



# Win-Win für Pankow

Betriebliche Integrationspotenziale  
für junge Menschen mit Behinderungen  
erschließen und nutzen

## Evaluationsbericht

(01.10.2011 – 30.09.2014)

Erstellt von Joachim Radatz

Berlin, Oktober 2014

1	Projektansatz	3
2	Fachkräftemangel	4
2.1	Passungsprobleme sind durch betriebsintegrierte Qualifizierungsformen zu vermeiden	4
2.2	Durch die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben wird zur betrieblichen Personalbedarfsdeckung beigetragen	6
3	Selbstbestimmung	8
3.1	Paternalistische und einrichtungsorientierte Hilfen sind mit dem Persönlichen Budget nicht zu vereinbaren	8
3.2	Partizipative und überprüfbare Methoden schaffen Transparenz und verbessern die Verwirklichungschancen selbst gesteckter beruflicher Ziele	10
4	Inklusion	12
4.1	Behinderung darf nicht als das Merkmal einer Person sondern muss als Merkmal einer veränderbaren sozialen Situation oder Lebenslage verstanden werden	14
4.2	Betriebliche Praktika müssen zum obligatorischen Bestandteil des Dualen Lernen für alle Schüler/innen werden	16
4.3	Durch vertragliche Vereinbarungen werden Kooperationsverhältnisse geklärt und abgesichert	20
4.4	Durch die Organisation nachfolgender Unterstützungssysteme werden erreichte Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse stabilisiert	21
4.5	Die zurzeit bestehende Fördersystematik muss überwunden werden	22

Win-Win für Pankow war ein Verbundprojekt, zu dem sich das Berliner Zentrum für Selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderung e. V. (BZSL), Fördern durch Spielmittel e.V. (FdS) und das Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e. V. (BIS) im Rahmen der Ausbildungsoffensive Pankow zusammengeschlossen haben.

Durch dieses Projekt wurden junge Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Arbeitsleben unterstützt. Mit dieser Unterstützung ist es sieben Schulabsolventen mit sonderpädagogischem Förderbedarf gelungen, in eine betriebsintegrierte Qualifizierung einzusteigen, die sie auf betriebliche Ausbildungs- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Qualifizierungsbetrieben vorbereitet. Drei Teilnehmende haben diese Qualifizierung bereits erfolgreich abgeschlossen. Zwei nahmen in ihren Kooperationsbetrieben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf und einer eine Ausbildung. Vier Teilnehmende befinden sich noch in der betrieblichen Berufsvorbereitung und haben sich gute Chancen erarbeitet, um ebenso wie ihre Vorgänger den Übergang in Ausbildung oder Arbeit zu schaffen.

Für die Evaluation von Win-Win für Pankow standen pro Woche durchschnittlich drei Stunden zur Verfügung. Diese von BIS aus Eigenmitteln bereitgestellten Stunden wurden zur Kofinanzierung des Projektes eingesetzt.

Die Ergebnisse der Evaluation dienten der Projektsteuerung, flossen in die Berichtslegung ein und trugen zur inhaltlichen Gestaltung der von Win-Win für Pankow im Rahmen der Pankower Ausbildungsoffensive durchgeführten Themenabende bei.

Der vorliegende Evaluationsbericht wird darauf im Einzelnen jedoch keinen Bezug nehmen. Es werden vielmehr die fachlichen Hintergründe, die im Rahmen der Projektevaluation herausgearbeitet wurden, dargestellt und die Relevanz des Projektansatzes sowie die mit diesem Ansatz erzielten Projektergebnisse im Horizont der aktuellen Fachdiskussion reflektiert. Damit die im Kontext der Projektarbeit relevanten Themen in den Blick geraten, bedarf es jedoch zunächst zumindest einer sehr knappen Vorstellung des Projektansatzes.

## **1 Projektansatz**

Win-win für Pankow hatte sich zum Ziel gesetzt, betriebliche Integrationspotenziale für junge Menschen mit Behinderungen zu erschließen und so zu nutzen, dass

- Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf den bruchlosen Übergang in betriebliche Ausbildung und in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schaffen
- die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung zur Personalbedarfsdeckung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes beiträgt
- Schulen Duales Lernen in Kooperation mit integrationsbereiten Betrieben praktizieren und ihren Schüler/innen dadurch realitätsbezogene und selbstbestimmte Berufswahlentscheidungen ermöglichen

Um dies zu erreichen, galt es, betriebsintegrierte und individuell angepasste Formen der berufsvorbereitenden Qualifizierung zu konzipieren und umzusetzen, die schulisches und nachschulisches Lernen miteinander verbinden und Brücken zwischen der Schule und dem Erwerbsleben bilden.

Die Finanzierung dieser Qualifizierung sollte nicht als Sachleistung sondern durch das Persönliche Budget erfolgen, weil diese relativ neue Leistungsform den angestrebten betriebl-

chen und personenorientierten Zuschnitt ermöglicht und in besonderer Weise geeignet ist, Menschen mit Behinderungen als gleichberechtigte und aktive Partner in die Projektarbeit einzubeziehen.

Diese Beschreibung lässt erkennen, dass die Erfahrungen von Win-Win für Pankow im Hinblick auf die aktuelle Fachdiskussion in den Themenfeldern Fachkräftemangel, Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und Inklusion von Bedeutung sind und über den konkreten Fallbezug hinaus Gewinn versprechen.

Diese Themen werden in den nun folgenden Kapiteln unter Bezugnahme auf den Projektverlauf und die Projektergebnisse diskutiert. Die Überschriften der Unterkapitel werden dabei so formuliert, dass sie Qualitätsstandards oder Forderungen verbalisieren, die bei Projekten zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen Berücksichtigung finden sollten.

## 2 Fachkräftemangel

Im Februar 2010 wurde die von der Prognos AG durchgeführte „Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg“ (Pfeiffer, I. u. a., 2010) veröffentlicht. Danach ist in Berlin ab 2015 mit einem Fachkräftemangel zu rechnen. Nicht gedeckten Bedarf wird es nach den Analysen von Prognos nicht nur in Bezug auf Personen mit einem Hochschulabschluss geben, sondern auch bei Fachkräften, die über einen Berufsabschluss beispielsweise in den Bereichen medizinische Dienste, Krankenpflege, Ernährungsgewerbe sowie Friseurgewerbe und Schönheitspflege verfügen (ebd., S. 91).

In summarischer Betrachtung kommt diese Untersuchung zu dem Schluss, dass in Berlin und Brandenburg „rund 18% der 2,3 Mio. benötigten Erwerbstätigen aller Qualifikationsstufen bis 2030 fehlen werden, wenn keine Maßnahmen zur Reduzierung dieser Arbeitskräftelücke eingeleitet werden“ (ebd. S. 17). Hervorzuheben ist dabei, dass diese Arbeitskräftelücke bis zum Jahr 2020 auch im Hinblick auf Personen besteht, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben (ebd., vgl. S. 89).

### 2.1 Passungsprobleme sind durch betriebsintegrierte Qualifizierungsformen zu vermeiden

Betrachtet man das Verhältnis zwischen gemeldeten offenen Stellen und gemeldeten Arbeitslosen in einer langen Zeitreihe, wird deutlich, dass es zwei grundverschiedene Formen des Fachkräftemangels gibt.

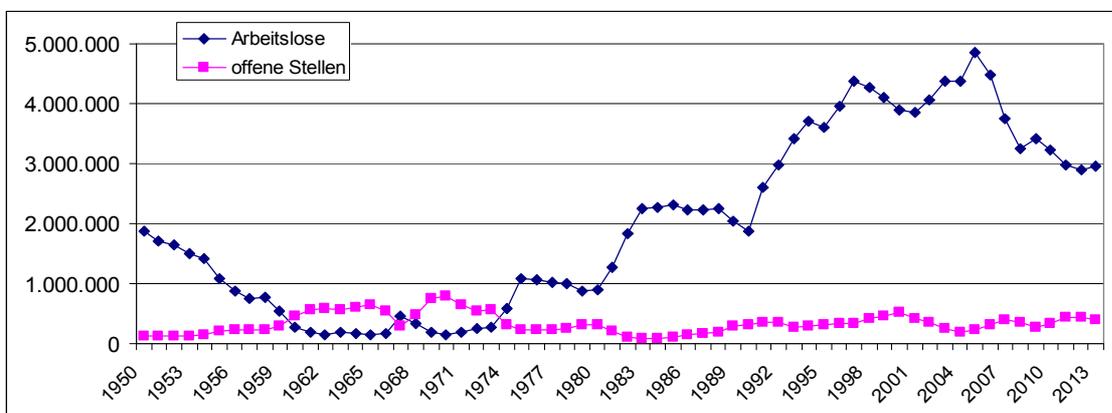


ABB.1: ARBEITSLÖSE UND OFFENE STELLEN IN DEUTSCHLAND (LANGZEITBETRACHTUNG)

Der bundesweite Fachkräftemangel der 1950er und 1960er Jahre war dadurch gekennzeichnet, dass die Anzahl der offenen Stellen höher war als die Anzahl der Arbeitslosen.

Zum Zeitpunkt der Erstformulierung des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ von 2004 ergibt sich ein gänzlich anderes Bild. Zu diesem Zeitpunkt standen mehr als vier Millionen Arbeitslosen gerade einmal rund 280.000 offene Stellen gegenüber. Bezeichnend für den heute identifizierten Fachkräftemangel ist folglich, dass er bei hoher Arbeitslosigkeit besteht (siehe Abb. 1).

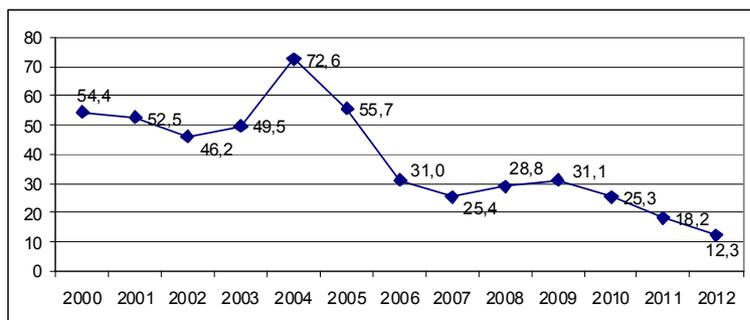


ABB. 2: ARBEITSLOSE PRO OFFENER STELLE

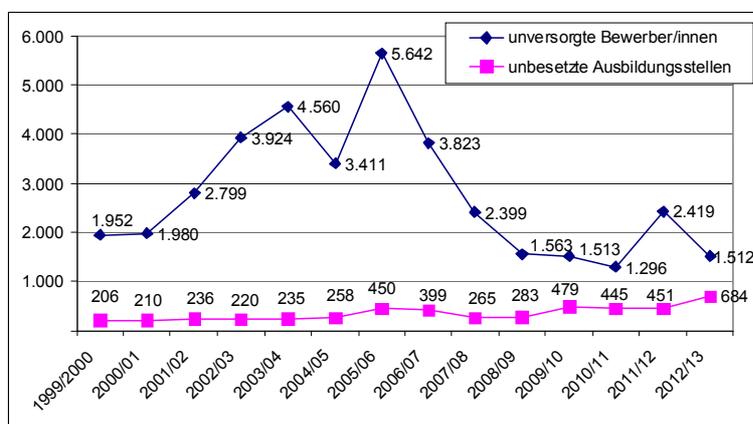


ABB. 3: UNVERSORGTE AUSBILDUNGSPLATZBEWERBER/INNEN UND UNBESetzte AUSBILDUNGSPLATZSTELLEN

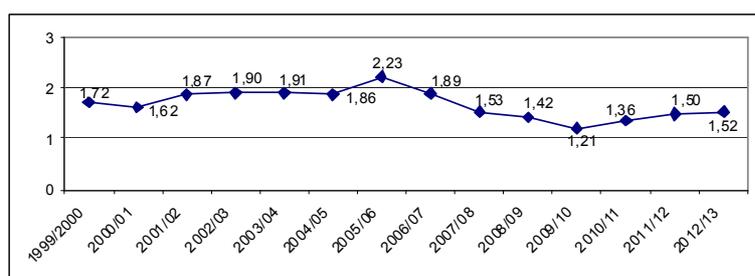


ABB. 4: AUSBILDUNGSPLATZBEWERBER/INNEN PRO AUSBILDUNGSPLATZSTELLE

Zur Kennzeichnung der Berliner Situation haben wir leider keine derartig langen Zeitreihen finden können. Die Darstellung der Entwicklung seit dem Jahr 2000 reicht aber aus, um ein hinreichend klares Bild zu gewinnen.

Nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit standen in Berlin im Jahr 2011 durchschnittlich rund 229.000 arbeitslos gemeldeten Personen knapp 12.600 gemeldete offene Stellen gegenüber. Auf eine offene Stelle kamen demnach etwa 18 Arbeitslose. Im Jahr zuvor waren es jedoch noch rund 25 und 2012 nur noch zwölf. Betrachtet man die Entwicklung im Zeitraum von 2000 bis 2012 wird ein ausgesprochen positiver Trend erkennbar (siehe Abb. 2). Ob sich dieser

Trend fortsetzt, bleibt abzuwarten. Deutlich wird durch diese Zahlen aber auch, dass der Berliner Arbeitsmarkt nach wie vor durch das gleichzeitige Auftreten von Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auf dem Berliner Ausbildungsstellen-

markt. Seit vielen Jahren bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt und Ausbildungsplatzsuchende unversorgt (siehe Abb. 3). Betrachtet man die Entwicklung seit 1999/2000 jeweils zum Stichtag 30. September, zeigt sich auch hier von 2005/06 bis 2010/11 eine gute Entwicklung. In diesem Zeitraum ist die Anzahl der unversorgten Bewerber/innen von über 5.600 auf knapp 1.300 gesunken. Kamen 2005/06 auf eine den Berliner Agenturen für Arbeit gemeldete Ausbildungsstelle noch 2,2 Bewerber/innen, so waren es 2009/10 nur noch 1,2 (siehe Abb. 4).

Diese Zahlen belegen, dass der in Berlin beklagte Fachkräftemangel darauf zurückzuführen ist, dass freie Arbeitsstellen nicht mit Personen besetzt werden, die arbeitslos sind und Ausbildungsstellen offen bleiben, weil es nicht gelingt, junge Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, in das Ausbildungssystem zu integrieren.

Dies kann unterschiedliche Gründe haben. So ist es möglich, dass Arbeitgeber/innen Arbeitslose nicht einstellen oder Betriebe und außerbetriebliche Bildungseinrichtungen vorhandene Ausbildungsstellen nicht besetzen, weil Bewerber/innen nach ihrer Einschätzung nicht die geforderten Qualifikationen mitbringen. Es kann aber auch sein, dass Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende Stellenangebote ablehnen, weil sie sich selbst den geforderten Anforderungen nicht gewachsen fühlen oder andere personenbezogene Gründe der Arbeits- bzw. Ausbildungsaufnahme im Wege stehen. Denkbar ist aber auch, dass Nachfragende mit guten Voraussetzungen und Anbietende, deren Anforderungsprofile genau diesen Voraussetzungen entsprechen, nicht zu einander finden. In den ersten beiden Fällen wären für den Fachkräftemangel Passungsprobleme verantwortlich, die sich aus Diskrepanzen zwischen nachgefragten und angebotenen Qualifikationen ergeben. Im dritten und letzten Fall würde es sich nicht um ein qualifikationsbezogenes Problem sondern um ein Problem der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung handeln.

Die von Win-Win für Pankow konzipierte und umgesetzte Vorgehensweise erwies sich aus folgenden Gründen geeignet, die dargestellten Passungsprobleme zu überwinden:

- In betrieblichen Orientierungs- und Erprobungspraktika wurde überprüft, ob die Inhalte und Anforderungen der Qualifizierung den beruflichen Wünschen und Fähigkeiten der Berufseinsteiger entsprechen. Alle sieben Budgetnehmer haben diese Möglichkeit genutzt und Qualifizierungsbetriebe gefunden, die zu ihnen passen.
- Die berufsvorbereitende Qualifizierung war der Übernahme in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vorgeschaltet und ist in Betrieben erfolgt, die bereit dazu waren, ihre Anforderungen den Qualifizierungs- und Unterstützungsbedürfnissen der Berufseinsteiger anzupassen.
- Betriebe und Berufseinsteiger konnten bei der Qualifizierung bedarfsgerecht unterstützt werden, weil es durch individualisierte Budgetgestaltung gelungen ist, entsprechende Ressourcen bereitzustellen und zu nutzen. Überforderungen der Berufseinsteiger und ihrer betrieblichen Anleiter/innen wurden auf diese Weise vermieden.
- Die Qualifizierung wurde auf den jeweils konkreten Personalbedarf des qualifizierenden Betriebes ausgerichtet. Eine fehlgeleitete nicht am Fachkräftebedarf des Unternehmens orientierte Qualifizierung war damit ausgeschlossen.

## **2.2 Durch die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben wird zur betrieblichen Personalbedarfsdeckung beigetragen**

Die Möglichkeit, dem Fachkräftemangel durch die betriebliche Integration von jungen Menschen mit Behinderung zu begegnen, bleibt in der Prognos-Studie unerwähnt. Der Feststellung, dass „eine wachsende Zahl freier Stellen am Ausbildungsmarkt unbesetzt“ bleibt und insbesondere „benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund [...] kaum die Chance auf einen Ausbildungsplatz im dualen System“ haben, wird lediglich der Hinweis angefügt, dass letzteres – also die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für Berlin von besonderer Bedeutung ist (ebd., S. 212).

Auch in der Erstformulierung des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ von 2004<sup>1</sup>, fanden Menschen mit Behinderungen keine Erwähnung. Das änderte sich 2007 als man die Fortführung dieses Paktes beschloss und u. a. zugesichert wurde, dass die Bundesagentur für Arbeit, „ausbildungsbegleitende Hilfen [...] insbesondere auch zugunsten von [...] behinderten und schwerbehinderten jungen Menschen“ ausweiten wird. „Zudem gilt den Paktpartnern“, so wird weiter ausgeführt, „ein besonderes Augenmerk der Schaffung von mehr betrieblichen Ausbildungsplätzen für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche“ (ebd., S. 4f). In der vorerst letzten bis 2014 gültigen Fassung heißt es unter der Überschrift „Alle Potenziale erschließen“ in fettgedruckten Lettern: „Die Paktpartner wollen lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche sowie behinderte und schwerbehinderte junge Menschen individuell unterstützen und fördern“ (ebd., S. 9).

In der 2011 getroffenen Berliner „Vereinbarung zur Nachwuchskräfteversicherung für Unternehmen durch Ausbildung“<sup>2</sup> werden Menschen mit Behinderungen unter der Überschrift „Unternehmen für Jugendliche mit Startschwierigkeiten aufschließen“ als eine Zielgruppe herausgehoben. Nach der Festlegung, dass Betrieben „Hilfestellungen bei der Erstellung von künftigen Anforderungsprofilen für die Besetzung ihrer Ausbildungsstellen angeboten werden“ sollen, wird betont, dass dies „insbesondere für Jugendliche, die bisher keine bzw. kaum Chancen auf dem Ausbildungsmarkt hatten, wie z.B. Jugendliche ohne Schulabschluss, mit Lern- und/oder Sprachdefiziten, aber auch für junge alleinerziehende Frauen/Männer oder beispielsweise Jugendliche mit Behinderungen“ gilt (ebd., S. 6f). Nicht zuletzt weist auch der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen darauf hin, dass Unternehmen „sich – im eigenen Interesse – mehr der Gruppe der Menschen mit Behinderungen zuwenden“ müssen (2013, S. 25). Ganz ähnlich äußert sich der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB, 2013, S. 7).

Menschen mit Behinderungen sind in den letzten Jahren also zunehmend in den Fokus der Fachdiskussion um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel gerückt. Win-win für Pankow griff diese Entwicklung konstruktiv auf. Das Vorhaben, dem Fachkräftemangel von Berliner Betrieben durch die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu begegnen, entspricht den Forderungen aus Politik und Wirtschaft.

Dass Berliner Betriebe bereit sind, dabei mit zu machen, zeigte sich insbesondere daran, dass es dem Projekt relativ schnell gelungen ist, acht betriebliche Qualifizierungsplätze zur Vorbereitung auf eine Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in unterschiedlichen Branchen zu akquirieren. Wie vorgesehen, wurden für diese Qualifizierungsplätze Anforderungsprofile erstellt, die als Grundlage für die dann ebenfalls erfolgten Ausschreibungen dienten. Es gelang dem Projekt jedoch nicht, diese Qualifizierungsplätze mit dem konzipierten Verfahren zu besetzen. Dies führte zu einer ausgesprochen schwierigen Situation, die letztlich durch eine veränderte Vorgehensweise bewältigt werden konnte.

---

<sup>1</sup> Unterzeichnet wurde dieser Pakt am 16. Juni 2004 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks, dem Bundesverband der Deutschen Industrie und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag

<sup>2</sup> Diese Vereinbarung wurde am 26.01.2011 unterzeichnet vom Regierenden Bürgermeister, dem Senat für Integration, Arbeit und Soziales, dem Senat für Wirtschaft, Technologie und Frauen, dem Senat für Bildung, Wissenschaft und Forschung, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer Berlin, der Handwerkskammer Berlin, der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V. und dem Deutschen Gewerkschaftsbund, Bezirk Berlin-Brandenburg.

Dennoch blieben sieben der acht ausgeschriebenen Qualifizierungsplätze unbesetzt, was die Betriebsakquisiteure/innen in die ausgesprochen unangenehme Lage versetzte, dies den integrationsbereiten Betrieben verständlich zu machen. Die genaueren Umstände, die diese Situation herbeigeführt haben, werden in Kapitel 4.2 dargestellt. Hier ist jedoch zu betonen, dass von betrieblicher Seite alles getan wurde, um die von Win-Win für Pankow ursprünglich vorgesehene Vorgehensweise zu realisieren. Aus ihrer Perspektive war sie zielführend.

### **3 Selbstbestimmung**

„Selbst zu bestimmen heißt, auszuwählen und Entscheidungen zu treffen!“. Unter dieser Überschrift haben Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Duisburger Erklärung (1994) ihre Vorstellungen von einem selbstbestimmten Leben formuliert. Im Einzelnen heißt es dort:

„Wir möchten die Wahl haben, in welche Schule wir gehen: zusammen mit Nichtbehinderten in die allgemeine Schule oder in die Schule für Geistigbehinderte. Wir möchten die Wahl haben, wo und wie wir wohnen: mit den Eltern, zu zweit oder mit Freunden, im Wohnheim, in einer Außenwohngruppe oder Wohngemeinschaft. Es soll auch Betreutes Wohnen geben. Wir möchten mehr Mitbestimmung bei der Arbeit – in der Werkstatt für Behinderte oder in anderen Betrieben. Wir wollen richtige Arbeitsverträge. Wir möchten soviel Geld verdienen, wie man zum Leben braucht. Wir möchten überall dabei sein! Im Sport, in Kneipen, im Urlaub, wie jeder andere auch. Wir möchten über Freundschaft und Partnerschaft selbst entscheiden. Es soll leichter sein, sich zu treffen oder sogar zusammenzuleben.“

Diese Formulierungen stimmen weitgehend mit der Definition der Independent Living Bewegung überein:

„Selbstbestimmt leben heißt, Kontrolle über das eigene Leben zu haben, basierend auf der Wahlmöglichkeit zwischen akzeptablen Alternativen, die die Abhängigkeit von den Entscheidungen anderer bei der Bewältigung des Alltags minimieren. Das schließt das Recht ein, seine eigenen Angelegenheiten selbst regeln zu können, an dem öffentlichen Leben der Gemeinde teilzuhaben, verschiedenste soziale Rollen wahrnehmen und Entscheidungen fällen zu können, ohne dabei in die psychologische oder körperliche Abhängigkeit zu geraten“ (zit. nach Schönwiese, 2003, S. 1).

