

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“

- Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten -

2005 - 2007



MODUL BERUFSVORBEREITUNG UND NETZWERKARBEIT

Staatliches Seminar für
Didaktik und Lehrerbildung
Heidelberg
- Abteilung Sonderschulen -



Eleonore Frölich

Staatliches Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Heidelberg - Abteilung Sonderschulen

Jörg Bungart

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG UB, Hamburg

„Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales
und den Europäischen Sozialfonds“



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Einleitung

In der **EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“** (gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds) arbeiteten zwischen Juli 2005 bis Dezember 2007 insgesamt neun Partnerorganisationen, die im Bereich Übergang Schule – Beruf und in verschiedenen Bundesländern aktiv sind, zusammen¹.

Als ein Ergebnis der zweieinhalbjährigen bundesweiten Kooperation wurde das **Modul „Berufsvorbereitung und Netzwerkarbeit“** anhand regelmäßiger Netzwerktreffen bei folgenden **EQUAL-Partnern** entwickelt:

- **Deutsche Angestellten Akademie – DAA in Merseburg** (Monika Rieger, Konni Wende, Heike Ditzinger, Heike Rodewald)
- **Institut für Erwachsenenbildung – IEB in Aurich** (Sven Tiemann und Tanja Lamp)
- **Graf von Galen-Schule in Heidelberg** (Winfried Monz, Michael Kamuf; in Kooperation mit der Gustav Heinemann-Schule in Pforzheim)

Das **Seminar für Didaktik und Lehrerbildung in Heidelberg** (Eleonore Frölich) sowie die **Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG UB** (Jörg Bungart) übernahmen die teilprojektübergreifenden Aufgaben der fachlichen Begleitung und Beratung sowie die Moderation der Netzwerktreffen und die Weiterbildungsorganisation. Beide Partner erstellten abschließend das vorliegende Modul „Berufsvorbereitung und Netzwerkarbeit“.

Zentrales Thema der Arbeit der Projektpartner war die erfolgreiche Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Hierbei stehen die Kompetenzen und Bedarfe jener Jugendlichen im Mittelpunkt, deren **berufliche Perspektiven zwischen der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** – meist unterhalb einer abgeschlossenen Ausbildung – liegen. Dies unterscheidet die vorliegenden Konzepte grundsätzlich von einer Reihe weiterer, aktuell diskutierter Ansätze zum „Übergangsmanagement Schule – Beruf“ für andere Zielgruppen. Zugleich gibt es verschiedene Übereinstimmungen unabhängig von dem jeweils anvisierten Personenkreis.

So kann als übergeordnetes Leitziel die „**Anschluss- statt Abschlussorientierung**“ formuliert werden. Der Begriff Anschlussorientierung soll deutlich machen, dass unabhängig vom erreichten schulischen und beruflichen Abschluss, der Nutzen für die weitere individuelle Karriereplanung entscheidend ist. Dies beinhaltet auch eine optimale Vernetzung der zuständigen Akteure.

Weiterhin können **allgemeingültige Qualitätskriterien** – ohne Anspruch auf Vollständigkeit - im Übergang von der Schule in den Beruf beschrieben werden:

- **Flexibel** ist vor allem eine Anforderung an die Leistungsträger (Bereitstellung passender Leistungen), die Leistungsanbieter und ihre Fachkräfte (Bereitstellung passender Leistungsan-

¹ Institut für Erwachsenenbildung (IEB) in Aurich und Nordhorn (Niedersachsen); Integrationsbegleitung Access in Erlangen (Bayern); Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung - BAG UB in Hamburg; Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen – EAF in Dresden (Sachsen); Deutsche Angestellten Akademie, Merseburg (Sachsen-Anhalt); Staatliches Seminar für Didaktik und Lehrerbildung - Abteilung Sonderschulen in Heidelberg; Graf von Galen-Schule in Heidelberg; Gustav Heinemann-Schule in Pforzheim (alle Baden-Württemberg); Hamburger Arbeitsassistenten in Hamburg; Innovatives Qualifizierungszentrum – IQZ in Sangerhausen (Sachsen-Anhalt); Neurologisches Rehabilitationszentrum für Kinder, Jugendliche und Erwachsene (Friedehorst) in Bremen

gebote und Konzepte) sowie an die Jugendlichen und ihre Eltern (Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Wünschen, Stärken und Schwächen sowie praktischen Erfahrungen).

- **Durchlässig** betont, dass im Einzelfall immer die höchst mögliche Qualifikation anzustreben ist, auch wenn z.B. die erste berufliche Perspektive (vorerst) in der WfbM liegt. Umgekehrt ist es zu ermöglichen, dass, wenn sich die individuellen Voraussetzungen verändern, im Anschluss an eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, eine Beschäftigung in einer WfbM angestrebt wird.
- **Koordiniert** beschreibt im Wesentlichen, dass die regionalen Angebote aufeinander und hinsichtlich der Bedarfe der Zielgruppe/n in Absprache zwischen Leistungsträgern und Leistungsanbietern abgestimmt sein sollten. Die Fachlichkeit und praktische Erfahrung der Leistungsanbieter sollten von den Leistungsträgern bei der Planung neuer Angebote einbezogen werden.
- **Personenzentriert** unterstreicht, dass sich alle Aktivitäten der zuständigen Akteure auch tatsächlich an den konkreten Bedarfen der Zielgruppe/n zu orientieren haben. Dies setzt u.a. eine Erhebung der persönlichen Bedarfe voraus.
- **Kompetenzorientiert** meint, dass die Interessen (Was strebe ich an?), Fähigkeiten (Was kann ich bereits?) und Potentiale (Welche Stärken gibt es noch zu entdecken?) der Jugendlichen im Vordergrund stehen, ohne bestehende Schwächen und zu bewältigende Herausforderungen auszublenken.
- **Handlungsorientiert** ist eine Anforderung, die vor allem auf Erkenntnissen der Lernpsychologie beruht. Danach trägt das Lernen mittels „verwertbarer“ Inhalte und konkreter Erfahrungen sowie die Reflexion derselben wesentlich zur persönlichen und damit allgemein- bzw. berufsbildenden Weiterentwicklung bei.
- **Betriebsnah** greift die empirisch mehrfach belegten Erkenntnisse auf, dass die Auseinandersetzung mit realen betrieblichen Anforderungen die Chancen auf ein betriebliches Arbeitsverhältnis signifikant erhöht.
- **Zielgebunden** verweist auf die Erfahrung, dass eine konkrete Ausrichtung an individuellen Zielsetzungen die Effektivität von Qualifizierungsprozessen (z.B. Betriebspraktika) fördert.

Das Modul „Berufsvorbereitung und Netzwerkarbeit“ enthält im Wesentlichen **Präsentationsfolien** mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten als „Bausteine guter Praxis“ (siehe Inhaltsverzeichnis auf Seite 8). Die Materialien wurden zum einen anhand der jeweiligen Vor- und Nachbereitung der Netzwerktreffen entwickelt und zum anderen für Darstellungen auf folgenden regionalen sowie überregionalen Veranstaltungen aufbereitet:

- Tagung der Landesarbeitsgemeinschaft der Werk- und Praxisstufen an Schulen für Körperbehinderte in Baden-Württemberg; Oktober 2005 (ca. 30 Teilnehmende)
- Fachtagung „Teilhabe ist Zukunft“ in Kooperation mit Verband Sonderpädagogik (VDS), Lernen Fördern, Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnortnahe Berufliche Rehabilitationseinrichtungen (BAG WBR) und der Humboldt Universität zu Berlin – Institut für Rehabilitationswissenschaften; März 2006 und Februar/ März 2008 (je ein Workshop mit ca. 70 Teilnehmenden)
- Pädagogischer Tag des Seminars für Didaktik und Lehrerbildung Stegen (Breisgau); Oktober 2006 (ca. 80 Teilnehmende)

- Lehrerfortbildung (Abschlussstufen der Schulen für Körperbehinderte) in Nordrhein-Westfalen im Auftrag der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe; August 2006 und Juni 2007 (je ca. 40 Teilnehmende)
- Lehrerfortbildung (Abschlussstufen der Schule für Geistigbehinderte) in Baden-Württemberg am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung in Heidelberg; 3 Module à 2 Tage zwischen Februar und Juni 2006
- Schulinterne Lehrerfortbildung an der Alois-Wißmann-Schule in Buchen; 3 Module zwischen Mai und Oktober 2006
- Begleitung der Martinschule in Ladenburg (Schule für Körperbehinderte) bei der Konzeptentwicklung für die Abschlussstufe; November 2006 bis November 2007
- Regionalforum der Schulen für Geistigbehinderte und Schulen für Körperbehinderte Nordbaden; Juni 2006
- Seminarreihe zum Thema „Berufsorientierung bei jungen Menschen mit Behinderung“ am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung in Heidelberg; September 2006 bis Januar 2007 und September 2007 bis Januar 2008
- Schulleiterdienstversammlung der Schulen für Geistigbehinderte und Schulen für Körperbehinderte des Regierungspräsidiums Karlsruhe; Februar und Dezember 2006
- Gesprächsrunde zum Thema „Neue Impulse für integrative Berufsvorbereitung im Saarland“ im Bildungszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes; April 2007
- Fachtagung „Arbeitswelt und Integration“ der BAG UB in Suhl; November 2007 (ca. 40 Teilnehmende)

Die Entscheidung als Produkt Präsentationsfolien zu erstellen, beruht vor allem auf zwei Überlegungen:

1. Insbesondere in Baden-Württemberg liegt unter Federführung des Integrationsamtes bereits eine Vielzahl von ausformulierten Konzepten vor (vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales – KVJS in Anhang 2: „Weiterführende Informationen und Materialien“).
2. Es fehlen jedoch allgemeingültig aufbereitete Präsentationsunterlagen. Die Materialien sind leicht anhand neuer und spezifischer Inhalte zu ergänzen und die mündlich gegebenen Erläuterungen können z.B. an regionale Besonderheiten angepasst werden.

Neben den Netzwerktreffen wurden mehrere **Weiterbildungsangebote** als (über-)regionale bzw. In-House Veranstaltungen organisiert. Die Themen können den hier dokumentierten Präsentationsfolien entnommen werden.

Zusätzlich wurden den EQUAL-Partnern aktuelle **Informationen zum „Persönlichen Budget“** bereitgestellt und einzelne Fortbildungen dazu angeboten. In der Projektlaufzeit befand sich das „Persönliche Budget“ noch in der Modellphase. Entsprechend gab es vielfach offene Fragen, insbesondere im Bereich „Teilhabe am Arbeitsleben“. Der Stand der bundesweiten Diskussion bis Anfang 2008 zu diesem Thema ist in Anhang 3 zusammengefasst.

An den drei **Standorten in Aurich, Heidelberg und Merseburg** fanden in der Projektlaufzeit jeweils zwischen **sechs und sieben Netzwerktreffen** statt. Der **Teilnehmer/innenkreis** (je Treffen zwischen 20 und 40 Personen) bestand - neben den EQUAL-Partnern – aus Vertreter/innen der zentralen Akteure vor Ort: allgemein- und berufsbildende Schulen, Integrationsfachdienst (IFD), WfbM, Bildungsträger, Agentur für Arbeit, Integrationsamt, Kammern und Elternvereinigungen. In Merseburg war zudem regelmäßig eine Landtagsabgeordnete beteiligt.

Die Einladung zu den Netzwerktreffen erfolgte durch die jeweiligen EQUAL-Partner vor Ort. Der Austausch war so gestaltet, dass an den Treffen jeweils Vertreter/innen eines zentralen Akteurs ihre Arbeit anhand ausgewählter Leitfragen darstellten (vgl. Anhang 1).

Es zeigte sich von Anfang an, dass auf allen Seiten ein erheblicher Informationsbedarf bestand. Dies war sicher ein wichtiger Grund dafür, dass bis zum Schluss der Projektphase die jeweiligen Vertreter/innen weitgehend kontinuierlich teilnahmen. Es war jedoch nicht zu erwarten, dass dies auch für regional ansässige Betriebe möglich ist. Daher wurden in Aurich und Merseburg die jeweils letzte Netzwerkveranstaltung zum Thema „Einbezug von Betrieben und Unternehmen aus der Region“ organisiert. Beispielhaft konnten so die Erfahrungen und Bedarfe von Arbeitgebern aufgenommen und diskutiert werden.

