

Betrieblicher Qualifizierungs- und Ausbildungsverbund



Ein Modellprojekt für betriebliche Ausbildung und sozialversicherungspflichtige
Beschäftigung von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten

Erste Modellphase vom 01.06.2003 – 31.12.2004

Abschlussbericht, März 2005

Joachim Radatz
Antje Ginnold
Franziska Herrmann
Brigitte Ibing
Ferdinand König
Charlotte Petri

Gefördert durch

den Europäischen Sozialfonds, die Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz und die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport.



Gliederung

1	Zusammenfassung	3
2	Ausgangslage und Projektansatz	5
3	Zielgruppen und Projektziele	7
3.1	Zielgruppen.....	7
3.2	Ziele.....	7
4	Ergebnisse.....	8
4.1	Neue Ausbildungsplätze und Erprobungspraktika.....	8
4.2	Ausbildungsverhältnisse und Ausbildungsbetriebe	8
4.3	Vorangegangene Bildungsmaßnahmen und erreichte Schulabschlüsse	9
4.4	Ausbildungsverläufe	10
4.5	Unterstützungsleistungen und Organisationsform.....	11
4.5.1	Unterstützungsleistungen	11
4.5.2	Organisationsform	13
4.6	Problembereiche und Lösungsansätze	15
4.6.1	Lernhilfen in der Berufsschule	16
4.6.2	Umgang mit Lernbehinderung	17
4.6.3	Differenzierte Maßstäbe	18
4.7	Bedingungen für erfolgreiche Ausbildungsverläufe und Möglichkeiten der Qualitätsverbesserung.....	19
5	Hinweise zur Bildungsbegleitung im betrieblichen Ausbildungsverhältnis.....	21
5.1	Ablaufdiagramm	21
5.2	Prozessbeschreibung	22
5.3	Glossar	32
	Liste der Links	45
	Literatur.....	46

1 Zusammenfassung

Das Projekt MOBILE wurde entwickelt, um die duale Berufsausbildung von Jugendlichen mit Lernbehinderung zu fördern und Strukturen der betriebsintegrierten beruflichen Bildung in Berlin zu erproben, die eine nachhaltige Absicherung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden mit Lernbehinderung ermöglichen.

Es galt einen betrieblichen Qualifizierungs- und Ausbildungsverbund aufzubauen, der betriebliche Qualifizierungs- und Integrationspotenziale effizient nutzt und mit den Instrumenten der Arbeits- und Ausbildungsförderung so verbindet, dass ein tragfähiges und nachhaltiges Unterstützungssystem zur dualen Ausbildung von 20 jungen Menschen mit Lernbehinderung entsteht. Zehn neue Ausbildungsplätze sollten eingerichtet und zehn bereits erreichte Ausbildungsverhältnisse in den Verbund integriert und abgesichert werden.

Die Ziele wurden erreicht:

- Insgesamt wurden 14 neue Ausbildungsplätze geschaffen, die nach Erprobungspraktika von Schulabsolventinnen und -absolventen mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Förderschwerpunkt Lernen besetzt werden konnten.
- Zehn Auszubildende mit Lernbehinderung, die sich bereits im ersten oder zweiten Ausbildungsjahr befanden, wurden mit ihren Betrieben in das Projekt aufgenommen.
- Ein Auszubildender wechselte in eine anderes Ausbildungsprojekt, so dass 23 Ausbildungsverhältnisse (14 Frauen, 9 Männer) und 16 Betriebe dauerhaft durch MOBILE unterstützt werden konnten.
- Elf Auszubildende absolvierten ihre Zwischenprüfung erfolgreich.
- Sechs Auszubildende schlossen ihre Ausbildung mit erfolgreicher Prüfung vor den Kammern ab.

Es konnte ein ambulantes Unterstützungssystem aufgebaut und koordiniert werden, das folgende Leistungen erbrachte:

- Alle Auszubildenden erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen gemäß SGB III.
- In 18 von 23 Fällen erhielten die Kooperationsbetriebe Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gemäß SGB III oder gemäß der Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin.
- Die Zusammenarbeit sowohl zwischen den Betrieben des Verbundes als auch die Lernortkooperation zwischen den abH-Trägern, den Berufsschulen und Betrieben wurde u.a. durch Qualifizierungspraktika und überbetriebliche Seminarangebote gefördert.
- In 14 Fällen wurden besondere Prüfungsbedingungen in Anlehnung an § 48a des Berufsbildungsgesetzes¹ oder § 42c der Handwerksordnung beantragt und bewilligt.
- Der betriebliche Qualifizierungsprozess wurde mittels gezielter Lernhilfen durch den Einsatz von Arbeitsassistenten zusätzlich gefördert.
- Die Auszubildenden wurden sozialpädagogisch begleitet und auch bei der Bewältigung von Alltagsproblemen unterstützt, die sich nicht unmittelbar aus dem Ausbildungszusammenhang ergaben.

Trotz dieser Leistungen mussten zwei Ausbildungsverhältnisse abgebrochen werden.

¹ Alle Angaben zum Berufsbildungsgesetz in diesem Bericht beziehen sich auf die bis 31.03.2005 gültige Fassung, da diese für den Berichtszeitraum galt. Zum 01.04.2005 trat ein neues Berufsbildungs(refom)gesetz in kraft.

Die durch diese Abbrüche angeregte problemorientierte Analyse aller Fallverläufe führte zu dem Ergebnis, dass die Qualität des ambulanten Unterstützungssystems durch die Organisation von berufschulintegrierten Lernhilfen, die Förderung der Akzeptanz von Lernbehinderung und die Zertifizierung von Teilqualifikationen verbessert werden kann. Diese Verbesserungen werden neben der Ausweitung und dauerhaften Finanzierung des Verbundes in der zweiten Modellphase von MOBILE angestrebt. Der Antrag dazu wurde bei der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz eingereicht und bewilligt. Die zweite Modellphase hat im Oktober 2004 begonnen.

Darüber hinaus wurden in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Wege zum Beruf“ die in MOBILE gewonnenen Erfahrungen systematisiert und als konzeptionelle Hinweise für die Bildungsbegleitung von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf im betrieblichen Ausbildungsverhältnis verallgemeinert (vgl. Kapitel 5).

2 Ausgangslage und Projektansatz

Angesichts hoher und erneut steigender Arbeitslosigkeit haben es Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernbehinderung besonders schwer, im Anschluss an ihre Schulzeit einen betrieblichen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Um Langzeitarbeitslosigkeit mit ihren psychosozialen Folgen zu verhindern und um die Beschäftigungschancen zu verbessern, besuchen immer mehr Jugendliche mit Lernbehinderung berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit oder der Jugendberufshilfe. Derartige Angebote lösen das Problem aber nicht hinreichend. Nach den vorliegenden Daten führten traditionelle Maßnahmen der Berufsvorbereitung lediglich in Ausnahmefällen in betriebliche Ausbildungsgänge oder Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes, sondern überwiegend in außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse bei den Bildungsträgern, die bereits die berufsvorbereitende Maßnahme durchgeführt haben (Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen/Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport 1999, S. 250).

Dass junge Menschen mit Behinderungen überwiegend in außerbetrieblichen Lernorten beruflich gefördert werden, kennzeichnet nicht nur die Berliner Situation. Bundesweit wurden im Jahr 2003 lediglich 6,8 % der Menschen mit Behinderung, die an berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung teilnahmen, betrieblich qualifiziert (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004, S. 139). Dem gegenüber betrug der Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze am Gesamtvolumen 90,9% (ebd., S. 84). Dieses Verhältnis macht deutlich, dass Jugendliche mit Behinderungen weitaus weniger am statistisch normalen Bildungsweg partizipieren als Jugendliche ohne Behinderung. Dies hat erhebliche Benachteiligungen bei der Bewerbung auf die ohnehin knappen Arbeitsstellen zur Folge.

Ob jungen Erwachsenen nach erfolgreicher Lehre der Übergang in eine Erwerbstätigkeit gelingt, hängt nicht zuletzt davon ab, wo ihre Ausbildung erfolgte. Im Berufsbildungsbericht 2002 heißt es dazu: ca. 74% der Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung absolviert haben, erhalten im Anschluss ein Beschäftigungsangebot vom Lehrbetrieb. „Jugendliche, die in eine außerbetriebliche Lehre einmünden, müssen dagegen mit Schwierigkeiten rechnen, unmittelbar nach der Ausbildung eine Beschäftigung zu finden. Mehr als die Hälfte wird zunächst einmal arbeitslos“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, S. 466).

Die ungünstigen Lernausgangslagen junger Menschen mit Lernbehinderung führen also in einer Abwärtsspirale zu weiteren sozial bedingten Benachteiligungen. Die Angebote nichtbetrieblicher Ausbildungsplätze kompensieren die mit einer Behinderung verbundenen Nachteile auf dem Arbeitsmarkt offensichtlich nicht zufriedenstellend.

In den letzten Jahren konnte in einer Reihe von Einzelfällen (z.B. im Berliner Projekt SprungBRETT²) gezeigt werden, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernbehinderung betriebliche Ausbildungsplätze erreichen können und sich in der betrieblichen Ausbildung bewähren, wenn ihnen und den aufnehmenden Betrieben die dazu notwendige Unterstützung gegeben wird. Dies führte jedoch nicht zu der notwendigen Umsteuerung. Nach wie vor werden für die außerbetriebliche Ausbildung in Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation behinderter Menschen weitaus mehr Mittel aufgewendet als für die betriebliche Ausbildung zur Verfügung stehen. Die zur betrieblichen Integration notwendigen

² Das Projekt SprungBRETT wird von der ISB gGmbH durchgeführt und begleitet seit 1999 Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernbehinderung oder geistiger Behinderung im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf. Die Projektberichte sind im Internet veröffentlicht unter: <http://www.ISB-berlin.de/sprungbr> [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].

Mittel werden im außerbetrieblichen System der beruflichen Bildung verbraucht. Die für den Einzelfall entwickelten Ansätze zur betrieblichen Integration veränderten das institutionalisierte Angebot nicht. Schulabsolventinnen und -absolventen mit Lernbehinderung werden weitestgehend außerbetrieblichen Ausbildungsgängen zugewiesen. Für die wenigen Jugendlichen mit Lernbehinderung, die ein betriebliches Ausbildungsverhältnis erreicht haben, gibt es bisher kein nachhaltiges Unterstützungssystem.

Es sind Anstrengungen notwendig, die über den Einzelfall hinausgehen und auf institutioneller Ebene ansetzen. Mittelfristig geht es darum, unter Ausschöpfung der vorhandenen Ressourcen ein differenziertes und flexibles System betrieblicher Qualifizierungswege für Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernbehinderung zu entwickeln und zu festigen. Langfristig müssen die zur außerbetrieblichen Qualifizierung eingesetzten Mittel verlagert werden, um in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes Wirkung zu entfalten.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt MOBILE entwickelt, um die betriebliche Berufsausbildung von Jugendlichen mit Lernbehinderung zu fördern und Strukturen der betriebsintegrierten beruflichen Bildung zu erproben, die eine nachhaltige Absicherung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden mit Lernbehinderung ermöglichen.

3 Zielgruppen und Projektziele

3.1 Zielgruppen

MOBILE richtete sich zum einen an Berliner Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Lernbehinderung gemäß § 19 SGB III, die

- als Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Förderschwerpunkt Lernen in der 10. oder 11. Klassenstufe an allgemeinbildenden Schulen, Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt oder berufsbildenden Schulen unterrichtet wurden;
- sich in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis befanden.

Zum anderen richtete sich das Projekt an Betriebe, die bereit waren, junge Menschen mit Lernbehinderung auszubilden oder bereits ausbildeten.

3.2 Ziele

MOBILE hatte die Aufgaben,

- (1) schulisches mit nachschulischem Lernen zu verzahnen,
- (2) bruchlose Übergänge zwischen den Systemen Schule und betrieblicher Ausbildung zu ermöglichen,
- (3) erreichte Ausbildungsverhältnisse abzusichern und
- (4) die Überleitung von Auszubildenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu unterstützen.

Um dies zu erreichen, war ein Netzwerk betrieblicher Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu knüpfen, das

- betriebliche Praktikumsplätze für Schulerinnen und Schüler der 10. und 11. Klassenstufen bereitstellt, die eine vertiefte Berufsorientierung ermöglichen und Einstiege in betriebliche Ausbildungsverhältnisse bieten;
- betriebliche Ausbildungsplätze für Schulabsolventinnen und -absolventen anbietet, die ihren beruflichen Wünschen und Fähigkeiten entsprechen;
- betriebliche Qualifizierungs- und Integrationspotenziale effizient nutzt und mit den Instrumenten der Arbeits- und Ausbildungsförderung so verbindet, dass ein tragfähiges und nachhaltiges Unterstützungssystem zur betrieblichen Ausbildung von jungen Menschen mit Lernbehinderung entsteht.

Die beruflichen Qualifizierungs- und betrieblichen Integrationsprozesse der Auszubildenden und die Zusammenarbeit mit den Kooperationsbetrieben sollten fortlaufend dokumentiert und evaluiert werden, um praxisrelevante Vorschläge zur Gestaltung beruflicher Integrationsprozesse von Jugendlichen der Zielgruppe zu entwickeln, die über die Projektsteuerung hinaus von Bedeutung sind.

Quantifizierte Zielvorgaben gab es hinsichtlich der zu erreichenden und zu unterstützenden betrieblichen Ausbildungsverhältnisse. Zum einen sollten durch MOBILE zehn neue Ausbildungsplätze geschaffen und zum anderen zehn bereits durch das Projekt SprungBRETT erreichte Ausbildungsverhältnisse in den Verbund integriert werden. Folglich wurde mit MOBILE ein Verbund von 20 betrieblichen Ausbildungsplätzen angestrebt.

4 Ergebnisse

4.1 Neue Ausbildungsplätze und Erprobungspraktika

Insgesamt wurden 14 neue Ausbildungsplätze geschaffen. Elf davon stellte die Mosaik-Services gGmbH in den Bereichen Gastronomie, Verkauf, Gebäudereinigung und Malerei zur Verfügung. Je ein Ausbildungsplatz zur Fachkraft im Gastgewerbe wurde vom Hotel Jurine in Berlin-Pankow und von der GVL-Kantine in Berlin-Mitte eingerichtet und ein Ausbildungsplatz zum Fleischer von der Firma Treite in Berlin-Lichtenberg-Hohenschönhausen.

Zur Besetzung der neuen Ausbildungsplätze bei Mosaik-Services wurden im Zeitraum vom 16.06.2003 bis 01.08.2003 insgesamt 25 Erprobungspraktika durchgeführt. Manche der dafür ausgewählten Jugendlichen absolvierten in mehreren der angebotenen Bereiche Praktika. Die Auswertung der Praktika erfolgte im Gespräch mit den Jugendlichen und deren Anleitern auf der Grundlage eines Selbst- und eines Fremdeinschätzungsbogens (vgl. Radatz/Ginnold 2003). Diese Bögen enthielten Fragen zur Arbeitshaltung und Arbeitsleistung der Praktikant/innen, Fragen zum Kontakt mit den Mitarbeiter/innen der Praktikumsbetriebe und zur Frage nach der Eignung für einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz in dem jeweiligen Bereich. Beide Bögen gaben identische Kriterien vor und ermöglichten so den Vergleich zwischen den Selbsteinschätzungen der Praktikant/innen und den Fremdeinschätzungen der betrieblichen Anleiter/innen.

Die Ausbildungsplätze im Hotel Jurine und der Kantine wurden durch einen Teilnehmer und eine Teilnehmerin des Projektes SprungBRETT besetzt, die in diesen Betrieben bereits im Verlauf ihrer Schulzeit Praktika erfolgreich absolviert hatten.

4.2 Ausbildungsverhältnisse und Ausbildungsbetriebe

Zu den 14 von den Kooperationsbetrieben neu eingerichteten und im Auswahlverfahren besetzten Ausbildungsplätzen (siehe Kapitel 4.1) kamen folgende sechs Betriebe mit jeweils einem bereits bestehenden Ausbildungsverhältnis in den Bereichen Gastronomie, Gerüstbau, Kfz-Elektrik und Arzthelferin hinzu:

- Praxis Dr. Lud in Berlin-Mitte,
- Comfort Hotel in Berlin-Pankow,
- Kantine in der Arbeitsagentur Berlin-Mitte,
- NH Hotel Berlin-Alexanderplatz in Berlin-Friedrichshain-Kreuzberg,
- Bosch Service Bakalosch in Berlin-Pankow,
- Neumann Gerüstbau GmbH in Berlin-Pankow.

Darüber hinaus wurden vier Auszubildende, die sich in Betrieben von Mosaik-Services bereits im ersten Lehrjahr befanden, ebenfalls in das Projekt aufgenommen. Ein Auszubildender (Maler) wechselte bereits im Verlauf der dreimonatigen Probezeit innerhalb der Mosaik Service gGmbH in ein anderes Ausbildungsprojekt und bleibt deshalb bei den folgenden Ausführungen unberücksichtigt

Fachkraft im Gastgewerbe	13
Fachverkäufer	3
Koch	1
Gebäudereiniger	1
Restaurantfachfrau	1
Gerüstbauer	1
Kfz-Elektriker	1
Arzthelferin	1
Fleischer	1

ABB.1: AUSBILDUNGSBERUFE

Von MOBILE wurden 23 Ausbildungsverhältnisse von jungen Menschen mit Lernbehinderung (14

Frauen, 9 Männer) dauerhaft unterstützt. Abbildung 1 gibt einen Überblick zu den Ausbildungsberufen.

14 Auszubildende absolvierten ihre Ausbildung in sieben Integrationsbetrieben von MOSAIK-Services, neun Auszubildende in den anderen Betrieben des Verbundes.

4.3 Vorangegangene Bildungsmaßnahmen und erreichte Schulabschlüsse

14 Auszubildende besuchten unmittelbar vor Aufnahme der betrieblichen Ausbildung eine

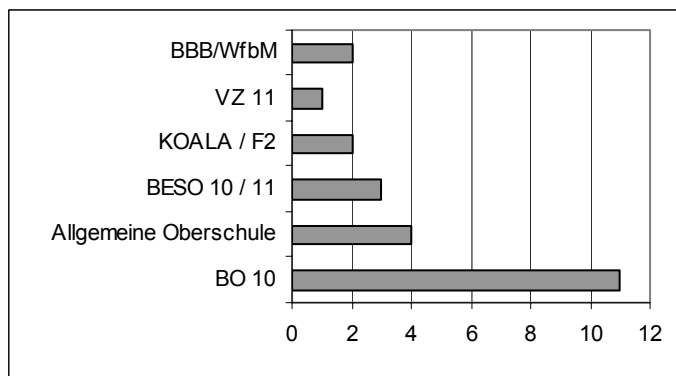


ABB. 2: VORANGEGANGENE BILDUNGSMAßNAHME

Sonderschule für Lernbehinderte. Elf Jugendliche nahmen dort an dem Schulversuch BO 10³ teil, drei am Schulversuch BESO 10/11⁴. Fünf Schüler/innen, die am Schulversuch BO 10 teilgenommen haben, besuchten zuvor den gemeinsamen Unterricht mit zieldifferenter Integration. Sie wechselten zu BO 10, weil sie dort einen dem einfachen

Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsabschluss erreichen konnten, was vor Inkrafttreten des neuen Berliner Schulgesetzes (2004) in der zieldifferenten Integration nicht möglich war.

Vier Schüler/innen erreichten in direktem Anschluss an die 10. Klasse der allgemeinen Oberschule von MOBILE unterstützte Ausbildungsverhältnisse.

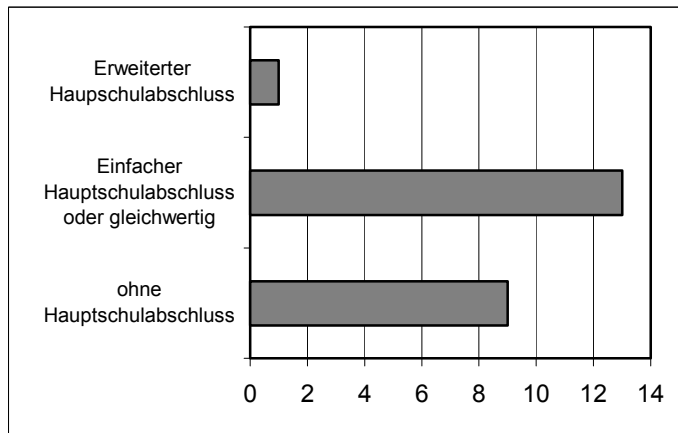
Jeweils zwei Teilnehmer/innen absolvierten vor Aufnahme der betrieblichen Ausbildung den betriebsintegrierten Förderlehrgang (F2) KOALA⁵ und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen⁶.