#### **3.1 Paternalistische und einrichtungsorientierte Hilfen sind mit dem Persönlichen Budget nicht zu vereinbaren**

Der Gesetzgeber folgte den oben wiedergegebenen Vorstellungen von Menschen mit Behinderungen zunächst mit der 1994 durchgesetzten Ergänzung von Artikel 3 des Grundgesetzes um den Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“. Sieben Jahre danach trat im Juli 2001 das Sozialgesetzbuch IX zur „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ in Kraft. „Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ (ebd., § 1) wurden damit als die Ziele bestimmt, an denen die Leistungen zur Teilhabe, auf die Menschen mit Behinderungen einen Anspruch haben, auszurichten sind. Ihnen wird bei „der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe“ ein Wahlrecht eingeräumt, nach dem den „berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen“ wird (§ 9 Abs.1 SGB IX).

Im März 2009 ratifizierte die Bundesregierung das „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-BRK). Danach sind wir heute durch internationales Recht verpflichtet, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (Artikel 1). Die Achtung der „Individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen“ (Artikel 3) gehört dabei zu den Grundsätzen.

Seit Anfang 2008 haben behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen gemäß § 17 SGB IX einen Rechtsanspruch darauf, dass ihnen zustehende Leistungen zur Teilhabe nicht nur in Form der Sachleistung, sondern auch in der Leistungsform des Persönlichen Budgets ausgeführt werden, sofern sie dies wünschen. Bei der Sachleistung erhalten sie die Unterstützung von einer Einrichtung (z. B. einer Werkstatt für Behinderte Menschen). Das Geld für diese Leistung wird vom Leistungsträger – beispielsweise der Bundesagentur für Arbeit – dieser Einrichtung zur Verfügung gestellt. Mit dieser Transaktion hat der Leistungsempfänger – also der Mensch mit Behinderung – nichts zu tun. Bei der Leistungsform des Persönlichen Budgets ändern sich diese Verhältnisse grundlegend, weil Leistungsberechtigte das für ihre Unterstützung notwendige Geld selbst erhalten. Mit diesem Geld können sie sich die Leistungen von Einrichtungen oder Personen ihrer Wahl einkaufen und die eigene Unterstützung selbst organisieren. Durch das Persönliche Budget werden Menschen mit Behinderungen zu Kunden mit eigener Kaufkraft und gewinnen die damit verbundene Selbstbestimmung.

Das Persönliche Budget ist mit großen Erwartungen eingeführt worden. „Mit der Entscheidung für das PersB“; so die Bundesagentur für Arbeit, „bringen sich behinderte Menschen

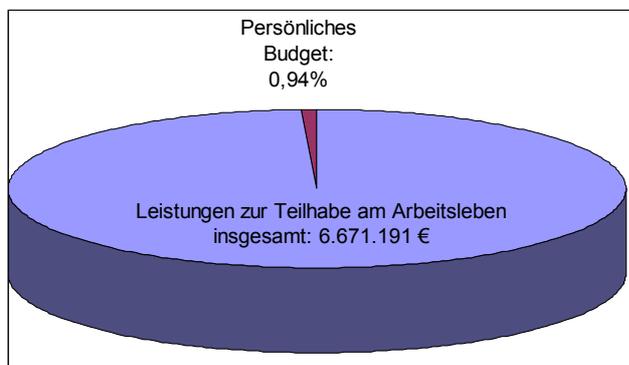


ABB. 5: ANTEIL DER BUDGETFINANZIERTEN LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AM ARBEITLEBEN IN BERLIN

initiativ, aktiv und eigenverantwortlich in den Teilhabe- und Integrationsprozess ein. Das lässt erwarten, dass mit PersB bei gleichem Mitteleinsatz eher überdurchschnittliche Integrationsergebnisse (Wirkung) erzielt werden können“ (HEGA 05/08 - 05, S. 1).

Dass das Persönliche Budget diese Erwartungen erfüllen kann, wurde belegt (Blesinger, B., 2009; Radatz, J., Bausch, M., Humpert-Plückhahn, G., 2012). Allerdings wird diese neue Leistungsform bis-

lang eher selten praktiziert. Nach den statistischen Angaben der Bundesagentur für Arbeit betrug der Anteil der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die von der Bundesagentur in Form des Persönlichen Budgets finanziert werden, im Juli 2014 gerade einmal 0,94% des Gesamtvolumens (siehe Abb. 5).

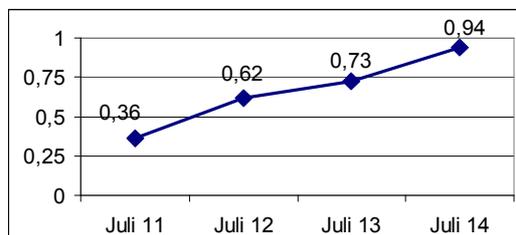


ABB. 6: ANTEIL DER BUDGETFINANZIERTEN LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AM ARBEITLEBEN IN BERLIN

Festzustellen ist aber auch, dass sich dieser Anteil im Verlauf von vier Jahren nahezu verdreifacht hat (siehe Abb. 6) und dass Berlin mit dem im Juni 2014 erreichten Anteil deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 0,42 % liegt.

Es liegt auf der Hand, dass durch die mit dem Persönlichen Budget erreichte Veränderung der Bezahlungsumstände das Machtgefälle in helfenden Beziehungen zumindest reduziert wird und Menschen mehr Kontrolle über ihr eigenes Leben erreichen. Sollten Budgetnehmer/innen mit der Unterstützung, die sie bezahlen, unzufrieden sein, können sie den Geldhahn zu drehen und nach anderen Auftragnehmer/innen suchen. Folglich ist das Persönliche Budget in besonderer Weise geeignet, das von Menschen mit Behinderungen geforderte und vom Gesetzgeber kodifizierte Recht auf Selbstbestimmung zu realisieren.

Indem das Projekt Win-Win für Pankow, diese Finanzierungsform nutzte, diente es dem Recht auf Selbstbestimmung. Die dazu notwendige Antragstellung erwies sich allerdings als zeitaufwändig und in einem Fall auch als problematisch. In keinem Fall gab es jedoch derartig große Schwierigkeiten wie sie bei den ersten Umsetzungsversuchen dieser Leistungsform aufgetreten sind und über die an anderer Stelle berichtet wurde (Radatz, J.; Bausch, M.; Humpert-Plückhahn, G., 2013). Für das im Verhältnis dazu unkomplizierte Antragsverfahren im Rahmen von Win-Win für Pankow hat unter anderem auch beigetragen, dass BIS mit der Trägeranerkennung nach AZAV als Erbringer von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen zertifiziert worden ist.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit trug Win-Win für Pankow dazu bei, die relativ neue Form der Finanzierung bekannt zu machen. Zu nennen sind hier insbesondere die zwei vom Projekt veranstalteten Themenabende, die Filmvorführung von „Wer wagt gewinnt“, die in einfacher Sprache verfasste und mit Visualisierungen hinterlegte Power-Point-Präsentation zum Persönlichen Budget sowie die zum Zeitpunkt des Evaluationstextes noch nicht fertig gestellte Broschüre zu einem best practice Beispiel.

### **3.2 Partizipative und überprüfbare Methoden schaffen Transparenz und verbessern die Verwirklichungschancen selbst gesteckter beruflicher Ziele**

Die Umsetzung des Persönlichen Budgets führt allein aufgrund der damit verbundenen Bezahlungsumstände zu einer an den Vorstellungen der Budgetnehmer/innen orientierten und damit partizipativen Arbeitsweise. Partizipative Arbeitsweisen bieten aber für sich genommen keine Gewähr dafür, dass die Teilhabewünsche von Menschen mit Behinderungen tatsächlich auch realisiert werden können. In Zusammenarbeit mit diesen Menschen sind subjektzentrierte Unterstützungsprogramme zu entwickeln und umzusetzen, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung führen. Dazu bedarf es Methoden die sowohl partizipativ als auch wirksam sind und die Verwirklichungschancen selbst gewählter Ziele verbessern.

Zu berücksichtigen ist dabei, dass Methoden, die dazu beitragen, die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen, nicht in einem widerspruchsfreien Raum operieren und bei ihrer Umsetzung vielfältige und weitreichende Spannungen zu erwarten sind. So ist es beispielsweise möglich, dass die beruflichen Wünsche junger Menschen nicht zu ihren beruflichen Fähigkeiten passen, weil das, was sie anstreben, außerhalb ihrer Reichweite liegt. Es kann aber auch sein, dass junge Menschen den Anforderungen des angestrebten Berufes durchaus gewachsen wären, es für diesen Beruf aber so gut wie keine Nachfrage gibt und eine erfolgreich abgeschlossene Qualifizierung mit hoher Wahrscheinlichkeit ins Leere führen würde. Darüber hinaus ist nicht auszuschließen, dass das Erlernen und Ausüben eines gewünschten Berufes Unterstützungsleistungen erfordert, die das verfügbare Unterstützungssystem überfordern oder die jungen Menschen selbst, weil sie das dazu notwendige Maß an Unterstützung nicht annehmen können oder nicht annehmen wollen.

Folglich bedarf es einer Methode, die den konstruktiven Umgang mit den angedeuteten Widersprüchen ermöglicht und dazu beiträgt, den Weg zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben nach Maßgabe des Einzelfalls auszugestalten. Die von Win-Win für Pankow umgesetzte „Dialogische Förderplanung“ (Radatz, J., Ginnold, A., 2003 ; Radatz, J., König, F. u. a.; 2005. ISB, 2006) erwies sich als geeignet, diese Ansprüche zu erfüllen.

Gespräche mit dem jungen Menschen und seinen Bezugspersonen bilden dabei den Ausgangspunkt. In ihnen werden die beruflichen Wünsche und individuellen Motive ermittelt, die zu diesen Wünschen führen. Ggf. bereits vorliegende, in betrieblichen Praktika gewonnene berufliche Erfahrungen finden in diesen Gesprächen besondere Berücksichtigung.

Damit weiterführende Feststellungen nicht losgelöst von der Alltagswelt des Arbeitslebens erfolgen, bilden Erprobungs- und Orientierungspraktika in Betrieben, die im gewünschten Beruf bzw. Berufsfeld ausbilden, den dazu notwendigen Bezugspunkt.

Auf Grundlage der im Arbeitsalltag gewonnenen Erfahrungen beurteilen die jungen Menschen ihre beruflichen Fähigkeiten ebenso wie ihre betrieblichen Anleiter/innen. Dazu werden standardisierte Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen eingesetzt, die von BIS entwickelt und in langjähriger Praxis erprobt worden sind.