Ein wesentliches Ergebnis war, dass Betriebe, die sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen engagieren, vielfach über positive Erfahrungen im Rahmen von Praktika oder Beschäftigungsverhältnissen berichten konnten. Die Unternehmen wiesen darauf hin, wie wichtig es ist, dass ihnen die erforderlichen Informationen und Unterstützungen zeitnah zur Verfügung stehen. Dies kann unabhängig von Projektförderung, wie bei EQUAL, für die hier im Mittelpunkt stehende Zielgruppe noch nicht flächendeckend sicher gestellt werden. Bund, Länder und Leistungsträger sind gefordert, die bestehenden und dokumentierten Lücken sowie Hindernisse bald möglichst zu beseitigen.

Die Netzwerktreffen in Heidelberg hatten – in Abstimmung mit dem zuständigen Integrationsamt – ihren Schwerpunkt im Austausch zwischen den Schulen. Hintergrund ist, dass das Konzept der Berufswegekonzferenz nach Durchführung eines Modellprojektes mit sechs Schulen für Geistigbehinderte unter Federführung des Integrationsamtes seit 2006 bereits flächendeckend eingeführt wurde². Für die nicht am Modellprojekt beteiligten Schulen bestand somit ein hoher Bedarf, die im Modell gemachten Erfahrungen aufzugreifen und für die eigene Situation handhabbar zu machen. Insgesamt waren in der Region Nordbaden neun Schulen für Geistigbehinderte und eine Schule für Körperbehinderte beteiligt. An einzelnen Treffen nahmen Vertreter/innen von IFD und Integrationsamt teil.

In diesem Zusammenhang wurden verschiedene **Thesen zur schulischen Berufsvorbereitung und Berufsorientierung** präsentiert und diskutiert:

- Die Schulen tragen Verantwortung für die berufliche und soziale Integration ihrer Schülerinnen und Schüler. In den letzten Jahren bemühen sich Schulen für Geistigbehinderte verstärkt, ihren Schulabsolventen/innen neue Wahlmöglichkeiten beim Eintritt in das Arbeitsleben zu eröffnen. Voraussetzung dafür ist, die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der jungen Menschen zu stärken. Der Fokus ist auf individuelle Stärken und Ressourcen gerichtet.
- In den Schulen kann ein Konzept für den Übergang in das Arbeitsleben somit nicht unabhängig von der Diskussion allgemeiner pädagogischer Fragestellungen entstehen. Es ist wichtig, dass eine Verständigung über die pädagogischen Leitideen und Ziele stattfindet und die gesamte Schule in den Prozess der Konzeptentwicklung einbezogen wird. Um kontinuierlich aufbauendes Lernen zu gewährleisten, sind die Rahmenplanungen der Stufen aufeinander abzustimmen. Stufenprofile sowie ein umfassendes Schulprofil gilt es zu entwickeln.
- In Hinblick auf die soziale und berufliche Integration von jungen Erwachsenen mit Behinderung spielt der Kontakt zwischen Schule und Elternhaus eine wesentliche Rolle. Im Dialog zwischen

² vgl. Küchler, M.: Was kommt nach der Schule? – Handbuch zur Vorbereitung auf das nachschulische Leben durch die Schule für Menschen mit geistiger Behinderung. Herausgegeben von der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.; Lebenshilfe-Verlag, Marburg 2006

Lehrkräften, Jugendlichen und Eltern/Erziehungsberechtigten können notwendige Entscheidungen gemeinsam vorbereitet werden.

- Die Vorbereitung auf das Arbeitsleben kann nicht unabhängig von der Vorbereitung auf andere Lebensbereiche erfolgen. Das Wissen um die eigene Behinderung, Mobilität, Wohnen, Freizeit, Partnerschaft und Sexualität, und die Einbindung in das soziale Leben der Gemeinde müssen in der Schule systematisch thematisiert werden (integraler Ansatz).
- Ausgangspunkt der Förderung müssen die Fähigkeiten und Potentiale der Schülerinnen und Schüler sein. Im Zentrum steht die Begleitung bei der persönlichen Lebensgestaltung der jungen Menschen, um jedem Jugendlichen einen individuellen Weg in das nachschulische Leben zu ermöglichen. Die Schülerinnen und Schüler müssen selbstbestimmt entscheiden und handeln können. Hierzu benötigen sie Zutrauen zu sich und ihren Entscheidungen.
- Dieser Prozess wird unterstützt durch altersgemäße und lebensweltorientierte Lernangebote in ganzheitlichen und wirklichkeitsnahen Situationen. Die Schule muss auf eine realitätsorientierte Wahl des zukünftigen Arbeitsplatzes vorbereiten.
- Arbeitsprojekte, Schülerfirmen, Betriebserkundungen, Praxistage und Betriebspraktika bieten den Schülerinnen und Schülern Möglichkeiten, vielfältige praktische Aufgaben zu bewältigen und Kenntnisse aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu erwerben. Theoretische und praktische Unterrichtsinhalte sind aufeinander bezogen.
- Die Schule kann die Berufsorientierung und –vorbereitung ihrer Abgängerinnen und Abgänger nicht alleine bewältigen. Es gilt, die Vernetzung und Öffnung des Schulbetriebs zu forcieren, um tragfähige Arbeitsbeziehungen zu Kooperationspartnern aus dem sozial-rehabilitativen Bereich, wie Integrationsfachdienst, Agentur für Arbeit, WfbM, Sozialamt etc., zu den Gemeinden, örtlich ansässigen Vereinen und Arbeitgebern bzw. ihre Vertretungen (z.B. Kammern) zu entwickeln.

Die Ergebnisse der jeweiligen Netzwerktreffen an den drei Standorten wurden dokumentiert und den Beteiligten in Form von Protokollen und/oder Materialien (Konzepte u.ä.) bereitgestellt. Der Informationsaustausch umfasste sowohl Aspekte einer Ist-Stand-Beschreibung als auch Hinweise auf einen erforderlichen Soll-Zustand. Beides diente dazu, die Weiterentwicklung regionaler Vernetzung und Angebote anzuregen. Somit konnten konkrete Vorschläge für die beteiligten Standorte diskutiert werden.

Exkurs:

Der Austausch in den verschiedenen Netzwerken verdeutlichte auch allgemeingültige **strukturelle Hemmnisse bzw. Erfordernisse** beim Übergang von der Schule in den Beruf, die im Folgenden zusammengefasst sind:

1. Wettbewerb durch Qualität - nicht durch Preis

Die Erfahrungen zeigen, dass in der Ausschreibung von Maßnahmen bzw. Leistungen die Gefahr liegt, dass in erster Linie aufgrund des Preisangebotes die Vergabe erfolgt. Fachliche Qualität und nachhaltige Wirkung von Leistungen erfordern jedoch qualifiziertes Personal und eine ausreichende Unterstützungsdauer bzw. –intensität. Dies ist nicht für jeden Preis leistbar. Anbieter lassen sich jedoch auf zu niedrige Preisgestaltung ein, um überhaupt Maßnahmen zugeschlagen zu bekommen. So entsteht eine Preisspirale nach unten, die letztlich nicht die erforderliche Fachlichkeit gewährleisten kann. Die Anbieter wechseln oftmals jährlich, da die Leistungsträger mit den Ergebnissen z.T. unzufrieden sind. Die eigentliche Ursache dafür wird jedoch nicht gesehen: Die Wettbewerbskriterien der allgemeinen Wirt-

schaft lassen sich nicht ohne Weiteres auf den sozialen Bereich übertragen. In der Konsequenz ist weder eine Kompetenzentwicklung noch eine zuverlässige Zusammenarbeit der Partner vor Ort möglich. Unter anderem Schulen beklagen zunehmend, dass jedes Jahr ein neuer Anbieter auf dem „Markt“ ist, der sich erst einmal „einarbeiten“ muss. Damit ist eine verlässliche Netzwerkarbeit, die innerhalb des gegliederten Rehabilitationssystems eine hohe Bedeutung hat, kaum mehr umsetzbar. Dies verringert in erheblichem Maße die Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen.

2. Ambulant vor stationär - endlich umsetzen

Es ist offenbar nach wie vor eine besondere Herausforderung diesen Grundsatz tatsächlich zu verwirklichen. Für die Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet dies, dass ambulante, betriebliche Unterstützungsformen (z.B. Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen sowie betriebliche Ausbildung / Qualifizierung) nicht in der erforderlichen Breite und Qualität durch die Leistungsträger finanziert werden. Dies gilt vor allem für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf. Das Wunsch- und Wahlrecht kommt deshalb in dem im SGB IX angestrebten Umfang nicht zum Tragen. Die gesetzlichen Regelungen sind daher konsequent in Richtung einer Stärkung betrieblicher Unterstützungsangebote zu verbessern.

3. Kooperation der Leistungsträger – strukturelle Defizite in erfolgreiche Lösungen umwandeln

Die Nachteile eines gegliederten Rehabilitationssystems sind weiterhin mehr als deutlich. Personen mit Leistungsansprüchen fallen teilweise durch das bestehende Leistungsraaster. Insbesondere bei der Zuständigkeit von mehreren Leistungsträgern, vor allem in Übergangsphasen bzw. an Schnittstellen (z.B. Schule-Beruf oder Rehabilitation-Beruf), ist eine auf die einzelne Person ausgerichtete Abstimmung der Leistungsansprüche, z.B. in (über-)regionalen Netzwerkkonferenzen (Berufswegekonferenz, Hilfeplan-konferenz, Koordinierungsausschüsse etc.), bisher nur an wenigen Orten umgesetzt. Die erprobten und erfolgreichen Konzepte sind daher flächendeckend einzuführen. Die Erfahrungen zeigen, dass eine zielgerichtete Zusammenarbeit der Leistungsträger die Teilhabemöglichkeiten für die/den Einzelne/n konkret verbessern.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass von den Akteuren in Aurich, Heidelberg und Merseburg übereinstimmend ein großes Interesse an einer über die Projektlaufzeit hinausgehenden Kooperation geäußert wurde. An allen Standorten ist daher geplant, die Netzwerktreffen weiterzuführen. Dazu wurden z.T. bereits Ende 2007 konkrete Vereinbarungen getroffen. Eine Fortführung des Austauschforums wäre sicher im Interesse der Jugendlichen, da ein individuell erfolgreicher Übergang von der Schule in den Beruf nicht zuletzt von einer optimalen regionalen Vernetzung der Beteiligten abhängig ist. Die bereits praktizierte Berufswegekonferenz in Baden-Württemberg zeigt da, wo sie effektiv arbeitet, dass dies nicht nur anhand der nachweisbaren und im Vergleich höheren Vermittlungsquoten erkennbar ist. Entscheidend ist ebenso, dass sich dies in einer spürbar höheren Zufriedenheit der Jugendlichen äußert, die ihren persönlichen Weg gehen konnten. Diese Beispiele sind es, die nachahmenswert sind.

Es ist jedoch zu beachten, dass der „Erfolg“ nicht einfach von der Region A nach B zu „kopieren“ ist. Vielmehr zeigen die Diskussionen, dass jede Region zwar von „guten“ Beispielen lernen kann, jedoch hinsichtlich regionaler Besonderheiten jeweils eigene Wege gehen muss. Leitlinien sollten hierbei die übergreifenden Zielsetzungen des SGB IX wie Teilhabe, Selbstbestimmung, Wunsch- und Wahlrecht sowie die individuellen Bedarfe der Jugendlichen sein.

Wir wünschen hierbei viel Kreativität, Ausdauer und Erfolg!