³ BO 10 steht für den Schulversuch „Berufsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft im 10. Schuljahr“. Er versteht sich als Alternative zum herkömmlichen berufsbefähigenden Lehrgang (BB 10) in Berufsschulen und richtet sich an Schüler/innen, „die nach neun Schuljahren nicht an einer allgemeinbildenden Oberschule verbleiben oder die in einer Sonderschule für Lernbehinderte die 9. Klasse erfolgreich durchlaufen haben“. BO 10 orientiert auf eine Ausbildung. In Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft soll durch diesen Schulversuch Schülerinnen und Schülern mit Lernbehinderung die betriebliche Realität nahegebracht werden. Die Jugendlichen absolvieren pro Schuljahr vier jeweils zweiwöchige Praktika (Werkstattwochen) in unterschiedlichen Bereichen bzw. Berufsfeldern, wodurch der Erwerb von Schlüsselqualifikationen gefördert, Schwellenängste abgebaut und Motivation gesteigert werden sollen. Dieser Schulversuch begann im Schuljahr 1993/94 und findet an Schulen für Lernbehinderte statt.

⁴ BESO 10/11 steht für „Beschäftigungsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft im 10. und 11. Schuljahr“ und richtet sich an Schüler/innen, die „die Sonderschule für Lernbehinderte nicht erfolgreich durchlaufen“ haben. Durch die kooperative Verzahnung von Schule und Betrieben der freien Wirtschaft soll durch diesen Schulversuch ein gleitender Übergang ins Erwerbsleben sowie eine bessere Vermittelbarkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. In der zehnten Klasse gibt es neben dem wöchentlichen Werkstatttag (Arbeit in einem Betrieb) zwei Praktika. In der elften Klasse sind es dann schon zwei bis drei Werkstatttage. BESO 10/11 findet an Schulen für Lernbehinderte statt und ist eher auf eine anschließende Beschäftigung der Jugendlichen orientiert.

⁵ KOALA (Kooperationsverbund für Ausbildung, Lernen und Arbeiten) ist die Bezeichnung für einen betriebsintegrierten Förderlehrgang, der im Zeitraum von 2001 bis 2003 vom OTA-Ausbildungszentrum in Kooperation mit der ISB gGmbH durchgeführt wurde. „Betriebsintegriert“ bedeutet, dass die Qualifizierung der Teilnehmer/innen nicht nur an den Qualifikationsanforderungen eines Berufsfeldes ausgerichtet, sondern dass der Qualifizierungsprozess in die Arbeitszusammenhänge von Wirtschaftsbetrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes eingebettet war.

Ein junger Mann nahm vor seiner Ausbildung am Vollzeitlehrgang im 11. Schuljahr gemäß § 39.9 Berliner SchulG (alt)⁷ teil.



13 Jugendliche hatten den einfachen Hauptschulabschluss und einer den erweiterten Hauptschulabschluss oder gleichwertige Abschlüsse erreicht. Neun Auszubildende verfügten über den Abschluss der Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt Lernen.

ABB.3: ERREICHTER SCHULABSCHLUSS

4.4 Ausbildungsverläufe

Von den 23 Auszubildenden des Verbundes

- haben 13 die Zwischenprüfung absolviert und elf bestanden;
- haben fünf ihre Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe bestanden; eine Jugendliche schloss die Ausbildung zur Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (Bäckerei) nach einer gescheiterten Prüfung und nach Verlängerung der Ausbildungszeit erfolgreich ab;
- haben zwei nach erfolgreicher Abschlussprüfung zur Fachkraft im Gastgewerbe ihre Ausbildung um ein Jahr verlängert, um den Abschluss als Restaurantfachfrau zu erreichen;
- haben nach bestandener Abschlussprüfung eine Auszubildende eine Beschäftigung als Fachkraft im Gastgewerbe und zwei eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen;

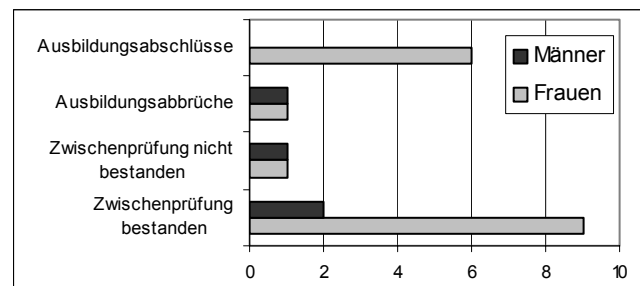


ABB. 4: AUSBILDUNGSERGEBNISSE NACH GESCHLECHT

⁶ Der Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) richtet sich an Personen, die „wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ (SGB IX § 136, Abs. 1), „sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden“ (Werkstättenverordnung § 4, Abs. 1).

⁷ Vollzeitlehrgänge im 11. Schuljahr (VZ 11) gemäß § 39.9 des alten Berliner Schulgesetzes waren Angebote für Schüler/innen, die berufsschulpflichtig sind und sich in keinem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis befinden. Den Jugendlichen wurde in diesen Lehrgängen u.a. die Möglichkeit gegeben, ihre Berufsschulpflicht zu erfüllen. Zu unterscheiden waren dabei Vollzeitlehrgänge nach § 39.9 und 39.7 des Schulgesetzes. Wurde im VZ 11 nach § 39.9 der Hauptschulabschluss angestrebt, so war der VZ 11 nach § 39.7 nicht abschlussorientiert. Er wurde für Jugendliche eingerichtet, die im VZ 11 nach § 39.9 „nicht oder nicht hinreichend gefördert werden können“.

- ❑ hat eine nach erfolgreicher Ausbildung zur Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (Bäckerei) eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen;
- ❑ haben zwei die Ausbildung abgebrochen.

Am 31.12.2004 befanden sich ein Auszubildender im 1. Lehrjahr, 12 im zweiten Lehrjahr, drei im dritten und einer im vierten Lehrjahr.

Abbildung 5 gibt einen Überblick zu den Ausbildungsverläufen im Einzelfall:

Fall	Ausbildung	Monate 2003												Monate 2004											
		6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
1	FaGa	1. LJ ab 9/02			2. LJ									geringfügig.beschäftigt											
2	FaGa	1. LJ ab 9/02			2. LJ									geringfügig.beschäftigt											
3	FaGa	1. LJ ab 9/02			2. LJ									3. LJ ReFa											
4	FaGa	1. LJ ab 9/02			2. LJ									3. LJ ReFa											
5	FaGa	Wdhg. 1. LJ			2. LJ									Beschäftig. 1.ArNm.											
6	FaGa				1. LJ						Ausbildungsabbruch, arbeitslos														
7	FaGa				1. LJ									2. LJ											
8	FaGa				1. LJ									2. LJ											
9	FaGa				1. LJ									2. LJ											
10	FaGa				1. LJ									2. LJ											
11	FaGa	1. LJ												2. LJ											
12	FaGa	1. LJ ab 9/02			Wdhg. 1.LJ									2. LJ											
13	FaGa				1. LJ									Wdhg. 1. LJ											
14	ReFa				1. LJ									2. LJ											
15	Koch				1. LJ									2. LJ											
16	Fachverk.Bäck.	3. LJ			Verlängerung Ausbildung						geringfügig beschäftigt														
17	Fachverk.Bäck.				1. LJ									2. LJ											
18	Fachverk.Bäck.				1. LJ									2. LJ											
19	Arzthelferin	1. LJ ab 3/03												2. LJ											
20	Fleischer				1. LJ						Ausbildungsabbruch, Übergang in berufsvorb. Maßnahme														
21	Kfz-Elektriker	2. LJ			3. LJ									4. LJ											
22	Gerüstbauer	1. LJ ab 9/02			2. LJ									3. LJ											
23	Gebäudereiniger				1. LJ									2. LJ											

ABB. 5: FALLVERLÄUFE

Erläuterung der Abkürzungen:

FaGa = Fachkraft im Gastgewerbe / ReFa = Restaurantfachfrau / Fachverk.Bäck. = Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (Bäckerei) / LJ = Lehrjahr / Wdhg. = Wiederholung / geringfügig.beschäftigt = geringfügig beschäftigt / Beschäftig. 1. ArNm. = Beschäftigung in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes / berufsvorb. Maßnahme = berufsvorbereitende Maßnahme

4.5 Unterstützungsleistungen und Organisationsform

4.5.1 Unterstützungsleistungen

Die vom Europäischen Sozialfonds bereitgestellten Ressourcen wurden eingesetzt, um ein Unterstützungssystem aufzubauen, das insbesondere folgende Leistungen erbrachte:

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind allgemeine Leistungen nach SGB III und dienen dazu, den Erfolg einer betrieblichen Berufsausbildung durch Stützunterricht in Fachtheorie und allgemein bildenden Fächern zu sichern. Je nach Bedarf werden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit, im Rahmen von drei bis acht Stunden wöchentlich, Berufsschulinhalte aufge-

arbeitet, Grundkenntnisse gefestigt und Lernstrategien für Klausuren und anstehende Prüfungen erarbeitet.

Nachdem das Einverständnis der Arbeitgeber/innen eingeholt worden war, wurden diese Leistungen bei den zuständigen Arbeitsagenturen für alle 23 Auszubildenden beantragt und bewilligt. Es wurden zwei Träger (ABU und Bildungsmarkt Vulkan) gefunden, die sich auf die besonderen Lernbedürfnisse der Auszubildenden unter anderem mit Einzelunterricht oder Unterricht in kleinen Lerngruppen einstellen konnten.

Finanzielle Hilfen für Arbeitgeber/innen

Betriebe, die Menschen mit Lernbehinderung ausbilden, können unter anderem

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gemäß § 235a SGB III erhalten, wenn die Jugendlichen nach dem SGB III von der Arbeitsagentur als behindert anerkannt sind, oder gemäß § 236 SGB III, wenn die Jugendlichen eine anerkannte Schwerbehinderung haben (ab einem Grad der Behinderung von 50) oder gleichgestellt sind (ab Grad der Behinderung von 30); diese Zuschüsse von der Arbeitsagentur können bis zu 80% der monatlichen Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres betragen,
- einen Aufwendungszuschuss zur Förderung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen gemäß § 12 der Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin erhalten, der bis zu 7.500 € für eine Ausbildung betragen kann.

Diese Hilfen wurden in 18 der 23 Ausbildungsverhältnisse beantragt und gewährt.

Betriebsübergreifende Zusammenarbeit

Im Rahmen betriebsübergreifender Kooperationsbeziehungen

- wurden für Auszubildende im Ausbildungsberuf Fachkraft im Gastgewerbe und Restaurantfachfrau überbetriebliche Seminare bei MOSAIK-Services angeboten und durchgeführt;
- absolvierten drei Auszubildende Qualifizierungspraktika in den Betrieben des Verbundes, um ihre Flexibilität zu erhöhen und die Lehr-/Lernmöglichkeiten der Praktikumsbetriebe in speziellen Anforderungsbereichen zu nutzen;
- erfolgte die Ausbildung bei MOSAIK-Services in einem planvollen mit den unterschiedlichen Integrationsbetrieben abgestimmten Rotationsverfahren.

Reorganisation schulischer Strukturen

Um den Lernbedürfnissen der Auszubildenden des Verbundes besser entsprechen zu können, wurde am OSZ Gastgewerbe eine Klasse mit besonders niedriger Schülerfrequenz (16 an Stelle von 30) für Auszubildende des Verbundes eingerichtet.

Besondere Prüfungsbedingungen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ermöglicht Jugendlichen mit Behinderung die Durchführung einer theorieverminderten Ausbildung nach § 48b BBiG oder nach § 42d der Handwerksordnung (HwO). Ergänzend dazu wurde eine Grundlage zur Beantragung besonderer Prüfungsbedingungen mit § 48a BBiG bzw. § 42c HwO geschaffen. Für Vollausbildungen nach § 25 BBiG bzw. § 25 HwO gibt es keine entsprechenden Regelungen im BBiG oder in der HwO. Dennoch ist es MOBILE in 14 Fällen (acht Zwischenprüfungen und sechs Abschlussprüfungen) gelungen, in Anlehnung an § 48a BBiG sowie die Empfehlungen des

Bundesinstitutes für Berufsbildung Anträge auf Nachteilsausgleich erfolgreich zu stellen und besondere Prüfungsbedingungen (u.a. Zeitverlängerung und Begleitung durch eine Vertrauensperson) für Auszubildende umzusetzen. Zahlreiche Anregungen für die Gestaltung der besonderen Prüfungsbedingungen sind bei Keune/Frohnenberg (2004) zu finden.

Arbeitsassistenz

Der betriebliche Qualifizierungsprozess wurde nach den Prinzipien der Unterstützten Beschäftigung mittels gezielter Lernhilfen zur Aneignung beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten durch den Einsatz von Arbeitsassistent/inn/en zusätzlich gefördert (vgl. Horizon-Arbeitsgruppe 1995).

Alltagsbegleitung

Da sich Probleme, die in der persönlichen Situation von Menschen begründet sind, nachteilig auf ihre Lernerfolge in der beruflichen Qualifizierung auswirken, wurden die Auszubildenden des Verbundes nicht nur im Bereich Ausbildung sondern auch bei finanziellen Angelegenheiten, bei der Freizeitgestaltung, bei Wohn- bzw. Unterbringungsproblemen, bei Kontakten mit öffentlichen Einrichtungen, Behörden und Ämtern sowie bei der Gestaltung von sozialen Beziehungen unterstützt (vgl. Schroeder/Storz 1994a; Storz/Stein-Siegle 1994).

Lernortkoordination

An der Berufsausbildung sind unterschiedliche Institutionen (Betriebe, Berufsschulen, abH-Träger, Innungen und Kammern, Arbeitsagenturen) und Personen beteiligt. Eine zentrale Aufgabe der Projektmitarbeiter/innen bestand darin, die Aktivitäten dieser Institutionen und Personen so zu koordinieren, dass sie als tragfähiges Unterstützungssystem zum Erfolg der Berufsausbildung beitragen.

4.5.2 Organisationsform

Die Umsetzung der oben beschriebenen Leistungen erfolgte in zwei unterschiedlichen Organisationsmodellen, die sich gleichermaßen bewährt haben:

- ❑ Im Delegationsmodell wurden Projektressourcen zur Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden an die Kooperationsbetriebe abgetreten. Dieses Modell wurde in einem Kooperationsvertrag mit MOSAIK-Services vereinbart, mit dem sich die Partner auf das gemeinsame Ziel verpflichteten, die Art und Weise der Zusammenarbeit beschrieben und die arbeitsteilige Vorgehensweise festgelegt wurde. Um den notwendigen Informationsaustausch sicherzustellen und die Entwicklung gemeinsamer Perspektiven zu ermöglichen, wurden von MOSAIK-Services zwei Mitarbeiterinnen bestimmt, die an den Teambesprechungen von MOBILE teilnahmen.
- ❑ Im Servicemodell wurde die Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden von den Projektmitarbeiter/innen der ISB übernommen, die in der Funktion von Integrationsberater/innen, Arbeitsassistent/inn/en und Alltagsbegleiter/innen die Jugendlichen, Kooperationsbetriebe, abH-Träger und Berufsschulen bei Bedarf aufsuchten und ihre Leistungen vor Ort erbrachten.

Das Delegationsmodell sollte umgesetzt werden, wenn Kooperationsbetriebe über hinreichend Erfahrung in der Ausbildung und sozialpädagogischen Begleitung von jungen Menschen mit Behinderungen verfügen und mehr als einen Auszubildenden qualifizieren. Das Service-Modell erscheint dann besonders geeignet, wenn die Kooperationsbetriebe diese

Erfahrungen nicht besitzen und lediglich einen jungen Menschen mit Lernbehinderung ausbilden.

Eine eindeutige Zuordnung von MOBILE zu den vier klassischen Modellen der Verbundausbildung⁸ ist nicht möglich:

- ❑ Anders als bei den in Berlin bereits etablierten regionalen Ausbildungsverbänden, die sich vorrangig an sozial- und marktbenachteiligte Jugendliche richten, wurde auf die Funktion von Leitbetrieben verzichtet. Die Auszubildenden schlossen ihre Ausbildungsverträge direkt mit den Betrieben ab, die von der ISB gGmbH in der Funktion einer koordinierenden Dienst- oder Leitstelle beraten und unterstützt wurden.
- ❑ Aspekte der Auftragsausbildung und des Konsortiums wurden in der betriebsübergreifenden Zusammenarbeit (Qualifizierungspraktika und Rotationsverfahren) umgesetzt, ohne dass dies einem durchgängigen und formal geregelten Organisationsmuster entsprach. Die Qualifizierungs- und Integrationspotenziale der Verbundbetriebe wurden ausgehend vom individuellen Bedarf fallweise genutzt und mit den Förderinstrumenten zur Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung und sozialer Benachteiligung verbunden.

Vor diesem Hintergrund erscheint MOBILE als ein betrieblicher Qualifizierungs- und Ausbildungsverbund zur ambulanten beruflichen Integration und Ersteingliederung von Menschen mit Lernbehinderung,

- ❑ der durch die partielle Umsetzung unterschiedlicher Organisationsmodelle flexibel auf die Lehr-/Lernbedürfnisse des Einzelfalls und die situativen Gegebenheiten der Kooperationsbetriebe reagieren kann,
- ❑ dem es durch den Einsatz und die koordinierte Umsetzung der Leistungen des Berliner Schulgesetzes, des SGB III und von Landesmitteln zur Förderung der Ausbildung in Berlin gelungen ist, ein kostenträger- und einrichtungsübergreifendes Netzwerk auf institutioneller Ebene zu knüpfen, das unter Einbeziehung der Unterstützungspotenziale der informellen sozialen Beziehungen der Auszubildenden auch bei Belastung tragfähig bleibt.

Das von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation initiierte und im Zeitraum von 1998 bis 2003 durchgeführte Modellprojekt „Regionale Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher – REGINE“ (Institut für empirische Soziologie Nürnberg 2003b) entspricht der Arbeitsweise von MOBILE wohl am ehesten. Die im Zusammenhang damit erarbeiteten Qualitätsstandards für „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ (ders. 2003a) sind auf MOBILE übertragbar.

⁸ Die vier klassischen Modelle der Kooperationsausbildung sind:

Auftragsausbildung

Einzelne Ausbildungsabschnitte werden aus fachlichen Gründen oder wegen fehlender Kapazität an andere Betriebe oder Bildungsträger vergeben.

Konsortium

Mehrere kleine und mittlere Unternehmen stellen jeweils Auszubildende ein und tauschen diese zu vereinbarten Phasen aus.

Leitbetrieb mit Partnerbetrieben

Der Leitbetrieb ist für die Ausbildung insgesamt verantwortlich. Er schließt die Ausbildungsverträge ab und organisiert die phasenweise Ausbildung bei den Partnerbetrieben.

Ausbildungsverein

Mehrere Betriebe schließen sich auf vereinsrechtlicher Grundlage zusammen. Der Verein tritt als Ausbilder auf. Er übernimmt die Steuerung der Ausbildung und wird von den Mitgliedern finanziell getragen.

4.6 Problembereiche und Lösungsansätze

Um eine systematische Analyse der Ausbildungsverläufe zu ermöglichen und den Einzelfall übergreifende Problemlagen zu identifizieren, wurden für alle Auszubildenden des Verbundes Fallberichte erstellt und mit qualitativen Methoden ausgewertet. Die Auswertungsergebnisse wurden in einer Gruppendiskussion (Evaluationsgespräch) mit den Projektmitarbeiter/innen erörtert und ergänzt.