Hat sich im betrieblichen Orientierungs- und Erprobungspraktikum herausgestellt, dass Person und Betrieb zueinander passen und die Zusammenarbeit mit dem Ziel der Übernahme in ein betriebliches Ausbildungs- oder sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt wird, werden die Arbeitsaufgaben, deren kompetente Ausführung angestrebt wird, detailliert beschrieben und in einer Aufgabenliste systematisiert. Diese Aufgabenliste wird mit einer Beurteilungsskala versehen, die die Einschätzungen der erreichten fachpraktischen Kompetenzen der Berufseinsteiger/innen durch die Betriebe und die Berufseinsteiger/innen selbst ermöglichen.

Die auf diese Weise entwickelten tätigkeitsorientierten Curricula stellen zusammen mit den standardisierten Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen das Instrumentarium zur Evaluation und Planung der von Win-Win für Pankow initiierten und unterstützten individuellen Qualifizierungs- und Integrationsverläufe bereit.

Selbst- und Fremdeinschätzungen wurden in vertraulichen Einzelgesprächen ausgewertet. Die Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen diesen Einschätzungen (individuelle Einschätzungsverhältnisse) boten dabei sehr konkrete und für die Budgetnehmer nachvollziehbare Inhalte. In den Auswertungsgesprächen wurde die „Auseinandersetzung um die zutreffende Einschätzung“ (Schroeder, J.; Storz, M., 1994) zur konkreten Praxis. Aus der

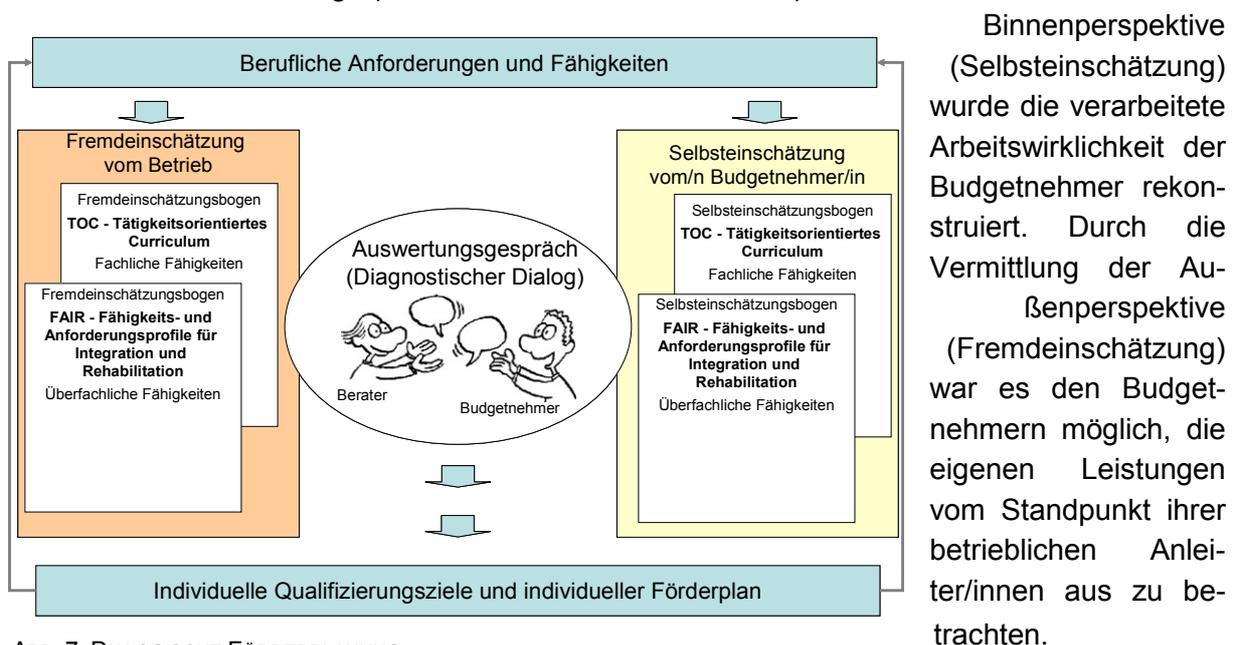


ABB. 7: DIALOGISCHE FÖRDERPLANUNG

Binnenperspektive (Selbsteinschätzung) wurde die verarbeitete Arbeitswirklichkeit der Budgetnehmer rekonstruiert. Durch die Vermittlung der Außenperspektive (Fremdeinschätzung) war es den Budgetnehmern möglich, die eigenen Leistungen vom Standpunkt ihrer betrieblichen Anleiter/innen aus zu betrachten.

Die Auswertungsgespräche halfen den Budgetnehmern, ihre beruflichen Fähigkeiten realitätsnah einzuschätzen und damit eine zentrale Kompetenz für eine Tätigkeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erwerben. Darüber hinaus waren sie geeignet, um die Budgetnehmer als mitverantwortliche Akteure in die Planung und Beurteilung ihrer Lern- und Integrationsprozesse einzubeziehen, was im Hinblick auf die Verwirklichung von Partizipation und Selbstbestimmung von entscheidender Bedeutung ist.

Bei der Besprechung der individuellen Einschätzungsverhältnisse handelt es sich um ein Verfahren, mit dem die einseitige Zuschreibung von beruflichen Fähigkeiten oder Defiziten vermieden und starre Wahrnehmungsmuster aufgebrochen werden. Indem die Perspektivität sozialer Wahrnehmungsprozesse bewusst und produktiv in den diagnostischen Prozess integriert wurde, ist es gelungen, realisierbare berufliche Perspektiven mit den Budgetnehmern gemeinschaftlich zu entwickeln und die zu ihrer Realisierung notwendigen Unterstützungsleistungen personensorientiert zu planen.

Der Diagnostische Dialog schließt mit einer Vereinbarung über die Ziele und Inhalte der bis zum nächsten Auswertungsgespräch umzusetzenden Arbeitsschritte und Unterstützungsleistungen ab. Seine Ergebnisse werden dokumentiert und das nächste Auswertungsgespräch terminiert.

#### **4 Inklusion**

Dem Leitbild einer inklusiven Gesellschaft kommen wir näher, wenn mehr Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf der Einstieg in das Erwerbsleben gelingt und sie dadurch ihren Lebensunterhalt durch Arbeit sichern können. Die ältesten uns bekannten und im Übrigen sehr erfolgreichen Ansätze, den bruchlosen Übergang von Schüler/innen mit Behinderungen in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes durch individuelle Unterstützungsprogramme zu fördern, wurden in Baden-Württemberg Anfang der 1970er Jahre gestartet und von Reiner Trost und Simone Schüller 1992 unter dem Titel „Beschäftigung von Menschen mit Geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ ausführlich beschrieben. In Berlin hat man 1988 damit begonnen, den Übergang von Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in das Arbeitsleben durch eine kontinuierliche und individuelle Begleitung zu unterstützen. Antje Ginhold hat diesen Anfang mit den sich anschließenden Entwicklungen in ihrem Buch „Schulende – Ende der Integration“ (2000) sehr genau dokumentiert. Auch in Berlin kann man also auf eine 25-jährige Tradition in diesem Bereich zurückblicken. Auf der Internetseite von BIS ist eine ganze Reihe von Projektberichten abgelegt, die damit in Verbindung stehen.

Diese Hinweise deuten an, dass Veränderungen, die zum Teil recht leichtfertig mit dem großen von Thomas S. Kuhn 1962 geprägten Begriff „Paradigmenwechsel“ belegt werden, oft besser als Aspekte eines bisweilen sehr mühsamen sozialen Wandels zu verstehen sind, der sich mittlerweile seine eigene Tradition geschaffen hat. Bleibt diese Tradition unberücksichtigt besteht die Gefahr einer Projektmacherei, durch die „alter Wein in neuen Schläuchen“ als Innovation verkauft wird und bereits erprobte Arbeitsansätze nicht ausgebaut oder alte Fehler wiederholt werden. Auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft kommt man dann nicht weiter; man tritt auf der Stelle.

Dass auf diesem Weg noch viel zu leisten ist, zeigen Fakten, die Menschen mit Behinderungen als eine sozial benachteiligte Personengruppe kennzeichnen. So liegt die spezifische Arbeitslosenquote von Menschen mit einer Schwerbehinderung um knapp sechs Prozent-

punkte über der allgemeinen (BMAS, 2013, S. 143), führt eine Behinderung oftmals zu Armut (BRK-Allianz, 2013, S. 69) und sind Menschen mit Behinderungen häufiger von Gewalt betroffen als Menschen ohne Behinderungen (ebd., S. 13, S. 30ff).

Im Jahr 2010 wurden in Berlin im 7.805 Personen abseits des allgemeinen Arbeitsmarktes in Werkstätten für Behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt (Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales, 2011, vgl. S. 69). 1.632 Menschen mit Behinderungen fanden auch hier keinen Zugang und besuchen in Fördergruppen, die einer WfbM angegliedert sind oder Tagesförderstätten, die ihnen eine tagesstrukturierende Beschäftigung ermöglichen (ebd., vgl. S. 70). Darüber hinaus gibt es in Berlin 603 Personen, die das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht haben und ein Angebot zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung (ABFB) wahrnehmen, das ihr Wohneinrichtungsträger erbringt, wodurch in vielen Fällen nicht einmal das „Zwei-Milieu-Prinzip“ (Trennung zwischen Wohnen und Beschäftigung) gewahrt zu sein scheint (Abgeordnetenhaus Berlin, 2014, vgl. S. 1).

Diese Situation ist nicht mit der UN-BRK zu vereinbaren. Denn nach Artikel 27 dieser Konvention geht es nicht lediglich darum, ob eine Person einer Beschäftigung nachgeht, sondern darum, ob diese Beschäftigung „in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen“ worden ist.

Andererseits wird man kaum erwarten können, dass ein Arbeitsmarkt, der allen Menschen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bietet, schnell und ohne größere Widerstände zu erreichen sein wird. Inklusion stellt sich als eine Aufgabe dar, „die in einer Gemeinschaft vorhandenen Formen von Vielfalt zu erkennen, wertzuschätzen und zu nutzen“ (Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, o. J., S.1) und ist als ein Prozess zu verstehen, in dem wir uns konsequent an dieser Leitidee orientieren und an die wir uns kontinuierlich annähern, selbst wenn wir sie nie vollständig erfüllen können (ebd., vgl. S.3). Win-Win für Pankow passt zu dieser Leitidee und hat sich auf den Weg gemacht, ihr näher zu kommen.

Indem das Projektteam aus Mitarbeiter/innen ohne und mit Behinderung bestand, die gleichberechtigt zusammenarbeiteten, konnte Inklusion für einen durch die Projektlaufzeit befristeten Zeitraum zur gelebten Praxis und Diversität als gewinnbringendes Merkmal einer Arbeitsorganisation nutzbar werden.

Im Hinblick auf den Personenkreis, der das Projekt für sich nutzen konnte, wurde diese Diversität nicht erreicht. Alle Projektteilnehmenden waren junge Männer im Alter zwischen 16 und 21 Jahren. Alle hatten Lernschwierigkeiten, wobei drei dem Förderschwerpunkt Lernen und vier dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung zugeordnet waren. Ein Budgetnehmer hatte aufgrund seiner Gehörlosigkeit zusätzlich den Förderschwerpunkt Hören. Bei sechs Budgetnehmern wurde vom Versorgungsamt eine Behinderung (GdB) festgestellt. Jeweils zwei Budgetnehmern wurde ein GdB von 50 und 70 attestiert, jeweils einem ein GdB von 80 und 100.

Indem sich das Projekt ausschließlich an Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf richtete, waren junge Menschen ohne Behinderungen ausgeschlossen. Dass jedoch weder junge Frauen noch Personen mit den Förderschwerpunkten „Körperlich-motorische Entwicklung“, „Soziale und emotionale Entwicklung“ sowie „Sehen“ keinen Zugang fanden, kann nicht auf den spezifischen Zuschnitt der Zielgruppe zurückgeführt werden.