INHALT:

PRÄSENTATIONSFOLIEN ZU BERUFSVORBEREITUNG UND NETZWERKARBEIT

- **Einleitung: „Gute Praxis“ im Übergang Schule – Beruf** **Seite 09 - 11**
Hintergrundinformationen und Einführung zu zentralen Bausteinen „guter“ Praxis im Übergang Schule - Beruf, die in den weiteren Folien näher beschrieben sind
- **Konzepte – schulischer Bereich: Berufsvorbereitung und –orientierung** **Seite 12 - 17**
Die Folien veranschaulichen verschiedene Grundhaltungen, die unter „Thesen zur schulischen Berufsvorbereitung und –orientierung“ im Einleitungstext erläutert wurden
- **Konzepte - nachschulischer Bereich: Betrieblicher Berufsbildungsbereich** **Seite 18 - 23**
Das ausformulierte Konzept „Betrieblicher Berufsbildungsbereich“ wurde innerhalb der EQUAL-Partnerschaft „Talente“ auf der Grundlage der Werkstättenverordnung (vgl. § 4) entwickelt und steht als download zur Verfügung (siehe Anhang 2)
- **Vernetzung: Berufswegekonzferenz und -planung** **Seite 24 - 31**
Die Folien fassen verschiedene Informationen zur Berufswegeplanung in Baden-Württemberg zusammen; enthalten ist auch ein Ablaufplan zur Berufswegeplanung, der von den beteiligten Schulen des Netzwerktreffens in Heidelberg entwickelt wurde
- **Methoden: Persönliche Zukunftsplanung** **Seite 32 - 39**
Vorstellen der Methode, der Grundgedanken und Anwendungsmöglichkeiten sowie von Elementen und Materialien
- ⇒ **Anhang 1: Leitfragen zu Netzwerkbildung und Berufswegeplanung** **Seite 40**
Leitfragen für den Informationsaustausch der zentralen Akteure im Übergang Schule - Beruf
- ⇒ **Anhang 2: Weiterführende Informationen und Materialien** **Seite 41 – 42**
Enthält vor allem ausgewählte Quellenhinweise (Internetseiten) zu Informationen und Materialien, die in den Folien benannt sind
- ⇒ **Anhang 3: Persönliches Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben** **Seite 43 – 48**
Enthält Informationen der aktuellen bundesweiten Diskussion zur Umsetzung des Persönlichen Budgets bis Anfang 2008

Berufsvorbereitung und Netzwerkarbeit - „Gute Praxis“ im Übergang Schule - Beruf

Feststellung

- **Vielzahl von aktuellen Konzepten zum „Übergangsmanagement“ Schule – Beruf**
- **unabhängig von Zielgruppe und Schultyp**
- **mit vergleichbaren Inhalten und Prinzipien**

Leitziel

Anschluss- statt Abschlussorientierung

Qualitätskriterien

- **flexibel**
- **durchlässig**
- **koordiniert**
- **personenzentriert**
- **kompetenzorientiert**
- **handlungsorientiert**
- **betriebsnah**
- **zielgebunden**

Zielgruppe

Schüler/innen bzw. Jugendliche im Spektrum zwischen so genannter Lern- und geistiger Behinderung (Menschen mit Lernschwierigkeiten), deren berufliche Perspektiven zwischen Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegen

Hintergrund

- **stetige Zunahme der Zugangszahlen in WfbM**
- **stetige Zunahme der Ausgaben der Eingliederungshilfe**
- **unzureichende Abstimmung der Leistungsträger in Bezug auf Zuständigkeiten**
- **unzureichende Koordination der regionalen Angebote**
- **unzureichende Ausrichtung der Angebote an den o.g. Qualitätskriterien**
- **unzureichende Umsetzung der Leitlinien des SGB IX: Selbstbestimmung, Wahlmöglichkeiten und Teilhabe**
- **Bericht der Bundesregierung über die „Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention vom Juni 2007 (nach § 160 Abs. 2 SGB IX)**
- **Beschlüsse der Länder in der Arbeits- und Sozialministerkonferenz vom Oktober 2007**
- **Arbeitsgruppe des Deutschen Vereins erarbeitet bis Mitte 2008 Vorschläge zur Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben**

Bausteine „guter Praxis“

Konzepte:

- **Schule: Berufsorientierung und –vorbereitung**
(Beispiel: Konzept „Übergangsstufe“)
- **nachschulische Qualifizierungsangebote**
(Beispiel: Konzept „betrieblicher Berufsbildungsbereich“)

Vernetzung:

- **interschulisch**
(z.B. stufenübergreifend)
- **schulübergreifend**
(z.B. regionale Stufenkonferenzen)
- **einrichtungübergreifend**
(z.B. Berufswegeplanung in Baden-Württemberg)

Methoden:

- **Kompetenzanalyse**
- **KuKuk und bEO**
– Schlüsselqualifikationen + Berufsorientierung
- **Schülerportfolio und Praktikumsbegleitheft**
- **Berufswahlpass**
- **Persönliche Zukunftsplanung**

Baustein „Konzepte – schulischer Bereich“:

Berufsorientierung und -vorbereitung in der Schule

Hintergründe zur Weiterentwicklung der Schule für Geistigbehinderte

- **eine veränderte Sichtweise der Schülerinnen und Schüler
(der Mensch, nicht die Behinderung steht im Vordergrund)**
- **eine veränderte Sichtweise der Kompetenzen
(von der Defizitorientierung zur Kompetenzorientierung)**
- **eine engagierte Elternschaft**
- **die langjährigen Erfahrungen vieler Schulen mit
integrativen Konzepten**
- **eine verstärkte Bedeutung von Leitzielen wie Teilhabe und
Selbstbestimmung – siehe SGB IX**

Konzept zur schulischen Vorbereitung auf das nachschulische Leben

- **konzeptionelle Diskussion und Standortbestimmung der Schule**
- **Dialog mit Eltern und Familien**
- **Bildung und Qualifizierung in realitätsnahen Lern- und Erfahrungsfeldern**
- **Schülerzentrierte Planung**
- **Aufbau regionaler Kooperationsstrukturen**
- **Qualitätssicherung und -management**
- **Integraler Ansatz: Vorbereitung auf alle wesentlichen Aspekte nachschulischen Lebens**

Integraler Ansatz: Vorbereitung auf alle wesentlichen Aspekte nachschulischen Lebens

- **Soziales Leben**
- **Partnerschaft und Sexualität**
- **Öffentlichkeit**
- **Mobilität**
- **Freizeit**
- **Wohnen**
- **Arbeiten**

Anforderungen an die Schule der Zukunft

- **Flexible zeitliche Strukturierung**
- **Vertiefte Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern in der Region**
- **Neue Rolle der Lehrerin/des Lehrers als Moderatorin/ Moderator von kooperativen Lernprozessen**
- **Räumliche Trennung von Schule und Werkstufe**
- **Gemeinsame Räume und Arbeitszeiten mit dem beruflichen Bereich der WfbM**
- **Angliedern von Werkstufenklassen an bestehende Berufsschulen**
- **Selbstverständnis der Werkstufe als Informationszentrum für Jugendliche und Erwachsene**

Konsequenzen für den Unterricht

- **Orientierung am Individuum**
- **Handlungsbezogener Unterricht, Lernen in Projekten**
- **Verstärkte Einbeziehung der Schülerinnen und Schüler in Planung und Gestaltung des Unterrichts**
- **Transparente Strukturierung des Unterrichts, des Tagesablaufs und des Schullebens**
- **Offenheit für Veränderungen**
- **Nutzung von Lernorten außerhalb der Schule**

Kombination der Lernorte Schule und Betrieb

<p><u>Schulischer Bildungsanteil</u></p> <p>(2-3 Tage)</p> <p>Reflexion und Aufarbeitung</p> <p>Integration von fach- praktischen, fachtheoretischen und sozialen Inhalten</p> <p>Individuell abgestimmtes Curriculum</p> <p>Verantwortung durch die Klassenlehrer/in</p>	<p><u>Qualifizierung im Betrieb</u></p> <p>(2-3 Tage)</p> <p>Lernort: Betrieb „training on the job“</p> <p>Langfristige Praktika</p> <p>Wirklichkeitsentsprechendes Tätigkeitsfeld</p> <p>Integrationsfachdienst begleitet und unterstützt die Schüler/innen im Partner- betrieb</p>
---	--

Baustein „Konzepte – nachschulischer Bereich“:

Betrieblicher Berufsbildungsbereich

(vgl. § 4 Werkstättenverordnung - WVO)

Ziel: allgemeiner Arbeitsmarkt

Zielgruppe

- vor allem Absolventen aus Sonderschulen und Integrationsklassen,
- die aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht oder noch nicht in der Lage sind,
- eine reguläre Berufsausbildung oder
- eine „berufliche Bildung für behinderte Menschen“ oder
- sonstige berufliche Rehabilitationsmaßnahmen der Agentur für Arbeit
- mit Erfolg zu absolvieren und
- der intensiven Qualifizierung, Unterstützung und Begleitung bedürfen.

Prinzip: Wahlmöglichkeiten

Die Wahl umfasst vor allem:

- a. die Wahl des Qualifizierungsortes,**
- b. die Wahl des Unterstützungsdienstes
(WfbM und/oder IFD bzw. anderer externer Anbieter)**
- c. die Wahl der Berufstätigkeit und
der damit verbundenen Anforderungen**

Konzept und Arbeitsweise

– Unterstützte Beschäftigung

- **Erst platzieren, dann qualifizieren**
- **Individuelle Bildungs- und Förderplanung**
- **Betriebliche Qualifizierung und Job Coaching**
- **Schulische Qualifizierungsanteile – berufsorientierender Unterricht**
- **Wechselnde Anforderungen an Art und Umfang der Unterstützung**
- **Zusammenarbeit mit dem sozialen Umfeld der Teilnehmenden**

➔ **Weitere Informationen unter: www.bag-ub.de**

besuchte Schule / Institution

Entscheidung über betrieblichen Berufsbildungsbereich aufgrund der Ergebnisse des Eingangsverfahrens (§ 3 WVO) und unter Einbezug des Fachausschusses (§ 2 WVO)

Betrieblicher Berufsbildungsbereich

(WfbM und/oder IFD bzw. anderer externer Anbieter)

Die Teilnehmenden absolvieren Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes

- **zur beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung**
- **zur Entwicklung eines individuellen Fähigkeits- und Interessenprofils**
- **zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie**
 - **Fach-**
 - **Methoden-**
 - **und Sozialkompetenz.**
- **mit fachlicher Unterstützung am betrieblichen Arbeitsplatz (Job Coaching)**

Anzahl, Dauer und Arbeitsfelder der Praktika orientieren sich am individuellen Bedarf der Teilnehmenden.