Ausgehend von den zwei Fällen, in denen die Ausbildung abgebrochen wurde, werden im Folgenden die durch diese Vorgehensweise gewonnenen Einblicke dargestellt:

- Im ersten Fall führten in erster Linie betriebliche Probleme (ungünstiges Passungsverhältnis) zum Abbruch. Gleichwohl das betriebliche Erprobungspraktikum positiv verlief und zum Ausbildungsverhältnis führte, ergaben sich bereits nach kurzer Zeit erhebliche Konflikte im Betrieb, die trotz wiederholter Gespräche und Unterstützungsangebote vor Ort eskalierten und kurz vor Ablauf der Probezeit zur Kündigung führten. Bedauerlich war dies u. a. auch deshalb, weil die erheblichen Lernprobleme des jungen Mannes im mathematischen und schriftsprachlichen Bereich nach Auskunft der Stützlehrerin des abH-Trägers aufgrund seines Durchhaltevermögens und Fleißes ausreichend kompensierbar erschienen.

Nach mehreren Praktika in unterschiedlichen Betrieben hat dieser junge Mann eine berufsvorbereitende Maßnahme im Zukunftswerk Jugend e.V. begonnen. Die zuständige Sozialarbeiterin erklärte sich bereit, einen im Rahmen der Praktika angebahnten Betriebskontakt weiter zu führen.

- Der zweite Fall ist ein Beispiel dafür, wie multiple Anforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen trotz langandauernder betrieblicher Erprobung, guter Passung und erheblicher Unterstützung zum Abbruch der Ausbildung führen können. Einander aufschaukelnde Schwierigkeiten im sozialen Umfeld (häusliche Pflichten in der Herkunftsfamilie, Herausforderungen in der Partnerschaft), im Betrieb (Statuspassage von der Praktikantin zur Auszubildenden) und in der Berufsschule (Statuspassage von der Sonderschülerin zur Berufsschülerin) kennzeichneten eine sich zuspitzende Problemlage, die letztlich nicht mehr zu bewältigen war. Im Fallbericht heißt es dazu:

„Für eine gewisse Zeit konnte (Name der jungen Frau) dieser „Doppelbelastung“ standhalten, aber zunehmend war sie der Situation nicht mehr gewachsen. Sie versuchte in ihrem begrenzten Rahmen an Möglichkeiten, durch Krankschreibungen und Ausreden, die Situation zu meistern, um sowohl das Ausbildungsverhältnis zu halten, als auch ihr sehr aufreibendes Privatleben zu führen. Doch im Ergebnis führte ihr unentschuldigtes Fehlen, wie auch die häufigen Fehlzeiten aus Krankheit zur zweiten Abmahnung und der Ankündigung, dass das Ausbildungsverhältnis nach Klärung der Rechtslage beendet wird.“

Trotz dieses entmutigenden Ergebnisses, ist es jedoch auch in diesem Fall gelungen, partielle Erfolge zu erzielen:

„Die Situation in der Berufsschule verbesserte sich dem gegenüber jedoch erheblich. (Name der jungen Frau) konnte in der Klasse Fuß fassen, freundete sich mit einer Mitschülerin an, nimmt regelmäßig am Unterricht teil, und kann in ihrem ersten Zeugnis zum Halbjahr gute bis ausreichende Bewertungen erzielen. Die Rückmeldung der Klassenleiterin ist positiv, obwohl sich im Bereich sinnverstehendes Lesen bereits größere Schwierigkeiten ankündigen.“

Beide Fallbeispiele zeigen exemplarisch, dass individuelle Problemlagen erheblich variieren. Kein von MOBILE unterstützter Integrationsprozess ist wie der andere und die im Einzelfall auftretenden Schwierigkeiten und Erfolge sind von großer Vielfalt. Die individuellen Entwicklungsverläufe in den vier zentralen Handlungsbereichen (Berufsschule, Betrieb, abH und

soziales Umfeld) sind häufig diskontinuierlich und in der einzelfallbezogenen Zusammenschau widersprüchlich. Bildlich gesprochen beinhaltet jeder Fall mehrere Baustellen und das Richtfest auf der einen Baustelle bedeutet weder, dass auf dieser Baustelle das Haus bezugsfertig wird noch dass es auf den anderen Baustellen ebenfalls etwas zu feiern gibt.

Dennoch lassen sich drei verallgemeinerungsfähige Problemlagen nachzeichnen:

- Lernhilfen in der Berufsschule;
- Umgang mit der Lernbehinderung;
- Differenzierte Maßstäbe.

4.6.1 Lernhilfen in der Berufsschule

Wie erwartet wirkt sich die Lernbehinderung der Auszubildenden bei der Aneignung fachtheoretischer Ausbildungsinhalte besonders gravierend aus. Sowohl im Berufsschulunterricht als auch im Stützunterricht (abH) werden die Lernschwierigkeiten der Auszubildenden offensichtlich. Scheint es im Rahmen der abH jedoch möglich, konkrete Lernschwierigkeiten durch den individuellen Zuschnitt der Lernaufgaben und die Intensität der Lernhilfen im Einzelunterricht zu überwinden, so gelingt dies im Berufsschulunterricht ganz offensichtlich nicht. In 12 von 23 Fällen wird das Lehr-/Lernfeld Berufsschule trotz des intensiven und gut organisierten Stützunterrichts der abH-Träger als besonders problematisch herausgehoben. Die in der Berufsschule auftretenden Lernschwierigkeiten können durch Stützunterricht allein ganz offensichtlich nicht hinreichend kompensiert werden. In den Fällen, in denen Jugendliche mit Lernbehinderung Ausbildungen in fachtheoretisch anspruchsvollen Berufen absolvieren (Gerüstbauer, Kfz-Elektriker, Arzthelfer) erscheint der erfolgreiche Abschluss gefährdet.

Diese Problemlage darf nicht zu dem pädagogischen Kurzschluss führen, die ohnehin kaum vermeidbare Selektion an der Schwelle zwischen Schule und Berufsausbildung zu verschärfen oder gar jungen Menschen mit Lernbehinderung den Zugang zu fachtheoretisch anspruchsvolleren Berufsausbildungen grundsätzlich zu verwehren. Durch die Verleugnung des Problems wäre der betrieblichen Integration von jungen Menschen mit Lernbehinderung freilich ebenso wenig gedient. Das Problem ist ernst zu nehmen und sollte im ersten Schritt seiner Bearbeitung zur Reflexion des Verhältnisses zwischen den in MOBILE organisierten Lernhilfen und dem Lehr-/Lernarrangement in der Berufsschule führen. Festzustellen ist in dieser Hinsicht zunächst, dass die betrieblichen Unterstützungsangebote (Integrationsberatung und Arbeitsassistenz) und die sozialen Hilfen (Alltagsbegleitung) in die konkreten Handlungsfelder der Auszubildenden integriert sind. Gleiches gilt für die von MOBILE erreichten, sehr hilfreichen besonderen Prüfungsbedingungen, die es den Auszubildenden unter anderem ermöglichten, von einer Begleitperson im Rahmen der Prüfung Unterstützung zu erhalten.

Im Gegensatz dazu ist der Stützunterricht bei abH lediglich auf das Handlungsfeld Berufsschule bezogen. Wenn es gelingt, im Rahmen von abH eine konkrete Lernschwierigkeit zu überwinden, so muss die erarbeitete Lösung unter den Bedingungen des Berufsschulunterrichtes vom Auszubildenden reproduziert werden. Damit der Stützunterricht wirksam wird, ist eine Übertragungsleistung (Lerntransfer) zu erbringen, die bei Menschen mit Lernbehinderung eine besondere Schwierigkeit darstellt. Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass gerade in dem kritischen Bereich der Aneignung fachtheoretischer Ausbildungsinhalte jene in das Handlungsfeld integrierte Unterstützung der Auszubildenden fehlt, die sich in den ande-

ren Handlungsfeldern (Betrieb, Prüfung, soziales Umfeld) als besonders hilfreich erwiesen hat.

Die bereits am OSZ-Gastgewerbe realisierte Einrichtung von Berufsschulklassen mit besonders niedriger Schülerfrequenz erscheint vor diesem Hintergrund als ein sinnvoller Zwischenschritt einer Lösung. Dieser Ansatz ist jedoch nur dann umsetzbar, wenn eine hinreichend große Anzahl von Auszubildenden mit Lernschwierigkeiten im gleichen Ausbildungsjahr ein und dieselbe Berufsausbildung absolviert. Diese Voraussetzung ist bislang nur bei der Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe gegeben. Bei den Auszubildenden von MOBILE, die andere Ausbildungsabschlüsse anstreben, kann diese Voraussetzung nicht mehr geschaffen werden. Folglich geht es im Hinblick auf diese Auszubildenden darum, berufsschulintegrierte Hilfen im Einzelfall zu ermöglichen. Aber auch aus integrationspädagogischer Sicht ist die Umgestaltung des Berufsschulunterrichts der separaten Klasse vorzuziehen. Deshalb wird für die zweite Modellphase geplant, analog zur schulischen Integration in der Grundschule und Sekundarstufe I sonderpädagogische Ambulanzlehrkräfte an den Berufsschulen zu etablieren. Diese könnten sowohl beratende als auch unterrichtende Funktionen im Sinne des Teamteaching übernehmen.

4.6.2 Umgang mit Lernbehinderung

In einem Fallbericht wird geschildert, dass ein Auszubildender nach mehreren Versuchen den Führerschein Klasse III bekommen hat und im Halbjahreszeugnis der Berufsschule jedoch in allen Fächern (bis auf einem) eine 5 bekam. Sein Chef zeigte sich sehr enttäuscht darüber, dass sein Auszubildender ihn über die Schwierigkeiten in der Berufsschule nicht früher unterrichtet hatte. Die Tatsache des bestandenen Führerscheins wurde von ihm so interpretiert, dass der Auszubildende für die Ausbildung nicht hinreichend motiviert sei, weil dieser, wie der Führerschein ja zeige, könne, wenn er nur wolle. Im Betrieb wusste man nichts von den Anstrengungen, die mit diesem Führerschein verbunden waren. Neben diesem, eine Art Teufelskreis beschreibenden Beispiel, beinhalten die Fallberichte und die Mitteilungen der abH-Träger vielfältige Hinweise (Zurückgezogenheit, Versagungsängste, Schüchternheit aber auch Ablehnung der Hilfe), die auf ein leidvolles Verhältnis zu sich selbst (bei den Auszubildenden) und unangemessene Einschätzungen der Leistungen und Lebensumstände der Auszubildenden durch andere schließen lassen. Es liegt nahe, zu vermuten, dass diese Verwerfungen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung auf einen Mangel im Verständnis und einem Mangel in der Akzeptanz von Lernbehinderung beruhen.

Eine mit Durchhaltevermögen und Fleiß zu überwindende konkrete Lernschwierigkeit beispielsweise beim Rechnen oder beim Lesen scheint für die betroffenen Auszubildenden selbst wie für ihr soziales Umfeld eine durchaus akzeptable Einschränkung zu sein. Eine Lernbehinderung als „umfängliche, langdauernde und schwerwiegende Beeinträchtigung des Lehr-/Lerngeschehens“ (Weiß, H., 2005)⁹ besitzt hingegen nach wie vor das herabsetzende und entwürdigende Potenzial des Stigmas. Entsprechend problematisch ist es, letzteres im Dialog mit dem Auszubildenden und Personen seines Umfeldes zu thematisieren. In diesen Dialogen besteht möglicherweise die Neigung, das Umfassende und Andauernde einer

⁹ Diese Beeinträchtigung wollen wir nicht als ein individuelles Defizit missverstanden wissen. Sie „zeigt ein Missverhältnis an, eine mangelnde Passung zwischen den Handlungs- und Lernmöglichkeiten eines konkreten Kindes und den in der Allgemeinen Schule üblicherweise bestehenden und in Lehrplänen festgelegten Lernanforderungen. Diese mangelnde Passung drückt sich aus in problematischen, falsch verlaufenden und scheiternden schulischen Lehr- und Lernprozessen, wenn man die Angebote, die unterrichtlichen Vermittlungsformen und das Anforderungsniveau der Allgemeinen Schule als Bezugspunkt der Beurteilung nimmt.“ (ebd.)

Lernbehinderung zugunsten der mittels Fleiß und Durchhaltevermögen überwindbaren konkreten Lernschwierigkeiten zu verschweigen. Auf diese Weise werden vielfältige konkrete Lehr-/Lernschwierigkeiten, die in unterschiedlichen Anforderungsbereichen erkennbar sind, zum Gesprächsgegenstand, der für die Lernbehinderung kennzeichnende Zusammenhang jedoch nicht. Der Mangel an Akzeptanz von Lernbehinderung und ihre stigmatisierenden Effekte führen also zu einem Mangel an Verständnis von Lernbehinderung bei den Betroffenen selbst und bei den Personen ihres sozialen Umfeldes. Die oben im Fallbeispiel exemplarisch dargestellte unangemessene Interpretation des Chefs kann als eine Folge dieses Mangels verstanden werden. Eine adäquate Interpretation des im Fallbeispiel skizzierten Ereignisses dürfte in etwa zu dem Ergebnis führen, dass der junge Mann seinen Fleiß und sein Durchhaltevermögen auf die Anforderungen der Führerscheinprüfung konzentrierte und aufgrund seiner Lernbehinderung nicht über die Ressourcen verfügte, den Anforderungen in der Berufsschule gleichzeitig gewachsen zu sein. Dieser Interpretation zu Folge ist das Lehr-/Lernproblem in der Berufsschule nicht auf einen Mangel an Motivation zurück zu führen. Es erscheint vielmehr als eine nahezu notwendige Folge seiner Anstrengungen, den Führerschein zu bestehen.

Um einen adäquaten Umgang mit der Lernbehinderung im Selbstverhältnis der Betroffenen und in ihrem sozialen Verhältnis zu anderen zu erreichen, ist ein Dialog zu pflegen, in dem die Lernbehinderung und ihre jeweils individuelle Ausprägung ebenso wenig verleugnet wie missachtet wird.

4.6.3 Differenzierte Maßstäbe

Nach Übernahme der Berufsausbildungsvorbereitung in § 50 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) hat der Gesetzgeber die Bescheinigung von Qualifizierungsbausteinen gemäß § 51 BBiG bundesweit ordnungspolitisch geregelt. Die „Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung“ (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung – BAVBVO) konkretisiert die Definition von Qualifizierungsbausteinen und setzt Rahmenbedingungen für ihre Bescheinigung.

Bei Auszubildenden mit Lernbehinderung erscheint der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in besonderer Weise sinnvoll, weil Qualifizierungsbausteine als überschaubare und erreichbare Ziele Motivation fördern und das Selbstwertgefühl stärken. Im Hinblick auf Auszubildende, die aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung nicht erreichen, belegen von den Ausbildungsbetrieben bescheinigte Teilqualifikationen, auch ohne den Gesellenbrief arbeitsmarktlich verwertbare Kompetenzen, die in der Konkurrenz um die viel zu knappen Arbeitsstellen einen Wettbewerbsvorteil bieten.

Auf Grund dieser Vorteile sollten die von MOBILE unterstützten Ausbildungsverhältnisse mit Qualifizierungsbausteinen hinterlegt werden, die von den Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung sozusagen „en passant“ absolviert und jeweils unabhängig von einander zertifiziert werden. Die dichotome Beurteilung berufsqualifizierender Lehr-/Lernprozesse (Gesellenprüfung bestanden = Erfolg und Gesellenprüfung nicht bestanden = Misserfolg) könnte auf diese Weise überwunden werden. Jeder zertifizierte Qualifizierungsbaustein wäre ein objektiver Erfolg und jeder Auszubildende könnte erfolgreich sein, wenn die angebotenen Qualifizierungsbausteine seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechen. Der flexible Einsatz von Qualifizierungsbausteinen lässt folglich eine ebenso differenzierte wie fähigkeitsorientierte

Leistungsbeurteilung zu und bietet dem im vorangegangenen Abschnitt besprochenen Dialog einen Gegenstand, der im Schnittbereich zwischen normativen Qualitätsanforderungen an die Berufsausbildung und den jeweils individuellen Möglichkeiten des Auszubildenden liegt.

4.7 Bedingungen für erfolgreiche Ausbildungsverläufe und Möglichkeiten der Qualitätsverbesserung

Nach den Erfahrungen von MOBILE können junge Menschen mit Lernbehinderung betriebliche Ausbildungsverhältnisse erreichen und erfolgreich abschließen, wenn

1. das Ausbildungsverhältnis durch ein positiv verlaufenes Erprobungspraktikum in einem integrationsbereiten Betrieb – möglichst noch während der Pflichtschulzeit – angebahnt wird (günstiges Passungsverhältnis),
2. der Ausbildungsbetrieb bei der Ausbildung die im Einzelfall angemessene Unterstützung erhält (Integrationsberatung),
3. der/die Auszubildende die im Einzelfall angemessene Unterstützung beim Lernen der fachpraktischen Ausbildungsinhalte im Betrieb erhält (Arbeitsassistent),
4. der/die Auszubildende während der Zwischen- und Abschlussprüfung die im Einzelfall angemessene Unterstützung erhält (besondere Prüfungsbedingungen),
5. der/die Auszubildende die im Einzelfall angemessene Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen im sozialen Umfeld erhält (Alltagsbegleitung),
6. die von unterschiedlichen Anbietern an unterschiedlichen Lernorten erbrachten Unterstützungsleistungen koordiniert erfolgen (Lernortkooperation),
7. der/die Auszubildende die im Einzelfall angemessene Unterstützung bei der Aneignung der fachtheoretischen Ausbildungsinhalte in der Berufsschule erhält (ausbildungsbegleitende Hilfen und Unterstützung in der Berufsschule),
8. Lernbehinderung als „umfangliche, langdauernde und schwerwiegende Beeinträchtigung des Lehr-/Lerngeschehens“ (Weiß, H., 2005) bei dem/der Auszubildenden selbst und in seinem/ihrer sozialen Umfeld verstanden und entsprechend gehandelt wird (Anerkennung),
9. die dichotome Beurteilung berufsqualifizierender Lehr-/Lernprozesse durch differenzierte individuellen Ressourcen angemessene Kriterien überwunden wird (Fähigkeitsorientierung).

Die Punkte 1 bis 6 konnten in der ersten Modellphase von MOBILE realisiert werden. Zur Umsetzung der Punkte 7 bis 9 sind weitere Anstrengungen erforderlich, die in der zweiten Modellphase von MOBILE zu einer Qualitätsverbesserung führen sollen.

Um berufsschulintegrierte Lernhilfen zu organisieren, ist es notwendig, mit den kooperierenden Oberstufenzentren, der Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Sport und den kooperierenden abH-Trägern Fachgespräche aufzunehmen, in denen die praktische Umsetzung der sonderpädagogischen Förderung gemäß § 36 SchulG (neu) in berufsbildenden Schulen geplant wird.

Um die Akzeptanz von Lernbehinderung zu fördern, sollen

- für Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen, betriebliche Ausbilder/innen und Stützlehrer/innen Fortbildungsveranstaltungen angeboten, in denen die Schwierigkeiten und

Möglichkeiten von jungen Menschen mit Lernbehinderung anhand konkreter Fälle thematisiert und integrationspädagogisch reflektiert werden;

- für die Angehörigen der Auszubildenden, die dies wünschen, ein moderierter Gesprächskreis angeboten werden, um persönliche Erfahrungen auszutauschen und Informationen zum Themenkreis berufliche Bildung und Lernbehinderung zu vermitteln.

Um die Zertifizierung von Teilqualifikationen zu erreichen, sollen die vom BiBB bereits erarbeiteten Qualifizierungsbausteine gesichtet, auf ihren Einsatz im Rahmen von MOBILE überprüft und den betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden. Für Verbundausbildungen des Projektes, für die noch keine Qualifizierungsbausteine vorliegen (z. B. Gerüstbauer), müssen Qualifizierungsbausteine entwickelt werden.

Diese Verbesserungen werden neben der Ausweitung und dauerhaften Finanzierung des Verbundes in der zweiten Modellphase von MOBILE angestrebt. Der Antrag dazu wurde bei der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz eingereicht und bewilligt. Die zweite Modellphase hat im Oktober 2004 begonnen und dauert bis Ende 2006.

5 Hinweise zur Bildungsbegleitung im betrieblichen Ausbildungsverhältnis

In Zusammenarbeit mit dem Projekt „Wege zum Beruf“¹⁰ wurden die in MOBILE gewonnenen Erfahrungen systematisiert und als konzeptionelle Hinweise für die Bildungsbegleitung von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf verallgemeinert.