Mit Bezug auf Schüler/innen mit dem Förderschwerpunkt „Sehen“ ist festzustellen, dass es sich dabei um eine verhältnismäßig kleine berlinweit nicht einmal 400 Personen umfassende Gruppe handelt, die zudem überwiegend an Sonderschulen außerhalb von Pankow unterrichtet wird, sodass sie für das Projekt so gut wie nicht erreichbar waren.

Im Hinblick auf Schüler/innen mit dem Förderschwerpunkt „Körperlich-motorische Entwicklung“ wird vom BZSL vorgetragen, dass für diesen Personenkreis der Übergang in ein Berufsbildungswerk sehr stark vorgezeichnet ist und sowohl bei den Schüler/innen selbst als auch bei ihren Eltern besonders große Ängste bestehen, diesen zunächst sehr sicheren Weg zu verlassen. Um daran etwas zu verändern, sind folglich größere Anstrengungen notwendig als sie mit den im Projekt verfügbaren Ressourcen möglich waren. Besonders wichtig ist dabei, dass diese Anstrengungen nicht in den Abschlussklassen einsetzen wie es von Projektansatz her geplant war, sondern deutlich früher. Auch ist die barrierefreie Gestaltung eines Arbeitsplatzes erst mit einem gesicherten Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis förderfähig, so dass die Betriebssuche für die Erprobungspraktika eine besondere Herausforderung darstellt.

Hinsichtlich der mangelnden Teilnahme von Schüler/innen mit dem Förderschwerpunkt „Soziale und emotionale Entwicklung“ kann lediglich die ungeprüfte Annahme vermutet werden, dass dieser Personenkreis eher als sozial benachteiligt und weniger als von Behinderung bedroht oder von Behinderung betroffen betrachtet wird und deshalb in der Fördersystematik der Jugendberufshilfe zugeordnet wird. Gänzlich im Unklaren ist geblieben, warum es nicht gelungen ist, junge Frauen für die Angebote von Win-Win für Pankow zu interessieren.

Festzuhalten ist, dass es sich bei Win-Win für Pankow nicht aufgrund seiner Zielgruppengestaltung um ein inklusives Projekt handelte, sondern aufgrund seiner Teamzusammensetzung und Zielstellung. Im Folgenden werden wesentliche Ansatzpunkte von Win-Win für Pankow aufgezeigt, die Menschen mit Behinderungen und Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes befähigen auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt voranzukommen.

#### **4.1 Behinderung darf nicht als das Merkmal einer Person sondern muss als Merkmal einer veränderbaren sozialen Situation oder Lebenslage verstanden werden**

Alle Bemühungen für Inklusion sind von dem Optimismus getragen, dass soziale Verhältnisse veränderbar sind. Sie folgen einer Tradition, in der Behinderung als ein soziales Phänomen begriffen wird, das nur zu verstehen ist, wenn das Wechselverhältnis zwischen den Merkmalen eines Menschen und den sozialen Bedingungen, unter denen er lebt, betrachtet wird. Publikationen wie „Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen“ (Goffman, E., dt. 1967) und „Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität“ (ders. dt. 1972) aber auch der „Behinderten-Report“ von Ernst Klee (1974) lenkten schon vor langer Zeit die Aufmerksamkeit auf die kommunikativen und institutionellen Praktiken, mit und unter denen Menschen mit Behinderungen ihr Leben führen.

Für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung ist das in den USA und Kanada entwickelte Konzept der Unterstützten Beschäftigung ein Meilenstein. Mit der Vorstellung, dass alle Menschen mit Behinderung unabhängig von der Art und Schwere ihrer Beeinträchtigung eine bezahlte Beschäftigung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erreichen können, wenn sie die dazu notwendigen Hilfen erhalten, ist dieses Konzept auf einen inklusiven Arbeitsmarkt ausgerichtet. Das vielleicht wichtigste Kernelement der Unterstützten Beschäftigung ist das Prinzip, erst zu platzieren und dann zu qualifizieren. Damit wird

die in Deutschland noch immer weitgehend praktizierte Form beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen (erst qualifizieren, dann platzieren) vom Kopf auf die Füße gestellt. Es ist offensichtlich, dass Win-Win für Pankow diesem Ansatz folgte, der zurzeit wohl am gelungensten in Stefan Dooses Buch „Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht“ von 2012 vorgestellt wird und hier nicht im Einzelnen besprochen werden soll. Herauszuheben ist an dieser Stelle jedoch, dass im Konzept der Unterstützten Beschäftigung nicht die behinderungsbedingte Einschränkung einer Person, sondern der Mangel an Unterstützung zur Ausgrenzung führt.

Mit dem Slogan „Behindert ist man nicht. Behindert wird man“ wurde dieser Zusammenhang von der „Aktion Grundgesetz“ im Nachgang zum bereits oben besprochenen Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes auf eine griffige Formel gebracht. Dieser Slogan weist zum einen auf die soziale Bedingtheit von Behinderung und auf die gesellschaftliche Verantwortung, die mit Behinderung verbunden ist, hin. Zum anderen beinhaltet die Formulierung „Behindert wird man“ ein zeitliches Moment, das den Prozess des Behindertwerdens heraushebt und Behinderung nicht als etwas Feststehendes sondern als etwas Wandelbares charakterisiert.

Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle, weil sie als allgemein anerkanntes und wissenschaftlich fundiertes System, unter anderem auch das, was der Slogan der Aktion Grundgesetz beinhaltet, akribisch ausbuchstabiert.

Nach der ICF ist Behinderung „ein Oberbegriff für Schädigungen (Funktionsstörungen, Strukturschäden), Beeinträchtigungen der Aktivität und Beeinträchtigung der Partizipation [Teilhabe]“ (DIMDI, 2005, S. 145). Sie „ist gekennzeichnet als das Ergebnis oder die Folge einer komplexen Beziehung zwischen dem Gesundheitsproblem eines Menschen und seinen personbezogenen Faktoren einerseits und den externen Faktoren, welche die Umstände repräsentieren, unter denen das Individuum lebt, andererseits“ (ebd., S. 22).

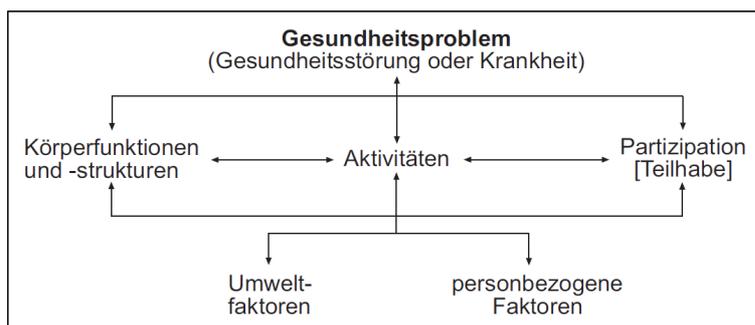


ABB. 8: WECHSELWIRKUNGEN ZWISCHEN DEN KOMPONENTEN DER ICF (EBD., S. 23)

Wesentlich ist, dass die ICF „bezüglich der Ätiologie eine unabhängige Position“ einnimmt, so dass Forscher mit Hilfe geeigneter wissenschaftlicher Methoden kausale Schlüsse ziehen können“ (ebd., S. 10). Behinderung wird nicht auf die Schädigung einer Person zurückgeführt, die Einschränkungen ihrer Aktivitäten nach sich zieht, um dann eine Beeinträchtigung ihrer Teilhabe zu bewirken.

Indem die Komponenten dieses Modells in einem interdependenten Zusammenhang stehen (siehe Abb. 8), lässt es unterschiedliche Konstruktionen zu. Soziale Isolation – also eine Beeinträchtigung der Teilhabe – kann nach diesem Modell zu Schädigungen führen und eine durch Isolation bedingte Schädigung die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft oder am Arbeitsleben beeinträchtigen.

Aus der Alltagserfahrung wissen wir, dass die materielle und soziale Umwelt, in die unser Leben eingebettet ist, für uns förderlich oder hinderlich und sogar bedrohlich sein kann. Ein

funktionierender öffentlicher Personennahverkehr sichert unsere Mobilität. Bricht er zusammen, sind wir darin eingeschränkt. Ein Diabetiker benötigt Insulin. Ist es für ihn nicht verfügbar, kann es tödlich für ihn sein. Durch Contergan wurden schwere körperliche Schädigungen verursacht. Doch auch die sozialen Bedingungen können den Weg zur selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe durch Barrieren verstellen oder sich auf diesem Weg als hilfreich und förderlich erweisen. Diskriminierende Äußerungen und soziale Anerkennung, unangemessene oder angemessene soziale Erwartungen, verweigerter Unterstützung und unterstützende soziale Beziehungen sind Beispiele dafür.

Die WHO hat mit der ICF ein umfangreiches Klassifizierungssystem vorgelegt, das neben Körperfunktionen und Körperstrukturen, Aktivitäten und Formen der Teilhabe auch Umweltfaktoren benennt, die zur Beschreibung und Beurteilung von Lebenssituationen aller Menschen geeignet sind. Deren Darstellung ist hier nicht möglich.

Die Frage, ob eine Umweltbedingung förderlich ist oder eine Barriere darstellt ist auf allgemeiner Ebene ohnehin nur im Hinblick auf sehr grundsätzliche Bedürfnisse zu beantworten. Schon sehr grobe Differenzierungen zeigen, dass das, was für eine Person förderlich ist, für eine andere Person hinderlich sein kann. So sind herabgesenkte Bürgersteige für Rollstuhlnutzer/innen nützlich. Für blinde Menschen stellen sie aber eine Barriere dar. Gebärdendolmetscher nutzen Menschen mit Lernschwierigkeiten wenig und eine in einfacher Sprache vorgetragene Rede bringt für gehörlose Menschen nichts, wenn sie nicht in Gebärden übersetzt wird. Dies macht deutlich, dass Forderungen nach einem universellen Design – dass also alle alles benutzen können und jeder überall Zugang hat – mit einer großen Herausforderung verbunden sind.

Einfacher wird die Sache im konkreten Einzelfall. Wenn wir wissen, wie der Lebensweg eines Menschen war, wo er zurzeit steht und wie sich dieser Mensch seine Zukunft vorstellt wird klar, was ihn behindert und was für ihn förderlich ist. Letztlich sind in einem auf selbstbestimmte Teilhabe angelegten Konzept also personbezogene Faktoren entscheidend. In der ICF werden sie als „der spezielle Hintergrund des Lebens und der Lebensführung eines Menschen“ (ebd., S. 22) definiert. Bedauerlicherweise wurden gerade diese Faktoren von der WHO nicht klassifiziert. Die Ankündigung der WHO, die Komponente der personbezogenen Faktoren weiter zu entwickeln (ebd., vgl. S. 180), zeigt, dass die Autorinnen und Autoren selbst hier eine konzeptionelle Schwäche erkennen.

Die von Win-Win für Pankow praktizierte und im Diagnostischen Dialog geplante Vorgehensweise, folgte dem Modell der WHO, weil sie die mit den Doppelpfeilen dieses Modells symbolisierten Interdependenzen (siehe Abb. 8) im Einzelfall aufzuklären sucht, um auf dieser Basis im Zusammenwirken mit den Budgetnehmern individuelle Inklusionsziele und personenorientierte Unterstützungsprogramme zu erarbeiten.

#### **4.2 Betriebliche Praktika müssen zum obligatorischen Bestandteil des Dualen Lernens für alle Schüler/innen werden**

Duales Lernen ist als die sinnvolle Verknüpfung von schulischem Lernen und Lernen an einem Praxisort im Berliner Schulrecht verankert und ein Kernstück der Berliner Schulstrukturreform.