Begleitende schulische Qualifizierung

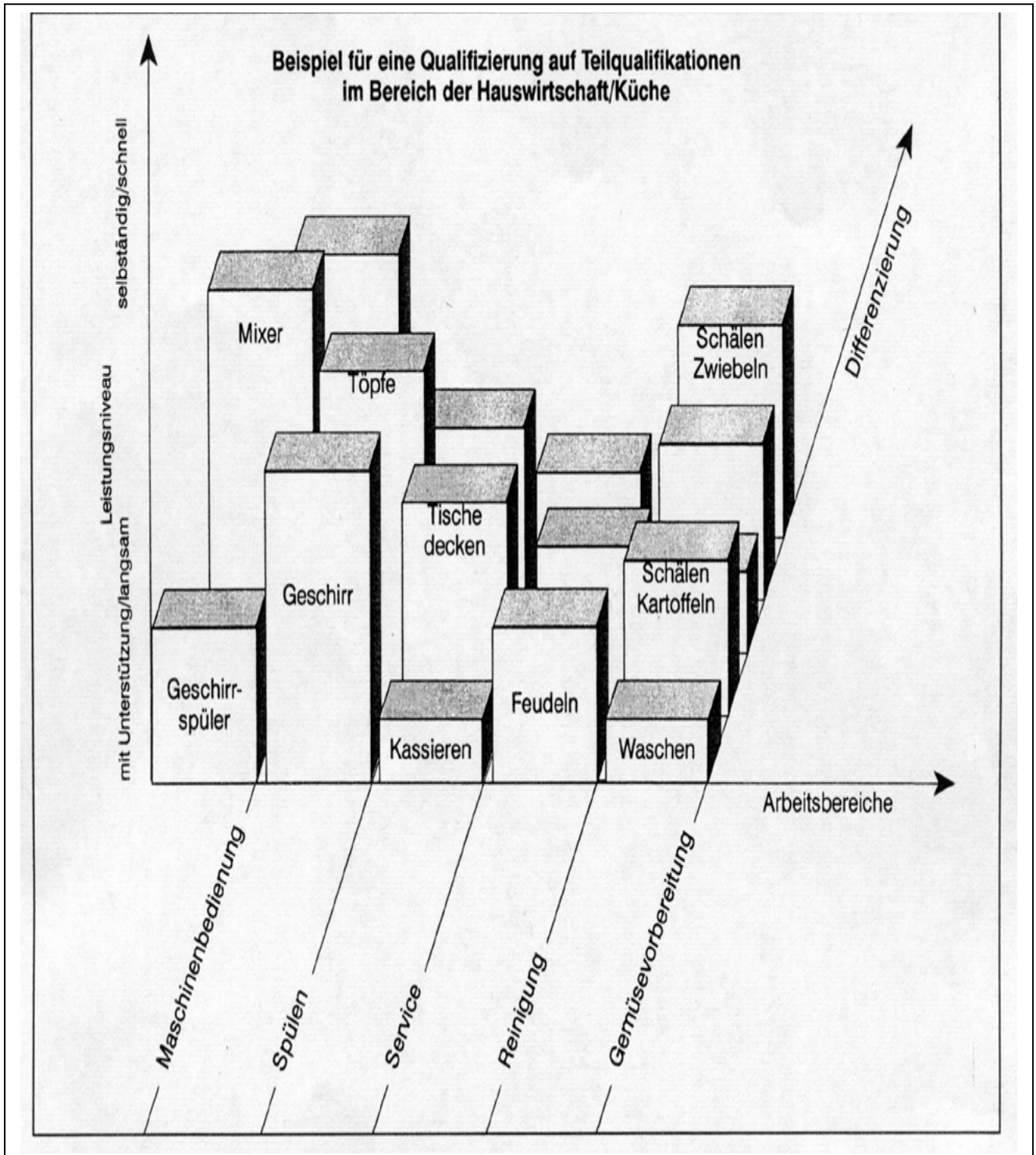
Vermittlung in

Unterstütztes Beschäftigungsverhältnis

Spektrum der Angebote betrieblicher Qualifizierung

- **einfache Bürotätigkeiten und Bibliothekardienste/Botengänge**
- **Pforte/Telefondienst/Call Center**
- **Einzelhandel/Regalbetreuung/Baumarkt**
- **Wachdienst**
- **Kfz-Gewerbe/Werkstatthelfer/Reifenmontage/Lackiererei**
- **Helfertätigkeiten in sozialen Einrichtungen (Kindergarten, Schule, Einrichtung der Behindertenhilfe, Krankenhaus, Alters- und Pflegeheim)**
- **Helfertätigkeiten im Umgang mit Tieren (Landwirtschaft, Reitstall, Tierheim und Zoo)**
- **Recycling/Elektronikschrott**
- **Hotel/Zimmerreinigung/Etagendienste/Service**
- **Metallbau**
- **Küche in Betrieben, Hotel, Altenheimen, Kindergärten und Gastronomie**
- **Reinigung**
- **Wäscherei**
- **Hausmeisterhelfertätigkeiten**
- **Tankstellenhelfer/Wagenpflege**
- **Lager/Verpackung**
- **Produktionshelfer/Betriebshelfer/Entsorgung/Aufräumarbeiten**
- **Grünbereich**
- **Tischlerei/Baumarkt**

Beispiel einer individuellen Qualifizierung in einem ausgewählten Berufsfeld



Abschluss und Anschluss

- **Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (inkl. Integrationsprojekte nach § 132 ff. SGB IX) möglich?**
- **Fachausschuss nach § 4 Absatz 6 WVO einbeziehen**
- **Ausschlaggebend sind zum einen die Wünsche, Interessen und Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung sowie sein individuelles Leistungsvermögen und**
- **zum anderen die Einstellungsbereitschaft eines Betriebes verbunden mit den finanziellen Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt.**
- **Bei einer erfolgreichen Vermittlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis sollte grundsätzlich der Integrationsfachdienst (IFD) hinzugezogen werden**
- **Keine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: dann ist eine betriebliche Beschäftigung anzustreben, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes möglichst weitgehend entspricht (vor allem auch ausgelagerte Arbeitsplätze der WfbM)**
- **Langfristig ist jedoch immer wieder zu klären, ob ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Letztlich ist der Wunsch des Beschäftigten ausschlaggebend.**

Baustein „Vernetzung“:

Definition Netzwerk

„**Netzwerke** sind in der Regel **informelle Sozialformen**, in denen sich die unterschiedlichsten Gruppen, Einrichtungen und Personen zueinander **in Beziehung setzen** können, ohne ihre **jeweilige Eigenständigkeit** aufgeben zu müssen. Sie sind deshalb besonders geeignet für Formen der Zusammenarbeit, die über traditionelle bürokratische, politische oder kulturelle **Grenzen hinausgehen**. Sie beruhen auf der Bereitschaft ihrer Mitglieder, sich bei Bedarf die jeweiligen Fähigkeiten und **Kenntnisse gegenseitig zur Verfügung** zu stellen“

Karl Birkhölzer, Ökonom

Zudem gilt:

- Die Netzwerkpartner benötigen **mindestens ein gemeinsames Anliegen**
- Der **Nutzen** muss **für alle Beteiligten** erkennbar sein

Netzwerk- und Berufswegekonzferenz im Übergang Schule - Beruf

Schnittstellenkonzeption zur Kooperation zwischen Integrationsfachdiensten (IFD), Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Schulen zur Sicherung der beruflichen Bildung, Vorbereitung und Erprobung

aus: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, 11/2005

Grundthesen zu Möglichkeiten und Grenzen der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung:

These 1

Bei frühzeitiger und gezielter Förderung können geistig behinderte Menschen **erstaunliche berufliche und soziale Fähigkeiten** entwickeln. Die Teilhabe am Arbeitsleben lässt sich umso erfolgreicher gestalten, je mehr die hierzu erforderlichen Fähigkeiten **unter realen Bedingungen** gefördert werden.

These 2

Zur Teilhabe am Arbeitsleben stehen neben **Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes** und der **WfbM** nun auch die **Integrationsunternehmen** (als Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes) zur Verfügung. Diese Angebote stehen **gleichwertig nebeneinander** und bilden als Ganzes den Arbeitsmarkt für behinderte Menschen. Sie sollen sowohl miteinander verzahnt werden, als auch jederzeit für Übergänge in jede Richtung **durchlässig** sein.

These 3

Teilhabe am Arbeitsleben des allgemeinen Arbeitsmarktes findet dann statt, wenn behinderte Menschen durch ihre Arbeit einen **eigenständigen und angemessenen Beitrag zum Betriebsergebnis** leisten können. Ein Indikator für diesen Beitrag ist die **Anerkennung von Kunden, Kollegen und Vorgesetzten**.

These 4

Trotz aller Erfolge am allgemeinen Arbeitsmarkt im Einzelfall: **geistig behinderte Menschen bleiben in der Regel** auch bei optimaler Förderung **in ihrer Erwerbs-, Vermittlungs- und Wettbewerbsfähigkeit eingeschränkt**.

These 5

Nachhaltige Wirksamkeit erfordert **standardisierte Konzepte** zur gemeinsamen beruflichen Bildung, Vorbereitung und Erprobung und die regionale sowie **landesweite Vernetzung mit verbindlichen Umsetzungs- und Kooperationsregelungen**.

These 6

Die **Netzwerkkonferenzen** bilden den formalen Rahmen in dem **alle regionalen Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes sowie die Leistungsträger** vertreten sind, die zur Integration der Zielgruppe beitragen können / sollen.

These 7

Die individuelle Berufswegeplanung erfolgt in der **Berufswegekonferenz (BWK)**. Mit der BWK wird die **berufliche Bildung, Vorbereitung, Erprobung und Platzierung** zur Teilhabe am Arbeitsleben **im Einzelfall gemeinsam geplant, umgesetzt und ausgewertet**.

Berufswegeplanung

- Netzwerkarbeit im Übergang Schule – Beruf

Ziele:

Effektiver und effizienter Übergang von der Schule in den Beruf

- **Überblick über den Prozess der beruflichen Vorbereitung und Eingliederung**
- **Koordination aller Beteiligten und ihrer jeweiligen Aufgaben (Schnittstellenkonzept)**

Zielgruppe:

Schüler/innen mit beruflichen Perspektiven zwischen

- **Werkstatt für behinderte Menschen
und**
- **allgemeinem Arbeitsmarkt**

Akteure der Berufswegeplanung:

- **Schule / Schulverwaltung**
- **Eltern / Jugendliche**
- **Integrationsfachdienst – IFD**
- **Werkstatt für behinderte Menschen – WfbM**
- **Bildungsträger**
- **Leistungsträger:**
 - **Berufsberatung / Arbeitsagentur**
 - **Integrationsamt**
 - **Sozialhilfeträger**
- **Betriebe / Kammern**

Ablaufplan zur Berufswegeplanung – Ziele, Beteiligte und Vorgehen

(entwickelt von den 10 Schulen der Netzwerkkonferenz in Heidelberg)

Schritte	Beteiligte Initiator: Schule Koordinator: IFD	Form / Vorgehen	Zeitpunkt
<p>1. Grundlegende und weiterführende Informationen für Eltern und SchülerInnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gezieltes Einladen der Eltern (Einbinden / Mitverantwortung) - Einzelgespräche und gemeinsame Info-Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> • LehrerInnen, • Eltern, SchülerInnen • Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) • Integrationsfachdienst (IFD) • Integrationsamt • Agentur für Arbeit (Berufsberatung) • Reha-Träger • Reha-Einrichtungen (z.B. Berufsbildungswerk - BBW) 	<ul style="list-style-type: none"> • Stufenübergreifend • Festgelegte Struktur der Informationsveranstaltungen (zeitlich und inhaltlich) • Verbindliche Durchführung • Inklusive Kooperations- und Außenklassen 	<ul style="list-style-type: none"> • einmal jährlich • ab Schuljahr 8/9

Ablaufplan zur Berufswegeplanung – Ziele, Beteiligte und Vorgehen

(entwickelt von den 10 Schulen der Netzwerkkonferenz in Heidelberg)

Schritte	Beteiligte Initiator: Schule Koordinator: IFD	Form / Vorgehen	Zeitpunkt
<p>2.1 Erstellen und Fortschreiben des Wegeplans für einzelne SchülerInnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neigungen erkennen/fördern - Kompetenzen erkennen/fördern - Entwicklung von Perspektiven - Abklärung von Zuständigkeiten und Aufgaben der Akteure <p>2.2 Betriebliche Erprobung ermöglichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Systematische Kontaktaufnahme und -pflege (Einzelbetriebe, WfbM, Integrationsfirmen, Kammern, Verbände etc.) - Öffentlichkeits- und Pressearbeit - Arbeitskreis Schule-Wirtschaft initiieren bzw. nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • SchülerInnen, • LehrerInnen, • Eltern, • IFD • WfbM • Agentur für Arbeit (Berufsberatung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Spätestens bei Eingang zur Werkstufe starten • Neigungs- und Kompetenzprofil erstellen und weiterentwickeln • Wegeplan verschriftlichen • Übergabekonferenz Oberstufe – Werkstufe • Berufswegeplanung als Teilaspekt der Förderplanung <p>⇒ Methode: Persönliche Zukunftsplanung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frühzeitig • Erstes Kompetenzprofil zum Ende der Oberstufe

Ablaufplan zur Berufswegeplanung – Ziele, Beteiligte und Vorgehen

(entwickelt von den 10 Schulen der Netzwerkkonferenz in Heidelberg)