Die zentralen Arbeitsschritte und Entscheidungen der Bildungsbegleitung werden in einem Ablaufdiagramm dargestellt (vgl. Kapitel 5.1) und in einer Prozessbeschreibung (vgl. Kapitel 5.2) erläutert. Das Glossar (vgl. Kapitel 5.3) beinhaltet Ausführungen zu den Begriffen der Prozessbeschreibung.

5.1 Ablaufdiagramm

Das Feld „Start“ markiert den Beginn des Begleitprozesses, zu dem in der Prozessbeschreibung die notwendigen Ausgangsbedingungen benannt werden.

Die rechteckigen Textfelder bezeichnen wichtige Etappen bei der Durchführung des Begleitprozesses, die in der Prozessbeschreibung erläutert werden.

Die rautenförmigen mit einer Frage bezeichneten Textfelder markieren Entscheidungen, die den weiteren Ablauf des Prozesses steuern. Die Ausführun-

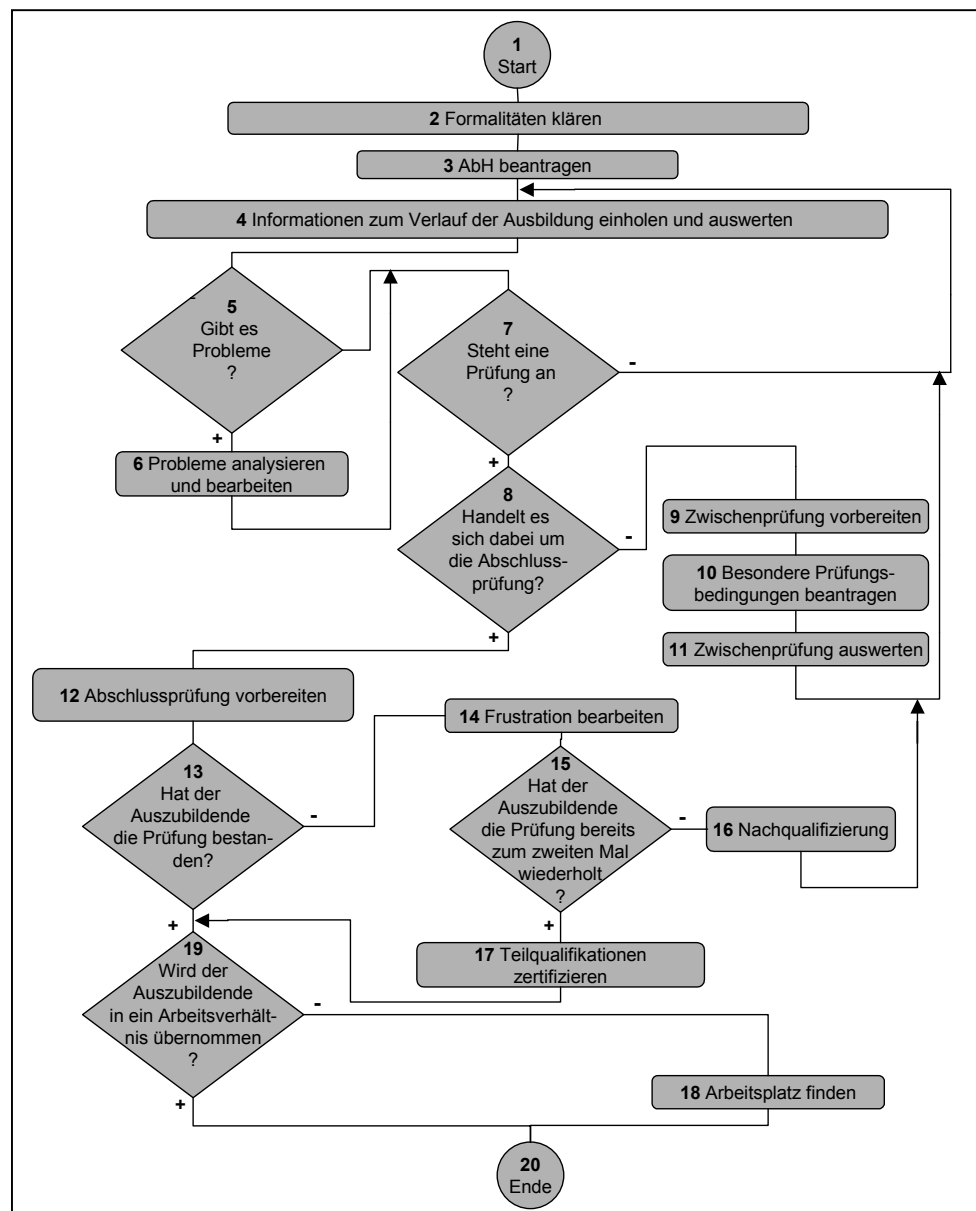


ABB. 6: ABLAUFDIAGRAMM

¹⁰ Dieses Projekt hat den Auftrag, eine Internetplattform zu erstellen, die über schulische und nachschulische Bildungswege und Unterstützungsangebote für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf in Berlin informiert. Es wird von der ISB gGmbH in Kooperation mit Arbeit und Bildung e.V., dem Neuköllner Netzwerk Berufshilfe e.V. und der Siemens Technik Akademie durchgeführt. Die bislang erreichten Arbeitsergebnisse sind unter <http://www.wege-zum-beruf.de> [Datum des Zugriffs: 17.06.2005] veröffentlicht.

gen dazu beinhalten eine Beschreibung der für diese Entscheidung wichtigen Bedingungen.

Das Zeichen *Minus* (-) steht für die Beantwortung der gestellten Frage mit *nein*. Das Zeichen *Plus* (+) steht für die Beantwortung der gestellten Frage mit *ja*.

Das Feld „Ende“ markiert das Ende des Begleitprozesses. Die Ausführungen dazu beinhalten Beschreibungen der im Begleitprozess erreichten Ergebnisse.

Die Linien und Pfeile zwischen den Prozesselementen kennzeichnen den Prozessverlauf. Die Ordnungszahlen entsprechen den Gliederungspunkten der Prozessbeschreibung.

5.2 Prozessbeschreibung

Zu den **fett gedruckten und unterstrichenen** Begriffen finden sich Definitionen und Erläuterungen im Glossar (vgl. Kapitel 5.3). Die *kursiv gedruckten und unterstrichenen* Textpassagen verweisen auf Links, die zu weiterführenden Informationen im Internet führen (vgl. Liste der Links).

1 Start

Ausgangsbedingungen

Der Jugendliche¹¹ hat sich für eine ganz bestimmte betriebliche Ausbildung entschieden.

Mit dem Jugendlichen, seinen relevanten Bezugspersonen und dem Betrieb wurde Einigkeit über die Durchführung einer betrieblichen Ausbildung im dualen System erzielt.

Ein betrieblicher Ausbildungsvertrag wurde abgeschlossen. Der Jugendliche und der Betrieb akzeptieren die Bildungsbegleitung und sind zur Zusammenarbeit bereit.

2 Formalitäten klären

Eintragsbestätigung der IHK oder der zuständigen Kammer bzw. Innung

Der Auszubildende muss unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung des Vertrages in das entsprechende Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (z.B. bei der IHK, der Handwerkskammer, der Rechtsanwaltskammer etc.) beantragen. Dabei ist eine Kopie des Ausbildungsvertrages beizufügen.

Versicherungs- und steuerrechtliche Anmeldungen

Für den Fall, dass die Aufnahme der Berufsausbildung das erste sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis ist, muss unter Vorlage des Personalausweises eine Lohnsteuerkarte beantragt werden. In Berlin erfolgt das auf dem Bezirksamt (Bürgerbüro). Jugendliche, die bisher über ihre Familie krankenversichert waren, stellen bei einer gesetzlichen Krankenkasse ihrer Wahl einen Antrag auf Mitgliedschaft. Auf Wunsch leitet die Krankenkasse die persönlichen Daten an einen Rentenversicherungsträger weiter. Dieser vergibt eine Renten- und Versicherungsnummer und erstellt einen Sozialversicherungsausweis, der zum Ausbildungsantritt beim Arbeitgeber abgegeben werden muss. Dieses Verfahren dauert unter Umständen einige Wochen. Daher ist es sinnvoll, bereits vor Abschluss eines Vertrages diese Formalitäten in die Wege zu leiten.

Anmeldung bei der Berufsschule

Das für die Berufsausbildung zuständige Oberstufenzentrum (OSZ) ist den Betrieben meistens bekannt oder kann bei der zuständigen Innung oder Kammer erfragt werden. Ein Verzeichnis aller Schulen in Berlin, einschließlich der Oberstufenzentren, findet sich auf der In-

¹¹ Exemplarisch wird hier der Entscheidungsprozess für einen männlichen Jugendlichen dargestellt.

ternetseite der [Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport](#) (unter der Rubrik Schule / Schulverzeichnis).

Die Anmeldung bei der Berufsschule sollte persönlich erfolgen. Die Sekretariate der Oberstufenzentren haben in der Regel bereits in den letzten zwei Wochen der Sommerferien für diesen Zweck geöffnet. Erforderlich sind die Vorlage des Ausbildungsvertrages mit Eintragsbestätigung der Innung oder Kammer, das letzte Zeugnis, zwei Passbilder und möglicherweise ein finanzieller Beitrag für Arbeitsmaterialien. Beginnt der Berufsschulunterricht bereits vor Ausbildungsbeginn, ist die Teilnahme des Auszubildenden am Berufsschulunterricht freiwillig, jedoch empfehlenswert. Es ist ratsam, bereits bei der Anmeldung auf die Lernschwierigkeiten des Jugendlichen hinzuweisen, außer der Jugendliche wünscht dies ausdrücklich nicht. Zu Beginn des Schuljahres ist der Kontakt zu den jeweiligen Lehrkräften aufzunehmen.

Gesundheitsuntersuchung

Sofern der Auszubildende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, benötigt er vor der Aufnahme der Ausbildung ein ärztliches Attest. Im Rahmen der Untersuchung wird der Gesundheits- und Entwicklungsstand sowie die körperliche Konstitution des Jugendlichen festgestellt. Durch diese gesetzlich vorgeschriebene Untersuchung soll vermieden werden, dass der Auszubildende durch die Ausbildung in seiner körperlichen Entwicklung beeinträchtigt oder gesundheitlich geschädigt wird.

Aufenthaltsstatus und Arbeitsgenehmigung

Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die nicht zur Europäischen Union gehören, können einen betrieblichen Berufsausbildungsvertrag nur dann abschließen, wenn sie über eine Arbeitserlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit nach § 284 SGB III verfügen, da auch das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis ist. Ein trotz fehlender Arbeitserlaubnis abgeschlossener Berufsausbildungsvertrag hat keine Rechtsgültigkeit (§ 134 BGB). Angesichts des komplizierten Ausländerrechts empfiehlt es sich, die dafür zuständige [Beratungsstellen zum Ausländerrecht](#) aufzusuchen.

3 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) beantragen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind allgemeine Leistungen nach §§ 235, 240-246 SGB III und richten sich insbesondere an Auszubildende, die lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind, die Sprachschwierigkeiten haben oder bei denen ohne entsprechende Hilfen eine Ausbildungsstelle nicht vermittelt werden kann, oder ein Ausbildungsabbruch droht. AbH dienen dazu, den Erfolg einer betrieblichen Berufsausbildung durch Stützunterricht in Fachtheorie und allgemeinbildenden Fächern zu sichern. Je nach Bedarf werden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit - im Rahmen von drei bis acht Stunden wöchentlich - Berufsschulinhalte aufgearbeitet, Grundkenntnisse gefestigt und Lernstrategien für Klausuren und anstehende Prüfungen erarbeitet. Das Konzept beinhaltet darüber hinaus sozialpädagogische Begleitung. AbH können durch fachpraktisch orientierte **außerbetriebliche Ausbildungsphasen** (maximal 3 Monate je Ausbildungsjahr) ergänzt werden. Die Förderung von abH kann bei Zustimmung der Arbeitsagentur bereits zu Beginn und auch für die gesamte Zeit der Ausbildung in Anspruch genommen werden (bewilligt wird in der Regel für ein Jahr).

Die Angebote abH werden als Maßnahme jährlich neu ausgeschrieben und von den Arbeitsagenturen an freie Träger vergeben. Ein aktuelles Verzeichnis der abH-Träger ist bei den örtlichen Arbeitsagenturen erhältlich.

Für die Beantragung von abH ist das Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich. Der Jugendliche selbst, oder vermittelt durch den ausgewählten Träger, meldet abH bei der zuständigen regionalen Arbeitsagentur oder – im Falle der Zugehörigkeit zu einer **Bedarfsgemeinschaft** –, im zuständigen **Jobcenter** an. Dazu sind ein Teilnehmerbogen, eine schriftliche Einverständniserklärung des Arbeitgebers (entsprechende Formblätter liegen dem abH-Träger vor), der Ausbildungsvertrag mit Eintragsbestätigung der Innung oder Kammer und ggf. die Arbeitsgenehmigung erforderlich. Die Berater der Arbeitsagentur fordern die Vorlage der letzten Zeugnisse zum Nachweis, dass eine Förderung notwendig ist. Für die Bewilligung von abH genügt es nicht, formal zum förderungsfähigen Personenkreis zu gehören. Ausschlaggebend ist, dass der Auszubildende aufgrund seiner individuellen Situation dieser Hilfen auch bedarf und dies durch die zuständige Arbeitsagentur so entschieden wird. Ein Anspruch kann nicht geltend gemacht werden.

Insbesondere bei Jugendlichen mit sogenannter Lernbehinderung kann es bei der Beantragung von abH zu einer paradoxen Situation kommen. Ein psychologischer **Leistungstest**, der durch den Psychologischen Dienst der Arbeitsagentur bei Jugendlichen mit Lernbehinderung in der Regel im Verlauf der 9. oder 10. Klasse durchgeführt wird, kommt häufig zu dem Ergebnis, dass eine besondere Leistung in Form der intensiveren Betreuung in einer Reha-Einrichtung erforderlich sei oder dass noch keine Ausbildungsreife vorliege. Wenn dieser Jugendliche einen ausbildungsbereiten Betrieb gefunden hat und zur Sicherung des erfolgreichen Abschlusses seiner betrieblichen Berufsausbildung abH beantragt, kann der Berufsberater die Förderung mit diesem Argument jedoch ablehnen.

Um die Förderung von abH auch für Jugendliche mit sogenannter Lernbehinderung zu erreichen, bedarf es sorgfältiger Vorbereitung und Verhandlungsgeschick der Bildungsbegleitung. Wurde eine Bewilligung erreicht, ist es von großer Bedeutung, einen Träger auszuwählen, der Erfahrung im Umgang mit unterschiedlich ausgeprägten **Lernschwierigkeiten** hat. Die Praxis hat gezeigt, dass Jugendliche mit sogenannter Lernbehinderung eine Einzelunterrichtssituation benötigen, die durch zeitweiligen Austausch in einer kleinen Lerngruppe sinnvoll unterstützt bzw. ergänzt werden kann. Wenn es möglich ist, sollte ein Teil des Stützunterrichtes während der Arbeitszeit stattfinden.

4 Informationen zum Verlauf der Ausbildung einholen, auswerten und weiterleiten

An der Berufsausbildung von **Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf** sind unterschiedliche Institutionen (Betriebe, überbetriebliche Werkstätten, Berufsschulen, abH-Träger, Innungen und Kammern, Arbeitsagenturen) und Personen beteiligt. Die Aufgabe der Bildungsbegleitung besteht darin, die Aktivitäten dieser Institutionen und Personen so zu koordinieren, dass sie als tragfähiges Unterstützungssystem zum Erfolg der Berufsausbildung beitragen. Dabei sind im Wesentlichen drei Aufgabenfelder zu beachten:

Kontaktaufnahme und Klärung der Rolle

Die Bildungsbegleitung hat den ersten Kontakt zum auszubildenden Betrieb möglicherweise bereits im Erprobungspraktikum hergestellt oder bei Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages oder auch erst nachdem das Ausbildungsverhältnis bereits begonnen hat. Im Erstkontakt sollte die Bildungsbegleitung ihre Rolle und Aufgaben darstellen. Während der Ausbildungszeit wird es möglicherweise notwendig sein, diese immer wieder klarzustellen. Je präziser die Bildungsbegleitung zu Beginn der Zusammenarbeit die eigene Rolle und Aufgaben verdeutlicht hat, umso einfacher ist es, im Verlauf der Begleitung darauf hinzuweisen. Um den Betrieb als tragfähigen Kooperationspartner im Unterstützungssystem zu gewinnen, ist das

Vertrauen der anleitenden Personen erforderlich. Dies kann vor allem durch eindeutige Kommunikation, klare Absprachen und Einhaltung von getroffenen Vereinbarungen entwickelt und erhalten werden.

Telefonische Absprachen und Besuche vor Ort

In der Praxis hat es sich als hilfreich erwiesen, regelmäßig Kontakt zu halten. Dies kann entweder über Besuche vor Ort oder durch regelmäßigen telefonischen Kontakt geschehen. Der persönliche Kontakt zu den am Ausbildungsprozess Beteiligten ist telefonischen Absprachen vorzuziehen. Entscheidend ist, dass es der Bildungsbegleitung gelingt, ein Gefühl für das jeweilige Milieu des Betriebes und die Ressourcen der Beteiligten zu entwickeln und die Vorgehensweise jeweils individuell darauf abzustimmen.

Informationen einholen, auswerten und weiterleiten

Wichtige Informationsquellen sind das Berichtsheft des Auszubildenden, die Ergebnisse der Klassenarbeiten, das Ergebnis der Zwischenprüfung und nicht zuletzt die Gespräche mit Berufsschullehrer/inne/n, Anleiter/inne/n bzw. Ausbilder/inne/n sowie den Stützlehrer/innen der abH. Die dabei erworbenen Informationen werden zwischen den beteiligten Akteuren soweit erforderlich ausgetauscht.

5 Gibt es Probleme?

Bildungsbegleitung ist insbesondere dann gefordert, wenn Probleme auftauchen, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gefährden. Dies ist unter anderem der Fall, wenn

- der Rollenwechsel vom Praktikanten zum Auszubildenden nicht erfolgreich vollzogen wird. **Jugendliche mit besonderem Förderbedarf** benötigen dazu häufig mehr Zeit und Unterstützung.
- es dem Auszubildenden in den ersten Monaten der Ausbildung nicht gelingt, sich auf die neuen vielfältigen Anforderungen einzustellen, und damit das erfolgreiche Bestehen der Probezeit gefährdet ist.
- außergewöhnliche Belastungssituationen im Betrieb auftreten (z. B. Wechsel der Bezugspersonen, einschneidende Veränderungen des Aufgabenbereichs, besonderer wirtschaftlicher Druck im Betrieb).
- die Anforderungen in der Berufsschule nicht bewältigt werden. die persönlichen Situation des Auszubildenden Unterstützung erfordert (z. B. finanzielle Schwierigkeiten, ungeklärte Wohnsituation, Beziehungsprobleme, zusätzliche Anforderungen, wie die Vorbereitung auf den Führerschein).

6 Probleme analysieren und bearbeiten

Bei der Analyse von Problemen sollte die Bildungsbegleitung darauf achten, welche Probleme von den beteiligten Personen selbst gemeistert werden können und wann Unterstützung notwendig ist.

Ein Ergebnis der Analyse könnte sein, dass Differenzen im **individuellen Passungsverhältnis** die Ursache für das zu bearbeitende Problem ist. Die Prozessbeschreibung „Entwicklung guter Passungsverhältnisse“ bietet dazu weitere Hinweise. Zum Umgang mit Problemen, die aus der persönlichen Situation des Auszubildenden resultieren, gibt das Konzept der **Alltagsbegleitung** hilfreiche Anregungen.

Für viele Probleme, vor allem für solche, die für die Beteiligten erstmalig auftreten, gibt es keine fertigen Lösungen. Häufig ist es erforderlich, unkonventionelle Wege zu beschreiten.

An dieser Stelle wird deutlich, dass die Tätigkeit der Bildungsbegleitung das gesamte Instrumentarium der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit umfasst.