§ 22 Abs. 5 Berliner Schulgesetz lautet:

„Die Integrierte Sekundarschule bietet insbesondere in Kooperation mit Betrieben und Trägern der Berufsvorbereitung und -ausbildung praxisbezogenes und berufsorientiertes Lernen an (Duales Ler-

nen). Alle Schülerinnen und Schüler können am Dualen Lernen teilnehmen. Die Schule kann in den Jahrgangsstufen 9 und 10 die Verbindlichkeit der Teilnahme festlegen.“

In § 27 Abs. 2 der Berliner Sonderpädagogikverordnung heißt es unter der Überschrift „Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt „Lernen““:

„Das Duale Lernen bereitet in den Jahrgangsstufen 7 bis 10 alle Schülerinnen und Schüler auf den Übergang in die Berufs- und Arbeitswelt vor. Es umfasst Aktivitäten zur Berufsorientierung sowie die Vermittlung von Praxisplätzen an geeigneten Lernorten (praxisbezogene Angebote). Zur Steuerung des Berufsorientierungsprozesses wird der Berufswahlpass eingesetzt.“

Bei der Projektentwicklung war genau dies der Fokus, auf den sich Win-Win für Pankow bezogen hat. Duales Lernen sollte als Schnittstelle zwischen Betrieb und Schule den nahtlosen Übergang in die betriebsintegrierte und budgetfinanzierte Berufsvorbereitung ermöglichen, indem sich Schüler/innen auf die vom Projekt erarbeiteten betrieblichen Stellenausschreibungen bewerben.

Die erstellten Stellenausschreibungen wurden an 19 Pankower Schulen mit der Bitte verschickt, „Schülerinnen und Schüler zu ermutigen, sich auf die Ausschreibungen zu bewerben, auch wenn einige sich noch nicht sicher sind, ob sie alle Anforderungen erfüllen können“. Dem Anschreiben war ein Informationsblatt beigefügt, in dem das Ziel und der Ablauf des Projektes beschrieben waren. Dort hieß es u. a.:

„Die Schülerinnen und Schüler werden von Fachkräften beraten, die durch langjährige Praxis wissen, worauf es ankommt. Bei Bedarf werden die Schülerinnen und Schüler im Praktikum von ambulant eingesetzten Jobcoaches angeleitet oder von Arbeitsassistenten unterstützt. Für die ggf. notwendige persönliche Assistenz in den Bereichen Kommunikation und Pflege wird gesorgt, so dass auch Schülerinnen und Schüler mit hohem Unterstützungsbedarf teilhaben können.“

In allen Ausschreibungen wurde darauf hingewiesen, dass die „besonderen Fähigkeiten der Bewerber/innen „während des Vorbereitungsjahres [...] gewürdigt“ werden und „Fachleute“ sie dabei unterstützen „bestehende Defizite zu überwinden“.

Darauf gab es keine Reaktionen. Bei Win-Win für Pankow ging keine Bewerbung ein.

Um die Gründe dafür herauszufinden, wurde eine Schulbefragung durchgeführt. 15 der 19 Schulen, die die Stellenausschreibungen erhalten hatten, wurden erreicht. Die Befragung hatte folgendes Ergebnis:

- fünf Schulen gaben an, die Ausschreibungen erhalten zu haben, zehn Schulen war es nicht möglich, das zu rekonstruieren
- von den fünf Schulen, die sich an den Eingang der Stellenausschreibungen erinnern konnten, gaben drei an, diese an die Lehrer/innen weitergeleitet zu haben, eine, dass sie an die Schüler/innen weitergeleitet worden sind und eine war sich lediglich darin sicher, dass sie weitergeleitet wurden, ohne angeben zu können, an wen
- auf die Frage, warum sich aus Sicht der Schulen keine Schüler/innen beworben haben, wurden folgende Gründe mit folgender Häufigkeit genannt: Überangebot und Informationsflut (6), Anfragen kamen zu spät und Schüler/innen sind schon versorgt (6), Eltern drängen auf Schulabschluss, sodass weitere Praktika für sie von untergeordneter Bedeutung sind und Prüfungen dominieren (4), die Anforderungen der Stellenausschreibungen sind zu hoch (1)

Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurde nach eingehender Problemanalyse im Beirat mit Unterstützung der zuständigen Schulrätin in Absprache mit ausgewählten Schulen und nach

Rücksprache mit den betriebliche Kooperationspartnern, ein erneutes Bewerbungsverfahren durchgeführt, das ebenfalls nicht erfolgreich verlief. Win-Win für Pankow drohte zu scheitern.

Die erfolglos praktizierte Vorgehensweise wurde verlassen und gezielte Einzelkontakte genutzt, um Schüler/innen aber auch Schulabsolvent/innen für das Projekt zu gewinnen, was dann schließlich auch gelungen ist. Daraus ergab sich doch zunächst ein weiteres Problem. Die beruflichen Wünsche der Schüler/innen und Schulabsolventen/innen, die eine betriebsintegrierte berufsvorbereitende Qualifizierung machen wollten und bereit waren, dafür ein Persönliche Budget zu beantragen, stimmten bis auf einen Fall nicht mit den dafür akquirierten Stellenangeboten überein. Folglich mussten Kooperationsbetriebe mit Personalbedarf gefunden werden, die zu den Bewerber/innen passen. Dass auch dies ohne größere Probleme geschafft werden konnte, belegt nochmals die hohe Mitwirkungs- und Integrationsbereitschaft von Berliner Betrieben.

Dennoch ist dieses Projektergebnis ernüchternd. Schließlich waren zwei Versuche, das in den öffentlichen Verlautbarungen so propagierte Duale Lernen auf institutionellen Wegen zu nutzen, um betriebsintegrierte Formen der berufsvorbereitenden Qualifizierung anzubahnen, gescheitert, ohne dafür eine zufriedenstellende Erklärung gefunden zu haben. Betrachtet man das Duale Lernen genauer, entdeckt man jedoch strukturelle Probleme, die für dieses Scheitern möglicherweise mitverantwortlich sein könnten.

Die Auswertung der „Ausführungsvorschriften über Duales Lernen und praxisbezogene Angebote an den

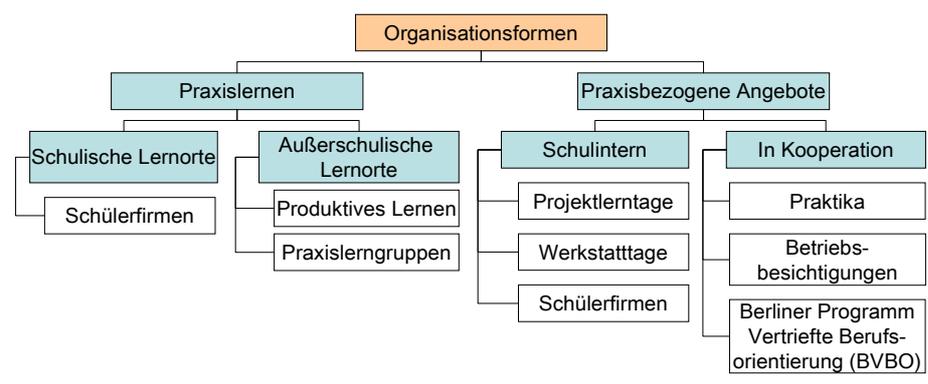


ABB. 9: ORGANISATIONSFORMEN DES DUALEN LERNENS

gebote an den Schulen der Sekundarstufe I“ (AV Duales Lernen) führt zu einem differenzierten Strukturbild dualer Lernformen (siehe Abb. 9). Danach ist zwischen Praxisbezogenen Angeboten und Praxislernen zu unterscheiden.

Praxisbezogene Angebote richten sich an alle Schüler/innen und

„sind als schulische Veranstaltungen unmittelbarer Bestandteil von Unterricht und Erziehung. Die an praxisbezogenen Angeboten teilnehmenden Schülerinnen und Schüler sollen Praxiserfahrungen in der Regel im Rahmen von Tätigkeiten in einem Betrieb, einer Hochschule oder einer Einrichtung des privaten oder öffentlichen Rechts (Praxisbetrieb) erwerben. Die im Praxiseinsatz gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen sind im Unterricht fachlich und unter Einbeziehung erzieherischer Gesichtspunkte nachzubereiten. Praxisbezogene Angebote können auch in schuleigenen Werkstätten und Schülerfirmen durchgeführt werden.“ (AV Duales Lernen, S. 4)

Praxislernen ist im Gegensatz dazu für eine bestimmte Gruppe gedacht:

„Schülerinnen und Schüler der Integrierten Sekundarschule, für die voraussichtlich kein Schulabschluss erreichbar erscheint, können in den Jahrgangsstufen 9 und 10 an besonderen Organisationsformen des Dualen Lernens (Praxislernen) teilnehmen. In diesen besonderen Organisationsformen findet ein Teil des Lernens mit verstärktem Praxisanteil an bis zu drei Tagen an geeigneten außerschulischen oder schulischen Lernorten statt.“ (ebd., S. 5)

Auffällig ist, dass beide Organisationsformen nicht zwingend betriebliche Erfahrungen vermitteln. Beide Organisationsformen sehen eine schulinterne und eine außerschulische Variante vor.

Produktives Lernen und Praxisgruppen – also die beiden Varianten des Praxislernens, die an außerschulischen Lernorten stattfinden – unterscheiden sich dadurch, das ersteres in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes stattfinden kann und letzteres nach der Rahmenkonzeption in Werkstätten von außer- oder überbetrieblichen Bildungsstätten stattfinden muss (ebd., vgl. S. 6).

Das umfassendste in kooperativer Form ausgeführte praxisbezogene Angebot ist das von SPI Consult GmbH umgesetzte und begleitete „Berliner Landesprogramm zur vertieften Berufsorientierung“ (BVBO). Nach dem von SPI veröffentlichten Bericht nahmen im Schuljahr 2011/2012 daran 92 Schulen und deutlich mehr als 18.000 Schüler/innen teil. Unter den 92 Schulen befand sich jedoch nur eine Förderschule (SPI, 2012, vgl. S. 11ff). Leider gibt der Bericht keine Auskunft darüber, wie viele der teilnehmenden Schüler/innen einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben.

BVBO beinhaltet neun Module, die von den Schulen nach ihrer Wahl genutzt werden können. Zwei davon („Praktikumsbegleitung“ und „Betriebsbesichtigungen“) sind auf die Vermittlung von Erfahrungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgerichtet und eins („Berufspraktische Erprobungen“) kann auf diese Erfahrungen ausgerichtet sein. Der Bericht weist zwar aus, dass für das Modul „Berufspraktische Erfahrungen“ die meisten Stunden aufgewendet worden sind (ebd., vgl. S.14). Er sagt aber nichts darüber, von wie vielen Schüler/innen dieses Modul genutzt wurde und ob die berufspraktischen Erfahrungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes vermittelt wurden oder in außerbetrieblichen Einrichtungen. Letztlich bleibt also auch hier unklar, in welchem Maß Duales Lernen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes stattfindet.

Betriebliche Praktika sind nach der AV Duales Lernen nur „verpflichtend an Schulen der Sekundarstufe I durchzuführen, soweit dies in den Rahmenlehrplänen ausgewiesen ist“ (ebd. S. 4). Nach dem Rahmenlehrplan für das Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik an Integrierten Sekundarschulen gehören Betriebspraktika in der Doppeljahrgangsstufe 9/10 zum Pflichtbereich. Nach dem „Rahmenlehrplan für Schülerinnen und Schüler mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Lernen“ führen Schüler/innen „beginnend in Jahrgangsstufe 8 bzw. 9 [...] regelmäßig systematisch aufeinander aufbauende Betriebspraktika in geeigneten Betrieben und Einrichtungen durch“ (S. 149). Betriebe und Einrichtungen werden also, ohne dass der letztgenannte Begriff erläutert wird, gleichrangig behandelt.