Schritte	Beteiligte Initiator: Schule Koordinator: IFD	Form / Vorgehen	Zeitpunkt
<p>3. Vorbereitung der SchülerInnen auf das Thema „Berufliche Orientierung“:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterrichtskonzept umsetzen - Akquise von Praktika - Vorstellung des/r Praktikanten/in - Durchführung von Praktika - Auswertung von Praktika: Benennen weiterer Perspektiven 	<ul style="list-style-type: none"> • SchülerInnen, • LehrerInnen, • Eltern, • IFD • WfbM • Betriebe 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Förderung • Betriebserkundungen • Praktika (Orientierungs-, Belastungs- und Langzeitpraktika → Ziele festlegen) • Reflexions- / Schultag während des Praktikums in Kooperation mit dem IFD • Unterrichtskonzept „Berufsorientierung“ erstellen und weiterentwickeln (Prinzip: Handlungsorientierung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichtskonzepte: fortlaufend • Praktika: ab Ende Oberstufe
<p>4. Zwischenauswertung und Überprüfung der Zielerreichung (vgl. Schritt 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LehrerInnen, • Eltern, • SchülerInnen, • IFD • Agentur für Arbeit (Berufsberatung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch der Informationen und Bestimmung der weiteren Planungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Regel: Ende vorletztes / Anfang letztes Schuljahr

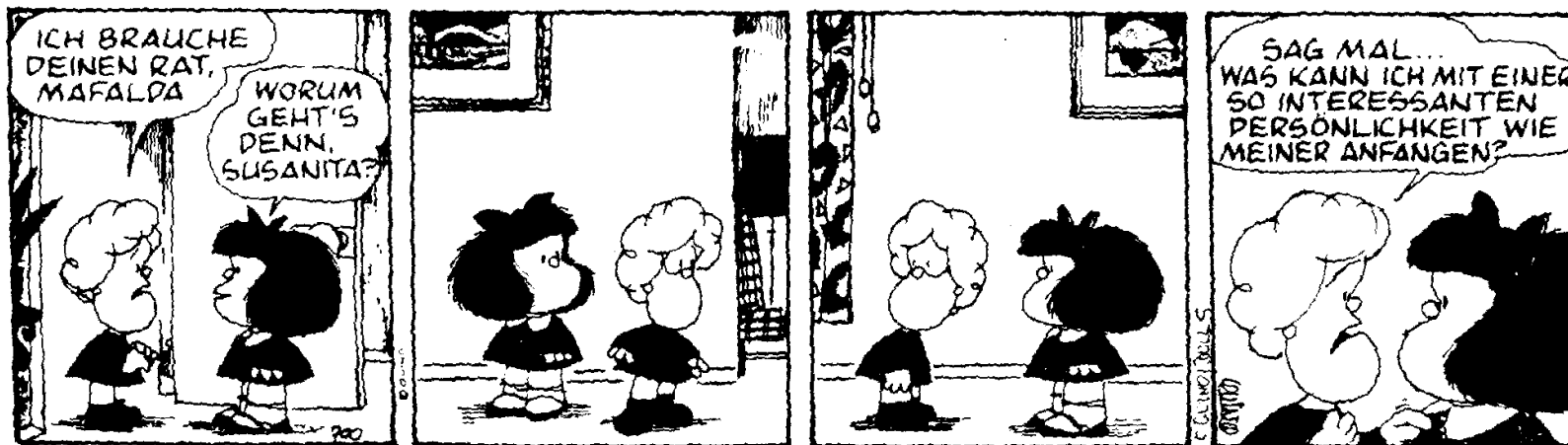
Wiederholung der Abfolge 1 bis 4 bis zur endgültigen Klärung der individuellen Ziele, Neigungen und Fähigkeiten (Kompetenzprofil), beruflichen Perspektiven (WfbM, Integrationsfirma, Betrieb allgemeiner Arbeitsmarkt) und Unterstützungen (Was? Wer? Wo? Wann?) zur Teilhabe am Arbeitsleben (→ Eingliederungsvorschlag).

Baustein „Methoden“:

Persönliche Zukunftsplanung (PZP)

www.persoentliche-zukunftsplanung.de/

Die Ausgangsfrage



**Persönliche Zukunftsplanung
als Möglichkeit
der individuellen Lebensplanung**

*"Wenn man alleine träumt,
ist's nur ein Traum - aber wenn man gemeinsam träumt,
ist es der Anfang der Wirklichkeit"*

Dom Helder Camara

(Bischof und Kämpfer für Menschenrechte in Brasilien)

Was ist persönliche Zukunftsplanung?

- **Gemeinsam mit anderen über das eigene Leben nachdenken und die Zukunft planen**
- **Träume und Wünsche herausfinden**
- **Ziele erarbeiten und umsetzen**
- **Anwendbar für alle Bereiche des Lebens**

Prinzipien Persönlicher Zukunftsplanung

- **der Planende steuert maßgeblich den Planungsprozess**
- **Einbeziehung von Familie und Freunden, persönliche Beziehungen als wichtige Unterstützungsquelle**
- **Fokus auf Stärken und Möglichkeiten statt Begrenzungen und Defizite**
- **Schwerpunkt auf Lebensräume, Dienste, Unterstützung in der Gemeinde, im Stadtteil statt in Einrichtungen nur für Behinderte**
- **Planungsprozess toleriert Ungewissheiten, Fehlstarts, Rückschläge und Meinungsverschiedenheiten**

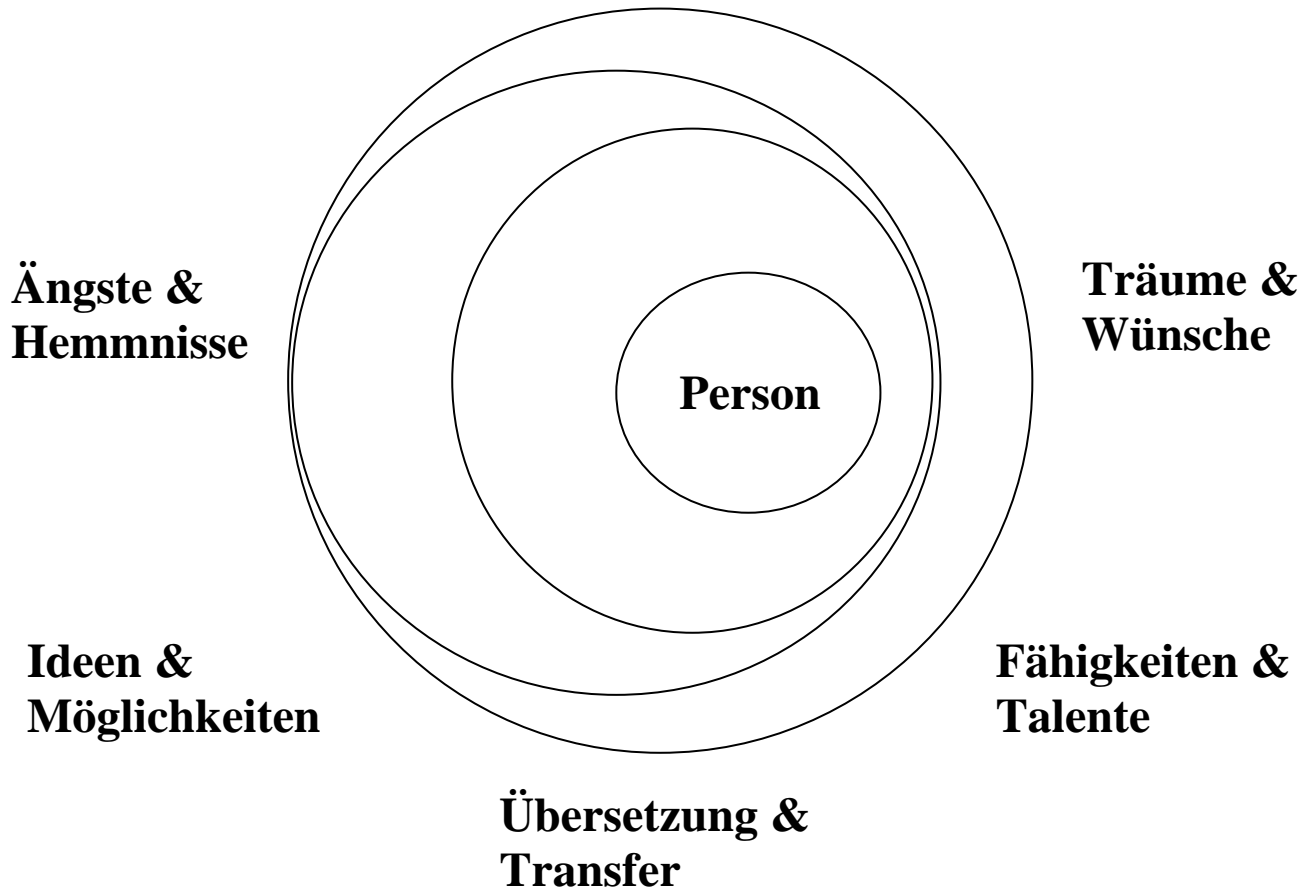
Phasen persönlicher Zukunftsplanung

- 1. Erstellen eines persönlichen Profils**
- 2. Erkunden von Fähigkeiten, Interessen und Potenzialen**
- 3. Entwicklung einer Vision**
- 4. Erkundung von Möglichkeiten und Hemmnissen**
- 5. Erstellen eines Aktionsplanes**
- 6. Durchführung des Aktionsplanes**
- 7. Reflexion des Erreichten**

Methoden persönlicher Zukunftsplanung

- **Themenblätter: Meine Fähigkeiten, Wieso arbeiten, Fragebögen, Checklisten, Liste was machen andere Gleichaltrige, Mandala, Glücksrad etc.**
- **Karten: Traumkarten, Neue Hüte, Lebensstilkarten**
- **Ordner: Persönlicher Zukunftsplaner - Dokumentation des Planungsprozesses, Portfolio - Sammlung bester Werke**
- **Treffen: Talkrunden, Persönliche Zukunftsplanungstreffen, Unterstützungskreise, Freundeskreise**
- **Problemlösungstechniken**
- **Moderationstechniken**

Inhalte persönlicher Zukunftsplanung



Durchführung und Material

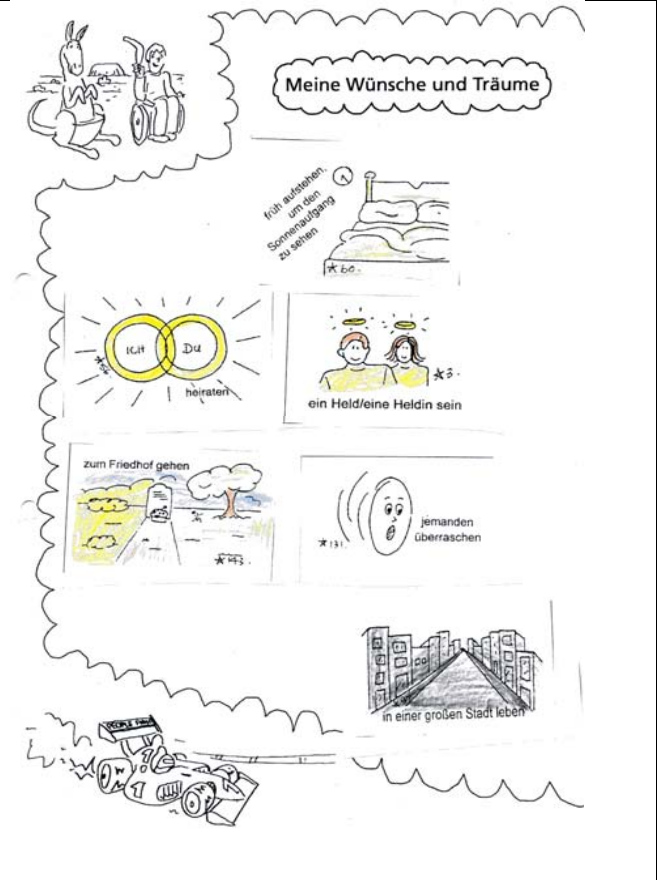
(Beispiel aus einer Abschlussarbeit einer Referendarin, Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Heidelberg)