Eine defizitorientierte Sichtweise, die im Hinblick auf **Jugendliche mit besonderem Förderbedarf** nach wie vor häufig das Handeln bestimmt, ist dabei zu vermeiden. Vielmehr ist darauf zu achten, dass Problemanalyse und -bearbeitung **ressourcenorientiert** erfolgen.

7 Steht eine Prüfung an?

In jeder Berufsausbildung findet nach dem ersten oder innerhalb des zweiten Lehrjahres eine Zwischenprüfung statt. Am Ende einer jeden Ausbildung steht die Abschlussprüfung.

Beide Prüfungen werden von der zuständigen Kammer oder Innung durchgeführt und bestehen aus einem theoretischen und einem praktischen Teil. Der Betrieb erhält von der zuständigen Kammer oder Innung eine Aufforderung zur Anmeldung des Auszubildenden zur Prüfung. Die Zulassung zur Abschlussprüfung ist im Berufsbildungsgesetz durch die §§ 39 und 40 geregelt und erfordert die Vorlage des ordnungsgemäß geführten Berichtsheftes. Eine spezielle Zulassung für die Zwischenprüfung ist nicht erforderlich.

Für die Prüfungsabnahme werden je nach Anzahl der Prüflinge ein oder mehrere Prüfungsausschüsse eingerichtet. Ein Prüfungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein. Dem Prüfungsausschuss müssen Beauftragte der Arbeitgeber/innen und der Arbeitnehmer/innen in gleicher Zahl sowie mindestens ein Lehrer einer berufsbildenden Schule angehören. Die Berufung in den Prüfungsausschuss erfolgt auf eine bestimmte Zeit und ist ehrenamtlich.

8 Handelt es sich um die Abschlussprüfung?

Durch die Abschlussprüfung wird festgestellt, ob der Auszubildende die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, die in der Ausbildungsordnung bzw. dem Ausbildungsrahmenplan festgelegt sind.

Zur Erlangung des Gesellenbriefs (im Handwerk) oder des Abschlusszertifikats (Facharbeiter) müssen sowohl die praktische als auch die theoretische Prüfung mit mindestens ausreichend bestanden werden.

Die Abschlussprüfung kann zweimal wiederholt werden und ist für den Auszubildenden gebührenfrei. Die Kosten trägt der Ausbildungsbetrieb.

9 Zwischenprüfung vorbereiten

Die Zwischenprüfung dient zur Überprüfung der bis dahin angeeigneten theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalte. Die Ausbildungsinhalte sind im Ausbildungsrahmenplan festgelegt. Dieser wird zusammen mit dem Berichtsheft dem Jugendlichen beim Antritt der Ausbildung durch die zuständige Innung oder Kammer ausgehändigt und in der Zwischenprüfung erstmalig überprüft und bewertet. Die theoretische und praktische Prüfung werden benotet, müssen jedoch nicht bestanden oder wiederholt werden, um die Ausbildung fortzusetzen. Eine spezielle Zulassung zur Zwischenprüfung ist nicht erforderlich.

Auf Grund vorangegangener Misserfolgserfahrungen haben **Jugendliche mit besonderem Förderbedarf** häufig besonders große Prüfungsangst. Es empfiehlt sich, das letzte Viertel Jahr vor der Zwischenprüfung zur Vorbereitung zu nutzen. In der Berufsschule und durch die **ausbildungsbegleitenden Hilfen** finden in der Regel eine intensive Vorbereitung auf den theoretischen Teil der Zwischenprüfung statt.

In manchen Fällen ist der/die Berufsschullehrer/in oder der/die Ausbilder/in Mitglied im Prüfungsausschuss. Auch wenn er/sie keine Angaben über die aktuellen Prüfungsaufgaben ma-

chen kann, ist es doch meist möglich, hilfreiche Anhaltspunkte zu den Aufgabentypen und zum Ablauf der Prüfung zu erhalten. Es hat sich als sehr hilfreich erwiesen, dass die Bildungsbegleitung einen direkten Kontakt zwischen dem/der Stützlehrer/in der abH und der Berufsschule herstellt, um die unterschiedlichen Bemühungen der Vorbereitung im Hinblick auf den individuellen Unterstützungsbedarf des Auszubildenden miteinander zu koordinieren.

Zur Vorbereitung auf den praktischen Teil der Prüfung können überbetriebliche Angebote hilfreich sein. Die Unterweisung im Betrieb sollte im Hinblick auf prüfungsrelevante Praxisaufgaben (z.B. Eindecken für ein Fünf-Gänge-Menü bei der Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe) intensiviert werden. Im betrieblichen Qualifizierungs- und Ausbildungsverbund MOBILE haben sich betriebsübergreifende Schulungen zur Vorbereitung auf den praktischen Teil der Prüfung bewährt.

10 Besondere Prüfungsbedingungen beantragen

Damit Jugendlichen mit Lernbehinderung der Abschluss in Ausbildungsberufen gemäß § 25 BBiG und § 25 HwO gelingt, hat es sich erfahrungsgemäß als notwendig erwiesen, dass

- der Auszubildende Vertrauen in die Prüfungssituation hat,
- der Auszubildende von einer pädagogisch kompetenten Person in der Prüfung begleitet wird,
- Zeitverlängerung in der Prüfung gewährt wird,
- Wissensprüfung anhand konkreter Arbeitsmaterialien (statt Abbildungen reale Gegenstände) erfolgt.

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht Jugendlichen mit Behinderung die Durchführung einer **theorieverminderten Ausbildung** nach §§ 48b BBiG oder nach § 42d der Handwerksordnung (HwO). Ergänzend dazu wurde eine Grundlage zur Beantragung besonderer Prüfungsbedingungen mit § 48a BBiG bzw. § 42c HwO geschaffen. Für Vollausbildungen nach § 25 BBiG bzw. § 25 HwO gibt es keine entsprechenden Regelungen im BBiG oder in der HwO. Dennoch ist es auch bei Vollausbildungen gelungen, in Anlehnung an § 48a oder § 42c BBiG einen Antrag auf Nachteilsausgleich erfolgreich zu stellen und besondere Prüfungsbedingungen für Auszubildende mit Lernbehinderung umzusetzen.

Zur Frage besonderer Prüfungsbedingungen hat der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) bereits im Mai 1985 Empfehlungen ausgesprochen. In einem Handbuch zum Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmer (Keune/Frohnenberg 2004) werden die rechtlichen Regelungen beschrieben und Fallbeispiele dargestellt, die sich sowohl auf theorieverminderte Ausbildungen als auch auf Vollausbildungen beziehen.

Da keine einheitliche Regelungen zur Beantragung besonderer Prüfungsbedingungen vorliegen, und es sich häufig um ein erstmaliges Antragsverfahren handelt, empfiehlt es sich, möglichst frühzeitig und bereits vor Einreichung des schriftlichen Antrags mit der zuständigen Kammer oder Innung in Kontakt und in Verhandlung zu treten.

11 Zwischenprüfung auswerten

Die Zwischenprüfung dient zur Orientierung und Standortbestimmung im Ausbildungsverlauf. Für viele Jugendliche ist es das erste Mal, dass ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in dieser Form überprüft werden. In der Regel erhalten die Auszubildenden und ihre Betriebe das Ergebnis in Form einer Note für den theoretischen und den praktischen Teil mitgeteilt. Auch wenn diese Noten schlechter als ausreichend sind und die Prüfung oder ein Prüfungsteil

damit nicht bestanden wurde, hat dies keine Auswirkung auf den weiteren formalen Verlauf der Ausbildung. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass der/die Ausbildungsberater/in der zuständigen Kammer oder Innung mit dem Ausbildungsbetrieb Absprachen zum weiteren inhaltlichen Ablauf der Ausbildung trifft. Bei negativen Prüfungsergebnissen kann der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung in Frage gestellt werden.

Zur gründlichen Auswertung der schriftlichen Ergebnisse, kann der Jugendliche auf schriftlichen Antrag, innerhalb einer 14-tägigen Frist nach dem Tag der Prüfung, seine Prüfungsunterlagen einsehen. Es empfiehlt sich, dass dies in Begleitung des Berufsschullehrers/der Berufsschullehrerin, des Stützlehrers/der Stützlehrerin oder der Bildungsbegleitung geschieht. Wenn einer der Ausbildungsbeteiligten den Verlauf der Prüfung verfolgt hat, sollten mit deren Unterstützung Aufgabenstellungen und Einzelergebnisse festgehalten werden. Bei Jugendlichen, die unter besonderen Prüfungsbedingungen die Zwischenprüfung absolviert haben, und eine Begleitperson an ihrer Seite hatten, kann diese zusätzliche wertvolle Informationen zum Prüfungsverlauf geben.

Der daraus ableitbare Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf sollten im Berichtsheft oder im Qualifizierungsplan der Bildungsbegleitung festgehalten und mit Ausbilder/inne/n und Lehrkräften besprochen werden. Bei negativen Prüfungsergebnissen kann es sinnvoll sein, das erste Ausbildungsjahr zu wiederholen. Möglicherweise ist es ratsam, ein anderes Qualifizierungsziel – beispielsweise den Abschluss einer **theorieverminderten Ausbildung** – anzustreben.

Diese Entscheidung muss mit der zuständigen Kammer oder Innung besprochen werden, da diesbezügliche Ausbildungsregelungen nur für Jugendliche mit Behinderungen gelten. Zu berücksichtigen ist auch, dass nicht für alle Vollausbildungen eine bereits anerkannte theorieverminderte Variante möglich ist.

12 Abschlussprüfung vorbereiten

Nachdem der Auszubildende bereits die Zwischenprüfung als eine Art Generalprobe erlebt hat, heißt es jetzt, die Premiere zu meistern.

Auf Grund vorangegangener Misserfolgserfahrungen haben **Jugendliche mit besonderem Förderbedarf** häufig besonders große Prüfungsangst. Es empfiehlt sich, das letzte Viertel Jahr vor der Abschlussprüfung intensiv zur Vorbereitung zu nutzen. Dazu dienen die Wiederholungen von prüfungsrelevanten Aufgaben in der Berufsschule und insbesondere das Angebot der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und praktische Schulungen im Betrieb. Ebenso können die Angebote der überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten zur Vorbereitung genutzt werden.

In der Regel haben Ausbilder/innen und Lehrkräfte langjährige Erfahrung in der Vorbereitung auf die Prüfung. Die Aufgabe der Bildungsbegleitung liegt daher in erster Linie in der Koordination dieser Bemühungen unter Berücksichtigung des individuellen Unterstützungsbedarfs des Auszubildenden. Erfahrungsgemäß kommt es in dieser Phase der Ausbildung häufig zu Überlastungssituationen. Bisher ganz alltägliche Anforderungen können zu schwer wiegenden Problemen werden, wenn es dem Jugendlichen auch mit Unterstützung der Bildungsbegleitung nicht gelingt, sich in erster Linie auf die Prüfung zu konzentrieren und anderen Anforderungen gegenüber gelassen zu bleiben. Durch intensiven Kontakt kann die Bildungsbegleitung in dieser kritischen Situation Sicherheit geben und Zuversicht vermitteln.

Für Jugendliche mit Lernbehinderung besteht die Möglichkeit besondere Prüfungsbedingungen bei der zuständigen Kammer oder Innung zu beantragen. Das Verfahren ist im Ablaufdiagramm unter „Beantragung besonderer Prüfungsbedingungen“ beschrieben.

13 Hat der Auszubildende die Prüfung bestanden ?

Ist es gelungen, die letzte Hürde zum Abschluss der Berufsausbildung zu nehmen, ist dies für **Jugendliche mit besonderem Förderbedarf** ein Erfolg, der unbedingt gefeiert werden sollte.

Hat der Auszubildende die Prüfung im Ganzen oder auch nur einen Teil (den praktischen oder den theoretischen) nicht bestanden, kann er sich über den Ausbildungsbetrieb nach Ablauf eines halben Jahres erneut anmelden und einen weiteren Versuch starten.

Es kommt häufig vor, dass Auszubildende im ersten Versuch die Abschlussprüfung nicht bestehen. Beim zweiten Mal sind ihnen der Ablauf und in einigen Fällen auch die Prüfer/innen bereits bekannt, und sie können mit größerer Sicherheit die Herausforderung annehmen und bestehen.

14 Frustration bearbeiten

Trotz ihrer kurzen Biographie haben **Jugendliche mit besonderem Förderbedarf** in der Regel schon viele Misserfolge erfahren. Dies kann dazu führen, dass sie sich selbst in der Rolle des Außenseiters erleben und ein negatives Selbstwertgefühl entwickeln. Möglich ist es aber auch, dass sie, um eine positive Beziehung zu sich selbst zu erhalten, negative Erfahrungen nicht in ihr Selbstbild integrieren. Dann besteht die Gefahr, dass für andere offensichtliche Misserfolge verleugnet oder dass die Schuld dafür anderen unterstellt wird.

Bei der Verarbeitung der nicht bestanden Prüfung oder eines Prüfungsteils ist somit viel Fingerspitzengefühl notwendig. Im Gespräch mit dem Auszubildenden sollte die Bildungsbegleitung darauf achten, nicht in problematische individuelle und soziale Verarbeitungsmuster hineinzuarbeiten. Da die Grenzen zu einem therapeutischen Gespräch fließend sind, sollten diese im Team reflektiert oder mittels Supervision flankiert werden.

Dem Jugendlichen sind Hilfen anzubieten, die es ihm ermöglichen, den Verlauf und das Ergebnis der Prüfung differenziert wahrzunehmen. Fragen wie, „was habe ich gut gemacht?“ und „was ist schlecht gelaufen“ können dazu ebenso beitragen wie **zirkuläres Fragen**, mit dem die Auseinandersetzung mit den Erwartungen an sich selbst und denen, die durch die Prüfung an ihn gerichtet wurden, angeregt werden kann. Ein Patentrezept gibt es bei der Bearbeitung von Misserfolgserlebnissen nicht. Die Bildungsbegleitung sollte jedoch so konkret wie möglich bleiben. Dies gelingt vor allem durch den inhaltlichen Bezug auf den tatsächlichen Verlauf und die Ergebnisse der Prüfung. Dabei kann die Einsicht in Prüfungsergebnisse, die im Nachgang zur Abschlussprüfung ebenso möglich ist wie bei der Zwischenprüfung, hilfreich sein.

Beim Umgang mit Misserfolg sollten problematische Situationen immer auch als Lerngelegenheiten betrachtet werden.

15 Hat der Auszubildende die Prüfung bereits zum zweiten Mal wiederholt?

Nach der ersten Teilnahme an der Abschlussprüfung kann der Auszubildende, sofern er die Prüfung nicht bestanden hat, diese sowohl im Ganzen als auch in Teilen (praktischer oder theoretischer Teil) zweimal wiederholen. Die erste Wiederholung findet ungefähr nach einem halben Jahr und die zweite Wiederholung gegebenenfalls nach einem weiteren halben Jahr

statt. Somit kann die Ausbildungszeit auf Anfrage des Auszubildenden bei der zuständigen Innung oder Kammer maximal um ein Jahr verlängert werden. Für diese Zeit besteht ein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung im Ausbildungsverhältnis.

Die Prüfungen können jedoch auch im Status eines Externen durchgeführt werden, wenn das Ausbildungsverhältnis mit dem Betrieb nicht weitergeführt wird. In diesem Fall wird das bei der zuständigen Kammer oder Innung vermerkt und die Aufforderung zur Prüfungsanmeldung ergeht direkt an den Auszubildenden. **Jugendliche mit besonderem Förderbedarf** dürften jedoch große Probleme haben, eine Prüfung als Externe zu bestehen. Aus diesem Grund sollten alle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung mit entsprechender Nachqualifizierung ausgeschöpft werden.

16 Nachqualifizierung

Jugendliche mit besonderem Förderbedarf benötigen häufig mehr Zeit, um Lerninhalte aufzunehmen. Für sie ist das Instrument der Nachqualifizierung hilfreich und wichtig. Damit bekommen sie die Chance, in der Ausbildungsordnung bzw. dem Ausbildungsrahmenplan vorgeschriebene und bislang noch nicht angebotene oder noch nicht verstandene Lerninhalte in Theorie und Praxis zu erarbeiten.

Die Antworten auf die folgenden Fragen beschreiben die Inhalte der Nachqualifizierung:

- Welche für diese Berufsausbildung erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten beherrscht der Auszubildende noch nicht?
- Welche notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse hat er noch nicht? Welcher für die Berufsausbildung wesentliche Lehrstoff, der ihm in der Berufsschule vermittelt wurde, ist ihm noch nicht vertraut?

17 Teilqualifikation zertifizieren Vor allem im Handwerk, aber auch in anderen Berufsausbildungen, kommt es vor, dass ein Auszubildender die praktische Prüfung besteht, aber den theoretischen Teil auch in der zweiten Wiederholung nicht. Die zuständige Innung oder Kammer zertifiziert in diesem Fall das Bestehen der praktischen Prüfung als Teilqualifizierung. Im Handwerk wird dies umgangssprachlich „kleiner Gesellenbrief“ genannt.

Im Jahr 2002 wurde mit den §§ 50 und 51 die **Berufsausbildungsvorbereitung** als integraler Bestandteil in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen. Teilqualifikationen können durch **Qualifizierungsbausteine** gemäß Berufsausbildungs-Vorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) zertifiziert werden. Für einige Berufe liegen bereits Qualifizierungsbausteine vor, mit denen auch in der Berufsausbildung erworbene Teilqualifikationen nachgewiesen werden können (vgl. Liste der Links).

In jedem Fall hat der Auszubildende Anspruch auf ein durch den Ausbildungsbetrieb erstelltes Zeugnis:

- entweder in Form eines einfachen Zeugnisses mit Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung, gegebenenfalls die durch die Ausbildungsordnung festgelegte Berufsbezeichnung sowie Angaben über die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse,
- oder in Form eines qualifizierten Zeugnisses mit Angaben über Verhalten, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten.

18 Arbeitsplatz finden

Ist in dem ausbildenden Betrieb keine Übernahme möglich und auch kein neuer Betrieb zur Arbeitsaufnahme gefunden worden, ist es erforderlich, drei Monate vor Ablauf der Ausbildungszeit die voraussichtliche Arbeitssuche anzumelden. Diese hat entweder bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder bei dem/der zuständigen Fallmanager/in im **Jobcenter** zu erfolgen.

Erfahrungsgemäß ist der direkte Einstieg in ein Arbeitsverhältnis für **Jugendliche mit besonderem Förderbedarf** schwierig. In Absprache mit dem/der Arbeitsvermittler/in oder Fallmanager/in sollten Praktika und Trainingsmaßnahmen genutzt werden, um ein Arbeitsverhältnis anzubahnen.

Bei Jugendlichen mit **Schwerbehinderung** ist der Kontakt mit dem zuständigen **Integrationsfachdienst (IFD)** herzustellen, der sowohl bei der Suche nach geeigneten Betrieben, als auch bei der Beratung zu Fördermitteln und Arbeitsplatzausstattung unterstützt.

Es ist wichtig, dass der Bezug zum Arbeitsleben nicht verloren geht. Eine geringfügige Beschäftigung oder eine ehrenamtliche Tätigkeit kann deshalb sehr sinnvoll sein.

19 Wird der Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen?

Die Chancen, nach einer betrieblichen Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, sind höher als nach einer außerbetrieblichen Ausbildung.

Werden dem Jugendlichen am Ende seiner Ausbildung Teilqualifikationen zertifiziert, hat er einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Bewerber/inne/n, die dem Betrieb nicht bekannt sind. Der Jugendliche hat vor allem dann gute Chancen auf eine Übernahme, wenn der Betrieb mit seinen Leistungen zufrieden ist und die wirtschaftlichen Voraussetzungen gegeben sind.

Die Bildungsbegleitung sollte die Übernahmemöglichkeit mit dem Ausbilder oder dem Betriebsinhaber und dem Auszubildenden rechtzeitig vor der Abschlussprüfung klären. Gerade für kleine und mittlere Betriebe sind Möglichkeiten der Arbeitsförderung dabei von besonderer Bedeutung.

20 Ende

Der Jugendliche hat seine Ausbildung abgeschlossen und

- einen Gesellen- oder Facharbeiterbrief erhalten oder
- eine Teilqualifizierung in Form eines „kleinen Gesellenbriefs“ erworben, der ihm den praktischen Teil der Abschlussprüfung als bestanden bescheinigt oder vom Betrieb bewertete Teilqualifizierungen mittels **Qualifizierungsbausteinen** erworben und
- ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis erhalten.