Eine ganz ähnliche Formulierung findet sich im „Rahmenlehrplan für Schülerinnen und Schüler mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung“, die die Abschlussstufe“ besuchen:

„Entsprechend den Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler werden für sie berufsfeldbezogene Praktika in Zusammenarbeit mit außerschulischen Einrichtungen und Betrieben organisiert, begleitet und ausgewertet. Die Schülerinnen und Schüler mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung“ werden entsprechend ihren Möglichkeiten bei der Wahl des Praktikumsplatzes und der Gestaltung der Angebote mit einbezogen.“ (S. 8)

Für Schüler/innen mit den sonderpädagogischen Förderschwerpunkten „Geistige Entwicklung“ und „Lernen“ sind Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes demnach ein optionaler und kein obligatorischer Bestandteil des Dualen Lernens. Es obliegt den Schulen

selbst, wie sie damit verfahren. Folglich kann es Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf geben, die beispielsweise durch die Mitarbeit in Schülerfirmen, berufskundliche Informationsveranstaltungen, Bewerbungstrainings, individuelle Potenzialanalysen und mehrere zum Teil auch längere Praktika in WfbM sowie in den Werkstätten außerbetrieblicher Bildungsträger oder beruflicher Schulen in hohem Maße am Dualen Lernen beteiligt waren, ohne jemals einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes von innen gesehen zu haben. Insgesamt hinterlässt die eingehende Betrachtung des Dualen Lernens den Eindruck, dass betriebliches Lernen dabei nicht die Hauptrolle spielt und dass die Begriffsverwendung unklar ist, sodass der Unterschied zwischen den Praxiserfahrungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und denen in außerbetrieblichen Einrichtungen verwischt.

Betrachtet man nun die Bildungsträger, die Praxislernorte für das Duale Lernen bereitstellen und Schulen beim Dualen Lernen unterstützen, fällt zudem auf, dass es sich dabei von wenigen Ausnahmen abgesehen um Bildungsträger handelt, deren Geschäft darin besteht, außerbetriebliche Formen der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung durchzuführen. Dies birgt die Gefahr, dass Duales Lernen zur Akquisition von Schüler/innen genutzt wird, wodurch sie im Anschluss an ihre Schulzeit in außerbetriebliche Berufsvorbereitungsmaßnahmen und außerbetriebliche Ausbildungsgänge einmünden.

Vor diesem Hintergrund wird klar, dass es eine recht naive Annahme der Projektentwicklung war, allein durch die Angebote betrieblicher Qualifizierungsplätze in das Duale Lernen einsteigen zu können. Letztlich handelte es sich dabei lediglich um weiteres Papier, das in der offenbar durch eine gewisse Beliebigkeit gekennzeichneten „Informationsflut“ untergegangen zu sein scheint, möglicherweise aber wahrgenommen worden wäre, wenn beim Dualen Lernen betriebliche Angebote Vorrang hätten.

#### 4.3 Durch vertragliche Vereinbarungen werden Kooperationsverhältnisse geklärt und abgesichert

An der Umsetzung der betriebsintegrierten Berufsvorbereitung waren folgende vier Partner/innen beteiligt: die Budgetnehmer, die von ihnen beauftragten Leistungserbringer, die Qualifizierungsbetriebe und der zuständige Leistungs-/Kostenträger. Letzterer war in Win-Win für Pankow in allen Einzelfällen die Bundesagentur für Arbeit. Um das Zusammenwirken

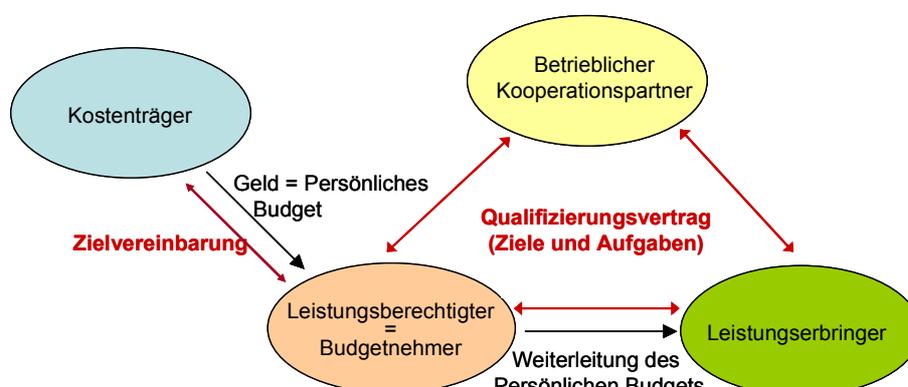


ABB. 10: VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN

dieser Akteure zu regeln, sind zwei voneinander formal unabhängige aber inhaltlich miteinander verbundene Vertragskonstellationen notwendig (siehe Abb. 10).

Zum einen schlossen Budgetnehmer und Bundesagentur für

Arbeit gemäß Budgetverordnung (BudetV) Zielvereinbarungen ab. Diese Zielvereinbarungen beinhalten Regelungen über „die Ausrichtung der individuellen Förder- und Leistungsziele“, „die Erforderlichkeit eines Nachweises für die Deckung des festgestellten individuellen Bedarfs“ und „die Qualitätssicherung“ (§ 4 BudetV). Sie geben also Auskunft darüber, was auf

welche Weise erreicht werden soll und bildeten damit die Grundlage für die im Rahmen von Win-Win für Pankow zu erbringenden Leistungen, ohne dass die im Verbundprojekt Win-Win für Pankow zusammengeschlossenen Träger Vertragspartner dieser Vereinbarungen waren.

Um die Kooperationsbeziehungen zwischen den Budgetnehmern, den Qualifizierungsbetrieben und dem leistungserbringenden Träger des Verbundprojektes verbindlich zu regeln, wurden Qualifizierungsverträge abgeschlossen, die von allen drei Partnern unterzeichnet wurden und folgende Inhalte haben:

1. Sie stellen das Ziel der Zusammenarbeit klar, was entsprechend der Zielvereinbarung, die der Budgetnehmer mit der Agentur für Arbeit abgeschlossen hat, die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis oder in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis sein kann. Ersteres traf auf vier und letzteres auf drei Fälle zu. Damit wurde unmissverständlich deutlich, dass die Bemühungen der Vertragspartner auf die arbeitsmarktliche Inklusion des Budgetnehmers ausgerichtet sind.
2. Sie beinhalten Angaben über die Laufzeit der integrierten Qualifizierung. Vier Qualifizierungsverträge haben eine Laufzeit von 24 Monaten und drei eine von 11 Monaten.
3. Sie geben Auskunft über die Anzahl der wöchentlichen Qualifizierungstage und den Urlaubsanspruch der Budgetnehmer. In vier Fällen sehen sie vier betriebliche Qualifizierungstage pro Woche vor und in drei Fällen drei. Der Urlaubsanspruch beträgt in allen Verträgen 35 Tage
4. Sie beschreiben die von den Vertragspartnern zu erfüllenden Aufgaben und Pflichten, die zum angestrebten Ziel führen sollen. Danach hat der Kooperationsbetrieb u. a. nach Ablauf der Hälfte der vorgesehenen Qualifizierungszeit zu prüfen, ob der Budgetnehmer in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis übernommen werden kann. Ist das nicht der Fall, gehört es zu den Aufgaben des leistungserbringenden Trägers, einen Betrieb zu finden, in dem es diese Möglichkeit gibt.

Wichtig ist darüber hinaus, dass der Qualifizierungsvertrag von jedem Vertragspartner mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden kann.

Dies zusammengenommen zeigt, dass die Vertragsgestaltung von Win-Win für Pankow den Ansprüchen einer auf Inklusion gerichteten Vorgehensweise entspricht.

#### **4.4 Durch die Organisation nachfolgender Unterstützungssysteme werden erreichte Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse stabilisiert**

Bei Berufseinsteiger/innen mit wesentlicher Behinderung und sehr hohem Unterstützungsbedarf ist nicht zu erwarten, dass sie nach gelungenem Abschluss der Qualifizierung und nach Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder betriebliches Ausbildungsverhältnis, den Anforderungen des Arbeitslebens ohne weitere Hilfen gewachsen sind.

Für die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben ist Selbstständigkeit keine notwendige Bedingung. Selbstbestimmung und Selbstständigkeit sind unterschiedliche Fähigkeiten, die weitgehend unabhängig voneinander sind. So handelt eine Person selbstbestimmt, wenn sie beispielsweise zur Ausführung von Arbeiten, die sie aufgrund ihrer physischen Voraussetzungen nicht erledigen kann, eine/n Arbeitsassistenten/in beschäftigt, der/die diese Aufgaben in ihrem Auftrag erledigt. Für ein Projekt, das wie Win-Win für Pankow die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen anstrebt, ist das Ziel der Selbstständigkeit dem Wunsch und Wahlrecht nachgeordnet.

Klar wird dadurch, dass Inklusion – verstanden als die Teilhabe aller Menschen mit Behinderungen am Wertschöpfungsprozess in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes – nur realisiert werden kann, wenn Ressourcen zur Unterstützung im betrieblichen Arbeitszusammenhang nicht befristet, sondern nach Maßgabe des Einzelfalls ggf. auch über die gesamte Spanne des Arbeitslebens bereit gestellt werden. Die rechtlichen Grundlagen dafür hat der Gesetzgeber u. a. mit § 38a Abs. 3 SGB IX und § 102 Abs. 4 SGB IX geschaffen, wonach Menschen mit Behinderungen berufs begleitende Hilfen gewährt werden können, wenn sie ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erreicht haben. Darüber hinaus können die Lohnkosten von Arbeitgebern/innen durch Eingliederungszuschüsse nach § 90 SGB III ebenso subventioniert werden wie das zu bezahlende Ausbildungsgeld nach § 73 SGB III. Außerdem sind finanzielle Förderungen zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze nach § 15 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung möglich. Mit der „Maßnahme zur begleiteten betrieblichen Ausbildung – (bbA)“ führte die Bundesagentur für Arbeit 2012 ein weiteres Angebot ein, durch das Menschen mit Behinderungen gemäß § 19 SGB III auf eine betriebliche Ausbildung vorbereitet, bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützt sowie während der Ausbildung und beim Übergang in Beschäftigung auf Grundlage von § 117 Abs. 1 Nr. 1b SGB III begleitet werden können.

Von Win-Win für Pankow wurden sieben Anträge gestellt. Zwei davon sind bewilligt worden. Bei vier Anträgen steht die Bewilligung noch aus. Ein Antrag wurde abgelehnt. Dagegen wurde Widerspruch erhoben, der ebenfalls keinen Erfolg hatte. Daraufhin wurde ein Klageverfahren eingeleitet, das in Kürze gerichtlich verhandelt wird.

#### **4.5 Die zurzeit bestehende Fördersystematik muss überwunden werden**

Ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht und Eingliederungszuschüsse oder Zuschüsse zum Ausbildungsgeld gezahlt werden, ist davon abhängig, ob die sie betreffende Person als erwerbsfähig oder als voll erwerbsgemindert gilt. Nach § 43 Abs. 2 SGB VI sind Personen voll erwerbsgemindert, „die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein“. Diese Feststellung wird vom Leistungsträger getroffen und ist für Menschen mit Behinderungen von entscheidender Bedeutung.

