrscheinlich nicht gewachsen sein wird. Diskutiert wird derzeit, ob eine nicht erfolgreich abgeschlossene betriebliche Ausbildung für die berufliche Zukunft von Petra besser sein könnte als die unmittelbare Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis. Letztlich wird jedoch Petra diese Entscheidung treffen müssen.

4 Fazit

Auch unter Berücksichtigung der hier nur angedeuteten Schwierigkeiten betrachten wir KOALA als einen Erfolg im Bemühen, die berufliche Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Lernbehinderung und sogenannter geistiger Behinderung durch betriebsintegrierte Formen der Qualifizierung zu erreichen. Was die abschließende Auswertung des

Modellprojekts erbringen wird, ist allerdings noch abzuwarten. Nach einer Laufzeit von sieben Monaten können wir jedoch begründet vermuten, dass mit dem Ineinandergreifen von betrieblicher Praxis, praxisbezogenem Unterricht, Integrationsberatung, Arbeitsassistenz und Alltagsbegleitung Wege in sozialversicherungspflichtige Arbeits- und betriebliche Ausbildungsverhältnisse für Jugendliche erschlossen werden können, die aus eigener Kraft kaum eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben dürften.

Festzustellen ist dabei, dass schulische Berufsorientierung, die in Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben erfolgt, zu informierten und realisierbaren Berufswahlentscheidungen führt. Schulen sollten sich deshalb nicht auf die Simulation von Arbeitswirklichkeit mit sogenanntem Ernstcharakter durch Schülerfirmen beschränken, sondern die Zusammenarbeit mit den Betrieben in ihrer Region viel stärker suchen als dies in Berlin bislang geschieht.

Gezeigt werden konnte außerdem, dass es Betriebe gibt, die sich aktiv und erfolgreich an der berufsvorbereitenden Qualifizierung von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten beteiligen wollen und beteiligen können. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, in welchem Umfang außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsvorbereitung für Jugendliche mit Lernbehinderung durch ambulante und betriebsintegrierte Maßnahmen ergänzt werden sollen. Aus unserer Sicht wäre es ein Fortschritt, wenn die zur Finanzierung von berufsvorbereitenden Maßnahmen bereitgestellten Mittel, stärker zur Akquisition von Kooperationsbetrieben und zur betrieblichen Integrationsberatung eingesetzt werden würden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass der Akquisitionsprozess vor Beginn der betriebsintegrierten Berufsvorbereitung abgeschlossen sein muss. Um gute Passungsverhältnisse zwischen den individuellen Voraussetzungen und betrieblichen Qualifizierungsplätzen auch im Hinblick auf Jugendliche mit hohem Unterstützungsbedarf zu erreichen, erscheint unter der Voraussetzung, dass sie bereits eine informierte Berufswahlentscheidung getroffen haben, ein Vorlauf von sechs Monaten hinreichend.

Anschrift der Autor/innen:

Joachim Radatz,
Martina Bausch,
Ferdinand König

Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH
Potsdamer Str. 141
10783 Berlin

Tel.: 030/21 50 87 0

Fax: 030/21 50 87 88

<http://www.isb-berlin.de>

eMail: info@isb-berlin.de