Meine Träume, meine Ziele im Bereich Wohnen, Freizeit, Arbeit



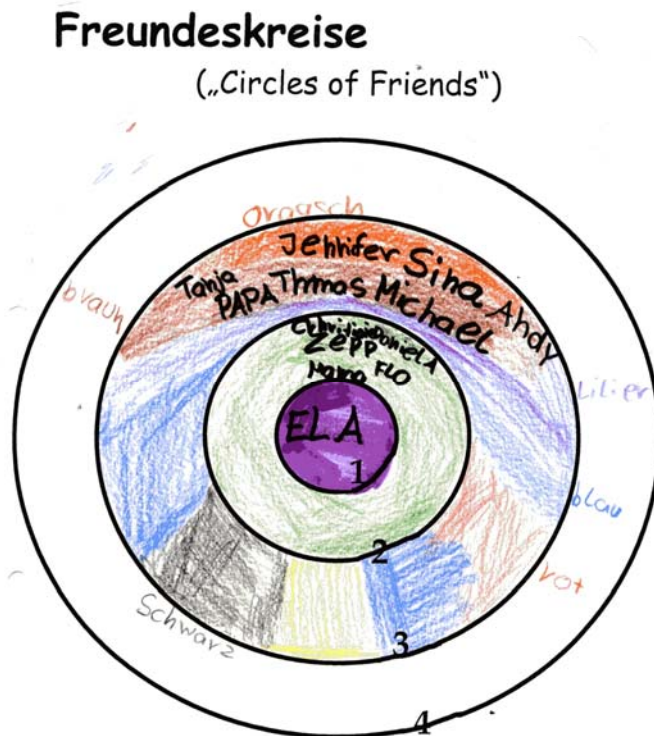
Von Carolin Emrich

- jeder Mensch hat Träume
- Bereiche: Freizeit, Wohnen, Beruf
- individuelle Träume herausfinden und thematisieren
- Material: „Traumkarten“
- Zukunfts-Collage erstellen



Durchführung und Material

(Beispiel aus einer Abschlussarbeit einer Referendarin, Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Heidelberg)

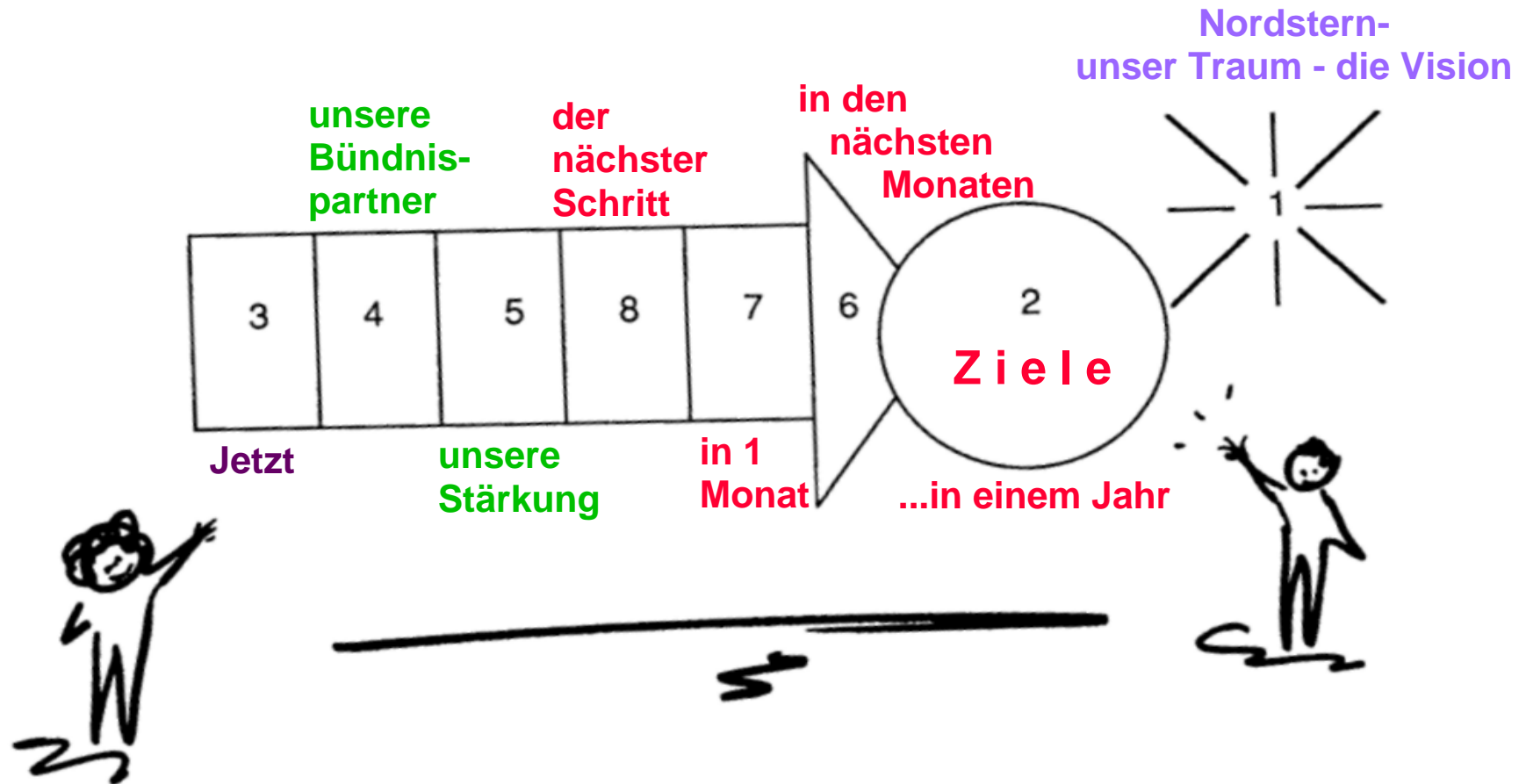


1. die Person
2. engste Personen z.B. Familie
3. wichtige Freunde
4. weitere bedeutende Menschen, u.a. die für die Arbeit mit ihnen bezahlt werden (Lehrer, Erzieher, Therapeuten)

Als nächstes können Sie noch überlegen, warum Ihnen manche Personen wichtig sind. Und Sie können überlegen, was Sie mit den Personen machen. Hier ist ein Arbeitsblatt dafür.

Diese Person ist für mich Wichtig! Name/Foto der Person	Darum ist mir diese Person wichtig!	Das mache ich mit der Person!
FLORIAN	Weil man Freund	Ich und FLO gehen immer weg S.D.M seine Mama
CHRISTIANE	weil meine Freundin	Ich und CHRISTIANE laufen in der Pause rum ...
ANDY	weil Ich mit im Unsinn	Ich mache Quatsch mit ihm
Frau ZEPP	weil Ich Sie Lieb hab	Ich ärgere die Frau ZEPP

Der PATH-Prozeß



Anhang 1: Leitfragen zur Netzworkebildung und Berufswegeplanung

Schule und Schulverwaltung	Eltern und SchülerInnen	Integrationsfachdienst und Auftraggeber	Werkstatt für behinderte Menschen	Bildungsträger	Betrieb
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wie bereiten Schulen auf das Leben nach der Schule vor (Inhalte / Themen)? 2. Wie dokumentieren Schulen Kompetenzen der SchülerInnen (Stärken-Schwächen-Profil)? 3. Wie häufig und wo werden Praktika durchgeführt? 4. Wie gestalten Schulen konkret die Kooperation mit einzelnen Einrichtungen und mit welchen? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Was tun Eltern und SchülerInnen zur Vorbereitung auf das Leben nach der Schule? 2. Was tun Eltern und SchülerInnen, um Stärken/Schwächen der Jugendlichen zu erkennen und Kompetenzen zu fördern? 3. Was tun Eltern und SchülerInnen, um einen passenden Praktikumsplatz zu finden? 4. Welche Unterstützung/Beratung benötigen Eltern und SchülerInnen von Schule, Berufsberatung, IFD, WfbM u.a.? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Welches Angebot stellen IFD und Auftraggeber den Jugendlichen zur Verfügung? 2. Wie dokumentieren IFD Kompetenzen der Jugendlichen (Stärken-/Schwächenprofil) und wie berücksichtigen sie bereits vorliegende Profile (z.B. der Schulen) 3. Wie häufig und wo werden Praktika durchgeführt? 4. Wie gestalten IFD konkret die Kooperation mit einzelnen Einrichtungen und mit welchen? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Welches Angebot stellen WfbM den Teilnehmenden zur Verfügung? 2. Wie dokumentieren die WfbM die Kompetenzen der Teilnehmenden (Stärken-Schwächen-Profil)? 3. Wie fördern WfbM den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt? 4. Wie gestalten die WfbM konkret die Kooperation mit einzelnen Einrichtungen und mit welchen? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Welches Angebot stellen Bildungsträger den Teilnehmenden zur Verfügung? 2. Wie dokumentieren die Bildungsträger die Kompetenzen der Teilnehmenden (Stärken-Schwächen-Profil)? 3. Wie häufig und wo werden Praktika durchgeführt? 4. Wie gestalten die Bildungsträger konkret die Kooperation mit einzelnen Einrichtungen und mit welchen? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Welche Möglichkeiten bieten Betriebe Jugendlichen zur praktischen Erprobung? 2. Wie erkennen Betriebe Stärken bzw. Schwächen der Jugendlichen und wie berücksichtigen sie vorliegende Profile (z.B. Schule, IFD)? 3. Was tun Betriebe im Rahmen von Arbeitsplatzgestaltung und Anpassung? 4. Wie gestalten Betriebe konkret die Kooperation mit einzelnen Einrichtungen und mit welchen?
Für alle Bereiche gilt: Was läuft gut? Was ist zu verbessern?					

Anhang 2: Weiterführende Informationen und Materialien

- **Gemeinsame Empfehlung „Teilhabeplan“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)**
http://www.bar-frankfurt.de/Gemeinsame_Empfehlungen.bar
- **Individuelles Hilfeplanverfahren (Landschaftsverbandes Rheinland)**
http://www.lvr.de/soziales/wohnen_freizeit_behinderung/hilfeplanung/
- **Koordinations-, Kontakt- und Beratungsangebote (KoKoBe) für geistig behinderte Menschen im Rheinland**
http://www.lvr.de/soziales/wohnen_freizeit_behinderung/kokobe/kokobe.htm
- **Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentliche behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt – siehe auch Info-Film „Aktion 1000 (Teilhabeausschuss Baden-Württemberg)**
<http://www.kvjs.de/aktion-1000.html>
- **Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) – Kompetenzanalyse (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg)**
<http://www.kvjs.de/392.0.html>
- **Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstatt für behinderte Menschen: Schwachstellen und Lösungsperspektiven (Positionspapier der BAG der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der BAG der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen)**
http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_download.php/_c-657/i.html
- **Betriebliches Arbeitstraining bzw. Job Coaching zur Qualifizierung am Arbeitsplatz**
<http://www.lwl.org/abt61-download/html/AT-Forum/index.html>
- **Materialien der Hamburger Arbeitsassistentz: bEO – Berufsorientierung + KuKuK - Schlüsselqualifikationen**
<http://www.hamburger-arbeitsassistentz.de/index.php?id=bestellen>

▪ **Materialien zur Persönlichen Zukunftsplanung – People First**

<http://www.persoenliche-zukunftsplanung.de/bestell.php>

▪ **Talentkompass NRW – Fähigkeiten erkennen und einsetzen
(Landesinstitut für Qualifizierung NRW)**

<http://www.gib.nrw.de/site/homepage/search?SearchableText=talentkompass>

▪ **Talentprobe ... wie Jugendliche mit Behinderungen von der Schule
in den Beruf kommen
(Landschaftsverband Westfalen-Lippe / Integrationsamt)**

<http://www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/publikationen/download/>