Die Bildungsbegleitung im Ausbildungsverhältnis ist erfolgreich beendet.

5.3 Glossar¹²

Alltagsbegleitung

Alltagsbegleitung sieht eine gleichrangige, am jeweils individuellen Bedarf orientierte Begleitung auf unterschiedlichen „Karrieresträngen“ vor. Neben den Bereichen Bildung und Beschäftigung werden Unterstützungsleistungen bei finanziellen Angelegenheiten, bei der Freizeitgestaltung, bei Konflikten mit dem Gesetz, bei Wohnproblemen, bei Kontakten mit öffentlichen Einrichtungen, Behörden und Ämtern sowie bei der Gestaltung von sozialen Beziehungen angeboten. Das Konzept der Alltagsbegleitung wurde in den 80er Jahren von G. G. Hiller an der Pädagogischen Hochschule in Ludwigsburg entwickelt. Es geht davon aus, dass der moderne Alltag so komplex und „unübersichtlich“ geworden ist, dass sozial benachteiligte Menschen und Menschen mit Lernschwierigkeiten erst ab etwa dem 25. Lebensjahr genügend „Durchblick“ für eine eigenständige Lebensplanung und deren Umsetzung erworben haben. Alltagsbegleitung soll die sich öffnende Schere zwischen steigenden gesellschaftlichen Anforderungen und den sinkenden Möglichkeiten benachteiligter Jugendlicher, diesen Anforderungen gerecht zu werden, schließen helfen. Die dazu notwendige Unterstützung wird von kompetenten Kontaktpersonen in „Halbdistanz“ angeboten. Alltagsbegleiter werden regelmäßig von sich aus initiativ, können aber mit Phasen unterschiedlicher Intensität der Inanspruchnahme rechnen.

Das Konzept der Alltagsbegleitung ist gut mit dem der **unterstützten Beschäftigung** zu verbinden. Beide Ansätze sind aufgrund ihrer unterschiedlichen Prioritäten komplementär. Ist das Konzept der Unterstützten Beschäftigung auf den Arbeitszusammenhang ausgerichtet und in dieser Hinsicht methodisch durchgearbeitet (siehe HORIZON-Arbeitsgruppe 1995), so bietet das Konzept der Alltagsbegleitung praktische Hinweise und Handreichungen auch für die Hilfe in anderen, zur selbstbestimmten Lebensführung und zur Entwicklung von Lebensqualität bedeutsamen Bereichen (vgl. Storz/Stein-Siegle 1994). Die Zusammenführung beider Ansätze bietet eine solide Grundlage für eine gut durchdachte Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergangsfeld zwischen Schule und Erwerbsleben.

Arbeitslosengeld II

Arbeitslosengeld II ist eine Leistung gemäß § 19 SGB II und wird an hilfebedürftige Personen gezahlt, die erwerbsfähig sind, das 15. aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und in der Bundesrepublik Deutschland ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Einkommen und Vermögen wird auf das Arbeitslosengeld II angerechnet, soweit bestimmte Freibeträge in der **Bedarfsgemeinschaft** überschritten werden.

Als Arbeitslosengeld II werden Regelleistungen, gegebenenfalls auch Mehrbedarfe und Leistungen für Unterkunft und Heizung, gezahlt, um den laufenden Lebensunterhalt zu sichern. Ferner kann ein Zuschlag gewährt werden, wenn innerhalb der letzten zwei Jahre Arbeitslosengeld bezogen wurde. Die Höhe der Leistung für den Lebensunterhalt hängt vom Familienstand, dem Lebensalter und den Lebensumständen ab. Die Kosten für Unterkunft und Heizung werden, soweit angemessen, in tatsächlicher Höhe berücksichtigt.

Arbeitslosengeld II wird nur auf Antrag gewährt. Wer es bezieht, ist kranken-, pflege- und rentenversichert. Bei pflichtwidrigem Verhalten (beispielsweise Ablehnung einer zumutbaren Arbeit) wird es vermindert

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind allgemeine Leistungen nach SGB III. Die finanzielle Förderung wird durch die §§ 235, 240-246 geregelt. AbH richten sich insbesondere an Auszubildende, die lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind, die Sprachschwierigkeiten haben oder bei denen ohne entsprechende Hilfen eine Ausbildungsstelle nicht vermittelt werden kann bzw. ein Ausbildungsabbruch droht. Sie dienen dazu, den Erfolg einer betrieblichen Berufsausbildung durch Stützunterricht in Fachtheorie und allgemein bildenden Fä-

¹² Quelle: <http://www.wege-zum-beruf.de>

chern zu sichern. Je nach Bedarf werden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit, im Rahmen von drei bis acht Stunden wöchentlich, Berufsschulinhalte aufgearbeitet, Grundkenntnisse gefestigt und Lernstrategien für Klausuren und anstehende Prüfungen erarbeitet.

AbH wird als Maßnahme jährlich neu ausgeschrieben und von den Arbeitsagenturen an freie Träger vergeben. Ein aktuelles Verzeichnis, welcher Träger für welche Berufsausbildung abH anbietet, ist bei den örtlichen Arbeitsagenturen erhältlich.

Für die Beantragung von abH ist das Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich. Der Jugendliche selbst, oder vermittelt über den ausgewählten Träger, beantragt abH bei der zuständigen regionalen Arbeitsagentur oder, im Falle der Zugehörigkeit zu einer **Bedarfsgemeinschaft**, im zuständigen **Jobcenter**. Dazu ist ein Teilnehmerbogen, eine schriftliche Einverständniserklärung des Arbeitgebers (entsprechende Formblätter liegen dem abH-Träger vor), der Ausbildungsvertrag mit Eintragsbestätigung der Innung oder Kammer und ggf. die Arbeitsgenehmigung erforderlich.

Bedarfsgemeinschaft

Der Leistungsanspruch nach SGB II wird immer für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und den mit ihm in Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen gemeinsam berechnet. Die Berechnung berücksichtigt Einkommen und Vermögen dieser Gemeinschaft.

Zur Bedarfsgemeinschaft gehören der oder die erwerbsfähige Hilfebedürftige, dessen oder deren Ehe- oder Lebenspartnerin oder -partner (einer eheähnlichen Gemeinschaft oder einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) sowie die im Haushalt lebenden eigenen Kinder und die Kinder des Partners, solange sie minderjährig, unverheiratet und ohne ausreichendes eigenes Einkommen oder Vermögen sind.

Zur Bedarfsgemeinschaft gehören auch die im Haushalt lebenden Eltern oder der im Haushalt lebende Elternteil eines minderjährigen unverheirateten erwerbsfähigen Kindes und der im Haushalt lebende Partner dieses Elternteils.

Wenn diese Menschen unter einem Dach zusammenleben, geht man davon aus, dass sie zusammen wirtschaften und füreinander eintreten. Deswegen werden das Einkommen und das Vermögen, aber auch die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft gemeinsam ermittelt.

Zur Bedarfsgemeinschaft gehören nicht: Kinder, die ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen oder Vermögen bestreiten können, verheiratete Kinder und erwachsene Kinder, auch wenn sie mit den Eltern unter einem Dach wohnen, sowie dauerhaft getrennt lebende (Ehe-) Partner. Der Leistungsanspruch nach SGB II wird immer für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und den mit ihm in Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen gemeinsam berechnet. Die Berechnung berücksichtigt Einkommen und Vermögen dieser Gemeinschaft.

Zur Bedarfsgemeinschaft gehören der oder die erwerbsfähige Hilfebedürftige, dessen oder deren Ehe- oder Lebenspartnerin oder -partner (einer eheähnlichen Gemeinschaft oder einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) sowie die im Haushalt lebenden eigenen Kinder und die Kinder des Partners, solange sie minderjährig, unverheiratet und ohne ausreichendes eigenes Einkommen oder Vermögen sind.

Zur Bedarfsgemeinschaft gehören auch die im Haushalt lebenden Eltern oder der im Haushalt lebende Elternteil eines minderjährigen unverheirateten erwerbsfähigen Kindes und der im Haushalt lebende Partner dieses Elternteils.

Wenn diese Menschen unter einem Dach zusammenleben, geht man davon aus, dass sie zusammen wirtschaften und füreinander eintreten. Deswegen werden das Einkommen und das Vermögen, aber auch die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft gemeinsam ermittelt.

Zur Bedarfsgemeinschaft gehören nicht: Kinder, die ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen oder Vermögen bestreiten können, verheiratete Kinder und erwachsene Kinder,

auch wenn sie mit den Eltern unter einem Dach wohnen, sowie dauerhaft getrennt lebende (Ehe-) Partner.

Berufsausbildungsvorbereitung

Mit Übernahme der Berufsausbildungsvorbereitung in § 50 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde neben der schulischen Berufsvorbereitung, der **Jugendberufshilfe** und **berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gemäß SGB III** ein weiterer Qualifizierungsweg im Übergangsfeld zwischen Schule und Arbeitsleben angelegt. Dort heißt es:

„(1) Die Berufsausbildungsvorbereitung richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt.

(2) Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung müssen nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen des in Absatz 1 genannten Personenkreises entsprechen und durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden. Sie dienen der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit.“

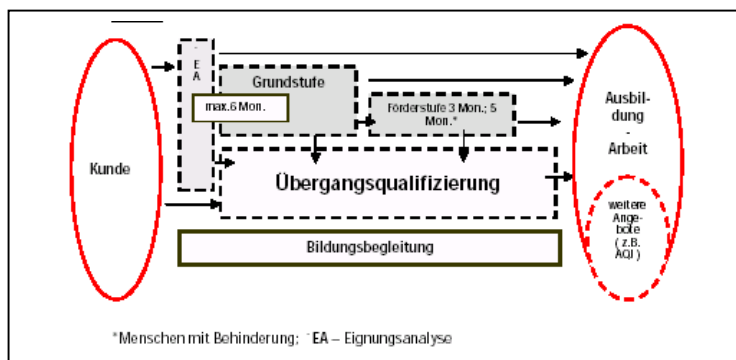
„Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit“, so führt § 51 des BBiG aus, „kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe oder einer gleichwertigen Berufsausbildung entwickelt werden (**Qualifizierungsbausteine**).“

Zur sozialpädagogischen Begleitung der Berufsausbildungsvorbereitung heißt es in § 421m SGB III:

„Arbeitgeber können bis 31. Dezember 2007 durch Übernahme der Kosten für eine notwendige sozialpädagogische Begleitung während einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz gefördert werden, soweit diese nicht nach § 61 oder im Rahmen anderer vergleichbarer, öffentlich geförderter Maßnahmen durchgeführt wird.“

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit erfolgen auf der Grundlage von § 61 oder § 102 SGB III und werden im Auftrag der Bundesagentur von Bildungsträgern durchgeführt. Die Vergabe dieser Maßnahmen erfolgt in einem Ausschreibungsverfahren.



Zur Durchführung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen hat die Bundesagentur für Arbeit in Anlehnung an die in Zusammenarbeit mit dem Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH (INBAS) entwickelte neue Förderstruktur (vgl. BMBF 2002) ein **neues Fachkonzept** erarbeitet. Die bisherigen Maßnahmekategorien

(z.B. Förderlehrgänge oder BBE-Lehrgänge) wurden zugunsten gestufter, durchlässiger Phasen (Eignungsanalyse [EA], Grundstufe, Förderstufe und Übergangsqualifizierung) aufgelöst und Bildungsbegleitung zur Sicherung des Eingliederungserfolges zum zentralen Bestandteil (siehe Abbildung). „Vorrangige Aufgaben der Bildungsbegleitung sind:

- Erstellen und Fortschreiben des Qualifizierungsplans in Absprache mit den Teilnehmern, der Beratungsfachkraft und den Trägern der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen
- Zielvereinbarungen mit den Teilnehmern treffen und die Verläufe der Qualifizierungen kontrollieren und dokumentieren (dieses beinhaltet auch das Einleiten von Disziplinarmaßnahmen)

- ❑ das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im Qualifizierungsverlauf sicher stellen
- ❑ durch Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsstellen aktiv eine schnelle Integration in Arbeit oder Ausbildung sicherstellen“ (Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 12).

Besonderer Förderbedarf

Die besondere Förderung von jungen Menschen im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf erfolgt insbesondere auf der Grundlage des Schulgesetzes für Berlin, des SGB III, des SGB VIII, des SGB IX und des SGB XII:

Gemäß § 36 *Schulgesetz für Berlin* haben

„Schülerinnen und Schüler, die in ihren Bildungs-, Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten derart beeinträchtigt sind, dass sie im Unterricht der allgemein bildenden und beruflichen Schulen ohne sonderpädagogische Unterstützung nicht hinreichend gefördert werden können, .. sonderpädagogischen Förderbedarf. Sie haben Anspruch auf besondere Förderung im Rahmen schulischer Bildung, Erziehung und Betreuung ...“.

Gemäß § 13 *SGB VIII* sollen junge Menschen

„die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind ... sozialpädagogische Hilfen angeboten werden, die ihre schulische und berufliche Ausbildung, Eingliederung in die Arbeitswelt und ihre soziale Integration fördern.“

Gemäß § 242 *SGB III* sind

„lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende“ förderungsbedürftig, die ohne Förderung

1. eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen, erfolgreich beenden können oder
2. nach dem Abbruch einer Berufsausbildung eine weitere Ausbildung nicht beginnen oder
3. nach erfolgreicher Beendigung einer Ausbildung ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können oder
4. Angebote zur beruflichen Eingliederung nicht oder nicht mehr in Anspruch nehmen oder mit diesen noch nicht eingegliedert werden können.“

Gemäß § 102 *SGB III* sind die

„besonderen Leistungen .. anstelle der allgemeinen Leistungen insbesondere zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung einschließlich Berufsvorbereitung sowie blindentechnischer und vergleichbarer spezieller Grundausbildungen zu erbringen, wenn

1. Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben die Teilnahme an
 - a) einer Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen oder
 - b) einer sonstigen auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichtete Maßnahme unerlässlich machen oder
2. die allgemeinen Leistungen die wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlichen Leistungen nicht oder nicht im erforderlichen Umfang vorsehen.

Gemäß § 53.1 *SGB XII* erhalten

„Personen, die durch eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches wesentlich in ihrer Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt oder von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind, .. Leistungen der Eingliederungshilfe, wenn und solange nach der Besonderheit des Einzelfalles, insbesondere nach Art oder Schwere der Behinderung, Aussicht besteht, dass die Aufgabe der Eingliederungshilfe erfüllt werden kann.“

Gemäß § 1 *SGB IX* erhalten

„Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen ..Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken.“

(Individuelle) Beeinträchtigung, soziale Benachteiligung und Behinderung sind also Diagnosen, die einen besonderen Förderbedarf begründen. Diese Diagnosen werden von den in den Institutionen (Schule, Arbeitsagentur, Jugendamt usw.) jeweils zuständigen Instanzen mittels unterschiedlicher Verfahren im Hinblick auf die jeweils spezifischen Förderinstrumente der diagnostizierenden Institution gestellt und besitzen folglich keine allgemeine Gültigkeit.

Ihr Geltungsbereich ist eingeschränkt. Dies hat zur Folge, dass die Feststellung eines besonderen Förderbedarfs im Handlungsbereich einer Institution (z.B. sonderpädagogischer Förderbedarf in der Schule) nicht zwangsläufig auch im Handlungsbereich einer anderen Institution (z.B. sozialpädagogische Hilfen der Jugendberufshilfe gemäß SGB VIII § 13) zu einem besonderen Förderbedarf führt. „Besonderer Förderbedarf“ ist also nicht lediglich als deskriptive sondern auch als eine askriptive (zuschreibende) Kategorie zur Begründung administrativer Förderentscheidungen zu verstehen. Was U. Bleidick (1999, S. 19) zur Definition von Behinderung formulierte, trifft somit auch auf den besonderen Förderbedarf zu: „was als Behinderung (resp. besonderer Förderbedarf, die Autoren) gilt, das ist eine pragmatische Entscheidung ... mit dem Zweck, benachteiligten Menschen Hilfe zukommen zu lassen.“ Vor diesem Hintergrund stellt die Zuschreibung eines besonderen Förderbedarfs im Prozess der beruflichen Integration von jungen Menschen eine Ressource dar, über die Bildungsbegleitung ermöglicht wird und weitere im Einzelfall sinnvolle Hilfen zugänglich werden können. Zu bedenken ist dabei jedoch, dass Diagnosen, mit denen ein besonderer Förderbedarf ermittelt und zugeschrieben wird, als **Stigmatisierungsprozess** der Integration entgegen wirken können.

FAIR

FAIR steht für „Fähigkeits- und Anforderungsprofile für Integration und Rehabilitation“. Es handelt sich um ein Diagnoseverfahren, das bei der ISB gGmbH entwickelt wurde (König/Radatz 2004). Es berücksichtigt auch die Mehrzahl der sog. MELBA-Merkmale (Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 1997). FAIR kann insbesondere als Instrument einer einzelfallorientierten Begleitdiagnostik von der Bildungsbegleitung eingesetzt werden.

Funktionale und extrafunktionale Kompetenzen und Fähigkeiten

Die Unterscheidung von funktionalen und extrafunktionalen Fertigkeiten wurde von R. Dahrendorf (1956, S. 540-568) eingeführt, wobei

- er unter funktionalen Fertigkeiten versteht, die durch „die rein technischen Anforderungen von Arbeitsprozessen verlangt werden. Sie umfassen die elementaren Kenntnisse bzw. das elementare Können, die ein Arbeiter braucht, um seine Aufgabe zu erfüllen ... Zugleich sind funktionale Fertigkeiten für die erfolgreiche Ausführung des Arbeitsprozesses unbedingt erforderlich“ (ebd., S. 553 f.).
- extrafunktionalen Fertigkeiten „nicht in erster Linie auf die rein technischen Ansprüche von Arbeitsprozessen bezogen (sind), sondern auf deren organisatorischen und sozialen Zusammenhang ... Die Produktion ist möglich, auch wenn solche Qualifikationen nicht gegeben sind; sind sie aber gegeben, dann geht die Produktion besser, reibungsloser, sicherer vonstatten“ (ebd., S. 554).

Individuelles Passungsverhältnis

Die Feststellung der individuellen Ausgangslage ist ein zentrales Element jedes Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Integrationsprozesses. Bezüglich der Frage, ob ein Teilnehmer (TN) eine Berufsvorbereitung, eine Berufsqualifizierung oder eine berufliche Ausbildung und später eine berufliche Tätigkeit erfolgreich bewältigen wird, ist das Verhältnis zwischen zwei Faktoren von besonderer Bedeutung:

- (1) die Leistungs- und Fähigkeitsanforderungen, die eine berufliche Qualifizierung oder Ausbildung und später der (betriebliche) Arbeitsplatz an den TN stellt (betriebliche Anforderungen),
- (2) die individuellen berufsfeldübergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen des Teilnehmers (**extrafunktionale Fähigkeiten und Kompetenzen**), die häufig auch als Schlüsselqualifikationen bezeichnet werden sowie die erworbenen berufsfeldspezifischen Fähigkeiten (**funktionale Fähigkeiten und Kompetenzen**).

Gibt es zu große Diskrepanzen zwischen individuellen Fähigkeiten einerseits und beruflichen Anforderungen andererseits, sind Über- oder Unterforderungen die Folge. In beiden Fällen

wäre eine Platzierung weder aus Sicht des Arbeitgebers noch aus Sicht des Arbeitnehmers gelungen. Erstrebenswert ist demnach eine gute individuelle Passung zwischen betrieblichen Anforderungen und individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen.

Die zentralen Bestandteile dieser Kompetenzbereiche sind Merkmale, die als sog. **Passungsmerkmale** ein individuelles Passungsverhältnis begründen.