Wird volle Erwerbsminderung diagnostiziert, dann können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Regel lediglich in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) nach § 136 SGB IX oder in ihnen vergleichbaren sonstigen Beschäftigungsstätten gemäß § 56 SGB XII erbracht werden. Dies gilt aber nur, sofern zu erwarten ist, dass diese Menschen dadurch

„[...] ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen“ (§ 136 Abs. 2 SGB IX).

Menschen mit Behinderungen, die als voll erwerbsgemindert gelten und die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer WfbM nicht erfüllen, haben keinen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sie haben nur die Möglichkeit in den bereits oben angesprochenen Fördergruppen, Tagesförderstätten oder Angeboten zur Beschäftigung, För-

derung und Betreuung (ABFB) tagesstrukturierenden Tätigkeiten nachzugehen. Diese in Abb. 11 visualisierte Systematik ist zurzeit die wohl größte Barriere, die den Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt verstellt und durch geltendes Recht errichtet ist.

Mit der Umsetzung des Persönlichen Budgets ist es Win-Win für Pankow ebenso wie anderen Projekten gelungen, diese Barriere an einer Stelle zu überwinden.

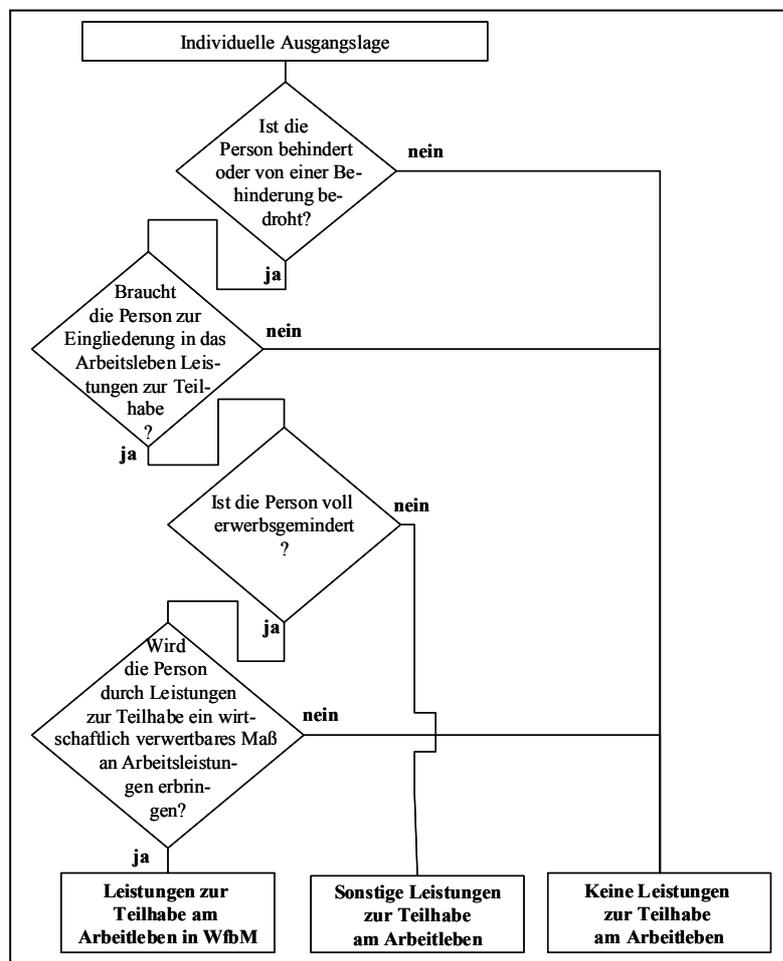


ABB. 11: ABLAUFDIAGRAMM ZUR FÖRDERSYSTEMATIK

Zwei Budgetnehmer, führen den Berufsbildungsbereich – also eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, die bis vor kurzem ausschließlich von WfbM erbracht wurde – ohne Anbindung an diese Einrichtung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durch.

Voraussetzung dafür war allerdings die Prognose der Agentur für Arbeit, dass beide durch diese Qualifizierung das Leistungsvermögen erreichen, um ein „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbare Arbeit“ zu erbringen. Wäre das nicht der Fall gewesen, hätten ihre Anträge auf ein Persönliches Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben keinen Erfolg haben können und ihr Weg in ein

inklusives Arbeitsleben wäre versperrt geblieben. Dies macht den fundamentalen Unterschied zwischen der noch immer gängigen und einer auf Inklusion ausgerichteten Förderpraxis deutlich. Die erstgenannte orientiert ihre Entscheidungen am Leistungsvermögen einer Person und die andere – aus der Perspektive des hier besprochenen Projektes erstrebenswerte – am Unterstützungsbedarf einer Person, die ihre Teilhabeziele erreichen möchte.

## Literaturliste

- Abgeordnetenhaus Berlin, 2014, Drucksache 17 / 14268 Kleine Anfrage  
<http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/17/SchrAnfr/S17-14268.pdf>
- BA – Bundesagentur für Arbeit, HEGA 05/08 - 05 - Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben Persönliches Budget gem. § 17 SGB IX i. V. m. § 103 SGB III (GA 18/2008), Nürnberg
- BA – Bundesagentur für Arbeit, Statistische Informationen 2014,  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html>
- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, 2013, „Wer Inklusion will, sucht Wege, wer sie nicht will, sucht Begründungen“. Bilanz des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. 17. Legislaturperiode, Bonn.  
[http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Bilanz\\_cm.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Bilanz_cm.pdf?__blob=publicationFile)
- Blesinger, B., 2009, Dokumentation und Handlungsempfehlungen. Persönliches Budget für berufliche Teilhabe, Hamburg.
- BRK-Allianz – Allianz der deutschen Nichtregierungsorganisationen zur UN-Behindertenrechtskonvention, 2013, Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit, Inklusion! Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland, Berlin.  
[http://www.brk-allianz.de/attachments/article/87/beschlossene\\_fassung\\_final\\_endg-logo.doc](http://www.brk-allianz.de/attachments/article/87/beschlossene_fassung_final_endg-logo.doc)
- DIMDI - Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.), 2005, ICF – Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, Genf.  
[http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf\\_endaussage-2005-10-01.pdf](http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endaussage-2005-10-01.pdf)
- Doose, S., 2012, Unterstützte Beschäftigung auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützten Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie, Marburg.
- Duisburger Erklärung, 1994, in: Bundesvereinigung der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung (Hrsg.), Selbstbestimmung. Kongreßbeiträge, S. 10-11, Marburg  
[http://bildungswissenschaft.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/inst\\_bildungswissenschaft/Hip/Verwahrung\\_-\\_F%C3%B6rderung\\_-\\_Selbstbestimmung\\_-\\_Teilhabe.pdf](http://bildungswissenschaft.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_bildungswissenschaft/Hip/Verwahrung_-_F%C3%B6rderung_-_Selbstbestimmung_-_Teilhabe.pdf)
- Goffman, E., 1967, Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität, Frankfurt am Main.
- Goffman, E., 1973, Asyl. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen, Frankfurt am Main.
- ISB – Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH, 2006, Mit Kompetenz und Engagement für die berufliche Integration von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten.  
<http://bisev-berlin.de/wp-content/uploads/2012/10/Jubilaeumsbroschuere-2006.pdf>
- Kuhn, Th. S., 1976, Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt a. M.
- Klee, E., 1974, Behinderten-Report, Frankfurt am Main.
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, 2004, Berlin.  
[http://www.bmbf.de/pubRD/ausbildungspakt\\_2004.pdf](http://www.bmbf.de/pubRD/ausbildungspakt_2004.pdf)
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2007 – 2010, 2007, Berlin.  
<http://bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/M-O/nationaler-pakt-fuer-ausbildung-und-fachkraeftenachwuchs-in-deutschland-2007-2010,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010 – 2014, 2010, Berlin.  
[http://www.bmbf.de/pubRD/ausbildungspakt\\_2010.pdf](http://www.bmbf.de/pubRD/ausbildungspakt_2010.pdf)
- Pfeiffer, I.; Gramke, K.; Heinzemann, S.; Fischer, D., 2010, Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg, Berlin  
[http://www.esf.brandenburg.de/media\\_fast/667/BB-B\\_Fachkraeftestudie-lang\\_2010.pdf](http://www.esf.brandenburg.de/media_fast/667/BB-B_Fachkraeftestudie-lang_2010.pdf)
- Radatz, J.; Ginnold, A., 2003, Die Bedeutung von Selbst- und Fremdeinschätzung im beruflichen Integrationsprozess, in: Georg Feuser (Hrsg.), Integration heute – Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis, Frankfurt/M., Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien, 2003, S. 237 – 255.  
[http://bisev-berlin.de/wp-content/uploads/2012/10/Bedeutung-von-SE\\_FE.pdf](http://bisev-berlin.de/wp-content/uploads/2012/10/Bedeutung-von-SE_FE.pdf)
- Radatz, J.; König, F.; Bausch, M.; Petri, Chr.; Humpert-Plückhahn, G., 2005, Arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf, in: impulse Nr. 36, S. 23 – 33.  
<http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-36-05-radatz-bildungsbegleitung.html#id2970438>
- Radatz, J.; Bausch, M.; Humpert-Plückhahn, G., 2012, Persönliches Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben. Teil 1: Ein Berliner Angebot und seine ersten Ergebnisse, in: impulse, 60, S. 18-25.  
<http://www.bag-ub.de/impulse/download/impulse60-web.pdf>
- Radatz, J.; Bausch, M.; Humpert-Plückhahn, G., 2013, Persönliches Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben. Teil 2: Umsetzungsprobleme und ihre Bedeutung für die Selbstbestimmung, in: impulse, 64, S. 6-21.  
<http://www.bag-ub.de/impulse/download/impulse64-web.pdf>
- Schönwiese, V., 2003, Selbstbestimmt leben - eine Herausforderung für Professionelle?  
[http://www.beratungszentrum-alsterdorf.de/cont/Selbstbestimmtleben\(2\).pdf](http://www.beratungszentrum-alsterdorf.de/cont/Selbstbestimmtleben(2).pdf)

- Senat von Berlin, 2012, Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderung und ihrer Teilhabe in Berlin  
<https://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-sozial/menschenmitbehinderung/behindertenpolitik/behindertenbericht2011.pdf?start&ts=1345720178&file=behindertenbericht2011.pdf>
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin; Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg, 2005, Rahmenlehrplan für Schülerinnen und Schüler mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Lernen (Berlin), für den Bildungsgang zum Erwerb des Abschlusses der Allgemeinen Förderschule (Brandenburg)  
[https://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/schulorganisation/lehrplaene/rahmenplan\\_foerder.pdf?start&ts=1406800774&file=rahmenplan\\_foerder.pdf](https://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/schulorganisation/lehrplaene/rahmenplan_foerder.pdf?start&ts=1406800774&file=rahmenplan_foerder.pdf)
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, 2012, Ausführungsvorschriften über Duales Lernen und praxisbezogene Angebote an den Schulen der Sekundarstufe I (AV Duales Lernen)  
[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/rechtsvorschriften/av\\_duales\\_lernen.pdf?start&ts=1410433432&file=av\\_duales\\_lernen.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/rechtsvorschriften/av_duales_lernen.pdf?start&ts=1410433432&file=av_duales_lernen.pdf)
- SPI Consult GmbH, 2012, Module nutzen, Partner gewinnen, Praxis bieten, Cluster entwickeln: Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler, Berlin.  
[http://www.bvbo-berlin.de/fileadmin/user\\_upload/Download/BvBo\\_2012\\_finalALL\\_01.pdf](http://www.bvbo-berlin.de/fileadmin/user_upload/Download/BvBo_2012_finalALL_01.pdf)
- Trost, R.; Schüller, S., 1992, Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Untersuchung zur Arbeit der Eingliederungsinitiativen in Donau- eschingen und Pforzheim, Tübingen.