▪ **Leitfaden zum Berufswahlpass – ein Instrument zur Berufs-
orientierung für Schülerinnen und Schüler
(Nordverbund: Übergang Schule – Beruf)**

<http://www.berufswahlpass.de/>

▪ **Konzept eines betrieblichen Berufsbildungsbereichs (BAG UB)**

http://www.bag-ub.de/publikationen/idx_publicationen.htm

▪ **Handbuch: Küchler, M. - Was kommt nach der Schule?
Das Buch (Ringbuchordner, 835 Seiten, 2006) kann bestellt werden unter**

www.lebenshilfe.de/wDeutsch/unsere_angebote/buecher_medien/index.php?pageId=2

▪ **Bayern: Lehrplan für die Berufsschulstufe
- Förderschwerpunkt geistige Entwicklung**

<http://www.isb.bayern.de/isb/index.asp?MNav=4&QNav=4&TNav=1&INav=0&Fach=&Fach2=78&LpSta=6&STyp=13&Lp=1335>

▪ **Erwachsenwerden und Leben gestalten - Berufliche Eingliederung
und Vorbereitung auf das Erwachsenenleben
(Werkstufenkonzept der Graf-von-Galen-Schule)**

<http://www.galen.hd.schule-bw.de/index1.htm>

▪ **Forum Übergang Schule – Beruf der Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)**

http://www.bag-ub.de/forum_uesb/idx_forum_uesb.htm

▪ **Arbeitsmarktservice Österreich: Berufsbeschreibungen von 129 ein-
fachen Hilfs- und Anlernberufen**

http://www.ams.or.at/noe/buw/14455_6649.html

Anhang 3: Persönliches Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die bundesweite Modellphase des Persönlichen Budgets wurde im Oktober 2004 begonnen und zeitgleich mit der EQUAL-Projektpartnerschaft *Talente* im Dezember 2007 beendet. Die Modellprojekte „Trägerübergreifendes Persönliches Budget“ in acht ausgewählten Modellregionen waren von der Bundesregierung initiiert worden, um die neue Leistungsform in den Modellregionen umzusetzen und zu erproben. Ein Forschungsverbund, der sich aus den Universitäten Tübingen (Z.I.E.L.) und Dortmund (Rehabilitationssoziologie) sowie der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (Fakultät für Sonderpädagogik in Reutlingen) zusammensetzte, war mit der wissenschaftlichen Begleitforschung beauftragt.

Themenbereiche der Begleitforschung waren vor allem verwaltungsbezogene Fragestellungen (z.B. Antragsverfahren, Bedarfsfeststellung, Budgetbemessung, Gestaltung von Zielvereinbarungen), Entwicklungen der Angebotsstrukturen in den Modellregionen sowie Motive der Antragstellung sowie die Wirkungen Persönlicher Budgets auf die Lebensführung der Budgetnehmer/innen.

Der Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung wurde im Herbst 2007 veröffentlicht³, womit zugleich das Ende der Modellphase eingeleitet wurde. Insgesamt wurden 847 Persönliche Budgets bundesweit dokumentiert. Budgets für berufliche Teilhabeleistungen konnten danach nur in sehr begrenztem Umfang realisiert werden.

Nach der wissenschaftlichen Begleitforschung wurden Budgets für berufliche Teilhabe- und angrenzende Leistungen wie folgt realisiert:

Leistungsart	Anzahl	Leistungsträger
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (WfbM)	23	Sozialhilfeträger
Arbeitsassistenten (zur Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen)	17	Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit
Hilfen zu angemessener Schulbildung („Schulassistenten“)	17	Sozialhilfeträger
Leistungen für den Berufsbildungsbereich einer WfbM	15	Bundesagentur für Arbeit
Leistungen zur Erhaltung/ Erweiterung berufl. Kenntnisse u. Fertigkeiten	7	Integrationsamt
Hilfen zum Besuch einer Hochschule	6	Sozialhilfeträger
Kraftfahrzeughilfe/ Beförderungskosten	6	Rentenversicherungsträger, Bundesagentur für Arbeit
Fahrtkostenhilfe	4	Bundesagentur für Arbeit, Krankenversicherungsträger
Maßnahmekosten (z.B. Aus- und Fortbildung)	4	Bundesagentur für Arbeit
Hilfsmittel, Technische Arbeitshilfen	3	Bundesagentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger

³ Der Abschlussbericht kann auf der Webseite der Modellprojekte als PDF-Datei heruntergeladen werden: <http://www.projekt-persoennesliches-budget.de>

Über diese genannten Budgets hinaus sind der BAG UB Anfang 2008

- 35 Budgets für Leistungen für den Berufsbildungsbereich einer WfbM
 - 9 Budgets für Berufsvorbereitungsmaßnahmen (BvB)
sowie
 - 15 Budgets für sonstige Maßnahmen und Leistungen zur beruflichen Rehabilitation
- bekannt.

Bei einer Befragung der wissenschaftlichen Begleitforschung gaben nur 20 % der Budgetnehmer/innen an, dass sie Unterstützung im Bereich „Arbeit, Beschäftigung und Bildung“ bräuchten. Nach Einschätzung der Begleitforschung ist der Grund hierfür, „dass viele Budgetnehmer/innen keiner Arbeit nachgehen (können)“.⁴

Die BAG UB ist dagegen davon überzeugt, dass unter verbesserten Nutzungsbedingungen eine deutlich größere Zahl an Budgets für berufliche Teilhabeleistungen möglich wäre. Zwar sind laut wissenschaftlicher Begleitforschung von den erfassten Budgetnehmer/innen 29 % ohne Beschäftigung bzw. arbeitslos im Sinne des SGB III und nur wenige Personen gehen einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach; eine fast gleich große Gruppe von Budgetnehmer/innen ist jedoch in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt (28 %). Die Budgetierung und Modularisierung der betreffenden WfbM-Leistungen und damit Schaffung von alternativen Angeboten zur beruflichen Teilhabe ist eine noch zu lösende Aufgabe. Aber gerade in diesem Bereich liegt ein großes Potential des Persönlichen Budgets, weil damit der Ausbau passgenauer ambulanter Angebote zur beruflichen Teilhabe gefördert und eine bedarfsgerechte Förderung weiterentwickelt werden kann.

Stolpersteine: Budgetberatung und –unterstützung und Sozialversicherung bei Budgets für Werkstatteleistungen

Anträge auf Budgets z.B. für Werkstatteleistungen, Arbeitsassistenz oder berufliche Vorbereitungsmaßnahmen werden wie bereits erwähnt in den Regionen bislang nur sehr zögerlich gestellt. Die Antragsflut in diesem Bereich ist nicht nur ausgeblieben, es zeigen sich auch Hemmnisse, die trotz des deutlichen Interesses potentieller Budgetnehmer/innen und ihrer Familien und Unterstützer/innen zu Verunsicherung und schließlich zur Entscheidung führen, Anträge nicht bzw. noch nicht zu stellen. Eine Schwierigkeit dabei sind bürokratische Hürden (komplizierte und langwierige Antragsverfahren und Regelungen zur Nachweiserbringung) und die mangelhafte Vorbereitung vieler Leistungsträger auf die neue Leistungsform, was den Zugang zum Persönlichen Budget stark erschwert hat. Darüber hinaus stehen vor allem zwei Probleme im Zentrum: Einerseits die Gewährleistung von Budgetberatung und –unterstützung und andererseits Praxisfragen zur Budgetierung von Werkstatteleistungen, insbesondere hinsichtlich der Sozialversicherung der Budgetnehmer/innen.

1) Budgetberatung und –unterstützung

Laut Begleitforschung braucht ca. die Hälfte aller Budgetnehmer/innen (nach Angaben der zuständigen Leistungsträger) Unterstützung bei der Verwaltung und Verwendung des Persönlichen Budgets. Der (individuell natürlich sehr unterschiedliche) Beratungsbedarf beginnt dabei ggf. lange vor der Antragstellung mit der Frage, was das Persönliche Budget überhaupt ist und ob ein Antrag in der eigenen Situation sinnvoll und erfolgversprechend ist; er kann sich fortsetzen während des gesamten Antragsver-

⁴ Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung der Modellprojekte „Trägerübergreifendes Persönliches Budget“ 2007, S. 85

fahrens und schließlich in dauerhaften Unterstützungsbedarf bei der Verwendung des Persönlichen Budgets übergehen.

Obwohl Beratung und Unterstützung somit den Dreh- und Angelpunkt beim Zugang zur Leistungsform des Persönlichen Budgets darstellen, stellt dieses Thema zugleich einen wesentlichen Stolperstein bei der Umsetzung des Persönlichen Budgets dar. Im Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung wird das grundsätzliche Dilemma der Budgetberatung und –unterstützung treffend wie folgt zusammengefasst:

„Das Persönliche Budget soll einerseits die Deckung individueller Teilhabebedarfe eines Budgetnehmers gewährleisten, andererseits kann die Inanspruchnahme eines Persönlichen Budgets selbst einen eigenen Bedarf an Information, Beratung und Unterstützung begründen.“⁵

Das eigentliche Problem ist: Dieser zusätzliche Unterstützungsbedarf kostet zusätzliches Geld. Dies wurde jedoch bei der Einrichtung des Persönlichen Budgets nicht systematisch mit einkalkuliert. So besteht derzeit seitens potentieller Budgetnutzer/innen und ihrer Unterstützernetze zwar ein großes Interesse an Informationen und Beratung zum Persönlichen Budget auch im Bereich Arbeit und Bildung, aber eine kommunale Versorgungsstruktur hinsichtlich der Budgetberatung und –unterstützung fehlt. Sowohl Erstberatung und Begleitung während des Antragsverfahrens als auch die Unterstützung beim Umgang mit dem ausgewählten Dienstleister oder bei Abrechnungsfragen sind für die Budgetnehmer/innen nicht bundesweit einheitlich gewährleistet; all diese Unterstützungen werden je nach Beratungs-Infrastruktur und je nach Engagement und Interesse der jeweiligen Institutionen und Projekte angeboten und basieren entsprechend auf unterschiedlichen finanziellen Ressourcen.

Zudem hat der Gesetzgeber explizit darauf hingewirkt, dass der finanzielle Rahmen der bisherigen Leistungen durch die neue Leistungsform Persönliches Budget nicht erweitert wird. So *„soll die Höhe des Persönlichen Budgets die Kosten aller bisher individuell festgestellten, ohne das Persönliche Budget zu erbringenden Leistungen nicht überschreiten“* (SGB IX, § 17 (3)). Das Wort *SOLL* wurde zwar im Gesetzestext bewusst gewählt um gegebenenfalls auch den Handlungsspielraum zu geben, in begründeten Fällen über die bisherige finanzielle Obergrenze hinauszugehen. Die Leistungsträger legen diese Gesetzespassage jedoch in der Regel so eng aus, dass so gut wie kein Spielraum mehr bleibt. Wenn nämlich Budgetnehmer/innen im Rahmen ihres Antrags auf Persönliche Budgets zusätzlich Beratung oder Unterstützung beantragen, wird dies, so die bundesweiten Erfahrungen, in der Regel unter Bezugnahme auf die genannte Gesetzespassage zurückgewiesen.

In anderen Fällen wird der finanzielle Aufwand für die Beratung / Unterstützung mit dem bewilligten Budget insgesamt verrechnet. Das hat zur Folge, dass in solchen Fällen Personen aufgrund ihres Budgetberatungs- und Unterstützungsbedarfs niedrigere Budgets erhalten als solche, die sich selbständig informieren und ihr Budget ohne Unterstützung beantragen und nutzen können.

Durch die oftmals fehlende oder unzureichende Beratung und Unterstützung ist bei der Frage des Zugangs zur Leistungsform des Persönlichen Budgets insgesamt eine deutliche Benachteiligung der Zielgruppe lernbehinderter bzw. so genannter geistig behinderter Menschen zu erkennen. Aber auch andere Personen, die sich mit den Grundgedanken und dem Prozedere des Persönlichen Budgets erst vertraut machen müssen, sind von der unzureichenden Regelung der Budgetberatung und –unterstützung betroffen.