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste unterstützen schwerbehinderte Menschen bei der Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung. Sie werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig. Gemäß § 110 SGB IX gehört es zu ihren Aufgaben,

„1. die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den schwerbehinderten Menschen, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation zu erarbeiten,

1a. die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen einschließlich der auf jeden einzelnen Jugendlichen bezogenen Dokumentation der Ergebnisse zu unterstützen,

1b. die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten,

2. geeignete Arbeitsplätze (§ 72) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,

3. die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,

4. die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,

5. mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,

6. eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie

7. als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber zu informieren und für die Arbeitgeber diese Leistungen abzuklären,

8. in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen.“

Jobcenter

Mit dem 1. Januar 2005 wurden Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammengelegt. Um die Hartz IV-Reform für Arbeitssuchende erfolgreich umzusetzen, kooperieren in den Bezirken Sozialämter, Jugendämter und die Agentur für Arbeit im Rahmen von Arbeitsgemeinschaften (ArGen) gemäß § 44 b SGB II. Diese erbringen in gemeinsamer Verantwortung alle Leistungen für erwerbsfähige Arbeitslose, die das sogenannte **Arbeitslosengeld II** beziehen, in Jobcentern. Ob das Jobcenter für die von der Bildungsbegleitung unterstützten Jugendlichen zuständig ist, oder weiterhin das Sozial- oder Jugendamt, hängt davon ab, ob der betreffende Jugendliche einer **Bedarfsgemeinschaft** angehört.

Jugendberufshilfe

Im Rahmen der Jugendsozialarbeit nach SGB VIII § 13 werden von Trägern der Jugendberufshilfe folgende Maßnahmen angeboten:

- Beratung und Berufswegebegleitung.
- Projekte für Jugendliche, die noch keine realistischen Vorstellungen von ihren Fähigkeiten und Interessen entwickelt haben und die neben der beruflichen Orientierung auch schulische Förderung und Hilfestellung bei der Lebensbewältigung benötigen. Ziel ist

es, die Grundlagen für eine qualifizierte Berufstätigkeit zu schaffen und die Fähigkeit zur eigenverantwortlichen Lebensführung zu fördern. Bei einigen Trägern geht die Berufsorientierungsphase nahtlos in die Berufsvorbereitung über.

- ❑ Berufsvorbereitung für noch nicht ausbildungsreife junge Menschen setzen ihren Schwerpunkt auf die Vermittlung beruflicher Grundkenntnisse und Fertigkeiten neben dem Training der Schlüsselqualifikationen und sozialpädagogischer Betreuung, deren Zielsetzung die Vorbereitung auf eine im besten Fall betriebliche Ausbildung ist.
- ❑ Ausbildung in anerkannten Berufen mit Abschluss vor der Handwerkskammer bzw. Industrie- und Handelskammer

Das Landesjugendamt Berlin (jetzt: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport), Abteilung Allgemeine Förderung junger Menschen, Sachgebiet Jugendsozialarbeit, hat zu den Angeboten in Berlin eine [Bestandsübersicht](#) erstellt. Sie geht auf eine Initiative der ersten landesweiten Arbeitsgemeinschaft „Jugendberufshilfe“ zurück, in der öffentliche und freie Träger gemeinsame Strategien für bedarfsgerechte und zeitgemäße Angebote der Jugendberufshilfe entwickelten. Da sich die Maßnahmpalette der Jugendhilfe z. Zt. in einem Umstrukturierungsprozess befindet, besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit. Die ständige Aktualisierung der Dateien ist jedoch sicher gestellt.

Leistungstest

Benötigt ein Berater der Agentur für Arbeit zusätzliche Informationen zum Leistungsstand eines Ratsuchenden, um die Bedingungen abzuklären, die für erfolgreiche Beratungs- und Vermittlungsbemühungen beachtet werden müssen (z.B. besondere Ausbildungs- oder Arbeitsplatzbedingungen), leitet er ein Verfahren beim psychologischen Dienst der Arbeitsagentur ein. Die im Psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit hauptsächlich verwendeten Testverfahren werden Leistungstests genannt und lassen sich danach unterscheiden, welche Leistung man mit ihnen jeweils zu erfassen beabsichtigt (z. B. Tests zur Erfassung allgemeiner kognitiver Fähigkeiten, Tests zur Erfassung spezieller kognitiver Fähigkeiten, Tests zur Erfassung spezieller Eignungsvoraussetzungen, Tests zur Erfassung schulischer Kenntnisse)

Ein Psychologe des psychologische Dienstes führt mit dem Ratsuchenden ein Eingangsgespräch und dann den Fähigkeitstest durch. Auf Grund der Ergebnisse wird ein Gutachten erstellt und eine Empfehlung ausgesprochen, in der erforderliche Hilfen vorgeschlagen werden.

Ist der Ratsuchende ein **Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf** oder ein Jugendlicher, bei dem der Förderbedarf erst geklärt werden muss, findet die Untersuchung durch einen Psychologen auf Grund bestimmter Fragestellungen statt (z. B. Ausbildungsfähigkeit, intellektuelles Leistungsvermögen, Motivation und Durchhaltevermögen, Begabungs- und Interessenschwerpunkt, Hilfebedarf).

Lernschwierigkeiten

Bevor Elternvereinigungen den Begriff "geistige Behinderung" in den 60er Jahren durchsetzen, waren zweifellos herabsetzende Bezeichnungen wie "Schwachsinn", "Debilität" und "Idiotie" im wissenschaftlichen und pädagogisch-therapeutischen Sprachgebrauch üblich. (Speck 1993, S. 40). Sprach man in den 80er Jahren noch überwiegend von den „Geistig Behinderten“, so hat sich nun die Bezeichnung "Menschen mit geistiger Behinderung" weitgehend durchgesetzt. Aber auch diese Bezeichnung wird von den Betroffenen abgelehnt. Bereits 1993 forderten sie:

„Wenn wir bezeichnet werden, dann wollen wir wählen wie. Zuerst sind wir einmal Menschen, wir verlangen, dass das immer an erster Stelle steht und dann wollen wir den Begriff ‚mental handicap‘ nicht mehr und wollen dafür ‚people with learning difficulties‘ genannt werden“ (Zit. nach: Knust-Potter 1994, S. 206; dies., 1997, S. 527).

Dieser Forderung kam u.a. eines der größten britischen Forschungsinstitute nach, indem es seinen Namen änderte. Aus „British Institute of Mental Handicap (BIMH)“ wurde „British Institute of Learning Difficulties (BILD)“. Es wäre naiv, anzunehmen, dass **Stigmatisierungsprozesse** allein durch eine veränderte Sprachregelung vermieden werden könnten. Richtig ist es aber auch, dass Menschen durch Sprache verletzt, herabgesetzt und ausgegrenzt werden können und ihr soziales Ansehen auch in der Sprache ihren Ausdruck findet.

Schwierigkeiten bereitet die aus unserer Sicht vorzuziehende Bezeichnung Menschen mit Lernschwierigkeiten jedoch immer dann, wenn Aussagen auf einen rechtlichen oder institutionellen Kontext bezogen werden, in dem geistige Behinderung oder Lernbehinderung als Kategorien zur Definition des Förderbedarfs entscheidend sind. In diesen Zusammenhängen haben wir uns für die Bezeichnungen „Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung“ und „Menschen mit sogenannter Lernbehinderung“ entschieden.

Passungsmerkmale

Das Verhältnis zwischen fähigkeits- und kompetenzbezogenen Merkmalen eines Jugendlichen und Anforderungsmerkmalen eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Qualifizierungsplatzes beschreiben ein **individuelles Passungsverhältnis**. Die Merkmalslisten variieren, je nach theoretischer Ausrichtung, zwischen unter zehn bis weit über hundert Merkmalen. Listen, die nur sehr wenige Merkmale berücksichtigen, werden selten den individuellen Bedingungen und/oder betrieblichen Anforderungen gerecht. Hochgradig differenzierte Merkmalslisten verleiten dazu, auch kleinste begrifflich gerade noch abgrenzbare personale bzw. arbeits- oder betriebsbezogene Verhaltens- und Fähigkeitsaspekte als Passungsmerkmale zu deklarieren.

Hier wird deutlich, dass sinnvoll nutzbare Listen von Passungsmerkmalen sowohl einer theoretischen als auch einer empirischen Überprüfung und Absicherung bedürfen, um zumindest eine relative Unabhängigkeit der verwendeten Merkmale zu garantieren. Eine methodisch abgesicherte inhaltliche Gruppierung der verwendeten Merkmale zu Clustern oder Faktoren (z.B. kognitive Merkmale, soziale Merkmale, motivationale Merkmale) erleichtert die Arbeit - insbesondere bei Interpretationsfragen und Fragen der Ergebnisbewertung - sehr. Quellen für die Entwicklung von Merkmalslisten finden sich in der fähigkeits- und persönlichkeitsdiagnostische Literatur, insbesondere auch in der Literatur zu Assessmentverfahren (Fissey/Fennelkes 1995).

Grundlage für **FAIR** ist eine Merkmalsliste mit derzeit mehr als 30 berufsfeldübergreifenden (extrafunktionalen) Fähigkeits- und Kompetenzmerkmalen. Diese Liste beinhaltet auch die Mehrzahl der in MELBA verwendeten Merkmale. Die Liste ist prinzipiell bei Berücksichtigung der Konstruktionsprinzipien und hinreichender theoretischer Begründung erweiterbar.

Qualifizierungsbausteine

„Nach der Übernahme in das Berufsbildungsgesetz hat der Gesetzgeber bundesweit die Bescheinigung von Qualifizierungsbausteinen ordnungspolitisch geregelt. Die Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (BAVBVO) konkretisiert die Definition von Qualifizierungsbausteinen und setzt Rahmenbedingungen für ihre Bescheinigung ...

Ein Qualifizierungsbaustein beschreibt Qualifizierungsergebnisse. Er beschreibt damit die Kompetenzen, über die jemand verfügt, wenn sie/er den Baustein erfolgreich abgeschlossen hat. So kann z. B. die/der Jugendliche, die/der den Baustein „Dekorieren mit Ornamenten“ abgeschlossen hat, selbstständig Schablonen herstellen und unter Anwendung entsprechender Arbeitsgeräte und Arbeitstechniken auf verschiedenen Untergründen Ornamente im Raum schablonieren“ (INBAS 2003, S. 9ff).

Mit Qualifizierungsbausteinen wird erreicht, dass Jugendliche durch eine berufsnahen Vorbereitung leichter in eine spätere Ausbildung, Arbeit oder Qualifizierung integriert werden können, oder wenn dies nicht gelingen sollte, zumindest ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz verbessert werden.

Auf der Grundlage der jeweiligen Ausbildungsordnung (Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan) sind Qualifizierungsbausteine so zu gestalten, dass sie benachteiligte und oft schulmüde Jugendliche für eine Ausbildung oder die Aufnahme einer Ausbildung motivieren. Andererseits sollen sie die Bereitschaft der Betriebe zur Durchführung von betrieblichen Praktika sowie für eine anschließende Ausbildung stärken. Qualifizierungsbausteine können von Bildungsträgern, Berufsschulen und Betrieben in laufende Qualifizierungsmaßnahmen integriert werden. Die in diesem Kontext zu erstellenden Qualifizierungsbilder zielen auf zentrale Tätigkeiten im jeweiligen Berufsfeld.

Die Anrechenbarkeit erfolgreich absolvierter Qualifizierungsbausteine als Ausbildungsbestandteil ist derzeit in der Diskussion. Ihre Verwertbarkeit als Qualifizierungsnachweis bei nicht abgeschlossener Ausbildung ist unbestritten. Listen zertifizierter Qualifizierungsbausteine werden beim [Zentralverband des Deutschen Handwerks](#) (ZWH), und beim [Bundesinstitut für Berufsbildung](#) (BiBB) geführt.

Ressourcenorientierung

Mit dem Schlagwort "Kompetenzinventar" wird seit Jahren gefordert, die Beschreibung von **Menschen mit besonderem Förderbedarf** an ihren Fähigkeiten und nicht an ihren Defiziten zu orientieren. Diese Forderung kann mit Goll als ein "internationaler Trend" (1994, S. 135) bezeichnet werden. Arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung kommt dieser Forderung nach, indem sie die beruflichen Fähigkeiten und Motive der Jugendlichen ebenso wie die Unterstützungspotenziale ihres sozialen Umfeldes zum Ausgangs- und Zielpunkt der pädagogischen Bemühungen macht.

Schwerbehinderung

Gemäß § 2.1 SGB IX sind Menschen behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“

Die Auswirkung dieser Beeinträchtigung wird als Grad der Behinderung (GdB) auf Antrag beim Versorgungsamt nach Zehnergraden abgestuft von 20 bis 100 festgestellt. Wichtig ist dabei, dass der GdB ein Maß für die Auswirkung einer Behinderung in allen Lebensbereichen ist und sich nicht nur auf Einschränkungen im Erwerbsleben bezieht. Er ist kein Indikator für berufliche Integrationsprobleme. Von ihm „kann nicht auf das Ausmaß der beruflichen Leistungsfähigkeit geschlossen werden“ (Hauptfürsorgestelle, 2001, S. 34). Er definiert die „Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit ... Der Antragsteller, dem ein GdB von 100 zuerkannt wird, muss deshalb noch lange nicht berufs- oder erwerbsunfähig im Sinne der Rentenversicherung sein“ (ebd.).

Bei der Feststellung des Grades der Behinderung werden die bundeseinheitlich geltenden "[Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz](#)" zugrunde gelegt. Diese enthalten Bewertungsmaßstäbe zur Beurteilung von Funktionsbeeinträchtigungen, die auf aktuellen medizinischen Erkenntnissen beruhen

Schwerbehindert sind Menschen, wenn ein GdB von 50 und mehr festgestellt wurde. Schwerbehinderten gleichgestellt werden können Menschen ab einem GdB von 30. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Gleichgestellt sind gemäß § 68.4 SGB IX auch „behinderte Jugendliche und junge Erwachsene während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht.“

Das Integrationsamt kann in diesen Fällen Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung bewilligen (§ 102 (3) Nr. 2 c SGB IX i. V. mit § 26 b SchwbAV) Leistungen nach § 236 SGB III (Zuschüsse zu den Lohnkosten des Auszubildenden) sind in diesen Fällen nicht möglich.

Stigmatisierungsprozesse

Bis heute orientieren sich Arbeiten zum Thema „Umgang mit Stigmatisierungen“ fast ausschließlich an dem theoretischen Bezugsrahmen, den Goffman in seinem Buch „Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität“ (zuerst 1963, deutsch 1967) in die wissenschaftliche Diskussion eingeführt hat. Seiner Definition zufolge wird der Begriff Stigma „in bezug auf eine Eigenschaft gebraucht ..., die zutiefst diskreditierend ist“. Beim Stigma handelt es sich um eine Zuschreibung, die eine ganz normale Person in unserer Vorstellung zu einer „befleckten, beeinträchtigten herabmindert“ (ebd., S. 11). Als Stigmatisierungsprozesse können folglich soziale Prozesse verstanden werden, über die Menschen diskreditierende Eigenschaften zugeschrieben werden und soziale Ausgrenzung organisiert wird. Die Vermeidung von Stigmatisierungsprozessen ist vor diesem Hintergrund Beitrag zur sozialen Integration und eine Aufgabe der Bildungsbegleitung. Dabei darf nicht übersehen werden, dass durch die Zuschreibung eines möglicherweise „herabsetzenden“ Merkmals wie z.B. einer sogenannten geistigen Behinderung der **besondere Förderbedarf** als Voraussetzung für Bildungsbegleitung erst begründet wird. Wie schmal der Grat zwischen Stigmatisierung und Entstigmatisierung sein kann, zeigen u.a. M. Gehrman und J. Radatz (1997) in „Stigma-Management als Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten“.

Theorieverminderte Ausbildung

In Deutschland gibt es zurzeit etwa 130 sogenannte theorieverminderte Ausbildungen nach § 48 Berufsbildungsgesetz oder § 42b Handwerksordnung, ehemals auch Helferausbildungen oder Teilfacharbeiter genannt. Lediglich acht davon sind bundesweit anerkannt. Alle weiteren werden in den Bundesländern unterschiedlich angeboten. Auskunft über die anerkannten theorieverminderten Ausbildungen in einem bestimmten Bundesland kann die zuständige Kammer oder Innung erteilen.

Unterstützte Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung ist die Übersetzung des in den USA in den 70er Jahren entwickelten Konzepts des „supported employment“. Durch flexible, am Bedarf des Einzelnen ausgerichtete und zeitlich nicht befristete Unterstützung sollen Menschen mit Behinderungen eine von ihnen erstrebte arbeitsvertraglich gesicherte und regulär bezahlte Arbeit in normalen Betrieben finden und auf Dauer behalten. Dabei ist die Abkehr vom sogenannten Modell der „Berufsreife“ ein zentraler Aspekt. Aus der traditionellen Reihenfolge „erst trainieren, dann platzieren“ wird im Konzept der Unterstützten Beschäftigung die Formel „erst platzieren, dann trainieren“. Die Definition von S. Doose (1998, S. 6) lautet:

„Unterstützte Beschäftigung umfasst alle Dienstleistungen, die notwendig sind, um Menschen mit einer schweren Behinderung, die vorher traditionell als nicht vermittelbar galten, zu unterstützen, erfolgreich in Betrieben mit nichtbehinderten Kollegen zusammen zu arbeiten. Diese Hilfen umfassen zum Beispiel eine individuelle Berufsplanung mit der Erstellung eines Fähigkeitsprofils, die Arbeitsplatzsuche, eine Anpassung des Arbeitsplatzes an die Fähigkeiten des Bewerbers und als Kernstück die Qualifizierung und Begleitung am Arbeitsplatz. Unterstützte Beschäftigung ist eine ambulante Organisationsform der beruflichen Rehabilitation und der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben.“

Bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen für **Menschen mit Lernschwierigkeiten** gilt es in der Regel, Nischen zu entdecken, in denen es trotz Rationalisierung und Technologisierung geeignete Arbeiten gibt. Häufig sind diese Bereiche nicht über öffentliche Stellenausschreibungen zugänglich. Aus diesem Grund vollzieht sich die Akquisition von Arbeitsplätzen im Sinne der Unterstützten Beschäftigung nicht ausschließlich als Reaktion auf vorhandene Angebote. Indem Integrationsberater und Arbeitsassistenten gemeinsam mit kooperierenden Firmen nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten suchen, wird im Unter-

schied zur traditionellen Arbeitsvermittlung aktive Arbeitsmarktpolitik betrieben. Durch Unterstützte Beschäftigung werden nicht nur vorhandene Arbeitsplätze mit Bewerbern besetzt, die ohne Hilfe kaum Chancen hätten, sondern es werden auch Arbeitsplätze geschaffen.

Das Konzept der unterstützten Beschäftigung ist gut mit dem der **Alltagsbegleitung** zu verbinden. Beide Ansätze sind aufgrund ihrer unterschiedlichen Prioritäten komplementär. Ist das Konzept der Unterstützten Beschäftigung auf den Arbeitszusammenhang ausgerichtet und in dieser Hinsicht methodisch durchgearbeitet (vgl. HORIZON-Arbeitsgruppe 1995), so bietet das Konzept der Alltagsbegleitung praktische Hinweise und Handreichungen auch für die Hilfe in anderen, zur selbstbestimmten Lebensführung und zur Entwicklung von Lebensqualität bedeutsamen Bereichen (vgl. Storz./Stein-Siegle 1994). Die Zusammenführung beider Ansätze bietet eine solide Grundlage für eine gut durchdachte Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergangsfeld zwischen Schule und Erwerbsleben.

Zirkuläres Fragen

Zirkuläres Fragen ist eine Methode in der systemtherapeutischen Praxis. Es wurde hauptsächlich von der sogenannten „Mailänder Schule“ in ihrer Arbeit mit Familien und Paaren entwickelt. Zur Gruppe der „Mailänder Schule“ gehören Mara Selvini Palazzoli, Luigi Boscolo, Gianfranco Cecchin und Giuliana Prata. Sie wandten sich ab etwa 1971 ausgehend von der psychoanalytischen Schule mehr einem kommunikationstheoretischen Ansatz zu. Inspiriert wurde die Entwicklung unter anderem von Watzlawiks Kommunikationstheorie und Batesons Kybernetik.

Eine Grundlage des zirkulären Fragens ist die Annahme, dass jedes Verhalten in einem sozialen System als ein kommunikatives Angebot wahrgenommen werden kann. Jedes Verhalten einer Person wird auch durch das Verhalten der anderen Personen bedingt.