Finanziert durch neue Förderprogramme des Ministeriums für Arbeit und Soziales sollen nun ab 2008 in größerem Umfang bundesweit Beratungsstellen entstehen. Dies ist zu begrüßen; fraglich bleibt aber, wie

⁵ Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung der Modellprojekte „Trägerübergreifendes Persönliches Budget“ 2007, S. 13

sich die so entstehenden Beratungsinitiativen auch langfristig nach Ablauf der Projektförderung finanzieren werden. Die Erfahrungen aus der Modellphase haben deutlich gemacht, dass Budgetberatung und –unterstützung *langfristig* finanziert werden muss.

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote müssen für die Budgetnehmer/innen gut erreichbar und möglichst in bereits vorhandene, vertraute Beratungsstrukturen eingebunden sein, und ganz dringend müssen Beratungskonzepte und entsprechende Qualitätskriterien diskutiert und baldmöglichst festgelegt werden. Geklärt werden muss auch die Rolle von Eltern und Berufsbetreuer/innen, da hier derzeit viel Unsicherheit besteht. (Wie sollte hier die Vergütung aussehen; wie könnten Rollenkonflikte geklärt werden; wie ist hier interessenunabhängige Unterstützung zu gewährleisten; was ist noch auf rechtlicher Ebene bei der Unterstützung durch die Berufsbetreuer/innen zu klären?)

2) Sozialversicherung bei Budgets für Werkstattleistungen

Aus der Praxis der bisher bewilligten Persönlichen Budgets für berufliche Teilhabeleistungen wird bereits seit 2005 übereinstimmend berichtet, dass die Frage der Sozialversicherung der Budgetnehmer/innen nicht abschließend gelöst ist. Darin wird ein maßgeblicher Grund für die mangelhafte Antragstellung für Persönliche Budgets zur Teilhabe am Arbeitsleben vermutet.

Die Fragestellungen betreffen insbesondere WfbM-Mitarbeiter/innen und ihre soziale Absicherung bei der Nutzung ambulanter Unterstützungsangebote, die nicht an WfbM angebunden sind und mit dem Persönlichen Budget abgerechnet werden.

Im Einzelnen geht es dabei um Persönliche Budgets für

- a) integrative Berufsorientierungs- und Qualifizierungsangebote in Anlehnung an den **Berufsbildungsbereich** der WfbM (SGB IX § 40) sowie
- b) langfristige integrative Beschäftigungsverhältnisse in Anlehnung an den **Arbeitsbereich** der WfbM (SGB IX § 41).

In den beiden Bereichen gibt es folgende unterschiedliche Fragestellungen:

- ad a) Budgetnehmer/innen, die nicht den Berufsbildungsbereich der WfbM durchlaufen möchten, sondern stattdessen vergleichbare integrative Berufsorientierungs- und Qualifizierungsangebote von anderen Anbietern in Anspruch nehmen wollen, verlieren ihre Sozialversicherungsansprüche, wenn sie sich für einen externen Anbieter entscheiden. Sie können daher derzeit jenseits von Angeboten der WfbM ihren Versicherungsschutz im Krankheitsfall lediglich über den Verbleib in der Familienversicherung sicherstellen oder selbst freiwilliges Mitglied einer Krankenkasse werden. Beiträge zur Rentenversicherung werden von den Leistungsträgern ebenfalls nicht gezahlt. Die Frage der Sozialversicherung für Leistungen externer Anbieter zur betrieblich durchgeführten beruflichen Orientierung und Qualifizierung von – zumeist jungen – Budgetnehmer/innen ist also völlig offen.
- ad b) Wenn Budgetnehmer/innen betriebliche Alternativen zu Angeboten der WfbM (Arbeitsbereich, Außenarbeitsplätze) nutzen wollen, entfallen für sie ebenfalls die für WfbM geltenden Sozialversicherungsansprüche. Hier besteht die grundsätzliche Problematik darin, dass auch dauerhaft leistungsgeminderte WfbM-berechtigte Personen beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt i.d.R. als voll erwerbsfähig gelten. Da die volle Erwerbsminderung im Sinne der Rentenversicherung dann nicht mehr offiziell besteht, ist die soziale Absicherung der Budgetnehmer/innen an den Lohn gebunden bzw. unmittelbar abhängig von der jeweiligen Sozialversicherungsregelung für die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse (sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen,

geringfügige Beschäftigungen [„Minijobs“]; Niedriglohn-Beschäftigungen [„Gleitzone“]). Außerhalb von Angeboten der WfbM sind demnach nur diejenigen Budgetnehmer/innen abgesichert, die sich in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befinden.

Vor allem für den großen Personenkreis stark leistungsgeminderter WfbM-Mitarbeiter, für die zu- meist nur niedrighschwellige (und entsprechend gering entlohnte) Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommen, steht damit die Nutzung des Persönlichen Budgets für berufliche Teilhabe insgesamt in Frage.

Aber selbst für Personen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein vergleichsweise hohes Arbeitseinkommen erzielen, ist die Frage der Sozialversicherung nur teilweise geklärt. Die Kranken- und Pflegeversicherung für diesen Personenkreis ist zwar unstrittig, aber im Fall eines betriebsbedingten Arbeitsplatzverlustes bestehen für diesen Personenkreis wiederum keine für WfbM-Mitarbeiter geltenden Sozialleistungsansprüche, weil sie mit dem Übergang auf den all- gemeinen Arbeitsmarkt automatisch ihren offiziellen Erwerbsunfähigkeitsstatus verloren haben.

Diese gesamte Problematik schränkt vor allem die beruflichen Teilhabechancen des großen Personenkreises so genannter geistig behinderter WfbM-Mitarbeiter durch das Persönliche Budget stark ein. Bei dem genannten Personenkreis ist die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft – ins- besondere am Arbeitsleben – einerseits durch die Auswirkungen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend „wesentlich eingeschränkt“ (vgl. § 53 SGB XII). Sie sind deshalb zur Überwindung dieser Einschränkungen auf besondere Leistungen und Hilfen angewiesen. Andererseits kommen sie trotz ihrer „wesentlichen Einschränkungen“ aufgrund ihrer individuellen Leistungsentwicklung für eine Erprobung bzw. ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage. Sie können dies jedoch nicht unter den dort üblichen Bedingungen (ohne dauernde finanzielle Förderung und laufende personale Unterstützung, aufgrund eigener Fähigkeiten und Leistungen wettbewerbs- fähig) leisten. Die Chancen auf berufliche Teilhabe kann also für diese Zielgruppe nur realisiert werden, wenn der Status der Erwerbsunfähigkeit für diese Personen unabhängig von der Wahl der Leistungsanbieter und auch beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen bleibt.

Somit zeichnet sich auf verschiedenen Ebenen ein struktureller Nachteil ambulanter gegenüber stationären Angeboten zur beruflichen Teilhabe ab. Dieser Nachteil bedeutet sowohl für die Be- antragung und Nutzung des Persönlichen Budgets als auch die Entwicklung budgetfähiger ambulanter Angebote zur beruflichen Teilhabe ein starkes Hemmnis und führt dazu, dass potentielle Nutzer und ihre gesetzlichen Betreuer zurzeit oftmals darauf verzichten, die durch das Persönliche Budget eröffneten Wahlmöglichkeiten zu nutzen. Die Maßnahmen aus dem traditionellen zumeist stationär ausgerichteten Angebotsspektrum bietet ihnen unter den gegebenen Voraussetzungen eine bessere sozialrechtliche Ab- sicherung und diese steht für viele Betroffene und Familien im Vordergrund, auch wenn die ent- sprechenden Angebote nicht ihren Wünschen und Vorstellungen der Teilhabe am Arbeitsleben ent- sprechen.

Damit das Persönliche Budget für berufliche Teilhabeleistungen alternativ zu WfbM-Angeboten systematisch genutzt werden kann, müssen aus Sicht der BAG UB

- die Sozialleistungen für betriebliche Angebote zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung,
- die Sozialleistungen für niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeits- markt sowie
- die kontinuierliche soziale Absicherung von Menschen mit behinderungsbedingt dauerhaftem Unter- stützungsbedarf auch für den Fall des Verlustes eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes, auch im Fall einer betriebsbedingten Kündigung geklärt werden.

Der Status der vollen Erwerbsminderung und die damit verbundenen Sozialversicherungsansprüche müssen dabei insgesamt an die Person mit behinderungsbedingt hohem und dauerhaftem Unterstützungsbedarf gebunden sein, nicht an die WfbM als Einrichtung. Diese Position wird auch von der BAG:WfbM vertreten.⁶

Um die genannten offenen Fragestellungen klären zu können, müssen möglicherweise die entsprechenden sozialrechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden. Nach Auffassung der BAG UB wäre es am praktikabelsten, wenn an den Stellen der Sozialgesetzbücher, an denen die Sozialversicherung für die WfbM-Mitarbeiter geregelt ist, zusätzlich die Budgetnehmer/innen als versicherte Personen benannt würden.⁷ Dies beträfe die jeweiligen Regelungen zur Versicherungspflicht und Erstattung von Aufwendungen im SGB V Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung, SGB VI Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung sowie SGB XI Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung.

Ausblick

Entsprechend den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitforschung ist das häufigste Motiv von Menschen mit Behinderungen, ein Persönliches Budget zu beantragen, „der Wunsch, passende(re) Hilfen zur organisieren, die den individuellen Bedürfnissen und vorhandenen Ressourcen entsprechen und die Verwirklichung des eigenen Lebensstils unterstützen.“⁸ Und: „Die Mehrheit der befragten Budgetnehmer/innen (knapp 80 %) berichtet, dass sich ihr Leben [durch das Persönliche Budget] eher zum Besseren verändert habe.“⁹

Hier, im möglichen Gewinn von Selbstbestimmung und Entscheidungsmöglichkeiten hinsichtlich der individuellen Lebensführung – nicht nur, aber auch im Bereich Arbeit und Bildung –, lag von Anfang an das große Potential des Persönlichen Budgets. Und an diesen während der Modellphase gewonnenen Erfahrungen muss auch angeknüpft werden – die Vorteile, die das Persönliche Budget für Menschen mit Behinderungen bedeuten kann, müssen realisiert und in der Praxis sichtbar werden, und zwar der Möglichkeit nach für *alle* Menschen mit entsprechenden Leistungsansprüchen, unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung.

Im Bereich Arbeit und Bildung heißt das zum gegenwärtigen Zeitpunkt, dass mehr Personen mit Behinderungen beraten und unterstützt werden müssen, um mit ihnen gemeinsam die Möglichkeit zu überprüfen, für sie mit Hilfe des Persönlichen Budgets individuell passendere Maßnahmen und Unterstützungsangebote zur beruflichen Teilhabe zu entwickeln und bereitzustellen. Das Spektrum dabei geht von der Schulassistenz über berufliche Orientierung und Qualifizierung oder Hilfen beim Hochschulbesuch bis zur Arbeitsassistenz, berufliche Weiterbildung oder Fahrtkostenhilfe. Und dieses Spektrum kann und wird sich noch weiter entwickeln – abhängig davon, welche Anträge in den folgenden Jahren gestellt und realisiert werden.

⁶ Vgl.: „Mut zur Zukunft. Positionen des Vorstandes über die strategische Ausrichtung der BAG:WfbM

⁷ In diesem Zusammenhang sei verwiesen auf: Felix Welti, unter Mitarbeit von Kerstin Rummel: Rechtsfragen des Persönlichen Budgets nach § 17 SGB IX - Gutachten im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der modellhaften Erprobung Persönlicher Budgets nach § 17 Abs. 6 SGB IX, Juni 2007, S. 61ff.; siehe:

<http://www.projekt-persoeliches-budget.de/cms/>; weiter Informationen unter:

http://www.bmas.de/coremedia/generator/9266/persoeliches_budget.html

⁸ Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung der Modellprojekte „Trägerübergreifendes Persönliches Budget“ 2007, S. 16 f.

⁹ Ebd., S. 17