Ziel des zirkulären Fragens ist es, unterschiedliche Positionen innerhalb eines Beziehungssystems zu verdeutlichen und damit starre Kommunikations- und Interaktionsmuster, die Konflikte verursachen, bewusst zu machen. Gelingt dies, wird es möglich, diese Kommunikations- und Interaktionsmuster zu verändern.

Im pädagogischen Kontext der Bildungsbegleitung dient das zirkuläre Fragen der Perspektivenerweiterung und der Vermittlung kommunikativer Fähigkeiten zur Problembearbeitung.

Zirkuläre Fragen können nach der Kategorisierung von Schlippe und Schweitzer (1996) in zwei Hauptgruppen unterteilt werden: in Fragen nach Unterschieden und Fragen nach Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstruktionen.

Diese Fragetypen werden im Folgenden erläutert und anhand von Beispielen, die für Bildungsbegleitung relevant sein können, verdeutlicht. Sie dürfen nicht als Standardfragen verwendet werden, sondern müssen den konkreten Umständen angepasst werden, um nützlich zu sein.

1 Fragen nach Unterschieden

Fragen nach Unterschieden ermöglichen eine genaue Darstellung eines Phänomens, da sie die Abgrenzung zu anderen Phänomenen ermöglicht.

Indem die beobachtbaren Merkmale beschrieben werden, kann eine Klärung von Begriffen und Bedeutungszuschreibungen im situativen Zusammenhang erfolgen. Wichtige Anstöße gibt hierbei die Unterscheidung zwischen Beschreibung, Erklärung und Bewertung. Zu unterscheiden sind dabei folgende Fragetypen.

1.1 Klassifikationsfragen

Klassifikationsfragen erfragen qualitative Unterschiede mit dem Ziel, Einschätzungen zu Personen oder Ereignissen in Rangfolgen zu bringen.

Durch diese Gewichtung können Ressourcen im Umfeld der Jugendlichen ausfindig gemacht werden, sowie Meinungen und Sichtweisen (innere Landkarten), die Situationen erschweren oder erleichtern können, identifiziert werden.

Beispiele:

- Welche Erfahrung in Ihrem Praktikum war für Sie am wichtigsten? Welche am zweitwichtigsten? ... Welche am unwichtigsten?
- Wem war es am wichtigsten, dass sie morgens pünktlich zum Praktikum gegangen sind? Wem am zweit wichtigsten?.

1.2 Prozentfragen

Prozentfragen ermöglichen Differenzierungen in quantitativer Hinsicht.

Die Quantifizierungen können unterschiedlichen Skalierungen folgen. Insbesondere bei Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten kann eine graphische Darstellung etwa in Form eines Kreises mit oder ohne Einteilung in „Tortenstücken“ hilfreich sein.

Beispiele:

- Wie erfolgreich fand ihr betrieblicher Anleiter das Praktikum, wenn Sie dies auf einer Skala von eins bis zehn beurteilen, wenn zehn außerordentlich gut bedeutet und eins sehr schlecht? Wie erfolgreich schätzen Sie selbst Ihr Praktikum auf dieser Skala ein.
- Zu wie viel Prozent ist Ihre Entscheidung, in diesem Betrieb nicht arbeiten zu wollen, durch die Auseinandersetzung mit Ihren Kollegen letzte Woche verursacht worden?
- Zu wie viel Prozent würden Sie in diesem Betrieb arbeiten wollen, wenn diese Auseinandersetzung nicht stattgefunden hätte?

1.3 Übereinstimmungsfragen

Übereinstimmungsfragen geben Hinweise auf Koalitionen und die Möglichkeit, dazu Stellung zu nehmen.

Beispiele:

- Wer sieht die Sache noch so wie Ihr Kollege? Stimmen Sie dem zu oder sehen Sie die Sache anders?
- Gibt es noch Kollegen, die so wie Ihr Chef den Eindruck haben, dass Sie keine Freude an der Arbeit haben? Wie sehen Sie das?
- Gibt es noch jemanden, der meint, Sie seien dieser Arbeit aufgrund der Schnelligkeit der Ausführung nicht gewachsen? Wie sehen Sie das?
- Gibt es noch jemanden, der wie Ihre Mutter glaubt, Sie hätten aufgrund Ihrer Lernschwierigkeiten wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Und was sagen Sie dazu?

2. Fragen nach Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstruktionen

In einem sozialen System wird eine Situation von jedem Einzelnen anders wahrgenommen. Folglich gibt es keine nachweisbare objektive Wirklichkeit, sondern viele und ggf. sehr verschiedene subjektive Wirklichkeiten.

Indem die subjektiven Wirklichkeiten anderer Systemmitglieder erkannt werden, eröffnen sich neue Möglichkeiten, das eigene Verhalten anders wahrzunehmen, Alternativen zu generieren, zu bewerten und ggf. umzusetzen. Durch die Diskussion dessen was ist und was sein könnte, kann zum einen entschieden werden, ob sich überhaupt etwas verändern soll und wenn ja, was sich wie verändern soll. Dieser Prozess kann durch folgende Fragetypen ange-regt werden.

2.1 Fragen zum Problemkontext

Durch Fragen zum Problemkontext soll das Problem erkannt und aus unterschiedlichen Perspektiven mit ihren jeweiligen Bedeutungen Erklärungen und Auswirkungen beschrieben und verstanden werden. Beispiele dazu sind:

- Aus welchem Verhalten besteht das Problem?
- Wem wird dieses Verhalten gezeigt, wem nicht?
- Wo wird dieses Verhalten gezeigt, wo nicht?
- Wann wird dieses Verhalten gezeigt, wann nicht?
- Woran würden Sie erkennen, dass das Problem gelöst ist?

- Wer hat das Verhalten zuerst als Problem bezeichnet?
- Wer reagiert am meisten auf das Problemverhalten, wer am wenigsten? Wen stört es, wen nicht?
- Wie erklären Sie sich, dass das Problem entstanden ist?
- Wie erklären Sie sich, dass es zu bestimmten Zeiten auftritt und zu anderen nicht?
- Welche Folgen haben diese Erklärungen?
- Was hat sich in den Beziehungen verändert, als das Problem begann?
- Was würde sich in den Beziehungen verändern, wenn das Problem wieder aufhören würde?

2.2 Fragen nach Möglichkeitskonstruktionen

Durch Fragen nach Möglichkeitskonstruktionen sollen Lösungen gefunden werden, indem Bedingungen erfragt werden, die das Problem aufrecht erhalten oder zur Veränderung beitragen. Beispiele dazu sind:

- Wie oft (wie lange, wann) ist das Problem nicht aufgetreten?
- Was haben Sie und andere in diesen Zeiten anders gemacht?
- Was sollte in der Arbeitssituation so bleiben wie es ist?
- Was machen Sie gern und gut?
- Was würden Sie als erstes machen, wenn das Problem plötzlich weg wäre? Was würden Sie danach machen?
- Wer wäre am meisten überrascht darüber, wenn das Problem weg wäre?
- Was würden Sie am meisten vermissen, wenn das Problem weg wäre?
- Was müssten Sie tun, um Ihr Problem zu behalten oder zu verewigen oder zu verschlimmern?
- Was könnten andere tun, um das Problem zu verschlimmern?
- Wozu wäre es gut, das Problem noch eine Weile zu behalten oder gelegentlich noch darauf zurück greifen zu können?
- Was würde sich verschlechtern, wenn das Problem weg wäre?
- Wenn Sie anderen gegenüber nur so tun wollten, als ob das Problem noch da wäre, obwohl es nicht mehr da ist, wie müssten Sie sich verhalten?

Liste der Links

[Datum des Zugriffs: 17.06.2005]

Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz:

<http://www.bmgs.bund.de/download/broschueren/K710.pdf>

Beratungsstellen der Ausländerbeauftragten:

<http://www.berlin.de/sengessozv/auslaender/index.html>

Bestandsübersicht zur Jugendberufshilfe

<http://www.senbjs.berlin.de/jugend/jugendarbeit/jugendberufshilfe.asp>

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

<http://www.bag-ub.de/>

Bundesinstitut für Berufsbildung

<http://www.bibb.de>

HWK Berlin (Handwerkskammer)

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

IHK Berlin (Industrie- und Handelskammer)

<http://www.berlin.ihk24.de/>

Kumulus (Bildungsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung für Jugendliche ausländischer Herkunft) in Berlin

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

neues Fachkonzept zur Berufsvorbereitung der Bundesagentur für Arbeit

http://www.good-practice.de/fachkonzept_bvb4.pdf

Sammlung von Qualifizierungsbausteinen

<http://www.good-practice.de/bbigbausteine/>

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport:

<http://www.senbjs.berlin.de/>

Sozialgesetzbücher

<http://www.sozialgesetzbuch.de/gesetze/>

Zentralverband des Deutschen Handwerks:

<http://www.zwh.de>

Literatur

Bleidick, Ulrich: Behinderung als pädagogische Aufgabe. Behinderungsbegriff und behindertenpädagogische Theorie. Stuttgart: Kohlhammer, 1999.

Bundesagentur für Arbeit: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) hier: neues Fachkonzept 2004. Verfügbar über:
http://www.good-practice.de/fachkonzept_bvb4.pdf [Datum des Zugriffs: 17.06.2005]

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.): ABC Behinderung und Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis. Wiesbaden: Eigenverlag, 2002.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verbundausbildung. Organisationsformen, Förderung, Praxisbeispiele, Rechtsfragen. Bonn: Eigenverlag, 2003. Verfügbar über:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2003_verbundausbildung.pdf [Datum des Zugriffs: 17.06.2005]

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Psychologische Merkmalsprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit. Forschungsbericht Nr. 259. Bonn: Eigenverlag, 1997.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Forschungsbericht zum Projekt DIMA, DIK-2 Katalog Diagnostischer Kriterien. Abensberg: Eigenverlag, 2003.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf. Benachteiligtenförderung. Berlin: Eigenverlag, 2002a.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2002. Bonn: Eigenverlag, 2002b. Verfügbar über: <http://www.bmbf.de/pub/bbb2002.pdf> [Datum des Zugriffs: 17.06.2005]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2003. Bonn: Eigenverlag, 2003. Verfügbar über: <http://www.bmbf.de/pub/bbb2003.pdf> [Datum des Zugriffs: 17.06.2005]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004. Berlin: Eigenverlag, 2004. Verfügbar über: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2004.pdf [Datum des Zugriffs: 17.06.2005]

Bundesvereinigung der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung (Hrsg.): Selbstbestimmung. Kongressbeiträge. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 1996.

Dahrendorf, Ralf: Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (1956) 8, S. 540-568.

Doose, Stefan: Neue Wege in der beruflichen Integration für Menschen mit Lernschwierigkeiten: Unterstützte Beschäftigung. Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten und unterstützten Arbeitsplätzen in Deutschland. Hamburg: Eigenverlag BAG UB, 1998. Verfügbar über: http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_ub_was-ist.pdf [Datum des Zugriffs: 17.06.2005]

Feuser, Georg (Hrsg.): Integration heute – Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis. Frankfurt/Main: Peter Lang, 2003.

Fisseni, Herrmann-Josef/Fennekels, Georg P.: Das Assessment Center. Eine Einführung für Praktiker. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 1995.

Föhres, Felizitas/Kleffmann, Anke/Müller, Bernd/Still, Annemarie/Sturtz, Alexandra/Weinmann, Sigbert: Arbeitsmaterialien für das Verfahren MELBA. Siegen 2000.

Gehrmann, Manfred/Radatz, Joachim (1997). Stigma-Management als eine Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Gemeinsam Leben 5 (1997) 2, S. 66-72. Verfügbar über: <http://bidok.uibk.ac.at/library/gehrmann-stigma.html> [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].

Ginnold, Antje: Schulende – Ende der Integration? Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben. Neuwied/Berlin: Luchterhand, 2000.

Ginnold Antje: Auf dem Weg zur integrativen Berufsausbildung. Übergangswege, ambulante Unterstützungssysteme und erreichte Modifikationen für Jugendliche mit Lernbehinderung in der betrieblichen Ausbildung. In: Gemeinsam Leben 12 (2004) 3, S. 126-130.

Ginnold, Antje/Radatz, Joachim: „SprungBRETT“ ins Arbeitsleben. Professionelle Begleitung für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben. In: Gemeinsam leben 8 (2000) 1, S. 18-23. Verfügbar über: <http://bidok.uibk.ac.at/library/gl1-00-sprungbrett.html> [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].

Ginnold, Antje/Radatz, Joachim: SprungBRETT – Damit es nach der Schule weiter geht! Beratung und Begleitung für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben. In: Feuser, Georg (Hrsg.): Integration heute - Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis. Frankfurt/Main: Peter Lang, 2003, S. 257-273.

Goffman, Erving: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1987.

Goll, Harald: Vom Defizitkatalog zum Kompetenzinventar. Grundlage der Gestaltung von Entwicklungsberichten. In: Hofmann, Theodor/Klingmüller, Bernard (Hrsg.): Abhängigkeit und Autonomie. Neue Wege in der Geistigbehindertenpädagogik. Berlin: Verlag für Wissenschaft und Bildung, 1994, S. 130-157.

Hackman, J.R./Oldham, G.R.: Work redesign. Reading, Mass. Addison-Wesley 1980.

Hauptfürsorgestelle Berlin – Landesamt für Gesundheit und Soziales: Behinderung und Ausweis. Berlin: Eigenverlag, 2001.

Hiller, Gotthilf G.: Ausbruch aus dem Bildungskeller. Pädagogische Provokation. 3. Auflage. Längau-Ulm: Armin Vaas, 1994.

Hiller, Gotthilf G. (Hrsg.): Durchblick im Alltag: Tipps, Informationen und Arbeitsmaterial für junge Leute und ihre Begleiter. Erste Folge. 2. Auflage. Berlin: Volk und Wissen, 1998a.

Hiller, Gotthilf G. (Hrsg.): Durchblick im Alltag: Tipps, Informationen und Arbeitsmaterial für junge Leute und ihre Begleiter. Zweite Folge. 2. Auflage. Berlin: Volk und Wissen, 1998b.

Hofmann, Theodor/Klingmüller, Bernard (Hrsg.): Abhängigkeit und Autonomie. Neue Wege in der Geistigbehindertenpädagogik. Berlin: Verlag für Wissenschaft und Bildung, 1994.

Horizon-Arbeitsgruppe: Unterstützte Beschäftigung. Handbuch zur Arbeitsweise von Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung. Hamburg: Eigenverlag, 1995.

INBAS GmbH (Hrsg.): Info-Dienst 2/2002. Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Offenbach: Eigenverlag, 2002.

INBAS - Institut für berufliche Bildung Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hrsg.): Entwicklung und Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsvorbereitung. Berichte und Materialien. Band 10. Offenbach: Eigenverlag, 2003.

Institut für empirische Soziologie (Hrsg.): Qualitätsstandards für den Lernort „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“. Erlangen-Nürnberg: Eigenverlag, 2003a.

Institut für empirische Soziologie (Hrsg.): REGIONALE Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Erlangen-Nürnberg: Eigenverlag, 2003b.

Kastl, Jörg Michael/Trost, Rainer: Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Bonn; Berlin: Eigenverlag, 2002. Verfügbar über: <http://www.bmgs.bund.de/download/broschueren/F295Gesamt.pdf> [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].

Keune, Saskia/Frohenberg, Claudia: Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer. Handbuch mit Fallbeispielen und Erläuterungen für die Prüfungspraxis. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2004.

Knust-Potter, Evamarie (1994). "We Can Change the Future" - Self Advocacy Gruppen in Großbritannien. In: Hofmann, Theodor/Klingmüller, Bernard (Hrsg.): Abhängigkeit und Autonomie. Neue Wege in der Geistigbehindertenpädagogik. Berlin: Verlag für Wissenschaft und Bildung, 1994, S. 200-213.

Knust-Potter, Evamarie (1997). Self Advocacy – oder wir sprechen für uns selbst. In: Bundesvereinigung der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung (Hrsg.): Selbstbestimmung. Kongressbeiträge. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 1996, S. 519-534.

König, Ferdinand: KOALA. Entwicklung, Begleitung und Institutionalisierung eines Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebotes für Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernbehinderung. Entwicklung und Erprobung von Evaluationsinstrumenten. Sachbericht für Aktion Mensch. Berlin: ISB gGmbH, 2002.

König, Ferdinand: Förderung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen durch Qualifizierungsmaßnahmen und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen – dargestellt anhand von EQUAL-Restart und KOALA. In: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (Hrsg.): Dokumentation der ESF-Jahrestagung Berlin-Brandenburg vom 17. November 2003. Potsdam: Eigenverlag, 2004, S. 90-102.

König, Ferdinand/Radatz, Joachim: Betriebsintegrierte Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen. Beispiele und Perspektiven von Kooperationsmodellen zwischen Betrieb, Schule, IFD und Bildungsträger. Fachtagung 2004 der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG - UB) in Leipzig 24.-26.11.2004, Unveröffentlichtes Workshopmaterial. Berlin: ISB gGmbH, 2004.

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.): Kriterien zur Verbesserung der Entscheidungssicherheit bei der Eingliederung Behinderter in Werkstätten für Behinderte oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Münster; Siegen: Eigenverlag, 1994.

Lindmeier, Christian: Kinder und Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf. In: Zeitschrift für Heilpädagogik (1999) 5, S. 234-239.

Radatz, Joachim: Konzeptionelle Überlegungen und Projektentwicklung zur nachgehenden Begleitung von Schulabsolventen mit Lernschwierigkeiten. Veröffentlichung im Internet bei bidok 1999. Verfügbar über: <http://bidok.uibk.ac.at/library/radatz-konzept.html> [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].

Radatz, Joachim/Ginnold, Antje: Die Bedeutung von Selbst- und Fremdeinschätzung im beruflichen Interaktionsprozess. In: Feuser, Georg (Hrsg.): Integration heute – Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis. Frankfurt/Main: Peter Lang, 2003, S. 237-255. Verfügbar über: http://www.feuser.uni-bremen.de/texte/Ginnold_Radatz%20_b.pdf [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].

Radatz, Joachim/Bausch, Martina/König, Ferdinand: KOALA – Ein Modell zur betriebsintegrierten Berufsvorbereitung. In: Feuser, Georg (Hrsg.): Integration heute – Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis. Frankfurt am Main: Peter Lang, 2003, S. 275-286.

Radatz, Joachim u.a.: (2004). SprungBRETT Modellprojekt zur Überleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten in das Erwerbsleben. Abschlussbericht. Berlin: ISB gGmbH, 2004. Verfügbar über: http://www.isb-berlin.de/dokument/SprungBRETT_AB_2003.pdf [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].

Radatz, Joachim/König, Ferdinand/Plückhahn, Gabriele/Schmalz Herbert (2004). Gemeinsam Schaffen wir das! Betriebsintegrierte Berufsvorbereitung im Bereich Stadt- und Grünflächenreinigung. Abschlussbericht. Berlin: ISB gGmbH, 2004. Verfügbar über: http://www.isb-berlin.de/dokument/Gemeinsam_schaffen_wir_das_AB_2004.pdf [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].

Schroeder, Joachim/Storz, Michael: Alltagsbegleitung und nachgehende Betreuung. Umriss eines Konzepts zur präventiven Kooperation mit jungen Menschen in erschwerten Lebenslagen. In: Schroeder, Joachim; Storz, Michael (Hrsg.): Einmischungen. Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen. Langenau-Ulm: Armin Vaas, 1994a, S. 10-19.

Schroeder, Joachim/Storz, Michael (Hrsg.): Einmischungen. Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen. Langenau-Ulm. Armin Vaas, 1994b.

Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen/Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport (Hrsg.): Berufsbildungsbericht Berlin 1999. Berlin: Eigenverlag, 1999.

Speck, Otto: Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung. Ein heilpädagogisches Lehrbuch, München, Basel 1993

Storz, Michael/Stein-Siegle, Christine: Alltagsbegleitung konkret. Ein Leitfaden für die Praxis. Langenau-Ulm: Armin Vaas, 1994.

Weinert, Ansfried B.: Organisations- und Personalpsychologie. Weinheim: BeltzPVU, 2004.

Weiß, H.: Lernbehinderung. In: Fthenakis, W.E./Textor, M.R. (Hrsg.): Online-Familienhandbuch, 2001. Verfügbar über: http://familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Behinderung/s_586.html [Datum des Zugriffs: 17.06.2005].